

Professional Development of English Language Teachers in the Kingdom of Saudi Arabia in Light of the South Korean Experience: A Comparative Study

Ms. Hind Marzouq Almutairi *, Co-Prof. Tahani Khalid Al-Jubair

College of Education | Imam Muhammad Ibn Saud Islamic University | KSA

Received:

13/06/2025

Revised:

01/07/2025

Accepted:

07/07/2025

Published:

30/09/2025

* Corresponding author:

hindalmutairi100@gmail.com

Citation: Almutairi, H. M., & Al-Jubair, T. KH. (2025). Professional Development of English Language Teachers in the Kingdom of Saudi Arabia in Light of the South Korean Experience: A Comparative Study.

Journal of Curriculum and Teaching Methodology, 4(9), 78 – 92.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.Q150625>

2025 © AISRP • Arab Institute for Sciences & Research Publishing (AISRP), United States, all rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract: This study aimed to examine the professional development practices of teachers in South Korea and assess their potential applicability to the development of English language teachers in Saudi Arabia. The study population consisted of both countries (South Korea and Saudi Arabia), and the sample involved a comparison of professional development practices in each. The research employed a comparative method using George Bereday's four-stage model: description, interpretation, juxtaposition, and comparison. The study identified similarities between the two countries, including the diversity of professional development programs offered to teachers. Among the key differences was the teaching load in South Korea, which does not exceed 17–18 classes per week. The study concluded with several recommendations to support the improvement of professional development for English language teachers. The study also recommended conducting additional comparative research on training programs for English language teachers in Saudi Arabia and other countries. Additionally, it presented a conceptual framework for digital professional learning communities designed for English language teachers, drawing on insights from international experiences.

Keywords: Teachers' professional development, Saudi Arabia, South Korea.

التنمية المهنية لمعلم اللغة الإنجليزية في المملكة العربية السعودية في ضوء تجربة كوريا الجنوبية: دراسة مقارنة

أ. هند مرزوق المطيري*, أ.م.د/ تهاني خالد الجبير

كلية التربية | جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية | المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف على التنمية المهنية للمعلم في كوريا الجنوبية ومدى الاستفادة منها في تنمية معلم اللغة الإنجليزية في المملكة العربية السعودية، وتكون مجتمع الدراسة من بلدي المقارنة (كوريا الجنوبية والمملكة العربية السعودية)، وشملت العينة مقارنة التنمية المهنية في كل من الدولتين. واستخدمت الدراسة المنهج المقارن واتبعت مدخل بيرايدي بمراحله الأربعة: الوصف، والتفسير، والموازنة، والمقارنة. وتوصلت الدراسة إلى أوجه التشابه بين الدولتين ومنها تنوع برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلم، وأوجه الاختلاف ومن أبرزها نصاب المعلم في كوريا الجنوبية لا يتجاوز 17-18 حصة أسبوعياً، وقدمت الدراسة بعض التوصيات التي يمكن الاستفادة منها في تطوير التنمية المهنية لمعلم اللغة الإنجليزية. واقترحت الدراسة إجراء دراسة مقارنة للبرامج التدريبية التي تقدم لمعلمي اللغة الإنجليزية في المملكة والدول الأخرى، وتقديم تصور مقترح لمجتمعات تعلم مهنية رقمية لمعلم اللغة الإنجليزية في ضوء تجارب الدول الأخرى.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية للمعلم، المملكة العربية السعودية، كوريا الجنوبية.

1- المقدمة.

يُعدُّ التعليم الأداة الفعالة لتقدُّم المجتمعات وتطورها من خلال ما يوفره لأبناء المجتمع من العلوم والمعارف، ويساعد على تغذية عقولهم بما ينفعهم في مستقبلهم، وينعكس ذلك على مجتمعهم. ويعتبر العامل الأساسي لتطوُّر الأمم في مختلف المجالات. وبذلك أدركت الدول أن التعليم هو الأساس في بناء المجتمع وتقدمه، ولا يمكن لأي دولة أن تتقدم دون الاهتمام بالتعليم، وتنمية القدرات البشرية وتحسين جودة المخرجات من خلال بناء إنسان واعٍ مبدع ملتزم بالعمل والاخلاق (الذروي، 2021).

إن التغيير في النظام التعليمي وتشريعاته وبرامجه لم يعد كافياً لتحقيق أهدافه، بل أصبح من الضروري الاهتمام بإعداد المعلم اهتماماً يتناسب مع دوره في العملية التعليمية، لأنه مسؤول عن أئمن ما يملكه المجتمع وهو العنصر البشري، ونظراً لأهمية دوره، يحتل تدريب المعلم مكانة بارزة في كافة خطط تنمية المجتمع، ويأتي في مقدمة مشاريع تطوير التعليم (السنبل وآخرون، 2018).

وعلى الرغم من الجهود المبذولة إلا أن البرامج التدريبية للمعلمين لم تطوِّر في أثناء الخدمة بوصفها جزءاً من التنمية المهنية للمعلم (المزني والقحطاني، 2020). وقدّم مؤتمر "معلم المستقبل- إعداده وتطويره" عدد من التوصيات منها تشجيع المعلمين على الالتحاق ببرامج التطوير المهني المستمر، وتعزيز إدراكهم لأهمية هذه البرامج لنموهم المهني المستمر (النجار، 2015).

وأوصت دراسة هويل والعنادي (2015) بإجراء دراسة مقارنة بين برامج إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية وبين بعض الدول المتقدمة، حيث تعد التربية المقارنة من الوسائل التي يُعتمد عليها في معالجة المشكلات التعليمية والتربوية التي تواجه مختلف الدول من خلال استخدام السياسات المتبعة في حل المشكلات التي تواجههم.

وفي ضوء ذلك جاءت الحاجة إلى دراسة التنمية المهنية في دولة كوريا الجنوبية والاستفادة منها؛ وذلك لتفوق نظامها التعليمي ممّا انعكس على مخرجاتها، وتم اختيار هذه الدولة؛ نظراً لتفوق طلابها في الاختبارات الدولية، حيث حقق بنسبة 19% من طلاب كوريا الجنوبية درجة (6) في اختبار الايلتس (IELTS, 2024)، وحقّق طلاب كوريا الجنوبية المركز الثالث في اختبار بيزا (PISA, 2022). والمركز الخامس في اختبار تيمز (TIMSS, 2019). لذلك تناولت الدراسة الحالية التنمية المهنية للمعلم في كوريا الجنوبية والمملكة العربية السعودية.

1-2- مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في وجود قصور في أداء معلم اللغة الإنجليزية وذلك نتيجة وجود فجوة بين ما تقوم به كليات التربية من إعداد المعلمين وما ينبغي على المعلمين تقديمه لطلاب القرن الواحد والعشرين، وأكدت دراسة الزهراني (2011) أن مستوى الطلاب بعد إنهاء التعليم العام يعتبر أدنى المستويات على مستوى العالم، حيث يتخرج الطالب من المرحلة الثانوية أو الجامعية وهو غير قادر على إجراء محادثة قصيرة باللغة الإنجليزية. وأكدت دراسة الصغير (Al-Seghayer, 2021) أن مستوى المختبر السعودي في الاختبارات اللغوية الدولية، كاختبار الايلتس (IELTS) واختبار التوفل (TOEFL) يعتبر الأقل على مستوى العالم في جميع المهارات اللغوية منذ (2009) إلى (2019). ولاحظت الباحثة من خلال خبرتها في التدريس، قلة البرامج التدريبية المقدمة باللغة الإنجليزية، وذلك بواقع برنامج تدريبي خلال العام الدراسي، وعدم مراعاة اهتمامات المعلمات في الدورات التدريبية، وقصر وقت إقامة الدورات للمعلمات المستجدات حيث لا يتجاوز خمسة أيام، وأن البرامج تقدم بشكل عام لجميع التخصصات. وقد أوصت دراسة (العبيكي، 2019) بالاستفادة من برامج إعداد معلم اللغة الإنجليزية في مختلف الدول العالمية أو في الشرق الأوسط. وبناءً على ذلك جاءت هذه الدراسة للكشف عن التنمية المهنية للمعلم في كوريا الجنوبية ومدى الاستفادة منها في تنمية معلم اللغة الإنجليزية مهنيّاً في المملكة العربية السعودية.

1-3- أسئلة الدراسة

تتمثل أسئلة الدراسة في السؤال التالي:

ما أبرز ملامح التنمية المهنية للمعلم في كوريا الجنوبية والمملكة العربية السعودية وما مدى الاستفادة من تجربة كوريا في التنمية المهنية لمعلم اللغة الإنجليزية في المملكة العربية السعودية؟

ويتفرع منه الأسئلة التالية:

- 1- ما التنمية المهنية للمعلم في كوريا الجنوبية والمملكة العربية السعودية؟
- 2- ما أوجه الشبه والاختلاف بين التنمية المهنية للمعلم في كوريا الجنوبية والمملكة العربية السعودية؟
- 3- ما مدى الاستفادة من التنمية المهنية لمعلم اللغة الإنجليزية في المملكة العربية السعودية في ضوء تجربة كوريا الجنوبية؟

1-4- أهداف الدراسة

1. التعرف على التنمية المهنية للمعلم في كوريا الجنوبية والمملكة العربية السعودية.

2. الكشف عن أوجه الشبه والاختلاف بين التنمية المهنية للمعلم في كوريا الجنوبية والمملكة العربية السعودية.
3. الكشف عن مدى الاستفادة من التنمية المهنية لمعلم اللغة الإنجليزية في المملكة العربية السعودية في ضوء تجربة كوريا الجنوبية.

5-1-أهمية الدراسة

تتجلى أهمية هذه الدراسة في جانبين:

● الأهمية النظرية:

- إثراء الأدبيات التربوية من خلال المقارنة بين التنمية المهنية للمعلم في كوريا الجنوبية والمملكة العربية السعودية.
- تطوير إطار مفاهيمي يساعد الدراسات المستقبلية في فهم العوامل المؤثرة في إعداد المعلم وتنميته.

● الأهمية العملية:

- تقديم مؤشرات عملية تفيد صانعي القرار في تطوير السياسات التعليمية.
- توجيه برامج التدريب بما يكشف نقاط القوة والقصور في التنمية المهنية.
- رفع كفاءة معلمي اللغة الإنجليزية بالاستفادة من التجربة الكورية.
- تعزيز التبادل التربوي بين المؤسسات التعليمية في البلدين.
- صياغة توصيات قابلة للتنفيذ لتحسين بيئات العمل التعليمية.

6-1-حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: التنمية المهنية للمعلم في كوريا الجنوبية في عدة جوانب: الجهة المشرفة على برامج التنمية المهنية للمعلم، معايير مهنة التدريس، رخصة المعلم، ترقيات المعلم، نصاب المعلم، التنمية المهنية للمعلم، أنواع التنمية المهنية، أساليب التنمية المهنية. وذلك للاستفادة منها في تحسين التنمية المهنية لمعلم اللغة الإنجليزية في المملكة العربية السعودية.
- الحدود المكانية: شملت دولتي المقارنة: كوريا الجنوبية، والمملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني لعام 1446هـ.

7-1-مصطلحات الدراسة

- التنمية المهنية (professional development): التَّنْمِيَّة: كلمة أصلها الاسم (تَنَمِيَّةٌ) (معجم المعاني، 2024). والتنمية في اللغة " مأخوذة من التَّمَاء أي الزيادة (ابن منظور، 1981، ص. 4551). وعُرِّفت بأنها "برامج التدريب التي تهدف إلى تزويد الأفراد بالمعارف والمهارات التي تتطلبها مجموعة من المهن المتصلة ببعضها" (فليه والزكي، 2004، ص. 132).
- وعرفت نجوى (2005، ص. 429) مفهوم التنمية المهنية بأنها "تستند على أفكار أساسية من أهمها أنها: "عملية تفكير قائم على المبادرة والسبق وتؤكد التنمية الدائمة للمعلم وتوسيع قواه الشخصية ومواهبه الإبداعية وتركز على قدراته وعلاج الضعف الشخصي لديه، وأن التنمية المهنية هي تنمية ذاتية تحركها الدوافع والاتجاهات".
- وتعرف إجرائياً بأنها "عملية مخطط لها مستمرة لمعلم اللغة الإنجليزية لزيادة المهارات والمعرفة لديه لمواجهة المستجدات وتطوير أدائه مما ينعكس على المخرجات وتحقيق الأهداف المنشودة".
- الدراسات المقارنة (comparative study): عرف جوليان التربية المقارنة بأنها " الدراسة التحليلية في البلاد المختلفة والقائمة على الحقائق والملاحظات والتي ينبغي وضعها في جداول تحليلية تسمح بالمقارنة بينها وذلك بهدف الوصول إلى استنتاج المبادئ والقواعد العامة السائدة بينها" (أبراهيم، 1991، ص. 17).
- وتعرّف الدراسة المقارنة إجرائياً بأنها دراسة وتحليل للنظم التي حققت مخرجات تنافس دول العالم واحتلت مراكز متقدمة في الاختبارات الدولية كدولة كوريا الجنوبية بهدف المقارنة واستخلاص أوجه الشبه والاختلاف بين ما تقدمه من تنمية مهنية للمعلم والاستفادة منها في تنمية معلم اللغة الإنجليزية في المملكة العربية السعودية.

2- الإطار النظري

1-2-الإطار النظري.

1-1-2-التنمية المهنية للمعلم

مفهوم التنمية المهنية للمعلم

ذكر حمادة (2014، ص. 40) مفهوم التنمية المهنية وهي عملية منظمة مدروسة لبناء مهارات تربوية وإدارية وشخصية جديدة، تلزم المعلمين للقيام الفعال بالمسؤوليات اليومية، أو ترميم ما يتوفر لديهم منها بتجديدها أو إنمائها، أو سد العجز فيها لتحقيق غرض أسى وهو تحسين فعالية المعلمين وبالتالي زيادة التحصيل الكمي والنوعي للمتعلمين.

الفرق بين التنمية المهنية والنمو المهني

هناك فرق بين مفهومي النمو المهني للمعلمين ومفهوم التنمية المهنية، فالنمو المهني له طبيعة ومضمون ذاتي، ويقوم به المعلم كخيار شخصي، لأنه يرى فيه استمراراً لكفاءته الشخصية وإخلاصه المهني، في حين أن التنمية المهنية جهد يتخذ طابعاً مؤسسياً بطبيعته، حيث تتولى المؤسسات القائمة على التعليم تنظيم برامج تأهيل مهني تعمل بشكل أساسي على تحسين جانب الأداء المهاري والتطوير المهني، وهو بطبيعته مستمر وشامل (الناجي، 2013).

أهمية التنمية المهنية للمعلم

وذكرت العتيبي (2017) أن التدريب المستمر للمعلمين له أهمية كبيرة في إثراء المعلم بالمهارات والمعرفة، وهو ما يدفعه إلى التطور وينتج للمعلم الفرصة لمناقشة المشكلات العملية التي يواجهها ثم اقتراح الحلول المناسبة، والتي فرضتها التطورات العلمية والتكنولوجية التي شهدتها ذلك الوقت، ووفقاً لتغير دور المعلم والمهام التي يؤديها دعت الحاجة للتدريب أثناء الخدمة ليوافق التطورات والتقدم الحاصل في شتى المجالات، حيث ظهرت مطالب ومسؤوليات جديدة، وبالتالي يتطلب تعديل النظام التعليمي بشكل مستمر. ومن خلال ما سبق يتضح أن أدوار المعلمين اختلفت لذلك ينبغي للمعلم أن يطور من معارفه ومهاراته واتجاهاته وفقاً لمتطلبات القرن الحادي والعشرين ويحسن مستوى المخرجات. ويزداد العبء على معلم اللغة الإنجليزية كونها لغة أجنبية بالنسبة له وللمتعلمين لذلك لا بد من التنمية المستمرة.

2-1-2- الدراسات المقارنة

يُعرف أبراهيم (1991، ص. 19) الدراسات المقارنة نقلاً عن بيرايدي بأنها " المسح التحليلي للنظم التعليمية الأجنبية" وتعرف بأنها " الجغرافيا السياسية للمدارس من حيث عنايتها بالتنظيمات السياسية والاجتماعية من منظور عالمي ومهمتها هي التوصل بمساعدة الطرق المستخدمة في الميادين الأخرى إلى الدروس التي يمكن استخلاصها من المقارنات أو التباين في الممارسات التربوية في المجتمعات المختلفة كوسيلة لتقويم النظم".

مدخل جورج بير ايدي (George Bereday)

ويعتبر بيرايدي أحد المربين المعاصرين من رواد هذه المرحلة، وهو يرى أن هناك أربع خطوات في العملية الكلية للمقارنة كما ذكرها الدقميري وآخرون (2018):

1. الوصف: تجميع البيانات من المصادر والمراجع بشكل منهجي لإنشاء بيان كامل عن النظام التعليمي.
2. التفسير: تفسير المعلومات عن طريق تحليلها وتوضيح أسباب حدوث الظاهرة المراد بحثها والعوامل التي توضحها أو تحكمها وتشكلها.
3. الموازنة أو المناظرة: وفي هذه المرحلة يتم عرض عناصر النظام أو العوامل المؤثرة فيها عن طريق وضعها بجوار بعض وذلك بقصد تحديد أوجه التشابه والاختلاف بناءً على معايير أو مؤشرات معينة للمقارنة (الزكي، 2004).
4. المقارنة: وبها يتم التحقق من الفرضيات المستخلصة في مرحلة الموازنة أو المناظرة من خلال إجراء المقارنات (عبد النبي وآخرون، 2005).

2-2- الدراسات السابقة

- هدفت دراسة الطلحي وآخرون (2023) إلى التعرف على واقع التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية وفنلندا، واليابان، وكوريا الجنوبية، وماليزيا، واستخدمت المنهج المقارن، وتحددت أوجه المقارنة في المجالات التالية: المجال الأكاديمي، والمجال الذاتي، ومجال العلاقات الإنسانية، ومجال البحث العلمي، ومجال الأداء التدريسي، ومجال التقنية، ومجال تراخيص المعلم، ومجال أشكال التدريب أثناء الخدمة. وقد أظهرت النتائج أوجه الشبه والاختلاف بين المملكة العربية السعودية ودول المقارنة في واقع التنمية المهنية للمعلم وتحديد أوجه الإفادة منها. ومن أبرز التوصيات والمقترحات تبني أسلوب تبادل المعلمين بين المدارس لتوفير فرص تعليمية متساوية للطلاب والمعلمين.

- وهدفت دراسة العتيبي والأحمدي (2022) إلى عرض تجربة دول شرق اسيا (سنغافورة، اليابان، كوريا الجنوبية) في إعداد وتنمية المعلم، ومقارنتها بإعداد وتنمية المعلم في المملكة العربية السعودية في الجوانب التالية: برامج التنمية والإعداد المهني للمعلم، والاعداد العام والتخصصي والتربوي، والتربية العملية، ورخصة التدريس، والتدريب أثناء الخدمة وأوجه الاستفادة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، ومن أبرز النتائج إعادة هيكلة رواتب المعلمين بحيث ترتبط بالأداء المهني، ووضع شروط صارمة للقبول في التخصصات التربوية لانتقاء أفضل المتقدمين وأكثرهم استعداداً لممارسة مهنة التعليم، إيجاد نظام لتبادل الطلبة المعلمين بين المملكة العربية السعودية والدول المتقدمة تربوياً كدولة اليابان (طالب زائر).
- وهدفت دراسة الذروي (2021) إلى التعرف على أبرز ملامح تجربة نظام التعليم في كوريا الجنوبية والمملكة العربية السعودية، ومدى إمكانية الاستفادة من التجربة الكورية في تطوير نظام التعليم في المملكة العربية السعودية. وقد استخدمت الدراسة المنهج المقارن وفق أسلوب جورج بيرايدي (George Bereday) للدراسة المقارنة وشملت عينة الدراسة مقارنة كافة جوانب نظم التعليم في كوريا والمملكة، وفي ضوء نتائج وتوصيات الدراسة اقترحت الدراسة إجراء بعض الدراسات التي يمكن أن تكمل ما تناولته هذه الدراسة لتسهم بالهوض في تطوير نظام التعليم في المملكة العربية السعودية.
- وهدفت دراسة العنزي (2020) إلى مقارنة برامج إعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية مع برامج إعداد المعلمين في كل من سنغافورة، واليابان، وكوريا الجنوبية؛ والكشف عن أوجه التشابه والاختلاف فيما بينها، واستخدمت الدراسة منهج التحليل المقارن، وتمثلت الأداة في بطاقة مقارنة، وشملت الجوانب التالية: (الجهات المشرفة على برامج إعداد المعلمين، مدة ونظام إعداد المعلمين، معايير قبول الطلاب، جوانب برنامج إعداد المعلمين، ونظام التقويم والاختبارات) ومن أبرز النتائج، اتفاق المملكة وجميع دول المقارنة في الجهة المشرفة على إعداد المعلم، وأن البحث العلمي جزء من مكونات برامج إعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية وسنغافورة، ومن أبرز التوصيات الاستفادة من برامج إعداد المعلمين في كوريا الجنوبية بتقسيم فترة التدريب العملي على المساعدة في التدريس، وممارسة التدريس، والإدارة المدرسية، والبرامج التطوعية التربوية.

2-2-2- التعليق على الدراسات السابقة

اتفقت دراسة الطلحي وآخرون (2023) مع الدراسة الحالية باستخدام المنهج المقارن، واختلفت دراسة العتيبي والأحمدي (2022) باستخدام المنهج الوصفي، واتفقت جميع الدراسات على هدف مشترك وهو الاستفادة من التنمية المهنية للمعلم في بعض الدول المتقدمة لتنمية المعلم مهنيًا في المملكة العربية السعودية. واتفقت الدراسات التي تناولت كوريا الجنوبية مع الدراسة الحالية في استخدام المنهج المقارن. واتفقت جميع الدراسات على العديد من الجوانب التي من الممكن الاستفادة منها في دولة كوريا الجنوبية باختلاف المحاور التي تناولتها. واتفقت الدراسة الحالية مع دراسة الذروي (2021) باستخدام المنهج المقارن وأسلوب بيرايدي بخطواته الأربعة. واختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بمقارنة تنمية المعلم في كوريا الجنوبية مع التنمية المهنية لمعلم اللغة الإنجليزية في المملكة.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في دعم مشكلة البحث، وصياغة مباحث الإطار النظري وتحديد محاور الدراسات السابقة، وفي استخدام المنهج المقارن، وفي خطوات إجراء الدراسة كدراسة الذروي (2021) والطلحي وآخرون (2023) والعنزي (2020). واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة التي تناولت دولة كوريا الجنوبية في عدة جوانب في إعداد المعلم وتنميته، واستفادت من نتائج الدراسات وتوصياتها، والوصول إلى عدد من المحاور التي تميز نظام إعداد المعلم وتنميته في كوريا الجنوبية والعوامل المؤثرة في نظامها التعليمي.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها

1-3- منهج الدراسة

بعد الاطلاع على العديد من الدراسات ذات الصلة تم اختيار المنهج المقارن الذي من خلاله تتم الدراسة النظرية والاطلاع على العديد من المصادر الأولية والدراسات والمواقع الإلكترونية التي تتعلق بالتنمية المهنية للمعلم، وذلك لأنه يُعد المنهج الأنسب والأكثر دلالة في الدراسات المقارنة، لما يتميز به من شمولية في تناول الواقع كما هو، خاصة في سياق دولي المقارنة: كوريا الجنوبية والمملكة العربية السعودية.

2-3- مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من دولتي المملكة العربية السعودية وكوريا الجنوبية.

3-3- عينة الدراسة

تمثلت عينة الدراسة في التنمية المهنية للمعلم في بعض المجالات في كوريا الجنوبية ومقارنتها بالملكة العربية السعودية.

4-3- إجراءات الدراسة

تم تحديد إجراءات الدراسة ومراحلها على النحو التالي:

أولاً: منهج الدراسة: بعد الاطلاع على العديد من الدراسات السابقة، تم اختيار المنهج المقارن، وبذلك يتم جمع المعلومات حول ووصف الظاهرة ومعرفة العلاقات المتبادلة بين الحقائق مما ييسر فهمها وتفسيرها (العساف، 2016، ص. 271).

ثانياً: تحديد مدخل بير ايدي

والذي يشمل على أربع مراحل: الوصف والتفسير، والموازنة، والمقارنة.

ثالثاً: مجتمع وعينة الدراسة: والتي اشتملت على كوريا الجنوبية والملكة العربية السعودية.

رابعاً: تنفيذ الدراسة المقارنة وفقاً لمدخل بير ايدي:

1. وللإجابة على أسئلة الدراسة، تناولت الدراسة المرحلتين: الوصف والتفسير، وفي مرحلة الوصف: تم جمع وعرض المعلومات المتعلقة بالتنمية المهنية للمعلم في كوريا الجنوبية والملكة العربية السعودية وفي مرحلة التفسير: وبها يتم تفسير العوامل: دينية، جغرافية، سياسية، اقتصادية، اجتماعية، وتاريخية التي أثرت على نظم التعليم والتنمية المهنية للمعلم.
2. ولإيجاد أوجه الشبه والاختلاف في مرحلة الموازنة: تمثلت هذه المرحلة في وضع المعلومات المتعلقة بالتنمية المهنية للمعلم في جدول حتى يتضح أوجه الشبه والاختلاف بينها.
3. وفي المرحلة الرابعة، يتم عرض أوجه الاستفادة وأبرز التوصيات للتنمية المهنية لمعلم اللغة الإنجليزية في المملكة العربية السعودية من دولة كوريا الجنوبية وذلك في مرحلة المقارنة: ويتم في هذه المرحلة تحليل واستنتاج التشابه والاختلاف بين التنمية المهنية للمعلم في كوريا والملكة العربية السعودية بغرض الاستفادة منها في علاج المشكلات التي تواجه التنمية المهنية لمعلم اللغة الإنجليزية.

4- نتائج الدراسة ومناقشتها

مرحلي الوصف، والتفسير وفي هاتين المرحلتين يتم الإجابة على السؤال الأول: ما التنمية المهنية للمعلم في كوريا الجنوبية والملكة العربية السعودية؟

ووفقاً لمدخل بيرايدي يتم عرض دولتي المقارنة: كوريا الجنوبية والملكة العربية السعودية في المرحلتين، المرحلة الأولى: مرحلة الوصف، والمرحلة الثانية: مرحلة التفسير.

4-1-1- التنمية المهنية للمعلم في كوريا الجنوبية

أولاً: مرحلة الوصف

يعتبر احترام المعلم في كوريا الجنوبية أمراً بالغ الأهمية وأساسياً في التربية والتعليم، حيث تعمل منظمات المعلمين بالدفاع عن حقوقهم، ويتم اختيار 5% من الطلاب المتفوقين الذين يتقدمون لبرامج إعداد المعلمين (الزهراني وعبد الرحمن، 2016). ولقد أُعطي المعلم دوراً مهماً وبارزاً في المجتمع حيث اعتبر وسيلة فعالة لتطوير المجتمع والنهوض به، مما جعله يتميز ويصنف ضمن الطبقة العليا (فرج، 2010). ولا يتجاوز نصاب المعلم عن (17-18) حصة أسبوعياً، ولا يكلف بأي مهام إدارية، ويتم تعيين المعلمين على مستوى المدينة أو المنطقة حيث تحدد مواقعهم في المدارس ويتم نقلهم من مدينة إلى أخرى كل خمس سنوات (الزهراني وعبد الرحمن، 2016).

الجهة المشرفة على التنمية المهنية للمعلم

يتم الإشراف على مؤسسات إعداد المعلم من قبل وزارة التعليم، ولكن في السنوات الأخيرة، تم السماح بإنشاء معاهد خاصة لإعداد المعلمين، حيث تتقاضى هذه المعاهد المصروفات كاملة من الطلاب، وفي المقابل تتمتع معاهد إعداد المعلم وكليات التربية الوطنية بمصروفات أقل، والتي تحددها وزارة التربية خلال فترة معينة (فرج، 2010).

معايير مهنة التدريس في كوريا الجنوبية

إن النظام التعليمي الكوري مستمد من الحضارة الغربية الأمريكية. حيث يعتمد على المبادئ التي تحكم نظام التعليم الأمريكي (فرج، 2010). وقد تماشى هذا النظام بشكل أفضل مع التقاليد الثقافية الكورية التي تتجلى في ممارسات التعلم الكونفوشيوسية، لذا فإن معايير مهنة التدريس في كوريا الجنوبية قد تكون مشابهة لتلك المعايير في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث تركز على تطوير المعلمين في مهنتهم، وتعزيز

دورهم الفاعل في المجتمع، بالإضافة إلى أهمية التواصل مع الزملاء وأفراد المجتمع المحلي، وبناء علاقات بين الطلاب وأولياء أمورهم (الذروي، 2021).

ترخيص المعلم في كوريا الجنوبية

أن الخريجين بعد حصولهم على الشهادة الجامعية، يتعين عليهم اجتياز الاختبار الوطني لتوظيف المعلمين (NTET)، والذي يقوم بإعداده المعهد الكوري للمناهج والتقويم، وذلك للتنافس على الوظائف في المدارس، وبعد أن يجتاز المعلمين هذا الاختبار يحصلون على الترخيص، ويمكن للمعلم في كوريا الجنوبية من خلال التدريب أثناء الخدمة، الحصول على رخصة درجة عليا وهي الرخصة التي تؤهله للوصول لمرتبة أعلى، وتنقسم رخص المعلم في كوريا إلى أربعة مستويات وهي: معلم درجة أولى، ومعلم درجة ثانية، ونائب مدير، ومدير (الذروي، 2021؛ مكتب التربية العربي لدول الخليج، 2011).

ترقيات المعلم في كوريا الجنوبية

تهتم حكومة دولة كوريا الجنوبية بالتنمية المهنية للمعلمين خلال فترة الخدمة ولذلك يلتحق المعلمون بعد مرور ثلاث سنوات في برنامج تدريب مهني ينفذ من قبل الحكومة، بحيث يحصل المشاركون على 180 ساعة تدريبية من خلال الالتحاق بالبرنامج الذي يستمر لمدة 3 أسابيع، وذلك للحصول على شهادة متقدمة، وتتيح هذه الشهادة للمعلمين فرصة للحصول على زيادة في الراتب والترقية إلى مناصب إدارية، كما يطلب من المعلمين بعد السنة الرابعة من الخدمة دراسة (90) ساعة من مقررات النمو المهني كل ثلاث سنوات (الزهراني وعبدالرحمن، 2016).

أنواع التنمية المهنية

تتكون التنمية المهنية أثناء الخدمة لدى المعلمين في كوريا الجنوبية من نوعين من التدريب هما كما ذكرها (الحري ومسيل، 2021):

1. التدريب الخاص بالمؤهل للحصول على شهادات خاصة للترقية: ويستهدف هذا النوع من التدريب معلمي رياض الأطفال ومعلمي الصفين الأول والثاني بالإضافة إلى الموجهين ونواب مديري المدارس والمديرين عادة ما تتطلب هذه الدورات التدريبية الحضور لمدة (180) ساعة.
2. التدريب العام لتعزيز المعرفة النظرية والعملية: يهدف إلى زيادة احترافية المعلمين من خلال تقديم برامج مهنية عامة في مجالات محددة مثل تكنولوجيا المعلومات وتطوير المناهج، والفنون الحرة والدراسات التعليمية العامة، والمشاركة في هذا التدريب تكون تطوعية، وقد يتحمل المعلمون بعض التكاليف، كما توفر وزارة التعليم والعلوم والتكنولوجيا أحياناً فرصاً للتدريب خاصة فيما يتعلق بتطوير المناهج الدراسية أو تطبيق سياسات جديدة محددة. والحد الأدنى المطلوب من ساعات الحضور هو (60) ساعة (فرج، 2010، ص. 272).

ويضيف الذروي (2021) إن الابتعاث للتدريب الخارجي يتضمن برنامجاً نوعياً يتكون من نوعين من برامج التدريب من خلال الخبرة والتدريب العملي؛ حيث يقوم المعلمون بزيارة المؤسسات التعليمية، والمدارس الخاصة والعامة، بالإضافة إلى المحافل الثقافية في بعض الدول المتقدمة مثل دول آسيا أو أمريكا أو كندا أو أستراليا أو الدول الأوروبية، بهدف تعزيز التفاهم الدولي والاستفادة من خبراتهم التعليمية المتميزة.

2-1-4 أساليب التنمية المهنية للمعلم في كوريا الجنوبية

تتعدد أساليب التنمية المهنية للمعلم في كوريا الجنوبية، كما أشار الحري ومسيل (2021):

أولاً: التعلم من خلال المدارس: ويتضمن عدة أشكال، النوع الأول: الإشراف على الأقران، ويعتبر هذا الشكل من التعلم بمثابة درس توضيحي مخطط له، حيث يتم التنسيق العام لوضع خطة سنوية وإعداد خطة الدرس (سواء بشكل فردي أو بالتعاون مع معلمين آخرين) بالإضافة إلى المراقبة وتسجيل الملاحظات ومناقشتها ومراجعتها، أما النوع الثاني: فهو التعلم التعاوني مع الزملاء، ويتيح فرصة للمعلمين للتعلم عن طريق فتح فصولهم الدراسية للمشاهدة، مما يساهم في إجراء مناقشات مع الأقران لاكتساب رؤى جديدة حول التحديات العملية، وتبادل وجهات النظر المختلفة في عملية التعليم والتعلم، ويعتبر النوع الثالث من التعلم من خلال المدارس هو التأمل الذاتي: وهو أن يتأمل المعلمين في ممارساتهم التدريسية، وبالإضافة إلى تقييم أداء زملائهم، وتعتبر مجالس المعلمين للمناهج الدراسية أحد أنواع التعلم عن طريق المدارس وتكون هذه المجالس وفقاً للصف في المدارس الابتدائية، وتصنف حسب المادة في المدارس الثانوية، حيث تعمل هذه المجالس على تطوير خطط الدروس والتقييمات بالتعاون مع الآخرين، ويتم الاجتماع أسبوعياً لمناقشة القضايا التي تطرأ أثناء عملية التدريس.

التعلم عن طريق الإنترنت: وتشمل أربع مجتمعات تعلم مهنية والتي أنشأها ويديرها المعلمون وهي:

- موقع (Indischool) رئيسي لمعلمي المرحلة الابتدائية
- معهد (GeoGebra) برنامج للرياضيات والعلوم
- موقع (Kkulmat) للمساعدة على الدراسة في المنزل

- موقع مجموعة المعلمين للطلاب الموهوبين (A Group of teachers for gifted student).

توجد العديد من المواقع على الإنترنت التي تديرها معاهد مدعومة من الحكومة، حيث يحتوي كل موقع على قسم مخصص للتعليم الابتدائي أو الثانوي، مما يسهل تبادل المعلومات بين المعلمين، من بين هذه الخدمات موقع خاص بمعلومات التعليم والبحث في كوريا الجنوبية. ثالثاً: التعلم عن طريق البحث الإجمالي، تدعم كوريا الأبحاث الإجمالية التي يُجرها المعلمون، وتعتبر هذه الجهود جزءاً من متطلبات التنمية المهنية للمعلمين كما تقدم المقاطعات منجاً للمدارس التي تنفذ مشاريع بحثية خاصة بها، ويمكن لكل مدرسة أن تختار موضوع بحث معين، وتجري البحوث وتقوم بنشر النتائج، بالإضافة إلى دعوة معلمين من مدارس أخرى لمراجعة النتائج التي تم التوصل إليها، كما تدعم المقاطعات كذلك التعلم بين المدارس، ويمكن للمعلمين من عدة مدارس في المنطقة التعاون لإجراء بحث مشترك لجميع مدارسهم (الذروي، 2021).

مجتمعات التعلم المهنية

اتجهت كوريا إلى زيارات الفصول الدراسية وإنشاء مجتمعات التعلم التعاوني المهنية، مما كان له أثر كبير في ممارسات المعلمين، وقد أشار بارك وسو (Park & So, 2014) إلى أن تجربة المعلمين في هذه المجتمعات المهنية التي تقوم على التعلم التعاوني قد حسّنت جودة التدريس، وتعزيز التواصل المتبادل، والفهم العميق للممارسات التدريسية، كما أتاحت هذه الفرصة التعليمية خلق نقاش للأفكار بين المعلمين، وتحدي طرق تفكيرهم وتفكير الآخرين، مما ساهم في خلق ثقافة تعلم متجددة.

ويعتبر التعاون من العناصر الأساسية لتحسين التنمية المهنية للمعلمين، ومع ذلك أظهرت دراسات عديدة أن ثقافات العمل المدرسي غالباً ما تتسم بالفردية والعزلة بين المعلمين مما يؤدي إلى شعورهم بعدم الأمان وقلة الرغبة في تبادل الأفكار، ينطبق ذلك على المعلمين في كوريا الجنوبية، ويمكن تغيير ذلك عن طريق إنشاء مجتمعات تعلم التعاونية، وقد ظهر مجال بحث جديد يدعو إلى التركيز على الأنشطة التي تمارس داخل المدارس من أجل تطوير المعلمين مهنيًا، وبالتالي أصبحت هذه البرامج المدرسية محوراً رئيساً لتحسين مهنة التدريس وقد طُبق برنامج التنمية المهنية في المدارس في كوريا الجنوبية بشكل عام ضمن نشاط يطلق عليه "التدريب المدرسي"، وهو برنامج لتدريب المعلمين أثناء الخدمة ويدار بواسطة المدرسة ويهدف إلى تشجيع المعلمين لتحسين أساليب التدريس (مكتب التربية العربي لدول الخليج، 2024).

وفي ضوء ما سبق يتضح اهتمام كوريا الجنوبية بالتنمية المهنية للمعلمين وتعدد أشكالها والاستفادة من خبرات المعلمين السابقين وإشراف الأقران والتأمل الذاتي ومجتمعات تنمية مهنية قائمة على التعلم التعاوني وتبادل الخبرات وإجراء الأبحاث في المدرسة والمشاركة مع المدارس الأخرى ومناقشة المشكلات والتوصل للحلول ونشر النتائج.

2-4-مرحلة التفسير

من خلال العرض السابق للتنمية المهنية للمعلم في كوريا الجنوبية، يتضح تأثير نظام التعليم بمجموعة من العوامل التاريخية والجغرافية والسياسية والتكنولوجية والاجتماعية والدينية والاقتصادية كما يلي:

- أ. العامل التاريخي: تعد كوريا من الشعوب المتأثرة بالتقاليد الصينية، حيث استلهم الكوريون الفلسفة الصينية التي ساعدتهم في اكتساب الفنون الصينية والآداب والطب ونظام الكتابة الصينية المعتمد على آلاف المقاطع والأشكال اللغوية، وقد استمرت هذه الطريقة في الانتشار في اليابان والصين وكوريا عدد من القرون، وتعرضت كوريا الجنوبية لعدة حروب، مما دفعها للاستفادة من تحالفها مع الولايات المتحدة الأمريكية، لتعزيز التنمية الاقتصادية والتعليمية وذلك جزء من بناء قوتها الشاملة وتحقيق استقلالها السياسي والاقتصادي والتكنولوجي والصناعي، وقد لعبت الولايات المتحدة الأمريكية دوراً مهماً في التجربة التنموية الكورية (الذروي، 2021).
- ب. العامل الجغرافي: يؤثر موقع كوريا الجنوبية بشكل كبير على كافة الأنظمة، بما في ذلك النظام التعليمي وذلك بسبب قربها من دول متقدمة في المجال الصناعي والتقني والاقتصادي، كاليابان وروسيا والصين، كما ساعد المحيط الذي يحيط بشبه الجزيرة الكورية في تطوير صناعة السفن ومهارات الملاحة في وقت مبكر. وتعود جذور التربية إلى تاريخ قديم وذلك بفضل موقع كوريا الاستراتيجي بين الصين واليابان (الزهراني وعبدالرحمن، 2016).
- ج. العامل السياسي: يتأثر نظام التعليم في كوريا الجنوبية بالسياسة نتيجة الاحتلال الياباني والأمريكي، مما دفع الكوريين للعمل في إعداد المعلم الكوري بجد. كما تأثرت السياسة الكورية بالنظام الديمقراطي الأمريكي الذي تجلّى في تطبيق المركزية والمرونة في إدارة نظام التعليم (فرج، 2010).
- د. العامل التكنولوجي: يشهد النمو التكنولوجي تقدماً مستمراً، وقد أدى هذا إلى تبني وزارة التعليم الكورية نظاماً تعليمياً يتناسب مع المحتوى الرقمي مما ساهم في خلق بيئة تعليمية تقنية، وبذلك تحويل الكتب المدرسية إلى مناهج رقمية، بالإضافة إلى ظهور المدارس الافتراضية والجامعات الإلكترونية التي تدار عبر الإنترنت (الزهراني وعبدالرحمن، 2016).

- هـ. العامل الاجتماعي: كان للتأثير الاجتماعي والثقافي الصيني على كوريا دور كبير، بالإضافة إلى تأثير الاحتلال الياباني في الفترة (1910-1945)، تجلّى هذا التأثير في نظام التعليم الكوري وثقافة العمل، حيث يولي الكوريون احتراماً كبيراً للتعليم ويعتبرونه حقاً أساسياً منذ زمن طويل، ويعود ذلك إلى التقاليد العريقة التي تعزز قيمة العمل الجاد، المستندة إلى الفلسفة الكونفوشيوسية التي تشجع على الحراك الاجتماعي. وفقاً لهذه الفلسفة، يعتبر السعي لتحقيق مراتب أعلى في الحياة واجباً على الفرد في هذا العالم، وقد انعكست هذه المبادئ بشكل إيجابي على المجتمع الكوري، حيث يعتبر التعليم أمراً بالغ الأهمية ويشكل دافعاً داخلياً للفرد (الذروي، 2021).
- و. العامل الديني: تأثر النظام التعليمي الكوري بالديانة البوذية حيث لا يتم تضمين الدين في المناهج الدراسية، كما تأثرت العملية التعليمية في كوريا بالفلسفة الكونفوشيوسية، التي قدمت المبادئ الأساسية للأخلاقيات الاجتماعية والتعليم، والتي تؤكد على أهمية التعليم والفضائل الحسنة في حياة الأفراد والشعوب (الزهراني وعبدالرحمن، 2016؛ فرج، 2010).
- ز. العامل الاقتصادي: بعد تأسيس كوريا الجنوبية في عام (1948) كانت تعتبر إحدى أفقر دول العالم، ومع ذلك تمكنت كوريا الجنوبية بعد مرور نصف قرن، أن تحقق نمو اقتصادي ملحوظ من خلال التركيز على التصنيع والتنمية الاجتماعية.
- وفي ضوء ذلك نجد أن شعوب شرق آسيا وعلى وجه الخصوص كوريا الجنوبية، تتمتع بجذور عميقة في تقدير التعليم وأهميته، يتجلّى ذلك بوضوح في تأثير الفلاسفة ومنهم كونفوشيوس الذين أكدوا على دور التعليم في حياة الأفراد والمجتمعات، وركزوا على أن القيم الأخلاقية تشكل أساس رقي المجتمعات ونجاح الدولة في إدارة شئونها، وتشجع هذه الفلسفات على تعزيز العمل الجماعي واستخدام التعليم التعاوني مع نبذ التنافس الفردي ودعم التنافس الجماعي (فرج، 2010، ص. 242).

4-2-1- التنمية المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية

أولاً: مرحلة الوصف:

مما لا شك فيه أن تدريب المعلمين أثناء الخدمة يعكس التزام الدولة بتحسين جودة الخدمات التعليمية المقدمة لأبنائها، وتوفير فرص للنمو المهني المستمر للعاملين في مؤسسات التعليم، ومع تقدم المعرفة ونظم المعلومات، أصبحت التنمية المهنية للمعلمين من ضرورات الحياة، وأهم وسيلة لتطوير معلوماتهم ومعارفهم، وتنمية مهاراتهم وقدراتهم، وتعزيز الاتجاهات الإيجابية لديهم لزيادة كفاءتهم وإنتاجيتهم، لذلك أصبح التدريب مهنة متخصصة (السنبل وآخرون، 2018).

الجهة المشرفة على التنمية المهنية للمعلم

تتولى وزارة التعليم السعودية مسؤولية الإشراف على تدريب المعلمين، حيث تتضمن خطتها العشرية هدفاً يركز على تأهيل العاملين في القطاع التعليمي من الناحيتين التربوية والإدارية، وقد زاد الاهتمام بتدريب المعلمين السعوديين وتطوير أدائهم أثناء الخدمة، وذلك لمواكبة التطورات الحديثة في مختلف مجالات الحياة. ويعتبر تدريب المعلمين في المملكة ضرورة ملحة للارتقاء بدور المعلم (الذروي، 2021).

معايير مهنة التدريس في المملكة العربية السعودية

تتألف المعايير المهنية للمعلم في المملكة العربية السعودية من ثلاثة مجالات أساسية، كما وردت في تقرير هيئة تقويم التعليم والتدريب (2021)، وتشمل هذه المعايير مجموعة من العناصر المتداخلة والمتراكبة لمهنة التعليم، التي تشكل الممارسات التدريسية؛ وهي كالتالي: المجال الأول: مجال القيم والمسؤوليات المهنية للمعلمين، المجال الثاني: مجال المعرفة المهنية للمعلمين، المجال الثالث: مجال الممارسة المهنية للمعلمين.

ترخيص المعلم في المملكة العربية السعودية

يتألف اختبار الرخصة المهنية للمعلمين من قسمين: الاختبار التخصصي، والاختبار التربوي العام. وتقوم هيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة بالإشراف عليه، وتستمر صلاحية الرخصة المهنية للمعلم لمدة خمس سنوات من تاريخ إصدارها (هيئة تقويم التعليم والتدريب، 2021).

معايير ترقيات المعلم

تتضمن معايير الترقّيات وفقاً للمؤهل الأكاديمي: خمس سنوات للبكالوريوس، وأربع سنوات للماجستير، وثلاث سنوات للدكتوراه. كما يتطلب الحصول على تقييم أداء وظيفي لا يقل عن جيد جداً، بالإضافة إلى الحصول على الرخصة المهنية، وتحقيق الحد الأدنى من نقاط النمو المهني (هيئة تقويم التعليم والتدريب، 2021).

لائحة الوظائف التعليمية

بدأت وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية، بالتعاون مع عدد من الجهات الحكومية في عام (2020)؛ بتطبيق مشروع لائحة الوظائف التعليمية الجديدة وقد تم تثبيت جميع المعلمين على هذه اللائحة في تاريخ (10/11/1441هـ) وتم تصنيف المعلمين وفقاً لنظام الرتب إلى ثلاث فئات: أولاً: رتبة المعلم الممارس خلال فترة التجربة، والمعلم الممارس الذي تم تثبيته، ثانياً: رتبة المعلم المتقدم، ثالثاً: رتبة معلم خبير.

وبالنسبة لئصاب المعلم وفق للرتبة، فإن المعلم الممارس (24) حصة، والمعلم المتقدم (22) حصة، بينما المعلم الخبير (18) حصة (هيئة تقويم التعليم والتدريب، 2017).

البرامج التدريبية

التدريب هو عملية مستمرة فرضتها طبيعة التربية المتغيرة، مما يستدعي تنوع برامج التدريب المقدمة للمعلمين لمواكبة المستجدات في المجالات العلمية والتربوية والنفسية والتقنية وتشمل هذه البرامج كما ذكرها السنبل وآخرون (2018) مايلي:

1. برامج تلبي احتياجات المدارس وتحقق التوافق بين المعلمين والواقع المدرسي.
2. برامج تدريبية تتناول أحدث التقنيات، وكيفية استخدامها في التعليم الإلكتروني.
3. برامج ثقافية عامة، تهدف إلى مساعدة المعلمين على فهم احتياجات الطلاب.
4. برامج تدريبية يكتسب من خلالها المتدربين الأساليب والمنهجيات التي تمكنهم من التعرف على مصادر التعلم خارج المدرسة.

برامج التنمية المهنية للمعلم

تركز برامج التنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية على تدريبهم وتشمل خريجي كليات المعلمين أو كليات التربية أو خريجي الجامعات غير التربويين وذلك بهدف تأهيلهم مهنيًا وتعليميًا، وزيادة كفاءتهم بما يتماشى مع أهداف رؤية المملكة 2030 وقد بدأت وزارة التعليم في تنفيذ العديد من البرامج التدريبية التي تهدف إلى تنمية المعلمين أثناء الخدمة مهنيًا مما يساهم في تطويرهم وتزويدهم بالاستراتيجيات الحديثة، التي تضمن لهم الاطلاع المستمر بكل جديد في المجالات التعليمية ومن هذه البرامج التالي كما ذكرها الذروي (2021):

- برنامج تدريب المعلمين والمعلمات دولياً (خبرات)
- برنامج الابتعاث الموجه للمعلمين والمعلمات (استهداف)
- برامج التنمية المهنية التأهيلية والاستكمالية: برنامج الإيفاد للدراسة في الداخل، وبرنامج الابتعاث للدراسة في الخارج.
- المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي
- برنامج تمكين (برنامج تطوير مهني متميز لمعلمين ومعلمات العلوم والرياضيات)
- برنامج توطين التدريب
- برنامج تدريب عن بعد.

وتم اطلاق فكرة مشروع برامج التطوير المهني التعليمي الصيفية تماشياً مع رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، بهدف تحقيق الاستفادة من أوقات شاغلي وشاغلات الوظائف التعليمية خلال الإجازة الصيفية لرفع مستوى الأداء، وقد حرصت وزارة التعليم ممثلة بالمعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي على تنفيذ مشروع برامج التطوير المهني التعليمي الصيفي لعام ٢٠٢٠ في مرحلته الثالثة عن بُعد، حيث شمل جميع مناطق ومحافظات المملكة العربية السعودية وتم ذلك بشراكة مجتمعية تطوعية مع مجموعة من الجامعات السعودية وشركة تطوير للخدمات التعليمية وشركة تطوير لتقنيات التعليم بما يساهم في تطبيق لائحة الوظائف التعليمية من خلال توفير فرص مستمرة للتطوير المهني التعليمي (المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي، ٢٠٢٠).

ويقدم المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي مبادرة "التطوير المهني المرن" لشاغلي الوظائف التعليمية" بالتعاون مع المركز الوطني للتعليم الإلكتروني (Futurex)، تهدف هذه المبادرة إلى دعم وتحفيز التطوير المهني الذاتي لدى المعلمين وتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة لأداء مهامهم بفاعلية (المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي، 2023).

كما يتعاون المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي مع الأكاديمية السعودية الرقمية لوزارة الاتصالات وتقنية المعلومات لتقديم برنامج (Fuel) بالتعاون مع شركة (Coursera) ومنصة (Futurex)، وذلك ضمن مبادرة تنمية القدرات الرقمية لشاغلي الوظائف التعليمية، حيث يوفر البرنامج دروات تدريبية في مجالات علم البيانات، الذكاء الاصطناعي، البرمجيات وتطبيقات تقنيات التعليم، والاتصالات بالإضافة إلى البحث والابتكار، يهدف البرنامج إلى تعزيز وتطوير القدرات الوطنية وتزويد المشاركين بالمهارات المطلوبة في قطاعات الاقتصاد الرقمي والبحث والتطوير والابتكار (المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي، 2024).

وسعيًا من وزارة التعليم لتطوير القدرات البشرية، تم إنشاء نظام تدريب إلكتروني جديد (منصة التدريب الإلكتروني) لدعم منظومة التنمية المهنية، وذلك بهدف زيادة جودة الأداء الوظيفي للموظفين وتعزيز ثقافة التعلم المستمر والنمو الذاتي، تحقيقاً للأهداف الاستراتيجية للوزارة (وزارة التعليم، 2024). وبناءً على ما سبق يتضح تنوع برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلم في المملكة العربية السعودية.

2-2-4- مرحلة التفسير

هناك الكثير من العوامل التي أثرت في نظام إعداد المعلم بالمملكة العربية السعودية وهي كما يلي:

العوامل الجغرافية: يتميز موقع المملكة العربية السعودية الجغرافي الذي يغطي ثلاثة أرباع الجزيرة العربية، ونتيجة لذلك تنوعت البيئات المناخية والنباتية، ويتميز مناخ المملكة العربية السعودية بأنه حار جاف بوجه عام، إلا أنه يختلف من منطقة لأخرى، ولذلك تتعدد البيئات مما يؤثر على برامج التعليم في المملكة العربية السعودية، وعند التخطيط للنظام التعليمي يتم أخذ تأثيرات المناخ والبيئة ومصادر الثروة بعين الاعتبار (الدقميري وآخرون، 2018).

الدين الإسلامي: تتسم المملكة بطابع ديني، حيث تضم الأراضي المقدسة (مكة المكرمة والمدينة المنورة)، ولذلك من الضروري أن تتبنى المملكة قيم الإسلام وأن تطبق قواعده وأن يكون الحكم فيها مستنداً إلى الشريعة الإسلامية، كما تعتبر اللغة العربية هي اللغة الرسمية والسائدة فيها ولغة التعليم في جميع المراحل الدراسية (عبدالعظيم وتوفيق، 2017).

العوامل الاقتصادية: تولي حكومة المملكة العربية السعودية اهتماماً كبيراً بالتعليم، ويعزى ذلك إلى الثروات التي تمتلكها، ويتجلى هذا الاهتمام من خلال الميزانية المخصصة للتعليم، حيث تشكل رواتب المعلمين وتدريبهم أثناء الخدمة الجزء الأكبر من هذه الميزانية.

العوامل السكانية: تشير المؤشرات الإحصائية إلى أن عدد سكان المملكة العربية السعودية قد بلغ (32. 175. 224 مليون نسمة (تعداد السعودية، 2022م). وذلك يستدعي من الدولة ضرورة توفير موارد مالية كافية لتلبية الاحتياجات التعليمية خاصة مع تزايد عدد الأطفال عاماً بعد عام (الدقميري وآخرون، 2018).

خطط التنمية الشاملة: تؤثر هذه الخطط بشكل مباشر على التعليم، نظراً للعلاقة الوثيقة بين التنمية والتربية بالإضافة إلى حاجة خطط التنمية إلى قوى بشرية مدربة قادرة على تحقيق أهدافها، وقد شهد نظام التعليم في المملكة تطوراً ملحوظاً من حيث الكم والنوع خلال سنوات خطط التنمية الخمسية المتعاقبة (الذروي، 2021).

وفي ضوء ذلك نجد أن المملكة العربية السعودية تأثرت بعدة عوامل منها الدين الإسلامي وبذلك تختلف المملكة عن كوريا الجنوبية التي لا تتقيد بدين ولكن نجد أثر مبادئ كونفوشيوس في التعليم، وتختلف كوريا في مرورها بعدد من الحروب التي أثرت على التعليم في الدولة على الرغم من النهضة التي وصلت لها بعد ذلك.

وفي المرحلة الثالثة من مراحل مدخل بيرايدي، تتم الإجابة على السؤال الثاني: ما أوجه الشبه والاختلاف بين التنمية المهنية للمعلم في كوريا الجنوبية والمملكة العربية السعودية؟

وبذلك يتم عرض الدول المقارنة في هذه المرحلة في جدول للكشف عن أبرز أوجه التشابه والاختلاف بين الدولتين.

3-4- مرحلة الموازنة

الجدول (1): مرحلة الموازنة بين دولتي المقارنة كوريا الجنوبية والمملكة العربية السعودية.

المحور	كوريا الجنوبية	المملكة العربية السعودية
الجهة المشرفة على برامج التنمية المهنية	وزارة التعليم	وزارة التعليم
معايير مهنة التدريس	تطوير المعلمين في المهنة وأن يكون المعلمون فاعلين في مجتمعهم. وتركز على أهمية التواصل مع الزملاء والمجتمع. وتركز على العلاقات بين الطلاب وأولياء الأمور.	القيم والمسؤوليات المهنية للمعلمين. المعرفة المهنية للمعلمين الممارسة المهنية للمعلمين
رخصة المعلم	الاجتياز الوطني لتوظيف المعلمين (NTET). يعتبر الترخيص شرطاً لممارسة المهنة.	اجتياز الرخصة المهنية التابع لهيئة تقويم التدريب والتعليم شرط للانضمام إلى مهنة التدريس وعلى المعلمين في جميع التخصصات الحصول عليها
ترقيات المعلم	برنامج نمومي (180 ساعة بعد مضي ثلاث سنوات من الخدمة	مضي (6) سنوات للبيكالوريوس، و (5) سنوات للماجستير و (4) سنوات للدكتوراة. الحصول على تقييم أداء وظيفي لا يقل عن جيد جداً.

المحور	كوريا الجنوبية	المملكة العربية السعودية
		الحصول على رخصة المعلم. تحقيق الحد الأدنى من نقاط النمو المهني.
نصاب المعلم	لا يتجاوز 17-18 حصة بالأسبوع ولا يكلف بمهام إدارية	(24) للمعلم الممارس (22) للمعلم المتقدم (18) للمعلم الخبير
التنمية المهنية للمعلم	التنمية المهنية ليست إلزامية وتعتبر شرط للترقية.	تعتبر نقاط النمو المهني والحصول على الرخصة شرط للترقية، وتحسب ضمن الأداء الوظيفي.
أنواع التنمية المهنية	التدريب الخاص المؤهل للحصول على شهادات للترقية التدريب العام لتعزيز المعرفة النظرية والعملية الابتعاث للتدريب الخارجي	برامج تلبي احتياجات المدارس وتحقق التوافق بين المعلمين والواقع المدرسي. برامج تدريبية تتناول أحدث التقنيات، وكيفية استخدامها في التعليم الإلكتروني. برامج ثقافية عامة، تهدف إلى مساعدة المعلمين على فهم احتياجات الطلاب. برامج تدريبية يكتسب من خلالها المتدربين الأساليب والمنهجيات التي تمكنهم من التعرف على مصادر التعلم خارج المدرسة
أساليب التنمية المهنية	التعلم من خلال المدارس التعلم من خلال الإنترنت التعلم من خلال البحث الإجمالي مجتمعات التعلم المهنية	برنامج استهداف توطين التدريب برامج تدريب عن بعد برامج التنمية المهنية التأهيلية والاستكمالية

وفي المرحلة الرابعة من مراحل مدخل بيرايدي يتم الإجابة عن السؤال الثالث: ما مدى الاستفادة من التنمية المهنية لمعلم اللغة الإنجليزية في المملكة العربية السعودية في ضوء تجربة كوريا الجنوبية؟ وبذلك تتم المقارنة بين التنمية المهنية للمعلم بين كوريا الجنوبية والمملكة العربية السعودية، وذلك بالاستفادة من المرحلة السابقة.

4-4-مرحلة المقارنة

تتضح أوجه التشابه بين التنمية المهنية في كوريا الجنوبية والمملكة العربية السعودية:

تشرف وزارة التعليم على التنمية المهنية للمعلم في كل من الدولتين وتركز على معايير متشابهة لمهنة التدريس، والتي تتمثل في تطوير المعلمين وتعزيز دورهم الفاعل في المجتمع والشاركة المجتمعية بالإضافة إلى التعاون مع الزملاء والمجتمع المحلي وأولياء الأمور. وتطبق كل من الدولتين نظام الرخص للمعلم، حيث يُرخص المعلم بعد اجتيازه لاختبار مقنن من قبل وزارة التعليم. وتتبع كل من الدولتين معايير لترقيات المعلم، ففي دولة كوريا الجنوبية، بعد مرور ثلاث سنوات يلتحق المعلم ببرنامج تدريبي يستمر لمدة ثلاثة أسابيع وبذلك يحصل على شهادة متقدمة تؤهله للترقية، كما يطلب من المعلم بعد السنة الرابعة من الخدمة دراسة 90 ساعة كل ثلاثة سنوات. وفي المملكة العربية السعودية تتم الترقية وفقاً للمؤهل، وعدد ساعات النمو المهني ولا يمكن الترقية من رتبة إلى أخرى إلا بحصول المعلم على الرخصة التي تؤهله لذلك. وتتنوع برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين في كل من الدولتين. وتعتبر الرخصة شرط للانضمام لمهنة التدريس.

ومن خلال المقارنة بين الدولتين، يتضح وجود تشابه بين المملكة العربية السعودية ودولة كوريا الجنوبية في عدد من المحاور، أبرزها: تراخيص المعلمين، والبرامج المقدمة أثناء الخدمة، وأنظمة الترقيات. وبذلك، تتفق نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه كل من دراسة الطلعي وآخرين (2023)، والعتيبي والأحمدي (2022)، والعززي (2020)، والنزوي (2021).

أما أوجه الاختلاف بين كوريا الجنوبية والمملكة العربية السعودية في التنمية المهنية للمعلم كالتالي:

تختلف كوريا الجنوبية عن المملكة العربية السعودية في بعض أساليب التنمية المهنية، ومن أبرز هذه الفروقات: استخدام مجتمعات التعلم المهنية الرقمية، وتطبيق نظام الإشراف على الأقران داخل المدارس، بالإضافة إلى إجراء البحوث الإجرائية التشاركية بين المدارس. كما يتميز نظام التعليم في كوريا بانخفاض نصاب المعلم، الذي لا يتجاوز (17-18) حصة أسبوعياً، دون تحميله مهام إدارية، في حين يختلف النصاب في المملكة العربية السعودية بحسب الرتبة؛ حيث يبلغ نصاب المعلم الممارس (24) حصة، والمعلم المتقدم (22)

حصة، بينما لا يتجاوز نصاب المعلم الخبير (18) حصة. وفي كوريا الجنوبية ينتقل المعلم من مدرسة إلى أخرى كل خمس سنوات. بالإضافة إلى أن الحصول على الرخصة المهنية شرطاً لمزاولة مهنة التعليم.

وبناءً على ما سبق، يتضح وجود عدد من أوجه الاختلاف بين كوريا الجنوبية والمملكة العربية السعودية في مجالات متعددة، يمكن الاستفادة منها في تطوير التنمية المهنية لمعلم اللغة الإنجليزية في المملكة. ومن أبرز هذه الجوانب: مجتمعات التعلم المهنية عبر الإنترنت، والتي تسهم في التغلب على تحديات الزمان والمكان التي قد تعيق المعلمين عن تبادل الخبرات، والتعاون في إجراء البحوث الإجرائية لمعالجة المشكلات التعليمية في الميدان.

كما يُعد الإشراف على الأقران من قبل المعلمين المتميزين أحد الأساليب الفعالة التي تساهم في تطوير مهارات المعلمين الجدد، وتحسين جودة المخرجات التعليمية، بما يعزز تنافسية التعليم على المستوى العالمي، ويتمشى مع رؤية المملكة 2030. كذلك تختلف كوريا الجنوبية عن المملكة في نصاب المعلم، وعدم تكليفه بمهام إدارية.

وُتعد الرخصة المهنية في كوريا الجنوبية شرطاً أساسياً لمزاولة مهنة التعليم، وهو ما يعكس مكانة التعليم والمعلم في كوريا، ويُبرز التزام الدولة بتأهيل المعلمين وفق معايير دقيقة تضمن الجودة والفاعلية في الممارسة التعليمية.

وبالاستفادة من تجربة كوريا الجنوبية، توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات التي تسهم في تطوير أداء المعلمين، إضافة إلى مقترحات يمكن أن تعالج بعض التحديات التي يواجهها معلم اللغة الإنجليزية في المملكة العربية السعودية، بهدف تعزيز فاعلية برامج التنمية المهنية. وقد لاحظت الباحثتان، من خلال مراجعة الأدبيات السابقة، ندرة الدراسات في هذا المجال، وتُعد هذه الدراسة - حسب علم الباحثتين - من أوائل الدراسات التي ركزت على التنمية المهنية لمعلم اللغة الإنجليزية في المملكة العربية السعودية من منظور مقارنة.

توصيات الدراسة ومقترحاتها

بناءً على نتائج الدراسة ولتنمية معلمي اللغة الإنجليزية في المملكة توصي الباحثتان وتقرحان ما يلي:

1. الاستفادة من تجربة كوريا الجنوبية، في إنشاء مجتمعات تعلم مهنية رقمية لمعلمي اللغة الإنجليزية وفقاً لكل مرحلة دراسية، لإجراء البحوث التشاركية الإجرائية، وتبادل الخبرات والممارسات التدريسية.
2. أن تتبنى وزارة التعليم تبادل معلمي اللغة الإنجليزية في المدارس كل خمس سنوات، لتطوير خبراتهم وممارساتهم التدريسية.
3. أن يعمل معلم اللغة الإنجليزية ذو الكفاءة من حصل على رخصة خبير، مشرف على الأقران يزور المعلمين في تخصصه ويقوم بتقييمهم ويقدم لهم الدعم المناسب.
4. أن يتم تخفيض نصاب معلم اللغة الإنجليزية وفقاً لكل مرحلة دراسية، بحيث يكون معلم المرحلة الابتدائية أقل نصاباً بالمقارنة بالمراحل الأخرى.
5. أن تكون الرخصة المهنية شرطاً لمزاولة المهنة لمعلم اللغة الإنجليزية.

مقترحات الدراسة:

1. إجراء دراسة مقارنة للبرامج التدريبية التي تقدم لمعلمي اللغة الإنجليزية في المملكة العربية السعودية وفي الدول الأخرى.
2. تقديم تصور مقترح لمجتمعات تعلم مهنية رقمية لمعلم اللغة الإنجليزية في ضوء تجارب الدول الأخرى.
3. إجراء دراسة للتعرف على أثر النمو المهني على أداء معلم اللغة الإنجليزية وتحصيل طلابه.

قائمة المراجع

أولاً-المراجع بالعربية:

- إبراهيم، أ. (1991). *في التربية /المقارنة*. الإسكندرية: دار المطبوعات الجديدة.
- ابن منظور، ج. د. (1981). *لسان العرب* (المجلد 6، ص. 49). القاهرة: دار المعارف.
- التعداد العام للسكان والمساكن. (2022). تعداد السعودية 2022. تم الاسترجاع من <https://portal.saudicensus.sa>
- الحربي، د. خ، ومسيل، م. ع. (2021). خبرة كوريا الجنوبية في التنمية المهنية للمعلم وإمكانية الاستفادة منها في دولة الكويت. *دراسات تربوية ونفسية*، 112، 49-88.
- حمادة، س. (2014). *الاتجاهات الحديثة للتدريس والتطوير المهني للمعلم*. عمان: دار أمجد للنشر والتوزيع.
- الدقميري، س.، وسلامة، إ.، الخثعمي، إ. (2018). *في التربية /المقارنة والدولية*. القاهرة: مكتبة جزيرة الورد.

- الذروي، ح. ع. ق. (2021). تطوير نظام التعليم في المملكة العربية السعودية في ضوء تجربة كوريا الجنوبية وفق أسلوب جورج بيرايدي للدراسة المقارنة. *مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث*، 1(2)، 920-692.
- الزكي، أ. ع. ف. (2004). *التربية المقارنة ونظم التعليم: دراسة منهجية ونماذج تطبيقية*. الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- الزهراني، ص. ب. ي.، وعبد الرحمن، ح. ح. (2016). *سياحة في نظم التعليم حول العالم*.
- الزهراني، عبد الرزاق. (2011). تعليم اللغة الإنجليزية في المدارس "النتيجة ناجح" <http://www.alriyadh.com/article676444.html>
- السنبل، ع.، الخطيب، م.، متولي، م.، وعبد الجواد، ن. (2018). *نظام التعليم في المملكة العربية السعودية*. عمان: دار الزوايا العلمية للنشر والتوزيع.
- الطلحي، أ. ف.، مسعود، أ.، حمدي، ت.، القشامي، ف.، الحري، ن.، العمراني، د.، السعدي، ر.، والعتيبي، م. (2023). التنمية المهنية للمعلم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 والتجارب الدولية. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 7(9)، 71-48.
- عبد النبي، س. ب.، النبوي، أ. م.، ناصيف، م.، ص.، محمد، س. ع. ر.، حنفي، م. ط.، وهاشم، ن. ع. ق. (2005). *التربية المقارنة: منطلقات فكرية ودراسات تطبيقية* (الطبعة 2). القاهرة: مكتبة زهراء الشرق.
- عبد العظيم، ص.، وتوفيق، ر. (2017). *إعداد المعلم في ضوء تجارب بعض الدول*. القاهرة، مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- العبيكي، و. (2019). لسد الفجوة: برامج إعداد معلمي اللغة الإنجليزية دارسوا في السياق السعودي. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 3(32)، 207-191.
- العتيبي، ح. (2017). معوقات تدريب المعلمات أثناء الخدمة في مدارس مدينة الرياض من وجهة نظر المعلمات والمديرات. *مجلة كلية التربية*، 7(2).
- العساف، ص. ب. ح. (2016). *المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية*. الرياض: دار الزهراء.
- العنزي، ع. م. ع. (2020). برامج إعداد المعلمين: دراسة مقارنة بين المملكة العربية السعودية وكل من سنغافورة، واليابان، وكوريا الجنوبية. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 4(47)، 136-121.
- فرج، ع. ل. ب. ح. (2010). *نظم التربية والتعليم في العالم* (الطبعة 2). دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- فليه، ف. ع.، والزكي، أ. ع. ف. (2004). *معجم مصطلحات التربية لفظاً واصطلاحاً*. الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- المزيني، ت. ع. ر.، والقحطاني، ه. م. (2020). تصور مقترح لتطوير برامج إعداد معلم اللغة الإنجليزية بالمملكة العربية السعودية في ضوء معايير كيب. *عالم التربية*، 69، 49-14.
- مصطفى، ن. ن. (2005). أثر برنامج مقترح لتحسين أداء الطالب المعلم بالفرقة الرابعة شعبة التعليم الأساسي الحلقة الابتدائية (العلوم) في ضوء الاتجاهات الحديثة والمستقبلية. *مجلة التربية العلمية*، 8، 180-131(1).
- معجم المعاني الجامع. (2010-2024). تعريف التنمية المهنية. تم الاسترجاع من <https://www.almaany.com>
- المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي. (2020). الإطار التنظيمي لمشروع برامج التطوير المهني التعليمي الصيفي (المرحلة الثالثة عن بُعد لعام 2020). وزارة التعليم – المملكة العربية السعودية. <https://bit.ly/3Xt0XkN>
- المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي. (2023). مبادرة "التطوير المهني المرن لشاغلي الوظائف التعليمية" بالتعاون مع المركز الوطني للتعليم الإلكتروني FutureX. الرياض، السعودية: المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي.
- المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي. (2024). *برنامج Fuel*. الرياض، المملكة العربية السعودية: المعهد الوطني للتطوير المهني التعليمي.
- مكتب التربية العربي لدول الخليج. (2011). *التكوين المهني للمعلم: الإطار النظري*. الرياض
- مكتب التربية العربي لدول الخليج. (2024). *مجتمعات التعلم التعاوني في كوريا الجنوبية*. مستقبلات تربوية: المدرسة حاضنة للتنمية المهنية للمعلمين. تم الاسترجاع من <https://tarbiyah-mag.abegs.org>
- الناجي، ع. س. (2013). *التنمية المهنية للمعلمين: برنامج تدريبي مقدم لخبراء وخبيرات التطوير المهني للمشروع الشامل لتطوير المناهج*. الرياض: وزارة التعليم.
- النجار، ع. و. ب. م. (2015). *معلم المستقبل: إعداد وتطويره*. جامعة الملك سعود - كلية التربية.
- هوميل، إ. ن.، والعنادي، ع. م. (2015). تطوير نظام إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء تجربي اليابان وفنلندا. *المجلة التربوية الدولية*، 31-51.
- هيئة تقويم التعليم والتدريب. (2017). *المعايير والمسارات المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية: الإصدار الأول*. الرياض.
- هيئة تقويم التعليم والتدريب. (2021). نظام الرخص المهنية للوظائف التعليمية. الرياض: هيئة تقويم التعليم والتدريب. مسترجع من <https://tpl.etc.gov.sa/Account/Login?ReturnUrl=%2F>
- وزارة التعليم. (2024). *منصة التدريب الإلكتروني دليل استخدام المتدرب*. الرياض، المملكة العربية السعودية

- Al-Seghayer, K. (2021). Adverse effects of the current instructional practices for macro and micro language skills on Saudi EFL learners' skills and competencies. *British Journal of English Linguistics*, 9(3), 119—.
- IELTS. (2024). Test performance 2023-2024. <https://ielts.org/>
- Park, M., & So, K. (2014). Opportunities and challenges for teacher professional development: A case of collaborative learning community in South Korea. *Educational Research & Reviews*, 9(16), 458—465.
- PISA. (2022). Results (Volume I and II) - Country Notes: Saudi Arabia. Retrieved from https://www.oecd.org/en/publications/pisa-2022-results-volume-i-and-ii-country-notes_ed6fbcc5-en/saudi-arabia_f69c2e4b-en.html#chapter-d1e11
- TIMSS. (2019). Average mathematics achievement and scale score distributions. EA's Trends in International Mathematics and Science Study. <http://times2019.org/download>