

## الإطار المرجعي للتنمية المهنية للمعلمين في مواجهة الأزمات المستقبلية في الأنظمة التعليمية الخليجية

الدكتورة: سلوى عبد الله الجسار أستاذ مشارك كلية التربية جامعة الكويت  
الدكتورة: نوف المرعي أستاذ مساعد كلية البحرين للمعلمين جامعة البحرين  
الدكتور حميد السعيد وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان

### الملخص

تهدف الدراسة إلى تقديم مؤشرات الإطار المرجعي للتنمية المهنية للمعلم لمواجهة الأزمات المستقبلية في الأنظمة التعليمية الخليجية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم اختيار عينة مقصودة من ثلاثة دول خليجية، تضمنت (74) اختصاصي تربوي، وتوزعت العينة بحسب عدة متغيرات: النوع الاجتماعي: الذكور (37) الإناث (37)، والوظيفة: خبير (33) أكاديمي (25) مشرف تربوي (16)، والخبرة: من 11-20 سنة (26) أكثر من عشرين سنة (48)، والدولة: المملكة العربية السعودية (20) سلطنة عمان (35) دولة الكويت (19). بعد الرجوع إلى الأدبيات العلمية والتربوية، وباعتماد على التجارب المتنوعة التي عاصرها الباحثون في الأنظمة التربوية التي يعملون فيها أثناء جائحة كورونا، قام الباحثون بإعداد الإطار المرجعي بصورته الأولية، وتم التأكد من صدق الأداة وثباتها. توصلت الدراسة إلى اعتماد دليل مرجعي يتكون من (29) مؤشر موزعة على خمسة محاور وفق الترتيب التالي (التخطيط للإنماء المهني للمعلمين- البيئة التدريبية للتنمية المهنية للمعلمين- المحتوى التدريبي للمعلمين-تصميم الحقائق التدريبية في ضوء النظرية البنائية- متابعة أثر التدريب في الواقع التدريسي). أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لمعيار التنمية المهنية للمعلم هو (3.72) والانحراف المعياري (34.)، ووفق المعايير الفرعية حصل التخطيط للإنماء المهني للمعلمين على أعلى متوسط حسابي (3.77)، البيئة التدريبية للتنمية المهنية للمعلمين المتوسط الحسابي (3.74) - المحتوى التدريبي للمعلمين المتوسط الحسابي (3.74)، تصميم الحقائق التدريبية في ضوء النظرية البنائية المتوسط الحسابي (3.69)، متابعة أثر التدريب في الواقع التدريسي المتوسط الحسابي (3.67).

خرجت الدراسة بالصورة النهائية للدليل المرجعي، بالإضافة إلى توصيات تتعلق بأبحاث مقترحة حول طرائق التدريس والتقويم وبيئة التعلم في أوقات الأزمات.

**الكلمات المفتاحية: الإطار المرجعي-التنمية المهنية للمعلم-الأزمات-الأنظمة التعليمية الخليجية.**

## Indicators of the Reference Framework for Teachers Professional Development in the Face of Future Crises in The Gulf Educational Systems

### Abstract

The research aims to provide indicators of the reference framework for the professional development of the teacher to confront future crises in the Gulf educational systems and relied on the descriptive analytical approach. A deliberate sample was selected from three Gulf countries, including (74) educational specialists. The sample was distributed according to several variables: Gender: Males (37) Females (37), Job: Expert (33) Academic (25) Educational Supervisor (16), Experience: 11-20 years (26) More than twenty years (48), Country: Kingdom of Saudi Arabia (20) Sultanate of Oman (35) State of Kuwait(19) .After referring to the scientific and educational literature and relying on the various experiences that researchers witnessed in the educational systems in which they work during the Corona pandemic, the researchers prepared the reference framework in its initial form, and the validity and stability of the tool were verified.

The research reached the adoption of a reference guide consisting of (29) indicators distributed over five axes according to the following order: (Planning for professional development for teachers - Training environment for professional development for teachers - Training content for teachers - Designing training packages considering the constructivist theory - Monitoring the impact of training on the teaching reality) .

The results showed that the arithmetic mean of the teacher's professional development standard is (3.72) and the standard deviation is (.34), which is to a large degree. According to the sub-criteria, planning for teachers' professional development obtained the arithmetic mean (3.77), the training environment for teachers' professional development obtained the arithmetic mean (3.74) - the training content for teachers obtained the arithmetic mean (3.74), designing training packages in light of the constructivist theory obtained the arithmetic mean (3.69), and monitoring the impact of training on the teaching reality obtained the arithmetic mean (3.67). The study came out with the final version of the reference manual, as well as recommendations for proposed research on teaching methods, evaluation and learning environment in times of crisis.

**Keywords:** Reference framework - Teacher professional development - Crises - Gulf educational systems .

## الإطار المرجعي للتنمية المهنية للمعلمين في مواجهة الأزمات المستقبلية في الأنظمة التعليمية الخليجية

الدكتورة: سلوى عبد الله الجسار أستاذ مشارك كلية التربية جامعة الكويت  
الدكتورة: نوف المرعي أستاذ مساعد كلية البحرين للمعلمين جامعة البحرين  
الدكتور حميد السعيد وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان

المقدمة :

إن الأنظمة التعليمية في العالم تشهد تطوراً مستمراً، نتيجة التقدم التكنولوجي والتغيرات المجتمعية، وقد صاحب ذلك مؤخراً ظهور الأزمات العالمية مثل الأوبئة والتغيرات المناخية وغيرها. إن هذه التحديات تؤكد على الحاجة إلى نظام تعليمي مرن وقابل للتكيف، لا يستجيب فقط للاحتياجات الفورية، بل يجب أن يتضمن استعدادات استباقية لمواجهة أزمات تغيرات أو اضطرابات مستقبليه، ومع هذا التحول تظهر أهمية التركيز على برامج التنمية المهنية للمعلمين، والتي تسهم في تمكين المعلمين وإعدادهم للتعامل مع الأزمات، باعتباره أمراً بالغ الأهمية للحفاظ على استمرارية التعليم وجودة مخرجاته.

تلعب التنمية المهنية للمعلمين دوراً هاماً في تزويدهم بالمعارف والمهارات للتكيف مع كافة المستجدات التربوية والتعليمية، وفي ضوء الأزمات الحالية والمستقبلية أصبح من الضروري تبني رؤية تطويرية جديدة تتناسب مع الطبيعة المتغيرة لهذا العصر، بهدف تعزيز بيئة التعلم المرنة والشاملة التي تلبي احتياجات الطلبة، وفي ضوء ما سبق يجب أن تتضمن برامج التنمية المهنية للمعلمين موضوعات تتعلق بإدارة الأزمات، ومحو الأمية الرقمية، ودعم الصحة الذهنية، والأساليب التربوية المبتكرة، ونماذج التعلم التنافسي.

تؤكد الأبحاث والادبيات التربوية على الحاجة إلى مثل هذا الإطار، فاستعدادات المعلمين للتعامل مع الأزمات يؤثر بشكل مباشر على نتائج تحصيل الطلبة، وتضعف فعالية الأنظمة التعليمية (دارلينج هاموند، 2020). فمن خلال تعزيز قدرات المعلمين على التكيف والابداع والابتكار والقيادة أثناء الأزمات، ستمكن الأنظمة التعليمية من تحمل ومواجهة أي تحديات بشكل أفضل مع تقديم تعليم ذات جودة عالية، وهذا ما أكدته دراسة مجاهد (2022) من ضرورة إعادة التفكير في الممارسات التعليمية وتطوير أساليب التدريب والتنمية المهنية

## الإطار المرجعي للتنمية المهنية للمعلمين في مواجهة الأزمات المستقبلية في الأنظمة التعليمية الخليجية

للمعلمين، بما ينعكس على جودة المخرجات التعليمية، الأمر الذي يتطلب امتلاك المعلمين للمهارات والكفايات اللازمة للعمل في حالات الأزمات، وأضافت دراسة إبراهيم (2021) نقطة هامة تمثلت في وجود فرق للتنمية المهنية تتولى مسؤولية عملياتها وبرامجها تخطيطاً وتنفيذاً وتقويماً في برامج الإنماء المهني للمعلمين وفق نماذج بعض دول العالم مثل: الولايات المتحدة الأمريكية، ونيوزيلندا، وكندا، وإنجلترا، وماليزيا، وألمانيا، وهذا ما دفع الباحثين إلى تبني فكرة البحث الحالي من خلال وضع تصور مقترح لإطار مرجعي للتنمية المهنية للمعلمين لمواجهة الأزمات المستقبلية.

إن ما يشهده العالم اليوم من تطورات وتحولات وانعكاساتها على نواحي الحياة المختلفة، ترك العديد من الآثار السلبية على جودة مخرجات التعلم، فأصبح لزاماً الاهتمام بتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين لمواكبة المستجدات، بل وتحتاج إلى مشاركة كافة المؤسسات المعنية بها سواء كانت حكومية أو خاصة، بالإضافة إلى أنها تحتاج إلى تأصيل سياساتها في كل المراحل التعليمية مع تحديد المعايير المهنية وضمان تطبيقها على أرض الواقع وهذا ما أكدته دراسة العتيبي (2023)، بالإضافة إلى ظهور مجتمعات التعلم المهنية وهي إحدى النتائج الإيجابية التي برزت في اثناء جائحة كوفيد، والتي كانت نتيجة لتعزيز ثقافة قيادة المعلم للتفوق المهني بالمدرسة وتمت الإشارة إليها في دراسة العدوانى (2023) في تحليله للتجربة السينغافورية في مجال التنمية المهنية. وأكدت عليه دراسة مجاهد (2022) بضرورة دعم القيادة المدرسية لتنفيذ فكرة مجتمعات التعلم المهنية وتنفيذ مشروعات شراكة بين وزارة التربية والتعليم وكليات التربية بالجامعات لبناء مجتمعات تعلم مهنية إلكترونية بالمدارس لتحسين وتطوير الممارسات المتميزة. كما أضافت الدراسة الصادرة من منظمة (OECD) (2021) بأن (30%) من المعلمين لديهم تأهيل للتعامل مع الأزمات، وأكد ذلك التقرير الصادر من المركز العربي للبحوث التربوية (2025) بأن (70%) من برامج التنمية والتدريب المهني للمعلمين في المنطقة العربية لازال يركز على الأساليب التقليدية دون وجود أي محتوى يقدم في كيفية مواجهة الأزمات (مصطفى، 2025).

وعليه تتفق معظم الدراسات على ضعف استعداد المعلم للتعامل مع التكنولوجيا المتطورة، ودمجها بشكل فعال في العملية التعليمية خاصة خلال الأزمات والطوارئ، بل واستبدال البيئة التعليمية الواقعية ببيئة افتراضية نحقق نتائج تعليمية ذات جودة عالية، فقد أكدت دراسة عسلة (2019) أن المعلمين يواجهون العديد من التحديات في ظل العصر الرقمي وقيادة التغيير وإدارة التكنولوجيا وثورة المعلومات، وبينت ندره البرامج المرتبطة بتنمية مهارات المعلم في استخدام تكنولوجيا التعليم والاتصال وتوظيفها في إثراء بيئة التعلم داخل الفصل وخارجه، وتحسين وتحديث معارف المعلم الأكاديمية ومهاراته التدريسية؛ وأوصت بضرورة تصميم برامج تدريبية شاملة مستمرة ومتجددة يمكن لكل المعلمين الالتحاق بها بما يسهم في تحقيق متطلبات التنمية المهنية الإلكترونية للمعلمين، وهذا يتفق مع نتائج دراسة حسن (2019) التي بينت أن متطلبات التنمية المهنية تتطلب تفعيل القدرة على استخدام تقنيات تكنولوجيا المعلومات، وتهيئة المناخ التعليمي لاستخدام التقنيات التكنولوجية ووجود خطط لتقدير الاحتياجات الحالية والمستقبلية.

وبالانتقال إلى بناء تصور عن برنامج التنمية المهنية للمعلم في أثناء الأزمات، كان لا بد للباحثن من الإطلاع على الدراسات التي قدمت بعض الرؤى حول هذه البرامج، فقد توصلت دراسة الدهشان (2021) إلى أن المتطلبات اللازمة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين، تتمحور في ثلاثة أبعاد أهداف التنمية المهنية للمعلمين، محتوى برامج التنمية المهنية للمعلمين، أساليب التنمية المهنية للمعلمين. وهذا شكل رؤية جديدة للباحثين للتوصل إلى المعايير الخاصة بالإطار المرجعي، وبيت دراسة خواجي (2021) أن متطلبات التنمية المهنية للمعلمين متغيرة وخاصة في وقت الأزمات، وهذا ما نبه الباحثين إلى المتطلبات الجديدة لهذه البرامج والتي تمثلت بالإدارة المعرفة الرقمية، والاتصال والمشاركة، والإبداع والابتكار، والحياة المهنية، وتتفق دراسة فضل الله (2021) مع المتطلب الخاص بالأعمال ابتكارية في مجالي التربية والتعليم، وتؤكد ضرورة تضمينه في المحتوى التدريبي لبرامج التنمية المهنية للمعلمين.

وفي نتائج دراسة العتيبي (2022) تأتي مرحلة تنفيذ برامج التنمية المهنية للمعلمين بالمرتبة الأولى، ويليهما مرحلة تصميم برامج التنمية المهنية بالمرتبة الثانية، ومرحلة تحديد الاحتياجات من برامج التنمية المهنية بالمرتبة الثالثة، ومرحلة تقويم برامج التنمية المهنية بالمرتبة الرابعة.

وفي ضوء إطلاع الباحثين تبين أن التنمية المهنية للمعلمين في أثناء الأزمات يجب أن تكون من أولويات تطوير الأنظمة التعليمية في المنطقة الخليجية، من خلال التعرف على الاحتياجات التدريبية المتنوعة للمعلمين الخليجيين، وبالتالي تحديد المعارف والاتجاهات والقيم والمهارات التي تساعدهم على مرونة التكيف مع كافة المتغيرات، وتطوير برامج فعالة للتنمية المهنية تكون الأدوات التقنية المدعومة بالبعد التربوي والتعليمي جوهرها. كما استفاد الباحثون من الرؤى التي تبنتها العديد من الدول في بناء برامج التنمية المهنية للمعلم، وبالمتطلبات المتنوعة التي تناسب كل تجربة من التجارب، وهذا يعود بنا إلى حقيقة مهمة ألا وهي خصوصية المجتمع الخليجي، وهذا يتعلق بالبيئة التدريبية لبرامج التنمية المهنية. بالإضافة إلى ضرورة تمتع هذه البرامج بالاستدامة والعمل على وضع ضوابط لمراجعتها وربطها مع واقع حياة المعلم وضمان أثرها بعد الانتهاء من تطبيقها.

#### مشكلة البحث:

تعرضت الأنظمة التربوية على المستوى العالمي إلى العديد من الأزمات خلال العقود الماضية ولعل أحدثها جائحة كوفيد 19 والتي أدت إلى تعطيل كلي لمسار العملية التعليمية. لقد حالت الأزمة عدم حصول معظم الطلاب على حقهم في التعليم، مما ترتب على ذلك العديد من التحديات التي ألزمت المعلمين على التكيف والعمل على تطوير مكونات العملية التعليمية بما يتلائم مع الواقع الجديد، الذي تمثل بإغلاق المؤسسات التعليمية والتحول إلى التعليم الرقمي، بناءً على الإجراءات التي اتخذتها معظم وزارات التربية والتعليم. وهنا برزت العديد من التساؤلات المهمة والتحديات التي واجهت المعلم بصفته الأكثر تضرراً: هل تم تأهيل المعلمين لمثل هذه الأزمات؟ وما مدى تأثيرها على أدائهم التدريسي؟ وهل

تبنّت وزارات التربية برامج التنمية المهنية للمعلمين تساعدهم للعمل في ظل الأزمات المستقبلية وحالات الطوارئ؟

لقد تفاوتت درجة تأثير هذه الأزمات على الأنظمة التعليمية العالمية بحسب جاهزيتها للتعامل معها وبالتحديد الانظمة التعليمية في الدول الخليجية، فهي تعد من أكثر الأنظمة العربية التي لديها معدلات عالية في الانفاق على القطاع التعليمي، وهذا ترك أثراً بالغاً في المخرجات التعليمية خلال أزمة كورونا.

إن المؤسسات التعليمية في الدول الخليجية رغم أنها تمتلك سنوات من الخبرة في استخدام المنصات الإلكترونية، إلا أن الانتقال من التعلم الحضوري إلى فضاء منصات التعلم الإلكترونية والقنوات المرئية والمسموعة، خلال هذه الأزمة قد بينت بعض التحديات التي يجب التعامل معها ، وهذا ما أكدته العديد من الدراسات المتعلقة بتأثير جائحة كوفيد-19 على التعليم في الدول الخليجية، ومنها دراسة (Segumpan & McAlaney, 2023)، التي أوصت بضرورة تعزيز إعداد المعلمين ودعمهم للتصدي لخسائر التعلم خلال الأزمات لضمان استمرار التعليم على المدى الطويل، وخاصةً أن المعلمين وجدوا أنفسهم في موقف لم يأفوه من قبل، إذ طالبتهم وزارات التربية والتعليم بتعديل طرق التدريس ومواد التعلم وتكييفها لتتناسب مع بيئة جديدة تنطوي على قدر كبير من الصعوبات والتحديات للمعلم والطلبة دون حصولهم على التدريب والدعم الكافيين لإنجاز هذه المهمة، فغالبًا ما افتقرت مبادرات التنمية المهنية إلى الاستدامة والأهمية، فهي إما تكون مكررة أو لا صلة لها بالأزمات، والتحديات التي يواجهها المعلمين في حياتهم اليومية، خاصة مع قلة الحوافز للمعلمين في المشاركة في برامج التنمية المهنية التي تؤهلهم للعمل خلال الأزمات، فعلى سبيل المثال في الإمارات العربية المتحدة يتمتع المعلمون بمعدلات مشاركة عالية في تمكينهم من برامج التنمية المهنية ، ولكنهم يعربون عن مخاوفهم بشأن تكرار هذه البرامج وعدم كفايتها أو ملاءمتها (Buckner.et.al, 2016) خاصة خلال الأزمات.

لقد تحدى الوباء آلية عمل المعلمين من ناحية طرائق التدريس والتقويم والأنشطة التعليمية ومتابعة تحصيل الطلبة ، بالإضافة الى المحتوى الدراسي، ويضاف إلى ذلك وجود تحدٍ من

## الإطار المرجعي للتنمية المهنية للمعلمين في مواجهة الأزمات المستقبلية في الأنظمة التعليمية الخليجية

نوع جديد للطلبة من الأسر ذات الدخل المتوسط والمنخفض الذين لا يستطيعون تحمل تكاليف جهاز كمبيوتر أو اتصال إنترنت مستقر (Yas, et.al.2022)، ومن ناحية أخرى ظهرت العديد من الثغرات في القدرات والاستعدادات التكنولوجية للمعلمين، لا سيما فيما يتعلق بمهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الرقمية، وآليات التواصل مع الطلبة وأولياء الأمور، والتي تعد ذات أهمية عند الانتقال إلى التعلم عن بعد، مما يشير إلى الحاجة لبرامج التنمية المهنية للمعلمين بصورة أكثر شمولاً وابتكاراً. وقد سلط تقرير برايس ووترهاوس كوبرز (PWC) الضوء على إنشاء نظام قوي لتطوير المعلمين في منطقة الشرق الأوسط، بناءً على الحاجة إلى إطار عمل شامل يعالج رحلة المعلمين بأكملها، من التحضير الأولي إلى التطوير الوظيفي والقيادي، كما يحدد التحديات التي تواجه المعلمين في حياتهم المهنية (Jeffery & Fayyumi, 2017)، ومن أهم متطلبات التنمية المهنية للمعلمين استمرار التدريب لمدة كافية والمتابعة بعد انتهاء التدريب على أرض الواقع، ومع ذلك تفتقر العديد من البرامج الحالية إلى هذه العناصر الأساسية، مما يؤدي إلى تغييرات غير فعالة في ممارسات المعلمين ونتائج تعلم الطلاب (Darling, 2017)، وهذا يلفت النظر إلى ضرورة تبني برامج تنمية مهنية ذات أثر انعكاسي على المعلمين في بيئات العمل من حيث إدارة الصفوف خاصة عند حدوث أزمات أو كوارث، والتي تتطلب الاستعداد والتهيئة والمتابعة من خلال التغذية الراجعة المستمرة، وهذا أكدته دراسة (Zaalouk, 2021).

إن الواقع الجديد خلق فرص للأنظمة التعليمية الخليجية للعمل على بناء تدابير هادفة لمعالجة هذه التحديات وتبني حلول مبتكرة، بالتحديد الحاجة إلى إدماج مخاطر الأزمات ضمن الأطر التنظيمية القائمة على إعداد وتدريب وتأهيل المعلمين في وزارات التربية والتعليم. مما سبق جاءت فكرة الدراسة الحالية بمقترح تصور عام لإطار مرجعي للتنمية المهنية للمعلمين لمواجهة الأزمات المستقبلية في النظم التعليمية للدول الخليجية، وتمثلت مشكلة الدراسة في السؤال الآتي:

ما الإطار المرجعي للتنمية المهنية للمعلم في مواجهة الأزمات المستقبلية في الأنظمة التعليمية الخليجية؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق التالي:

- تحديد المفاهيم الأساسية المرتبطة في الإطار المرجعي التنمية المهنية للمعلمين للاستجابة الفعالة لمواجهة الأزمات

- تحليل مكونات الإطار المرجعي وفق بنود كل مكون والذي يتطلب تطوير المهارات المهنية للمعلمين لمواجهة الأزمات المستقبلية

- تحديد المعايير الأساسية للإطار المرجعي الشامل والمرن لاستخدامه في توجيه وتنظيم برامج التنمية المهنية للمعلمين في الأنظمة التعليمية الخليجية في ظل الأزمات

- تقديم التوصيات لصناع القرار التربوي حول إعداد محتوى برامج التنمية المهنية التي تؤهل المعلمين تسهيل التحول في آليات التعليم خلال الأزمات.

أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة الحالية أهمية بالغة لا سيما في سياق الإعداد للأزمات المقبلة والتخفيف من آثارها، وفق الآتي:

1. تسلط الدراسة الضوء إلى عدم وجود إطار لدليل مرجعي للتنمية المهنية للمعلمين في مواجهة الأزمات المستقبلية يمكن الرجوع إليه من قبل الأنظمة التعليمية الخليجية.

2. يشمل الإطار المرجعي التدريب الموجه على عدة معايير فرعية مهمة تتعلق بـ(التخطيط للإنماء المهني للمعلمين- البيئة التدريبية للتنمية المهنية للمعلمين- المحتوى التدريبي للمعلمين- تصميم الحقائق التدريبية في ضوء النظرية البنائية- متابعة أثر التدريب في الواقع التدريسي)، بما يكفل إعداد المعلمين للتحولات المستقبلية.

3. إن وضع إطار مرجعي جيد التصميم يكفل تكييف التنمية المهنية للمعلمين مع الاحتياجات المحددة للمعلمين، مما يعزز فعاليتهم ويطور مستويات أدائهم في مختلف السيناريوهات التعليمية.

4. يشكل الإطار المرجعي معايير لضمان استدامة التنمية المهنية للمعلمين وتأثيره على المدى الطويل.

1. ما الإطار المرجعي للتنمية المهنية للمعلم في مواجهة الأزمات المستقبلية في الأنظمة التعليمية الخليجية؟
2. ما مؤشرات المعيار الأول "التخطيط للإنماء المهني للمعلمين" في الإطار المرجعي للتنمية المهنية للمعلم؟
3. ما مؤشرات المعيار الثاني "تصميم الحقائق التدريبية" في الإطار المرجعي للتنمية المهنية للمعلم؟
4. ما مؤشرات المعيار الثالث "البيئة التدريبية للتنمية المهنية للمعلمين" في الإطار المرجعي للتنمية المهنية للمعلم؟
5. ما مؤشرات المعيار الرابع "المحتوى التدريبي للمعلمين" في الإطار المرجعي للتنمية المهنية للمعلمين؟
6. ما مؤشرات المعيار الخامس "متابعة أثر التدريب في الواقع التدريسي" في الإطار المرجعي للتنمية المهنية للمعلمين؟

#### فرضيات الدراسة:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابة عينة البحث لمؤشرات الإطار المرجعي للتنمية المهنية للمعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، الوظيفة، الخبرة المهنية، الدولة)؟

#### حدود الدراسة :

**الحدود المكانية:** شمل البحث دول العينة وهي: المملكة العربية السعودية – سلطنة عمان- دولة الكويت.  
**الحدود الزمانية:** تم تطبيق الدراسة خلال العام الدراسي (2023-2024).  
**الحدود البشرية:** تضمنت خبراء وقيادات تربوية من فئات (أكاديمي، خبير تربوي، مشرف تربوي).  
**الحدود الموضوعية:** أقتصر البحث على الأنظمة التعليمية للدول الخليجية.

#### مصطلحات الدراسة:

**الإطار المرجعي:** هي قواعد إرشادية أو مجموعة من التعليمات تحدد الحدود والأهداف والهيكل المحدد لمشروع معين، وهو يحدد نطاق جميع الأطراف المعنية وأدوارها ومسؤولياتها وتوقعاتها (Roberts, et.al, 2011, 2).

ويعرفه الباحثون إجرائياً بأنه مجموعة من المعايير والمؤشرات التي تسهل الاجراءات وتوجه العمليات من خلال تحديد الخطوات اللازمة لتنفيذ أو تهيئة مهام لتأهيل المعلمين، للقيام بمهام محددة تحقق الأهداف المرجوة خلال اية أزماة مستقبلية.

### التنمية المهنية للمعلمين:

هي عملية مستمرة تدعم التطوير المستمر لممارسات التدريس طوال مسيرة المعلم، مع اعتماد نهج شامل لتطوير المعلم كممارس مهني (Angus-Cole, 2021) .  
الأزمات: هي حالة غير مستقرة تشير إلى تغيير حاسم وشيك، مع إمكانية واضحة لتحقيق نتيجة غير مرغوب فيها بدرجة كبيرة. ويمكن أن يشمل ذلك سياقات اقتصادية أو بيئية أو تنظيمية (Callahan, 1994) .

### بعض النماذج لتجارب الدول في مواجهة أزمة كورونا:

شهد العالم العديد من الأزمات والكوارث والتي خلفت ظروفًا استثنائية، مثل ماحدث خلال بانتشار فيروس كوفيد-19، مما أثر على دورة العمل في معظم المؤسسات التعليمية، ولم يعد من الممكن مواصلة العملية التعليمية بصورتها التقليدية، مما أبقى ملايين الطلاب ومعلميهم في كافة المراحل التعليمية في منازلهم. وعليه سارعت كافة دول العالم إلى البحث في مواجهة هذه الحالة الطارئة، مما أظهر عدد من التجارب المختلفة مثال مصطلح التعليم الطارئ عن بعد، و مصطلح التعلم الإلكتروني. إن إستكمال التعليم في ظل اي أزماة يجب تبني مبادرات لمواجهتها مع وضع تصورات لاستشراف مستقبل التعليم عن بعد والتعلم الإلكتروني بعد ازمة كورونا وما هي الفرص المتاحة أمام الأنظمة التعليمية لمواصلة التعليم.

### التجربة الصينية :

أدى الاغلاق العام للمدارس خلال أزمة كورونا في بكين إلى تطبيق خطة التعلم الطارئ من خلال تصميم خطة تعليمية تتضمن تدريب المعلمين على إنتاج مقاطع فيديو، واستخدام الأدوات التفاعلية الأخرى، وتلبية الاحتياجات الأساسية للطلبة . كما تبنت خطة للتواصل والاتصالات بين المعلمين وطلبتهم خاصة مع تزايد معدلات التخوف من قبل الطلبة وأولياء الأمور حول سير العملية التعليمية أثناء الإغلاق، لذا يجب تقديم تعليمات واضحة ومحددة لكافة الأطراف، لذا

## الإطار المرجعي للتنمية المهنية للمعلمين في مواجهة الأزمات المستقبلية في الانظمة التعليمية الخليجية

تم تطبيق قوائم الرد على تساؤلات الطلبة لمساعدتهم على تخطى تبعات الأزمة. لذا سارعت الحكومة في تخصيص ميزانيات لدعم برامج المبادرات خلال أزمة كورونا، مما منح المدارس للتعامل بوقت مبكر مع الأزمة. فقامت الحكومة في توفير الأجهزة لجميع الطلاب مع الاستفادة من تجارب دول شرق اسيا في تعاملها مع الأزمة (Hamilton,2020).

التجربة الإيطالية : كانت إيطاليا أول دول القارة الأوروبية التي عايشت تجربة وباء كورونا،لذا فقد شكل الانتقال من التعليم الحضوري إلى التعليم الطارئ تحديا كبيرا لهم ،خاصة في ظل عدم توفر البنية التحتية اللازمة. لذا سارعت الحكومة الإيطالية في توفير ميزانية أسهمت في توفير جهاز كمبيوتر لكل طالب. كما إستفادت من تجارب دول شرق اسيا في مواجهة الجائحة من خلال تقديم برامج تدريب للمعلمين عبر الوسائط المتعددة مثل ( زووم ،فيس تايم ،وميكروسوفت) (speak,2020) . لعب المعلمون الإيطاليين دور مهم ليس فقط كمعلم ولكن دور الاخصائي والمرشد لتقديم برامج الدعم التربوي والنفسي للطلبة.

التجربة الاماراتية :تميزت دولة الإمارات العربية المتحدة بتجربة ثرية في مجال التعلم الإلكتروني واستخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية بشكل كبير، وتمكنت وزارة التربية والتعليم الإماراتية، بالتعاون مع جامعة حمدان بن محمد الذكية، من تأهيل أكثر من 42 ألف معلم في مجال التعلم الإلكتروني، من خلال دورة مجانية بعنوان “كيف تصبح معلما عن بعد في 24 ساعة”، وجاء تحرك الوزارة بشكل سريع في أعقاب إغلاق المدارس في الثامن من مارس الماضي، حيث أطلقت الوزارة مبادرة التعلم عن بعد للحلقة الثانية والمرحلة الثانوية ابتداءً من 22 مارس الماضي، ووفرت نظاماً للمدارس الخاصة المطبقة لمنهجها، يتيح لها تطبيق المبادرة من خلال إنشاء حساب خاص بها يمكنها من إضافة كافة معلمها وطلابها عليه (وزارة التربية ،2021 ؛حلاوة وآخرون، 2020).

### **التجربة الفنلندية**

بادرت مؤسسات التعليم في فنلندا للاستجابة السريعة للإغلاق الذي نتج عن تفشي فيروس كورونا. فقد ابتكرت طرق جديدة للتدريس وآليات التواصل الفعالة مع الطلبة من مرحلة الرياض إلى الثانوية،من تطويع برامج التكنولوجيا لضمان إكتساب الطلبة المهارات

المطلوبة. فقد تم تطبيق الذكاء الاصطناعي لتحفيز الطلبة في التعلم عن بعد، وتوفير البيانات والمحتوى العلمي الرقمي على منصات التعليم، مع استخدام وسائل التقييم عن بعد لمتابعة تحصيل الطلبة كما أطلقت الحكومة حملة (الحواشيب للجميع) والتي ساهمت في تبرع الشركات بالأجهزة المستعملة والجديدة لتوفيرها للطلبة والمعلمين. فالتجربة الفنلندية لم تواجه اي صعوبات خاصة وان المعلمين لديهم الخبرات في الاستخدامات الرقمية مما سهل في عملية التحول للتعليم عن بعد (العنزي والسعيدى، 2021).

#### مجتمع الدراسة:

يشمل مجتمع البحث الاختصاصيين والقيادات التربوية العاملة في وزارات التربية والجامعات في الدول الخليجية والذين يشغلون وظائف أكاديمية وتربوية وتعليمية.

#### عينة الدراسة:

شملت عينة الدراسة على (74) خبير وقيادي تربوي من العاملين في وزارات التربية والجامعات، والذين تم إختيارهم بطريقة عشوائية من دول الخليج العربي: الكويت، سلطنة عُمان، المملكة العربية السعودية. توزعت العينة بحسب متغيرات البحث وفق التالي: 1 - متغير الجنس: أعداد الذكور (37)، والإناث (37)، 2 - متغير الوظيفة: شملت (33) خبير و(25) إختصاصي، ومشرف تربوي (16)، 3 -متغير الخبرة المهنية: من 11-20 سنة (26)، أكثر من عشرين سنة (48)، 4 - متغير الدولة: المملكة العربية السعودية (20) سلطنة عمان (35) دولة الكويت (19).

#### أداة الدراسة:

بعد الرجوع إلى الأدبيات العلمية والتربوية وبالاعتماد على التجارب المتنوعة التي عاصرها الباحثون في الأنظمة التربوية التي يعملون فيها أثناء جائحة كورونا، قام الباحثون بإعداد الإطار المرجعي بصورته الأولية، وتم التأكد من صدق الأداة من خلال عرضه على مجموعة من اعضاء الهيئة التدريسية والاكاديمية في كل من دولة الكويت و سلطنة عمان ومملكة البحرين، ومن ثم تم حذف وتعديل وإضافة بعض المؤشرات بالاعتماد على آراء المحكميين.

تم التأكد من ثبات الأداة بتوزيعها على عينة مكونة من (15) خبير تربوي من غير عينة الدراسة، ومن ثم حساب ألفا كورنباخ والذي جاء بدرجة مقبولة بلغت ( 0.86)، وبعدها تم اختيار عينة مقصودة من التربويين في ثلاثة دول من مجلس التعاون لدول الخليج العربية، وتم تحكيم البحث واعتماد الدليل المرجعي الذي تكون من (29) مؤشر موزعة على خمسة محاور وفق الترتيب الآتي: (التخطيط للإنماء المهني للمعلمين- البيئة التدريبية للتنمية المهنية للمعلمين- المحتوى التدريبي للمعلمين- تصميم الحقائق التدريبية- متابعة أثر التدريب في الواقع التدريسي).

#### إجراءات الدراسة:

اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي لمناسبته لهدف الدراسة من خلال إعداد وثيقة شملت الإطار المرجعي للبحث لاستطلاع آراء التربويين عينة الدراسة حول مؤشرات الإطار، وتم استخدام برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) لمناسبته لأهداف الدراسة في التعرف على آراء العينة حول مؤشرات الإطار المرجعي للتنمية المهنية للمعلمين لمواجهة الأزمات المستقبلية في الأنظمة التعليمية الخليجية، والتحقق من وجود فروق ذات دالة إحصائية وفقاً لمتغيرات الدراسة.

#### نتائج الدراسة ومناقشتها.

##### أولاً: السؤال الاول:

ما الإطار المرجعي للتنمية المهنية للمعلم في مواجهة الأزمات المستقبلية في الأنظمة التعليمية الخليجية؟

يتناول الجدول (1) المؤشرات الخاصة بالإطار المرجعي للتنمية المهنية للمعلم، والذي يتضمن خمسة معايير فرعية وفق الآتي: (التخطيط للإنماء المهني للمعلمين- البيئة التدريبية للتنمية المهنية للمعلمين- المحتوى التدريبي للمعلمين- تصميم الحقائق التدريبية - متابعة أثر التدريب في الواقع التدريسي)، وبينت النتائج حصول مؤشر التنمية المهنية للمعلم ككل على متوسط عالي بلغ (3.72) والانحراف المعياري (0.34) وهو بدرجة كبيرة.

**جدول (1) معايير التنمية المهنية للمعلمين في مواجهة الأزمات المستقبلية في الأنظمة التعليمية الخليجية**

المعايير	مجموع التكرارات	المتوسطات الحسابية	الانحراف المعياري	المستوى
1	279.5	3.77	.31	كبير
2	277.2	3.74	.44	كبير
3	276.8	3.74	.38	كبير
4	273.2	3.69	.44	كبير
5	272.1	3.67	.41	كبير
المتوسط العام	275.8	3.72	.34	كبير

ويمكن تفسير هذه النتائج بان مستقبل التعليم في الدول الخليجية يواجه العديد من الأزمات، والتي تتنوع ما بين الأوبئة العالمية، والتحول التكنولوجية، وتغير المناخ وغيرها مما خلق عدم استقرار تعليمي واجتماعي وسياسي واقتصادي. ومع مواجهة أنظمة التعليم لهذه الأزمات المحتملة، فإن الحاجة إلى التطوير والتنمية المهنية الفعالة للمعلمين، أخذت تتزايد أكثر من أي وقت مضى وأصبحت الحاجة إلى تزويد المعلمين بالمعرفة والمهارات والاستراتيجيات اللازمة ضرورة للتكيف مع التحديات الناشئة، مما يضمن تمكين قدراتهم على الاستمرار في تقديم تعليم ذو جودة وكفاءة حتى في أصعب الظروف.

ولعل ما حدث خلال أزمة كوفيد (19) أظهر الحاجة لدى الأنظمة التعليمية الخليجية إلى ضرورة تأهيل برامج التدريب المهني للمعلمين، وخاصةً فيما يتعلق بالجانب التكنولوجي والرقمي والذي تجلى في ضعف تكيف المعلمين مع التحولات التكنولوجية في الانتقال من التعلم الحضوري إلى التعلم عن بعد، فظهرت الحاجة لدى المعلمين لتطوير كفاءاتهم التكنولوجية باستمرار لمواكبة هذه التغييرات (P21، 2019). علاوة على ذلك، سلطت جائحة كوفيد-19 الضوء على أهمية الدور الأساسي لنماذج التعلم عبر الإنترنت والتعليم المدمج، مما جعل الحاجة إلى محور الأمية الرقمية وأساليب التعلم الإلكتروني أكثر إلحاحًا

## الإطار المرجعي للتنمية المهنية للمعلمين في مواجهة الأزمات المستقبلية في الانظمة التعليمية الخليجية

لرفع مستوى مهارات المعلمين (Sparapani et al., 2020). وعليه المعلمون في حاجة مستمرة إلى برامج التنمية المهنية لتعزيز مهاراتهم التكنولوجية، ودمج الأدوات الرقمية في التدريس والتعلم الصفي، والأنشطة التعليمية وإدارة بيئات التعلم عبر الإنترنت. وبالتالي فإن غياب البرامج التدريبية في هذا المجال أنعكس على أداء المعلمين لتنفيذ التدريس الفعال في الفصول الرقمية، مما أدى إلى الانفصال أو اتساع الفجوة الرقمية خاصة في نوعية المحتوى وكيفية تقديمه (هودجز وآخرون، 2020). وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العتيبي (2023) إذ أشارت إلى ضرورة مشاركة المؤسسات الحكومية والخاصة في التنمية المهنية للمعلمين، وهو ما يتوافق مع توصيات دراسة إبراهيم (2021) بإنشاء فرق متخصصة في التنمية المهنية. ومع دراسة عسلة (2019) التي ركزت على استخدام التكنولوجيا لتعزيز مهارات المعلمين، ودراسة حسن (2019) التي تناولت دور التنمية المهنية الإلكترونية في تمكين المعلم في مواكبة الثورة الصناعية الرابعة.

### السؤال الثاني:

ما مؤشرات المعيار الأول التخطيط للإنماء المهني للمعلمين في مواجهة الأزمات المستقبلية؟

يشير الجدول (2) إلى مؤشرات فرعية تختص بالمعيار الخاص بالتخطيط للإنماء المهني للمعلمين، وعلى ضوء النتائج تبين أن المتوسط العام لهذا البعد جاء المتوسط الحسابي العام وقدره (3.77) وأنحراف معياري وقدره (0.31)، وجاءت درجة المعيار بدرجة كبيرة.

### جدول (2) معيار التخطيط للإنماء المهني للمعلمين في مواجهة الأزمات المستقبلية

م	المؤشرات الفرعية	مجموع التكرارات	المتوسطات الحسابية	الانحراف المعياري	المستوى
1	تحديد الاحتياجات التدريبية القائم على بيانات المعلمين	289	3.91	.295	كبير
2	اختيار أفضل الممارسات التدريبية الحديثة للمعلمين	289	3.78	.446	كبير
3	تصميم الأهداف والأنشطة والتقييمات وربطها بالأداء	279	3.77	.455	كبير
4	توفير التقييم والمتابعة والدعم بناءً على تقارير الأداء	270	3.65	.535	كبير
	المتوسط العام	279	3.77	0.31	كبير

وجاءت في أعلى درجة المؤشر الخاص بند "تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين القائم على بيانات المعلمين" وبمتوسط حسابي (3.91) وانحراف معياري (295)، والمؤشر الأقل هو " توفير التقييم والمتابعة والدعم بناءً على تقارير الأداء " بمتوسط حسابي (3.65) وانحراف معياري (535).

ويمكن تفسير ذلك أن وضع خطط لتحديد الاحتياجات المهنية لبرامج تدريب المعلمين له أهمية بالغة في التنمية الأكاديمية والمهنية والشخصية والثقافية، والتي توهم لمواجهة متطلبات التعليم خلال اية أزمات، مما سيسهم في مراعاة كافة متطلبات ومستويات المعلمين. كما أن معيار التخطيط لبرامج التنمية المهنية للمعلم يشكل طرق نجاح ترتبط في تحقيق أهداف التدريس، فالتخطيط الناجح في تدريب المعلمين يقود إلى نجاح العملية التعليمية بدءاً من تقدير الاحتياجات، ورصد مستويات التحصيل والأداء التدريسي. كما أكدت النتائج أهمية وضع أدوات وإستمارات لمتابعة قياس الاداء خلال برامج التدريب، ومن ثم كتابة التقارير التي يمكن الرجوع لها في معالجة نواحي القصور وتعزيز جوانب القوة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عسلة (2019) التي اقترحت تصورًا للتنمية المهنية الإلكترونية للمعلمين، وناقشت نقص البرامج التدريبية التي توظف تكنولوجيا التعليم والاتصال لتحسين البيئة التعليمية، ومع دراسة حسن (2019) التي حددت أهمية التنمية المهنية الإلكترونية للمعلم في ضوء الثورة الصناعية الرابعة، وأبرزت عدد من المعوقات مثل قلة البرامج التدريبية الإلكترونية للمعلمين.

### السؤال الثالث:

ما مؤشرات المعيار الثاني تصميم تصميم الحقائق التدريبية لموضوعات تتعلق بالآزمات المستقبلية؟  
الجدول (3) يشير إلى اهم مؤشرات فرعية تختص المعيار الخاص بتصميم الحقائق التدريبية، وبعد تحليل النتائج تبين أن المتوسط العام لهذا البعد جاء المتوسط الحسابي العام وقدره (3.6) وانحراف معياري وقدره (44)، وجاءت درجة المعيار بدرجة كبيرة.

جدول (3) المعيار الثاني تصميم الحقائب التدريبية لموضوعات تتعلق بالأزمات المستقبلية

م	العبارات	مجموع التكرارات	المتوسطات الحسابية	الانحراف المعياري	المستوى
1	يتناسب تصميمها مع احتياجات المعلمين المبنية على البيانات في المجتمع الخليجي أثناء الأزمات المستقبلية	281	3.80	.496	كبير
2	تعتمد تقنيات رقمية تفاعلية وحديثة تتناسب مع طبيعة الأزمات المستقبلية	272	3.68	.552	كبير
3	المرونة وقابلية التكيف بحسب طبيعة الازمات المستقبلية	271	3.66	.625	كبير
4	توظف أدوات تقييم وقياس الأثر المجتمعي متعددة الأدوات وقابلة للتحسين وفق نتائج تحليل الأداء	269	3.64	.610	كبير
	المتوسط العام	273.25	3.6	.44	كبير

وجاءت في أعلى درجة المؤشر الخاص بـ " يتناسب تصميمها مع احتياجات المعلمين المبنية على البيانات في المجتمع الخليجي أثناء الأزمات المستقبلية " وبمتوسط حسابي(3.80) وانحراف معياري (496)، والمؤشر الأقل هو " توظف أدوات تقييم وقياس الأثر المجتمعي متعددة الأدوات وقابلة للتحسين وفق نتائج تحليل الأداء " بمتوسط حسابي (3.64) وانحراف معياري (610).

ويمكن تفسير ذلك أن تصميم الحقائب التدريبية لبرامج التنمية المهنية للمعلمين يتضمن محتوى إرشادي، حيث يعد محور مهم لتحقيق أهداف ومتطلبات هذه البرامج. كما أنها تعمل على سد الفجوات في حالة عدم كفاية البرامج التدريبية، فيستطيع المعلم الرجوع إليها وقت مايشاء، وهذا ما لاحظته الباحثين بأن المعلمين خلال أزمة كورونا لم تتوفر لديهم اية مراجع يمكن الرجوع لها للاستفادة، لذا يجب ان تتضمن المنصات التعليمية الخاصة بتدريب المعلمين هذه الحقائب، والتي يجب أن تعد وفق معايير محددة وذات جودة وشمولية. خاصة مايتعلق في البرامج المرتبطة بالمحتوى الرقمي والتعليم الإلكتروني وطرق التدريس عند التحول إلى أنظمة تعليمية خلال اية أزمات تتعرض لها هذه الأنظمة، وهذا كان أحد أهم الأسباب في تعطل التعليم خلال جائحة كوفيد 19.

## السؤال الرابع:

ما مؤشرات المعيار الثالث البيئة التدريبية للتنمية المهنية للمعلمين أثناء الأزمات المستقبلية؟

الجدول (4) يشير إلى اهم المؤشرات الفرعية التي تختص بمعيار البيئة التدريبية للتنمية المهنية للمعلمين، وبعد تحليل النتائج تبين أن المتوسط العام لهذا البعد جاء المتوسط الحسابي العام وقدره (3.7) وانحراف معياري وقدره (44)، وجاءت درجة المعيار بدرجة كبيرة.

## جدول (4) معيار البيئة التدريبية للتنمية المهنية للمعلمين أثناء الأزمات المستقبلية

م	العبارات	مجموع التكرارات	المتوسطات الحسابية	الانحراف المعياري	المستوى
1	المرونة والاستعداد للطوارئ من خلال التنقل بين التدريب الحضوري والافتراضي بسلاسة	286	3.86	.416	كبير
2	توفر البنية التحتية الرقمية والتقنية المناسبة لطبيعة التدريب أثناء الأزمات	281	3.80	.496	كبير
3	تقدم دعم نفسي وتربوي للمعلمين خصوصاً بعد أو أثناء الأزمات	272	3.68	.552	كبير
4	تتضمن أساليب تعليمية تحفيزية مشجعة للمعلمين على التعاون ضمن مجتمعات تعلم مهنية	270	3.65	.607	كبير
	المتوسط العام	277.25	3.74	.44	كبير

وجاءت في أعلى درجة المؤشر الخاص بـ " توافر مواد تعليمية ذات جودة " وبمتوسط حسابي (3.86) وانحراف معياري (416)، والمؤشر الأقل هو " توفير مرجعيات ومواد مساندة لما بعد التدريب." بمتوسط حسابي (3.65) وانحراف معياري (607).

ويمكن تفسير ذلك بأن نجاح أي برامج تدريبية للمعلمين لا بد من توفر بيئة تعليمية جاذبة من حيث المكان والتسهيلات التكنولوجية، وكفاءة المدربين، وجودة المواد التدريبية. فجميعها تشكل مكونات التدريب الفعال لجعل برامج التنمية المهنية للمعلمين تواكب المستجدات، وجاذبة لهم وذات فائدة في رفع مستويات الأداء المهني لهم. كما أن توفير المواد المساندة لما بعد فترات التدريب وتسهيل على المعلمين الرجوع لها بحسب حاجاتهم التدريبية وظروفهم الوظيفية. إن التحول من التعليم الحضوري إلى الرقمي خلال أزمة كورونا واجه المعلمين صعوبات في عدم الحصول على إحتياجاتهم من التدريب اللازم، بسبب غياب توافر منصات ومواقع تؤمن لهم بيانات تدريبية كافية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة حسن (2019) التي

## الإطار المرجعي للتنمية المهنية للمعلمين في مواجهة الأزمات المستقبلية في الانظمة التعليمية الخليجية

حددت أهمية التنمية المهنية الإلكترونية للمعلم في ضوء الثورة الصناعية الرابعة، وأبرزت معوقات مثل قلة البرامج التدريبية الإلكترونية.

### السؤال الخامس:

ما مؤشرات المعيار الرابع المحتوى التدريبي لبرامج التنمية المهنية للمعلمين في مواجهة الأزمات المستقبلية؟

الجدول (5) اهم مؤشرات فرعية تختص المعيار الخاص ب المحتوى التدريبي للمعلمين، وبعد تحليل النتائج تبين أن المتوسط العام لهذا البعد جاء المتوسط الحسابي العام وقدره (3.74) وانحراف معياري وقدره (0.38)، وجاءت درجة المعيار بدرجة كبيرة.

### جدول (5) المحتوى التدريبي لبرامج التنمية المهنية للمعلمين في مواجهة الأزمات المستقبلية

م	العبارات	مجموع التكرارات	المتوسطات الحسابية	الانحراف المعياري	المستوى
1	يرتبط المحتوى بسياق الأزمات المستقبلية وخصوصية المجتمع الخليجي	281	3.80	.405	كبير
2	يتوافق المحتوى مع استراتيجيات وسياسات التعليم الوطنية والخليجية	280	3.78	.446	كبير
3	يتسق المحتوى مع الأهداف العامة للبرنامج التدريبي	279	3.77	.511	كبير
4	يغطي المحتوى جوانب الأزمة (معرفة، مهارياً، وجدائياً)	278	3.76	.463	كبير
5	يتضمن تمارين تطبيقية وسيناريوهات محاكاة و خطط إدارة موقف تعليمي طارئ يمكن تطبيقها في الصف الدراسي	276	3.73	.505	كبير
6	يتضمن وسائل تقييم ذاتية أو تشخيصية وأسئلة تأملية بعد كل وحدة تدريبية	276	3.73	.556	كبير
7	يصمم المحتوى بناءً نتائج تحليل الاحتياجات وموائمه للفروق بين المعلمين	275	3.72	.483	كبير
8	قابلية محتوى التدريب للتطبيق في الميدان التربوي الخليجي	274	3.70	.542	كبير
9	تصميم وحدات تدريبية متنوعة وتفاعلية يمكن تنفيذها بشكل غير متزامن	273	3.69	.495	كبير
	المتوسط العام	276.89	3.74	.38008	كبير

وجاءت في أعلى درجة المؤشر الخاص بـ " يرتبط المحتوى بسياق الأزمات المستقبلية وخصوصية المجتمع الخليجي " وبمتوسط حسابي (3.80) وانحراف معياري (0.405)، والمؤشر الأقل هو " تصميم وحدات تدريبية متنوعة وتفاعلية يمكن تنفيذها بشكل غير متزامن " بمتوسط حسابي (3.69) وانحراف معياري (0.495).

ويمكن تفسير ذلك بأن ما شهدته النظام التعليمي في الدول الخليجية من اضطرابات خلال جائحة كوفيد-19 وتجلت ذلك في الصعوبات التي واجهت المعلمين في إدارة التحول إلى التعلم عن بعد، بسبب عدم وجود الدعم والتدريب الكافي من حيث البرامج أو المحتوي. لذا فرضت هذه الأزمة على المعلمين أن يكونوا مرنين وقادرين على الاستجابة للاحتياجات المتغيرة للعملية التعليمية والطلاب. لذا يجب أن تركز برامج التنمية المهنية للمعلمين على تطوير قدراتهم في كيفية تقديم التعلم الداعم مهنيًا وتكيفًا، بالإضافة إلى تزويدهم باستراتيجيات إدارة الأزمات (ماكميلان وريد، 2017)، خاصة في تمكينهم من مهارات التدريس الفعال مثل: مهارة الاسئلة الصفية، وتنويع المحتوى المعرفي، وتوظيف مهارات التفكير العليا والتعلم الإبداعي، والتواصل مع الطلبة، وربط التعلم بمواقف الحياة اليومية. هذه النتائج تؤكد على أهمية أن يكون المعلمون لديهم الجهوزية لخلق بيئات تعليمية شاملة ومنصفة، لضمان حصول جميع الطلاب على تعليم جيد أثناء أوقات الأزمات، وتتفق هذه النتيجة مع دراستي عسلة (2019) وحسن (2019).

#### السؤال السادس:

ما مؤشرات المعيار الخامس متابعة أثر التدريب المهني للمعلمين الخاصة بمواجهة الأزمات المستقبلية في الواقع التدريسي؟  
الجدول (6) اهم مؤشرات فرعية تختص المعيار الخاص بمتابعة أثر التدريب في الواقع التدريسي، وبعد تحليل النتائج تبين أن المتوسط العام لهذا البعد جاء المتوسط الحسابي العام وقدره (3.67) وأنحراف معياري وقدره (41)، وجاءت درجة المعيار بدرجة كبيرة.

جدول (6) معيار متابعة أثر التدريب المهني للمعلمين الخاصة بمواجهة الأزمات المستقبلية في الواقع التدريسي

م	العبارات	مجموع التكرارات	المتوسطات الحسابية	الانحراف المعياري	المستوى
1	تمكين المعلمين من المهارات والمعارف اللازمة للتعامل مع الأزمات بعد التدريب	278	3.76	.432	كبير
2	رصد أثر التدريب على تحسين البيئة الصفية والاستجابة للطوارئ	277	3.74	.498	كبير
3	يطبق المعلمين خطط الطوارئ التعليمية و أدوات التعليم عن بعد والممارسات التدريبية أثناء الأزمات	276	3.73	.477	كبير
4	يعتمد على استراتيجيات تدريسية مرنة تتناسب	275	3.72	.483	كبير

الإطار المرجعي للتنمية المهنية للمعلمين في مواجهة الأزمات المستقبلية في الانظمة التعليمية الخليجية

م	العبارات	مجموع التكرارات	المتوسطات الحسابية	الانحراف المعياري	المستوى
	مع الطلبة أثناء الأزمات				
5	تحسّن استجابة الطلبة للتعليم في ظروف الأزمات وانخفاض المشكلات التربوية والسلوكية	271	3.66	.580	كبير
6	التمتع بمهارة الصلابة النفسية في التعامل مع المواقف المختلفة	270	3.65	.584	كبير
7	قياس الأثر وتضمين ملاحظات الأداء أثناء الأزمات في ملفات التطوير المهني للمعلمين	269	3.64	.587	كبير
8	رضا الطلبة وأولياء الأمور عن ممارسات المعلمين أثناء الأزمة	261	3.53	.687	كبير
	المتوسط العام	272.13	3.67	.41	كبير

وجاءت في أعلى درجة المؤشر الخاص بـ " تمكين المعلمين من المهارات والمعارف اللازمة للتعامل مع الأزمات بعد التدريب " وبمتوسط حسابي(3.76) وانحراف معياري (432)، والمؤشر الأقل هو " مؤشرات رضا الطلبة وأولياء الأمور عن ممارسات المعلمين أثناء الأزمة " بمتوسط حسابي(3.53) وانحراف معياري (687).

ويمكن تفسير ذلك مدى الحاجة ان تركز برامج التنمية المهنية للمعلمين على استراتيجيات التدريس التي تعزز المساواة والشمولية والتنوع والحدثة، فالمعلمون يحتاجون إلى المهارات اللازمة لتلبية احتياجات المتعلمين المتنوعة مع أهمية تكييف ممارساتهم التدريسية لدعم الطلاب من خلفيات علمية وتحصيلية واجتماعية مختلفة، وتوفير تعليم ذات جودة (فيليجاس، 2020). ففي خلال الأزمات، تسهم إستراتيجيات التعلم عن بعد في مساعدة المعلمين في ضمان بقاء جميع الطلاب منخرطين في عملية التعلم ولديهم الدعم الكافي لذلك، لذا من الأهمية متابعة أثر برامج التدريب المهني على المعلم في واقع الممارسات التعليمية.

إن القدرة على العمل التعاوني وتكييف ممارسات التدريس استجابة للأزمات أمر ضروري للمعلمين، كما يجب على المعلمين العمل معاً، فالتنمية المهنية القائمة على اساس التعاون يعمل على تعزيز ثقافة العمل الجماعي وتبادل المعرفة، مما يساعد المعلمين على تكييف ممارساتهم بسرعة وفعالية لتلبية الاحتياجات المتطورة للطلاب، إن هذه النتائج تؤكد الحاجة إلى برامج التنمية المهنية للمعلمين، لتعزيز حل المشكلات وتطوير ممارسات التدريس

التكيفية لمواجهة الأزمات المستقبلية، كما ستمكن هذه الممارسات المعلمين من التعامل مع التحديات، والتخلي بالصلابة النفسية للتعامل مع المواقف بشكل أكثر فعالية وتوفير تجربة تعليمية أكثر تماسكاً للطلاب (فولان، 2016).

للإجابة على فرضية الدراسة: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات استجابة عينة الدراسة على الاطار المرجعي للتنمية المهنية للمعلمين خلال الأزمات المستقبلية تعزى لمتغيرات (الجنس، الوظيفة، الخبرة المهنية، الدولة)؟ الجداول (7,8,9,10) تجيب على نتائج الفرضية.

للإجابة عن الفرضية حول متغير (الجنس) تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (T-Test)، ويوضح الجدول (7) ذلك.

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار (T-Test) تبعاً لمتغير الجنس

المعايير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
التخطيط للإنماء المهني للمعلمين	ذكر	37	3.81	0.29	0.917	0.362	غير دالة
	أنثى	37	3.74	0.38			
تصميم الحقايب التدريبية في ضوء النظرية البنائية	ذكر	37	3.74	0.31	0.980	0.330	غير دالة
	أنثى	37	3.64	0.31			
البيئة التدريبية للتنمية المهنية للمعلمين	ذكر	37	3.79	0.32	0.989	0.326	غير دالة
	أنثى	37	3.69	0.53			
المحتوى التدريبي للمعلمين	ذكر	37	3.81	0.28	1.722	0.089	غير دالة
	أنثى	37	3.66	0.45			
متابعة أثر التدريب في الواقع التدريسي	ذكر	37	3.68	0.33	0.103	0.918	غير دالة
	أنثى	37	3.67	0.41			
العام	ذكر	37	3.77	0.39	1.075	0.286	غير دالة
	أنثى	37	3.68	0.69			

تشير النتائج في الجدول (7) على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين متوسطات استجابات عينة الدراسة من حيث متغير الجنس، وهذا يؤكد ان هناك

### الإطار المرجعي للتنمية المهنية للمعلمين في مواجهة الأزمات المستقبلية في الأنظمة التعليمية الخليجية

إتفاق بين آراء عينة البحث على أهمية مؤشرات المعايير الخمسة في التنمية المهنية للمعلم لمواجهة الأزمات المستقبلية كإطار مرجعي من الضرورة الرجوع لها في الأنظمة التعليمية في الدول الخليجية لتفادي أي توقف أو تعطيل قد تواجهه هذه الأنظمة.

للإجابة على نتائج متغير الوظيفة الذي يتكون من (خبير تربوي- أستاذ أكاديمي- مشرف تربوي) تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وإختبار تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) وفق الجدول (8):

جدول (8) تحليل التباين الأحادي لمتوسطات بمحاور المقياس المختلفة تبعاً لمتغير الوظيفة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.264	2	0.132	1.114	0.334
داخل المجموعات	8.424	71	0.119		
المجموع الكلي	8.689	73			

يشير الجدول (8) إلى إتفاق عينة الدراسة وفق متغير الوظيفة، حيث لا توجد أي فروقات إحصائية بين إستجاباتهم. فقد أكدت عينة الدراسة رغم إختلاف مسمياتهم الوظيفية ومواقع عملهم على أهمية الاطار المرجعي لمؤشرات التنمية المهنية للمعلمين لمواجهة الأزمات المستقبلية في الأنظمة التعليمية الخليجية. كما تفسر هذه النتائج أن الصعوبات التي واجهت المعلمين خلال أزمة كورونا تكاد تكون متشابهة في معظم الدول الخليجية.

للإجابة على نتائج متغير الخبرة المهنية الذي يتكون من (11-20 سنة)- (أكثر من عشرين سنة) تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وإختبار تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) لمتغير الخبرة المهنية والجدول (9) يبين ذلك.

جدول (9) تحليل التباين الأحادي لمتوسطات بمحاور المقياس المختلفة تبعاً لمتغير الخبرة المهنية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.006	1	0.006	0.068	0.795
داخل المجموعات	6.487	72	0.090		
المجموع الكلي	6.493	73			

تشير النتائج في جدول (9) إلى عدم وجود فروقات ذات دالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة المهنية لعينة البحث، فالبرغم من تفاوت سنوات الخبرة لعينة البحث إلا أن هناك إتفاق

واضح على درجة أهمية وجود معايير للإطار المرجعي للتنمية المهنية للمعلم، وهذا يؤكد أهميتها في تمكين المعلمين في التعامل مع الأزمات خلال تنفيذ عملية التعليم تحسباً لأي من حالات التوقف أو الانقطاع نظراً لانعكاساته على الطلبة ومخرجات التعليم وتختلف هذه النتائج مع دراسة ( خواجي، 2021) .

للإجابة على نتائج متغير الدولة الذي يتكون من (المملكة العربية السعودية، الكويت، سلطنة عمان) تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وإختبار تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) لمتغير الدولة، والجدول (10) يبين ذلك.

**جدول (10) تحليل التباين الأحادي لمتوسطات بمحاور المقياس المختلفة تبعاً لمتغير الدولة**

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.371	2	0.185	2.150	0.124
داخل المجموعات	6.123	71	0.086		
المجموع الكلي	6.493	73			

كما أكدت نتائج جدول (10) في عدم وجود فروقات ذات دالة إحصائية تعزى لمتغير الدولة . فقد أتفقت عينة البحث رغم إختلاف موقعها الجغرافي على درجة أهمية تطبيق معايير الإطار المرجعي لتنمية المعلم مهنيًا للتعامل مع الأزمات المستقبلية التي يتعرض لها النظام التعليمي في دول المنطقة الخليجية، هذه النتائج تعكس حرص عينة البحث بأن هناك حاجة مهمة لوجود هذه المعايير بسبب ما لمسوه خلال أزمة كوفيد 19 بأن المعلمين قد واجهوا صعوبات وتحديات في تأخر التعامل مع إنقطاع التعليم، الأمر الذي إنعكس على مستوى التعليم من حيث كفاءة أداء المعلمين وإستجابات الطلبة ، بسبب عدم إمتلاكهم للمهارات اللازمة للتعامل مع الأزمات. تتفق هذه النتائج مع دراستي (مجاهد، 2022؛ حسن، 2019).

#### الخلاصة:

إن برامج التنمية المهنية للمعلمين تشكل عنصراً بالغ الأهمية في إعداد المعلمين للأزمات المستقبلية في الأنظمة التعليمية الخليجية. ومن خلال تزويد المعلمين بالمهارات والمعرفة والاستراتيجيات اللازمة للاستجابة للتحويلات التكنولوجية والرقمية والمتطلبات المهنية التعليمية والتحديات المجتمعية، فيمكن تقديم الضمانات التي تمكن المعلمين من التكيف

## الإطار المرجعي للتنمية المهنية للمعلمين في مواجهة الأزمات المستقبلية في الأنظمة التعليمية الخليجية

والفعالية في أي ظرف من الظروف. ونظراً للمتغيرات المتسارعة وعدم اليقين بشأن أزمات المستقبل، فإن توجيه الجهود في الاستثمار في برامج التنمية المهنية للمعلمين بات ضرورة ملحة لتحقيق المرونة في نجاح الأنظمة التعليمية في دول المنطقة، لمواكبة أي تحولات حتى لا يتوقف التعليم لأي ظروف.

فنتائج مؤشرات الدراسة أكدت على أهمية وجدوها كإجراءات إستباقية مهمة تعمل على توفير الدعم المهني الشامل للمعلمين خلال الأزمات المستقبلية باختلاف تخصصاتهم ومراحل التعليم.

### التوصيات:

- يوصي الباحثين باعتماد الإطار المرجعي في برامج التنمية المهنية للمعلمين في أوقات الأزمات.
- العمل على محو الأمية الرقمية وتطوير الكفاءة التكنولوجية لدى المعلمين لتمكينهم من المهارات اللازمة للانتقال بسرعة إلى منصات التدريس الرقمية أثناء حالات الطوارئ، وان يركز التدريب على الأدوات عبر الإنترنت، وأن يشمل أيضاً استراتيجيات الحفاظ على المشاركة في البيئات الافتراضية.
- تطبيق خبرات التعليم المدمج الذي يمكن المعلمين من الجمع بين الأساليب المباشرة والرقمية لضمان استمرار التعلم أثناء الأزمات.
- اتسام برامج التنمية المهنية للمعلمين بالمرونة التي تساعدهم في تكييف استراتيجيات التدريس مع النماذج الهجينة.
- التركيز على تدريب المعلمين على أساليب التدريس المصمم خصيصاً لدعم الطلاب أثناء الأزمات، وذلك لمراعات الفروقات الفردية، وتقديم الدعم المناسب لهم.
- تضمين برامج إعداد المعلمين في كليات التربية مهارات التعلم الرقمي ومهارات القدرة على التكيف ومهارات حل المشكلات لمساعدتهم على التعامل مع اية أزمات مستقبلية.
- تزويد المعلمين بالمهارات اللازمة لاستخدام البيانات (على سبيل المثال، بيانات أداء الطلاب، التغذية الراجعة، ومقاييس المشاركة) لتكييف الاستراتيجيات التعليمية بسرعة في حال عدم فعالية الطرق التقليدية.
- تقديم برامج الدعم المهني وفق خطط ذات إستمرارية مرنة وقابلة للتكيف يمكن تعديلها حسب توفر الموارد أو التكنولوجيا أو الظروف المتغيرة للطلبة.
- تقديم برامج التدريب المهني التي تساعد المعلمين على الاعداد والتخطيط والتكيف للاستجابة لأي أزمات في سياقات الفصول الدراسية لكافة المراحل التعليمية.

الإطار المرجعي للتنمية المهنية للمعلمين في مواجهة الأزمات المستقبلية في الانظمة التعليمية الخليجية: بناءً على نتائج البحث تم التوصل إلى الإطار المرجعي بنسخة النهائية المعتمدة وفق الآتي:

معايير الإطار المرجعي للتنمية المهنية للمعلمين في مواجهة الأزمات المستقبلية في الانظمة التعليمية الخليجية			
المعيار الأول: التخطيط للإنماء المهني للمعلمين في مواجهة الأزمات المستقبلية			
تحديد الاحتياجات التدريبية القائم على بيانات المعلمين	أختيار أفضل الممارسات التدريبية الحديثة للمعلمين	تصميم الأهداف والأنشطة والتقييمات وربطها بالأداء	توفير التقييم والمتابعة والدعم بناءً على تقارير الأداء
المعيار الثاني: تصميم الحقائب التدريبية لموضوعات تتعلق بالأزمات المستقبلية			
يتناسب تصميمها مع احتياجات المعلمين المبنية على البيانات في المجتمع الخليجي أثناء الأزمات المستقبلية	تعتمد تقنيات رقمية تفاعلية وحديثة تتناسب مع طبيعة الأزمات المستقبلية	المرونة وقابلية التكيف بحسب طبيعة الأزمات المستقبلية	توظف أدوات تقييم وقياس الأثر المجتمعي متعددة الأدوات وقابلة للتحسين وفق نتائج تحليل الأداء
المعيار الثالث: البيئة التدريبية للتنمية المهنية للمعلمين أثناء الأزمات المستقبلية			
المرونة والاستعداد للطوارئ من خلال التنقل بين التدريب الحضوري والافتراضي بسلاسة	توفر البنية التحتية الرقمية والتقنية المناسبة لطبيعة التدريب أثناء الأزمات	تقدم دعم نفسي وتربوي للمعلمين خصوصاً بعد أو أثناء الأزمات	تتضمن أساليب تعليمية تحفيزية مشجعة للمعلمين على التعاون ضمن مجتمعات تعلم مهنية
المعيار الرابع: المحتوى التدريبي لبرامج التنمية المهنية للمعلمين في مواجهة الأزمات المستقبلية			
يرتبط المحتوى بسياق الأزمات المستقبلية وخصوصية المجتمع الخليجي	يتوافق المحتوى مع استراتيجيات وسياسات التعليم الوطنية والخليجية	يتسق المحتوى مع الأهداف العامة للبرنامج التدريبي	يغطي المحتوى جوانب الأزمة (معرفة، مهارات، وجدانياً)
يتضمن تمارين تطبيقية وسيناريوهات محاكاة وخطط إدارة موقف تعليمي طارئ يمكن تطبيقها في الصف الدراسي	يتضمن وسائل تقييم ذاتية أو تشخيصية وأسئلة تأملية بعد كل وحدة تدريبية	يضم المحتوى بناءً نتائج تحليل الاحتياجات وموائمه للفروق بين المعلمين	قابلية محتوى التدريب للتطبيق في الميدان التربوي الخليجي
تصميم وحدات تدريبية متنوعة وتفاعلية يمكن تنفيذها بشكل غير متزامن			
المعيار الخامس: متابعة أثر التدريب المهني للمعلمين الخاصة بمواجهة الأزمات المستقبلية في الواقع التدريسي			
تمكين المعلمين من المهارات والمعارف اللازمة للتعامل مع الأزمات بعد التدريب	رصد أثر التدريب على تحسين البيئة الصفية والاستجابة للطوارئ	يطبق المعلمين خطط الطوارئ التعليمية و أدوات التعليم عن بعد والممارسات التدريبية أثناء الأزمات	يعتمد على استراتيجيات تدريسية مرنة تتناسب مع الطلبة أثناء الأزمات
تحسن استجابة الطلبة للتعليم في ظروف الأزمات وانخفاض المشكلات التربوية والسلوكية	التمتع بمهارة الصلابة النفسية في التعامل مع المواقف المختلفة	قياس الأثر و تضمين ملاحظات الأداء أثناء الأزمات في ملفات التطوير المهني للمعلمين	رضا الطلبة وأولياء الأمور عن ممارسات المعلمين أثناء الأزمة

## المراجع

- إبراهيم، ح. د. (2021). فرق التنمية المهنية مدخل لدعم برامج الإنماء المهني للمعلمين المتمركزة على المدارس بسلطنة عمان في ضوء نماذج بعض الدول. في كتاب أبحاث المؤتمر الدولي (الافتراضي) للتعليم في الوطن العربي: مشكلات وحلول (ص ص. 108-126).
- حسن، أ. أ. خ. (2019). السيناريوهات المقترحة لمتطلبات التنمية المهنية الإلكترونية للمعلم في ضوء الثورة الصناعية الرابعة. المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، 68، 2904-2974.
- حلاوة، ر.، الأمير، ن.، ويحيى، أ. (2020). التعلم عن بعد: منصة ذكية لاستدامة التعليم. مجلة البيان الإماراتية.
- خواجي، م. ط. م. (2021). متطلبات التنمية المهنية اللازمة للمعلمين وقت الأزمات في ضوء الاتجاهات المعاصرة: جائحة كورونا أنموذجًا. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، 13(4)، 51.21-
- دارلينج هاموند، ل. (2020). تعليم المعلمين ومستقبل التدريس. أرشيف تحليل السياسات التعليمية، 28، 1-25.
- الدهشان، ج. ع. خ. (2021). رؤية مقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة. مجلة كلية التربية، 37(11)، 1-136.
- العتيبي، ع. ب. ح. ب. م. (2021). أثر برنامج تطوير مهني مقترح قائم على الممارسات العلمية والهندسية في تنمية معتقدات معلمي العلوم بالمرحلة المتوسطة لأبعاد طبيعة العلم. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، 6(عدد خاص 29)، 453-492.
- العتيبي، ع. (2022). تطوير إدارة برامج التنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية في ضوء التجربة الكورية. مجلة كلية التربية، 38(1 ج2)، 289-332.
- العتيبي، ن. ض. (2023). التنمية المهنية للمعلم والقيادات التربوية في الخبرة الأمريكية والخبرة الألمانية وإمكانية الاستفادة منها في دولة الكويت: دراسة مقارنة. مجلة كلية التربية، 39(1)، 230-255.
- العدواني، خ. م. ح. (2023). تجربة سنغافورة في تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لدى المعلمين كمدخل للتنمية المهنية المستدامة. مجلة جامعة البيضاء، 5(عدد خاص 4)، المؤتمر العلمي الرابع لجامعة البيضاء، نوفمبر 2023.
- عسلة، ع. م. أ. (2019). تصور مقترح للتنمية المهنية الإلكترونية للمعلمين في ضوء تحديات العصر الرقمي [رسالة ماجستير، جامعة المنوفية - كلية التربية].
- عمر، د. أ. (2013). نموذج مقترح لقياس أثر حجم الإنفاق في قطاع التعليم على النمو الاقتصادي للدول: بالتطبيق على دول عربية مختارة للفترة (1990-2009) جامعة الحدباء، مركز الدراسات المستقبلية، 43، 127-141.

العنزي، س.، والسعيد، ع. (2021). التعلم عن بعد كخيار استراتيجي في فنلندا في مواجهة أزمة كوفيد 19 وإمكانية الإفادة منها في دولة الكويت: دراسة مقارنة. مجلة الدراسات والبحوث التربوية، 1(1)، 276.252-

فضل الله، م. ر. (2021). التنمية المهنية للمعلمين على ضوء فلسفتي التعلم الاجتماعي الوجداني وريادة الأعمال، وتطبيقاتهما: رؤية مستقبلية لتدريب رياضي فعال. مجلة كلية التربية، 9(27)، 101.51-

مصطفى، م. (2025). أهم التحديات التي تواجه برامج إعداد وتمهين التعليم. المركز العربي للبحوث التربوية، الكويت .

وزارة التربية. (2021). التقرير السنوي. دولة الإمارات العربية المتحدة.

#### المراجع الاجنبية

Angus-Cole, K. (2021). Education brief: Teacher professional development continued. Cambridge Assessment International Education.

Buckner, E., Chedda, S., & Kindreich, J. (2016). Teacher professional development in the UAE: What do teachers actually want? Sheikh Saud Bin Saqr Al Qasimi Foundation, Policy Paper No. 16.

Callahan, J. (1994). Defining crisis and emergency. PubMed, 15(4), 164–171. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/7729148>.

Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). Effective teacher professional development. Learning Policy Institute. <https://learningpolicyinstitute.org/product/teacher-prof-dev>

Day, C. (2008). Teachers' lives and careers. Routledge.

Fullan, M. (2016). The new meaning of educational change (5th ed.). Teachers College Press.

Hamilton, L. (2020). How COVID-19 affected the nation's schools? New data gives insights for planning. RAND Corporation. <https://www.rand.org>

Hodges, C. B., Moore, S., Lockee, B., Trust, T., & Bond, A. (2020). The difference between emergency remote teaching and online learning. EDUCAUSE Review. <https://er.educause.edu/articles/2020/3/the-difference-between-emergency-remote-teaching-and-online-learning>

Jeffery, S., & Fayyumi, A. (2017). The question of teacher quality: Establishing a robust educator development ecosystem in MENA. PwC Middle East. <https://www.pwc.com/m1/en/publications/documents/2024/the-question-of-teacher-quality-establishing-a-robust-educator-development-ecosystem-in-mena.pdf>

- Jones, T. (2020, May 15). Italian lessons: What we learned from two months of homeschooling. *The Guardian*.  
<https://www.theguardian.com/international>
- McMillan, J. H., & Reed, D. (2017). Social and emotional learning and teacher resilience: The importance of professional development. *Journal of Educational Psychology*, 109(6), 758–774.  
<https://doi.org/10.1037/edu0000180>
- OECD. (2021). Education at a glance 2021: OECD indicators. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/b35a14e5-en>
- P21. (2019). Framework for 21st century learning. Partnership for 21st Century Learning.  
[http://static.battelleforkids.org/documents/p21/P21\\_Framework\\_Brief.pdf](http://static.battelleforkids.org/documents/p21/P21_Framework_Brief.pdf)
- Roberts, D., Khattri, N., & Wessal, A. (2011). Writing terms of reference for an evaluation: A how-to guide. Independent Evaluation Group, The World Bank.
- Segumpan, R. G., & McAlaney, J. (Eds.). (2023). Challenges and reforms in Gulf higher education: Confronting the COVID-19 pandemic and assessing future implications (1st ed.). Routledge.  
<https://doi.org/10.4324/9781003457299>
- Sparapani, E. F., Seo, B., Flourentzou, A., & Goga, R. (2020). The impact of the COVID-19 pandemic on teacher education: A review of professional development. *Journal of Teacher Education*, 71(5), 572–584. <https://doi.org/10.1177/0022487120938501>
- Speak, C. (2020, April 30). How teachers in Italy have adapted to working remotely under quarantine. *The Local Italy*. <https://www.thelocal.it>
- Villegas, A. M. (2020). Educating for diversity in a time of crisis: Teacher professional development for equity and inclusion. *Journal of Teacher Education*, 71(1), 15–28.  
<https://doi.org/10.1177/0022487118787497>
- Yas, H., Alnazawi, A. A., Alanazi, M. A., Alharbi, S. S., & Alghamdi, A. (2022). The impact of the coronavirus pandemic on education in the Gulf region. *Journal of Positive School Psychology*, 6(9), 2373–2382.
- Zaalouk, M. (2021). Teacher professional development in the Arab States during the COVID-19 pandemic. UNESCO Office in Beirut