

دراسة مقارنة في التنمية المهنية للمعلمين بين فلسطين وفنلندا في ضوء تطوير المعلم الفلسطيني مهنيًا

A comparative study of teacher professional development between Palestine and Finland in light of the professional development of Palestinian teachers

كفايه عرباس^{*1}

Kefaya Arabas^{1*}

¹كلية الدراسات العليا، جامعة القدس المفتوحة، قلقيلية، فلسطين

¹Faculty of Graduate Studies, Al-Quds Open University, Qalqilya, Palestine.

تاريخ النشر: 2026/08/30

تاريخ القبول: 2026/04/06

تاريخ الإستلام: 2026/01/03

المستخلص: هدفت الدراسة الحالية عقد مقارنة بين نظم التنمية المهنية للمعلمين في فلسطين وفنلندا، ورصد أوجه الشبه والاختلاف بينهما، للخروج ببعض الإجراءات التربوية لتطوير المعلم مهنيًا في فلسطين من خلال الاستفادة من التجربة الفنلندية، واستخدمت الباحثة المنهج المقارن (بأسلوب بيريداي)، وبالاعتماد على تحليل التقارير الرسمية والأدبيات التربوية، وأظهرت نتائج الدراسة تفوق النموذج الفنلندي في الاستقلالية المهنية، والربط بين الجانبين الأكاديمي والتطبيقي، وكشفت الدراسة أيضًا نجاح النموذج الفنلندي في تعزيز الشراكة بين وزارة التربية والتعليم والجامعات، والتركيز على البحوث العلمية الإجرائية، وأوصت الدراسة بضرورة مأسسة العلاقة بين الجامعات والميدان التربوي، وتفعيل نظام الحوافز المرتبطة بالأداء البحثي للمعلم، وتحويل المدارس الفلسطينية إلى مجتمعات مهنية، وتبني نموذج المعلم الباحث في السياسات الفلسطينية.

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية، فلسطين، فنلندا، المعلم الفلسطيني.

Abstract: The current study aimed to compare the professional development systems for teachers in Palestine and Finland, and to identify the similarities and differences between them, in order to come up with some educational procedures for the professional development of teachers in Palestine by benefiting from the Finnish experience. The researcher used the comparative method (Biriday method), and relied on the analysis of official reports and educational literature. The results of the study showed the superiority of the Finnish model in professional independence, and the link between the academic and applied aspects. The study also revealed the success of the Finnish model in strengthening the partnership between the Ministry of Education and universities, and the focus on action scientific research. The study recommended the need to institutionalize the relationship between universities and the educational field, activate the incentive system linked to the teacher's research performance, transform Palestinian schools into professional communities, and adopt the teacher-researcher model in Palestinian policies.

Keywords: Professional development, Palestine, Finland, Palestinian teacher.

المقدمة

انطلاقاً من التوجهات التربوية الحديثة والمعاصرة، لم تعد الوظيفة الأساسية للتعليم هي نقل المعارف والمعلومات بطرق تقليدية وروتينية، بل أصبحت العملية التعليمية عملية محورية تتطلب مواكبة التغيرات التربوية والتوجهات الحديثة والتطورات التكنولوجية، وهذا يفرض على المعلمين بذل المزيد من الجهود من أجل تجويد العملية التعليمية والنهوض بها نحو التميز والإستدامة والجودة. لذا فالمعلم يحتاج وبشكل مستمر لتطوير مهاراته وكفاياته وقدراته العلمية والأكاديمية والمهنية بما يتوافق ومتطلبات العصر من أجل التقليل من الصعوبات والمشاكل التي من الممكن أن تواجهه.

يعد المعلم أحد العناصر الأساسية في نجاح العملية التعليمية وتطورها، فهو الناقل الأساسي للمعارف والعلوم والمعلومات عبر الأجيال، والمسؤول الأول عن تنمية المجتمع وتطوره فكرياً وحضارياً وعلمياً، وإنتاج أجيال صالحة، فالمعارف تزداد يوماً وبيومياً وهي بحاجة لمعلم ماهر ينقلها بطريقة صحيحة ويشاركها مع طلبته، وهذا أدى إلى زيادة الحاجة لتنمية مهاراته وقدراته استجابة لعمليات التغيير والتجديد في المنظومة التربوية (سلمودي، 2024)، وفي نفس السياق نلاحظ أن التبروني واسميائي (2021) (Tabroni & Ismiati) أكد بأن عملية تجويد العملية التعليمية وتحسين نوعيته يعتمد بشكل كبير على مستوى المعلمين ومدى امتلاكهم للمهارات اللازمة للقيام بالعملية التعليمية على أكمل وجه، بالإضافة مجموعة من العوامل مثل القيادة المدرسية، والمناخ المدرسي دور كبير بتفعيل دور المعلم وتطوير أدائه ورفع مستوى إنتاجه.

وتسهم الاتجاهات التربوية الحديثة والمعاصرة إلى التركيز على تطوير مهارات المعلمين من خلال التنمية المهنية، من أجل توجيههم نحو التخطيط السليم للعملية التعليمية، وتنظيم الأنشطة، واستخدام استراتيجيات وطرائق تدريس بطرق إبداعية، تحقق التميز والمنافسة في البيئات المدرسية، حيث تعتبر التطورات التكنولوجية محورا أساسيا لرسم مستقبل المعلم مهنياً وأكاديمياً (أبو لبن، 2017).

وحظي موضوع التنمية المهنية للمعلمين اهتماماً كبيراً من قبل الباحثين وأصحاب الاختصاص في المجال التربوي بسبب ما فرضته الثورة التكنولوجية الحديثة، والعولمة، لإعداد معلمين قادرين على التكيف مع هذه التغيرات، والقدرة على مواجهتها، وخاصة فيما يتعلق بالتعليم الإلكتروني وكل ما يتعلق به (المهدي، 2019).

تعتبر عملية تنمية المعلمين مهنياً من متطلبات التنمية البشرية، لما لها من انعكاسات إيجابية على تجويد الأداء، واثقان العمل في العملية التعليمية، فامتلاك المعلمين للكفايات والمهارات التعليمية يعد كمتطلب أساسي، لانه من خلالها يستطيع إكسابها لطلابه، وإثرائهم بالخبرات والمعارف والمعلومات، التي تنمي عقولهم، وتوسع مداركهم، لذا فالمعلم الكفاء والفعال هو أساس التميز والنجاح في المدرسة (أبو مديغم وآخرون، 2017).

إن عملية تنمية المعلمين مهنياً وإعدادهم عملية مهمة جداً وضرورية من أجل اكساب المعلمين الاتجاهات التربوية الحديثة، والتي تمكنهم من تحقيق التميز والمنافسة في ضوء عالم متغير، والتوجه نحو تجديدات تربوية وعلمية لتبادل الخبرات والمعارف والمهارات اللازمة لعمية التدريس، فالمعلم ليس فقط ناقل للمعرفة فهو موجه ومرشد لهذه المعارف والمهارات، لذا فإعداد المعلم متطلب أساسي في النظام التربوي (البازعي، 2018).

وبناء على ما سبق جاءت هذه الدراسة لإجراء مقارنة بين فلسطين وفنلندا في مجال التنمية المهنية في ضوء تطوير المعلمين، وفق التقارير الرسمية والأدبيات التربوية.

مشكلة الدراسة

إن عملية التنمية المهنية للمعلمين أصبحت من المسائل المهمة والضرورية، وشرطاً أساسياً لعملية التطوير والتعديل في النظام التعليمي، فأصبح تحديد احتياجات المعلمين، وتشخيص نقاط الضعف لدى المعلم، وتوفير طرق واستراتيجيات لعلاج هذه النقاط والإرتقاء بأداء المعلمين بما يتلائم مع المعايير العالمية للتنمية المهنية.

وبالرغم من الجهود المبذولة من قبل وزارة التربية والتعليم العالي في فلسطين لتحقيق تنمية مهنية فعالة للمعلمين إلا أنه لا زال هناك بعض الثغرات والفجوات في عملية تدريب المعلمين وإعدادهم وتنمية مهاراتهم، التي لا بد من العمل على معالجتها، والتهوض بالمعلم الفلسطيني مهنيًا في ضوء المعايير الدولية الناجحة والبناء.

وتكمن مشكلة الدراسة في ملاحظة الباحثة كونها تعمل معلمة في إحدى المدارس الحكومية لسنوات عديدة وجود قصور واضح وفجوة بين الممارسات الحالية للتنمية المهنية في فلسطين وبين المتطلبات العالمية المتسارعة، وهذا يتطلب جهوداً أكبر من قبل وزارة التربية والتعليم العالي في فلسطين لإجراء تطوير تحسين على هذه الممارسات المهنية من خلال الاستفادة من التجارب العالمية الناجحة في الميدان التربوي، واختارت الباحثة دولة فنلندا باعتبارها نموذج عالمي ناجح في التعليم، وخاصة في مجال التنمية المهنية للمعلمين، وتفوق دولة فنلندا في مجال أعداد المعلمين.

وتناولت العديد من الدراسات موضوع التنمية المهنية في فلسطين مثل دراسة أحمد (2024) التي كشفت بأن درجة مساهمة مديري المدارس في تنمية المعلمين مهنيًا جاءت بدرجة متوسطة، وأكدت على ضرورة تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من خلال تعزيز دور القيادة التوزيعية في المدارس، ودراسة عواد والحلو (2023) التي أكدت أن واقع برامج التنمية المهنية في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة في مدارس وكالة الغوث في الضفة الغربية جاء بدرجة قليلة، أن المدارس تفتقر لبرامج التدريب التنمية المهنية.

وتتحدد مشكلة الدراسة بالأسئلة الفرعية الآتية:

- السؤال الأول: ما ملامح التنمية المهنية للمعلمين في كل من فلسطين وفنلندا؟
السؤال الثاني: ما الفرق بين ملامح التنمية المهنية للمعلمين في كل من فلسطين وفنلندا؟
السؤال الثالث: كيف يمكن لفلسطين أن تستفيد من التجربة الفنلندية في مجال التنمية المهنية للمعلمين وتطوير المعلم الفلسطيني مهنيًا؟

أهداف الدراسة

- هدفت الدراسة الحالية إلى تحقيق ما يأتي:
- 1- التعرف على ملامح التنمية المهنية في كل من فلسطين وفنلندا.
 - 2- تحديد الفرق بين التنمية المهنية للمعلمين في فلسطين والتنمية المهنية للمعلمين في فنلندا.
 - 3- تقديم توصيات لوزارة التربية والتعليم العالي في فلسطين قابلة للتنفيذ من أجل تحسين وتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين كمدخل لتحسين وتجويد العملية التعليمية.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في تقديم تغذية راجعة حول التنمية المهنية للمعلمين، واتخاذ الإجراءات التربوية والمقترحات اللازمة لتطوير برامج التنمية المهنية لمعلمين في فلسطين، والاستفادة من التجربة الفنلندية فيما يخص ببعض السياسات التربوية المتعلقة بالتنمية المهنية للمعلمين، وتشكل الدراسة أيضاً حلقة مهمة في الميدان التربوي ونقطة انطلاق للباحثين لإجراء دراسات تهتم بموضوع التنمية المهنية للمعلمين في فلسطين نظراً لقلة الدراسات التي تربط الواقع الفلسطيني بالتجربة الفنلندية.

حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: اقتصرَت الدراسة على التعرف إلى التنمية المهنية للمعلمين كدراسة مقارنة بين دولتي فنلندا وفلسطين.

الحدود المكانية: اقتصرَت الدراسة على تناول الخبرات الفنلندية والفلسطينية الخاص بالتنمية المهنية للمعلمين والبرامج المقدمة في المدارس بالاعتماد على التقارير الرسمية والأدبيات التربوية.

الحدود الزمانية: أجريت هذه الدراسة في الفصل الصيفي من العام الدراسي (2024-2025).

مصطلحات الدراسة

التنمية المهنية: "عملية مكثفة ومستمرة ومنهجية لتعزيز التعليم والتعلم والبيئة المدرسية من أجل تحسين مهارات المعلمين للحصول على الكفاءات المطلوبة (Gumbo, 2020).

منهجية البحث

في إطار الربط بين مشكلة الدراسة وأهدافها وأهميتها، فإن الباحثة استعانت بالمنهج المقارن (دراسة حالة)، حيث يسهم هذا المنهج في تحقيق مقارنة شاملة ودقيقة بين النماذج المتبعة في التنمية المهنية للمعلمين في فلسطين وفنلندا، وقد اختارت الباحثة دولة فلسطين وفنلندا للمقارنة بينهما من خلال الخطوات التالية:

- 1- الوصف: وتتضمن هذه الخطوة جمع البيانات والمعلومات حول مفهوم التنمية المهنية من خلال الإطلاع على الدراسات السابقة.
- 2- التحليل والتفسير: وتشمل هذه الخطوة تحليل ملامح التنمية المهنية للمعلمين في كل من فلسطين وفنلندا.
- 3- المناظرة أو المقابلة: وتهدف هذه الخطوة إلى التوصل لنقاط التشابه والاختلاف في التنمية المهنية للمعلمين في فلسطين وفنلندا.
- 4- المقارنة: وفي هذه الخطوة يتم وضع مجموعة من الإجراءات التربوية المقترحة لتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في فلسطين بالاستفادة من تجربة فنلندا.

الإطار النظري

التنمية المهنية

إن عملية التنمية المهنية ليست مجرد دورات تدريبية وبرامج يلتحق بها المعلم لتطوير مهاراته، بل هي عملية منظمة تهدف إلى تمكين المعلمين من مواجهة التحديات التكنولوجية في مجال التعلم والتعليم، فالفلسفة الجديدة للتنمية المهنية تقوم على تنمية شاملة لكافة الجوانب والقدرات والاتجاهات، من أجل القدرة على تحقيق الاحتياجات الحالية والمستقبلية.

إن عملية الإرتقاء بالمعلم الفلسطيني وتدريبهم أثناء الخدمة كانت وما زالت من أولويات القادة والمسؤولين في فلسطين، استجابة للتطورات والتجديدات التربوية المعاصرة، وحاجة ضرورية لمواكبة تطورات الحياة، وتلبية احتياجات المجتمع، لذا فعملية تنمية المعلم علمياً وتقنياً وأكاديمياً، وإكسابه مجموعة من المهارات ضرورة لكي يستطيع مواجهة كل هذه التغيرات وتوفير الوقت والجهد، فكان هناك العديد من الاستراتيجيات والبرامج لتمكين المعلمين (الطيطي وأبو الحاج، 2013).

مفهوم التنمية المهنية

والتنمية المهنية: "هي عملية منظمة مدروسة لبناء مهارات تربوية وإدارية وشخصية جديدة، تلزم المعلمين لقيامهم الفعال بالمسؤوليات اليومية، أو ترميم ما يتوافر لديهم منها بتجديدها أو إنمائها، أو سد العجز فيها لتحقيق غرض أسعى وهو تحسين فعالية المعلمين وبالتالي زيادة التحصيل الكمي والنوعي للمعلمين" (حداد، 2019). وعرفها النجدي وآخرون (2018) بأنها: "جهود منظمة ومستمرة لتحسين قدرات الأفراد المعرفية والمهارية والإدارية والفنية، وإحداث تغيرات إيجابية في اتجاهاتهم وسلوكياتهم، وتحسين ثقافة العمل، من أجل تحقيق الجودة في المؤسسة التعليمية".

أما أحمد (2017) فقد عرفها بأنها: "عملية مخططة ومنظمة ومستمرة تتم داخل المدرسة وتهدف تحسين جودة أداء المعلمين وتأهيلهم للقيام بأدوارهم المتجددة، بما يساهم في تحقيق فعالية المدرسة ويرفع من إنتاجيتها".

وتعرفها الباحثة بأنها عملية منهجية ومستمرة تسعى لتطوير مهارات المعلمين الأكاديمية والحياتية والعملية والعلمية، برفع كفاءتهم وقدراتهم، والتهوض بالعملية التعليمية نحو التميز والإبداع، وتبادل المعارف والمعلومات والخبرات.

أهمية التنمية المهنية للمعلمين

وتكمن أهمية التنمية المهنية للمعلمين كما أورد جريترس (Geeraerts et al., 2015) في مجموعة من الجوانب:

- التطور المستمر للجوانب الاجتماعية من خلال قيام المعلم بدوره الأساسي بشكل سليم.
- العملية التعليمية عملية ديناميكية تتطلب مواكبة كل ما هو جديد في المجال التربوي والتعليمي، وهذا يتطلب تنمية مهنية مستمرة.
- التأكد من تحقيق الأهداف المرجوة وربطها باحتياجات المعلمين.
- النهوض بجودة العملية التعليمية من خلال الاستمرار في بناء الهوية المهنية للمعلمين وما لها من تأثيرات على أدائهم داخل الغرف الصفية.
- خلق نوع من الدافعية لدى المعلم من خلال مشاركته في أنشطة وبرامج التنمية المهنية حيث تعتبر المهارات والخبرات والمعارف التي يمتلكها هي الأداة الفعالة للمعلم.
- سهولة الحصول على المعارف والمعلومات وخاصة في الوقت الذي أصبحت فيه هذه المعارف متاحة وتنوعت طرق الحصول عليها.
- التطور الملحوظ على مفهوم التربية واتساع مجالاتها وتنوع الأساليب والوسائل، حيث أصبحت علما بحد ذاته.
- تغيير دور المعلم من ناقل للمعرفة لمنظم للبيئة التعليمية بكل عناصرها.

وتسهم التنمية المهنية المستمرة للمعلمين في تحقيق مناخ تعليمي جذاب للمعلم والطالب، من خلال العمل على استخدام كل ما هو جديد في مجال استراتيجيات التدريس وطرقه وأساليبه، وبالتالي تجويد العملية التعليمية، ورفع جودة مخرجاتها، فالتكرار والتقليد يقلل من الدافعية للتعلم لدى الطلبة، لذا فالتنمية المهنية عملية تكاملية من جميع الجوانب، وكذلك رفع مستوى أداء المعلمين، وتمكينه مهنيًا وعلميًا.

أهداف التنمية المهنية

تهدف التنمية المهنية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف والتي لا بد من تحقيقها والتي تتمثل في العمل على تحديث خبرات المعلمين وتجديدها بما يتناسب وتقنيات التدريس الحديثة، والإرتقاء بأداء المعلمين من خلال النهوض بالممارسات التدريسية للمعلم للوصول للتميز والإبداع، وإعداد المعلمين من أجل القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات والمشاركة الإيجابية والفعالة في عملية تطوير العملية التعليمية، والعمل على تنمية المنظومة الأخلاقية لدى المعلم، وإتاحة الفرصة للمعلمين بربط الجانب العملي بالجانب النظري (السيد والجمل، 2016).

وأورد المساعيد (2017) مجموعة من الأهداف الرئيسية للتنمية المهنية للمعلمين تتمثل في رفع مستوى مهارات المعلمين واتجاهاتهم نحو التدريس، وتطوير الخبرات التعليمية لديهم، ومعالجة جوانب القصور والضعف لديهم، ومحاولة الإطلاع على أبرز النظريات الحديثة في المجال التربوي، وتعزيز قدراتهم على استخدام التقنيات الحديثة في الغرفة الصفية، بالإضافة إلى رفع كفاءاتهم التعليمية، وتعزيز مبدأ التطوير الذاتي لديهم. ولعل من الأهداف الأساسية للتنمية المهنية للمعلمين هي رفع مستوى المعلمين في القدرة على حل المشكلات التي تواجههم في ظل التطورات الحديثة في مجال أساليب واستراتيجيات التدريس، من خلال رفع قدرتهم وزيادة مهارتهم في مجال إعداد البحوث العلمية مثل البحوث الإجرائية والتي تعمل على حل العديد من المشكلات التربوية والتعليمية داخل المدرسة، وكذلك رفع أداء المعلمين، والتحصيل الدراسي لدى الطلبة.

مبررات التنمية المهنية للمعلمين

هنالك العديد من الأسباب التي تجعل من موضوع التنمية المهنية للمعلمين أهمية كبيرة، تستدعي الاهتمام من قبل المسؤولين والباحثين وأصحاب الاختصاص، ومن أهم هذه المبررات والأسباب، الانفجار المعرفي وتزايد المعارف والمعلومات، والثورة التكنولوجية التي جعلت من المعارف متوافرة في كل زمان ومكان، وتوافر التقنيات التربوية الحديثة وما يتبعها من تطوير لأساليب وطرائق التدريس بما يتماشى مع متطلبات العصر، وتطور أساليب تقييم الطلبة، والحاجة الماسة لتلبية احتياجات الطلبة، والتوجهات العالمية التي تركز على الجودة والشمولية والتنمية المستدامة (السيد والجمل، 2016).

مجالات التنمية المهنية للمعلمين

تتعدد مجالات التنمية المهنية وتنوع ضمن محاور مختلفة، في ضوء احتياجات المعلمين واستجابة لمتطلبات العصر واحتياجات المجتمع، وقد صنف القحطاني (2014) هذه المجالات كمايلي:

- **المجال التربوي المهني:** ويتمثل هذا المحور في اطلاع المعلم على الكتب والمقالات والأبحاث المتعلقة بالتنمية المهنية للمعلمين.
- **المجال الأكاديمي:** يتعلق هذا المجال في إكساب المعلمين المعارف والمهارات لتمكين المعلمين.
- **المجال الإداري:** يهتم هذا المجال في اطلاع المعلمين على الأنظمة والقوانين المدرسية، وكل ما يتعلق بحقوقه وواجباته.
- **المجال الشخصي:** تنمية السمات الشخصية لدى المعلم، لخلق جو من الألفة والاتصال والتواصل مع طلابه.
- **المجال الثقافي:** يتمثل هذا المجال في توسيع إدراك المعلم حول ثقافة مجتمعه، وكل ما يتعلق بالمجتمعات الأخرى.
- **المجال الاجتماعي:** تنمية مهارات الاتصال والتواصل، ومهارات العمل الجماعي والتعاون.

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات السابقة المتعلقة بالتنمية المهنية في فلسطين

ركزت دراسة بني مطر وآخرون (2025) على إعداد برنامج تنمية مهنية في تربويات الرياضيات لمعلمي المرحلة الثانوية غير المؤهلين تربوياً وفعاليتهم في تحسين أدائهم التدريسي بفلسطين، واستخدم الباحثون المنهج التجريبي، وتكون مجتمع الدراسة من (24) معلماً ومعلمة، وتكونت عينة الدراسة من (24) معلماً ومعلمة، وتمثلت أداة الدراسة بالاختبارات القبلية والبعدية، وبطاقات الملاحظة، وأظهرت نتائج الدراسة فعالية برنامج التنمية المهنية في تربويات الرياضيات في تنمية الأداء التدريسي للمعلمين غير المؤهلين تربوياً، وأوصت الدراسة بتطوير أداء مقدمي برامج التنمية في الوزارة.

وهدفت دراسة عواد والحلو (2023) التعرف إلى واقع برامج التنمية المهنية في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة في مدارس وكالة الغوث في الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي مدارس وكالة الغوث، والبالغ عددهم (1713) معلما ومعلمة، واختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية، والتي بلغت (405) معلما ومعلمة، وتمثلت أداة الدراسة بالإستبانة، وأظهرت نتائج الدراسة واقع برامج التنمية المهنية في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة في مدارس وكالة الغوث جاء بدرجة قليلة، وأوصت الدراسة بضرورة تشجيع المعلمين على تطوير مهاراتهم وقدراتهم، وربط عمليات الترقية بما يقدمه المعلم من تطور مهني في مجال عمله.

وكشفت دراسة أبو كوش (2023) عن دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الابتدائية في منطقة النقب، والبالغ عددهم (75) مدير ومديرة، واختيرت عينة الدراسة بطريقة العينة المتيسرة، والتي بلغت (75) مدير ومديرة، وتمثلت أداة الدراسة بالإستبانة، وكشفت النتائج عن وجود دور كبير لمديري المدارس في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين، وأوصت الدراسة بضرورة توفير برامج التدريب وورش العمل للمعلمين، والاستمرار في دعم المدارس بالموارد اللازمة.

وهدفت دراسة عواد (2021) اقتراح استراتيجية لإعداد المعلمين وتأهيلهم على ضوء التوجهات الاستشرافية في القرن 21 من وجهة نظر معلمي شرقي القدس: دراسة تحليلية، واستخدم الباحث المنهج النوعي، وتكونت عينة الدراسة من (4) من عمداء كليات العلوم التربوية والدراسات العليا في الجامعة الأمريكية ومركزي المواد في مدرسة بيت حنينا، وتمثلت أداة الدراسة بالمقابلات (المجموعات البؤرية)، وأظهرت نتائج الدراسة بضرورة وجود برامج تدريبية تتماشى مع السياسات التربوية، واندماج المعلمين في هذه البرامج التدريبية قبل الخدمة، والتركيز على المهارات الحياتية والتكنولوجية.

ثانياً: الدراسات السابقة المتعلقة بالتنمية المهنية في فلندا

وسعت دراسة المزبرعي وآخرون (2025) إعداد تصور مقترح لتطوير برامج إعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية في ضوء تجربة فنلندا، واستخدم الباحثون المنهج المقارن وفقاً لمدخل بيردياي، من خلال تحليل نظام إعداد المعلم في كل من فنلندا والسعودية في ضوء بعض العوامل، وتوصلت نتائج الدراسة إلى طرح تصور مقترح يسعى تعزيز أهداف إعداد المعلم وتمكينه مهنيًا وأكاديميًا، من خلال اعتماد نموذج يجمع بين الجانبين النظري والعملي، وتطوير جوانب البحث العلمي والتربوي، وتطبيق التكنولوجيا في برامج الإعداد.

وهدفت دراسة الحلواني وآخرون (2023) إجراء مقارنة لبرامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي في فنلندا وماليزيا وإمكانية الاستفادة منها، واستخدم المنهج المقارن، وأظهرت نتائج الدراسة أن دولة مصر بحاجة لتبني رؤية وخطط للتنمية المهنية من خلال الارتكاز على مجموعة من الأسس، أن الدرجة العلمية أو الخبرات السابقة للمعلمين لم تعد كافية للممارسات المهنية إذ لا بد من تجديد وتطوير برامج التنمية المهنية من خلال تضافر الجهود بحيث تصبح هذه البرامج أكثر جودة وفعالية.

وحاولت دراسة الحارثي والحصيني (2023) التعرف على التنمية المهنية للمعلم الفنلندي وكيفية الاستفادة منها في التعليم السعودي من وجهة نظر خبراء التربية بمحافظه الطائف، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من خبراء التربية في محافظة الطائف (400) مشرف ومشرفة، واختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية، والتي بلغت (120) مشرف ومشرفة، وتمثلت أداة الدراسة بالإستبانة، وأظهرت نتائج الدراسة أن واقع إعداد المعلم مهنيًا في السعودية جاء بدرجة مرتفعة، وأن واقع البرامج التدريبية جاء بدرجة متوسطة، وأوصت الدراسة بضرورة الإطلاع على تجارب الدول المتقدمة في مجال إعداد البرامج التدريبية.

وهدفت دراسة هوا (Hwa, 2022) إعداد مقارنة بين سياسات المسائلة المهنية للمعلمين في كل من فنلندا وسنغافورة، واستخدم المنهج المقارن، وتكون مجتمع الدراسة من معلمي المدارس الحكومية الثانوية في كل من فنلندا وسنغافورة، وتمثلت أداة الدراسة بالمقابلة، وأظهرت نتائج الدراسة أن النظام الفنلندي يعزز ثقة المعلمين بأنفسهم ويشجعهم على الإستقلالية، والمسؤولية الذاتية، أما النظام في سنغافورة فيركز على إعداد أنظمة تقييم فعالة ويقدم حوافز مما يرفع من نسبة التزام المعلمين، وأوصت الدراسة بضرورة الموازنة ما بين السياسات التعليمية والمجتمع المحلي لتحقيق أفضل النتائج الأكاديمية والمهنية للمعلمين.

واهتمت دراسة أبو زاهرة وآخرون (2022) بإعداد دراسة للمقارنة بين إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية والولايات المتحدة واليابان وسنغافورة وفنلندا، واستخدم الباحثون المنهج التحليلي المقارن، وقد اهتمت الدراسة بتطوير المعلمين وإعدادهم بناء على تجارب وخبرات دول المقارنة، وأظهرت نتائج الدراسة أن المملكة العربية السعودية تطورت بشكل متسارع في جوانب إعداد المعلمين لديها، وأوصت بضرورة التركيز على التطوير الفعلي لأهداف والمحتوى والخطط الخاصة ببرامج إعداد المعلمين، وضرورة وجود تكامل بين الجوانب الثلاثة سواء الأكاديمي أو الثقافي أو المهني، وتطوير برامج تنمية مهنية للمعلمين والتركيز على التعليم الإلكتروني، والتركيز على الجانب التطبيقي في البرامج وزيادة الاهتمام بها.

التعقيب على الدراسات السابقة

أولاً: من حيث الأهداف

تشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث الهدف من الدراسة في تناولها موضوع التنمية المهنية، حيث سعت لدراسة موضوع التنمية المهنية في كل من فلسطين وفنلندا وإجراء مقارنة بينهما والعمل على تحقيق إجراءات عملية للاستفادة من التجربة الفنلندية في التنمية المهنية للمعلمين، أما دراسة بني مطر وآخرون (2025) فقد سعت لإعداد برنامج تنمية مهنية في تربويات الرياضيات لمعلمي المرحلة الثانوية غير المؤهلين تربوياً وفاعليته في تحسين أدائهم التدريسي بفلسطين، ودراسة عواد والحلو (2023) التي هدفت التعرف إلى واقع برامج التنمية المهنية في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة في مدارس وكالة الغوث في الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين، ودراسة أبو كوش (2023) التي سعت للتعرف على دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب، ودراسة المزيرعي وآخرون (2025) التي هدفت إلى إعداد تصور مقترح لتطوير برامج إعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية في ضوء تجربة فنلندا، ودراسة الحلواني وآخرون (2023) التي هدفت لإجراء مقارنة لبرامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي في فنلندا وماليزيا وإمكانية الاستفادة منها، ودراسة Hwa (2022) التي سعت لإعداد مقارنة بين سياسات المسائلة المهنية للمعلمين في كل من فنلندا وسنغافورة.

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنها على حد علم الباحثة هي الدراسة الأولى التي تهدف لدراسة التنمية المهنية في فلسطين وفنلندا كدراسة مقارنة، فمعظم الدراسات تتحدث عن النظام التعليمي في فنلندا بشكل منفصل، أو عن فلسطين، إضافة إلى قلة الدراسات التي تتناول النظام التعليمي بشكل كلي في دولتي فنلندا وفلسطين كدراسة مقارنة، وقلة الدراسات التي تتعلق بالتنمية المهنية في فلسطين بالمقارنة مع الدول الأخرى.

ثانياً: من حيث المنهج

تشابهت الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة في استخدامها للمنهج المقارن، مثل دراسة المزيرعي وآخرون (2025) التي هدفت لإعداد تصور مقترح لتطوير برامج إعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية في ضوء تجربة فنلندا، ودراسة الحلواني وآخرون (2023) التي سعت لإجراء مقارنة لبرامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي في فنلندا وماليزيا وإمكانية الاستفادة منها، ودراسة الحارثي والحسيني (2023) التي هدفت للتعرف على التنمية المهنية للمعلم الفنلندي وكيفية الاستفادة منها في التعليم السعودي من وجهة نظر خبراء التربية بمحافظه الطائف،

ودراسة Hwa (2022) التي سعت لإعداد مقارنة بين سياسات المسائلة المهنية للمعلمين في كل من فنلندا وسنغافورة، ودراسة أبو زاهرة وآخرون (2022) التي حاولت إعداد دراسة للمقارنة بين إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية والولايات المتحدة واليابان وسنغافورة وفنلندا.

واختلفت الدراسة الحالية عن بعض الدراسات السابقة في استخدامها للمنهج المقارن فيما يخص التنمية المهنية للمعلمين بالاستفادة من التجربة الفنلندية، أما بعض الدراسات السابقة فقد تناولت موضوع التنمية المهنية مع بعض المتغيرات، فقد استخدمت المنهج التجريبي مثل دراسة بني مطر وآخرون (2025)، وبعض الدراسات استخدمت المنهج الوصفي التحليلي مثل دراسة عواد والحلو (2023)، ودراسة أبو كوش (2023)، أما دراسة عوادة (2021) فقد استخدمت المنهج النوعي.

ثالثاً: من حيث الأداة

تشابهت معظم الدراسات السابقة في استخدامها الاستبانة أداة للبحث، كدراسة عواد والحلو (2023)، ودراسة أبو كوش (2023)، ودراسة الحارثي والحصيني (2023)، وبعض الدراسات استخدمت المقابلة كأداة مثل دراسة عوادة (2021)، ودراسة Hwa (2022).

أما الدراسة الحالية فقد استخدمت الدراسات السابقة والتقارير الدولية كأداة.

رابعاً: من حيث النتائج

وجدت الدراسات السابقة المتعلقة بالتنمية المهنية للمعلمين في فلسطين الدراسة فعالية برنامج التنمية المهنية في تربيوات الرياضيات في تنمية الأداء التدريسي للمعلمين غير المؤهلين تربوياً، وأوصت الدراسة بتطوير أداء مقدمي برامج التنمية في الوزارة، وهنالك بعض الدراسات اتلتى أكدت على ضرورة وجود برامج تدريبية تتماشى مع السياسات التربوية، واندماج المعلمين في هذه البرامج التدريبية قبل الخدمة، والتركيز على المهارات الحياتية والتكنولوجية.

أما الدراسات المتعلقة بالتنمية المهنية في فنلندا فقد أكدت نتائج بعض الدراسات على تعزيز أهداف إعداد المعلم وتمكينه مهنيًا وأكاديميًا، من خلال اعتماد نموذج يجمع بين الجانبين النظري والعملي، وتطوير جوانب البحث العلمي والتربوي، وتطبيق التكنولوجيا في برامج الإعداد، تبني معايير واضحة لاختيار المعلمين للالتحاق ببرامج إعداد المعلمين، في ضوء المعايير التربوية والعلمية والنفسية، والتركيز على تنمية المهارات الرقمية للمعلمين والبحثية، وتشجيعه على تنمية مهاراته ذاتية من خلال الندوات والورش والدورات.

أما الدراسة الحالية فقد أظهرت نتائجها التجربة الفنلندية في مجال التنمية المهنية للمعلمين كانت من أنجح وأفضل التجارب عالمياً، وكشفت الدراسة أيضاً أنه يمكن تطوير المعلم الفلسطيني مهنيًا من خلال تطوير السياسات التربوية والتعليمية فيما يخص تعزيز الشراكة بين وزارة التربية والتعليم العالي والجامعات الفلسطينية بتوسيع نطاق التعاون في برامج التنمية المهنية للمعلمين، ضمن إطار منهجي وعلمي لتحقيق نتائج إيجابية وفعالة، و التركيز على تنمية مهارات البحث العلمي لدى المعلمين وتشجيعهم على إعداد البحوث الإجرائية للسعي لحل المشكلات التربوية داخل المدارس، وتوفير نظام الحوافز المالية والمعنوية للمعلمين الذي يبدون تحسن واضح وملحوس في تطوير مهاراتهم، وتعزيز برامج التقويم والتقييم المستمر لبرامج التدريب وللمشاريع التي يتم إعدادها من قبل المعلمين

وتميزت الدراسة الحالية عن سابقتها بكونها دراسة بينية وتطويرية لا تقف عند حد وصف الواقع، بل تسعى لتجسر الفجوة بين النظام التربوي الفلسطيني الصاعد والطموح، والنظام الفنلندي المستقر والمتميز، من خلال بلورة إجراءات عملية تتناسب مع سياق التحديات في فلسطين.

وينبغي التأكيد أن الدراسات التي لها علاقة بموضوع الدراسة الحالية لا تتصل بموضوعها اتصالاً مباشراً؛ فهي مكملّة للدراسات السابقة؛ وهو ما دفع الباحثة إلى إجراء الدراسة؛ بهدف معرفة ملامح التنمية المهنية للمعلمين في فلسطين

وفلندا والمقارنة بين التجريبتين، باعتبار أن فنلندا من الدول المتقدمة في هذا المجال، ومحاولة الاستفادة من التجربة الفنلندية لتطوير المعلم الفلسطيني مهنيًا.

نتائج الدراسة

أولاً: نتائج السّؤال الأول ومناقشته: ينص هذا السّؤال على الآتي: ما ملامح التنمية المهنية للمعلمين في كل من فلسطين وفنلندا؟

أولاً: ملامح التنمية المهنية في فلسطين

يحتاج المعلم الفلسطيني إلى التدريب والتنمية المهنية المستمرة من أجل مواكبة كافة التغيرات والتجديدات التربوية المعاصرة والاتجاهات الحديثة في أساليب واستراتيجيات التدريس، وضمن برامج تدريبية تتبع منهجية ملائمة في عملية التخطيط والتنفيذ والتقييم والتقويم لهذه البرامج، وضمن أطر علمية ممنهجة، فهذه البرامج تكشف عن جوانب الضعف والقصور لدى المعلم وتحاول إصلاحها وعلاجها (الحديدي ودهمش، 2013).

السياسات التربوية والتعليمية المتعلقة بالتنمية المهنية للمعلمين في فلسطين

تسعى وزارة التربية والتعليم العالي في فلسطين إلى توفير برامج تدريبية لتنمية المهارات العلمية والتقنية لدى المعلمين، وإشراكهم في طرح برامج ونماذج ناجحة في التدريب، لتكون فرصة لتمكينهم من الطرائق الحديثة في التدريس والتنوع في الأساليب، من خلال توفير كادر أكاديمي ومتخصصين تربويين في التدريب لديهم تجارب ناجحة في عملية التدريب وفق مقاييس عالمية، وكذلك التنسيق ما بين الإدارات المدرسية والوزارة لتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين، وخاصة فيما يخص المجال التكنولوجي (أبو مديغم، 2017).

وفي عام (2017) صدر قانون التربية والتعليم فيما يخص البرامج الخاصة بالمعلم الجديد، حيث تم تخصيص السنة الأولى من العمل في المدارس للتجريب والتهيئة (سنة التهيئة)، حيث تم اعتماد السنة الأولى كمرحلة تجريبية يتم توفير الدعم والإشراف للمعلم الجديد، من أجل دمجهم في مهنة التعليم، حيث تكفل المعهد الوطني للتدريب والتابع للوزارة بتطوير البرامج التدريبية والتنمية المهنية للمعلمين في تلك الفترة بالتعاون مع الإدارة العامة للتعليم المدرسي (وزارة التربية والتعليم، 2024).

وأكدت دراسة عواد والحلو (2023) غياب السياسات التربوية والتعليمية فيما يخص التنمية المهنية للمعلمية، ووضع تصورات مقترحة لها، وبرامج فعالة، بالرغم من الحاجة الماسة والضرورية لتطوير مهارات المعلمين وخاصة المهارات الرقمية، وهذا ما كشفت عنه جائحة كورونا حيث أثبتت مدى الضعف العام لدى المعلمين في مجال التطبيقات الرقمية.

وأشارت دراسة الديك (2023) على ضرورة تبني سياسات تربوية وتعليمية في فلسطين تركز على التأهيل والتدريب المستمر للمعلمين بما يتلائم واحتياجاتهم وقدراتهم، وتشجيعهم على البحث العلمي، وتطوير معايير التنمية المهنية للمعلمين، وتوفير فرص التعاون مع القطاع الخاص، وتعزيز المشاركة المجتمعية.

المهارات الأساسية لإعداد المعلمين وتنميتهم مهنيًا في فلسطين

تعتبر المهارات والكفايات المحرك الأساسي لجعل المعلم ناجحاً وفعالاً، يحقق أهدافه بكل سهولة ويسر، ولتنمية هذه المهارات لا بد من الإستمرارية في إعداد المعلم سواء قبل الخدمة الفعلية أو حتى أثناء العمل من أجل التأقلم مع بيئة العمل التي توجه تعقيدات وتحديات في ظل التطورات المتسارعة في كافة جوانب الحياة.

وأشارت الحريري (2018) إلى مجموعة من المهارات التي لا بد من المعلم أن يمتلكها من أجل إعداد نفسه من جميع الجوانب العلمية والمهنية والحياتية:

أولاً: مهارات التعلم

وتشمل هذه المهارات مهارات التفكير الناقد وحل المشكلات والإبداع والقدرة على توليد أفكار غير مألوقة، بالإضافة إلى مهارات الاتصال والتواصل، والتشارك.

ثانياً: مهارات القراءة والكتابة الرقمية والفنية

وتتعلق هذه المهارات بمهارة معرفة المعلومات والمعارفة وفهمها جيداً، وكذلك الإلمام بطرق وأساليب نقل هذه المعلومات والمعارف، بالإضافة إلى المهارات التكنولوجية اللازمة للتعامل مع الأجهزة.

ثالثاً: المهارات الحياتية

ولعل المهارات الحياتية من أكثر المهارات التي يحتاجها المعلم والتي تتمثل في المرونة والقدرة على التأقلم في بيئات التعلم، والقيادة الفعالة والقدرة على التأثير على الآخرين بشكل فعال وإيجابي، والمبادرة من خلال تقديم المشاريع والمبادرات التي تتطور وتحسن من قدراتهم، والإنتاجية فهم عنصر منتج.

رابعاً: المهارات الاجتماعية

تعتبر المهارات الاجتماعية وطرق التعامل مع الآخرين، والاتصال والتواصل ضرورية جداً، من أجل القدرة على فهم الآخرين ووجهات نظرهم، والتفاعل معهم وكسب الخبرات.

ومن الجدير بالذكر أن مهارات البحث العلمي والتركيز على إعداد البحوث الإجرائية من أكبر المهارات التي يحتاجها المعلم، لأجل رفع قدرته على حل المشكلات واتخاذ القرارات المسؤولة، لما لها من انعكاسات إيجابية على العملية التعليمية بكل عناصرها.

البرامج التدريبية في فلسطين

لقد أظهرت العديد من الدراسات وجود بعض الثغرات والفجوات في البرامج التدريبية التي تقدم للمعلم الفلسطيني خلال مسيرته المهنية، من حيث التخطيط لهذه البرامج وتحليل الاحتياجات التدريبية للمعلمين، وكذلك تنفيذها وتطويرها وتقييمها وتقويمها، ووجود خلل في عمليات المتابعة والرقابة لهذه البرامج، وعدم مواثمة الجانب النظري مع الجانب العملي (عواد، 2018).

وتسعى الاتجاهات الحديثة للتنمية المهنية للمعلمين لتحقيق النمو المهني لهم من خلال مركز المعلمين وتوفير برامج للمعلمين، والنمو المهني القائم على الكفايات، بالإضافة إلى توظيف التكنولوجيا في برامج التنمية المهنية (الهندشيري، 2014).

ويسهم مركز التدريب الوطني التابع لوزارة التربية والتعليم على تنفيذ العديد من البرامج التدريبية مثل برنامج تهيئة المعلم الجديد، وبرنامج الدبلوم المهني المتخصص، وبرنامج القيادة للمدراء، وإعداد العديد من مشاريع التخرج لهذه البرامج، وتطوير مهارات المعلمين مهنيًا.

ثانياً: ملامح التنمية المهنية في فنلندا

السياسات التربوية والتعليمية المتعلقة بالتنمية المهنية في فنلندا

إن النظام التعليمي في فنلندا من أكفأ النظم التعليمية وأفضلها، حيث كانت التجربة الفنلندية مثالا يقتدى به من قبل العديد من الدول من كافة أنحاء العالم، وخاصة فيما يخص إعداد المعلمين وتنميتهم مهنيًا، نظرًا لمكانة المعلم ودوره الرئيسي في تحقيق أهداف العملية التعليمية على أكمل وجه (Hadid, 2013).

تعتبر فنلندا من الدول الأوروبية الإسكندنافية والتي تقع شمال أوروبا، وتعد رابع بلدان العالم من حيث التنافس الاقتصادي، والتعليم فيها يعد القوة والبوصلة التي دفعت بالدولة نحو التقدم والتطور والتنافس الاقتصادي، وما زالت تحافظ على مكانتها عالميًا من حيث مستويات التعليم، فهي الخامسة عالميًا من حيث التعليم (Reimers, 2020).

تنطلق السياسات التربوية في فنلندا من مبدأ المساواة وحق الوصول للجميع وتكافؤ الفرص لكل المواطنين، وتحقيق تعليم ذو جودة عالية وعالمية، يتسم بمجموعة من المعارف والمعلومات، حيث ينص الدستور الفنلندي بحق الطفل في التعليم والثقافة، ويعتمد على مبدأ التعلم المستمر (Niemi, 2013).

واعتمدت فنلندا على اللامركزية في إدارة التعليم من أجل الحفاظ على حقوق الأفراد المتساوية في الحصول على التعليم، وخفض نسبة التسرب المدرسي خاصة في المراحل التعليمية الأولى، واعتماد نظام تعليمي مستمر، حيث حصول المعلم على درجة الماجستير شرط أساسي للاستمرار في عملية التدريس (Andere, 2015).

ويشترط على معلمي المراحل الثانوية أن يتخصصوا في المادة التي يراد تدريسها، حيث أنه بعد إنهاء أربع سنوات من الدراسة النظرية يشترط على المعلم أن يلتحق بقسم التعليم في الجامعة والمتخصص بإعداد المعلمين من أجل التمكن من إتقان المهنة، وبعد إنهاء البرنامج لمدة عام كامل يحصل المعلم على درجة الماجستير (صبري وتوفيق، 2017).

المهارات الأساسية لإعداد المعلمين وتنميتهم مهنيًا في فنلندا

وتعد مهارات اكتساب المعرفة بمنهجية عميقة من أهم أهداف برامج التنمية المهنية في فنلندا، بحيث يتم تدريب المعلمين على اتباع منهج علمي في التدريب العملي، والتوصل إلى النتائج من خلال الملاحظات والتجاري العلمية والعملية، من أجل تطوير البيئات التعليمية في ضوء منهجية علمية واضحة المعالم (اللمعي، 2019). وتوسع دولة فنلندا لتحقيق العديد من المهارات في مجال تنمية المعلمين مهنيًا، من خلال تقديم مجموعة من البرامج التدريبية، وقد أورد Lavonen (2018) مجموعة من هذه المهارات وهي على النحو الآتي:

- المهارات الأكاديمية: وتتمثل هذه المهارات في مهارة البحث العلمي وفق طرق ومنهجية سليمة، لأجل تطوير المناهج الدراسية، والتخطيط الجيد للأنشطة التعليمية، والتهوؤ بمهنة التدريس من جميع النواحي.
- مهارات التواصل وتعزيز الشراكة مع المجتمع: من خلال تعزيز مهارات الاتصال والتواصل الفعال مع المجتمع المحلي، وأولياء الأمور.
- المهارات الاجتماعية: مثل مهارات الاتصال والتواصل والتعاون المشترك مع المعلمين.
- مهارات تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات.
- المهارات الأخلاقية: وما يتعلق بأخلاقيات مهنة التدريس.

البرامج التدريبية في فنلندا

أشار الدخيل (2015) أن التطوير المهني في دولة فنلندا إلزامي حيث تتولى المقاطعات مسؤولية التمويل في المدارس الفنلندية من أجل التطوير، وتختلف متطلباته من ولاية لأخرى، وكذلك مدة التدريب مختلفة، حيث تبلغ مدة التطوير حوالي 7 أيام، إضافة إلى إعداد برامج متعددة أثناء العمل، ويتم إعداد برامج في الجامعات مخصصة للمعلمين لما له من مكانة عظيمة واحترام كبير.

وتعتبر درجة الماجستير المتطلب الأساسي لممارسة مهنة التعليم في فلندا، حيث يوجد اختلاف في برامج إعداد المعلمين في مختلف المراحل الابتدائية والثانوية (McNamara et al, 2013).

ومع نهاية السبعينات أصبح التركيز في برامج التدريب للمعلمين على المهارات المعرفية وعمليات التفكير ومناهج البحث العلمي، حيث أصبح المحتوى التعليمي يعتمد وبشكل كبير على المعرفة العلمية، وهذا يعتبر منطلقاً لتحسين المناهج (الشمري، 2018).

وتركز برامج التنمية المهنية في فلندا على التعلم الذاتي والمشاركة المجتمعية من أجل خلق بيئة تعليمية داعمة ومحفزة، وتعزيز الثقافة المجتمعية وتقدير العلم والتعليم، لتشجيع المعلمين على تطوير أدائهم وبشكل مستمر، فالسياسات التعليمية في فلندا تسهم بشكل كبير في تنمية المعلمين مهنيًا (Väisänen et al., 2017). وأشارت الشوبكي (2021) إلى مجموعة من برامج تدريب المعلمين وتنميتهم مهنيًا في فلندا والتي تتمثل في:

- الجانب المني وطرائق التدريس: وهي تمثل (20%) من الخمس سنوات الخاصة ببرامج إعداد المعلمين وتكون على فترات.
- الأبحاث والدراسات ودمجها في برامج إعداد المعلم: حيث تركز هذه البرامج على إعداد المعلم وكتابة رسالة الماجستير تعتبر من أهم ميزات برنامج إعداد المعلمين.
- التدريب العملي في المؤسسات: ولمدة 3 أشهر وهو عبارة عن برنامج شامل ومكثف.
- الدراسات الأكاديمية: وتشمل التخصص الذي سيدرسه المعلم، وهي إما ثانوية أو متخصصة حسب المؤهل المرغوب في الحصول عليه.
- برنامج دراسة مهارات الاتصال وتكنولوجيا المعلومات واللغة.
- التدريب على التعلم الذاتي: من خلال تطوير مهارات المعلمين من خلال البرامج والخطط المهنية.
- دراسات اختيارية: وتتعلق بمجموعة من المقررات التي تتبع المؤهل العلمي.

وتعد برامج التنمية المهنية في فلندا من أفضل البرامج العالمية، بسبب الدعم الحكومي لهذه البرامج في جميع المجالات، وتوفر بيئة داعمة لها، والتي تساهم في تنمية المعلمين مهنيًا (الحلواني وآخرون، 2023).

الجهة المسؤولة عن تدريب المعلمين وتنميتهم مهنيًا في فلندا

تعد عملية التنمية المهنية للمعلم من اختصاص الجامعات، حيث تتبع فلندا النظام الأوروبي في التعليم (ECTS) حيث يشمل مسارين مختلفين وشهادتين، حيث يحصل المعلم على الشهادة الأولى عند حصوله على درجة البكالوريوس، والشهادة الأخرى عند حصوله على درجة الماجستير عند إكماله برنامج (181 Ects) (الطلحي وآخرون، 2023). وتهتم فلندا بعملية تمكين المعلمين وإكسابهم المهارات اللازمة للتنمية المهنية من خلال تحقيق مجموعة من الكفايات التدريبية والتي تركز على مبادئ، التعلم مدى الحياة، والبحث عن المعلومة عن طريق الاستقصاء والبحث العلمي، وكذلك تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين، واعتبار مهنة التعليم مهنة تعلم لا بد للمعلم من تطوير مهاراته المهنية (الطلحي وآخرون، 2023).

تعتبر الجامعات المسؤول عن إعداد المعلمين في فلندا حيث يوجد حوالي (11) جامعة لديها برامج لإعداد المعلمين، إضافة إلى قلة عدد سكان فلندا وصغر مساحتها، فإنه من السهل تحقيق المعايير والشروط اللازمة لتنمية المعلمين، بحيث يتم تقييم برامج تدريب المعلمين على المستوى المحلي والعالمي وبشكل مستمر، وأيضاً التعاون القائم ما بين وزارة التعليم والثقافة ومؤسسات إعداد المعلمين، حيث يتم إعداد برامج مشتركة، مما يزيد من فرصة نجاح وتميز هذه البرامج (ابن هويل والعنادي، 2015).

ثانياً: نتائج السؤال الثاني ومناقشته: ينص هذا السؤال على الآتي: ما الفرق بين ملامح التنمية المهنية للمعلمين في كل من فلسطين وفنلندا؟

أ- أوجه الشبه

- تتشابه الخبرة الفنلندية والفلسطينية في اعتبار التنمية المهنية للمعلم هي صقل للمهارات العملية والعلمية والأكاديمية والحياتية، من خلال تحديد احتياجات المعلمين، وتوضيح نقاط الضعف لديهم.
- تتفق كل من فنلندا وفلسطين في إعداد برامج تدريب متنوعة للتنمية المهنية للمعلمين ضمن خطط ممنهجة، وعلى اختلاف المراحل الدراسية.
- تتشابه الخبرات الفنلندية والفلسطينية باعتبار عملية التنمية المهنية للمعلم قبل الخدمة وأثناء الخدمة هي عملية تكاملية ضمن سلسلة من الإجراءات المتفق عليها.

ب- أوجه الاختلاف

- تعتمد فنلندا على الجامعات في عملية التنمية المهنية للمعلمين، من خلال برامج متنوعة وهذا يقلل من الأعباء على وزارة التعليم والثقافة، أما بالنسبة لفلسطين يعتمد على وزارة التربية والتعليم العالي وبالتعاون مع معهد التدريب الوطني في التنمية المهنية للمعلمين.
- تهتم فنلندا في تنمية كافة المهارات والتركيز بشكل كبير على المهارات البحثية، وعلى البحوث الإجرائية التي تربط بين الجانب النظري والعملي في أثناء عملية التدريب، وكذلك المهارات التكنولوجية تركز عليها بشكل كبير، أما فلسطين يهتمون بتنمية المهارات الحياتية والاتصال والتواصل والمهارات التقنية والتكنولوجية دون التركيز على مهارات البحث العلمي، وعادة لا يتم ربطها بالبحوث والمشاريع العملية.
- في التجربة الفنلندية لا بد أن ينهي المعلم درجة الماجستير ويستمر في تنمية مهاراته وتطويرها، حتى يستطيع مواصلة عمله في المدرسة وهي شرط أساسي، بالمقابل لا تعد درجة الماجستير شرطاً أساسياً لمواصلة المعلم عمله في قطاع التعليم، ولا يجبر على أخذ الدورات التدريبية.
- تهتم فنلندا بتعزيز دور المشاركة المجتمعية في مجال التنمية المهنية، وتعزيز هذه الشراكة، وكذلك التطوير الذاتي للمعلم ضروري وأساسي.

ثالثاً: نتائج السؤال الثالث ومناقشته:

ينص هذا السؤال على الآتي: كيف يمكن لفلسطين أن تستفيد من التجربة الفنلندية في مجال التنمية المهنية للمعلمين؟

يمكن تلخيص بعض النقاط الرئيسية والتي من خلالها تطوير المعلم الفلسطيني مهنيًا بالإستفادة من التجربة الفنلندية وهي على النحو الآتي:

- تعزيز الشراكة بين وزارة التربية والتعليم العالي والجامعات الفلسطينية بتوسيع نطاق التعاون في برامج التنمية المهنية للمعلمين، ضمن إطار منهجي وعلمي لتحقيق نتائج إيجابية وفعالة.
- التركيز على تنمية مهارات البحث العلمي لدى المعلمين وتشجيعهم على إعداد البحوث الإجرائية للسعي لحل المشكلات التربوية داخل المدارس.
- توفير نظام الحوافز المالية والمعنوية للمعلمين الذي يبدوون تحسن واضح وملحوس في تطوير مهاراتهم.
- تطوير السياسات التربوية والتعليمية لتتماشى مع احتياجات المعلمين.
- تعزيز برامج التقويم والتقييم المستمر لبرامج التدريب وللمشاريع التي يتم إعدادها من قبل المعلمين.

التوصيات

- الإيعاز لوزارة التربية والتعليم بتطوير السياسات التربوية والتعليمية بما يتماشى واحتياجات المعلمين في إعداد برامج التنمية المهنية.
- تعزيز الشراكة المجتمعية مع القطاع الخاص والجامعات في تبني برامج مهنية وتمويلها لإعداد المعلمين وتنمية مهاراتهم المهنية، وتسليم ملف التدريب للجامعات.
- التركيز على تطوير مهارات المعلمين البحثية وإعداد البحوث الإجرائية، وكذلك المهارات التكنولوجية لمواكبة متطلبات العصر.
- تحويل المدارس الفلسطينية إلى مجتمعات مهنية .
- إعادة النظر في شروط الالتحاق بمهنة التعليم كرفع معدلات القبول.
- تبني نموذج المعلم الباحث في السياسات الفلسطينية.

قائمة المراجع

المراجع العربية

- ابن هويل، ابتسام والعنادي، عبير مبارك. (2015). تطوير نظام إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء تجريبي اليابان وفلندا، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، 4(2): 31-50.
<https://doi.org/10.12816/0009853>
- أبو زاهرة، نادية والحارثي، رهام وآل حمود، صفيه والطلحي، أسماء. (2022). دراسة مقارنة بين إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية والولايات المتحدة واليابان وسنغافورة وفلندا، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 6(31): 104-127.
<https://doi.org/10.26389/AJSRP.D100522>
- أبو كوش، عبدالعزيز. (2023). دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين من وجهة نظر مديري المدارس الابتدائية العربية في النقب، مجلة كلية التربية، 39(12): 294-310.
[DOI:10.21608/mfes.2023.336172](https://doi.org/10.21608/mfes.2023.336172)
- أبو لبن، إيناس. (2017). التطور المهني للمعلمين الفلسطينيين نحو استخدام المستحدثات التكنولوجية في ضوء خبرات بعض الدول، مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث، 2(1): 164-173.
[DOI: 10.36554/1796-002-001-005](https://doi.org/10.36554/1796-002-001-005)
- أبو مديغم، خميس وسلامة، كايد محمد ووجوانه، طارق. (2017). دور مركز التنمية المهنية في تطوير أداء المعلمين من وجهة نظر مديري المدارس في منطقة بئر السبع، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 26(4): 432-462.
- أحمد، أميرة خيري علي. (2017). التوجهات المعاصرة للتنمية المهنية القائمة على المدرسة وإمكانية الاستفادة منها بمؤسسات رياض الأطفال في مصر، دراسات في التعليم الجامعي، 35(3): 99-161.
[DOI: 10.21608/deu.2017.17623](https://doi.org/10.21608/deu.2017.17623)
- أحمد، صفاء. (2024). القيادة التوزيعية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة الخليل وعلاقتها بالتنمية المهنية للمعلمين، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة القدس، القدس، فلسطين.
- السيد، أسامة والجمال، عباس. (2016). التدريب والتنمية المهنية المستدامة، دسوق: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.
- البازعي، حصة حمود. (2018). تطوير سياسات قبول وإعداد المعلم للتحويل نحو مجتمع المعرفة-صيغة مقترحة في ضوء تجريبي سنغافورة وفلندا، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 2(25): 51-84.
[DOI:10.26389/AJSRP.H270718](https://doi.org/10.26389/AJSRP.H270718)
- بني مطر، هشام والمفتي، محمد ومحمد، عزة ومحمد، محمود وأسدي، نبيل. (2025). برنامج تنمية مهنية في تربويات الرياضيات لمعلمي المرحلة الثانوية غير المؤهلين تربوياً وفعاليتهم في تحسين أدائهم التدريسي بفلسطين، دراسات في التعليم الجامعي، 66(6): 455-527.
<https://doi.org/10.21608/deu.2025.403857>
- الحارثي، غاده والحصيني، حاتم. (2023). التنمية المهنية للمعلم الفلندي وكيفية الاستفادة منها في التعليم السعودي من وجهة نظر خبراء التربية بمحافظة الطائف، مجلة شباب الباحثين، 3(16): 664-717.
[DOI: 10.21608/YSE.2023](https://doi.org/10.21608/YSE.2023)
- حداد، ديانا. (2019). اتجاهات معلمي اللغة الإنجليزية في مدارس مديرية تربية وتعليم لواء بني عبيد نحو برامج التنمية المهنية المقدمة لهم، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، 42(4): 143-160.
- الحديدي، محمود ودهمش، ليندا. (2013). الحاجات التدريبية لمعلمات التربية الرياضية المدارس الأساسية العليا الأردنية من وجهة نظرهن، مجلة جامعة النجاح للأبحاث- العلوم الإنسانية، 27(3): 667-702.
<https://doi.org/10.26436/hjuoz.2015.3.1.186>
- الحريري، سعيد. (2018). التنمية المهنية للمعلمين: أسس نظرية وتطبيقات عملية، القاهرة: مكتبة الأنجلو

المصرية.

الحلواني، حنان وأحمد، نعمات وشعبان، هدير. (2023). دراسة مقارنة لبرامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم الأساسي في فلندا وماليزيا وإمكانية الاستفادة منها، المجلة التربوية لتعليم الكبار، 5(4): 32-60.

<https://doi.org/10.21608/altc.2023.347360>

الدخيل، عزام. (2015). تعلمهم نظرة في تعليم الدول العشر الأوائل في مجال التعليم عبر تعليمهم الأساسي، بيروت: الدار العربية للعلوم ناشرون.

الديك، سامية. (2023). دراسة مقارنة لتطوير السياسات التعليمية لنظام التعليم العام في فلسطين في ضوء خبرة فلندا، مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية، 6(1): 389-415.

<https://doi.org/10.53285/artsep.v6i1.1842>

سلمودي، سهاد. (2024). واقع برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في الجامعات الفلسطينية في ضوء المعايير المهنية للمعلم الفلسطيني من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية في مديرية جنين، المجلة العلمية، 40(1): 182-217.

<https://doi.org/10.21608/mfes.2024.340347>

السيد، أسامة والجمال، عباس. (2016). التدريب والتنمية المهنية المستدامة، القاهرة: دار العلم والإيمان. الشمري، أحمد. (2018). آليات مقترحة لتطوير نظام إعداد معلم التعليم الأساسي في الكويت في ضوء خبرة فلندا، مجلة البحث العلمي في التربية، 8(8): 641-667.

الشوبكي، فداء. (2021). إعداد المعلم الفلسطيني مقارنة بنظرائه في الدول المتقدمة دراسة مقارنة فلسطين- فلندا-اليابان- ماليزيا، مجلة جامعة الإسراء للعلوم الإنسانية، 10(10): 275-302.

صبري، عبد العظيم وتوفيق، رضا. (2017). إعداد المعلم في ضوء تجارب بعض الدول، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

الطلحي، أفنان ومسعود، أفنان وحلمي، تغريد والقثامي، فريدة والحري، نورة والعمراني، دلال والسعدي، ريم والعتيبي، مرام. (2023). التنمية المهنية للمعلم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 والتجارب الدولية، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، 7(7): 48-48.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.H211022.71>

الطيبي، محمد وأبو الحاج، عزمي. (2013). الاتجاهات السائدة لدى معلمي المدارس الحكومية في فلسطين نحو البرامج التدريبية المقدمة لهم ونموهم المهني، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 2(6): 71-110.

عواد، أحمد والحلو، غسان. (2023). واقع برامج التنمية المهنية في ضوء متطلبات الثورة الصناعية الرابعة في مدارس وكالة الغوث في الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين، مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، 11(4): 133-154.

<https://doi.org/10.53671/pturj.v11i4.522>

عواد، نادر. (2018). تطبيق نموذج (ADDIE) على برامج التدريب في وزارة التربية والتعليم العالي في فلسطين، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الخليل، فلسطين.

عوادة، رائد. (2021). استراتيجية إعداد المعلمين وتأهيلهم على ضوء التوجهات الاستراتيجية في القرن 21 من وجهة نظر معلمي شرقي القدس: دراسة تحليلية، المجلة الدولية لأبحاث في العلوم التربوية والإنسانية والآداب واللغات، 2(9): 37-56.

القحطاني، أحمد. (2014). واقع التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية في محافظة بيشة في متطلبات الجودة الشاملة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الملك سعود، الرياض، السعودية.

اللمعي، فاطمة. (2019). الخبرة الفنلندية في إعداد المعلم الباحث وإمكانية الاستفادة منها، دراسات تربوية واجتماعية، 25(12): 1-105.

المزيرعي، ندى والغامدي، عبير والبشر، عبدالله. (2025). تصور مقترح لتطوير برامج إعداد المعلمين في المملكة العربية السعودية في ضوء تجربة فلندا، المجلة التربوية، 3(134): 826-826.

<https://doi.org/10.21608/edusohag.2025.380946.1706.868>

- المساعد، تركي. (2017). تحديات إعداد المعلمين وتأهيلهم في ضوء مهارات القرن الحادي والعشرين، مجلة عالم التربية، 18(57): 1-9.
- المهدي، مجدي. (2019). كليات التربية واهتمام التنمية المهنية للمعلمين في عصر المعرفة: دراسة تحليلية، مجلة كلية التربية، 74(2): 332-380. <https://doi.org/10.21608/mkmg.2019.212231>
- النجدي، أميرة وداود، عبد العزيز وحتاتة، أم السعد. (2018). التنمية المهنية لمعلم في جمهورية مصر العربية، مجلة كلية التربية، 18(2): 259-290.
- الهنشيري، نجاد. (2014). رؤية مستقبلية لتطوير المعلم مهنيًا في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية، 15(45): 445-491.
- وزارة التربية والتعليم العالي. (2024). برنامج تهيئة المعلم الجديد، رام الله، فلسطين. تم الرجوع للمصدر بتاريخ <https://moe.edu.ps> 2025/8/14

المراجع العربية المترجمة

- Abu Laban, I. (2017). The Professional Development of Palestinian Teachers Towards the Use of Technological Innovations in Light of the Experiences of Some Countries, Al-Istiqlal University Journal of Research, 2(1): 164-173. [DOI: 10.36554/1796-002-001-005](https://doi.org/10.36554/1796-002-001-005)
- Abu Mdeighim, K., Salameh, K., & Juwarneh, T. (2017). The Role of the Professional Development Center in Improving Teacher Performance from the Perspective of School Principals in the Beersheba Area, Journal of the Islamic University for Educational and Psychological Studies, 26(4): 432-462.
- Abu Zahra, N., Al-Harith, R., Al-Hamoud, S., & Al-Talhi, A. (2022). A Comparative Study of Teacher Preparation in the Kingdom of Saudi Arabia, the United States, Japan, Singapore, and Finland, Journal of Educational and Psychological Sciences, 6(31): 104-127. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.D100522>
- Ahmed, A. (2017). Contemporary Trends in School-Based Professional Development and Their Applicability to Kindergarten Institutions in Egypt, Studies in Higher Education, (35): 98-161. [DOI: 10.21608/deu.2017.17623](https://doi.org/10.21608/deu.2017.17623)
- Ahmed, S. (2024). Distributive Leadership Among Public School Principals in Hebron Governorate and Its Relationship to Teacher Professional Development, (Unpublished Master's Thesis), Al-Quds University, Jerusalem, Palestine.
- Al-Bazai, H. (2018). Developing Teacher Recruitment and Preparation Policies for the Transition to a Knowledge Society: A Proposed Model in Light of the Singapore and Finland Experiences, Journal of Educational and Psychological Sciences, 2(25): 51-84.
- Al-Dakheel, A. (2015). Their Education: A Look at the Education of the Top Ten Countries in the Field of Education Through Their Basic Education, Beirut: Arab House for Science Publishers.
- Al-Deek, S. (2023). A Comparative Study of Developing Educational Policies for the Public Education System in Palestine in Light of Finland's Experience, Journal of Arts for Psychological and Educational Studies, 6(1): 389-415. <https://doi.org/10.53285/artsep.v6i1.1842>
- Al-Hadidi, M., & Dahmash, L. (2013). Training Needs of Physical Education Teachers in Jordanian Upper Basic Schools from Their Perspective, An-Najah University Journal for Research - Humanities, 27(3): 667-702. <https://doi.org/10.26436/hjuoz.2015.3.1.186>

- Al-Halawani, H., Ahmed, N., & Shaaban, H. (2023). A Comparative Study of Professional Development Programs for Basic Education Teachers in Finland and Malaysia and the Possibility of Benefiting from Them, *Educational Journal for Adult Education*, 5(4): 32-60. <https://doi.org/10.21608/altc.2023.347360>
- Al-Hariri, S. (2018). *Professional Development for Teachers: Theoretical Foundations and Practical Applications*, Cairo: Anglo-Egyptian Library.
- Al-Harthi, G., & Al-Hussaini, H. (2023). Finnish Teacher Professional Development and How to Benefit from It in Saudi Education from the Perspective of Education Experts in Taif Governorate, *Journal of Young Researchers*, 3(16): 664-717. [DOI:10.21608/JYSE.2023](https://doi.org/10.21608/JYSE.2023)
- Al-Henshiri, N. (2014). A Future Vision for Teacher Professional Development in Light of Contemporary Global Trends, *Arab Foundation for Scientific Consulting and Human Resources Development*, 15(45): 445-491.
- Al-Lamai, . (2019). The Finnish Experience in Teacher Preparation and Researcher Training and the Possibility of Benefiting from It, *Educational and Social Studies*, 25(12): 1-105.
- Al-Mahdi, M. (2019). Colleges of Education and the Illusion of Professional Development for Teachers in the Knowledge Age: An Analytical Study, *Journal of the College of Education*, 74(2): 332-380. <https://doi.org/10.21608/mkmg.2019.212231>
- Al-Masa'id, T. (2017). Challenges of Teacher Preparation and Qualification in Light of 21st Century Skills, *World of Education Journal*, 18(57): 1-9.
- Al-Muzairi, N., Al-Ghamdi, A., & Al-Bashar, A. (2025). A Proposed Vision for Developing Teacher Preparation Programs in the Kingdom of Saudi Arabia in Light of the Finnish Experience, *Educational Journal*, 3(134): 826-868. <https://doi.org/10.21608/edusohag.2025.380946.1706>
- Al-Najdi, A., Dawood, A., & Hatata, U. (2018). Professional Development of Teachers in the Arab Republic of Egypt, *Journal of the Faculty of Education*, 18(2): 259-290.
- Al-Qahtani, A. (2014). *The Reality of Professional Development for Secondary School Teachers in Bisha Governorate in Respect of Total Quality Management Requirements*, (Unpublished Master's Thesis), King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia.
- Al-Sayed, O., & Al-Jamal, A. (2016). *Training and Sustainable Professional Development*, Cairo: Dar Al-Ilm Wal-Iman.
- Al-Shammari, A. (2018). Proposed Mechanisms for Developing the Basic Education Teacher Preparation System in Kuwait in Light of Finland's Experience, *Journal of Scientific Research in Education*, (8): 641-667.
- Al-Shoubaki, F. (2021). Teacher Preparation in Palestine Compared to Their Counterparts in Developed Countries: A Comparative Study of Palestine, Finland, Japan, and Malaysia, *Al-Israa University Journal of Humanities*, (10): 275-302.
- Al-Talhi, A., Masoud, A., Hamdi, T., Al-Qathami, F., Al-Harbi, N., Al-Omrani, D., Al-Saadi, R., & Al-Otaibi, M. (2023). Teacher Professional Development in Light of the Kingdom of Saudi Arabia's Vision 2030 and International Experiences, *Arab Journal of Science and Research Publishing*, (7): 48-71. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.H211022>
- Al-Titi, M., & Abu Al-Hajj, A. (2013). *Prevailing Attitudes Among Public School Teachers in Palestine*
-

- Towards the Training Programs Offered to Them and Their Professional Development, Al-Quds Open University Journal of Educational and Psychological Research and Studies, 2(6): 71-110.
- Awad, A., & Al-Helou, G. (2023). The Reality of Professional Development Programs in Light of the Requirements of the Fourth Industrial Revolution in UNRWA Schools in the West Bank from the Teachers' Perspective, Palestine Technical University Journal of Research, 11(4): 133-154. <https://doi.org/10.53671/pturj.v11i4.522>
- Awad, N. (2018). Applying the ADDIE Model to Training Programs in the Ministry of Education and Higher Education in Palestine, (Unpublished Master's Thesis), Hebron University, Palestine.
- Awada, R. (2021). Teacher Preparation and Qualification Strategies in Light of Orientalist Trends in the 21st Century from the Perspective of Teachers in East Jerusalem: An Analytical Study, International Journal of Research in Educational, Human, Literary and Linguistic Sciences, 2(9): 37-56.
- Bani Matar, H., Al-Mufti, M., Muhammad, A., Muhammad, M., & Asadi, N. (2025). A Professional Development Program in Mathematics Education for Secondary School Teachers Without Pedagogical Qualification and Its Effectiveness in Improving Their Teaching Performance in Palestine, Studies in Higher Education, (66): 455-527.
- Haddad, D. (2019). English Language Teachers' Attitudes in the Schools of the Bani Ubaid Education Directorate Towards Professional Development Programs Offered to Them, Journal of the College of Basic Education for Educational and Human Sciences, (42): 143-160.
- Ibn Huwaimel, I., & Al-Anadi, A. (2015). Developing the Teacher Preparation System in the Kingdom of Saudi Arabia in Light of the Experiences of Japan and Finland, International Journal of Specialized Education, 4(2): 31-50. doi.org/10.12816/0009853
- Ministry of Education and Higher Education. (2024). New Teacher Preparation Program, Ramallah, Palestine. <https://moe.edu.ps/> (Accessed 14/8/2025)
- Al-Sayed, Osama and Al-Jamal, Abbas. (2016). Training and Sustainable Professional Development, Cairo: Dar Al-Ilm Wal-Iman.
- Sabri, Abdel-Azim, and Tawfiq, Reda. (2017). Teacher Preparation in Light of the Experiences of Some Countries, Cairo: Arab Group for Training and Publishing.
- Salmoudi, S. (2024). The Reality of Teacher Preparation Programs in Colleges of Education at Palestinian Universities in Light of the Professional Standards for the Palestinian Teacher from the Perspective of Public School Principals in the Jenin Directorate, Scientific Journal, 40(1): 182-217. <https://doi.10.21608/mfes.2024.340347>

المراجع الأجنبية

- Andere, E. (2015). Are Teachers Crucial for Academic Achievement? Finland Educational Success in a Comparative Perspective, Education Policy Analysis Archives, 23(39): 2-27. <https://doi.org/10.14507/epaa.v23.1752>
- Geeraerts, K., Tynjälä, P., Heikkinen, H. L., Markkanen, I., Pennanen, M., & Gijbels, D. (2015). Peer-group mentoring as a tool for teacher development. European Journal of Teacher Education, 38(3), 358-377. DOI:10.1080/02619768.2014.983068

- Gumbo, M. (2020). Professional development of technology teachers: Does their training meet their needs?. *Perspectives in Education*, 38(1), 58-71. [DOI:10.18820/2519593X/pie.v38i1.5](https://doi.org/10.18820/2519593X/pie.v38i1.5)
- Hadid, R. (2013). Socio-cultural contexts affecting the export of education: the case of Finnish primary schools and the United Arab Emirates.
- Hwa, Y. Y. (2022). 'Our system fits us': comparing teacher accountability, motivation, and sociocultural context in Finland and Singapore. *Comparative Education*, 58(4): 542-561. [DOI:10.1080/03050068.2022.2102754](https://doi.org/10.1080/03050068.2022.2102754)
- Lavonen, J. (2018). Educating Professional Teachers in Finland through the Continuous Improvement of Teacher Education. *Contemporary pedagogies in teacher education and development*, [DOI:10.5772/intechopen.77979](https://doi.org/10.5772/intechopen.77979)
- McNamara, O., Murray, J., & Jones, M. (Eds.). (2013). *Workplace learning in teacher education: International practice and policy*, Springer Science & Business Media. [DOI:10.1007/978-94-007-7826-9](https://doi.org/10.1007/978-94-007-7826-9)
- Niemi, H. (2013). The Finnish teacher education. Teachers for equity and professional autonomy, *Revista española de educación comparada*, (22): 117-138.
- Reimers, F. M. (2020). Audacious education purposes: How governments transform the goals of education systems, Springer Nature. [DOI:10.1007/978-3-030-41882-3](https://doi.org/10.1007/978-3-030-41882-3)
- Tabroni, K., Ismiati, L. (2021). The relationship between leadership styles practiced by school principals and the professional development of teachers in New Delhi, the *Specialized Educational Journal*, 12(8): 189-203. [DOI:10.15700/saje.v45n2a2428](https://doi.org/10.15700/saje.v45n2a2428)
- Väisänen, S., Pietarinen, J., Pyhältö, K., Toom, A., & Soini, T. (2017). Social support as a contributor to student teachers' experienced well-being. *Research Papers in Education*, 32(1), 41-55. [DOI:10.1080/02671522.2015.1129643](https://doi.org/10.1080/02671522.2015.1129643)