دور البحث الإجرائي في تعزيز التَّنمية المهنيَّة للممارسين التربويين من وجهة نظر المعلّمات الباحثات في مدينة جدّة

آلاء عمر باطرفي الكندي

باحثة درجة الماجستير في القيادة التَّربوية.

المملكة العربيَّة السُّعوديَّة

وزارة التَّعليم - جامعة دار الحكمة

كلّية العلوم الصحيَّة والسلوكيَّة والتَّربوية

د. رباب صالح الحربي.

استاذ مساعد

كلّيّة العلوم الصحيَّة والسلوكيَّة والتَّربوية -جامعة دار الحكمة بجدّة.

الملخص

هدفت الدِّراسة إلى الكشف عن دور البحث الإجرائي في تعزيز التَّنمية المهنيَّة للممارسين التربويين من وجهة نظر المعلّمات الباحثات في مدينة جدّة، وكشفت الدِّراسة عن الدور الذي عززه البحث الإجرائي في التَّنمية المهنيَّة للممارس التربوي من الجوانب التالية: (المعرفي، المهاري، الوجداني). وقد عرضت الدِّراسة وجهات نظر المعلّمات الباحثات اللواتي طبقن بحوثاً إجرائية، وكشفن عن الدور الذي أحدثه البحث الإجرائي في تعزيز تنميتهن المهنيَّة؛ من خلال الجوانب المعرفية والمهارية ولوجدانية. ولتحقيق ذلك استخدمت الدِّراسة منهجية البحث النوعي (دراسة حالة)، مع تطبيق أداة المقابلة شبه المنظمة، وكانت عينة البحث سبع معلّمات باحثات في مدينة جدّة، تم اختيارهن بطريقة قصدية. وخلصت الدِّراسة إلى نتائج منها: أن البحث الإجرائي له دور كبير في تعزيز التَّنمية المهنيَّة للمعلّمات في الجانب المعرفي من خلال الإثراء المعرفي، والإنتاج المعرفي. وأن

للبحث الإجرائي دور في تعزيز التَّنمية المهنيَّة للمعلِّمات في الجانب المهاري، حيث أكسبهن مجموعة من المهارات التي يحتجنها في مهنتهن، وهي: (المهارات الذهنية، المهارات البحثية، المهارات الإدارية والقيادية). بالإضافة إلى أن البحث الإجرائي كان له دور في تعزيز التَّنمية المهنيَّة للمعلِّمات في الجانب الوجداني من خلال شعورهن بشغف المهنة، وسعادة الإنجاز، وثقة الآخرين؛ مما جعله دافعاً للعطاء والانتاجية. كما توصلت الدِّراسة إلى توصيات مرتبطة بالنتائج، منها: توصي الدِّراسة بأن تهتم وزارة التعليم بتعزيز ثقافة البحث الإجرائي من خلال نشر المنشورات التوعوية، والتجارب الواقعية؛ لما له من دور مهم في إثراء الممارس التربوي معرفيّاً، وأن تقوم إدارات المدارس بحَثِّ المعلِّمين ودعمهم في تطبيق البحث الإجرائي من خلال مشاركتهم التجربة، وتقديم الحافز المعنوي والمادي للأبحاث الفاعلة؛ لما له من دور في تحسين أداء المعلِّم والمدرسة، كما توصي الدِّراسة بأن تقوم هيئة تقويم التعليم والتدريب بنشر ثقافة البحث الإجرائي وأهميته وكيفية تطبيقه بشكل سلس للممارسين التربويين من خلال الدورات وورش العمل الفاعلة.

الكلمات المفتاحية:

البحث الإجرائي، التَّنمية المهنيَّة للمعلِّم، التَّنمية المهنيَّة للممارس التربوي، المعلِّمات الباحثات، المدارس في مدينة جدّة.

The role of action research in promoting the professional development of educational practitioners from the point of view of female teacher researchers in Jeddah

Abstract

The study aimed to reveal the role of action research in promoting the professional development of educational practitioners from the point of view of female teacher researchers in Jeddah, and the study revealed the role enhanced by action research on the professional development of the educational practitioner from the following aspects: (knowledge, skill, emotional). The study presented the views of female research teachers who applied action research, and revealed the role that action research has played in enhancing their professional development through knowledge, skill and emotional aspects. To achieve this, the study used the qualitative research methodology (case study), and the application of the semi-structured interview tool, and the research sample was seven research teachers in Jeddah, who were selected intentionally. The study concluded with the most important results, namely: that action research has a major role in promoting the professional development of teachers in the knowledge aspect through knowledge enrichment and knowledge production. Action research has also played a role in promoting the professional development of teachers in the skill aspect, as it has given them a set of skills that they need in their profession, namely: (mental skills, research skills, administrative and leadership skills). In addition, action research had a role in promoting the professional development of teachers in the emotional aspect through their sense of passion for the profession, happiness of achievement, and the confidence of others, which was a motivation for giving and productivity. Among the most important

recommendations related to the results: The Ministry of Education should pay attention to promoting the culture of action research through the publication of awareness publications and realistic experiences, because of its important role in enriching the educational practitioner knowledge. School administrations should research teachers and support them in applying action research through their participation in the experience, and provide moral and material motivation for effective research, because of its role in improving the performance of the teacher and the school. The Education and Training Evaluation Commission should also spread the culture of action research, its importance and how to apply it smoothly to educational practitioners through effective courses and workshops.

Keywords: Action research, professional development of teachers, professional development of educational practitioners, teacher researchers, schools in Jeddah.

المقدمة:

نظراً لتغيّر وتيرة التعليم وتجددها باستمرار، ومع ما يشهده العالم من تطور ملحوظ ومتسارع على جميع الأصعدة، فهناك حاجة متزايدة للتطوير المهني للمعلِّم الذي يعتبر أحد الأركان الأساسية في العملية التعليمية؛ من خلال استخدام أفضل الأساليب المساهِمة في تنميته وتطويره، وبالرغم من هذه الوتيرة السريعة، فمازال العديد من البرامج التدريبية المطبقة على المعلِّمين تواجه قصوراً في استخدام الأساليب العملية والواقعية الفعالة التي تُحدث فارقاً إيجابياً على المعلِّم والواقع العملي (علي،٢٠١٧).

وقد أثبتت المساعي نحو تحقيق رؤية ٢٠٣٠ بقيادة ولي العهد صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان -يحفظه الله - تنمية جميع قطاعات الدولة، وكان التعليم من أُولى القطاعات التي أولتها المملكة بالغ الاهتمام، وأكدت ذلك جهود وزارة التعليم ومساعيها في تحقيق هذه الرؤية من خلال تذليل كافة الموارد التي تساهم في إنجاز المخرجات المنشودة، فوضعت أهدافها الاستراتيجية ضمن برنامج تنمية القدرات البشرية التي خصصتها المملكة لإعداد مواطن منافس عالمياً، وحققت من خلال ذلك إنجازات بارزة منها "تقديم ٣,٧٠٠ برنامج للتطوير المهني لأكثر من ٤٢٠ ألف من شاغلي الوظائف التعليمية في المجالات التخصصية والتربوية والتقنية" (رؤية ٢٠٣٠، ٢٠١٦).

وتُعد التَّنمية المهنيَّة وتطوير الأداء المهني من أهم عوامل نجاح مخرجات أي عمل، وبهما تتحقق جودة العمل ونجاحه (Rothwell & Kazanas, 2003). ومن هذا المنطلق تبرز أهمية تنمية المعلِّم مهنياً ومساعدته في تطوير أدائه؛ لِما في ذلك من انعكاس كبير على احترافه وإتقانه، وَأثره في رفع جودة المخرجات التعلّمية، وَتميز السلوك المؤسسي للميدان التربوي، الذي سيؤثر بدوره على رفعة المجتمع والوطن.

لقد أثبتت عدد من الدِّراسات أهمية التَّنمية المهنيَّة للمعلِّمين، ولزوم تطويرها باستمرار، والعمل على تحقيق النمو المهني للمعلِّمين؛ من أجل تحقيق الأهداف التربوية

(خواجي والعمري،٢٠١٧؛ العلي ٢٠٢١). كما أكدّت هيئة تقويم التعليم والتدريب (٢٠١٧) على تطويرها للمعايير المهنيَّة للمعلِّمين مستندة في ذلك على الأبحاث العلمية وَأفضل الممارسات المحلية والدولية التي ترفع من جودة أداء المعلِّم وكفايته؛ من أجل تحسين المخرجات التربوية، وَجعلت للمعلِّم ثلاث رُتب مهنية: معلِّم ممارس، معلِّم متقدم، ومعلِّم خبير، وحدّدت لكل رتبة مجموعة من المعايير المهنيَّة تتطور كلما عَلَت الرتبة؛ بحيث يتميز المعلِّم الخبير بامتلاكه لمعرفة شاملة وعميقة، ولديه القدرة على عمل البحوث الإجرائيَّة التي تُمكّنه من إنتاج المعرفة وتوظيفها بإبداع، مُساهمًا في تحسين البرامج التعليمية والميدان التربوي، وذلك من خلال تقديم الهيئة مجموعة من البرامج وَوِرش العمل المُعدّة لِتدريب وتطوير المعلِّمين.

وفي تنمية وتطوير المعلِّم انعكاسات إيجابية على الطلاب، إذ يُعد المعلِّم الأداة الفعالة في تحقيق مخرجات التعلم وجودة العملية التعليمية، فهو يساهم في تزويد الطلاب بالمعرفة والمعلومات، ويساعد في إكسابهم المهارات اللازمة لتخريج أجيال فاعلين في بناء الوطن ورفعته؛ وقد أكدت هيئة تقويم التعليم والتدريب (٢٠١٧) أهمية التَّنمية المهنيَّة للمعلِّم وأثرها على الطلاب، من خلال تنظيم المعلِّم للعملية التعليمية وضبطها وإدارتها، فكلما كان متمكناً من قواعد مهنته وممارساتها، والتطورات التي تطرأ عليها، كان قادراً على تحقيق الأهداف المرجوة، والنهوض بالمتعلمين، وتعزيز فرص تعلمهم ونجاحهم.

ومع مرور الزمن والتغيرات التي حدثت في بيئة الأعمال تجلّت مدى أهمية **البحث الإجرائي** كأسلوب علمي وَمنهجي عميق في حل كثير من المشكلات وتحسين العديد من العمليات في بيئات العمل عامة والتربوية خاصة، وَما له من دور كبير في إحداث بصمة فارقة وإيجابية على الواقع العملي، كما أظهرت عدد من الدِّراسات أهمية البحث الإجرائي من خلال النتائج التي توصلت لها كدراسة القرشي وَكريم (٢٠١٩)، ودراسة الخيبري وَصِدّيقي (٢٠١٩) اللتين استخدمتا منهج البحث الإجرائي من أجل التحسين

والمعالجة. كما يُعد **البحث الإجرائي** أحد الأساليب الحديثة المستخدمة في تنمية المعلِّم مهنياً، فَهو نوع من أنواع البحوث العلمية التي تستند على المنطق وَالواقعية في الدِّراسة وَالبحث وَالتأمل وَالتحليل؛ من أجل إيجاد حلول عملية ذات أثر فعّال بطريقة منهجية علمية مدروسة يتم تطبيقها وَتنفيذها (محمد وآخرون، ٢٠١٤). وكشفت دراسة علي (٢٠١٧) أنّ البحث الإجرائي يُعتبر مدخلاً للتنمية المهنيَّة المستدامة لمعلِّمي التعليم قبل الجامعي، وَأكدت دراسة بخاري (٢٠١٩) أنّ استخدام المعلِّم لأسلوب البحث الإجرائي له دور في تحسين الممارسات التعليمية؛ لأنه يجعل الممارس التربوي معالجًا للمشكلات التي يواجهها ويعيشها، فيكتسب بذلك مهارات تجعله يتأمل ويفكّر فاحصًا أداءه ومن ثم يتمكن من تحديد المشكلة ويحلّها مُستخدمًا أسلوبًا منهجيًا علميًا يُطور بذلك ممارساته التعليمية (بخاري، ٢٠١٩؛ المزيني والمزروع، ٢٠١٠).

وأظهرت دراسة كلٌّ من علي (٢٠١٧)، والعمراني (٢٠٢٠) أنّ تطبيق البحوث الإجرائيَّة يتطلب أن يتسم المعلِّم بسمات الباحث، وَأن يمتلك مهارات البحث العلمي إلى جانب المهارات اللازمة المطلوب توافرها في المعلِّم لتمكنه من إجراء البحوث الإجرائيَّة. ومن هنا جاءت البحوث الإجرائيَّة مساندة للتنمية المهنيَّة للمعلِّمين من ناحية معالجة المشكلات وَتحسين الممارسات التعليمية وَتطوير الواقع العملي، والتي تُضيف بدورها لِخبرة المعلِّم، وَتصقل كثيرًا من مهاراته وَترفع من انتمائه تجاه المهنة (هيندريكس، ٢٠١٤).

لذا تسعى الدِّراسة الحالية إلى الكشف عن دور البحث الإجرائي في تعزيز التَّنمية المهنيَّة للممارسين التربويين من وجهة نظر المعلِّمات الباحثات في مدينة جدّة، وذلك باستخدام منهج البحث النوعي الذي سيعرض نتائج تجاربهم وآرائهم من خلال معايشتهم هذه التجربة، ومدى انعكاسها على أدائهم المهني، إذ يندر وجود دراسات تكشف عن هذا الدور كدراسة نوعية، تُفسّر إجابات المشاركات بتحليل عميق؛ لِتجيب عن أسئلة الدِّراسة.

مشكلة الدِّراسة :

على الرغم من جهود وزارة التعليم وتذليل السبل من أجل تدريب وتطوير المعلِّم، واهتمام عدد من مراكز التدريب الخاصة بتقديم برامج لذات التوجه، إلّا أنه لا زالت هناك حاجة ماسة لاستمرارية تنمية المعلِّم مهنياً وتطوير أدائه بأفضل الأساليب الفعّالة، فالمعلِّم يُعد من أهم ركائز العملية التعليمية، وأيّ تحسين في العملية التعليمية إنّما يستمد قوته من مدى التأثير الذي يُؤثر به المعلِّم في معارف وَأفكار وَمهارات وَسلوكيات طلابه (هيئة تقويم التعليم والتدريب، ٢٠١٧). واتفقت دراسة كلٌّ من علي (٢٠١٧)، وَخواجي والعمري (٢٠٢١) مع ما لاحظته الباحثة من خلال خبرتها العملية في التدريب والتطوير، أنّ ما تقدمه برامج التَّنمية المهنيَّة للمعلِّمين، تميل في طبيعتها للجانب النظري على الجانب العملي، والأسلوب السردي على الأسلوب التشاركي والتفاعلي، مع بُعدها عن الأساليب العملية الفعالة التي تُحدث أثراً مباشراً في الواقع العملي، ممّا أدّى إلى ضعف تطبيق المعلومة ومن ثم ضعف جودة المخرجات التي أبطأت من دفع عجلة التحسين والتطوير.

من هنا جاء البحث الإجرائي لِيسُد الفجوة التي أحدثها التدريب التقليدي وبدأت تُطبقه كثير من دول العالم مؤخراً كأسلوب في التَّنمية المهنيَّة المستدامة للمعلِّم؛ فهو نابع من مشكلات واقعية تواجه المعلِّم، وتجعله في حالة تعلم مستمرة؛ بسبب سعيه إلى مواجهة هذه المشكلات؛ متبعاً في ذلك خطوات البحث العلمي والتفكير التأملي اللذين يساعدانه في الوصول للحل، وبالتالي يتحسّن ويتطوّر، وبذلك تولّدت الحاجة لضرورة تمكين المعلِّم من توظيف البحوث الإجرائيَّة (علي، ٢٠١٧).

وعلى الرغم من فاعلية البحث الإجرائي في التَّنمية المهنيَّة المستدامة للمعلِّمين (قاسم، ٢٠١٨)، غير أنّه لا زال هناك قصور شديد في تطبيقه داخل الميدان التربوي، كما أنّه لا يحظى بالاهتمام المطلوب من الممارسين التربويين، وذلك لعدة أسباب أبرزها؛

جهلهم بكيفية تطبيقه، وضعف توفر مهارات المعلِّم الباحث، وقلة الوعي بأهميته ودوره في تعزيز التَّنمية المهنيَّة للمعلِّم، وتحسينه للسلوك المؤسسي، ومعالجته للعديد من المشكلات الهامة، ومساهمته في القدرة على أخذ القرارات الصائبة، وهذا ما أشارت إليه العديد من الدِّراسات التي تناولت موضوع البحث الإجرائي في الميدان التربوي كدراسة (بخاري، ٢٠١٩؛ البلوي، ٢٠٢١؛ الخطيب، ٢٠٢١؛ الشاعر، ٢٠٢٢؛ علي، ٢٠١٧). إضافةً إلى ما أظهرته نتائج الدِّراسة الاستطلاعية التي طبقتها الباحثة على عينة من الممارسين التربويين البالغ عددهم (٢٢) من الذين خاضوا تجربة تطبيق البحث الإجرائي، حيث اتفق ٩٥٪ على وجود حاجة ماسة في نشر ثقافة البحث الإجرائي وتفعيل استخدامه في الميدان التربوي، وَضرورة تشجيع المعلِّمين على تطبيقه.

وقد أظهرت عدة دراسات الحاجة الماسة لإبراز دور البحث الإجرائي في التَّنمية المهنيَّة للمعلِّمين، كدراسة (بخاري، ٢٠١٩؛ البلوي، ٢٠٢١؛ الخطيب، ٢٠٢١؛ العدواني وآخرون، ٢٠٢٢؛ عملة، ٢٠١٨). كما أوصت دراسة كلٌّ من الشاعر (٢٠٢٢)، والحربي وآخرون (٢٠٢٣) بضرورة استخدام البحوث الإجرائيَّة في التطوير المهني، وتشجيع المعلِّمين وتحفيزهم للقيام بعمل البحوث الإجرائيَّة، وبذلك تتجلّى أهمية أن تتوالى الدِّراسات في هذا الجانب، ومدى حاجة المعلِّم لتطبيق هذا النهج.

مما سبق تبرز مشكلة الدِّراسة في قلة الوعي بالدور الذي يُحدثه البحث الإجرائي في التَّنمية المهنيَّة للمعلِّم، ووجود قصور في تطبيقه رغم ما يعتري المهنة من المشكلات التي تُعيق تطور المعلِّم وتنميته، ما يعكس وجود فجوة حقيقية تستدعي البحث والدِّراسة؛ من أجل ذلك سيتم الكشف في هذه الدِّراسة عن دور البحث الإجرائي في تعزيز التَّنمية المهنيَّة للممارسين التربويين من وجهة نظر المعلِّمات الباحثات في مدينة جدّة، مُستخدمة منهج البحث النوعي للوقوف على التجارب وتحليلها واستخلاص دورها في التَّنمية المهنيَّة للممارس التربوي، وعليه حُدّدت أسئلة الدِّراسة، وهي كالتالي:

أسئلة الدِّراسة :

- **السؤال الرئيس:**
  - كيف يعزز البحث الإجرائي التَّنمية المهنيَّة للممارسين التربويين من وجهة نظر المعلِّمات الباحثات في مدينة جدّة؟
- **ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:**
  - كيف يعزز البحث الإجرائي التَّنمية المهنيَّة للممارسين التربويين فيما يتعلق بالجانب **المعرفي** من وجهة نظر المعلِّمات الباحثات في مدينة جدّة؟
  - كيف يعزز البحث الإجرائي التَّنمية المهنيَّة للممارسين التربويين فيما يتعلق بالجانب **المهاري** من وجهة نظر المعلِّمات الباحثات في مدينة جدّة؟
  - كيف يعزز البحث الإجرائي التَّنمية المهنيَّة للممارسين التربويين فيما يتعلق بالجانب **الوجداني** من وجهة نظر المعلِّمات الباحثات في مدينة جدّة؟

أهداف الدِّراسة :

تهدف الدِّراسة إلى إبراز دور البحث الإجرائي في تعزيز التَّنمية المهنيَّة للممارسين التربويين، ويتم ذلك من خلال الآتي:

- إظهار دور البحث الإجرائي في تعزيز التَّنمية المهنيَّة للممارسين التربويين فيما يتعلق بالجانب المعرفي من وجهة نظر المعلِّمات الباحثات في مدينة جدّة.
- اكتشاف دور البحث الإجرائي في تعزيز التَّنمية المهنيَّة للممارسين التربويين فيما يتعلق بالجانب المهاري من وجهة نظر المعلِّمات الباحثات في مدينة جدّة.
- توضيح دور البحث الإجرائي في تعزيز التَّنمية المهنيَّة للممارسين التربويين فيما يتعلق بالجانب الوجداني من وجهة نظر المعلِّمات الباحثات في مدينة جدّة.

أهمية الدِّراسة:

تستمد هذه الدِّراسة أهميتها مما يلي:

الأهمية النظرية:

- تتناول هذه الدِّراسة موضوعاً مهماً يواكب توجهات وزارة التعليم وَرُؤية ٢٠٣٠ وَسعيها في تنمية القدرات البشرية بأحدث الأساليب؛ لإعداد مواطن منافس عالمياً، وذلك من خلال إلقاء الضوء على دور البحث الإجرائي في تعزيز التَّنمية المهنيَّة المستدامة للمعلِّم.
- تُسهم هذه الدِّراسة في نشر ثقافة البحث الإجرائي داخل الأوساط التربوية، والتوعية بأهميته من خلال ما تُظهره تجارب المعلِّمات الباحثات، في كيفية مساهمته في تعزيز التَّنمية المهنيَّة لديهن.
- إثراء المكتبة الأدبية العربية بأبحاث ودراسات تكشف دور البحث الإجرائي في تعزيز التَّنمية المهنيَّة للمعلِّم في الجوانب الثلاثة: (الجانب المعرفي، الجانب المهاري، الجانب الوجداني)، نظراً لأن هذه الدِّراسة _على حد علم الباحثة_ تُعد من الدِّراسات النادرة التي تناولت خلاصة تجارب المعلِّمات الباحثات بمنهجية نوعية.
- تشجيع الباحثين على عمل دراسات تدعم هذا الموضوع وتطوره، وتطبقه على عيّنة أخرى ومدينة مختلفة.

الأهمية التطبيقية:

- قد تُساهم نتائج هذه الدِّراسة في تطبيق البحوث الإجرائيَّة؛ لما ستبرزه من قدرة البحث الإجرائي على تحقيق فارق إيجابي على المستوى المهني وَالميدان التربوي كَكُل.

- قد تُزود نتائج هذه الدِّراسة صُنّاع القرار وَالجهات المسؤولة في تدريب وتأهيل وتقويم المعلِّمين بمدى فاعلية دور البحث الإجرائي في تنمية المعلِّم مهنياً، وَتحسين العملية التعليمية، كونه يعتبر من المداخل الحديثة في التطوير والإصلاح المؤسسي؛ وذلك بتضمينه ضمن موادهم التدريبية وَمعايير التقويم المهنيَّة.
- قد تُحقق هذه الدِّراسة اتخاذ المعلِّم قرار البدء في تطبيق البحث الإجرائي، لما قد تُظهره له من خلال تجارب المعلِّمات الباحثات اللواتي خضن هذه التجربة، وكيف انعكس ذلك بأثر إيجابي بارز عليهن.

مصطلحات الدِّراسة:

- **البحث الإجرائي:** هو أحد أنواع البحوث العلمية التطبيقية التي تهدف إلى تطوير الواقع العملي وتحسينه من خلال حل المشكلات، وذلك من خلال خطوات علمية منطقية إجرائية، ولا تتطلب ما تتطلبه البحوث الأخرى من الدقة في أسلوب الضبط والمنهج (الخطيب، ٢٠٢١؛ الشاعر، ٢٠٢٢؛ علي، ٢٠١٧).
- **ويعرّف إجرائياً:** أنه بحث ميداني يقوم به المعلِّم من أجل حل مشكلة واقعية يواجهها في الميدان التربوي ساعياً من خلال ذلك إلى تحسين الممارسات التعليمية، وتجويد الخطة التعليمية للوصول إلى المخرجات المنشودة، ويكون بذلك اكتسب مهارات متعددة تساعده في ارتقاء أدائه وتعزيز تنميته المهنيَّة (معرفيًّا، ومهاريًّا، وَوجدانيًّا).
- **التَّنمية المهنيَّة للممارس التربوي:** هي عمليات مستمرة تهدف إلى تطوير قدرات المعلِّم وزيادة كفاءته من أجل تحقيق المخرجات التعلّمية، وتجويد العملية التعليمية، وَتحسين مستوى أداء المؤسسة التعليمية؛ من أجل تخريج طلاب ذوي كفاءة ومعرفة (علي، ٢٠١٧).

- **ويعرّف إجرائياً:** بالعمليات التي تهدف إلى تطوير المعلِّم، وتجويد أدائه، وتحقيق نموه المهني (معرفيًّا، ومهاريًّا، وَوجدانيًّا) من خلال القيام بعمل البحوث الإجرائيَّة داخل الميدان التربوي؛ لإيجاد حلول للمشكلات التي يواجهها، فيكون في حالة تعلم مستمرة تفتح له آفاقاً تنموية في الجوانب المختلفة.
- **المعلِّمات الباحثات:** هم المعلِّمون المهتمون بالبحث العلمي والذين يساهمون في القيام بالأبحاث أو يشاركوا فيها لِيُصبحوا عناصر فعالة في نشر المعرفة (Ponte, 2007).
- **وتُعرّف إجرائياً:** بأنهن المعلِّمات الباحثات اللواتي قُمن بعمل بحوث إجرائية؛ من أجل إيجاد حلول للمشاكل التربوية التي يواجهنها، ومن ثم يُساهمن بنشر نتائج ما توصلن إليه؛ لِتعُم المعرفة.

الإطار النظري وَ الدِّراسات السَّابقة

أولاً: الإطار النظري

تضمن الإطار النظري في هذا الفصل ثلاث مباحث رئيسية، الأول: البحث الإجرائي، الثاني: التَّنمية المهنيَّة للممارس التربوي، وَأخيراً دور البحث الإجرائي في تعزيز التَّنمية المهنيَّة للممارس التربوي، وفيما يلي سيتناول كل مبحث بالبيان والتفصيل وبما يخدم هذه الدِّراسة على النحو التالي:

المبحث الأول: البحث الإجرائي

مفهوم البحث الإجرائي:

هو نهج يجمع بين العمل (الإجراء) والبحث، يقوم على أساس خطوات إجرائية عملية في الواقع العملي من أجل إحداث التحسين والتغيير، وقد أُطلقت عليه عدة مسميات مثل: البحوث العملية، البحوث التطبيقية، بحوث الفعل، وبحوث الممارسين؛ وذلك لأنها عملية

في طبيعتها أي تقوم على التطبيق والتنفيذ وليس التنظير، وتتم من قبل الممارس أي مزاول المهنة (محمد وآخرون، ٢٠١٤).

كما أنه نوع من أنواع البحوث المرتبطة بمجال التَّنمية المهنيَّة التي يقوم بها المعلِّمون من أجل حل المشكلات التي يواجهونها لتقويم نتائج أدائهم وتحسين الممارسات التعليمية بطريقة منهجية منظمة (بخاري، ٢٠١٩؛ Hine, 2016).

وأيضاً عرفها قاسم (٢٠١٨)، بأنه بحث منظم يساهم في حل المشكلات الصفية والمدرسية، من خلال إتاحته للتفكير التأملي عند المعلِّم وبذلك يقوم بجمع وتحليل البيانات من أجل الوصول إلى المعلومات التي تُستخدم كأدلة فعلية لِحل المشكلة، والتي تقود بدورها إلى تحسين الأداء وزيادة الفاعلية.

وأضاف الخطيب (٢٠٢٢) أنه بحث قائم في الميدان الواقعي يقوم به القائمون على العملية التعليمية والتربوية من خلال استخدام خطوات علمية منظمة ودقيقة بغرض الوصول لحل مشكلة تعليمية محددة، من أجل تحسين ممارسات الأداء والمساعدة في اتخاذ القرار السليم.

ويختلف البحث الإجرائي عن غيره من البحوث العلمية أنه أقل دقة من حيث الضبط والتفصيل اللذان يسيران عليهما البحوث الأخرى.

من هذه التعريفات نستنتج أن البحث الإجرائي هو عملية دراسية بحثية منظمة ودقيقة، إذ أنّه يُعد من البحوث التطبيقية الميدانية بحيث يقوم المعلِّم باستخدام خطوات عملية مدروسة تُتيح له الملاحظة الذاتية التأملية لأدائه بهدف حل المشكلات التي تواجهه، فيرتقي بذلك أدائه المهني، وتزيد معارفه؛ بالتالي تتطور العملية التعلّمية التعليمية، التي تُساهم في تحقيق المُخرجات المرجوة وإحداث التغيير المطلوب.

ويرتكز البحث الإجرائي على ركائز أهمها: الشعور بالمشكلة وتحديدها، التأمل ويكون بإعمال العقل بالتفكير التأملي طوال عملية التطبيق وقبلها وبعدها، مع الاستناد على

الدِّراسات السَّابقة التي تُعد من أهم المرتكزات للاطلاع على التجارب والمعلومات والمعارف من المصادر العلمية الموثوقة، ثم وضع الفرضيات والخطة التي تقوم على خطوات محددة وواضحة، وأهداف ذكية تجعل عملية التنفيذ فعالة بنتائج ملموسة (إبراهيم، ٢٠٥؛ علام وآخرون، ٢٠١٤).

أنواع البحث الإجرائي:

- **الفردي:** هو الذي يقوم به المعلِّم بنفسه من أجل؛ إيجاد حل للمشكلات التي يواجهها داخل الغرفة الدراسية، لتحسين ممارساته التدريسية من خلال اتباعه لخطوات البحث الإجرائي حيث يستهلها بالتأمل الذاتي الذي يوصله للكشف عن مواطن الخلل ومن ثم اتخاذ الإجراءات المناسبة حيال ذلك، وهذه المشكلات تكون فيما له صلة بالمتعلمين من سلوكيات وأداء، أو ما له علاقة بالعملية التعليمية من أساليب تدريس واستراتيجيات ونحوه، أو كُل ماله علاقة بالبيئة الصفية والمدرسية (الخطيب، ٢٠٢١؛ الشاعر ٢٠٢٢).
- **التشاركي (التعاوني):** هو الذي يتشارك ويتعاون فيه معلِّمَين أو أكثر من نفس التخصص أو البرنامج الأكاديمي؛ من أجل إيجاد حل لمشكلة معينة في فصل دراسي واحد أو أكثر، أو لتحسين العملية التعليمية ذات الصلة بعملهم اليومي لتجويد المخرجات المنشودة، فالمشكلات التي يعملون على حلها هي نفسها التي يقوم بحلها المعلِّم بمفرده ولكن العينة تكون أكبر وتحليل المشكلة يكون أدق؛ لأنه أُخذ من أوجه متعددة (الخطيب،٢٠٢١؛ الشاعر، ٢٠٢٢؛ العمراني، ٢٠٢٠). وتُعد مجتمعات التعلم المهنيَّة من أفضل المستخدمين لأسلوب البحث الإجرائي؛ إذ يساعدهم على التعلم والمعالجة والتحسين (عبدالفتاح وآخرون، ٢٠٢٢).

أهمية البحث الإجرائي:

لخصها مركز إبداع المعلِّم (٢٠٠٤) في إسنادها إلى فرضيتين أساسيتين، هما:

- أنّ كل فرد يواجه عدداً من المشكلات والمعيقات التي تؤثر سلباً على جودة المخرجات والإنتاج والفعالية ويعود ذلك لعدة أسباب تتعلق بطبيعة العمل.
- أنّ الفرد هو أفضل من يتصدى للمشكلات التي تواجهه وهو الأقدر على حلها ومعالجتها؛ وذلك لأنه يعيش هذه المشكلة، وهو الأكثر شعوراً بها وإدراكاً لها، فيستطيع تحليلها، ويكون أكثر حرصاً على إيجاد حلول لها، وقد يلجأ لطلب المساعدة من خبراء مختصين، وهذا لا يلغي دوره الحقيقي من التأمل والتحليل والتنفيذ لحل هذه المشكلة، فهو صاحب الدور الأساسي والفاعل. وأكدت صحة هاتين الفرضيتين عدة كتب أكاديمية تناولت موضوع حل المشكلات منها (Corvett, 2007).

كما تؤكد عدة دراسات منها (Sadegh and Richards, 2021)، أن المعلِّم يمر بعدة مشاكل ومعيقات في عمله يسعى من خلالها إلى إيجاد حلول مناسبة، وتحسين واقعه العملي ليستطيع تحقيق المخرجات المرجوة، فهو الأكثر قدرة على التحليل والتشخيص والتطوير كونه يعيش المشكلة ويدرك جوانبها.

نستنتج مما سبق أهمية البحث الإجرائي إذ تنبع أهميته من أهدافه التي يرمي إليها والفوائد التي يمنحها؛ فهو يعطي مزاول المهنة فرصة لقياس وتقييم أدائه المهني من خلال التعرف على المشكلات، وتحديد نقاط الضعف والقصور؛ وبالتالي سيقوم بوضع خطة تساعده على المعالجة والتحسين، واتخاذ القرارات السليمة التي من شأنها أن ترفع من جودة المخرجات والنتائج.

كما أنه يزيد من اندماج الممارس في مهنته، ويرفع مستوى فاعليته للعمل؛ لأنه سَيُصبح قادراً على تحديد مشكلاته وتحليلها ومعالجتها ومن ثم إحداث أثر التحسين والتطوير، وهذا يُعدّ من أهم الأسباب المحققة للرضا الوظيفي؛ لأنه يُشبع احتياج الفرد لشعوره بالكفاءة والتقدير، فهو يَشعر بالكفاءة لقدرته على الحل والتحسين، ويشعر بالتقدير الذاتي لرضاه بما أحدث من التغيير والتطوير (الرويشد، ٢٠٢١؛ Bergmark, 2020؛ Morales, 2016).

وتظهر فاعلية البحث الإجرائي في تأثيره على مستوى التحصيل الدراسي عند الطلاب، فالبحث الإجرائي يجعل المعلِّم في عملية بحث مستمرة لتحسين العمليات والاستراتيجيات، وتأمل متواصل لأدائه؛ مما سيؤثر بشكل كبير على مخرجات ونواتج التعلم عند الطلاب والتي بدورها سترفع من مستوى التحصيل الدراسي عند الطلاب (علام وآخرون، ٢٠١٤).

النظريات المرتبطة بالبحث الإجرائي:

ارتبط البحث الإجرائي بعدة نظريات من ناحية التعلم والمعرفة وحل المشكلات، ولعل أبرز النظريات المرتبطة بحل المشكلات التي يجدر الاستشهاد بها هنا، هي نظرية تريز (TRIZ).

علاقة نظرية تريز (TRIZ) بالبحث الإجرائي:

ترجع نظرية تريز للعالم الفيزيائي الروسي جرينيتش سولوفيتش ألتشولر (Genrich Saulovich Altshuller)، الذي أسس نظرية تريز المختصة بحل المشكلات وجعل منها منهجية أطلق عليها هذا الاسم، من خلال دراسته المتعمقة في مجال الهندسة والتقنية، فقد أدرك أنّ لحل أي مشكلة يجب التعرف على المتناقضات والتعامل معها باستمرار، ومن ثم السعي لفض التناقضات من خلال الوصول للحل المناسب، ومن هنا اكتشف أن التعامل مع المتناقضات وحلها أساس في استراتيجية حل المشكلات، وهي لبنة

أساسية في نظرية ومنهجية تريز (TRIZ)، فهذه النظرية تقوم على العصف الذهني، ومن ثم تعتمد على البيانات والمعلومات والمنطق والملاحظة التي تساعد على البناء والتقويم.
وأصبحت نظرية تريز تستخدم في حل كثير من المشكلات في مختلف المجالات ولا تقتصر على مجال الهندسة والتقنية فقط (عزت وإسماعيل، ٢٠١٩).

وهنا حلقة الالتقاء بين نظرية تريز (TRIZ) وأسلوب البحث الإجرائي الذي يقوم على حل المشكلات التربوية من خلال الاستقصاء والتأمل والملاحظة ثم التحليل والحل والتقويم.

المبحث الثاني: التَّنمية المهنيَّة للممارس التربوي

مفهوم التَّنمية المهنيَّة للممارس التربوي:

هي عملية مخططة ومنظمة بشكل مستمر، تهدف إلى إعداد المعلِّم للحصول على الخبرات اللازمة التي يحتاجها خلال العملية التعليمية التعلّمية التي تراعي في ذلك احتياجات المعلِّم والمتعلم والمؤسسة التعليمية والمجتمع، فتكون بذلك متجددة ومتطورة طيلة المسار المهني للمعلِّم (الجبور، ٢٠٢٢)، وهي تشمل جميع الجوانب المهمة: الوجدانية، والمهارية، والمعرفية (الرباح، ٢٠١٦).
وعرفها العلي (٢٠٢٢) على أنها عملية مخططة بقصد التغيير الإيجابي من أجل تطوير المعلِّمين وتنميتهم في المؤسسات التعليمية؛ من خلال وضع خطط ذات أهداف وقيم واعية وَموجهة وَمتناسقة مع تطوير المؤسسة التعليمية لإحداث التكامل والتغيير المطلوب.
وهي بمثابة تدريب طويل الأجل بهدف تطوير المعلِّم من خلال فهم المعلِّم لِطبيعة التدريس وَالمتعلمين وَعملية التعلّم، فهو يركز على فهم أعمق لِقاعدة المعرفة المهنيَّة (Sadeghi and Richards, 2021).

من هذه المفاهيم نستنتج أن التَّنمية المهنيَّة للمعلِّم هي عملية تطوير مستمرة، تقوم على خطط طويلة المدى وذات أهداف واستراتيجيات وخطوات عملية؛ من أجل

إكساب المعلِّم المهارات اللازمة التي تُغذي الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية لديه بقصد الارتقاء بالعملية التعليمية التعلّمية وَصقلها وَرفع مستوى الجودة فيها؛ حتى ينعكس بذلك على المخرجات المنشودة، ومن ثم تخريج متعلمين ذوي كفاءة ومهارة ومعرفة ينهضوا بالمجتمع ويرتقوا به.

متطلبات التَّنمية المهنيَّة للممارس التربوي:

التَّنمية المهنيَّة تعني وجود برنامج تدريبي يؤهل الموظف عموماً والمعلِّم بشكل خاص، وحتى تحصل التَّنمية وجب تدريب المعلِّم من خلال تصميم وإعداد برامج تمده بالمعرفة؛ لِيكتسب المهارات المطلوبة، ويتمكن حينها من توظيفها في الواقع العملي (Sadeghi and Richards, 2021). ويكون التدريب ذا أثر فعّال في تطوير المعلِّم مهنياً حين يوافق ويُلبي احتياجات المعلِّمين ويكون الموضوع ذو قيمة فورية من الناحية العملية (Morales, 2016).

ونرى من خلال خبرتنا العملية بأن مسؤولية التَّنمية المهنيَّة تقع على عاتق عدة جهات، منها -وهي الأهم _ الفرد نفسه، في ضوء وجود المعلومة وتوفرها مع التطور العالمي المتسارع الذي أوجب على شاغل الوظيفة أن يتولى تطوير ذاته؛ لِيُكمل ما توفره له الجهات الأخرى من البرامج التدريبية، والمقررات التي تساعده في عملية التَّنمية المهنيَّة بمختلف جوانبها.

أهداف التَّنمية المهنيَّة للممارس التربوي:

لخصتها عدة دراسات منها Bryson (2021) وَ العلي (٢٠٢١) في التالي:

- تزويد المعلِّم بالمعرفة اللازمة لتجديد المخزون العلمي المعرفي الذي يساعده في إثراء مادته العلمية.
- إكساب المعلِّم المهارات التي تساهم في رفع كفاءته التدريسية وأدائه المهني.
- إكساب المعلِّم مهارات التقويم الذاتي والقدرة على المعالجة والتحسين.

- تبصيره بالمشكلات والمعيقات التي قد يواجهها، واستعراض التحديات وأسبابها وطرق المعالجة المختلفة.
- التعرف على تجارب الآخرين والاستفادة من خبراتهم.

مجالات التَّنمية المهنيَّة للممارس التربوي:

لخّص الرباح (٢٠١٦) نظرية القلقشندي في التَّنمية المهنيَّة في ثلاث مجالات، هي:

- **المجال المعرفي:** يُعد تنمية المعلِّم معرفياً مطلباً أساسياً؛ لأن هذا الجانب تبنى على أساسه خطته التعليمية، وهي من المهن التي تتطلب إثراء معرفيًا يتطور باستمرار؛ لأن ذلك سيؤثر على مهاراته وممارساته التدريسية، فَكُلما كان مخزونه المعرفي عالي وذو جودة مرتفعة، انعكس ذلك إيجابياً على العملية التعليمية التعلّمية والمخرجات المرجو تحقيقها، وبذلك سيكون المعلِّم متطورًا دائماً تِبعاً لِتجدّد المعلومات والمعرفة لديه.

  ومن خلال عملنا في التدريب والتطوير نجد أنّ التَّنمية المعرفية تفتح آفاقاً واسعة لدى المعلِّم؛ لأنه بسببها سيمتلك ذخيرة معرفية يكتسب من خلالها الثقة في ذاته، والتي ستكون وقودًا محفزاً له للعطاء، كما سيكتسب ثقة المتعلمين به، وسيستطيع حينها إثراء العملية التعليمية التعلّمية، وذلك بتمكنه المعرفي المتجدد لكل ما تتطلبه مهنته.

- **المجال المهاري:** هي الممارسات والطرق والوسائل التي تساهم في إيصال ما لدى الفرد من معلومات ومعارف، فالمعلِّم يحتاج لتنمية مهاراته وتطويرها باستمرار؛ كونها مرتبطة ارتباطًا مباشرًا بجودة أدائه وقدرته على الإتقان، وهي الوسيلة التي يستطيع من خلالها توظيف ما لديه من معارف وعلم وإيصاله للمتعلمين باستخدام الطرق والاستراتيجيات المناسبة، إلى جانب أهمية ما تتطلبه المهنة من

تطوير للمهارات الناعمة التي تساهم بشكل كبير في توظيف مهارات المهنة الأخرى.

ومن ذلك نستنتج أن الجانب المهاري يَكمُن في قدرة المعلِّم ومهارته في كيفية استخدام الوسائل التدريسية المختلفة والحديثة، وكذلك قدرته على حسن التعامل مع المتعلمين بمختلف خصائصهم النمائية وفروقاتهم الفردية، والأهم قدرته لِيكون ميسّراً وموجهاً للمتعلمين؛ لِمساعدتهم في تحقيق المخرجات المنشودة.

- **المجال الوجداني:** يشمل المجال الوجداني التركيز على تكوين توجهات إيجابية تجاه المهنة والعمل، فيكون المعلِّم محفزاً وشغوفاً بمهنته، من خلال معرفته بأهميتها ومدى حاجة مجتمعه لها، وماذا سينتج من أدائه، ولكن تغفل كثير من المؤسسات التعليمية الاهتمام بهذا الجانب الذي يشكل جزءاً مهماً في علاقة المعلِّم مع طلابه، وأكدت ذلك أيضاً دراسة (Bergmark, 2020) بأن المجال الوجداني هو المحرك الأساسي لسلوك الإنسان؛ لأنه ينبع من داخله فيدفعه إلى القيام بسلوك معين، وباستثماره يتعزز تنمية الجانب المعرفي والجانب المهاري.

ومن خلال تخصصنا في إدارة الموارد البشرية نلاحظ أنّ كثيرًا من الدِّراسات والكتب الإدارية التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي والحفاظ على رأس المال البشري تؤكد بأن هناك علاقة وطيدة بين ارتفاع مستوى الأداء وشعور الموظف بالرضا، فكلما كان الموظف راضياً عن مهنته مُحباً لها -وإن كانت ذات تحديات ومهام شاقة - كان أكثر شغفاً وعطاءً، ولذا نرى كثيرًا من المؤسسات تتبع أساليب مختلفة وحديثة لتحفيز الموظف ورفع مستوى مشاعره الإيجابية، في سبيل كسب انتمائه وولائه اللذين يقودان للإنتاج الأمثل.

أهمية التَّنمية المهنيَّة للممارس التربوي والطلاب:

بما أنّ المعلِّم يُعد أحد العوامل المؤثرة في العملية التعليمية، وبما أنّ العملية التعليمية في تغير وتطوير مستمر، فإن هذا يؤكد على لزوم تنمية الممارس التربوي لتتحقق لديه القدرة والتمكن على تأدية مهنته بسلاسة والتعامل مع التحديات بثقة واقتدار، وسيؤثر ذلك على نتاج عمل المعلِّم على طلابه، ذلك أنه كلما كان المعلِّم متطورًا ويسعى لتنمية ذاته مهنيًّا، فهو يطور معه طلابه ويساهم في تنميتهم.

وقد أكدت ذلك دراسة (الحربي وآخرون، ٢٠٢٣) التي أبرزت اهتمام عدة دول، مثل: فنلندا وكوريا الجنوبية واليابان، على تنمية المعلِّم وتطويره وكيف انعكست إيجاباً على الطلاب وعلى العملية التعليمية، وكانت ذات أثر واضح على تقدمهم، وبينت دراسة العنادي، هويمل (٢٠١٥)، أن اليابان وفنلندا تحولتا لتكون من أقوى الدول اقتصاداً في فترة وجيزة رغم أنهما لا تمتلكان مصادر للثروات بعكس دول أخرى غنية ولم تحقق ذلك؛ ويرجع السبب إلى اهتمامهما بجودة النظم التعليمية، والاهتمام بشكل كبير بالتَّنمية المهنيَّة للمعلِّم، وذكرت الدِّراسة أيضاً أنهما حققتا في عام ٢٠١١م نتائج متقدمة في الاختبارات الدولية للقراءة والرياضيات أثارت إعجاب الأوساط التربوية.

المبحث الثالث: دور البحث الإجرائي في تعزيز التَّنمية المهنيَّة للممارس التربوي

نستنتج من جميع الدِّراسات التي استندت عليها هذه الدِّراسة، بأنّ للبحث الإجرائي دور في تعزيز التَّنمية المهنيَّة للممارس التربوي وذلك من خلال الآتي:

- **من الناحية المعرفية:** يدفع البحث الإجرائي لرفع مستوى المعرفة عند المعلِّم لأنه يكون في حالة تعلم مستمرة، فمن خلال عملية الاستقصاء التي هي أساس البحث الإجرائي، سيكون لدى المعلِّم مجموعة من البيانات والمعلومات نتيجة بحثه واستقصائه من مصادر متعددة، مثل: الدِّراسات العلمية. علاوة على ذلك حين يكون التحسين للمنهج الدراسي والخطة التعليمية، سيبدأ المعلِّم بالاطلاع على خبراء ومختصين، والاستفادة

من خبراتهم وتجاربهم ومعارفهم وعلومهم وهذا ما أشارت إليه أيضاً دراسة كلٌّ من (الرباح، ٢٠٠١٦؛ علي، ٢٠١٩).

- **من الناحية المهارية:** يقوم البحث الإجرائي في أول خطواته على التأمل الذاتي الذي سينمي بدوره مهارات التأمل والتقويم الذاتي والملاحظة، ومنه بعد ذلك مهارات التحليل ومهارة اتخاذ القرار وإجراء التحسين والمعالجة، فالمعلِّم الذي يقوم بعمل البحوث الإجرائيَّة يكون قد مر بتجربة ذاتية احتك من خلالها بمشكلات تخللت الكثير من المحكات والتحديات التي جعلت منه يخرج بخبرة صار بها أنضج وأقدر على اتخاذ القرارات أكثر من غيره، بالإضافة إلى المهارات التي قد تكون أجريت عليها خطة معالجة وتحسين كمهارات التدريس مثلاً، وهذا ما أكدته نتائج بخاري (٢٠١٩)، وكذلك دراسة علي (٢٠١٧).
- **من الناحية الوجدانية:** عندما يعرف المعلِّم نفسه ويكون قادراً على التأمل والتقييم والتقويم، سيستطيع تخطي العقبات والتعامل مع التحديات، وبذلك سيتولّد عنده الشعور بالكفاءة والتقدير الذاتي، ومنها سترتفع مشاعره الوجدانية إيجابياً نحو مهنته، فالبحث الإجرائي يُشعر المعلِّم بعظم إنجازه في تحقيق التحسين والمعالجة، علاوةً على ذلك سيمكنه من حل الكثير من المشكلات التي يواجهها في واقعه العملي، وبذلك يكون أكثر رضا وراحة مما يدفعه إلى المُضي قُدُماً. وقد أكدت دراسة (خليفه، ٢٠٢٣) بأنه كلما كان الموظف قادراً على حل مشكلاته المهنيَّة تحقق لديه الرضا الوظيفي، وأكدت أيضًا دراسة (Trivedi, 2019) أنّ إشباع حاجة التحقيق الذاتي في نظرية ماسلو كان دافعاً لتحقيق المزيد من الإنجازات.

ثانياً : الدِّراسات السَّابقة

تضمن هذا الجزء عرض الدِّراسات السَّابقة المحلية والعربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدِّراسة، وعرضت وفق تسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث، مع اشتمالها على معلومات عن الدِّراسة كالهدف والعينة وأبرز النتائج التي توصلت إليها، على النحو التالي:

- **دراسة (2013) Hine** وهي بعنوان "**أهمية البحث الإجرائي في برامج تعليم المعلِّمين**"، حيث ناقشت هذه الدِّراسة من خلال تسليط الضوء على النهج الذي اعتمدته مؤسستان من مؤسسات التعليم العالي إحداهما في الولايات المتحدة والأخرى في أستراليا تدريس بحوث العمل للمعلِّمين، وذلك بتحديد الممارسة المهنيَّة التي يستخدمها أحد الأكاديميين لتدريس مادة بحوث العمل ضمن برنامج الماجستير، وقام بتطبيقها المعلِّم الباحث نفسه في تدريسه لهذه المادة على مدى أربع سنوات، وتوصل إلى أنّ المهارات والمعرفة التي تم تطويرها ذات أهمية كبيرة في تعليم المعلِّمين مهنة التدريس، وتضمنت الورقة البحثية أمثلة على مشاريع الطلبة التي كانت عبارة عن بحوث إجرائية، وأكدت الدِّراسة بما توصلت إليه من نتائج على أهمية دور بحوث العمل في إعداد المعلِّمين ومعلِّمي ما قبل الخدمة وتطويرهم المهني، وضرورة تضمين البحث الإجرائي كوحدة أساسية في برامج إعداد المعلِّمين سواء في البكالوريوس أو الماجستير؛ لما لها من انعكاسات جديرة بالاهتمام لتطويرهم المهني، وإحداث تغييرات إيجابية داخل الفصول والمدارس.
- **دراسة (٢٠١٦) Morales** التي بعنوان "**البحث الإجرائي التشاركي مع البحث الإجرائي في التطوير المهني للمعلِّمين (مراجعة أدبية)**"، لتستعرض بذلك بحث العمل التشاركي كنهج للتطوير المهني للمعلِّمين، وناقشت الدِّراسة الفوائد

والتحديات التي حددها باحثون قاموا بإجراء بحوث عمل تشاركية، وكانت الدِّراسة في الفلبين؛ حيث قامت باستعراض مميزات كلٍ من بحث العمل وبحث العمل التشاركي، وتوصلت إلى: أهمية تصميم شبكة معلِّمين لتعزيز البحث من أجل العمل والعمل من أجل البحث لخلق المعرفة والنظريات وحل المشكلات التي تحدث في الفصول الدراسية. وقدمت الدِّراسة مخططًا للبحث التشاركي ليتعاون في استخدامه باحثون من الجامعة مع معلِّمي التعليم الأساسي من أجل تشكيل خلايا بحثية أو شبكة معلِّمين لإجراء بحوث عمل يتشاركون فيها المعرفة والتأملات؛ وبالتالي ترتفع مستوى مهنية المعلِّمين من خلال المساهمة في الإصلاحات التعليمية وخلق المعرفة والمشاركة، وأكدت الدِّراسة على أنّ البحث الإجرائي يُعد شكلًا من أشكال التطوير المهني للمعلِّمين فهو يزيد من الشعور بالاحتراف ويسمح للمعلِّم أن يكون عاملًا من عوامل التغيير.

- **دراسة علي (٢٠١٧)** التي بعنوان **"البحوث الإجرائيَّة مدخل للتنمية المهنيَّة المستدامة لمعلِّمي التعليم قبل الجامعي"**، فقد هدفت إلى وضع تصور مقترح لآليات استخدام البحوث الإجرائيَّة كمدخل للتنمية المهنيَّة المستدامة لمعلِّمي التعليم قبل الجامعي بالمدارس المصرية، واستخدمت الدِّراسة المنهج الوصفي، وأداة الاستبانة، على عينة مكونة من (٣٠) أستاذ، وعلى ضوء النتائج قامت الدِّراسة بتقديم تصور مقترح لآليات استخدام البحوث الإجرائيَّة كمدخل للتنمية المهنيَّة المستدامة لمعلِّمي التعليم قبل الجامعي بالمدارس المصرية. وأبرز ما جاءت به الدِّراسة من نتائج وتوصيات: ضرورة دعم المعلِّمين وحثهم على تطبيق البحوث الإجرائيَّة وتذليل كُل السُّبل المعينة على ذلك.
- **دراسة بخاري (٢٠١٩)** التي بعنوان **"دور البحث الإجرائي في تحسين الممارسات التعليمية من وجهة نظر القيادات المدرسية بمدينة الرياض"** وهدفت إلى الكشف

عن هذا الدور، من خلال عينة تكونت من (٩٥٢) قائدة مدرسية، باستخدام أداة الاستبانة، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي لتحقيق الغرض البحثي، وأسفرت نتائج الدِّراسة عن أن هناك دورًا كبيرًا للبحث الإجرائي في تحسين الممارسات التعليمية وتجويد المخرجات ورفع مستوى التحصيل الدراسي.

- دراسة Meesuk et al. (2020) التي بعنوان "**التدريس القائم على البحث الإجرائي في الفصل الدراسي: استراتيجية التطوير المهني المستدام للمعلِّمين**"، حيث استخدمت منهجية دراسة الحالة ومقارنة نتائج معلِّمي مركز تنمية الطفل الذين يطبقون التدريس القائم على البحث في الفصول الدراسية. وكانت العينة مكونة من ٨١ معلِّماً من مركز تنمية الطفل التابع للمنظمة الإدارية المحلية في تايلند، مستمدة من أخذ عينات عشوائية متعددة المراحل. واستخدمت الدِّراسة أداة المقابلة شبه المنظمة، وتوصلت الدِّراسة إلى أنّ المعلِّمين الذين يطبقون التدريس القائم على البحث يمتلكون القدرة على تطوير أنفسهم دون الحاجة إلى خبير، كما يمتلكون مهارات في التفكير، ولديهم تمكن ومعرفة في المهنة وأساليب التدريس، بعكس المعلِّمين الذين يتبعون التعليم المنتظم، كما أشارت النتائج إلى أن تحصيل نتائج التدريس مستقرة.
- دراسة Bergmark (2020) التي بعنوان "**دور البحث الإجرائي في جهود المعلِّمين لتطوير التعليم القائم على البحث في السويد**"، تناولت تحليل دوافع المعلِّمين وتوقعاتهم عند الانخراط في البحث الإجرائي وربطها بنتائج العملية التعليمية من خلال منظور قائم على الأدلة، واعتمدت الدِّراسة في إطارها النظري على البحث في دوافع التدريس ومدى المشاركة في البحث الإجرائي، وقد أجريت الدِّراسة في بلدية في السويد، حيث تم وضع هياكل وأنشطة متنوعة لدعم بناء التعليم القائم على البحث، وتكونت عينة الدِّراسة من ٤٥ معلِّمة و٥ معلِّمين من

خلال كتابتهم لتأملات كتابية وشفهية يعرضوا من خلالها مشاريع بحوثهم الإجرائيَّة، وقد أظهرت النتائج ارتفاع وعي المعلّمين بضرورة المشاركة في البحث الإجرائي وارتفاع الحافز الداخلي لديهم، وقد أدت هذه التجربة إلى تطوير مهاراتهم التدريسية وزادت من كفاءتهم التربوية.

- **دراسة البلوي (٢٠٢١)** التي هدفت إلى التعرف على "**درجة توافر مهارات البحث الإجرائي لدى معلّمات التعليم العام بمدينة تبوك في المملكة العربية السُّعوديَّة**"، وتمثلت عينة الدِّراسة في ١٢٠ معلّمة من معلّمات التعليم العام في مدينة تبوك في المملكة العربية السُّعوديَّة، مستخدمة أداة الاستبانة، وأظهرت النتائج أنّه كلما ارتفع المستوى الأكاديمي للمعلّمة زادت عندها المهارات والاستعداد في استخدام مهارات البحث الإجرائي، وأوصت الدِّراسة بضرورة تدريب المعلّمات على القيام بعمل البحوث الإجرائيَّة ودعم الأبحاث المساهمة في رفع مستوى المعرفة والمهارة وجودة الأداء.
- **دراسة الشاعر (٢٠٢٢)** التي بعنوان "**البحوث الإجرائيَّة مدخل للتطوير المهني لمعلّمي المرحلة الثانوية بالمحافظة الوسطى في قطاع غزة**"، التي استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وأداة استبانة طُبقت على عينة الدِّراسة المكونة من (١٨٧) معلّم ومعلّمة، وتوصلت نتائج الدِّراسة إلى أن البحوث الإجرائيَّة لها تأثير في تنمية المعلّمين مهنياً في مختلف الجوانب، وجاءت توصيات الدِّراسة بضرورة استخدام البحوث الإجرائيَّة في التطوير المهني لمعلّمي المرحلة الثانوية وذلك بإلزام المعلّمين بعمل بحوث إجرائية سواء فردية أو تعاونية، والعمل على تشجيعهم وتحفيزهم في ذلك باستمرار.
- **دراسة العدواني وآخرون (٢٠٢٢)** التي بعنوان "**أثر استخدام البحث الإجرائي في تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لدى معلّمي الجغرافيا في المرحلة الثانوية**

بمدينة المحويت"، وهدفت إلى الكشف عن هذا الأثر. واستخدمت الدِّراسة المنهج شبه التجريبي وتمثلت الأداة في بطاقة ملاحظة مكونة من (١٥) مهارة وَ(٦٥) مؤشر أداء، وطُبقت التجربة على عينة مكونة من (٢٤) معلِّم ومعلِّمة، ومن خلال النتائج توصل الباحثون إلى أهمية اعتماد البحوث الإجرائيَّة كمدخل للتنمية المهنيَّة المستدامة داخل المدرسة، وضرورة دعم معلِّمي الجغرافيا في تنفيذ بحوث إجرائية.

التعليق على الدِّراسات السَّابقة:

من خلال استعراض وتحليل الدِّراسات السَّابقة ذات الصلة بموضوع الدِّراسة الحالية، تم رصد أوجه التوافق والاختلاف، وكذلك جوانب التميز والاستفادة التي توصلت إليها الدِّراسة الحالية من الدِّراسات السَّابقة، وجاء ذلك كما يلي:

- اتفقت الدِّراسة الحالية مع دراسة الشاعر (٢٠٢٢)، ودراسة العدواني وآخرون (٢٠٢٢)، ودراسة العمراني (٢٠٢٠)، ودراسة بخاري (٢٠١٩) في الهدف، إذ إنّ الدِّراسة الحالية تهدف إلى الكشف عن دور البحث الإجرائي في تعزيز التَّنمية المهنيَّة للمعلِّم، ولكن تتميز الدِّراسة الحالية بأنها شملت الجوانب الثلاثة للتنمية المهنيَّة للمعلِّم: (المعرفية والمهارية والوجدانية)، أما دراسة بخاري (٢٠١٩) فقد ركزت على المهارات التدريسية، ودراسة الشاعر (٢٠٢٢) سلطت الضوء على التطوير المهني لمعلِّمي المرحلة الثانوية.
- كما اتفقت الدِّراسة الحالية مع دراسة Meesuk et al. (2020) في منهج الدِّراسة حيث تستخدم منهج دراسة الحالة، وهذا ما تتبعه الدِّراسة الحالية في منهجها؛ وذلك بحكم ما تتطلبه أهدافها والعينة المقصودة.

- تختلف الدِّراسة الحالية مع معظم الدِّراسات السَّابقة في استخدامها لأداة الاستبانة وأداة الملاحظة، واتفقت مع دراسة Meesuk et al. (2020) ، ودراسة Bergmark (2020) في استخدام أسلوب المقابلة لجمع البيانات.
- تميزت الدِّراسة الحالية بكشفها عن دور البحث الإجرائي في تعزيز التَّنمية المهنيَّة للمعلِّم من خلال تجارب المعلِّمات الباحثات، مستخدمة منهج البحث النوعي وأداة المقابلة لدراسة وتحليل التجارب بطريقة واقعية، بخلاف ما تطرقت له الدِّراسات السَّابقة في موضوع دور البحث الإجرائي في التَّنمية المهنيَّة للمعلِّم.
- كما استفادت الدِّراسة الحالية من الدِّراسات السَّابقة في إثراء وبناء الإطار النظري، وتحديد مجالات ومحاور البحث، واستفادت أيضاً من المصادر والمراجع المشار إليها في الدِّراسات السَّابقة.

منهجية الدِّراسة وَإجراءاتها

منهج الدِّراسة:

تعتمد الدِّراسة الحالية على استخدام المنهج النوعي "دراسة حالة"؛ لأنه المنهج الأنسب لطبيعة الدِّراسة وتحقيق أهدافها، حيث ذكر سويسي (٢٠٢٣) وَ القحطاني (٢٠١٩) أن هذا المنهج هو أحد أنواع البحوث العلمية التي تدرس حالة محددة أو ظاهرة معينة، وقد يكون برنامجًا أو نشاطًا أو فردًا أو مجموعة من الأفراد؛ من أجل تحليلها بعمق والدخول في تفاصيلها للوصول إلى نتائج وحقائق واضحة.

ومن هنا اتخذت الدِّراسة الحالية المنهج النوعي منهجًا لها؛ لأنه الأفضل في تحقيق أهداف الدِّراسة والإجابة عن أسئلتها في الكشف عن دور البحث الإجرائي في تعزيز التَّنمية المهنيَّة للمعلِّم من خلال تجارب المعلِّمات الباحثات في مدينة جدّة؛ وبه يتم فهم مشكلة الدِّراسة وأبعادها فهماً عميقاً والتركيز في التجارب المختلفة ومعانيها

مجتمع الدِّراسة وعينتها :

يتألف مجتمع الدِّراسة الحالية من جميع المعلِّمات الباحثات في مدينة جدّة، من مختلف المراحل التعليمية والمدارس.

وَتكونت عينة الدِّراسة من (٧) معلِّمات باحثات، أجرين بحوث إجرائية فردية، وقد تم اختيار المشاركات في الدِّراسة بطريقة كرة الثلج وهي من العينات القصدية غير العشوائية، وتكون باختيار عدد من المشاركين، وبعد تقديمهم معلومات تفيد موضوع الدِّراسة، يقومون بترشيح عدد آخر من المشاركين وهكذا حتى يتم الاكتفاء والوصول للعدد المطلوب للعينة؛ لذلك سميت بعينة كرة الثلج لأنها تبدأ من نقطة وتكبر حتى اكتمال العينة (محمد، ٢٠١٧)، وفي هذه الدِّراسة قامت الباحثة بالبحث عن المعلِّمات اللواتي طبّقن بحوثًا إجرائية في مدارس التعليم العام أو الخاص أو العالمي في مدينة جدّة في مختلف المراحل التعليمية، فالمعلِّمات الباحثات هنَّ أفضل من يعطي خلاصة التجربة التي عايشوها وأثرها على تنميتهن المهنيَّة، ثم تم تنظيم وإجراء مقابلات عن طريق برنامج Zoom، وبعد الانتهاء من كل مقابلة يتم ترشيح عدد آخر من المعلِّمات الباحثات، وهكذا حتى تم الوصول إلى عدد كافٍ من المشاركات، والتي تحقق من خلالها الغرض البحثي.

حدود الدِّراسة :

- **الحدود الموضوعية**: اقتصر موضوع الدِّراسة على دور البحث الإجرائي في تعزيز التَّنمية المهنيَّة للمعلِّم من خلال تجارب المعلِّمات الباحثات في مدينة جدّة.
- **الحدود المكانية:** شملت الدِّراسة مختلف المدارس بكافة المراحل التعليمية في مدينة جدّة.
- **الحدود البشرية:** اقتصرت الدِّراسة على المعلِّمات الباحثات.

- **الحدود الزمانية:** طُبّقت الدِّراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام ١٤٤٤/١٤٤٥هـ.

أداة الدِّراسة:

اعتمدت الدِّراسة على أسلوب المقابلة شبه المنظمة كأداة رئيسية للإجابة عن أسئلة البحث، إذ تُعد المقابلة شبه المنظمة أحد أدوات البحث النوعي التي تساعد الباحث في الحصول على المعلومات اللازمة من خلال التقاءه بالمشاركين إما حضورياً أو عن بعد وقد تكون المقابلات فردية أو جماعية، ، وقد تمّ اختيار هذه الأداة كونها تتسم بالمرونة والدقة حيث تسمح للمشاركين بالإفادة بالمعلومات بشكل أوسع، وتعطي الباحث فرصة للتحكم في مجريات الأسئلة. (القحطاني، ٢٠١٩؛ محمد، ٢٠١٧)، وقد تمّ توجيه عدد من الأسئلة المرنة ذات النهايات المفتوحة والمغلقة للمعلّمات الباحثات في مدينة جدّة، وأتيح خلال المقابلة التعبير عن الإجابات بالصيغة التي تفضّلها المشاركات، والاستفادة من الأفكار المطروحة والتي لها علاقة بالدِّراسة البحثية، وقد كانت اللقاءات فردية عبر برنامج Zoom بمدة زمنية تراوحت بين ٣٠ إلى ٦٠ دقيقة للجلسة الواحدة، تم خلالها تسجيل المقابلة عن طريق تفعيل زر التسجيل الموجود في تطبيق Zoom، وتم خلالها مراعاة الاعتبارات العلمية والأخلاقية مع المحافظة على خصوصية المعلومات وسريتها، وأخذ الإذن من المشاركات بتسجيل المقابلة مع حرية الانسحاب في أي وقت، واستخدام البيانات لأغراض البحث فقط.

الاجراءات المتخذة للتحقق من المصداقية والموثوقية:

هناك أربع معايير لتحقيق الموثوقية في البحث النوعي تم ذكرها في عدة مصادر منها (العدساني، ٢٠٢٢؛ العبدالكريم، ٢٠٢٠)، وتم مراعاتها في هذه الدِّراسة بعد إتمام بناء الأداة واعتمادها من مشرفة البحث وقسم التخطيط والمعلومات في وزارة التعليم، والحصول على

خطاب تسهيل مهمة باحث، وتوقيع نماذج الأخلاقيات ومراعاة كل الاعتبارات العلمية والأخلاقية عند إجراء الدِّراسة، والمعايير كالتالي:

- **المصداقية:** وهي تقييم نتائج الدِّراسة من خلال وجهات نظر المشاركين، ولتحقق الدِّراسة الحالية المصداقية، استخدمت التثليث أو التعددية، فتعددت في هذه الدِّراسة نوعية المشاركات من الناحية المهنيَّة والثقافية والعلمية والعملية.
- **الانتقالية:** وهي بتطبيق نفس البحث على عينة في مجتمع مقارب يتشابهون في نفس الظروف، ومن ثم نقل تجاربهم للاستفادة منها والتي غالباً ستعطي نفس النتائج. وهذه الدِّراسة تتسم بنقل تجارب المشاركين وتحليلها، والتي ستعطي نفس النتائج غالباً فيما لو طُبّقت على مجموعة أخرى أصغر كانت أو أكبر في نفس المنطقة.
- **الاعتمادية:** هي مدى تكرار النتائج في نفس السياق والظروف ويُمكن معالجتها بالتحليل الدقيق، وقد قامت الدِّراسة الحالية بزيادة عدد المشاركات عن العدد المطلوب من أجل أخذ معلومات أكثر، والأخذ بعين الاعتبار الفهم الجيد وملاحظة التعبيرات اللفظية وغير اللفظية، وتتبع الفروق الدقيقة للمعاني والسياقات، وتتبع الرموز، وتحليل المستندات ومراجعتها والتحقق منها بدقة.
- **التأكيدية:** وهي تهتم بأن تكون خالية من التحيز الذاتي في تفسير النتائج، وهذا ما قامت عليه الدِّراسة الحالية في تفسير نتائجها وكذلك أثناء المقابلات مع المشاركين حيث التزمت الباحثة بالحيادية، وتحليل النتائج وتفسيرها بدون تحيز بحيث تكون مطابقة للمعاني والدلالات التي أدلت بها المشاركات، وذلك بداية من إجراء المقابلات وتفريغها صوتياً، ثم مراجعتها وتحليلها وترميزها إلى تفسيرها.

الاعتبارات العلمية والأخلاقية للبحث

قامت الباحثة بمجموعة من الخطوات لتطبيق أداة البحث:

- من أسباب اختياري لعنوان البحث يعود لاختصاصي في إدارة الموارد البشرية بالتحديد التدريب والتطوير، وكوني عملت في مؤسسات التعليم، واهتمامي بمجال التربية والتعليم، وأسعى لتخصيص مساري المهني في تنمية الكوادر التعليمية، ثم من خلال دراستي في برنامج ماجستير القيادة التربوية تعرفت على منهجية البحث الإجرائي، ومنها جاءت فكرة البحث في دراسة دور البحث الإجرائي في تعزيز التَّنمية المهنيَّة للممارس التربوي، وبدأت (المشروع البحثي).
- الاطلاع على المراجع والدِّراسات السَّابقة التي لها علاقة بالموضوع البحثي.
- بناء أداة البحث في صورتها الأولية، ثم عرضها على مشرفة البحث والأخذ بتوصياتها والعمل بها.
- اعتماد أداة البحث بعد إجراء التعديلات عليها، وإعادة صياغتها.
- الانتهاء من تعبئة النماذج المطلوبة لتسهيل إجراء البحث وتطبيق الأداة، ثم توقيعها من الجهات المختصة.
- تم التواصل مع إدارة التخطيط والمعلومات للحصول على خطاب تسهيل مهمة باحث، حتى تتم الموافقة بتطبيق الأداة، وجمع البيانات من المعلِّمات الباحثات في مدينة جدّة.
- تجميع العينة والتواصل معهم عن طريق الواتس أب برسالة تُوضح الغرض البحثي، وأخذ الموافقة في إجراء المقابلة وتسجيلها وطريقتها، ثم تحديد موعد مناسب.

- تم إجراء المقابلات عن طريق تطبيق Zoom لمدة زمنية تراوحت بين ٣٠ -٦٠ دقيقة، ثم أخذ الموافقة على إجراء المقابلة وتسجيلها من خلال التوقيع على استمارة الموافقة، والتوضيح لهن بأن المعلومات سيتم استخدامها لأغراض البحث مع المحافظة على السرية والخصوصية، ثم تم تحديد الهدف من الدِّراسة وأهمية المعلومات التي ستجيب عن أسئلة الدِّراسة، وتقديم الشكر والامتنان للمشاركات على مشاركتهم التي أثرت الدِّراسة من خلال تجاربهم المختلفة.

وأخيراً تم اختيار العينة بطريقة قصدية لفهم مشكلة البحث والتعمق فيها بتفسيرات منطقية، وتوصيات يتم بنائها على نتائج البيانات. والتزمت الباحثة خلال المقابلة بالحيادية، وفهم مشكلة الدِّراسة بمنظور عميق مع مراعاة كل حالة وتجربتها الخاصة، وتعتبر الخبرات الشخصية والمعرفة التي تمتلكها الباحثة عاملاً مهماً في تفسير مشكلة الدِّراسة، وتحليل بيناتها، واستنتاج نتائجها.

تحليل البيانات:

- **تنظيم البيانات:** بعد تسجيل المقابلات تم تنظيم بيانات كل مقابلة في مجلد إلكتروني خاص وترميز اسم المشاركة للحفاظ على خصوصية المعلومات.
- **تفريغ البيانات:** تم تفريغ كل مقابلة تفريغاً كتابياً على ملف Word وإضافته لمجلده الخاص.
- **الترميز:** قراءة البيانات خمس مرات تقريباً حتى تصبح مألوفة واكتشاف المعاني التي لم تظهر من القراءات الأولى، ثم حللت تحليلاً موضوعياً من خلال وضع الرموز التي توضح العبارات والمعاني، وتمت الاستعانة بجداول Excel.

- **التصنيف:** بعد عملية الترميز، تم تصنيف البيانات تصنيفاً محورياً من خلال ربط الفئات الفرعية للرموز المتشابهة لتشكيل محاور ترتبط بأهداف الدِّراسة، والإجابة عن أسئلتها.
- **استخلاص النتائج** وتفسيرها وربطها بالدِّراسات السَّابقة لتؤدي إلى نتائج ذات تحليل عميق.

نتائج البحث: عرضها وتحليلها ومناقشتها

عرض نتائج الدِّراسة، تحليلها ومناقشتها

كانت أسئلة الدِّراسة كالآتي:

- كيف يعزز البحث الإجرائي التَّنمية المهنيَّة للممارسين التربويين فيما يتعلق بالجانب **المعرفي** من خلال وجهة نظر المعلِّمات الباحثات في مدينة جدّة؟
- كيف يعزز البحث الإجرائي التَّنمية المهنيَّة للممارسين التربويين فيما يتعلق بالجانب **المهاري** من خلال وجهة نظر المعلِّمات الباحثات في مدينة جدّة؟
- كيف يعزز البحث الإجرائي التَّنمية المهنيَّة للممارسين التربويين فيما يتعلق بالجانب **الوجداني** من خلال وجهة نظر المعلِّمات الباحثات في مدينة جدّة؟

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: كيف يعزز البحث الإجرائي التَّنمية المهنيَّة للممارسين التربويين فيما يتعلق بالجانب المعرفي من خلال وجهة نظر المعلِّمات الباحثات في مدينة جدّة؟

من خلال تحليل بيانات المقابلات لعدد سبع معلِّمات باحثات سبق لهن القيام ببحوث إجرائية، وضّحن أنّهن وجدن تنمية مهنية في الجانب المعرفي لديهن، وظهر الجانب المعرفي من خلال إجابة المشاركات على هذا السؤال في محورين (الإثراء المعرفي، والإنتاج المعرفي):

➢ **الإثراء المعرفي:**

اتفقت المشاركات على أن البحث الإجرائي كان سبباً في زيادة المخزون المعرفي حيث أثراهن معرفياً في معرفة ماهية البحث الإجرائي وكيفية تطبيقه، كما أثراهن أيضاً في معرفة أحدث الحلول التي تشابه المشكلات التي يواجهنها من خلال قراءة واستعراض الدِّراسات السَّابقة، كخطوة رئيسية من خطوات البحث الإجرائي، مما ساهم في تشكيل مخزون معرفي جيد لديهن، وأخيراً زاد معرفتهن بإكسابهن معلومات وخبرات تتعلق بالتأمل في الممارسات والأعمال اليومية المرتبطة بمهنتهن، ويظهر ذلك من خلال الاقتباسات التالية:

- " بعد البحث الإجرائي لقيت إنه أنا زودتها بمعرفة فبدأت أسوي الشي بالإتقان والمعرفة، ... أنا بأجتهد إنه أنا أبحث كثير وأدوّر كثير وأعزز معلوماتي بشكل علمي كثير بالإضافة إني أنا أتقن هذا الشي فهذا بينعكس عليكِ أكثر" (المشاركة رقم ٤).
- " عندي ساعة إلزامية أجلس أقرأ، فلازم لو ما أضفت كتابة، أراجع البحث، أقرأ مرجع ثاني، أراجع مثلا في التوثيق، أو أحضر دورة، ودخلت في أكثر من قروب تليقرام تبع البحث العلمي بالتحديد الأبحاث الإجرائيَّة" (المشاركة رقم ٣).
- "صراحة المخزون المعرفي في الواقع زاد مرة، ... بدأت أقرأ أكثر عن البحث الإجرائي وشفت قد ايش لازم كل معلِّم يسويه، ... فوقتها اخترت الدِّراسات التأملية معاها انحلت هاذي المشكلة على طول" (المشاركة رقم ٢).

وتعزو الباحثة ارتفاع مستوى الجانب المعرفي عند المعلِّمات الباحثات كان بسبب أن البحث الإجرائي يرتكز على ضرورة البحث والقراءة والاطلاع على الدِّراسات السَّابقة التي من شأنها أن ترفع مستوى المعرفة لديهن؛ فيتوصلن من خلالها إلى حلول وأفكار وتجارب أقيمت عليها دراسات سابقة، كذلك التعرف على طريقة تطبيق البحث الإجرائي يعطي

المعلِّمة الباحثة ممارسة عملية مباشرة لِتطبيق تجربتها البحثية لحل المشكلة التي تواجهها، وتُعد مهارة التأمّل أحد ركائز البحوث الإجرائيَّة التي تُعد خطوة أساسية للكشف عن نقاط القوة والضعف وبالتالي تُمكّن الباحثة من وضع خطتها العلاجية للمشكلة التي تواجهها، وإذ تؤكد البيانات على وجود علاقة وطيدة بين الثراء المعرفي والتَّنمية المهنيَّة حيث كلما زاد المخزون المعرفي عند الممارس التربوي كل ما زاد نماءه وتطوره في مهنته، وقد وضح إطار تنمية القدرات البشرية لرؤية ٢٠٣٠ أنّ من عوامل تكوين القدرات البشرية "المعارف"، وأكدت دراسة (الرباح، ٢٠١٦) على أهمية تنمية المعرفة لدى المعلِّم لتكون معينًا على تطويره وتنميته المهنيَّة. وأشارت دراسة (العامري، ٢٠١٩) إلى أنه كُلما زاد المخزون المعرفي عند الإنسان، ازداد عنده نشاط العمليات العقلية.

- **الإنتاج المعرفي:**

أظهر تحليل البيانات بأن البحث الإجرائي ساهم في أن يكون للمعلِّمات إنتاج علمي يفيد الوسط التعليمي، مثل: أبحاثهن الإجرائيَّة المنشورة، كذلك تقديم دورات وورش تدريبية للطالبات والمعلِّمات، وكتابة ونشر المقالات العلمية، وإعداد أدلة ونماذج لتطوير المهارات المهنيَّة، وظهر ذلك من خلال الاقتباسات التالية:

- "زاد من إنتاجي المعرفي، ... فالإنتاج المعرفي هذا ممكن يكون حقيبة تدريبية، يكون بحث علمي، فالحمد لله يعني حصيلة الأبحاث اللي موجودة عندي سنوياً صار عندي انتاج معرفي جديد" (المشاركة رقم ١).
- "سويت دليل تأملي لمهارات الإدارة الصفية يعني ربطت دورة جيبس التأملية بمهارات الإدارة الصفية اللي أنا أبغاهم بالضبط يطوروها" (المشاركة رقم ٢).
- " من البحث كمان طلعت بمقالة كتبتها في المجلة العلمية، ولله الحمد نالت استحسان جيد" (المشاركة رقم ٣).

- "بادرت العام مع طالباتي من ورا البحث الاجرائي، إنه الطالبات أنفسهم يتعلموا معايا يكتبوا أبحاث إجرائية في المشكلات اللي يواجهوها داخل الصف في اللغة الانجليزية، طلعنا بـ ١٦ بحث ولله الحمد والمنة" (المشاركة رقم ٣).
- "قمنا كلنا ببحث عن نموذج النية اللي هو نية العطاء، وهذا النموذج اللي حقيقي حاولنا ننشره في المدارس" (المشاركة رقم ٤).

وتفسر الباحثة هذه النتائج بأنّ البحث الإجرائي يساهم في دفع الممارس التربوي للإنتاج المعرفي من خلال ما تمّ تطبيقه خلال التجربة البحثية من حلول وأفكار، جعلته يتلمّس الأثر النفعي الذي قدّمه من خلال البحث الإجرائي، فكان حافزاً لينتج إنتاجاً يعزز تنميته المهنيَّة، وقد اهتمت وزارة التعليم بالإنتاج المعرفي من خلال إتاحتها لخدمة _عبر نظام فارس_ تُمكّن جميع الممارسين التربويين من إضافة إنتاجهم المعرفي سواء كانت (بحوث إجرائية أو حقائب تدريبية أو مؤلفات تخصصية ... الخ) خلال مسيرتهم المهنيَّة الذي يعتبر أحد عوامل النمو المهني. وقد أكدت هيئة تقويم التعليم والتدريب على جعلها إنتاج المعرفة وإجراء البحوث الإجرائيَّة من خصائص المعلِّم الخبير الذي يُعد أعلى مرتبة في رتب المعلِّم المهنيَّة (هيئة تقويم التعليم والتدريب، ٢٠١٧)، وأشارت دراسة الحربي وآخرون (٢٠٢٣)، إلى اهتمام كوريا الجنوبية بتنمية المعلِّم مهنياً من خلال إنتاج البحوث الإجرائيَّة، كما أوصت دراسة علي (٢٠١٧) بأهمية حث المعلِّم ليكون منتجاً معرفياً، لأنه يُعد من التَّنمية المهنيَّة المستدامة.

ومن تحليل نتائج الجانب المعرفي وتفسير هذه النتائج نلاحظ أنّ البحث الإجرائي كان له دور في تعزيز التَّنمية المهنيَّة عند الممارس التربوي من خلال هذا الجانب، إذ لا يمكن أن تبدأ بحثاً إجرائياً دون أن تقرأ وتبحث في المشكلة وطرق حلها من الدِّراسات والمصادر العلمية، ومن ثم تُخرج هذه المعرفة بطريقتين: **عملياً** عن طريق تطبيق الأفكار والحلول، **ونظرياً** على هيئة أوراق علمية أو مقالات أو حقائب تدريبية تُفيد الآخرين.

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: كيف يعزز البحث الإجرائي التَّنمية المهنيَّة للممارسين التربويين فيما يتعلق بالجانب المهاري من خلال وجهة نظر المعلّمات الباحثات في مدينة جدّة؟

من خلال ما كشف عنه تحليل بيانات المقابلات لعدد سبع معلّمات باحثات سبق لهن القيام ببحوث إجرائية، فقد أكّدن أنّهن وجدن تنمية مهنية في الجانب المهاري لديهن، وظهر الجانب المهاري من خلال إجابة المشاركات على هذا السؤال بحيث تم تقسيمها لثلاث مجموعات: (المهارات الذهنية، المهارات البحثية، المهارات القيادية):

- **المهارات الذهنية:** وهي المهارات التي تتعلق بطرق التفكير، والتي يستخدم فيها الإنسان نشاطه العقلي، من خلال تفعيل مجموعة من العمليات الذهنية، للوصول إلى فكرة معينة يستطيع تطبيقها في الواقع الملموس. **ومن المهارات الذهنية:** التفكير المنطقي/النقدي، والتأمل، وكلاهما عبارة عن القدرة على التحليل الموضوعي، والتقييم، والاستنتاج من خلال التفكير العميق في المواقف والممارسات؛ للوصول إلى نتيجة، أو حل، أو رأي، أو قرار(العامري، ٢٠١٩). وظهرت هذه المهارات جليّة من خلال اقتباسات المشاركات:

- "فبعد البحث الإجرائي صرت أطالع لكل مشكلة إنه فيه أسباب خفية لازم أبحث عنها إلين ألاقي هاذي الأسباب الخفية، ... بدأت أعرف كيف أتعامل مع المشكلة عن قرب، ... صرت أتعامل مع المشكلة من الداخل" (المشاركة رقم ١).
- البحث الإجرائي أكسبني مهارة حل المشكلات وتحديد المشكلة وحلها بطرق مدروسة بخطوات ممنهجة علمية وليست عشوائية" (المشاركة رقم ٦).
- " البحث الاجرائي تحديداً حسيت إني صرت أقدر أن اتخذ قرارات مبنية على أساس علمي أو على تأملات فكرية حقيقية" (المشاركة رقم ٥).

- " البحث الإجرائي يتطلب منك تتأملي في المواقف التعليمية، ... بدأت تزيد التأملات صرت أحاول إني أجلس أفكر بيني وبين نفسي، التأمل خلاني أبدأ أبحث في تفاصيل التفاصيل الداخلية إلين أوصل إلى الأسباب الحقيقية" (المشاركة رقم ١).

ونفسر هذه النتائج بأنّ البحث الإجرائي يعزز المهارات الذهنية عند الممارس التربوي، والتي تساهم بشكل كبير في إكسابه مهارة حل المشكلات، واتخاذ القرارات، والوصول لنتائج وأفكار تساهم في تحسين واقعه، إذ أنّ حل المشكلات وصناعة القرار تتطلبان التأمل والتفكير العميق، وتُعد هذه المهارات من أهم المهارات التي يحتاجها الممارس التربوي، والتي تنعكس إيجاباً على أدائه المهني، فإنّ مهنة الممارس التربوي تعتريها العديد من المشكلات والمواقف التي تتطلب حلولًا منطقية وقرارات سليمة، كما تحتاج ممارساته المهنيَّة إلى تطوير؛ تبعاً لهذه المواقف والمشكلات؛ لذلك كانت القدرة على التفكير المنطقي التأملي من المهارات التي يجب على الممارس التربوي العمل على اكتسابها وتطويرها، وتتفق دراسة علي (٢٠١٧) مع هذه النتيجة، حيث أوصت بأهمية تدريب المعلِّم على مهارات التفكير التأملي، وأكدت دراسة قاسم (٢٠١٨) أن تطبيق الطلاب في برامج إعداد المعلِّم للبحوث الإجرائيَّة يساهم في تنمية مهارات التفكير التأملي وتحقيق الكفاءة المهنيَّة؛ لأنها تمكن المعلِّم من مواجهة التحديات والمشكلات.

- **المهارات البحثية:** هي القدرة على جمع البيانات وتفسيرها، ووضع الفرضيات وتقييمها، والعثور على المعلومات والمعرفة من مصادر علمية وموثوقة، كذلك التمكن من إنشاء مفاهيم جديدة وصياغتها بطريقة علمية مبسطة (الدسوقي والعلقامي، ٢٠٢٢).

- "الآن قاعدة أدخل على أدوات الذكاء الاصطناعي في تسهيل كتابة البحث، ... الأدوات اللي تسهل للطالب إنه يبحث عن مصادر، يتأكد من الفكرة البحثية إنها

أصيلة، يساعده مثلا في تلخيص بعض المراجع الطويلة، ... طريقة الكتابة والتلخيص، ... من المهارات اللي أحس إني نوعاً ما إن شاء الله تعالى اكتسبتها من خلال البحث الإجرائي" (المشاركة رقم ٣).

- "البحث الإجرائي كمان يخلّي عندك هاذي الملكة بزيادة، كل شي عندك يصير لازم أبحث عن صحة المعلومة من المصدر الصحيح" (المشاركة رقم ٤).
- "البحث الإجرائي أكثر عمقًا أكثر نضجًا أكثر إعدادًا يعني بصراحة مصطلحات البحث واختيار العينة واختيار الهدف كيف أحدد المشكلة أحدد أبعادها المكانية والزمانية يعني أعطانا المفهوم الصح، المفهوم العميق، أثر على سير عملي وأثر على شخصيتي" (المشاركة رقم ٦).

وتُعزَى هذه النتائج إلى أنّ البحث الإجرائي في أصله يتطلب السير على خطوات مدروسة تجعل الباحثة تمارس مجموعة من المهارات التحليلية والتنظيمية المطلوبة في جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها، وكذلك مهارة بناء الأدوات لقياس مدى التطور ثم تقييم الخطوات التي تُحدد الواقع؛ لتتمكن الباحثة من بناء الخطة المناسبة، ومن ثم تستمر في القياس أثناء سير العمل إلى أن تصل إلى النتائج؛ حتى يُكشف لها مدى فاعلية الخطة التي وضعتها لحل المشكلة، إضافة إلى اكتسابها المهارات الكتابية التي ستبرز عندها من كثرة الاطلاع والبحث والقراءة في المراجع والمصادر العلمية، كل هذا يصقل الباحث بالمهارات البحثية التي ستنميه وسيحتاجها في مهنته، لأن طبيعة مهنة الممارس التربوي تتطلب أن يكون باحثاً لما بين يديه من العلم، والذي يوجب عليه توصيله إلى طلابه بطريقة تُمكّنه من تحقيق مخرجات التعلّم. وقد أوصت دراسة الرباح (٢٠١٦)، ودراسة علي (٢٠١٧) بأن على المعلِّم أن يطور مهاراته البحثية كونها من المهن التي تتطلب إثراءً مستمراً حتى يتمكن من تحقيق مخرجات التعلم، وأكدت نتائج دراسة العمراني

(٢٠٢٠) على أن البحوث الإجرائيَّة تكسب المعلِّمين المهارات البحثية من خلال عمل الخطط البحثية.

- **المهارات الإدارية والقيادية:** هي المهارات التي تُحقق من خلالها القدرة على التوجيه والتأثير في الأفراد المحيطين من أجل تحقيق أهداف معينة (Corvette, 2007)، مثل: التفاوض والإقناع، التكيف والمرونة، التواصل والتأثير، وإدارة الوقت، والعمل التشاركي.

- "لمن وزعت الاتفاقية ويوقعوها كلهم انبسطوا بعدها ما عاد أحد يشتكي من الاحتياط، ... البحث الإجرائي أكسبني مهارات قيادية وإدارية" (المشاركة رقم ٦).
- " أنا من النوع اللي ما أحب أغير مكاني، يعني المدرسة ما أحب أغيرها، بعد الماستر والبحث الإجرائي صار هالشي عندي عادي أنا أروح المكان وأكيف نفسي على المكان" (المشاركة رقم ٦).
- " أنا كنت عاملة خطة ومقسمة وقتي مثلا في الدوام أشوف حصص الفراغ وأبدأ أحضر لهم، ... والمعلِّمات أشوف متى ممكن يجتمعوا وأحدد يوم معين ووقت محدد وأجتمع معاهم، ... بالنسبة للطالبات كنا عاملين قروب وكانوا بيرسلولي كل يوم ايش بيصير معاهم، وطبعا كان ضغط علي مع مسؤولية البحث ومسؤولية المدرسة ووبيتي أولادي، ... البحث الإجرائي أجبرني على إني أنظم وقتي، وأنجز الأولويات وأنظم بينها" (المشاركة رقم ٧).
- " ترقيت لمديرة، وكان البحث الإجرائي له دور؛ أكسبتني التجربة مهارات قيادية" (المشاركة رقم ٧).

ونفسر هذه النتائج أنّ تجربة البحث الإجرائي أثرت بشكل كبير على شخصيات المشاركات وأكسبتهن مهارات إدارية وقيادية، مما أدى إلى إحداث نقلة نوعية في مسيرتهن

المهنيَّة، وكسب ثقة من حولهن بهن، لأن البحث الإجرائي يجعل الباحثة تعالج الخلل وتحسن الواقع العملي من خلال تحديد المشكلة وتحديد العينة المستهدفة، ووضع الفرضيات واختبار صحتها، وكل هذه الخطوات وما تليها من خطوات البحث الإجرائي تتطلب مهارات إدارية وقيادية تمكن الباحثة من التواصل والعمل الجماعي والتأثير والتوجيه والتفاوض والإقناع، وأشارت دراسة كلٌّ من بخاري (٢٠١٩)، ودراسة العدواني وآخرون (٢٠٢٢) في نتائجها إلى أنّ البحث الإجرائي يُكسب المعلِّمين مهارات القرن الحادي والعشرين والتي تشمل المهارات الإدارية والقيادية.

وفي نهاية الجانب المهاري وعرض النتائج وتفسيراتها، يتضح لنا مدى أهمية البحث الإجرائي في تعزيز هذا الجانب، ومدى أهمية هذه المهارات في مسيرة الممارس التربوي المهنيَّة وتنميته، ويؤكد على ذلك اهتمام وزارة التعليم، وهيئة تقويم التعليم والتدريب، وبرنامج تنمية القدرات البشرية، انطلاقاً من رؤية ٢٠٣٠ بهذه المهارات وتنميتها لدى منسوبيها فهي تُعد أيضاً من مهارات القرن ٢١، لِما لها من انعكاسات إيجابية على الفرد والمجتمع، إذ إنّ تطور المجتمع ناتج من نتاج أداء الأفراد وتطورهم.

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: كيف يعزز البحث الإجرائي التَّنمية المهنيَّة للممارسين التربويين فيما يتعلق بالجانب الوجداني من خلال وجهة نظر المعلّمات الباحثات في مدينة جدّة؟

من خلال تحليل بيانات المقابلات لعدد سبع معلِّمات باحثات سبق لهن القيام ببحوث إجرائية، فقد وضّحن أنّ تجربة البحث الإجرائي عزز الجانب الوجداني لديهن من خلال: (الشعور بشغف المهنة، الشعور بسعادة الإنجاز، الشعور بثقة الآخرين):

- **الشعور بشغف المهنة:**

- "مجموعة من زميلاتي ما كان عندهم خلفية نهائياً عن البحث، ... كنت زي الموجه لهم، بعدين قالوا خليكي معانا، ... يا رب لك الحمد هم كانوا ثلاثة من زميلاتي، ومازالت محاولات نشر العدوى مستمرة" (المشاركة رقم ١).

- "يعني ممكن أكون شغالة من أول الصباح لآخر اليوم الدراسي، وأنا واقفة ما أحس أبداً إني تعبت، ... سعادتي وأنا أعطي هذا العمل ما تتخيلي كيف ما توصف ولله الحمد والمنة" (المشاركة رقم ٣).
- "صار شغفي أكثر والسنة اللي فاتت سويت بحث إجرائي مع أحد المعلِّمات من كثر ما زاد شغفي وحبي، ... سوينا بحث اجرائي ونشرناه وكان البحث مررة جيد ماشاء الله" (المشاركة رقم ٧).

نعزو هذه النتائج إلى أنّ البحث الإجرائي ولّد عند المعلِّمات الباحثات الشعور بالشغف المهني، الذي يُعد محركاً داخلياً يقود إلى تحقيق الأهداف والإنجازات، وكون البحث الإجرائي يساهم في حل المشكلات، وتحسين وتطوير الواقع، فترى المعلِّمة الباحثة إنجاز ما قامت به، إلى جانب حلها لمشكلات كانت تُشكّل عائقاً لها، فهي بذلك تتلمس تحقيق الذات والإنجاز اللذين يزيدان من رغبتها القوية في الاستمرار والعطاء، وبالرجوع لنظرية ماسلو للحاجات الإنسانية، نرى في أعلى التسلسل الهرمي: الحاجة لتحقيق الذات، وهنا يحاول الفرد تحقيق ذاته من خلال استخدام قدراته ومهاراته لتحقيق أكبر قدر من الإنجازات (Trivedi, 2019)، ومن خلال الربط بين نظرية ماسلو وشعور المعلِّمات الباحثات بالشغف المهني نرى ارتباطاً وثيقاً؛ فالإنسان كلما أُشبعت حاجاته، كانت حافزاً ودافعاً ليتقدم ويُنتج، ومن ثم شعوره بمشاعر إيجابية، وهنا حقق البحث الإجرائي إشباع حاجة تحقيق الذات لدى المعلِّمات الباحثات، مِمّا أدى إلى ازدياد الشغف لديهن وسعادتهن بتقديم المزيد من العطاء. وقد اتفقت دراسة (خليفه، ٢٠٢٣) مع هذه النتيجة حيث وضحت أنه كُلما ازداد شغف الموظف بمهنته، زادت إنتاجيته، وارتفع مستوى أداءه.

- **الشعور بسعادة الإنجاز:**

- "بعض الأمهات مبسوطات يقولوا إنتِ ايش سويتي في بنتي، بنتي تغيرت تماما كانت أول مهملة ترمي الشنطة عند الباب لكن الآن أصبحت تقدّر الكتاب

والعلم، ... من الأشياء اللي لا حظتها إنه البنات ارتفع مستواهم حتى في المواد العلمية الأخرى، حتى في اللغة الانجليزية، المعلِّمة تقولي البنات تحسنوا" (المشاركة رقم ٦).

- "إدارة المدرسة يحسوا إنك بتقدمي شغلة ذات جودة، ... أنا نفسي حسيت حالي إني أفضل للأمانة يعني في أيام كمعلِّم بيحس حاله إنه بيتقدم خطوة أو لأ، فأنا كيف إني قدرت إني أوصل لهاي التفاصيل كيف إني قدرت أقوم فيها" (المشاركة رقم ٥).
- " طبيعة الدِّراسة اتحولت على شكل أعمق، وجدت أثرها بعدين، لما تخرجوا طالباتي وراحوا الجامعات، بعضهم تواصلوا معايا إنه هم أصبحوا باحثات، ... مرة انبسطت بهذا الأثر تشوفي إنك تساهمي في تنمية عقل إنسان" (المشاركة رقم ٤).
- " بعده دخلت في مسابقة جستن بيشة وفزت في المركز الثاني في هذا البحث ولله الحمد والمنة" (المشاركة رقم ٣).
- " كانت ردة فعلهم مررة حلوة إنه الكل يعني شاف شي إيجابي" (المشاركة رقم ٢).

ونفسر هذه النتيجة بأنّ البحث الإجرائي يساعد على تحقيق نتائج ملموسة؛ مما ولّد عند المعلِّمات الباحثات مشاعر السعادة بتحقيق الإنجاز والأثر الإيجابي، وتعتبر هذه المشاعر من أكثر الدوافع المحركة التي تقود لتحقيق الرغبة في الاستمرار والعمل، كما تثبت ذلك أيضاً هنا نظرية ماسلو في حاجة الإنسان لتحقيق الذات، أي إذا استطاع الإنسان تحقيق ذاته من خلال تحقيق إنجازاته وأهدافه كان ذلك حافزاً قوياً للاستمرار والتقدم (Trivedi, 2019).

➢ **الشعور بثقة الآخرين:**

- " لحد الآن لمن تتكلمي مع أحد لمن يصير أي موقف أي اجتماع لازم بينادوا عليكي لأنه عندهم ثقة في المعلومة اللي بتقدميها، ... فما أصبحتي مجرد موظف في المدرسة أصبحت شخص له رأي معتبر" (المشاركة رقم ٤)
- " الجميل جداً هاذي نقطة فضل من الله علي صاروا طالبات المدرسة سواء اللي أدرسهم أو اللي ما أدرسهم لو عندهم أي إشكالية في أي جزء من جزئيات البحث يبحثوا عني، ... يطلبوا مشورة، يطلبوا رأي، ... صراحة أنا أحس إنه هاذي نقطة تحول لي كبيرة، وزادت الثقة في نفسي وزادت حتى طالباتي ثقة فيّ" (المشاركة رقم ٣).
- " صرت المرجع بالنسبة لهم في المحيط خاصة زميلاتي اللي حوالي في نفس الغرفة والطالبات، ... فالحمدلله" (المشاركة رقم ١).

ونرى هنا أنّ تحقيق الإنجاز والتحسين الذي أحدثه البحث الإجرائي، أكسب المعلّمات الباحثات ثقة من حولهن بهن، وهذا الشعور صاحبه سعادة وفخر ظهرت واضحة من نبرات أصواتهن، وهنا أيضاً نرى نظرية ماسلو التي تؤكد على حاجة الإنسان للتقدير من خلال الشعور باحترام الآخرين له والإحساس بالقوة والثقة فيكون دافعاً للعطاء أكثر لمن قدّروا إنجازاته، وأشعروه بقيمة ما يقدّم، وتتفق مع هذا التفسير دراسة (Trivedi, 2019).

ومن خلال ما سبق نرى مدى دور البحث الإجرائي في تعزيز الجانب الوجداني في حياة الممارس التربوي، فكلما كانت مشاعره إيجابية تجاه المهنة، تحقق لديه الرضا الوظيفي الذي يساهم في الارتباط الوظيفي لديه، وهذا ما تثبته كثير من استراتيجيات الموارد البشرية الخاصة في تحفيز الكادر البشري، حيث تقوم الاستراتيجيات على التحفيز

المادي والمعنوي؛ من أجل إكساب الموظف مشاعر الرضا الوظيفي فتحقّق بذلك ارتباطه بوظيفته، فالارتباط الوظيفي يُعد عاملاً مهمّاً للنجاح؛ إذ يزيد من شعور انتماء الموظف لمهنته، وبالتالي يدفعه لتحقيق أداء عالي (خليفة،٢٠٢٣).

وأخيراً بعد استعراض النتائج ومناقشتها وتفسيرها، نرى وجود علاقة وطيدة بين الثلاث جوانب: (المعرفي، المهاري، الوجداني) وبين التَّنمية المهنيَّة للممارس التربوي، فكلما زادت المعرفة، وزادت المهارات، وزادت الوجدانيات إيجاباً، تحقق بذلك مستوى أداء عالي، وإنجازات مميزة. كما اتضح لدينا دور البحث الإجرائي في تعزيز ذلك، فهو يقوم مقام ما تقوم به المؤسسات من تطبيق استراتيجيات متنوعة في تنمية كادرها البشرية، فالبحث الإجرائي يُعد من أفضل الاستراتيجيات التي تساهم في تحقيق التَّنمية المهنيَّة للممارس التربوي والمؤسسة كَكُل من خلال الممارس نفسه.

ملخص النتائج، والتوصيات والمقترحات

❖ ملخص النتائج:

- كان للبحث الإجرائي دور كبير في تعزيز الجانب **المعرفي** عند المعلِّمات الباحثات، من خلال:

- **الإثراء المعرفي**، وذلك باتباعهن خطوات البحث الإجرائي، الذي يُلزم بالتأمل والبحث والتعمق في أسباب المشكلة وتحليلها.
- **الإنتاج المعرفي**، من خلال تطبيق الأفكار والحلول.

- كان للبحث الإجرائي دور كبير في تعزيز الجانب **المهاري** عند المعلِّمات الباحثات، من خلال إكسابهن عددًا من المهارات المهمة، والتي كانت سبباً في تنميتهن وتطوير مسارهن المهني، وهذه المهارات هي: المهارات **الذهنية**، المهارات **البحثية**، المهارات **الإدارية والقيادية**.

- كان للبحث الإجرائي دور كبير في تعزيز الجانب **الوجداني** عند المعلِّمات الباحثات، من خلال: (**الشعور بشغف المهنة، الشعور بسعادة الإنجاز، الشعور بثقة الآخرين**)، مما أدّى إلى الرضا الوظيفي لديهن وارتباطهن بالمهنة، فارتفع تبعاً لذلك مستوى الأداء والانتاجية.
- أثبت البحث الإجرائي تمكنه من تحقيق التَّنمية المهنيَّة للمعلِّمات الباحثات، وتحقيق أثر إيجابي في الجوانب **المعرفية والمهارية والوجدانية**، التي تُعد من الجوانب الرئيسية في التَّنمية المهنيَّة للممارس التربوي.

❖ محدوديات البحث:

- ندرة الدِّراسات النوعية التي تربط بين البحث الإجرائي والتَّنمية المهنيَّة للممارس التربوي.
- ضيق الوقت في إجراء الدِّراسة الحالية.
- قلة خبرة الباحثة في إجراء الأبحاث النوعية.

❖ التوصيات:

- أن تهتم وزارة التعليم بتعزيز ثقافة البحث الإجرائي من خلال نشر المنشورات التوعوية، والتجارب الواقعية؛ لما لها من دور مهم في إثراء الممارس التربوي معرفيّاً.
- أن تهتم إدارات المدارس بتعزيز ثقافة البحث الإجرائي عند معلِّميها من خلال تزويد مكتبة المدرسة بالمعارف؛ لإثرائهم معرفياً بتشجيعهم على التعلم الذاتي، وتنظيم لقاءات دورية بين المعلِّمين؛ لإثرائهم معرفياً بتشجيعهم على التعلم من الزملاء، ومناقشة أهم القضايا المدرسية.

- أن تدعم وزارة التعليم جهود المعلِّم/ة الباحث من خلال عقد مؤتمر سنوي للممارسين التربويين، يُعرض فيه أفضل البحوث الإجرائيَّة، ثم إدراجها على الموقع الإلكتروني للوزارة؛ لتكون مرجعاً يستفيد منه الآخرين، وتكون دعماً معنوياً للمعلِّم/ة الباحث.
- أن تقوم برامج إعداد المعلِّم بتدريب المعلِّمين على مهارات البحث الإجرائي من خلال ورش العمل والدورات الفعالة.
- أن تقوم كليات التربية والتعليم بتعزيز مهارات البحث الإجرائي من خلال تضمين الخطط الدراسية لمقررات في تعليم مهارات البحث الإجرائي (المهارات الذهنية، المهارات البحثية، المهارات الإدارية والقيادية).
- أن تقوم إدارات المدارس بحَث المعلِّمين ودعمهم في تطبيق البحث الإجرائي من خلال مشاركتهم التجربة، وتقديم الحافز المعنوي والمادي للأبحاث الفاعلة؛ لما له دور في تحسين أداء المعلِّم والمدرسة.
- أن تقوم إدارات المدارس بتعزيز الجانب الوجداني عند معلِّميها من خلال تهيئة البيئة لعمل البحوث الإجرائيَّة، وتخفيف العبء المدرسي، ووضع خطط للتدريب على مهارة التفكير التأملي.
- أن تقوم هيئة تقويم التعليم والتدريب بنشر ثقافة البحث الإجرائي وأهميته وكيفية تطبيقه بشكل سلس للممارسين التربويين من خلال الدورات وورش العمل الفاعلة.

❖ **المقترحات:**

النظرية:

- إجراء دراسة علمية بعنوان (تصور مقترح لتفعيل البحث الإجرائي في المؤسسات التربوية في مدينة جدّة).

- إجراء دراسة علمية بعنوان (واقع البحث الإجرائي وآفاق تطويره في المؤسسات التربوية في مدينة جدّة).
- إجراء دراسة علمية بعنوان (تصميم برنامج تدريبي قائم على البحوث الإجرائيَّة لتنمية مهارات الممارس التربوي في مدينة جدّة).

التطبيقية:

- أن تقدم وزارة التعليم الدعم المادي والمعنوي لمراكز التدريب المهتمة في تطبيق البحث الإجرائي في الميادين التربوية.
- أن يتم إدخال إجراء البحوث الإجرائيَّة ضمن معايير تقييم المعلِّمين وترقيتهم.
- تفعيل مبادرة داخل المدارس يُشرِف عليها فريق من المعلِّمين الباحثين والمدركين لأهمية البحث الإجرائي للإشراف على البحوث الإجرائيَّة المتعلقة بالمدرسة، وتقديم الفائدة والتدريب لزملائهم المعلِّمين.
- أن تُخصّص إدارات المدارس يومًا سنويًا لعرض البحوث الإجرائيَّة التي أحدثت تحسينات مميزة وملموسة، ومكافأتها وتكريمها؛ من أجل إثارة الدافعية عند المعلِّمين في إجراء البحوث الإجرائيَّة.

المراجع

المراجع العربيَّة:

إبراهم، المختار محمد. (٢٠٠٥). *مراحل البحث الاجتماعي وخطواته الإجرائيَّة*. دار الفكر العربي.

بخاري، خلود إسحاق. (٢٠١٩). دور البحث الإجرائي في تحسين الممارسات التعليمية من وجهة نظر القيادات المدرسية بمدينة الرياض. المجلة العلمية لكلية التربية، ٣٥(٨)، ١ -١٧.

البلوي، عائشة محمد. (٢٠٢١). درجة توافر مهارات البحث الإجرائي لدى معلِّمات التعليم العام بمدينة تبوك في المملكة العربية السُّعوديَّة. المجلة العربية للتربية النوعية، ٥ (١٨). ٤١ -٥٧.

الجبور، أمل فايز. (٢٠٢٢). دور مديري المدارس في التَّنمية المهنيَّة للمعلِّمين من وجهة نظر معلِّمين المرحلة الثانوية في لواء الموقر. المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، (١١)، ١ -٣١.

الحربي، نورة عبدالعزيز، السعدي، ريم خضر، الطلحي، أفنان فايز، العتيبي، مرام مسري، العمراني، دلال مطلق، القثامي، فريدة رشيد، حمدي، تغريد عبده، ومسعود، أفنان عمر. (٢٠٢٣). التَّنمية المهنيَّة للمعلِّم في ضوء رؤية المملكة العربية السُّعوديَّة ٢٠٣٠ والتجارب الدولية. المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث. ٧(٩). ٤٨ -٧١.

الخطيب، إبراهيم عبدالله. (٢٠١٨). واقع البحث الإجرائي وآفاق تطويره لدى معلِّمي التربية الإسلامية بالمرحلة المتوسطة بمحافظة الأحساء. مجلة العلوم التربوية، (٣٢)، ١ -٧٤.

خليفه، هاني عبدالمنعم. (٢٠٢٣). الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط في العلاقة التفاعلية بين الإرتباط الوظيفي وإبداع العاملين. *المجلة المصرية للدراسات التجارية، ٤٧*(٣). ١ -٥٠.

خواجي، محمد طاهر؛ العمري، سعداء محمد. (٢٠٢١). متطلبات التَّنمية المهنيَّة اللازمة للمعلِّمين وقت الأزمات في ضوء الاتجاهات المعاصرة "جائحة كورونا أنموذجًا". *مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، ١٣* (٣)، ١ -٣١.

الخيبري، هبة عيد وصديقي، زكي شاكر. (٢٠٠١٩). تطبيق نموذج "نية العطاء" في تحسين الأداء المهني والاجتماعي لمعلِّمات المرحلة الثانوية. *مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، ١١* (١)، ١ -٢٤.

الدسوقي، سماح محمد؛ العلقامي، شيماء منير. (٢٠٢٢). آليات تنمية المهارات البحثية لدى طلاب التعليم الثانوي العام بمصر في ضوء خبرتي الولايات المتحدة الأمريكية وكوريا الجنوبية. *مجلة جامعة جنوب الوادي الدولية للعلوم التربوية*، (٨)، ٢٦٣٦ -٢٨٩٩.

الرباح، عبداللطيف. (٢٠١٦). نظرية التَّنمية المهنيَّة عند أحمد القلقشندي من خلال كتاب صبح الأعشى في صناعة الإنشا. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، ٤٠ (٤)، ١٣ -٥٤.رؤية ٢٠٣٠. (٢٠١٦). برنامج تنمية القدرات البشرية.

الرويشد، فيصل. (٢٠٢١). درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الجوف. مجلة جامعة النجاح للأبحاث، ٣٥ (٧)، ١١٠٦ - ١١٣٤.

سويسي، أحمد. (٢٠٢٣). دور المنهج العلمي في تفسير الظاهرة الإجتماعية (المنهج التاريخي أنموذجا). مجلة التميز الفكري للعلوم الإجتماعية والإنسانية، ٥ (١)، ١٧ -٣١.

الشاعر، عدلي داوود. (٢٠٢٢). البحوث الإجرائيَّة مدخل للتطوير المهني لمعلِّمي المرحلة الثانوية بالمحافظة الوسطى في قطاع غزة. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الإنسانية، ١ -٣١.

العامري، ماهر محمد. (٢٠١٩). سيكلوجية العمليات العقلية المعرفية. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة.عبدالفتاح، كريمة مصطفى؛ ومصطفى، يوسف عبدالمعطي؛ وغانم، أحمد محمد. (٢٠٢٢). دور مجتمعات التعلم المهنيَّة في تطوير برامج التَّنمية المهنيَّة المستدامة لمديري مدارس التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، ١٦ (٩)، ٦٦٨ -٧٠٠.

العدواني، خالد مطهر؛ والصلاحي، عبدالسلام محمد؛ والفقيه، نجاة حسن. (٢٠٢٢). أثر استخدام البحث الإجرائي في تنمية مهارات القرن الحادي والعشرين لدى معلِّمي الجغرافيا في المرحلة الثانوية بمدينة المحويت. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٦ (٤١)، ١٢٠ -١٤٢.

عزت، حسين نور الدين؛ وإسماعيل، وليد خليل. (٢٠١٩). تطبيق مبادئ نظرية (تريز) في حل مشكلات المصارف، مجلة جامعة بابل، ٢٧ (١)، ١ -١٩

علام، بدوي إبراهيم؛ ومحمد، مصطفى عبدالسميع؛ والفقي، اسماعيل محمد. (٢٠١٤). البحث الإجرائي (ط.٢). دار الفكر ناشرون وموزعون.

العلي، تهاني إبراهيم. (٢٠٢٢). درجة تحقيق النمو المهني لدى معلِّمي المدارس الابتدائية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم. مجلة الدِّراسات والبحوث التربوية، ٢ (٥)، ٤٨٧ -٥١١.

علي، هيام عبدالرحيم. (٢٠١٧). البحوث الإجرائيَّة مدخل للتنمية المهنيَّة المستدامة لمعلِّمي التعليم قبل الجامعي. مجلة تطوير الأداء الجامعي، ٥(٢)، ١ -٤٤.

العمراني، ليلى فلاح. (٢٠٢٠). مستوى ممارسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك لمهارات البحث الإجرائي التشاركي لتحسين الممارسات التدريسية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ١٣ (٤٦)، ١ -٣٠.

عملة، آلاء بهجت. (٢٠١٨). إدراك معلِّمي العلوم والرياضيات في المرحلة الأساسية العليا لمهارات البحث الإجرائي وعلاقته بالمنظومة القيمية السائدة لديهم [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة القدس.

العنادي، عبير مبارك؛ هويمل، ابتسام ناصر. (٢٠١٥). تطوير نظام إعداد المعلِّم في المملكة العربية السُّعوديَّة في ضوء تجربتي اليابان وفنلندا. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، ٤(٢)، ٣١ -٥٠.

قاسم، إبراهيم صابر. (٢٠١٨). تصميم برنامج تدريبي قائم على تطبيقات بحوث الفعل لتنمية كل من مهارات التفكير التأملي والكفاءة المهنيَّة، بحوث عربية في مجالات التربية النوعية، (٩)، ١ -٥١.

القرشي، سلطانة حسين وكريم، منى خالد. (٢٠١٩). دور القيادة المدرسية في تعزيز القيم من خلال التجربة اليابانية "التوكاتسو" على طالبات المرحلة الثانوية، مجلة البحث العلمي في التربية، (٢٠)، ١٢٥ -١٤٦.

كرسويل، ج. (٢٠٢٠). تصميم البحوث (الكمية -النوعية -المزجية)، (ترجمة عبدالمحسن القحطاني). الكويت: دار المسيلة للنشر. (العمل الأصلي نشر في عام ٢٠١٤م).

محمد، مصطفى؛ والفقي، إسماعيل؛ وعلام، بدوي. (٢٠١٤). البحث الإجرائي. عمّان: دار الفكر ناشرون وموزعون.

مركز إبداع المعلِّم، البحث الإجرائي دليل للمعلِّمين والمعلِّمات. (٢٠٠٤). الصندوق الألماني لدعم المؤسسات الأهلية الفلسطينية.

مركز التميز البحثي في تطوير تعليم العلوم والرياضيات، جائزة البحث الإجرائي في تعليم العلوم والرياضيات. (٢٠٢٠). جامعة الملك سعود

المزيني، تهاني عبدالرحمن؛ والمزروع، هيا محمد. (٢٠١٠). فاعلية برنامج تدريبي مقترح في تنمية مهارات البحث الإجرائي ومفهوم تعليم العلوم لدى معلّمات العلوم أثناء الخدمة، مجلة جامعة الملك سعود، ٢٤ (٢)، ٥٨٥ -٦١٨.

هيندريكس، ت. (٢٠١٤). تحسين المدارس من خلال البحث الإجرائي، (مترجم). الخبر: دار الكتاب التربوي للنشر والتوزيع.

هيئة تقويم التعليم والتدريب. (٢٠١٧). المعايير والمسارات المهنيَّة للمعلّمين

المراجع الأجنبيَّة:

Bergmark, U. (2020). The role of action research in teachers' efforts to develop research-based education in Sweden: intentions, outcomes, and prerequisite conditions, Education action research, 30:3, 427-444, DOI: 10.1080/09650792.2020.1847155

Braun, V. and Clarke, V. (2008). Using thematic analysis in Psychology. Qualitative research in psychology, 3:2, 77-101.

Bryson, D. (2021). Continuing professional development and mentoring. *Journal of visual communication in medicine*, *45*:1, 64-66, DOI: 10.1080/17453054.2021.2005459

Corvette, B. (2007). *Conflict Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Messuk, P., Sramoon, B., & Wongrugsa, A. (2020, July). Classroom Action Research-based Instruction:The Sustainable Teacher Professional Development Strategy. *Journal of Teacher Education for Sustainability, 22*(1), 98-110.

Pronte, P. (2007). How teachers become action researchers and how teacher educators become their facilitators. *Educational Action Research*, *10*:3, 399-422, DOI: 10.1080/09650790200200193

Kazanas, H. and Rothwell, W. (2003). *Planning And Managing Human Resources* (2nd ed.). Amherst: HRD Press, Inc.

Richards, J. and Sedeghi, K. (2021). Professional development among English language teachers: challenges and recommendations for practice. Heliyon, 1-7.

Trivedi, A. (2019). Maslow's Hierarchy of Needs – Theory of Human Motivation. *International Journal of Research in all Subjects in Multi Languages, 7*(6), 2321-2853.