

مجتمعات التعلم المهنية مدخل لتدعيم ثقافة التعلم المستمر لدى معلمي التعليم قبل الجامعي في ضوء بعض صيغ التجديد التربوي - رؤية مقترحة

إعداد

أ.م.د/ نشوة سعد محمد بسطويسي

أستاذ أصول التربية المساعد

كلية التربية جامعة قناة السويس

مجتمعات التعلم المهنية مدخل لتدعيم ثقافة التعلم المستمر لدى معلمي التعليم قبل الجامعي في ضوء بعض صيغ التجديد التربوي - رؤية مقترحة

إعداد

نشوة سعد محمد بسطويسي

أستاذ أصول التربية المساعد كلية التربية جامعة قناة السويس

الملخص:

نظراً لأهمية التنمية المهنية للمعلمين في مواجهة التحديات التكنولوجية المعاصرة؛ لذا فقد سعت كافة مؤسسات التعليم قبل الجامعي بشكل عام إلى التطوير والتحسين المستمرين عن طريق تحديد الفجوة بين كل من تنفيذ البرامج التدريبية، وتقييمها، وتحديد أفضل الممارسات لتحقيقها، ووضع السياسات التعليمية في المقام الأول، وكذلك المساهمة في توثيق تحقيق الترابط بين المجتمع والمدرسة.

لذا استهدفت الدراسة كيفية تفعيل مجتمعات التعلم المهنية مدخل لتدعيم ثقافة التعلم المستمر لدى معلمي التعليم قبل الجامعي في ضوء بعض صيغ التجديد التربوي، ولتحقيق هدف الدراسة اتخذت الباحثة من المنهج الوصفي منهجاً لها، وقد تناولت الدراسة في شقها النظري بعض صيغ التجديد التربوي والتي أسهمت في الاتجاه نحو تطبيق مجتمعات التعلم المهنية كأحد الأساليب الجديدة في مجال تطوير الأداء المهني لمعلمي التعليم قبل الجامعي.

وقد أسفرت النتائج عن تقديم رؤية مقترحة لتفعيل مجتمعات التعلم المهنية مدخل لتدعيم ثقافة التعلم المستمر لدى معلمي التعليم قبل الجامعي في ضوء بعض صيغ التجديد التربوي فيما يتعلق بأدوار المعلم (التدريس- الإدارة والقيادة- المجالات الذاتية). وكيفية الاستفادة من صيغ التجديد التربوي في تطوير الأداء المهني للمعلمين، بحيث يتم الجمع بين آخر ما وصل إليه العلم في المجالات التربوية، وكذلك تدعيم القيادة لمبدأ العدالة والمساواة وعدم التمييز عند توزيع المهام والأدوار بين المعلمين.

وقد أوصت الدراسة بضرورة تطبيق مجتمعات التعلم المهنية حتي يتمكن المعلمين من تبادل الأفكار والخبرات والتجارب مع بعضهم البعض لتحقيق أقصى استفادة ممكنة، وكذلك توفير الدعم المالي والإمكانات المادية والبشرية والتكنولوجية اللازمة، من خلال توفير الحرية لهم على القيام بمهامهم في جو تسوده روح التعاون والعمل الجماعي، مع الأخذ بالرؤية المقترحة وآلياتها، والاستفادة منها عند إعداد برامج تدريبية تدعم ثقافة التعلم المستمر ومراجعتها وتقويمها.

الكلمات المفتاحية: مجتمعات التعلم المهنية- التعلم المستمر- التجديد التربوي

Abstract:

Because the importance of professional development for teachers in facing contemporary technological challenges; Therefore, all pre-university education institutions in general have sought continuous development and improvement by identifying the gap between implementing training programs, evaluating them, identifying best practices for achieving them, and developing educational policies in the first place, as well as contributing to strengthening the bond between society and school.

Therefore, the study aimed to present a future vision for achieving professional learning communities as an approach to strengthening the culture of continuous learning among pre-university teachers in light of some formulas of educational renewal. To achieve the goal of the study, the researcher took the descriptive approach as her method. The study, in its theoretical part, dealt with some formulas of educational renewal that contributed In the trend towards applying professional learning communities as one of the new professional development methods in the field of developing the professional performance of pre-university education teachers.

The results resulted in presenting a future vision for achieving professional learning communities as an approach to strengthening the culture of continuous learning among pre-university education teachers in light of some formulas of educational innovation with regard to teacher roles (teaching - management and leadership - personal areas). And how to benefit from the formulas of educational innovation in developing the professional performance of teachers, so that the latest knowledge in the educational fields is combined, as well as leadership strengthen the principle of justice, equality and non-discrimination when distributing tasks and roles among teachers.

The study recommended the necessity of implementing professional learning communities so that teachers can exchange ideas, expertise and experiences with each other to achieve the maximum possible benefit, as well as providing financial support and the necessary material, human and technological capabilities, by providing them with the freedom to carry out their tasks in an atmosphere where the spirit of cooperation and teamwork prevails. Taking into account the proposed vision and its mechanisms, and benefiting from them when preparing, reviewing and evaluating training programs that support a culture of continuous learning.

Key Words: Professional Learning Communities – Continuous Learning - Educational Innovation

الإطار العام للدراسة

مقدمة الدراسة:

شهدت كافة دول العالم في العصر الراهن عديدًا من المتغيرات المتلاحقة، والتي أدت إلى حدوث انعكاسات على النظم التعليمية، وخاصة مرحلة التعليم قبل الجامعي مما فرض كذلك تحديات جديدة على تلك النظم، والتي كان من أهمها تغير دورها، بحيث أصبحت تولي اهتماما خاصا بالموارد البشرية في المؤسسات التعليمية، وذلك من خلال رؤية شاملة ومستقبلية تسير التغيرات العالمية والمستحدثات التربوية؛ ولذلك فقد سعت مؤسسات التعليم قبل الجامعي إلى التحسين والتطوير المستمر لتحقيق التميز والجودة بالمؤسسات التعليمية.

ولذلك فقد تركز الاهتمام بالأونة الأخيرة على تطوير الأداء المهني للمعلم أثناء الخدمة، وكيفية إعداده للقيام بمهامه المهنية والأكاديمية، في ظل ضعف ما يحصل عليه من معارف لملاحقة التطور العلمي المتسارع للارتقاء بمستوى الأداء في وقت يعد الاستثمار برأس المال البشري أهم سماته؛ نتيجة لتزايد الأدوار التي يضطلع بها لتحسين نوعية التعليم، وتعزيز فعاليته، وتحقيق أهدافه، فهو لم يعد مجرد ناقل للمعرفة والمصدر الوحيد لها، بل صار موجهاً ومخططاً ومنسقاً، وميسراً لتعلم طلابه، الأمر الذي يتطلب منه أن يكون قادراً على استخدام أفضل الوسائل، والأساليب التعليمية والتعلمية (مصطفى، ٢٠٠٥، ٥٧).

لذا فقد أصبحت هناك ضرورة ملحة للانتقال من الدور التقليدي لمفهوم التنمية المهنية للمعلمين والذي يواجه عديدا من أوجه القصور نتيجة لوجود فجوة واضحة بين الإطار التشريعي المرتبط بها والممارسات الفعلية لها إلى مفهوم التعلم المستمر لتوسيع نطاق تلك التنمية؛ وذلك من خلال التوسع في التفاعل والشراكة المجتمعية بفاعلية في تقديم برامج التنمية سواء التدريبيية، أو التعليمية، وغيرها من مجالات التنمية المهنية بالمجتمع المدرسي في ظل التطور التكنولوجي والمعلوماتي الهائل (الصمداني، ٢٠١٦، ٤).

ونظراً لكون التعلم المستمر أحد مداخل تنمية الموارد البشرية؛ حيث إنه يسعى لتحقيق التعلم ليس فقط داخل جدران المؤسسات التعليمية؛ بل يسعى إلى تحقيقه بكافة المواقف المهنية والحياتية التي يمر بها الفرد على كافة المستويات، وكذلك في تعاملاته مع الآخرين وتفاعله الاجتماعي معهم؛ فالتعلم المستمر هو سبيل الأفراد نحو مواكبة كافة التغيرات المتسارعة والتي أصبحت تمثل القوة والثروة الفعلية؛ حيث أصبح يسهم في مساعدة المتعلمين على فهم الكيفية التي يحدث بها التعلم، وفهم طبيعتهم كمتعلمين، وكذلك فهم طبيعة البيئة التي يحدث فيها التعلم؛ فالتعليم لم يعد مصطلحاً مقتصرًا على تلقي المعارف

داخل المؤسسات التعليمية فحسب، بل قد أصبح واسع المدى حتى تتمكن المؤسسات التعليمية من القيام بدورها بمجال التنمية المهنية للمعلمين، وإكسابهم المهارات المهنية والحياتية المتنوعة، وتدريبهم على الخبرات التي يحتاجون إليها، ليصبحوا قادرين على المشاركة في تطوير مهنتهم وحل المشكلات التي قد تواجههم أثناء العمل (العصامي، ٢٠٢٠، ٣١٨).

لذا فإن التعلم المستمر هو تعلم يسعى نحو بناء المهارات والمعارف طوال حياة الفرد، وذلك من خلال التجارب التي واجهته على مدار حياته، فقد تكون تلك التجارب رسمية كالتدريب المهني والاستشارات والتدريس، والإرشاد، أو غير رسمية، فهو يعتمد على الدوافع الذاتية لدى الأفراد، والسعي نحو الحصول على المعرفة إما لأسباب شخصية أو مهنية؛ لكونه لا يعزز التنمية المهنية أو الذاتية فقط، ولكن أيضا يعزز من القدرة التنافسية للمؤسسات (ضحاوي وحسين، ٢٠٠٩، ٣٥).

ولذلك فقد اهتمت عديد من دول العالم بتطوير أداء المعلمين والعمل على رفع مكانتهم بالمجتمع وتأسيس برامج تدريبية على أعلى مستوى؛ لتكون قادرة على تحقيق النمو المهني لهم، إلا أنه مازال هناك قصور في أدائهم وخاصة فيما تفرضه المتغيرات المعاصرة من متطلبات وأدوار جديدة عليهم؛ في ظل ما تواجهه المؤسسات المدرسية من تحديات عديدة متمثلة في الانفجار المعرفي، والثورة العلمية والتكنولوجية، وظهور مجتمع المعرفة، والتي تشكل ضغوطاً متزايدة على العملية التعليمية، وكذلك ظهور عديد من الصيغ التربوية التجديدية، التي أصبحت تنادي بضرورة التحول من النموذج التقليدي القائم على تقسيم الأعمال والمهام على أساس التخصص إلى نمط مجتمعات التعلم المهنية، والتي تركز على التطوير والتحسين، والعمل الجماعي، والقيادة التشاركية، وكذلك إيجاد فرص متنوعة لتشجيع المعلمين على التفاعل والتطوير المهني المستدام، والعمل على إحداث تغييرات جوهرية في بيئة العمل المدرسي وثقافتها التنظيمية، حيث أصبحت تلك المؤسسات مطالبة بالتفوق والإبداع والتميز لمواكبة تلك التغيرات من خلال استثمار الثروة الحقيقية من رأس المال البشري والمعرفي (إبراهيم، ٢٠١٨، ٧١)، (المعاينة، ٢٠٢٢، ٩٤-٩٥).

ولذا فقد جاءت مجتمعات التعلم المهنية كاتجاه إصلاحي يتناسب مع متغيرات العصر الحالي؛ حيث يتم من خلالها تطوير المعارف والمهارات، وصقلها، وتطويرها باستمرار من خلال عمليات التعلم المعقدة، التي تؤدي إلى الابتكار وتحويل المعرفة من معرفة قائمة على تخصص معين إلى معرفة عابرة للتخصصات والتي تقع ضمن سياق التطبيق، بحيث يبني الأفراد المعرفة بأنفسهم، وتعزيز التنمية المهنية المستدامة في الأداء التدريسي لهم وتطوير

قدراتهم ومهاراتهم بطرق مرنة ومتنوعة وتتناسب مع احتياجاتهم المهنية (الصقري، ٢٠٢١، ٣٤٩-٣٥٠).

وتعد مجتمعات التعلم المهنية أحد أشكال التدريب أثناء الخدمة، التي ظهرت لنقل الأفكار بين المعلمين، بما يساهم في بناء مناقشات فعالة للمشكلات التربوية الموجودة داخل المحيط المدرسي من خلال تدعيم الحوار البناء والتفكير الناقد، والاستفادة كذلك من الخبرات المتنوعة لديهم في تطوير العمل التربوي، والعمل كذلك على تدعيم العلاقات الإيجابية فيما بينهم وبين الإدارة، كما أنها تساهم في تحقيق الولاء الوظيفي نتيجة لما يشعرون به من أهمية دورهم الفعال في تطوير المنظومة التعليمية، من خلال مشاركتهم في عديد من الأنشطة التربوية والبحوث الإجرائية، بما يساعد على تحقيق التعاون الفعال فيما بينهم (Betts, 2012.2)؛ لذا فإن مجتمعات التعلم المهنية هي التصور الجديد لتحقيق الارتقاء بمستوى كفاءة المخرجات التعليمية بتحويل المؤسسات المدرسية إلى مؤسسة تقوم على التعاون البناء، بما يساهم في التحسين والتطوير وزيادة كفاءة الأداء المدرسي، وخاصة أن مجتمعات التعلم المهنية تركز على الحوار الإيجابي، والنقد البناء، والإبداع الفكري، كما أنها تساعد على التنبؤ والتخطيط للمستقبل، وتهدف إلى بناء شبكات تواصل بين أفراد المجتمع المدرسي حول قضية محددة، ووضع استراتيجيات متنوعة لحلها، والتعامل معها، وتطويرها، من خلال مساهمات كافة أعضاء الفريق المدرسي (السعيد والمنوري، ٢٠٢٢، ٢٠٣).

ومن ثم يمكن ملاحظة أن الأخذ بمفهوم مجتمعات التعلم المهنية يعد أمراً ضرورياً في ظل التوجه نحو التعلم المستمر، مما يتطلب تعظيم الاستفادة من الإمكانيات والموارد والقدرات بالمؤسسات المدرسية بمختلف المجالات سواء التدريبية، أو التعليمية، حتى تتمكن المدارس من المشاركة بفاعلية في التنمية الشاملة بالمجتمعات من ناحية، وحتى تتوفر مصادر بديلة للتنمية المهنية لإجراء عمليات التطوير للمؤسسة المدرسية.

وتأسيساً على ما سبق يمكن القول بأن: مجتمعات التعلم المهنية تأتي أهميتها من كونها أحد الاستراتيجيات الحديثة والمهمة في مجال التنمية المهنية، والتي تساهم وبشكل كبير في مساعدة المؤسسات المدرسية على تطوير الأداء المهني للمعلمين؛ وبما يؤدي إلى تعظيم وظيفتها في تنميتهم مهنيًا؛ الأمر الذي يتطلب ضرورة دراسة مجتمعات التعلم المهنية؛ للاستفادة من مزاياها المتعددة، ومن ثم تتضح أهمية الحاجة إلى إجراء تلك الدراسة لما يمكن أن يكون لها من دور فعال في تطوير التعليم قبل الجامعي وتحسين العملية التعليمية؛

لمواكبة احتياجات العصر الحالي ومتطلبات التعلم المستمر من خلال تقديمها لعدد من الآليات المقترحة.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

نظراً للتنافس الشديد بكافة قطاعات المجتمع، ولظروف العصر الراهن وتحول العالم إلى قرية صغيرة، توارت فيها الحدود الجغرافية، وظهور آليات جديدة تعتمد على المعرفة والتكنولوجيا، لذلك فإن الاهتمام بالتعليم - وخاصة التعليم قبل الجامعي - أصبح من سمات العقود الأخيرة من القرن الماضي، وصولاً إلى العصر الحالي؛ لذلك فقد دعت معظم دول العالم إلى تكثيف الجهود للنهوض بالتعليم وتشجيع التطوير والابتكار؛ لمواكبة متغيرات العصر، والتحول من التعليم التقليدي إلى التعلم المستمر، وتطوير دور المعلمين؛ ليكونوا موجّهين ومرشدين بدلاً من ملقنين، وكذلك قادرين على مواكبة التكنولوجيا المتقدمة (حجي، ٢٠١١، ٢٣)

وكذلك السعي نحو تحقيق التعاون بين المعلمين والخبراء في كافة القطاعات بالمجالات المتنوعة، وذلك في ظل تزايد انتشار التكنولوجيا الرقمية داخل الصفوف الدراسية، وتعظيم الاستفادة من الموارد البشرية، وزيادة قدراتها التنافسية عالمياً؛ ليمثل ذلك الركيزة الأساسية لجهود تحقيق التنمية المهنية للمعلمين، وقد أشارت بعض الدراسات كدراسة (ويج، ٢٠١٣، ٢٣٩-٢٤٤)، ودراسة (الشمري، ٢٠١٣، ٢٥٥-٢٩٢)، ودراسة (محمد والزايدي، ٢٠١٥، ١-٨٢)، إلى ضرورة الاهتمام بتطوير الأداء المهني للمعلمين، حيث:

- ١) يعد التدريب الأساس الداعم لثقافة التعليم المستمر لدى المعلمين وتنميتهم مهنيًا؛ لأنه يُعد الكوادر البشرية ويزودهم بالقدرات والمهارات اللازمة لمواجهة تحديات المستقبل.
- ٢) يسهم تطوير الأداء المهني للمعلمين وبشكل كبير في بناء نظام تعليمي فعال قادر على مواجهة التحديات والصعوبات.
- ٣) يمثل المعلم موردًا استراتيجيًا بالمؤسسة التعليمية؛ لكونه يسهم في تحسين أداء المدرسة ويحقق لها التميز والإبداع التنظيمي.
- ٤) يسهم التدريب في جودة نوعية الخبرات المقدمة للمعلمين؛ وهذا بدوره يساهم في جودة فرص التعلم التي يتلقاها الطالب؛ لأن ما يتعلمه الطالب يعتمد وبشكل جوهري على معرفة، ومهارة المعلم، والقيادة المدرسية.
- ٥) التأكيد على أهمية تطبيق المداخل التربوية الجديدة والإصلاحية مثل مجتمعات التعلم المهنية، والتي قد تسهم في تطوير وتجويد أداء معلمي التعليم قبل الجامعي، من خلال

مساعدتهم على العمل بشكل جماعي تعاوني، والقضاء على العزلة المهنية، وتبادل الأفكار والخبرات والتجارب التعليمية والتربوية والمهنية، وإيجاد حلول للمشكلات المهنية التي تعترضهم بطرق فعالة ومرنة، وإيجاد بيئة محفزة للعمل في ظل وجود قيادة داعمة.

وعلى الرغم من الاهتمام الذي توليه الدولة لتدريب المعلمين أثناء الخدمة بكافة المراحل التعليمية، فإن واقع الدورات التدريبية المقدمة لهم يبين أنها تعاني من أوجه قصور عديدة تمس كثيرا من جوانبها، فقد أشارت دراستي (يوسف، ٢٠١٣، ١٠٥-١٠٦)، (أحمد، ٢٠١٤، ٥٤-٥٥)، إلى بعض تلك الجوانب والتي من أهمها: ضعف مشاركة المعلمين في برامج التنمية المهنية، قلة المدربين والمشرفين على وحدة التدريب، ضعف الرغبة لدى بعض المعلمين في التطوير، عزوف بعض المعلمين عن الاشتراك في برامج وحدة التدريب وورش العمل بالمدرسة؛ لكثرة الأعباء الوظيفية، وقلة الوقت المتاح لهم للمشاركة في التدريبات، وكذلك قلة المخصصات المالية للاستعانة بمدربين من خارج المدرسة، وقلة رغبة بعض المعلمين في نقل خبراتهم للآخرين، وكذلك قصور إعداد خطة وحدة التدريب السنوية في ضوء الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين، بالإضافة إلى قلة الاستعانة بالوسائط التكنولوجية الحديثة في مجال التدريب؛ نتيجة لضعف إجادة بعض المعلمين استخدامها، وقصور إدارة المدرسة في مساعدة مسئول وحدة التدريب في تنفيذ الخطة التدريبية السنوية.

وحيث إن المعلم يمثل أحد العناصر الفعالة في النظام التعليمي؛ لذا فهو بحاجة إلى الدعم المستمر؛ ليقوم بالمهام الموكلة له، ولمسايرة التطورات المتلاحقة، ويمكن أن يتم ذلك من خلال توظيف أسلوب مجتمعات التعلم المهنية، واستقطاب المعلمين المبدعين والمتميزين للمشاركة فيها؛ وذلك تأكيداً للدور الكبير الذي تقوم به المؤسسات التعليمية في وضع الاستراتيجيات المتكاملة لاكتشاف المبدعين والمتميزين من المعلمين، وكذلك تهيئة البنية التنظيمية والاجتماعية الداعمة لهم؛ لتحقيق التميز في الأداء، وزيادة الكفاءة والفاعلية (خليل، ٢٠١٥، ١٣٣-١٥٦).

وتأسيساً على ما سبق يمكن القول بأنه: إذا أرادت المؤسسات المدرسية التغلب على كل المشكلات والتحديات التي تواجهها لتعزيز ثقافة التعلم المستمر لدى المعلمين بما يضمن مركزاً تنافسياً يليق بها، لذا فإنه يجب عليها أن تولي اهتماماً كبيراً بالتوجه نحو تطبيق مجتمعات التعلم المهنية؛ لما لها من دور مهم على زيادة قدرة المعلمين على تدعيم ثقافة التعلم المستمر لديهم؛ لتحسين جودة الأداء المهني، وكذلك زيادة قدرتهم على التعامل مع

التغيرات السريعة والمتلاحقة، هذا فضلاً عن توفير وسائل تدريبية إضافية داخل المحيط المدرسي للمعلمين من خلال تقديم استشارات وخبرات تدريبية تبادلية فيما بينهم. وانطلاقاً من الإيمان بأن المعلم يشكل بُعداً رئيساً في العملية التعليمية، وضرورة الوقوف على أهمية دور مجتمعات التعلم المهنية بوصفها مدخلاً لتدعيم ثقافة التعلم المستمر لدى معلمي التعليم قبل الجامعي في ضوء بعض صيغ التجديد التربوي، ومن خلال ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة وبلورتها في التساؤلات التالية:

- ١) ما الإطار الفكري لمجتمعات التعلم المهنية؟
 - ٢) ما الأسس النظرية للتعلم المستمر؟
 - ٣) ما أهم صيغ التجديد التربوي بمؤسسات التعليم قبل الجامعي لتفعيل مجتمعات التعلم المهنية؟
 - ٤) ما الرؤية المقترحة لتفعيل مجتمعات التعلم المهنية مدخل لتدعيم ثقافة التعلم المستمر في ضوء بعض صيغ التجديد التربوي؟
- أهداف الدراسة:

- تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق عدة أهداف، من أهمها ما يلي:
- ١) بناء تأصيل نظري لطبيعة مجتمعات التعلم المهنية وأهم الأبعاد المرتبطة بها من خلال الأدبيات الثقافية والتربوية، وكذلك تحديد أهم متطلبات تحقيقها، والتي انعكست على التعليم قبل الجامعي.
 - ٢) التعرف على الأسس النظرية الحاكمة للتعلم المستمر لدى معلمي التعليم قبل الجامعي.
 - ٣) الوقوف على أهم صيغ التجديد التربوي وانعكاساتها على مؤسسات التعليم قبل الجامعي.
 - ٤) وضع رؤية مقترحة لتفعيل مجتمعات التعلم المهنية مدخل لتدعيم ثقافة التعلم المستمر في ضوء بعض صيغ التجديد التربوي.
- أهمية الدراسة:
- تستمد الدراسة أهميتها مما يلي:

أ] الأهمية النظرية:

- ١) أنها تستهدف فئة مهمة، وهي فئة معلمي التعليم قبل الجامعي؛ حيث إنهم الركيزة الرئيسية بتلك المرحلة، والمسئولون عن ترسيخ قيم ومبادئ وثقافة المجتمعات، لذا فإن كل اهتمام موجه لهم، هو اهتمام موجه إلى الطلبة بتلك المراحل التعليمية.
- ٢) تعد محاولة للتعرف على بعض صيغ التجديد التربوي في مجال تطوير الأداء المهني للمعلمين؛ مما قد يسهم في الارتقاء بالعملية التربوية، وكذلك التعرف على أبعاد العلاقة التي تربط بين مجتمعات التعلم المهنية والتعلم المستمر.
- ٣) تؤكد الدراسة الحالية مفهوم التعلم المستمر، والذي يهدف إلى تعظيم فرص استفادة المؤسسات المدرسية بكافة مراحلها من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بكافة المجالات؛ لمواجهة التغيرات السريعة والمتلاحقة والتي يتسم بها العصر الحالي.

ب] الأهمية التطبيقية:

- ١) قد تسهم الدراسة الحالية في زيادة المعرفة النظرية، والتطبيقية بذلك المجال المهم، وكذلك ربط عناصر مجتمعات التعلم المهنية للمعلمين بثقافة التعلم المستمر، في محاولة لإثراء المكتبة العربية بالدراسات المتعلقة بذلك المجال.
- ٢) أنها محاولة لمساعدة مخططي السياسات التعليمية وصانعي القرار في الكشف عن معوقات تحقيق مجتمعات التعلم المهنية للمعلمين، وسبل التغلب عليها وحلها خاصة في ظل الجهود الحالية الهادفة إلى تجديد التعليم قبل الجامعي المصري، ومحاولة تقديم مقترحات لإصلاحه؛ بحيث يصبح قادراً على التفاعل مع المتغيرات المجتمعية وفق التوجه نحو التعلم لمستمر؛ بما قد يفيد العاملين بالمؤسسات المدرسية للعمل على التحسين والتطوير الدائم؛ ولكونها توضح أهم المبررات التي تستدعي التجديد التربوي في التعليم قبل الجامعي.

منهج الدراسة:

تستخدم الدراسة الحالية المنهج الوصفي، حيث يُعد من أكثر المناهج البحثية ملائمة لمجال تلك الدراسة، ويختص ذلك المنهج بجمع البيانات والمعلومات والملاحظات، ووصف الظروف الخاصة عن الظاهرة محل الدراسة؛ بهدف تشخيصها، والبحث عن الأسباب الحقيقية لها، وأخيراً تقديم التوصيات بالإجراءات العلاجية الخاصة بها (الكسباني، ٢٠١٢، ٨٦)، وهذا ما يتلاءم والدراسة الحالية، التي تركز على بناء رؤية مقترحة لتفعيل مجتمعات التعلم المهنية بوصفها مدخلاً لتدعيم ثقافة التعلم المستمر في ضوء بعض صيغ التجديد التربوي، والمعوقات التي يمكن أن تواجه تطوير الأداء المهني لمعلمي التعليم قبل الجامعي.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

[أ] حدود موضوعية:

تقتصر الدراسة الحالية على دراسة تحقيق مجتمعات التعلم المهنية بمؤسسات التعليم قبل الجامعي، في ظل توجه المؤسسات المدرسية نحو تدعيم ثقافة التعلم المستمر، وتحقيق المكانة العلمية والعملية لتلك المؤسسات، كما تقتصر على دراسة بعض صيغ التجديد التربوي، وذلك للاعتباريين التاليين:

(١) مواكبة التوجهات العالمية والمحلية نحو تطوير قطاع التعليم قبل الجامعي وخاصة تطوير الأداء المهني للمعلمين لتلبية متطلبات التنمية بالمجتمعات، وكذلك تدعيم ثقافة التعلم المستمر.

(٢) قلة الدراسات في حدود علم الباحثة التي تتناول الربط بين مجتمعات التعلم المهنية والتعلم المستمر.

مصطلحات الدراسة:

تنوعت مصطلحات الدراسة ومفاهيمها، مما يوجب استجلاء وتوضيح تلك المصطلحات ومحاولة بيان الفروق بينها، ثم استنباط التعريف الإجرائي منها، كما يلي:

[أ] مجتمعات التعلم المهنية: Professional Learning communities

يمكن تعريف مجتمعات التعلم المهنية إجرائياً بأنها: عملية منظمة ومستمرة يعمل فيها أفراد المجتمع المهني وفق رؤية مشتركة للتركيز على التعلم من خلال تبني ثقافة الترابط والعمل بروح الفريق لأجل التعلم المستمر، من خلال تحديد أهدافهم ووضع الخطط وتنفيذها بروح من المسؤولية المشتركة والثقة المتبادلة والاحترام والتعاون فيما بينهم، لتطوير مهاراتهم وممارساتهم المهنية ومعالجة التحديات والصعوبات التي تواجههم داخل المجتمع المدرسي.

[ب] التعلم المستمر: Continuous Learning

يمكن تعريف التعلم المستمر إجرائياً بأنه: عملية منظمة ومستمرة يعمل فيها أفراد المجتمع المهني وفق رؤية مشتركة للتركيز على التعلم من خلال تبني ثقافة الترابط والعمل بروح الفريق لأجل التعلم مدى الحياة، من خلال تحديد أهدافهم ووضع الخطط وتنفيذها بروح من المسؤولية المشتركة والثقة المتبادلة والاحترام والتعاون فيما بينهم، لتطوير مهاراتهم وممارساتهم المهنية ومعالجة التحديات والصعوبات التي تواجههم داخل المجتمع المدرسي.

ج] التجديد التربوي: Educational Innovation

تُعرف الدراسة الحالية التجديد التربوي إجرائياً بأنه: عملية مخططة ومبتكرة، تهدف إلى تبني حلول غير تقليدية لإصلاح التعليم قبل الجامعي، رفعاً لكفاءته، وزيادة في فاعليته وملاءمته للمجتمعات التي يوجد فيها سعيًا لتطوير الحاضر وتحسينه، بإحداث تغييرات في مؤسساته وأنظمتها القديمة وتحويلها إلى أنظمة جديدة، تجعلها قادرة على التغيير والإبداع، وصولاً إلى التجديد في مساراته، ووظائفه، بحيث يصبح أكثر توافقاً مع السياق المجتمعي الذي يعمل فيه، وأكثر استجابة لمعطيات الحاضر والمستقبل.

الدراسات السابقة:

نظراً لتعدد وكثرة الدراسات التي تتصل بموضوع الدراسة الحالية من جهة، وقلة اتساع المجال لعرض جميع الدراسات من جهة أخرى، فإن الدراسة سوف تقتصر على تناول بعض الدراسات ذات الصلة المباشرة بها، واستعراض محتوى الدراسات من حيث: الهدف، المنهج المستخدم، أدوات الدراسة، وأهم النتائج والتوصيات المتعلقة بموضوع الدراسة، بهدف الانطلاق لدراسة مشكلة الدراسة الحالية، وستقوم الباحثة باستعراض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوعها، وسيتم عرض الدراسات السابقة في محورين رئيسيين، وهما:

المحور الأول: دراسات تتعلق بمجتمعات التعلم المهنية، وسيتم عرضها مرتبة وفقاً للترتيب الزمني من الأقدم إلى الأحدث:

المحور الثاني: دراسات تتعلق بالتعلم المستمر، وسيتم عرضها مرتبة وفقاً للترتيب الزمني من الأقدم إلى الأحدث:

المحور الأول: دراسات تتعلق بمجتمعات التعلم المهنية:

في إطار تأكيد أهمية مجتمعات التعلم المهنية لتطوير الأداء المؤسسي بمراحل التعليم قبل الجامعي، لذا فقد تناولته عديد من الدراسات، التي أكدت وجود ارتباط وطيد بينه وبين المناخ المدرسي السائد، هذا فضلاً عن وجود عديد من العوامل المؤثرة بقوة عليه، فبعضها يتصل بطبيعة التطور المعرفي في المجالات التكنولوجية والمعلوماتية، وبعضها الآخر يتصل بعديد من العوامل سواء الداخلية أو الخارجية والتي تؤثر وبشكل كبير على أداء تلك المؤسسات، ومن أهم تلك الدراسات دراسة (توفيق، ٢٠١٧)، حيث استهدفت الوقوف على دواعي تطبيق مجتمعات التعلم في مدارس التعليم العام بمحافظة سوهاج، ودورها كذلك في تطوير المجالات التعليمية والمهنية المتنوعة داخل تلك المدارس، وأخيراً تقديم سيناريو مستقبلي لتفعيل مجتمعات التعلم في مدارس التعليم العام بمحافظة سوهاج لتطوير العملية

التعليمية وتحقيق الإصلاح التربوي داخل تلك المدارس، ولتحقيق أهداف الدراسة استعانت الباحثة بالمنهج الوصفي، مع الاستعانة بأسلوب السيناريوهات لبناء التصور المقترح كأحد الأساليب المستخدمة بالدراسات المستقبلية، كما اتخذت من المقابلات الشخصية والاستبيان أدوات للدراسة.

وقد توصلت إلى مجموعة من النتائج، لعل من أهمها: وجود عديد من المعوقات التي تواجه تفعيل مجتمعات التعلم المهنية، والتي من أهمها ضعف المخصصات المالية المقدمة لدعم تلك المجتمعات، كذلك غياب تطبيق البحوث الإجرائية للمعلمين بما يؤدي إلى ضعف النمو المهني لهم؛ نتيجة لقصور البرامج التدريبية عن تلبية احتياجات المعلمين المهنية، وقد وضعت الدراسة سيناريو مستقبلي لتفعيل تلك المجتمعات في مدارس التعليم العام بمحافظة سوهاج لتطوير العملية التعليمية وتحقيق الإصلاح التربوي المنشود بتلك المدارس.

كما استهدفت دراسة (Carter,2017)، التعرف على دور مجتمعات التعلم المهنية في زيادة فعالية أداء المعلمين وتحسين جودة التعليم، وكذلك التعرف على آرائهم حول أهم الطرق والأساليب المتبعة بمجتمعات التعلم المهنية، والتي قد تكون أكثر تأثيراً في تطوير العملية التعليمية، ولتحقيق أهداف الدراسة استعانت الباحثة بالمنهج الوصفي، كما اتخذت من الاستبيان أداة للدراسة.

وقد توصلت إلى مجموعة من النتائج، لعل من أهمها: تأثير مجتمعات التعلم المهنية على تدعيم وبناء مهاراتهم التدريسية، وتعزيز الثقة لديهم، والتغلب على مشاعر العزلة المهنية، وتدعيم التعاون وتبادل الخبرات والمواقف؛ مما ينعكس بشكل إيجابي على التحصيل الدراسي للطلبة، كما توصلت لمجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة الاستفادة من مجتمعات التعلم المهنية في تحسين الممارسات التدريسية للمعلمين، تدعيم كذلك تطبيق مجتمعات التعلم المهنية لتحسين تعلم الطلبة.

وكذلك فقد جاءت دراسة (Dulin,2018)، لتؤكد ذات النتائج السابقة، حيث استهدفت تحديد العوامل التي تجعل من مجتمعات التعلم المهنية أكثر تأثيراً في دعم وتعزيز التطوير المهني للمعلمين، وتحسين نتائج التعلم والتحصيل الدراسي للطلبة، من خلال التعرف على تصوراتهم حول مجتمعات التعلم المهنية والتي تتعلق باتجاهات التعلم والدعم التنظيمي، وتأثير تلك المجتمعات على جودة الأداء التدريسي لديهم، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي، كما اتخذ من الاستبيان أداة للدراسة.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج لعل من أهمها: توجد عديد من العوامل التي تزيد من فعالية مجتمعات التعلم المهنية في تحسين جودة الأداء لدى المعلمين وتطويرهم المهني مثل: اتجاهات التعلم المهني، والدعم التنظيمي والإداري، وتوجيه التساؤلات الداخلية والخارجية، وكذلك المشاركة المجتمعية لأعضاء المجتمع المحيط.

وكذلك استهدفت دراسة (Khalid,2021)، تحديد مدى مساهمة مجتمعات التعلم المهنية في تعزيز ثقافة التعاون بين المعلمين؛ مما قد ينعكس على أدائهم وعلى مستوى تحصيل الطلبة، ولتحقيق أهداف الدراسة استعان الباحث بالمنهج الوصفي التحليلي. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج لعل من أهمها: توجد بعض جوانب القصور في برامج مجتمعات التعلم المهنية بالمدارس القطرية، والتي قد ترجع إلى ضعف الثقة والتواصل المتبادل بين المعلمين، وقد توصلت الدراسة لمجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة تدعيم تفعيل مجتمعات التعلم المهنية بالمدارس، من خلال مشاركة كافة المعلمين والقائمين على إدارة المدارس بتلك المجتمعات؛ لتفعيل التعاون والتواصل بين المعلمين؛ مما قد يعود بالتحسن على مستوى أدائهم التعليمي.

كما استهدفت دراسة (غنيم، ٢٠٢٢)، الكشف عن ممارسات مجتمعات التعلم المهنية الداعمة للتميز التنظيمي بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة دمياط، من خلال التعرف على مفهوم مجتمعات التعلم المهنية وكذلك أهم مقوماتها الداعمة للتميز التنظيمي، ولتحقيق أهداف الدراسة استعانت الباحثة بالمنهج الوصفي، كما اتخذت من الاستبيان أداة للدراسة.

وقد توصلت لمجموعة من النتائج لعل من أهمها: قصور قيام وحدة التدريب والجودة داخل المدارس بمهامها وخاصة فيما يتعلق بإعداد وتنفيذ برامج للتنمية المهنية على مستوى المدرسة، وكذلك وجود مقاومة من بعض المعلمين للتطوير نحو مجتمعات التعلم المهنية، وقد توصلت الدراسة لمجموعة من التوصيات، من أهمها: إيجاد بيئة آمنة وداعمة للتحسين المستمر للأداء والابتكار لجذب المعلمين، وكذلك التخطيط لتنمية المعلمين من خلال تبني ثقافة التعلم المستمر من خلال تشجيع التشارك المعرفي بين المعلمين بعضهم البعض وبين الإدارة المدرسية.

وتسير في ذات السياق دراسة (جورج وأخران، ٢٠٢٢)، حيث استهدفت توضيح مفهوم مجتمعات التعلم المهنية، وبيان أهم الأسس والمقومات لتلك المجتمعات، وكذلك تحديد الأسس الفكرية لتحويل المدارس إلى مجتمعات تعلم مهنية في ضوء نماذج مجتمعات التعلم المهنية، وأخيراً تقديم تصور مقترح لتفعيل دور مجتمعات التعلم المهنية لتطوير التعليم

الأساسي في ضوء نماذج مجتمعات التعلم المهنية، ولتحقيق أهداف الدراسة اتخذ الباحثون من المنهج الوصفي منهجاً لهم، مع الاستعانة بأسلوب السيناريوهات في تبني التصور المقترح كأحد الأساليب المستخدمة بالدراسات المستقبلية.

وقد توصلت إلى مجموعة من النتائج لعل من أهمها: وجود عديد من التحديات والمشكلات التي تعوق تطبيق مجتمعات التعلم المهنية بمرحلة التعليم الأساسي، وقد أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات لعل من أهمها: تحديد المتطلبات اللازم توافرها لتحويل المدرسة إلى مجتمعات تعلم مهنية من خلال تبني نمط قيادي معاصر، يدعم مشاركة العاملين في عملية صنع القرار، وتبادل السلطة، وكذلك ضرورة توزيع المسؤوليات والمهام القيادية ونشرها بين أعضاء الفريق المدرسي؛ لدعم استقلالية العاملين وتمكينهم إدارياً لإتاحة الفرص أمامهم لممارسة القيادة، وكذلك تدعيم ثقافة العمل الجماعي بين كافة العاملين بالمحيط المدرسي.

كما جاءت دراسة (المعاينة، ٢٠٢٢)، لتؤكد نتائج الدراسة السابقة، حيث استهدفت تحديد مدى توافر أبعاد مجتمعات التعلم المهنية في المدارس الحكومية بمحافظة الزرقاء من وجهة نظر قادة المدارس، ولتحقيق أهداف الدراسة استعانت الباحثة بالمنهج الوصفي، كما اتخذت من الاستبيان أداة للدراسة.

وقد توصلت إلى مجموعة من النتائج من أهمها: توافر متطلبات تطبيق أبعاد مجتمعات التعلم المهنية في المدارس الحكومية بمحافظة الزرقاء من وجهة نظر قادة المدارس بدرجة كبيرة بغالبية محاور الدراسة، وقد توصلت الدراسة لمجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة عقد ورش عمل ودورات تدريبية لإكساب قادة المدارس كفايات تطبيق أبعاد مجتمعات التعلم المهنية، مع ضرورة تبني مفهوم تنمية الموارد البشرية بصورة مستمرة داخل المؤسسة المدرسية لبناء القدرات القيادية، وكذلك تنمية المهارات الإبداعية لدى العاملين بالمجتمع المدرسي؛ لتتحول المدرسة إلى مجتمعات تعلم مهنية، بالإضافة كذلك إلى ضرورة الاستمرار في تدريب قادة المدارس والمعلمين على مهارات استخدام الوسائط التكنولوجية المتنوعة؛ لما لها من دور كبير في مواكبة مستجدات التنمية المهنية.

المحور الثاني: دراسات تتعلق بالتعلم المستمر:

استهدفت عديد من الدراسات التعرف على أهم أبعاد التعلم المستمر وانعكاساته على تطوير مستوى أداء المعلمين، ودوره في تطوير أدوارهم لتحقيق متطلبات التنمية المجتمعية، وتحديد الممارسات الجيدة في العملية التدريسية، والكشف عن المعوقات التي تواجه

مؤسسات التعليم قبل الجامعي في التوجه نحو تحقيقه، ومنها دراسة (ملحم، ٢٠١٣)، والتي استهدفت الكشف عن دور التعلم المستمر في محاولة للاستفادة من اقتصاد المعرفة، ولتحقيق أهداف الدراسة اتخذ الباحث من المنهج الوصفي منهجاً له.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: وجود عديد من العوامل المؤثرة لدور التعلم المستمر في دعم اقتصاد المعرفة، من خلال وضع رؤية استراتيجية للتعليم لتحقيق التنمية المستدامة، وكذلك صعوبة الانتقال إلى استراتيجيات تعلم جديدة قائمة على التعلم المستمر، كما توصلت الدراسة لمجموعة من التوصيات لعل من أهمها: دمج تقنيات المعلومات والاتصالات في التعليم والتدريب وتطوير المناهج، من خلال دعم مفهوم التعلم المستمر، وكذلك تصميم برامج لتدريب المعلمين تستند على التعلم الذاتي، مع تطوير برامج التدريب وربطها بالوسائط التكنولوجية المتنوعة.

كما قام كل من "فينج وجيا" (Feng&Jih,2016)، بدراسة استهدفت الكشف عن أثر النمو المعرفي لدى المعلمين على مستوى قدرتهم على التعلم المستمر، ومدى تأثير ذلك على فعالية المدرسة، ومدى الارتباط بين النمو المعرفي والتعلم المستمر وفعالية المدرسة، ولتحقيق أهداف الدراسة اتخذ الباحثان من المقياس أداة للدراسة.

وقد توصلت إلى مجموعة من النتائج من أهمها: يوجد ارتباط بين النمو المعرفي والتعلم المستمر وفعالية المدرسة، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن المعلمين الذين لديهم نمواً معرفياً عالياً لديهم فعالية تدريس أفضل، وقدرة على التعلم المستمر والتطوير المهني المستمر، كذلك فإن المدرسة التي تعمل على توفير التجهيزات والبيئات التعليمية المناسبة للتعلم المستمر تكون أكثر قدرة على تحقيق أهدافها وأكثر قدرة على المنافسة، وأوصت الدراسة بضرورة تشجيع المدرسة على عقد دورات تدريبية مستمرة للمعلمين لتعزيز المعرفة والكفاءة المعلوماتية لديهم، وتحفيزهم على الإبداع التعليمي، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات من أهمها: ضرورة تحول المدرسة إلى مؤسسة متعلمة للتوافق مع الاتجاه السائد في عصر نهج التعلم المستمر، والعمل كذلك على زيادة فرص المشاركة المجتمعية والخبرات المتنوعة؛ من أجل تعزيز قدرات المعلمين وتحقيق التواصل بينهم وبين القيادة المدرسية وتنمية روح التعاون فيما بينهم، وتعزيز قدراتهم على استخدام الوسائط التكنولوجية؛ بما يضمن تحقيق التعلم المستمر، والزيادة من فعالية المدرسة.

وتسير كذلك دراسة "بروبيرت" (Probert,2017)، في ذات السياق حيث استهدفت تطوير المهارات المعلوماتية لدى الطلبة والمعلمين بالمدارس الثانوية، وتحديد العلاقة بين

تطوير تلك المهارات وإعداد المتعلمين المستمر مدى الحياة، ولتحقيق أهداف الدراسة اتخذت الباحثة من الاستبيان والمقابلات أدوات للدراسة.

وقد توصلت إلى مجموعة من النتائج لعل من أهمها: وجود ضعف في المهارات المعلوماتية لدى طلبة المدارس الثانوية، وقد يرجع ذلك إلى افتقار المعلمين إلى وجود تلك المهارات، وكذلك ضعف الممارسات التربوية ذات الصلة بتحسين وتطوير المهارات المعلوماتية، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات من أهمها: أهمية أن تركز المؤسسات المدرسية على تنمية قدرة طلابها ومعلميها على التعلم المستمر، وإكسابهم المهارات المعلوماتية؛ لكونها الأساس لنجاح عمليات التعلم؛ للتحويل من مجتمع المعلومات إلى مجتمع التعلم.

كما استهدفت دراسة "سليم وآخرون" (Salim&et.al,2018)، توضيح مفهوم الوعي المعلوماتي والتعلم المستمر، وتحديد العلاقة بينهما، وتحديدًا لدى المعلمين الذين لديهم فجوة تكنولوجية في التعلم الرقمي، ولتحقيق أهداف الدراسة اتخذ الباحث من المنهج الوصفي منهجًا للدراسة.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: ضرورة أن يسعى المعلمين نحو تطوير قدرتهم للتعامل مع النمو المتسارع في كافة المجالات، من خلال تحديد المهارات الضرورية التي يحتاجون إلى اكتسابها لتطوير مهاراتهم، وخاصة القدرة على إدارة المعرفة، وتقييم مصداقية مصادر المعلومات، وغير ذلك من المهارات المتنوعة؛ بما يسهم في دعم عملية التعلم المستمر، وتحسين كفاءتهم على التعلم الذاتي؛ وبالتالي التحسين المستمر بالجوانب المهنية للمعلمين مستقبلاً، وأخيراً فقد قدمت الدراسة مجموعة من الاستراتيجيات لتطبيق التعلم المستمر لتطوير الأداء المهني لهم.

كما جاءت دراسة (حسن، ٢٠٢١)، لتتفق مع ذات النتائج السابقة حيث استهدفت وضع آليات تربوية مقترحة لتطوير برامج التعلم المستمر في إطار خدمة المجتمع على ضوء التحولات التكنولوجية للثورة الصناعية الرابعة، وكذلك استعراض برامج التعلم المستمر التي تقوم بها الجامعات في إطار خدمة المجتمع، ولتحقيق أهداف الدراسة اتخذ الباحث من المنهج الوصفي منهجًا له، كما استعان بالاستبيان والمقابلات الشخصية كأدوات للدراسة.

وقد توصلت إلى مجموعة من النتائج من أهمها: قلة وضع آليات وسياسات تستهدف تنمية برامج التعلم المستمر باعتباره نظام تعليمي قادر على تلبية احتياجات الأفراد ومواجهة تحديات الثورة التكنولوجية المعاصرة، وكذلك ضعف تشجيع معظم الجهات المسؤولة عن

تقديم برامج التعلم المستمر للمستفيدين عبر شبكات الإنترنت، كما قد توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات لعل من أهمها: ضرورة ربط برامج التعلم المستمر بالمشاريع التنموية الوطنية من أجل تحقيق التنمية المتكاملة وربطها بإيجاد فرص العمل المساهمة في خدمة المجتمع، وكذلك ضرورة ربط العلم المستمر بمجالات التنمية المهنية لحل المشكلات مع التركيز على الأفراد والقطاعات الأكثر احتياجاً له.

التعليق على الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على عديد من الدراسات سواء العربية أو الأجنبية، ذات الصلة بتحقيق مجتمعات التعلم المهنية كمدخل لتدعيم ثقافة التعلم المستمر لدى معلمي التعليم قبل الجامعي في ضوء بعض صيغ التجديد التربوي، يمكن توضيح أهم أوجه التشابه والاختلاف بين تلك الدراسات والدراسة الحالية، من خلال ما يلي:

سيتم التعليق على الدراسات السابقة من خلال توضيح أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية، وكذلك تحديد أوجه الاستفادة منها، وذلك على النحو التالي:

أولاً: أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

هدفت أغلب الدراسات السابقة إلى تسليط الضوء على مجال تطوير الأداء المهني للمعلمين بكافة المراحل التعليمية وتحديدًا مجتمعات التعلم المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي والتعلم المستمر ودراسة أوضاعهما، من حيث:

(١) التخطيط لتحقيق مجتمعات التعلم المهنية بوصفه مدخلا لتدعيم ثقافة التعلم المستمر لدى المعلمين بكافة المراحل التعليمية في ضوء احتياجات التنمية ومتطلبات المؤسسات التعليمية الحالية والمستقبلية لمواجهة التحديات التكنولوجية المعاصرة.

(٢) دراسة علاقة مجتمعات التعلم المهنية والتعلم المستمر وارتباطهما باحتياجات مؤسسات التعليم قبل الجامعي والمجتمعات، ودورها في تلبية الاحتياجات المجتمعية والمستقبلية لتلك المؤسسات.

(٣) دراسة بعض المعوقات التي تواجه تفعيل مجتمعات التعلم المهنية بوصفها مدخلاً لتدعيم ثقافة التعلم المستمر لدى معلمي التعليم قبل الجامعي بالعصر الحالي.

(٤) وضع رؤية مستقبلية للنهوض بمجال تطوير الأداء المهني للمعلمين داخل مؤسسات التعليم قبل الجامعي، وخاصة مجتمعات التعلم المهنية والتعلم المستمر وكذلك آليات التميز والتطوير بذلك المجال خاصة في ضوء بعض صيغ التجديد التربوي.

(٥) دراسة العوامل المؤثرة في تحقيق مجتمعات التعلم المهنية داخل المؤسسات المدرسية بكافة الجوانب سواء التعليمية أو الإدارية، وكذلك آليات تحقيقها من خلال الاهتمام

بكيفية مواجهة المعوقات التي تحول دون تحقيقه في ضوء التوجه نحو التعلم المستمر.

ومن ثم تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تركيزها على الاهتمام بتحقيق مجتمعات التعلم المهنية ودورها في التوجه نحو تدعيم ثقافة التعلم المستمر ومواجهة التحديات التي يمكن أن تعوق تحقيقها سواء الحالية أو المستقبلية في ضوء بعض صيغ التجديد التربوي.

- بينما تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها سوف تقوم بوضع رؤية مستقبلية مقترحة لتحقيق مجتمعات التعلم المهنية بوصفه مدخلاً من مداخل التطوير المؤسسي، لمواجهة التحديات التي تواجه تطوير الأداء المهني للمعلمين.
- استخدمت أغلب الدراسات السابقة المنهجين: الوصفي التحليلي، التجريبي، والدراسات المستقبلية، ومن ثم تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها ستستخدم المنهج الوصفي بشكل تحليلي، دون التعرض إلى أسلوب التخطيط الاستراتيجي أو أسلوب تحليل النظم، وكذلك الربط بين هذين المجالين المهمين تمهيداً للوصول إلى العلاقة بينهما، مع كيفية الاستفادة منهما في تحقيق المستوى المطلوب من التحسين والتطوير بمجال التعليم قبل الجامعي.

ثانياً: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة على النحو التالي:

- ١- بلورة مشكلة الدراسة.
- ٢- صياغة تساؤلات الدراسة.
- ٣- اختيار الأسلوب المنهجي الملائم لطبيعة الدراسة.
- ٤- اختيار الأدوات المناسبة لجمع البيانات والمعلومات بالدراسة.
- ٥- صياغة التعريف الإجرائي بالدراسة.
- ٦- تحديد خطوات السير في الدراسة.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح أنها تتشابه مع الدراسة الحالية في تناول موضوع مجتمعات التعلم المهنية، إلا أن الدراسة الحالية تتفرد بمحاولة تحديد مدى قدرة مؤسسات التعليم قبل الجامعي على تفعيل مجتمعات التعلم المهنية مدخل لتدعيم ثقافة التعلم المستمر بشكل تحليلي، ومن ثم الخروج برؤية مقترحة لتحقيق تلك المتطلبات لدى مؤسسات التعليم قبل الجامعي كمدخل لدعم التوجه نحو التعلم المستمر.

وبناء على ما سبق، فقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في رسم إطار نظري ومفاهيمي لمجتمعات التعلم المهنية، وعلاقتها بالتعلم المستمر، وبالاتجاهات الحديثة في مجال تطوير الأداء المهني للمعلمين، كما وفرت الدراسات السابقة رؤية واسعة حول دور مؤسسات التعليم قبل الجامعي في مجال تفعيل مجتمعات التعلم المهنية وكيفية تحفيز وتطوير ذلك الدور، وعلاقته بالبنية التنظيمية، وبالثقافة السائدة في مؤسسات التعليم قبل الجامعي، وبنظم تنمية الموارد البشرية بشكل يتوافق مع متطلبات تحسين وتطوير تلك المؤسسات في ضوء بعض صيغ التجديد التربوي.

خطوات السير في الدراسة:

(١) بناء الإطار العام للدراسة، والمتمثل في الخطوة الأولى، ويشتمل على: مقدمة الدراسة، وتحديد مشكلتها وفقاً للمنهج المتبع بها، أهدافها، أهميتها، أدواتها، مصطلحاتها، والدراسات السابقة.

(٢) تحليل الأدبيات المتعلقة بالإطار الفكري لطبيعة مجتمعات التعلم المهنية، وهذا ما يتمثل في الخطوة الثانية من خطوات الدراسة.

(٣) تحليل الأدبيات المتعلقة بالأسس النظرية لطبيعة التعلم المستمر، وهذا ما يتمثل في الخطوة الثالثة من خطوات الدراسة.

(٤) تحليل الأدبيات المتعلقة بالإطار النظري لبعض صيغ التجديد التربوي لتفعيل مجتمعات التعلم المهنية مدخل لتدعيم ثقافة التعلم المستمر، وهذا ما يتمثل في الخطوة الرابعة.

(٥) تقديم رؤية مقترحة لتفعيل مجتمعات التعلم المهنية مدخل لتدعيم ثقافة التعلم المستمر في ضوء بعض صيغ التجديد التربوي، وهذا ما يتمثل في الخطوة الأخيرة من إجراءات الدراسة.

وتأسيساً على ما سبق فقد تناول المحور الحالي من الدراسة الإطار العام للدراسة، من حيث: مشكلة الدراسة وتساؤلاتها، أهدافها، أهميتها، منهجية الدراسة، حدود الدراسة، مصطلحاتها، الدراسات السابقة والتعليق عليها، وأخيراً خطوات الدراسة، ومن ثم تناول الدراسة في المحور التالي منها الإطار الفكري لمجتمعات التعلم المهنية.

ثانياً: الإطار النظري للدراسة:

تتناول الدراسة في الإطار النظري لها تحليل الأدبيات المتعلقة بالإطار الفكري لطبيعة مجتمعات التعلم المهنية، وأهم متطلباتها، وكذلك جمع وتحليل الأدبيات والدراسات المتعلقة بالأسس النظرية للتعلم المستمر والمتمثلة في: مفهومه، أهميته، خصائصه، أساليبه،

أهم مبررات التوجه نحو تحقيقه، وأخيراً تحليل الأدبيات المتعلقة بالإطار النظري لطبيعة صيغ التجديد التربوي ودورها في تطوير الأداء المهني لمعلمي التعليم قبل الجامعي، وذلك على النحو التالي:

المحور الأول: الإطار الفكري لمجتمعات التعلم المهنية:

تعد مجتمعات التعلم المهنية مدخل إصلاحية يتم التخطيط له من داخل المدرسة، من خلال العمل الجماعي والتعاون المشترك بين المعلمين وإدارة المدرسة والمجتمع المحيط؛ لتبادل الأفكار والخبرات التعليمية والتربوية بينهم البعض، والانتقال من تقييم التعلم إلى التقييم من أجل التعلم؛ كهدف رئيس للاستمرار في عملية التعلم؛ لتعزيز تعلم الطلبة وكذلك تحسين الممارسات التربوية داخل المدرسة.

لذا تحاول الدراسة في المحور الحالي استعراض طبيعة مجتمعات التعلم المهنية، من خلال توضيح مفهومها، أهدافها، أهميتها، خصائصها، وكذلك توضيح أهم المعوقات التي تواجهها؛ بهدف التعرف على سبل مواجهتها، وأخيراً أهم متطلبات تحقيقها بالمؤسسات المدرسية وذلك على النحو التالي:

أولاً: مفهوم مجتمعات التعلم المهنية:

تهدف مجتمعات التعلم المهنية إلى التحسين والتطوير من بيئة العمل داخل مؤسسات التعليم قبل الجامعي من خلال التركيز على الاستفادة من الموارد البشرية والمادية المتاحة بها، وكذلك تدعيم القيم والممارسات التعليمية والتي يمكن العمل على تحقيقها بشكل تعاوني جماعي داخل المدرسة؛ مما يساهم في دعم وتحسين نتائج التعلم بها (المهدي وآخران، ٢٠١٦، ٢٧٢)، ومن ثم كان من الأهمية استعراض أهم المفاهيم التي تناولت مجتمعات التعلم المهنية، وذلك على النحو التالي:

حيث عرفت مجتمعات التعلم المهنية بأنها: الشكل العام المحيط بالجماعات والذي يقوم فيه كافة العاملين داخل المؤسسة بالمشاركة في تحمل مسؤولية تعليم بعضهم البعض، وكذلك تحسين الأداء بشكل عملي وفعال (معجم المصطلحات الإدارية، ٢٠٠٧، ٢٨٨).

ويعرفها "جونز وآخران" (Jones&et.al.,2013,357) بأنها: مبادرات تعاونية تتم من خلال مجموعة من المعلمين؛ لتحسين جودة التدريس والتعلم لتعزيز الإنجاز الأكاديمي لدى الطلبة، حيث تعد إحدى الممارسات الملائمة للبيئة المدرسية والعمل كذلك على تدعيمها داخل المؤسسة التعليمية؛ لتحسين جودة كل من المعلمين والطلبة.

كما وضحتها "كاترينز" (Catharines,2014,2) بأنها: العملية التي يقوم فيها كافة الأفراد بالسعي المستمر نحو المشاركة في تطبيق التعلم؛ من أجل زيادة الفعالية التعليمية،

والوصول إلى الإتقان المهني من خلال توفر بيئة عمل داعمة؛ لتأسيس ثقافة عامة على مستوى المؤسسة التعليمية تجعل من التعاون أمراً واقعياً، ومستمرًا من أجل تحسين الأداء، والارتقاء بالعملية التربوية داخل المؤسسة التعليمية.

كما تبينها (توفيق، ٢٠١٧، ١٤١) بأنها: المجتمعات التي يعمل أفرادها بروح الفريق وتتمتع بمهارة تعديل سلوكياتها ورؤيتها المستقبلية، كما تتمتع بمهارة إيجاد المعرفة وتبادلها مع كافة الأفراد داخل المؤسسة التعليمية بصورة مستمرة وفعالة جميع؛ تعكس تلك المعرفة على الجميع؛ لتتمكن من حل مشكلاتها بطرق مبتكرة وغير تقليدية.

ويوضح (رضوان، ٢٠١٩، ٥١٧) مجتمعات التعلم المهنية بأنها: بناء ثقافة مدرسية داعمة للتغيير من خلال التركيز على احتياجات المدرسة، ونشر ثقافة التعاون والمشاركة للموارد والمعرفة بين كافة أعضاء المجتمع المدرسي في ظل مناخ مؤسسي قائم على الثقة والاحترام المتبادل بينهم، فمجتمعات التعلم المهنية تهدف إلى تعزيز تعلم الطلبة نتيجة لتحقيق ممارسات تدريسية فعالة، وكذلك تغيير ثقافي طويل المدى لدى كافة العاملين داخل المدرسة، من خلال دمج وترابط جماعات العمل المدرسي، بما يحقق عملية النمو المهني للهيئة الإدارية والتدريسية داخل المؤسسة المدرسية.

وتعرف (العصيلي، ٢٠١٩، ٥٣) مجتمعات التعلم المهنية بأنها: المجتمعات التي تجمع المعلمين حول رؤية مشتركة تركز على تعلم الطلبة، ويتحقق من خلالها تنمية مهنية تعاونية، وتتخذ شكلاً مستمراً من التقييم والتعلم.

ويشير كذلك (البطان، ٢٠٢٢، ٣٥) لمجتمعات التعلم المهنية بأنها: عملية يشترك فيها مجموعة من المعلمين يجتمعون بشكل دوري على مستوى المدرسة أو الوحدة أو على مستوى عدد من المدارس من خلال التنسيق مع المشرفين التربويين؛ للعمل بصورة تعاونية ومنظمة بهدف تبني ممارسات تدريسية فعالة؛ لاكتساب أفضل الخبرات التي من شأنها رفع كفاءتهم التدريسية وتنمية معارفهم ومسئوليتهم المهنية، وكذلك دراسة وحل المشكلات التي تعوق دون حصول طلابهم على تعليم فعال.

وتعرفها كذلك (عبد الفتاح وأخران، ٢٠٢٢، ٦٧٥) بأنها: المجتمع الذي يجمع معلمي المدرسة حول رؤية وأهداف مشتركة تركز على التعلم، وتتحقق من خلالها تنمية مهنية تعاونية تجمع ما بين التعليم والتعلم، وتتخذ شكل دورة مسمرة من التقييم والتعلم القائم على البحث والتجريب.

ويسير تعريف "إيجور" (Igor,2023,348) في ذات السياق حيث يوضحها بأنها: مجتمعات يقوم فيها الأفراد بالعمل معًا بشكل تعاوني؛ لتبادل أفكارهم وتجاربهم التعليمية والتربوية الخاصة مع بعضهم البعض؛ لتحسين ممارساتهم التربوية، وتعزيز تعلم الطلبة. ومما سبق يمكن القول بأن مجتمعات التعلم المهنية: عبارة عن مجتمعات تتنبأ بالمشكلات المستقبلية وتهتم بالبيئة المدرسية الداخلية والخارجية، وكذلك البحث عن سبل التحسين والتطوير لتلك البيئة، وتشجيع كذلك المشاركة والعمل الجماعي من خلال مجموعات الأفراد داخل المدرسة للعمل وفق رؤية مشتركة؛ للبحث عن حلول للمشكلات المهنية التي قد تواجههم، بالإضافة إلى التشارك في تنمية معارفهم ومهاراتهم المهنية وكذلك معارف المجتمع المهني داخل المؤسسة المدرسية، فهي مجتمعات تتيح فرص العمل والتعاون بشكل جماعي بين الأفراد؛ لتبادل الأفكار والخبرات، لتحفيز طاقاتهم على الإبداع والتجديد، وفق رؤية ورسالة مشتركة، لتجويد وتطوير أدائهم؛ بما قد ينعكس إيجابًا على تعلم الطلبة وعلى المؤسسة المدرسية بكافة جوانبها.

وتُعرف الدراسة الحالية مجتمعات التعلم المهنية إجرائيًا بأنها: عملية منظمة ومستمرة يعمل فيها أفراد المجتمع المهني وفق رؤية مشتركة للتركيز على التعلم من خلال تبني ثقافة الترابط والعمل بروح الفريق لأجل التعلم المستمر، من خلال تحديد أهدافهم ووضع الخطط وتنفيذها بروح من المسؤولية المشتركة والثقة المتبادلة والاحترام والتعاون فيما بينهم، لتطوير مهاراتهم وممارساتهم المهنية ومعالجة التحديات والصعوبات التي تواجههم داخل المجتمع المدرسي.

ثانيًا: أهداف مجتمعات التعلم المهنية:

تأتي أهمية مجتمعات التعلم المهنية من كونها نموذج إصلاحية للعملية التعليمية والتدريبية داخل المدرسة؛ لرفع مستوى جودة الأداء لدى المعلمين بكافة المراحل التعليمية، لذا فإن مجتمعات التعلم المهنية تسعى لتحقيق مجموعة من الأهداف، والتي من أهمها ما يلي (ناصر، ٢٠١٢، ٢٩٣-٢٩٤)، (حسين، ٢٠١٨، ٢٢)، (أصلان، ٢٠١٨، ٧٠٠-٧٠٢)، (شاهين، ٢٠٢١، ٣٧٦):

[١] بناء بيئة داعمة ومحفزة على التعلم:

إن الاهتمام والتركيز على دراسة كل من البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة التعليمية وكذلك الظروف المحيطة بالعمل للمعلمين، وتأثير تلك الظروف على العمل وقياس ذلك من خلال تحسين أداء الطلبة والمعلمين وإنجازاتهم، حيث تعد المدرسة بالعصر الحالي

مؤسسة تعلم وليست مؤسسة للتعليم والتدريس، وهذا ما تقوم عليه فكرة مجتمعات التعلم المهنية.

٢] الإصلاح والتطوير الدائم للمؤسسة المدرسية:

تدعو مجتمعات التعلم المهنية إلى التوجه نحو التغيير التعليمي، والتطوير والإصلاح من خلال بناء بيئة داعمة لتقييم الأداء بشكل تعاوني، بحيث يشترك كافة الطلبة والمعلمين في تحديد نقاط القوة والضعف في أداء كل منهما، وكذلك المشاركة في تقييم أدائهم بأنفسهم وتقديم ملاحظاتهم الجماعية عن أدائهم؛ ومحاولة التغلب على نقاط القصور، بالإضافة كذلك إلى الحاجة المستمرة لتحسين مستوى الأداء المدرسي، سواء للطلبة وإنجازاتهم الأكاديمية، أو تحسين أداء المعلمين وتطوير إنجازاتهم التدريسية والإدارية من خلال تحسين تعلم الطلبة، وتطوير المناهج الدراسية وطرق التدريس، والوسائل التعليمية، وتقنيات التعلم، وأساليب التقويم والتقييم؛ فيما قد يعود بالنفع على مستوى أداء المؤسسة التعليمية ككل.

٣] تدعيم العمل بروح الفريق وتحمل المسؤولية الجماعية:

يؤكد ذلك الهدف على أهمية أن يعمل المعلمون بطريقة جماعية، وليس بمعزل عن بعضهم البعض، وكذلك تحمل المسؤولية الجماعية والالتزامات التي يتفقون بشأنها بشكل مترابط، ووضع أهداف مشتركة وقابلة للتطبيق، بحيث ترتبط تلك الأهداف ارتباطاً مباشراً بمفهوم التعلم المستمر للجميع، كما يعد العمل بروح الفريق هو المحرك الرئيس الذي يوجه الجهود في مجتمعات التعلم المهنية، كما يشكل وحدة البناء الأساسية بالمؤسسة المدرسية؛ لكي يتاح لكافة الطلبة الوصول إلى المعرفة والمهارات؛ لتحسين ممارستهم المهنية الفردية والجماعية، بالإضافة كذلك إلى محاولة مساعدة من يحتاج منهم إلى الدعم، حيث إن البنية الأساسية لمجتمعات التعلم المهنية هي العمل بروح الفريق الجماعي.

٤] رفع مستوى الأداء الأكاديمي للمعلمين:

تسعى مجتمعات التعلم المهنية على التوجه نحو تحقيق أهداف وتوقعات مشتركة يتم فيها الاتفاق مسبقاً من خلال تحسين معارف ومهارات المعلمين وتبادل الخبرات، والحوار المهني، والتعاون في دراسة المشكلات المدرسية، وكذلك تعزيز التفاعلات والممارسات المهنية الإيجابية بين المعلمين، وتحسين استراتيجيات وطرق التدريس والتقنيات التعليمية وتنوعها، بالإضافة كذلك إلى مراقبة احتياجات تعلم الطلبة بشكل مستمر، وتحسين جودة تعلمهم من خلال بناء استراتيجيات داعمة لمساعدتهم على تقييم أدائهم، من خلال تقديم ملاحظات بناءة لهم بشكل تعاوني.

٥] تعزيز مهارات الابتكار والإبداع لدى الطلبة والمعلمين:

يعد تحسين التطلعات التربوية ومهارات الابتكار والإبداع؛ لتعزيز المهنية للمعلمين، وتحسين الإنجاز الأكاديمي للطلبة أحد الأسس التي تعمل مجتمعات التعلم المهنية على تدعيمها، وكذلك مساعدة المعلمين على وضع حلول عملية لمعالجة المشكلات المدرسية بسرعة وكفاءة، وموضوعية بين المعلمين والإدارة، حيث تسعى مجتمعات التعلم المهنية لتنمية مهارات التفكير النقدي والتحليلي والابتكاري لدى الطلبة والمعلمين؛ لتحسين كفاءتهم، وآداء الطلبة، ومعالجة المشكلات التي تواجههم بكفاءة وفعالية.

ومن ثم فإنه يمكن القول بأن: مجتمعات التعلم المهنية تسعى إلى تبني قواعد يشترك فيها كافة المعلمون والطلبة، حيث تغيرت النظرة التقليدية للمدرسة من مكان يقوم فيه المعلمون بالتعليم والتدريس إلى مفهوم أعم وأشمل يهتم بكافة الأطراف المعنية بالعملية التعليمية، والذين يشتركون معا في إنجاز المهام، وتوفير فرص التعلم بكافة الطرق والوسائل المتاحة تحت مظلة رسالة وأهداف واضحة يتفق على وضعها أعضاء الفريق الواحد لتحقيق التأثير الإيجابي بالمجتمع المهني.

ثالثاً: أهمية مجتمعات التعلم المهنية:

تعد مجتمعات التعلم المهنية من المداخل التجديدية التي تهدف للعمل على مضاعفة قدرة المدرسة على التقدم والتميز لمواكبة التغيرات، بما يمكن أن يسهم في تحسين البيئة المدرسية بشكل متكامل، وتوفير كذلك الظروف المناسبة للإبداع، ودعم الدور القيادي لها؛ لما له من أهمية كبيرة بالعملية التعليمية، لذا تكمن أهمية مجتمعات التعلم المهنية فيما يلي (أصلان، ٢٠١٨، ١٠٣)، (محمد، ٢٠١٩، ١٠١٨)، (الخريمي، ٢٠٢٠، ٦٢)، (جايل، ٢٠٢٠، ٢٧٣):

(١) تؤدي مجتمعات التعلم المهنية دوراً مهماً في تطوير البيئة المدرسية، من خلال تبادل الآراء والرؤى المتنوعة؛ لنشر ثقافة التعلم، والبحث، والعمل الجماعي لتحقيق التطور المستمر، فهي تعد أحد الآليات المحفزة لتكوين ثقافة التعلم المستمر، والتي تهيئ لكافة العاملين بالمؤسسة المدرسية الفرصة المناسبة ليصبحوا متعلمين مدى الحياة، ومشاركين في تحقيق رسالة المدرسة، لتحسين مهاراتهم المهنية المساعدة في البحث عن الأفكار التعليمية الجديدة.

(٢) تعد مجتمعات التعلم المهنية أحد أساليب القيادة والتي تمكن كافة العاملين بالمدرسة على العمل في فريق، وإسناد بعض المهام القيادية لهم واتخاذ القرارات الجماعية وتبادل وجهات

- النظر واحترامها، وكذلك تشجيع التغيير الإيجابي في كافة جوانب التطور سواء الاجتماعي أو المهني للعمل على تبادل الأفكار والممارسات التعليمية الجديدة.
- (٣) تعزز مجتمعات التعلم المهنية تحقيق التواصل بين أعضاء المجتمع المدرسي، سواء بشكل رسمي أو غير رسمي؛ لتدعيم المهارات المهنية ونشر ثقافة التعلم والتفكير، والعمل الجماعي، وتحقيق التعاون داخل المدرسة.
- (٤) تشجيع التعاون بين كافة المعلمين؛ لتحقيق الإصلاح المدرسي إدارياً ومهنياً، من خلال تقديم تعلم أفضل للطلبة، وزيادة تحصيلهم الأكاديمي، وكذلك تنمية شعور لدى المعلمين بالمحاسبة الذاتية، من خلال تنمية معارفهم على البحث والاستقصاء وتبادل الخبرات المهنية فيما بينهم.
- (٥) توفير بيئة داعمة لعمل المعلمين وخاصة الجدد منهم؛ لتحقيق الإبداع والابتكار في التدريس من خلال استخدام أحدث الأساليب والاستراتيجيات التي يمكن أن تساعد على تحقيق تعلم أفضل.
- (٦) إحداث التغيير في كافة النواحي سواء الأكاديمية أو الاجتماعية أو الذاتية للمعلمين من خلال توفير بيئة مدرسية آمنة، وكذلك العمل على دراسة المشكلات التي تواجههم والعمل على مناقشتها وحلها، حتى يتم التوصل إلى أفضل الممارسات لتحسين الأداء، وسد الفجوات المعرفية في بعض الجوانب لديهم.
- وبناءً على ما سبق يمكن القول بأن: أهمية مجتمعات التعلم المهنية لكونها تعمل على توفير بيئة داعمة للمعلمين لمواجهة التحديات التي تعوقهم عن تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية، وكذلك تحديث معارفهم باستمرار، فمجتمعات التعلم المهنية نتجت من الحاجة إلى نظم تعليمية تراعي متطلبات واحتياجات المجتمعات والأفراد المتعددة، مع مراعاة النسق الأخلاقي والثقافي والبيئي الذي تتبع منه تلك الاحتياجات، بالإضافة كذلك إلى ضرورة وجود نظم للتعليم تتسم بالجودة والمرونة والارتباط بحاجات المجتمع وأهدافه.
- رابعاً: خصائص مجتمعات التعلم المهنية:**

تتسم مجتمعات التعلم المهنية بمجموعة من الخصائص، والتي يمكن توضيحها فيما يلي (البيلاري وأخرون، ٢٠٠٦، ١٦٥)، (أحمد، ٢٠٠٩، ٤٨٦-٤٨٨)، (توفيق، ٢٠١٧، ١٤٨-١٥٧)، (الخريمي، ٢٠٢٠، ٦٢)، (موسى، ٢٠٢٠، ٩٠٥-٩٠٦)، (المعايط، ٢٠٢٢، ١٠٢):

(١) ترسيخ ثقافة الجودة والإتقان: تسعى المؤسسات التعليمية جاهدة إلى رفع مستوى جودة أداء المعلمين بها؛ للقيام بالتدريس وبحث المشكلات التي تواجههم في الميادين التعليمية

المختلفة، والعمل على إيجاد حلول ناجحة لتلك المشكلات، إضافة إلى أدوارهم ومسئولياتهم الإدارية المتنوعة داخل مدارسهم بل داخل فصولهم الدراسية، وذلك من خلال عقد الدورات التدريبية المتخصصة لهم؛ لصقل مهاراتهم التخصصية، والمهنية والإدارية، وتدريبهم على طرق التدريس الجديدة والملائمة لتدريس محتوى المواد التعليمية والمناهج المتطورة والمتجددة بصورة دائمة، هذا بالإضافة إلى تزويدهم بالتعديلات التي تجري عليها، مع توفير وتقديم جميع الإرشادات والاستشارات الخاصة بتدريس تلك المناهج الجديدة، إضافة إلى تزويدهم بطرق التقييم المناسبة للطلبة، ثم دراسة نتائج ذلك التقييم ومدى تحقق الأهداف المنشودة مع نهاية كل محتوى دراسي.

(٢) **التركيز على التعلم المستمر:** إن التعلم في تلك المجتمعات ليس مقصوراً على فئة بذاتها داخل المؤسسة المدرسية بل يهتم بكافة أعضاء المؤسسة التعليمية، كما أن مجتمعات التعلم المهنية تتم على المستوى الفردي والجماعي، مع ملاحظة أداء المعلمين لبعضهم البعض داخل الفصول الدراسية للحصول على تغذية راجعة لدعم ممارساتهم المهنية بشكل دائم.

(٣) **الثقة والاحترام المتبادل:** تدعم مجتمعات التعلم المهنية وجود الثقة المتبادلة بين كافة العاملين داخل المؤسسة المدرسية، بالإضافة إلى احترام اختلافاتهم في الآراء والأفكار وتنوعها، حيث إن الثقة والاحترام المتبادل بينهما لا يأتي بشكل تلقائي ومباشر، وإنما يحتاج إلى وقت للتحقق من أجل التطوير والتحسين داخل المؤسسة المدرسية فالكمل يبذل في وجود الثقة والاحترام المتبادل فيما بينهم.

(٤) **دعم النقد البناء:** تتيح مجتمعات التعلم المهنية الفرصة لكافة العاملين بالمؤسسة المدرسية لإبداء الرأي وتوضيح المشكلات التي تواجههم بالعملية التعليمية، وكذلك تقبل النقد من الآخرين؛ وتبادل الأفكار والاستفسارات والمناقشات؛ فمن خلال دعم النقد البناء لكافة جوانب العملية التعليمية، مما يساهم في إثراء المعرفة ونشرها، وتشكيل الفرق التي تمتلك المهارة والثقة فيما تقوم به من أجل تطوير العملية التعليمية داخل المدرسة.

(٥) **البيئة المنفتحة والشاملة:** يساهم التنوع داخل مجتمعات التعلم المهنية على بناء بيئة تعليمية محفزة وجاذبة لكافة العمليات التطويرية، ومنفتحة كذلك لكل ما هو جديد من أفكار ومهارات بين المعلمين، كما أن مجتمعات التعلم المهنية الفعالة ليست مجتمعات منعزلة، بل تشكل شبكات تواصل مع المدارس الأخرى، وكذلك التعرف على وجهات النظر البديلة من الخبراء أو الأعضاء من مجتمعات تعلم مهنية أخرى مع التركيز على مجتمع التعلم الرئيس داخل المدرسة.

٦) القيادة الداعمة: تعد القيادة المدرسية الداعمة لمجتمعات التعلم المهنية أحد الشروط الفعالة لتلك المجتمعات، من خلال تحفيز المعلمين على المشاركة وبناء ثقافة تدعم العمل التعاوني، فمجتمعات التعلم المهنية تحتاج إلى قيادة فعالة تعمل على توفير بيئة تعاونية تعزز الابتكار والبحث والاستقصاء بين كافة المعلمين والإداريين بالمدارس، وتشجعهم على التعلم الذاتي والتقليل من روح الفردية وضعف التواصل بين كافة أعضاء المجتمع المدرسي.

٧) تعزيز العلاقات الاجتماعية بين العاملين: تركز مجتمعات التعلم المهنية على تطوير العلاقات بين كافة أفراد المؤسسة المدرسية، وذلك من خلال توطيد علاقات العمل والثقة والاحترام المتبادل والمشاركة في حل المشكلات بينهم، فتحقيق التفاعل وتكوين العلاقات بين مجموعات العمل والذين تربطهم المصالح المشتركة؛ مما يدعم مجتمعات التعلم المهنية، ويعزز من فرص نقل الخبرات بين المعلمين وتشجيعهم على الاستفادة من فرص التعلم ودور المجتمع المدرسي في التواصل مع المجتمع المحيط.

وفي ضوء ما سبق يمكن القول بأن: مجتمعات التعلم المهنية تعمل على بناء قدرات كافة العاملين بالمدارس، وتنمية معارفهم ومهاراتهم، وكذلك تدعم مشاركة كافة أفراد المجتمع المدرسي في العمل القيادي بها وصنع القرارات المدرسية، بالإضافة إلى القيام بالأنشطة المتنوعة من خلال العمل التعاوني، وبناء فرق العمل، والتنمية المهنية لهم من خلال تلك المجتمعات، مما يساهم في تحقيق الأهداف التي تسعى المؤسسة المدرسية لتحقيقها وتحسين أداء المعلمين وتمكينهم من المشاركة في صنع القرارات المتنوعة لمواجهة المشكلات والتحديات التي تواجههم والاستفادة من تلك الحلول لتطوير المجتمع المدرسي.

خامساً: أسس مجتمعات التعلم المهنية:

تسهم مجتمعات التعلم المهنية في تعزيز ثقافة التعلم المستمر لدى المعلمين دال المؤسسة المدرسية، وذلك من خلال بناء عدد من الأسس والتي تقام عليها وتحتاج إليها تلك المجتمعات، ومن أهم تلك الأسس ما يلي: (أحمد، ٢٠٠٩، ٤٩٣-٤٩٧)، (Teague&Anfara,2012,58)، (عبد الرحمن، ٢٠١٨، ٢٩١-٢٩٨)، (موسى، ٢٠٢٠، ٩٠٢)، (جورج وأخران، ٢٠٢٢، ٤٧-٤٨):

١) وجود رؤية ورسالة مشتركة:

تؤكد مجتمعات التعلم المهنية على أهمية وجود رؤية ورسالة واضحة للمؤسسة المدرسية تحدد أهدافها، توجه قراراتها، وتحدد من خلالها مسؤوليات كل فرد داخل تلك

المؤسسة نحو تحقيق تلك الأهداف وفقاً لمعايير وأولويات محددة؛ تهدف إلى الابتكار من أجل تحسين تعلم الطلبة.

٢) وضوح الإطار المفاهيمي لمجتمعات التعلم المهنية:

تسعى مجتمعات التعلم المهنية إلى ضرورة وجود حوار مهني بين كافة المعلمين داخل المدرسة حول الممارسات المهنية لعمليتي التعليم والتعلم، وكذلك تبادل الخبرات التعليمية اليومية، من خلال عقد المناقشات حول بعض التساؤلات والمشكلات التي تواجه كل معلم من المعلمين، وكذلك تناول فرص التطوير والتحسين داخل المؤسسة المدرسية؛ بما يسهم في إيجاد حلول مبتكرة للمشكلات، وتحسين الممارسات المهنية، وتحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة معلنة ومشاركة بين كافة أعضاء مجتمع التعلم المهني.

٣) تدعيم التعاون:

يعد تدعيم التعاون من أهم المتطلبات الرئيسية التي يستلزم توافرها لبناء مجتمعات التعلم المهنية، حيث تقوم تلك المجتمعات على بناء ثقافة التعاون والاعتماد المتبادل بين كافة العاملين، وكذلك تبادل الخبرات والممارسات المهنية المشتركة والأنشطة التعاونية؛ مما يسهم في تطوير الأداء المهني، وتحسين التنمية المهنية المستمرة لهم؛ بما يؤدي إلى تحقيق الأهداف التربوية المشتركة.

٤) القيادة الموزعة:

تتطلب مجتمعات التعلم المهنية وجود قيادة لامركزية في الإدارة؛ وعدم تمركز القرار في مركز واحد فقط بل تدعم وجودها، في أكثر من مركز، من خلال توفير كافة الإمكانيات والوسائل بما قد يسهم في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة، وتيسر عمل كافة العاملين، وتتميز ذلك الأسلوب من القيادة بالشاركية والمرونة وتقديم الدعم المادي والمعنوي لفرق العمل، وتحفيز مشاركة المجتمع التعليمي بأكمله في تحقيق أهداف المؤسسة، وتحسين بيئة التعلم.

٥) إدارة الموارد الهيكلية:

تهتم مجتمعات التعلم المهنية بدعم الاستقلال الذاتي والقدرة على إدارة المواقف واتخاذ القرارات المناسبة لدى المعلمين فيما يخصهم بشكل منتظم، من خلال تزويدهم بالمعرفة والأدوات اللازمة لإجراء تقييم فعلي للممارسات التربوية بالمؤسسة التعليمية، ومراجعة الممارسات التقليدية من منظور جديد ومبتكر؛ بما يسمح بتنمية القدرة لديهم على الكفاءة والاحترافية، ودعم توجههم نحو تطوير استراتيجيات العمل، وتطبيق المعرفة الجديدة؛ لإنجاز المهام الموكلة إليهم، وتطوير وتحسين التنمية المهنية بينهم.

(٦) الشراكات:

تعني الشراكات قدرة المؤسسة التعليمية على بناء تعاون مثمر مع المؤسسات التعليمية في ذات المجال بما يساعد المعلمين على رسم أساليب يمكن الاستفادة منها ومن خبرات الآخرين والتوسع في الأنشطة، مما قد يعمق فكرة مجتمعات التعلم المهنية، وتقديم الدعم من الجهات المسؤولة سواء الداخلية أو الخارجية لفكرة مجتمعات التعلم المهنية بشكل إيجابي وفعال؛ مما يساعد في حل كثير من المشكلات التي تواجههم وكذلك تطوير فكرة التعلم وتطبيقاتها، وكذلك تطوير وتحسين العمليات التربوية.

وتأسيساً على ما سبق يمكن القول بأن: مجتمعات التعلم المهنية تتطلب توفير الظروف المناسبة والتي تدعم عمليات التعليم والتعلم، وتبادل الخبرات المهنية والتدريسية، وتوفير كذلك الوقت والمكان المناسب، وفرص الاتصال والتواصل بين كافة المعلمين، لتحقيق العصف الذهني والابتكار والإبداع الجماعي، من خلال تدعيم القيم المشتركة بينهم كالالتزام الأخلاقي والمهني نحو السعي لتحقيق الأهداف المنشودة على الوجه الأكمل.

سادساً: أساليب مجتمعات التعلم المهنية:

تتعدد أساليب مجتمعات التعلم المهنية تبعاً للهدف المنشود منها، والذي تسعى إلى تحقيقه المؤسسة المدرسية، لذا يمكن تصنيف أساليب مجتمعات التعلم المهنية على النحو التالي (سعودي، ٢٠١٨، ١٠٦-١٠٧)، (مالك، ٢٠٢٠، ٦)، (جورج وآخران، ٢٠٢٢، ٥٠-٦٣)، (غنيم، ٢٠٢٢، ٩٢):

(١) **التدريس المصغر:** وهو أسلوب تدريبي يتم في وقت قصير على أساس تقسيم المتدربين إلى مجموعات تدريبية صغيرة، ثم يقوم المدرب بعد ذلك بعرض مفهوم ما أو تدريب المتدربين على مهارة محددة، وعادة ما يستخدم المدرب كاميرا فيديو لتسجيل ذلك الموقف التعليمي ثم يعاد عرضه لتسهيل عملية التغذية الراجعة للمتدربين، كما يهدف التدريس المصغر أيضاً إلى إعطاء المدرب فرصة للحصول على تغذية راجعة بشأن هذا الموقف التعليمي، ولكن التسجيل لا يعد شرطاً أساسياً لإتمام التدريس المصغر، وهو أسلوب غير مكلف نسبياً وسهل التنفيذ.

(٢) **ورش العمل وحلقات النقاش:** يعد ذلك الأسلوب من أفضل الأساليب التدريبية لإكساب المعلمين المهارات المهنية المختلفة، إلى جانب إكسابهم بعض الجوانب الأخرى مثل أساليب التفكير العلمي، وبعض الاتجاهات الإيجابية والاهتمامات نحو مهنتهم، وخاصة مع المجموعات صغيرة العدد منهم تحت إشراف وتوجيه المدرب، كما يسمح أسلوب

حلقات النقاش في تبادل الأفكار والمعلومات مع المجموعات التدريبية صغيرة العدد، حول مشكلة مشتركة؛ في محاولة لحلها أو تفهمها، ويدير المدرب حلقات المناقشة بطرح الأسئلة؛ ليتلقى الاستجابات تلقائياً من أعضاء المجموعات.

(٣) **الندوات والمؤتمرات:** وهو أسلوب يتم فيه تحليل ومناقشة بعض الموضوعات والمشكلات البحثية الخاصة بالجوانب العلمية والتعليمية تحت قيادة وتوجيه أحد المعلمين سواء علي مستوى المدارس أو الإدارات، ويكون الهدف الرئيس هو عرض الموضوعات أو المشكلات البحثية وتبادل الخبرات حولها، حيث يتعلم الأفراد من المعلمين ذوي الخبرة، وتعد المؤتمرات من أفضل وأنجح أساليب التنمية المهنية إذا توفرت لدى المعلمين الخبرات الكافية التي تساعد على الوصول إلى الحلول المثلى للموضوعات والمشكلات البحثية المعروضة؛ حيث يتحقق من خلال إقامتها للمختصين في مجال معين طرح نتائج بعض الدراسات العلمية والبحوث التطبيقية ومن ثم إثراء خبرات المعلمين المشاركين، وتنمية اتجاهاتهم العلمية والبحثية.

(٤) **الترابط المهني:** ويعد ذلك الأسلوب من أساليب مجتمعات التعلم المهنية الجيدة والمناسب للمعلمين؛ فهو أداة يتم من خلالها ربط مؤسسة تعليمية بقيادة ذات خبرة وذات تجارب ناجحة لتحقيق مستوى أكبر من الفائدة، حيث يعرض المدرب أمام المتدربين تجربة ما، أو تشغيل مادة تدريبية معينة، كما يعد أسلوب الترابط المهني من الأساليب التي توفر قدراً كافياً من الخبرات للمتدربين، كما تسهم في تحقيق فهم مشترك بينهم، والعمل علي توجيه تفكيرهم في نفس الاتجاه الذي ينشده المدرب في موضوع التدريب، هذا إلي جانب توفير الوقت والجهد للمدرب في توصيل أكبر قدر ممكن من المحتوى التدريبي المستهدف وخاصة في ظل وجود أعداد كبيرة من المتدربين في البرنامج التدريبي الواحد.

(٥) **التدريب بالأقران:** ويتم من خلال ذلك الأسلوب تبادل الخبرات والمعارف بين الزملاء الذين يشتركون في المهام والمسئوليات والتخصص من خلال العمل التعاوني على تطوير أدائهم وتحسين ممارساتهم المهنية، ويعد ذلك الأسلوب من أساليب التنمية المهنية المهمة، وأحد أهم أشكال مجتمعات التعلم المهنية والذي يهتم بتطوير أدائهم التدريسي، وتحسين ممارستهم المهنية، ويصمم المعلمون خلال ذلك التدريب أدوات لملاحظة أداء زملائهم، وتقديم التغذية الراجعة المناسبة لهم، فهو يمثل أحد ركائز التنمية المهنية في عديد من المؤسسات المدرسية والتي تحقق النمو المهني للمعلمين.

٦) **التدريب القائم على الأداء:** ويهتم ذلك الأسلوب بالعمل الإيجابي النشط لاكتساب المهارة أو التمكن الجيد من أدائها تبعاً للمعايير الموضوعية، حيث تحتوي البرامج التدريبية على المهارات والمهام المطلوب من المتدرب القيام بها، كما تحتوي على معايير الأداء المنشودة والتي يطلع عليها المتدرب قبل بدء البرنامج التدريبي، ويفيد هذا النوع من الأساليب في التدريب العملي.

٧) **الشبكات المهنية:** ويؤكد ذلك الأسلوب على ضرورة وجود شبكة مهنية تربط بين مجموعة من المتخصصين سواء معلمين، أو مشرفين تربويين، أو مديري المدارس وذلك من خلال وسائل اتصال إلكترونية متنوعة؛ لتوفر فرصة تبادل الخبرات والتجارب ودعم بعضهم البعض، وكذلك ترسيخ مفهوم مجتمعات التعلم ونقل المعارف.

٨) **بحوث الفعل:** ويهدف ذلك الأسلوب إلى إكتساب المعلمين والقيادات المدرسية خبرات علمية ومعرفية، يمكن أن تحسن من أدائهم، وذلك من خلال طرح عدد من التساؤلات حول الوضع الراهن والبحث عن أساليب جديدة، واختيار أفضلها لتحسين أداء المعلمين، فبحوث الفعل تقدم حلول وإجابات يمكن أن تساعد في فهم العملية التعليمية والتربوية، ومساعدة المعلمين على تحديد الطرق والأساليب الملائمة والتي يمكن استخدامها في الصفوف الدراسية؛ لتطوير الممارسات التدريسية والمهنية.

ومن خلال ما سبق يمكن القول بأن: أساليب مجتمعات التعلم المهنية تتنوع ما بين أساليب تقع على عاتق المعلمين (فردية)، وأساليب تختص بها المؤسسة المدرسية (مؤسسية)، ويتفق ذلك وأهداف التنمية المهنية، فتتبع تلك الأساليب يعد من الأهمية لتحقيق متطلبات مجتمع المعرفة، وبمثابة وسائط معينة لنجاح برامج التنمية المهنية المقدمة للمعلمين، وزيادة دافعيتهم نحوها، وكذلك استيعاب للخبرات التي يمكن أن تقدم لهم من خلال تلك الأساليب والبرامج.

سابعاً: مبررات الاهتمام بتحقيق مجتمعات التعلم المهنية بالمؤسسة المدرسية:

لقد سعت المؤسسات التعليمية في عديد من الدول المتقدمة والنامية على حد سواء لتوظيف مجتمعات التعلم المهنية كأحد المداخل الحديثة في تدريب المعلمين بأساليبها وأشكالها المتنوعة، وذلك لعدد من المبررات التي دعت إلى ضرورة استخدامها، لذا تتمثل أهم مبررات تفعيل مجتمعات التعلم المهنية في عدد من الجوانب المختلفة، وذلك على النحو التالي (عبد الحميد، ٢٠٠٤، ٣١٣)، (الأسطل والخالدي، ٢٠٠٥، ٢٤٠-٢٤٢)، (توفيق، ٢٠١٧، ١٦٠-١٦٤)، (جايل، ٢٠٢٠، ٢٨١-٢٨٢):

١] التطور التكنولوجي في مجال الاتصالات والمعلومات: إن التطور الهائل في المجال التكنولوجي، وشبكة الإنترنت، والتي تتبى بثورة معلوماتية عارمة، وتحول الاقتصاد من المحلية إلى العالمية، والتوجه نحو تقليل الأيدي العاملة الموظفة بشكل دائم، واعتماد مبدأ اللامركزية في العمل؛ كل ذلك أدى إلى تعديل معايير النجاح وفق تحديات العصر، فأصبح امتلاك المعلومات والقدرة على تحليلها، ومن ثم امتلاك مهارات التواصل، ومعالجة المعلومات، والتأكيد على النافع منها؛ مما يفرض على المعلمين أدواراً جديدة، وكذلك يفرض على النظام التربوي إعادة هيكلة البرامج التدريبية المقدمة لهم بشكل عام.

ونظراً لذلك التقدم التكنولوجي الهائل، واتساع مجال المعلومات، ليشمل كافة مجالات النشاط الإنساني؛ الأمر الذي جعل البحث عن بدائل أخرى جديدة في مجال التدريب لمسايرة ذلك التقدم الحضاري، من ضروريات العصر الملحة بالنسبة للمعلم، وخاصةً الأخذ بأساليب مجتمعات التعلم المهنية في مجال تدريب المعلمين.

٢] التغيرات العالمية والتحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية: إن الحاجة إلى توسيع فرص التعليم في كافة مجالات الحياة، والمتطلبات المتغيرة والخاصة بالتعليم، بالإضافة إلى حاجة المعلمين الملحة إلى مهارات جديدة في التدريس، فإن كل ذلك يمثل تحديات واضحة ليست بالسهلة، فالمؤسسات الصناعية والتربوية على حد سواء، تعمل جاهدة على تطوير أنظمتها، من خلال تطبيق التكنولوجيا الحديثة، وفي ذات الوقت، تحاول تلبية احتياجات المتعلمين؛ من خلال توفير البنية الأساسية من المعلومات والتكنولوجيا الحديثة؛ مما يخلق فرصاً متعددة للتعليم وتدريب المعلمين؛ نتيجة لأن هناك تياراً مهماً ومكثفاً لزيادة آفاق العولمة، فالتعاون المؤسسي والحكومي في ازدياد مستمر؛ في محاولة للوصول إلى تحقيق العالمية، وقد تحقق ذلك من خلال عدد من المشروعات، خاصةً التي ترتبط بشبكات الاتصالات العالمية.

٣] تطور طرق التدريس: تعد برامج التدريب من أحد الأساليب المهمة لتحقيق التنمية المهنية، خاصةً في ظل التطور والتقدم المستمر في طرق التدريس، وتحقيق الاستفادة من إمكانات الثورة التكنولوجية- والمتمثلة في تكنولوجيا التعليم- وعلى رأسها الحاسب الآلي؛ لما يملكه من إمكانات تسهم في تحسين مستوى الأداء للمعلم، الأمر الذي يتطلب ضرورة تدريب المعلمين- وبشكل مستمر- في مجال تكنولوجيا التعليم، في محاولة لمواكبة التطورات المستمرة في مجال التعليم وطرق التدريس الحديثة.

٤] نشر ثقافة الجودة والاعتماد داخل المؤسسات المدرسية: يعد انتشار ثقافة الجودة والاعتماد داخل المؤسسات المدرسية أحد الاتجاهات الحديثة التي سادت بكافة المراحل

التعليمية وبكافة جوانب الأنشطة المدرسية؛ نتيجة لجهود جميع المؤسسات التعليمية بالدول المتقدمة لحصر السوق التنافسي وحصره فيه فقط حتى لا يسمح للدول النامية بدخول العالم التنافسي إلا من خلال مواصفات جودة عالية؛ لذلك فإن تحدي عصر الجودة الشاملة يعد تحدياً غير مسبوق يواجه المؤسسات التعليمية وقدرتها على المنافسة من خلال التسويق الفعال لخدماتها التي تقدمها بكافة المجالات.

٥] تدعيم التعلم المستمر:

إن الاهتمام بفكرة التعلم المستمر، قد أعطى الاهتمام الأكبر لتوفير فرص التدريب للعديد من الفئات المهنية وعلى رأسهم المعلم، ولذلك فإن أفضل أنواع التعليم، والذي له دور اجتماعي فعال، هو تعلم عملية التعلم ذاتها، فهي تعبر عن حاجة مستمرة للخبرة، والمشاركة من جانب الفرد في عملية التغيير، ومن هنا، فإنه يجب أن نتعامل مع عملية التدريب من نفس المنطلق، أي خلق الروح الراغبة في التعلم الذاتي، والعمل على إيجاد المتدرب الراغب في المشاركة في عملية التدريب بصفة مستمرة؛ وذلك لأن فلسفة مجتمعات التعلم المهنية تنبثق من حاجة المعلم ذاته للتدريب وتدور حوله؛ لكونه مركز عملية التدريب، ولأنها تقوم عليه.

ولذلك؛ فإن الحاجة إلى توفير المعلمين القادرين على مواصلة التعلم المستمر - حتى بعد تخرجهم من كليات التربية- تتطلب أن يكون المعلم نفسه متطوراً بصورة مستمرة، فالمعلم المتطور يعزز من قيمة المدرسة ومن نظرة المجتمع إليها، وبناءً على ذلك؛ فإن التدريب يعد ضرورة اجتماعية تفرضها متطلبات التنمية المستدامة بالمجتمع.

وبناءً على ما سبق يمكن القول بأن: المبررات السابقة، وما ترتب عليها أدى إلى ازدياد التنافس بين المؤسسات في امتلاك المعرفة، وزيادة الحاجة إلى التجديد والتحديث المستمر لمعارف ومهارات الأفراد- في ظل التغيرات المستمرة في كافة دول العالم - إلى تبني مدخل مجتمعات التعلم المهنية، بما يتيح من مرونة واستمرارية في تزويد الأفراد بالمعارف والمهارات للتعامل مع فيض المعلومات، هذا فضلاً عن التقدم الهائل في تكنولوجيا الاتصال، والتغيرات المجتمعية المستمرة- في ظل نظام العولمة- في محاولة للوصول إلى مصاف الدول المتقدمة، وتحقيق التنمية الشاملة والمتكاملة، ومحاولة التغلب على المشكلات التي قد تعوق من عملية التنمية- في مجال التعليم- والارتقاء بمستوى المعلمين الأدائي، وخاصة في المراحل الأساسية من التعليم.

ثامناً: معوقات تفعيل مجتمعات التعلم المهنية بالمؤسسة المدرسية:

من خلال ما تم استعراضه من مبررات للاهتمام بتفعيل مجتمعات التعلم المهنية بالمؤسسة المدرسية، فإنه من المهم وفي ذات السياق التعرف على المعوقات التي قد تحد من كفاءتها؛ لأن ذلك يُمكن صناع القرار، من تنظيم وإدارة مجتمعات التعلم المهنية، بصورة تلئم المتطلبات والاحتياجات التي تم التخطيط لها من البداية، ومن ثم يمكن إجمال أهم المعوقات التي تحول دون نجاح مجتمعات التعلم المهنية، وذلك على النحو التالي (بركات، ٢٠١٧، ١٠١-١٠٢)، (عبد الفتاح وأخران، ٢٠٢٢، ٦٨٥-٦٨٦)، (المعايطه، ٢٠٢٢، ١٠٢-١٠٣):

- (١) مقاومة المعلمين لثقافة التغيير، حيث تتطلب مجتمعات التعلم المهنية تغيير ثقافة المؤسسات المدرسية لمدرسة إلى ثقافة تعاونية تشجع العمل الجماعي وتقلل من الفردية، ويعد ذلك من أكثر المعوقات التي تواجه نجاح مجتمعات التعلم المهنية.
- (٢) غياب ثقافة الشراكة المجتمعية لدى المؤسسات المدرسية، فقلة توافر فرص لتقديم الخبرات من خلال عقد الشراكات مع مؤسسات المجتمع سواء الرسمية أو غير الرسمية لتقديم الدعم الفني والمساهمة في حل مشكلات المدرسية التي تواجهها عند قيام مجتمعات التعلم المهنية.
- (٣) صعوبة وجود تغذية راجعة: نتيجة لضعف التركيز على التفكير النقدي لدى المعلمين، مما يؤدي إلى صعوبة الوصول إلى الاحتراف المهني لديهم، بالإضافة إلى غالبيتهم ليس لديهم القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة والاهتمام بالعمل في فريق.
- (٤) ضعف الرغبة في التطوير وسيادة العمل الفردي؛ نتيجة لافتقار المدرسة للتطوير المهني والتعاوني، بالإضافة كذلك لافتقار المدرس بتلقين المعارف دون التشجيع على إنتاجها، بما يعوق الجهود المبذولة في الاتجاه نحو تطبيق مجتمعات التعلم المهنية، خاصة في ظل زيادة العبء التدريسي والإداري على المعلمين، بالإضافة إلى تكديس المعلومات بالمقررات الدراسية، وقلة الوقت المتاح لاجتماعات التعلم المهنية.
- (٥) ضعف الإمكانيات المادية بالمدارس، وكذلك جمود القوانين واللوائح، بالإضافة إلى قلة التوعية بأهمية مجتمعات التعلم المهنية، وضعف كذلك قدرة المعلمين على العمل التعاوني وبروح الفريق، وكذا قلة الإقبال على البرامج التدريبية بالمجال المهني، خاصة في ظل ضعف المهارات الإدارية والقيادية لدى كثير من القيادات المدرسية، ومقاومة التغيير، ونقص الكوادر المؤهلة علمياً ومهنياً لقيادة أنشطة التنمية المهنية داخل المؤسسة المدرسية.
- (٦) سيادة ثقافة الخوف من النقد وضعف الثقة والعلاقات الإيجابية بين المعلمين؛ نتيجة لقلة اهتمام غالبية المعلمين داخل المدرسة بضرورة التعلم المستمر، والتعامل مع مجتمعات التعلم

المهنية كبرنامج ينتهي بعد فترة ويتم استبداله ببرنامج آخر جديد وليس كعملية إصلاح مستمرة لا تتوقف، وتركيز كذلك إدارة المدرسة على إنهاء مهام العمل فقط؛ مما يقلل من الدافعية لمهنة التعليم لدى المعلمين.

(٧) قلة دعم أنشطة التنمية المهنية من قبل الإدارة التعليمية؛ نتيجة لضعف التوعية بأهمية مدخل مجتمعات التعلم المهنية، وكذلك ضعف الموارد والتجهيزات والإمكانات سواء البشرية أو المادية، خاصة في ظل ضعف التنظيم وغياب الرؤية المشتركة والتي تسعى كافة المؤسسات المدرسية لتحقيقها. بالإضافة كذلك ضعف مهارات التواصل والعمل كفريق، وقصور برامج النمو المهني لدى العاملين داخل المحيط المدرسي.

وانطلاقاً مما سبق يمكن القول بأن: تلك المعوقات تمثل ضغوطاً قوية على كافة المؤسسات التعليمية بمختلف أنماطها؛ وقد يرجع السبب في ذلك للتطور الهائل في وسائل التكنولوجيا والاتصالات بشكل كبير، حيث لم يعد ممكناً تجاهل نظام التدريب من خلال مجتمعات التعلم المهنية؛ لأنها يمكن أن تساعد على علاج الكثير من سلبيات التدريب التقليدي؛ لزيادة كفاءة المعلمين، وأيضاً الاستفادة من أحدث طرق التدريب، مما قد يزيد من قدراتهم، ومن الطاقة الإنتاجية لهم؛ للإرتقاء بالحقل التربوي، ولحل الكثير من المشكلات التي يعاني منها المعلم، والنظام التعليمي بصفة عامة، وتجعل من الضروري الإيمان بحتمية الإصلاح من خلال الاهتمام بدعم مجتمعات التعلم المهنية كأحد مجالات تطوير الأداء المهني الحديثة لمواجهة تلك المعوقات، والنظر إليها بوصفها استثماراً حقيقياً طويل المدى لمؤسسات التعليم قبل الجامعي.

ولكي تتمكن المؤسسات التعليمية من مواجهة المشكلات الناجمة عن ضعف الاستفادة من مجتمعات التعلم المهنية بها، بات لزاماً عليها تفعيل التوجه نحو تدعيم ثقافة التعلم المستمر بالوقت الراهن، الأمر الذي يستدعي عرض الأسس الفلسفية له، من حيث توضيح مفهومه، أهدافه، أهميته، خصائصه، أبعاده، وأخيراً أهم متطلبات تحقيقه، بهدف التعرف على طبيعته؛ وذلك كإطار مرجعي للدراسة، وهذا ما سوف تتناوله الدراسة الحالية في المحور التالي منها.

المحور الثاني: الأسس النظرية للتعلم المستمر:

يعد التعلم المستمر من المفاهيم الإدارية الحديثة والتي تم تطويرها لتمكين المؤسسات من البقاء والاستمرار وتحقيق أهدافها في ظل الظروف البيئية المتغيرة والمستجدة، كما أنه لا يتم بطريقة عشوائية وإنما لابد من توافر الكثير من المقومات التي تتيح الفرصة لتحقيقه.

ومن ثم تحاول الدراسة بالمحور الحالي منها استعراض طبيعة التعلم المستمر من حيث: مفهومه، أهدافه، أهميته، خصائصه، أساليبه، بالإضافة إلى أهم المبررات والعوامل التي أدت للاهتمام به داخل المؤسسات التعليمية، وذلك على النحو التالي:

أولاً: مفهوم التعلم المستمر:

يعبر التعلم المستمر عن تغييرات جوهرية داخل المؤسسات التعليمية، والتي تؤثر على الهيكل التنظيمي وتوزيع السلطة داخل تلك المؤسسات، فهو عملية ممتدة مدى الحياة يستطيع الأفراد من خلاله تحسين خبراتهم ومهاراتهم بما يتناسب مع توجهات مؤسساتهم، الأمر الذي ترتب عليه تعدد التعريفات حوله (الحمود، ٢٠٠٧، ٥٩)، وانطلاقاً مما سبق، فإن هناك عديد من الدراسات التي تناولت تعريف التعلم المستمر من بعض الجوانب المختلفة، والتي يمكن توضيحها على النحو التالي:

حيث أوضح (دره، ٢٠١١، ٥٣)، بأنه: عملية اكتساب المعلومات ومعالجتها من قبل أعضاء المؤسسات بمختلف مستوياتهم، وتطوير المهارات والقدرات والمراجعة المستمرة للخبرات والتجارب وتحويلها لمعرفة ورصدها في ذاكرة المؤسسات والعمل على توظيفها للاستفادة منها في أنشطتها المتنوعة لحل المشكلات التي تواجهها

كما تبينه (الحسيني، ٢٠١٣، ١١١)، بأنه عبارة عن: نظام تعليمي تطوعي يضم كافة أطراف النظام المدرسي والمجتمع المحلي؛ من أجل تكوين مجتمع للتعلم يتشارك أفراده اكتساب وتبادل المعارف والمهارات والخبرات اللازمة لمواصلة أدوارهم الحياتية والمهنية، من خلال توفير فرص تعلم أكثر تقدماً؛ مع مراعاة الاتجاهات الفردية والاجتماعية داخل محيط العمل، بما يتناسب واحتياجات المتعلمين، وذلك في إطار نظم تعليمية تتسم بالمرونة والانفتاح.

كذلك فقد أوضحته (القرشي، ٢٠١٨، ٢٤)، بأنه: تلك العملية التي لا تنتهي بانتهاء الأفراد من المراحل التعليمية، وإنما يستمر باستمرار الحياة، بحيث يمكنهم من مواصلة عملية التعلم طوال حياتهم؛ بهدف تحقيق آمالهم وتنمية كافة قدراتهم وإمكاناتهم وتطويرها ومساعدتهم على التكيف مع التغيرات السريعة، وإسهامهم في تطوير مجتمعهم.

ويسير في ذات السياق تعريف (فراج، ٢٠١٨، ١١٧)، حيث يعرف التعلم المستمر بأنه: الاستفادة من فرص التعلم الرسمية وغير الرسمية للأفراد؛ من أجل تعزيز التطوير المستمر للمعارف والمهارات اللازمة للعمل، ولذلك يعد التعلم المستمر عملية تطوعية وناجعة من ذات الأفراد؛ بهدف اكسابهم المعارف؛ سواء في المجالات الذاتية أو المهنية أو

الاجتماعية؛ ومن ثم فهو يعزز اندماج الأفراد بالمجتمع، وتنمية مهاراتهم، كما يعزز القدرة التنافسية بين الأفراد.

ويعرفه كذلك (الشهراني، ٢٠١٨، ٣٦٠)، بأنه: ذلك التعلم الذي يرفع من مستوى المعرفة والتنافسية من خلال أنشطة التعلم مدى مراحل الحياة والذي يحقق التطور الشخصي والاجتماعي والمهني.

كما عرفه (عمري، ٢٠١٩، ١٧)، بأنه: عملية مستمرة بكافة المراحل الحياتية؛ لتلبية احتياجات التعلم لدى الأفراد، فهو يمثل عمليات التعلم في مستوياتها المتعددة، ويسهم في تنمية معارف الفرد، ومهاراته، وكفاياته؛ لأغراض شخصية، واجتماعية، ومهنية.

ويشير (خميس، ٢٠١٩، ٣)، للتعلم المستمر بأنه: مفهوم يتكامل مع صيغ تعليمية عديدة، فهو تعلم يحدث خلال مراحل الحياة، من خلال أنشطة قد تتم في سياق رسمي منظم من قبل مؤسسة تعليمية، أو في سياق غير رسمي يحدث خارج نطاق المؤسسة التعليمية، بشكل غير منظم، وغير مخطط له؛ بهدف تنمية المعرفة، والمهارات، والكفايات لدى الأفراد في مجال أو عدد من المجالات.

كما يوضحه (إسماعيل، ٢٠٢٠، ١٠)، بأنه: توفير فرص التعلم سواء الرسمية أو غير الرسمية طوال حياة الفرد؛ من أجل التطوير والتحسين المستمر للمعارف، والمهارات، والخبرات اللازمة للعمل، ومن ثم تعميق الشعور بالثقة وتحقيق الذات.

وبيّنه كذلك (ZuhalGÜven,2021,20)، بأنه: عملية يأخذ فيها الأفراد زمام المبادرة، بمساعدة أو بدون مساعدة الآخرين؛ لتشخيص احتياجاتهم التعليمية، وصياغة أهداف التعلم، وتحديد موارده البشرية والمادية، واختيار وتنفيذ استراتيجياته المناسبة، وتقييم نتائجه.

ومما سبق يمكن القول بأن: التعلم المستمر هو توفير فرص التعلم المستمرة طوال حياة الأفراد، سواء داخل المؤسسات التعليمية أو خارجها، بهدف تنمية مهاراتهم، وصقل قدراتهم، وإكسابهم الخبرات المتنوعة، وزيادة معارفهم، وتطوير كفاياتهم؛ بما يساعدهم على تحقيق أهدافهم العلمية والمهنية والذاتية، فهو عملية تؤثر بشكل كبير على كافة أنشطة وجوانب المؤسسات التعليمية، وتتخلل كافة أهدافها وعملياتها، ويشمل كذلك تطوير الموارد البشرية، والعمل كذلك على مقابلة احتياجات الأفراد لتطوير مهاراتهم المتقدمة والداعمة للخدمات التعليمية والخدمية للمؤسسات التعليمية الحالية والمستقبلية.

وبناءً على ما سبق، يمكن تعريف التعلم المستمر إجرائياً بأنه: إكساب الأفراد مهارات ومعارف جديدة، من خلال الإنخراط في أنشطة التعلم المتنوعة عبر وضع رسالة

واضحة وأهداف محددة للتعلم المستمر داخل مؤسسات التعليم قبل الجامعي، وأن يترجم ذلك إلى خطط يمكن تنفيذها؛ تهدف إلى تغيير دور تلك المؤسسات، بما يتيح توفير فرص التعليم والتدريب، وذات صلة باحتياجات الأفراد، مع مراعاة المتطلبات المتزايدة لهم؛ من أجل المساهمة في التقدم الإنساني وتنمية شخصياتهم بشكل مستمر.

ثانياً: أهداف التعلم المستمر:

انطلاقاً من أن التعلم المستمر يعد أمراً ضرورياً لبناء الجسور بين الأفراد داخل المؤسسات التعليمية، فهو تحول عميق ومتسارع فيما يتعلق بالعمليات والأنشطة التعليمية والتدريبية؛ من أجل تحقيق التنمية المهنية، وتحديد كذلك القيم والمبادئ والتي تعد محورا رئيسا لتحقيق الاستفادة المتكاملة من المعارف والمعلومات، لذا فإن التعلم المستمر يسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، والتي من أهمها ما يلي (القرشي، ٢٠١٨، ٢٩-٣٠)، (فراج، ٢٠١٨، ١١٧)، (عمري، ٢٠١٩، ٢٣-٢٥):

١) تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية وفق إمكانيات الأفراد واحتياجاتهم، بحيث يتمكن كل فرد في مختلف المراحل العمرية من التعلم الذي يساعده على التكيف والقدرة على مواكبة التغيرات السريعة والمتلاحقة بكافة المجالات، والاستفادة من كافة المستحدثات سواء العلمية أو التكنولوجية أو في مجال الاتصالات.

٢) تطوير قدرات الأفراد على المشاركة في كافة قطاعات المجتمع، ومساعدتهم على إيجاد أنماط جديدة من مجالات العمل، تلبي احتياجاتهم الاجتماعية والوجدانية، من خلال خلق فرص تعلم حقيقية ومستمرة للفئات التي تجد صعوبة في التعلم بفاعلية في نظم التعليم الرسمي؛ نظراً لأسباب سواء اقتصادية، أو صحية، أو اجتماعية.

٣) تعزيز التعلم الذاتي لدى الأفراد للعمل على إكسابهم القدرة على مواجهة كافة التحديات المستقبلية بكفاءة وفاعلية، وكذلك مواجهة مشكلات التعليم التقليدية، من خلال تطبيق نظم وأساليب تعليمية وتعلمية جديدة تتوافق مع الحاجات المتغيرة لسوق العمل الحالي والمستقبلي، وذلك لمسايرة التطور المعرفي والمهني، ومواكبة كافة التغيرات التي طرأت على بنية المعرفة العلمية، والبناء المهني بالمجتمع.

٤) إكساب الأفراد المهارات والقدرات التي تمكنهم من مواجهة المواقف المختلفة بكافة المجالات سواء الاجتماعية أو الاقتصادية أو التربوية؛ لمساعدتهم على النمو والتقدم في مجال عملهم؛ من خلال إتاحة الفرصة لتدريبهم كلما دعت الحاجة لذلك.

٥) مسايرة التغيرات المستمرة في كافة المهن المختلفة؛ حيث إن الانفجار المعرفي والتكنولوجي، أدى إلى تطور عديد من قطاعات الأعمال؛ واختفاء بعض الوظائف

والمهنة، وظهور وظائف أخرى جديدة؛ تعتمد على التمكن من المهارات المعلوماتية والتعامل مع تكنولوجيا المعلومات بشكل كامل.

٦) مواكبة التطورات السريعة في مجالات الاتصالات والمعلومات، حيث إن سرعة وتطور تكنولوجيا المعلومات، وإتاحتها أمام الجميع؛ قد ساعد على توفير صيغ تجديدية للتعلم المستمر تتكامل مع كافة المؤسسات.

وتأسيساً على ما سبق؛ فإنه يمكن القول بأن: أهداف التعلم المستمر قد وضعت للنهوض بالمستوى التعليمي والبحثي والخدمي للمؤسسات التعليمية بشكل عام ومؤسسات التعليم قبل الجامعي بشكل خاص، الأمر الذي يقتضي ضرورة تطوير مكونات المنظومة التعليمية لفتح آفاق جديدة لمواجهة عديد من التحديات سواء على المستوى المحلي أو العالمي.

ثالثاً: مبادئ التعلم المستمر:

تتضح أهمية التعلم المستمر من كونه أحد الوسائل لتقديم التعلم بالطريقة التي يرغبها المتعلم؛ من أجل تحسين نوعية حياتهم ومؤهلاتهم وإكسابهم اتجاهات جديدة تمكنهم من التكيف مع أنفسهم والمجتمع المحيط بهم، وانطلاقاً من مفهوم وأهداف التعلم المستمر؛ يمكن بلورة أهم المبادئ التي يركز عليها، والتي يمكن أن تتمثل فيما يلي (السنبل، ٢٠٠٢، ١٢٠)، (إبراهيم، ٢٠١٢، ٩٧-٩٩)، (إبراهيم، ٢٠١٥، ٨٥-٨٦)، (فراج، ٢٠١٨، ١١٨-١١٩):

١) يرتبط التعلم المستمر باحتياجات الأفراد ومتطلبات المجتمع المحيط، حتى يتمكنوا من التعامل مع كل ما جديد يطرأ على المجتمع، وكذلك قيادته والمشاركة بفاعلية في تحقيق التنمية الشاملة بكافة المجالات الحياتية في ضوء تلك المستجدات.

٢) يركز التعلم المستمر على تنمية طرق التفكير المتنوعة، والقدرة على النقد كذلك لديهم؛ حتى يكونوا قادرين على التعلم الذاتي، وتوظيف المعرفة لخدمة المجتمع، وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية، وكذلك إكساب الأفراد الحقائق والمعلومات.

٣) يتوقف التعلم المستمر على مدى تحقق ديمقراطية التعليم المنشودة بالمجتمعات؛ لبناء المواطنة بين خطط التنمية والنظم التعليمية، وكذلك الربط بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.

٤) يتطلب التعلم المستمر إزالة كافة القيود التي تقف حاجزاً بين التعليم والمتعلمين؛ حتى يصبح التعليم بالنسبة لهم هو الحياة ذاتها، ومن ثم قد يتمكن المتعلمين من الاستمرار في التعلم طالما استمرت الحياة.

٥) يتيح التعلم المستمر أنماطاً متنوعة من التعليم والتدريب سواء كانت رسمية أو غير رسمية بشكل يمكنهم من اكتساب المعارف والمهارات والاتجاهات المنشود تحقيقها.

٦) يركز التعلم المستمر على مبدأ المرونة بكافة محاوره، وكذلك مراعاة أن يسير المتعلم في المجال الذي ينشده وفق قدراته واستعداداته، بالإضافة إلى ترسيخ الشعور بالمسئولية نحو التغييرات المعرفية ومواكبتها بشكل فعال.

ومن خلال ما سبق، يمكن القول بأن: التعلم المستمر يمكن أن يسهم في مواجهة التحديات المتلاحقة والتي تواجه المجتمعات والأفراد في كافة مجالات العمل؛ بما قد يساعدهم على اتخاذ القرارات المناسبة لهم، وينمي مهاراتهم في حل المشكلات التي قد تواجههم على نحو متواصل طوال حياتهم المهنية.

رابعاً: خصائص التعلم المستمر:

يطلق على العصر الحالي العصر الرقمي، حيث يسهم في تحقيق رفاهية المجتمعات والأفراد من خلال ما يوفره من خدمات متنوعة، وهو ما يوضح أهمية التحول الرقمي ودوره في تسهيل عمليات تبادل المعلومات والبيانات دون التعرض لقيود سواء مكانية أو زمانية، ومن ثم فإن خصائص التحول الرقمي يمكن توضيحها في النقاط التالية (دره، ٢٠١١، ٥٤-٥٥)، (الرجال، ٢٠١٦، ١٠٦٣-١٠٦٦)، (القريشي، ٢٠١٨، ٣١-٣٢):

١] **تكاملية:** يؤكد التعلم المستمر على تبادل المنفعة بين كافة الأطراف، وكذلك بناء وسائط اتصال تجمع بين كافة نظم التعليم وجميع أشكاله؛ لتوفير الخيارات المتعددة للمتعلمين في إطار متكامل من خلال توفير أساليب التعلم والتدريب بشكل متكامل.

٢] **إبداعي:** يقوم التعلم المستمر على تعزيز الثقة في الذات لدى المتعلمين، والاستمتاع بالتعلم، حيث يعد تجربة إيجابية يمر بها المتعلمين يتحقق من خلالها نتائج ومرضية وداعمة لهم، يحتاجون فيها إلى الحصول على الدعم اللازم من مقدمي العملية التعليمية.

٣] **التنوع:** تتعدد أشكال التعلم المستمر من خلال الاستعانة بعدد من وسائط التعلم والتدريب، أو الاختيار بين عدة أنماط ووسائل التقييم والتعلم والتي تختلف باختلاف الزمان والمكان، الأمر الذي يحدده الفرد بناءً على احتياجاته وظروفه الخاصة.

٤] **المرونة:** يتسم التعلم المستمر بالمرونة في الوصول والتعامل مع كافة المستجدات المجتمعية والتعليمية والمهنية التي تواجه الأفراد بمحيط عملهم، خاصة عند التعامل مع تلك التغييرات سواء التعليمية أو العملية، والتي تقدمها كافة الوسائل التعليمية والمعرفية.

٥] **مستمر:** يسعى التعلم المستمر إلى أن يكون التعليم مدى الحياة وليس فقط من أجل المعرفة، وإنما يهدف إلى تطبيق المعرفة في مواقف حقيقية طوال فترات حياتهم.

٦ تحقيق الذات: يهدف التعلم المستمر إلى تحسين حياة الأفراد بما قد يمكنهم من الاستفادة من الإمكانيات المتاحة بالمؤسسات سواء الرسمية أو غير الرسمية، بحيث يشعر كل فرد بحريته في التعبير والمشاركة بالحياة الاجتماعية والمهنية.

ومن ثم يمكن القول بأن: التعلم المستمر يسعى إلى تطوير الأداء المهني لكافة الأفراد بكافة القطاعات، وخاصة القطاع التعليمي لإكسابهم المهارات والاتجاهات الجديدة في المجالات التعليمية والتربوية من خلال توفير المعلومات والمصادر المتنوعة بتلك المجالات.

خامساً: نماذج التعلم المستمر:

تتنوع وتتعدد أساليب التعلم المستمر والتي تتحدد وفقاً لطبيعة الموقف التعليمي ووفقاً للتغيرات التكنولوجية الحديثة، والتي أدت إلى توافر المعلومات بحيث أصبحت أداة للتأثير في سلوكيات الأفراد بالمجتمعات، كما أصبحت مطلباً أساسياً لتنمية الموارد البشرية، ومن ثم فإن التعلم المستمر يركز على عدة نماذج، والتي لعل من أهمها مايلي (الشهراني، ٢٠١٨، ٣٦٦-٣٦١)، (القرشي، ٢٠١٨، ٣٣-٣٨)، (حسن، ٢٠٢١، ١٠٦٦):

١) التعلم الإلكتروني:

يهتم ذلك النموذج بتوفير بيئة تفاعلية بين المتعلم والمعلم وكذلك بين المتعلم وأقرانه، كما يعتمد على جهود المتعلمين ذاتهم وتعاونهم أثناء عملية التعلم في مجموعات صغيرة، حيث يتميز ذلك الأسلوب بالمرونة والحرية دون التقييد بحدود الزمان والمكان، كما أنه يراعي الفروق الفردية بين المتعلمين؛ بما يمكنهم من إتمام عمليات التعلم في بيئات مناسبة لهم من خلال استخدام أساليب متنوعة لتقييم أداء المتعلمين وبناء نظم تدريبية متكاملة ومساند له، حيث يعد أحد نماذج تنمية الموارد البشرية.

٢) التعلم التعاوني:

يسهم التعلم التعاوني في تشجيع الأفراد على مهارات التنافس والتعاون فغالبية التفاعل الإنساني تفاعل تعاوني، حيث يعد ذلك النموذج من التعلم المستمر أحد الاتجاهات الحديثة في بناء العلاقات والروابط الاجتماعية والمهنية والذي يتطلب من المتعلمين العمل في مجموعات صغيرة لحل المشكلات أو لإتمام عمل معين لتحقيق هدف ما؛ وذلك لكون كل فرد من أفراد المجموعة يشعر بمسئولية نحو مجموعته.

٣) التعليم والتدريب المستمر:

يعد ذلك النموذج من أهم أساليب التعلم المستمر، الذي يتيح للأفراد توظيف مهاراتهم بفاعلية كبيرة؛ بما يسهم في تطوير قدراتهم في كافة المجالات سواء المعرفية أو المهارية أو الوجدانية، فهو يهدف إلى إكساب الأفراد مهارات وعادات التعلم المستمر،

وتحمل مسئولية تعلم الفرد لذاته وبذاته، والمساهمة في عملية التجديد والتطوير الذاتي للمجتمع، وتحقيق التربية المستمرة مدى الحياة.

واستناداً إلى ما سبق يمكن القول بأن: التعلم المستمر يهتم بتوظيف التقدم التكنولوجي في كافة مجالات وقطاعات المؤسسات التعليمية المتنوعة؛ فيجعلها المصدر الحقيقي للثروة بها، كما يهتم بنشر الوعي لدى الأفراد بأهمية المعارف والمعلومات في حياتهم المهنية والعملية، كما يعطي أهمية كبيرة للمعرفة والمهارات في عمليات تنمية الموارد البشرية.

سادساً: مهارات التعلم المستمر:

يهدف التعلم المستمر إلى تحويل عملية التعلم من أسلوبها التقليدي إلى أسلوب تفاعلي، من خلال تعاون الأفراد ورغبتهم في التعلم مدى الحياة، بما يضمن نجاحهم المهني في تحقيق متطلبات التعلم، ومن ثم يسعى التعلم المستمر إلى تحقيق عدد من المهارات والتي لعل من أهمها مايلي: (عكاشة وكاشف، ٢٠٢١ ١٣-١٤)

(١) الوعي بأهمية بالتعلم المستمر: ويقصد بذلك تخطيط المتعلمين لعملية تعلمهم، واستخدام استراتيجيات التعلم المتنوعة؛ من أجل معرفة المزيد عما يتعلمونه، وطرق التقييم الذاتي لأدائهم بشكل مستمر؛ بهدف إنجاز عملية تعلمهم وضمان استمراريتها.

(٢) الروابط الاجتماعية أثناء عملية التعلم: وتهدف إلى إحداث توازن بين قدرة المتعلم على التعلم الذاتي والجماعي على حد سواء، والاستفادة من خبرات الآخرين لزيادة خبراته ومعارفه.

(٣) استمرارية التعلم: حيث يسعى التعلم المستمر إلى إدراك الفرد لذاته كمتعلم فعال، لديه القدرة على التعلم، والوصول إلى أفضل المهارات بمرور الوقت.

(٤) الإطلاع المستمر: ويعني توجه المتعلم ذاتياً للتعلم، والرغبة في الوصول للمعارف، وتحمل المسؤولية أثناء عملية تعلمه، وكذلك إدراكه لأهمية ما يتعلمه، من خلال ربط ما يتعلمه بما يعرفه فعلياً، واستيعاب كل ما هو جديد في مجال عمله.

(٥) الإبداع في عملية التعلم: حيث يهدف التعلم المستمر إلى امتلاك المتعلمين للمرونة أثناء التعامل مع المشكلات التي تواجههم أثناء عملية التعلم، واستعدادهم لممارسة الخبرات الجديدة التي تعلموها، ومواجهة التحديات التي تواجههم، من خلال استكشاف الأفكار والخبرات الجديدة بكافة المجالات المتعلقة بهم.

وبناءً على ما سبق يمكن القول بأن: مهارات التعلم المستمر هو مجموعة الأنشطة التعليمية والتدريبية والتثقيفية المستمرة مدى الحياة، والتي تهدف إلى تمكين الأفراد من

التعرف على مشكلاتهم الاجتماعية والسياسية، وكذلك إدراك أبعادها وكيفية تحليل أسبابها وحلولها؛ بهدف تطوير قدرات الأفراد ومجتمعاتهم المحيطة بهم.

سابعاً: مبررات الاهتمام بالتعلم المستمر بمؤسسات التعليم قبل الجامعي:

لقد تزايد الاهتمام بالتعلم المستمر مدى الحياة في الآونة الأخيرة بين كافة أفراد المجتمع؛ من أجل تطوير التعليم والتدريب، من خلال دعم تشارك الاهتمامات والمعلومات بين أكبر عدد ممكن من الأفراد داخل مختلف القطاعات بالمجتمع، ومما سبق يمكن استخلاص أهم مبررات الاهتمام بالتعلم المستمر، وذلك على النحو التالي (مرزوق، ٢٠١٢، ٣٣١-٣٣٣)، (الرجال، ٢٠١٦، ١٠٦٠-١٠٦١):

(١) اعتبار التعليم استثماراً للموارد البشرية والذي يمكن أن تعتمد عليه المجتمعات في تحقيق أهدافها التنموية، بهدف تحقيق التوازن بين مخرجاته التي يتم الحصول عليها من إمكانات بشرية ومادية وخدمات، ومدخلاته المتنوعة.

(٢) التأكيد على ديموقراطية التعليم، والإيمان بحق الجميع في التعلم، وبقدرتهم عليه، من خلال تضمين خبرات ترتبط بمشكلات الحياة وعالم الإنتاج داخل المناهج الدراسية؛ لتطوير ذوات الأفراد والاستثمار فيهم.

(٣) انتشار ثقافة أن التعلم ليس مرادفاً للدراسة المدرسية، وأنه ليس مقيداً بزمان ومكان محدد، بل اعتباره عملية مستمرة، تبدأ منذ الميلاد، ولا تنتهي إلا بانتهاء الحياة، كما تتعدد وتتباين مصادره، وتتنوع أساليبه.

(٤) نشر الوعي الاجتماعي بأهمية المحافظة على القيم والعادات والعلاقات السليمة داخل المجتمعات من خلال التعلم المستمر؛ حتى يتمكن الأفراد من تفهمها والتفاعل معها، بما قد يمكنهم من تحقيق الترابط الاجتماعي والأسري داخل كافة المجتمعات.

(٥) زيادة الدعوة بضرورة زيادة الروابط بين المؤسسات التعليمية وقطاعات المجتمع وخاصة مؤسسات العمل والتوجه نحو التعلم المستمر؛ نتيجة لظهور الثورة الصناعية الرابعة، ومن ثم فقد شهدت مؤسسات التعليم قبل الجامعي بالفعل تغيراً كبيراً مدفوعاً بالتكنولوجيا الرقمية، فأصبحت تعتمد عملياتها الإدارية بشكل كبير على تلك التكنولوجيا.

(٦) إتاحة الفرص أمام كافة الأفراد وخاصة من يرغب منهم في إكمال دراستهم، من خلال فتح المجالات التعليمية والتدريبية أمامهم؛ لتمكينهم من المهارات المتعددة والمتنوعة.

٧) التوجه نحو الاعتماد على أسلوب التعلم الذاتي؛ نتيجة للانفجار المعرفي الهائل، ولمعالجة قلة الإمكانيات المادية والبشرية، ومن ثم فإن التعلم الذاتي هو السبيل لتحقيق حياة متجددة، وتوظيفاً أمثل لقدرات الأفراد وإمكاناتهم.

٨) التوجه تدريجياً نحو استبدال نمط الدراسة التقليدية للأفراد، والذي يتطلب فترات زمنية محددة لإتمام المراحل التعليمية قبل الخروج للحياة المهنية، بنمط التعلم المستمر الذي يتيح الفرصة لهم للعودة وبشكل دائم، إلى مؤسسات التعليم الجامعي؛ لاكتساب معارف وتعلم مهارات جديدة، يمكن أن تساعدهم في خلال حياتهم المهنية؛ بما قد يسهم على تطوير خبراتهم وتحديثها.

ولذلك فإن التوجه نحو التعلم المستمر، يعد من أهم السبل لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين، حيث إن التقدم الحقيقي للوطن في ظل تحديات هذا القرن ومستجداته، تصنعه عقول الأفراد، لذا فإن الاهتمام به يعد الركيزة الأساسية للمشاركة الإيجابية والفعالة في تنمية المجتمعات سواء الاقتصادية، أو الاجتماعية.

ثامناً: أهم معوقات تحقيق التعلم المستمر بمؤسسات التعليم قبل الجامعي:

تواجه مؤسسات التعليم قبل الجامعي عديداً من المعوقات في إطار سعيها نحو التعلم المستمر، فبدون رؤية واضحة له قد تكون تلك المؤسسات غير قادرة على الاستجابة بكفاءة لمتطلبات وتحديات العصر الحالي، وتتمثل أهم تلك المعوقات فيما يلي (دره، ٢٠١١، ٥٦-٥٧)، (حسن، ٢٠٢١، ١٠٦٤):

١) الافتقار إلى التطوير المستمر للبرامج والمناهج التعليمية في كثير من المجالات التطبيقية؛ بما يسهم في ضعف الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتحويل المجتمعات من مستخدم لتلك التقنيات إلى مصدر لها أيضاً في المجالات المتنوعة.

٢) ضعف إتاحة مجال مفتوح للتعلم المستمر مدى الحياة، والتنمية الذاتية، واستكشاف متطلبات سوق العمل المتجددة، من خلال إنشاء نماذج تفاعلية للتدريب، وفقاً لأحدث التطورات التكنولوجية في مجال المعلومات والاتصالات.

٣) ضعف الوعي بالبيئة التنافسية العالمية الجديدة بالقطاعات التعليمية، والقصور على تطوير مهارات العمل الحالية دون إضافة تقنيات وقدرات جديدة، وكذلك منع قبول التقنيات الحديثة والتطوير.

٤) ضعف التعاون بين مؤسسات التعليم قبل الجامعي وشركات القطاع الخاص؛ لتدريب الطلبة عملياً على طبيعة العمل بتلك الشركات، من خلال توفير فرص تدريبية لهم.

٥) البطء في الرد على استفسارات المعلمين وتساؤلاتهم من خلال استخدام الوسائط المتنوعة، قد يفقد التغذية الراجعة لمغزاها بين المعلمين بعضهم البعض، وكذلك ضعف الاستفادة من استخدام شبكات الإنترنت قد يضعف من الرغبة لدى المتعلمين في طلب التعلم؛ ومن ثم فإنهم قد يفقدون الحيوية التي تحدث في أثناء التعلم والتدريب.

٦) قلة الوعي بأهمية التعلم المستمر، فعلى الرغم من كون التعلم المستمر له دور كبير في تطوير عديد من تقنيات وأنماط التدريس ولكن معظم المتعلمين لا يظهرون غالباً أي تفاعل إيجابي نحو تلك التطورات.

٧) اقتصار التعلم في كثير من الأحيان على المادة العلمية المتمثلة في المواد المطبوعة فقط؛ مما قد يفقده روح التفاعل المنشودة؛ ومن ثم تصبح عملية التعلم عبارة عن تجارب نظرية لاتعطي البعد الحقيقي للتجربة العملية، ولا تؤدي إلى اكتساب المهارة العملية المنشودة.

وعلى ضوء ذلك يتضح أن مؤسسات التعليم قبل الجامعي تواجه عديداً من المعوقات التي تعوقها عن تحقيق رؤيتها نحو التعلم المستمر، وقد ترتبط تلك المعوقات بالموارد البشرية داخل تلك المؤسسات وقد ترتبط بالإدارة العليا ذاتها وضعف رغبتها في التغيير، ضعف ثقافة التعلم المستمر لدى كثير من العناصر البشرية والقادرة على الاستفادة من مقومات التعلم المستمر، وقد ترتبط تلك المعوقات بالبنية التحتية سواء التكنولوجية أو المادية التابعة لتلك المؤسسات.

تاسعاً: دور مجتمعات التعلم المهنية في دعم ثقافة التعلم المستمر:

لقد أدى ظهور فكر العولمة الاقتصادي، وفتح الأسواق بين الدول بلا حدود، إلى جعل عديد من دول العالم تعمل على إعادة رؤيتها في توجهاتها التنموية، ولقد لعبت العولمة مع ثورة تكنولوجية المعلومات والاتصالات دوراً مهماً في نشأة وتنامي تلك الرؤية؛ الأمر الذي جعل من الاعتماد على البعد البشري في التنمية ضرورة لدعم الحركة الاقتصادية والاجتماعية، فتغيرت المواصفات المهنية، والمهارات الفردية، والقدرات الذاتية؛ لشغل الوظائف والأعمال التي يتطلبها العصر الحالي في التعامل مع الآلات والمعدات الجديدة (السيد، ٢٠٠٢، ٣٦).

ومن هنا؛ أصبحت النظرة إلى التعليم بشكل عام والتعليم قبل الجامعي أكثر شمولية وتعقيداً، فلم تعد مهمته قاصرة على تزويد المجتمع بأفراد متعلمين فحسب؛ بل تخريج

مختصين على المستوى الدولي، قادرين على تفهم التقدم العلمي الهائل والإنجازات التقنية، وقادرين على المنافسة في ظل المعايير التي يفرضها السوق العالمي.

تعد الجهود التي بذلتها الدول المتقدمة في تنمية مواردها البشرية وخاصة المعلمين من أهم العوامل وراء سرعة نموها الاقتصادي، من خلال رفع كفاءة القوى البشرية وفق احتياجات السوق بها، وبما يؤهلها للتنافس على فرص العمل الخارجية، الأمر الذي جعل هذه الدول تتخذ من التعليم قبل الجامعي الدعامة الرئيسة لتحقيق أهدافها القومية، وزيادة قدراتها وتنمية مواردها (الحوت، ٢٠٠٨، ٢٣).

وفي ذات الوقت طرأ تحول آخر على التدريب أثناء الخدمة للمعلمين، فأصبحت النظرة إليه أكثر شمولاً وعمقاً، وتجاوزت مجرد التدريب على إتقان بعض المهارات من أجل تلبية الاحتياجات المؤسسية، إلى آفاق أوسع من التنمية المهنية حيث تلقى الاحتياجات المعرفية، والمهارية، والوجدانية، للأفراد اهتماماً كبيراً، وذلك في إطار مفهوم المهنة بكل ما تتضمنه من أبعاد اجتماعية ومعرفية، بل وأيديولوجية أيضاً (مدبولي، ٢٠٠٢، ٢٠-٢١).

وذلك في الوقت الذي أصبحت فيه قدرات ومهارات المعلمين في معظم المراحل التعليمية عاجزة عن الوفاء بمثل تلك المواصفات، فأصبحت قطاعات الإنتاج والاستثمار الحكومي والخاص تشكو من وجود فجوة بين مهارات وقدرات الأفراد العاملين بها، وبين القدرات والمهارات المطلوبة في مواقع العمل المختلفة بتلك القطاعات، الأمر الذي يمثل تحدياً كبيراً يتطلب التغلب عليه، وبذل مزيد من الجهد لتحقيق وتهيئة المناخ المناسب؛ لتشغيل الشباب وتحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية (المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم "الإكسو"، ٢٠٠٥، ٥١-٥٢).

وتجدر الإشارة إلى أن مؤسسات التعليم قبل الجامعي في عديد من الدول المتقدمة قد أعدت نفسها منذ فترات مبكرة لجعل التعلم المستمر حقيقة واقعة؛ ولذا تستمر مسيرة التعليم والتدريب، ومن ثم فقد آن الأوان لتطوير مؤسسات التعليم قبل الجامعي؛ لتستفيد من الأصول الثقافية العربية، ومن التجارب العالمية في مجال التعليم بالدول المتقدمة والنامية على حد سواء، والتي حققت تقدماً في مجال التعلم المستمر (إبراهيم، ٢٠١٢، ١٠٣).

وبناءً على ما سبق؛ يجب على مؤسسات التعليم قبل الجامعي أن تستفيد من متطلبات المجتمع الذي تخدمه؛ حتى تتجنب إعداد برامج تدريبية ينصرف عنها المعلمين؛ نتيجة لأنها غير مفيدة لهم ولمجتمعهم، ولذا فإنه إذا نجحت تلك المؤسسات في إعداد البرامج التدريبية التي يحتاج إليها المعلمين والمجتمع، فلن تنتهي دورة العلم والتعليم.

كذلك فقد أدى ظهور الثورة التكنولوجية إلى حدوث عديد من التحولات داخل كافة قطاعات المجتمع وخاصة القطاع التعليمي، فتحول الاقتصاد من الشكل التقليدي إلى الشكل الرقمي والذي بدوره قد فرض على كافة الدول محو الأمية الرقمية لدى أفرادها بكافة قطاعاتها، وترسيخ مبدأ التعلم المستمر؛ بما يفرض عددًا من الإجراءات لمساعدة مؤسسات التعليم الجامعي على تطوير أساليبها ووسائلها بما يتوافق مع متطلبات المعلمين، الأمر الذي يسهم في تدعيم مدخل مجتمعات التعلم المهنية؛ لضمان تحقيق التعلم المستمر بذلك القطاع.

وانطلاقاً من أن المؤسسات التعليمية تتأثر بكافة التغيرات المحيطة بها سواء العالمية أو المحلية، وخاصة مؤسسات التعليم قبل الجامعي حيث ترتبط بالتغيرات المتسارعة في مجال المعلومات والتكنولوجيا وما يصحبها من تدفق غير محدود للتوجهات والأهداف التعليمية، فطبيعة التحديات التكنولوجية التي تواجه تلك المؤسسات فرضت عديد من التحولات المهمة في نظمها، فكل تطور مرهون بقدرة تلك المؤسسات على إدراك أهمية تلك التغيرات، مما يتطلب تطوير كافة عناصرها التعليمية وخاصة المعلمين؛ لكونهم أحد أهم المقومات التي يمكن أن تسهم في الانطلاق نحو العصر الرقمي، لذا أصبح لازماً على تلك المؤسسات السعي نحو المشاركة في صناعة مستقبل المجتمعات، من خلال الاستفادة من إمكانات المعلمين ومهاراتهم بها؛ لبناء مجتمعات التعلم المهنية ذات الكفاءة والتميز للتعامل مع كافة التحديات التي قد تواجهها بكافة جوانب العملية التعليمية.

وتأسيساً على ما سبق؛ يتضح أن دور مؤسسات التعليم قبل في مواجهة معوقات تحقيق مجتمعات التعلم المهنية دوراً كبيراً، ولكي تتمكن تلك المؤسسات من القيام بذلك الدور بشكل فعال عليها أن تعمل على إيجاد صيغاً جديدة للتعليم والتعلم، بما يكفل لكل فرد الحصول على التعليم والتدريب بما يتناسب وظروفه، وكذلك التوسع في مجال التعلم المستمر والاهتمام بتوفير المختصين في ذلك المجال، إضافة إلى وضع السياسات والبرامج الخاصة بتدريب وتنمية المعلمين أثناء الخدمة، وتحسين قدراتهم العلمية والذاتية والمهنية بكافة المجالات.

ومن خلال ما تم عرضه مسبقاً من بيان للأسس النظرية للتعلم المستمر وأهميته، وتوضيح لأهم متطلبات تحقيقه؛ لذلك فإن المحور التالي من الدراسة سوف يتناول بعض صيغ التجديد التربوي التي أسهمت في ضرورة التوجه نحو مجتمعات التعلم المهنية كمدخل لتحقيق التعلم المستمر لدى معلمي التعليم قبل الجامعي.

المحور الثالث: الإطار الفلسفي لبعض صيغ التجديد التربوي في التعليم قبل الجامعي.

لقد نالت حركات التجديد التربوي بالأنظمة التعليمية اهتمامًا كبيرًا، حيث كانت تلك الحركات استجابة لكثير من التطورات العميقة والمتسارعة، والتي شهدها العالم على كافة المستويات بحيث ارتبطت تلك الحركات بنمو المعرفة الإنسانية وتطورها وما أحدثته من اختلافات في حياة الأفراد، بما اقتضى أن تتخلى كافة المجتمعات عن جمودها، وأن تسير نحو معطيات العصر بخطوات متسارعة توازي سرعة التغير الحادث، والذي أصبح نموذجًا ومعياريًا مؤسسًا لكافة مظاهر الحياة المعاصرة (طعيمة، ٢٠١٣، ٢).

ومن ثم فإن التجديد التربوي في التعليم قبل الجامعي يعد ضرورة ملحّة وخيارًا استراتيجيًا لا بديل عنه، تفرضه طبيعة العصر بتحدياته، لذا فإن الدراسة تتناول بالمحور الحالي منها التجديد التربوي من حيث: مفهومه، أهدافه، أهميته، خصائصه، أساليبه، معاييرها، أهم معوقاته، وأخيرًا تتناول الدراسة بعض صيغ التجديد التربوي بالتعليم قبل الجامعي.

أولاً: مفهوم التجديد التربوي:

يُعد مفهوم التجديد (**Innovation**) من أكثر المفاهيم تداولاً بالأدبيات التربوية المعاصرة، ولاسيما في النصف الثاني من القرن الماضي، فقد بدأ ذلك المفهوم يشكل أداة مهمة من أدوات التحليل التربوي ومدخلًا منهجيًا من مداخل البحث والتقصي في مجال القضايا التربوية والاجتماعية، ومن ثم يعرف التجديد لغةً بأنه: تصيير الشيء جديدًا، وجد الشيء، أي: صار جديدًا (بن منظور، ٢٠٠٦، مادة جدد) ومن ثم تؤكد المعاجم اللغوية معنى التغيير الذي يهدف إلى تحديث الأشياء والسعي نحو التحول، فهو تغيير يعمد إلى تعديل ما هو قائم بالفعل، لينتج جديدًا وإبداعًا، سواء أكان ذلك الجديد ممارسات، أو أساليبًا، أو طرقًا مبتكرة (Wehmeier, 2007, 1123).

وتعرفه (ملحس، ٢٠٠٨، ٢٣)، بأنه: التجديد كذلك إصطلاحًا بأنه: إدخال جديد أو تغيير في الأفكار أو السياسات أو البرامج أو الأساليب أو البيئة التعليمية، فهو اكتشاف بدائل جديدة لنظام التعليم القائم أو لبعض عناصره من أجل إصلاحه وزيادة كفاءته وفاعليته.

ويشير (كريشان، ٢٠١٠، ٩)، للتجديد التربوي بأنه: عمليات تربوية متكاملة ومبتكرة، تشمل برامجًا وخططًا؛ تهدف للتوفيق بين المطالب والإمكانات المتاحة في وقت مناسب، وتنفذ بواسطة أفراد على قدر كبير من المهارة، ويتم متابعتها وتقييمها من قبل أفراد ومؤسسات على وعي كامل بأبعاد التجديد التربوي وغاياته بالمجتمع المحيط حتى يواكب التغيرات والمتطلبات الاجتماعية، والإمكانات المادية المتاحة.

كما يوضحه (الهاجري، ٢٠١١، ٤٢)، بأنه: عملية منظمة وهادفة تتضمن إدخال المعرفة العلمية الجديدة وإضافة التكنولوجيا المعاصرة على مدخلات النظام التعليمي وعملياته بما يسهم في تفعيل عمل تلك العمليات وزيادة كفاءتها الوظيفية، وصولاً إلى تطوير الأداء التعليمي، وإحداث التغيير الإيجابي الملموس في نوعية مخرجات ذلك النظام التعليمي في ضوء المواصفات المعيارية للجودة الشاملة.

كما يشير (سلامة، ٢٠١٥، ٢٣) للتجديد التربوي بأنه: حركة تقوم على نتائج البحوث والدراسات التربوية التي تأخذ في الاعتبار إنجازات العلوم التربوية الحديثة، ثم يتجاوز ذلك إلى محاولة الإصلاح والتطوير والتحسين للمستقبل، من خلال رؤى مستحدثة تكفل الانتقال بالعملية التربوية من حالة السكون والتوقف إلى الديناميكية والتغير.

ويتفق تعريف (زامل، ٢٠١٧، ٩٦) مع ذات التعريفات السابقة، حيث يوضح التجديد التربوي بأنه: كل جديد أو تغير في الرؤى والأفكار والسياسات التي تدخل على النظام التعليمي المدرسي، بما قد يؤدي إلى تغيرات ملموسة بالمخرجات التعليمية وتتسم بالإبداع.

وتبينه (ثروت وأبو المواهب، ٢٠١٨، ٢٨٣)، بأنه: ابتكار بدائل جديدة من نظم أو برامج أو نظريات علمية أو سياسات يتم إدخالها في العملية التعليمية بحيث تكون أكثر فاعلية في حل المشكلات وتلبية المتغيرات الحديثة واحتياجات المجتمع؛ وذلك للعمل على الارتقاء بجودة مخرجات العملية التعليمية.

وانطلاقاً مما سبق يمكن القول بأن: التجديد التربوي في التعليم قبل الجامعي لا بد وأن يأتي متسقاً مع قيم المجتمع الذي نشأ فيه وثقافته، وأن يكون متعدد المجالات التي تتصل بعناصر العملية التعليمية، ويهدف لزيادة فاعليتها، بحيث تصبح المؤسسة التعليمية قادرة على إنتاج المعرفة وتطبيق المهارات التي تمتلكها واستخدام كافة الإمكانيات المتاحة لدى أفراد المؤسسة استخداماً فعالاً، بحيث تتحول إلى مؤسسة فعالة، بما يزيد من فاعلية حجرات الدراسة بصفة خاصة وفاعلية المؤسسة بصفة عامة، أي أن التجديد يعني التغيير في الاتجاه الإيجابي وليس في الاتجاه السلبي؛ لأنه يأتي في صالح الفرد والمجتمع.

ومن ثم تعرف الدراسة الحالية التجديد التربوي إجرائياً بأنه: عملية مخططة ومبتكرة، تهدف إلى تبني حلول غير تقليدية لإصلاح التعليم قبل الجامعي بكافة عناصره، رفعاً لكفاءته، وفاعليته وملاءمته للمجتمعات التي يوجد فيها سعيًا لتطوير الحاضر وتحسينه، بإحداث تغييرات في نظمه التدريبي التقليدية وتحويلها إلى أنظمة جديدة، تجعلها قادرة على تغيير مهارات الأفراد الإبداعية، وصولاً إلى التجديد في مسارات التعليم، ووظائفه، بحيث

يصبح أكثر توافقاً مع السياق المجتمعي الذي يعمل فيه، وأكثر استجابة لمعطيات الحاضر والمستقبل.

ثانياً: أهداف التجديد التربوي:

يعد التجديد في مجال التعليم من ضرورات العصر الحالي، فما يحدث من تغيرات متسارعة وتحولات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، قد فرض إعادة النظر في أدوات التعليم بالوقت الراهن؛ لتتواءم مع متغيرات العصر وتواكب احتياجات الأفراد، ومن ثم فإنه يمكن توضيح أهداف التجديد التربوي في التعليم قبل الجامعي وذلك على النحو التالي (نصر، ٢٠٠٨، ٢٩)، (البلوي، ٢٠١٦، ٢٥٢):

١) مساعدة مؤسسات التعليم قبل الجامعي على إحداث التغيير الإيجابي الفعال في بنية النظام التعليمي وتفعيل عملياته وصولاً إلى تجويد مخرجاته، وتحسين نوعية التعليم المقدمة للمتعلمين والمجتمع.

٢) إكساب المتعلمين القدرة على التكيف مع التغيرات والتجديدات المطلوبة، وكذلك المساهمة الفعالة في استيعابهم للتغيرات وذلك في إطار الأهداف التربوية المنشودة.

٣) تحريك ما هو قائم فعلياً بالواقع التعليمي وإضافة المعرفة العلمية الجديدة من خلال إدخال التكنولوجيا المتقدمة فيه.

٤) تلبية متطلبات التجديد الذاتي بالنظام التعليمي، ومواجهة المشكلات التعليمية، والتحديات التي قد تعوقه عن تحوله إلى نظام غير نمطي ذو إنتاجية تعليمية عالية الجودة.

٥) مواكبة معطيات التقدم الحضاري المتزايد بالعصر الحديث، ومواجهة التحديات العالمية التي أفرزتها الثورات المعلوماتية والتكنولوجية والاتصالات.

٦) تلبية متطلبات التغيير الاجتماعي في بنية المجتمع، وكذلك مواجهة التحديات الفكرية والتنظيمية وغيرها من التحديات التي قد تعوق المجتمع عن تحقيق التنمية به.

٧) محاولة السعي نحو وضع نموذج تجديد تربوي يتلائم مع النظام التعليمي الحالي والمستقبلي، من خلال تدريب الأفراد على قبول التغيير والتجديد عن طريق التأكيد على ثقافة التعلم المستمر.

وتأسيساً على ما سبق يمكن القول بأن: التجديد التربوي في التعليم قبل الجامعي لن يحقق أهدافه التجديدية إلا إذا قام على إدارته المعلمون ذوي الكفاءة والخبرة التخصصية، والعطاء المتميز في كل موقع تعليمي؛ لمراعاة صالح الأداء المؤسسي، وتحقيق مسيرة البناء والتنمية واستقرار المجتمع.

ثالثاً: أهمية التجديد التربوي:

تسعى كافة مؤسسات التعليم قبل الجامعي لتحقيق متطلبات التجديد التربوي؛ لكون التجديد التربوي ضرورة تحتمها طبيعة الواقع المتغير والمتطور للتربية، لذا فإن أهمية التجديد التربوي يمكن توضيحها من خلال النقاط التالية (مكاوي، ٢٠٠٦، ١١٣)، (جمعة، ٢٠١٦، ٣٥):

(١) تهيئة الواقع التربوي ليصبح قادراً على التعامل مع متغيرات العصر الحديث والاتجاه بالتخطيط التربوي نحو جودة الأداء المؤسسي، من خلال إعداد الكوادر المؤهلة على التعامل مع كافة مستجدات العصر، وخاصة التقدم التكنولوجي بكافة مستوياته وفي جميع مجالاته، حيث إن التكنولوجيا قد أصبحت هي المستقبل، وأحد الدعائم الرئيسة في التعليم.

(٢) يعد التعليم قبل الجامعي نظاماً يتأثر بالتحديات التي يواجهها المجتمع؛ ومن ثم لا بد وأن يتفاعل معها؛ حتى لا يفقد أهميته وجودته، بالإضافة إلى تعميق الاهتمام بتدعيم ثقافة التجديد التربوي في البيئة التعليمية المستقبلية والذي أصبح مطلباً رئيساً لكافة قطاعات المجتمع من النظام التعليمي.

(٣) دعم الاهتمام بالبنية التكنولوجية في البرامج التدريبية والمهنية للمعلمين بكافة المراحل وتفعيلها الأمر الذي بات قضية رئيسة ينبغي حشد كافة الإمكانيات المادية والبشرية المناسبة لها؛ بما يؤدي إلى تحقيق نتائج جيدة في تحقيق مجتمعات التعلم المهنية وتشجيع مؤسسات التعليم قبل الجامعي على تبني مداخل وأنظمة تدريبية جديدة بها، قد تمنحها المجال في البعد عن نمطية أساليب التدريب الحالية.

(٤) يعد التجديد التربوي البوابة الرئيسة والتي سوف تعبر منها مؤسسات التعليم قبل الجامعي إلى عصر المعرفة والذي يركز على استثمار كل تطور حديث في شتى نواحي الحياة، مما يتطلب الارتقاء بالرؤية المستقبلية لتلك المؤسسات في ظل عالم متقدم، يعتمد على القدرات التنافسية كمعيار للتقدم والازدهار.

(٥) إن الآليات التي تطرحها الدراسة الحالية يمكن أن تمثل مصدر معلومات قد يساعد صانعي سياسات التعليم قبل الجامعي ومتخذي القرار التربوي في وضع الاستراتيجيات المستقبلية والبرامج التنفيذية لتجديد برامج التنمية المهنية والتدريبية لمعلمي التعليم قبل الجامعي.

وانطلاقاً مما سبق يمكن القول بأن التجديد التربوي يسعى نحو الأفكار التي تلبي حاجات الأفراد المتجددة دون هدم ما هو قائم، بل المحافظة عليه وإصلاحه، وإضافة كذلك

ما تتطلبه تلك الاحتياجات الجديدة من حل للمشكلات التربوية القائمة، والعمل على تحقيق أهداف التنمية الشاملة في المحيط الاجتماعي للنظم التربوية، ومتطلبات المجتمعات المعاصرة.

رابعاً: خصائص التجديد التربوي:

يعد التجديد التربوي ضرورة ملحة لبقاء النظم التعليمية وتطويرها، ومن ثم فإن ذلك يقتضي أن يتسم التجديد التربوي بعدد من الخصائص؛ ليحقق أهدافه التربوية بطريقة فعلية، لذا فإن من أهم الخصائص التي يقوم عليها التجديد التربوي في التعليم قبل الجامعي ما يلي (الكيلاني، ٢٠٠٥، ١٢٠)، (نجي، ٢٠١٣، ١)، (Sharpe, 2014, 21-36):

(١) **استشراف المستقبل:** يهدف التجديد التربوي في النظم التعليمية إلى التوافق مع معطيات الحاضر والمستقبل، خاصة عند صياغة استراتيجيات التجديد على مستوى مؤسسات التعليم قبل الجامعي، خاصة في ظل تزايد الدور الواقع على عاتق تلك المؤسسات في تشكيل مسارات المستقبل للمجتمعات، الأمر الذي أدى إلى أن تصبح من أولى مهام عمليات التجديد استشراف المستقبل، حيث لم يعد ذلك المستقبل مجهولاً بقدر ما هو نتيجة للإعداد والعمل على تحقيقه.

(٢) **الابتكارية:** أن كل تجديد لكي يطابق معناه لابد وأن يكون مغايراً لما سبقه، وجديداً بالنسبة لمن يمارسه، فهو تغيير إيجابي لكل ما هو تقليدي وقديم حتى يواكب الوقت الراهن، فالابتكارية هي صياغة جديدة لكل قديم تبعده عن هيئته الأولى فكرياً ووظيفة.

(٣) **التغيير الإيجابي:** ويقصد به التحول من شكل إلى آخر، حيث يقترب مصطلح التحول في الميدان التربوي من مصطلح التجديد، حيث إن التحول ينتج من التعديل وليس التحسين في المحاور الرئيسة التي يقوم عليها الواقع التربوي، حيث تتعدل من خلاله مساراته الحالية وعلاقته بكافة العناصر المتشابكة بالعملية التربوية، ومن ثم فإن التحول قد يكون جزئياً، أو استبدالاً لاتجاه مكان اتجاه آخر.

(٤) **الإصلاح:** تهدف عملية التجديد التربوي في الأنظمة التربوية، ليس فقط لتجويد مخرجات النظم التعليمية وكفايتها، وإنما يستهدف تغييراً نوعياً بالمدخلات، والعمليات، والمخرجات، فكرياً وسلوكياً والاستعداد للمستقبل، فكل إصلاح هو تجديد يزيد من القوة الفعلية للنظام التعليمي والسعي نحو إعادة بناء النظام ككل؛ ليتواءم مع الاحتياجات المجتمعية والعالمية المحيطة به.

٥) الأصالة والمعاصرة: يقوم التجديد التربوي بشكل رئيس على الأصالة في مبادئه وقواعده التي يسعى إلى التجديد فيها، وفي الوقت ذاته التأكيد على الاستعانة بما يتلاءم مع أوضاعه، ووفق حاجات المؤسسة التعليمية والمجتمع المحيط، بعد أن صباغة ذلك الجديد بالطابع الخاص بثقافة المجتمعات الخاصة.

٦) النسبية: وتشير تلك الخاصية إلى مدى الأفضلية في اختيار تجديد ما، بالإضافة إلى توضيح أهم الاعتبارات القيمة لتفضيل بديل ما عن بدائله المنافسة ودوره في تحسين الممارسات الحالية بالنظام التعليمي كذلك فالنسبية تعد من محددات التجديد، والتي يتحدد في إطارها صورة المؤسسات التعليمية المنشود فيها التجديد.

ومن ثم فإن التجديد التربوي أمر يخطط له بشكل يعتمد على العناصر المكونة لبيئة النظام التعليمي، وخاصة العناصر الأكثر قابلية للتعديل لتحديث المواءمة بين المنظومة التعليمية من جهة، والنظام المجتمعي من جهة أخرى، بحيث لا تقتصر على عمليات التحسين فحسب؛ وإنما إحداث التحويل الأقرب إلى التغيير الجذري، والربط بين عمليات الإبداع بذلك التغيير حتى يحدث تحسين لكافة عناصر النظام وليس تغييره فقط.

خامساً: أساليب التجديد التربوي

تتعدد التجديدات التي يمكن إحداثها في نظام التعليم قبل الجامعي، سواء على مستوى المفاهيم والأفكار، أو على مستوى التنظيم والإدارة، أو على المستوى المادي والتكنولوجي، أو على مستوى السلوكيات والممارسات، ويمكن تحديد بعض أهم أساليب التجديد وفقاً لطبيعته على النحو التالي (عطية، ٢٠١٠، ٦٧-٦٨)، (طعيمة، ٢٠١٣، ٨٩)، (قاسم وشحاتة، ٢٠١٤، ٥٢)، (إبراهيم، ٢٠١٥، ٧)، (مازن، ٢٠١٦، ٣١):

١) التجديد باستخدام آلية الإحلال والاستبدال:

وتقوم تلك الآلية على إحلال عناصر قديمة بالنظم التعليمية، واستبدالها بعناصر جديدة أكثر كفاءة وفعالية في تحقيق أهداف تلك النظم، وكذلك الاستبدال الإيجابي لممارسات تقليدية، كاستبدال بنظم الإدارة المعتمدة على العنصر البشري نظم تعتمد على استعمال التكنولوجيا الحديثة، وكذلك باستبدال وسائط التعليم التقليدية وسائط أخرى أحدث كفاءة، ونظم الامتحانات التقليدية بأخرى حديثة، وكذلك استخدام آليات التسجيل الإلكتروني للالتحاق بالتعليم، ويعد ذلك النوع من أكثر أنواع التجديدات شيوعاً، وأسهلها قبولاً في النظم التعليمية الحالية.

(٢) التجديد باستخدام آلية الإضافة:

تسعى تلك الآلية إلى إضافة عناصر جديدة على البنية التعليمية القائمة بالفعل دون إحداث تغييرات جذرية في بنية ذلك النظام، حيث تهدف الإضافة إلى التحسين، من خلال إضافة مجموعة من المقررات أو طرق التدريس الجديدة، كما يمكن استخدام ذلك المدخل للتجويد في الخطط والبرامج التعليمية، كإضافة موضوعات جديدة إلى المقررات الدراسية، تعالج القضايا المجتمعية، مثل: قضايا البيئة وأخطارها، أو إضافة أنشطة تتضمن كيفية حل بعض المشكلات التي تواجه البيئة المدرسية أو البيئة المجتمعية المحيطة.

(٣) التجديد من خلال تأسيس بنية جديدة:

تعمل تلك الآلية على إحداث تغييرات قوية ومؤثرة في بنية النظام التعليمي، وذلك من خلال وضع هياكل تنظيمية جديدة تعيد تنظيم بنية نظام التعليم قبل الجامعي وعلاقته بالبيئة المحيطة، ويمكن أن تستخدم تلك الآلية في استحداث طرق تدريس ومقررات جديدة، لمقابلة التطور العلمي التكنولوجي الحادث بالعصر الحالي، وكذا وضع بنية وظيفية جديدة في الهيكل الوظيفي الإداري بمؤسسات التعليم قبل الجامعي.

(٤) التجديد من خلال آلية الإلغاء والتثبيت:

تقوم تلك الآلية على إلغاء الممارسات التقليدية القديمة التي تؤثر بالسلب على أداء نظم التعليم، وتثبيت الممارسات الإبداعية الجديدة التي تؤثر إيجاباً على زيادة فعالية تلك النظم ورفع كفاءتها الداخلية والخارجية، ويمكن أن تستخدم تلك الآلية في التجديد على مستوى نظام تعيين المدراء والوكلاء والنظار، وذلك بإلغاء النظام القديم القائم على التعيين بالأقدمية في الدرجة الوظيفية، واستحداث تشريعات لتعيين الأفضل في الأداء الوظيفي والإداري، وكذلك إلغاء نظام الفصلين الدراسيين، وتثبيت نظام العام الدراسي الكامل، وكذلك استحداث زيادة وقت الحصص الدراسية والاكتفاء بتدريس مقرر أو اثنتان على مدار اليوم الدراسي.

(٥) التجديد باستخدام فنيات التخطيط التربوي:

تهدف تلك الآلية إلى استخدام أساليب التخطيط لإحداث التجديد وإعادة التشكيل والصياغة في صورة مثلى لمستقبل نظام التعليم قبل الجامعي؛ حتى يتحرك بها النظام من حالة غير مرضية إلى مستقبل مرغوب فيه، وذلك لمقابلة المتطلبات المجتمعية، وبما يحقق الكفاءة الداخلية والخارجية لذلك النظام، مع وجود عديد من فنيات التخطيط التي يمكن استخدامها كمدخل لتجديد النظام التعليمي مثل: أسلوب شجرة العلاقات، أسلوب دلفي، أسلوب السيناريو، إلا أن البعض يرى أسلوب دلفي، وأسلوب السيناريو من الأساليب ذات الأهمية

الكبيرة في تقويم النظام التعليمي وتحديد إمكانيات تجديده؛ بما قد يسهم في تعديل النظام التعليمي وكافة مجالات المجتمع نحو تحقيق الأهداف المنشودة له.

ومن ثم يمكن القول بأن: أهمية استخدام تلك الأساليب في عملية التجديد التربوي قد تسهم في حصول نظام التعليم قبل الجامعي على الوسائل الملائمة لمواجهة المشكلات الحالية والمستقبلية، لاسيما عند وضع خطط مستقبلية قصيرة، أو طويلة المدى؛ لأهميتها في حالة اتخاذ القرارات السليمة وصناعتها؛ لتحديثه وتحويله إلى تعليم عصري، ذي إنتاجية عالية كماً وكيفاً، خاصة وأن التعليم يعد أحد المقومات المهمة لتحقيق الأمن القومي بكافة دول العالم.

سادساً: معايير التجديد التربوي بمجال تطوير الأداء المهني لمعلمي التعليم قبل الجامعي:

لنجاح أي تجديد تربوي لأبد من وجود معايير وضوابط تحدده، حتى لا يحدث الارتباك في العمل وتضارب القرارات، لذا فإن من أهم معايير التجديد التربوي ما يلي (إبراهيم، ٢٠١٤، ٩٥)، (سردار، ٢٠١٥، ٥٩):

١) تلبية حاجات التغيير الاجتماعي في ثقافة المجتمع المعاصر ومطالب التطور الحادثة فيه:

يشير ذلك المعيار إلى ضرورة أن يكون التجديد التربوي في التعليم انعكاساً مباشراً لحاجات التغيير الاجتماعي، واستجابة حقيقية للتحويلات والتغيرات الجذرية التي طرأت على البناء الاجتماعي في ثقافة المجتمع المعاصر، وأن يكون ذلك التجديد مستجيباً لمتطلبات التنمية الشاملة في كافة جوانب الحياة سواء الاجتماعية، أو الاقتصادية أو الخدماتية... إلخ.

٢) أن يعكس روح العصر الحديث ومعطيات التقدم العلمي والتقني السائدة فيه: يعني ذلك

ضرورة أن يكون التجديد التربوي انعكاساً لثقافة الوقت الراهن ومتغيراته سواء العلمية أو التكنولوجية، وما يشمله ذلك من نظريات تربوية وعلمية حديثة، وتطبيقات ووسائل متطورة بكافة المجالات العلمية والتكنولوجية، والتفاعل كذلك مع معطيات العصر وفق القيم والمعايير الاجتماعية المنشودة؛ وذلك من أجل الدخول في مجال التنافس المؤسسي مما يتطلب جهوداً متواصلة لإنتاج معرفة تلبى احتياجات المجتمع ومتطلباته المتغيرة.

٣) تقديم حلولاً عملية وموضوعية لمشكلات النظام التعليمي وحاجاته الحالية والمستقبلية:

يشير ذلك المعيار إلى إن الواقع الحالي مثقل بعدد من المشكلات سواء العلمية أو البحثية بالإضافة إلى نقص الإمكانيات، لذلك فإن خطورة تلك المشكلات والعوامل المتسببة في تكوينها، يتطلب ضرورة وضع الخطط الإصلاحية والبرامج العلاجية والوقائية المناسبة

لطبيعة تلك المشكلات والمناخ الاجتماعي والتعليمي الذي ظهرت فيه لإحداث التجديد التربوي المنشود بالمؤسسات التعليمية لمواجهتها قبل تفاقمها وصعوبة السيطرة عليها. سعياً نحو الوصول إلى إيجاد حلول جذرية لتلك المشكلات سواء الحالية أو المتوقعة.

٤) المحافظة على الجوانب المتميزة والقيم الإيجابية لنظم التعليم القائمة، وأن يتم التطوير في متغيراتها: يسعى ذلك المعيار نحو التأكيد على خصوصية كل مجتمع سواء الثقافية أو الاجتماعية وكذلك قيمه الأخلاقية التي تختلف من مجتمع لآخر ومن ثقافة لأخرى، فالتجديد التربوي هو الذي يسهم في وقاية المجتمعات من عوامل هدم ثقافتها سواء الداخلية أو الخارجية، والعمل على حمايتها من التهديدات والغزو الثقافي، كذلك أن التجديد التربوي هو الذي يعمل على تنمية متغيرات ثقافة المجتمع عبر التفاعل الإيجابي مع القيم الثقافية الجديدة والتي يتعامل معها تأثيراً وتأثراً.

٥) توفير الوعي الكافي بمطالب التنمية الشاملة في المجتمع وأولوياتها في برامج التجديد التربوي: إن الأهداف الإستراتيجية للتجديد التربوي هي التي توجه مساره وإجراءاته في فترات زمنية محددة، فالضرورة تقتضي ألا يكون التجديد التربوي في التعليم مقصوراً على تطوير الواقع التعليمي من أجل تنمية أبعاده الداخلية فقط، وإنما يجب أن يتعدى ذلك التجديد في تأثيره إلى خدمة المجتمع المحيط وتنمية بيئته الاجتماعية، الأمر الذي يتطلب دراسة واقع ذلك المجتمع، وتحديد مشكلاته واحتياجاته بكافة القطاعات.

٦) ضرورة توفير التمويل والميزانيات المعتمدة لدعم التجديد التربوي: نظراً لكون أهداف التعليم تمثل طموحات كافة الفئات بالمجتمع، وفي الوقت ذاته تعبر عن احتياجاته بمختلف ميادين العمل والإنتاج والخدمات، مما يحتم ضرورة مشاركة كافة المسؤولين عن توجيه تلك القطاعات لتحقيق الارتباط الدائم بين التربية والتعليم وجميع القطاعات المتنوعة.

٧) تبني التجديد التربوي للتوجهات المستقبلية في خطته وآلياته الاستشرافية: يؤكد ذلك المعيار ضرورة الاعتماد على أساليب دراسة المستقبل؛ من أجل تطوير المدخلات والعمليات والمخرجات بالعملية التعليمية، حتى تتمكن المؤسسات التعليمية من استيعاب ثقافة العصر ومتطلباته، لتطوير الوضع الحالي بوصفه ضرورة حتمية في إطار استخدام مفاهيم التوقع عبر أساليب دراسة واستشراف المستقبل؛ لمواجهة احتمالات المستقبل المستمر بلا انقطاع، اعتماداً على التصور المبدع والتخطيط الاستراتيجي لتفعيل مدخلات التعليم وتنشيط عملياته وتفعيلها، وتجويد مخرجاته، تحقيقاً للأهداف المنشود تحقيقها.

وانطلاقاً مما سبق يمكن القول بأن: التجديد التربوي لا يحدث من فراغ ولكن لابد له من مصادر يستند إليها، حيث يبدأ في الظهور عندما يحدث خلل في حركة تفاعل مدخلات

العملية التربوية وانخفاض مستوى مخرجاتها؛ ومن ثم فإن التجديد التربوي له دوافعه التي تقود إلى حتمية حدوثه؛ نظراً للأهمية التي بات يحتلها في تعديل مسار النظم التربوية نحو الأفضل، تحقيقاً للجودة الشاملة بالمنتج التعليمي لتلبية احتياجات المجتمع.

سابعاً: أهم صيغ التجديد التربوي لتطوير الأداء المهني لمعلمي التعليم قبل الجامعي:

تتعدد صيغ التجديد التربوي في النظم التعليمية وفقاً لما يستجد من مستحدثات تكنولوجية وتقنية في مجال التعليم، والتي من شأنها تطوير الأداء المهني لمعلمي التعليم قبل الجامعي، ومساعدتهم على تحسين المستوى الأكاديمي والمهني لهم بشكل عام، ويمكن تحديد أهم اتجاهات التجديد التربوي لتطوير الأداء المهني لمعلمي التعليم قبل الجامعي، وذلك على النحو التالي (أبو الوفا، ٢٠١١، ٤٥)، (الغالي، ٢٠١٣، ٥٣)، (مصطفى، ٢٠١٤، ٢٠٩)، (محمد، ٢٠١٦، ٣٩-٤٠)، (حسن، ٢٠١٧، ٧٩)، (سالم، ٢٠١٨، ٤١٤)، (المعافا، ٢٠٢١، ١٣٧):

[أ] التعلم المبرمج:

يعد التعلم المبرمج من إحدى طرق إعداد المواد التعليمية المستندة على التعلم الذاتي؛ حتى يتمكن المعلمون من الحصول على أهداف سلوكية محددة في التدريب، فهو برنامج تدريبي يكتسب فيه الفرد ذاتياً قدرًا من المعارف، والمهارات، والاتجاهات، والقيم التي يحددها كل برنامج من خلال وسائط وتقنيات التعلم سواء مواد تعليمية مطبوعة، أو مرئية أو مبرمجة، حيث تتيح تلك البرامج الفرصة أمام كل معلم بأن يحصل على التدريب وفقاً لقدراته الذاتية، مع توافر تغذية راجعة مستمرة، بالإضافة إلى تقديم التعزيز المناسب لزيادة الدافعية لديهم؛ لتحقيق التعلم الإيجابي، تبعاً لقدراتهم الذاتية.

وتأسيساً على ما سبق يمكن القول بأن: التعلم المبرمج يمكن المعلمين من تكوين ثقافة علمية، ومهنية، ومجتمعية يمكن الاستفادة منها أثناء عملية التدريس، وكذلك تحديد احتياجاتهم التدريبية والذاتية من خلال تصميم برامج تدريبية محددة لهم ذات تستند على تفريد التعليم، كما يمكن من خلالها التغلب على المعوقات التي تحول دون عقد دورات تدريبية، وقائمة على التعلم الذاتي بحيث يتمكن المعلمون من تطوير معارفهم ومهاراتهم وممارساتهم المهنية داخل المؤسسات المدرسية.

[ب] التدريب الإلكتروني:

نظراً لانتشار المستحدثات التكنولوجية المتطورة بالعصر الحالي، فإن المعلم لا بد وأن يكون قادراً على التعامل تلك المستجدات، بما يضمن تطوير أدائه بفاعلية، ومن ثم لا بد وأن تكون عملية تطوير الأداء المهني للمعلم مستمرة لضمان التعلم المستمر لهم، وكذلك

تطوير الممارسات التدريسية من خلال التطوير المهني وفق أهم الاتجاهات الحديثة في مجال التنمية المهنية للمعلم.

وإذا كان تدريب المعلمين يمثل أهمية كبرى لكونه أحد أهم الأدوات لتطوير التعليم، لذا فقد أتاح التدريب الإلكتروني للمعلمين الاستفادة من الوسائط التكنولوجية بشكل متضاعف؛ كضرورة لإعادة تدريب معلمي التعليم قبل الجامعي لمواجهة معوقات التدريب التقليدي، حيث يعد من أساليب التدريب عن بعد لما له من تنوع في مصادر المعلومات ووفرته، لمواجهة المشكلات التي تواجههم، وذلك من خلال نظام تعليمي قادر على أن يطور من أساليب التعلم الذاتي بالمجالات المتنوعة، بالإضافة إلى تطبيق التكنولوجيا الحديثة في التدريب مما قد يتيح للمعلمين سهولة التعامل مع متغيرات مجتمع المعرفة، وتطوير أدائهم المهني ليتمكنوا من اللحاق بركب التقدم العلمي.

ويمكن توضيح التدريب الإلكتروني بأنه تقديم التدريب للمعلمين باستخدام آليات الاتصال الحديث مثل: الحاسب الآلي والوسائط التكنولوجية المتعددة والإنترنت؛ بهدف توصيل المعلومات بأسرع وقت وبأقل تكلفة أو إتقان مهارات محددة، بشكل متزامن وغير متزامن.

وانطلاقاً مما سبق يمكن القول بأن: التدريب الإلكتروني يعمل نحو تحقيق هدف رئيس وهو تطوير الأداء المهني للمعلمين في ظل التغيرات التكنولوجية والمعرفية والتربوية المتسارعة والتي يشهدها النظام التعليمي.

[ج] التعلم المعكوس:

لقد انتشر مفهوم التعلم المعكوس في الأونة الأخيرة بالتعليم؛ نتيجة للتطور التكنولوجي المتلاحق والذي انعكس على الأنظمة التعليمية، مما أدى لحدوث تغيرات باستراتيجيات التعليم والتعلم وتطوير مهارات المعلمين والمتعلمين كذلك، حيث يعد من الطرق الحديثة التي تعتمد على استخدام التقنيات الحديثة لتفعيل التعلم الرقمي، فالتعلم المعكوس يعتمد على عكس العملية التعليمية، فبدلاً من تلقي الطلبة للتعليم في الصف الدراسي ثم أداء الواجبات بالمنزل، يتم عكس التعلم حيث يتعلم الطلبة المفاهيم الجديدة للدرس في المنزل ذاتياً عن طريق الإنترنت

ويمكن توضيح التعلم المعكوس بأنه استراتيجية تعتمد على استخدام التعلم النشط من خلال عكس العملية التعليمية بحيث يقوم المتعلم بتعلم الجوانب النظرية للمقررات الدراسية بالمنزل، أما المهام التطبيقية والأنشطة فيقوم بها المتعلم داخل الصف الدراسي، فالتعلم المعكوس ليس مرادفاً للتعلم الإلكتروني فحسب، بل يتضمن العروض التقديمية

والكتب الإلكترونية والمحاضرات المسجلة، لذا فإن التعلم المعكوس يعتمد على أنشطة التعلم الفردي خارج وقت الحصص الدراسية وكذلك أنشطة التعلم الجماعي بين الطلبة أثناء وقت الحصص.

ولذلك كان لابد من إعداد وتطوير المعلمين مهنيًا بالكفايات اللازمة لتطبيق التعلم المعكوس، حتى يتكون لديهم القدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة في الوقت المناسب، مثل: تحديد كيفية تحقيق أقصى استفادة من الوقت المخصص للحصة الدراسية، والسيطرة على الفوضى التي قد تحدث داخل الصف الدراسي عند القيام بالتعلم المعكوس.

ومما سبق يمكن القول بأن: التعلم المعكوس قد يؤدي إلى الارتقاء بالعملية التعليمية؛ لكونه أسلوبًا تجديديًا يهدف لزيادة التفاعل بين المعلمين والطلبة، وتحفيز مشاركة الطلبة في تحمل مسؤولية تعلمهم، حيث يتبنى التعلم المقلوب فلسفة التعلم النشط والذي يجعل الطالب محوراً رئيساً بالعملية التعليمية، على خلاف الطرق التعليمية التقليدية والتي تركز على المعلم، بما قد يسهم في دراسة الموضوعات بعمق أكبر من خلال قيام الطلبة بالأنشطة المعرفية المتنوعة والتي تركز على التعلم الذاتي.

[د] التجديد في مجال طرق التدريس:

تعد طرق التدريس أحد المكونات الرئيسية بالمنهج الدراسية، والوسيلة الأساسية لترجمة الأهداف التعليمية لنشاط تعليمي يسهم في وصول المعارف والخبرات التعليمية إلى الطلبة بأيسر السبل، إلا أن طرق التدريس المستخدمة بالمؤسسات التعليمية، والتي يتم اتباعها في تقديم المقررات الدراسية تتصف غالبيتها بالاعتماد على الحفظ والنمطية، بحيث قد لا تتمكن المؤسسات التعليمية من إعداد الطالب القادر على التفكير بأسلوب علمي سليم؛ ونتيجة لذلك فقد أكدت معظم صيغ التجديد التربوي في التعليم قبل الجامعي على أهمية تطوير طرق التدريس، وذلك من خلال الاهتمام بتنوعها، وخاصة تلك التي تسهم في تنمية القدرات العقلية العليا لدى الطلبة مثل: التفكير الابتكاري، واستخدام أسلوب حل المشكلات، والأسلوب الاستقصائي، وأسلوب العصف الذهني، واستخدام مداخل التدريس التي تتيح لهم فرص التعلم الذاتي، بالإضافة إلى التركيز على الاستعانة بتكنولوجيا التعليم، سواء من خلال استخدام الأجهزة التكنولوجية الحديثة أو البرامج التكنولوجية المتطورة بالعملية التعليمية.

وبناء على ما سبق يمكن ملاحظة أن تطوير الأداء المهني لمعلمي التعليم قبل الجامعي في مجال طرق التدريس قد أصبح مطلباً ضرورياً بالوقت الراهن، فليس من المقبول أن يظل المعلم محدود الأفق في عصر تتزايد فيه المستجدات المتلاحقة بشكل متسارع، مما يلقي عليه مسؤولية تجديد معارفه ومهاراته بشكل دوري ومستمر؛ ليصبح على

درجة عالية من الكفاءة المهنية، فلم تعد العملية التربوية تعتمد على الأساليب التقليدية التي سادت لأزمان طويلة، وإنما أصبحت تعتمد الآن على أسلوب التعلم الذاتي، والتعلم من أجل التميز والإتقان، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال معلم واسع الأفق متعدد المهارات.

[هـ] التجديد في مجال التقويم:

التقويم عملية تشخيصية وقائية علاجية هدفها الكشف عن مواطن الضعف والقوة بقصد تطوير عمليات التعليم والتعلم، بالصورة التي تسهم في تحقيق الأهداف المنشودة، فضلاً عن أنه المدخل الموضوعي لأية عمليات تجديد لاحقة، ومن ثم فقد دعت الاتجاهات الحديثة في التعليم قبل الجامعي إلى ضرورة الارتقاء بأساليب التقويم والامتحانات وتحديثها، باعتبارها أحد أهم مكونات العملية التعليمية، وذلك من خلال تطوير نظم التقويم والامتحانات بحيث لا تقتصر أهدافها على قياس القدرة على الحفظ واسترجاع المعلومات، بل التركيز على قدرة الطلبة على أعمال العقل والوصول إلى مستويات أعلى من مجرد استرجاع المعارف بل التركيز على المستويات الأعلى كالتحليل والاستنباط والابتكار - واستمرارية عملية التقويم منذ بداية العام الدراسي (التقويم المبدئي) وأثنائه (التقويم التكويني) وفي نهايته (التقويم التجميعي) ولا تتم في نهاية العام الدراسي فقط.

[ز] التجديد في مجال الإدارة التعليمية:

إن من بين التحديات التي تواجه العملية التعليمية داخل المؤسسات المدرسية تحقيق المزيد من التنظيم والإدارة، فمما لا شك فيه أن التجديد في مجال الإدارة التعليمية يواجه كافة مؤسسات التعليم قبل الجامعي، والذي تتولد قوته من قوة إدارته، وقدرتها على تحقيق المهام المنوطة بها.

فالإدارة بمثابة عملية التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة لجهود كافة العاملين بالمؤسسة التعليمية، والاستخدام المناسب للبنود المنظمة للعمل، والتعامل بفاعلية مع المتغيرات البيئية بمختلف مستوياتها وتأثيراتها، حتى يمكن تحقيق الأهداف التنظيمية، فهي تعد إحدى المدخلات المهمة في العملية التعليمية، للارتقاء بمستوى الأداء التعليمي، فالأساس في تطوير العملية التعليمية دوماً هو تطوير إدارتها، لقد أصبح من الحقائق المسلم بها وجود ارتباط قوى بين تطور الإدارة ومستوى التقدم في المؤسسة، فضلاً عن كونها الأساس لمعالجة عديد من المعوقات داخل البيئة المدرسية.

ومن ثم فإن الإدارة المدرسية تعد من أولى المجالات التي تحتاج إلى تفعيل التجديد بها، على كافة المستويات، فكرياً وممارسةً وقيماً ونمطاً قيادية... إلخ، من أجل الوصول إلى

نمطٍ جديدٍ عصريٍ قادرٍ على تسيير وتيسير حركة الأداء بالمؤسسات المدرسية بمرونة وكفاءة وسرعة، وقادرٍ - أيضاً - على إدارة التجديد والاستجابة السريعة لمتطلباته.

ومما سبق يمكن القول بأن: التجديد التربوي وصيغته المتنوعة قد تسهم بشكل أو بآخر في تطوير الأداء المهني لمعلمي التعليم قبل الجامعي، إذ ما تم تدريبهم بشكل ملائم للتعامل مع تلك التجديدات والاستفادة منها لأقصى درجة ممكنة لتحقيق الأهداف التربوية وإنتاج المخرجات التعليمية بالصورة المطلوبة التي تضمن تحقيق الجودة في التعليم.

وانطلاقاً من استعراض الأسس الفلسفية للتجديد التربوي، فإن الدراسة الحالية سوف تسعى لوضع رؤية مقترحة لها، يمكن من خلالها تعزيز إيجابيات دور مجتمعات التعلم المهنية كمدخل لتدعيم ثقافة التعلم المستمر في ضوء بعض صيغ التجديد التربوي، وعلاج ما ظهر من معوقات ومشكلات، قد تحد من كفاءة تحقيق ذلك المجال، وفيما يلي عرض للرؤية المقترحة وفقاً لما تم عرضه من إطار نظري للدراسة.

المحور الرابع: الرؤية المقترحة لتفعيل مجتمعات التعلم المهنية مدخل لتدعيم ثقافة التعلم المستمر لدى معلمي التعليم قبل الجامعي في ضوء بعض صيغ التجديد التربوي:

تناولت الدراسة في المحاور السابقة طبيعة مجتمعات التعلم المهنية والأسس النظرية للتعلم المستمر في ضوء بعض صيغ التجديد التربوي، وقد توصلت الدراسة إلى وجود بعض جوانب القصور في الأدوار الفعلية لمؤسسات التعليم قبل الجامعي في تحقيق مجتمعات التعلم المهنية لمواجهة التحديات المتنوعة والتي تواجه تطوير الأداء المهني للمعلمين، لذا تحاول الدراسة في المحور الحالي منها تقديم رؤية مقترحة لآليات ومتطلبات تفعيل مجتمعات التعلم المهنية مدخل لتدعيم ثقافة التعلم المستمر لدى معلمي التعليم قبل الجامعي في ضوء بعض صيغ التجديد التربوي.

أولاً: فلسفة الرؤية المقترحة:

تنتقل فلسفة تلك الرؤية من مكانة مؤسسات التعليم قبل الجامعي كمعاقل لبناء الشخصية الذاتية والوطنية لدى الطلبة، ومكانتها كقاطرة للتنمية داخل المجتمعات؛ مما يحتم عليها المشاركة الفعالة في تلبية متطلبات تطوير الأداء المهني للمعلمين بكافة المراحل التعليمية، وتحويل مبادئها إلى ممارسات سلوكية ملحوظة ويمكن قياسها، ونشر ثقافة التعلم المستمر بينهم داخل وخارج المؤسسات التعليمية؛ بالشكل الذي قد يسهم في تحقيق مجتمعات متطورة.

ثانياً: أهمية الرؤية المقترحة:

تتبع أهمية تلك الرؤية المقترحة من أهمية الموضوع ذاته، حيث تتمثل أهميتها فيما يأتي:

(١) المساهمة في الجهود الحالية والهادفة إلى تجديد التعليم المصري وإصلاحه بشكل عام، والتعليم قبل الجامعي على وجه التحديد، بحيث يصبح قادراً على التفاعل مع المتغيرات المجتمعية وفق صيغ التجديد التربوي الحالية والمستقبلية، من خلال توعية المسؤولين عن التعليم قبل الجامعي بمتطلبات تحقيق مجتمعات التعلم المهنية به في ضوء بعض صيغ التجديد التربوي، وذلك للعمل على توفير متطلبات مجتمعات التعلم المهنية واتخاذ الإجراءات الكفيلة بتحقيقها.

(٢) إرشاد واضعي السياسة التعليمية بالتعليم قبل الجامعي وصانعي القرار إلى خطوات إجرائية لإصلاح تلك المرحلة المهمة بما يحقق لها قدرة تنافسية عالية؛ للقيام بمسئولياتها نحو الوفاء بمتطلبات تحقيق التنافسية له، بما يسهم في تواجده التعليم المصري على خريطة التصنيفات العالمية للمؤسسات التعليمية.

(٣) يُعد التجديد التربوي بالتعليم قبل الجامعي من خلال تطوير الأداء المؤسسي به، من خلال ما يوفره من متطلبات ملزمة لإحداث عملية التجديد.

(٤) يوفر المناخ التربوي الأكثر فاعلية لمؤسسات التعليم قبل الجامعي، بحيث تستطيع من خلاله تحقيق الحد الأدنى المقبول للبيئة التعليمية الداعمة للتجديد التربوي الذي تنص عليه معايير الجودة.

(٥) تفعيل دور إدارة التغيير في الارتقاء بالأساليب الإدارية والقيادية لتسيير العمل بمؤسسات التعليم قبل الجامعي في ضوء بعض صيغ التجديد التربوي.

ثالثاً: أهداف الرؤية المقترحة:

نظراً لأهمية مجتمعات التعلم المهنية كمدخل لتدعيم ثقافة التعلم المستمر ودورها في تطوير الأداء المهني لمعلمي التعليم قبل الجامعي؛ لذا كان من الضروري أن تتطرق أهداف الرؤية الحالية من متطلبات تحقيقها بمؤسسات التعليم قبل الجامعي في ضوء بعض صيغ التجديد التربوي، لذا تسعى الرؤية الحالية إلى تحقيق عدد من الأهداف التالية:

(١) تطوير أداء المعلمين من خلال تدعيم ثقافة التعلم المستمر لديهم؛ لتنميتهم مهنيًا، وصقل مهاراتهم التدريسية؛ لمساعدتهم على التأقلم مع العمل المدرسي، وإطلاع المعلمين على كل جديد ومستحدث في مجال طرق التدريس والمناهج.

(٢) معالجة القصور في إعداد المعلمين قبل الخدمة بكليات التربية من خلال تقديم تغذية

راجعة ملائمة لهم من خلال مجتمعات التعلم المهنية؛ لتذليل الصعوبات التي قد تواجههم في الحقل التربوي.

(٣) إكساب المعلمين الخبرات والمهارات والمعارف اللازمة لتنميتهم مهنيًا؛ حتى لا تكون الأولوية لوجود المعلومات عند المعلمين فحسب، بل تكون لنقل خبراتهم إلى طلابهم.

(٤) إكساب المعلمين أساليب التعلم المستمر من خلال تنمية مفهوم التنمية المهنية لديهم، والتي قد تمكنهم من مهارات البحث والتعلم الذاتي المستمر، وإيجاد اتجاهات إيجابية نحو التعلم والتدريب؛ لتنمية قدراتهم ومهاراتهم ومعارفهم.

(٥) تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين، والعمل على تلبيتها حفاظًا على الوقت والجهد، وتحقيقًا للأهداف الفعلية لتنميتهم مهنيًا.

(٦) تعميق الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم؛ لتدعيم القدرات الذاتية لمؤسسات التعليم قبل الجامعي، من خلال تعظيم الاستفادة من إمكاناتها ومواردها البشرية؛ للقيام بدورها في التربية والتعليم للطلبة.

ثالثًا: منطلقات الرؤية المقترحة:

تسعى كافة مؤسسات المجتمع وعلى رأسهم المؤسسات التعليمية لتحقيق متطلبات التنمية المهنية للمعلمين؛ لذا فإن الرؤية الحالية تقوم على عدة منطلقات، والتي من أهمها ما يلي:

(٦) يتسم العصر الحالي بالثورات معرفية والتي أدت إلى تضاعف أثر استخدام المعارف وتطبيقاتها في كافة المجالات، والتي شملت كافة جوانب الحياة سواء الاقتصادية، أو الاجتماعية، أو الثقافية، والانفتاح بشكل كبير على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتي أصبحت تحدد طبيعة المجتمعات ومدى تقدمها؛ من خلال قدرة أفرادها على استيعاب واستخدام تلك المعلومات؛ مما أدى إلى ضرورة الارتقاء بمستوى الأداء لمؤسسات التعليم قبل الجامعي، وزيادة قدرتها على تحقيق أهدافها، والتطوير المستمر لركائزها الرئيسية والتي على رأسها المعلمين.

(٧) تسليط الضوء على المشكلات التي تواجه تطبيق مجتمعات التعلم المهنية في محاولة للتصدي للمعوقات التي تعوقها عن تحقيق أهدافها المنشودة، من خلال الاهتمام بنشر ثقافة التعلم المستمر لدى المعلمين.

(٨) الانطلاق من فلسفة التعلم المستمر مدى الحياة، والتعلم الذاتي، كأساس لنمو الجوانب المختلفة للمعلمين، حيث إن التغيير حقيقة حتمية لا بد من قبولها، واستيعاب كافة المتغيرات والتعامل معها بدلاً من تجاهلها أو تجنبها.

٩) يعد تطوير الأداء المهني للمعلمين مدخل رئيس لتحقيق التنافسية للتعليم قبل الجامعي، حيث إنه الأداة الرئيسة في تكوين شخصيتهم ومهاراتهم، والمجتمع ككل، وله الدور الأساسي في تكوين الإبداع الفكري وتوظيفه لرفع القدرة الإنتاجية للمجتمع والتي تتسم بالقيمة المضافة العالية التي تبنى على كثافة المعرفة بكافة مجالات النشاط الاجتماعي والاقتصادي والخدمي بهدف ارتقائه ورفاهيته وتحديد تنافسيته على المستوى الإقليمي والعالمي.

١٠) إن الآليات التي تطرحها الدراسة الحالية يمكن أن تمثل مصدر معلومات قد يساعد صانعي سياسات التعليم قبل الجامعي ومتخذي القرار التربوي في وضع الاستراتيجيات المستقبلية والبرامج التنفيذية لتجديد برامج التنمية المهنية للمعلمين.

١١) يعد التعلم المستمر البوابة الرئيسة والتي يسوف تعبر منها مؤسسات التعليم قبل الجامعي إلى عصر المعرفة، والذي يركز على استثمار التقنيات الحديثة في شتى نواحي الحياة، مما يتطلب الارتقاء بالتصور المقترح لتلك المؤسسات في ظل عالم متقدم، يعتمد على القدرات التنافسية كمدخل للتقدم والازدهار.

١٢) يعد التعليم قبل الجامعي نظامًا يتأثر بالتحديات التي يواجهها المجتمع؛ ومن ثم لا بد وأن يتفاعل معها؛ حتى لا يفقد أهميته وجودته، بالإضافة إلى تعميق الاهتمام بتدعيم مجتمعات التعلم المهنية في البيئة التعليمية المستقبلية، والذي أصبح مطلبًا رئيسًا للمعلمين منها.

١٣) اهتمام مؤسسات التعليم قبل الجامعي المصري بتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين في ضوء توجهها نحو التعلم المستمر، مُستفيدة بذلك من مواردها البشرية المؤهلة بما يكفل تحقيق الأهداف المنشودة بشكل يتعدى الفلسفة الحالية بها، التي تقوم على ما هو متوقع إلى فلسفة جديدة تقوم على ما هو متميز ومتفرد.

رابعًا: آليات الرؤية المقترحة:

يمكن تحديد أهم آليات تفعيل مجتمعات التعلم المهنية كمدخل لتدعيم ثقافة التعلم

المستمر في ضوء بعض صيغ التجديد التربوي، وذلك على النحو التالي:

[أ] آليات تطوير مرحلة الإعداد لبرامج تطوير الأداء المهني لتفعيل مجتمعات التعلم المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي كمدخل لتدعيم ثقافة التعلم المستمر في ضوء بعض صيغ التجديد التربوي:

تعد مؤسسات التعليم قبل الجامعي ليست فقط مكانًا لتلقي التعليم من خلال المقررات الدراسية، وإنما هي وسيط مهم في نشر ثقافة التعلم المستمر مدى الحياة، ومن ثم فإنه من

الضروري أن يهتم القائمون على مراحل التعليم قبل الجامعي بتطوير البرامج التدريبية للمعلمين من خلال تحقيق الآليات التالية:

(١) وضع رؤية ورسالة واضحة ومحددة لبرامج وأنشطة التدريب والتنمية المهنية للمعلمين والتي من أهمها مجتمعات التعلم المهنية كمدخل لتدعيم ثقافة التعلم المستمر في ضوء بعض صيغ التجديد التربوي، من خلال وضع أهداف واضحة ومحددة قصيرة وطويلة الأمد، يمكن تحقيقها.

(٢) إصدار قرارات وزارية لتفعيل دور مجتمعات التعلم المهنية للمعلمين، من خلال استقطاب الخبراء والمتخصصين من وزارة التربية والتعليم، ومؤسسات التعليم العالي للمشاركة في تخطيط وتنفيذ ومتابعة تلك البرامج للمعلمين بالمدارس.

(٣) تفعيل الشراكة والتكامل بين كليات التربية وفروع الأكاديمية المهنية للمعلمين والمديريات لتنمية المعلمين مهنيًا من خلال تطبيق مجتمعات التعلم المهنية كأحد النماذج التدريبية، وتزويدهم بالتغذية الراجعة بكافة المجالات، من خلال تحديد قائمة بمعايير معتمدة لتطوير الأداء المهني للمعلمين وإطلاعهم عليها، وتوفير كافة الإمكانيات للمساعدة على تطوير برامج التنمية المهنية لهم.

(٤) التوسع في إنشاءات وصيانة المعامل وتزويدها بالاحتياجات من المعدات والأجهزة والموارد التكنولوجية اللازمة لها؛ لتحسين خدماتها، وكذلك إمداد المكتبات بأحدث الكتب والمراجع، وإدخال التكنولوجيا الحديثة ووسائل الاتصال الإلكتروني بمصادر المعرفة سواء المحلية أو العالمية، بالإضافة إلى تطوير شبكات المعلومات والاتصالات بالمدارس، وكذلك تطوير الموقع الإلكتروني لها.

[ب] آليات التخطيط لتفعيل مجتمعات التعلم المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي كمدخل لتدعيم ثقافة التعلم المستمر في ضوء بعض صيغ التجديد التربوي:

ولتحقيق ذلك يمكن اتخاذ الإجراءات التنفيذية التالية:

(١) إعداد قاعدة بيانات للاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين، وترتيبها حسب الأولوية، وما تم تنفيذه بالفعل لضمان عدم التكرار والحفاظ على الوقت والطاقات، من خلال التوسع في تجهيز قاعات التدريب بالإنترنت والتقنيات التكنولوجية الحديثة، وتوفير كافة الإمكانيات المادية والبشرية؛ لتنفيذ برامج التدريب للمعلمين؛ حتى يتمكنوا من نقل تلك الخبرات لزملائهم بالمدارس.

(٢) تفعيل قاعات الفيديو كونفرانس داخل الإدارات التعليمية، وشبكات الإنترنت داخل المدارس لتنفيذ التدريب والتنمية المهنية للمعلمين، توفير الآليات المناسبة لمواكبة

التطور الذي تشهده المناهج الجديدة والذي ينعكس على المنتج النهائي (الطالب) في نهاية العام.

(٣) تكوين مجتمعات تعلم مهنية؛ لإتاحة الفرصة في نقل التدريب وخبرات التنمية المهنية بين المعلمين المتدربين وزملائهم بالمدرسة، بالإضافة إلى ضرورة الاهتمام بتحديد احتياجات التدريب الفعلية اللازمة لتنمية المعلمين مهنيًا.

(٤) التنوع في البرامج التدريبية ومد المعلمين دائمًا بما يستجد في مجال التدريس من طرائق تدريس حديثة، وتفعيل أنشطة وبرامج مجتمعات التعلم المهنية للمعلمين، بالإضافة إلى أهمية تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمتدربين من المعلمين وفق معايير معلنة يمكن تحديدها وقياس مدى تحققها بشكل دقيق، وربطها بالتقدم في برامج التنمية المهنية للمتدربين والمدرسين، ومساعدتهم في التأقلم على صيغة التعليم الجديدة بمدارسهم، وحثهم على التغيير والتطوير.

(٥) وضع خطة زمنية شهرية وسنوية للتدريب وبرامج التنمية المهنية للمعلمين، تتسم بالمرونة والواقعية، واختيار الأوقات المناسبة خاصة أثناء الإجازات بشكل دوري ومنظم بكافة التخصصات وفق خطة زمنية سنوية لحل المشكلات التي يواجهها المعلمون سواء داخل الفصول الدراسية أو البيئة المدرسية.

(٦) الاهتمام بالبرامج المهنية الداعمة للمناهج الجديدة، وخاصة مجتمعات التعلم المهنية لدورها في التجديد المعرفي والمهني للمعلمين في ضوء ما يستجد من معارف وتوجهات حديثة بكافة المجالات التعليمية.

[ج] آليات نشر الوعي بأهمية مجتمعات التعلم المهنية كمدخل لتدعيم ثقافة التعلم المستمر لدى القيادات ومعلمي التعليم قبل الجامعي في ضوء بعض صيغ التجديد التربوي:
ولتحقيق ذلك يمكن اتخاذ الإجراءات التنفيذية التالية:

(١) نشر ثقافة مجتمعات التعلم المهنية بين معلمي التعليم قبل الجامعي، وكذلك تطوير الفاعلية التنظيمية والإدارية؛ لتحقيق الرضا للكوادر البشرية بتلك المؤسسات، من خلال تكوين رؤى مشتركة بين معلمي التعليم قبل الجامعي والقيادات المدرسية والتعليمية، تشمل التخطيط الجيد، وعقد الاتفاقيات، والاستراتيجيات الداعمة للتعلم المستمر.

(٢) إنشاء وحدات للتدريب بالمديريات والإدارات والمدارس، يقوم على إدارتها فريق عمل متخصص ويتم الربط بينها وبين الأكاديمية المهنية للمعلمين، وتتولى مسئوليات كافة برامج التنمية المهنية للمعلمين المتمركزة على المدرسة، وتحديد مقر دائم لها لتصميم وتنفيذ وتقييم برامجها وعمل تغذية راجعة لها.

٣) تفعيل دور وحدات التدريب داخل المدارس، والربط بينها وبين الأكاديمية المهنية للمعلمين؛ لنقل المعلومات والخبرات بين المعلمين، من خلال ربط الترقى الوظيفي بحضور الدورات والبرامج التي تقدم بتلك الوحدات، بالإضافة إلى أهمية توفير الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين والموجهين، وتوفير كذلك الإمكانيات المادية اللازمة لتحقيق مجتمعات التعلم المهنية للمعلمين، وزيادة المخصصات المالية الموجهة لتدريبهم على ذلك.

٤) تكثيف الدورات التدريبية، وورش العمل حسب الاحتياجات الفعلية للمعلمين، وتحت إشراف أعضاء هيئة التدريس والخبراء والمتخصصين، من خلال الاهتمام بالجانب التطبيقي في التدريب، وورش العمل، وتبادل الخبرات، والاجتماعات الدورية لزيادة كفاءة المعلمين، وتقديم كذلك البرامج المهنية المتخصصة للقيادات من المعلمين داخل الإدارات التعليمية والمدارس بكافة المراحل التعليمية.

٥) ابتكار طرق إبداعية رقمية في توفير المادة العلمية، وبرامج التنمية المهنية للمعلمين كبديل متوفر دائماً بكل مدرسة يسهل الوصول إليها، واستخدامها عند الحاجة إليها، وكذلك تدريب فرق لتطبيق مجتمعات العلم المهنية وتأهيلهم، لتنفيذ برامج التنمية المهنية للمعلمين المرتكزة على المدرسة.

٦) رفع كفاءة المعلمين مادياً ومعنوياً، وتهيئة المناخ المناسب لهم، وتوزيع المهام والمسئوليات والأدوار بينهم، من خلال تخفيف الأعباء الوظيفية عنهم؛ لتحفيز الأنشطة والجهود الفردية والجماعية في التنمية المهنية لهم داخل المدارس، وكذلك تطبيق أساليب التقويم الذاتي، والاستفادة من نتائجها في تطوير الأداء المدرسي، وتشجيع الكفاءات منهم بالحوافز المادية، وشهادات التقدير؛ لخلق روح المنافسة فيما بينهم.

[د] آليات تطوير العملية التعليمية الداعمة لمجتمعات التعلم المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي كمدخل لتدعيم ثقافة التعلم المستمر في ضوء بعض صيغ التجديد التربوي:

ولتحقيق ذلك يمكن اتخاذ الإجراءات التنفيذية التالية:

١) وضع سياسات للتنمية المهنية داخل كل مدرسة تقوم على أسس علمية سليمة وواضحة، وأن تكون عملية التدريب داخلها عملية مستمرة؛ لرفع المستوى العلمي، والتعرف على المستجدات والتدريب عليها أولاً بأول، بحيث يتم ربط تلك التنمية بخطة واضحة لتحسين المؤسسة المدرسية؛ وبالتالي لا تصبح التنمية المهنية هدفاً قائماً بذاتها، بل مرتبطة بإنجاز أهداف أخرى في خطة تحسين العملية التعليمية، ولا بد أن تكون تلك الخطة الإجرائية للتحسين أساساً في إحداث التغيير، فيرتبط التغيير بالبرامج التدريبية، المرتبطة بتحسين المدرسة.

٢) حتمية تنفيذ برامج وأساليب التنمية بصورة لامركزية، أي عن طريق كل إدارة أو مدرسة، وأن تكون خطة التنمية المهنية داخل المدرسة مرتبطة باحتياجات المعلمين الفعلية، من خلال توفير مكاناً مناسباً للتدريب، ومعدداً إعداداً جيداً وشاملاً؛ وذلك لإنجاح النشاط التدريبي بها.

٣) تبادل الزيارات الصفية واللقاءات بين المعلمين؛ لتبادل الخبرات بينهم داخل المدارس، وبين المدارس وبعضها البعض، وتكوين مجتمعات تعلم مهنية؛ لإتاحة الفرصة للارتقاء المهني من خلال آليات وأساليب وخبرات متنوعة.

٤) تنوع أساليب وإجراءات وأنشطة وبرامج التنمية المهنية، والأخذ بأساليب التنمية الحديثة، ومراعاة تكاملها، وارتباط البرامج بتخصصات المعلمين؛ لتنمية الخبرات والمهارات التي يمكن أن تساعدهم في نجاح العملية التعليمية داخل المدارس.

٥) يجب أن يكون التدريب في مكان العمل، بحيث يصبح جزءاً من العمل اليومي، وتخصص وحدة للتدريب في كل مدرسة تعمل على تدريب المعلمين، وتنفيذ ومتابعة البرامج التدريبية، وفقاً لاحتياجاتهم الحقيقية تبعاً للتخصص، وتكون تحت إشراف وحدات التدريب داخل المدارس.

٦) في ظل استمرار برامج التنمية المهنية، يفضل أن تكون مثل تلك البرامج التدريبية ضمن واجبات المعلم التدريسية، أي أن تكون جزءاً من واجباته الوظيفية؛ بحيث تكون المكافأة عن حضور البرنامج كمدرّب هو حصوله على شهادة تفيد بذلك؛ حتى يتمكن من نقل ما حصل عليه من خبرات لزملائه داخل المدرسة.

خامساً: متطلبات نجاح الرؤية المقترحة:

يتطلب نجاح تلك الرؤية، وتحقيق أهدافها، توافر عدد من المتطلبات، التي من أهمها

ما يلي:

١) وجود رؤية واضحة للتدريب والتنمية المهنية، تتبناها كافة قطاعات التدريب وأجهزته، فلا يعمل كل قطاع بشكل منعزل لا رابط بينها، وذلك من خلال وضع أهداف واستراتيجيات للتنمية المهنية، وكذلك نشر الوعي والمعرفة والتشجيع على الاهتمام بتخطيط وإدارة مجتمعات التعلم المهنية وتوضيح الفائدة منها، كذلك بناء نظام متكامل لتدريب المعلمين من خلال مجتمعات التعلم المهنية في ضوء بعض صيغ التجديد التربوي؛ لتحقيق جودة الأداء المؤسسي، وإيجاد بيئة للتعلم؛ حيث المراحل التعليمية المتنوعة بأن رأسمالها هي الموارد البشرية.

(٢) التكامل بين مؤسسات تدريب وتأهيل المعلمين أثناء الخدمة ووزارة التعليم العالي متمثلة في كليات التربية؛ لتنمية معلمي التعليم قبل الجامعي مهنيًا، وتزويدهم بالتغذية الراجعة، وتحديد قائمة بمعايير معتمدة للتنمية المهنية؛ لأداء المعلمين واطلاعهم عليها.

(٣) التوجه نحو الصيغ التجديدية التي أدخلت تحولات على مفاهيم تدريب المعلمين أثناء الخدمة؛ لتصبح أكثر شمولاً وعمقاً واستمرارية، فتجاوز مجرد التدريب على إتقان مهارات التدريس، وتخطيط الدروس، وإعداد المواد التعليمية إلى آفاق أوسع من النمو المهني، تتسع لتشمل الأبعاد المعرفية، والاجتماعية، والأخلاقية، والإدارية.

(٤) العمل على التحديث المستمر لبرامج تدريب المعلمين، وتنميتهم أثناء الخدمة من منظور تطوير الأداء المهني لهم، ومراجعة عناصر تقويم الأداء الوظيفي حتى تتماشى مع معايير التنمية المهنية، من خلال إكساب المعلمين والإداريين المهارات التكنولوجية المطلوبة للتعامل مع المستجدات التعليمية المعاصرة كالمنصات التعليمية الإلكترونية، والتدريب الإلكتروني، والتسجيل الإلكتروني، من خلال إعادة هيكلة المدراس إلكترونياً وجعلها أكثر انفتاحاً على كل ما هو جديد بالعملية التعليمية وبخطوات علمية مدروسة وخطط شاملة، وذلك للاستفادة من الفرص المتاحة وتنمية المعلمين وتطوير الخدمات التربوية.

(٥) البعد عن المركزية، والعمل الفردي، وتصارع الآراء والبعد عن سياسات البعد عن التغيير، والركود الفكري والنمطية في التفكير، من خلال تخصيص ميزانيات للأنشطة والبرامج التدريبية المتعلقة بمجتمعات التعلم المهنية، وكذلك تخصيص ميزانيات للأنشطة التعليمية المرتبطة بالتعلم المستمر.

(٦) فناعة القيادات التعليمية بخطورة الدور الذي يمكن أن يقوموا به لتحقيق مجتمعات التعلم المهنية ونشر مبادئها داخل وخارج مؤسسات التعليم قبل الجامعي، وتحويلها إلى ممارسات فعلية، ومن خلال توطيد أشكال التعاون والشراكة بين المدارس بعضها البعض، وقناعة كل منهم بأهمية التعلم المستمر.

(٧) فناعة المعلمين بأن دورهم لا يقتصر على تعليم الطلبة فحسب، بل يتسع دورهم إلى تنمية القيم، والمعارف، والاتجاهات، والسلوكيات الإيجابية لديهم نحو التغيير الدائم، وإعدادهم ليكونوا قادرين على خدمة مجتمعهم وتلبية متطلباته وخاصة في ظل التقدم التكنولوجي والثورة المعلوماتية الهائلة بالعصر الحالي، من خلال استثمار الشبكات الاجتماعية؛ لتبادل الخبرات والتجارب بين معلمي التعليم قبل الجامعي وبناء

مجتمعات تعلم مهنية، كذلك العمل على توفير الكفاءات البشرية والإمكانيات الفنية، والتي تزيد من القدرة على جمع وتحليل البيانات الخاصة ببرامج التدريب، والاستفادة من النتائج في التنمية المهنية للمعلمين.

(٨) تبني القائمون على برامج التنمية المهنية لمجموعة من القيم، والمبادئ، التي تنمي المهارات الإبداعية والفكرية لدى المدربين والمعلمين، من خلال استخدام محفزات اجتماعية قد تساعد على خلق مناخ اجتماعي ملائم، وعلاقات غير رسمية إيجابية قد تسهم في دعم وتطوير برامج التدريب لمعلمي التعليم قبل الجامعي.

(٩) تطوير القيم، والأنماط السلوكية التي تؤكد على أهمية التعلم المستمر، وصياغة تلك القيم في صورة أساليب ووسائل تخرس الإبداع منهجاً لكل أنشطة تطوير الأداء المهني للمعلمين.

سادساً: النتائج المترتبة على تنفيذ الرؤية المقترحة:

(١) إعداد المعلمين وتنميتهم مهنيًا، وفقاً لأحدث الاتجاهات التربوية المرتكزة على مفهوم التعلم المستمر؛ ليتمكنوا من مواكبة المستجدات العلمية، والمعرفية، والمهنية، والتفاعل الإيجابي مع متغيرات الحياة سواء في على المستوى المجتمعي أو وعلى المستوى العالمي بفكر ناقد بناء.

(٢) ربط التعلم المستمر ببرامج تطوير الأداء المهني للمعلمين؛ ليطوروا باستمرار من سلوكياتهم وأساليب تدريسيهم، وتنمية ثقافتهم ومهاراتهم لاستيعاب التطور المتسارع في تقنيات الاتصال والمعلومات، وتوظيفها في المواد التي يقومون بتدريسها، من خلال إيجاد التكامل بين أنشطة وبرامج التدريب للمعلمين، بإشراكهم في تدريبات متنوعة تشمل القيام بممارسات بحثية، وعمل تدريبات عملية؛ لكسب الخبرات، وتنمية مهاراتهم، ومعارفهم؛ لغرس الوعي لديهم بأهمية مجتمعات التعلم المهنية؛ كسبيل لمواكبة العصر وفهم متغيراته، واكتساب خبرات جديدة قد تساعد على النجاح في العمل وإيقانه، وتشجيعهم على استخدام الأساليب العلمية التي قد تسهم في خلق روح الإبداع.

(٣) وجود أنظمة إلكترونية لبناء قواعد بيانات حديثة، ونظم معلومات فعالة توفر البيانات والمعلومات ذات الدقة والمصدقية حول خبرات وتجارب المعلمين، والتوثيق المنظم والشامل لكافة برامج التنمية المهنية والتدريبية لمعلمي التعليم قبل الجامعي.

(٤) بناء هيكل تنظيمي يقوم بتحويل القرارات من الفردية للجماعية؛ من خلال إشراك العاملين بمرحلة التعليم قبل الجامعي في اتخاذ القرارات وحل المشكلات التي

تواجههم؛ للعمل على إيجاد ثقافة تنظيمية إيجابية تحفز الإبداع والابتكار وتكافئ على الإنجاز الفكري، وكذلك دعم الثقافة التعاونية لتعزيز عمليات التعلم وتبادل الخبرات من خلال مجتمعات تعلم مهنية.

٥) تهيئة المناخ الإيجابي المحفز على تحقيق مجتمعات التعلم المهنية بين كافة المعلمين بمرحلة التعليم قبل الجامعي، وتعزيز روح العمل الجماعي، الداعم لإنتاج المعرفة ونشرها وتطبيقها، وتوفير وسائل متعددة لسهولة انتقال المعلومات والمعرفة بين المستويات الإدارية المختلفة.

٦) الاهتمام بتقييم الأداء ومداخله الحديثة، وتوجيه أنشطة تطوير الأداء المهني لمعلمي التعليم قبل الجامعي، وإيجاد آلية واضحة لدعم وتطوير إبداعات، وابتكارات المعلمين، ونشرها، خاصة بحوث الفعل، ودراسات الحالة؛ لضمان أولوية أسلوب مجتمعات التعلم المهنية، والذي قد يزيد من قدرة المعلمين على التطوير والتحسين وإعادة تصميم الأنشطة والتدريبات، وتطوير نماذج وأساليب جديدة للعمل.

٧) تخصيص ميزانية لتمويل ودعم أنشطة البرامج التدريبية والمهنية للمعلمين، وكذلك الاهتمام بمشاريع بحوث الفعل ودراسات الحالة، من خلال تهيئة البنية التحتية سواء من قاعات مجهزة، أو معامل؛ لعقد التدريبات وبرامج التنمية المهنية أثناء العمل، وورش العمل، والندوات التي تساعد المعلمين على إطلاق إبداعاتهم وأفكارهم.

٨) وجود نظام حوافز ومكافآت تشجع المعلمين على مشاركة معارفهم وخبراتهم مع زملائهم، وكذلك أهمية التحديد الدقيق والموضوعي لاستراتيجيات وأساليب مجتمعات التعلم المهنية بحيث تتفق مع أهداف وسياسات مرحلة التعليم قبل الجامعي، وتعطي صورة حقيقية لما يملكه معلمي تلك المرحلة من قدرات فكرية.

٩) تحسين دافعية المعلمين نحو مجتمعات التعلم المهنية؛ من خلال إجراء البحوث والدراسات للتعرف على احتياجاتهم ومتطلباتهم المهنية والتدريبية، ومدى رضاهم عن البرامج التدريبية المقدمة لهم حتى يمكن التخطيط والتنفيذ والتقييم لتلك البرامج على أسس واقعية.

سابعاً: صعوبات تنفيذ الرؤية المقترحة وسبل التغلب عليها:

من المتوقع عند تنفيذ تلك الرؤية أنه قد تصادف بعض الصعوبات، التي قد تؤثر على تنفيذها بدرجة أو بأخرى، وترتبط تلك الصعوبات بطبيعة المؤسسات التعليمية أو بطبيعة المعلمين وثقافتهم، ويمكن تحديد أهم تلك الصعوبات فيما يلي:

- (١) غياب الخطط التدريبية الواضحة؛ نتيجة لضعف الاهتمام بجوانب تنمية الموارد البشرية عند التخطيط لبرامج التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي، مما قد يمثل صعوبات في تطبيقها، ويمكن التغلب على تلك الصعوبة من خلال الاستعانة بالكفاءات من الخبراء والفنيين من وزارة التربية والتعليم كل تبعاً لتخصصه؛ للمشاركة في تخطيط وتنفيذ دورات وبرامج التنمية المهنية للمعلمين، والاستعانة كذلك بالأساتذة والخبراء من كليات التربية في تنفيذ البرامج التدريبية للمعلمين، وتوعيتهم بكل ما هو جديد من قرارات وإتاحة الفرصة للمختصين في وضع تلك البرامج، وتنفيذها، ومتابعتها، وتقويمها.
- (٢) غياب التخطيط الزمني سواء على المدى القريب أو البعيد، لتنفيذ البرامج التدريبية وبرامج التنمية المهنية للمعلمين خاصة أثناء العام الدراسي، ويمكن التغلب على تلك الصعوبة من خلال وضع خطة زمنية سواء شهرية أو سنوية تمتاز بالمرونة، واختيار الوقت المناسب لتنفيذ البرامج التدريبية والبرامج التدريبية للمعلمين بما لا يعوق سير وانتظام العملية التعليمية تبعاً لاحتياجات المعلمين التدريبية الفعلية.
- (٣) ضعف نقل التدريب وخبرات التنمية المهنية بين المعلمين المتدربين وزملائهم بالمدرسة؛ نتيجة العجز في أعداد المعلمين الذين يقومون بالتدريس، وزيادة الأعباء الوظيفية عليهم، بالإضافة إلى زيادة كثافة التلاميذ بالفصول، ويمكن التغلب على تلك الصعوبة من خلال الاهتمام بتعيين خريجي كليات التربية لسد العجز داخل المدارس بشكل دوري ومنتظم بكافة التخصصات سنوياً؛ للنهوض بالعملية التعليمية وحل مشكلة التكدس بالفصول الدراسية، ورفع كفاءة المعلمين وتحفيزهم مادياً ومعنوياً، وتهيئة المناخ المناسب لهم وتوزيع المهام والمسئوليات بينهم لتخفيف الأعباء الوظيفية، وكذلك خفض نصاب المعلمين لإتاحة الفرصة والوقت الكافي لهم للمشاركة بفاعلية في برامج تطوير الأداء المهني المتمركزة على المدرسة.
- (٤) قصور تحقيق الأكاديمية المهنية للمعلمين لعدد من الأهداف التي أنشئت من أجلها والمتعلقة بتطوير الأداء المهني للمعلمين، وجودة برامج التدريب، وقد يرجع ذلك في المقام الأول إلى الخلط الواضح بين دور الأكاديمية كجهة مسؤولة عن التنمية المهنية للمعلمين وبين التدريب كأحد آليات تحقيق تلك التنمية، ويمكن التغلب على تلك الصعوبة من خلال تفعيل دور الأكاديمية المهنية للمعلمين كمركز لتطوير الأداء المهني للمعلمين بمفهومه الأشمل، وليست كمركز للتدريب وتطوير أداء وحدات التدريب والتقويم داخل المدارس؛ استجابة لمتطلبات تحقيق الجودة واعتماد المدارس، وتأهيلها لأداء دور المنسق بين المدارس، والأكاديمية المهنية للمعلمين، لدعم جهودها في إعداد المعلم،

وتنميته مهنيًا.

(٥) ضعف توفير برامج تنمية مهنية مرتبطة بالاحتياجات الإدارية للمعلمين لتأهيلهم لشغل الوظائف القيادية والإشرافية المتنوعة وفقاً للطرق والمناهج العلمية الحديثة والمتطورة، ويمكن التغلب على تلك الصعوبة من خلال توفير الوسائل التعليمية والمصادر الرقمية والمراجع والكتيبات والأدلة والوثائق والمادة العلمية التي تحتاجها مجتمعات التعلم المهنية على مستوى المديریات، والإدارات التعليمية، والمدارس، وكذلك توفير الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين والمدربين والموجهين، والإمكانات المادية اللازمة لتحقيق تلك المجتمعات، وذلك للارتقاء بالمهنة، بالإضافة إلى تشجيع المعلمين المتميزين بالحوافز وشهادات التقدير لخلق روح المنافسة، ومراعاة الفروق الفردية والقدرات بينهم.

(٦) صعوبة تحقيق مجتمعات التعلم المهنية بشكل قد لا يتواءم مع عمليات تصميم المناهج التعليمية وتطويرها وفق المستجدات المعاصرة في المجالات المعرفية، ويمكن التغلب على تلك الصعوبة من خلال استثمار معطيات تكنولوجيا التعليم في التدريب واستخدام استراتيجيات التدريس الحديثة لتحقيق الأهداف، وأن يراعي عند تطبيق مجتمعات التعلم المهنية المرحلة التعليمية التي ينتمي لها المعلمين، والاختلاف في تخصصاتهم الأكاديمية، والفروق الفردية والتفاوت في مستويات الأداء بينهم.

(٧) قصور تفعيل وحدات التدريب والتدريب والجودة بالمدارس في تقديم البرامج التدريبية التي تتوافق مع الأهداف التعليمية الفعلية للتعليم قبل الجامعي، ويمكن التغلب على تلك الصعوبة من خلال إعادة هيكلة تلك الوحدات، وأن يقوم على إدارتها فريق عمل مؤهل ومتخصص، وأن يتم الربط بينها وبين الأكاديمية المهنية للمعلمين، وكذلك إصدار قرارات إدارية ملزمة لتفعيل دورها وتوفير الموارد اللازمة لها واختيار المدربين بشفافية وفق قواعد اختيار المدرب الكفاء، والمؤهل والمعد إعدادًا جيدًا، وأهمها مهارة إعداد وتصميم الحقائق التدريبية ومهارات العرض والتقديم الفعال، والاتصال والتواصل.

(٨) ضعف مواكبة التطورات في تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها التربوية بالمراحل التعليمية المتنوعة، ويمكن التغلب على تلك الصعوبة من خلال الاستفادة من خبرات المعلمين الأقدم من خلال العمل التعاوني وورش العمل وأشكال التدريب المختلفة، وأن تكون تلك التدريبات وجهاً لوجه مع المدربين؛ لتحقيق التفاعل والاستفادة الكاملة، وزيادة الاهتمام بالتدريبات والبرامج المتخصصة بالمناهج الجديدة.

٩) صعوبة تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين؛ لكثرة أعدادهم وتنوع احتياجاتهم، وقلّة البرامج التدريبية والمادة العلمية المقدمة لهم، وكذلك ضعف الربط بين البرامج التدريبية المقدمة لهم وما يقومون به من أعباء داخل المدارس، ويمكن التغلب على تلك الصعوبة من خلال استخدام طرق مناسبة ومبتكرة للتعرف على الاحتياجات التدريبية المتنوعة لهم، وتصميم البرامج التدريبية بصورة مرنة، مع إعطاء الفرصة للمتدربين في اتخاذ القرارات المتعلقة بتدريبتهم، حتى تكون البرامج متوافقة مع احتياجاتهم المهنية والتعليمية، وانعكاساً للواقع ومتطلبات المجتمع، بالإضافة إلى عمل تغذية راجعة لهم والتنسيق بين التوجيه الفني والمعلمين الذين بحاجة للتدريب، وكذلك توفير قواعد البيانات المختلفة؛ وبخاصة ما يتعلق بالحالة التربوية واحتياجاتهم المهنية.

١٠) ضعف الوعي بأهمية دور مجتمعات التعلم المهنية، وأهميتها، وأهدافها وفلسفتها والعائد منها، مما قد يشعر المتدرب بقلّة أهميتها والعزوف عن الاشتراك ببرامجها، ويمكن التغلب على تلك الصعوبة من خلال تنوع طرق لهم وعدم اقتصارها على طريقة واحدة، وتطبيق أساليب تقويم متطورة؛ للتأكد من مدى تحقيق أهدافها، سواء التقويم للمتدربين حيث يظهر مدى تأثير البرامج في سلوك المعلمين واتجاهاتهم ومهاراتهم، أو في تقويم البرامج من حيث مدى توفر الإمكانيات المادية والمعنوية المختلفة، ومدى مناسبة البرامج مع احتياجاتهم المهنية والتخصصية، وكذلك توفير الخبرات التربوية والأكاديمية المتخصصة لتدريب المعلمين على البرامج المختلفة، واعتبار قيمة التدريب كنشاط مهني لتدعيم ثقافة التعلم المستمر مدى الحياة، وليس نشاط مرحلي هدفه الترقى لتحقيق التوازن بين القيم، والأفكار، وأخلاقيات المهنة وبين المهارات اللازمة لمزاولة مهنة التعليم، مع مراعاة التكامل بين النظريات والممارسات العملية؛ لتحقيق الأهداف من تلك المجتمعات بفعالية كبيرة.

١١) قصور اطلاع المعلمين على القرارات الوزارية المنظمة لبرامج تطوير الأداء المهني وعزوف الكفاءات من المعلمين عن المشاركة في تلك البرامج، ويمكن التغلب على تلك الصعوبة من خلال تقديم البرامج التدريبية لتحسين أداء المعلمين، من خلال تقديم الحوافز المادية والمعنوية عند اجتياز تلك البرامج بتفوق.

١٢) ضعف اهتمام بعض القيادات ومديري المدارس بدور مجتمعات التعلم المهنية للمعلمين، ويمكن التغلب على تلك الصعوبة من خلال إعداد برامج تنمية مهنية للسادة مديري المدارس على كيفية تشخيص الفجوة المعرفية لدى المعلمين والعمل على تطويرها

ومساعدتهم في تلبية احتياجاتهم التدريبية وتشجيعهم وزيادة الدافعية لديهم للاشتراك في تلك البرامج.

١٣) قلة الكوادر المدربة المؤهلة للقيام بعمل مجتمعات التعلم المهنية للمعلمين مما قد يؤدي إلى عزوف المعلمين عن التدريبات التي لا تلبي احتياجاتهم التدريبية غالبًا، ويمكن التغلب على تلك الصعوبة من خلال توفير مدربين مؤهلين علميًا وفكريًا، بحيث يكون لديهم الرغبة في التدريب والتطوير، وكذلك دعمهم ماديًا ومعنويًا خاصة المبدعين منهم، وتزويدهم بمهارات التدريب الحديثة ومراعاة الفروق الفردية بين المتدربين، وتشجيع المشاركة الفعالة وعمل مجتمعات تعلم مهنية تفاعلية، وزيادة اللقاءات والاجتماعات المتبادلة والاهتمام بتبادل الخبرات، والاستعانة بالكوادر المتميزة منهم، وتحفيز ذوي الخبرة منهم في المشاركة ببرامج التنمية المهنية للمعلمين.

١٤) غياب عنصر التدريب على مستوى المدارس رغم وجود وحدات التدريب بها وضعف الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لمجتمعات التعلم المهنية، وكذلك التدريب على التقنيات التكنولوجية الحديثة اللازمة للتدريب داخل المدرسة، ويمكن التغلب على تلك الصعوبة من خلال توفير أماكن مناسبة للتدريب ومجهزة بالإنترنت والوسائط التكنولوجية الحديثة، وتوفير كذلك الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة للتدريب والتنمية المهنية، والتوسع في إنشاء قاعات التدريب والتي تتوافر بها كافة الإمكانيات المادية والبشرية؛ لعقد البرامج التدريبية للمعلمين وورش العمل لتبادل الخبرات بين المعلمين بكافة تخصصاتهم لنقل تلك الخبرات فيما بينهم.

مراجع الدراسة:

أولاً: المراجع العربية:

- ١) إبراهيم، إبراهيم محمد (٢٠١٢): "التعليم المستمر والمهنيين في الوطن العربي بين الالتزام والاختيار"، دراسة مقدمة للمؤتمر السنوي العاشر لمركز تعليم الكبار بجامعة عين شمس بعنوان: تعليم الكبار والتنمية المستدامة في الوطن العربي، في الفترة من ٢١-٢٢ إبريل، جامعة عين شمس.
- ٢) إبراهيم، السعيد ميروك (٢٠١٥): البحث العلمي ودوره في التنمية في العالم الرقمي، الإسكندرية، دار الوفاء، الإسكندرية.
- ٣) إبراهيم، مجدي عزيز (٢٠١٤): الإبداع وعصرنة أدوار تكنولوجيا التعليم، عالم الكتب، القاهرة.
- ٤) إبراهيم، محمد عبد الناصر (٢٠١٨): "معوقات إقامة مجتمعات التعلم المهنية بمدارس التعليم الثانوي الصناعي في مصر وسبل التغلب عليها"، مجلة تطوير الأداء الجامعي، المجلد (٦)، العدد (١)، مركز تطوير الأداء الجامعي، جامعة المنصورة.
- ٥) أبو الوفا، جمال محمد (٢٠١١): "توجهات إدارة الجامعة المصرية نحو تنمية مواردها البشرية لمواجهة التحديات المحلية والعالمية رؤية نقدية وإطلالة مستقبلية"، المؤتمر العلمي السنوي التاسع عشر: التعليم والتنمية البشرية في دول قارة أفريقيا، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية.
- ٦) أحمد، إيمان زغلول راغب (٢٠٠٩): "النمط القيادي مدخل لتحويل المدارس المصرية إلى مجتمعات تعلم مهنية- سيناريوهات مقترحة"، دراسات تربوية واجتماعية، المجلد (١٥)، العدد (٤)، كلية التربية، جامعة حلوان.
- ٧) أحمد، مروة عبد الرحمن (٢٠١٤): "تجديد التعليم الأساسي في مصر لتلبية احتياجات التلاميذ في العصر الرقمي- تصور مقترح، رسالة ماجستير، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة.
- ٨) الأسطل، إبراهيم حامد والخالدي، فريال يونس (٢٠٠٥): مهنة التعليم وأدوار المعلم في مدرسة المستقبل، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة.
- ٩) إسماعيل، حنان إسماعيل (سبتمبر ٢٠٢٠): "التكوين المستمر والتعلم مدى الحياة ضرورة من أجل مجتمع المعرفة"، مجلة إدارة الأعمال، العدد (١٧٠)، جمعية إدارة الأعمال العربية.

- ١٠) أصلان، أيمن السيد محمد (٢٠١٨): "مجتمعات التعلم المهنية ودورها في التحسين المستمر في ضوء بعض الأنماط القيادية المعاصرة"، مجلة كلية التربية، المجلد (١٨)، العدد (٢)، كلية التربية، جامعة كفر الشيخ.
- ١١) بركات، علي علي عطوة (٢٠١٧): "متطلبات تحقيق المجتمعات المهنية للتعلم بكليات التربية للحصول على الاعتماد الأكاديمي"، مجلة تطوير الأداء الجامعي، المجلد (٤)، العدد (٢)، مركز تطوير الأداء الجامعي، جامعة المنصورة.
- ١٢) البطلان، إبراهيم بن عبد الله سليمان (٢٠٢٢): "دور مجتمعات التعلم المهنية في تنمية المعرفة والمسؤولية المهنية لمعلمي العلوم وتصوراتهم نحو معوقات تطبيقها"، مجلة جامعة بيثية للعلوم الإنسانية والتربوية، العدد (١٠)، جامعة بيثية، المملكة العربية السعودية.
- ١٣) البلوي، صالح (٢٠١٦): "إدارة التغيير - المفاهيم والتطبيقات في التعليم قبل الجامعي: دراسة نظرية تحليلية"، مجلة القراءة والمعرفة، العدد (١٧١)، عين شمس.
- ١٤) بن منظور، محمد بن مكرم (٢٠٠٦): لسان العرب، مراجعة وتصحيح نخبة من المتخصصين، ج٢، ط٣، دار الحديث، القاهرة، مادة (جدد).
- ١٥) البيلاوي، حسن حسين وآخرون (٢٠٠٦): الجودة الشاملة في التعليم بين مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد - الأسس والتطبيقات، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن.
- ١٦) توفيق، فيفي أحمد (٢٠١٧): "سيناريو مستقبلي لتفعيل مجتمعات التعلم بمدارس التعليم العام بمحافظة سوهاج"، المجلة التربوية، العدد (٤٧)، كلية التربية، جامعة سوهاج.
- ١٧) ثروت، ربحاب محمد وأبو المواهب، منى محمد (٢٠١٨): "تكنولوجيا الواقع المعزز كمدخل للتجديد التربوي ومعوقات استخداماته في الجامعات المصرية"، مجلة كلية التربية، المجلد (٣٤)، الجزء (٢)، العدد (٣)، كلية التربية، جامعة أسيوط.
- ١٨) جايل، عفاف محمد (٢٠٢٠): "تصور مقترح لتفعيل مجتمعات التعلم المهنية والرقمية بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة أسيوط"، العلوم التربوية، المجلد (٢٨)، العدد (٢)، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة.
- ١٩) جمعة، مصطفى عطية (٢٠١٦): مقدمة في النهوض الحضاري والتنمية المستدامة، دار الوطن، الرياض.

- ٢٠) جورج، جورجيت دميان وآخران (٢٠٢٢): "تصور مقترح لتطوير منظومة التعليم الأساسي في ضوء نماذج مجتمعات التعلم المهنية"، مجلة كلية التربية، العدد (٣٩)، كلية التربية، جامعة بورسعيد.
- ٢١) حجي، أحمد إسماعيل (٢٠١١): نظم تربية المعلم وتنميته المهنية في الدول الأوروبية والأمريكية، عالم الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ٢٢) حسن، عمرو مصطفى أحمد (٢٠٢١): "الآليات التربوية المقترحة لتطوير برامج التعلم المستمر في إطار خدمة المجتمع على ضوء التحولات التكنولوجية للثورة الصناعية الرابعة"، المجلة التربوية، الجزء (٣)، العدد (٩١)، كلية التربية، جامعة سوهاج.
- ٢٣) حسن، يحيى زكريا (٢٠١٧): تعظيم العائد من الاستثمار في التدريب، دار يسطرون للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ٢٤) حسين، أحمد جمعة عبد الرحيم (٢٠١٨): "تطوير أداء العاملين بالمدارس الثانوية الصناعية في مصر باستخدام مدخل مجتمعات التعلم المهنية في ضوء خبرات بعض الدول - دراسة ميدانية، مجلة الثقافة والتنمية، العدد (٣٤)، جمعية الثقافة من أجل التنمية، القاهرة.
- ٢٥) الحسيني، عزة أحمد محمد (٢٠١٣): "اقتصاد المعرفة والتعلم مدى الحياة - دراسة إقليمية لخبرة الاتحاد الأوروبي وإمكانية الإفادة منها في مصر"، دراسات تربوية واجتماعية، المجلد (١٩)، العدد (٢)، كلية التربية، جامعة حلوان.
- ٢٦) الحمود، موزي عبد العزيز (٢٠٠٧): "أنماط التعليم الحديثة والتعلم مدى الحياة تجربة الجامعة العربية المفتوحة"، المنتدى العربي للتربية والتعليم (التعليم واحتياجات سوق العمل)، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الأردن.
- ٢٧) الحوت، محمد صبري (٢٠٠٨): إصلاح التعليم بين واقع الداخل وضغوط الخارج، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- ٢٨) الخريمي، بيان عبد العزيز (٢٠٢٠): "درجة جاهزية تطبيق مجتمعات التعلم المهنية في المدارس الثانوية والحكومية بمدينة جدة"، مجلة البحث العلمي في التربية، الجزء (٢)، العدد (٢١)، كلية البنات للأداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس.
- ٢٩) خليل، تامر محمد أحمد (٢٠١٥): "إدارة رأس المال الفكري كمدخل لتدعيم تطوير المنظمات"، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد (٦)، العدد (١)، القاهرة.

٣٠) خميس، محمد عطية (مايو ٢٠١٩): "تكنولوجيا التعلم مدى الحياة: رؤية جديدة لمستقبل التعليم"، مجلة تكنولوجيا التعليم، المجلد (٢٩)، العدد (٥)، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم.

٣١) دره، عمر محمد (٢٠١١): "استراتيجيات التعلم المستمر وآثارها على الالتزام التنظيمي بالتطبيق على مستشفيات حلب الحكومية"، رسالة دكتوراه، كلية الاقتصاد، جامعة حلب.

٣٢) الرجال، هناء أحمد أحمد عبده (٢٠١٦): "دور التعليم المستمر وإدارته في تحقيق متطلبات التنمية المستدامة"، دراسة مقدمة للمؤتمر السنوي الرابع عشر بعنوان (من تعليم الكبار إلى التعلم مدى الحياة للجميع من أجل تنمية مستدامة، مركز تعليم الكبار، جامعة عين شمس.

٣٣) رضوان، عمر نصير مهران (٢٠١٩): "القيادة الموزعة مدخل لتحقيق مجتمعات التعلم المهنية بالمدارس الفنية الصناعية في جمهورية مصر"، مجلة كلية التربية، الجزء (٢)، العدد (١٨٤)، كلية التربية، جامعة الأزهر.

٣٤) زامل، مجدي علي (٢٠١٧): "التجديدات التربوية في المدارس الفلسطينية -دراسة تحليلية"، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، العدد (٣٥)، كلية التربية الأساسية، جامعة بابل، العراق.

٣٥) سالم، السيد محمد (٢٠١٨): "التطوير المهني للمعلمين نحو استخدام المستحدثات التكنولوجية في ضوء الاتجاهات المعاصرة"، مجلة كلية التربية، العدد (٢٤)، كلية التربية، جامعة بورسعيد.

٣٦) سردار، عبد الرحمن سيف (٢٠١٥): "التنمية المستدامة، عمان، دار الراية، عمان.

٣٧) سعودي، علاء الدين (٢٠١٨): "برنامج قائم على مدخل مجتمعات التعلم المهنية لتنمية مهارات تدريس القواعد والاتجاه نحوها لدى معلمي المرحلة الإعدادية"، مجلة القراءة والمعرفة، العدد (١٩٥)، جمهورية مصر العربية.

٣٨) السعيد، حميد بن مسلم والمنوري، سعيد بن سيف (يونيو ٢٠٢٢): "توظيف المشرفين التربويين لمجتمعات التعلم المهنية في تطوير العملية التعليمية بمدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان"، المجلة التربوية، المجلد (٣٦)، العدد (١٤٣)، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت.

٣٩) سلامة، محمد فوزي (٢٠١٥): "تجديد العقل العربي رؤية تربوية، مصر العربية للنشر، القاهرة.

- ٤٠) السنبل، عبد العزيز بن عبد الله (٢٠٠٢): التربية في الوطن العربي على مشارف القرن الحادي والعشرين، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- ٤١) السيد، لمياء محمد أحمد (٢٠٠٢): العولمة ورسالة الجامعة - رؤية مستقبلية، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.
- ٤٢) شاهين، أحمد أنور السيد سند (٢٠٢١): "مجتمعات التعلم المهنية عبر الإنترنت لمواجهة جائحة فيروس كورونا في ضوء خبرات بعض الدول الأجنبية وإمكان الاستفادة منها في مصر"، مجلة التربية، الجزء (٤)، العدد (١٩٢)، كلية التربية، جامعة الأزهر.
- ٤٣) الشمري، عبد الله عبيد (٢٠١٣): "تصور مقترح لإدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية في ضوء مدخل إدارة المعرفة"، مجلة كلية التربية، الجزء (٢)، العدد (١٥٤)، كلية التربية، جامعة الأزهر.
- ٤٤) الشهراني: علي بن معجب (٢٠١٨): الأدوار المستجدة لمؤسسات التعليم المستمر في الوطن العربي في ضوء مجتمع المعرفة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة.
- ٤٥) الصقري، عواطف إبراهيم علي (مارس ٢٠٢١): "مجتمعات تعلم الهيئة التدريسية مدخل للتطوير المهني: أسسها ومقوماتها وأساليبها"، مجلة الثقافة والتنمية، السنة (٢٠)، العدد (١٦٢)، جمعية الثقافة من أجل التنمية، القاهرة.
- ٤٦) الصمداني، محمد علي عوض (٢٠١٦): "موقوفات إدارة رأس المال الفكري بمدارس التعليم العام بمحافظة الليث من وجهة نظر قادتها"، مجلة القراءة والمعرفة، العدد (١٨١)، جمهورية مصر العربية.
- ٤٧) ضحاوي، بيومي محمد وحسين، سلامة عبد العظيم (٢٠٠٩): "التنمية المهنية للمعلمين، مدخل جديد نحو إصلاح التعليم"، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ٤٨) طعيمة، سعيد إبراهيم (٢٠١٣): التجديد التربوي في ضوء تحديات العصر، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.
- ٤٩) عبد الحميد، طلعت (٢٠٠٤): العولمة ومستقبل تعليم الكبار في الوطن العربي، فرحة للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ٥٠) عبد الرحمن، حسنية حسنين (٢٠١٨): "مجتمعات التعلم؛ مدخل لتحقيق التنمية المهنية لمعلمي المدارس الثانوية العامة في مصر على ضوء خبرتي الولايات

المتحدة الأمريكية وسنغافورة"، مجلة التربية المقارنة والدولية، السنة (٤)، العدد (١٠)، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية.

٥١) عبد الفتاح، كريمة مصطفى وأخران (٢٠٢٢): "دور مجتمعات التعلم المهنية في تطوير التنمية المهنية المستدامة لمديري مدارس التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية"، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد (١٦)، العدد (٩)، كلية التربية، جامعة الفيوم.

٥٢) العصامي، عبير فوزي عبد الفتاح (٢٠٢٠): "دور كليات التربية في تنمية اتجاهات طلابها نحو التعلم مدى الحياة- كلية التربية جامعة طنطا نموذجًا"، المجلة التربوية، العدد (٧٤)، كلية التربية، جامعة سوهاج.

٥٣) العصيلي، ليلي إبراهيم (٢٠١٩): "دور مجتمعات التعلم المهنية لمعلمات المرحلة الثانوية بمنطقة القصيم"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة القصيم.

٥٤) عطية، إيناس عبد الشافي (٢٠١٠): "تجديد التعليم الجامعي في ضوء التحديات الحضارية المعاصرة"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الزقازيق.

٥٥) عكاشة، محمود فتحي وكاشف، إنعام أحمد (يناير ٢٠٢١): "مهارات التعلم مدى الحياة في ضوء المعتقدات المعرفية والانفتاح على الخبرة لطلاب الجامعة"، المجلة المصرية للدراسات النفسية، المجلد (٣١)، العدد (١١٠)، الجمعية المصرية للدراسات النفسية.

٥٦) عمري، عاشور أحمد (يونيو ٢٠١٩): "نحو سياسات جديدة لتعليم وتعلم الكبار في إطار فلسفة التعلم مدى الحياة"، مجلة آفاق جديدة في تعليم الكبار، العدد (٢٦)، مركز تعليم الكبار، جامعة عين شمس.

٥٧) الغالي، هنية جاد عبد (٢٠١٣): "المتطلبات التربوية لتفعيل جودة العمليات الإدارية بالجامعات المصرية في ضوء الاتجاهات الحديثة للإصلاح التربوي"، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة أسوان.

٥٨) غنيم، رانيا وصفي عثمان (فبراير ٢٠٢٢): "ممارسات مجتمعات التعلم المهنية الداعمة للتميز التنظيمي بمدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي - دراسة ميدانية بمحافظة دمياط"، مجلة تطوير الأداء الجامعي، المجلد (١٨)، العدد (١)، مركز تطوير الأداء الجامعي، جامعة المنصورة.

٥٩) فراج، أسامة محمود (٢٠١٨): "التعلم المستمر فريضة مستقبلية لتحقيق التنمية المستدامة"، دراسة مقدمة للمؤتمر الدولي الأول لقسم المناهج وطرق التدريس

بعنوان (المتغيرات العالمية ودورها في تشكيل المناهج وطرائق التعليم والتعلم)، في

الفترة من ٥-٦ ديسمبر، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة.

٦٠) قاسم، مجدي وشحاتة، صفاء (٢٠١٤): صناعة مستقبل التعليم قبل الجامعي بين إرادة التغيير وإدارته، دار الفكر العربي، القاهرة.

٦١) القرشي، لطيفة بنت فهد بن سعد (٢٠١٨): "دور المدرسة في تنمية التعلم المستمر لدى طالبات المرحلة الثانوية من منظور التربية الإسلامية- دراسة ميدانية"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

٦٢) كريشان، أسامة مرزوق (٢٠١٠): تنفيذ التجديدات التربوية، المكتبة العصرية، الرياض.

٦٣) الكسباني، محمد علي (٢٠١٢): البحث التربوي بين النظرية والتطبيق، دار الفكر العربي للنشر، القاهرة.

٦٤) الكيلاني، ماجد عرسان (٢٠٠٥): التربية والتجديد، دار القلم، دبي.

٦٥) مازن، حسام الدين محمد (٢٠١٦): تكنولوجيا تعليم وتعلم العلوم لتنمية الحس العلمي إلكترونيًا، دار العلم والإيمان، القاهرة.

٦٦) مالك، خالد مصطفى محمد (٢٠٢٠): "توظيف تكنولوجيا التعليم والمعلومات في مجتمعات التعلم المهني للتنمية المهنية المستدامة بالمدارس المصرية"، تكنولوجيا التعليم، المجلد (٣٠)، العدد (٥)، الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم.

٦٧) محمد، أشرف السعيد والزايدي، أحمد محمد (٢٠١٥): "مجتمعات التعلم المهنية كمدخل لتنمية رأس المال الفكري بالمدارس الثانوية"- تصور مقترح، المجلة العلمية، كلية التربية بالمنصورة، عدد يناير، ٢٠١٥.

٦٨) محمد، عبد الرحمن أبو المجد (٢٠١٩): "رؤية استشرافية لأدوار معلم التعليم العام بمصر في ضوء مجتمعات التعلم المهنية"، المجلة التربوية، العدد (٦٤)، كلية التربية، جامعة سوهاج.

٦٩) محمد، محمد محمود (٢٠١٦): "أثر استخدام التعلم الإلكتروني القائم على استراتيجيات التعلم المقلوب في تنمية المهارات القرائية لدى طلاب مع التعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها بالجامعة الإسلامية"، مجلة كلية التربية، المجلد (٦٣)، العدد (٣)، كلية التربية، جامعته طنطا.

٧٠) مدبولي، محمد عبد الخالق (٢٠٠٢): التنمية المهنية للمعلمين الاتجاهات المعاصرة- المداخل- الاستراتيجيات، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة.

(٧١) مرزوق، فاروق جعفر عبد الحكيم (٢٠١٢): "جودة برامج التعلم المستمر -تصور مقترح للتطوير"، دراسة مقدمة للمؤتمر الدولي التاسع بعنوان (التعليم من بعد والتعليم المستمر أصالة الفكر وحداثة التطبيق)، الجمعية العربية لتكنولوجيا التربية، كلية الدراسات التربوية، جامعة القاهرة

(٧٢) مصطفى، فهميم (٢٠٠٥): مدرسة المستقبل ومجالات التعليم عن بُعد: استخدام الإنترنت في المدارس والجامعات وتعليم الكبار، دار الفكر العربي، القاهرة.

(٧٣) مصطفى، أسماء (٢٠١٤م): "استراتيجيات التعليم والتعلم القائمة على المعايير رؤية مستقبلية"، الورشة الوطنية لمتطلبات المناهج وفق مدخل المعايير، في الفترة من ١٤-١٦ أكتوبر، دمشق.

(٧٤) المعافا، نورية ناصر (٢٠٢١): "أثر التعليم المبرمج باستخدام تطبيق (Nearpod) في تحسين نواتج التعلم في مقرر الحاسب الآلي وتقنية المعلومات وزيادة الدافعية نحو التعلم الذاتي"، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد (٣٠)، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، الأردن.

(٧٥) المعاينة، علا هاني خليفة (٢٠٢٢): "مدى توافر متطلبات تطبيق مجتمعات التعلم المهنية في المدارس الحكومية في محافظة الزرقاء من وجهة نظر قادة المدارس"، المجلة الدولية لأبحاث في العلوم التربوية والإنسانية والآداب واللغات، المجلد (٣)، العدد (٣)، جامعة البصرة.

(٧٦) معجم المصطلحات الإدارية (٢٠٠٧): المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.

(٧٧) ملحس، دلال (٢٠٠٨): التجديدات التربوية، دار وائل، عمان.

(٧٨) ملحس، أحمد عارف (٢٠١٣): "الأدوار المرتقبة للتعليم المستمر في ظل اقتصاد المعرفة"، دراسة مقدمة للمؤتمر العلمي الدولي التاسع بعنوان (الوضع الاقتصادي العربي وخيارات المستقبل)، في الفترة من ٢٤-٢٥ إبريل، جامعة الزرقاء، الأردن.

Available at: <https://docs.google.com/file/d/0B8Xr4kAh2arAb0l2Vzk0cEV1UXM/view?pli=1&resourcekey=0-XCpuwYrCOL0y0ISn8R1kmg>, Access at: 30/1/2024.

(٧٩) ملكاوي، فتحي حسن (٢٠٠٦): ثقافة التجديد التربوي، مجلة كلية التربية، الجزء (٢)، العدد (٦٠)، كلية التربية، جامعة المنصورة.

(٨٠) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (إكسو) (٢٠٠٥): الإستراتيجية العربية لتطوير التعليم العالي، تونس.

- ٨١) المهدي، ياسر فتحي الهنداوي وأخران (٢٠١٦): "واقع توافر أبعاد مجتمعات التعلم المهنية والممارسات القيادية الداعمة لها في المدارس الحكومية بجمهورية مصر العربية وسلطنة عمان، مجلة الدراسات التربوية والنفسية، المجلد (١٠)، العدد (٢)، جامعة السلطان قابوس.
- ٨٢) موسى، دينا صابر عبد الحليم (أكتوبر ٢٠٢٠): "برنامج مقترح قائم على مجتمعات التعلم المهنية (PLC) لتنمية مهارات اتخاذ القرار والاتجاه نحو العمل التعاوني لدى معلمي مادة الفلسفة"، المجلة التربوية، الجزء (٧٨)، كلية التربية، جامعة سوهاج.
- ٨٣) ناصف، محمد أحمد حسين (٢٠١٢): "مجتمعات التعلم لإصلاح مدارس التعليم العام في مصر - دراسة تحليلية"، مجلة كلية التربية، العدد (٤٨)، كلية التربية، جامعة طنطا.
- ٨٤) نجي، محمد (يناير ٢٠١٣): "التجديد في الفكر التربوي"، مجلة العربي الحر، العدد (١١٨)، المغرب.
- ٨٥) نصر، محمد علي (٢٠٠٨): "رؤية مستقبلية لتفعيل دور مناهج التعليم في الحفاظ علي الهوية الثقافية في مواجهة العولمة"، دراسة مقدمة لمؤتمر مناهج التعليم والهوية الثقافية، المجلد (٣)، المنعقد في الفترة ٣٠ - ٣١ يوليو، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، القاهرة.
- ٨٦) الهاجري، سعد صحن (٢٠١١): "خبرات عالمية معاصرة لبعض مجالات التجديد التربوي وإمكانية الاستفادة منها في دولة الكويت"، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة بني سويف.
- ٨٧) ويح، محمد عبد الرازق إبراهيم (٢٠١٣): "متطلبات تطوير رأس المال الفكري لتحقيق الميزة التنافسية للجامعات - دراسة ميدانية على جامعة بنها"، مجلة كلية التربية ببنها، المجلد (٢٤)، العدد (٩٥)، كلية التربية، جامعة بنها.
- ٨٨) يوسف، ريم بحيري (٢٠١٣): "نظام التقويم الشامل في التعليم الأساسي بمصر - دراسة حالة لمدرسة إعدادية بمحافظة القليوبية"، رسالة ماجستير، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 89) Betts, Diane Gmitro (2012): "The Role of Professional Learning Communities in Developing and Using Common Formative Assessments", **Ph.D., Education**, The Faculty of The Graduate School of Education, Loyola University Chicago .
- 90) Carter, Rebecca (2017): "A Case Study of the Relationship Between Professional Learning Communities and Teacher Efficacy", Concordia University Portland Graduate Research, Concordia University St. Paul, Ed.D. Dissertations.
- 91) Catharines, Ontario (2014): "The Implementations of Professional Learning Communities (PLCs) in Beijing and Ontario Schools", **Master of Education**, Faculty of Education, Brock University.

- 92) Dulin, Christopher (2018):” Exploring the Relationship Between Professional Learning Communities and the Growth in Teaching Quality and Student Achievement, **Ph.D Of Education**, Faculty of Texas, Tech University.
- 93) Feng, Liu& Jih,Lian Ha(2016): “Effects of Teachers’ Information Literacy on Lifelong Learning and School Effectiveness”, *Eurasia Journal of Mathematics, Science & Technology Education*, Vol.(12), No.(6).
- 94) Igor, Nikicic (2023):" Professional Learning Communities in Schools".
Available at: <https://www.researchgate.net/publication/368297663>, Access at: 15/1/2024.
- 95) Jones, Leslie &et.,al., (2013): " The Importance of Professional Learning Communities for School Improvement", **Scientific Research**, Vol., (4), No.,(5).
- 96) Khalid, Telal Mirghani (2021):” The Influential Role Of Professional Learning Communities On Teachers’ Performance”, *International Journal of Scientific & Technology Research*, Vol.(10), No.(2).
- 97) Probert, Elizabeth (2017): “The Important Role of Information Literacy and” Learning in the Development of Lifelong Learners: How well prepared are our teachers and students?”, University of Auckland ,New Zealand
- 98) Salim, Saiful Farik& et.al., (July 2018): " The Importance of Information Literacy to Support Lifelong Learning in Convergence Era”, *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development* ,Vol., (7), No.,(3).
- 99) Sharpe, M. E. (2014): Draft Conception of the Structure and Content of General Secondary Education in the Twelve-Year School, in *Russian Education and Society*, Vol. (43), No (1).
- 100) Teague M., & Anfara Jr., (2012): "Professional Learning Communities Create Sustainable Change through Collaboration", **Middle School Journal**,
Available at: <https://www.psychosphere.com/>, Access at: 30/1/2024.
- 101) Wehmeier, S. (2007): *Oxford Advanced Learners Dictionary of Current English*. 6thed. New York: Oxford University.
- 102) Z. Zuhail Güven (January 2021): "Lifelong Learning Skills in Higher Eeducation: A Case Study based on the Students’ Views", **Turquoise International Journal of Educational Research and Social Studies**, *TIJER* Vol., (2), No., (2).