

مجتمعات التعلم مدخل للتنمية المهنية المستدامة

غزاي بن سمير بن غازي المرواني
باحث دكتوراه، كلية التربية، جامعة القصيم
المملكة العربية السعودية

مقدمة

تعتبر مجتمعات التعلم مدخلاً مهماً للتنمية المهنية المستدامة في مجال التعليم، حيث توفر بيئة تعليمية وتطويرية تساعد الأفراد على اكتساب المعرفة والمهارات اللازمة لتحقيق نجاح مهني مستدام.

تعتبر مجتمعات التعلم مصدرًا قيمًا للتحفيز والإلهام لأعضاء مجتمعات التعلم، حيث يتم تبادل القصص الناجحة والتجارب الملهمة، وتوفير الدعم العاطفي والمعنوي لهم، مما يساعدهم على تحقيق أهدافهم المهنية والشخصية. بالإضافة إلى ذلك تعزز مجتمعات التعلم التفكير النقدي والابتكار، حيث يتم تحفيز الأعضاء على التحلي بالقدرة على التفكير النقدي واستكشاف الحلول الإبداعية للتحديات المهنية. ويتم توفير الفرص للتجربة والاختبار والتعلم من الأخطاء. لذلك تعتبر مجتمعات التعلم مدخلاً مهماً للتنمية المهنية المستدامة، يوفر بيئة تعليمية وتطويرية تساعد الأفراد على اكتساب المعرفة والمهارات اللازمة لتحقيق نجاح مهني مستدام. تميز العصر الذي نعيشه بالعديد من التغيرات المتسارعة، حيث تتغير المعلومات والتقنيات بشكل متسارع، مما يفرض على المؤسسات التعليمية تحديًا كبيرًا لمواكبة هذه التغيرات. دعا هذا التحدي إلى إيجاد مجتمعات تعلم تعتمد على المعرفة وتبادلها عبر الشبكات الإلكترونية وغيرها من الوسائل.

أهمية البحث:

إن اختياري لموضوع مجتمعات التعلم المهنية كان نابعا من إيماني بأهمية هذا الموضوع في تحقيق تغيير إيجابي في الممارسات التربوية والتنمية المهنية. ومن أهم الأسباب الرئيسية لاختياري هذا الموضوع:

1. تأثيرها المباشر على جودة التعليم:

تُعد مجتمعات التعلم المهنية أداة فعالة لتطوير مهارات المعلمين، مما ينعكس إيجابيًا على جودة التعليم المقدم للطلاب.

2. دورها في التنمية المهنية المستدامة:

حيث تقدم مجتمعات التعلم نموذجًا مستدامًا للتطوير المستمر، بينما تكون التنمية المهنية التقليدية - غالبًا - محدودة التأثير.

3. حاجة النظام التعليمي للتغيير:

يواجه التعليم اليوم تحديات متزايدة تتطلب حلولاً مبتكرة ومُجرية، حيث أثبتت مجتمعات التعلم المهنية فاعليتها عالميًا، فكان من الضروري تسليط الضوء عليها لتكون جزءًا من الحلول التربوية.

4. تعزيز ثقافة التعاون في العمل:

أحد أسباب اختياري هو أهمية نشر ثقافة التعاون والتفاعل المهني بين المعلمين. مجتمعات التعلم المهنية تسهم في كسر العزلة المهنية وبناء بيئة عمل أكثر انسجامًا.

5. مواكبة التطورات التربوية:

توفر مجتمعات التعلم المهنية طريقة عملية لمساعدة المعلمين على التكيف مع التغييرات السريعة في مجال التعليم، مثل: الرقمنة، واستخدام التكنولوجيا.

6. تعزيز الإبداع والابتكار:

حيث يمكن أن تكون مجتمعات التعلم حاضنة للإبداع وتطوير أساليب التدريس، ونشر الوعي بأهمية التفكير الإبداعي في التعليم.

مجمل القول، إن مجتمعات التعلم تمثل نموذجًا حيويًا للتطوير التربوي، وتوفر حلولاً عملية لتحسين التعليم والتنمية المهنية في عالم سريع التغيير.

تساؤلات البحث:

يسعى البحث للإجابة عن السؤال الرئيس:

كيف تسهم مجتمعات التعلم كمدخل للتنمية المهنية المستدامة في تعزيز المهارات والتطوير المستمر للعاملين في مجال التعليم؟

التنمية المهنية المستدامة

ذكر هلال (2017) بأن التنمية المهنية المستدامة تحظى بأهمية كبرى في تاريخ تقدم الدول ويرجع ذلك إلى تطور قاعدة المعارف والمعلومات والتقنيات

تطوراً سريعاً وازدياد اتساعها على نحو مطرد وكلما اتسعت هذه القاعدة وزادت سرعة تطورها وجد الإنسان نفسه على جميع المستويات أمام مهام وحاجات وخبرات جديدة لا بد له من الوفاء بها لمجاراة سرعة التغير العلمي والتقني.

ومن ثم أصبح لزاماً على جميع العاملين مواكبة متغيرات العصر الذي يعيشون فيه، والعمل على تنمية مهاراتهم حتى يتمكنوا من تلبية حاجات المجتمع المتزايدة، وعلى نحو خاص فإن العديد من الإصلاحات التعليمية الحديثة تتطلب من العاملين بالتعليم أن يغيروا من أدوارهم ويتحملوا مسؤوليات جديدة، مما يستدعي تغيير الطريقة التي يؤدون بها مهامهم ومسئولياتهم وكذلك إعادة صياغة وبلورة الثقافة المؤسسية والتدريبية المستمرة والتي تعين هيئة التعليم العام؛ فإنها الإدارة المثلى لتحقيق الكفاءة الأفضل في التعليم بوجه خاص، إذ تعد مدخلاً مهماً وأساساً من مدخلات العملية التعليمية مما يجعل العاملين في حقل التدريس قادرين على القيام بأدوارهم الوظيفية والمهنية بكفاءة وفعالية.

وبعد ذلك محوراً أساسياً لتطوير التعليم ليكون أكثر قدرة على الاستجابة للمتطلبات التطوير في جميع المجالات العلمية والتكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية. وعلى هذا الأساس تتضمن التنمية المهنية مجموعة البرامج والأنشطة والممارسات المخططة والوسائل والسياسات التي تهدف إلى تنمية المعارف والمهارات والاتجاهات للعاملين في قطاع التعليم؛ لإحداث تطوير في أدائهم واتجاهاتهم وأدواتهم ومن ثم تحقيق الجودة في المجتمع التعليمي.

القيادة المدرسية وعلاقتها بتحقيق التنمية المهنية المستدامة:

تكمن علاقة مجتمعات التعلم بالتنمية المهنية المستدامة في أنها تسهم في تعزيز التنمية المهنية المستدامة للأفراد والمجتمعات من خلال مشاركة المعرفة والخبرات والتجارب، يمكن لأعضاء مجتمعات التعلم تعزيز تطويرهم المهني والاستفادة من فرص التعلم المستمر، وتعزز مجتمعات التعلم الروح التعاونية والمشاركة الفعالة في عملية التعلم، وتشجع الأفراد على تبادل المعرفة والخبرات والتجارب. هذا يسهم في تحسين المهارات والمعرفة للأفراد، وبالتالي يعزز قدرتهم على تحقيق التنمية المستدامة في مجالاتهم المهنية. بالإضافة إلى ذلك، تساهم مجتمعات التعلم في بناء شبكات اجتماعية قوية وتعزيز التواصل والتعاون بين الأفراد في المجالات المهنية المشتركة. هذا يعزز التفاعل والتبادل بين الأفراد، ويسهم في تطوير حلول مبتكرة ومستدامة للتحديات المهنية والاجتماعية. (النبوي، 2008)

بشكل عام يمكن القول: إن مجتمعات التعلم تعزز التنمية المستدامة من خلال تعزيز التعلم المستمر وتطوير المهارات والمعرفة، وتعزيز التواصل والتعاون بين الأفراد، وتشجيع الابتكار والتطوير المستمر في مجالات مختلفة.

ويعتبر "مجتمع التعلم" مساهمة أساسية في إحداث تغييرات جوهرية وحقيقية ومنظمة ومستمرة في المدارس، باعتبارها منظمات تعليمية قادرة على تنفيذ مشاريع التحسين والجودة بشكل فعال وضمان وظيفة مستمرة ومتجددة ذاتياً. "المدارس التي تتحول إلى مجتمعات تعليمية ستكون قادرة على الابتكار أو اعتماد حلول أفضل للمشاكل الهرمية والتربوية المستمرة ... إلى المناهج الثقافية التعاونية والتشاركية. حيث يصبح المعلمون شركاء. لقد تم دمج التأكيد على التغييرات في السياسات والممارسات، والتأكيد على التعاون في مفهوم القيادة التحويلية، لذلك يمكن القول إن مجتمع التعلم هو بوابة فعالة لضمان التنمية المهنية المستدامة للمعلمين والإداريين وأولياء الأمور وكل من يعينهم أمر التحسين المدرسي الشامل.

إن المفتاح الأساسي لجودة المدارس وبالتالي جودة عملية التعلم التعليمية هو نوع القيادة التي يمارسها قادة المدارس، والتي تحفز وتشجع المعلمين والمساعدين. فالمدير هو الذي يصنع الفرق بين مدرسة وأخرى، فمن النادر أن نرى مدرسة جيدة مديرها سيء أو مدرسة غير جيدة مديرها جيد، والعكس هو الصحيح... فكم من مدرسة سيئة مهددة بالانهيار تحولت إلى مدارس فعالة بفضل القيادة الواعية.

ومن الجدير بالذكر أنه من المهم التأكيد على أن التعلم التنظيمي ينظر إليه على أنه عملية فعالة لتحقيق أهداف تحسين المدرسة، وفي الوقت نفسه، فهي استراتيجية مهمة لمدير المدرسة الذي يريد تحقيق التجديد الذاتي للمدرسة على المدى الطويل بدلاً من قصر الوضع على تغييرات محددة وسريعة فقط.

فالمدارس التي تصبح منظمات أو مجتمعات للتعلم قادرة على الابتكار وتقديم حلول جديدة ومتجددة وطويلة الأجل.

ومن أهم المهام والمسؤوليات الرئيسية للقيادة المدرسية في تحويل المدرسة إلى مجتمع تعلم وتعتبر بمثابة مدخل للتنمية المهنية المستدامة ما يلي:

1. تطوير وصياغة رؤية مشتركة للمدرسة.
2. تطوير الرؤية المشتركة للمدرسة وضمان المشاركة في تنفيذها.
3. تطوير المدرسة كمجتمع تعليمي.

4. بوضع رؤية قابلة للتحويل؛ أي القيادة التحويلية من خلال القيادة المدرسية كقيادة للتغيير.

5. تبني القدرة على التغيير.

6. تطوير التدريس، وذلك من خلال:

- التطوير المهني المستمر للمعلمين الذي يدمج التعلم في العمل التدريسي.
- تطوير البرامج والمناهج، وكذلك تهيئة المناخ الملائم للتعلم ووضع الاستراتيجيات التي تساعد على دعم وتطوير استخدام الوسائل التعليمية.
- استخدام التكنولوجيا في التعليم والتعلم والقيادة وتطوير أساليب وأساليب التقييم والتجديد.

7- استخدام مفهوم مجتمع التعلم لضمان التطوير المهني للمعلمين من خلال تحديد الكفايات اللازمة لجميع أعضاء هيئة التدريس والإداريين وتحديد أساليب التدريس المناسبة، بما في ذلك:

- جولات نقاشية حول التدريس.
- التدريب الميداني مع الإرشاد والتوجيه.
- التفكير الموجه ذاتيا والممارسة المهنية.
- الحل الحقيقي للمشاكل تجده في غرفة مدير المدرسة وفي قاعات المناقشة.
- محاكاة نماذج التطوير.
- إنشاء مذكرات الفكر من قبل المدربين.
- تحليل وتطبيق دراسات الحالة من الواقع المدرسي.
- قياس مدى تطور الأداء الفعلي من واقع المدرسة نفسها.
- استخدام التكنولوجيا التعليمية.
- محاكاة المواقف الإدارية.
- محاكاة المواقف التدريبية العلاجية، مثلاً تقييم الوحدة التعليمية.
- فحص فعالية العمليات التدريبية.

- البحث العملي لمعالجة وتطوير الحلول لمشاكل العالم الحقيقي.
- ممارسة مشروع تنموي متميز.
- التدريب من خلال توضيح المهام والأدوار والمسؤوليات المختلفة في المدرسة.
- قيادة عملية التطوير لفترة زمنية محددة، يتم إنشاء نظام تقييم الأداء من قبل مدير مدرسة أخرى لمراجعة أداء المدرسة الأخرى بشكل غير رسمي والبناء على نتائج تلك المراجعة.
- تشكيل لجنة أو مجموعة مكونة من 4-5 من قادة المدارس لمناقشة وتحليل وتطبيق المساهمات التنموية على المجموعة ككل أو لحل بعض المشكلات واتخاذ القرارات اليومية.
- استخدام البحث من خلال القراءة والمراجعة واستخدام الإنترنت والمؤتمرات المختلفة في الجامعات والكليات بهدف توليد معرفة تربوية جديدة والتعاون فيها واستثمارها لصالح التطوير المهني للمدرسة.
- تكوين مزيج أو مجموعة من العمليات والأساليب التدريبية التي يمكن تطبيقها على مستوى الفرد أو المجموعة

لذا يمكن القول: إن المدرسة كمجتمع تعلم محترف تهتم بمتابعة التطوير المهني الجماعي والمشاركة العامة أكثر من استخدام الأساليب والإجراءات والتعليمات الصادرة من الأعلى إلى الأسفل والاهتمام بتطوير التدريس الذي يعتمد على التفكير والابتكار والنشاط. يدخل التطبيق العالم الواقعي في الواقع المدرسي، ولا يقتصر الأمر على مجرد التذكر والاستماع، فمجتمع التعلم يعني الدعم المتبادل والإنجاز العالي والتحول الحاسم من التركيز على التدريس إلى التركيز على التعلم: أي التفاعل والمشاركة كمجموعات والتواصل الفعال، وليس المدرسة كمجتمع منقسم، مقسم إلى أقسام منفصلة، وأكثر أيضاً يشمل الاهتمام بالتدريب والتقييم الداعم والمساند للمعلمين وكافة أفراد المجتمع المدرسي من خلال رؤية مشتركة وموحدة للمدرسة.

دور مجتمعات التعلم في التنمية المهنية للمعلمين:

لقد اهتمت جميع الدول المتقدمة في الترتيب العالمي بمجال التعليم اهتماماً كبيراً بتطوير مؤسسات إعداد المعلم فمنذ عام (2004) أعطت سنغافورا عناية

كبيرة لمدى جودة المعلم وأثرها على جودة عملية التعليم والمعلم وركزت اهتمامها على تطوير برامج إعداد المعلم النموذجي للقرن الحادي والعشرين.

يجب أن نعمل على وضع نظام للتعليم يسعى لتزويد كل طالب بفرصة حقيقية ملائمة لظروف دراسته، وهذا لا يعنى أو يتطلب وضع خطط تعليم تناسب شخصاً معيناً، وتلبي احتياجاته وتكون منفصلة عن الواقع المجتمعي فحسب، وإنما تعني تحريك كل الإمكانيات المتاحة لإيجاد مجالات تعليم متنوعة واحترام وفهم خصوصيته، وتفرد كل فرد والبناء عليها من خلال بيئة مشتركة ينظر إليها على أنها مجتمعات تعليمية تحتاج مجهود كل أفرادها ويدعم كل منهم الآخر.

إن معلم المعلمين هو غاية التنمية المهنية وهو وسيلتها في تحقيق أهدافها، فبدون تفاعل عضو هيئة التدريس ومساهمته الفاعلة في مجتمعات التعلم لن يحقق التنمية والتغيرات المأمولة، ولذا يجب أن يستشعر أعضاء هيئة التدريس بأنه جزء من مجتمع ويشترك ويخطط لحل مشكلاته كما أن هذه المجتمعات بدورها تكسبه مجموعة من المميزات والمهارات منها:

- 1- رفع مستوى مهارة أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
- 2 - تبادل الخبرات بين أعضاء هيئة التدريس والمؤسسات العلمية الأخرى والتعرف على قدراتهم .
- 3 - تزويد عضو هيئة التدريس بالخبرات والمهارات والمعارف والمعلومات التي تسهم في رفع مستواه الفكري والثقافي والمهني، وتنمية قدراته واستعداده للقيام بأدوار جديدة.
- 4- تنمية المهارات الإدارية المتعددة لدى عضو هيئة التدريس كالعامل في فريق أو مهارات اتخاذ القرار في العمل الأكاديمي والإداري.
- 5 - توليد فرضيات جديدة لتطوير العمل واختبارها.
- 6 -زيادة الرضا الوظيفي والإبداع في المهنة.
- 7- مواجهة المعوقات والمشكلات المواجهة للجامعة. (الشامي، 2012)

مبادئ التنمية المهنية المستدامة للمعلمين:

ذُكر في الإطار العام لسياسة التنمية المهنية المستدامة في وزارة التربية والتعليم في الأردن (2011)، وفيما يلي أهم المبادئ العامة لسياسة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين:

- برامج التنمية المهنية واضحة الأهداف، قابلة للتنفيذ، مستدامة.
- برامج التنمية المهنية حق مشروع الجميع المعلمين وفي جميع مراحلهم التعليمية.
- برامج التنمية المهنية تهدف الى تحسين العملية التعليمية للطلبة داخل الغرفة الصفية.
- برامج التنمية المهنية تقوم على تلبية حاجات المعلمين والمدارس والوزارة.
- برامج التنمية المهنية تراعي الفروق الفردية بين المعلمين في جميع المراحل.
- برامج التنمية المهنية تعتمد الأنشطة التجديدية المثيرة للدافعية والتحدي ضمن الجوانب العملية لمهنة التعليم.
- برامج التنمية المهنية تبنى على نموذج تعلم البالغين والذي يقدم معارف وأفكار جديدة ويشتمل على إمكانية التنفيذ لجميع الأنشطة ومن ثم متابعتها.
- برامج التنمية المهنية تؤكد على أهمية التنسيق الفعال بين أدوار كل من المدرسة والمديرية والوزارة والجهات الأخرى ذات العلاقة.
- برامج التنمية المهنية ترتبط بنظام الحوافز التشجيعية المعنوية والمادية.
- برامج التنمية المهنية تقوم على أساس الكفايات التعليمية وتراكم الخبرات التدريبية.

مجالات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين وبرامجها:

ذُكر في الإطار العام لسياسة التنمية المهنية المستدامة في وزارة التربية والتعليم في الأردن مجالات وبرامج التنمية المهنية المستدامة على النحو التالي:

أ - مجالات التنمية المهنية المستدامة للمعلمين:

انطلاقاً من المفهوم الشامل للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين والمبادئ التي تقوم عليها فإنها تتضمن بالإضافة إلى توجهات وأولويات الوزارة المجالات التالية:

1 - مجال الثقافة العامة: وهو النمط الكلي للسلوكيات الخاصة بجماعة من الافراد والمشروطة ببيئتهم المادية وافكارهم واتجاهاتهم وقيمهم وعاد الهم، وهي تراكمية تنتقل من جيل إلى جيل.

2 - المجال الأكاديمي التخصصي: وهو معرفة المعلم بتخصصه الأكاديمي.

3- المجال التربوي المسلكي: وهو العمل على اكتساب التعلم المهارات المسلكية الضرورية لمهنة التعليم (التخطيط، أساليب تدريس أساليب تقويم، نظريات التعلم...)

ب - برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين:

تعتبر التنمية المهنية المستدامة بمكوناتها نظاماً خاصاً له أهداف وأساليب ووظائف تربطها علاقات شبكية متبادلة التآثر والتأثير متكاملة تجعل منها نظاماً فعالاً في تحقيق أهدافها المنشودة.

إن النظر إلى التنمية المهنية المستدامة كمفهوم شامل ونظام متكامل تجعل القائمين عليها ينطلقون من خطة واضحة المعالم ضمن إطار يحدد:

- الاستراتيجية المعتمدة في عملية التنفيذ.

-الاهداف التي يسعون لتحقيقها.

المهارات الواجب توافرها في المدرب.

-العلاقة بين المدرب والمتدرب.

ولتنفيذ هذه البرامج يمكن القيام بما يلي:

-اعتماد مجموعة الكفايات المهنية الواجب توافرها في المعلم.

-تحديد الحاجات الفعلية للمعلمين.

-اعتماد المدرسة كوحدة أساسية للتطوير والنمو المهني.

ويتم تنفيذ برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين ضمن المراحل التالية:

-تحديد الحاجات الفعلية.

-تلبية الحاجات التي تم تحديدها.

- المتابعة والتقويم.

آلية تنفيذ برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين:

هناك منحيان لتنفيذ برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين هما:

١- المنحى الأول منحى من القمة إلى القاعدة.

٢- المنحى الثاني منحى من القاعدة إلى القمة.

ويوضح الشكل التالي هذين المنحيين:



الحوافز المادية ودورها في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين:

ذُكر في الإطار العام لسياسة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في وزارة التربية والتعليم في الأردن إن أحد أهم العوامل التي تعمل على نجاح برامج التنمية المهنية للمعلمين وجود مجموعة من الحوافز المادية والمعنوية لما لها من أهمية في توليد رغبة لديهم نحو الالتحاق بالبرامج وبشكل جدي مما ينعكس إيجاباً على مردود البرامج في مجال تطوير أدائهم، وهذا يتطلب إيجاد أنظمة تعمل على وضع محددات لهذا النظام.

وتنحصر الحوافز التي يحتاجها المعلم الملتحق في هذا البرنامج في الأمور

التالية:

- الأولوية في الترشيح للإشراف التربوي.
- الأولوية في الترشيح لبرامج التأهيل التربوي.
- الترقية على مستوى المدرسة نظام الفئات (رتب المعلمين).
- الدورات الخارجية.
- أولوية الترفيع في الدرجات.
- تخفيف العبء في أنصبة المعلمين الملتحقين بالدورات.
- منح المعلم الملتحق بالبرنامج أجور سفر مع وجبة غذائية مناسبة.
- أن يكون التدريب خلال الدوام الرسمي.
- اعتماد ساعات التدريب في أي برنامج تدريبي كساعات معتمدة لغايات منح درجة أعلى أو ترقية لوظائف أعلى.

- رصد مكافأة مالية للمعلمين المتميزين في التدريب.
 - إعادة النظر في منح شهادات التدريب وتحديد يوم للاحتفال بتسليمها.
- توكيد الجودة للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين:**
- لكي تتحقق أهداف برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين لا بد من التأكيد على جودة البرامج كما ونوعاً، من خلال تطبيق مفهوم توكيد الجودة على جميع مكونات تلك البرامج، وذلك:

1 - التحقق من وجود ما يلي:

- معايير أداء متفق عليها ومعتمدة.
 - وصف وظيفي كامل لجميع العاملين.
 - سجلات أداء تتضمن عناصر الأداء وأساليب تقييمها.
- 2 - مطابقة المهام والواجبات والأعمال الخاصة بالوصف الوظيفي لجميع المستويات مع معايير الأداء والتأكد من تحقيقها.
- 3 - مطابقة عناصر الأداء للمعايير والمواصفات القياسية المعتمدة.
- 4- تجسير الفجوة بين الواقع والمطلوب للوصول إلى المعايير المعتمدة.

تفعيل مؤسسات التعليم لمجتمعات التعلم

إيماناً من دور مؤسسات التعليم العالي في إكساب خريجها المهارات اللازمة للتغلب على التحديات التي تواجههم من خلال مجتمعات التعلم، وأن المعرفة هي عماد التنمية وسلعة تؤثر على جميع مناحي الحياة، وضرورة للاقتصاد وبناء المجتمعات؛ فرأس المال المعرفي أصبح أهم من رأس المال المادي، كما أن التقدم والازدهار والتطور يستمد طاقته من العقل، والتفكير، والتعلم، والابتكار، وعليه سعت الجامعات إلى تعزيز دورها كشريك رئيس في المجتمع يتقاسم المعرفة، وأصبحت بيئة التعليم الجامعي مجتمعاً للمعرفة يقوم أساساً على نشر المعرفة، وإنتاجها، وتوظيفها بكفاءة في جميع المجالات، وأحد أبرز صفاته ومعالمه أنه مجتمع يتطلب تغيير الفكر، وتوظيفه نحو التنافس وتبادل الخبرات. وبالنظر إلى الممارسات التربوية حتى في ظل إدارة الجودة الشاملة يتضح أن المؤسسات التعليمية بجهودها الداخلية التقليدية، أو من خلال السياسات الخارجية المتمثلة في الأنظمة والقوانين المنصوص عليها في اللوائح قد أخفقت في قيادة حركة الإصلاح التربوي، والنهوض بالعملية التعليمية بالشكل المطلوب، مما أدى إلى ضرورة

التفكير في مدخل تطويري تربوي يجسد طموحات وأهداف مؤسسات التعليم العالي، ويحدد آليات تحقيق تلك الأهداف (العيدروس، ٢٠١٢).

ويعد مجتمع التعلم المهني أحد مداخل الإصلاح التربوي المستقبلي للتعليم الجامعي، حيث يدعو للعمل في فرق متعاونة من المعلمين والمتعلمين تشجع على الاختراع، والإبداع، والتشاركية، والمبادرة. كما أن مجتمعات التعلم المهني تقوم على رؤية مشتركة، وعامة للمؤسسة، ومجموعة من القيم، والالتزامات الجماعية حيث تستخدم الأهداف كمعالم في الطريق يمكن قياسها لرصد مدى التقدم.

وعندما تتبنى مؤسسة تعليمية مفهوم مجتمع التعلم المهني (PLC) معناه أنها تسعى لنشر ثقافة التعلم بين منسوبيها فتدعم التعلم الذي يهدف للإبداع، والاستمرارية، والإنتاج، وتبادل الأفكار، وتؤكد على عملية التعلم الذي يضيف قيمة لحياة الأفراد، وثقافة المؤسسة، والمجتمع المحلي، والمجتمع العالمي، ويعزز النمو، ويطلق القدرات الكامنة (حيدر ومحمد، ٢٠٠٦).

وأضاف (حسن بت، ٢٠١٦) أن مجتمعات التعلم المهنية تعكس مضامين هامة كثقافة التعاون والاستقصاء الناقد والتعلم المستمر والعمل الفريقي. ولذلك وصفت مجتمعات التعلم المهنية بأنها بيئة حية ومثمرة حيث يتشارك العاملون في المؤسسة التعليمية، وصناع القرار في المجتمع في صنع القرارات، وتحديد الممارسات التربوية، وتبادل الآراء، والخبرات مما يؤدي إلى تغير الدور الذي تلعبه المؤسسة وسياساتها، وثقافتها بشكل يحسن جودة أدائها. وبهذا أصبحت مجتمعات التعلم المهنية، اتجاهاً عالمياً يهدف إلى الإصلاح التربوي في كثير من الدول الأجنبية كأمريكا، وأستراليا، وفرنسا وألمانيا، والصين، وغيرها.

ووضح العمري (2019) بأن الاهتمام لم يعد منصباً على مدى اكتساب المعارف والمهارات في مجال التدريس، بل أصبح الاهتمام قائماً على التطبيق والممارسة وصياغة أدوار جديدة للمعلم، وتوقعات مختلفة لمخرجات التعلم، فالهدف الرئيس لمجتمع التعلم المهني هو تعلم المتعلم، "فالالاتجاه تحول من التركيز على التعليم إلى التركيز على عملية التعلم وزيادة فرص تعلم الطلبة". كما يطلق على هذا الاتجاه أيضاً تطوير مجتمعات الممارسة، وهناك من يسميها مجتمعات تعلم المعلم، لكن جميعها تتشارك في ضرورة إنشاء لغة، ورؤية، ومعايير للممارسات مشتركة بين منسوبي أفراد مجتمع التعلم؛ كما أنها تركز على عملية التعلم ضمن مجتمع خاص يُعتبر التعاون والتشاركية، وتبادل الخبرات أهم محدداته.

إن ما يُطلق عليه مجتمعات التعلم بالخبرة هي مجتمعات مستحدثة في بيئات التعلم الجامعية، وتتبلور فكرتها في تعاون عدد من الكليات بما تضمه من منسوبي إداريين، وأكاديميين، وطلبة بهدف النشارك في الرؤية، والقيم، وتحقيق نواتج تعلم الطلبة، ثم أصبح يُطلق حديثاً على مجتمعات التعلم المهنية مجتمعات التعلم الافتراضية والتي تتطلب من الهيئة التدريسية أن تغير أدوارها التقليدية وتصوراتها للتعليم والتعلم وكذلك للتطوير المهني، إذ لا بد أن تركز تلك الأدوار على احتياجات، ورغبات، وأهداف المتعلمين؛ ولهذا فإن تصميم مجتمعات التعلم الافتراضية يتطلب تصميم بيئة تعلم ديناميكية، تعتمد على الخبرات كمادة للتعلم، وعلى الحوار، والنقاش، والتواصل المستمر.

وبين (سعودي، 2018) أن مجتمعات التعلم الافتراضية تفوق ما تقدمه مجتمعات التعلم التقليدية؛ لأن المعلمين الذين يختارون هذا النوع من مجتمعات التعلم عادة ما يتميزون بقدرات ومهارات مهنية وتقنية تؤهلهم لمشاركة الخبرات التعليمية مع غيرهم مما يقودهم أيضاً لمزيد من التطور الشخصي والمهني، وبالتالي تزيد من فرص تحقق نواتج التعلم المرغوبة.

وفي تقريراً صدر في المملكة المتحدة هدفاً فيه إلى دراسة الإطار المفاهيمي الجديد لبرامج المنح الدراسية، والأبحاث الدولية، وبرامج التعليم العالي، وخرجوا بتوصيات تحدد الآليات الحديثة التي تجعل من الطلبة شركاء في التعلم والتعليم. وفي ظل هذا التوجه، ذكر هايلي وزملائه أن مجتمعات التعلم المهني أصبح يُطلق عليها حديثاً الشراكة في مجتمعات التعلم أو مجتمعات التعلم التشاركية، فالشراكة هنا لا تعني فقط المشاركة، ولكنها تنتقل إلى مستوى أكثر عمقاً في العلاقة بين أفراد (شركاء) مجتمع التعلم فهي تعكس قوة العلاقات مع شموليتها، واستدامتها، وحدد التقرير أهدافاً عامة لهذه الشراكة تكمن في الآتي:

- رفع مستوى الدافعية للتعلم.
- زيادة الوعي بالمهارات فوق المعرفية.
- زيادة الثقة بالنفس، ومستوى الحماسة لدى شركاء مجتمع التعلم.
- رفع مستوى تحمل مسؤولية التعلم لدى كافة الشركاء.
- تغيير النظرة حول مفهوم التعلم ليصبح أكثر عمقاً.

وفي مجمل الأمر فإن مصطلح مجتمع التعلم المهني يُركز على المؤسسة التعليمية التي تضع التعلم محورًا لنشاطها، وأبرز أهدافها، مما يجعله مجتمعاً يتسم بالاستدامة، ومعتمداً على التعاون والتشاركية (سعودي، 2018).

كيف تسهم مؤسسات التعليم العالي في التحول نحو مجتمعات التعلم:

تقوم مؤسسات التعليم العالي بدورٍ أساسي وجوهري في التحول نحو مجتمعات التعلّم وذلك من خلال إسهاماتها في تعزيز رصيد المعرفة البشرية من خلال (اليحيى، 2021):

تهيئة الأفراد للتعلم مدى الحياة:

يُعد التعلم مدى الحياة أحد أهم الخصائص لمجتمع التعلم، حيث يتطلب من الأفراد القدرة على مواكبة التغيرات المتسارعة في المعرفة والتقنيات، وتساهم مؤسسات التعليم العالي في تهيئة الأفراد للتعلم مدى الحياة من خلال تنمية المهارات والقدرات التي يحتاجها الأفراد للتعلم المستمر، مثل:

1. **التفكير النقدي وحل المشكلات:** يُعد التفكير النقدي من أهم المهارات التي يحتاجها الأفراد في مجتمع التعلم، حيث يساعدهم على تحليل المعلومات واتخاذ القرارات المستنيرة، كما يساعد الأفراد على مواجهة التحديات وتجاوز العقبات.

2. **الإبداع:** يُعد الإبداع من المهارات الأساسية لمجتمع التعلم، حيث يساعد الأفراد على توليد أفكار جديدة وابتكار حلول مبتكرة للمشكلات.

3. **التواصل:** يُعد التواصل من المهارات المهمة للتفاعل الفعال مع الآخرين، سواء في الحياة الشخصية أو المهنية.

4. **المهارات الرقمية:** تُعد المهارات الرقمية من المهارات الأساسية في عصر الرقمنة، حيث تساعد الأفراد على استخدام التكنولوجيا بفاعلية.

• إنتاج المعرفة ونشرها:

يُعد الإنتاج والنشر المستمر من أهم سمات مجتمع التعلم، حيث تساهم مؤسسات التعليم العالي في إنتاج المعرفة ونشرها من خلال البحث العلمي والتطوير، وتقديم برامج التعليم والتدريب، ونشر الأبحاث والدراسات.

• تشجيع الابتكار والإبداع:

يُعد الابتكار والإبداع من القوى المحركة لمجتمع التعلم، حيث يساعدان على تطوير حلول جديدة للمشكلات وخلق فرص جديدة للنمو الاقتصادي والاجتماعي. وتساهم مؤسسات التعليم العالي في تشجيع الابتكار والإبداع من خلال توفير البيئة المناسبة للتعلم والإبداع، ودعم المشاريع البحثية والابتكارية.

• بناء شراكات مع المجتمع:

يتطلب التحول نحو مجتمع التعلم تعاوناً بين مختلف الجهات المعنية، بما في ذلك مؤسسات التعليم العالي والمجتمع المدني والقطاع الخاص. وتساهم مؤسسات التعليم العالي في بناء شراكات مع المجتمع من خلال تقديم خدمات التعليم والتدريب للمجتمع، ودعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

• التركيز على تنمية المهارات العاطفية والاجتماعية والشخصية:

بالإضافة إلى المهارات المعرفية والفنية، تحتاج الأفراد في مجتمع التعلم إلى المهارات العاطفية والاجتماعية والشخصية، مثل:

1. مهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي: تساعد الأفراد على بناء علاقات إيجابية مع الآخرين والتعاون معهم.
2. مهارات إدارة الذات: تساعد الأفراد على تنظيم أفكارهم وسلوكياتهم لتحقيق أهدافهم.
3. مهارات حل النزاعات: تساعد الأفراد على حل الخلافات والاختلافات بطريقة سلمية.

• الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة:

تُعد التكنولوجيا الحديثة أداة قوية للتعلم والابتكار، ويمكن لمؤسسات التعليم العالي الاستفادة منها من خلال:

1. استخدام التكنولوجيا في التعليم والتعلم: مثل استخدام المنصات الإلكترونية والواقع الافتراضي والواقع المعزز.
2. استخدام التكنولوجيا في البحث العلمي والتطوير: مثل استخدام الذكاء الاصطناعي والحوسبة السحابية.

3. استخدام التكنولوجيا في خدمة المجتمع: مثل استخدام التكنولوجيا للوصول إلى المجتمعات النائية وتقديم خدمات التعليم والتدريب لها. وهذه بعض التوصيات لتفعيل وتعزيز دور مؤسسات التعليم العالي لتحقيق مجتمعات التعلم: (اليحيى، 2021)

- ضرورة وضع خطة استراتيجية للبحث العلمي في المملكة.
 - التحفيز المستمر لأعضاء هيئة التدريس معنوياً ومادياً لمساهماتهم الفعالة في التطور نحو مجتمعات التعلم.
 - نشر الجامعة للرسائل العلمية المميزة.
 - توثيق الجامعة لرسائل الماجستير والدكتوراه.
 - إتاحة الجامعة رسائل الماجستير والدكتوراه للباحثين.
 - توعية المجتمع بأهمية التنمية المعرفية التي تقوم بها الجامعة.
 - إجراء البحوث والدراسات حول بناء المعرفة في المجتمع.
 - الشراكة بين الجامعة والمجتمع بهدف خلق مجتمع معرفي متكامل.
 - الشراكة بين الجامعات والقطاع الخاص في بناء مجتمع المعرفة.
 - دعم حركة التأليف والترجمة والنشر العلمي وفقاً لمعايير عالمية.
 - تفعيل استخدام تقنية المعلومات في كافة مراحل العملية التعليمية.
 - تنويع مصادر تمويل التعليم العالي في المملكة.
 - العمل على توفير مناخ أكاديمي إيجابي في الجامعات. (الزبيدي، 2008)
 - التنافس العالمي، حيث يجب على مؤسسات التعليم العالي أن تعمل للحصول على مراكز متقدمة في التنافس العالمي، وذلك من خلال التركيز على الجودة والتميز في جميع مجالات عملها.
- وتهدف هذه الجهود إلى تحقيق ما يلي:

1. تعزيز مكانة مؤسسات التعليم العالي في المجتمع.
2. رفع مستوى التعليم والبحث العلمي في الدولة.

● استقطاب أعضاء هيئة التدريس المتميزين

يجب على مؤسسات التعليم العالي أن تستقطب أعضاء هيئة تدريس مميزين وبارزين في مجالاتهم، وذلك للاستفادة من خبراتهم وقدراتهم في تحقيق أهدافها.

وتهدف هذه الجهود إلى تحقيق ما يلي:

1. تحسين جودة التعليم والبحث العلمي.
2. تلبية احتياجات الطلاب والمجتمع من المهارات والخبرات.
3. رفع مستوى سمعة مؤسسات التعليم العالي.

بالإضافة إلى هذه الإجراءات العامة، يمكن لمؤسسات التعليم العالي أن يكون لها دورٌ أكثر فعالية في تحقيق مجتمعات التعلم من خلال التركيز على بعض المجالات المحددة، مثل:

■ **التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد**، حيث يمكن لمؤسسات التعليم العالي أن تستفيد من التكنولوجيا الحديثة لتوفير فرص التعلم للطلاب من مختلف المناطق الجغرافية والمستويات الاجتماعية والاقتصادية.

■ **التعلم المستمر**، حيث يمكن لمؤسسات التعليم العالي أن توفر فرص التعلم المستمر للطلاب من مختلف المراحل العمرية، بما في ذلك الخريجين والعاملين في مختلف المجالات.

■ **التعلم التعاوني والتعلم القائم على المشاريع**، حيث يمكن لمؤسسات التعليم العالي أن تشجع الطلاب على التعلم التعاوني وحل المشكلات من خلال العمل على المشاريع المشتركة.

■ **التعلم القائم على الكفايات**، حيث يمكن لمؤسسات التعليم العالي أن تركز على تنمية الكفايات والمهارات اللازمة للتعلم والحياة العملية.

وبشكل عام، فإن تفعيل دور مؤسسات التعليم العالي في تحقيق مجتمعات التعلم يتطلب التزاماً من هذه المؤسسات بتغيير فلسفتها وأهدافها وبرامجها وممارساتها التعليمية.

تحديات تعيق تحول بيئة التعليم الجامعي إلى مجتمع تعلم مهني

بدأت الحركة الانتقالية في التعليم العالي نحو مهنية التدريس في التعليم العالي في إنجلترا هادفة إلى تطوير معايير مهنية التدريس" وضرورة تطبيق تلك المعايير على الأكاديميين بحلول عام ٢٠٠٦ كما قامت اسكتلندا باتخاذ نفس الخطوة إلا أنه كانت هناك فجوات وتحديات أعاققت التوسع في تطبيق تلك الحركة الانتقالية، وذكر أشوين أن تلك الحركة كانت موجهة للنظام الجامعي التقليدي وتحديداً في عملية استقطاب وتعيين الكادر الأكاديمي المبني على الخبرة في مجال التخصص، والجدارة في البحث العلمي، أما وظيفة تعليم الطلبة فكانت تأتي في المرتبة الثانية بحيث تعتبر نتيجة حتمية للخبرة العلمية للأكاديميين.

وذكر (محمد البربري، 2014) أن التعليم الجامعي يواجه عدداً غير قليل من التحديات التي تؤخر من تحوله إلى مجتمع تعلم مهني، وأكد البربري على ضرورة تبني مشروع إصلاحية للتكاتف الأكاديمي كفكرة تطويرية مضمونها إعادة التفكير ومحاولة الابتكار فيما يتعلق بالأوضاع السائدة في التعليم الجامعي وأكد أشوين أن المتطلبات الجديدة في مجال التعليم العالي تنادي بضرورة تطوير الكادر الأكاديمي من حيث استراتيجيات وطرق التدريس، وأساليب التقييم، وتوظيف التقنية في التعليم، وبالتالي تظهر الحاجة للتدريب، وتطوير مهارات الهيئة التدريسية وصولاً إلى معايير مهنية التدريس في التعليم العالي. وأضاف سعودي (٢٠١٨) ضرورة أن يتقن المعلم الدمج بين النظرية والممارسة، بحيث تعين المتعلم لاكتساب معارف جديدة، وتطور معارفه، وتنميتها، وتعززها أكاديمياً ومهنياً، وهو ما يطلق عليه التعلم المتمركز أو المعتمد على العمل. وأن أهم ما يميز هذا النوع من التعلم هو دمج المعرفة مع العمل، ويشترط فيه المشاركة في مجتمع الممارسة المهنية، والتعرض إلى طرق للتعلم متنوعة، كالحوار والنقاش، مع دفع المتعلمين ليتحملوا مسؤولية تعلمهم. (البربري، 33، 2014)

ومن أبرز التحديات التي تعيق تحول بيئة التعليم الجامعي إلى مجتمع تعلم مهني هو ضعف عناصر بيئة التعلم أو وجود خلل في بعض منها، فتقويم البيئة التعليمية يُركز على مدى ملائمتها لاحتياجات المتعلمين والمعلمين مثل المباني والمرافق والتجهيزات وغيرها، ومدى اقتراب أو ابتعاد عناصر، ومكونات تلك البيئة من النماذج المعيارية المتعارف عليها دولياً (الحريري، ٢٠١١، ١٤٣). وتصبح تلك العناصر تحدياً عندما لا تحقق مبادئ، ومتطلبات مجتمع التعلم المهني.

فالتعلم يعتبر تحدياً حينما لا تتحقق "ثقافة التعلم" التي تعمل على تهيئة الفرص المناسبة لتعلم جميع المنتسبين للمؤسسة التعليمية من الإداريين، والمعلمين، والمتعلمين فيصبحون متعلمين مدى الحياة، فينهمكون في تعلم تشاركي يوظفون من خلاله التفكير، والاستقصاء الجماعي، ويتبادلون المعارف حول ممارساتهم المهنية، والشخصية بهدف تحسين التعلم" (حيدر ومحمد، ٢٠٠٦، ٣٥)

كما أن المعلم قد يُعتبر تحدياً كبيراً يُعيق التحول لمجتمع التعلم المهني، فتطوير المعلم مهنيًا يُعد أحد أسس الجودة وأبرز متطلبات مجتمعات التعلم المهنية. ومن هنا ينبغي التركيز على تقويم أداء المعلم مهنيًا، والحكم على مدى كفاءة أدائه، وتحديد مدى اقترابه، وابتعاده عن النموذج المثالي للمعلم، بما يمتلكه من صفات شخصية ومهنية (سعودي، ٢٠١٨).

إضافة إلى أن تطوير أداء المعلم مهنيًا يستلزم التدريب المستمر تحت إشراف المؤسسة التعليمية بهدف تحسين وتطوير أدائه المعرفي، والمهاري، والمهني ليتمكن من الوفاء بمتطلبات مهنته بشكل أفضل، كما ينبغي نشر ثقافة العمل التعاوني والجماعي بين مجتمع المعلمين، فالخبرات التعليمية والتعلمية الفردية تعتبر عائقاً إن لم تمزج بالتبادل، والتشارك، والنقاش، والتقييم قبل تطبيقها في مجتمع التعلم (محمد وموسى، ٢٠١٧). يضاف لمكونات البيئة التعليمية السابقة، المحتوى التعليمي الذي قد يعتبر تحدياً نحو التحول إلى مجتمع تعلم مهني في حالة إعداده وتصميمه بحيث يقتصر على مجموعة من الخبرات المعرفية، أو الانفعالية، أو الحركية والتي لا تتفق مع مخرجات التعلم المطلوب تحقيقها. كما تستلزم عملية التحول ضرورة توافق معايير تصميم المحتوى التعليمي مع نواتج التعلم، وأنشطة، وطرق التدريس، وأساليب التقييم وغيرها. كما ينبغي أن تكون الخبرات التعليمية المخطط لها مصممة بناءً على قدرات، وحاجات، وميول الطلبة، لكي تساعدهم على معايشة الموقف التعليمي، والإحساس به، والتفكير فيه باستخدام تلك الخبرات وصولاً إلى خبرات جديدة لها معنى ووظيفة لديهم.

وتعتبر استراتيجيات وطرق التدريس أحد التحديات التي تؤثر في عملية بناء مجتمعات التعلم المهنية عندما لا تصمم على شكل خطة منظمة لتحقيق نواتج التعلم، أو حينما لا تتسم بالتفاعل المتبادل بين المعلم والمتعلم، وعناصر البيئة التعليمية بهدف التشارك في مجموعة من الخبرات والمهارات والمعلومات والحقائق لبناء القيم والاتجاهات الايجابية المخطط لها مسبقاً.

وذكر أشوين (٢٠٠٩) أن ممارسة أساليب التقييم التقليدية كالاختبارات التحصيلية بأنواعها يُعتبر تحدياً يُعيق التحول إلى مجتمع التعلم المهني وذلك لعدم قدرتها على قياس جوانب متعددة في المتعلم مثل التفكير النقدي، والإبداعي، لكن التقييم الجيد الفاعل هو الذي يساعد المتعلمين على فهم إمكاناتهم، ويوضح لهم القيمة المضافة أثناء دراستهم. فأساليب التقييم لا بد أن تتميز بالتنوع، والاستمرارية، والأصالة بحيث يستطيع المعلم والمتعلم اكتشاف العقبات، والصعوبات، ودراساتها، والتفكير في حلول لها. كما أن أساليب التقييم التكوينية التي تطبق في مجتمعات التعلم تعتمد على التغذية الراجعة البناءة التي يتشارك فيها المعلمون والمتعلمون على حد سواء. إلا أن الواقع يخالف ذلك، حيث ذكر العنزي (٢٠١٦) أن تطبيق أساليب التقييم الأصيل يواجه عدداً من المعوقات منها الوقت والجهد المبذولين؛ وضعف إمكانات بيئة التعلم، ويوازيها قلة خبرة المعلمين في تطبيقها لتقييم أداء الطلبة، مع ارتفاع الأنصبة التدريسية، والتي يقابلها كثرة أعداد الطلبة في الفصول التدريسية.

كما أن المناخ المؤسسي العام في البيئة التعليمية يُعتبر أيضاً تحدياً لعملية التحول إذا لم تركز بيئة التعلم على مدى احتياجات المتعلمين والمعلمين المختلفة (الحريري، ٢٠١١)، أو حينما يكون المناخ المؤسسي العام غير مشجع للإبداع والتميز، والتعاون، وتبادل الخبرات.

وعلق سليمان (٢٠١٠) أن تكوين مجتمعات التعلم داخل الجامعات يستلزم ممارستها لأنشطة أساسية تتمثل في الشراكة الفكرية عن طريق تبادل المعارف، والممارسات المهنية بثتى صورها؛ بالإضافة إلى تطوير المجالات المعرفية، وتيسير طرق الابتكار والإبداع مما يجعلها مصدراً للتجديد في مجال التعليم والتعلم. كما أكد العمري (٢٠١٩) بأن مجتمعات التعلم المهنية ليست مجرد لقاءات بين الكادر التعليمي؛ إنما تعد مدخل إلى التنمية المهنية والتطوير المستمر، وعلى المؤسسة التعليمية أن تقوم بتطوير الآليات والاستراتيجيات التي تساعد العاملين فيها على امتلاك القدرة على التجديد، والابتكار مما يؤهلها لتكون مجتمعاً للتعلم المهني، ولكي يكون هناك مناخاً مؤسسياً يسوده ثقافة التعاون، والمشاركة، والدعم المهني، ينبغي أن تتحول المؤسسة التعليمية من النمط التقليدي الذي يركز على التدريس، إلى منظمة تربوية تركز على التعلم.

الخاتمة

في الختام نجد أن مجتمعات التعلم المهنية تمثل مؤسسات تعليمية يشارك فيها الجميع ويتعاونون في صياغة وبناء رؤيتهم ورسالتهم وأهدافهم وقيمهم. ويعملون على تطوير أدائهم بشكل مستمر داخل المؤسسة التعليمية، بشكل تعاوني وتشاركي، ويسعون جاهدين لتحقيق العملية التعليمية. والتعلم للطلاب باستخدام كافة الوسائل المعرفية والتكنولوجية المتاحة.

المراجع

- الإطار العام لسياسة التنمية المهنية المستدامة للمعلمين (2011) في وزارة التربية والتعليم في الأردن.
- البربري، محمد أحمد عوض (٢٠١٤) مجتمعات التعلم وتحقيق التكاتف الأكاديمي بالأقسام العلمية بالجامعات دراسة مقارنة بين مصر والولايات المتحدة الأمريكية المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، ٣٦، ١-٤٢.
- البشير، أكرم، برهم، أريج عصام(٢٠١٢). استخدام استراتيجيات التقويم البديل وأدواته في تقويم تعلم الرياضيات واللغة العربية في الأدلة مجلة العلوم التربوية والنفسية كلية العلوم التربوية، الجامعة الهاشمية. مجلد ٣ (١). ٢٤٢ - ٢٧٠.
- الشامي، نجلاء، (2021). التنمية المهنية لمعلم المعلم في ضوء مجتمعات التعلم المهنية "تصور مقترح"، مجلة التجديد العربي، 2٤.
- العمري، حياة رشيد، (٢٠١٩). تحديات مجتمع التعلم المهني في مؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر طلاب وطالبات جامعة طيبة، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية.
- العيدروس، أغادير سالم (٢٠١٢). رؤية مقترحة لتحقيق جودة التعليم العالي بتطبيق مبدأ المسؤولية على الهيئة التدريسية. بحث مقدم للمؤتمر الدولي الثاني: "التربية ومهارات التعلم والتعليم". جامعة الإسراء، الأردن (١-٢٩).
- النبوي، أمين محمد، (2008). مجتمعات التعلم والاعتماد الأكاديمي للمدارس، تقديم د. محمد عمار، ط1، الدار المصرية اللبنانية للنشر والتوزيع.
- حسن بت، حسين بن قاسم (٢٠١٦). الكفايات المهنية المنشودة لدى القيادات المدرسية لتطبيق معايير مجتمعات التعلم بمؤسسات التعليم العام السعودية: نموذج مقترح. مجلة الثقافة والتنمية، ١٦ (١٠٣)، ١-٦١.

- حيدر، عبد اللطيف محمد، محمد المصيلحي (٢٠٠٦). دور المدرسة كمجتمع تعلم مهني في بناء ثقافة التعلم وتنميتها. مجلة كلية التربية بجامعة الإمارات العربية المتحدة، 21 (23)، 31-58.

- سعودي، علاء الدين حسن (٢٠١٨). برنامج قائم على مدخل مجتمعات التعلم المهنية لتنمية مهارات تدريس القواعد والاتجاه نحوها لدى معلمي اللغة العربية مجلة القراءة والمعرفة مصر، ١٩٥، ٨٧-١٣٢.

- سليمان، هالة عبد المنعم أحمد (٢٠١٠). آليات عمل المنظمات غير الحكومية وتعليم الكبار دراسة تحليلية في ضوء مفهوم مجتمعات التعلم ورقة عمل مقدمة للمؤتمر السنوي الثامن بعنوان: "المنظمات غير الحكومية وتعليم الكبار في الوطن العربي الواقع والرؤى المستقبلية"، في الفترة ٢٤-٢٦ أبريل ٢٠١٠ م (ص ٩٦٤-1000). جمهورية مصر العربية، القاهرة.

- هلال، منتصر عثمان صادق (2017). برنامج تدريبي مقترح لإكساب مهارات العمل في بيئات التعلم الافتراضية لأعضاء هيئة التدريس الجامعي وأثره على التنمية المهنية المستدامة لهم، مجلة العلوم التربوية، مج 25، ع 3.