



كلية التربية  
المجلة التربوية

\*\*\*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

برنامج مقترح قائم على مجتمعات التعلم المهنية (PLC)  
لتنمية مهارات اتخاذ القرار والاتجاه نحو العمل التعاوني لدى  
معلمي مادة الفلسفة

إعداد

د / دينا صابر عبد الحليم موسى  
مدرس المناهج وطرق التدريس  
كلية التربية- جامعة عين شمس

DOI: 10.12816/EDUSOHAG. 2020.

المجلة التربوية. العدد الثامن والسبعون . أكتوبر ٢٠٢٠م

Print:(ISSN 1687-2649) Online:(ISSN 2536-9091)

## ملخص البحث :

هدف البحث إلى قياس فاعلية برنامج مقترح قائم على مجتمعات التعلم المهنية (PLC) لتنمية مهارات اتخاذ القرار والاتجاه نحو العمل التعاوني لدى معلمي مادة الفلسفة، وتكونت مجموعة البحث من (٣٠) معلمًا لمادة الفلسفة بإدارة عين شمس التعليمية بمحافظة القاهرة، وتمثلت أدواتي البحث في اختبار مهارات اتخاذ القرار، ومقياس الاتجاه نحو العمل التعاوني، وطبقت أدواتي البحث على مجموعة البحث، وجاءت النتائج مؤكدة وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين متوسطي درجات المعلمين في التطبيق القبلي والبعدي لمجموعة البحث في كل من اختبار مهارات اتخاذ القرار ومقياس الاتجاه نحو العمل التعاوني لصالح المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي. وهذا يؤكد فاعلية البرنامج المقترح القائم على مجتمعات التعلم المهنية (PLC) لتنمية مهارات اتخاذ القرار والاتجاه نحو العمل التعاوني لدى معلمي مادة الفلسفة، وجاءت توصيات البحث بضرورة تدريب المعلمين على مجتمعات التعلم المهنية، وتنمية اتخاذ القرار والاتجاه نحو العمل التعاوني.

الكلمات المفتاحية: مجتمعات التعلم المهنية (PLC)، مهارات اتخاذ القرار، الاتجاه نحو العمل التعاوني.

***The effectiveness of a suggested program based on professional learning communities (PLC) for developing decision making skills and the attitude towards cooperative work for philosophy teachers***

Prepared by

**Dr. Dina Saber Abd El-haliem Mousa**

**Abstract**

The research aimed at investigating the effectiveness of a suggested program based on professional learning communities (PLC) for developing decision-making skills and the attitude towards cooperative work for philosophy teachers. The research group consisted of 30 philosophy teachers at Ain Shams Educational Administration, Cairo governorate. The research tools included decision-making skills test and a scale for the attitude towards cooperative work. The research tools were administered on the research group. Results indicated that there were statistical significant differences at the level of (0,01) between the teachers' mean scores on the pre-post test administration for the experimental group in the decision making skills test and the scale for the attitude towards cooperative work favoring the post test scores of the experimental group. This emphasized the effectiveness of the suggested program based on professional learning communities (PLC) for developing decision-making skills and the attitude towards cooperative work for philosophy teachers. The research recommended that it is necessary to train teachers on PLC and to develop their decision-making skills and their attitude towards cooperative work.

**Key words:** Professional Learning Communities (PLC), decision-making skills, attitude towards cooperative work.

## أولاً: مقدمة.

نعيش اليوم عصر المعلوماتية والتطور التكنولوجي المتسارع؛ مما يتطلب امتلاك الفرد مجموعة المفاهيم والاتجاهات والقيم والمهارات اللازمة كي تساعده على الإنتاجية ومواكبة التطور؛ مما يسمح له بالتطور من أجل حاضر أفضل ومستقبل واعٍ؛ ومن المهارات التي تساعد الفرد على حل مشكلاته واتخاذ قرارات حكيمة هي امتلاكه لمهارات اتخاذ القرار؛ فهي مهمة للفرد داخل المجتمع وللمعلم داخل مؤسسته التعليمية وفي علاقاته مع زملائه المعلمين وطلابه والإدارة والقيادات وأولياء الأمور. فمهارات اتخاذ القرار تتطلب مجموعة من الخطوات المدروسة التي لا بد أن يتعلمها الفرد منذ سن الطفولة إلى سن الشباب، وحتى يصبح فرداً يفيد ذاته ونفسه في القرارات التي يتخذها، وعادة ما تعكس نتائج القرارات درجة تمتع صاحبها بمجموعة من المهارات، والخبرات المساعدة له في اتخاذ القرار السليم.

وتعتبر مهارات اتخاذ القرار من المهارات الأساسية في مختلف مجالات الحياة المعاصرة، حيث أصبحت ضرورة ملحة؛ فهي تساعد الفرد على جمع المعلومات المرتبطة بشئون المجتمع واستخدامها، وأن يشارك بفاعلية في اتخاذ القرار وحل المشكلات التي تواجهه في المجتمع؛ فهي تعتبر أحد مهارات التفكير العليا التي ينبغي تدريب معلمي مادة الفلسفة عليها، وذلك للتصدي للمواقف والمشكلات الحياتية التي تواجههم، وأيضاً تنمية قدرتهم على التصرف السليم والمسئول في المواقف المختلفة (Mary,2005,138).

فمعلم مادة الفلسفة من المعلمين الذين يجب عليهم أن يتسموا بعدد من المهارات التي تساعد على تنمية التفكير بكافة مهاراته، ومناقشة القضايا والمشكلات من زوايا ورؤى فلسفية متنوعة؛ مما يجب امتلاكه مهارات التفكير المتنوعة وخاصة مهارة اتخاذ القرار؛ وهذا بدوره ينعكس هذا على طلابه في أفكارهم وقراراتهم.

وقد أكدت عديد من الدراسات مثل (مروة بيومي، ٢٠١٣)، (عادل النجدي، ٢٠١٥)، (Al-Mehsin,2017)، (Meyer,2018)، (عبد الله الزهراني، ٢٠١٩)، (Sadaf,2019) على أهمية تنمية مهارات اتخاذ القرار لأنها تتطلب مهم من متطلبات القرن الحادي والعشرين.

كما يحتاج معلم المواد الفلسفية إلى تعزيز الاتجاه نحو العمل التعاوني لديه ومع زملائه في العمل، وذلك للتأكيد على تحقيق أهداف المجموعات ومهامها، المكلفين بها والحفاظ على

علاقات عمل فعالة، فالعمل التعاوني المنظم يسمح لأفراده بإنجاز المطلوب في الوقت المحدد، وزيادة الإنتاجية للأفكار في وقت أقل، مع خلق بيئة اجتماعية صحية بين المعلمين بعضهم البعض، وتعزيز مبدأ المشاركة فيما بينهم، كما أن بيئة العمل التعاوني ترقى في منافعها إلى أن كل معلم يقوم بتعليم زميل له، ومن هنا تصبح بيئة المدرسة بيئة منتجة تتسم بالتعاون والعمل التعاوني.

يؤكد الاتجاه نحو العمل التعاوني على المشاركة الفعالة في التدريس؛ فهو يؤكد على التفاعل بين المعلمين وبعضهم البعض، وبين الطلاب والمعلمين، وبين الطلاب وبعضهم البعض؛ فينعكس هذا على جعل بيئة التدريس بيئة تفاعلية تتسم بالموضوعية والمشاركة الفاعلة، فقد ركزت البنائية على أن التدريس الفعال يجب أن يوجه الطلاب نحو المشاركة في التعليم عن طريق الأنشطة التعاونية، (Bogner,2009)، لذلك يجب على المعلمين أن يكونوا - دائماً - متعاونين في علاقاتهم مع زملائهم ومع طلابهم، مما ينعكس هذا التعاون على أدائهم؛ لذا يجب إكساب المعلمين اتجاهات إيجابية نحو العمل التعاوني كي ينعكس هذا على طلابهم.

وقد أكدت عديد من الدراسات مثل: (Bogner,2009)، (أحمد السديري، ٢٠١٠)، (Donne,2011)، (Micheal,2012)، (Hernandez,2013)، (Bareerah,2014)، (محمد فرغلي، ٢٠١٦)، (Gudi,2017) على أهمية تنمية الاتجاه نحو العمل التعاوني وقدرته علي تحسين قدراتهم على التواصل والتعاون والالتزام فيما بينهم؛ مما يسمح بتحسين العملية التعليمية وتحقيق أهدافها المرجوة وتوطيد العلاقات الاجتماعية فيما بينهم.

ونظراً لأهمية تنمية مهارات اتخاذ القرار والاتجاه نحو العمل التعاوني لدى معلمي مادة الفلسفة كان لابد من البحث عن برنامج يساعد على تنمية مهارات اتخاذ القرار والاتجاه نحو العمل التعاوني لديهم؛ وذلك لأن أغلب التدريبات التي تجرى للمعلمين تعتمد في أساسها على التدريب على المناهج الدراسية الجديدة فقط أكثر من اعتمادها على تنمية المهارات والاتجاهات لدى المعلمين؛ لذا كان لابد من أن يكون هناك برنامج يُعد لمعلمي مادة الفلسفة، ذلك الذي ينمي لديهم مهارات اتخاذ القرار والاتجاه نحو العمل التعاوني.

ومن أكثر ما يحتاجه المعلم داخل مؤسسته ومع زملائه هو كيف يقوم ببناء مجتمعات التعلم المهنية والخروج من فكر المجتمعات التقليدية للتعلم التي تعتمد على العمل الفردي والأعمال الروتينية إلى مجتمعات تعزز فكرة التعاون وعمل الفريق، وتعزيز العلاقات الاجتماعية وتعزيز مهارات التفكير واتخاذ القرار بين المعلمين وبعضهم؛ فتمثل مجتمعات التعلم المهنية (PLCs) Professional Learning Communities أحد أساليب التطوير المهني للمعلم والذي تطور مفهومها منذ التسعينيات في الأدب التربوي وبصورة متسارعة.

تعد مجتمعات التعلم المهني وسيلة منهجية لتحسين أداء التعليم والتعلم والثقافة المدرسية، وذلك عن طريق تصميم تلك المجتمعات على أساس التعاون بين أفرادها، فهي تسعى للتغلب على ثقافات الانعزال وتجزئ عمل المعلمين، وتظهر الدراسات أن بناء مجتمعات تعلم مهنية قوية - تركز على تحسين التعليم والمناهج الدراسية والتقييم - سيؤدي إلى زيادة تعاون المعلمين وتشاركتهم، وزيادة استخدام الممارسات التعليمية الفعالة في الفصول الدراسية، مما يؤدي إلى تحسين تحصيل الطلاب (عبد الله صالح، ٢٠١٧)

وبناءً على ما سبق، فإن المجتمعات المهنية للتعلم يمكن أن تصبح مدخلاً قوياً إلى التنمية المهنية واستراتيجية فعالة لتغيير المدارس وتطويرها. وتبرز مجتمعات التعلم كفلسفة تعليمية ومشروع تطويري إصلاحي يخطط له من داخل المدرسة في ضوء رؤية المدرسة ورسالتها، وطبيعة الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة، وذلك من خلال العمل التعاوني المشترك، والتعاون المثمر بين الطلاب والمعلمين وإدارة المدرسة والمجتمع المحلي (Morrissey, 2000).

ويشير كل من ريتشارد دوفور و روبرت إيكر (٢٠٠٨) إلى أن مجتمعات التعلم المهنية في مدرسة ما تمثل "سياقاً وبيئة حية ومثمرة"، حيث يشترك المعلمون والمدراء والآباء في صنع القرارات، والتعاون في الممارسات، وتبادل الآراء والخبرات؛ مما يعزز تعلم الطلاب ويحسنه، إلا أن تحول المدارس من النمط التقليدي المؤلف إلى نمط مجتمعات التعلم المهنية غير المؤلف ليس بالأمر اليسير، ولكنه يتطلب تغييراً جوهرياً في هيكل المدرسة.

وهناك دراسات أوصت بضرورة الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلمين في مجال التخصص مثل: ( خالد خضر، ٢٠٠٨)، ( مصطفى عدلي، ٢٠٠٨)، (كاملة جميل، ٢٠١٤)، ( حسني هاشم، ٢٠١٨)، ( ولاء محمد، ٢٠١٩)، كما أن هناك دراسات أكدت على أهمية مجتمعات التعلم المهنية لدي المعلمين مثل: (Morrissey, 2000)، ( DuFour, 2004)، (ريتشارد دوفور و روبرت إيكير، ٢٠٠٨)، ( LOUISE 2008 ) STOLL, (King,2016)، (عبد الله صالح، ٢٠١٧) حيث أكدت إن مجتمعات التعلم المهنية تعد بيئة خصبة للمعلمين لبناء مجتمعات تقام على أساس التعاون، وتبادل الخبرات، وتوطيد العلاقات الاجتماعية فيما بينهم. وبالرغم من ذلك إلا أنه يوجد افتقار لبرامج تهدف لتنمية مهارات اتخاذ القرار والاتجاه نحو العمل التعاوني لدي معلمي مادة الفلسفة أثناء الخدمة، وأتضح ذلك من خلال الآتي:

- أ- توصيات عديد من الدراسات والبحوث التي أكدت ضرورة الاهتمام بتنمية مهارات اتخاذ القرار والاتجاه نحو العمل التعاوني لدي المعلمين والتي ذُكرت في المقدمة.
- ب- الدراسة الاستطلاعية<sup>١</sup> التي طبقتها الباحثة علي عدد (١٥) من معلمي مادة الفلسفة أثناء الخدمة؛ حيث طبقت الباحثة مقابلة معهم مكونة من (٥) أسئلة مفتوحة، وذلك مدار يومين فكانت أسئلة المقابلة مفتوحة، فقد جاءت النتائج كالاتي:
- إجابة السؤال الأول: عدد (٨) من المعلمين أجابوا إجابة صحيحة حيث تصل النسبة إلى ٥٣%، بينما عدد ٧ من المعلمين بنسبة ٤٦% كان لديهم خلط بين مهارات اتخاذ القرار وتعريفها، وبين مهارات حل المشكلات.
- بالنسبة للسؤال الثاني: أوضحت إجابات (٥) معلمين قاموا بطرح إجراءات واضحة لتنمية مهارات اتخاذ القرار داخل المؤسسة التعليمية أي بنسبة (٣٣%)، بينما جاءت إجابات (١٠) من المعلمين أي بنسبة (٦٧%) غير واضحة الملامح ولا يوجد رؤية لتنمية مهارات اتخاذ القرار داخل المؤسسة؛ فكانت أغلب إجاباتهم أنا لست متخذ قرار للتفكير في ذلك الأمر، والبعض الأخر أفضل التركيز على المنهج الدراسي أكثر بينما جاءت بعض الإجابات بأن الأمر يرجع إلي مدير المدرسة والإدارة التعليمية.

<sup>١</sup> ملحق (٢) دراسة استطلاعية على مجموعة من معلمي مادة الفلسفة.

- بالنسبة للسؤال الثالث: أوضحت إجابات (٤) معلمين عدد من الإجابات والقرارات المنطقية نحو القضية المعروضة أمامهم أي بنسبة (٢٦ %)، بينما (١١) معلم أي بنسبة (٧٤ %) جاءت إجاباتهم غير منطقية تجاه القرار المتخذ نحو القضية المعروضة عليهم وكانت اغلبها غير قابلة للتطبيق على أرض الواقع.
  - بالنسبة للسؤال الرابع: جاءت إجابات (٦) معلمين تفضيلهم للعمل التعاوني أي بنسبة (٤٠ %) بشرط أن تكون المهام موزعة عليهم تكون توزيع عادل، بينما (٩) معلم أي بنسبة (٦٠ %) تفضيلهم للأعمال الفردية لإنجاز المهام الموكلة إليهم بكفاءة.
  - بالنسبة للسؤال الخامس: جاءت إجابات (٥) معلمين أي بنسبة (٣٣ %) أجابوا إجابة كافية مع التأكيد على وجود بيئة داعمة للعمل التعاوني، بينما (١٠) معلم أي بنسبة (٦٧ %) كانت إجاباتهم تخلو من أي تعاون أو تواصل، وبالتالي لم تكن الشروط التي طرحوها قابلة للتنفيذ على أرض الواقع.
- وبالنظر إلى نتائج الدراسة الاستطلاعية نجد أن معلمي مادة الفلسفة لديهم ضعف في مهارات اتخاذ القرار والاتجاه نحو العمل التعاوني؛ ومن ثم ينبغي الاهتمام بتنمية مهارات اتخاذ القرار والاتجاه نحو العمل التعاوني، وهذا ما سعي إليه البحث الحالي من خلال البرنامج المقترح القائم على مجتمعات التعلم المهنية على تنميته.

## ثانياً: مشكلة البحث.

تحددت في ضعف مهارات اتخاذ القرار، والاتجاه نحو العمل التعاوني لدى معلمي مادة الفلسفة، لذا حاول البحث الحالي الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي:  
ما فاعلية برنامج مقترح قائم على مجتمعات التعلم المهنية (PLC) لتنمية مهارات اتخاذ القرار والاتجاه نحو العمل التعاوني لدى معلمي مادة الفلسفة؟  
ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة التالية:

- ١- ما مهارات اتخاذ القرار الواجب تنميتها لدى معلمي مادة الفلسفة؟
- ٢- ما أبعاد الاتجاه نحو العمل التعاوني الواجب تنميتها لدى معلمي مادة الفلسفة؟
- ٣- ما البرنامج المقترح القائم على مجتمعات التعلم المهنية (PLC) لتنمية مهارات اتخاذ القرار والاتجاه نحو العمل التعاوني لدى معلمي مادة الفلسفة؟



- ٤- ما فاعلية البرنامج المقترح لتنمية مهارات اتخاذ القرار لمعلمي مادة الفلسفة؟  
٥- ما فاعلية البرنامج المقترح لتنمية الاتجاه نحو العمل التعاوني لمعلمي مادة الفلسفة؟

### ثالثاً: حدود البحث.

يقتصر البحث الحالي على:

- مجموعة من معلمي مادة الفلسفة في أثناء الخدمة وذلك لان مادة الفلسفة تسعى إلى تنمية مهارات التفكير بصورة عامة لدي الطلاب الدارسين لها، فوجب تنمية مهارات اتخاذ القرار لدي هؤلاء المعلمين والاتجاه نحو العمل التعاوني كي ينعكس هذا على طلابهم داخل حجرة الدراسة.  
- اقتصر البرنامج الحالي على أربعة موضوعات وتم اختيارها بما يتناسب مع طبيعة البرنامج وطبيعة معلمي مادة الفلسفة.  
- طبق البرنامج على المعلمين في الفصل الدراسي الأول من العام ٢٠١٩/٢٠٢٠م، وذلك لان الفصل الدراسي الأول به مساحة من الوقت أكبر من الفصل الدراسي الثاني فيسمح بالتطبيق دون الإخلال بواجبات المعلمين التدريسية.

### رابعاً: مصطلحات البحث.

#### - مجتمعات التعلم المهنية(PLC):

هي مجتمعات تقام على أساس مجموعة من المعلمين داخل سياق مجتمعي معين تجمعهم أهداف مشتركة يسعون إلى تحقيقها رغبة في تحسين أدائهم؛ مما يسمح لهم العمل بشكل تعاوني فاعل كي يتغلبوا على الصعوبات والتحديات التي تواجههم، وذلك عن طريق تبادل الخبرات فيما بينهم مع الاستعانة بأراء من الخبراء والمتخصصين في المجال؛ مما ينعكس هذا على تحسين أدائهم وقدراتهم على اتخاذ القرار المناسب بشأن ما يواجهونه من صعوبات وتحديات؛ مما ينعكس هذا على تحسين أداء طلابهم.

#### - مهارات اتخاذ القرار:

هي مجموعة من العمليات العقلية التي يقوم بها المعلم لتحويل ما يواجهه من تحديات إلى فرص يمكن الاستفادة منها، حيث يحتاج إلى عدد من المهارات وهي

الاعتراف بمتطلبات القرار، تشخيص الأسباب وتحليلها، صياغة البدائل، اتخاذ القرار المناسب، تقويم القرار.

#### - الاتجاه نحو العمل التعاوني:

هي قدرة المعلمين علي وضع خطة عمل مشتركة من أجل التعاون والتواصل الجيد فيما بينهم والعمل كفريق حيث يكمل كل منهم الآخر، وذلك لتحقيق الأهداف المرجوة من أجل مشاركة الخبرات وتحسين الأداء وذلك وفقاً للإمكانات المتاحة.

#### خامساً: إجراءات البحث وخطواته:

سار البحث الحالي وفقاً للخطوات والإجراءات التالية:

١- تحديد مهارات اتخاذ القرار الواجب تنميتها لدى معلمي مادة الفلسفة، ويتم ذلك من خلال:

١. دراسة الأدبيات المتعلقة بطبيعة مادة الفلسفة.
  ٢. مراجعة البحوث والدراسات السابقة ذات الصلة بمهارات اتخاذ القرار.
  ٣. مراجعة المؤتمرات وورش العمل التي اهتمت بمهارات اتخاذ القرار.
  ٤. إعداد قائمة بمهارات اتخاذ القرار وعرضها على مجموعة من المحكمين .
  ٥. ضبط القائمة ووضعها في صورتها النهائية
- ٢- تحديد أبعاد الاتجاه نحو العمل التعاوني اللازمة لمعلمي مادة الفلسفة، ويتم ذلك من خلال:

١. دراسة الأدبيات المتعلقة بطبيعة مادة الفلسفة.
٢. مراجعة البحوث والدراسات السابقة ذات الصلة بالاتجاه نحو العمل التعاوني.
٣. مراجعة المؤتمرات وورش العمل التي اهتمت بالاتجاه نحو العمل التعاوني.
٤. إعداد قائمة بأبعاد الاتجاه نحو العمل التعاوني وعرضها على مجموعة من المحكمين.
٥. ضبط القائمة ووضعها في صورتها النهائية.

٣- بناء البرنامج المقترح القائم على مجتمعات التعلم المهنية (PLC) لمعلمي مادة الفلسفة، وذلك من خلال:

١. تحديد فلسفة البرنامج المقترح.
٢. تحديد أسس بناء البرنامج المقترح.

٣. تحديد إطار البرنامج المقترح.
  ٤. تحديد جلسات تنفيذ البرنامج من حيث:
    - أ- الأهداف العامة للبرنامج.
    - ب- محتوى الجلسات.
    - ج- استراتيجيات وطرق التدريس.
    - د- وسائل ومصادر التعلم.
    - هـ- الأنشطة التعليمية المناسبة.
    - و- أساليب التقويم المستخدمة.
  - ٤- إعداد أداتي البحث، وتتمثل في:
    ١. إعداد اختبار مهارات اتخاذ القرار.
    ٢. إعداد مقياس للاتجاه نحو العمل التعاوني.
    ٣. ضبط الأدوات، وذلك من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين والتأكد من صلاحيتها. ووضعها في صورتها النهائية.
    - ٥- قياس فاعلية البرنامج المقترح، وذلك من خلال:
      - ١- اختيار مجموعة من معلمي مادة الفلسفة.
      - ٢- تطبيق أداتي القياس قبلها.
      - ٣- تطبيق البرنامج على مجموعة البحث.
      - ٤- تطبيق أداتي القياس بعدها.
      - ٥- رصد النتائج ومعالجتها إحصائياً وتفسيرها ومناقشتها.
      - ٦- تقديم التوصيات والمقترحات في ضوء ما تسفر عنه النتائج.
- سادساً: هدف البحث.**

قياس فاعلية البرنامج المقترح القائم على مجتمعات التعلم المهنية (PLC) لتنمية مهارات اتخاذ القرار والاتجاه نحو العمل التعاوني لدى معلمي مادة الفلسفة.

## سابعاً: فروض البحث.

يحاول البحث الحالي التحقق من صحة الفروض التالية:

- ١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد المجموعة التجريبية للقياسين القبلي والبعدي على الدرجة الكلية لاختبار مهارات اتخاذ القرار لصالح القياس البعدي.
- ٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد المجموعة التجريبية للقياسين القبلي والبعدي على المهارات الفرعية لاختبار مهارات اتخاذ القرار لصالح القياس البعدي.
- ٣- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد المجموعة التجريبية للقياسين القبلي والبعدي على الدرجة الكلية لمقياس الاتجاه نحو العمل التعاوني لصالح القياس البعدي.
- ٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد المجموعة التجريبية للقياسين القبلي والبعدي على أبعاد الاتجاه نحو العمل التعاوني لصالح القياس البعدي.

## ثامناً: منهج البحث.

اعتمد البحث الحالي على منهجين، هما:

- المنهج الوصفي التحليلي: استخدم عند وصف وتحليل الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بكل من: مجتمعات التعلم المهنية (PLC)، ومهارات اتخاذ القرار، والاتجاه نحو العمل التعاوني.
- المنهج التجريبي: استخدم في تحديد فاعلية البرنامج المقترح القائم على مجتمعات التعلم المهنية (PLC) لتنمية مهارات اتخاذ القرار والاتجاه نحو العمل التعاوني لدى معلمي مادة الفلسفة.

## تاسعاً: أهمية البحث.

تتحدد أهمية البحث الحالي في تقديم:

- ١- مطوري برامج إعداد المعلم: يساعدهم على إعداد برامج للمعلمين أثناء الخدمة تهتم بتنمية مهارات اتخاذ القرار والاتجاه نحو العمل التعاوني.

٢- المعلمين: يوجههم إلى ضرورة تنمية مهارات اتخاذ القرار والاتجاه نحو العمل التعاوني؛ مما ينعكس هذا على طلابهم.

٣- الباحثين: يوجه نظر الباحثين إلى إجراء بحوث ودراسات مستقبلية تتعلق بمجتمعات التعلم المهنية تستهدف تنمية مهارات التفكير الإبداعي أو الفلسفي لدي المعلمين والاهتمام بالعمل التعاوني في إجراء الأبحاث.

### الإطار النظري للبحث

لما كان الهدف من البحث الحالي قياس فاعلية برنامج مقترح قائم على مجتمعات التعلم المهنية (PLC) لتنمية مهارات اتخاذ القرار والاتجاه نحو العمل التعاوني لدى معلمي مادة الفلسفة، فإن الإطار النظري الحالي سوف يتناول مجتمعات التعلم المهنية (PLC)، والأسس التي تقوم عليها لأخذها في الاعتبار عند إعداد البرنامج المقترح، وتناول مهارات اتخاذ القرار وأبعاد الاتجاه نحو العمل التعاوني، التي لا بد وأن يتحلى بها معلمي مادة الفلسفة. وفيما يلي تتناول الباحثة ما يلي:

#### أولاً: مجتمعات التعلم المهنية (PLC).

تشير الأدلة الدولية إلى أن التقدم المحرز في إصلاح التعليم يعتمد على القدرة الفردية والجماعية للمعلمين، وعلى صلتها بالمدرسة لتعزيز تعلم الطلاب، وبناء على ذلك فإن القدرة المؤسسية للارتقاء بالقائمين عليها هي مزيج متشابك من الدافع والمهارة والتعلم الإيجابي والقدرة التنظيمية والوعي والثقافة؛ فكل هذه المقومات تحتاج إلى التكامل والتعاون كي يكونوا دعماً، ويحققوا أهداف المؤسسة التي ينتمون إليها والوصول إلى تحسين الأداء والكفاءة؛ لذا فتكمن قوة مجتمعات التعلم المهنية في بناء القدرات من أجل الاستمرارية لتحسين العملية التعليمية التي أصبحت من أولي اهتمامات كافة الدول، وخاصة النامية منها، فإن مسئولية التغيير والتحسين تأتي من تعاون وتكاتف كل مجتمعات التعلم المهنية، إذن فهي مسئولية الجميع.

من أجل بناء وتطوير مجتمعات التعلم، هناك عدد من الأسئلة لا بد من الإجابة عنها من أجل تحسين وتطوير تلك المجتمعات وهي:

- ١- ما مجتمعات التعلم المهنية؟
- ٢- ما الذي يجعل مجتمعات التعلم المهنية فاعلة؟
- ٣- ما العمليات التي تستخدم لإنشاء وتطوير مجتمعات تعلم مهنية فاعلة؟
- ٤- ما العوامل الأخرى التي تساعد أو تعرقل إنشاء وتطوير مجتمعات التعلم المهنية الفاعلة؟

٥- هل مجتمعات التعلم المهنية تتسم بالاستدامة؟  
ومن ثم سوف يتم الإجابة عن تلك الأسئلة بشيء من التفصيل من خلال عرض النقاط التالية:

#### ❖ تعريف مجتمعات التعلم المهنية:

لمجتمعات التعلم المهنية تعريفات عدة، منها:

عرف هوارد (1997) Hord مجتمعات التعلم المهنية بأنها: المجتمع الذي يكون فيه المعلمون وإدارة المدرسة في سعي دائم للمشاركة في التعلم، والبناء على هذا التعلم، بهدف تعزيز فاعليتهم المهنية، بما يعود بالفائدة على الطلاب، وهو ما يمكن تسميته بمجتمعات التطوير والبحث المستمر.

عرف لويس (2008) LOUIS مجتمعات التعلم المهنية بأنها مجموعة من الأشخاص يتبادلون الخبرات والممارسات بصورة مستمرة تعاونية شاملة من أجل التحسين والارتقاء بالأداء إلى أعلى مستوياته.

ويشير هوغلوند (2014) Hoaglund إلى أن مجتمعات التعلم المهنية هي مجموعة من المعلمين الملتزمين الذين يعملون بشكل تعاوني في عملية مستمرة تؤدي إلى تحسين أفضل للطلاب.

كما عرفها كيفين (2015) Kevin بأنها تطوير رأس المال المهني حول مساعدة المعلمين لمساعدة أنفسهم ومساعدة طلابهم بشكل أكثر فاعلية؛ إنها ليست حول التلاعب بها في الامتثال أو إبقاء الطلاب نسخه من معلمهم بل جعلهم أفضل مع الاستعانة بأراء الخبراء في المجال.

كما عرفها البرنامج الوطني لتطوير المدارس بالسعودية (٢٠١٥) بأنها مجموعات من الأفراد المنتمين إلى نفس المهنة تتشكل وفق أطر متعددة ومستويات مختلفة يجمعهم

الاهتمام المشترك يجعل أدائهم أكثر كفاءة وفعالية، ويعملون بصورة تعاونية من خلال أوعية متعددة تتيح تبادل الخبرات واكتساب أفضل الممارسات ومعالجة الصعوبات والتحديات التي تواجه عملهم، ويكون تعلم الطالب بؤرة التركيز لعمل مجتمعات التعلم في المدارس الذين ينخرطون في عملية منهجية مستمرة في دورات متكررة من البحث الاستقصائي لتحديد توقعاتهم من تعلم جميع الطلاب، وكيفية تقييم مدي تعلمهم، وتطوير المداخلات اللازمة لمساعدة الطلاب الذين يواجهون صعوبات في التعلم الأمر الذي يساعد على توجيه إمكانات المدرسة لغايتها الأساسية وهي تحسين تعلم الطلاب.

لذا يمكن تعريف مجتمعات التعلم المهنية إجرائيًا بأنها "مجتمعات تقام على أساس مجموعة من المعلمين داخل سياق مجتمعي معين، تجمعهم أهدافًا مشتركة يسعون إلى تحقيقها رغبة في تحسين أدائهم؛ مما يسمح لهم العمل بشكل تعاوني وفاعل كي يتغلبوا على الصعوبات والتحديات التي تواجههم، وذلك عن طريق تبادل الخبرات فيما بينهم مع الاستعانة بأراء الخبراء والمتخصصين في المجال؛ مما ينعكس هذا على تحسين أدائهم وقدراتهم على اتخاذ القرار المناسب بشأن ما يواجهونه من صعوبات وتحديات؛ مما ينعكس هذا على تحسين أداء طلابهم."

#### ❖ أهمية مجتمعات التعلم المهنية:

أكد (البرنامج الوطني لتطوير المدارس بالسعودية، ٢٠١٥) أن هناك مميزات عند إقامة مجتمعات التعلم المهنية، هي:

١- أعضاء المجتمع المدرسي:

- زيادة سرعة استجابة المعلمين للمستجدات وتحديث معارفهم باستمرار.
- تعميق ممارسات التعلم من خلال تطبيق وتجريب استراتيجيات محددة في مواقف مختلفة.
- توليد الفرضيات الجديدة لتطوير العمل واختبارها.
- معالجة الفجوة في الأداء بين المشاركين وبعضهم.
- التخلص من أسوار العزلة بين أصحاب التخصص الواحد وبين التخصصات المختلفة.
- زيادة الرضا الوظيفي والإبداع في المهنة.
- توفير البيئة الداعمة والإسناد للمستجدين.

- تعرف الممارسات المتنوعة في البيئات المختلفة.

٢- المدرسة:

- مواجهة التحديات التي تعوق عمل المدرسة بفاعلية.

- معالجة المشكلات التي تتسبب في عرقلة تحقيق الأهداف.

- التحول إلى مؤسسة تعلم عال النوعية لجميع منسوبيها.

- توفير مصادر أكبر وأكثر تنوعاً.

٣- التنمية المهنية:

- تجعل التنمية المهنية أكثر فاعلية؛ حيث تبين أن المعلمين يكتسبون ٧٠% مما

يحتاجونه من خلال التجربة والممارسة في بيئة العمل.

- كما أنه يساعد على زيادة نسبة التفاعل الاجتماعي بين الأفراد وبعضهم.

- بينما يحصلون على ١٠% فقط من التنمية المهنية عن طريق التدريب العادي

والتعلم التقليدي.

❖ الأسس التي تركز إليها مجتمعات التعلم المهنية:

هناك عدد من الأسس التي تحتاجها مجتمعات التعلم المهنية التي تقام عليها لجعل

تلك المجتمعات تتسم بالاستمرارية حيث حددها لويس (2008) LOUISE بأنها:

✓ القيادة الموزعة: وهي تعني اللامركزية في الإدارة؛ أي عدم تمركز القرار في يد واحد فقط

بل تعتمد على القيادة في العمل بحيث تحث على العمل المشترك من أجل التطوير

والتحسين فالكل في مكانة يبدع.

✓ إدارة وتنسيق التعلم المهني: وهي إشعار المعلمين بالاستقلال الذاتي والقدرة على إدارة

المواقف واتخاذ القرارات المناسبة.

✓ تطوير الموارد الاجتماعية: فهي تركز على تطوير العلاقات الاجتماعية بين أفراد

المؤسسة الواحدة، وذلك عن طريق الثقة وتوطيد علاقات العمل الإيجابية كاحترام

المتبادل والمشاركة في حل المشكلات العامة.

✓ ديناميات الجماعة: السياسة الداخلية تؤثر على التغيير فكل مكان هناك تفاعل وعلاقات

بين الجماعة وطيدة مما يعمق فكرة PLC.

✓ إدارة الموارد الهيكلية: فهي تشمل على عدد من العناصر وهي:



- الوقت: كلما كان هناك وقت يتفق عليه الجميع لمناقشة ما يخصهم من قضايا بانتظام، كان هناك عمق في عملية التعلم وبناء لمجتمعات التعلم المهنية؛ مما يسمح للتطوير المهني والتنمية بين المعلمين لما يتناقشون عليه من قضايا وأمور تتعلق بهم.
  - المحادثات أو الحوارات: ويقصد بها قدرة المؤسسة التعليمية من عمل تعاون مثمر مع المؤسسات المجاورة لتعميق فكرة مجتمعات التعلم المهنية PLC والشراكة.
  - الدعم: كل ما كانت الجهات المسؤولة الخارجية كانت أم الداخلية داعمة لفكرة الشراكة، ومجتمعات التعلم كل ما كانت نتائجها إيجابية وفاعلة؛ مما يساعدهم في حل كثير من المشكلات التي تواجههم كما يساعد على تطور فكرة التعلم وتطبيقه؛ مما يسمح بتطوير وتحسين العمليات التعاونية.
  - الشراكات: فهي تسمح للمعلمين باتساع الرؤية وعقد تأملات فيما تم في المراحل السابقة، كما أنها تساعدهم على الاستفادة من خبرات الآخرين وتوسيع الأنشطة.
  - الشبكات: وهي التي تتم بين المعلمين مما تجعل من عملية التعلم عملية متطورة ولا تقف عند حد معين، فهي تسمح بالتحليل والتقييم والتجريب والتطوير؛ فهي عملية مستمرة، فمجتمع التعلم هو في أصله عملية اجتماعية لتحويل المعلومات إلى معرفة والمجتمعات الشبكية كذلك.
- كما أضاف ديفور (2004,2-6) DuFour عدد من الأسس والمبادئ التي تستند إليها فكرة مجتمعات التعلم المهنية:
- ١- ضمان تعلم الطلاب: تركز مجتمعات التعلم المهني على أن المهمة الأساسية للتعليم لا تقتصر فقط على تدريس الطلاب فقط، ولكنها تعتمد على ترسيخ فكرة التعلم وبقاء أثره بدلاً من الاهتمام بالتدريس فقط، ولضمان التأكيد على بقاء أثر التعلم للطلاب على المعلم أن يسأل نفسه عدد من الأسئلة كي يتم تفعيل مجتمعات التعلم المهنية وهي:
    - ما الذي نريد أن يتعلمه كل طالب؟
    - كيف ستعرف متى يتعلم كل طالب؟
    - ما الإجراء المتخذ في أثناء وجود صعوبة تواجه الطالب في التعلم؟

٢ - ثقافة التعاون: تُقام مجتمعات التعلم المهنية على ثقافة التعاون لتحقيق الأهداف المنشود لها فالتعاون ليس فقط على مستوى الطلاب، بل يبدأ من المعلمين من خلال عملهم مع بعضهم البعض لتحقيق هدفهم الجماعي وتعزيز الممارسات التعاونية، فإن هذا التعاون مع مجتمع المعلمين سينعكس على الطلاب؛ لذا فإن المعلم لابد وعليه أن يضع في عين الاعتبار كيف له أن ينشر ثقافة التعاون بين الطلاب داخل الصف الدراسي ويتم ذلك عن طريق تدعيم الاتي:

- المناخ الاجتماعي: ويتم ذلك بتعزيز العلاقات الاجتماعية بين الطلاب بعضهم البعض.

- تعزيز المجتمع المهني: العمل على التعاون القوي في مجتمعات التعلم المهنية بين الطلاب والمعلمين من أجل تحسين الممارسات والأداء.

- إزالة الحواجز من أجل تحقيق النجاح: محاولة تذليل الصعوبات ومحاولة إيجاد حلول لتحقيق الأهداف المنشودة.

٣- التركيز على النتائج: مجتمع التعلم المهني الموجه نحو النتائج ليس فقط يرحب بالبيانات، ولكنه يحول البيانات إلى معلومات مفيدة ذات صلة.

٤- العمل الجاد والالتزام: يتميز مجتمع التعلم المهني بالعمل الجاد المنظم وفق أهداف مسبقة يسعى أفرادها للالتزام بالأدوار المسندة إليهم لتحقيق الأهداف المرجوة.

وفي تقرير المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ (٢٠١٦) أشار إلى أن هناك متطلبات لإقامة مجتمعات التعلم المهنية وهي:

(١) ممارسات تأملية **Reflective Practices**: فمن الشائع في تلك المدارس أن يتأمل المعلمون ممارساتهم ويختبروا البدائل التعليمية، ويتم تعرف تأملاتهم وجهودهم البحثية من خلال اتجاههم نحو جمع مجموعة كبيرة من البيانات حول الفصل والمدرسة.

(٢) الموارد التنظيمية **Organizational Resources**: يتوافر في تلك المدارس موارد تكنولوجية ومنهجية ومكتبية مناسبة، وكذلك فرص عديدة للتنمية المهنية.

(٣) الاستمرارية **Currency**: يحرص العاملون في تلك المدارس على الاطلاع المستمر على أحدث البحوث في مجال التعليم والتعلم

- (٤) فرص التعلم Learning Opportunities: تتيح تلك المدارس فرصاً عديدة للتعلم أمام العاملين والطلاب والآباء، ويقوم المديرون بتنمية ثقافة تحث على التعلم.
- (٥) التدريس التفاعلي Interactive Teaching: يبحث المعلمون في تلك المدارس عن طرق لتحسين عمليتي التعليم والتعلم، ويتم ذلك بصورة جماعية.
- (٦) مشاركة المتعلم Learner Engagement: تتسم تلك المدارس بارتفاع مستوى مشاركة الطلاب معرفياً وسلوكياً وانفعالياً.
- (٧) بناء فرق تعلم Developing Learning Teams: يهتم المديرون والعاملون في تلك المدارس بتقدير العمل الجماعي، وحث الآخرين على القيام بأدوار قيادية.

#### ❖ خصائص مجتمعات التعلم المهنية:

- أوضح كينج (King 2016) في دراسة له أن مجتمعات التعلم المهنية لها خصائص تميزها عن غيرها من المجتمعات وهي:
- ١- التركيز الواضح على المشاركة: وتعني تعرف احتياجات المعلمين داخل مجتمعات التعلم المهنية من أجل تحديد احتياجاتهم والانطلاق من خلالها كي يسهل التعرف على التحديات التي تقابلهم ومحاولة تذليلها، وذلك من أجل تحسين ممارستهم ومشاركتهم الإيجابية.
  - ٢- التعلم النشط من خلال الإجراءات العملية: هنا يتم التركيز على الممارسات التي تتم بين أفراد مجتمع التعلم ورؤية العمليات التي تتم، هل يقومون بها بشكل جماعي منظم وفق لأهداف تم الإعداد لها مسبقاً ثم الوصول إلى الإجراءات (التنفيذ وصولاً إلى الإجراءات وجمع البيانات)، هل لكل فرد داخل مجتمعات التعلم دور واضح المعالم والمهام أم لا.
  - ٣- الملكية الجماعية: لكل عضو من أعضاء الفريق دور في العمل من خلاله دوره واختيار الأفكار كما فرض تصميم التعلم المهني للمعلمين، وتحسين الهياكل الموجودة بالفعل، وهل تلك المجتمعات تتبادل الآراء والأفكار كي تسعى لتحسين الممارسات والأداء، ويعتبرون أن ما ينتمون إليه من مجتمعات تعلم هي مشاركة وملكية جماعية لا بد من تنميتها وتبادل الخبرات فيها وتبادل التوقعات للارتقاء بالمستوي.

٤- مزيج مناسب من الشركاء: يضم كل فريق من المقاطعات ممثلين يمكنهم جلب وجهات نظر مختلفة للمشكلة وإيجاد الحلول مثل المسؤولين على مستوى المقاطعة، والمعلم، والمديرية، مدرب، أو الموجه في مواقفهم المختلفة فإن هذا يمكنه أن يساعد على التواصل وخلق فرص جديدة للتعلم المهني.

٥- الالتزام والدعم: لا بد بعد كل فترة من فترات العمل الالتقاء والتجمع لمناقشة ما تم في الفترة السابقة وما تم تحقيقه من إنجازات وما التحديات التي واجهتهم، وكيف تغلبوا عليها، وهنا يمكن للفرق تقديم الدعم والمشورة لبعضهم البعض فإن تلك التجمعات غير الرسمية تعطي طاقة للإنجاز كبيرة كما أنها تساعد على تذليل الصعوبات وتبادل الاهتمامات والحوارات المشتركة.

٦- هيكل فعال للحكم واتخاذ القرارات: وهنا يقاوم كل فريق أو مؤسسة بتبادل خبراتها مع غيرها من الفرق الأخرى كي يتم الاستفادة من الخبرات، وكيفية اتخاذ قرارات مناسبة مع الظروف الموجودة، وهذا يكفل التعاون ويدعم الثقة بين الفرق وبعضها، كما يساعد في إصدار أحكام أو اتخاذ قرارات مدروسة.

مما سبق يتضح أن تحويل المدارس إلى مجتمعات تعلم مهنية يعتمد - إلى حد كبير - على بناء قدرات القادة والأفراد العاملين بتلك المدارس، وتنمية معارفهم ومهاراتهم، ومن أبرز الممارسات التي تسهم في ذلك مشاركة جميع أفراد المجتمع المدرسي في العمل القيادي وصنع القرارات المدرسية، بالإضافة إلى مشاركة الطلاب والمتعلمين أنفسهم، والتركيز على التعلم الفردي والتنظيمي، والقيام بالأنشطة المختلفة من خلال العمل التعاوني، وبناء فرق العمل؛ مما يسمح بتحقيق الأهداف التي تسعى المؤسسة لتحقيقها وتحسين أداء المعلمين بها كما تمكنهم من صنع القرارات المختلفة مما يسمح بمواجهة التحديات وجعلها فرص يمكن الاستفادة منها.

### ثانياً: مهارات اتخاذ القرار

إن عملية اتخاذ القرار هي عملية مهمة في كل لحظة من حياتنا، فقد يمر الفرد في حياته اليومية بالعديد من المواقف التي تتطلب منه اتخاذ قرار أو أكثر؛ الأمر الذي يتطلب أن يكتسب الفرد عددًا من المهارات التي تساعد على صنع القرار المناسب للحدث؛ لذا سيتناول

هذا الجزء تعريف مهارات اتخاذ القرار، ومراحله، استراتيجياته التي تساعد المعلم على اتخاذ قرار سليم، خصائصه والعوامل التي تؤثر عليه.

#### ❖ تعريف مهارات اتخاذ القرار:

هناك العديد من التعريفات يمكن إيجازها فيما يلي:

أشار عادل النجدي (٢٠١٥) إلى أن اتخاذ القرار هو القدرة على اختيار أفضل البدائل المتاحة لحل مشكلة معينة، وذلك من خلال الدراسة المتعمقة وجمع المعلومات وفحصها وتحليلها ومعالجتها وتقويمها والمفاضلة بين عدد من البدائل المتاحة واختيار البدائل الأنسب لحل المشكلة وتحقيق المرجوة (عادل النجدي، ٢٠١٥، ٣٣).

عرفه المحسين (2017) Al-mehsin بأنه القدرة على اتخاذ قرار إيجابي جيد يحقق الأهداف المحددة بأقل تكلفة وفي الوقت المناسب.

وأشار ماير (2018) Meyer أن مهارات اتخاذ القرار هو اختيار أفضل حل من بين بدائل معينة فتعد عملية صنع القرار مثل تصنيف قضية ما وتبسيط الضوء على معيار القرار وصنع البدائل ودراستها، واختيار أفضل بديل مناسب وتطبيق البدائل وتقييم فاعلية القرار. كما أوضح عبد الله الزهراني (٢٠١٩) بأن اتخاذ القرار هي تلك العملية العقلية التي يقوم بها المتعلم لاختيار أفضل وأحسن البدائل أو الحلول المتاحة أمام موقف معين من أجل الوصول إلى تحقيق الهدف المنشود، والحل المناسب (عبد الله الزهراني، ٢٠١٩، ٦٥٢، ٦٥١).

ويمكن تعرف مهارات اتخاذ القرار إجرائيا بأنها: هي مجموعة من العمليات العقلية التي يقوم بها المعلم لتحويل ما يواجهه من تحديات إلى فرص يمكن الاستفادة منها، حيث يحتاج إلى عدد من المهارات وهي الاعتراف بمتطلبات القرار، تشخيص وتحليل الأسباب، صياغة البدائل، اتخاذ القرار المناسب، تقييم القرار.

#### ❖ مراحل عملية اتخاذ القرار:

ذكر صادف (2019) Sadaf أن عملية اتخاذ القرار كي تتم لابد وأن تمر بسبع مراحل، هي:

- ١- تحديد المشكلة: فعلمية صنع القرار تبدأ بتحديد المشكلة التي تحتاج إلى حل.
- ٢- تحليل المشكلة: ويتم فحص المسألة المطروحة على النحو المناسب وتبسيط الاستراتيجيات ذات الصلة المتعلقة بالمسألة لتنفيذها في المراحل اللاحقة في صنع القرار.

٣- تطوير البدائل: ويتم فيها تطوير للبدائل المطروحة من قبل الباحث حتى يتمكن من الاعتماد عليها في إيجاد حلول للمشكلة المطروحة، والانتقال لبدائل أخرى في حالة إثبات عدم جدوى أي بديل منها يتم الانتقال للبديل الاخر.

٤- تقسيم البدائل: وكما أن إيجاد البدائل مهم في اتخاذ القرار فإن تحليل تلك البدائل لا تقل أهمية عن إيجادها فهذا لا يتم إلا إذا تم تحليل البدائل كي تستطيع تحقيق الأهداف المرجوة.

٥- تحديد بديل: عندما يحين الوقت لاختيار بديل واحد يجب أن تمتلك التخمين الأكاديمي أو الشعور المطلوب لاختيار أفضل من بين البدائل المتاحة.

٦- تنفيذ القرار: القرار ليس واضحًا طالما لم يتم تنفيذه في العمل وتحقيق النتائج المطلوبة ، لذا فالتواصل الفعال من المعنيين مطلوب لاتخاذ القرار إلى نهايته الطبيعية، ويتعين إشراك الموظفين الملتمزين والمعنيين في هذه العملية.

٧- متابعة النتائج والتحقق منها: الخطوة الأكثر أهمية هي نشاط المتابعة، ففي الغالب لا تعطي هذه الخطوة الاهتمام المناسب والنتائج لا تستمر لفترة أطول، وفي تلك الخطوة يمكن تعديل القرار الخاطئ نحو القرار الأصوب عند متابعة النتائج.

#### ❖ استراتيجيات اتخاذ القرار:

ذكر عادل النجدي (٢٠١٥) أن هناك العديد من الاستراتيجيات التي يمكن لمتخذي القرار أن ينفذوا القرار بموجبها في ضوء الأهداف والمعلومات المتوفرة، ويذكر منها:

١- استراتيجية المناقشات غير الرسمية: تستخدم هذه الاستراتيجية بهدف معرفة المميزات والعيوب الخاصة بكل قرار سيتم اتخاذه.

٢- استراتيجية إثارة الأفكار والعصف الذهني: لمعرفة أي الخيارات يبدو أكثر عملية من الخيارات الأخرى تستخدم استراتيجية العصف الذهني، والهدف منها العمل على توليد أكبر عدد ممكن من البدائل والخيارات.

٣- استراتيجية الاستبعاد: وفي هذه الاستراتيجية يتم استبعاد البدائل غير العملية وبالتالي العمل على تقليل القائمة الكبيرة من البدائل التي يمكن توليدها لحل المشكلة واتخاذ القرار.

- ٤- استراتيجية التقييم في ضوء الأهداف: ويتم ذلك من خلال توظيف هذه الاستراتيجية عن طريق مراجعة الخيارات المتبقية في القائمة وتقييمها في ضوء الأهداف المراد تحقيقها.
  - ٥- استراتيجية الترتيب من حيث الأولوية: حيث ترتب الحلول استناداً إلى جملة من المعايير منها الأفضل والأقرب لحل المشكلة.
  - ٦- استراتيجية الدمج بين خيارين أو أكثر: قد يحدث أحياناً أن عنصرين أو أكثر من البدائل المتاحة لا تتعارض مع بعضها، وقد تحمل بعضها؛ لذا يمكن دمجها واستخدامها معاً ولحل المشكلة ولتحقيق الهدف.
  - ٧- استراتيجية مصفوفة المعايير: وهي مخطط يشتمل على الحلول البديلة والمعايير التي يتم بها تقييم هذه الحلول وهذه العملية يقوم فقط بتقييم عملية التقييم المعقدة إلى مجموعة من الأحكام الصغيرة.
  - ٨- استراتيجية وضع قرارك في العمل: في هذه الخطوة يأخذ القرار من جراه للتنفيذ بعد أن تتم اختياره بعناية من بين مجموعة من البدائل المطروحة.
- ❖ خصائص (سمات) عملية اتخاذ القرار:

ذكر مجدي عزيز إبراهيم (٢٠٠٢، ١٨٢٩، ١٨٣٠) أن عملية اتخاذ القرار تتسم بأنها عملية:

- أ- تقوم على الجهود الجماعية المشتركة.
- ب- تتصف بالعمومية والشمول من حيث أنواع القرارات، وأساليب اتخاذها.
- ج- ديناميكية مستمرة تنتقل من مرحلة إلى أخرى وصولاً إلى الهدف المنشود محل القرار.
- د- مفيدة وتتسم بالبطء أحياناً، نظراً لكون متخذ القرار يخضع لقيود متعددة.
- هـ- صعبة ومعقدة؛ حيث تتضمن مهارات وأنشطة وقدرات متعددة في إنجازها.
- و- تتأثر بعوامل اجتماعية نابذة من بيئة القرار.
- ي- قد تستغرق وقتاً طويلاً بسبب تعقد المشكلة محل القرار أو بسبب ما يتطلبه حلها من جميع المعلومات، والبيانات، وتقييمها.

❖ العوامل المؤثرة على اتخاذ القرار:

أشارت دراسة كل من: (هناء مندوه، ٧٧، ٢٠١٠)، (زينب عبد الله، ٦٦، ٢٠١٢)، (مرفت عويس، ٢٠١٩) أن عملية اتخاذ القرار تتوقف على مجموعة من العوامل التالية:

- ١- المجتمع الذي يعيش فيه: تؤثر قيم ومعايير المجتمع في نوعية القرارات التي يختارها الفرد، كما أن الفرد يخضع في اتخاذ قراراته لمعايير وقيم الجماعة الفرعية التي ينتمي إليها سواء كانت الأسرة أو جماعة العمل أو جماعة الأصدقاء.
- ٢- سمات الشخصية: يختلف الأفراد في أساليب اتخاذ القرار، كما أن الفرد الواحد يختلف في أساليب اتخاذ القرار حسب الموقف.
- ٣- جنس الفرد: إن لجنس الفرد متخذ القرار أثره على نوع القرار الذي يتخذه حيث أن ثقافة المجتمع تحدد الدور الذي لا يتعارض مع دوره الاجتماعي الذي تقره قيم ومعايير المجتمع.
- ٤- أثر الخبرة في قرارات الفرد: باعتبار قرارات الفرد على أساس النضج والخبرة، وتكون قرارات الفرد وإنجازاته.
- ٥- العوامل النفسية: تؤثر العوامل النفسية في اتخاذ القرار، فإزالة التوتر النفسي والاضطراب والحيرة والتردد لها تأثير كبير في إنجاز العمل، وتحقيق الأهداف، والطموحات، والآمال التي يسعى إليها الفرد.
- ٦- الزمن المتاح لاتخاذ القرار: يشكل عنصر الزمن عاملاً أساسياً في بلورة القرار، فإذا أتيح للفرد وقت كاف لاتخاذ القرار، فإن قراره على الأغلب سيكون أكثر رشداً، لأنه في هذه الحالة يستطيع أن يحدد أهداف أوضح، وأن يجمع بيانات كافية من مصادر عديدة. بعد انتهاء الباحثة من عرض المحور الخاص بمهارات اتخاذ القرار تم استخلاص قائمة بمهارات اتخاذ القرار، وعرضها على الخبراء والمتخصصين في مجال المناهج وطرق التدريس، ومن ثم التوصل إلى قائمة نهائية بتلك المهارات.

### ثالثاً: الاتجاه نحو العمل التعاوني

سيتناول هذا المحور الاتجاه نحو العمل التعاوني ويضم تعريفه، وخصائصه، وأهميته، ومتطلباته، ومقومات نجاحه، والمبادئ التي يقوم عليها، والمعوقات التي يمكن تلافيها عند العمل التعاوني لإنجاز المهام المطلوبة وسيتم عرض تلك النقاط بالتفصيل في هذا الجزء يُعد التعلم التعاوني أحد أهم الطرق التدريسية التي تؤكد على الجوانب الاجتماعية والإنسانية بين الطلاب؛ لتحقيق أهداف تعاونيه من خلال إشراك الطلاب داخل حجرة الصف، فهي خير وسيلة للحصول على التفاعل الإيجابي؛ فضلاً عن أنه أداة ناقلة للعلم والمعرفة



بواسطة الطالب، فقد ذكر جون ديوي عام ١٩١٦ حينما تحدث في كتابه " الديمقراطية والتربية Democracy and Education" ذكر أن حجرة الدراسة يجب أن تعكس ما يجري في المجتمع، وأن تعمل كمختبر لتعلم الحياة اليومية فقد اقتضى فكر جون ديوي أن يوفر المدرسون في صفوفهم وبيئاتهم التعليمية نظامًا اجتماعيًا، وعمليات علمية، وأن يثير دوافع الطلاب إلى التعلم متعاونين؛ ولينظروا في المشكلات الاجتماعية اليومية واهتمامهم بالتعلم في مجموعات صغيرة لحل المشكلات، وأن يتعلمون في ما بينهم من خلال تفاعلهم مع بعضهم وكي يتم نشر العمل التعاوني والعمل به داخل حجرات الدراسة مع الطلاب كان لابد من إكساب المعلمين الاتجاه نحو العمل التعاوني كي يدربوا طلابهم عليه داخل حجرات الدراسة.

#### ❖ تعريف الاتجاه نحو العمل التعاوني.

أشار يوسف حسين أن الاتجاه نحو العمل التعاوني هو محصلة الاستجابات التي يبدأها الطالب نحو تعاونه مع زملائه في الفصل خلال وقت الحصة الدراسية بالتأكيد أو الرفض، أو القبول أو الاعتراض، ويعبر عنه بمجموع استجاباته على مقياس الاتجاه نحو العمل التعاوني (يوسف حسين عبيد، ٤٠٨، ٢٠١٤).

كما أوضح هيراندز Hernandez أن العمل التعاوني هو جهد متبادل لتخطيط وتنفيذ وتقييم البرنامج التعليمي لأحد الطلاب بالتعاون مع المعلم (Hernandez, 2013).

كما ذكر أحمد السديري أن العمل التعاوني هو مجموعة من الأفراد يتميزون بوجود مهارات متكاملة فيما بينهم، وأفراد الفريق يجمعهم أهداف مشتركة وغرض واحد؛ بالإضافة إلى وجود استراتيجية عمل مشتركة للعمل فيما بينهم (أحمد السديري، ١١، ٢٠١٠).

ويمكن تعريف الاتجاه نحو العمل التعاوني إجرائيًا بأنه: قدرة المعلمين على وضع خطة عمل مشتركة من أجل التعاون والتواصل الجيد فيما بينهم، والعمل كفريق كل يكمل الآخر، وذلك لتحقيق الأهداف المرجوة من أجل مشاركة الخبرات وتحسين الأداء وذلك وفق للإمكانيات المتاحة.

#### ❖ خصائص العمل التعاوني:

اتفق كل من (Gudi (2017) & Hernandez (2013)، أن هناك عددًا من الخصائص التي تميز العمل التعاوني، ويمكن إيجازها في النقاط التالية:

١- التوجهات والاستعداد لمهنة التعليم: ينضم الأفراد إلى مهنة التعليم بخلفيات ومواقف ومعتقدات قوية عن التعليم والتعلم والتي تؤثر بشكل كبير على تعاملهم مع أي جهد تعاوني تعليمي.

٢- الكفاءة المهنية: أحد المبادئ الأساسية للعمل التعاوني في مجال التعليم هو أن يدمج المهنيين خبراتهم داخل المدرسة من أجل خلق العديد من الفرص لطلابهم.

٣- القدرة على التواصل: أشار الباحثون الذين تناولوا العمل التعاوني في دراساتهم بأن هناك قيمة عالية لبناء العلاقات بين الأشخاص أثناء المواقف الإيجابية التي تحدث أثناء العمل التعاوني.

٤- تحديد الموقف الحالي والقدرة التنظيمية: بالإضافة إلى تأثير المواقف والمعتقدات الشخصية للمهنيين على العمل التعاوني؛ فإن المجموعات الكبرى داخل المنظمات الضخمة لها أثر كبير على تطوير العمل التعاوني من خلال استخدامهم لمختلف الوسائل والأساليب.

ومما سبق، يمكن الاستنتاج أن المعلمين ليسوا أفراداً منعزلين عن واقع وطبيعة مجتمعاتهم بل هناك علاقة تأثير وتأثر مع المجتمع المحيط بهم من زملائهم في المهنة، والخبراء في التخصص، ومن طلابه، فإن هذا التعاون يخلق جواً من التواصل الفاعل بين المعلمين وبعضهم وبين المعلمين والطلاب، والطلاب وبعضهم مما يجعل من عملية التعلم متعة حقيقية وبيئة خصبة للتفاعل والتواصل والإنتاجية.

#### ❖ أهمية تعزيز الاتجاه نحو العمل التعاوني:

إن تعزيز اتجاهات المعلمين نحو العمل التعاوني له أهمية كبيرة ذكرها كل من (2014) Bareerah (2017) Gudi ، نواف بنت علي (٢٠١٩) ويمكن إجمالها في النقاط التالية:

١- يجعل من المعلم شخصاً متفاعلاً مع المحيطين به من زملائه، كما يعزز لديه كونه كائن اجتماعي تعاوني؛ فهو ينتقل من التعاون إلى التنافس بعد فترة مما يخلق جو تنافسي، ويساعده على إقامة وسائل وقنوات اتصال بينه وبين زملائه في بيئة العمل.

٢- قد تضم بيئة العمل من خلفيات معرفية مختلفة وخبرات متنوعة، بينما يأتي هذا التعاون كي يجمعهم نحو هدف مشترك يسعون لتحقيقه بالرغم من اختلافاتهم، ويتم ذلك عن طريق تحملهم للمسؤولية.

٣- يسمح اتجاه المعلم نحو العمل التعاوني باكتساب ما يلي:

- رؤية المواقف والتحديات من وجهة نظر مختلفة نظرًا لاختلاف الآراء ومحاولة اختيار الرأي الأنسب والمناسب.
- يجعل من عرضك للمناهج الدراسية التي تقوم بتدريسها لطلابك متعة ورؤية جديدة في عرضك لها بعيدًا عن الملل والرتابة.
- يزود الانتماء لمجموعة العمل عن طريق التركيز على هدف مشترك يسعون لتحقيقه.
- ينمي لديهم تحمل المسؤولية والدافعية للإنجاز.
- يساعد على تقوية العلاقات والاتصال بين الزملاء بعضهم البعض.
- يسهم في تلبية العديد من الظروف النفسية للفرد لانضمامه لمجموعة عمل متعاونة ومتوافقة.
- يعزز المهارات الاجتماعية وتعزيز مفهوم نقد الفكرة وليس الشخص، ربط التعلم الحالي بالسابق، تعزيز المناقشة بأصوات هادئة، إعطاء التوجيه لعمل المجموعة، التشجيع على المشاركة.

#### ❖ متطلبات العمل التعاوني:

فقد أكد جايدي (2017) Gudi بأن الاتجاه نحو العمل التعاوني يحتاج إلى متطلبات كي تتسم بيئة العمل بالدعم الاجتماعي وروح الفريق، وذلك عن طريق تحقيق ما يلي:

- التخطيط الجيد للمهام المراد إنجازها.
- خلق تكافؤ الفرص بين الزملاء.
- تقسيم المجموعات بما يتناسب مع المهام المطلوب إتمامها بما يتوافق مع كل معلم وإمكاناته.
- تنظيم بيئة العمل التعاوني ووضع قواعد للعمل لاستثمار الوقت.
- وضع معايير واضحة لتقييم الأداء.

- التشجيع المستمر بين الزملاء في العمل.
- حل المشكلات إذا وجدت ومتابعة خطة العمل بالمجموعات وتوجيههم وإرشادهم للعمل على تحقيق الأهداف المرجوة.
- تقديم التعزيز المناسب للعمل المنجز من أجل التحفيز على الإنجاز.
- ومما سبق لابد من خلق جو تعاوني بين المعلمين داخل المؤسسات التعليمية وتحفيزهم على الإنجاز والاتجاه الإيجابي نحو العمل التعاوني فيما بينهم ويجعلهم أكثر تعاوناً وإنجازاً للمهام المطلوبة بهمة وكفاءة مطلوبة وأداء متميز.

#### ❖ مقومات نجاح العمل التعاوني:

يذكر ميشيل(2012) Micheal أنه لنجاح أي عمل تعاوني لابد من توافر بعض المقومات بين أعضاء الفريق وتتضح فيما يلي:

- الاتصال الجيد والمتبادل بين أعضاء الفريق.
- شعور جميع أعضاء الفريق بالمسؤولية الفردية والجماعية.
- شعور كل عضو بأنه أنجز المهام الموكلة إليه بنجاح.
- الاستجابة والحساسية لاحتياجات الآخرين.
- توزيع المهام على أعضاء الفريق بطريقة تتناسب وتلائم قدرات كل عضو.
- النقد البناء من خلال التعرف على نقاط القوة والضعف لجميع أعضاء الفريق.
- التعاون المثمر بين أعضاء الفريق الذي يتم فيها تبادل الأفكار الجديدة والتكاملية.

#### ❖ المبادئ التي يستند إليها العمل التعاوني الناجح:

هناك عدد من المبادئ والأسس التي يقوم على أساسها العمل التعاوني الناجح، فقد أشار كل من رباجي (2018) Rabgay، ميسلش (2009, 19:21) McLeish إلى تلك الأسس والمبادئ التي يركز عليها العمل التعاوني، وهي:

- ١- الترابط الإيجابي: يقصد بها تصديق الطلاب بارتباطهم داخل المجموعة التي ينتمون إليها؛ حيث إن الفرد لا يمكن أن ينجح بمفرده بل عليه الترابط مع زملائه؛ لأن نجاحه مرتبط بزملائه، وهذا يتطلب وجود هدف مشترك فيما بينهم.
- ولتفعيل الترابط الإيجابي بين المجموعات لابد من وجود:
  - هدف مشترك فيما بينهم.

- تقسيم الأدوار.
- الاتفاق على رأي أو إجابة تعبر عن رأي المجموعة.
- كل عضو من أعضاء المجموعة يستطيع تفسير الجواب ومحدد مسؤوليات مسنده إليه.
- ٢- التفاعل التحفيزي وجهًا لوجه: فالفاعل المتبادل بين أفراد المجموعة يكسبهم الانتماء فيما بينهم؛ والتفاعل من حيث التشجيع وردود الفعل وتبادل المعلومات والأفكار والمواد يقوي العلاقة بين أفراد المجموعة، ويخلق الاتجاه الإيجابي نحو العمل التعاوني ويعزز الشعور بالآخر.
- ٣- المساءلة الفردية: مجموعات العمل التعاوني تجعل كل فرد أقوى في حد ذاته، والقوة تأتي من قيام كل فرد داخل المجموعة بالعمل المكلف به؛ فلا بد عند توزيع المهام على كل فرد من أفراد المجموعة أن تتلاءم مع إمكانياته وقدراته، كما أن المجموعة تحتاج إلى معرفة من يحتاج إلى مزيد من المساعدة في إكمال المهمة حتى يتم إنجاز المهمة على أكمل وجه، كما يأتي دور المعلم هنا بالتأكد من وصول المعلومة لكل فرد من أفراد المجموعة كي يتضمن مشاركة كل أفراد المجموعة في إنجاز المهام المكلفين بها.
- ٤- مهارات الأشخاص والمجموعات الصغيرة: ذكر جونسون أن نجاح مجموعة العمل التعاوني تعتمد على عدد من المهارات الموجودة داخل أفراد المجموعة مثل (القيادة، صنع القرار، بناء الثقة، التواصل الفعال، إدارة الصراعات) هذه المهارات يجب أن تدرس تمامًا وبصورة متعمدة، كما هو الحال في المهارات الأكاديمية، وخاصة عندما يكون هناك طلاب لا تعمل بشكل تعاوني داخل مجموعاتهم.
- ٥- معالجة المجموعة للأفكار: للمعلم أدوار عديدة في أثناء العمل التعاوني الذي يتم في بيئة الصف، ويتم ذلك عن طريق متابعة عمل المجموعات في تحقيق أهدافهم والمهام المكلفين بها، والحفاظ على علاقات عمل فاعلة، يتم ذلك من خلال وصف المجموعات لإجراءات ما تم إنجازه، وتوصيف دور كل عضو من أعضاء المجموعة، كما يقوم المعلم باتخاذ القرارات اللازمة حول ما يجب الاستمرار فيه، وما هو يحتاج للتغير، وما هو يحتاج للمعالجة المناسبة للتمكن من التعلم.

فهنا يأتي دور المعلمين في متابعة التعاون بين زملائهم في العمل وانعكاس هذا التعاون علي طلابهم في أثناء متابعتهم لهم ولإنجازاتهم داخل الصفوف، ومعالجة الأمور والمشكلات مع إعطاء الوقت الكاف لمشاركة الطلاب في المجموعات وتنمية الاتجاه الإيجابي نحو العمل التعاوني لضمان التفاعل المستمر.

#### ❖ معوقات العمل التعاوني داخل مجموعات العمل:

يشير دوني (2011,4) Donne إلى وجود بعض العوامل التي يمكن أن تقف عائقًا

أمام نجاح العمل التعاوني وهي:

- عدم قيام أحد أعضاء الفريق بالمسئولية الفردية المكلف بها ووضعها على عاتق الآخرين.

- قيام أحد الأعضاء بكل المهام محاولاً تأديتها بنفسه.

- الشعور بالأنانية، واهتمام كل عضو من أعضاء الفريق بعمله مع إهمال باقي أعضاء الفريق.

- عدم مراعاة احتياجات كل أعضاء الفريق.

- عدم توافق الأفراد ذوي المهارات المختلفة على نطاق واسع.

- غياب التدريب الكافي لأعضاء الفريق لتنمية سلوكيات العمل التعاوني.

كما أشار ماك ليش (2009, 17,18) McLeish بأن هناك مخاوفًا قد تعوق

العمل التعاوني داخل المجموعات، وهي:

- قيام شخص واحد بإنجاز كل المهام الموكلة للمجموعة.

- إعطاء درجة للمجموعة وتعميم تلك الدرجة على أفراد المجموعة.

- أن ما يقوم به الفرد أفضل مما يقوم به المجموعة.

- عدم ثقتهم في التعلم الجماعي واعتقادهم أن تعلم الفرد بصورة فردية أفضل والتحصيـل بيـكون أكـثر وأفضـل من العمل الجماعي.

ومن هنا لابد من مراعاة تلك المعوقات لتفاديها أثناء تشكيل أي مجموعات عمل

تعاوني؛ حتي يتم تحقيق الأهداف التي اجتمعوا عليها، وإظهار المجموعة في صورة متعاونة حقيقه وليست صورة زائفه.

❖ عناصر لتقييم العمل التعاوني داخل المجموعات:

يذكر دوان (2019) Doan العناصر التي من خلالها يسهل تقييم العمل التعاوني

وذلك من خلال:

١- الوقت: ويتم ذلك عن طريق وضع الطلاب للجدول الزمني للمهام، والتخطيط لها، وإدارة الوقت بكفاءة.

٢- الجهد: يقصد به قدرة الطلاب على الحفاظ على جهودهم والاهتمام بالمهام المكلفين بها والالتزام بها.

٣- تعلم الأقران: يتعلق بمقدار تعاون الطلاب ومساعدتهم لبعضهم البعض لفهم المعرفة الجديدة.

٤- المساعدة في البحث: يشير إلى البحث عن دعم من الأقران أو توجيه مساعده للزملاء.

٥- التنظيم الذاتي للمعرفة: يشير إلى الوعي والمعرفة والسيطرة على الإدراك.

٦- تنظيم العناصر: وفيها يختار الطلاب المعلومات المناسبة ويربطون بين ما تعلموه وما سيتم تعلمه.

بعد الانتهاء من الجزء الخاص بالاتجاه نحو العمل التعاوني تم استخلاص الأبعاد التي سيتم بناء المقياس في ضوءها.

ومن ثم، نجد هناك علاقة بين مجتمعات التعلم المهنية وبين مهارات اتخاذ القرار والاتجاه نحو العمل التعاوني؛ فلا يمكن الارتقاء بالمؤسسات التعليمية إلا ببناء مجتمعات تعلم يسعى كل فرد فيها إلى المشاركة والتواصل بما لديه من معلومات ومعرفة وخبرة من أجل تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية التي ينتمي إليها، مما ينعكس هذا على الارتقاء بمعلميها وطلابها؛ ولا يمكن تحقيق هذا إلا بامتلاك المعلمين لكيفية العمل في مجموعات تركز في أساسها على التعاون والمناقشة والحوار فيما يخص اهتماماتهم، ومعارفهم، والقضايا التي يتم النقاش حولها، والتي تُعد محور الاهتمام، إلى أن يتوصلوا إلى القرارات المناسبة التي يتم الاتفاق عليها تجاه القضايا محو النقاش.

كما أن العلاقة تمتد بين مجتمعات التعلم المهنية ومعلمي مادة الفلسفة، وذلك على اعتبار أن مادة الفلسفة تسعى في أهدافها إلى تنمية التعاون بين

الطلاب وبعضهم، وتنمية مهارات التفكير بأنواعه لدي الطلاب الدراسين لها؛ كما مادة الفلسفة تركز في أهدافها علي تنمية وعي الطلاب نحو القضايا المعاصرة ، وحرصها علي أن يكون فرد فاعل في المجتمع يسعى لتطوير ذاته، وتنمية قدراته من أجل مواكبة العصر الذي يعيش فيه، ومن ثم لجئ البحث الحالي إلي بناء برنامج قائم علي مجتمعات التعلم المهنية لتنمية مهارات اتخاذ القرار والاتجاه نحو العمل التعاوني لدي معلمي مادة الفلسفة.

### إجراءات البحث

يتناول هذا الجزء الخطوات التفصيلية لإجراءات البحث التي تبدأ بتحديد مهارات اتخاذ القرار الواجب تنميتها لدى معلمي مادة الفلسفة، وتحديد أبعاد الاتجاه نحو العمل التعاوني لمعلمي مادة الفلسفة، ثم وضع الإطار العام للبرنامج المقترح، بالإضافة إلى إعداد أداتي البحث، وهما: اختبار لمهارات اتخاذ القرار، ومقياس الاتجاه نحو العمل التعاوني، ثم اختيار مجموعة البحث، وتطبيق الأدوات عليهم لاستخراج النتائج وصولاً إلى التوصيات والمقترحات.

#### ١ - إعداد قائمة بمهارات اتخاذ القرار الواجب تنميتها لدى معلمي مادة الفلسفة.

للإجابة عن السؤال الأول من أسئلة البحث، وهو " ما مهارات اتخاذ القرار الواجب تنميتها لدى معلمي مادة الفلسفة؟ تم إعداد قائمة بمهارات اتخاذ القرار، وذلك وفقاً للخطوات التالية

أ. الهدف من إعداد القائمة : تحديد أهم المهارات الواجب تنميتها لدى معلمي مادة الفلسفة.

ب. مصادر اشتقاق القائمة : اعتمد في بناء هذه القائمة على عدد من المصادر، تمثلت في:

- الدراسات والبحوث السابقة والأدبيات التي تناولت مهارات اتخاذ القرار.
- الاتجاهات العالمية الحديثة في مجال الفلسفة المتعلقة بمجتمعات التعلم المهنية وعلاقتها بمهارات اتخاذ القرار.
- طبيعة معلمي مادة الفلسفة في أثناء الخدمة وخصائصهم.
- آراء الخبراء والمتخصصين.

وفي ضوء العناصر السابقة، وُضعت قائمة مبدئية بمهارات اتخاذ القرار، وعُرضت على السادة المحكمين<sup>٢</sup>، وتم تعديل القائمة في ضوء توصياتهم، ثم التوصل إلي القائمة النهائية

<sup>٢</sup> ملحق (١) قائمة بأسماء السادة المحكمين على أدوات البحث



لمهارات اتخاذ القرار الواجب<sup>٣</sup> تنميتها لدى معلمي مادة الفلسفة، وقد اشتملت علي(٥) مهارات رئيسية، و(١٣) مهارة فرعية، وبهذا فقد أُجيب عن السؤال الأول من أسئلة البحث.

ج- تحديد أبعاد الاتجاه نحو العمل التعاوني الواجب تنميتها لدى معلمي مادة الفلسفة:

للإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة البحث، وهو " ما أبعاد الاتجاه نحو العمل التعاوني

الواجب تنميتها لدى معلمي مادة الفلسفة؟ تم تحديد الأبعاد وذلك وفقاً للخطوات التالية:

أ- الهدف من إعداد القائمة: تحديد أبعاد الاتجاه نحو العمل التعاوني الواجب تنميتها لدى معلمي مادة الفلسفة.

ب- مصادر اشتقاق الأبعاد: أعتمد في بناء هذه القائمة على عدد من المصادر تمثلت في:

- الدراسات والبحوث السابقة والأدبيات التي تناولت الاتجاه نحو العمل التعاوني.
- الاتجاهات العالمية الحديثة في مجال الفلسفة المتعلقة بمجتمعات التعلم المهنية، وعلاقتها بالاتجاه نحو العمل التعاوني.
- آراء الخبراء والمتخصصين.

وفي ضوء العناصر السابقة وُضعت قائمة مبدئية لأبعاد الاتجاه نحو العمل التعاوني، وعرضت علي السادة المحكمين<sup>٤</sup> ، وُعدلت القائمة في ضوء توصياتهم، ثم التوصل إلي القائمة النهائية للأبعاد الواجب تنميتها لدى معلمي مادة الفلسفة، وقد اشتملت علي(٤) أبعاد، كما وُضع تعريف إجرائي لكل بُعد ، وبهذا فقد أُجيب عن السؤال الثاني من أسئلة البحث<sup>٥</sup>.

٢ - بناء البرنامج المقترح القائم على مجتمعات التعلم المهنية (PLC) لمعلمي مادة الفلسفة،

والذي استند في بنائه إلى عدد من المنطلقات الفكرية يمكن إيجازها فيما يلي:

أ- مراعاة الاتجاهات الحديثة في برامج تدريب المعلمين في ضوء مجتمعات التعلم المهنية.

ب- الحرص على تنمية مهارات اتخاذ القرار من خلال الأنشطة المختلفة التي يمارسها المعلمين في البرنامج.

ج- التنوع في أسلوب تقديم المحتوى بما يجذب انتباه المعلمين ويتناسب مع احتياجاتهم واتجاهاتهم ومتطلباتهم.

<sup>٣</sup> ملحق (٣) قائمة بمهارات اتخاذ القرار الواجب لدي معلمي مادة الفلسفة.

<sup>٤</sup> ملحق (١) قائمة بأسماء السادة المحكمين على أدوات البحث.

<sup>٥</sup> ملحق (٥) مقياس الاتجاه نحو العمل التعاوني.

د- ربط الموضوعات المتضمنة بالبرنامج بما يحتاجه المعلمين مما يساعدهم على بناء مجتمعات التعلم المهنية بصورتها الصحيحة.

هـ- استخدام طرق واستراتيجيات تدريسية متنوعة تسهم في تعزيز مهارات اتخاذ القرار لدى المعلمين، وترشدهم نحو التحلي بها في المواقف اليومية التي تحدث لهم مع زملائهم وطلابهم.

و- دمج عدد من المشروعات والتكليفات والأنشطة التي تسهم في تعزيز وتنمية الاتجاه نحو التعلم التعاوني لدى المعلمين.

ز- ممارسة عملية التقويم المستمر أثناء دراسة البرنامج، وبعد الانتهاء منه.

ح- استخدام أدوات تقويم موضوعية تتسم بدرجة عالية من الصدق والثبات لقياس فاعلية البرنامج المقترح لتنمية مهارات اتخاذ القرار والاتجاه نحو العمل التعاوني.

#### • فلسفة البرنامج المقترح.

تنطلق فلسفة البرنامج وفق للاتجاهات التربوية الحديثة التي تدعو إلى التركيز على مجتمعات التعلم المهنية (PLC) وفيها يتم التأكيد على ضرورة الاهتمام بالمجتمع المهني للمعلم الذي يدعم التواصل والتعاون فيما بينهم من أجل تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية والارتقاء بها؛ مما ينعكس هذا على المعلم بتطوير أدائه وتنمية مهاراته، وعلى طلابه بتنمية مهاراتهم وزيادة التحصيل لديهم، وهذا ما تركز عليه فلسفة مجتمعات التعلم المهنية.

#### • الأسس التي أعتد عليها التصور المقترح للبرنامج:

استند تصور البرنامج المقترح إلى عدد من الأسس التي تم مراعاتها عند إعداده، وهي:

أ- نتائج وتوصيات البحوث والدراسات السابقة في مجال البرامج التدريبية للمعلم في أثناء الخدمة والتي ركزت على مجتمعات التعلم المهنية.

ب- الاتجاهات الحديثة في البرامج التدريبية للمعلم في أثناء الخدمة.

#### • خطوات بناء البرنامج المقترح:

تم وضع تصور عام لبرنامج قائم على مجتمعات التعلم المهنية لمعلمي مادة الفلسفة،

وذلك من خلال مراعاة عدد من العناصر، وهي:

- أ. تحديد الهدف العام للبرنامج المقترح: والذي تمثل في:  
تنمية مهارات اتخاذ القرار والاتجاه نحو العمل التعاوني لدى معلمي مادة الفلسفة.
- ب. وضع الإطار العام للبرنامج المقترح لتشمل علي:
- تحديد عنوان البرنامج: مجتمعات التعلم المهنية (PLC) وتعزيز أدوار المعلم.
  - وصف البرنامج: والذي يتكون من أربع موضوعات تتناول ما يلي:
    - الموضوع الأول: مقدمة عن مجتمعات التعلم المهنية.
    - الموضوع الثاني: المعلم الرقمي في عصر التكنولوجيا.
    - الموضوع الثالث: الإرشاد والتوجيه أساس بناء مجتمعات التعلم.
    - الموضوع الرابع: بناء فرق العمل داخل المؤسسة التعليمية.
    - تحديد الأهداف العامة للتصور المقترح.
    - وضع جدول عام للبرنامج يضم موضوعاته.
- إعداد موضوعات البرنامج:
- تم إعداد موضوعات البرنامج وفق لعدد من الخطوات تمثلت في الآتي:
- اختيار الموضوعات التجريبية ومدى ارتباطها بمعلمي مادة الفلسفة التي تساعدهم على كيفية بناء مجتمعات التعلم المهنية في مدارسهم مع زملائهم في التخصص وزملائهم في العمل.
  - تحديد الأهداف العامة للموضوعات: وقد تم صياغة الأهداف في ضوء الهدف العام للبرنامج بحيث يضم جوانب التعلم الثلاثة (المعرفي، المهاري، والوجداني).
  - تحديد محتوى الموضوعات حيث شملت على ٤ موضوعات، كما روعي عند صياغتها أن تدعم تنمية مهارات اتخاذ القرار، وأبعاد الاتجاه نحو العمل التعاوني.
  - تحديد طرق التدريس المختارة: حيث تم الاعتماد على مجموعة من الاستراتيجيات والأساليب منها:
    - المواد التعليمية ومصادر التعلم.
    - الأنشطة والمشروعات المصاحبة.
    - أساليب التقويم المستخدمة التي تنوعت ما بين القبلي، والبعدي.

- ضبط موضوعات البرنامج ووضعها في الصورة النهائية<sup>٦</sup>

تم الأخذ في الاعتبار أثناء بناء موضوعات البرنامج التركيز على الأسس التي تستند عليها مجتمعات التعلم المهنية (PLC)، فقد شملت علي عدد من المواقف والتحديات والقضايا التي تساعد معلمي مادة الفلسفة علي التفكير محاولين اتخاذ القرار تجاهها؛ مما ساعدهم علي تنمية مهارات اتخاذ القرار لديهم، كما أهتمت موضوعات البرنامج علي التركيز في أنشطتها وتدريباتها علي المشروعات والأنشطة الجماعية، واختيار الاستراتيجيات التي ساعدت علي تنمية الاتجاه نحو العمل التعاوني لدى معلمي مادة الفلسفة. وبذلك يكون البحث قد أجاب عن السؤال الثالث للبحث الحالي.

٣ - إعداد أداتي البحث: وتتمثل في:

أ- اختبار لمهارات اتخاذ القرار لمعلمي مادة الفلسفة.

ب- مقياس اتجاه نحو العمل التعاوني لمعلمي مادة الفلسفة.

وسيتم تناولهما بالتفصل في الجزء التالي:

أ- اختبار لمهارات اتخاذ القرار لمعلمي مادة الفلسفة<sup>٧</sup>.

• تحديد الهدف من الاختبار:

يهدف هذا الاختبار إلى قياس مهارات اتخاذ القرار لدى مجموعة من معلمي مادة الفلسفة.

• المهارات التي يقيسها الاختبار:

يقيس الاختبار المهارات التالية (الاعتراف بمتطلبات القرار - تشخيص وتحليل الأسباب

- صياغة البدائل - اتخاذ القرار المناسب - تقويم القرار)، وتم اختيار تلك المهارات بعد

الاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت مهارات اتخاذ القرار بالبحث وتم اختيار

المهارات التي تتناسب مع طبيعة معلمي مادة الفلسفة.

• تحديد قضايا الاختبار:

يتضمن هذا الاختبار مجموعة من القضايا التي تهتم معلمي مادة الفلسفة في الآونة الأخيرة

وهي:

<sup>٦</sup> ملحق (٦) موضوعات البرامج المقترح القائم على مجتمعات التعلم المهنية.

<sup>٧</sup> ملحق (٤) اختبار مهارات اتخاذ القرار.

جدول (١)  
قضايا اختبار مهارات اتخاذ القرار

القضية	القضية
٢. التسرب المدرسي	١. استخدام التابلت في التعليم
٤. الوعي باستخدام البيانات الافتراضية	٣. نظام التقويم الحديث بالمرحلة الثانوية
٦. السلوك العدواني بين الطلاب	٥. الاتكالية وغياب تحمل المسؤولية
٨. الوعي الإعلامي المعاصر	٧. استخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية
١٠. الإرهاب الفكري	٩. الفردية

• إعداد جدول مواصفات الاختبار:

أعد جدول مواصفات لمهارات اتخاذ القرار التي حُددت في القائمة النهائية، والتي تمثلت في ٥ مهارات رئيسة، وقيست من خلال عدد (١٠) قضايا التي تم ذكرها وتحديدها في الجدول السابق، وخصصت لكل قضية من القضايا المحددة خمس مفردات على أن تكون كل مفردة منها تمثل مهارة من مهارات اتخاذ القرار ويبلغ عدد مفردات الاختبار (٥٠) مفردة.

جدول (٢)

عدد مفردات اختبار مهارات اتخاذ القرار والأسئلة التي تقيس كل مهارة

المهارات الرئيسية	عدد المفردات بالاختبار	توزيع المهارات على مفردات الاختبار
الاعتراف بمتطلبات القرار	١٠	١١، ١٦، ٢١، ٢٦، ٣١، ٣٦، ٤١، ٤٦
تشخيص وتحليل الأسباب	١٠	٢، ٧، ١٢، ١٧، ٢٢، ٢٧، ٣٢، ٣٧، ٤٢، ٤٧
صياغة البدائل	١٠	٣، ٨، ١٣، ١٨، ٢٣، ٢٨، ٣٣، ٣٨، ٤٣، ٤٨
اتخاذ القرار المناسب	١٠	٤، ٩، ١٤، ١٩، ٢٤، ٢٩، ٣٤، ٣٩، ٤٤، ٤٩
تقويم القرار	١٠	٥، ١٠، ١٥، ٢٠، ٢٥، ٣٠، ٣٥، ٤٠، ٤٥، ٥٠

• إعداد مفردات الاختبار:

تم تحديد الصورة المبدئية للاختبار، وانتهت إلى تقسيم الاختبار إلى قضايا حيث كانت عدد القضايا (١٠) كل قضية تضم الخمس مهارات الخاصة باتخاذ القرار حيث أن مهارات (الاعتراف بمتطلبات القرار- اتخاذ القرار المناسب - تقويم القرار) تم قياسها في صورة (٤) بدائل (موضوعي) يتم اختيار منها الإجابة المناسبة بينما مهارتي (تشخيص وتحليل الأسباب - صياغة البدائل) تم قياسها في صورة نقاط (مقالي قصير) يقوم كل معلم بمليء الجزء الخاص به.

• وضع التعليمات:

خطوة إعداد التعليمات مهمة لإثبات أثر دقتها على الدرجات التي يحصل عليها المعلمين؛ لذا اهتم البحث بإعدادها بحيث تضمنت الهدف من الاختبار، وعدد مفرداته وطريقة الإجابة عنها، وروعي فيها الاعتبارات التالية:

- أن تكون بنود الاختبار مرتبطة بالمهارات المحددة.
- أن توضح للمعلمين ضرورة الإجابة عن كل البنود.
- دقة صياغة بنود الاختبار وسلامتها من الناحية اللغوية والعلمية.
- أن توضح الزمن اللازم للإجابة عن الاختبار.

• مفتاح التصحيح:

الأسئلة الموضوعية ( الاختيار من متعدد) وجاءت لقياس مهارات الاعتراف بمتطلبات القرار، واتخاذ القرار المناسب، وتقويم القرار، حيث تم تقدير درجة لكل سؤال موضوعي في الاختبار على أن تقدر الإجابة الصحيحة بدرجة (١) × ٣٠ مفردة = ٣٠ درجة، وإذا تم اختيار إجابة غير صحيحة تقدر بـ (صفر)، بينما الأسئلة المقالية جاءت لقياس مهارتي (تشخيص وتحليل الأسباب، وصياغة البدائل) فقدرت الإجابة الصحيحة بدرجة من (١ : ٤) علي حسب إجابة المعلم وطرحه للأفكار علي أن تقدر درجة (٤) × ٢٠ مفردة = ٨٠ درجة بينما درجة (صفر) إذا لم يكتب المعلم أية فكرة داخل السؤال، وعليه تصبح الدرجة الكلية للاختبار (١١٠) درجة.

• صدق الاختبار:

تم عرض الصورة الأولية للاختبار على الأساتذة المتخصصين، لإبداء الرأي حول النقاط التالية:

- ارتباط بنود الاختبار بالمهارات المحددة.
  - دقة صياغة وسلامة بنود الاختبار من الناحية اللغوية والعلمية.
  - حذف أو تعديل بنود الاختبار.
  - إضافة بنود لم ترد في الاختبار.
- ونتيجة ذلك، أوصى الأساتذة المتخصصون بضرورة إجراء بعض التعديلات العامة التي تزيد من موضوعية الاختبار ودقته وسلامته العلمية، وقد تم التعديل في ضوء آرائهم،

ووفق ما تضمنته ملاحظاتهم، وبالتالي أصبح الاختبار معداً وصالحاً للتطبيق على العينة الاستطلاعية، وصار عدد مفردات الاختبار الخاص بقياس مهارات اتخاذ القرار لدى معلمي مادة الفلسفة هي (٥٠) مفردة.

#### • التجربة الاستطلاعية:

طُبِق الاختبار (استطلاعياً)، على عينة قوامها (١٥) معلماً من مادة الفلسفة من مختلف الإدارات التعليمية، وذلك بهدف:

- حساب ثبات الاختبار.
- الصدق التجريبي للاختبار.
- تحديد زمن الإجابة عن أسئلة الاختبار.
- إعادة صياغة بعض العبارات الغامضة على المعلمين كي تتسم بالوضوح.
- التأكد من وضوح التعليمات.

#### ✓ حساب ثبات الاختبار:

يقصد بثبات الأداة دقتها في القياس والملاحظة وعدم تناقضها مع نفسها، أو أن أداة القياس تعطي نفس النتائج إذا استخدمت أكثر من مرة تحت نفس الظروف أو ظروف متماثلة، وهناك طرق مختلفة لحساب ثبات أداتي القياس؛ حيث قامت الباحثة بحساب ثبات اختبار مهارات اتخاذ القرار بطريقتين هما: طريقة ألفا كرونباخ في حساب ثبات الاختبار، وكانت درجة ثباته = (٠.٩٢)، بينما حصلت طريقة التجزئة النصفية على درجة ثبات = (٠.٨٦)، وبذلك فإن الأداة المستخدمة تتميز بالصدق والثبات ويمكن استخدامها علمياً.

#### ✓ الصدق التجريبي للاختبار:

ينضمن الصدق التجريبي للاختبار الاتساق الداخلي له، وصدق المقارنة الطرفية، ويتم عرضها فيما يلي:

#### ❖ الاتساق الداخلي:

يستخدم صدق الاتساق الداخلي لاستبعاد الأسئلة غير الصالحة في الاختبار؛ حيث يقصد به تحديد التجانس الداخلي للاختبار، بمعنى أن يهدف كل سؤال إلى قياس نفس الوظيفة التي تقيسها الأسئلة الأخرى في الاختبار، ولتحديد الاتساق الداخلي حُسبت معاملات الارتباط بين كل سؤال والدرجة الكلية للاختبار حيث تتراوح معاملات الارتباط بين: (٠.٧٦ -

٠.٨٦) ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١)، وبذلك أصبح الاختبار يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي بين جميع أبعاد المقياس.

❖ **تحديد الزمن اللازم للإجابة عن الاختبار:**

حُسب الزمن اللازم للاختبار عن طريق جمع زمن أول معلم أنهى الإجابة عن الاختبار، مع زمن آخر معلم أنهى الإجابة عنه مقسمًا على اثنين كما يلي:

$$٥٠ = \frac{٤٥ + ٢٨}{٢} \text{ دقيقة تقريبًا}$$

❖ **التأكد من وضوح التعليمات:**

قبل البدء في الإجابة عن الاختبار كان هناك حرص على قراءة التعليمات العامة للاختبار من قبل المعلمين، وتوضيح تلك التعليمات لهم كي يتسنى لهم الإجابة عن جميع مفردات بطريقة سليمة.

ب- **مقياس الاتجاه نحو العمل التعاوني<sup>٨</sup>:**

أعد مقياس الاتجاه نحو العمل التعاوني وفقًا للخطوات التالية:

أ- **الهدف من المقياس:** قياس تأثير البرنامج المقترح القائم على مجتمعات التعلم المهنية (PLC) في الاتجاه نحو العمل التعاوني لدى معلمي مادة الفلسفة، ذلك من خلال إجاباتهم عن مفردات المقياس التي تنطوي على أربعة أبعاد وهم: (أهمية العمل التعاوني، والتواصل الجيد مع جماعة الأقران، والمساعدة الفردية، ومعالجة الأفكار داخل المجموعة).

ب- **صياغة مفردات المقياس:** تم صياغة عبارات المقياس في صورة عبارات، وأمام كل عبارة مقياس متدرج من خمس استجابات على طريقة ليكرت (موافق بشدة-موافق- محايد-غير موافق-غير موافق بشدة) وقد بلغ عدد عبارات المقياس في صورته الأولى (٢٤) عبارة.

<sup>٨</sup> ملحق (٥) مقياس الاتجاه نحو العمل التعاوني.



ج- صدق المقياس: غرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين بهدف تعرف مدى وضوح تعليمات المقياس، وعباراته ودقة صياغتها، وملاءمتها لمعلمي مادة الفلسفة، ومدى انتماء كل عبارة للمهارة التي تنتمي إليها.

د- صدق الاتساق الداخلي تم حساب معاملات الارتباط بين المهارات الفرعية والدرجة الكلية للمقياس ووجد أن الأبعاد تتسق مع المقياس ككل حيث تتراوح معاملات الارتباط بين: (٠.٧٣ - ٠.٨٩) وجميعها دالة عند مستوى (٠.٠١) مما يشير إلى أن هناك اتساقاً بين جميع أبعاد المقياس، وأنه بوجه عام صادق في قياس ما وضع لقياسه.

هـ- التجريب الاستطلاعي لمقياس الاتجاه نحو العمل التعاوني: طبق المقياس في صورته الأولية على نفس المجموعة من معلمي مادة الفلسفة، وطُبق مرة أخرى بعد مضي أسبوعين تقريباً وذلك لحساب:

- تحديد زمن المقياس: تبيّن من خلال التجريب الاستطلاعي للمقياس أن الزمن المناسب لانتهاج جميع المعلمين من الإجابة عن مفرداته حُسب عن طريق جمع زمن أول معلم أنهى الإجابة عن المقياس، مع زمن آخر معلم أنهى الإجابة عنه مقسماً على اثنين كما يلي:

$$20 = \frac{25 + 15}{2}$$

٢٥ + ١٥

٢٠ = دقيقة تقريباً

٢

- حساب ثبات المقياس:

حسبت قيمة الثبات للأبعاد الفرعية باستخدام معامل ألفا كرونباخ في حساب ثبات المقياس، وكانت درجة ثباته = (٠.٨٨) وباستخدام طريقة التجزئة النصفية حصل المقياس ككل على درجة ثبات = (٠.٨١) ، والجدول التالي يوضح هذه المعاملات:

- طريقة تصحيح المقياس: نظراً لأن المقياس يعتمد على طريقة ليكرت ذي التدرج الخماسي، فهو يحتوي على عبارات موجبة وسالبة، ثم تم وضع طريقة التصحيح وفق الجدول التالي:

جدول (٣)

تقدير عبارات مقياس الاتجاه نحو العمل التعاوني

العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
تقدير العبارات الموجبة	٥	٤	٣	٢	١
تقدير العبارات السلبية	١	٢	٣	٤	٥

الصورة النهائية للمقياس<sup>١</sup>: أصبح المقياس في صورته النهائية مكوناً من (٢٤) عبارة ،

والجدول التالي يوضح مواصفات مقياس الاتجاه نحو العمل التعاوني.

جدول (٤)

مواصفات مقياس الاتجاه نحو العمل التعاوني

م	الأبعاد	أرقام العبارات الموجبة	العدد	أرقام العبارات السالبة	العدد	المجموع
١	أهمية العمل التعاوني.	٤، ١١، ١	٣	٨، ٢٠، ١٦	٣	٦
٢	التواصل الجيد مع جماعة الأقران.	٢٣، ٣، ٢	٣	١٩، ١٥، ٩	٣	٦
٣	المساعدة الفردية.	٢١، ١٤، ٥	٣	٢٤، ١٢، ٢٢	٣	٦
٤	معالجة الأفكار داخل مجموعة العمل	٦، ١٠، ١٧	٣	١٣، ١٨، ٧	٣	٦
	المجموع		١٢		١٢	٢٤

التجربة الميدانية ونتائجها:

• الهدف من تجربة البحث:

هدفت التجربة الميدانية إلى تأكد فاعلية البرنامج المقترح في تنمية مهارات اتخاذ القرار

والاتجاه نحو العمل التعاوني لدى معلمي مادة الفلسفة مجموعة البحث، وذلك من خلال:

١- اختيار مجموعة البحث: وهي مجموعة من معلمي مادة الفلسفة التابعين لإدارة عين

شمس التعليمية، والذي بلغ عددهم (٣٠) معلماً.

<sup>١</sup> ملحق (٥) مقياس الاتجاه نحو العمل التعاوني.

٢- تحديد التصميم التجريبي للبحث: حيث اتبع هذا البحث المنهج التجريبي، والذي

يعتمد على مجموعة واحدة وإجراء اختبارين قبلي وبعدي ثم المقارنة بينهما.

٣- تطبيق أداتي البحث قبلياً على المعلمين مجموعة البحث.

٤- تدريب المعلمين على البرنامج المقترح استغرق ثلاثة أسابيع في الفصل الدراسي

الأول من العام الدراسي ٢٠١٩/٢٠٢٠م بالإضافة إلى أسبوع قبل تدريس البرنامج

وأسبوع بعده لتطبيق أداتي البحث.

٥- تطبيق أداتي البحث بعدياً على مجموعة البحث.

✓ اختبار صحة فروض البحث وعرض النتائج ومناقشتها وتفسيرها:

لمعالجة البيانات الإحصائية والتأكد من صحة الفروض البحث، تم استخدام اختبار T-

Test "ت" للعينات المرتبطة، وكذلك معامل إيتا لحساب حجم التأثير، باستخدام برنامج

Sps للتحزم الإحصائية، وكانت النتائج كما يلي:

١- اختبار صحة الفرض البحثي الأول:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد المجموعة التجريبية للقياسين

القبلي والبعدي على الدرجة الكلية لاختبار مهارات اتخاذ القرار لصالح القياس البعدي.

وللتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة اختبار " ت " للعينات المرتبطة، ويمكن

عرض ما توصلت إليه الباحثة من نتائج من خلال الجدول التالي:

جدول (٥)

يوضح الأعداد والمتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة " ت " ودلالاتها على الدرجة الكلية لاختبار مهارات اتخاذ القرار في القياسين القبلي والبعدي

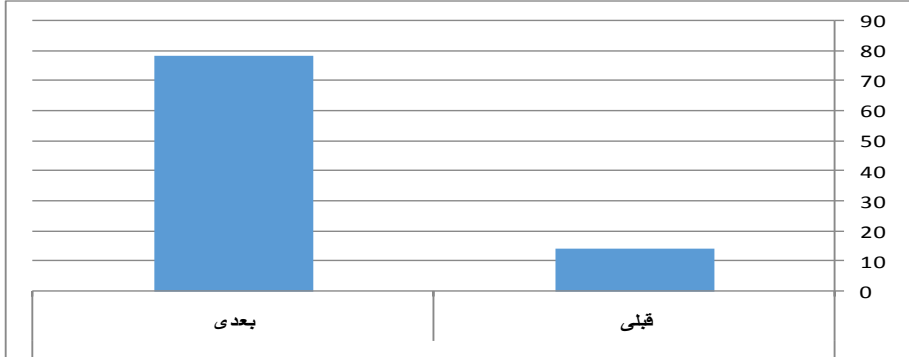
البعد	القياس	ن	م	ع	ت	مستوى الدلالة	مربع إيتا (١٠)	حجم التأثير
الدرجة الكلية لمقياس اتخاذ القرار	قبلي	٣٠	١٤.٣٧	٥.٤٠	٦١.٣٨	دالة إحصائياً عند ٠.٠١	٠.٩٩	كبير
	بعدي	٣٠	٧٨.٢٧	٥.٢٤				

١- قد رأى كيس Kiess (١٩٨٩) (في صلاح أحمد مراد : ٢٤٨ ) أنه إذا كانت قيمة مربع إيتا تساوي ٠.٠١

فإنها تكون ضعيفة في المتغير التابع ، و إذا كانت تساوي ٠.٠٦ فإنها تكون متوسطة ، و إذا كانت تساوي

٠.١٥ فإنها تكون مرتفعة .

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية في متوسط الدرجة الكلية لاختبار مهارات اتخاذ القرار لصالح القياس البعدي حيث كانت قيمة " ت " = ٦١.٣٨ وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠٠١. ويمكن توضيح هذه النتيجة من خلال الشكل التالي:



شكل (١) الدرجة الكلية لاختبار اتخاذ القرار

## ٢- اختبار صحة الفرض البحثي الثاني:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد المجموعة التجريبية للقياسين القبلي والبعدي على المهارات الفرعية لاختبار اتخاذ القرار لصالح القياس البعدي.

وللتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة اختبار " ت " للعينات المرتبطة ويمكن عرض ما توصلت إليه الباحثة من نتائج من خلال الجدول التالي:

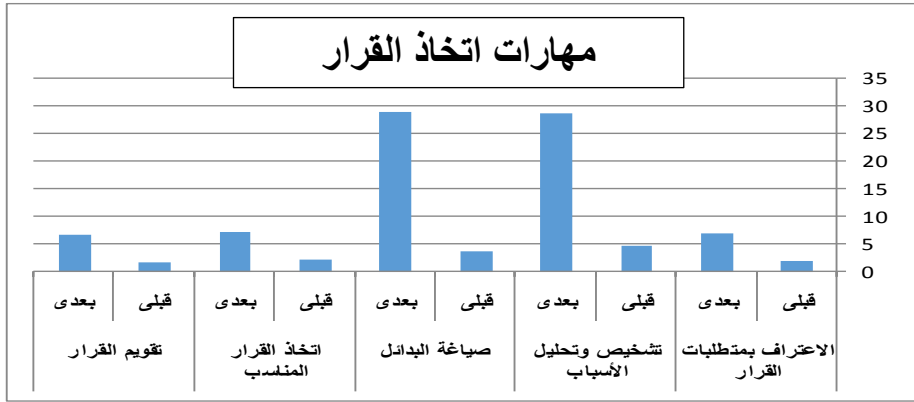
جدول (٦)

يوضح الأعداد والمتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة " ت " ودلالاتها في مهارات اختبار اتخاذ القرار في القياسين القبلي والبعدي

البعدي	القياس	ن	م	ع	ت	مستوى الدلالة	مربع إيتا	حجم التأثير
الاعتراف بمتطلبات القرار	قبلي	٣٠	٢.١٠	١.٥٢	١٢.٤٨	دالة إحصائياً عند ٠.٠١	٠.٨٤	كبير
	بعدي	٣٠	٧.٠٣	١.٨٨				
تشخيص وتحليل الأسباب	قبلي	٣٠	٤.٦٧	٢.٥٥	٥١.٧٨	دالة إحصائياً عند ٠.٠١	٠.٩٨	كبير
	بعدي	٣٠	٢٨.٦٠	٢.١٤				
صياغة البدائل	قبلي	٣٠	٣.٧٧	٢.٤٣	٤٥.١٩	دالة إحصائياً عند ٠.٠١	٠.٩٨	كبير
	بعدي	٣٠	٢٨.٨٠	٢.٩٨				
اتخاذ القرار المناسب	قبلي	٣٠	٢.١٣	١.٤٨	١٤.٦٦	دالة إحصائياً عند ٠.٠١	٠.٨٨	كبير
	بعدي	٣٠	٧.٢٠	١.٧٩				
تقويم القرار	قبلي	٣٠	١.٧٠	١.٢٦	١٥.٥٢	دالة إحصائياً عند ٠.٠١	٠.٨٩	كبير
	بعدي	٣٠	٦.٦٣	١.٧٥				

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي و البعدي للمجموعة التجريبية في متوسط بعد الاعتراف بمتطلبات القرار لصالح القياس البعدي؛ حيث كانت قيمة " ت " = ١٢.٤٨ و هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ ، كما يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي و البعدي للمجموعة التجريبية في متوسط بعد تشخيص وتحليل الأسباب لصالح القياس البعدي حيث كانت قيمة " ت " = ٥١.٧٨ و هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ ، و يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي و البعدي للمجموعة التجريبية في متوسط بعد صياغة البدائل لصالح القياس البعدي حيث كانت قيمة " ت " = ٤٥.١٩ و هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ ، يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي و البعدي للمجموعة التجريبية في متوسط بعد

اتخاذ القرار المناسب لصالح القياس البعدي حيث كانت قيمة " ت " = ١٤.٦٦ و هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ ، و يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي و البعدي للمجموعة التجريبية في متوسط بعد تقويم القرار لصالح القياس البعدي حيث كانت قيمة " ت " = ١٥.٥٢ و هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ . ويمكن توضيح هذه النتيجة من خلال الشكل التالي:



شكل (٢) المهارات الفرعية لاختبار اتخاذ القرار

### ٣- اختبار صحة الفرض البحثي الثالث:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد المجموعة التجريبية للقياسين القبلي والبعدي على الدرجة الكلية لمقياس الاتجاه نحو العمل التعاوني لصالح القياس البعدي.

للتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة اختبار " ت " للعينات المرتبطة ويمكن

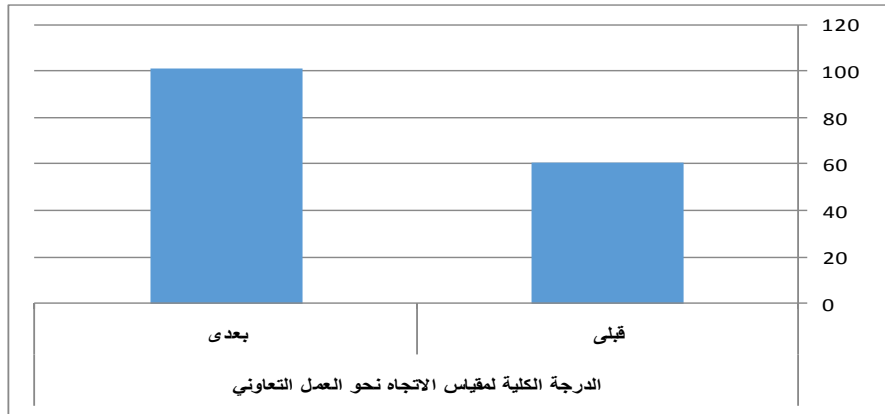
عرض ما توصلت إليه الباحثة من نتائج من خلال الجدول التالي:

جدول (٧)

يوضح الأعداد والمتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة " ت " ودالاتها على الدرجة الكلية لمقياس الاتجاه نحو العمل التعاوني في القياسين القبلي والبعدي

البعدي	القياس	ن	م	ع	ت	مستوى الدلالة	مربع إيتا	حجم التأثير
الدرجة الكلية لمقياس الاتجاه نحو العمل التعاوني	قبلي	٣٠	٦١.١٧	٥.٤٨	٤٣.٦٥	دالة إحصائياً عند ٠.٠١	٠.٩٨	كبير
	بعدي	٣٠	١٠١.٥٠	٣.٤٦				

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية في متوسط الدرجة الكلية لمقياس الاتجاه نحو العمل التعاوني لصالح القياس البعدي حيث كانت قيمة " ت " = ٤٣.٦٥ وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١. ويمكن توضيح هذه النتيجة من خلال الشكل التالي:



شكل (٣) الدرجة الكلية لمقياس الاتجاه نحو العمل التعاوني

#### ٤- اختبار صحة الفرض البحثي الرابع:

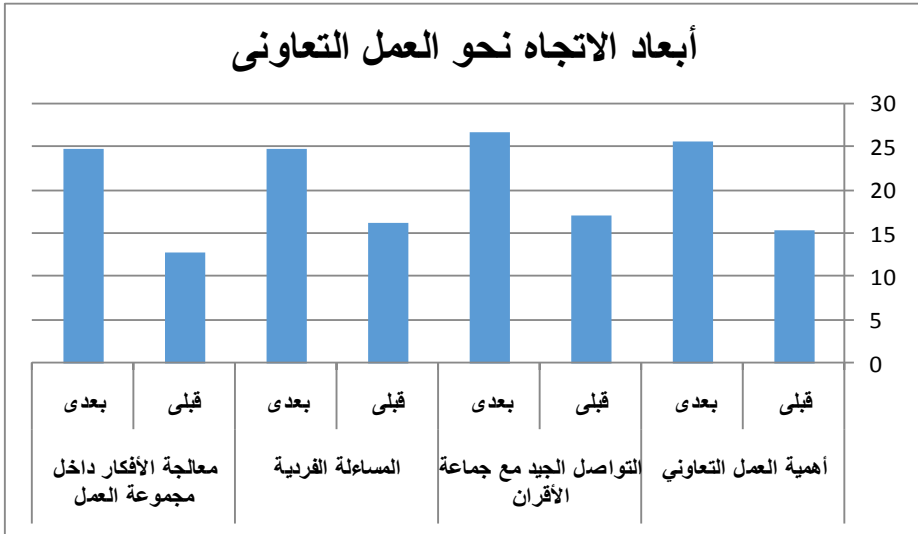
توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد المجموعة التجريبية للقياسين القبلي والبعدي على أبعاد الاتجاه نحو العمل التعاوني لصالح القياس البعدي. للتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة اختبار " ت " للعينات المرتبطة ويمكن عرض ما توصلت إليه الباحثة من نتائج من خلال الجدول التالي:

#### جدول (٨)

يوضح الأعداد والمتوسطات والانحرافات المعيارية وقيمة " ت " ودلالاتها في أبعاد الاتجاه نحو العمل التعاوني في القياسين القبلي والبعدي

البعدي	القياس	ن	م	ع	ت	مستوى الدلالة	مربع إيتا	حجم التأثير
أهمية العمل التعاوني	قبلي	٣٠	١٥.٣٠	١.٩٥	٢٥.٧٥	دالة إحصائية عند ٠.٠١	٠.٩٥	كبير
	بعدي	٣٠	٢٥.٥٣	١.٣٣				
التواصل الجيد مع جماعة الأقران	قبلي	٣٠	١٧.٠٧	٢.٧٢	١٩.٨٤	دالة إحصائية عند ٠.٠١	٠.٩٣	كبير
	بعدي	٣٠	٢٦.٧٠	١.٣٧				
المساعدة الفردية	قبلي	٣٠	١٦.١٣	٢.٧٨	١٦.٢٦	دالة إحصائية عند ٠.٠١	٠.٩٠	كبير
	بعدي	٣٠	٢٤.٦٧	٢.٢٥				
معالجة الأفكار داخل مجموعة العمل	قبلي	٣٠	١٢.٦٧	١.٦٧	٣٥.٢٢	دالة إحصائية عند ٠.٠١	٠.٩٧	كبير
	بعدي	٣٠	٢٤.٦٠	٢.١٦				

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي و البعدي للمجموعة التجريبية في متوسط بعد أهمية العمل التعاوني لصالح القياس البعدي؛ حيث كانت قيمة " ت " = ٢٥.٧٥ و هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ ، كما يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي و البعدي للمجموعة التجريبية في متوسط بعد التواصل الجيد مع جماعة الأقران لصالح القياس البعدي؛ حيث كانت قيمة " ت " = ١٩.٨٤ و هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ ، و يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي و البعدي للمجموعة التجريبية في متوسط بعد المساءلة الفردية لصالح القياس البعدي؛ حيث كانت قيمة " ت " = ١٦.٢٦ و هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ ، و يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي و البعدي للمجموعة التجريبية في متوسط بعد معالجة الأفكار داخل مجموعة العمل لصالح القياس البعدي حيث كانت قيمة " ت " = ٣٥.٢٢ و هي دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١ . ويمكن توضيح هذه النتيجة من خلال الشكل التالي:



شكل (٤) أبعاد الاتجاه نحو العمل التعاوني



### ❖ مناقشة النتائج وتفسيرها:

من العرض السابق لنتائج البحث يمكن التوصل إلى ما يلي:

أثبتت النتائج الخاصة باختبار مهارات اتخاذ القرار لكل من الاختبارين القبلي والبعدي، قبل تطبيق البرنامج المقترح القائم على مجتمعات التعلم المهنية وبعد التطبيق أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية في متوسط الدرجة الكلية لمقياس اتخاذ القرار لصالح القياس البعدي. ويمكن إرجاع ذلك إلى أن:

- برنامج مجتمعات التعلم المهنية أتاح للمعلمين مواقف وفرصاً لاتخاذ القرار؛ حيث إنها أتاحت لهم مواقف وقضايا قاموا بالتفكير فيها من خلال تحديدها، والتعرف على أسبابها، وطرح فروض تساعد على الحل وصولاً إلى اتخاذ القرار المناسب مع تقويم هذا القرار، الأمر الذي أدى إلى تنمية مهارات اتخاذ القرار لدى المعلمين.

- تتيح أنشطة البرنامج استخدام المعلومات بصورة وظيفية وتطبيقية، حيث يدمج المعلمين في مهام وقضايا واقعية تحدث لهم في الحياة المهنية، مما أدى إلى زيادة فهم المعلمين وتنمية مهارات اتخاذ القرار لديهم.

- توظيف عدد من الصور والرسوم التوضيحية، والمواد التعليمية في تنفيذ الأنشطة ساهم في إثراء عمليات التعليم والتعلم.

- قيام المعلمين بمشاركة الأفكار مع مجموعة العمل ومع الزملاء في المجموعات الأخرى جعل هناك ثراء في طرح البدائل المختلفة التي ساعدتهم على اتخاذ القرار المناسب؛ مما أدى إلى تنمية مهارات اتخاذ القرار لدى المعلمين.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة كل من (McLeish,2009)، (هناء علي

مندوه، ٢٠١٠)، (King,2016)، (زينب محمد عبد الله، ٢٠١٢) (Hernandez

، 2013)، (Gudi, 2017)، (مرفت محمد عويس، ٢٠١٩) والتي أكدت تأثير استخدام

مجتمعات التعلم المهنية لتنمية مهارات اتخاذ القرار لدى المعلمين.

كما أشارت النتائج الخاصة بمقياس الاتجاه نحو العمل التعاوني أنه توجد

فروق ذات دلالة إحصائية بين القياس القبلي و البعدي للمجموعة التجريبية في

متوسط الدرجة الكلية لمقياس الاتجاه نحو العمل التعاوني لصالح القياس البعدي. ويمكن إرجاع ذلك إلى ما قدمه البرنامج المقترح القائم على مجتمعات التعلم المهنية الفرصة لمعلمي المجموعة التجريبية إلى تنمية مهارات العمل التعاوني من خلال اندماجهم معا في تنفيذ مجموعة من المهام الجماعية المرتبطة بكل موضوع من موضوعات البرنامج ، وهذه المهام قد وفرت لهم فرصاً تفاعلية حقيقية تمنحهم الحرية كي يتساءلوا، ويجربوا، ويستكشفوا، ويتحاوروا معا حول القضايا الاجتماعية والمهنية التي يبحثونها، ويحاولوا اقتراح بدائل وحلول متنوعة لها، مما أتاح لهم الفرصة في معالجة أفكارهم ومناقشة زملائهم والتواصل الجيد معهم مما سمح لهم بالتدريب علي التنبؤ، والتوجه نحو المستقبل والتعاون .

كما تضمنت موضوعات البرنامج أنشطة وتدريبات وأسئلة تقويم من خلال مشاركة أفكار المعلمين مع بعضهم البعض وتبادل وجهات النظر، ومصادر المعرفة مع الآخرين، والتعاون في إنجاز المهام، والأنشطة في إطار من المشروعات الجماعية ، وهذا من شأنه ساعد في تدريب المعلمين على كيفية تقديم المساعدات للزملاء في أثناء العمل معهم، ومساهماتهم في مواجهة المشكلات أثناء العمل التعاوني، وتشجيعه لزملائه من أجل المشاركة في إنجاز المهمة المكلفين بها، بجانب تدريبه على التواصل الجيد، من مثل حسن الاستماع ، واحترام وجهات نظر الأخرى، وأفكار الآخرين التي تُطرح في أثناء المناقشات المختلفة التي تثار بينه وبينهم، وتقبله للنقد، وعدم تسرعه في إصدار أحكامه على أي زميل له مهما كانت انطباعاته السابقة عنه، واهتمامه بالعمل التعاوني وأدراكهم أن التعاون يساعد علي إنجاز المهام في أقل وقت ممكن وبكفاءة عالية.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل (Donne,2011 )،(DuFour(2004)،( LOUISE STOLL,2008) ، (Hernandez,2013)، (عبدالله صالح،٢٠١٧)،(Doan, . 2019) . والتي توصلت إلى أن مجتمعات التعلم المهنية تساعد في تنمية الاتجاه نحو العمل التعاوني، وذلك لأنه يهتم بالمهارات الاجتماعية من خلال عمل المعلمين في مجموعات تعاونية ومساعدة الأقران لبعضهم البعض في جو من الألفة والإيجابية.

❖ توصيات البحث:

- في ضوء ما توصل إليه البحث الحالي من نتائج، يمكن التوصية بما يلي:
١. إعادة النظر في البرامج التدريبية للمعلمين واهتمامها بما يحتاج إليه المعلمين، وخاصة معلمي مادة الفلسفة وضرورة إثرائها بالقضايا التي تخص هؤلاء المعلمين مما ينعكس هذا على أداء المعلم مع طلابه داخل الفصول الدراسية.
  ٢. الاهتمام بمهارات اتخاذ القرار وضرورة تنميتها لدى جميع معلمي مادة الفلسفة خاصة ومعلمي المواد الدراسية المختلفة؛ لما لها من ضرورة كي تساعد المعلم في حل المشكلات واتخاذ القرارات الصائبة للقضايا المختلفة.
  ٣. تدريب المعلمين على كيفية إنشاء مجتمعات التعلم المهنية في المواد التخصصية المختلفة وتعزيز مبدأ التكامل بينهم لتحسين العملية التعليمية.
  ٤. الاهتمام بمجتمعات التعلم المهنية في برامج إعداد معلمي الفلسفة وتدريبهم على كيفية إقامتها مع زملائهم.
  ٥. استخدام الطرق والأساليب الحديثة لتنمية الاتجاهات الإيجابية نحو العمل التعاوني.
  ٦. إعداد دورات تدريبية لموجهي المواد ومديري المدارس حول كيفية مجتمعات التعلم المهنية في المواد والمراحل الدراسية المختلفة لتفهمهم تلك المجتمعات وتشجيع المعلمين على إقامتها داخل المدارس.
  ٧. نشر ثقافة العمل التعاوني من أجل حصول المعلمين على إنجاز المهام وتحسين العملية التعليمية، وتحقيق الأهداف المنشودة ورائها.

#### ❖ مقترحات البحث:

- في ضوء نتائج البحث الحالي، يقترح إجراء الدراسات التالية:
١. تطوير برامج إعداد معلمي الفلسفة في ضوء مجتمعات التعلم المهنية لتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين.
  ٢. برنامج تدريبي مقترح لمعلمي مادة الفلسفة قائم على مجتمعات التعلم المهنية لتنمية مهارات التفكير الجمعي.
  ٣. برنامج مقترح قائم على مجتمعات التعلم المهنية لتنمية الرضا الوظيفي لدى معلمي مادة الفلسفة.

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية.

١. أحمد السديري. (٢٠١٠). آراء العاملين في القطاع الخاص في سلطنة عمان عن مهارات مدرائهم في قيادة فريق العمل. رسالة ماجستير ، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، المملكة المتحدة.
٢. حسني هاشم محمد. (٢٠١٨). فعالية برنامج تدريبي لتنمية الأداءات التدريسية لمعلمي المواد الفلسفية بالمدارس الثانوية غير المعتمدة من منظور معايير الجودة والاعتماد. المجلة التربوية لكلية التربية، جامعة سوهاج.
٣. خالد محمد محمد خضر. (٢٠٠٨). برنامج مقترح لتنمية مهارات التدريب لموجهي علم النفس والاجتماع وتحسين اتجاهاتهم نحو التدريب في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة. رسالة دكتوراة ، كلية التربية، جامعة طنطا.
٤. رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. (٢٠١٦). مجتمعات التعلم المهنية ودورها في التحسين المدرسي في ضوء تنبئي بعض انماط القيادة المعاصرة. تاريخ الاسترداد ٢٩ ٢٠٢٠، من <https://tooty321.wordpress.com/2016/04/06/%d9%85%d8%ac%d8%aa-%d9%85%d8%b9%d8%a7%d8%aa-%d8%a7%d9%84%d8%aa%d8%b9%d9%84%d9%85-%d8%a7%d9%84%d9%85%d9%87%d9%86%d9%8a%d8%a9-%d9%88%d8%af%d9%88%d8%b1%d9%87%d8%a7-%d9%81%d9%8a-%d8%a7%d9%84%d8%aa%d8%ad>
٥. ريتشارد دوفور و روبرت إيكر. (٢٠٠٨). المجتمعات المهنية التعليمية أثناء العمل ترجمة مدارس الظهران الأصلية (المجلد ٢). الدمام، المملكة العربية السعودية: دار الكتاب التربوي للنشر والتوزيع.
٦. زينب محمد عبد الله محمددين. (٢٠١٢). فاعلية التعلم الاستراتيجي في تنمية التحصيل واتخاذ القرار والدافعية للانجاز لدى طلاب المرحلة الثانوية . رسالة دكتوراه ، كلية البنات ، جامعة عين شمس.
٧. سناء محمود رضوان. (٢٠١٢). أثر استخدام استراتيجيات قبعات التفكير في تنمية المفاهيم العلمية ومهارات اتخاذ القرار لدى طالبات الصف الثامن الأساسي بغزة. ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة.

٨. عادل رسمي النجدي وأخرون. (يوليو، ٢٠١٥). فاعلية استراتيجيات القبعات الست في تدريس الدراسات الاجتماعية علي تنمية مهارات اتخاذ القرار لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية. مركز تطوير التعليم الجامعي - جامعة أسيوط، ٩، ٢٧ - ٤٧.
٩. عبدالله صالح غائب زيد. (٢٠١٧). مجتمعات التعلم المهنية. تاريخ الاسترداد ٢٩ ٢، ٢٠٢٠، من [https://www.rwaq.org/courses/professional\\_learning\\_communities\\_plcs](https://www.rwaq.org/courses/professional_learning_communities_plcs)
١٠. عبدالله علي عبدالله الزهراني. (أكتوبر، ٢٠١٩). التفكير المنطقي وعلاقته بمهارة اتخاذ القرار لدى الطلبة الموهوبين بالمرحلة الثانوية بمنطقة الباحة. مجلة كلية التربية جامعة أسيوط، ٣٥ (١٠)، ٦٤٧ - ٦٦٨ .
١١. كاملة جميل عبد المعطي. (٢٠١٤). فاعلية برنامج تدريبي مقترح في التنمية المهنية لمعلمي مادة علم الاجتماع بالمرحلة الثانوية في ضوء تحديات المستقبل. رسالة دكتوراة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة.
١٢. مجدي عزيز ابراهيم. (٢٠٠٢). التدريس الفعال - ماهيته - مهاراته - ادارته . القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
١٣. محمد سيد فرغلي. (٢٠١٦). برنامج في عليم الاجتماع الإنساني لتنمية الخيال السيوسولوجي وقيم التضامن الاجتماعي لدي طلاب المرحلة الثانوية الدارسين لعلم الاجتماع. مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية، ١٥.
١٤. مرفت محمد محمد عويس. (٢٠١٩). " تأثير برنامج مقترح قائم على القضايا المعاصرة في تدريس التاريخ علي تنمية الوعي السياسي وبعض مهارات اتخاذ القرار. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس.
١٥. مروة بيومي عبد الحميد. (٢٠١٣). فاعلية وحدة في الفلسفة التطبيقية لتنمية مهارة اتخاذ القرار للمرحلة الثانوية. ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس.
١٦. مشروع الملك عبد الله بن عبد العزيز لتطوير التعليم العام (تطوير). (٢٠١٥). مجتمعات التعلم المهنية. السعودية: البرنامج الوطني لتطوير المدارس.
١٧. مصطفى عدلي مصطفى سبع. (٢٠٠٨). فاعلية برنامج تدريبي في ضوء الاحتياجات التدريبية لمعلمي المواد الفلسفية في تنمية مهارات التدريس الابداعي لديهم ومهارات التفكير الإبداعي لدي طلاب المرحلة الثانوية. رسالة دكتوراة، كلية التربية، جامعة الأزهر.
١٨. نواف بنت علي إبراهيم الحماد. (٢٠١٩). أثر استخدام نموذج القصي الجماعي لثيلين (Thelen) في تدريس مقرر الدراسات الاجتماعية والوطنية في تنمية التفكير التاريخي

والأتجاه نحو العمل الجماعي لدى طالبات الصف الثالث المتوسط. *جمعية الثقافة من أجل التنمية*، ١٣٩، ٣٢٩-٤٠٢.

١٩. هبة هاشم محمد. (٢٠١٤). تأثير استخدام التقويم الواقعي في تدريس الجغرافيا علي تنمية مهارات التفكير الجمعي والاتجاه نحو العمل الجماعي لدى طلاب المرحلة الثانوية. *الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية*، ٥٩، ٧٩-١٢٠.

٢٠. هناء علي مندوه عيسى التلبناني. (٢٠١٠). فعالية استخدام خرائط التفكير في تنمية التحصيل ومهارات التفكير واتخاذ القرار في مادة العلوم لدى تلاميذ المرحلة الاعدادية. *رسالة دكتوراه، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس*.

٢١. ولاء محمد صلاح. (٢٠١٩). برنامج تدريبي قائم علي الدرس البحثي لتنمية مهارات التدريس الابداعي والاتجاه نحو توظيفها لدي معلم الفلسفة بالمرحلة الثانوية. *المجلة التربوية لكلية التربية، جامعة سوهاج*.

٢٢. يوسف حسين عبيد. (٢٠١٤). أثر أسلوب العصف الذهني في التحصيل لمادة الفيزياء وتنمية التفكير الناقد والاتجاه نحو العمل التعاوني لدى طلاب المرحلة المتوسطة. *مجلة القادسية للعلوم الإنسانية، العدد الثاني (المجلد السابع عشر)*.

### ثانياً: المراجع الأجنبية.

23. Al-mehsin, S. A. (2017). Self-Efficacy and Its Relationship with Social Skills and the Quality of Decision-Making among the Students of Prince Sattam Bin Abdul-Aziz University. *International Education Studies*, 10(7), 108:117. doi:10.5539/ies.v10n7p108
24. Bogner, F. X. (2009). Concept map structure, gender and teaching methods: An investigation of students' science learning. (425-438, Ed.) *Educational Research*, 51(4). doi:https://doi.org/10.1080/00131880903354758
25. Doan, V. D. (2019). Does Cooperative Learning may Enhance the Use of Students' Learning Strategies? *International Journal of Higher Education*, 8(4), 79 : 88. doi:10.5430/ijhe.v8n4p79
26. Donne, J. (2011). *Keys to success: team work and leadership*. Retrieved from <http://catalogue.pearsoned.co.uk/.../01032850249.pdf>
27. Gudi, O. I. (2017). Attitude of Students Towards Cooperative Learning in Some Selected Secondary Schools in Nasarawa State. *Journal of Education and Practice*, 8(10).
28. Hernandez, S. J. (2013). *collaboration in special education: its history, evolution, and critical factors necessary for successful implementation*.

29. Hoaglund, A., Birkenfeld, K., & Box, J. (2014). Professional learning communities: Creating a foundation for collaboration skills in pre-service teachers. *Education, 134*(4), 521-528.
30. Hoorani, B. H. (2014). Impact of Cooperative Learning in Developing Students' Cognitive Abilities for Academic Achievement. *Journal of Education and Educational Development, 1*(2), 145 :155.
31. Hord, S. M. (1997). Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement. *Southwest Educational Development Laboratory, 72*.
32. Kevin Patton, M. P. (2015). Helping Teachers Help Themselves: Professional Development That Makes a Difference. *SAGE, 99*(1), 26-42. doi:10.1177/0192636515576040
33. King, M. (2016, December). 6 Key features of successful community of practice. *Learning Forward', 37*(6).
34. LOUISE STOLL, R. B. (2008). PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITIES: A REVIEW OF THE LITERATURE. *Journal of Educational Change, 221-258*. doi:10.1007/s10833-006-0001-8
35. Mary, M. (2005). The Effects of conflict resolution Education on sixty grade student's attitudes Beliefs opinion and conflict resolution style.
36. McLeish, K. (2009). Attitude of Students Towards Cooperative Learning Methods at Knox Community College: A Descriptive Study. *Faculty of Education and Liberal Studies University of Technology, Jamaica*.
37. Meyer, H. (2018, January 11). Teachers' Thoughts on Student Decision Making During Engineering Design Lessons. *Education sciences , 1* : 11. doi:10.3390/educsci8010009
38. Michael. (2012). *Effective team work*. Black well publishing.
39. Morrissey, M. (2000). Professional learning communities: An ongoing exploration, Southwest educational development laboratory. 34.
40. Rabgay, T. (2018, April). The Effect of Using Cooperative Learning Method on Tenth Grade Students' Learning Achievement and Attitude towards Biology. *International Journal of Instruction, 11*(2), 267 : 269.
41. Sadaf Zamir Ahmed, S. M. (2019, April). Role of High-School Teachers in Academic Decision Making Practices: A Comparative Study of Two Provinces of Pakistan. *Bulletin of Education and Research, 41*(1), 67-84.