

تصور مقترح لتنمية رأس المال المهني لمعلمي المدارس الابتدائية

في ضوء مجتمعات الممارسة التقليدية والافتراضية

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتنمية رأس المال المهني لمعلمي المدارس الابتدائية في ضوء مجتمعات الممارسة التقليدية والافتراضية، وذلك من خلال التعرف على رأس المال المهني للمعلم، ومجتمعات الممارسة التقليدية والافتراضية، وواقع رأس المال المهني للمعلم بالمدارس الابتدائية ببني سويف، والمعوقات التي تحد من فعالية مجتمعات الممارسة، ودور جروب "المعلمون أولاً - بني سويف" كمجتمع ممارسة افتراضي لمعلمي بني سويف في تنمية رأس المال المهني للمعلم.

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، من خلال مدخل تحليل المضمون، واعتمدت على استبانة للكشف عن واقع رأس المال المهني لمعلمي المدارس الابتدائية تم تطبيقها على (379) معلماً بمحافظة بني سويف، ومقابلة للكشف عن المعوقات التي تحد من فعالية مجتمع الممارسة بالمدارس الابتدائية، تم تطبيقها على (12) معلماً، واستمارة تحليل المضمون لتحليل جروب "المعلمون أولاً- بني سويف" على موقع التواصل الاجتماعي (الفيس بوك)، حيث تم تحليل (419) منشوراً من المنشورات التي تم نشرها على الصفحة خلال شهري ديسمبر 2018 ويناير 2019.

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: يتم تنمية جميع مكونات رأس المال المهني للمعلمين بالمدارس الابتدائية بدرجة متوسطة، وقد جاء رأس المال البشري الأكثر تحقّقاً، ثم ورأس المال القائم على القرارات، وأخيراً رأس المال الاجتماعي.

وقد أوضحت الدراسة أن هناك عدة معوقات تحد من مشاركة المعلمين في مجتمعات الممارسة بمدارسهم ومنها: مقاومة التغيير، ونقص الإمكانيات المادية، وعدم توفر الوقت اللازم، وضعف التعاون، وانتشار ثقافة العرض والظهور.

وقد توصلت الدراسة من خلال تحليل نتائج جروب "المعلمون أولاً - بني سويف" أنه عمل على تنمية بعض عناصر مكونات رأس المال المهني للمعلم، التي لا توفرها مجتمعات الممارسة التقليدية الموجودة بالمدارس .

الكلمات المفتاحية: مجتمع الممارسة التقليدي والافتراضي ، رأس المال المهني للمعلم.

A Proposed Perspective for Developing the Professional Capital of the Primary School Teachers in the Light of the Traditional versus Virtual Practice Communities

ABSTRACT

This study aimed to develop a proposed perspective for developing the professional capital of the primary school teachers in the light of the traditional and virtual communities of practice via identifying the professional capital of the teacher, the traditional and virtual practice communities, the professional capital status-quo of the primary school teacher in Beni Suef and the obstacles limiting the effectiveness of the communities of practice and the role of the teachers' group "Teachers First-Beni Suef" as a virtual practice community for teachers in developing the professional capital of the teacher. The study made use of the descriptive method, via the content analysis approach, and made use of a questionnaire to reveal the status-quo of the professional capital of primary school teachers (379) in Beni Suef Governorate. An interview was utilized to identify the obstacles limiting the effectiveness of the practice community of the primary school which was administered to (12) teachers and a content analysis form was developed for analyzing the teachers' group "teachers first - Beni Suef" on the social networking site (Facebook). 419 group posts (December 2018 - January 2019) were analyzed. The results of the study revealed that all the components of the professional capital for teachers in primary schools are developed to an average degree. The development of the human capital comes first, then decision-based capital, and finally social capital. The study showed that there are several obstacles limiting the participation of the teachers in the communities of practice in their schools, including resistance to change, lack of material resources, lack of time, limited cooperation, and spread of presentation and appearance culture. Making use of the content analysis results, it was revealed that the group "teachers first - Beni Suef" has developed some elements of the professional capital components of the teacher which are not developed by the traditional practice communities at schools.

Keywords: Traditional and Virtual Community of Practice, Professional Capital of the Teacher.

مقدمة:

لقد أصبحت الموارد البشرية أكثر أهمية من الموارد المادية بالنسبة لأي مجتمع، لذا تسعى المجتمعات المختلفة إلى الارتقاء والنهوض بها، وتعتمد في ذلك على التعليم والتدريب، وذلك من خلال توفير تعليم عالي الجودة، لتخريج طالب مبدع ومبتكر قادرًا على المنافسة العالمية، و ذلك يتطلب اهتمامًا كبيرًا بالمعلمين، وتحولًا في كيفية تنميتهم مهنيًا، والاستثمار فيهم ليتمكنوا من المساهمة في تحقيق تلك الأهداف.

ويسير الاستثمار في التعليم عامة، وفي المعلمين خاصةً وفق مدخلين مختلفين: الأول تجارى يعطي للتكنولوجيا أهمية قصوى، ويعتمد على القدرات والمواهب الفردية للمعلم، ولكن يؤخذ عليه اقتصره على الأهداف قصيرة الأجل، وتكلفته العالية، وتبسيطه لمهنة التدريس، بينما يركز المدخل الثانى "رأس المال المهني" على الأفراد أكثر من التكنولوجيا، ويرى أن التدريس مهنة صعبة ومعقدة، وتحتاج إلى إعداد وتطوير مستمر، وتعتمد على القدرات والخبرات الجماعية التي تمكن المعلمين من تحقيق أقصى استفادة من فرص التنمية المتاحة لهم (Hargreaves & Fullan, 2012, 2:3).

ووفقًا لمدخل رأس المال المهني الذي تأخذ به أفضل نظم التعليم في العالم مثل فنلندا وسنغافورة وكندا واليابان، فالمعلم لديه عدة أنواع من رأس المال التي يجب الاهتمام بها واستثمارها جميعًا، وعدم الاقتصار على تنمية نوع دون الآخر، وهذه الأنواع هي رأس المال البشري Human Capital ورأس المال الاجتماعي Social Capital ، ورأس المال القائم على القرارات Decisional Capital .

1- مشكلة الدراسة:

يتطلب تحسين أداء المعلم تفاعلًا وتكاملاً بين جميع مكونات رأس المال المهني للمعلم، وعدم الاقتصار على رأس ماله البشري الذي يشمل موهبته الشخصية، وتمكنه في مادة تخصصه وفي النواحي التربوية، فالتكامل بين تلك المكونات يؤدي إلى دعم وتعزيز كل منهم للآخر (Davis, 2016; Ikoma, 2016) ، وقد أوضحت نتائج دراسة (Pil & Leana, 2009, 1103; Leana, 2011, 33) أن ارتفاع رأس المال الاجتماعي للمعلم يؤدي إلى تحسين أدائه حتى وإن كانت مواهبه قليلة، وقد أشارت دراسة كلاً من (Newberry, Gallant & Riley, 2013, 272; Brett, 2018) إلى دور رأس المال الاجتماعي في دعم وتنمية كل من رأس المال البشري ورأس المال القائم على القرارات، ومن ثم تغيير أداء المعلم للأفضل.

كما أن تنمية رأس المال المهني للمعلم تؤدي إلى تحسين المدرسة ككل، وهذا ما أشار إليه (Fullan, 2016, 44) حيث ذهب إلى أن رأس المال المهني يعد المفتاح الرئيس لنشر جهود التغيير من المستوى الفردي إلى المستوى الجماعي ليشمل المدارس

والمناطق التعليمية، ومن زاوية أخرى اعتبر كلاً من (Fullan & Hargreaves, 2015) (2) أن مدخل رأس المال المهني يعد نموذجاً جيداً في المساءلة الداخلية وكذلك الخارجية التي تظمن الجمهور بأن أداء النظام التعليمي يتوافق مع التوقعات المجتمعية.

وتنمية رأس المال المهني للمعلم تحتاج إلى بيئة تعليمية مناسبة وداعمة للتعاون (Ikomal, 2016)، فقد أكدت دراسة كلا من (Cole, 2017; Davis, 2016) على أهمية التعاون والثقة في تنمية رأس المال المهني للمعلم، وأشارت دراسة (Herbert, 2018) إلى فعالية بعض استراتيجيات التنمية المهنية - القائمة على التعاون والتفاعل والمشاركة - في تنمية رأس المال المهني للمعلم مثل طريقة "الدرس البحثي" (Lesson Study).

أي أن تنمية رأس المال المهني للمعلم تحتاج إلى بيئة تعليمية مناسبة لتنمية قدراته وتحسين ممارساته، وذلك من خلال التعاون والتفاعل المتواصل مع الزملاء والاستفادة من خبراتهم، والمشاركة في اتخاذ قرارات حاسمة لمواجهة القضايا المختلفة.

وجدير بالذكر أن هناك توجهاً جديداً نحو تأسيس مجتمعات الممارسة بالمدارس، تلك المجتمعات التي تقوم على التعاون وإنتاج المعرفة لتحسين ممارسات وأداء المعلم، وقد توصلت دراسة (Walker, 2017) إلى أن المعلمين الذين شاركوا في مجتمعات الممارسة يدركون كل مكونات رأس المال المهني، وأكدت (Davis, 2016, 92) على أهمية مشاركة الأعضاء في مجتمع الممارسة، لأنها تتيح لهم تبادل المعلومات والخبرات، وتعزيز الثقة بينهم، والعمل نحو تحقيق الأهداف المهمة.

وفي مصر هناك إيماناً كبيراً بدور المعلمين في تطوير مجتمعهم، وكذلك حاجتهم إلى التطوير المهني المستمر لمواكبة المستجدات والتحديات المجتمعية، لذا فقد نص دستور 2014 على ضرورة الالتزام بالتطوير المهني للمعلمين (جمهورية مصر العربية، 2014، المادة 22)، وعملت وزارة التربية والتعليم على إطلاق عدة مبادرات لإصلاح التعليم، وترتكز هذه المبادرات على المعلمين ومنها برنامج "المعلمون أولاً"، والذي انطلق عام 2016 .

ويهدف برنامج "المعلمون أولاً" إلى بناء جيل جديد مبتكر، ومبدع من المعلمين، ورفع مكانة المعلمين في المجتمع، وتحسين جودة التعليم، والتي تعمل تحت شعار "نبتكر، نُلهم، نُمكن"، وذلك من خلال إتاحة الفرصة لهم للمشاركة الفعالة في مؤتمرات وندوات مفتوحة مباشرة، وعبر الإنترنت، والتطبيق العملي في الفصول الدراسية (Imagine Education, 2017,5).

ويقوم برنامج المعلمون أولاً على فكرة تكوين مجتمع الممارسة داخل كل مدرسة، ويتم من خلاله تبادل الأفكار، والممارسات، والخبرات بين المعلمين بهدف خلق بيئة تربوية مبدعة، و بغرض تحقيق التنمية المهنية الشاملة والمستمرة لكافة عناصر المجتمع المدرسي (صوت الأمة، 2017) (Imagine Education, 2107,5) ، وجدير بالذكر أن وزارة التربية والتعليم قد أطلقت موقع المعلمون أولاً، ووضعت عليه تعريف وينجر (Wenger) لمجتمع الممارسة، ويمثل ذلك الموقع مجتمع ممارسة افتراضي قومي، كما أنه يُعد مساحة للتطوير المهني للمعلمين على موقع الوزارة.

ويستهدف برنامج "المعلمون أولاً" تنمية مهارات المعلمين في خمسة مباحث هي: التنمية المهنية المستمرة، والتدريس، والتعلم، وبيئة التعلم، والتقويم ويندرج تحت كل مبحث موضوعات تضم سلوكيات مهنية متنوعة لا تخص مادة دراسية بعينها، ولكنها تساعد المعلمين ككل على تأمل مفهوم المهني من خلال التعلم والعمل الجماعي في إطار مجتمعات الممارسة (Imagine Education, 2107, 5)، لذا انتشر في الآونة الأخيرة مصطلح مجتمع الممارسة في بعض المدارس المصرية، وأصبحت كل مدرسة تسعى إلى تأسيس مجتمع الممارسة الخاص بها، وكذلك تأسيس مجتمعات الممارسة الموسعة، ومجتمعات الممارسة الافتراضية لتحقيق التنمية المهنية المستمرة والشاملة للمعلمين.

وعلى الرغم من أهمية رأس المال المهني ومجتمعات الممارسة، والتوجه نحو تأسيس مجتمعات الممارسة في المدارس المصرية، وكذلك تأسيس مجتمعات ممارسة افتراضية لمعلمي مصر، إلا أنه عند البحث عن أدبيات تربوية عربية حول هذين المصطلحين، لم تجد الباحثة أي دراسة حول رأس المال المهني، وبالنسبة لمجتمع الممارسة وجدت خمس دراسات فقط، ثلاث منها حول مجتمع الممارسة الافتراضي، ومعظم الدراسات كانت في المرحلة الجامعية، مما يعني أن هناك نقص في الدراسات التي تناولت المصطلحين، وعدم وجود دراسة عربية ربطت بينهما، لذا تهدف الدراسة الحالية إلى بحث، سبيل تنمية رأس المال المهني لمعلمي المرحلة الابتدائية من خلال مجتمعات الممارسة، خاصة أن الباحثة شاركت في عدة ورش عمل لمنسقى مبادرة المعلمون أولاً بعدة مراكز بمحافظة بنى سويف، ولاحظت ما يلي:

1. ضعف إدراك المعلمين لمكونات رأس المال المهني.

2. تركيز المعلمين على مهارات رأس المال البشري أكثر من رأس المال الاجتماعي، ورأس المال القائم على القرارات.

وبذلك يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

كيف يمكن تنمية رأس المال المهني لمعلمي المدارس الابتدائية في ضوء مجتمعات الممارسة التقليدية والافتراضية؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما ماهية رأس المال المهني للمعلم (المفهوم - المكونات - الخبرات)؟.
2. ما ماهية مجتمعات الممارسة التقليدية والافتراضية؟
3. ما واقع رأس المال المهني لمعلمي المدارس الابتدائية بمحافظة بني سويف؟
4. ما المعوقات التي تحد من فعالية مجتمعات الممارسة في المدارس الابتدائية بمحافظة بني سويف؟
5. ما دور مجتمع الممارسة الافتراضي "جروب المعلمون أولاً - بني سويف" في تنمية رأس المال المهني لمعلمي المدارس الابتدائية بمحافظة بني سويف؟
6. ما التصور المقترح لتنمية رأس المال المهني للمعلم في ضوء مجتمعات الممارسة التقليدية والافتراضية؟

2- أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى:

1. التعرف على رأس المال المهني للمعلم (المفهوم - المكونات - الخبرات).
2. التعرف على مجتمعات الممارسة التقليدية والافتراضية.
3. الوقوف على واقع رأس المال المهني لمعلمي المدارس الابتدائية بمحافظة بني سويف.
4. تحديد المعوقات التي تحد من فعالية مجتمعات الممارسة في المدارس الابتدائية بمحافظة بني سويف.
5. الوقوف على دور مجتمع الممارسة الافتراضي "جروب المعلمون أولاً - بني سويف" في تنمية رأس المال المهني لمعلمي المدارس الابتدائية بمحافظة بني سويف.
6. وضع تصور مقترح لتنمية رأس المال المهني للمعلم في ضوء مجتمعات الممارسة التقليدية والافتراضية.

3- أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من الدور الذي يمكن أن تسهم به في:

1. توجيه معلمي المدارس الابتدائية نحو مدخل رأس المال المهني لتنمية المعلمين، والذي تتبناه أفضل نظم التعليم في العالم.
2. دعم مجتمعات الممارسة بالمدارس الابتدائية، والتي تعد اتجاهاً جديداً تسعى معظم المدارس المصرية إلى تأسيسه.
3. تعزيز مجتمعات الممارسة الافتراضية، التي بدأت تنتشر في السنوات الأخيرة، وحث المعلمين على الاستفادة من المصادر الإلكترونية خاصة بنك المعرفة المصري.
4. دعم المبادرات التي تتبناها وزارة التربية والتعليم ومنها برنامج " المعلمون أولاً"، الذي يعد نواة لبناء مجتمع التعلم المصري.
5. اثرء المكتبة التربوية العربية، نظراً لندرة الدراسات العربية التي تناولت رأس المال المهني ومجتمعات الممارسة.

4- منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي نظراً لملائمته لطبيعة الدراسة، حيث يساعد على وصف وتفسير وتحليل المشكلة، فقد اعتمد عليه للتعرف على واقع رأس المال المهني لمعلمي المدارس الابتدائية، ودور مجتمع الممارسة في تنميتها، وكذلك التعرف على المعوقات التي تواجه مجتمعات الممارسة، والتي تحول دون تنمية رأس المال المهني للمعلمين، كما استخدم أيضاً مدخل تحليل المضمون، لتحليل جروب " المعلمون أولاً - بني سويف" باعتباره مجتمع ممارسة افتراضي لمعلمي بني سويف، وجدير بالذكر أن تحليل المضمون يعد الأكثر استخداماً في تحليل المواد الإعلامية مثل الصحف ومواقع التواصل الاجتماعي.

5- أدوات وعينة الدراسة:

اعتمدت الدراسة الميدانية على استبانة للكشف عن واقع رأس المال المهني لمعلمي المدارس الابتدائية بمحافظة بني سويف تم تطبيقها على (379) معلماً، واستمارة مقابلة للكشف عن المعوقات التي تحد من فعالية مجتمع الممارسة بالمدارس الابتدائية، تم تطبيقها على (12) معلماً، واستمارة تحليل المضمون: لتحليل جروب - المعلمون أولاً- بني سويف -.

6- مصطلحات الدراسة:

▪ رأس المال المهني للمعلم: professional capital

تعرف الدراسة رأس المال المهني للمعلم إجرائياً بأنه: ما يمتلكه المعلم من رأس مال بشري واجتماعي وقائم على اتخاذ القرارات، والتي تتفاعل معاً وتؤدي إلى تحسين التدريس وتعلم الطلاب والمدرسة ككل.

▪ مجتمع الممارسة التقليدي: Traditional Community of Practice

تعرف الدراسة مجتمع الممارسة إجرائياً بأنه: مجتمع يضم مجموعة من الأفراد لديهم اهتمامات مشتركة، يتفاعلون معاً بهدف تنمية رأس المال البشري للأفراد، وذلك بالاعتماد على العلاقات الشخصية، والاجتماعية، والتفاعلات المتواصلة بين أفرادها (رأس المال الاجتماعي)، ويترتب على ذلك اتخاذ قرارات، أو إصدار أحكام لمواجهة المشكلات والقضايا المهنية والمدرسية المختلفة (رأس المال القائم على القرارات).

▪ مجتمع الممارسة الافتراضي: Virtual Community of Practice

هي مجتمعات ممارسة قائمة على العلاقات التبادلية عبر الويب، وتعتمد على شبكات التواصل الاجتماعي مثل الفيس بوك والتويتر وغيرها، وتنطبق عليه جميع مؤشرات مجتمع الممارسة التي حددها وينجر وهي المجال والمجتمع والممارسة.

الإطار النظري:

يشمل الإطار النظري ثلاثة محاور هي:

المحور الأول: رأس المال المهني للمعلم.

المحور الثاني: مجتمعات الممارسة التقليدية والافتراضية.

المحور الثالث: دور مجتمعات الممارسة في تنمية رأس المال المهني للمعلم.

المحور الأول رأس المال المهني للمعلم:

يتناول هذا المحور رأس المال المهني للمعلم من حيث المفهوم ، والمكونات وتجارب بعض الدول في تنميته.

أولاً - مداخل رأس المال في التعليم:

يوجد مدخلين مختلفين لرأس المال في التعليم، أحد هذين المدخلين هو: رأس المال التجاري، والآخر رأس المال المهني، ويركز المدخل التجاري على تلبية احتياجات السوق، ويهتم بالأعمال أكثر من الأفراد، ويفضل وجود قوة تدريس شابة، ومرنة، وموقّعة، وغير مكلفة حتى يسهل تدريبها واستبدالها بالتكنولوجيا كلما أمكن ذلك، ويعتبر المدخل التجاري الموهبة الشخصية للمعلم، وقدرته على العمل بجد معياراً لجودة أدائه، ويعتمد

على المكافآت المادية، والترقية الوظيفية لتحفيزه نحو انجاز المهام المطلوبة (Pink, 2009 in Herbert, 2018, 60:61).

ويحذر (Hargreaves & Fullan, 2012, 2) من هذا المدخل التجاري الضيق، لأنه مصمم لخدمة المصالح قصيرة الأجل، وباهظ التكلفة وينطوي على افتراضات خطيرة حول طبيعة مهنة المعلم، فهو يرى مهنة التدريس مهنة بسيطة.

ويأتى مدخل رأس المال المهني على النقيض من مدخل رأس المال التجاري حيث يركز على الأفراد أكثر من الأعمال، وهو استثمار طويل الأجل في رأس المال البشري من الطفولة المبكرة حتى النضج، وذلك لتحقيق التنمية الاقتصادية والتماسك الاجتماعي في الأجيال القادمة، ويركز جزء كبير من هذا المدخل في التعليم على الاستثمار في المعلمين وبرامج التدريس ذات الجودة العالية، ويرى أن التدريس عالي الجودة يتطلب وجود معلمين على درجة عالية من الالتزام، يتم إعدادهم بدقة، ويتم تطويرهم بشكل مستمر، ويتواصلون معاً لتحقيق أقصى استفادة مهنية من الفرص المتاحة لهم، ويشاركون في اتخاذ قرارات فعالة بناءً على قدراتهم وخبراتهم الجماعية، بالإضافة إلى ضرورة حصولهم على رواتب جيدة (Hargreaves & Fullan, 2012, 2:3).

وجدير بالذكر أن مدخل رأس المال المهني يعمل على تطوير المهنة ككل، وتعمل بعض المجتمعات مثل: فنلندا، وسنغافورة، وكندا على تطوير رأس المال المهني لجميع معلمها، في جميع المدارس يوماً بعد يوم، وسنة بعد أخرى وهي بذلك توفر معلمين جيدين لكل الطلاب (Hargreaves & Fullan, 2013, 37).

يتضح مما سبق أن مدخل رأس المال المهني ذو أهمية للمعلم والمدرسة والمجتمع والمهنة ككل وتأخذ به دول العالم المتقدمة، لذا فمن الضروري التعرف عليه من خلال المحاور التالية.

ثانياً - مفهوم رأس المال المهني:

يعد مصطلح رأس المال المهني من المصطلحات الحديثة، ويعد كتاب "رأس المال المهني" إحداهن تحول في التدريس في كل مدرسة، لهارجريف وفولان، الذي صدر عام 2012 من أوائل الكتب التي تناولت المصطلح بالتفصيل.

ويشير رأس المال المهني إلى الأصول التي يجب أن يمتلكها المعلمون من أجل تطوير ممارساتهم التدريسية (Hargreaves & Fullan, 2012, 1)، وهذه الأصول التي يمكن استثمارها، لذا يعرفه (Hargreaves & Shirley, 2012, 49) بأنه: "الأصول التي يمتلكها المعلمون والتي يتم تطويرها واستثمارها وتراكمها وتعميمها من أجل رفع جودة التدريس وتعلم الطلاب وكذلك تحسين المدارس".

وهناك من حاول تعريف رأس المال المهني من خلال تناول مكوناته، وقد قام (Hargreaves & Fullan, 2012, 2013) بعرض ثلاثة مكونات رئيسة لرأس المال المهني وهي: رأس المال البشري، ورأس المال الاجتماعي، ورأس المال القائم على القرارات، وجدير بالذكر أن كل مكون من المكونات السابقة يدعم ويعزز الآخر، ويضعف عندما يكون بمفرده، ويصبح أكثر قوة عندما يتحد مع المكونات الأخرى (Hargreaves & Fullan, 2012, 12; 2013, 37) ، وبذلك تم تعريفه بأنه: ناتج تفاعل رأس المال البشري، والاجتماعي، والقائم على القرارات، والذي يعد ضرورياً لتحويل مهنة التدريس إلى قوة تعمل من أجل تحقيق الصالح العام (Hargreaves & Fullan, 2012, 88; Fullan, Hord & Frank, 2014).

ويمكن تعريف رأس المال المهني للمعلم بأنه: رأس المال البشري والاجتماعي والقائم على اتخاذ القرارات، والتي تتفاعل معاً وتؤدي إلى تحسين التدريس وتعلم الطلاب والمدرسة ككل.

ثالثاً - مكونات رأس المال المهني:

يتكون رأس المال المهني من ثلاثة أنواع من رأس المال هي: رأس المال البشري ، ورأس المال الاجتماعي، ورأس المال القائم على القرارات، ويشمل رأس المال البشري للمعلمين خبرتهم الفردية ومهاراتهم في التعامل مع الطلاب، ويأتي رأس المال الاجتماعي لمساعدة المعلمين على استثمار رأس المال البشري من خلال توفير الثقة والتعاون والتواصل اللازم للعمل الجماعي، ثم يأتي رأس المال القائم على القرارات لتطوير قدرة المعلمين على الاستقلال المهني وإصدار القرارات وتوجيه الآخرين، وفيما يلي عرض لكل مكون على حدة.

1- رأس المال البشري:

إن أفضل أنواع رأس المال هو ما يستثمر في البشر، وذلك لأن رأس المال البشري يتميز بسمة لا تتوافر في غيره، فهو لا يخضع لقانون المنفعة المتناقصة، بل إن منحى إنتاجية الفرد يزيد بنفس اتجاه منحى خبراته ومهاراته، وأن عمره المعنوي يتجدد مع تغيرات العصر، ولا يندثر إلا بتوقف عمره الزمني (سعد على العنزي & أحمد على صالح، 2009، 158)، ويمثل الأفراد العاملون في أي منظمة رأس مالها البشري، ويقوم على المهارات والقدرات الجديدة التي تساعد الفرد بأن يكون قادرًا على التصرف بأساليب جديدة لتحسين إنتاجية المنظمة، وبذلك يشمل رأس المال البشري معارف الأفراد، وقدراتهم التي تؤدي إلى تغييرات في العمل وزيادة النمو (Dakhli & Drik, 2004, 109; Kiptot & Franzel, 2014, 239).

ويرى (Hargreaves & Shirley, 2012, 49) أن رأس المال البشري للمعلم يشمل: معارف، ومهارات، وقدرات، ومؤهلات، وتدريبات المعلم التي تساهم في تنمية موهبته الشخصية، ومما لا شك فيه أن هذه العناصر تساهم في رفع جودة أدائه، لذا يعرف (Herbert, 2018, 63) رأس المال البشري بأنه: جودة المعلم بما تشمله من مواهب ومؤهلات ومعرفة وإعداد ومهارات وذكاء عاطفي.

وتشير (Odden & Kelly, 2008, 12:13) إلى أن رأس المال البشري للمعلم يشمل إلمامه بمادة تخصصه، وكيفية تدريسها، ومعرفة خصائص نمو الأطفال، وفهم كيفية تعلمهم، إلا أن (Pil & Leana, 2009, 1115) ترى أن رأس المال البشري للمعلم يتخطى ذلك ليشمل قدرة المعلم على فهم الظروف الثقافية والأسرية المتنوعة للطلاب، وقدرته على اختيار الممارسات الناجحة والمبتكرة التي تساعدهم على التعامل مع الأطفال من مختلف المستويات والخلفيات، وكذلك التعامل مع العاملين بالمدرسة وما حولها.

وبذلك اعتبر (Fullan et al., 2014) أن رأس المال البشري للمعلم يقتصر على جانب واحد من جوانب تنميته، ويمثل جانباً شخصياً، قائماً على موهبته الشخصية، ويعتمد في تنميته بدرجة كبيرة على الاستراتيجيات الفردية.

مما سبق يتضح أن عناصر رأس المال البشري للمعلم تشمل إلمام المعلم بمادة تخصصه، وكيفية تدريسها، ومعرفة خصائص نمو الأطفال، واختيار وابتكار استراتيجيات تدريس تراعى الخلفيات المختلفة للطلاب، ويتطلب تنمية رأس المال البشري للمعلم مساعدته على ما يلي:

- البحث المستمر عن فرص النمو المهني
- فهم العوامل المختلفة المؤثرة على تعلم الطلاب.
- الاطلاع على المستجدات في مجال التخصص
- نشر ممارساته المهنية المبتكرة
- تنمية وتشكيل مواهبه المختلفة.
- العمل على زيادة حماسه نحو تحسين تعلم الطلاب.
- تطوير استراتيجيات تدريس جديدة تلائم حاجات الطلاب.
- تنمية الذكاءات المختلفة التي يمتلكها.

2- رأس المال الاجتماعي:

يعد رأس المال الاجتماعي أحد الأصول الناتجة عن تفاعل الأفراد فيما بينهم، وما يؤدي إليه هذا التفاعل من علاقات قائمة على الثقة والتفاهم (Kiptot & Franzel, 2014, 232).

وتقوم فكرة رأس المال الاجتماعي على أهمية العلاقات والشبكات الاجتماعية ودورها في زيادة الإنتاج (Jones & Taylor, 2012, 61)، حيث تيسر هذه العلاقات الاجتماعية التعاون وتعمل على ترسيخ الثقة وزيادة الأداء الجماعي (Nahapiet & Ghoshal, 1998, 242)، ويمكن أن ينتج رأس المال الاجتماعي من خلال الشعور بالانتماء والتضامن والتعاون والالتزام بمساعدة الآخرين، واليقين بأن هذه المساعدة سترد في يوم ما (Gachter, Savage & Torgler, 2011, 510).

ويرى (Tyman & Stumpf, 2003, 14) أن رأس المال الاجتماعي يعد المصدر الأساسي لقوة وسلطة الفرد، وذلك لأنه غير انتقالي، بمعنى أنه لا يمكن نقله مباشرة من فرد لآخر، فالفرد لا يستطيع أن ينقل أو يبيع أو يتنازل عن شبكة علاقاته الاجتماعية للآخرين، وذلك ببساطة لأن الطرف الآخر في هذه العلاقات قد يرفض عملية النقل، ويرى (هاشم فوزى العبادي، 2014، 176) أن سلطة ونجاح الأفراد في المنظمات المعرفية والخدمية تعتمد بشكل كبير على عمق ومتانة رأس المال الاجتماعي الذي يمتلكونه.

وفي مجال التعليم فقد استخدم رأس المال الاجتماعي منذ عام 1900 على يد جون ديوي عندما أكد على أن رأس المال الاجتماعي بمثابة ثروة للطفل تقع خارج نطاق الخبرة الفردية المحدودة، ثم أعيد استخدامه مرة أخرى في أوائل الثمانينات، عندما عرفه بورديو Bourdieu بأنه: مجموعة الموارد الممكنة التي تتوفر للشخص بفضل حيازة شبكة من العلاقات الاجتماعية مع أفراد المجتمع، حيث تنطوي هذه العلاقات على منظومة من القيم تأتي في مقدمتها مشاعر الاحترام والتعاون والثقة المتبادلة، وفي أواخر الثمانينات أعاد عالم الاجتماع جيمس كولمان Coleman مصطلح "رأس المال الاجتماعي" مرة أخرى إلى ساحة المدرسة، عندما بحث عنه في العلاقات بين المعلمين، ودوره في تعزيز مساهمة المعلمين في أداء المدرسة (Cole, 2017, 199:200).

ويعرف (Cole, 2017, 200; Fullan et al., 2014) رأس المال الاجتماعي للمعلم بأنه: التفاعلات والعلاقات الاجتماعية الكمية والنوعية بين المعلمين، والتي تساعدهم على الاستفادة من رأس المال البشري الخاص بالزملاء، وتؤثر على مستوى

إحساسهم بالإنجاز، والالتزام، والثقة، بالإضافة إلى مشاركتهم في العمل معا من أجل هدف مشترك.

ويمكن فهم دور رأس المال الاجتماعي في تنمية المعلمين من خلال تقسيمه إلى ثلاث وظائف هي: الترابط (التشابك) (Bonding) ، والعبور (Bridging) ، والربط (Linking)، حيث يعمل رأس المال الاجتماعي على تعزيز الترابط بين الأفراد على أساس الهوية المشتركة، والعمل معا لصالح أهداف المدرسة، وهذا بدوره يوفر للمعلمين الإحساس بالأمن والمساندة في البيئة المدرسية، وبالنسبة للعبور، فإن رأس المال الاجتماعي يمتد إلى ما هو أبعد من الشعور بالهوية المشتركة، ويساعد المعلمين على بناء علاقات مع مجموعة أوسع وأكثر تنوعاً من الأشخاص الموجودين في البيئة المدرسية، مما يساعدهم على التقدم المستمر، وليس مجرد إنجاز أهداف محددة ومؤقتة، ويمكن أن يمتد رأس المال الاجتماعي العابر خارج المدرسة لإنشاء روابط مع المدارس الأخرى، وأخيراً الربط، حيث يربط رأس المال الاجتماعي المعلمين رغم اختلاف المكانة، الأمر الذي يساعدهم على التواصل مع الآخرين، الذين لا يتفاعلون معهم بسهولة في الهيكل الهرمي للمدرسة (Herbert, 2018, 64).

ويمكن تنمية رأس المال الاجتماعي للمعلمين من خلال توفير بعض التنظيمات المدرسية التي تحث على تطوير المسؤولية الجماعية نحو الإنجاز، وتقوم على إيجاد لغة مشتركة، وتدعم التعاون، وتوفر مكافآت جماعية مثل مجتمعات التعلم المهنية، وشبكات المدارس، ومجتمعات الممارسة (Herbert, 2018, 64).

يتضح مما سبق أن تنمية رأس المال الاجتماعي للمعلم يمكن أن تتم من خلال إتاحة الفرصة له للقيام بما يلي:

- المشاركة في بحوث جماعية لتحسين المدرسة.
- المشاركة في تجريب وابتكار طرق تدريس جديدة مع الزملاء.
- تبادل المعلومات والخبرات مع معلمي المدارس الأخرى.
- تحمل المسؤولية الجماعية نحو تحسين تعلم الطلاب.
- الاطلاع على الممارسات المهنية الناجحة للزملاء.
- تقييم الممارسات المهنية وتقديم التغذية الراجعة للزملاء.
- تقبل تقييم زملائه له.

3- رأس المال القائم على القرارات:

تم استعارة مفهوم رأس المال القائم على القرارات من مجال القانون، فعلى الرغم من أن رجال القانون يعتمدون على تاريخ الحالة لإصدار أحكام في العديد من القضايا، إلا أن هناك بعض الحالات التي لا تنطبق عليها القواعد الثابتة، ومن ثم يعتمد رجال القانون على الخبرة والممارسة والكفاءة الذاتية والتفكير لإصدار أحكام مناسبة، وذلك ما يطلق عليه رأس المال القائم على القرارات (Herbert, 2018, 65).

ويُفترض أن رأس المال القائم على القرارات يكتسب بمرور الوقت، ويستغرق وقتاً طويلاً، فقد ذكرت (Boote, 2006 as cited in Adams, 2016, 37) أن القدرة على إصدار الأحكام السليمة تتحقق بمرور الوقت من خلال التجارب والممارسات والتفكير الفردي والمشارك، وفي هذا الصدد وجدت (Schulman & Colbert, 1989, 46) أنه من الصعوبة بمكان امتلاك المعلم المبتدئ لرأس المال القائم على القرارات حيث لا تتوافر له الخبرة الطويلة، ولكن (Hargreaves & Fullan, 2012, 94, 2013, 37:38) يذكر أنه يمكن تنمية ذلك النوع من رأس المال بشكل كبير من خلال الاستفادة من تجارب الزملاء (رأس المال الاجتماعي)، بالإضافة إلى الاعتماد على مجتمعات الممارسة للحصول على فهم أوسع للقرارات التي تم اتخاذها في سياقات أوسع أو غير مألوقة.

ويرى (Hargreaves & Fullan, 2012, 93) أن رأس المال القائم على القرار هو جوهر المهنية، ويعني "الخبرة في الحكم والقدرة على صنع القرارات، ويعرفه (Hargreaves, Shirley, 2012, 50) بأنه: القدرة على صنع قرارات جيدة أو أحكام في المواقف المعقدة (بصفة مستمرة) ، ويعرفه فولان وآخرون بأنه: مجموع الممارسات والخبرات اللازمة لصنع القرارات التي يمكن أن تنتشر بين الأفراد أو المجموعات أو مجتمع المدرسة بأكمله، وهو ضروري لصنع القرارات الجيدة (Fullan et al., 2014).

ومن متطلبات تنمية رأس المال القائم على القرارات عند المعلمين، التأمل والتمكين، حيث يتيح التأمل للمعلمين فرصة التفكير في أدائهم والنظر في خبراتهم السابقة لتحسين قراراتهم في المستقبل، وبالنسبة للتمكين، فإنه يساعد المعلمين على اتخاذ قرارات تعليمية لها تأثير إيجابي على المدرسة ككل، ويتيح لهم الفرصة لبناء رأس المال القائم على القرارات، مما يوفر له الشعور بالأمان عند اتخاذ قرارات تخص المجموعة التي ينتمي إليها، وهذا الشعور يعزز استقلالية المعلم، ويزيد التزامه بالنتيجة المرجوة، ومن ثم تزيد احتمالية تحقيق نتائج إيجابية، ويتطلب ذلك إكسابه القدرة على اتخاذ القرارات ومنحه بعض السلطة (Giroux, 2010 as cited in Adams, 2016, 37).

ويجب أن تكون عملية تنمية رأس المال القائم على القرارات متعمدة ولا تقتصر على مديري المدارس فقط، ولكن ينبغي أن تشمل العديد من الأفراد العاملين بالمدرسة، ويرى (Fullan, 2016, 47) أن دمج رأس المال البشري والاجتماعي بالإضافة إلى الخبرة المتعلمة من الممارسة المتعمدة تجعل الأحكام والقرارات المهنية أكثر قوة.

يتضح مما سبق أن تنمية رأس المال القائم على القرارات للمعلم يحتاج إلى مساعدة المعلم على ما يلي:

- التقييم الذاتي لأنفسهم (معرفة نقاط القوة ونقاط الضعف).
- تقديم أدلة ملموسة وواقعية حول أعمالهم الإيجابية والسلبية.
- المشاركة مع الزملاء لاتخاذ قرارات لتحسين الممارسات المهنية.
- اتخاذ قرارات لتبني استراتيجيات جديدة في التدريس.

رابعاً - العلاقة بين مكونات رأس المال المهني:

كما ذكر قبل ذلك أن رأس المال المهني للمعلم هو ناتج تفاعل رأس المال البشري مع رأس المال الاجتماعي مع رأس المال القائم على القرارات، وفيما يلي توضيح ذلك.

1- علاقة رأس المال القائم على القرارات بكلاً من رأس المال البشري والاجتماعي:

ترجع أهمية رأس المال القائم على القرارات إلى دوره في مساعدة المعلم على اتخاذ قرارات جيدة حول كيفية استثمار رأس المال البشري والاجتماعي معاً لتحقيق أهداف المدرسة (Fullan, 2016, 44)، فهو بمثابة موارد المعرفة والذكاء والطاقة المطلوبة لاستخدام رأس المال البشري والاجتماعي بشكل فعال، حيث يساعد المعلم على الاختيار الجيد لاتخاذ قرارات سليمة بناءً على التفكير في الخبرات الفردية والجماعية التي تنمو بمرور الوقت (Fullan, 2016, 47) .

2- علاقة رأس المال الاجتماعي برأس المال البشري:

أكد كل من (Hargreaves & Fullan, 2012, 90, 91; Newberry, Gallant & Riley, 2013, 272) على أهمية رأس المال الاجتماعي في تنمية رأس المال البشري، وذلك لأنه يوفر للمعلم الفرصة للوصول إلى رأس المال البشري للآخرين، فكلما زادت الفرصة أمام المعلمين ليتعلموا معاً فإن ذلك يؤدي إلى نتائج على المدى القريب، وفوائد أخرى على المدى البعيد، مثل: تنمية قيمة الزملاء والاختلاف

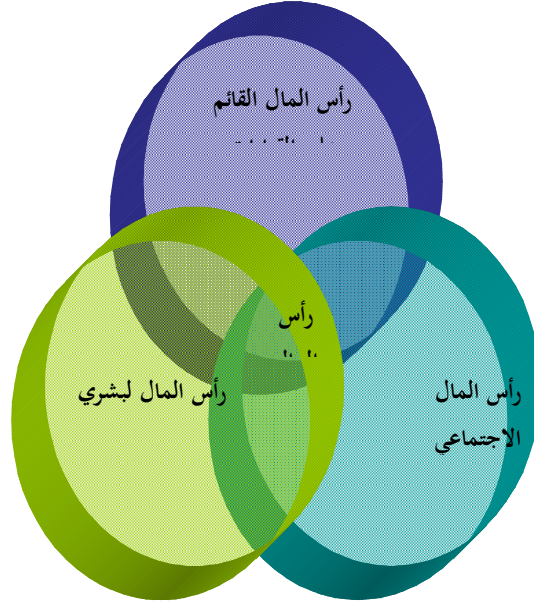
البناء، وهذا يؤكد ضرورة تنمية رأس المال البشري من خلال رأس المال الاجتماعي، ودور رأس المال الاجتماعي في الدعم المستمر للتدريس والتعلم.

وتوصلت عدة دراسات منها (Leana & Pil, 2009, 1103) إلى تفوق المعلمين الذين لديهم رأس مال بشري قليل، لكن لديهم رأس مال اجتماعي مرتفع، على أولئك المعلمين الذين لديهم رأس مال بشري مرتفع، ورأس مال اجتماعي قليل، ووجدت (Leana, 2011, 33) أن المعلمين ذوي رأس المال البشري المنخفض الذين يعملون في مدرسة ذات رأس مال اجتماعي أعلى حققوا نتائج أفضل من أولئك الذين يعملون في مدارس ذات رأس مال اجتماعي أقل، وبذلك يمكن القول أن قوة الجماعة أو مجتمع الممارسة يعمل على تنمية الفرد بدرجة أكبر وأسرع من طرق تنمية رأس المال البشري.

3- علاقة رأس المال الاجتماعي برأس المال القائم على القرارات:

يمكن تنمية رأس المال القائم على القرارات للمعلم من خلال الاستفادة من رؤى وخبرات الزملاء في بناء الأحكام (اتخاذ القرار) في المواقف المختلفة، وقد أشار (Fullan, 2016, 45) إلى أن رأس المال الاجتماعي يعد جزءاً متكاملًا مع رأس المال القائم على اتخاذ القرارات، بل إنه يعد إضافة له.

والشكل التالي يوضح مكونات رأس المال المهني



شكل (1): مكونات رأس المال المهني للمعلم
رأس المال المهني = د (أسس المال البشري، ورأس المال الاجتماعي، ورأس المال القائم على القرارات)

يتضح من الشكل السابق أن رأس المال المهني للمعلم هو ناتج تفاعل وتكامل ثلاث مكونات رئيسية هي رأس المال البشري، والاجتماعي، والقائم على القرارات.

خامساً - خبرات عالمية في تنمية رأس المال المهني للمعلم:

من الأهمية بمكان عند محاولة استخدام المفاهيم التربوية الجديدة مثل فكرة رأس المال المهني، ودوره في إحداث التغيير التربوي، ودراسة استخداماته (تطبيقاته) المختلفة في المدارس، والأنظمة المدرسية في بعض المجتمعات، وتوضيح كيفية تأثير السياق المجتمعي على تبني، وتطبيق المفهوم، وفيما يلي عرض لبعض خبرات تنمية رأس المال المهني في بعض الدول التي تتميز بجودة نظامها التعليمي، وهي فنلندا، وسنغافورة، و المكسيك.

1 - تنمية رأس المال المهني للمعلم في فنلندا:

يعد نظام التعليم في فنلندا من أنجح النظم التعليمية في العالم، ويذكر (Hargreaves & Shirley, 2012, 50) أن فنلندا لا تمتلك موارد طبيعية مثل العديد من الدول، إلا أن مواطنيها لديهم رأس مال مهني ثرى جداً خاصة المعلمين، وفيما يلي عرض اتجاهات رأس المال المهني للمعلم في فنلندا.

■ تنمية رأس المال البشري للمعلم:

يتم إعداد المعلمين في فنلندا كمطورين للمناهج، وليس كمنفذين لها، أو حتى منفذين لخطط تفصيلية تم إعدادها بعيداً عنهم (توزيع المنهج)، فهم لديهم قيم مشتركة تساعد على العمل معاً من أجل إعداد وتنفيذ المنهج، كذلك يتم إعداد المعلم الفنلندي على كيفية إجراء البحوث لتطوير المناهج، وذلك شرطاً أساسياً للحصول على المؤهل (Hargreaves & Shirley, 2012, 50, 57).

■ تنمية رأس المال الاجتماعي للمعلم:

يتميز المناخ المدرسي في مدارس فنلندا بالثقة والتعاون، حيث يعمل المعلمون في مجتمعات مدرسية قائمة على الثقة، وتحمل المسؤولية الجماعية لتعليم الطلاب والتحسين المستمر للمدارس، فهم لا يعملون كفريق مكلف بإنجاز مهام قصيرة الأجل (Hargreaves & Shirley, 2012, 51, 57).

■ تنمية رأس المال القائم على القرارات:

يرى (Hargreaves & Shirley, 2012, 54) أن: أهم ما يميز التعليم في فنلندا ليس التحولات التكنولوجية في التعليم، ولكن في كيفية عمل المعلمين معاً، وطريقة تنظيم المجتمع المدرسي، وأساليب تنمية الإبداع عند الطلاب من خلال المشاركة في المنهج بمعناه الواسع، وكذلك في إيمان المعلمين بدور النقد في تحسين ممارساتهم، ومن ثم المساهمة في تقدم المجتمع في كل المجالات، ومحاولة المعلمين حل مشكلاتهم المهنية بروح الصبر، والتعاون، والمسؤولية الجماعية، والتحسين المستمر وكل هذه الأمور مهمة جداً لرأس المال القائم على القرارات.

فالقرارات الجيدة هي التي تنتج عن الممارسات الجماعية وليست الفردية، والتأمل في هذه الممارسات، وأخذ الوقت للتعلم منها وتحسينها باستمرار، وهذا ما يميز التعليم في فنلندا عن باقي دول العالم، فالمعلمون لديهم الوقت ويستخدمونه جيداً لتنمية رأس المال القائم على القرار (Hargreaves & Shirley, 2012, 55)، ففي فنلندا يعمل المعلم 600 ساعة، ويدرس 800 درس (الحصة 45 دقيقة، أي بواقع أربع حصص يومياً، وهذا

يعني أن لديه يوميًا وقت للتخطيط ، والتعلم ، والتأمل في الممارسات مع المعلمين الآخرين، وتقييم طلابهم، وتصميم المنهج، والمشاركة في مناقشة قضايا تخص طلابهم، واقتراح حلولًا لها (Sahlberg, 2011, 37).

وأخيرًا يرى (Hargreaves & Shirley, 2012, 57) أن من العوامل الهامة في تنمية رأس المال القائم على القرارات في فنلندا هي أن مهنة التدريس بالنسبة للمعلم الفنلندي هي مهنة مدى الحياة، وليست مجرد عمل مؤقت.

2- تنمية رأس المال المهني للمعلم في سنغافورة:

تعد سنغافورة هي البلد الأعلى أداءً في برنامج تقييم الطلاب الدوليين (PISA) ، ففي سنغافورة يشارك المعلمون أفضل الأفكار مع زملائهم، ويفكرون في تلك الأفكار سويًا في المدارس، وهذه الفكرة تجعل المعلمين يواصلون ابتكار أفكار جديدة للبقاء في المستقبل (Hargreaves & Fullan, 2013, 39).

ويحاول النظام المدرسي في سنغافورة فتح مساحة أكبر للإبداع من خلال سياسة "تعلم أكثر، درس أقل"، فقد أصبح هناك وعي متزايد بأن القاعدة المعرفية للمعلم تحتاج إلى التوسع لتتجاوز ما يتم تقييمه وما تفرضه الحكومة، وحتى يستمر النظام في التطور، قد يحتاج الأمر إلى التركيز بشكل أكبر على رأس المال القائم على القرارات للمعلمين بحيث تتوفر لهم الفرص لمواجهة الجوانب السلبية التي يمكن أن تدفعهم نحو ترك العمل بالمدرسة.

وتشير (Shirley, 2016, 306:307) إلى أن نموذج تطبيق رأس المال المهني في سنغافورة يتبع المدخل المنظومي، حيث يتم تنظيمه من قبل الحكومة، ويتم ربطه بالمهنة ليكون جزءًا متكاملًا قائمًا على الدعم المتبادل عبر مختلف أجزاء النظام المدرسي.

ويمكن توضيح وإبراز اهتمام الحكومة السنغافورية بتنمية رأس المال المهني لدى معلميه من خلال النقاط الست التالية التي تعمل معًا من أجل عملية التعليم والتعلم كما ذكرتها (Shirley, 2016, 308):

- تشترط عقود عمل معلمي سنغافورة الحصول على 100 ساعة من التطوير المهني كل عام، ويعد ذلك اعترافًا واضحًا وصريحًا بأن التدريس مهنة معقدة وتتطلب تعلمًا مستمرًا، لأن ذلك سيصقل عمل المعلم، ويمثل خروجًا واضحًا عن مدخل رأس المال التجاري الذي يرى أن التدريس مهمة بسيطة تقنية لا تتطلب سوى ملاحظة الخبراء من خارج الفصل الدراسي.
- يوجد في سنغافورة "سلم لمستويات التنمية المهنية للمعلم"، ولا يعتمد هذا السلم على نتائج اختبارات الطلاب، بل على مجموعة من المؤشرات التي تعكس نقاط

قوة المعلمين ومساهماتهم التي قدموها للنظام المدرسي، ويتم تحديد المستويات المختلفة وتوظيفها في عدة مسارات وظيفية هي: مسار التعليم، ومسار القيادة، ومسار تطوير المناهج الدراسية، وهذا لا يحدث لمعلم واحد أو اثنين ولكن يشمل جميع المعلمين، وهذا بدوره يرسل رسالة واضحة مفادها أن التعلم المستمر والنمو المهني ليس اختياريًا ولكنه إلزاميًا (Jensen et al., 2016 as cited in Shirley, 2016, 308).

- كثيراً ما يتم "إعارة" المعلمين في سنغافورة أو "نقلهم" إلى مناطق تعليمية مختلفة في سنغافورة، ويتم ذلك بشكل متكرر لأن المعلمين لا يخدمون في مدرسة بعينها، فعندما ينجز المعلمون مستوى معين من الممارسة، ينتقلون لنشر خبراتهم وكذلك للتعلم من الآخرين، وكل هذا يتم بطريقة منظمة تسمح لهم بمواصلة التقدم في السلم المهني.
- تتميز سنغافورة بتحقيق العدالة الاجتماعية في التعليم أكثر من المجتمعات الديمقراطية الأخرى، حيث يتم تبادل المعلمين ما بين المدارس الفقيرة والمدارس المتميزة، فالمعلمون الذين يعملون في أفقر المناطق كانوا يعملون سابقاً في المدارس الأكثر تميزاً، ويعتبر هؤلاء المعلمون ذلك بمثابة وسام شرف لأنهم يعملون في مدارس تحتاج إلى مواهبهم بدرجة كبيرة للغاية، ومن زاوية أخرى يرى المعلمون أن العمل في تلك المدارس تساعدهم على ابتكار أساليب تدريس جديدة ومناهج دراسية جديدة وأشكال متنوعة للتقييم، وهذا يعني أن المدارس باختلاف أنواعها تعد فرصة للتعلم منها، وأن القيام بذلك هو جزء من الالتزام المهني للمعلمين لتعميق رأس مالهم البشري والاجتماعي والقائم على القرارات.
- يمزج المعلمون في سنغافورة بين التقنيات الجديدة والقديمة كجزء من نهجهم الشامل للتغيير، ويستخدمون التكنولوجيا في التعليم بنسبة تتراوح ما بين 20 إلى 30 في المائة، فهم يؤكدون على ضرورة إتقان طلابهم المنهج الأكاديمي بعيداً عن التكنولوجيا التي نشأت انتباههم، ودائماً يحثون الطلاب على ضرورة التخلص من أجهزتهم وإعادة اكتشاف أهمية العائلة والأصدقاء، وهذا يعد نهجاً تكيفياً وحيوياً للتكنولوجيا في المدارس.
- يهتم المعلمون في سنغافورة كثيراً بنتائج طلابهم، ولكنهم لا يعانون منها، فهي تشكل جزءاً من التقييم السنوي الشامل لأداء المعلم.

3- تنمية رأس المال المهني للمعلم في المكسيك:

يوجد في المكسيك تجربة دعمتها الحكومة في البداية ثم أصبحت مستقلة، وقد عملت هذه التجربة على تنمية بعض جوانب رأس المال المهني (Shirley, 2016, 310:312)، فقد أنشأ مجموعة من المعلمين شبكة بعنوان "مشروع مجتمع التعلم" (LCP)، وقد نشر هذا المشروع نموذجًا جديدًا للعلاقات التعليمية عبر المدارس، وقد تحسنت نتائج المدارس المشاركة بمعدل أسرع من المدارس غير الموجودة في المشروع خاصة في اللغة الإسبانية والرياضيات.

لقد اعتمد المشروع على مدخل جديد للتعليم والتعلم، وعمل هذا المشروع على تطوير رأس المال البشري للمعلمين من خلال تزويدهم بمجموعة عملية من الأدوات التربوية التي يمكنهم استخدامها هم وطلابهم لإتقان المنهج الدراسي، ووضع المشروع رأس المال الاجتماعي في مركز نظريته في التعليم، فقد أكد على ضرورة الطبيعة التفاعلية للتعلم، وعمل على انتشار الممارسات التعليمية عبر شبكات مرنة ومتكيفة، وتم تعزيز رأس المال القائم على القرارات من خلال احترام رغبات الطلاب والمعلمين للتعلم بسرعتهم الخاصة عن طريق اختيار مواضيع المناهج الدراسية التي تتوافق مع اهتماماتهم الخاصة في وقت معين (Shirley, 2016, 310:312).

المحور الثاني: مجتمعات الممارسة التقليدية والافتراضية

يتناول هذا المحور مجتمعات الممارسة من حيث مفهومها، وعلاقتها بالمفاهيم الأخرى خاصة مجتمعات التعلم، ومجتمعات الممارسة الافتراضية، ودورها في تنمية رأس المال المهني للمعلم.

أولاً -نشأة وتطور مفهوم مجتمع الممارسة:

تعود جذور فكرة مجتمعات الممارسة (Community of Practice) (CoPs) إلى زمن بعيد، فهي موجودة منذ القدم، منذ أن بدأ البشر في التعلم معاً، في البيت أو العمل أو المدرسة أو أثناء ممارسة الهوايات، إلا أن المصطلح انتشر حديثاً، وأصبح دارجاً في اللغة المهنية واللغة اليومية، خاصة في عالم اليوم حيث أصبح نجاح الأفراد والمنظمات يعتمد بدرجة كبيرة على قدرتهم على تحقيق أقصى استفادة من معرفتهم وتعلمهم (Wenger & Wenger, 2015, 3).

وقد ظهرت فكرة مجتمعات الممارسة في العصر الحديث في أواخر الثمانينات وأوائل التسعينات من القرن الماضي، وذلك عندما تم إعادة التفكير في نظرية التعلم وظهور نموذج التعلم القائم على سياق معين، والذي يقترح أن يكون التعلم قائماً على التفاعل الاجتماعي الراسخ في التجارب اليومية سواء كانت مهنية أو ذات طبيعة أخرى،

ويعتبر التعلم نوعاً من الالتزام في عدد من مجتمعات الممارسات الرسمية وغير الرسمية (مكتب التربية الدولي، د.ت، 9)، وقد عرف (Wenger & Snyder, 2000, 139) مجتمع الممارسة بأنه: مجموعة من الناس يتشاركون مسألة معينة أو سلسلة من المشاكل، أو اهتمام بموضوع ما، ويتعمقون في هذا المجال من أجل تنمية معارفهم وخبراتهم من خلال التفاعل المتواصل، ويتضح من ذلك التعريف أن هناك خصائص معينة لمجتمع الممارسة هي أنها: مجموعة من الأفراد يجمعهم شئ مشترك (مشكلة ما)، يسعون لحلها، وهذا ما يجعلهم يتفاعلون بشكل منظم.

وفي تعريف آخر أكد وينجر على أهمية التعلم في مجتمع الممارسة، وعرفه بأنه: مجموعة من الأفراد يشتركون معا في الاهتمام بشئ معين يفعلونه ويتعلمون فعله بطريقة أفضل لأنهم يتواصلون بانتظام (Wenger & Wenger, 2015, 1)، وتأكيداً على أهمية التعلم في مجتمع الممارسة فقد عرفه (Kloos, 2006, 39) بأنه: مجموعة من الأفراد يشتركون معا في التعلم، حيث يتناولون مجموعة من المشكلات أو التركيز على أحد الموضوعات ذات الاهتمام المشترك بما يسمح لهم توسيع وتعميق معرفتهم وخبراتهم، وذلك من خلال التفاعل المستمر، وفي هذا الإطار ذكر أيضاً (مكتب التربية الدولي، د.ت، 10) أن مجتمع الممارسة هو مجتمع تعليمي يعمل على توفير بيئة للتحسين المهني، يقوم فيها الخبراء بالتواصل بشكل منظم لمناقشة القضايا ذات الاهتمام المشترك والتحديات المتعلقة بتجديد الممارسات وتعزيز بناء القدرات، ويشير (Snyder, Wenger & Briggs, 2004, 17) إلى أن: مجتمع الممارسة هو نظم تعلم اجتماعية، يتواصل فيها المشاركون مع بعضهم البعض من أجل التعلم وتحسين الأداء.

ويعرفه (Kong, 2018, 159) بأنه: مجموعة من المتعلمين الذين يعملون معاً ويتواصلون مع بعضهم البعض، ويتشاركون موارد التعلم، ويسعون إلى إنجاز المهام معاً حتى يتمكنوا من تحسين أنفسهم باستمرار، والتأثير تدريجياً على بعضهم البعض، ومساعدة بعضهم البعض، وتؤدي العلاقات الشخصية الجيدة المتبادلة في نهاية المطاف إلى النمو الفردي والتنمية المشتركة.

والتعلم في مجتمع الممارسة يهدف إلى إنتاج وابتكار المعرفة، وليس مجرد الوصول إليها واستهلاكها، وهذا ما أوضحه (Senge, 1990, 3) في تعريفه لمجتمع الممارسة بتحديد أنواع التعلم السائدة في هذا المجتمع، حيث يعرفه بأنه: مجموعة من الأفراد يرتبطون مع بعضهم البعض، وبالبيئة المحيطة بهم، ويسود التفاعل بينهم، وتجمعهم ثلاث سمات هي: التفكير الابتكاري، والتعلم مدى الحياة، والتعلم التعاوني، وبذلك يركز سينج على أهمية ابتكار المعرفة القائم على تعاون أفراد مجتمع الممارسة، التفكير المستمر في ممارساتهم.

ويشير (Wenger & Wenger, 2015) إلى أن مجتمع الممارسة هو مجموعة من الأشخاص الذين يهتمون بنفس الأشياء، ويتفاعلون معًا على هذا الأساس بانتظام ليتعلم بعضهم من بعض ومع بعضهم البعض ويوضح (Pyrko, 2014, 25) أن نفس الأشياء تشير إلى الممارسة؛ أي الطريقة التي يستخدمها أفراد المجتمع للقيام بالمهام المختلفة داخل مجتمعهم.

من خلال العرض السابق لتعريفات مجتمع الممارسة يتضح أنها: مجتمعات قائمة على التعلم، وتهدف إلى تنمية معرفة المعلم وقدرته على إنتاج المعرفة وتحسين ممارساته، وذلك من خلال الاعتماد على العلاقات الشخصية والاجتماعية والتفاعلات المتواصلة بين أعضاء المجتمع، وذلك لاتخاذ قرارات لمواجهة القضايا المختلفة، وهي بذلك تعمل على تنمية جميع جوانب رأس المال المهني للمعلم.

ثانيًا - نظرية وينجر (Wenger) لمجتمع الممارسة:

تستند نظرية مجتمع الممارسة عند وينجر على نظريات التعلم الاجتماعي عند كل من باندورا (Bandura, 1977)، وفيجوتسكي (Vygotsky, 1978)، تلك النظريات التي تؤكد على أهمية التفاعل الاجتماعي، والسياق الاجتماعي في حدوث عملية التعلم، فالتعلم لا يتم في فراغ بل في المحيط الاجتماعي ومن هنا يكتسب معناه وقيمه (Wenger, Mcdermott & Snyder, 2002, 7).

وتنطلق نظرية التعلم بالملاحظة عند باندورا (Bandura, 1977) من افتراض أن معظم السلوك الإنساني يتم تعلمه من خلال ملاحظة ومحاكاة مواقف وعبادات وسلوكيات الأفراد الآخرين الذين تتفاعل معهم، حيث يعتبر هؤلاء الآخرين بمثابة نماذج يتم الاقتداء بسلوكياتهم والتعلم منهم، وبذلك فإن المعلومات التي نحصل عليها من خلال ملاحظة الأشياء، وسلوك من هم حولنا تؤثر في طريقة تصرفنا، والتعلم بالملاحظة يحدث عفويًا في أغلب الأحيان (محمد القحطاني، 2010، 49).

ومن زاوية أخرى تناقش النظرية الثقافية الاجتماعية ليفجوتسكي أهمية الوسط الاجتماعي في اكتساب المعرفة، حيث تؤكد النظرية على أن تطور الأطفال يزيد نتيجة انخراطهم في السلوك الاجتماعي، فالتطوير يلزمه تفاعل اجتماعي كامل، كما أن إنجاز المهارة التي تتم بتوجيه الكبار أو تعاون أقران تتجاوز ما يمكن أن ينجزه الفرد بمفرده، فالقاعدة التي شكلت عمل فيجوتسكي هي أن الوعي لا يوجد في الدماغ بل في الممارسة اليومية. (Vygotsky, 1978 as cited in Cole, 2017, 210).

ووفقًا لنظرية فيجوتسكي فإن: بناء المعرفة بمثابة عملية اجتماعية ثقافية تتم من خلال بعض الأنشطة الاجتماعية التي تدعم التفاعل الاجتماعي للفرد مع شخص آخر

أو مجموعة أكثر معرفة، ثم بعد ذلك يبني الفرد معرفته كمنشأ ذاتي (محمد القحطاني، 2010، 52).

وبالنسبة لنظرية فنجر، فقد ظهر مصطلح مجتمع الممارسة على يد كل من Jean Lave & Eiten Wenger في عام 1991 في أبحاثهم المتعلقة بالتعليم والتدريب المهني، حيث كشفت دراساتهم عن وجود مجموعة من العلاقات الاجتماعية المعقدة التي يتم من خلالها التعلم، ورأى فنجر ولاف أن مجتمع الممارسة ينطبق على كل المجتمعات في كل مكان وليس في أماكن التدريب فقط، وذلك لأن التعلم في مجتمع الممارسة ذو طبيعة حيوية تشمل جميع الأطراف (Wenger, 1998, 3)، وبذلك قدم فنجر فكرته عن التعلم، وأنه يجب أن يتم من خلال سياق التجارب المعاشة، والمشاركة في أنشطة الحياة.

وفيما يلي أهم ملامح نظرية مجتمع الممارسة كما حددها (Wenger, 1998, 4):

- البشر كائنات اجتماعية: البشر كائنات اجتماعية بطبيعتها، تسعى نحو التفاعل والانتماء، وهذا عنصر أساسي لعملية التعلم، فالدافعية للتعلم تكمن في عضوية المجتمع.
- المعرفة ليست جامدة: المعرفة ليست ثابتة، وغير محددة بوضع معين، ولكنها تتوزع بين البشر، وتتضمن المهارات والقدرات الخاصة بموضوع له قيمة أو القدرة على الدخول فيه.
- التعلم قائم على المشاركة التبادلية: فالتعلم هو عملية مشاركة متبادلة نشطة في التجارب الهامة، أو من خلال الانخراط الفعال في العالم المحيط، والمشاركة بالأفكار وغيرها من أجل إنتاج المعرفة.
- المعنى هو ناتج التعلم: ويتمثل المعنى في القدرة على فهم العالم والمشاركة فيه، وهو الناتج الحقيقي لعملية التعلم، وهذا يعنى أن الفهم والتجريب والخبرة في تفاعل مستمر، ويتداخل الأشخاص، والأحداث والإجراءات، والأدوات، والعالم مع الفكر والمعرفة والتعلم.

ثالثاً - الفرق بين مجتمع الممارسة ومجتمع التعلم:

تختلف مجتمعات الممارسة عن مجتمعات التعلم في عدة جوانب، ويمكن توضيح تلك الجوانب من خلال إبراز الخصائص المميزة لمجتمعات الممارسة أولاً، وفيما يلي عرض لتلك الخصائص.

1- وجود اهتمام مشترك:

قد ينشأ هذا الاهتمام المشترك بسبب مواجهة مشكلات مماثلة، أو موضوعات جديدة، أو ميول نحو شيء ما، ويصبح ذلك محور مناقشات أعضاء مجتمع الممارسة بشكل مستمر (محمد القحطاني، 50، 2010) وقد يتحول هذا الاهتمام إلى هدف مشترك يسعى مجتمع الممارسة لتحقيقه (Scanlan, 2013, 352)، في حين يؤكد (Wenger, 1998, 78) أن تكوين مجتمع الممارسة يحتاج إلى وجود مشروع مشترك يسعى الجميع لإنجازه.

2- المشاركة المتبادلة والتفاعل المنتظم:

يدفع الاهتمام والهدف المشترك أفراد المجتمع إلى بناء العلاقات المهنية التي تنشئ وتديم المجتمع (Scalan, 2013, 352)، وبذلك تؤدي المشاركة والتفاعل في أنشطة المجتمع إلى ربط المشاركين معاً في كيان اجتماعي (محمد القحطاني، 2010، 50)، ويرى (Wenger, 1998, 74) أن المشاركة المتبادلة لا تعنى مشاركة كل عضو في مجتمع الممارسة بنفس الطريقة، ولكن يجب أن يشعر جميع الأعضاء بأنهم يمتلكون حصة في المشروع المشترك، ويجب أن يشعروا بدورهم في تشكيل مرجع مشترك لتلك الممارسة، وجزء بالذکر أن المشاركة تكون حسب وضع وظروف كل عضو.

3- المخزون المعرفي المشترك:

يشير المخزون المعرفي المشترك إلى الأعمال الملموسة وغير الملموسة التي تم تطويرها، وتبادلها أثناء النقاش، والتعلم من الخبرات والتجارب المشتركة والمتراكمة، مثل: قصص النجاح، والنماذج، والأدوات، والرموز التي تم استخدامها وإنتاجها وإقرارها من قبل الأعضاء أثناء التفاوض حول المعرفة والممارسات الناجحة (محمد القحطاني، 2010، 50)، ويؤدي المخزون المعرفي المشترك إلى تسهيل انتشار الممارسات المشتركة، ويساعدهم على التحديد الدقيق لمشاريعهم المشتركة وتسهيل انخراطهم المشترك في ذلك المشروع (Scalan, 2013, 352; Wenger, 1998, 83).

لقد أدت هذه الخصائص إلى وجود اختلافات بين مجتمعات الممارسة ومجتمعات التعلم، وفيما يلي توضيح لتلك الاختلافات:

1- طبيعة المعرفة (المعرفة التشاركية):

تتميز المعرفة في مجتمع الممارسة عن التنظيمات المدرسية الأخرى مثل: مجتمع التعلم بأن المعرفة في مجتمع الممارسة ظاهرة ديناميكية، ويتم تبادلها بمعدلات متزايدة، ولا يعمل مجتمع الممارسة على تيسير اكتشاف المعرفة الجديدة فحسب، بل يبحث كيفية استيعاب كل الأعضاء لهذه المعرفة، حيث يتيح السياق الاجتماعي لمجتمع المعرفة للأعضاء اكتساب وتبادل المعرفة التي يحتاجونها، كما أن هناك العديد من القضايا والمشكلات الكبيرة والمعقدة التي يتطلب حلها مشاركة عدد كبير من الأعضاء حيث يصعب تنفيذها على ممارس واحد. (Schmoker, 2006, 24)

2- طبيعة المشاركة:

تعد المشاركة شرطاً أساسياً في مجتمع الممارسة، حيث يذكر (Wenger & Snyder, 2000, 142) أن مجتمع الممارسة موجوداً طالما أن الأعضاء يشاركون، ويرى (Schmoker, 2006, 24) أن مجتمعات الممارسة تعد فريدة من نوعها فهي لا تتضمن أشخاص يعملون معاً كل يوم، ولكنهم يلتقون لأنهم يجدون معنى في التعاون، ووفقاً لكل من (Barab & Duffy, 2000, 35) فإن ما يميز مجتمعات الممارسة هو التطور الذاتي من خلال المشاركة في المجتمع، فالمشاركة جزء مهم لتنمية الذات، واستنتجت (Buysse, Sparkman & Wesley, 2003, 266) أن التنظيمات الأخرى مثل مجتمع التعلم تركز على مجالات الممارسة، والإعدادات التي يطبق فيها المتعلمون معارف جديدة، لكن في مجتمعات الممارسة يكون التركيز على روابط المتعلم وأنماط المشاركة في مجتمعات الممارسة (أي فرص التأمل والحوار المنتظم حول التجارب الميدانية للأعضاء الذين لديهم مستويات متفاوتة من الخبرة).

3- طبيعة العضوية:

العضوية في مجتمع الممارسة تطوعية (Wenger & Snyder, 2000, 142)، وتكون من خلال الاختيار الذاتي أو من قبل المنظمة استناداً إلى المعرفة أو الاهتمام بالموضوع، في حين تكون العضوية في مجتمعات التعلم بناءً على وضع ومكانة هيئة التدريس، ويتم تقسيم المعلمين إلى فرق للعمل على القضايا المدرسية (Blankenship & Ruona, 2007, 4).

رابعًا - أهمية مجتمع الممارسة في مؤسسات التعليم :

لقد ظهرت التطبيقات الأولى لمجتمعات الممارسة في مجال التعليم لتدريب المعلمين، وفي محاولة لمساعدة المديرين المعزولين على الوصول إلى الزملاء، وتختلف مجتمعات الممارسة في التعليم عن مجتمعات الممارسة في المجالات الأخرى ، في أن التعلم في المؤسسات التعليمية ليس وسيلة لتحقيق غاية، ولكنه هو المنتج النهائي، ففي مجال الأعمال التجارية قد تؤدي مجتمعات الممارسة إلى تعقيد المنظمة، ولكنها لا تغير بشكل أساسي في عمل المنظمة، لكن في المدارس، فإن تغيير نظرية التعلم تؤدي إلى عملية تحول عميقة، وتتطلب وقتًا أطول (74 , Baker & Beames, 2016)، وتؤثر مجتمعات الممارسة على الممارسات التعليمية التي تساعد على تعلم الطلاب من خلال ثلاثة أبعاد (Wegner & Wenger, 2015, 5):

- تعلم داخل المدرسة: كيفية تنظيم الخبرات التعليمية العملية التي يتم تعلمها من خلال المشاركة في مجتمعات ممارسة.
- تعلم خارج المدرسة: كيفية ربط خبرات الطلاب بالممارسة الفعلية في مجتمعات أوسع خارج جدران المدرسة.
- تعلم مدى حياة الطلاب: كيفية تلبية احتياجات التعلم مدى الحياة للطلاب من خلال تنظيم مجتمعات الممارسة التي تركز على الموضوعات التي تهم الطلاب باستمرار بجانب مراحل التعليم المدرسي.

من هذا المنظور، فإن المدرسة ليست عالمًا مغلقًا، يكتسب فيه الطلاب المعرفة ليتم تطبيقها في الخارج، ولكنها جزءًا من نظام تعليم أوسع يشمل الحياة نفسها، لذا فإن الدور الذي تلعبه المدارس والفصول الدراسية يجب أن يكون في خدمة تعلم الطلاب مدى الحياة الذي يحدث في العالم كله وليس المدرسة فقط.

كما حددت عدة دراسات أهمية مجتمع الممارسة للمعلمين فيما يلي:

1. توصلت دراسة (Kong, 2018, 158) إلى أن مجتمع الممارسة للمعلمين يعد طريقة فعالة للتنمية المهنية.
2. يذكر (Kong, 2018, 159) أن من إنجازات مجتمع الممارسة تحقيق الحكمة الجماعية الثرية بالجوانب العملية، فهي الرؤى التي تم التوصل إليها بعد التفاعلات والحوارات بين أفراد المجتمع، ويمكن لكل عضو في المجتمع أن يفهم القيمة النظرية والعملية للإنجازات، ويأخذ جوهرها، ويحولها ويعيد إنتاجها، وفي نهاية المطاف، يخلق أسلوبه الفريد وفقًا لممارسته، ويلتزم بمبادئ المشاركة والانفتاح والثقة، ويستمر أعضاء مجتمع الممارسة في استكشاف وتجربة

المعرفة الجديدة والاستمرار في تلخيصها وفحصها والتأمل فيها، وذلك من أجل بناء ثقافة جديدة لممارسات مجتمعهم.

3. يركز مجتمع الممارسة على حل المشكلات العملية في التدريس وله آثار مهمة في تغيير حالة "الانفصال بين المعرفة والممارسة" في تعليم المعلمين وتعزيز التطوير المهني لهم (Kong, 2018, 159).

4. زيادة التعاون بين الباحثين والممارسين، من خلال توليد المعرفة والاستفادة منها، وإلى جانب الممارسين يمكن للباحثين التأكد من أن المشكلات التي يدرسونها واقعية، والحلول التي يتوصلون إليها مبتكرة وقابلة للتطبيق، وتخلق مجتمعات الممارسة بيئة من التأمل والتفسير، والتغذية الراجعة التي تثري العلاقة بين الباحثين والممارسين بحيث تكون المعرفة المنتجة ذات قيمة أكبر وبالتالي تكون أكثر تأثيراً (Hearn & White, 2009,2).

خامساً - الأدوار المختلفة في مجتمع الممارسة.

1- القائد: يعد دور القائد من أهم الأدوار والعوامل التي يتوقف عليها مجتمع الممارسة، ويقوم القائد بعدة أدوار منها: (تحديد القضايا الرئيسية، وعقد اجتماعات الأعضاء وتعديلها، وتخطيط وتيسير أحداث مجتمع الممارسة، وإدارة الحدود بين مجتمع الممارسة والإدارة المدرسية، وتعزيز قيمة مجتمع الممارسة في المدرسة، وتقييم مجتمع الممارسة وتقييم مساهمة الأعضاء بمجتمع الممارسة) ، بالإضافة إلى اتخاذ القرارات، ووضع الشروط، وإجراء المحادثات الإستراتيجية (Baker& Beames, 2016, 73:74; Wenger&Wenger, 2015, 6).

2- الميسر: هو عضو في مجتمع الممارسة يتواصل مع الأعضاء داخل المجتمع، ويشجعهم على المشاركة من خلال تسهيل المناقشة والحفاظ على أنشطة مجتمع الممارسة الجاذبة والحيوية، كما يعمل الميسر على عبور الحدود بين الوحدات التنظيمية المختلفة، وأيضاً كوسيط لتبادل المعرفة بين الأعضاء (Baker& Beames, 2016, 73:74).

3- خبراء الموضوعات: هم أعضاء أكثر خبرة وتخصصاً، يساعدون أعضاء مجتمع الممارسة على ربط أسئلتهم العملية بمعرفتهم المتخصصة لمواجهة المشكلات المختلفة وابتكار الحلول لها (Baker& Beames, 2016, 73:74).

4- الأعضاء الأساسيين (المحوريين): هم أعضاء في مجتمع الممارسة، ويتميزون بقدرتهم على الاستفادة القصوى من الاجتماعات التي عادة ما تكون غير رسمية، فهم يشاركون بنشاط في مجتمع الممارسة، ويساعدون في تحديد الموضوعات

الأساسية، ويساعدون في توجيه جدول أعمال التعلم الخاص بمجتمع الممارسة، ويقودون مجتمع الممارسة فكريًا واجتماعيًا، كما أن شغفهم لمجتمع الممارسة ينشط المجتمع ككل، ويعتمد نجاح مجتمع الممارسة في كثير من الأحيان على مدى التزامهم، فهم بمثابة قدوة لباقي الأعضاء (Baker & Beames, 2016, 73:74).

سادسًا - مجتمعات الممارسة الافتراضية:

لقد انعكس تأثير تقنيات الاتصال على كل مناحي الحياة بما في ذلك مجتمعات الممارسة، فأصبحت لا تقتصر فقط على الحدود الجغرافية، بل تشكل أيضًا في الفضاء الإلكتروني، ويطلق عليها مجتمعات الممارسة الافتراضية (بشرى الراوي، 2012، 7)، ويعرفها مانويل وفليكس بأنها: مجتمعات ممارسة قائمة على العلاقات التبادلية عبر الويب (Manuel, Angel & Flex, 2011, 257)، كما يعرفها (محمد بن عايش محمد القحطاني، 2010، 104) بأنها: مجموعة من عناصر منظومة التعليم بمؤسسة تعليمية ما، يجتمعون ويتشاركون عبر شبكة أو شبكات للتواصل الاجتماعي عبر الويب، بغية تبادل المعارف والأفكار والتفاعل.

ويقوم مجتمع الممارسة الافتراضي على جانبيين هما: الجانب الاجتماعي والانساني، والجانب التكنولوجي، ويعرفه (Ratcheva, 2006, 2) في ضوء ذلك بأنه: مجموعة من الأفراد يجمعهم اهتمام مشترك حول مشكلة بعينها يتواصلون من خلال تقنيات الويب والتواصل الاجتماعي بالانترنت، وذلك من أجل التفاعل والتحاور حول المشكلات والتغلب عليها، كما يعرفها تكنولوجيًا بأنها: تطبيق تفاعلي على شبكة الويب من خلال موقع للتواصل الاجتماعي يسمح لمجموعة من الأفراد بالتواصل والمشاركة والتفاعل وتبادل الملفات حول قضية مشتركة.

وتعرفه (Myers, 2017, 23) بأنه: مجموعة من المشاركين في مجتمع، ويقومون بإجراء أعمالهم افتراضيا بشكل متزامن وغير متزامن.

وترى (Moen, 2016, 41) أن معايير مجتمع الممارسة التي حددها وينجر تنطبق تمامًا على مجتمعات الممارسة الافتراضية، ففي تلك المجتمعات هناك أعضاء ينخرطون بنشاط في مجال معين، ويساهمون في بناء المعرفة الجماعية، والمشاركة، والممارسة التعاونية، ويتم التفاوض على المعنى في إطار الاحتياجات المهنية، كما وجدت دراسة (Scurr, 2017) أن مجتمع الفيس بوك أظهر جميع المؤشرات الثلاثة لمجتمع الممارسة: المجال، والمجتمع، والممارسة.

وتتميز مجتمعات الممارسة الافتراضية بعدة خصائص، لخصها (محمد جابر خلف الله، 2014، أون لاين) إلى ما يلي:

- المرونة الاجتماعية: ويقصد بها: تلاشي فكرة الجماعة المرجعية بالمعنى التقليدي، فالمجتمع الافتراضي لا يتحدد جغرافياً، بل يتحدد بالاهتمامات المشتركة لمجموعة من المتعلمين المتقابلين إلكترونياً.
 - الاجتماع الحر غير المقيد بزمان أو مكان : فالتواصل في مجتمعات الممارسة الافتراضية متاح 24 ساعة طوال أيام الأسبوع.
 - القضاء على العزلة التعليمية: يؤدي التعليم الإلكتروني التقليدي إلى العزلة والفردية، لكن مجتمعات الممارسة الافتراضية القائمة على التواصل والتفاعل تجعل التعليم الإلكتروني اجتماعياً.
 - حرية التعليم: إن المشاركة في مجتمعات الممارسة الافتراضية تقوم على الاختيار الحر وليس الإلزام، حيث يتم التعبير والحوار والتفاعل والمشاركة بشكل تطوعي، وهذا يساعد على التدفق الحر للأفكار وتبادل المعلومات.
- وما يزيد من فعالية وإيجابية مجتمعات الممارسة الافتراضية ما تتميز به شبكات التواصل الإلكتروني من قدرة على تحقيق التفاعل الاجتماعي والعمل التعاوني والاتصالية والحوارية ونقل المعلومات والأفكار (Boyd, 2007, 11)، لأنها تحول بيئة الويب من بيئة للقراءة فقط إلى بيئة للقراءة والكتابة والمشاركة في بناء المعرفة دون الحاجة للتمكن من لغات البرمجة (3, Gorissen, 2006)، .
- وقد وجدت دراسة (Scurr, 2017) أن مشاركات المعلمين في مجتمعات الممارسة الافتراضية تنوعت ما بين طرق التدريس، وتقديم المشورة، والدعم العاطفي، والنكتة / الترفيه، وأسئلة المواد، والمشورة المهنية، والمواقف الاجتماعية في المدرسة، ومناقشة الأعمال الفنية، ومناقشة بيئة الفصل الدراسي، وتبادل المواد، كما وجدت الدراسة أيضاً أن المعلمين قد شاركوا في بناء المعرفة الجديدة في مجالين أساسيين هما: الممارسات الأكاديمية، وتطوير وممارسات إدارة الفصول الدراسية.
- وهناك دراسات أكدت على دور مجتمعات الممارسة الافتراضية في تنمية العديد من المهارات للمعلمين منها:
- تنمية المهارات والممارسات الصفية، ومهارات التعلم التعاوني، وتيسير فرص التفكير والتواصل الدائم في أي زمان وأي مكان (Avery, 2003; Cieisielka, 2008).
 - تدعيم الشعور بروح الفريق، وتحسين التفاعل الاجتماعي، وزيادة الكفاءة المعرفية والأدائية (Miller, 2007)، وتحسين الممارسات من خلال تقديم

- حلول عملية للمشاكل المشتركة، وأيضًا من خلال تقييم أفضل الممارسات (Cambridge & Kaplan, 2005).
- رفع الكفاءة الذاتية العاطفية، والكفاءة الذاتية التكنولوجية، واستخدام التكنولوجيا في التعليم بشكل فريد وتميز (Pidzamecky, 2017).
 - الإرشاد الموجه ذاتيًا (Moen, 2016).
 - حدوث تغييرات مهمة وإيجابية لدى المعلمين في التدريس أو إدارة الفصل الدراسي أو التخطيط للدرس أو الفهم الشخصي للمفاهيم الأكاديمية (Weatherby, 2017).
 - مساعدة المعلمين الجدد على اكتساب تجارب متنوعة تسد الفجوة بين النظرية والتطبيق، وتشجعهم على القيادة، مما يعزز استبقائهم في المهنة (Donaldson, 2016).
 - تحفيز التعلم من خلال الاتصال والتأمل الذاتي ونشر المعرفة العملية التطبيقية (Cambridge & Kaplan, 2005)
- ولتفعيل مجتمعات الممارسة الافتراضية في المدارس فقد أوصت دراسة (Moen, 2016) بضرورة توفير بدائل افتراضية فعالة، وقليلة التكلفة لتنمية المعلمين مهنيًا، وكذلك توفير الموارد الإلكترونية، مع الأخذ في الاعتبار أن جميع المشاركين لا يستخدمون مجتمع الممارسة بنفس الطريقة، فمنهم من يستخدمه ببساطة كمخزن للموارد، من أجل تنزيل الأنشطة لاستخدامها في الفصل الدراسي (Weatherby, 2017)، وكذلك أن المشاركة الطوعية تحفز مشاركة المعلمين، إلا أنها لا تضمن المشاركة عالية الجودة دون مساءلة (Donaldson, 2016).
- مما سبق يتضح أن مجتمعات الممارسة الافتراضية هي مجتمعات ممارسة قائمة على العلاقات التبادلية عبر الويب، وتنطبق عليه جميع مؤشرات مجتمع الممارسة التي حددها وينجر وهي المجال والمجتمع والممارسة، وتتميز بالمرونة الاجتماعية وحرية التعليم والقضاء على العزلة التعليمية، وأن هذه المجتمعات تعمل على تنمية المهارات التدريسية للمعلمين، وتنمية الشعور بروح الفريق والتأمل.

المحور الثالث: تنمية رأس المال المهني للمعلم من خلال مجتمعات الممارسة:

من خلال العرض السابق لمحور رأس المال المهني، ومحور مجتمع الممارسة، يمكن تناول دور مجتمعات الممارسة في تنمية رأس المال المهني، من خلال مفهوم مجتمعات الممارسة، ومكونات التعلم وعلاقتها بعناصر رأس المال المهني، والأدوار

المختلفة في مجتمعات الممارسة ودورها في تعزيز رأس المال المهني للمعلم، وفيما يلي توضيح لذلك.

أولاً - مفهوم مجتمع الممارسة:

أوضحت التعريفات التي تم عرضها لمجتمع الممارسة أن مجتمعات الممارسة هي: مجتمعات قائمة على التعلم، تضم مجموعة من الأفراد لديهم اهتمام مشترك، وتهدف إلى تنمية معرفة ومهارات المعلمين وقدراتهم على إنتاج المعرفة ومشاركتها مع الزملاء، وذلك من خلال الاعتماد على العلاقات الشخصية والاجتماعية والتفاعلات المتواصلة بين أعضاء المجتمع، وذلك لتحسين الممارسات التدريسية ومواجهة القضايا المختلفة، وهي بذلك تعمل على تنمية جميع جوانب النمو المهني للمعلمين.

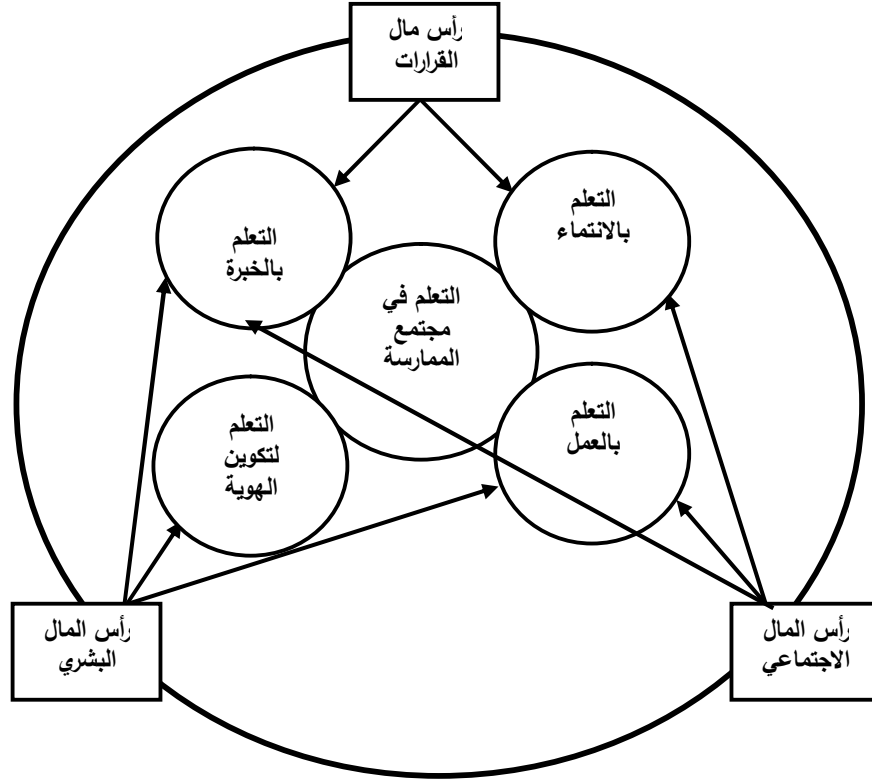
وبذلك يمكن تعريف مجتمعات الممارسة بأنها: مجتمعات تضم مجموعة من الأفراد لديهم اهتمام مشترك، ويمكنها تنمية جميع مكونات رأس المال المهني للمعلم، رأس المال البشري من خلال إنتاج مخزون معرفي مشترك، ورأس المال الاجتماعي بما يشمل من علاقات شخصية واجتماعية وتفاعلات متواصلة بين أفرادها، ورأس المال القائم على القرارات من خلال التوصل إلى قرارات أو أحكام لمواجهة المشكلات والقضايا المهنية المختلفة.

ثانياً - طبيعة التعلم في مجتمعات الممارسة وتنمية رأس المال المهني للمعلم:

قسم وينجر التعلم في مجتمع الممارسة إلى أربعة مكونات: فالتعلم ينتج عن الفعل (الممارسة)، والانتماء (المجتمع)، والتحول أو تكوين الذات (الهوية)، والتجارب والخبرات المكتسبة (المعنى) (Wenger, 1998, 5; Reasoner, 2017, 26).

- التعلم بالانتماء: وذلك من خلال اختيار مشاريع ذات جدوى (على المستوى الفردي والجماعي) تستحق السعي للمشاركة فيها.
 - التعلم بالعمل: ذلك من خلال التفاعل المشترك في الأنشطة.
 - التعلم لتكوين الهوية: وذلك لخلق ذوات مهنية مستقلة ومتميزة.
 - التعلم بالخبرة (المعنى - المعرفة): وذلك من خلال التأكيد على القدرات المتغيرة سواء الفردية أو الجماعية.
- ويمكن الاعتماد على تلك المكونات لتنمية رأس المال المهني للمعلم من خلال ما يلي:

- 1- التعلم بالانتماء: يعمل التعلم بالانتماء على تحويل المعرفة الفردية إلى قاعدة معرفية جماعية، وكيان ديناميكي من الأفكار والتفاعلات الناشئة والمتطورة، ويمكن الاعتماد عليه لتنمية رأس المال الاجتماعي من خلال توطيد العلاقات الاجتماعية بين المعلمين، والعمل على تنمية شعورهم بالعضوية، وكذلك يمكن تنمية رأس المال القائم على القرارات من خلال تنمية تحمل المسؤولية الفردية والجماعية لاتخاذ قرارات لتحسين المدرسة والممارسات المهنية.
- 2- التعلم بالعمل: يقوم على مشاركة التجارب والقصص وطرق معالجة المشاكل المتكررة، فهي بمثابة ممارسات مشتركة يحتاج تطويرها وقتًا وجهدًا، ويمكن الاعتماد عليها لتنمية رأس المال الاجتماعي للمعلم من خلال التفاعل المستمر في أنشطة مجتمع الممارسة، والمشاركة في مناقشة القضايا المختلفة، وفي تقييم الأنشطة المختلفة، ومن ثم تنمية كل من رأس المال القائم على القرارات ورأس المال البشري.
- 3- التعلم لتكوين الهوية: إن المشاركة في مجتمعات الممارسة تكون وفقًا لوضع وظروف كل عضو، كما أن أساليب استيعاب المعرفة الجديدة تتم وفقًا لاحتياجات لكل عضو، وهذا يعني وجود ذوات مهنية مستقلة، ويمثل هذا عنصرًا هامًا في رأس المال البشري.
- 4- التعلم بالخبرة: يعمل التعلم بالخبرة على تنمية وعي المعلمين بأن القدرات متغيرة، ويجب تطويرها من أجل تحسين الاداء وتحسين المدرسة ككل، وتوفر مجتمعات الممارسة للمعلم التعلم والاستفادة من خبرته ومن خبرات الآخرين، وهذا بدوره يؤدي إلى تنمية رأس المال القائم على القرارات ورأس المال البشري والاجتماعي.



شكل (2): مكونات التعلم في مجتمع الممارسة وتنمية رأس المال المهني للمعلم
الشكل من إعداد الباحثة

يتضح من الشكل السابق أن اعتماد مجتمع الممارسة على أنماط مختلفة للتعلم يعزز تنمية كل عناصر رأس المال المهني للمعلم.

ثالثاً - الأدوار في مجتمع الممارسة وتنمية رأس المال المهني للمعلمين:

هناك مجموعة من الأدوار المختلفة في مجتمع الممارسة، والتي تم عرضها في محور مجتمعات الممارسة، وهذه الأدوار إذا تم اختيار القائمين بها جيداً سوف يساعد في تنمية رأس المال المهني للمعلمين داخل المدارس، وفيما يلي توضيح ذلك.

1- القائد: يجب اختيار القواد ممن لديهم القدرة والخبرة الكافية التي تمكنهم من مساعدة أعضاء مجتمع الممارسة على اتخاذ قرارات على مستوى مجتمع الممارسة، والعمل على تنفيذها داخل المدارس، وكذلك القدرة على التفاوض مع

الإدارة المدرسية (التنظيم الرسمي)؛ لتوفير الوقت اللازم لعقد اجتماعات مجتمع الممارسة، وتوفير المصادر اللازمة، وذلك سوف يساعد المعلم على تنمية رأس المال القائم على القرارات.

2- الميسر: يعمل الميسر على تسهيل التفاعلات والمناقشات والتواصل بين أعضاء مجتمع الممارسة، ويعمل على تبادل المعرفة بين الأعضاء، لذا يجب اختياره ممن لديهم علاقات اجتماعية قوية مع الجميع، ممن يتمتعون باحترام وقبول وتواضع في المدرسة لأن ذلك سوف يجعل أعضاء مجتمع الممارسة يتواصلون مع بعضهم البعض، ويناقشون الأفكار بحرية، ويحاولون تجريب الأفكار الجديدة التي اقترحها الأعضاء، وهذا سوف ينمي رأس المال الاجتماعي والبشري للمعلمين.

3- خبراء الموضوعات: يحتاج المعلمون وخاصة المبتدئين إلى من لديهم خبرات أكاديمية وتربوية للاستفادة منهم في تنمية رأس المال البشري والقائم على القرارات، لذا يجب أن يشمل مجتمع الممارسة بالمدارس الابتدائية على خبراء، لكي يساعدوا المعلمين على فهم المناهج الجديدة، وطرق التدريس الجديدة، والمهارات التكنولوجية اللازمة للمناهج الجديدة.

4- الأعضاء الأساسيين (المحورين): يعمل الأعضاء المحورين على بث روح الحماس بين المعلمين، وتوجيههم نحو الاستفادة من الإنتاج المعرفي لمجتمع الممارسة، ويدفع الأعضاء إلى تجريب كل ما هو جديد، وهذا ينمي رأس المال البشري للمعلم.

الدراسة الميدانية :

أولاً - أهداف الدراسة الميدانية:

هدفت الدراسة الميدانية إلى التعرف على:

- 1- واقع رأس المال المهني لمعلمي المدارس الابتدائية بمحافظة بني سويف.
- 2- المعوقات التي تحد من فعالية مجتمعات الممارسة في بعض المدارس الابتدائية.
- 3- دور مجتمع الممارسة الافتراضي (جروب المعلمون أولاً بني سويف) في تنمية رأس المال المهني لمعلمي المدارس الابتدائية ببني سويف.

ثانياً - أدوات وعينة الدراسة:

اعتمدت الدراسة الميدانية على عدة أدوات هي:

- استبانة للكشف عن واقع رأس المال المهني لمعلمي المدارس الابتدائية تم تطبيقها مع 379 معلماً من محافظة بني سويف.
- استمارة مقابلة للكشف عن معوقات مجتمع الممارسة في المدارس الابتدائية تم تطبيقها مع 12 معلماً بمحافظة بني سويف.
- استمارة تحليل مضمون جروب "المعلمون أولاً- بني سويف" على الفيس بوك، تم استخدامها لتحليل 419 منشوراً من المنشورات التي تم نشره على الجروب خلال شهري ديسمبر 2018 ويناير 2019.

1- استبانة الكشف عن واقع رأس المال المهني لمعلمي المدارس الابتدائية.

اعتمدت الدراسة على استبانة للكشف عن واقع رأس المال المهني لمعلمي المدارس الابتدائية ببني سويف، قامت الباحثة بتصميمها من خلال الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة، وقد شملت الاستبانة في صورتها النهائية على ثلاثة محاور هي: رأس المال البشري، ورأس المال الاجتماعي، ورأس المال القائم على القرارات.

- . وتدرجت الإجابة على عبارات الاستبانة من خلال تدرج ثلاثي كالاتي: (كبيرة . متوسطة . قليلة) . وكانت الدرجات على النحو التالي: كبيرة (3) درجات، متوسطة (2) درجتان، صغيرة (درجة واحدة) .

وفيما يلي توضيح لتقنين الاستبانة من صدق وثبات.

أ- صدق المحكمين:

تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين، و المتخصصين في التربية للتحقق من صدق عباراتها ، وللاسترشاد بأرائهم حول البيانات الأولية، وانتماء عبارات الاستبانة إلى محاورها، ووضوح صياغتها، وتم تحليل آراء السادة المحكمين، وأشارت الآراء إلى إجراء بعض التعديلات مثل تعديل صياغة بعض العبارات، وحذف بعض العبارات.

ب- ثبات الاستبانة :

تم التحقق من ثبات الاستبانة باستخدام معادلة ألفا لكرونباخ باستخدام برنامج SPSS، والجدول التالي يوضح معاملات ثبات كل محور من محاور الاستبانة وكذلك الثبات الكلي الذي وصل إلى 0.809 وهو ما يؤكد ارتفاع معدل ثبات الاستبانة.

جدول (1) قيم معاملات ثبات الاستبانة

م	المحور	معامل الثبات
1	رأس المال البشري	0.778
2	رأس المال الاجتماعي	0.795
3	رأس المال القائم على القرارات	0.704
	الثبات الكلي	0.809

ج- الصدق الذاتي للاستبانة:

للتأكد من صدق الاستبانة، تم حساب معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المحور الذي تنتمي إليه، وقد جاءت كل معاملات الارتباط قوية ودالة عند مستوى دلالة (0.05) و (0.01) ما عدا العبارات رقم (4، 12، 24) وقد تم حذفها، كما تم حساب معاملات الارتباط بين محاور الاستبانة والدرجة الكلية وجاءت أيضاً دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) و (0.01)، والجدول التالي يوضح معاملات الارتباط.

جدول (2) قيم معاملات الارتباط لكل محور وللاستبانة ككل

رأس المال البشري		رأس المال الاجتماعي		رأس المال القائم على القرارات	
العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	**0.643	11	**0.604	21	*0.474
2	*0.492	12	0.370	22	**0.572
3	**0.697	13	*0.481	23	**0.648
4	0.150	14	**0.535	24	0.332
5	*0.487	15	**0.622	25	**0.601
6	**0.616	16	**0.713	26	**0.508
7	**0.618	17	**0.639	27	*0.447
8	**0.572	18	**0.660	28	*0.409
9	**0.757	19	**0.616		
10	**0.706	20	**0.746		

ارتباط كل محور بالدرجة الكلية

رأس المال البشري	رأس المال الاجتماعي	رأس المال القائم على القرارات
**0.937	**0.958	**0.868
** دالة عند 0.01، * دالة عند (0.05)		

د - الصورة النهائية للاستبانة:

ويعد حساب الصدق والثبات ، تم التوصل إلى الصورة النهائية للاستبانة، والجدول التالي يوضح محاور الاستبانة، وعدد عبارات كل محور.

جدول (3) يوضح محاور استبانة المشاركة وعدد عبارات كل محور

م	المحور	عدد العبارات
1	رأس المال البشري	9
2	رأس المال الاجتماعي	9
3	رأس المال القائم على القرارات	7
	الاجمالي	25

هـ . العينة التي تم تطبيق الاستبانة عليها:

بلغ عدد معلمي التعليم الابتدائي بمحافظة بني سويف (13985) معلماً لعام (2017) (البوابة الإلكترونية لمحافظة بني سويف، 2017)، وباستخدام معادلة معادلة هيربرت اركن (Herbert Arkin, 1984) لتحديد حجم العينة وجدت أنها تساوي (374) معلماً.

$$n = \frac{p(1-p)}{(SE \div t) + [p(1-p) \div N]}$$

N حجم العينة.

N حجم المجتمع.

T الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96.

SE نسبة الخطأ وتساوي 0.05.

P نسبة توفر الخاصية والمحايدة = 0.50.

وقد تم تطبيق استبانة الكشف عن واقع رأس المال المهني لمعلمي المدارس الابتدائية ببني سويف على (379) معلماً بمحافظة بني سويف خلال شهري نوفمبر وديسمبر لعام (2018)، والجدول التالي يوضح العينة من حيث النوع وموقع المدرسة، والمشاركة في مجتمع ممارسة أم لا.

جدول (4) يوضح توزيع العينة

المتغير	العدد	النسبة
النوع	ذكر	28.5
	أنثى	71.5
الإجمالي	379	%100
شارك في مجتمع ممارسة	نعم	54.1
	لا	45.9
الإجمالي	379	%100
موقع المدرسة	ريف	30.3
	حضر	69.7
الإجمالي	379	%100

2- استمارة مقابلة للكشف عن معوقات مجتمع الممارسة في المدارس الابتدائية.

تضمنت الاستمارة سؤال رئيس حول المعوقات التي تحد من فعالية مجتمعات الممارسة بمدارس التعليم الابتدائي، وتم تطبيقها مع (12) معلماً، (6) منهم معلمين، و(6) منسقين من منسقي المدارس التي انضمت إلى مبادرة المعلمون أولاً- هي مدارس انضمت إلى مبادرة المعلمون أولاً في المرحلة الأولى التي بدأت عام 2016 ، وبعضاً منها تعتبر مدارس محورية، أي مسئولة عن نشر المبادرة للمدارس المحيطة بها، وذلك بمراكز (بيا - إهناسيا - بني سويف) بمحافظة بني سويف.

3- استمارة تحليل مضمون جروب "المعلمون أولاً" بني سويف".

(أ) تقنين استمارة تحليل المضمون:

استعانت الباحثة بمحللة أخرى وهي زميلة بالقسم، بعد مناقشة قواعد وإجراءات التحليل، والاطلاع على (40) منشورًا من منشورات جروب " المعلمون أولاً - بني سويف" على الفيس بوك، وتم حساب معامل الاتفاق بين المحللتين باستخدام معاملة هولتسي holisti (رشدي أحمد طعيمة، 2004، 226).

2C12

R = _____

C1+C2

حيث R هي معامل الثبات، C12 هي عدد الفئات التي تم الاتفاق عليها، C1+C2 مجموع الفئات التي تم تحليلها بواسطة المحللين، وقد تم الاتفاق على 23 فئة تحليل من أصل 62 فئة تحليل المحللين.

$$R = \frac{2*23}{28+34}$$

وبحساب معامل الثبات وجد أنه يساوي 0.74 ، وهذا يمثل نسبة اتفاق كبيرة (80-0.61) (رشدى أحمد طعيمة، 2004، 231).

(ب) الصورة النهائية لاستمارة تحليل المضمون:

اشتملت استمارة تحليل المضمون على أربع فئات رئيسة تضمنت 23 فئة فرعية يوضحها الجدول التالي:

جدول (5) يوضح فئات تحليل استمارة تحليل مضمون جروب " المعلمون أولاً - بني سويف"

الفئات الفرعية	الفئة الرئيسية	
▪ صور ▪ فيديو ▪ مختلط ▪ نص ▪ ملفات ▪ روابط وهاشتاج	نوع المنشور	1
▪ مدير الموقع ▪ الأعضاء	مصدر المنشور	2
اولا التعليم والتعلم وتشمل	موضوع المنشور	3

<ul style="list-style-type: none"> ▪ استراتيجيات التدريس ▪ التقويم ▪ أنشطة لاصفية ▪ تعزيز بيئة التعلم ▪ مبادرات ▪ ورش عمل 		
ثانيا نواحي إدارية وتشمل		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ معلومات عامة وأخبار ▪ شكر وتقدير ▪ إعلانات. ▪ ملفات. ▪ مناقشات 		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ الاعجاب ▪ التعليق ▪ المشاركة ▪ المشاهدة 	التفاعل مع المنشور	4
23	الإجمالي	

ج- العينة التي تم تحليلها باستمرار تحليل المضمون:

تم تحليل (419) منشورًا من المنشورات التي تم نشره على جروب " المعلمون أولاً - بني سويف" في شهرى ديسمبر 2018، ويناير 2019.

ثالثًا - المعالجة الإحصائية للبيانات:

1- الوزن النسبى (النسبة المئوية للاتفاق):

للحصول على نتائج تطبيق استبانة الكشف عن واقع النمو المهني لمعلمي المدارس الابتدائية تم حساب الوزن النسبى (النسبة المئوية للاتفاق) لاستجابات أفراد العينة على كل مفردة ، وذلك باستخدام المعادلة التالية للنسبة المئوية للاتفاق (فؤاد البهى السيد ، 1986: 483).

$$1 \times 3 \text{ ك} + 2 \times 2 \text{ ك} + 3 \times 1 \text{ ك}$$

الوزن النسبي (ق) = —————

ن

حيث ك1 عدد تكرارات كبيرة، ك2 عدد تكرارات متوسطة

ك3 عدد تكرارات صغيرة، ن عدد أفراد العينة

2- اختبار (ت):

تم استخدام مقياس (ت) لدلالة فروق المتوسطات غير المرتبطة لتحديد الفروق ودلالاتها بين الذكور والإناث، وكذلك بين من شاركوا في مجتمعات ممارسة ومن لم يشاركوا في مجتمعات ممارسة، وذلك بالنسبة لكل محور من محاور استبانة الكشف عن واقع النمو المهني لمعلمي المدارس الابتدائية، وكذلك الدرجة الكلية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS .

3- التكرارات والنسب المئوية:

للحصول على نتائج تحليل مضمون جروب " المعلمون أولاً - بني سويف"

4- مقياس الاستجابات:

تم تحديد مستوى الممارسة لأفراد العينة على كل عبارة من عبارات الاستبانة على مقياس الاستجابات الثلاثي، طبقاً للمعادلة الآتية :

$$\text{مدى الاستجابة} = \frac{1 - \text{ن}}{\text{ن}}$$

$$\text{مدى الاستجابة} = \frac{1 - 3}{3} = 0.66$$

والجدول التالي يبين مدى الاستجابات الثلاثي للاستبانة :

جدول (6) يبين مدى الاستجابات الثلاثي للاستبانة

درجة التوفر	مدى الاستجابة
كبيرة	2.34 - 3
متوسطة	1.67 - 2.33
قليلة	1 - 1.66

رابعاً - تفسير نتائج الدراسة الميدانية:

1- تحليل استجابات أفراد العينة على عبارات استبانة الكشف عن واقع النمو المهني لمعلمي المدارس الابتدائية.

(أ) استجابات أفراد العينة حول رأس المال البشري

جدول (7) استجابات أفراد العينة حول رأس المال الاجتماعي

ر	كأ المحسوبة	مستوى الممارسة	الوزن النسبي	صغيرة	متوسطة	كبيرة	العبرة تساعد المدرسة المعلمين على:
8	80	م	2.08	96	211	99	1 البحث المستمر عن فرص النمو المهني
5	82	م	2.20	64	175	140	2 فهم العوامل المختلفة المؤثرة على تعلم الطلاب.
7	49	م	2.17	78	157	144	3 الإطلاع على المستجدات في التخصص.
6	73	م	2.18	63	183	133	4 تكوين الشخصية المهنية المميزة.
5	43	م	2.20	68	169	142	5 نشر ممارساتهم المهنية المبتكرة.
4	47	م	2.22	64	166	149	6 تنمية وتشكيل مواهبهم المختلفة.
1	146	ك	2.42	42	135	202	7 زيادة الحماس لديهم لتحسين تعلم الطلاب.
2	114	ك	2.35	63	122	194	8 تطوير استراتيجيات تدريس تلائم حاجات الطلاب.
3	64	م	2.31	53	156	170	9 مساعدتهم على تدريس الأجزاء الصعبة بالمناهج.
إجمالي الوزن النسبي للمحور ككل 2.30							
كا دالة عند مستوى دلالة 0.00.							

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- جاءت العبارة " زيادة الحماس لديهم لتحسين تعلم الطلاب" في الترتيب الأول بوزن نسبي (2.42)، وهي درجة كبيرة، وقد يرجع ذلك إلى أن معلمي المدارس المنضمة إلى " المعلمون أولاً"، وكذلك معلمي المدارس الأخرى الذين يدرسون المنهج الجديد الذي يعتمد على الأنشطة وطرق التدريس الجديدة، وعندما استخدم المعلمون استراتيجيات جديدة مثل التعلم التعاوني ، وكرة السلة ، والبيجو وغيرها، وجدوا نتائج إيجابية ومشاركة من الطلاب ورغبة منهم في التعلم، مما زاد حماسهم نحو تحسين تعلم الطلاب.

- جاءت العبارة " تطوير استراتيجيات تدريس تلائم حاجات الطلاب" في الترتيب الثاني بوزن نسبي (2.35) وهي درجة كبيرة، وقد يرجع ذلك إلى أن معلمي المدارس المنضمة إلى " المعلمون أولاً"، عليهم العمل على مبحث التعلم النشط وبيئة التعلم وموضوع التمايز الذي يعمل على مراعاة الفروق الفردية، وقد طبق المعلمون بمدارس " المعلمون أولاً" استراتيجيات تدريس ورفعوها على الموقع، وتم اختيار بعضًا منها لتكون على مكتبة التعلم الخاصة بالوزارة ليستفيد منها كل معلمي مصر، وكذلك معلمي المدارس الأخرى الذين يدرسون المنهج الجديد الذي يعتمد على الأنشطة وطرق التدريس الجديدة، وعليهم رفع أعمالهم على موقع الوزارة.

- جاءت العبارة " مساعدتهم على تدريس الأجزاء الصعبة بالمناهج" في الترتيب الثالث بوزن نسبي (2.31) بدرجة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى أن الصعوبة ليست في المحتوى بل في كيفية توصيله للطلاب، وكذلك يمكن أن يسبب طلب المساعدة من الزملاء حرجًا للمعلمين.

- جاءت العبارة " تنمية وتشكيل مواهبهم المختلفة" في الترتيب الرابع بوزن نسبي (2.22) بدرجة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى عدة أسباب منها: ضعف تقدير جهود المعلمين ماديًا ومعنويًا، الأمر الذي يجعلهم لا يهتمون بإبراز مواهبهم وطلب المساعدة لتنميتهم، كذلك قلة الوقت المتاح أمام المعلمين بسبب تكديس جدول الحصص.

- جاءت كلا من العبارة " نشر ممارساتهم المهنية المبتكرة"، والعبارة " فهم العوامل المختلفة المؤثرة على تعلم الطلاب" في الترتيب الخامس بوزن نسبي (2.20)، وبدرجة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى ضعف وجود الممارسات المبتكرة بين المعلمين، وكذلك ضعف التواصل بين المعلمين نظرًا لضيق الوقت، بالإضافة إلى أن المعلمين يفضلون نشر ممارساتهم على الانترنت، وبالنسبة لفهم العوامل المؤثرة في تعلم الطلاب، فقد يرجع إلى ضيق الوقت، وكذلك قلة وجود المعلمين ذوي الخبرة، وقلة

القيام بالأبحاث داخل المدرسة، وجدير بالذكر أنه في أثناء تطبيق الاستبانة ذكر معلم في مدرسة ما، أنه كان سعيداً جداً لأنه ناقش أثناء الفسحة مع زملائه كيفية التعامل مع الطلاب المتأخرين دراسياً، وتحولت الفسحة إلى مناقشة ثرية ومفيدة، ولكن ذلك حدث مرة واحدة " وأنا شغال في التربية والتعليم بقى لى 18 سنة).

- جاءت العبارة " تكوين الشخصية المهنية المميزة" في الترتيب السادس بوزن نسبي (2.18) بدرجة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى ضعف التقدير الذي يقلل من حماس المعلمين ليكونوا متميزين، كذلك المدارس الابتدائية يعمل بها عدد قليل من المعلمين وقد تتكون من فصل دراسي في كل صف، فتقل المنافسة والرغبة في تكوين شخصية مهنية متميزة.

- جاءت العبارة " الإطلاع على المستحدثات في التخصص." في الترتيب السابع بوزن نسبي (2.17) وبدرجة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى أن مواد التعليم الابتدائي بسيطة ولا تحتاج إلى الإطلاع على الجديد في مجال التخصص بدرجة كبيرة.

- جاءت العبارة " البحث المستمر عن فرص النمو المهني " في الترتيب الأخير بوزن نسبي (2.08) بدرجة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى ضعف فرص النمو المهني المتاحة للمعلمين خارج المدرسة، وكذلك ضعف إدراك المعلمين لفرص النمو المهني التي توجد في المدارس والتعلم من الزملاء.

(ب) استجابات أفراد العينة حول رأس المال الاجتماعي

جدول (8) استجابات أفراد العينة حول رأس المال الاجتماعي

العبرة	كبيرة	متوسطة	صغيرة	الوزن النسبي	مستوى الممارسة	كاس	ر
10	193	162	24	2.45	ك	128	1
11	99	188	92	2.02	م	45	9
12	114	170	95	2.05	م	24	8
13	129	164	86	2.11	م	24	6

العبارة	كبيرة	متوسطة	صغيرة	الوزن النسبي	مستوى الممارسة	كاس	ر
14 الإطلاع على الممارسات المهنية الناجحة.	171	153	55	2.31	م	61	5
15 تقبل فكرة ملاحظة الزملاء في الفصل أثناء التدريس.	199	127	53	2.39	ك	84	2
16 المشاركة في تجريب وبناء طرق تدريس جديدة مع الزملاء.	179	156	44	2.36	ك	82	3
17 تبادل المعلومات والخبرات مع معلمي المدارس الأخرى.	130	141	108	2.06	م	*4	7
18 تنمية المسؤولية الجماعية نحو تحسين تعلم الطلاب	174	161	44	2.34	ك	81	4
إجمالي الوزن النسبي للمحور ككل 2.23							
كا دالة عند مستوى دلالة 0.00، * دالة عند 0.107							

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- جاءت العبارة " رفع الاتجاهات الإيجابية نحو تحسين تعلم الطلاب " في الترتيب الأول بوزن نسبي (2.45) وهي درجة كبيرة، وقد ترتبط تلك العبارة بعبارة "زيادة الحماس لديهم لتحسين تعلم الطلاب" في محور رأس المال البشري، حيث أن زيادة الحماس لدى المعلمين قد ينتقل بين المعلمين، فهناك معلمي المدارس المنضمة إلى " المعلمون أولاً"، وكذلك معلمي المدارس الأخرى الذين يدرسون المنهج الجديد الذي يعتمد على الأنشطة وطرق التدريس الجديدة، وعندما استخدم المعلمون استراتيجيات جديدة مثل التعلم التعاوني، وكرة السلة، والبينجو وغيرها، وجدوا نتائج إيجابية ومشاركة من الطلاب ورغبة منهم في التعلم، مما زاد حماسهم نحو تحسين تعلم الطلاب، فقد ذكر أحد المعلمين أثناء تطبيق الاستبانة أن الطلاب رحبوا باستراتيجية كرة الأسئلة، وقاموا بشراء الخامات اللازمة (الكروت اللاصقة) حتى يتعلموا بهذه الاستراتيجية.

- جاءت العبارة " تقبل فكرة ملاحظة الزملاء في الفصل أثناء التدريس" في الترتيب الثاني بوزن نسبي (2.39) وهي درجة كبيرة، وقد يرجع ذلك إلى وجود النظام الجديد في التعليم الابتدائي الذي يتطلب عمل معلمين معاً في الفصل، والتعاون مع بعضهم البعض، كذلك في المدارس المنضمة لمبادرة " المعلمون أولاً" أحياناً يطلب المعلمون من زملائهم تصوير نشاط وهم يقومون به.

- جاءت العبارة " المشاركة في تجريب وبناء طرق تدريس جديدة " في الترتيب الثالث بوزن نسبي (2.36) وهي درجة كبيرة، وقد يرجع ذلك إلى أن معلمي المدارس المنضمة إلى " المعلمون أولاً"، عليهم العمل على مبحث التعلم النشط وبيئة التعلم، والتي تتطلب منهم تطوير استراتيجيات جديدة، وكذلك معلمي المدارس الأخرى الذين يدرسون المنهج الجديد الذي يعتمد على الأنشطة وطرق التدريس الجديدة، وعليهم رفع أعمالهم على موقع الوزارة.
- جاءت العبارة " تحمل المسؤولية الجماعية نحو تحسين تعلم الطلاب" في الترتيب الرابع بوزن نسبي (2.34) وهي درجة كبيرة، وقد يرجع ذلك إلى أن تحسين تعلم الطلاب هو الهدف الذي يسعى الجميع إلى تحقيقه، كذلك تطبيق النظام الجديد في الصفوف الثلاثة الأولى الذي يدعو إلى تعاون وعمل المعلمين معاً ، وتحمل مسؤولية تعلم الطلاب معاً، كذلك في المدارس المنضمة لـ " المعلمون أولاً" يعملون دائماً باسم مجتمع ممارسة المدرسة ككل.
- جاءت العبارة" الاطلاع على الممارسات المهنية الناجحة" في الترتيب الخامس بوزن نسبي (2.31) وهي درجة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى ضعف وجود الوقت الكافي للاطلاع على الممارسات الناجحة داخل المدارس، وكذلك ضعف توفر الانترنت لمساعدة المعلمين على الاطلاع على الممارسات الناجحة على الانترنت.
- جاءت العبارة " تيسير التواصل مع المتخصصين لدعم الممارسات المهنية" في الترتيب السادس بوزن نسبي (2.11) وهي درجة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى ضعف الصلة بين المدارس وبين المتخصصين في كلية التربية على وجه الخصوص، وأن التواصل غالباً ما يكون مع بعض الموجهين، وقد اشتكى بعض المعلمين من ضعف مساعدة الموجهين لهم خاصة فيما يتعلق بتنفيذ المبادرات والبرامج الجديدة.
- جاءت العبارة " تبادل المعلومات والخبرات مع معلمي المدارس الأخرى" في الترتيب السابع بوزن نسبي (2.06) في الترتيب السابع وهي درجة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى ضعف التواصل مع المدارس الأخرى، بسبب ضيق الوقت، وعدم وجود زيارات متبادلة بين المدارس، وإن كانت هناك بعض المدارس المنضمة " المعلمون أولاً" وهي مدارس محورية تتبادل الزيارات لنشر الخبرات المختلفة، كذلك هناك اجتماعات دورية لمنسقى مدارس المبادرة لتبادل ونشر الخبرات بين المدارس.
- جاءت العبارة " الاعتماد على البحث الجماعي لتحسين المدرسة" في الترتيب الثامن بوزن نسبي (2.05) وهي درجة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى ضيق الوقت لدى المعلمين.

- جاءت العبارة " تخصيص وقت بانتظام لتقييم الممارسات المهنية وتقديم التغذية الراجعة للمعلمين" في الترتيب الأخير بوزن نسبي (2.02) وهي درجة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى ضيق الوقت أمام المعلمين نظراً لتكدس جدول عمل المعلمين بالمدرسة.

ج) استجابات أفراد العينة حول رأس المال القائم على القرارات:

جدول (9) استجابات أفراد العينة حول رأس المال القائم على القرارات

العبارة	كبيرة	متوسطة	صغيرة	الوزن النسبي	مستوى الممارسة	كا2 المحسوبة	ر
19 التقييم الذاتي لأنفسهم (معرفة نقاط القوة ونقاط الضعف)	161	178	40	2.32	م	89	3
20 تقديم أدلة ملموسة وواقعية حول أعمالهم الإيجابية والسلبية.	130	192	57	2.19	م	72	5
21 المشاركة مع الزملاء لاتخاذ قرارات لتحسين الممارسات المهنية.	183	150	46	2.36	ك	80	2
22 تحسين الممارسات المهنية للزملاء	140	196	43	2.26	م	94	4
23 اختيار طرق التعلم المناسبة للطلاب.	221	117	41	2.47	ك	129	1
24 الشعور بدورهم في صنع القرارات المهنية.	119	183	77	2.11	م	45	6
25 المجازفة واتخاذ قرارات لتبني استراتيجيات جديدة في التدريس.	101	180	98	2.01	م	34	7
إجمالي الوزن النسبي للمحور ككل 2.24							
كا دالة عند مستوى دلالة 0.00، * دالة عند 0.107							

يتضح من الجدول السابق ما يلي :

- جاءت العبارة " اختيار طرق التعلم المناسبة للطلاب" في الترتيب الأول بوزن نسبي (2.47) وهي درجة كبيرة، وقد يرجع ذلك إلى حرية المعلم في اختيار طرق التدريس المناسبة للطلاب، والمناسبة لظروف المدرسة (الخامات - تكديس الفصول- وقت الحصة)، فعلى الرغم من أن هناك توجهات نحو تطوير طرق التدريس إلا أنها غير ملزمة، والمعلم له الحرية في العمل بالطرق التقليدية.

- جاءت العبارة " المشاركة مع الزملاء لاتخاذ قرارات لتحسين الممارسات المهنية" في الترتيب الثاني بوزن نسبي (2.36) وهي درجة كبيرة، ويشير ذلك إلى أن هناك مجال للحوار والمناقشة بين المعلمين من خلال اجتماعات ، أو ورش عمل تتم في المدارس التابعة " المعلمون أولاً" ، ويتوصلون إلى قرارات ومقترحات لتحسين وتغيير الممارسات والسلوكيات المهنية، وإن كانت تلك القرارات لا تنفذ بنسبة 100 %.

- جاءت العبارة " التقييم الذاتي لأنفسهم (معرفة نقاط القوة ونقاط الضعف)" في الترتيب الثالث بوزن نسبي (2.32) وهي درجة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى ضعف تدريب المعلمين على التقييم الذاتي، وضعف (عدم) توفر أدوات التقييم الذاتي بالمدارس، فلا توجد استمارات للتقييم الذاتي، وعلى الرغم من أن برنامج لينجر يتطلب من المعلم تقييم ذاته، إلا أن إحدى المعلمات ذكرت ما يلي " أنا بادی نفسی أعلى تقدير، وکمان بادی زمايلى أعلى تقدير علشان هم کمان يدونى أعلى تقدير).

- جاءت العبارة " تحسين الممارسات المهنية للزملاء" في الترتيب الرابع بوزن نسبي (2.26) وهي درجة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى رفض ومقاومة بعض المعلمين فكرة مساعدة زملائهم لهم لتحسين أدائهم، وكذلك هناك بعض الحرج خاصة مع المعلمين الأكبر سنًا، وأن هناك تقديم مقترحات لتحسين وتغيير السلوكيات قد يقبلها المعلمون ويعملون بها أو لا يعملون.

- جاءت العبارة " تقديم أدلة ملموسة وواقعية حول أعمالهم الإيجابية والسلبية" في الترتيب الخامس بوزن نسبي (2.19) وهي درجة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى عدم توفر خامات أو أدوات مساعدة (كاميرا للتصوير - حافظات - أوراق - طابعات) لتوثيق الأدلة.

- جاءت العبارة " الشعور بدورهم في صنع القرارات المهنية" في الترتيب السادس بوزن نسبي (2.11) وهي درجة متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى سيادة الإدارة

المركزية، وضعف تقدير الجهود، وشعور بعض المعلمين في المدارس التابعة لـ " المعلمون أولاً" أن ما يتم إنجازه ينسب للمنسق كما ذكر في المقابلة.

- جاءت العبارة " المجازفة واتخاذ قرارات لتبني استراتيجيات جديدة في التدريس" في الترتيب الأخير بوزن نسبي (2.01) وهي درجة متوسطة، وقد يرجع ذلك مقاومة التغيير، واعتقاد صعوبة تطبيق ما هو جديد، ونقص الإمكانيات، وضعف توفر الوقت، وضعف تقدير المعلم المتجدد.

د - نتائج اختبارات لدلالة الفروق بالنسبة لمتغير النوع :

جدول (10) يوضح الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة وقيمة (ت)

ودلالاتها الإحصائية لمتغير النوع

م	المحاور	أنثى ن (271)		ذكر ن (108)		درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
1	البشري	20.56	4.07	21.15	3.89	205.34	-1.300-	.195
2	الاجتماعي	19.95	4.15	20.40	3.86	210.93	-1.001-	.318
3	القرارات	15.63	3.40	15.96	3.08	215.69	-.928-	.362
	الإجمالي	56.14	10.5	57.51	9.73	211.14	-1.208	.229

- يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية طبقاً لمتغير النوع في محاور رأس المال المهني وكذلك في الدرجة الكلية.

هـ- نتائج اختبارات لدلالة الفروق بالنسبة لمتغير المشاركة في مجتمع الممارسة :

جدول (11) يوضح الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة وقيمة (ت)

ودلالاتها الإحصائية لمتغير المشاركة في مجتمع الممارسة

م	المحاور	نعم شاركت ن = 205		لا لم اشترك ن = 174		القيمة (ت)	الدلالة مستوى
		التقويم البيئي	التقويم البيئي	التقويم البيئي	التقويم البيئي		
1	البشري	3.66	19.01	3.97	19.01	5.291	.000
2	الاجتماعي	3.97	19.73	4.17	19.73	-1.521	.129
3	القرارات	3.28	15.40	3.32	15.40	-1.739	.083
	الإجمالي	9.69	54.14	10.40	54.14	3.186	.002

- يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين الذين شاركوا في مجتمع ممارسة بممارسهم، وبين المعلمين الذين لم يشاركوا في مجتمعات ممارسة بالنسبة لمحور رأس المال البشري، لصالح من شاركوا في مجتمعات ممارسة، وقد يرجع ذلك إلى اهتمام تلك المدارس بعدة مباحث منها مبحث التعلم ، ومبحث التقويم ، ومبحث بيئة التعلم، تلك المباحث التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً برأس المال البشري للمعلم من حيث معارفه ومهاراته ، وطرق التدريس، والتعامل مع الطلاب.

- يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين الذين شاركوا في مجتمع ممارسة والذين لم يشاركوا بالنسبة لمحور رأس المال الاجتماعي ورأس المال القائم على القرارات، وقد يشير ذلك إلى ضعف اهتمام مجتمعات الممارسة بتنمية تلك المكونات رغم أهميتها.

- يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين الذين شاركوا في مجتمع ممارسة والذين لم يشاركوا في مجتمع ممارسة بالنسبة لرأس المال المهني ككل، وقد يرجع ذلك إلى التوجه نحو تنمية رأس المال البشري، والحديث عن التعاون والعمل الجماعي داخل مجتمعات الممارسة، وعقد اجتماعات وتبادل زيارات وإصدار بعض التعليمات والتوجيهات لتغيير الممارسات السلوكية للمعلمين، مما يشير إلى وجود صورة مختلفة عن التنمية المهنية للمعلم عن تلك الموجودة بين المعلمين الذين لم يشاركوا في مجتمعات ممارسة.

2- نتائج المقابلة للتعرف على معوقات مجتمعات الممارسة:

تم إجراء مقابلة مع (6) منسقين، و(6) معلمين ببعض المدارس التي انضمت لبرنامج " المعلمون أولاً"، بغرض التعرف على المعوقات التي تحد من مشاركة المعلمين في مجتمعات الممارسة بمدارسهم، ومن ثم تقليل من فاعليتها، وجاءت استجاباتهم كما يلي:

(أ) معوقات بشرية (مقاومة التغيير):

ذكر بعض المشاركين ما يلي:

على الرغم من أن بعض المعلمين ذكروا نجاح "المعلمون أولاً" وفكرة مجتمعات الممارسة بمدارسهم، وأن البرنامج ساعدهم على إدراك أن التغيير والتطوير ليسا ببعيد ، كما أوجد التنافس الايجابي بين المعلمين والمتعلمين ، وأن " التغيير مش مستحيل"، إلا أن البعض رأى أن مقاومة التغيير تعد المعوق الأساسي للأفكار الجديدة مثل فكرة مجتمع الممارسة، حيث ذكر معلم ما يلي "المشكلة في الأفراد لأنهم غير مؤمنين بالتغيير"، كما ذكر معلم آخر "أنه من الصعب جدا إقناع الجميع بالتغيير، وأن هناك الكثير من الظلم يقع على من يريد التغيير فلا أحد يساعده، وذلك يحتاج بحث"، كما ذكرت منسقة أن هناك بعض المعلمين يرفضون الانضمام لمجتمع الممارسة، وإن انضموا لا يقومون بتنفيذ الأفكار الجديدة لعدم قناعتهم بجدوى التغيير، وأن طرق التدريس التقليدية التي يتبعونها فعالة، وذكرت منسقة أخرى ما يلي: " المعلمين في البداية كان عندهم حماس، لكن فقدوا الحماس بسبب عدم التقدير؛ أى أن عزوف المعلمين عن المشاركة في مجتمعات الممارسة بسبب ضعف تقدير الجهود، وذكرت معلمة أخرى أن إحباط المعلمين يعد سبباً في عزوفهم، حيث ذكرت ما يلي "إحنا أتعودنا إن المتكاسل يعتمد على المجتهد، وتكون النتيجة إحباط المجتهد لان المتكاسل تم تكريمه بردو.

(ب) معوقات مادية (نقص الإمكانيات المادية):

اختلفت الآراء حول الإمكانيات المادية، ففي الوقت الذي ذكرت فيه بعض المعلمات أن نقص الإمكانيات المادية من خامات، وانترنت كان عائقاً في تنفيذ أفكار مجتمعات الممارسة، ذكر منسق بإحدى المدارس أنهم في المدرسة تغلبوا على مشكلة الانترنت بأنهم " وفروا الانترنت بالمدرسة بالاعتماد على الجهود الذاتية، وأنهم يتعاونون في دفع الفاتورة شهرياً، وأنهم يتواصلون مع الجمعيات الأهلية للحصول على الخامات وغيرها لتنفيذ بعض أفكار مجتمع الممارسة)، وذكرت معلمة أخرى أنها قد تغلبت على مشكلة الانترنت اللازم لدعم أنشطة مجتمع الممارسة بمدريستها فقد ذكرت " أنا اشتريت

موبايل بإمكانيات ، واشتركت في باقة انترنت" وذلك لتوفير المصادر مثل كتاب 101 إستراتيجية تدريس، ورفع الأنشطة الخاصة بي وبزملائي على الانترنت .

(ج) عدم توفر الوقت اللازم لاجتماعات مجتمع الممارسة:

أجمع معظم المشاركين أن توفير الوقت يعد عائقًا أمام اجتماعات مجتمع الممارسة، وأنهم بحاجة إلى (وقت تفرغ لممارسة مهام التغيير، ومتابعة الزملاء ، وتقديم الدعم لهم ، ونشر فكرة التغيير)، فقد ذكرت منسقة ما يلي " ما فيش وقت خاصة بعد تطبيق النظام الجديد وزيادة نصاب المعلم الي 24 حصة واحتياطي وإشراف وغيره"، وذكرت إحدى المعلمات أيضًا " إحنا مدرستنا بتشتغل فترتين، والحصة 40 دقيقة والفسحة ربع ساعة، ومش لاقين وقت نعمل اجتماع لمجتمع الممارسة بالمدرسة"، ورأت إحدى المنسقات ضرورة " زيادة التوعية عند المسؤولين لمساعدة المعلمين لتوفير وقت لهم حتى فترة في الأسبوع لتوعية باقي المعلمين بالمدرسة".

(د) ضعف التعاون (ضعف ثقافة العمل الجماعي).

على الرغم من إدراك الجميع لأهمية التعاون والعمل الجماعي لنجاح المعلمون أولاً بصفة عامة ومجتمعات الممارسة بصفة خاصة، حيث ذكر المعلمون ما يلي " المدرسة مجتمع صغير وتحتاج الي تعاون الجميع حتى تنجح"، " ما فائدة التغيير إذا اختص كل فرد بخبرته لنفسه، وإنما لا بد من تعميم كلمة سفير للتغيير بمعناها، والنجاح أن تعطي خبرتك للآخرين ونشر عموم الأفكار للجميع ليس داخل المدرسة فقط ولكن للمجتمع كله" ، وذكر منسق آخر " نحن مجتمع ممارسة وليس فرد ممارسة وذلك للتبادل الخبرات".

ولكن الواقع يختلف عن ذلك فقد ذكر اثنان من المنسقين ما يلي " إحنا بنشتغل لوحدها، ما فيش حد يبساعدنا في المدرسة" ، وذكر أحد المعلمين ما يلي " المفروض انه عمل جماعي بس الواقع غير كدة ، كل منسق عاوز يلعب نفسه وينسب كل حاجة لنفسه مع انه معاه فريق بيشتغل ويعمل كل شئ، وأرجعت معلمة أخرى غياب العمل الجماعي إلى غياب ثقافة العمل الجماعي وذكرت " قدامنا وقت طويل لكي نتعلم العمل بروح الفريق ونذكر أننا في قارب واحد"، وأرجعت معلمة أخرى ضعف العمل الجماعي إلى عدم قدرة المنسقين على قيادة العمل الجماعي، فقد ذكرت إحدى المعلمات ما يلي " بصراحة هناك منسقين بيحبطونا عن العمل لدرجة جعلونا نمل من البرنامج، احنا كنا شغالين من خلال الجروب فردي وتفوقنا، أما هنا كل شئ محسوب بشكل يخفق ، التطوير بصراحة مباحث وخلافه أما الجروب حر" ، ومن زاوية أخرى ذكرت إحدى المنسقات أن ضعف العمل الجماعي راجع إلى ضعف تعاون المعلمين، فقد ذكرت " نفذت التدريب في الواقع كما ينبغي ورفعت العديد من خطط النشاط والصور على الموقع، لكن المعلمون الذين قمت

بالتسجيل لهم لا يدخلون على الموقع ولا يدعموني بالنقاط ولا يرفعون اى عمل لهم على صفحاتهم، اشعر باليأس والاحباط"،

(هـ) ثقافة العرض والظهور:

رأت إحدى المنسقات أن من المعوقات التي تحد من الاستفادة من مجتمع الممارسة بالمدرسة، أن هذه المجتمع كانت بهدف الشو وتنفيذ التعليمات وليس التغيير، فقد ذكرت ما يلي " احنا بنعمل أنشطة باسم مجتمع ممارسة مدرسة ؟؟؟؟ من أجل رفعها على الموقع ولا ننفذ هذه الأنشطة في الفصول" ، كما ذكر منسق ما يلي " انا بستفيد جداً من الاجتماعات اللي بحضرها لأنني بحصل على خبرات جديدة وبطبقها بالفعل لكن عشان الاسم، ودة اسمه شو فقط"، كما ذكرت معلمة أخرى " المسئولين لو جم وشافوا على الواقع هيتصدموا"، في حين ذكر منسق أن "مجتمع الممارسة بمدرسته كان بهدف التغيير".

3- تحليل محتوى صفحة جروب المعلمون أولاً - بني سويف:

(أ) تعريف بالصفحة:

استكمالاً لمجتمعات الممارسة التي تم تأسيسها في المدارس التابعة لبرنامج " المعلمون أولاً" بمحافظة بني سويف، تم إنشاء مجتمع ممارسة افتراضي " جروب المعلمون أولاً - بني سويف، حيث أنشئت هذه الصفحة بواسطة مسئول "المعلمون أولاً" ببني سويف في 19 فبراير 2017 ، وهو جروب عام على الفيس بوك، ويختلف عن موقع المعلمون أولاً الخاص بوزارة التربية والتعليم الذي يتطلب حساب رسمي للمعلمين للدخول عليه، كما أن المشاركة فيه طوعية، وجدير بالذكر أن مسئول برنامج المعلمون أولاً بكل محافظة قد قاموا بعمل صفحة على الفيس بوك للمعلمون أولاً بمحافظة بني سويف، وقد أنشئ الجروب، وضم الجروب حتى تاريخ 10 فبراير 2019 6041 عضواً، وتم تحديد هدفه، كما أعلن في منشور على الصفحة كالتالي.

سفراء التغيير الأعزاء يظل موقعنا المعلمون أولاً هو بيتنا الرسمي
وأساس التقييم الأكاديمي وهذا الجروب نافذة تواصل هدفنا من
نشر صوركم وفيديوهاتكم ان نستفيد جميعا ولكي يتحقق ذلك
سيكون من الرائع مع كل منشور أن يتم توضيح هدفه بلذكر
المبحث والموضوع والسلوك المهني المستهدف وسيكون
للمنشور وقتها أولوية النشر .

وقد تم تحليل بعض المنشورات التي تم نشرها على الجروب، خلال شهري ديسمبر 2018، ويناير 2019، والتي وصلت تقريباً إلى 419 مشاركة، تنوعت ما بين

منشورات من مسنولي الصفحة ومجتمعات الممارسة بالمدارس المختلفة، وقد جاءت المنشورات أيضًا من جميع مراكز محافظة بني سويف، وفيما يلي توضيح لتلك المنشورات:

(ب) نتائج تحليل مضمون " المعلمون أولاً - بني سويف" وفقا لشكل المنشور:

جدول (12) شكل المنشور

النسبة	العدد	شكل المنشور
49.52%	208	صور
29.76%	125	فيديو
13.33%	56	مختلط
3.57%	15	نص
2.14%	9	ملفات
1.67%	7	روابط وهاشتاج
100%	420	الإجمالي

يتضح من الجدول السابق أن الصور كانت أكثر أشكال المنشورات، حيث حصلت على 49 % من إجمالي المنشورات، وقد يرجع ذلك إلى سهولة تحميل الصور على الموقع، وضعف المساحات المخصصة للرفع، فقد ذكر أحد الأعضاء في أحد التعليقات ضرورة زيادة المساحة المخصصة لرفع الأعمال على الجروب، وكذلك جاءت الفيديوهات في الترتيب الثاني بنسبة 30%، وقد يرجع ذلك إلى نشر المعلمين لاستراتيجيات تدريس جديدة قائمة على المشاركة الفعالة للطلاب التي قد لا تتضح من خلال الصور، وجاءت الملفات والروابط أقل نسب تقريبًا (2%)، وقد يرجع ذلك إلى رغبة المعلمين في مشاهدة تطبيق استراتيجيات التدريس أكثر من القراءة عنها.

(ج) نتائج تحليل مضمون " المعلمون أولاً - بني سويف" وفقاً لمصدر المنشور:

جدول (13) مصدر المنشور

النسبة	العدد	مصدر المنشور
%17.66	74	مدير الصفحة
%82.34	345	الأعضاء
%100	420	الإجمالي

يتضح من الجدول السابق أن منشورات الأعضاء جاءت في الترتيب الأول بنسبة (82%)، بينما جاءت منشورات إدارة الصفحة (18%)، مما يعني أن الصفحة تتيح الفرصة للمعلمين لعرض ممارساتهم ونشر أفكارهم وليست لتقديم التعليمات والتوجيهات، وقد أشارت إحدى المعلمات في المقابلة إلى ذلك حيث ذكرت أن الصفحة كمجتمع ممارسة كانت أفضل من مجتمع الممارسة بالمدرسة لأنها تجعلهم يتصرفون بحرية وإبداع.

(د) نتائج تحليل مضمون " المعلمون أولاً - بني سويف" وفقاً لموضوع المنشور:

تتناول هذه الفئة موضوعات متعلقة بالتعليم والتعلم شملت 345 منشوراً، وموضوعات إدارية شملت 74 منشوراً.

▪ منشورات تتعلق بالتعليم والتعلم

جدول (14) موضوع المنشور - التعليم والتعلم -

النسبة	العدد	موضوع المنشور
%51.88	179	استراتيجيات تدريس
%16.81	58	التقويم
%13.91	48	أنشطة لاصفية
%10.72	37	بيئة التعلم
%4.06	14	ورش عمل
%2.61	9	مبادرات
%100	345	الإجمالي

ينتضح مما سبق أن عدد المنشورات التي تتعلق بالنواحي التدريسية لمجتمعات ممارسة المعلمون أولاً وصلت إلى (345) منشوراً، وقد جاءت استراتيجيات التدريس في الترتيب الأول بنسبة (51%)، وقد يرجع ذلك إلى التنوع في استراتيجيات التدريس، وكذلك دورها في تحسين تعلم الطلاب، واستخدامها يومياً، بعكس التقويم الذي يكون على فترات قد تكون أسبوعية أو شهرية، أو في نهاية الفصل الدراسي، كذلك الأنشطة اللاصفية وبيئة التعلم فقد جاءت بنسبة (14%) و(11%) على الترتيب، وقد يرجع ذلك إلى حاجة تلك الممارسات إلى ترتيبات وموافقات، وأخيراً جاءت ورش العمل بنسبة (4%) والمبادرات بنسبة قليلة جداً (3%)، وقد يرجع ذلك إلى ضيق الوقت لعقد ورش العمل والمبادرات واعتمادها على العمل الجماعي، وفيما يلي عرض لبعض أعمال الأعضاء على جروب " المعلمون أولاً - بني سويف".

- استراتيجيات تدريس: لقد تنوعت استراتيجيات التدريس التي قام المعلمون بتنفيذها وتوثيقها بالصور والفيديوهات ورفعها على الموقع ومنها إستراتيجية: كرة الأسئلة، أعواد الشيش طاووق، المعلم الصغير، بينجو، الكرسي الساخن، لعب الدور، التعلم التعاوني، العمل الجماعي، إستراتيجية XO، الأنشطة الفردية، استخدام السبورة الذكية، الأغاني، العد مع القفز، مسرحية المنهج، مثلث الاستماع، التدريس باللعب، Read, Give & Form، إستراتيجية اختيار الزهرة، مسرح العرائس، بائع الكلمات، إستراتيجية ساعي البريد، والرسائل البريدية، إستراتيجية الدائرة المغلقة، العصف الذهني، الزميل المجاور، فكر زواج شارك، الأسئلة المستكشفة، القطار المتواصل، تيك تاك تو، البطاقات، إستراتيجية لعبة النجوم، إستراتيجية الوصول إلى الكنز، إستراتيجية كرات الثلج، البطاقات.
- التقويم والتغذية الراجعة: نشاط تقويم من سيربح الجائزة، عمل جماعي لحل التدريبات، إستراتيجية تقويم الدقيقة الواحدة، نشاط تقويم قائم على محاكاة برنامج العباقرة، نشاط أوائل الطلبة.
- أنشطة لا صفية: الإذاعة المدرسية باللغة الإنجليزية، تبادل زيارات مع المدارس الأخرى، أنشطة في فناء المدرسة مثل رسم خريطة مصر بحجم كبير في فناء المدرسة، مهرجان الطعام، زيارات لبعض المؤسسات مثل الوحدة المحلية، المطافئ، الإسعاف، الاحتفالات بالمناسبات المختلفة.
- تعزيز بيئة التعلم: تعزيز بعض القيم التربوية مثل العمل التطوعي، الاحتفال بأعياد ميلاد الطلاب في الفصول، الاحتفال بأعمال الطلاب، الاحتفال بأجمل فصل، تكريم الطلاب المتفوقين دراسياً، تكريم الطلاب الذين شاركوا في مسابقات خارج المدرسة مثل مسابقات القرآن الكريم، الطلاب الذين شاركوا في احتفالات الطفولة، الطلاب الذين شاركوا في مسابقات أوائل الطلبة.

- ورش عمل: كما تم نشر صور وفيديوهات حول بعض ورش العمل التي تمت بواسطة مجتمعات ممارسة في بعض المدارس، وكانت بهدف علاج بعض المشكلات التعليمية، ومنها ورشة عمل حول (صفات المتعلم المتميز)، وورشة عمل حول (علاج المتأخرين دراسياً).
- مبادرات وندوات: هناك بعض مجتمعات الممارسة بالمدارس المختلفة أطلقت مبادرات مختلفة مثل: مبادرة " أنا ضد التنمر"، مبادرة " المشاركة في 100 مليون صحة"، مبادرة " ازرع شجرة"، مبادرة " أخطاء التفكير"، ومبادرة " صحتي"، كما عقدت عدة ندوات مثل " الإسعافات الأولية"، وندوة حول " ترشيد استخدام المياه".
- منشورات تتعلق بالنواحي الإدارية لمجتمعات ممارسة المعلمون أولاً:
وصل عدد المنشورات التي تتعلق بالنواحي الإدارية التي تم تحليلها إلى (74) منشورًا والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (15) موضوع المنشور - نواحي إدارية-

النسبة	العدد	موضوع المنشور
43.24%	32	شكر وتقدير
21.62%	16	معلومات عامة وأخبار
14.86%	11	إعلانات
12.16%	9	ملفات
8.11%	6	مناقشات
100%	74	الإجمالي

- يتضح من الجدول السابق أن الشكر والتقدير جاء في الترتيب الأول بنسبة (43%)، مما يشير إلى أن الموقع يوفر تقدير الجهود الذي يفتقده الأعضاء في المدارس، وجاءت المعلومات العامة والأخبار في الترتيب الثاني بنسبة (22%)، وهذا يعني جعل المعلم على اتصال بكل ما هو جديد فيما يخص برنامج المعلمون أولاً، وجاءت المناقشات في الترتيب الأخير بنسبة (8%)، وهذا يعتبر فرصة للحوار والمناقشة وإن كانت بحاجة إلى أن تزيد، وفيما يلي عرض لبعض المنشورات التي تناولت تلك الموضوعات.
- معلومات عامة وأخبار: مثل رابط بنك المعرفة المصري، هاشتاج (#المعلم-المتأمل)، اليوم العالمي للمعلم، اليوم العالمي للغة العربية، الأسئلة المتداولة حول المعلمون

أولاً، كيفية التسجيل في المعلمون أولاً، كيفية التواصل مع فريق الدعم التعليمي للمعلمون أولاً، مشاركة المعلمون أولاً في لندن.

- شكر وتقدير وتكريم وتهنئة: تهنئة بالعام الجديد، تهنئة لاختيار بعض خطط معلمي بني سويف لتكون على مكتبة التعلم الخاصة بالمعلمون أولاً على موقع الوزارة، تكريم أبطال الشبكات المحورية، شكر لفريق المعلمون أولاً، شكر وتقدير لبعض مجتمعات الممارسة بالمدارس المختلفة، تكريم سفراء التغيير ببعض مراكز محافظة بني سويف.

- إعلان عن التدريبات والشهادات: تنويه عن البرامج التدريبية، صور من اجتماعات المعلمون أولاً، دعوة للمشاركة في البرنامج التمهيدي للمرحلة الجديدة ومبادرة " معلم وافتخر"، توزيع شهادات المعلمون أولاً، رحلة المعلمون أولاً في عام 2018.

- ملفات للمعلمين: مطوية للسلوكيات المهنية للمعلم، شكل توضيحي للفرق بين التدريس التقليدي والتدريس المتميز، شكل توضيحي للعوامل المؤثرة على في عملية التعليم والتعلم، أغنية بعنوان " أهل مصر" عن أوضاع التعليم قديماً وأوضاع التعليم بعد ظهور المعلمون أولاً، دليل المعلم لاستراتيجيات التدريس، رابط لكتاب 101 استراتيجية تدريس، دليل المعلم لحل مشكلات الانضباط في المدارس، وجددير بالذكر ان هذه الملفات قامت مجتمعات الممارسة في المدارس المختلفة بعملها ثم رفعها على الموقع.

- (مناقشات) لحظات تأمل: أسئلة تم طرحها على الموقع، وطلب من الأعضاء المشاركة والرد عليها منها: ما الذي اكتسبته من مشاركتك في المعلمون أولاً؟، ما رأيك في لينجو؟، دعوة للمشاركة في اختيار مسابقة صورة الشهر، توجيه المشاركين إلى كتابة البيانات التفصيلية للمشاركات مثل المبحث، والهدف من المشاركة، وبيانات المدرسة، وإضافة خطة النشاط.

هـ - نتائج تحليل مضمون " المعلمون أولاً - بني سويف" وفقاً للتفاعل مع المنشور:

جدول (16) التفاعل مع المنشور

النسبة	العدد	التفاعل مع المنشور
63.32	7440	الإعجاب
17.24	2025	التعليق
10.73	1261	المشاهدة
8.71	1023	المشاركة
%100	11749	الإجمالي

يتضح مما سبق أن هناك تفاعل مع المنشورات الموجودة على صفحة " المعلمون أولاً بني سويف"، وأن الإعجاب كان أكثر صور التفاعل حيث جاء بنسبة (63%)، وقد يرجع ذلك إلى سهولة اختيار الإعجاب، ثم جاءت التعليقات في الترتيب الثاني بنسبة (17%)، ويشير ذلك إلى التفاعل الإيجابي مع المنشورات، وقد تنوعت التعليقات ما بين الشكر والاستفسار، وجاءت المشاركة في الترتيب الأخير بنسبة (9%)، وقد يرجع ذلك إلى أن المشاركة في الغالب تكون للمعلومات العامة والأخبار حتى يستفيد منها الأعضاء.

و- دور جروب " المعلمون أولاً - بني سويف" في تنمية رأس المال المهني للمعلم:
من خلال تحليل مضمون جروب " المعلمون أولاً - بني سويف" يمكن استخلاص دوره في تنمية رأس المال المهني للمعلم كما يلي

■ بالنسبة لرأس المال البشري:

- البحث المستمر عن فرص النمو المهني : يساعد هذا الموقع المعلم على البحث عن فرص النمو المهني المستمر، من خلال الإعلان عن البرامج التدريبية، والمنتديات، بل إنه يعد فرصة من فرص النمو المهني للمعلم، ويجب على استفسارات المعلمين حول كيفية وشروط الاشتراك في المعلمون أولاً، ومن تعليقات المعلمين:

لقد تعلمت استراتيجيات جديدة لتطوير الذات بالاطلاع على ما هو جديد

لقد اكتسبت العديد من خبرات شبكات المدارس المحورية
فساعدتني على إعداد مدرب ذاتي واكتساب الثقة بالنفس.

اكتسبت خبرات من مكتبة التعلم وبقه لدى شغف بالمعرفة كل جديد
لتقديمه للطلاب

الزملاء والزميلات المهتمين بالمشاركة في المرحلة التمهيدية،
يمكنكم الانضمام إلى المناقشات من خلال هذا الرابط
<http://bit.ly/2yPAtEs>

- تكوين الشخصية المهنية المميزة: يعمل ابتكار المعلمين واستخدامهم لاستراتيجيات تدريس غير تقليدية، والتوجه نحو التعلم الإيجابي إلى وجود معلمين مميزين، فهم يشعرون بذلك، وكذلك زملائهم، وقد كان ذلك واضحاً من خلال تعليقات الأعضاء على الفيديوهات التي تم نشرها على الموقع، وكانت منها ما يلي:

دائماً متميز

مجهود مميز

أنت عنوان التميز يا مستر.....

أنت للتميز عنوان

دائماً متألقه ومتميزة يا مس.....

نشاط فوق الممتاز يا مس.....

عجبتني قوى...بنات جليات..أداء رائع..كلمات معبرة...كله إبداع...تحياتي

- نشر الممارسات المهنية المبتكرة للمعلمين: وكان ذلك واضحاً من خلال الفيديوهات التي وضحت استراتيجيات التدريس الداعمة للتعلم الإيجابي، وكانت متنوعة وغير تقليدية، وكذلك الأنشطة اللاصفية والإذاعة المدرسية والمبادرات، وقد عمل الموقع على نشر تلك الممارسات المبتكرة، بين جميع مدارس المحافظة المشاركة، وكذلك اختيار بعض الخطط والمشاركات لتكون ضمن مكتبة تعلم المعلمون أولاً على موقع الوزارة.

- تطوير استراتيجيات تدريس جديدة تلائم حاجات الطلاب: يتضح ذلك من خلال الفيديوهات وتعليقات الأعضاء.

جميله القصة دي والاولاد فهمو بطريقة جميلة وبسيطه برفوووووووووو.
عليكم استراتيجيات تعلم جديدة

برافووووووووظيف التكنولوجيا داخل الفصل

، هو ده آالجديد يا استاذ؟؟؟؟؟ تغيير بيئة ا لتعلم وعدم الاعتماد
على بيئة الصف فقط، الله ينور

الخروج إلى البيئة الخارجية واستخدامها في التعلم وليس
الاعتماد على التعلم داخل الفصل.

جهد رائع، فرحة الأطفال بالنشاط تفوقهم،،،،،

■ بالنسبة لرأس المال الاجتماعي:

- تيسير التواصل مع المتخصصين لدعم الممارسات المهنية: توجد بعض المنشورات النصية عن مواعيد وكيفية التواصل مع فريق الدعم التعليمي للمعلمون أولاً، وهناك تفاعل بين مدير الموقع والأعضاء ، ورد على أسئلة الأعضاء، ويتضح ذلك من خلال التعليقات التالية:

عاوز اعرف معنى المعلمون أولاً بالتفصيل لوسمحت

يعنى إيه بينجو" وكان هناك رد على الاستفسارات وتوفير لينك عن الإستراتيجية.

ازاى اشغل كارت لينجو

كيف أدخل إلى المنتدى؟

- الإطلاع على الممارسات المهنية الناجحة: هناك بعض الفيديوهات التي حصلت على نسبة مشاهدة عالية، مما يعني أن هناك فرصة للمعلمين للاطلاع على الممارسات المهنية الناجحة :

فيديو مسرحية المنهج مدرسة سمسطا حصل على 693 مشاهدة، فقد تم رفعه
على مكتبة التعلم الخاصة بالمعلمون أولاً على موقع الوزارة.

عدة فيديوهات للصف الثانى ولعب الدور في اللغة العربية والرياضيات على
193، 105، 152، 118 مشاهدة.

فيديو عن أشكال سطح الأرض للصف الخامس حصل على 139 مشاهدة

فيديو عن عوامل تشكيل الأرض للصف الخامس حصل على 162 مشاهدة.

- المشاركة في تجريب وبناء طرق تدريس جديدة مع الزملاء.: تمثل المنشورات الموجودة على الصفحة نتاج تعاون بين المعلمين، فهناك معلم ينفذ النشاط ، ومعلم

آخر يصور النشاط، وأحياناً معلم ثالث يرفع المشاركة على الصفحة، وهناك بعض الأنشطة التي نفذها أكثر من معلم، مثل توسيع نطاق التعلم، ودرس قواعد المرور مع فصول الصف الأول الابتدائي مدرسه الحديثة 2 الابتدائية بالواسطي، وقد أشاد الأعضاء بالتعاون، ومن التعليقات ما يلي:

" ما شاء الله مجهود أكثر من رائع وتعاون جميل من الزملاء والزميلات موفقين دائماً لكم تحياتي "

- تبادل المعلومات والخبرات مع معلمي المدارس الأخرى: تتيح الصفحة تبادل المعلومات والخبرات بين معلمي المدارس المختلفة على مستوى المحافظة.

■ بالنسبة لرأس المال القائم على القرارات:

- تقديم أدلة ملموسة وواقعية حول أعمالهم الإيجابية والسلبية: تعد الصور والفيديوهات أدلة ملموسة وواقعية حول الأعمال الإيجابية للمعلمين.
- تحسين الممارسات المهنية للزملاء: قد يساعد الموقع في تحسين الممارسات المهنية للزملاء من خلال الفيديوهات، والملفات التي يتم رفعها حول استراتيجيات التدريس وغيرها، وكذلك يمكن تحسين الممارسات المهنية من خلال تقييم الأعضاء، وكان هناك بعض التعليقات كالتالي:

بفضل الله وعونه سوف نواصل المسيرة وسنحول كل نقد إلى آت مزودة بأفضل أنواع الوقود ثم نمطتها حتى نصل فوقها إلى أهدافنا
المنشودة بإذن الله تعالى

- اختيار طرق التعلم المناسبة للطلاب: قد يساعد الموقع المعلمين على اختيار طرق التعلم المناسبة للطلاب، فهناك خبرات كثيرة ومتنوعة، فقد كان هناك أربعة مشاركات مختلفة حول تدريس إشارات المرور، وهذا يتيح للمعلم اختيار الأنسب لطلابه.
- التقييم الذاتي لأنفسهم (معرفة نقاط القوة ونقاط الضعف): قد يساهم الموقع بشكل غير مباشر في ذلك من خلال الإعلان عن برنامج لينجو "بطاقات التعلم الانتمائية"، الذي يتيح الفرصة للمعلم لتقييم عمله، فهو أيضاً بمثابة ملف انجاز الكتروني للمعلم لتوثيق شغله، ويعطيه الفرصة لتتبع نموه المهني.

التصور المقترح لتنمية رأس المال المهني لمعلمي المدارس الابتدائية في ضوء مجتمعات الممارسة التقليدية والافتراضية

تحقيقاً لهدف البحث الرئيس وهو تنمية رأس المال المهني لمعلمي المدارس الابتدائية في ضوء مجتمعات الممارسة التقليدية والافتراضية، فقد تم وضع تصور مقترح في ضوء الدراسة النظرية ونتائج الدراسة الميدانية الحالية، ويتضمن هذا التصور الأسس التي انطلق منها، وأهدافه، وأبعاده، وآليات تنفيذه، وعوامل نجاحه، ومعوقاته، ومقترحات التغلب على تلك المعوقات.

أولاً - الأسس التي تم الاعتماد عليها في بناء التصور المقترح:

1. ما أشارت إليه الأدبيات التربوية بخصوص رأس المال المهني للمعلم ومنها:

- يوجد مدخلين رئيسيين في تنمية المعلم مهنيًا هما : رأس المال التجاري ورأس المال المهني.
- يركز مدخل رأس المال المهني على الأفراد أكثر من التكنولوجيا، ويرى التدريس مهنة صعبة ومعقدة، وتحتاج إلى إعداد وتطوير مستمر، وتركز على القدرات والخبرات الجماعية أكثر من الفردية.
- يتكون رأس المال المهني للمعلم من رأس المال البشري **Human Capital** ورأس المال الاجتماعي **Social Capital** ، ورأس المال القائم على القرارات **Decisional Capital**.
- يتطلب تحسين أداء المعلم تفاعل وتكامل جميع مكونات رأس المال المهني للمعلم، حيث يعمل رأس المال القائم على القرارات على استثمار رأس المال البشري والاجتماعي، كما يساعد رأس المال الاجتماعي في تنمية رأس المال البشري ورأس المال القائم على القرارات.
- تحتاج تنمية رأس المال المهني للمعلم إلى بيئة تعليمية قائمة على التعاون والتفاعل المتواصل مع الزملاء والاستفادة من خبراتهم، والمشاركة في اتخاذ قرارات حاسمة لمواجهة القضايا المختلفة.

2. ما ذكرته الأدبيات التربوية بشأن مجتمعات الممارسة التقليدية والافتراضية:

- تقوم مجتمعات الممارسة على التعاون لتحسين ممارسات وأداء المعلم، حيث تتيح لهم تبادل المعلومات والخبرات وتعزيز الثقة بينهم والعمل نحو تحقيق الأهداف المهمة.

- تقوم نظرية مجتمعات الممارسة عند وينجر على فكرة أن التعلم يجب أن يتم من خلال سياق التجارب المعاشة، والمشاركة في الأنشطة العملية.
 - ترجع أهمية مجتمعات الممارسة للمعلم في قدرتها على تحقيق الحكمة الجماعية، والعمل بروح الفريق، وحل المشكلات التدريسية العملية، وتوفير بيئة للتأمل، ومساعدة المعلمين الجدد على سد الفجوة بين النظرية والتطبيق.
 - توجد مجتمعات ممارسة تقليدية وافتراضية.
 - مجتمعات الممارسة الافتراضية هي مجتمعات ممارسة قائمة على العلاقات التبادلية عبر الويب، وتنطبق عليه جميع مؤشرات مجتمع الممارسة وهي المجال والمجتمع والممارسة.
3. ما توصلت إليه الدراسة النظرية فيما يخص دور مجتمعات الممارسة في تنمية رأس المال المهني للمعلم ومنها:
- الاعتماد على مكونات التعلم التي تتم في مجتمعات الممارسة يمكن أن تنمي جميع مكونات رأس المال المهني للمعلم، فالتعلم بالانتماء ينمي رأس المال الاجتماعي ورأس المال القائم على، والتعلم بالعمل يزيد رأس المال الاجتماعي ورأس المال القائم على القرارات ورأس المال البشري، والتعلم لتكوين الهوية يدعم رأس المال البشري، وأخيرا التعلم بالخبرة يعزز رأس المال القائم على القرارات ورأس المال البشري والاجتماعي.
 - يجب اختيار الأفراد بعناية للقيام بالأدوار المختلفة (القائد والميسر وخبراء الموضوعات) (المتخصصين) (والأعضاء المحوريين) في مجتمع الممارسة، وذلك للمساهمة في تنمية رأس المال المهني للمعلمين داخل المدارس.
4. ما أشارت إليه نتائج الدراسات السابقة ومنها:
- مشاركة المعلمين في مجتمعات الممارسة تزيد من وعيهم بكل مكونات رأس المال المهني، وتعمل على تنميتها أيضًا.
 - يمكن اعتبار مجتمع الفيس بوك مجتمع ممارسة افتراضية حيث وضحت الدراسات السابقة توفر جميع المؤشرات الثلاثة لمجتمع الممارسة فيه : المجال، والمجتمع، والممارسة.
5. التوجهات الحديثة التي تشهدها المدارس المصرية، وما تتطلبه من تغيير في السلوكيات المهنية للمعلم، والمناخ المدرسي والتوجه نحو الإبداع والعمل الجماعي ومنها:

- برنامج المعلمون أولاً.
 - النظام الجديد الذي يطبق في الصفوف الثلاثة الأولى بالمدارس الابتدائية.
6. ما توصلت إليه الدراسة الميدانية بشأن واقع رأس المال المهني للمعلمين بالمدارس الابتدائية حيث:
- يتم تنمية جميع مكونات رأس المال المهني للمعلمين بالمدارس الابتدائية بدرجة متوسطة.
 - جاء رأس المال البشري الأكثر تحققاً بوزن نسبي (2.30)، ثم ورأس المال القائم على القرارات بوزن نسبي (2.24)، وأخيراً رأس المال الاجتماعي بوزن نسبي (2.23).
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين الذين شاركوا في مجتمع ممارسة بمدارسهم، وبين المعلمين الذين لم يشاركوا في مجتمعات ممارسة بالنسبة لمحور رأس المال البشري، لصالح من شاركوا في مجتمعات ممارسة.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين الذين شاركوا في مجتمع ممارسة والذين لم يشاركوا في مجتمع ممارسة بالنسبة لرأس المال المهني ككل، لصالح من شاركوا في مجتمعات ممارسة.
7. ما أسفرت عنه نتائج المقابلة مع المعلمين حول المعوقات التي تحد من مشاركة المعلمين في مجتمعات الممارسة بمدارسهم، ومن ثم تقلل من فاعليتها، ومنها مقاومة التغيير، ونقص الإمكانيات المادية، وعدم توفر الوقت اللازم، وضعف التعاون (ضعف ثقافة العمل الجماعي)، وانتشار ثقافة العرض والظهور.
8. ما أوضحت نتائج تحليل جروب " المعلمون أولاً - بني سويف" على الفيس بوك ومنها:
- تنوع أشكال المنشورات ما بين صور وفيديوهات ومختلط ونص وروابط، وجاءت الصور أكثر أشكال المنشورات، حيث حصلت على 49 % من إجمالي المنشورات، ثم الفيديوهات في الترتيب الثاني بنسبة 30%، وجاءت الملفات والروابط أقل نسب تقريباً (2%).
 - جاءت المنشورات المتعلقة بموضوعات التعليم والتعلم بنسبة (82 %)، وجاءت استراتيجيات التدريس بنسبة (51%)، والتقويم بنسبة (16.81%)، والأنشطة اللاصفية وبيئة التعلم فقد جاءت بنسبة (14%) و(11%) على

الترتيب، وجاءت ورش العمل بنسبة (4%) والمبادرات بنسبة قليلة جدًا (3%).

▪ جاءت المنشورات المتعلقة بالنواحي غير التعليمية بنسبة (18%)، وقد جاء الشكر والتقدير بنسبة (43%)، وجاءت المعلومات العامة والأخبار في نسبة (22%)، وجاءت المناقشات بنسبة (8%).

▪ التفاعل الإيجابي مع المنشورات الموجودة على الصفحة، وكان الإعجاب أكثر صور التفاعل حيث جاء بنسبة (63%)، ثم جاءت التعليقات بنسبة (17%)، وجاءت المشاركة بنسبة (9%).

9. ما توصلت إليه الدراسة من خلال من خلال تحليل نتائج جروب " المعلمون أولاً - بني سويف"، وإمكانية الاعتماد عليه لتنمية بعض عناصر مكونات رأس المال المهني للمعلم، التي لا توفرها مجتمعات الممارسة التقليدية الموجودة بالمدارس مثل:

▪ بالنسبة لرأس المال البشري من خلال مساعدة المعلم على البحث المستمر عن فرص النمو المهني، وتكوين الشخصية المهنية المميزة، ونشر الممارسات المهنية المبتكرة للمعلمين، وتطوير استراتيجيات تدريس جديدة تلائم حاجات الطلاب.

▪ بالنسبة لرأس المال الاجتماعي من خلال تيسير التواصل مع المتخصصين لدعم الممارسات المهنية، والاطلاع على الممارسات المهنية الناجحة، والمشاركة في تجريب وبناء طرق تدريس جديدة مع الزملاء، وتبادل المعلومات والخبرات مع معلمي المدارس الأخرى.

▪ بالنسبة لرأس المال القائم على القرارات: تقديم أدلة ملموسة وواقعية حول أعمالهم الإيجابية، تحسين الممارسات المهنية للزملاء، التقييم الذاتي لأنفسهم (معرفة نقاط القوة ونقاط الضعف).

ثانيًا - أهداف التصور المقترح:

يعد الهدف الأساسي لهذا التصور تنمية رأس المال المهني لمعلمي المدارس الابتدائية في ضوء مجتمعات الممارسة التقليدية والافتراضية، ويتفرع منه عدة أهداف فرعية هي توعية المعلمين بما يلي:

- 1- رأس المال المهني للمعلم، ومكوناته الثلاثة.
- 2- أهمية تنمية جميع مكونات رأس المال المهني للمعلم.
- 3- مجتمعات الممارسة ودورها في تنمية رأس المال المهني للمعلم.

- 4- بإمكانية التغلب على المعوقات التي تحد من فعالية مجتمعات الممارسة.
5- مجتمعات الممارسة الافتراضية ومميزاتها ودورها في تنمية رأس المال المهني للمعلم.

6- جروب " المعلمون أولاً - بني سويف".

ثالثاً - أبعاد التصور المقترح:

1- تنمية رأس المال البشري للمعلم في ضوء مجتمعات الممارسة التقليدية والافتراضية:

- نشر فكرة مجتمعات الممارسة في جميع المدارس.
- التكامل بين مجتمعات الممارسة التقليدية والافتراضية متمثلة في جروب " المعلمون أولاً" لتنمية رأس المال البشري.
- تعريف المعلمين بجروب " المعلمون أولاً - بني سويف" وذلك لتزويدهم بفرص النمو المهني المستمر، ومساعدتهم على التعرف على الممارسات المهنية المبتكرة، والتعرف على استراتيجيات التدريس المختلفة والجديدة وكيفية تطبيقها وتكييفها وفقاً لامكانيات المدرسة وقدرات الطلاب.
- توجيه المعلمين نحو انماط التعلم التي تتم في مجتمعات الممارسة مثل التعلم بالعمل (المشاركة في الأنشطة العملية)، والتعلم بالخبرة، والتي تساهم في تنمية رأس المال البشري للمعلم.
- العمل على مواجهة المعوقات التي قد تحد من فعالية مجتمعات الممارسة، ومن ثم تحول دون تنمية رأس المال المهني للمعلم، ومنها مقاومة التغيير، من خلال عرض التجارب الجديدة والمبتكرة، وكذلك من خلال تقدير تلك الجهود.
- يجب اختيار الأفراد المناسبين للقيام بالأدوار المختلفة بمجتمعات الممارسة خاصة خبراء الموضوعات (المتخصصين).

2- تنمية رأس المال الاجتماعي للمعلم في ضوء مجتمعات الممارسة التقليدية والافتراضية:

- توعية المعلمين بنظرية مجتمعات الممارسة، والتي تؤكد على أهمية الانخراط الفعال والمشاركة بالأفكار وغيرها من أجل إنتاج المعرفة.

- تعريف المعلمين بخصائص وشروط مجتمع الممارسة، حتى يتم تأسيسها كما ينبغي.
 - التكامل بين مجتمعات الممارسة التقليدية والافتراضية متمثلة في جروب " المعلمون أولاً" لتنمية رأس المال الاجتماعي للمعلم.
 - توعية المعلمين بأهمية رأس المال الاجتماعي ودوره في تنمية رأس المال البشري ورأس المال القائم على القرارات.
 - تعريف المعلمين بجروب " المعلمون أولاً - بني سويف" ودوره في تنمية رأس المال الاجتماعي للمعلم من خلال اتاحة الفرصة للمعلم للتواصل مع المتخصصين، الاطلاع على الممارسات الناجحة للآخرين، تبادل المعلومات والخبرات مع معلمي المدارس الأخرى.
 - توجيه المعلمين نحو انماط التعلم التي تتم في مجتمعات الممارسة مثل التعلم بالانتماء، والتعلم بالخبرة، والتي تساهم في تنمية رأس المال الاجتماعي للمعلم.
 - اختيار الأفراد المناسبين للقيام بدور الميسر والأفراد المحوريين لدورهم في تنمية رأس المال الاجتماعي للمعلمين.
 - الحد من المعوقات مثل ضعف ثقافة العمل الجماعي، وذلك من خلال التوعية بضرورة العمل الجماعي، وتقدير الأعمال الجماعية، وتقدير المدارس ككل، وعدم الاقتصار على تكريم المنسقين أو بعض الافراد.
 - ضرورة توفير وقت لعقد اجتماعات مجتمعات الممارسة في المدارس.
- 3- تنمية رأس المال القائم على القرارات للمعلم في ضوء مجتمعات الممارسة التقليدية والافتراضية:**
- نشر الوعي بين المعلمين بأهمية رأس المال القائم على القرارات لهم، وأنه ليس قاصراً على مدير المدرسة.
 - تعريف المعلمين بدور رأس المال القائم على القرارات في دعم واستثمار رأس المال البشري والاجتماعي.
 - توعية المعلمين بدور مجتمعات الممارسة في تنمية رأس المال القائم على القرارات، من خلال ما توفره من فرصة للتأمل وتقديم التغذية الراجعة، واقتراح حلول للمشكلات، وتجريبها ثم اتخاذ قرارات لتحسين أداء المعلم والمدرسة ككل، ونتاج معرفة جديدة تضاف إلى خبرة المعلمين.

- التكامل بين مجتمعات الممارسة التقليدية والافتراضية متمثلة في جروب " المعلمون أولاً" لتنمية رأس المال القائم على القرارات للمعلم.
- تعريف المعلمين بجروب " المعلمون أولاً - بني سويف" ودوره في تنمية رأس المال القائم على القرارات للمعلم من خلال مساعدة المعلم على تقديم أدلة ملموسة وواقعية حول أعمالهم الإيجابية ، وتحسين الممارسات المهنية للزملاء، و اختيار طرق التعلم المناسبة للطلاب، والتقييم الذاتي لأنفسهم (معرفة نقاط القوة ونقاط الضعف).
- توجيه المعلمين نحو أنماط التعلم التي تتم في مجتمعات الممارسة مثل التعلم بالانتماء، والتعلم بالخبرة، والتعلم لتكوين الهوية والتي تساهم في تنمية رأس المال القائم على القرارات للمعلم.
- اختيار الأفراد المناسبين للقيام بدور القائد والميسر والأفراد المحوريين لدورهم في تنمية رأس المال القائم على القرارات للمعلمين.
- الحد من المعوقات مثل ثقافة العرض والظهور، وتوفير الامكانيات المادية من خامات وأنترنت وتقديم الدعم المعنوي.

رابعاً - آليات تنفيذ التصور المقترح:

- هناك آليات عديدة يمكن استخدامها لتحقيق أهداف التصور المقترح منها:
- ندوات للتوعية برأس المال المهني للمعلم، ومكوناته، وضرورة التكامل بينهما.
 - الاعتماد على ورش العمل التي تعقد حالياً في برنامج " المعلمون أولاً" للتوعية بضرورة الاستفادة من مجتمعات الممارسة لتنمية جميع مكونات رأس المال المهني للمعلم.
 - استثمار جروب " المعلمون أولاً- بني سويف" لنشر فكرة رأس المال المهني ومجتمعات الممارسة.
 - تشكيل فريق بكل مدرسة مدرب على أساليب تقييم، وتنمية مكونات رأس المال المهني للمعلم.
 - توفير أدوات تقييم للمعلم تشمل جميع مكونات رأس المال المهني للمعلم.

خامساً - عوامل نجاح التصور المقترح:

- ظهور فكرة مجتمعات الممارسة في العديد من المدارس، سواء المدارس التي انضمت لبرنامج "المعلمون أولاً" في المرحلة الأولى أو المرحلة الثانية.
- وجود مجتمعات ممارسة على عدة مستويات، فهناك مجتمع ممارسة يشمل مسئول المعلمون أولاً بكل مدرسة (معلمان ومدير المدرسة)، ومجتمع ممارسة يشمل معلمي المدرسة ككل، وأخيراً مجتمع ممارسة يشمل معلمي المدرسة المحورية (مدرسة منضمة للمعلمون أولاً) والمدارس القريبة منها، وهناك مجتمع ممارسة يضم سفراء التغيير بكل مركز من مراكز المحافظة، كما أن هناك مجتمع ممارسة بني سويف الموسع، وكذلك مجتمع الممارسة القومي.
- وجود مجتمعات ممارسة افتراضية مثل " المعلمون أولاً" على موقع الوزارة، أو جروب "المعلمون أولاً- بني سويف" على الفيس بوك.
- وجود برنامج "المعلمون أولاً" الذي يسعى إلى توسيع واستدامة مجتمعات الممارسة وربط شبكات المدارس ببعضها، لكي يواصل المعلمون بأنفسهم التغيير السلوكي وتبادل الخبرات من أجل متعلم مصري متميز .
- وجود سفراء التغيير ببعض المدارس، ويمكن الاعتماد عليهم لنشر الأفكار الجديدة.

سادساً - معوقات التصور المقترح:

- مقاومة التغيير من قبل العديد من المعلمين.
- نقص الإمكانيات المادية مثل الخامات والانترنت بالمدارس.
- ضعف التقدير المادي والمعنوي للمعلمين.
- ضعف وعي المعلمين والإداريين برأس المال المهني للمعلم.
- عدم توفر الوقت اللازم بسبب تكديس جدول الحصص للمعلمين.
- ضعف ثقافة العمل الجماعي.
- انتشار ثقافة العرض والظهور.

سابعًا - مقترحات التغلب على المعوقات:

- تقدير الممارسات المهنية المبتكرة.
- عرض الممارسات المهنية المبتكرة للمعلمين لتعريفهم بأن التغيير لا يتطلب امكانيات كبيرة.
- عرض الممارسات الناجحة ودورها في تحسين تعلم الطلاب، وإقبال الطلاب على التعلم.
- تقدير الجهود الجماعية بكل مدرسة لنشر ثقافة العمل الجماعي.
- تعريف المعلمين بجروب "المعلمون أولاً - بني سويف" للاستفادة منه سواء في تنمية المعلومات أو العلاقات الاجتماعية مع معلمي المدارس الأخرى، أو في اتخاذ قرارات لتحسين أدائهم.

المراجع

1. بشري الراوى (2012): دور مواقع التواصل الاجتماعي في التغيير، متاح على www.philadelphia.edu.jo/arts/17th/day.../session.../bushra.doc
2. جمهورية مصر العربية (2014): دستور 2014، الجريدة الرسمية، العدد (36) مكرر (أ)، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، القاهرة، 18 يناير 2014.
3. سعد على العنزى & أحمد على صالح (2009): إدارة رأس المال الفكرى في منظمات الأعمال، دار اليازورى للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
4. صوت الأمة (2017): وزارة التربية والتعليم تكشف كواليس "المعلمون أولاً" من مارس 2016 حتى مايو 2017.. وطارق شوقي: البرنامج هدفه تحسين الأداء ومواجهة المشاكل خلال النظام التعليمي الجديد. متاح على <http://www.soutalomma.com/Article/722180/%D9%88%D8%B2%D8%A7%D8%B1%6>
5. فؤاد البهى السيد (1986): علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشرى، ط 5 ، القاهرة: دار الفكر العربي.
6. محمد بن عايض محمد القحطاني (2010): أثر استخدام البرمجيات الاجتماعية على كفايات التعليم الإلكتروني لدى مجتمع الممارسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك خالد، رسالة دكتوراة، جامعة أم القرى.
7. محمد جابر خلف الله (2014): استراتيجية التعليم من خلال مجتمع الممارسة الافتراضية، مجلة التعليم الإلكتروني، جامعة المنصورة- مصر، ع 13 متاح على
8. مكتب التربية الدولي (د.ت): مجتمع الممارسة المهنية كشبكة عالمية لمطوري المناهج، جنيف.
9. هاشم فوزى العبادى (2014): دراسة العلاقة بين رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي: بحث استطلاعى لآراء عينة من التدريسيين في جامعة الكوفة، مجلة الغرى للعلوم

الاقتصادية والإدارية - كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الكوفة - العراق، ع 31، 168-193.

- Avery, L. M. (2003). Knowledge, Identity, and Teachers' Multiple Communities of practice. Ph.D. dissertation, Cornell University, New York, USA. Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3104492)
- Baker, A. & Beames, S. (2016): Good CoP: What makes a community of practice successful?, *Journal of Learning Design*, Vol. 9 No. 1, pp. 72-79.
- Barab, S. A., & Duffy, T. M. (2000). From practice fields to communities of practice. In D. H. Jonassen & S. M. Land (Eds.), *Theoretical foundations of learning environments* (pp. 25-55). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Blankenship, S. S., & Ruona, W. E. (2007). Professional learning communities and communities of practice: A comparison of models, literature review. Indianapolis, IN: Academy of Human Resource Development International Research Conference in The Americas.
- Boyd,, S. (2005). Are You Ready for Social Software?. Retrieved from <http://www.citeulike.Org/group/1840/article/1158667>
- Brett, E. B. (2018): Effective Leadership For The Implementation Of The Common Core State Standards: Principal Behaviors That Develop Professional Capital To Create Conditions For Positive Change, Doctor Of Education, Loyola University Chicago.
- Buysse, V., Sparkman, K. L., & Wesley, P. W. (2003). Communities of practice: Connecting what we know with what we do. *Exceptional Children*, 69(3), 263-278.
- Cambridg, D., Kaplan S (2005) Step-by-Step Guide for Designing and Cultivating Communities of Practice, Retrieved from net.educause.edu1

- Ciesielka, D. (2008). Using a Wild to Meet Graduate Nursing Education Competencies in Collaboration and Community Health. *Journal of Nursing Education*, 47(10), 473-476, ProQuest Medical Library. (Document ID: 1567871481).
- Cole, S. E. J. (2017): Rationale And Reality The Personal And Professional Capital Of Masters Level Study For Teachers, Professional Doctorate, University Of Northumbria At Newcastle.
- Dakhli, M. & Dirk C. (2004): Human Capital, Social Capital, And Innovation: A Multicountry Study, *Entrepreneurship & Regional Development*, 16, 107-128.
- Davis, L. (2016): A Phenomenological Case Study That Examines The Process Of Developing Professional Capital Among Administrators For The Purpose Of Advancing District-Wide Improvement Initiatives, Doctor Of Educational Leadership, Lamar University.
- Donaldson, S. (2016): Web 2.0 Tools and Communities of Practice: Bridging Gaps in Novice Teacher Training, doctoral dissertation, Walden University.
- Fullan, M. (2016): Amplify Change With Professional Capital, *JSD*, Vol. 31, No. 1, 44-56.
- Fullan, M.& Hargreaves, A. (2015): Professional Capital as Accountability, *Multilingual Journal*, Vol. 23 No. 15, pp 1-22.
- Fullan, M., Hord , S. M.& Frank, V. (2014): Reach the highest standard in professional learning : Implementation, Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Gachter, M., Savage, D.& Torgler, B. (2011): The relationship between stress, strain and social capital, *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 34, pp. 515-540.
- Gorissen, P.(2006). Social Software in Het Onderwijs, Retrieved from <http://www.gorissen.info/Pierre/files/socialsoftwarev2p0.pdf>.

- Hargreaves, A.& Fullan, M. (2013): The Power Of Professional Capital With An Investment In Collaboration, Teachers Become Nation Builders, JSD, Vol. 34, No. 3, pp. 36-39.
- Hargreaves, A.& M. Fullan (2012) : Professional capital: Transforming teaching in every school. Teachers College Press.
- Hargreaves, A.& Shirley, D. (2012), The Global Fourth Way: The Quest for Educational Excellence, Corwin, Thousand Oaks, CA.
- Hearn, S. & White , N. (2009): Communities of practice: linking knowledge, policy and practice, The Overseas Development Institute, UK.
- Herbert , C. L.(2018): Growing professional capital through Lesson Study, Doctor of Education, University of Cambridge.
- Ikoma, S. (2016): Individual Excellence Versus Collaborative Culture: A Cross-National Analysis Of Professional Capital In The U.S., Finland, Japan, And Singapore, Doctor Of Philosophy, The Pennsylvania State University.
- Jones, T. & Taylor, S. :(2012): Service loyalty: accounting for social capital, Journal of Services Marketing, Vol. 26, pp. 60-75.
- Kiptot, E. & Franzel, S. (2014): Voluntarism as an investment in human, social and financial capital: evidence from a farmer-to-farmer extension program in Kenya, Agric Hum Values, 31, 231- 243.
- Kloos, M. (2006): Communities of Practice 2.0: How Blogs, Wikis, and Social Bookmarking Offer Facilities that Support Learning in Practice in Communities of Practice, Master's Thesis, University of Amsterdam, Amsterdam. Retrieved from: <http://www.martinkloos.nl/thesis-M.Kloos.pdf>.
- Kong, S. (2018): Community of Practice: An Effective Way to ESL Teacher Professional Development in Vocational Colleges, English Language Teaching, Vol. 11, No. 7, pp. 158-162.

Leana, C. R. (2011): The missing link in school reform. Retrieved from Stanford Social Innovation.

<https://www2.ed.gov/programs/slcp/2011progdirmtg/mislinkinrfm.pdf>

Manuel, J, Angel, N. & Felix, A. (2011). Social integration and post-adoption usage of Social Network Sites An analysis of effects on learning performance. Procedia Social and Behavioral Sciences, 15, 256–262. from www.sciencedirect.com

Miller, R. (2007). Communities of Practice: The Utility of Web-Based Communication Tools in Assisting New, Adult, Online Learners' Transition to Formal Distance

Moen, P. J. (2016): Teachers' Perspectives on a Virtual Community of Practice Professional Development Model, PhD, Northcentral University.

Myers, S. E. (2017): Virtual Communities Of Practice: A Study Of Capacity-Building Professional Learning For Teachers, Doctor Of Education, University Of Kansas.

Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998): Social capital, intellectual capital and the organizational advantage, Academy of Management Review, Vol. 23, No. 2, pp. 242-266.

Newberry, M., Gallant, A.& Riley, P. (2013): "Afterword: The Teaching Fantasia" In Emotion and School: Understanding how the Hidden Curriculum Influences Relationships, Leadership, Teaching, and Learning, pp. 271-277, Bingley, UK: Emerald.

Odden, A. R. & J. A. Kelly (2008) Strategic management of human capital in public education. Wisconsin. Retrieved from:

<http://www.avpf.org/documents/StrategicManagementHC.pdf>

Pidzamecky, U (2017): Investigating The Role Of Informal Online Cops In Professional Learning: The Experience Of Second/Foreign Language Teachers, Master Of Arts In Education, University Of Ontario Institute Of Technology.

- Pil, F. K.& Leana, C. R. (2009): Applying organizational research to public school reform: The effects of teacher human and social capital on student performance, Academy of Management Journal, 52, pp. 1101-1124 .**
- Pyrko, I. (2014): Thinking Together: Making Communities of Practice Work, PhD, University of Strathclyde.**
- Rarcheva, D . (2006): A virtual teacher community to facilitate professional development, paper presented to: ISSEP 2006: Informatic Education : the bridge between using and understanding computer, 7-11 Novmber, Vilnuis, Lituania.**
- Reasoner, C. R. (2017): Elementary Teachers' Participation In Edmodo As A Community Of Practice: A Phenomenology, Doctor Of Education, Liberty University .**
- Sahlberg, P. (2011): The professional capital, Lessons from Finland, American Educator, summer 2011, pp. 34-38.**
- Scanlan, M. (2013): A learning architecture: How school leaders can design for learning social justice, Educational Administration Quarterly, 49(2), 348-391.**
- Schmoker, M. (2006): Results now: How we can achieve unprecedented improvements in teaching and learning, Association for Supervision and Curriculum Development.**
- Scurr, A. C. G. (2017): Teacher Learning in Online Communities of Practice, Doctorate of Education, Grand Canyon University.**
- Senge, P.(1990).The Fifth Discipline:The art and practice of the learning organization, London: Random House.**
- Shirley, D. (2016): Three forms of professional capital: systemic, social movement, and activist." Journal of Professional Capital and Community, Vol. 1 Issue: 4, pp.302-320.**

- Shulman, J. H. & Colbert, J. A. (1989). 'Cases as Catalysts for Cases: Inducing Reflection in Teacher Education.' Action in Teacher Education 11(1): 44-52.**
- Snyder, W.M., Wenger, E., & Briggs, X. (2004): Communities of Practice in Government: Leveraging Knowledge for Performance, The Public Manager, 32(4), 17-21.**
- Tymon, W. & Stumpf, S. (2003): Social capital in the success of knowledge workers, Career Development International, Vol. 8, PP1-15.**
- Walker, A. E. (2017): Elemenatry Teacher's Perception of Professional Capital within Their community of practice, PhD, Mercer University.**
- Weatherby, K. (2017): Teacher participation in online communities of practice: a mixed-methods study of community, context and practice, PhD, Institute of Education, University College London.**
- Wenger, E. C., & Snyder, W. M. (2000): Communities of practice: The organizational frontier, Harvard Bussiness Review, 139-145.**
- Wenger, E.& Wenger, B. (2015): Communities Of Practice: A Brief Introduction, Available At:**
- Wenger, E.(1998): Communities of Practice: Learning, Meaning and Identity, Cambridge University Press.**
- Wenger, E., Mcdermott, R. & Snyder, W. M. (2002): Cultivating Communities Of Practice, Boston, Massachusetts, Harvard Business School Press.**