



مجلة الدراسات والبحوث التربوية

JOURNAL OF STUDIES AND EDUCATIONAL RESEARCHES

المجلد (٢) العدد (٤) يناير ٢٠٢٢م

مجلة علمية دورية محكمة

JSER

الرقم المعياري الدولي
ISSN: 2709-5231

يصدرها مركز

العطاء

للاستشارات التربوية - الكويت

بالتعاون مع كلية العلوم التربوية - جامعة الطفيلة التقنية - الاردن

مجلة الدراسات والبحوث التربوية

Journal of Studies and Educational Researches (JSER)

علمية دورية محكمة يصدرها مركز العطاء للاستشارات التربوية- دولة الكويت

بالتعاون مع كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

ISSN: 2709-5231

رئيس التحرير

أ.د محسن حمود الصالحي

أستاذ ورئيس قسم أصول التربية ورئيس لجنة الترقيات سابقاً- كلية التربية الأساسية- الكويت

مدير التحرير

د. صفوت حسن عبد العزيز- مركز البحوث التربوية- وزارة التربية- الكويت

رئيس اللجنة العلمية

أ.د علي حبيب الكندري

أستاذ المناهج وطرق التدريس والعميد المساعد للشؤون الأكاديمية والدراسات العليا سابقاً- كلية التربية- جامعة الكويت

هيئة التحرير

أ.د لولوه صالح رشيد الرشيد
أستاذ الصحة النفسية وعميد كلية العلوم والآداب-
جامعة القصيم- المملكة العربية السعودية
أ.د خلف محمد أحمد البحيري
أستاذ تخطيط التعليم واقتصادياته- كلية التربية- جامعة
سوهاج- مصر
أ.د منال محمد خضير
أستاذ المناهج وطرق التدريس- ووكيل كلية التربية لشؤون
الطلاب- جامعة أسوان- مصر
د. أحمد فهد السحيمي
المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج- الكويت

أ.د عبد الله عبد الرحمن الكندري
أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية الأساسية- الكويت
ورئيس المكتب الثقافي في القنصلية الكويتية بدبي
أ.د أحمد عودة سعود القرارة
أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة
التقنية- الأردن
أ.د صبيح سعيد الحارثي
أستاذ علم النفس- كلية التربية- جامعة أم القرى- المملكة العربية
السعودية
د. غازي عنيزان الرشيد
أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية- جامعة الكويت

اللجنة العلمية

أ.د محمد أحمد خليل الرفوع
أستاذ علم النفس التربوي- كلية العلوم التربوية- جامعة
الطفيلة التقنية- الأردن
أ.د محمد إبراهيم طه خليل
أستاذ أصول التربية ومدير مركز الجامعة للتعليم المستمر
وتعليم الكبار- كلية التربية- جامعة طنطا- مصر
أ.د إيمان فؤاد محمد الكاشف
أستاذ التربية الخاصة والصحة النفسية ووكيل كلية
الإعاقاة والتأهيل لشؤون الطلاب- جامعة الزقازيق- مصر

أ.د خالد عطية السعودي
أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية العلوم التربوية- جامعة
الطفيلة التقنية- الأردن
أ.د صلاح فؤاد مكاي
أستاذ ورئيس قسم الصحة النفسية والعميد السابق- كلية التربية-
جامعة قناة السويس- مصر
أ.د عمر محمد الخرابشة
أستاذ الإدارة التربوية- كلية الأميرة عالية الجامعية- جامعة البلقاء
التطبيقية- الأردن

- أ.د. عبد الناصر السيد عامر
أستاذ القياس والتقويم ورئيس قسم علم النفس التربوي- كلية التربية-
جامعة قناة السويس- مصر
أ.د. السيد علي شهدة
أستاذ المناهج وطرق التدريس المتفرغ- كلية التربية- جامعة الزقازيق-
مصر
أ.د. سامية إبراهيم
أستاذ علم النفس- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية- جامعة العربي بن
مهدي- أم البواقي- الجزائر
أ.د. عاصم شحادة علي
أستاذ اللسانيات التطبيقية- الجامعة الإسلامية العالمية-
ماليزيا
أ.د. مسعودي طاهر
أستاذ علم النفس- جامعة زيان عاشور الجلفة- الجزائر
أ.د. عادل إسماعيل العلوي
أستاذ الإدارة- جامعة البحرين- مملكة البحرين
أ.د.م. الأميرة محمد عيسى
أستاذ المناهج وطرق التدريس المساعد- كلية التربية- جامعة
الطائف- المملكة العربية السعودية
د. هديل يوسف الشطي
أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية الأساسية- الكويت
د. منى زايد عويس
مدرس الصحة النفسية- كلية التربية النوعية- جامعة
القاهرة- مصر
د. جمال بلكاي
المدرسة العليا لأساتذة التعليم التكنولوجي- سكيكدة-
الجزائر
- أ.د. أحمد محمد سالم
أستاذ المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم- ووكيل كلية التربية-
جامعة الزقازيق- مصر
أ.د. الغريب زاهر إسماعيل
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم ووكيل كلية التربية سابقاً- جامعة
المنصورة- مصر
أ.د. محمد سلامة الرصاعي
أستاذ المناهج وطرق التدريس- وعميد البحث العلمي والدراسات العليا
سابقاً- كلية العلوم التربوية- جامعة الحسين بن طلال- الأردن
أ.د. عادل السيد سرايا
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم- كلية التربية
النوعية- جامعة الزقازيق- مصر
أ.د. هدى مصطفى محمد
أستاذ ورئيس قسم المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة
سوهاج- مصر
أ.د. حنان صبحي عبید
رئيس قسم الدراسات العليا- الجامعة الأمريكية- ميسوتوا
أ.د.م. خالد محمد الفضالة
أستاذ أصول التربية المساعد- كلية التربية الأساسية- الكويت
أ.د.م. ربيع عبدالرؤوف عامر
أستاذ التربية الخاصة المساعد- كلية التربية- جامعة الملك
سعود- المملكة العربية السعودية
أ.د.م. أسامة محمد سالم
أستاذ المناهج وطرق التدريس المساعد- كلية التربية- جامعة
أم القرى- المملكة العربية السعودية
د. عروب أحمد القطان
أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية الأساسية- الكويت

الهيئة الاستشارية للمجلة

- أ.د. عبدالرحمن أحمد الأحمد
أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية التربية سابقاً- جامعة الكويت
أ.د. حسن سوادى نجيبان
عميد كلية التربية للبنات- جامعة ذي قار- العراق
أ.د. أحمد عابد الطنطاوي
أستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية سابقاً- كلية
التربية- جامعة طنطا- مصر
أ.د. محمد عرب الموسوي
رئيس قسم الجغرافيا- كلية التربية الأساسية- جامعة ميسان-
العراق
- أ.د. جاسم يوسف الكندري
أستاذ أصول التربية ونائب مدير جامعة الكويت
أ.د. فريح عويد العنزي
أستاذ علم النفس وعميد كلية التربية الأساسية- الكويت
أ.د. محمد عيود الحراحشة
أستاذ القيادة التربوية وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً-
جامعة آل البيت- الأردن
أ.د. تيسير الخوالدة
أستاذ أصول التربية وعميد الدراسات العليا سابقاً- جامعة
آل البيت- الأردن

أ.د صالح أحمد شاكر أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم- كلية التربية النوعية- جامعة المنصورة- مصر	أ.د راشد علي السهل أستاذ ورئيس قسم علم النفس التربوي- كلية التربية- جامعة الكويت
أ.د وليد السيد خليفة أستاذ ورئيس قسم علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي- كلية التربية- جامعة الأزهر- مصر	أ.د محسن عبدالرحمن المحسن أستاذ أصول التربية- كلية التربية- جامعة القصيم- المملكة العربية السعودية
أ.د أحمد محمود الثوابيه أستاذ القياس والتقويم- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن	أ.د مهدي محمد إبراهيم غنايم أستاذ التخطيط التربوي واقتصاديات التعليم- كلية التربية- جامعة المنصورة- مصر
أ.د سفيان بوعطيط أستاذ علم النفس- جامعة 20 أوت 1955- سكيكدة- الجزائر	أ.د سليمان سالم الحجايا أستاذ الإدارة التربوية- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

التدقيق اللغوي للمجلة

أ.د.م خالد محمد عواد القضاة- جامعة العلوم الإسلامية- الأردن

أمين المجلة

أ. محمد سعد إبراهيم عوض

التعريف بالمجلة

تصدر مجلة الدراسات والبحوث التربوية عن مركز العطاء للاستشارات التربوية- دولة الكويت بالتعاون مع كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن كل أربعة شهور، وهي مجلة علمية دورية محكمة بإشراف هيئة تحرير وهيئة علمية تضم نخبة من الأساتذة، وتسعى المجلة للإسهام في تطوير المعرفة ونشرها من خلال طرح القضايا المعاصرة في مختلف التخصصات التربوية، والاهتمام بقضايا التجديد والإبداع، ومتابعة ما يستجد في مختلف مجالات التربية؛ وتقوم بعض قواعد المعلومات الدولية بتوثيق أبحاث المجلة لديها، ومنها: Dar Almandumah & Shamaa.

أهداف المجلة

- تهدف المجلة إلى دعم الباحثين في مختلف التخصصات التربوية من خلال توفير وعاء جديد للنشر يلبي حاجات الباحثين داخل الكويت وخارجها. ويمكن تحديد أهداف المجلة بشكل تفصيلي في الأهداف الأربعة التالية:
1. المشاركة الفاعلة مع مراكز البحث العلمي لإثراء حركة البحث في المجال التربوي .
 2. استنهاض الباحثين المتميزين للإسهام في طرح المعالجات العلمية المتعمقة والمبتكرة للمستجدات والقضايا التربوية.
 3. توفير وعاء لنشر الأبحاث العلمية الأصيلة في مختلف التخصصات التربوية .
 4. متابعة المؤتمرات والندوات العلمية في مجال العلوم التربوية.

مجالات النشر في المجلة

تهتم مجلة الدراسات والبحوث التربوية بنشر الدراسات والبحوث التي لم يسبق نشرها في مختلف التخصصات التربوية، على أن تتصف بالأصالة والجدة، وتتبع المنهجية العلمية، وتراعي أخلاقيات البحث العلمي. كما تنشر المجلة ملخصات رسائل الماجستير والدكتوراه ذات العلاقة بمختلف التخصصات التربوية، والمراجعات العلمية، وتقارير البحوث والمراسلات العلمية القصيرة، وتقارير المؤتمرات والمنتديات العلمية، والكتب والمؤلفات المتخصصة في التربية ونقدها وتحليلها.

القواعد العامة لقبول النشر في المجلة

1. تقبل المجلة نشر البحوث باللغتين العربية والإنجليزية وفقاً للمعايير التالية:

- توافر شروط البحث العلمي المعتمد على الأصول العلمية والمنهجية المتعارف عليها في كتابة البحوث الأكاديمية في مجالات التربية المختلفة.
- أن تحتوي الصفحة الأولى من البحث على:
 - اسم الباحث ودرجته العلمية والجامعة التي ينتمي إليها.
 - البريد الإلكتروني للباحث.
 - ملخص للبحث باللغة العربية والإنجليزية في حدود (150) كلمة.
 - الكلمات المفتاحية بعد الملخص.
- ألا يزيد عدد صفحات البحث عن (30) صفحة متضمنة الهوامش والمراجع.
- أن تكون الجداول والأشكال مُدرجة في أماكنها الصحيحة، وأن تشمل العناوين والبيانات الإيضاحية الضرورية، ويُراعى ألا تتجاوز أبعاد الأشكال والجداول حجم الصفحة.
- أن يكون البحث ملتزماً بدقة التوثيق حسب دليل جمعية علم النفس الأمريكية APA الإصدار السادس، وحسن استخدام المصادر والمراجع، وتثبيت مراجع البحث في نهايته.
- أن يكون البحث خالياً من الأخطاء اللغوية والنحوية والإملائية.
- أن يلتزم الباحث بالخطوط وأحجامها على النحو التالي:
 - اللغة العربية: نوع الخط (Sakkal Majalla)، وحجم الخط (14).
 - اللغة الإنجليزية: نوع الخط (Times New Roman)، وحجم الخط (14).
 - تكتب العناوين الرئيسية والفرعية بحجم (16) غامق (Bold).
 - أن تكون المسافة بين الأسطر (1.15) بالنسبة للبحوث باللغة العربية، وتكون المسافة بين الأسطر (1.5) بالنسبة للبحوث باللغة الإنجليزية.
 - تترك مسافة (2.5) لكل من الهامش العلوي والسفلي والجانبين.

2. ألا يكون البحث قد سبق نشره أو قُدم للنشر في أي جهة أخرى.

3. تحتفظ المجلة بحقها في إخراج البحث وإبراز عناوينه بما يتناسب وأسلوبها في النشر.

4. ترحب المجلة بنشر ما يصلها من ملخصات الرسائل الجامعية التي تمت مناقشتها وإجازتها في مجال التربية، على أن يكون الملخص من إعداد صاحب الرسالة نفسه.
5. بالمجلة باب لنشر موضوعات تهتم المجتمع التربوي يكتب فيه أعضاء التحرير.

إجراءات النشر في المجلة

1. ترسل الدراسات والبحوث وجميع المراسلات باسم رئيس تحرير مجلة الدراسات والبحوث التربوية على الإيميل التالي: submit.jser@gmail.com
2. يرسل البحث إلكترونياً بخطوط متوافقة مع أجهزة (IBM)، بحيث يظهر في البحث اسم الباحث ولقبه العلمي، ومكان عمله.
3. يُرفق ملخص البحث المراد نشره في حدود (100-150 كلمة) سواء كان البحث باللغة العربية أو الإنجليزية، مع كتابة الكلمات المفتاحية الخاصة بالبحث (Key Words).
4. يرفق مع البحث موجز للسيرة الذاتية للباحث.
5. في حالة قبول البحث مبدئياً يتم عرضه على مُحكمين من ذوي الاختصاص في مجال البحث، لإبداء آرائهم حول مدى أصالة البحث وقيمه العلمية، ومدى التزام الباحث بالمنهجية المتعارف عليها، وتحديد مدى صلاحية البحث للنشر في المجلة من عدمها.
6. يُخطر الباحث بقرار صلاحية بحثه من عدمها خلال شهر من تاريخ استلام البحث.
7. في حالة ورود ملاحظات من المحكمين تُرسل إلى الباحث لإجراء التعديلات اللازمة، على أن يعاد إرسال البحث بعد التعديل إلى المجلة خلال مدة أقصاها شهر.
8. تؤول جميع حقوق النشر للمجلة.
9. لا تلتزم المجلة بنشر كل ما يرسل إليها.
10. المجلة لا ترد الأبحاث المرسلة إليها سواء كانت منشورة أو غير قابلة للنشر، وللمجلة وإدارتها حق التصرف في ذلك.

عناوين المراسلة

البريد الإلكتروني:

submit.jser@gmail.com

الهاتف:

0096599946900

العنوان:

الكويت- العديلية- شارع أحمد مشاري العدواني

الموقع الإلكتروني:

www.jser-kw.com



المحتويات

viii	الافتتاحية
40-1	التقييم المعرفي للإعاقة كمنبئ بالرفاهية النفسية لدى أسر ذوي اضطراب طيف التوحد والإعاقة البصرية، أ.د. أحمد كمال الهندساوي؛ أ.م.د. كريم منصور عسران؛ د. وائل ماهر غنيم؛ أ. سند مجاهد حسن.....
63-41	مستوى رضا أولياء أمور الطلاب ذوي صعوبات التعلم نحو التعلم عن بعد في ظل انتشار جائحة فيروس كورونا بدولة الكويت، د. أحمد محسن السعيد؛ محمد سعود العجبي؛ د. أحمد صالح أبا الخيل.....
99-64	واقع إستراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي في مؤسسات رياض الأطفال بدولة الكويت، د. نوف علي فخري الرشيدي.....
133-100	الدّكاء العاطفي لدى مديرات المدارس في محافظة المذنب من وجهة نظر المعلّمت، أ. عواطف بنت بطاح المطيري.....
158-134	فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على التواصل الرياضي في تنمية التحصيل الدراسي في مفهوم التكامل لطالبات المعهد العالي للاتصالات والملاحة، أ. وداد عبد الله الفضل؛ د. نهي راشد الرويشد.....
185-159	استخدام سلاسل ماركوف في تحليل حركة الطالبات خلال المراحل الدراسية "دراسة تطبيقية على طالبات كلية الحاسب الآلي بجامعة القصيم"، أ. أمل بنت فهد العززي.....
209-186	التخطيط للأداء الوظيفي لمديرات المرحلة الثانوية بمدينة حائل باستخدام السلاسل الزمنية، أ. منى نايف صقر الشمري.....
232-210	أدوات جمع البيانات في البحث الأثنوجرافيك، د. غازي عنيان الرشيدي؛ أ. أمل محمد العدواني؛ أ. عبطة ثاير الشمري.....
259-233	التخطيط لإنشاء مدرسة افتراضية بأسلوب بيرت لتعليم الكبار، أ. ناهية عوض الكسر.....
284-260	قيادة مجتمعات التعلّم المهنية في ظل جائحة كورونا بمدارس التعليم العام في محافظة عنيزة، أ. بدرية فلاح المطيري.....
Students' Perceptions towards their experience of distance education during the COVID-19 pandemic at the Public Authority for Applied Education and Training in the State of Kuwait, Dr. Ahmad Ibrahim Al-Houli; Dr. Eisa Mohammed Al-Kandari; Dr. Talal Ibrahim Al-Mesad..... 285-316	

الافتتاحية

بسم الله الرحمن الرحيم، عليه نتوكل وبه نستعين، نحمده سبحانه كما ينبغي أن يحمد ونصلي ونسلم على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه والتابعين وبعد،،،

يشهد العالم ثورة معلوماتية كبرى منذ منتصف القرن الماضي بسبب التطور السريع والهائل لتكنولوجيا الإعلام والاتصال، وقاد هذا إلى تغير العديد من المفاهيم والأسس داخل المجتمع، فلم تعد المعدات والآلات الثقيلة ورأس المال الأدوات الرئيسية للنشاط الاقتصادي، إذ حلت محلها المعرفة التي أصبحت المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي والفرد في كل المجتمعات، وقد أدى تزايد قيمة المعرفة في العصر الحالي إلى أن أصبحت هي الطريق نحو مجتمع المعرفة الذي تتنافس الدول في تحقيقه.

وقد جعل ذلك الدول المتقدمة تنفق حوالي (20%) من دخلها القومي في استيعاب المعرفة، ويستحوذ التعليم على نصف هذه النسبة، كذلك تنفق المنظمات الصناعية والتجارية في هذه الدول ما لا يقل عن (5%) من دخلها الإجمالي في التنمية المهنية للعاملين بها، وتنفق ما يتراوح بين (3%-5%) من دخلها الإجمالي في البحث والتنمية.

ويعد البحث العلمي الوسيلة الرئيسية لإيجاد المعرفة وتطويرها وتطبيقها في المجتمع، كما يشكل الركيزة الأساسية للتطور العلمي والتقني والاقتصادي، ويساهم في رقي الأمم وتقدمها، وهو بمثابة خطوة للابتكار والإبداع، ويمثل البحث العلمي إحدى الركائز الأساسية لأي تعليم جامعي متميز، ويعد من أهم المعايير التي تعتمدها الجهات العلمية في تصنيف وترتيب الجامعات سواء على المستوى المحلي أو القومي أو العالمي؛ ويقاس التقدم العلمي لبلد من البلدان بمدى الناتج البحثي والعلمي مقارنةً بالدول الأخرى.

ويسر مجلة الدراسات والبحوث التربوية أن تقدم لقراءها هذا العدد، وتتقدم أسرة المجلة بالشكر إلى جميع الباحثين الذين ساهموا بأبحاثهم في هذا العدد، وتجدد دعوتها لجميع الباحثين للالتفاف حول هذا المنبر الأكاديمي بمساهماتهم العلمية. وندعو الله عز وجل السداد والتوفيق.

رئيس التحرير

أ.د/ محسن حمود الصالحي

تخلي أسرة تحرير المجلة مسؤوليتها عن أي انتهاك لحقوق الملكية الفكرية، والآراء والأفكار الواردة في الأبحاث المنشورة لا تلزم إلا أصحابها جميع الحقوق محفوظة لمجلة الدراسات والبحوث التربوية © 2020



قيادة مجتمعات التعلّم المهنية في ظل جائحة كورونا بمدارس التعليم العام في محافظة عنيزة

Leading Professional Learning Communities in Light of The Corona Pandemic in Public Education Schools in Unaizah Governorate

أ. بدرية فلاح المطيري

باحثة دكتوراه-كلية التربية- جامعة القصيم- المملكة العربية السعودية

الملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع قيادة مجتمعات التعلّم المهنية في ظل جائحة كورونا بمدارس التعليم العام الحكومية للبنات بمحافظة عنيزة، واتبعت الدراسة المنهج النوعي، وتم إجراء الدراسة خلال العام الدراسي 1442هـ، وتم جمع البيانات من خلال المقابلة، وتألّفت عينة الدراسة من (10) مديرات تم اختيارهن بطريقة قصدية. وتوصلت النتائج إلى وجود قصور في قيادة مجتمعات التعلّم المهني بمدارس التعليم العام. الكلمات المفتاحية: مجتمعات التعلّم، جائحة كورونا، التعليم العام.

Abstract: The study aimed to identify the reality of the leadership of professional learning communities in light of the Corona pandemic in government public education schools for girls in Unayzah Governorate. They were chosen intentionally. The results concluded that there are shortcomings in the leadership of professional learning communities in public education schools.

Keywords: learning societies, corona pandemic, public education.

المقدمة:

تعيش المجتمعات المعاصرة حالة من الانفجار المعرفي الهائل، انعكس تأثيرها على كافة مناحي الحياة الاجتماعية، الاقتصادية، السياسية والتعليمية، ومما زاد من وتيرة هذا الانفجار التقدم في مجال تقنية المعلومات والاتصالات، وبت النظام العالمي الجديد يبني على المعلوماتية، كما أصبحت القوة والسلطة مرتبطة بسرعة الوصول للمعلومات والقدرة على استخدامها في قيادة المجتمعات وتطويرها. الأمر الذي أرغم المنظمات عامة والمنظمات التعليمية خاصة على المواكبة والالتحاق بركب المعرفة والمعلوماتية من خلال تحويل مجتمعات المدرسة التقليدية إلى مجتمعات تعلم مهنية، من خلال قيادة تعتمد على أساليب وطرق علمية حديثة في الإدارة والتنظيم وسرعة صنع القرارات والتطوير والابتكار، وتوظيف الخبرات والمهارات والمعلومات المتراكمة في المؤسسة التعليمية من أجل تحقيق أهدافها الإستراتيجية.

وتعد مجتمعات التعلّم المهنية من المفاهيم الحديثة التي تساعد على تحسين وتطوير الأداء المدرسي، وأحد أدوات وآليات التغيير لتحويل المدارس إلى مجتمعات تعلّم مهنية، تهدف إلى توفير بيئة تربوية متعلمة إبداعية تعمل على تنمية قدرات المعلمين وتحسين مستويات تعلّم الطلاب (السحبياني، 2012، ص2) ويسود فيها ثقافة التعاون والدعم المهني المستند على الخبرات التربوية، وتشجيع المبادرات التربوية النوعية بين أفرادها سواء كانوا مديرات أم معلمين أم طلاب (Caine, 2010, p.36).

وتتميز مجتمعات التعلّم المهنية بأدائها العالي، وتكون لها رؤية ورسالة وقيم وأهداف مشتركة تركز جميعها على تعلّم الطلاب، وثقافة جماعية تركز على التعلّم، والبحث الجماعي عن أفضل الممارسات، والتعلّم عن طريق العمل، والالتزام بالتحسين المستمر، مع التركيز على النتائج. وتعدّ هذه السمات أفكار تساعد على تركيز انتباه المربين عند تحوّلهم من مدارس تقليدية إلى مدارس يقام فيها مجتمعات التعلّم المهنية (دوفور، ريتشارد، إيكر، 2008، ص20). وأوضحت دراسة محمد بن موسى (2017) والتي كانت عن متطلبات تطبيق مجتمعات التعلّم المهنية بالمعاهد الأزهرية وأنها تندرج تحت محاور ستة تمثلت في صياغة الرؤية، ووجود قيادة داعمة، التعلّم الجماعي المقصود، الظروف الداعمة، الممارسات الشخصية المتبادلة و التركيز على التعلّم.

ومن هذا المنطلق تم إجراء مراجعة وتقييم شاملة لجميع عناصر النظام التعليمي في المملكة العربية السعودية، واستهدف التطوير الشامل النظام التعليمي والارتقاء بنوعيته، وإحداث تغييرات جذرية في المفاهيم والعمليات والأساليب، وإعداد المديرات التربويات للارتقاء بمهنة التعليم (الحري، 2011). حيث قامت المملكة العربية السعودية بعمل برنامج يهتم بمجتمعات التعلّم المهنية، لتطوير المدارس من خلال تبني مفهوم مجتمعات التعلّم المهني (مشروع الملك عبد الله عبد العزيز لتطوير التعليم العام، 2012).

وتعد قيادة مجتمعات التعلّم المهنية في المدرسة هي الجسر الذي يربط جميع عملياتها وجهودها التطويرية مع بعضها بعضاً ويتطلب نجاح تطبيق إستراتيجية تطوير التعليم العام وفق رؤية 2030، وجود قادة مجتمعات تعلم مهنية لديهم القدرة على تنفيذها ومتابعتها وتقويمها.

ولعل ما أكده هاريت نانجونجو وآخرون (2020) من أن أبرز التحديات التي ظهرت مؤخراً على المستوى التعليمي جائحة كورونا والتي أجبرت العديد من البلدان على إغلاق مدارسها، للحفاظ على سلامة الموظفين والطلاب، وإيجاد طرق لضمان تلقي الطلاب التعليم أثناء تعليق العملية التعليمية في المدارس، مما جعل دور مدير المدرسة يتغير تبعاً لهذه الظروف.

وعليه يجد قادة مجتمعات التعلّم أزمة جائحة كورونا فرصة لإعادة ترتيب أدوارهم وتغيير أساليبهم، والتوجه نحو دعم المعلمين من أجل التركيز على أفضل طرق التعلّم في هذه الأزمة. ولا بد أن يتسم دورهم بسرعة الاستجابة للمتغيرات والتحويلات الذكية في البيئة التعليمية، وقيادة عمليات التطوير والابتكار والإبداع. ولكن نظراً

للتفاوت بين مستوى ممارسة المديرات للكفايات الإدارية والفنية، وحاجة المدارس لمديرات مجتمعات التعلّم المهنية لتنفيذ الإستراتيجيات بتطوير التعليم العام الحكومي بمحافظة عنيزة. فقد جاءت هذه الدراسة لمعرفة دور قيادة مجتمعات التعلّم المهنية في ظل جائحة كورونا بمدارس التعليم العام الحكومية للبنات بمحافظة عنيزة.

مشكلة الدراسة:

تهدف قيادة مجتمعات التعلّم المهنية في ظل جائحة كورونا إلى تحقيق مخرجات العملية التعليمية، من مستويات عالية لأداء الطلاب، وهو أحد الأهداف الذي تسعى المملكة العربية السعودية من خلال تطبيق ممارسة القيادة وتنفيذ الإستراتيجيات وتطبيقها للارتقاء بتعليم الطلاب، إلا أن الواقع يشير إلى جوانب قصور عديدة في انتقال المدارس لتصبح مجتمعات تعلم مهنية وفي الممارسات القيادية الداعمة لها، كما تشير دراسة تشخيص واقع التعليم التي تناولت التحليل الرباعي للنظام التعليمي في المملكة إلى أن ضعف تأهيل المديرية التربوية والمدرسية، يعد من أبرز نقاط الضعف التي توصلت إليها الإستراتيجية (مشروع الملك عبد الله لتطوير التعليم العام، 2012). أما دراسة السناني (2013) فقد أشارت إلى ضعف درجة توافر الكفايات المهنية اللازم توافرها لدى مديري مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية المتعلقة بالتخطيط والتنظيم، والمتابعة والتقييم، وتنمية الموارد البشرية، والاتصال والعمل الجماعي، وحل المشكلات، وتتفق معها نتائج الشريف (2015)، والطعجان (2014).

واستناداً إلى ما ورد من أهمية دور قادة مجتمعات التعلّم المهنية في تحقيق عملية التعلّم والارتقاء بمستويات الطلاب، وتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية، وتفاوت كفاءاتهم وفعاليتهم نتيجة لاختلاف الخبرة وممارسة الأدوار القيادية بما يتوافق مع المتغيرات والتطورات في مجال القيادة الجديدة في ضوء جائحة كورونا على العملية التعليمية، والمشاكل التي يواجهونها من عوائق ومشاكل تحول دون أداء واجباتهم ومسؤولياتهم. تلك العوامل ربما تؤدي إلى وجود فجوة في مستوى تطبيق قادة المجتمعات المهنية في المدارس، كما أشارت دراسة الزهراني (2018) إلى أهمية مجتمعات التعلّم الأكاديمية كأحد مداخل التحسين المستمر للأقسام العلمية بالجامعات.

وفي ضوء ما سبق جاءت فكرة الدراسة الحالية والتي تسلط الضوء على واقع قيادة مجتمعات التعلّم المهنية في ظل جائحة كورونا بمدارس التعليم العام الحكومية للبنات بمحافظة عنيزة. ويمكن تحديد مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي:

ما واقع قيادة مجتمعات التعلّم المهنية في ظل جائحة كورونا بمدارس التعليم العام الحكومية للبنات بمحافظة عنيزة؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة التالية:

1. ما واقع مديرات مجتمعات التعلّم المهنية في ظل جائحة كورونا بمدارس التعليم العام الحكومية للبنات بمحافظة عنيزة من وجهة نظر مديرات المدارس؟
2. ما متطلبات وجود قيادة مجتمعات التعلّم بمدارس التعليم العام الحكومية بمحافظة عنيزة؟
3. ما تأثير قيادة مجتمعات التعلّم على مدارس التعليم العام الحكومية للبنات بمحافظة عنيزة؟
4. ما تأثير جائحة كورونا على دور قيادة مجتمعات التعلّم في المدارس التعليم العام الحكومية للبنات بمحافظة عنيزة؟

أهداف الدراسة:

1. التعرف على واقع مديرات مجتمعات التعلّم المهنية في ظل جائحة كورونا في مدارس التعليم العام الحكومية للبنات بمحافظة عنيزة.
2. التعرف على متطلبات قيادة مجتمعات التعلّم بمدارس التعليم العام الحكومية.
3. التعرف على تأثير قيادة مجتمعات التعلّم على مدارس التعليم العام الحكومية للبنات بمحافظة عنيزة.
4. التعرف على تأثير جائحة كورونا على قيادة مجتمعات التعلّم في المدارس التعليم العام بمحافظة عنيزة.

أهمية الدراسة:

أ. الأهمية النظرية:

1. تستمد الدراسة أهميتها من حداثة موضوع الدراسة، قيادة مجتمعات التعلّم المهنية كونها من أحد الاتجاهات الحديثة في مجال الإدارة التربوية، والتي تبنتها دول عديدة في العالم عند تطوير العملية التعليمية.
2. إثراء المكتبات العربية بالدراسات والأبحاث بالموضوعات الحديثة عن موضوع قيادة مجتمعات التعلّم المهنية في تطوير العملية التعليمية.
3. تكمن أهمية الدراسة في تطبيقها في مدارس التعليم العام الحكومية للبنات بمحافظة عنيزة، لتلافي مشاكل ومعوقات في العملية التعليمية.

ب. الأهمية العملية:

1. تفيد نتائج هذه الدراسة القائمين منسوبي التعليم في نشر ثقافة مجتمعات التعلّم المهنية.
2. تفيد النتائج صناع القرار في العملية التعليمية في قيادة مجتمعات التعلّم المهنية.

3. تفيد نتائج الدراسة القائمين على المدارس وقادتها في معرفة متطلبات مجتمعات التعلّم، من أجل تطوير

أدائهم وتحسين مستوى الطلاب من ناحية تربوية وتعليمية.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على التعرف على واقع قيادة مجتمعات التعلّم المهنية.
- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على قادة مدارس التعليم العام الحكومية للبنات بمحافظة عنيزة.
- الحدود المكانية: المدارس الحكومية بمحافظة عنيزة.
- الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي 1442هـ/2020م.

مصطلحات الدراسة:

• مجتمعات التعلّم المهنية (Professional Learning Community (PLC):

هي مجموعة من المهنيين داخل المدرسة يعملون في مجموعة واحدة ويسعون لتحقيق هدف التعلّم، وهذا التعلّم قائم على دراسة وتخطيط وليس عشوائياً (المطيري، 2018). وتعرف إجرائياً أنها تحويل مدارس التعليم العام من النمط التقليدي المقتصر على التعليم فقط إلى منظمة تربوية متعلمة تهتمّ بيئة للتعلّم يسود فيها ثقافة التعاون والدعم المهني المستند على الخبرات التربوية.

• جائحة كورونا Corona Pandemic:

هي أزمة عالمية تعاني منها معظم دول العالم، عملت على نشر الخوف والفرع بين الأفراد، وتهدد حياة ملايين البشر (الصالح، والكندري، 2021). والأشخاص الأكثر عرضة للموت بسبب جائحة كورونا ينتمون إلى المجموعات المستضعفة متضمنة كبار السن وذوي الأمراض المزمنة ومن يعانون من نقص المناعة (Al-Tabtabaei, 2021).

الخلفية النظرية للدراسة:

يعد قيام المعلم بإنشاء مجتمعات التعلّم المهنية من أهم احتياجاته داخل المؤسسة التعليمية ومع زملائه، والتخلص من أفكار العمل الفردي والأعمال اليومية الروتينية، فهي تقوي فكرة التعاون والعلاقات الاجتماعية والعمل بروح الفريق الواحد، وتحسين مهارات التفكير واتخاذ القرار في أوساط المعلمين.

وتعمل مجتمعات التعلّم المهنية باعتبارها منهجية تؤدي إلى تحسين أداء المعلم، وتعزيز التعلّم في المدرسة، وتحد من ثقافة العزلة، ونشتت وانفراد العمل في المدرسة والمؤسسات التعليمية. فإنيشاء مجتمعات تعليم مهنية قوية

تزيد من كفاءة التدريس وتطوير المناهج التعليمية وتقييمها، مما يؤدي إلى زيادة التعاون والمشاركة الفعالة مع زملائهم المدرسين، وهذا يؤدي إلى تحقيق نتائج أفضل للطلاب (زيد، 2017).

مفهوم مجتمعات التعلم المهنية:

تعددت التعريفات التي تناولت مجتمعات التعلم المهنية، منها:

عرف هوغلوند (Hoaglund, 2014, p.31) مجتمعات التعلم المهنية أنها تمثل مجموعة من المعلمين الملتزمين يعملون ويتعاونون بشكل مستمر، بهدف زيادة أفضل في التحصيل الدراسي للطلاب.

وعرفها كيفين (Kevin, 2015) أنها تعمل على تطوير المعلمين المهنيين وزيادة فاعلية أدائهم، من أجل مساعدة الطلاب وجعل عملية التعلم أكثر كفاءة. مما يؤدي إلى جعل الطلاب أفضل من معلمهم، وإتاحة المجال لهم بالاستعانة بأفضل الخبراء في هذا المجال.

وأشار جارفين Garvin إلى أن مجتمعات التعلم هي منظمات مختصة ماهرة لإنشاء واكتساب ونقل المعرفة إلى جميع المستويات، وقادرة أيضاً على تكيف سلوكها لتعكس متطلبات التكنولوجيا الحديثة (هليل، 2014، ص24).

كما عرفها البرنامج الوطني لتطوير المدارس بالسعودية (2010) أنها مجموعات من الأشخاص الذين ينتمون إلى نفس المهنة، يتم تشكيلها وفق مصلحة مشتركة بينهم، مما يجعل أدائهم أكثر فعالية وكفاءة. ويعملون بصورة تعاونية تتيح تبادل الخبرات واكتساب المعرفة والطرق والأساليب التي تساعد في مواجهة التحديات أثناء عملية التعلم في المدارس. حيث يعد تعلم الطالب محور عمل مجتمعات التعلم، الذين ينخرطون بشكل مستمر في دورات تتعلق بالعملية التعليمية الممنهجة، وإدراك توقعاتهم للتعلم وكيفية تقييمها، وبالتالي تعمل على تطوير المدخلات اللازمة لدعم الطلاب الذين يعانون من صعوبات التعلم. وهذا يساهم في توجيه إمكانات المدرسة نحو هدفها الأساسي المتمثل في رفع كفاءة تعلم الطلاب.

وبناء على ماورد من التعريفات السابقة، يمكن تعريف مجتمعات التعلم المهنية أنها تتكون من مجموعة من المعلمين الذين يعملون في مؤسسة معينة، ولهم أهداف مشتركة يسعون إلى تحقيقها من خلال رفع فاعلية أدائهم، وتكون طبيعة العمل بينهم عمل تعاوني وفعال، يتم فيه تبادل الخبرات مع بعضهم بعضاً، ويساعدتهم في ذلك مشورة الخبراء والمتخصصين، الأمر الذي يؤدي إلى تجاوز الصعوبات والتحديات التي تواجههم، بالإضافة إلى تحسين وتطوير الأداء واتخاذ القرارات الصحيحة التي تنعكس إيجاباً على التحصيل الدراسي وعملية التعلم للطلاب.

ويصنف توفيق (2017) وتطوير (2015) مجتمعات التعلم المهنية حسب محور اهتمامها كما يلي:

- مجتمع يركز على الطالب: يبحث في تعلم الطالب في أكثر من مادة دراسية.

- مجتمع يركز على المادة الدراسية: يبحث في تطوير أفضل ممارسات تعلم المادة.

- مجتمع تربوي: يركز على قضايا تطوير العمل التربوي في المدرسة وخارجها.

أهداف مجتمعات التعلّم المهني:

حدد ناصف (2012) أهداف مجتمعات التعلّم المهني كما يلي:

1. إصلاح المدارس وتطويرها وتحسينها ويمثل الهدف الأساسي لمجتمع التعلّم المهني من خلال إصلاح المدرسة وتطوير وإصلاح العملية التعليمية من خلال التعليم، ويسعى الإصلاح التربوي بالتعليم.
2. خلق بيئة مدرسية مواتية ومحفزة للتعلم: يعتمد نجاح المدرسة في إنشاء مجتمع تعليمي مهني مبني على بيئة تعاونية تتميز بالصدقة والمساعدة المتبادلة بين العاملين، في جو من الثقة والمساواة والتعاون.
3. تنمية الشعور بالشخصية الجماعية: تعتمد مجتمعات التعلّم على مناخ جماعي، يتسم بالاتصال المفتوح والمشاركة في صنع القرار والتفاهم المتبادل، والعمل القائم على فرق تعاونية. تتحدد قيمة الفرد بما يفعله. مع مجموعته وفريق العمل الذي ينتمي إليه، مما يؤدي إلى تعلم الطلاب وبناء الشخصية الجماعية.
4. تنمية خبرات ومهارات الطلاب والمعلمين: لا يقتصر مجتمع التعلّم المهني على تنمية المهارات والخبرات التعليمية، وكذلك تهدف إلى تنمية الخبرات الاجتماعية والأكاديمية والمهنية ودمج هذه التجارب معاً.
5. تحسين الأداء الأكاديمي للمدرسة: يعد تحسين الأداء الأكاديمي للمدرسة من أهم أهداف التعلّم المهني داخل المدرسة.

خصائص مجتمعات التعلّم المهنية:

أوضح كينج King (2016) أن هناك خصائص تميزها عن المجتمعات الأخرى تتمثل في الآتي:

1. معرفة احتياجات المعلمين داخل مجتمعات التعلّم المهني، وتحديد احتياجاتهم والبدء معهم لتسهيل التعرف على التحديات التي يواجهونها، ومحاولة التغلب عليها من أجل تحسن ممارساتهم ومشاركتهم الإيجابية.
2. التركيز على الممارسات التي تتم بين أعضاء مجتمع التعلّم، ورؤية العمليات التي يتم تنفيذها، والقيام بها بشكل جماعي، منظم وفقاً للأهداف التي تم وضعها مسبقاً، ثم الوصول إلى إجراءات التنفيذ وجمع البيانات، ولكل فرد داخل مجتمعات التعلّم دور مهم وواضح.
3. كل عضو من أعضاء الفريق له مهام في العمل من خلال دوره واختيار الأفكار، وكذلك فرض تصميم التعلّم المهني للمعلمين، وتحسين الهياكل الموجودة بالفعل، وتبادل المجتمعات الرؤى والأفكار من أجل

السعي إلى تحسين الممارسات والأداء، ويعتبرون أن مجتمعات التعلّم التي ينتمون إليها هي مجتمعات تعلم ومشاركة وملكية جماعية، يجب تنميتها وتطويرها وتبادل الخبرات فيها ورفع مستوى التوقعات.

4. يضم كل فريق منطقة ممثلين يمكنهم تقديم وجهات نظر مختلفة للمشكلة وإيجاد حلول على مستوى قادة المنطقة أو المعلم أو القيادة أو المدرب أو المرشد في مناصبهم المختلفة. وتساعد على التواصل وخلق فرص جديدة للتعلّم المهني.

5. بعد كل فترة عمل لا بد من الاجتماع واللقاء لمناقشة ما تم إنجازه خلال الفترة السابقة، وما تم إنجازه والتحديات التي يواجهونها وكيفية التغلب عليها، وهنا تستطيع الفرق تقديم دعم ونصح لبعضهم بعضاً، هذه التجمعات غير الرسمية تعطي طاقة للنجاح، وتسمح لهم بالتغلب على الصعوبات ومشاركة الاهتمامات والحوارات المشتركة.

6. يقوم كل فريق أو مؤسسة بمشاركة خبراته مع الفرق الأخرى للاستفادة من الخبرات، وكيفية اتخاذ القرارات المناسبة للظروف القائمة، مما يضمن التعاون ويدعم الثقة بين الفرق وبعضها بعضاً، كما يساعد في إصدار أحكام أو اتخاذ قرارات مستنيرة.

أهمية مجتمعات التعلّم المهنية:

لقد تغير المفهوم التقليدي للمدرسة في ظل مجتمع المعرفة، الذي يضاعف قدرة المدرسة على الاستمرار والتقدم والتميز والإدراك للتغيرات، الذي جعلها تتطور نحو مفهوم أوسع وأكثر اهتماماً، بتعلم كل أفراد المجتمع المدرسي. وتكمن أهمية مجتمع التعلّم المهني في الآتي:

1. يلعب مجتمع التعلّم المهني دوراً مهنيًا واجتماعياً مهماً في التنمية الشخصية للهيئة التدريسية.

2. تساعد على تبادل الآراء والثقافات المتنوعة، والتعرف على الآخرين واحترامهم من قبل الطلاب والمعلمين.

3. مجتمعات التعلّم المهنية هي الأداة الرئيسية لنشر ثقافة التعلّم والتفكير والبحث والتطور المستمر.

4. تعد إحدى أساليب القيادة، وطريقة تمكن جميع موظفي المدرسة من العمل كفريق واحد، وإسناد المهام والأدوار القيادية لهم واتخاذ القرارات الجماعية (مخلوف، 2015، ص 379).

وتلعب مجتمعات التعلّم المهنية دوراً في تحقيق مجموعة من الفوائد للمجتمع المدرسي، كما تذكرها (تطوير، 2015) وتتمثل في الآتي:

- أولاً: أعضاء المجتمع المدرسي: تساعد مجتمعات التعلم المهنية في زيادة سرعة استجابة المعلمين للتغيرات والتطورات، وتعمل على تطوير وتحديث معارفهم بشكل مستمر، وتزيد من ممارستهم وتطبيقهم وتجربتهم إستراتيجيات عديدة في مواقف مختلفة، ويساعدهم ذلك في التعرف على الممارسات المتنوعة، والتخلص من العزلة والانغلاق بينهم وبين أصحاب التخصصات المختلفة والمواقع الوظيفية المختلفة، مما ينعكس على زيادة الرضا الوظيفي عند العاملين، وتنمية الإبداع وتوفير البيئة التعليمية الداعمة في المدرسة.
 - ثانياً: المدرسة: تساعد المدرسة على مواجهة التحديات ومعالجتها بفعالية، وتحول المدرسة إلى مؤسسة تعلم تقدم خدماتها التعليمية لجميع أعضائها بجودة عالية، وتوفر لهم كافة الموارد المتنوعة.
 - ثالثاً: التطوير المهني: تجعل التطوير المهني أكثر فاعلية، حيث يحصل الطلاب ويكتسب المعلمون أكثر من خلال الخبرة والممارسة من خلال بيئة العمل والتفاعل مع الآخرين، فيما يحصلون على أقل من ذلك خلال التدريب العادي والتعلم التقليدي.
- المبادئ الأساسية لمجتمعات التعلم المهنية:

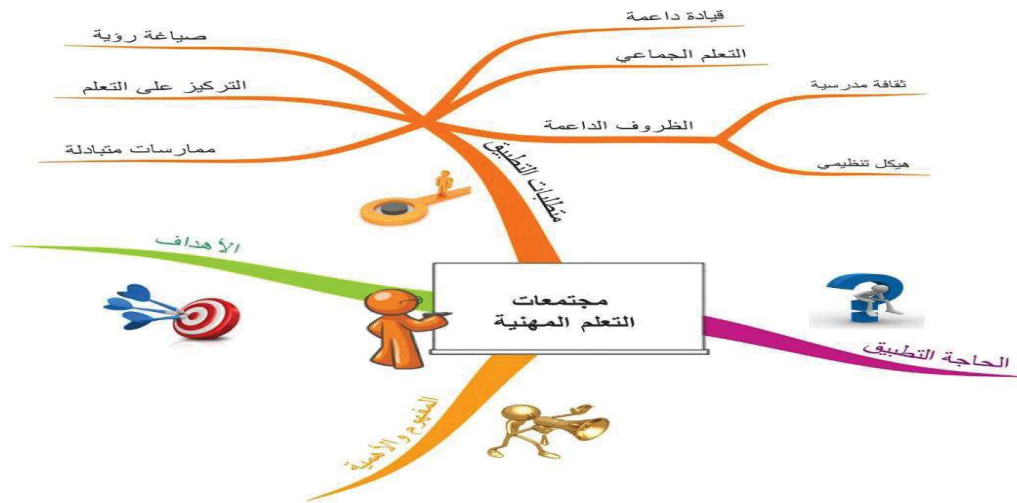
ذكر توفيق (2017) وتطوير (2015) العديد من المبادئ الأساسية التي تقوم عليها مجتمعات التعلم المهنية وتشمل ما يلي:

- أ. تشارك الرؤية والقيم والأهداف: لتوضيح الأولويات وترسيخ هدف المؤسسة وغرس الاتجاه نحوه لكل من يعمل في المؤسسة، وعرض صورة مشرقة لمستقبل المؤسسة.
- ب. تبني ثقافة التعاون: يتعاون المعلمون بشكل تبادلي من أجل التأثير على ممارساتهم الصفية، مما يتطلب من المدرسة التأكد من مشاركة جميع المعلمين في الفرق التي تركز على تعلم الطلاب، والتحقق من توضيح هدف التعاون ووضع الأنظمة، وتدريب المعلمين وتقبلهم للمسؤولية الفردية والجماعية للعمل كزملاء مهنيين.
- ج. التركيز على تعلم الطلاب: بتغيير اتجاهات المعلمين إلى الإيمان بقدرة جميع الطلاب على التعلم، وإتاحة فرص التعلم لجميع الطلاب.
- د. التركيز على النتائج: التركيز على نتائج الطلاب وما يتعلمونه ويستطيعون القيام به هو مؤشر لنجاح التنمية المهنية للمعلم وبالتالي تحسين التدريس والتعلم.

وأشار سلمان والأشقر (2020) إلى أن أهم المبادئ والأسس التي يقوم عليها بناء مجتمعات التعلم المهنية تتمثل فيما يلي:

- القيادة التشاركية الداعمة: في مجتمع التعلم المهني يتبادل مدير المدرسة القيادة مع العاملين، ويشارك معهم بأسلوب جماعي ديمقراطي في العمل المدرسي، ويتقاسم معهم السلطة والقوة، وبذلك يمكن أن تزدهر استقلالية المعلمين وتمكينهم.

- الرؤية والقيم المشتركة: لا يمكن بناء منظمة تعلم دون رؤية مشتركة يتفق عليها جميع العاملين، حيث يتميز مجتمع التعلم بوجود رؤية ورسالة مشتركة، ويشعر جميع الأعضاء العاملين بمسؤوليتهم المشتركة نحو تحقيق الأهداف.
 - الإبداع الجماعي: عندما يتعاون العاملون، فإنهم يبحثون بصورة جماعية عن معارف جديدة يتبادلونها، ويؤثر هذا النشاط بإيجابية على ممارساتهم داخل المدرسة.
 - الظروف الداعمة: يجب أن تكون البيئة الحالية داعمة وقوية بدرجة كافية بحيث تسمح للعاملين بالمشاركة في الأنشطة التعاونية، وذلك من خلال توفير الوقت والمكان والفرص للتعاون الحر، والاتصال المستمر، والتخطيط الجماعي.
 - دعم ثقافة التنمية المهنية المستدامة: إن ثقافة التنمية المهنية المستمرة تعد من المتطلبات المهمة لنجاح المدارس كمجتمعات تعلم، وتتضمن تلك التنمية جميع الأفراد العاملين، وتعتمد على رؤية مشتركة، وعلى العمل الجماعي/ الفريقي، وتعتبر المدير كقائد متعلم.
- ويوضح الشكل التالي خريطة ذهنية لمجتمعات التعلم المهنية.



شكل (1) خريطة ذهنية لمجتمعات التعلم المهنية، المصدر: محمد بن ومريسي (2017)

يتضح مما سبق أن تحول المدارس إلى مجتمعات تعلم مهنية، يعتمد إلى حد كبير على تعزيز قدرات القادة والأفراد العاملين في هذه المدارس، وعلى تنمية معارفهم ومهاراتهم، ومن أهم الممارسات التي تساهم في مشاركة جميع أفراد المجتمع المدرسي في العمل القيادي وصنع القرار المدرسي، ومشاركة الطلاب والمتعلمين أنفسهم، والتركيز على التعلم الفردي والتنظيمي، وأداء الأنشطة المختلفة من خلال فريق تعاوني يعمل على تحسين أداء المعلم وتحقيق أهداف المدرسة ومساعدتها على مواجهة التحديات واستغلال الفرص.

الدراسات السابقة:

فيما يلي عرض لبعض الدراسات التي تناولت مجتمعات التعلّم المهنية، وتم ترتيبها حسب التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم، وذلك على النحو التالي:

أولاً: الدراسات العربية:

أجرى موسى (2020) دراسة هدفت إلى قياس فاعلية برنامج مقترح قائم على مجتمعات التعلّم المهنية لتنمية مهارات اتخاذ القرار والاتجاه نحو العمل التعاوني لدى معلمي مادة الفلسفة، وتألفت المجموعة البحثية من (30) معلماً لمادة الفلسفة. تم تطبيق اختبار مهارات اتخاذ القرار، واتجاه مقياس العمل التعاوني، وطبقت أداة البحث على مجموعة البحث، وأكدت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين متوسطي درجات المعلمين في التطبيق القبلي، والبعدي لمجموعة البحث في كل من اختبار مهارات اتخاذ القرار، وفي مقياس الاتجاهات نحو العمل التعاوني لصالح المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي. وهذا يؤكد فاعلية البرنامج المقترح القائم على مجتمعات التعلّم المهنية (PLC) في تطوير مهارات اتخاذ القرار، والاتجاه نحو التعاون بين معلمي مادة الفلسفة، وجاءت توصيات البحث مع ضرورة تدريب المعلمين في مجتمعات التعلّم المهنية، وتنمية اتخاذ القرار، والاتجاه نحو العمل التعاوني.

وقدمت دراسة طالب (2020) تصوراً مقترحاً لتطوير مجتمعات التعلّم المهني في مدارس الأونروا في محافظات غزة، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي من خلال تطبيق استبانة لتشخيص واقع مجتمعات التعلّم المهنية في مدارس الأونروا بمحافظات غزة على مجتمع المختصين البالغ (40) مختصاً تربوياً ومجتمع مديري المدارس البالغ (127) مدير مدرسة وعينة عشوائية طبقية، تكونت من (324) معلماً ومعلمة، وقد بينت النتائج أن الدرجة الكلية لتقدير عينة الدراسة من المعلمين لواقع مجتمعات التعلّم المهنية كانت بدرجة مرتفعة، وأوضحت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لواقع مجتمعات التعلّم المهنية في مدارس وكالة الغوث الدولية تعزى لمتغير الجنس، وكانت الفروق لصالح المعلمات. وأوصت الدراسة بإصدار الإدارة التربوية والمناطق التعليمية توجيهات للإدارات المدرسية بتطوير الرؤية بشكل مستمر في ضوء المستجدات التربوية، وتعزيز فرص تبادل الخبرات بين مجتمعات التعلّم المهنية في المدرسة وبين المدارس الأخرى.

وأوضحت دراسة عبد الرحمن (2019) رؤية استشرافية لأدوار معلم التعليم العام بمصر في ضوء مجتمعات التعلّم المهنية، وأن قضية مجتمعات التعلّم من القضايا الحديثة المطروحة على الساحة التربوية، وتم استخدام المنهج الوصفي، وأظهرت النتائج أنه بحاجة للمزيد من البحوث لتمكين من استيعابها من المنفذين والقائمين على التعليم في مصر، وأنه لا بد من تأسيس مشروعات تربوية تبنى على مفاهيم التعلّم المستمر والرؤية المشتركة وروح

العمل الجماعي، والقيام بتعزيز قدرات المعلمين والمتعلمين نحو إنتاج المعرفة، بدلاً من استهلاكها فقط، وأن مجتمعات التعلم القوية تستطيع مواجهة تحديات المستقبل.

وتناولت دراسة الزهراني (2018) قيادة مجتمعات التعلم الأكاديمية في الأقسام العلمية بالجامعات السعودية، جامعة الملك عبد العزيز نموذجاً، وهدفت الدراسة إلى تقديم نموذج مقترح لقيادة الأقسام العلمية في جامعة الملك عبد العزيز، وتتبع أنماط القيادة الموزعة أو التشاركية، والقيادة للتعلم، والقيادة الخادمة للتحويل إلى مجتمعات تعلم أكاديمية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، من خلال تطبيق استبانة على عينة تكونت من (283) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، وأظهرت النتائج أن هناك أهمية لمجتمعات التعلم الأكاديمية كأحد مداخل التحسين المستمر للأقسام العلمية بالجامعات، وأنه يتم استثمار قدرات وخبرات أعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال عمل جماعي في بيئة أكاديمية تعاونية، تعزز الثقة بين الأعضاء وتشجع التعاون المهني، ويساعد ذلك على التعلم والتجريب والإبداع، ومن ثم تحسين وتطوير الممارسات الإدارية والأكاديمية

ثانياً: الدراسات الأجنبية

أجرى كارتر-سيمز Carter-Sims (2021) دراسة هدفت إلى استكشاف تصورات المعلمين حول كيفية قيام مجتمعات التعلم المهنية (PLCs) بتعزيز الممارسات التعليمية لمعلمي المرحلة الابتدائية بناءً على مقابلات مع المعلمين في منطقة تعليمية ريفية. وتم استخدام نظرية أوليفيه وهوفمان لاستخدام PLC إلى أقصى إمكاناتهم كإطار مفاهيمي للدراسة. وسلط هذا الإطار الضوء على خمسة أبعاد للتعلم التعاوني الهادف لزيادة التدريس والتعلم في المدارس. وكانت هذه دراسة نوعية مع مقابلات شبه منظمة مع 10 مدرسين للمرحلة الابتدائية معتمدين شاركوا في PLC. وتم فحص نصوص المقابلة باستخدام تقنيات الترميز المفتوح مع التحليل الموضوعي. وأفاد المشاركون أن رعاية قيادة التعلم، ودعم التدريس والتعلم، والتعلم التعاوني، ومشاركة الممارسات التعليمية، والظروف الداعمة كانت من العوامل المهمة المساهمة في نجاح PLCs في تعزيز الممارسات التعليمية للمعلم. واتفق جميع المشاركين في الدراسة على أن PLCs أثرت على المعلمين في تعلم الإستراتيجيات التعليمية على مستوى المدرسة الابتدائية، خاصة لمعلمي ما قبل الروضة وحتى الصف الثاني، وأكدت التوصيات الإضافية على استخدام تصميم بحث متعدد الأساليب لفهم PLCs بشكل أفضل. وتساهم هذه الدراسة في إحداث تغيير اجتماعي إيجابي من خلال إعلام المعلمين والممارسين والباحثين بالحاجة إلى تعاون المعلم لتحسين الإستراتيجيات التعليمية، وبالتالي تحسين التحصيل الأكاديمي للطلاب.

وقامت دراسة جون إيجا Jon-Ega (2021) بتطوير نموذج إشراف واستكشاف نتائج استخدام النموذج عبر مجتمعات التعلم المهنية (PLCs) لتعزيز إمكانات إدارة التعلم في القرن الحادي والعشرين لمعلمي المدارس الخاصة. وتم تقسيم منهجية البحث إلى مرحلتين على النحو التالي: (1) تطوير النموذج الذي تم فحصه من حيث جودته من قبل ستة خبراء. (2) استكشاف مخرجات استخدام النموذج التي كانت مجموعات العينة تتكون من ثلاثة إداريين ومعلم

أكاديمي واحد. 50 مدرسًا في ثلاث مدارس. وكانت الأدوات عبارة عن نماذج تقييم لجودة النموذج؛ خطة إدارة التعلم في القرن الحادي والعشرين والوحدات والقدرة؛ سمات منظمة التعلم المهنية؛ ونموذج الرضا. وكانت نتائج التقييم لجميع المعايير عالية، ويمتلك المعلمون إمكانات إدارة التعلم في القرن الحادي والعشرين في تصميم إدارة التعلم والسلوك مع التركيز على نهج يركز على المتعلم على أعلى مستوى.

وتناولت دراسة مارتينيز Martinez (2021) تصورات مديري المدارس الريفية والمعلمين حول التنفيذ والمشاركة في مجتمعات التعلم المهنية (PLC) للتأثير على تنمية المعلم وزيادة تحصيل الطلاب وتحسين الممارسات التعليمية. وتم استخدام المنهج التجريبي ثم المقابلة حيث تم إجراء مقابلة فردية مع المسؤولين. كما أشارت النتائج إلى أن التعاون وتنفيذ الأعمال تعطي النتائج الإيجابية. وأكد المسؤولون أن استخدام الإرشادات التفصيلية في الفصول الدراسية وملاحظات المعلمين ساعدتهم في تصميم جداول أعمال PLC والعمل. وخلص الباحث إلى أن العوامل القيادية للمعلمين أثرت على تنفيذ PLC وكانت حيوية بالنسبة لنجاح المعلم والطلاب.

وهدفت دراسة ليدي وكينياثولا Idi & Kenayathulla (2021) إلى فحص مساهمة مجتمعات التعلم المهنية (PLCs) في الكفاءة الذاتية للمعلمين في ماليزيا. وتم جمع بيانات المسح من 450 معلمًا من 68 مدرسة ابتدائية. وتم استخدام تحليل الانحدار الخطي لتحليل البيانات. وقد أوضحت النتائج أن القيادة المشتركة ودعمها والتعلم والتطبيق الجماعي والظروف الداعمة (الهيكل) كلها عوامل تنبؤية إيجابية للكفاءة الذاتية للمعلم. ويضيف البحث إلى المجموعة المتنامية من أبحاث PLC من خلال التأكيد على أدوار مجتمعات التعلم المهنية في التغييرات في الكفاءة الذاتية للمعلمين. ويمكن أن تكون النتائج أيضًا بمثابة إرشادات لقادة المدارس حول كيفية بناء ثقافة مجتمعات التعلم المهنية التي يمكن أن تؤدي إلى تغييرات في الكفاءة الذاتية للمعلمين.

وفحصت دراسة كونج ونيج Keung & Ng (2020) العلاقات بين ممارسات القيادة ومجتمعات التعلم المهنية ومعتقدات فعالية المعلمين وتصوراتهم عن نمو الطفل بالكامل في سياق تعليم رياض الأطفال. وشاركت عينة من 2120 معلمًا من 153 روضة أطفال في هونغ كونغ في استطلاع رأي. وأظهرت النتائج أن الممارسات القيادية لمديري المدارس كان لها تأثير كبير على جميع مكونات مجتمع التعلم المهني الخمسة. كما كانت ممارسات القيادة مرتبطة بشكل إيجابي بتصورات المعلمين لتنمية الطفل بالكامل بشكل مباشر وغير مباشر من خلال وساطة ثلاثة مكونات لمجتمع التعلم المهني، وهي الإحساس المشترك بالهدف، والأنشطة التعاونية والتركيز الجماعي على تعلم الأطفال.

واستكشفت دراسة زانج ووانج Zhang & Wang (2020) آثار مجتمعات التعلم المهنية (PLCs) على الكفاءة الذاتية للمعلمين والرضا الوظيفي في شنغهاي بالصين. وشارك تسعمائة واثنتان وثمانون معلمًا في استطلاع. وأظهرت النتائج أن PLCs في شنغهاي بالصين تركز على المعلم والمنظمة. وهناك سمتان تركزان على المعلم في مجموعات التعلم الشخصي، وهما الاستفسار الجماعي والمشاركة وتقاسم الهدف والمسؤولية، مما أثر بشكل كبير وإيجابي على الكفاءة

الذاتية للمعلمين والرضا الوظيفي. وبالنسبة للخصائص التي تركز على المؤسسة في PLCs، تنبأت القيادة الداعمة بشكل كبير وإيجابي بالكفاءة الذاتية للمعلمين والرضا الوظيفي، وأظهرت الهيكل التنظيمي بشكل كبير وإيجابي للرضا الوظيفي للمعلمين، والحوافز الثقافية بشكل كبير وأظهرت بشكل سلبي الكفاءة الذاتية للمعلمين. وناقشت الآثار العملية للنتائج والاقتراحات للبحث في المستقبل.

تعقيب على الدراسات السابقة:

يتضح من خلال العرض السابق للدراسات السابقة أنها تناولت بيانات مختلفة، وقد أشارت بعض الدراسات إلى أهمية مجتمعات التعلم المهنية في تحقيق العديد من الأهداف، فقد أظهرت دراسة موسى (2020) فاعلية البرنامج المقترح القائم على مجتمعات التعلم المهنية (PLC) في تطوير مهارات اتخاذ القرار، وأشارت دراسة Carter-Sims (2021) إلى أثر مجتمعات التعلم المهنية في تعزيز الممارسات التعليمية للمعلم، وأكدت دراسة Zhang & Wang (2020) على آثار مجتمعات التعلم المهنية (PLCs) على الكفاءة الذاتية للمعلمين والرضا الوظيفي. وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في الاهتمام إلى بعض المصادر العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الدراسة، وصياغة مشكلة ومنهجية الدراسة، والإسهام في بناء بعض أركان الأدب النظري للدراسة، وكذلك الاستفادة من الدراسات السابقة في مناقشة نتائج الدراسة الحالية.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

في ضوء طبيعة الدراسة الحالية الاستكشافية لجوانب شخصية أفراد عينة الدراسة وانطباعاتهم نحو موضوع الدراسة، وللإجابة عن أسئلتها وأهدافها، كان المناسب استخدام المنهج النوعي في جمع البيانات وتحليلها، فهو "ذلك النوع من البحوث الذي يقدم فيه الباحث فهماً متعمقاً وتفسيراً كاملاً لمجال البحث، ولا يحتاج الباحث إلى استخدام الطرق الرقمية والإحصائية في تفسير البيانات والنتائج التي يتوصل إليها. لكن يتم ذلك من خلال استخدام مفردات اللغة الطبيعية، وأسلوب السرد والجمل التفسيرية" (الجراح، 2014، ص 125).

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من مديرات مدارس التعليم العام بمحافظة عنيزة والبالغ عددهن 80 مديرة، أما عينة الدراسة فقد تم اختيار العينة القصدية، وهي العينة التي يمكن للباحث اختيارها من بين عناصر أفراد مجتمع الدراسة، لأنه يعلم مسبقاً أنهم أكثر من غيرهم قدرة على توفير البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة لأنهم يعايشون قيادة مجتمعات التعلم المهنية، ولهذا تم اختيار هذه العينة الصغيرة من القادة التي تمتلك معلومات غزيرة وتجارب ثرية حول موضوع الدراسة الحالية.

ويرى القحطاني (2013، ص74) أن العينة المقصودة (Purposive Sample) ليست بالضرورة أن تكون كبيرة العدد، لكن يكون الاختيار قائماً على مدى الإثراء الذي يبديه المشاركون: بحيث تكون مصدراً ثرياً للبيانات؛ أي أن العينة المقصودة تستمد قوتها من مدى ما تسهم به من إثراء لبيانات الدراسة وتحقيق أهدافها ويبدأ اختيار العينة المقصودة بتحديد ماهية وخصائص المجتمع الذي ستؤخذ منه هذه العينة.

وتم تحديد عينة الدراسة بناء على الاتصال بعدد من مديرات المدارس بعد أخذ الموافقة على إجراء الدراسة، وتم شرح موضوع الدراسة لهن ومدى استعدادهن للمشاركة، وبناء على ذلك تم تحديد عينة الدراسة من الراغبات ولديهن استعداد بالاشتراك في الدراسة، وتم إبلاغ (13) مديرة من مديرات المدارس في محافظة عنيزة وتم استجابة 10 مديرات فقط ممن يمتلكن خبرات في قيادة مدارسهن في محافظة عنيزة، ويوضح الجدول التالي خصائص أفراد عينة الدراسة:

جدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية

المتغير	نوع المتغير	عدد افراد العينة	النسبة المئوية
	أقل من 5 سنوات	5	50%
سنوات الخبرة	5-10 سنوات	3	30%
	أكثر من 10 سنوات	2	20%
	بكالوريوس	8	80%
المؤهل العلمي	ماجستير	1	10%
	دكتوراه	1	10%
المجموع	10	10	100%

يتضح من الجدول السابق أن العينة تتكون من 10 مديرات بالمدارس الحكومية بمحافظة عنيزة، حيث تبين أن 50% من أفراد العينة عدد سنوات خبرتهن أقل من 5 سنوات، و30% من أفراد العينة عدد سنوات خبرتهن 5-10 سنوات، و20% من أفراد العينة عدد سنوات خبرتهن أكثر من 10 سنوات، بينما المؤهل العلمي لأفراد العينة ممن يحملن درجة البكالوريوس تبلغ نسبتهن 80%، ومن يحملن درجة الماجستير والدكتوراه بلغت نسبتهن 10%.

أداة الدراسة:

تعد المقابلة أحد الطرق الرئيسية في البحث النوعي لجمع المعلومات، حيث يستطيع الباحث عن طريقها أن يتعرف على الأفكار والمشاعر المكنونة لديه ووجهات نظره حول الظاهرة موضوع الدراسة، وتعطي تصوراً للباحث حول بناء الأحداث بصورة جديدة.

ولهذا لجأت الباحثة لجمع البيانات باستخدام المقابلة المتعمقة للإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها ويوضح عبيدات وكابد (2013، ص52) المقابلة النوعية المتعمقة شبه المقننة، أنها تعد أداة فعالة في الحصول على المعلومات المهمة من مصادرها البشرية التي لا يمكن الحصول عليها من استخدام أدوات أخرى.

وتعد المقابلة أداة وصفية تصف الدراسة الحالية والقضايا المتعلقة بها بشكل متعمق من خلال العينة المقصودة، ولأهمية أداة المقابلة في استجلاء المعلومات من أفراد عينة الدراسة فقد عرضت أداة الدراسة على مجموعة من المهتمين بمجتمعات التعلم المهنية، والمديرات والباحثين في هذا المجال، لأخذ ملاحظاتهم، وبعد ذلك تم وضع الصورة النهائية لأسئلة المقابلة.

وقد تضمنت المقابلة خمسة أسئلة عن مفهوم مجتمعات التعلم المهنية، ومتطلبات وجود قيادة مجتمعات التعلم بمدارس التعليم العام الحكومية بمحافظة عنيزة، وتأثير قيادة مجتمعات التعلم على مدارس التعليم العام الحكومية بمحافظة عنيزة، وتأثير جائحة كورونا على دور قيادة مجتمعات التعلم في مدارس التعليم بمحافظة عنيزة، وواقع قيادة مجتمعات التعلم المهنية في ظل جائحة كورونا بمدارس البنات بمحافظة عنيزة. وتم عرض أسئلة المقابلة على مجموعة من المحكمين للتأكد من مدى مناسبتها لتحقيق أهداف الدراسة، وأشار المحكمون إلى مناسبة أسئلة المقابلة للغرض الذي أعدت من أجله.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

بناءً على جمع المعلومات من خلال مقابلة عينة الدراسة (المديرات) في مجال قيادة مجتمعات التعلم المهنية، تأتي مرحلة تحليل البيانات النوعية والتي تعد مرحلة حساسة في البحث النوعي لأنها تعتمد على التحليل العميق لموضوع البحث، وحيث إنه قبل كتابة نتائج الدراسة ينبغي على الباحثة أن تفهم وتتذوق نتائج وإجابات أسئلة المقابلة بناء على فهمها لموضوع الدراسة وخبرتها، فقد قامت الباحثة بتحليل البيانات باستخدام خطوات التحليل النوعي للمقابلة، فتم تنظيم المقابلات وإجرائها، ثم تفرغها من التسجيلات، وكتابتها وقراءتها مرات عديدة بهدف الوصول إلى فهم عميق لما جاء بها، وقامت بعد ذلك الباحثة بتصنيف وترميز البيانات لكل مشاركة، للحفاظ على سرية وخصوصية المعلومات، وبعدها تم عرض البيانات، وقد جاءت نتائج تحليل بنود المقابلة كما يلي:

النتائج الخاصة بالسؤال الأول:

والذي ينص على: ما مفهوم مجتمعات التعلم المهنية من وجهة نظرك؟

تعددت آراء أفراد عينة الدراسة من المديرات حول مجتمعات التعلم المهنية، وجاءت على النحو التالي:

- مجتمعات التعلم المهنية تضم جميع المعلمات اللاتي يتواصلن مع بعضهن باستمرار، سواء عن طريق الاجتماعات أو وسائل الاتصال المختلفة عن بُعد، للتعرف على خبرات زميلاتهن في مجالهن الأكاديمي، مما يؤدي إلى تحسين وتطوير طريقتن ومهاراتهن التدريسية لرفع مستوى التحصيل الدراسي لدى الطالبات.
- لا بد من تحويل نظام التعليم التقليدي في المدرسة إلى مجتمعات تعلم مهنية، لأنها الأسلوب الواعد، وأصبحت الركيزة الأساسية للتطوير والتنمية المهنية للمدرسات من أجل الارتقاء بأداء التعليم والتعلم المدرسي.
- تسعى مجتمعات التعلم المهنية إلى تحقيق هدفين أساسيين أولاً: زيادة المعرفة عند المعلمات وتطوير المهارات التدريسية من خلال التعاون والحوار وتبادل الخبرات بينهن، وثانياً: تحقيق إنجازات تعليمية واقعية ملموسة وفعالة في زيادة التحصيل الدراسي للطالبات من خلال تمكينها للمديرة القوية والمهنية من قيادة العملية التعليمية.
- تزيد مجتمعات التعلم المهنية من انتماء المعلمات لمهنة التعليم، وتصبح لهن رؤية ورسالة وأهداف مشتركة يسعون إلى تحقيقها مع بعضهن بعضاً، فيضعون الأنشطة والمهام من أجل تنفيذها بطريقة تعاونية وتكون لديهن روح المسؤولية عالية في عملية التنفيذ، خلال هذه العملية يتدربن على الممارسات والتطبيقات ومعالجة الصعوبات التي تواجههن، وينقلن أفضل الممارسات إلى الأخريات من زميلاتهن فتزيد من خبراتهن ومعارفهن.
- توفر مجتمعات التعلم المهنية بيئة للعمل المهني الإبداعي، وتكون مساندة وداعمة خاصة للمعلمات المستجدات، وأيضاً بإمكانها أن تحقق للمعلمات درجة عالية من الرضا الوظيفي.
- مجتمعات التعلم المهنية لها دور كبير في دفع المعلمين والمدرسة نحو الاستمرار في التقدم والتطور الدائم.
- المجتمعات المهنية أكثر فاعلية في التعلم، وسرعة في إطلاعهن بشكل مستمر على أحدث المعارف والإستراتيجيات التي تثبت أفضليتها خلال التجربة والممارسة في المواقف التعليمية المختلفة، وعلى الممارسات والتطبيقات المتنوعة التي استخدمتها المعلمات في مواقف تعليمية مختلفة، وثبتت نجاحها في عملية التعلم للمعلمات وزيادة التحصيل الدراسي عند الطالبات، فهي تزيد من استجابة المعلمات لمواجهة المتغيرات المتسارعة، ومعالجة المعوقات التي تواجههن في المدرسة بفاعلية، وخاصة في ظل جائحة كوفيد 19، وأن

مجتمعات التعلّم المهنية تقلل الفجوات والعزلة بين المعلمات ذات الاختصاص الواحد أو التخصصات المختلفة لأنها توفر مصادر متجددة وأكثر تنوعاً.

يتضح مما سبق تعدد وجهات نظر أفراد عينة الدراسة حول مفهوم مجتمعات التعلّم، وتتفق هذه التعريفات مع ما أشار إليه بعض الباحثين الذين اهتموا بدراسة مجتمعات التعلّم المهنية، ومنها المطيري (2018)، الذي عرفها أنها مجموعة من المهنيين داخل المدرسة يعملون في مجموعة واحدة ويسعون لتحقيق هدف التعلّم، وهذا التعلّم قائم على دراسة وتخطيط وليس عشوائياً، كما تتفق مع تعريف هوغلوند (Hoaglund, 2014, p.31) الذي أشارت إلى أنها تمثل مجموعة من المعلمين الملتزمين يعملون ويتعاونون بشكل مستمر، بهدف زيادة أفضل في التحصيل الدراسي للطلاب. كما تتفق مع ما أشار إليه كيفين (Kevin, 2015) في أنها تعمل على تطوير المعلمين المهنيين وزيادة فاعلية أدائهم، من أجل مساعدة الطلاب وجعل عملية التعلّم أكثر كفاءة، مما يؤدي إلى جعل الطلاب أفضل من معلمهم، وإتاحة المجال لهم للاستعانة بأفضل الخبراء في هذا المجال.

النتائج الخاصة بالسؤال الثاني:

والذي ينص على: ما متطلبات وجود قيادة مجتمعات التعلّم بمدارس التعليم العام الحكومية بمحافظة عنيزة؟

أكد جميع أفراد عينة الدراسة على أن المتطلبات تتمثل في العلاقات الطيبة الفعالة، وطبيعية البيئة المدرسية، ووجود قيم وثقافة تدعم وجود مثل هذه المجتمعات، وتمثلت أهم هذه المتطلبات فيما يلي:

- إعادة النظر في رؤية المدرسة وفلسفتها واتجاهات قادتها وقيمهم المشتركة، فهي التي تساعد في تطبيق الأنظمة واللوائح الإدارية والتعليمية التي تحث على تطوير العملية التعليمية والتحول نحو مجتمعات التعلّم.
- ضرورة وجود دعم من وزارة التربية والتعليم، ودون هذا الدعم تظل المدرسة ورسالتها واللوائح والقوانين عاجزة عن الوصول إلى مجتمعات تعلم مهنية.
- نشر ثقافة مجتمعات التعلّم المهنية، فكثير من القيم والثقافات التي يحملها بعض مديرات المجتمع المهني تقف عقبة، في أن تكون هذه المجتمعات فعالة، لأن الممارسة وسلوك القيادة يتعارض مع قيم وثقافة مجتمعات التعلّم المهنية. لذلك لا بد من "تغيير عقول القادة" أي تغيير أفكار وقيم وثقافة هذا القائد.
- أن يتولى قيادة المدارس ذوو الكفاءة، وهناك بعض متطلبات مجتمعات التعلّم المهنية موجودة في كثير من المدارس لكنها غير فعالة، لاعتماد النظام التعليمي على أن من يتولى هذه القيادة لا بد أن يكون الأقدم في عدد سنوات العمل في الوظيفة، في حين أن التغيرات في العملية التعليمية في هذا العصر أسرع بكثير من الاعتماد على خبرات الأمس.

– أهمية ممارسة العمل الجماعي في وضع خطط الدروس والتقييمات والملاحظات وعملية التطوير والتعديل والتطوير للمناهج وتحسين أداء الطالب وغيرها مما يتعلق بالعملية التربوية والتعليمية، ودون ذلك لن يكون هناك مجتمعات تعلم فاعلة ولن تتحقق الأهداف المرجوة منها.

يتضح مما سبق أن العلاقات الطيبة الفعالة، وطبيعية البيئة المدرسية، ووجود قيم وثقافة تدعم وجود مجتمعات التعلم المهنية، ويتفق ذلك إلى حد كبير مع ما أشار إليه توفيق (2017) وتطوير (2015) حيث أكدوا على أهمية تشارك الرؤية والقيم والأهداف لتوضيح الأولويات وترسيخ هدف المؤسسة وغرس الاتجاه نحوها لكل من يعمل في المؤسسة، وعرض صورة مشرقة لمستقبل المؤسسة، وتبني ثقافة التعاون: حيث يتعاون المعلمون بشكل تبادلي من أجل التأثير على ممارساتهم الصفية، مما يتطلب من المدرسة التأكد من مشاركة جميع المعلمين في الفرق التي تركز على تعلم الطلاب، والتحقق من توضيح هدف التعاون ووضع الأنظمة، وتدريب المعلمين وتقبلهم للمسؤولية الفردية والجماعية للعمل كزملاء مهنيين.

وأشار سلمان والأشقر (2020) إلى أن أهم المبادئ والأسس التي يقوم عليها بناء مجتمعات التعلم المهنية تتمثل فيما يلي: القيادة التشاركية الداعمة، الرؤية والقيم المشتركة، الإبداع الجماعي، والظروف الداعمة، بالإضافة إلى دعم ثقافة التنمية المهنية المستدامة.

النتائج الخاصة بالسؤال الثالث:

والذي ينص على: برأيك ما تأثير قيادة مجتمعات التعلم على مدارس التعليم العام الحكومية بمحافظة عنيزة؟

أكد أفراد عينة الدراسة على تأثير مديرات مجتمعات التعلم على مدارس التعليم العام الحكومية للبنات بمحافظة عنيزة، ولكن تفاوتت آرائهن ما بين تأثير فعال وغير فعال، وأرجعن ذلك إلى طبيعة وثقافة ومعتقدات وقيم واتجاهات هذه القيادة نحو قيادة تلك المجتمعات، فقد أشارت إحدى المشاركات إلى أن تأثير المديرات يصل إلى تطوير مدارسهن وإصلاح النظام التعليمي من خلال توفير البيئة المدرسية التعاونية المحفزة والداعمة للتعلم، ووصفت إحدى المشاركات تأثير القيادة بأنها تؤثر في نوع العلاقات بين المعلمات حيث تجعلها تتسم بالصدقة والإحساس بأنهم أسرة واحدة، ويعملون بانسجام كفريق متكامل، كل هذا يؤدي إلى تنمية الشعور لدى المعلمات بشخصيتهن الجماعية مما يترك أثره على استقلالية شخصية الطالبات والاعتماد على النفس في التعلم.

وأشارت إحدى المشاركات إلى أن القيادة تحفز المعلمات على التفكير بشكل مبدع، وتساهم في تنمية مهارتهن وخبرتهن الشخصية من خلال احتكاكهن وتأثرهن بممارسة قيادتهن، وبينت إحدى المشاركات أن تأثير القيادة يعمل على رفع مستوى الأداء الأكاديمي والتحصيلي للطالبات فيحصلن على معدلات عالية. كما أوضحت إحدى المشاركات أنها تعطي للمعلمات حرية في اتخاذ القرارات المناسبة للعملية التعليمية، حتى لو كان رأيها وقرارها مغاير، فالقيادة لا تقوم بالتلويح بالعقاب عند اتخاذ قرار خاطئ، بل الوقوف بجانبها ومساندتها، بل التشجيع والتحفيز والمكافأة عند

تحقيق شيء إيجابي وجديد. بينما رأت إحدى المشاركات أن القيادة تساند كفاح المعلمات في دورهن في تهيئة الظروف الملائمة التي تعمل على إلهام الطالبات في تطوير كفاءتهن واكتشاف ورعاية مواهبهن، وأيضاً ضمان تنمية المعلمات مهنيًا بشكل مستمر.

يتضح مما سبق أن جودة التعليم تعتمد على مهارة وقيادة مجتمعات التعلم المهنية في إدارة مدارسهن، والتي تتوقف فاعليتها على مهارات واتجاهات وميول المعلمات تجاه العمل الجماعي والمنظم الذي لا بد أن يتلاءم مع التعليم عن بُعد واستخدام الوسائط التكنولوجية والإستراتيجيات الجديدة في التدريس والمتمركز حول الطالبات.

وقد أشارت بعض الدراسات إلى أهمية مجتمعات التعلم المهنية في تحقيق العديد من الأهداف، فقد أظهرت دراسة موسى (2020) فاعلية البرنامج المقترح القائم على مجتمعات التعلم المهنية (PLC) في تطوير مهارات اتخاذ القرار، وأشارت دراسة Carter-Sims (2021) إلى أثر مجتمعات التعلم المهنية على تعزيز الممارسات التعليمية للمعلم، وأكدت دراسة Zhang & Wang (2020) على آثار مجتمعات التعلم المهنية (PLCs) على الكفاءة الذاتية للمعلمين والرضا الوظيفي.

النتائج الخاصة بالسؤال الرابع:

والذي ينص على: برأيك ما تأثير جائحة كورونا على دور قيادة مجتمعات التعلم في مدارس التعليم بمحافظة عنيزة؟

أكد جميع أفراد عينة الدراسة على أن جائحة كورونا أحدثت تحولاً في مجتمعات التعلم المهنية من الواقع الحقيقي إلى الواقع الافتراضي، واعتبر أفراد العينة أنه قد تغير مفهوم مجتمعات التعلم المهنية، وأصبحت ممارستهم تتم عبر مجموعات الواتساب ومواقع التواصل الاجتماعي الأخرى، ولكنها تعطي دوراً أكبر لكل معلمة في ممارسة دور القيادة في مجتمعات التعلم، وأصبح هناك فضاء مفتوح وواسع لعملية التعلم، ويمكن للمعلمات التعلم من المعلمة ذات الاختصاص الواحد أو التعلم من الاختصاصات الأخرى، سواء على مستوى الوطن العربي أو العالمي.

وأشارت إحدى المشاركات إلى أن كل المعلمات أصبحن مديرات في مجتمعات التعلم المهنية، ولم يقتصر وينحسر الدور الضيق على مديرة المدرسة فقط، وأضافت إحدى المشاركات أننا أصبحنا نتعلم أكثر ونتطور أسرع مما كانت عليه مجتمعات التعلم المهنية في المدرسة، فما تعلمناه في مجتمعات التعلم المهنية السابقة لا يكفي ولا يلبي المهارات المطلوبة للتعامل مع التعلم عن بُعد، فأصبحنا نبحث بسهولة عن تجارب ومواقف تعليمية تتلاءم مع التعلم عن بُعد نتعلم منها أكثر مما كنا نعتقد سابقاً، وأكدت إحدى المشاركات على أهمية بناء مجتمعات تعلم مهنية جديدة، ويتفق هذا الرأي مع ما أوصت به دراسة طالب (2020) التي أكدت على أهمية تعزيز فرص تبادل الخبرات بين مجتمعات التعلم المهنية في المدرسة وبين المدارس الأخرى.

النتائج الخاصة بالسؤال الخامس:

والذي ينص على: من وجهة نظرك ما واقع قيادة مجتمعات التعلم المهنية في ظل جائحة كورونا بمدارس للبنات بمحافظة عنيزة؟

أكد جميع أفراد عينة الدراسة أن الواقع بالطبع يختلف عما كان عليه قبل كوفيد 19 (كورونا)، ولم يعرض أفراد العينة أي رؤية واضحة حول ما قد تكون عليه قيادة مجتمعات التعلم المهنية، لأن الكل أصبح سواسية معلمات ومديرات في ظل هذا الوضع المفاجئ. وأشارت إحدى المشاركات إلى أننا لا نعرف كيف نتعامل مع الوضع الجديد، نحتاج إلى أسس وقواعد لهذا العمل كما كان سابقاً في مجتمعات التعلم المهنية في المدرسة، وأشارت أخرى إلى أننا لا نعرف هل سيستمر هذا الحال أم لا، ولكن أغلبهن يرى فاعلية اتخاذ القرار، ودعم المعلمات وضرورة مشاركة الممارسات التعليمية وهذا ما أشارت إليه دراسة موسى (2020) ودراسة (Carter-Sims 2021)، وبين بعضهن حاجتهن لمشاريع وتطبيقات تربوية ميدانية لقيادة مجتمعات التعلم وهذا ما اتفقت معه نتائج دراسة عبد الرحمن (2019) ودراسة الزهراني (2018)

وكشفت نتائج المقابلة كذلك أن قيادة مجتمعات التعلم المهنية في ظل جائحة كورونا يواجهها العديد من المعوقات، وهذه المعوقات ليست مجرد عوامل قديمة بل هي عوامل جديدة ظهرت خلال أزمة الجائحة، على الرغم من الاتجاهات الإيجابية نحو مجتمعات التعلم المهنية التي تشكلت قبل أزمة كورونا ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه دراسة (Keung & Ng 2020)، لكن أجمعت المشاركات من مديرات مجتمعات التعلم المهنية بمدارس التعليم العام الحكومية للبنات بمحافظة عنيزة على أن الكثير من المعوقات تمثلت في قصور الكفاءة الذاتية والإدارية التي لم تواكب الواقع الجديد وهذا ما وضحته دراسة (Idi & Kenayathulla 2021)، وبناء على ما سبق يتضح أن بنية مجتمعات التعلم المهنية لم تكن بالقوية والراسخة في مجال التعلم، مما يؤكد على وجود قصور في قيادة مجتمعات التعلم المهني.

توصيات الدراسة:

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، توصي الباحثة بما يلي:

- نشر ثقافة قيادة مجتمعات التعلم المهنية وأهميتها في إدارة العملية التعليمية وتحقيق أهداف المدرسة والمجتمع بفاعلية عالية
- تغيير طريقة وأسلوب قيادة مجتمعات التعلم المهنية لتلائم مع التعلم عن بعد من خلال توظيف التقنية وتسخيرها.
- تدريب المعلمات على الممارسة الجيدة لتفعيل مجتمعات التعلم أثناء عملية التدريس.

- عقد الدورات التدريبية لتنمية المهارات التقنية لدى مديرات المدارس.
- توفير قاعدة بيانات تتضمن الخبرات والنماذج الناجحة في قيادة مجتمعات التعلم المهنية الإلكترونية يمكن الرجوع إليها في أي وقت.

البحوث المقترحة:

امتداداً لما توصلت إليه الدراسة الحالية تقترح الباحثة ما يلي:

- إجراء دراسات وبحوث حول متطلبات مجتمعات التعلم المهنية في مدارس المرحلة الثانوية.
- إجراء دراسات وبحوث حول معوقات تطبيق مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم العام.
- إجراء دراسات وبحوث حول دور مجتمعات التعلم المهنية في التنمية المهنية للمعلمين.

قائمة المراجع:

- الأمم المتحدة. (2020). تقرير موجز سياسي عن التعليم أثناء جائحة كوفيد 19 وما بعدها. الأمم المتحدة، أغسطس.
- توفيق، فيفي أحمد. (2017). سيناريو مستقبلي لتفعيل مجتمعات التعلم بمدارس التعليم العام بمحافظة سوهاج، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، (47)، 113-260.
- الجراح، محمود محمد. (2014). أصول البحث العلمي. ط2، عمان: دار الياقوت للنشر والتوزيع.
- الحري، قاسم بن عائل. (2011). رؤية إستراتيجية لقيادة مدرسة المستقبل بالمملكة العربية السعودية. مجلة جامعة جازان فرع العلوم الإنسانية، 1(1)، 77-111.
- دهيش، خالد بن عبد الله؛ والشلاش، عبد الرحمن بن سليمان؛ ورضوان، سامي عبد السميع (2009). الإدارة والتخطيط التربوي: أسس نظرية وتطبيقات عملية، ط (2)، الرياض: مكتبة الرشد.
- دوفور، ريتشارد؛ واكر، روبرت. (2001). المجتمعات المهنية التعليمية أثناء العمل. ترجمة مدارس الظهران. المملكة العربية السعودية: دار الكتاب التربوي للنشر والتوزيع.
- رؤية المملكة العربية السعودية 2030. (2016). مجتمعات التعلم المهنية ودورها في التحسين المدرسي في ضوء تبني بعض أنماط القيادة المعاصرة.
- الزهراني، إبراهيم بن حنش سعيد. (2019). قيادة مجتمعات التعلم الأكاديمية في الأقسام العلمية بالجامعات السعودية، جامعة الملك عبد العزيز أنموذجاً، دراسات تربوية ونفسية، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، (99)، 263-329.

زيد، عبد الله صالح غائب. (31 يوليو 2017). مجتمعات التعلم المهنية، متاح على الرابط التالي:

<https://cutt.us/HxhtmlS>

سحبياني. ابتهاج سليمان. (2012). تطوير أداء مدارس التعليم العام بمدينة الرياض في ضوء مدخل مجتمع التعلم المهني. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود.

سلمان، أمل نصر الدين والأشقر، منى (2020). نموذج مقترح لبناء مجتمعات التعلم المهنية لتحسين مستوى الأداء المهني للمعلم في ضوء إستراتيجيات تطبيق التنمية المستدامة، جامعة عين شمس، متاح على الرابط التالي: <https://sup4pcl.aucegypt.edu/wp-content/uploads/2020/05>.

السناني، علي بن محمد (2013). الكفايات المهنية اللازم توافرها لدى مديري مدارس التعليم العام من وجهة نظر خبراء الإدارة التربوية والمديرات التربوية بالوزارة، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، (51)، 425-471.

الشريف، ناجي حسين ناجي. (2015). مدى ممارسة مديري مدارس التعليم العام بمنطقة نجران للكفايات الإدارية والفنية في مجال الإدارة المدرسية، مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية، 10(2)، 159 – 177.

الصالح، محسن حمود والكندري عبد الله إسماعيل (2021). مؤسسات العمل الخيري في دولة الكويت ودورها في مواجهة جائحة كورونا، حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، 41(4).

طالب، دعاء عدلي عبد الباري. (2020). تصور مقترح لتنمية مجتمعات التعلم المهنية في مدارس وكالة الغوث الدولية لمحافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأقصى، فلسطين.

الطعجان، خلف عايد محمد. (2014). درجة تطبيق الكفايات المهنية لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية لواء البادية الشمالية الشرقية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، مجلة إربد للبحوث والدراسات العلوم التربوية، 17 (2)، 125 – 166.

عبد الرحمن أبو المجد رضوان محمد. (2019). رؤية استشرافية لأدوار معلم التعليم العام بمصر في ضوء مجتمعات التعلم المهنية، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، (65)، 1-61.

عبد المطلب، أحمد عابد إبراهيم. (2020). الاستثمار في بناء مجتمعات التعلم وحوكمة النفقات بالتعليم الجامعي المصري، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، (38).

عبيدات، ذوقان؛ وعدس، عبد الرحمن؛ وعبد الحق، كايد. (2015). البحث العلمي: مفهومه، أدواته، أساليبه. عمان: دار الفكر.

- القحطاني، عبد المحسن عايض محسن. (2013). أنماط القيادة الإدارية المدرسية في دولة الكويت: دراسة استطلاعية نوعية، *مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية*، 39(150).
- محمددين، حشمت عبد الحكم وموسى، أحمد محمد (2017). متطلبات تطبيق مجتمعات التعلم المهنية بالمعاهد الأزهرية من وجهة نظر المعلمين، *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر*، (172)، 13-72.
- محمددين، حشمت عبد الحكم، وموسى، أحمد محمد بكرى. (2017). متطلبات تطبيق مجتمعات التعلم المهنية بالمعاهد الأزهرية من وجهة نظر المعلمين، *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر*، (172).
- مخولف، أسماء. (2015). مجتمعات التعلم المهنية كمدخل لتطوير المدارس الابتدائية لمنطقة جازان في ضوء نموذج أوليفر هب وهوفمان، *مجلة التربية*، 165(3)، 340-356.
- مشروع الملك عبد الله بن عبد العزيز لتطوير التعليم العام (تطوير). (2015). *مجتمعات التعلم المهنية. الرياض: شركة تطوير للخدمات التعليمية.*
- مشروع الملك عبد الله بن عبد العزيز لتطوير التعليم العام. (تطوير) (2012). *برنامج تطوير المدارس، أنموذج تطوير المدارس. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.*
- المطيري، هيا عمر. (2018). واقع المجتمعات المهنية لمعلمات العلوم ومتطلبات تطبيقها في المرحلة الثانوية بمنطقة القصيم. *جامعة القصيم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة القصيم.*
- موسى، صابر عبد الحلیم. (2020). برنامج مقترح قائم على مجتمعات التعلم المهنية (PLC) لتنمية مهارات اتخاذ القرار والاتجاه نحو العمل التعاوني لدى معلمي مادة الفلسفة، *المجلة التربوية*، (78).
- ناصر، محمد. (2012). مجتمعات التعلم المهنية كمدخل لإصلاح مدارس التعليم العام في مصر: دراسة تحليلية. *مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق*، 48(4)269-358.
- هاريت نانيونجو وآخرون. (5 أغسطس 2020). *إدارة المدارس في أوقات تكتنفها الضبابية، متاح على الرابط التالي: https://cutt.us/G8817*
- هلال، شعبان. (2014). مجتمعات التعلم المهنية مدخل للإصلاح التربوي بالمؤسسات التعليمية. القاهرة: مكتبة بستان المعرفة.
- Al-Tabtabaei, A. Al-Sayed (2021). Social and Economic Effects of COVID-19 Virus on a Sample of Kuwaiti Elderly People, *Journal of studies and educational researches*, Kuwait, 1(3), 264-300.

- Caine, G. and Caine, R. (2010). Strengthening and Enriching Your Building Professional Learning Communities. *The Art of Learning Together*. ASCD.
- Carter-Sims, A. D. (2021). Early Childhood Teachers' Perceptions of Professional Learning Communities. *ph.D*, College of Education, Walden University.
- Hoaglund, A., Birkenfeld, K., & Box, J. (2014). Professional learning communities: Creating a foundation for collaboration skills in pre-service teachers. *Education*, 134(4), 521-528.
- Idi, v. J. A., Abdullah, z., & kneehole, h. B. (2021). Peranan komuniti pembelajaran professional Dalam efikasi sendiri guru sekolah rendah Sarawak. *Jupidi, journal kepimpinan Pendidikan*, 8(1), 32-46.
- Jon-Ega, d., Nguenyuang, s., Intasingh, s., & Samuttai, r. (2021). The development of supervision model using professional learning community to enhance 21st century learning management potentials of private school teachers, *Journal of education Naresuan university*, 23(1), 17-29.
- Keung, C. P. C., Yin, H., Tam, W. W. Y., Chai, C. S., & Ng, C. K. K. (2020). Kindergarten teachers' perceptions of whole-child development: The roles of leadership practices and professional learning communities. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(5), 875-892.
- Kevin Patton, M. P. (2015). Helping Teachers Help Themselves: Professional Development That Makes a Difference. *SAGE*, 99(1), 26-42. doi:10.1177/0192636515576040.
- King, M. (2016, December). 6 Key features of successful community of practice. *Learning Forward*, 37(6).
- Martinez, B. O. (2021). Professional Learning Community: Perspectives of Rural School Teachers and Leaders. *phD*, Abilene Christian University.
- Obaid, H. & Al-Mosawi, M. (2021). Strategic Planning for spatial Disorientation on Health servers In Al-Amara city, *HUMAN GOIDI American Journal*, (2), 144-156.
- Zhang, J., Yin, H., & Wang, T. (2020). Exploring the effects of professional learning communities on teacher's self-efficacy and job satisfaction in Shanghai, China. *Educational Studies*, 1-18.