



مجلة الدراسات والبحوث التربوية

JOURNAL OF STUDIES AND EDUCATIONAL RESEARCHES

المجلد (٤) العدد (١٢) سبتمبر ٢٠٢٤م

مجلة علمية دورية محكمة

يصدرها مركز العطاء للاستشارات التربوية - الكويت بالتعاون مع كلية العلوم التربوية
جامعة الطفيلة التقنية - الاردن

الرقم المعياري الدولي ISSN: 2709-5231

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

للمجلة معامل تأثير عربي ومفهرة في العديد من قواعد المعلومات الدولية



رئيس التحرير

أ.د عبدالله عبدالرحمن الكندري

أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية الأساسية- الكويت

مدير التحرير

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

هيئة التحرير

أ.د لولوه صالح رشيد الرشيد

أستاذ الصحة النفسية وعميد كلية العلوم والآداب-

جامعة القصيم- المملكة العربية السعودية

أ.د أحمد عودة سعود القرارة

أستاذ المناهج وطرق التدريس والعميد السابق- كلية

العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

أ.د منال محمد خضيري

أستاذ المناهج وطرق التدريس- ووكيل كلية التربية لشئون الطلاب-

جامعة أسوان- مصر

د. أحمد فهيم السحبي

المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج سابقاً- الكويت

أ.د بدر محمد ملك

أستاذ ورئيس قسم الأصول والإدارة التربوية سابقاً- كلية التربية

الأساسية- الكويت

أ.د راشد علي السهل

أستاذ ورئيس قسم علم النفس التربوي- كلية التربية-

جامعة الكويت

أ.د دلال فرحان نافع العنزي

أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية الأساسية-

الكويت

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 الإعاقة والتأهيل

لشئون الطلاب- جامعة الزقازيق- مصر

أ.د خالد عطية السعودي

أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً-

جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

أ.د صلاح فؤاد مكايي

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. فايز منشد الظفيري
أستاذ تكنولوجيا التعليم والعميد السابق- كلية التربية - جامعة الكويت
- 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. أنمار زيد الكيلاني
أستاذ التخطيط التربوي- وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً- الجامعة الأردنية- الأردن
- أ.د. لما ماجد موسى القيسي
أستاذ الإرشاد النفسي والتربوي ورئيس قسم علم النفس التربوي سابقاً- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن
- أ.د. سامية إبريغم
أستاذ علم النفس- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية- جامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي- الجزائر
- أ.د. عاصم شحادة علي
أستاذ اللسانيات التطبيقية- الجامعة الإسلامية العالمية- ماليزيا
- أ.د. يحيى عبدالرزاق قطران
أستاذ تقنيات التعليم والتعليم الإلكتروني- كلية التربية - جامعة صنعاء- اليمن
- أ.د. صالح أحمد عيابة
أستاذ الإدارة التربوية- كلية العلوم التربوية- الجامعة الأردنية- الأردن
- 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. حجاج غانم علي
أستاذ علم النفس التربوي- كلية التربية بقنا- جامعة جنوب الوادي- مصر
- أ.د. جعفر وصفي أبو صاع
أستاذ أصول التربية المشارك وعميد كلية الآداب والعلوم التربوية- جامعة فلسطين التقنية- فلسطين
- أ.د.م. الأميرة محمد عيسى
أستاذ المناهج وطرق التدريس المساعد- كلية التربية- جامعة الطائف- المملكة العربية السعودية
- د. يوسف محمد عيد
أستاذ مشارك الإرشاد النفسي والتربية الخاصة- كلية التربية- جامعة الملك خالد- السعودية
- د. خالد محمد الفضالة
أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية الأساسية- الكويت
- 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. الغريب زاهر إسماعيل
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم ووكيل كلية التربية سابقاً- جامعة المنصورة- مصر
- أ.د. نايل محمد الحجايا
أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن
- أ.د. هدى مصطفى محمد
أستاذ ورئيس قسم المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة سوهاج- مصر
- أ.د. محمد سليم الزبون
أستاذ أصول التربية- وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً- الجامعة الأردنية- الأردن
- أ.د. عبدالله عقله الهاشم
أستاذ ورئيس قسم المناهج وطرق التدريس سابقاً- كلية التربية- جامعة الكويت
- أ.د. عادل السيد سرايا
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم- كلية التربية النوعية- جامعة الزقازيق- مصر
- أ.د. حنان صبيحي عبيد
رئيس قسم الدراسات العليا- الجامعة الأمريكية- ميسوتوا
- أ.د. سناء محمد حسن
أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة سوهاج- مصر
- أ.د. عائشة عبيزة
أستاذ الدراسات اللغوية وتعليمية اللغة العربية- جامعة عمّارثليجي بالأغواط- الجزائر
- أ.د. حاكم موسى الحسناوي
أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة بغداد- ومعاون مدير مركز كربلاء الدراسي- الكلية التربوية المفتوحة- العراق
- أ.د. حنان فوزي أبو العلا
أستاذ الصحة النفسية- كلية التربية- جامعة المنيا- مصر
- أ.د.م. ربيع عبدالرؤوف عامر
أستاذ التربية الخاصة المساعد- كلية التربية- جامعة الملك سعود- المملكة العربية السعودية
- أ.د.م. هديل حسين فرج
أستاذ التربية الخاصة المساعد- كلية العلوم والآداب- جامعة الحدود الشمالية- السعودية
- د. نهال حسن الليثي
أستاذ مشارك اللغويات والترجمة- كلية الألسن- جامعة قناة السويس- مصر

د. عرب أحمد القطان
أستاذ مشارك الإدارة التربوية- كلية التربية الأساسية- الكويت

د. هديل يوسف الشطي
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. علي محمد اليعقوب
أستاذ الأصول والإدارة التربوية- كلية التربية الأساسية- ووكيل وزارة التربية سابقاً- الكويت
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. وليد السيد خليفة
أستاذ ورئيس قسم علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي- كلية التربية- جامعة الأزهر- مصر
أ.د. أحمد محمود الثوابي
أستاذ القياس والتقويم- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن
أ.د. سفيان بوعطي
أستاذ علم النفس- جامعة 20 أوت 1955- سكيكدة- الجزائر

أ.د. جاسم يوسف الكندري
أستاذ أصول التربية ونائب مدير جامعة الكويت سابقاً
أ.د. فريح عويد العززي
أستاذ علم النفس وعميد كلية التربية الأساسية- الكويت
أ.د. محمد عبود الجراحشة
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. محسن عبدالرحمن المحسن
أستاذ أصول التربية- كلية التربية- جامعة القصيم- السعودية
أ.د. صالح أحمد شاكر
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم- كلية التربية النوعية- جامعة المنصورة- مصر
أ.د. مهني محمد إبراهيم غنايم
أستاذ التخطيط التربوي واقتصاديات التعليم- كلية التربية- جامعة المنصورة- مصر
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؛ والمجلة مفهومة في العديد من قواعد المعلومات الدولية، ومنها: دار المنظومة Dar Almandumah، معرفة e- MAREFA، شمعة Shamaa، قاعدة المعلومات التربوية Edu Search، وللمجلة معامل تأثير عربي.

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، ورقم الهاتف النقال.
 - 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 تهم 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، ولا يجوز سحب البحث من المجلة بعد تحكيمه.
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

الصفحة	العنوان	م
viii	الافتتاحية	-
42-1	مدى تضمين مهارات القرن الحادي والعشرين في مناهج اللغة العربية في المرحلة الثانوية بدولة الكويت من وجهة نظر المعلمين، أ.د شافي فهد المحبوب.....	1
83-43	مدى امتلاك طلبة الجامعات الأردنية من ذوي الإعاقة لمهارات المواطنة الرقمية، د. عمر خليل عطيات؛ أ.د خالد عبدالرحمن عطيات.....	2
125-84	الأمن النفسي وعلاقته بالنسق القيمي لدى طلبة كلية التربية الأساسية في دولة الكويت، د. طلال جزاع باجيه جزاع وزري الشمري.....	3
155-126	متطلبات قيادة مجتمعات التعلم المهنية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة بريدة، أ. هدى الشمري؛ أ. شهد الجريفاني؛ أ. مشاعل الفيض.....	4
198-156	أثر التفاعل بين آليات التحفيز وأنماط اللاعبين في التعلم القائم على التلعيب في تنمية التحصيل لدى طلاب المرحلة المتوسطة في مقرر الرياضيات، أ. فهد عبد العزيز السعدون ؛ د. أشرف عويس محمد عبد المجيد.....	5
244-199	تقويم مناهج الصف الثاني عشر من وجهة نظر الميدان التربوي بمدارس التعليم العام في دولة الكويت، د. مصطفى عبدالسلام العمري.....	6
277-245	الاحتياجات التدريبية للكادر الإداري في مدارس التعليم العام بمدينة بريدة، أ. نورة سليمان الحميد؛ أ. شهد الجريفاني.....	7
304-278	درجة توافر أبعاد الأمن الفكري في مقرر لغتي الخالدة للصف الأول المتوسط في المملكة العربية السعودية، أ.د. أماني خلف الغامدي؛ أ. العنود سليمان الشمري.....	8
340-305	تحليل الشبكات العصبية السيكمترية لمقياس إدمان الهواتف الذكية (الصيغة المختصرة) وعلاقته بجودة الحياة لدى طلاب الجامعة، د. فاطمة فتحي محمد قاسم؛ أ.د عبد الناصر السيد عامر.....	9
371-341	واقع الممارسات التدريسية لدى معلمات رياض الأطفال عند استحداث المناهج وعلاقته ببيداغوجيا التعليم ومستوى دافعية الأطفال للتعلم، د. ياسمين هداد فاضل الفضلي.....	10

الصفحة	العنوان	م
402-372	واقع استثمار الموارد البشرية في مدارس التعليم العام بمنطقة القصيم، أ. شهد الجريفاني؛ أ. مشاعل الفياض؛ أ. مرام الرميحي؛ أ. هدى الشمري.....	11
436-403	An investigation into the influence of cultural induction on work practices and relationships between principals and expatriate teachers in UAE public secondary schools, dr. Yusef A. AbuAyash.....	12

المقالات

الصفحة	العنوان	م
462-438	حروف المعاني الثنائية في كتاب (باهر البرهان) للنيسابوري: دراسة نحوية، أ. محمد ربيعي محمد صلاح الدين؛ أ. د محرز بودية.....	13

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/ عبدالله الرحمن الكندري

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



متطلبات قيادة مجتمعات التعلم المهنية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة بريدة

أ. شهد الجريفاني

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

أ. هدى الشمري

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

أ. مشاعل الفياض

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

إيميل: shahda-j.shoody@googlemail.com

تاريخ النشر: 2024/9/8

تاريخ قبول النشر: 2024/8/14

تاريخ استلام البحث: 2024/5/30

الملخص: هدف البحث إلى التعرف على متطلبات قيادة مجتمعات التعلم المهنية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة بريدة من وجهة نظرهن والتعرف على درجة توافر المتطلبات التنظيمية والفنية والبشرية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة بريدة من وجهة نظرهن، والتعرف على الفروق الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث حول متطلبات قيادة مجتمعات التعلم المهنية وفقاً لتغيري سنوات الخدمة في مجال الإدارة المدرسية، وعدد الدورات التدريبية في مجال الإدارة المدرسية. ولتحقيق أهداف البحث اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة البحث من 123 مديرة من مديرات المرحلة الابتدائية بمدينة بريدة، كما تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج منها: أن درجة توافر المتطلبات التنظيمية مرتفعة، أما درجة توافر المتطلبات الفنية والمتطلبات البشرية فهي متوسطة كما أن البحث خلص إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث حول متطلبات قيادة مجتمعات التعلم المهنية تعزى لسنوات الخدمة وعدد الدورات التدريبية، وقد أوصى البحث بعدد من التوصيات منها: ضرورة الزيادة في توعية مديرات المؤسسات التعليمية بأدوارهم الجديدة وفق مبادئ الإدارة التربوية الحديثة التي تتجاوز التسيير الإداري الجاف للمؤسسة إلى قيادة مجتمع التعلم وخلق الفرص والآليات للتعلم الجيد وفق مقاربة تشاركية.

الكلمات المفتاحية: مجتمعات التعلم المهنية، مديرات المدارس، المدارس الابتدائية.

Requirements for leading professional learning communities among primary school principals in Buraidah

Hoda Al-Shammari

Doctoral researcher - College of Education - Qassim University -
Kingdom of Saudi Arabia

Shahd Al-Juraifani

Doctoral researcher - College of Education - Qassim University -
Kingdom of Saudi Arabia

Mashaal Al-Qayyad

Doctoral researcher - College of Education - Qassim University - Kingdom of Saudi Arabia

Email: shahda-j.shoody@googlemail.com

Received: 30/5/2024

Accepted: 14/8/2024

Published: 8/9/2024

Abstract: The research aimed to identify the requirements for leading professional learning communities among primary school principals in the city of Buraidah from their point of view, and to identify the degree of availability of organizational, technical, and human requirements among primary school principals in the city of Buraidah from their point of view, and to identify the statistical differences between the averages of the responses of individuals in the research sample regarding leadership requirements. Professional learning communities according to the variables of years of service in the field of school administration, and the number of training courses in the field of school administration. To achieve the objectives of the study, the researchers relied on the descriptive survey method, and the research sample consisted of 123 primary school principals in the city of Buraidah. The questionnaire was also used as a tool for collecting data. The research reached a set of results, including: The degree of presence of organizational requirements is high, while the degree of presence of technical and human requirements is moderate. The research also concluded that there are no statistically significant differences between the averages of the responses of members of the research sample regarding the requirements for leading professional learning communities due to years of service and number of results. Training courses. The research recommended a number of recommendations, including: the need to increase the awareness of directors of educational institutions about their new roles in accordance with the principles of modern educational administration that go beyond the dry administrative management of the institution to leading the learning community and creating opportunities and mechanisms for good learning according to a participatory approach.

Key words: professional learning communities, school principals, elementary schools.

مقدمة:

تواجه المجتمعات البشرية اليوم العديد من التحديات التي تتمثل في ضعف قدرة المؤسسات التربوية على مواجهة رياح العولمة بما تفرضه وتقتضيه من ظروف مستجدة وبيئات متجددة في مختلف مستويات الحياة. مما يفرض خلق مؤسسات منسجمة قادرة على مواجهة هذه التحديات وجعلها في حدود المجتمع وخصائصه وأهدافه. ومن أجل خلق مؤسسات تربوية في مستوى هذه التحديات تظهر أهمية القيادة التربوية والإدارية داخل المؤسسة ودورها في قيادة مجتمع المؤسسة لتحقيق الأهداف والغايات العامة والخاصة.

إلا أنه لا يمكن أن توجد مجتمعات التعلم دون قيادة تسهل عمل المعلم، ولا يمكن أن تستمر مجتمعات التعلم دون إطار مفاهيمي موحد يربطها معاً في برنامج متماسك لإعادة الهيكلة على مستوى المدرسة. وترتكز مجتمعات التعلم على ثلاثة أسس أولاً ثقافة تقوم على القيم الإنسانية؛ ثانياً القيام بمجموعة من الممارسات لخلق حوار ثالثاً: القدرة على الرؤية والعمل في ظل استمرار الحياة كنظام. ويعمل الحوار في مجتمع التعلم بمثابة "طلاء" يقوم بتأكيد قيمها والانتماء إليها، وبثها بطاقة وخيال (Zepeda, 2004).

إن الضغوط المتزايدة بخصوص المسألة المتعلقة بتحصيل الطلاب وتكوينهم تعليمياً وتربوياً وفكرياً وإعدادهم في ظل مجتمع المعرفة، تجعل قادة المدارس اليوم في مهمة صعبة، ويمكن أن يكون للقيادة في هذا الإطار تأثير كبير على نتائج تعلم الطلاب من خلال خلق الظروف التي تبني قدرة المدرسة على التغيير وتعزز التدريس والتعلم الفعال. وقد كان للقيادة التعليمية في الماضي دور حيوي في تحسين فعالية للمدرسة، ومع دخول القرن الحادي والعشرين، دفعت التقييمات الاستقصائية الدولية التي تحتاجها الحكومات إلى معرفة ما يجري في الأنظمة التي تقع تحت مسؤوليتها، ويتحمل القادة مسؤولية تخصيص الموارد للحاجات الأكثر إلحاحاً، ويمكن للدراسات الدولية أن تساعد في اتخاذ أفضل القرارات المبنية على بيانات واضحة. كما أن التصريح بالأداء له أهمية كبرى في المناقشات الوطنية حول أنظمة التعليم وسياساته. ومن أهم هذه الدراسات تذكر الباحثات البرنامج الدولي لتقييم الطلاب (PISA)، والذي يعنى بتقييم القراءة والرياضيات والعلوم (الزايدي، 2019). وكل هذا يعبر عن إيلاء أهمية أكبر للتعليم والتعلم. وخاصة مجال القيادة التعليمية كأهم مدخل من مداخل إصلاح التعليم العالمي الذي يركز على تعلم الطلاب (Pan.2016).

ويواجه المديرون اليوم تحديات مع توقعات مختلفة لما يجب على المدارس تحقيقه، وهو ما يستلزم أشكالاً جديدة من القيادة المدرسية التي تتضمن فكرة تقاسم المسؤوليات. فالقيادة لا تقع على عاتق المدير فقط وهي خاصية تنظيمية تنتج عن تفاعلات قادة المدارس والأشخاص التابعين لهم ومواقفهم، ويمكن استخدام مجتمع التعلم الذي ينظر إليه على أنه الأساس لإصلاح النظام المدرسي كله "جمال" لاستكشاف كيفية ممارسة القيادة. وبالنظر إلى تأكيد "لامبرت" على أن القيادة المدرسية "تحتاج إلى أن تكون جزءاً لا يتجزأ من المجتمع المدرسي ككل"،

وهناك منظور آخر يذهب إلى ما هو أبعد من اعتبار القيادة مرادفاً لما يفعله هؤلاء الأفراد في المناصب القيادية الرسمية من خلال التركيز على القيادة العلائقية والتفاعلية بالإضافة إلى استحضار التكنولوجيا الجديدة والابتكار (دياب، 2019).

وبصفتهم قادة تربويين، فإن المديرين في وضع يسمح لهم بالتأثير في التعاون الذي يحدث بين المعلمين، ومن أجل خلق بيئة تعاونية للمعلمين يجب أن يكون لدى المديرين معرفة عميقة ومهارات حول مجتمعات التعلم المهنية والعمل على تحقيقها، وقد ذكر في هذا السياق Murphy وآخرون أن القيادة الموزعة تساعد في تغيير الممارسات التعليمية، وأنه يمكن لمديري المدارس أن يحدثوا فرقاً فيما يتعلق بتعلم الطلاب في مدارسهم بصفتهم قادة تربويين (Karatas, Balyer & Alci, 2015).

مشكلة البحث:

جاء في خطة التنمية العاشرة للمملكة العربية السعودية من خلال الأهداف الإستراتيجية (الحادي عشر والثالث عشر والتاسع عشر) لتنمية الموارد البشرية ورفع إنتاجيتها وتوسيع خياراتها في اكتساب المعارف والمهارات والخبرات وتمكين المرأة وزيادة إسهامها في مجالات التنمية المختلفة، وتعزيز مسيرة الإصلاح المؤسسي ورفع كفاءة وإنتاجية أجهزة الدولة وموظفيها عن طريق مؤشرات الأداء (وزارة الاقتصاد والتخطيط، 2021، 11-13-19)، كما يعد تحقيق متطلبات قيادة مجتمع التعلم المهنية لدى مديري ومديرات المدارس من المواضيع المهمة في تطوير عمل الإدارة، وذلك للمكانة الكبرى والمهمة لمدير ومديرة المدرسة في مجال التربية والتعليم وكذلك في المدرسة، إذ إنهم يساعدون المدرسة والعملية التعليمية على تحقيق الأهداف المرسومة والمراد تحقيقها، وقد أكد الدليل التنظيمي لمدارس التعلم العام (2021) على أن الهدف الوظيفي لمدير المدرسة يتمثل في الإشراف على المدرسة ومتابعة مستوى الأداء والتخطيط والتنظيم لرعاية شؤون الطلاب في المدرسة ومعالجة جميع القضايا المتعلقة بهم تربوياً لتحقيق الأهداف وتحسين نواتج التعلم، بالإضافة إلى قيادة عملية إعداد خطة المدرسة وتوزيع المهام والواجبات على منسوبي المدرسة والإشراف على مجالس الآباء وتفعيل دورها في المدرسة (الدليل التنظيمي لمدارس التعلم العام 2021، 31، 32).

وعلى الرغم من ذلك فإن هناك قصوراً في قيادة عمليات التعلم ويرجع ذلك إلى عدة أسباب منها: قصور في الالتزام بالمرجعية والسياسات التعليمية، وضعف عمليات التخطيط وعدم وضوح الرؤية المستقبلية المشتركة، وقصور في آلية الاختبار والإعداد والتأهيل للقيادات، وعدم وجود تحديد دقيق للمهام والواجبات الموكلة للقيادات المدرسية، بالإضافة لغياب دور المجتمع والشركاء كعنصر مؤثر ومتأثر وداعم للقيادة (الصعيري، 2014، 232-233). كما يرى بعض الباحثين أنه من الضروري تقويم مجتمعات التعلم المهنية عن طريق رصد واقع تطبيقها لإيجاد حلول فعالة وناجحة، وصولاً إلى خلق بيئات صحية وإيجابية تمكن المعلمين في المدارس في عموم المملكة من تكوين

مجتمعات للتعليم المهني تسهم بصورة حقيقية في الارتقاء بمستويات المعارف والمهارات المهنية، والأمر شأنه أن يعزز التغييرات الإيجابية في تطوير المدارس (آل سفران، وطوهرى، 2020، 48)، وعلى الرغم من أهمية متطلبات مجتمع التعلم المهنية في تطوير عمل مديري المدارس إلا أنه يلاحظ عدم الاهتمام من قبل بعض المديرين بالمدارس بالتعرف على مجتمعات التعلم المهنية وأهدافها، وهذا ما أكدته دراسة منال الداوود وماجدة الجارودي (2019) والتي أظهرت نتائجها عدم اهتمام القيادات المدرسية بمراجعة رؤية وأهداف مجتمعات التعلم المهنية بشكل مستمر، بالإضافة إلى عدم توفير المدرسة لأعضاء مجتمع التعلم مناخاً يساعد على الإبداع والابتكار (منال الداوود وماجدة الجارودي، 2019، 235)، كما جاء في نتائج دراسة الصعيري (2014) أن استجابات عينة الدراسة على متطلبات قيادة مجتمعات التعلم المهنية جاءت بدرجة منخفضة وبدرجة متوسطة، وكذلك توصلت دراسة الغامدي والجهني (2018) إلى أن ممارسة قادة المدارس للكفايات الفنية جاءت بدرجة متوسطة، وكشفت دراسة العتيبي والنفيسية (2021) قلة تركيز برامج التطوير المهني على مفهوم مجتمعات التعلم المهنية، وأيضاً افتقار المدرسة إلى وجود بيئة تعليمية داعمة لمجتمع تعلم مهني.

وأوصت دراسة الصعيري (2014) بضرورة توعية مديري المدارس والمعلمين والعاملين بمدارس التعليم العام بمفهوم مجتمع التعلم وأنشطته ومتطلباته، وأوصت دراسة الداوود والجارودي (2019) بأهمية تبني سبل ومداخل تحسين التعليم من خلال مجتمعات التعلم المهنية لشموله جميع أركان العملية التربوية ولأن مصدر التغيير العاملون أنفسهم، وذلك بتبني مفهوم تنمية رأس المال الفكري بالمدرسة من خلال بناء القدرات القيادية وتنمية المهارات الإبداعية لأفراد المجتمع المدرسي لتحويل المدرسة لمجتمعات التعلم المهنية. وتوصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد اهتمام بالحوافز المادية والمعنوية اللازمة لدفع العاملين للمشاركة في الدورات التدريبية المختلفة، وكذلك أوصت دراسة الغافري وآخرين (2020) بضرورة قيام وزارة التربية والتعليم ببناء معايير خاصة بتطبيق مجتمعات التعلم المهنية ضمن التحول للعمل بمجتمعات التعلم المهنية في خطط الوزارة.

وبناء على ما سبق جاء هذا البحث والذي تتحدد مشكلته في الحاجة إلى الكشف عن متطلبات قيادة مجتمعات التعلم المهنية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة بريدة، ويحاول البحث الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي:

ما متطلبات قيادة مجتمع التعلم المهنية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة بريدة من وجهة نظرهن؟

ويتفرع عنه التساؤلات التالية:

1. ما درجة توافر المتطلبات التنظيمية لقيادة مجتمعات التعلم المهنية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة

بريدة من وجهة نظرهن؟

2. ما درجة توافر المتطلبات الفنية لقيادة مجتمعات التعلم المهنية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة بريدة من وجهة نظرهن؟
3. ما درجة توافر المتطلبات البشرية لقيادة مجتمعات التعلم المهنية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة بريدة من وجهة نظرهن؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث حول درجة توافر متطلبات قيادة مجتمعات التعلم المهنية تعزى لمتغيري (سنوات الخدمة في مجال الإدارة المدرسية، عدد الدورات التدريبية في مجال الإدارة المدرسية)؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

- التعرف على متطلبات قيادة مجتمع التعلم المهنية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة بريدة من وجهة نظرهن.
- تحديد درجة توافر المتطلبات التنظيمية والفنية والبشرية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة بريدة من وجهة نظرهن.
- الكشف عن مدى وجود فروق إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث حول درجة توافر متطلبات قيادة مجتمعات التعلم المهنية تعزى لمتغيري (سنوات الخدمة في مجال الإدارة المدرسية)، عدد الدورات التدريبية في مجال الإدارة المدرسية).

أهمية البحث:

- تنبع أهمية البحث من كونه يأتي في وقت تشهد فيه المملكة العربية السعودية تحولات تعليمية تهدف إلى تطوير المدارس وزيادة كفاءة أداء منسوبيها، كما يتوقع أن يسهم البحث بما يلي:
- يواكب البحث ما أقرته وزارة التعليم بضرورة التوجه نحو مجتمعات التعلم المهنية.
 - زيادة الوعي لدى مديري المدارس بأهمية تحقيق متطلبات قيادة مجتمع التعلم لما له من أهمية في تطوير أدائهم، وإكسابهم الكفاءة والفعالية الإدارية والثقة.
 - سيسهم البحث في معرفة مديرات المدارس بأهمية دورهم في تحقيق متطلبات قيادة مجتمع التعلم المهنية.
 - سيقدم البحث إضافة في توعية مديرات المدارس الابتدائية بأهمية تحقيق متطلبات قيادة مجتمع التعلم المهنية.

— من المأمول أن يسهم البحث من خلال نتائجه بفائدة للقائمين والباحثين والمهتمين وتوعيتهم بأهمية موضوع متطلبات قيادة مجتمعات التعلم المهنية.

حدود البحث:

— الحدود الموضوعية: يقتصر هذا البحث على موضوع متطلبات قيادة مجتمعات التعلم المهنية لدى مديرات المدارس الابتدائية.

— الحدود البشرية: تضمنت معظم مديرات المدارس الابتدائية بمدينة بريدة.

— الحدود المكانية: اقتصر البحث الحالي على المدارس الابتدائية (بنات) بمدينة بريدة.

— الحدود الزمانية: تم تطبيق البحث الحالي في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (1443هـ).

مصطلحات البحث:

• مجتمعات التعلم المهنية:

هي مجموعة من الأشخاص يشتركون فيما بينهم من حيث المجال المهني ويتم تشكيلها وفق أطر محددة، ويكون الهدف من مشاركة هؤلاء الأشخاص فيها هو العمل على تحسين وتطوير أدائهم بما يجعله أكثر فعالية وكفاءة، كما أنهم يعملون معاً بصورة تشاركية في سياقات محددة تمكنهم من تبادل المعرفة من أجل تشارك أفضل الممارسات المهنية، وكذلك العمل على معالجة أبرز المشكلات التي تعرقل عملهم اليومي (مجتمعات التعلم المهنية، 2014، 10).

وتعرف مجتمعات التعلم المهنية إجرائياً: بأنها مجموعة من مديرات المدارس الابتدائية يسعون إلى تطوير وتحسين الممارسات التعليمية والإدارية داخل المدرسة، بهدف رفع كفاءتهم وتحسين الأداء ورفع قدرة المدرسة من خلال العمل كفريق واحد.

وتعرف قيادة مجتمعات التعلم إجرائياً بأنها قدرة مديرة المدرسة الابتدائية بمدينة بريدة على التأثير في الآخرين وتعزيز مبدأ التعاون والعمل الجماعي، وتسخير وتوظيف جميع الإمكانيات والتكنولوجيا الحديثة لمواكبة المستجدات في الميدان التربوي، وذلك من أجل ضمان تعديل وتوجيه السلوك من خلال معايير محددة لتحقيق رؤية ورسالة المدرسة وتحقيق الأهداف المشتركة.

وتعرف المتطلبات التنظيمية لقيادة مجتمع التعلم إجرائياً بأنها جميع الأساليب والتشريعات التي تحيي تكوين قيادة مشتركة وتحافظ على القيم وقواعد السلوك لتكوين الثقافة السائدة لمجتمع التعلم بالمدارس الابتدائية بمدينة بريدة.

وتعرف المتطلبات الفنية لقيادة مجتمع التعلم إجرائياً بأنها مجموعة المهارات والأساليب التي يمارسها أعضاء مجتمع التعلم بالمدارس الابتدائية بمدينة بريدة، وتعكس الممارسات والسلوكيات القيادية لديهم، والتي بدورها ترفع من قيم التعاون والعمل الجماعي والرؤية المشتركة.

وتعرف المتطلبات البشرية لقيادة مجتمع التعلم إجرائياً بأنها جميع المتطلبات التي تتعلق بكفاءة وفعالية أداء المديرين والعاملين بالمدارس الابتدائية بمدينة بريدة والتي تلبي احتياجات مجتمع التعلم المهني.

• مدير المدرسة:

هو المدير التربوي والمشرف المقيم، والمسؤول الأول، الذي يشرف على جميع شؤون المدرسة التربوية والتعليمية والإدارية والاجتماعية (وزارة التعليم، 2020، 8)، وهذا ما يقصده البحث.

الإطار النظري:

تناول الإطار النظري في هذا البحث التعريف بمفهوم مجتمعات التعلم المهنية، وأهمية مجتمعات التعلم المهنية، وأهداف مجتمعات التعلم المهنية، ووظائف مجتمعات التعلم المهنية، وهي كالتالي:

1- مفهوم مجتمعات التعلم المهنية:

تناول العديد من الكتاب والباحثين مفهوم مجتمعات التعلم المهنية حيث عرف حيدر، ومحمد (2006، 40) مجتمعات التعلم المهنية بأنها مجموعة من الأفراد يعملون معاً وفق رؤية مشتركة، ويستقصدون مشكلات مهنية محددة تواجههم ويتشاركون ما يتوصلون إليه مع الأفراد الآخرين في المجتمع المهني، وبذلك يسهمون في تنمية معارفهم ووعيهم ومعارف المجتمع المهني ووعيه.

وتعرف مجتمعات التعلم المهنية بأنها مجموعات من الأفراد المنتمين إلى نفس المهنة تشكل وفق أطر متعددة ومستويات مختلفة يجمعهم الاهتمام المشترك يجعل أدائهم أكثر كفاءة وفاعلية، ويعملون بصورة تعاونية من خلال أوعية متعددة تتيح تبادل الخبرات واكتساب أفضل الممارسات ومعالجة الصعوبات والتحديات التي تواجه عملهم، ويكون تعلم الطالب بؤرة التركيز لعمل مجتمعات التعلم في المدارس وينخرطون في عملية منهجية مستمرة في دوارت متكررة من البحث الاستقصائي والإجرائي لتحديد توقعاتهم من تعلم جميع الطلاب وكيفية تقييم مدى تعلمهم، وتطوير المدخلات اللازمة لمساعدة الطالب الذين يواجهون صعوبات في التعلم، الأمر الذي يساعد على توجيه إمكانات المدرسة لغايتها الأساسية وهي تحسين تعلم الطالب (البرنامج الوطني للتطوير المدارس 2014، ص 10).

وأشار كلا من محمد بن موسى (2017، 28) إلى أن مجتمع التعلم هو عبارة عن فكرة تعليمية حديثة تهدف إلى تحويل التعليم من أسلوبه التقليدي، ونقله إلى أسلوب أكثر تفاعلية من خلال دمج المعلمين معاً ضمن فريق دراسي موحد، مما يجعلهم أكثر تفاعلاً مع المحتوى التعليمي، وتعرف المجتمعات المهنية للتعليم بأنها مشاركة

مجموعة من المعلمين الذين يشكلون مرحلة دراسية معينة في دراسة المادة الدراسية، من خلال الاعتماد على تطبيق التفاعل الإيجابي بينهم، من أجل ضمان نجاح كافة أفراد المجتمع المهني في تحقيق متطلبات التعليم.

وعرف الداوود والجارودي (2019، 223) المجتمع التعلم المهني بأنه مجموعة من المعلمين أو الموظفين بالمدرسة يسعون إلى تطوير الممارسات التعليمية والإدارية بالمدرسة، بهدف تحسين الأداء من خلال الاجتماعات والعمل التعاوني. وعرف مالك (2020، 4) مجتمعات التعلّم المهنية بأنها مجموعة من الأفراد يشتركون في هدف واحد يتعاونون في تحديد جوانب القوة لدى كل فرد واستثمارها، ويسعون إلى توفير بيئة متعاونة نشطة تحقق التعلم، ويتم إنتاج معارف جديدة والعمل على تبادلها.

كما تعرف مجتمعات التعلّم المهنية بأنها 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، ويساعدهم 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 التعلّم للطلاب (المطيري، 2022، 265).

مما سبق تعرف الباحثات مجتمعات التعلم المهنية بأنها مجموعة من الأشخاص يعملون في نفس المهنة، يعملون ضمن فريق واحد ويتشاركون نفس الاهتمامات ويسعون لتحسين وتطوير أدائهم ويحاولون التغلب على التحديات التي تواجههم في العمل مما يساعد على تنمية مهاراتهم ومعارفهم.

2- أهمية مجتمعات التعلم المهنية:

تكمّن أهمية مجتمعات التعلم المهنية في أنها تعمل على شحذ الهمم وتأمين الطاقات البشرية والتنشيط والتجديد في أداء العاملين وحماية العاملين من الاستبعاد من المؤسسة، وتوضح أهمية تكوين مجتمعات تعلم مهني داخل المؤسسات التربوية فيما يلي:

- التآزر والشراكة الفكرية حيث تتبادل المجتمعات التعليمية ما لديها من معارف بالاعتماد على وسائل الاتصالات التنظيمية، وهنا يعتمد الفرد على قيمه وثقافته الخاصة لتقدير مدى صحة وسلامة المشورة.
- تبادل أفضل الممارسات المهنية.
- تطوير مجال معرفي معين بالاعتماد على أساسيات إدارة المعرفة.
- تيسير الابتكار والإبداع بالاستفادة من الصدام بين وجهات النظر المختلفة (Richard & McDermott, 2003، 23).

وكذلك تهدف مجتمعات التعلم المهنية إلى التنمية المهنية المستدامة للمعلم التي تؤدي لتطوير العملية التعليمية بكافة جوانبها (شذى السناني، 2020، 224). وترى الباحثات أن أهمية مجتمعات التعلم المهنية تلخص في

تحفيز وتشجيع العاملين على التجديد في أداء عملهم، والإبداع والابتكار وتبادل الخبرات والمعلومات التي تسهم في تطوير بيئة العمل، وتساعد على تنمية العاملين مهنيًا، وتوسع المجال المعرفي لديهم.

3- أهداف مجتمعات التعلم المهنية:

أشار محمد بن موسى (2017، 30) إلى أن أهداف مجتمعات التعلم المهني تتمثل في الآتي:

- أ- تسعى مجتمعات التعلم المهنية إلى أن تكون إحدى الوسائل المساندة لبيئة التعليم، والتي تطبق فعلياً في العديد من المؤسسات التعليمية حول العالم.
- ب- توضيح دور المهنية في التعليم، ومساهمتها في تعزيز القيم التعليمية المشتركة.
- ج- معالجة التقصير الدراسي عند الطلاب الذين يفتقرون إلى المهارات المناسبة للدراسة الفردية أو غير القادرين على فهم المواد الدراسية.
- د- توفير الظروف المناسبة للإبداع، ودعم الدور القيادي لدى الطالب.
- هـ- وضع حلول للقضايا التي تواجه الطالب، وتوفير حلول غير تقليدية لها، أي الابتعاد عن استخدام الحلول المستخدمة في السابق.

ويضيف حسين (2021) هدفاً آخر من أهداف مجتمع التعلم المهنية هو: إصلاح وتطوير المدارس: حيث يذكر أنه ربما كان هذا الهدف يمثل الغاية الكبرى لمجتمع التعلم المهني، وهو تحقيق الإصلاح المدرسي وتطوير عملية التعلم والجديد هنا في عملية الإصلاح أنها تتم من خلال التعليم نفسه، أو ما يمكن أن تسميه "إصلاح التعليم بالتعليم".

ومن أهداف مجتمعات التعلم المهنية أيضاً ما يلي:

- خلق بيئة مدرسية داعمة ومحفزة للتعلم: إن بناء البيئة المدرسية الداعمة والمحفزة لعملية التعلم يعد من أهم الأهداف والأسس لبناء مجتمع تعلم مهني، ودون تحقيق مثل هذه البيئة يصبح كل ما تقوم به المدرسة جهداً لا طائل من ورائه (علي، 2009، 67).
- تنمية الشعور بالشمعية الجماعية: إن حرص مجتمع التعلم على تنمية الشعور بالشمعية الجماعية وزيادة ولاء الفرد الجماعية يؤدي إلى تقليل العزلة، وتعزيز الروابط بين المدرسين، وزيادة فرص نجاح العمل الجماعي والتعاون (متولي، 2015، 93).
- تنمية خبرات ومهارات الطلاب والمعلمين: تهدف كل البرامج التي تقدم في مجتمع التعلم المهني إلى تنمية المهارات والخبرات الشخصية لدى المعلم والطالب في إطار الجماعة أو فريق العمل، وكذلك تنمية مهارات التفكير المعقدة وخاصة التفكير الإبداعي (حسين، 2012، 295).
- بناء البيئة التعاونية: إن نجاح المدرسة في بناء مجتمع تعلم مهني مرهون بدرجة كبيرة بقدرتها على بناء بيئة تعاونية تتسم بالصدقة، ومساعدة الأعضاء بعضهم بعضاً بحيث يتولد لديهم إحساس الأسرة الواحدة

وتعمل بانسجام على خلق جو من الثقة والمساواة والتعاون والروح الودية، ويتم التركيز فيها على الجانب الإنساني في التعامل (كوكس، 2007، 37).

ومما سبق يمكن القول إن أهداف مجتمعات التعلم المهنية تتلخص في تحسين وتطوير أداء المدارس، وتهيئة بيئة تدعم وتحفز عملية التعلم وتقوية العمل الجماعي، وتدعم الطالب من حيث تنمية مهاراته الدراسية، وكذلك تدعم المعلم من حيث تنميته المهنية وتحفزه على الإبداع والابتكار.

4- وظائف مجتمعات التعلم المهنية:

هناك العديد من وظائف مجتمعات التعلم المهنية، ومنها ما يلي:

- أ- الوظيفة الأولى: حل المشكلات حيث تعمل هذه المجتمعات على دراسة المشكلات التي تواجه المعلمين والعمل على حلها وهنا يمكن الاستفادة من إستراتيجية بحث الدرس lesson study التي ظهرت في اليابان منذ أكثر من خمسين عاماً، ومازالت العديد من الدول المتقدمة تتبنى هذه الإستراتيجية.
- ب- الوظيفة الثانية: مشاركة المعرفة حيث يتم تبادل المعرفة بين المعلمين بعضهم بعضاً لتحسين الأداء وسد الفجوات المعرفية لدى بعض المعلمين.
- ج- الوظيفة الثالثة: تحسين الأداء ونشر الممارسة الأفضل حيث يعمل مجتمع التعلم المهني على تبادل ومشاركة تعلم الممارسات الجيدة. (مالك، 2020، 4). ويوضح الجدول التالي مقارنة بين مجتمعات التعلم المهني التقليدية والافتراضية.

جدول (1)

مقارنة بين مجتمعات التعلم المهني التقليدية والافتراضية

وجه المقارنة	مجتمع التعلم المهني التقليدي	مجتمع التعلم المهني الافتراضي
طريقة التواصل في الاجتماعات	الاجتماعات تكون وجهاً لوجه	الاجتماعات تكون عن طريق الشبكة أو التليفون
استخدام التكنولوجيا	غير شائع في الاجتماعات	المعلمون يعتمدون في اجتماعاتهم وتواصلهم بشكل أساسي على التكنولوجيا الحديثة
من حيث القيود الزمنية	لديه قيود زمنية تجبر المشاركين على المشاركة في نفس الوقت	يسمح للمشاركين بالمساهمة بشكل غير متزن
من حيث الإسهامات الفردية	تحدث المساهمة في الغالب أثناء الاجتماع المباشر وجهاً لوجه في حدود الوقت وجرأة المعلم في التعبير عن خبراته	يسمح بالوقت المناسب لكل معلم للمساهمة بسرعه الخاصة ودون أي حرج من بطء في التعبير أو أي حاجز نفسي

المصدر: (مالك، 2020، 8)

يتضح مما سبق أن هناك العديد من وظائف مجتمعات التعلم المهنية منها: حل المشكلات، ومشاركة المعرفة، وتحسين الأداء، وهناك العديد من الفروق بين مجتمع التعلم المهني التقليدي ومجتمع التعلم المهني الافتراضي.

الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على الأدب التربوي فيما يخص موضوع البحث الحالي تم التوصل إلى العديد من الدراسات التي ترتبط بموضوع البحث، وتم ترتيبها من الأقدم إلى لأحدث، وهي على النحو التالي:

أجرى الصعيري (2014) دراسة هدفت إلى تحديد المتطلبات التنظيمية والفنية والبشرية لقيادة مجتمعات التعلم في مدارس التعليم العام بمحافظة بيشة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها أن إجمالي متوسطات جميع محاور الاستبانة كانت بدرجة متوسطة، وقد أوصت الدراسة بضرورة التوعية بمفهوم مجتمع التعلم وأنشطته ومتطلباته.

وأجرى محمدين، والموسى (2017) دراسة هدفت إلى التعرف على متطلبات تطبيق مجتمعات التعلم المهنية بالمعاهد الأزهرية من وجهة نظر المعلمين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وطبقت استبانة على عينة من معلمي المرحلة الابتدائية الأزهرية بلغ عددها (702) من المعلمين والمعلمات، منهم (411) معلماً ينتمون للمعاهد العادية، و(192) معلمة ينتمون للمعاهد النموذجية، و(15) معلمة ينتمون للمعاهد الخاصة، وتوصلت الدراسة إلى أن متطلبات التطبيق تندرج تحت محاور ستة تمثلت في: صياغة الرؤية، وجود قيادة داعمة، التعلم الجماعي المقصود، الظروف الداعمة، الممارسات الشخصية المتبادلة، التركيز على التعلم.

وهدف دراسة إبراهيم (2018) إلى وضع تصور مقترح لعدد من المثل التي يمكن من خلالها التغلب على معوقات إقامة مجتمعات التعلم المهنية بمدارس التعليم الثانوي الصناعي في مصر، وفي سبيل ذلك تم التعرف على الإطار المفاهيمي لمجتمعات التعلم المهنية، ومن ثم التعرف على أهم معوقات إقامة مجتمعات التعلم المهنية بمدارس التعليم الثانوي الصناعي، وقد استخدم البحث في دراسته المنهج الوصفي لكونه المنهج الأكثر ملامسة لموضوع البحث، وتوصل البحث إلى وجود العديد من المعوقات التي تحول دون إقامة مجتمعات التعلم المهنية، وانتهى البحث بتقديم عدد من الآليات أو السبل التي تمثل تصورات مقترحة يتم من خلالها محاولة التغلب على هذه المعوقات.

وهدف دراسة الداود والجارودي (2019) إلى التعرف على درجة توافر عناصر التعلم المهني في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج كمدخل للتحسين المستمر، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وطالت أداة الدراسة مقياس هلال (2014)، وقد توصلت الدراسة إلى أن أفراد عينة الدراسة متفقون بدرجة كبيرة على توافر عناصر مجتمعات التعلم المهنية في المدارس بمحافظة الخرج بمتوسط حسابي (483)، وأوصت الدراسة بعدد من التوصيات لرفع كفاءة التعلم كتدريب قائدات المدارس على أنماط القيادة المعاصرة، مثل القيادة التشاركية، التي تعتمد على

مشاركة العاملين والمعنيين في قيادة المدرسة وصنع القرار فيها. وأن تتبنى المدرسة التنمية المهنية لأفرادها، وتعتبرها وظيفتها ولا تعتمد في ذلك فقط على الجهات الخارجية.

وسعت دراسة آل سفران وطوهرى (2020) إلى تقويم مجتمعات التعلم المهنية في مدارس تطوير منطقة جازان من وجهة نظر المعلمين والمشرفين وقادة المدارس، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وكانت عينة الدراسة مكونة من (42) من قادة المدارس و(276) معلماً و (14) مشرفاً وتوصلت الدراسة إلى أن تقويم مجتمعات التعلم المهنية في مدارس تطوير منطقة جازان من وجهة نظر المعلمين والمشرفين جاء بشكل كبير، وقد أوصت الدراسة بضرورة استمرار العمل في مجتمعات التعلم المهنية في إدارة تعليم جازان بشكل خاص، وعلى مستوى المملكة العربية السعودية بشكل عام؛ لأن تقويمها كان متميزاً.

وسعت دراسة السناني (2020) إلى معرفة دور مجتمعات التعلم المهنية في تنمية مهارات التخطيط لدى معلمات التربية الإسلامية بالمدينة المنورة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة، وتكونت العينة من (15) معلمة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها أن الدرجة الكلية لدور مجتمعات التعلم المهنية في تنمية مهارة التخطيط عالية، وقد أوصت بتعميم مجتمعات التعلم المهنية على جميع مدارس المملكة العربية السعودية.

وهدف دراسة العريفي (2020) إلى التعرف على واقع توظيف مهارات التعلم الذاتي في ضوء متطلبات مجتمع التعلم المهني لطلبة الدراسات العليا من وجهة نظرهم، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة والمقابلة، وتكونت عينة الدراسة من (337) من طلبة الماجستير والدكتوراه بكليات التربية، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك صعوبات تواجه متطلبات المجتمع المهني، كما أوصت الدراسة بتأكيد دور أعضاء هيئة التدريس في تعزيز الروابط بين طلبة الدراسات العليا في التشارك والخبرات والمعارف الأكاديمية والمهنية، مما يزيد من فرص نجاح العمل الجماعي والتعاوني كأساس لمجتمع التعلم المهني.

واستكشفت دراسة زانج ووانج Zhang & Wang (2020) آثار مجتمعات التعلم المهنية (PLCs) على الكفاءة الذاتية للمعلمين والرضا الوظيفي في شنغهاي بالصين، وشارك تسعمائة واثان وثمانون معلماً في استطلاع. وأظهرت النتائج أن PLCs في شنغهاي بالصين تركز على المعلم والمنظمة. وهناك سمتان تركزان على المعلم في مجموعات التعلم الشخصي هما 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، بينما أظهرت الكفاءة الذاتية للمعلمين بشكل سلبي. وناقشت الآثار العملية للنتائج والاقتراحات للبحث في المستقبل.

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 معلماً 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 أيضاً بمثابة إرشادات لقادة المدارس حول كيفية بناء ثقافة مجتمعات التعلم المهنية التي يمكن أن تؤدي إلى تغييرات في الكفاءة الذاتية للمعلمين.

وسعت دراسة الرويلي (2021) إلى التعرف على معوقات تطبيق مجتمعات التعلم المهنية بجامعة الحدود الشمالية كما يراها أعضاء هيئة التدريس، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وكانت أداة الدراسة الاستبانة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (210) من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الحدود الشمالية، وتوصلت الدراسة إلى أن معوقات تطبيق مجتمعات التعلم بجامعة الحدود الشمالية كما يراها أعضاء هيئة التدريس جاءت كبيرة، وقد أوصت الدراسة باحتساب المشاركة في مجتمعات التعلم ضمن العبء الوظيفي لعضو هيئة التدريس.

وهدفت دراسة العتيبي والنفيسة (2021) إلى التعرف على معوقات أداء مجتمعات التعلم المهنية من وجهة نظر معلمي العلوم في محافظة عفيف في المملكة العربية السعودية، وللإجابة عن أسئلة البحث استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال تطوير استبانة مكونة من محورين رئيسيين هما معوقات الأداء المرتبطة بالجوانب الشخصية للمعلم ومعوقات الأداء المرتبطة بالبيئة المدرسية، وتكونت عينة البحث من 95 معلماً من معلمي العلوم بالمدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية يمثلون (98.53) من مجتمع البحث، وبينت النتائج عدداً من معوقات الأداء من وجهة نظر معلمي العلوم، ومن أبرز معوقات الأداء المرتبطة بالجوانب الشخصية للمعلم كثرة الأعباء التدريسية والإدارية التي تقلل من فرص العمل المشترك بين المعلمين وقلة تركيز برامج التطوير المهني على مفهوم مجتمعات التعلم المهنية. أما المعوقات المرتبطة بالبيئة المدرسية فمن أبرزها افتقار المدرسة إلى وجود بيئة تعليمية داعمة لمجتمع تعلم مهني، وكذلك كثافة الطلاب في الفصول الدراسية التي تقلل من فرص تأمل المعلم للممارسات التدريسية، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المرحلة التدريسية ابتدائي متوسط ثانوي (0.05)، وفي ضوء نتائج البحث يوصي الباحثان بأهمية دعم البيئة التعليمية التفاعلية داخل المدارس التي تحقق مجتمع التعلم المهني، وكذلك دعم تبادل اللقاءات التعاونية داخل المدارس بين معلمي العلوم بإدارة تعليم عفيف.

وسعت دراسة الغافري وآخرين (2021) إلى معرفة مدى توظيف المشرفين التربويين لأبعاد مجتمعات التعلم المهنية بسلطنة عمان، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي من خلال توظيف أسلوبين لجمع البيانات هما تحليل المحتوى، والمقابلات الجماعية؛ بهدف الحصول على نتائج أكثر عمقاً، وتم الكشف عن مؤشرات

توافر الأبعاد الأربعة لمجتمعات التعلم المهنية التي حددتها الدراسة، وهي: الرؤية المشتركة، والتركيز على التعلم، وثقافة التآزر، والتركيز على النتائج من خلال تصميم بطاقة لتحليل محتوى تضمنت تحليل 20 خطة سنوية تم اختيارها بطريقة عشوائية للمشرفين التربويين، كما تم إجراء مقابلات جماعية لعدد 23 من المشرفين التربويين الذين شاركوا في تنفيذ مجتمعات التعلم المهنية وقد كشفت نتائج الدراسة عن مؤشرات منخفضة لممارسات المشرفين التربويين المتعلقة بالرؤية المشتركة، كما حصلت الأبعاد المتعلقة بالتركيز على التعلم وثقافة التآزر والتركيز على النتائج على مؤشرات متوسطة. وبناء على هذه النتائج قدمت الدراسة عدداً من التوصيات التي تتوقع أن تسهم في تطوير ممارسات المشرفين التربويين، كالحاجة إلى تبني إستراتيجية واضحة لتطوير ممارسات المشرفين التربويين في ضوء أبعاد مجتمعات التعلم المهنية، وإصدار دليل إرشادي لتطبيق مجتمعات التعلم المهنية.

تعقيب على الدراسات السابقة:

- من حيث الهدف: اتفق البحث الحالي من حيث الهدف مع دراسة الصعيري (2014) ودراسة محمد بن والموسى (2017)، أما بقية الدراسات فقد اختلفت مع البحث الحالي من حيث الهدف.
- من حيث المنهج: اتفق البحث الحالي من حيث المنهج مع دراسة الرويلي (2021) ودراسة نورة العريفي (2020) ودراسة آل سفران والطوهرى (2020)، أما بقية الدراسات فقد اختلفت مع البحث الحالي من حيث المنهج.
- من حيث الأداة: اتفق البحث الحالي من حيث الأداة مع جميع الدراسات السابقة ماعدا دراسة الغافري (2012) التي استخدمت أداة تحليل المحتوى وأداة المقابلة، وكذلك دراسة نورة العريفي (2020) التي استخدمت بالإضافة للاستبانة أداة المقابلة، وكذلك دراسة منال الداوود وماجدة الجارودي (2019) التي استخدمت مقياس هلل (2014).
- استفادت الباحثات 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 البحث وإجراءاته:

منهج البحث:

اتباع البحث الحالي المنهج الوصفي المسحي، وتم بناء أدواته والتعرف على مدى توافر متطلبات قيادة مجتمعات التعلم المهنية من وجهة نظر مديرات المدارس الابتدائية بمدينة بريدة، والكشف عن الفروق بين متوسطات استجابات مديرات المدارس الابتدائية بمدينة بريدة فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة.

مجتمع البحث وعينته:

يتكون مجتمع البحث من (182) مديرة مؤسسة تعليمية ابتدائية للبنات، وهو مجموع مديرات المدارس الابتدائية بمدينة بريدة، وتم استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة والبالغة (123) مديرة، ويوضح الجدول التالي توزيع العينة حسب المتغيرات الديموغرافية.

جدول (2)

توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الديموغرافية

المتغير	العدد	النسبة المئوية
سنوات الخدمة في مجال الإدارة المدرسية	13	10.1
أقل من 5 سنوات	79	64.3
من 5-10 سنوات	31	25.6
من 10 سنوات فأكثر	13	10.1
الدورات التدريبية في مجال الإدارة المدرسة	37	30.2
أقل من دورتين	73	59.7
من 2-5 دورات		
أكثر من 5 دورات		

أداة البحث:

تعد الاستبانة كما أوضح بوعلام (2004)، أفضل أداة للحصول على المعلومات والبيانات من عينة البحث، وقد اعتمدته الباحثات في دراستهن هذه من أجل الوصول لأكبر عدد من العينة في أسرع وقت، ولجمع أكبر قدر من المعلومات منها فيما يخص متطلبات قيادة مجتمع التعلم تنظيمياً وفتياً وبشراً.

واشتملت أداة البحث على استبانة تكونت في صورتها المبدئية من (31) عبارة موزعة على ثلاثة محاور كالتالي: المحور الأول: المتطلبات التنظيمية ويضم (13) عبارة، والمحور الثاني: المتطلبات الفنية ويضم (10) عبارات، والمحور الثالث: المتطلبات البشرية ويضم (8) عبارات. ولكل عبارة خمسة مستويات للإجابة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي كالتالي: عالية جداً (5 درجات)، عالية (4 درجات)، متوسطة (3 درجات)، ضعيفة (درجتان)، ضعيفة جداً (درجة واحدة).

صدق الاستبانة (Questionnaire Validity):

تم التأكد من صدق الاستبانة من خلال ما يلي:

1- الصدق الظاهري (Face Validity):

تم عرض الصورة الأولى من الاستبانة على مجموعة من المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص، وذلك بهدف إبداء الرأي حول مدى وضوح الصياغة اللغوية والدقة العلمية لفقرات الاستبانة، ومدى انتماء كل منها للبعد الذي تمثله، وتعديل أو إضافة أو حذف ما يرونه مناسباً، وتم التعديل في ضوء آراء المحكمين، حيث تم تعديل الصياغة اللغوية لبعض العبارات.

2- صدق البناء/ الإتساق الداخلي (Internal Consistency Validity):

تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي من خلال حساب درجة ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه، باستخدام معامل ارتباط بيرسون من خلال الرزمة الإحصائية (SPSS) بعد تطبيقها على عينة استطلاعية بلغت (35) مديرة مدرسة غير العينة الأساسية، ورصدت النتائج في الجدولين التاليين:

جدول (3)

معاملات الارتباط بين كل عبارة والمحور الذي تنتمي إليه

المتطلبات البشرية		المتطلبات الفنية		المتطلبات التنظيمية	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
0.728**	24	0.679**	14	0.397**	1
0.623**	25	0.830**	15	0.620**	2
0.811**	26	0.805**	16	0.678**	3
0.858**	27	0.812**	17	0.752**	4
0.750**	28	0.810**	18	0.687**	5
0.832**	29	0.882**	19	0.803**	6
0.870**	30	0.933**	20	0.694**	7
0.803**	31	0.817**	21	0.686**	8
		0.788**	22	0.699**	9
		0.875**	23	0.586**	10
				0.788**	11
				0.746**	12
				0.839**	13

*دال إحصائياً عند المستوى الاحتمالي 0.05 **دال إحصائياً عند المستوى الاحتمالي 0.01

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات ارتباط العبارات بالمحاور التي تمثلها مرتفعة وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) وترواحت معاملات الارتباط ما بين (0.397-0.933)، مما يؤكد على صدق البناء ومن ثم صدق الاتساق الداخلي.

ثبات أداة البحث:

تم حساب معاملات ثبات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ كما في جدول (3)، بعد تطبيقها على العينة الاستطلاعية.

جدول (4)

معاملات ثبات محاور الاستبانة

المقياس	عدد العبارات	معامل الثبات
المتطلبات التنظيمية	13	0.91
المتطلبات الفنية	10	0.95
المتطلبات البشرية	8	0.91

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات ثبات محاور الاستبانة مرتفعة وترواحت ما بين (0.81-0.95)، ومن ثم يمكن تعميم الاستبانة على عينة البحث الأساسية والوثوق في النتائج التي يمكن الوصول إليها.

معيار الحكم على قيم المتوسطات:

تم الاعتماد على المحك التالي عند الحكم على قيم المتوسطات الحسابية في جداول النتائج:

- إذا كان المتوسط (من 1-1.80) يكون الحكم بدرجة ضعيفة جدًا.
- إذا كان المتوسط (أكبر من 1.80-2.60) يكون الحكم بدرجة ضعيفة.
- إذا كان المتوسط (أكبر من 2.60-3.40) يكون الحكم بدرجة متوسطة.
- إذا كان المتوسط (أكبر من 3.40-4.20) يكون الحكم بدرجة عالية.
- إذا كان المتوسط (أكبر من 4.20-5.00) يكون الحكم بدرجة عالية جدًا.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم الاستعانة بالبرنامج الإحصائي SPSS الإصدار (23) لتحليل بيانات الدراسة، واستخدمت مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تتناسب وطبيعة البيانات وهذه الأساليب هي التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الارتباط البسيط، ومعامل ألفا كرونباخ، وتحليل التباين الأحادي.

نتائج البحث ومناقشتها:

يتناول هذا الجزء عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها بعد تطبيق أداة البحث والتحليل الإحصائي للبيانات، مع مناقشة هذه النتائج وتفسيرها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث.

النتائج الخاصة بالسؤال الأول:

الذي ينص على: "ما درجة توافر المتطلبات التنظيمية لقيادة مجتمعات التعلم المهنية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة بريدة من وجهة نظرهن؟"

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول المحور الأول للاستبانة، وترتيبها تنازلياً في ضوء قيم متوسطاتها، ويوضحها الجدول التالي:

جدول (5)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول المتطلبات التنظيمية لقيادة مجتمع التعلم المهنية

م	العبارة	الاستجابة					متوسط حسابي	انحراف معياري	الترتيب	درجة توافرها
		ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جداً				
1	توافر هيكل تنظيمي يوضح تسلسل السلطة (سؤوليات مجتمع التعلم).	0	0	24	41	58	4.27	.77	1	عالية جداً
		%		19.40%	33.30%	47.30%				
2	توافر الوصف الوظيفي لجميع أعضاء مجتمع التعلم .	5	9	31	45	34	3.77	1.05	3	عالية
		%	7.00%	24.80%	36.40%	27.90%				
3	إعلان ميثاق أخلاقيات المهنة والعمل به.	5	10	47	36	26	3.55	1.03	10	عالية
		%	7.80%	38.00%	29.50%	20.90%				
4	إعداد خطة إستراتيجية تحقق رؤية مجتمع التعلم.	0	18	38	41	26	3.60	.97	8	عالية
		%	14.70%	31.00%	33.30%	20.90%				
5	وجود رؤية معتمدة ومعلنة لمجتمع التعلم.	0	17	23	38	45	3.89	1.05	2	عالية
		%	14.00%	18.60%	31.00%	36.40%				
6	القدرة على إدارة الوقت بترتيب الأولويات لإنجاز الأعمال.	14	9	27	40	33	3.56	1.27	9	عالية
		%	11.60%	7.00%	21.70%	27.10%				
7	تشكيل مجلس لمجتمع التعلم من (الإدارة والمعلمين وأولياء الأمور ورجال من المجتمع والطلبة والخريجين).	13	16	36	40	17	3.25	1.18	13	متوسطة
		%	10.90%	13.20%	29.50%	32.60%	14.00%			
8	تنظيم الممارسات المهنية المشتركة بين أعضاء مجتمع التعلم.	4.8	8.6	35.3	44.8	29.5	3.69	1.03	5	عالية
		%	7.00%	28.70%	36.40%	24.00%				
9	استشعار التحديات التنظيمية التي تواجه تحويل المدرسة لمجتمع تعلم لمعالجتها.	5	9	39	49	22	3.60	.98	7	عالية
		%	7.00%	31.80%	39.50%	17.80%				
10	وجود قاعدة بيانات لمجتمع التعلم.	0	51	51	45	23	3.69	.81	4	عالية

				18.60%	36.40%	41.10%	41.10%		%		
11	عالية	6	1.06	3.65	25	53	31	31	9	عدد	تعزير الولاء التنظيمي لأعضاء مجتمع التعلم
										%	ليسه في رفع الروح المعنوية.
12	عالية	11	.97	3.51	17	46	52	52	9	عدد	تمكين أعضاء مجتمع التعلم للقيام بالأدوار القيادية.
										%	
13	متوسطة	12	1.10	3.31	16	38	51	51	13	عدد	دعم قيم التغيير التي تقود تطوير مجتمع التعلم.
										%	
المتوسط العام = 3.65											

أوضحت النتائج الواردة بجدول (5) أن هذه الفئة من المتطلبات تضم 13 مطلباً فرعياً، تختلف من حيث وجودها بدرجات متفاوتة، وأن هذه الفئة من المتطلبات قد جاءت في المرتبة الأولى وفقاً لأهميتها في الترتيب العام لفئات المتطلبات الثلاثة المدروسة بمتوسط عام قدره 3.65. وأن أكثر المتطلبات التنظيمية ذكراً من قبل المبحوثات هو مطلب "توافر هيكل تنظيمي يوضح تسلسل السلطة (مسؤوليات مجتمع التعلم)" وذلك بمتوسط حسابي قدره 4.27، يليه في الترتيب الثاني مطلب "وجود رؤية معتمدة ومعلنة لمجتمع التعلم" بمتوسط حسابي قدره 3.89، ثم في الترتيب الثالث مطلب "توافر الوصف الوظيفي لجميع أعضاء مجتمع التعلم" بمتوسط حسابي 3.77.

كما جاءت المتطلبات من الترتيب الرابع إلى الترتيب الثالث عشر مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي كالتالي: وجود قاعدة بيانات لمجتمع التعلم، تنظيم الممارسات المهنية المشتركة بين أعضاء مجتمع التعلم، تعزير الولاء التنظيمي لأعضاء مجتمع التعلم ليسهم في رفع الروح المعنوية استشعار التحديات التنظيمية التي تواجه تحويل المدرسة لمجتمع تعلم لمعالجتها، إعداد خطة إستراتيجية تحقق رؤية مجتمع التعلم، القدرة على إدارة الوقت بترتيب الأولويات لإنجاز الأعمال، إعلان ميثاق أخلاقيات المهنة والعمل به، وتمكين أعضاء مجتمع التعلم للقيام بالأدوار القيادية، دعم قيم التغيير التي تقود تطوير مجتمع التعلم، تشكيل مجلس لمجتمع التعلم من (الإدارة والمعلمين وأولياء الأمور ورجال من المجتمع والطلبة والخريجين)، وذلك بمتوسطات حسابية بلغت: 3.69، 3.69، 3.65، 3.60، 3.60، 3.56، 3.55، 3.51، 3.3178، 3.25 على الترتيب.

من خلال ما سبق يتضح أن المتطلبات التنظيمية لقيادة مجتمع التعلم لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة بريدة مرتفعة، وهو ما يؤكد أنها لا تعاني من مشاكل تنظيمية، إذ إنه يرى توافر هيكل تنظيمي يوضح تسلسل السلطة ويحدد مسؤوليات مجتمع التعلم لدى أعلين، ووجود وصفي وظيفي دقيق لجميع أعضاء مجتمع التعلم المهنية وكذلك لميثاق أخلاقيات المهنة، وهذا مرده لتركيز المملكة على وضع القواعد التنظيمية لميدان التعليم ككل ووضع نصوص ودلائل منظمة للمسؤوليات والأدوار، وذلك وفق منحى تراكمي بدأ من منتصف القرن الماضي، لوضع قواعد ومراكز للعمل في مجتمع التعلم بداية من سياسة التعليم (المملكة العربية السعودية، 1970). وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة آل سفران وطوهرى (2020)، ودراسة الداود والجارودي (2019) التي توصلت إلى

أن متطلبات مجتمعات التعلم المهنية في المدارس جاءت بدرجة كبيرة، وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الصعيري (2014) التي توصلت إلى أن متطلبات مجتمعات التعلم المهنية في المدارس متوسطة.

النتائج الخاصة بالسؤال الثاني:

الذي ينص على: "ما درجة توافر المتطلبات الفنية لقيادة مجتمعات التعلم المهنية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة بريدة من وجهة نظرهن؟"

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول المحور الثاني للاستبانة، وترتيبها تنازلياً في ضوء قيم متوسطاتها، ويوضحها الجدول التالي:

جدول (6)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول المتطلبات الفنية لقيادة مجتمع التعلم المهنية

م	العبارات	الاستجابة				متوسط حسابي	انحراف معياري	الترتيب	درجة توافرها
		ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسطة	عالية جداً				
14	إطلاع المعلمين والطلاب وأولياء الأمور على نتائج التقويم في أوقات مختلفة وبوسائل مختلفة للاستفادة منها.	عدد 9	0	43	37	34	1.08	2	عالية
		% 7.00%	% 34.90%	% 30.20%	% 27.90%				
15	تعزيز علاقات الزمالة المهنية لدعم فرص التعلم المستمر.	عدد 9	5	39	50	21	1.04	6	عالية
		% 7.00%	% 3.90%	% 31.80%	% 40.30%	% 17.10%			
16	تسهيل وصول أعضاء مجتمع التعلم لمصادر المعلومات.	عدد 9	5	43	41	26	1.08	5	عالية
		% 7.00%	% 3.90%	% 34.90%	% 33.30%	% 20.90%			
17	تعزيز مفهوم التعلم المستمر لجميع أعضاء مجتمع التعلم.	عدد 4	0	42	34	43	.98	1	عالية
		% 3.10%	% 34.10%	% 27.90%	% 34.90%				
18	استخدام المعلومات لتوجيه قرارات التعلم.	عدد 9	0	42	43	30	1.05	3	عالية
		% 7.00%	% 34.10%	% 34.90%	% 24.00%				
19	تشجيع أعضاء مجتمع التعلم على تبادل التغذية الراجعة حول تطبيق مهاراتهم المهنية.	عدد 4	0	51	48	21	.86	4	عالية
		% 3.10%	% 41.10%	% 38.80%	% 17.10%				
20	التدرج في تنفيذ خطط التغيير التحسينية والتطويرية بمجتمع التعلم.	عدد 4	5	59	34	21	.92	8	عالية
		% 3.10%	% 3.90%	% 48.10%	% 27.90%	% 17.10%			
21	توافر شبكة اتصال يمكن من خلالها تبادل المعلومات.	عدد 9	4	52	33	26	1.07	7	عالية
		% 7.00%	% 3.10%	% 41.90%	% 27.10%	% 20.90%			
22	بناء التطبيقات التربوية على أساس نتائج الدراسات العملية.	عدد 8	0	60	34	21	.98	9	عالية
		% 6.20%	% 48.80%	% 27.90%	% 17.10%				
23	توظيف نتائج التعلم السابقة لبناء خبرات جديدة من خلال التفكير التأملي.	عدد 9	10	50	31	25	1.10	10	عالية
		% 7.00%	% 7.80%	% 40.30%	% 24.80%	% 20.20%			

المتوسط العام = 3.61

أوضحت النتائج الواردة بجدول (6) أن هذه الفئة من المتطلبات تضم 10 متطلبات فرعية، تختلف من حيث وجودها بدرجات متفاوتة، وأن هذه الفئة من المتطلبات قد جاءت في المرتبة الثالثة وفقاً لأهميتها في الترتيب العام لفئات المتطلبات الثلاثة المدروسة بمتوسط عام قدره 3.61. كما توضح نتائج الجدول أن أكثر المتطلبات الفنية ذكراً من قبل المبحوثات هو متطلب "تعزيز مفهوم التعلم المستمر لجميع أعضاء مجتمع التعلم" بمتوسط حسابي 3.91، يليه متطلب "إطلاع المعلمين والطلاب وأولياء الأمور على نتائج التقويم في أوقات مختلفة وبوسائل مختلفة للاستفادة منها" بمتوسط حسابي 3.72، وجاء في الترتيب الثالث متطلب "استخدام المعلومات لتوجيه قرارات التعلم" بمتوسط حسابي 3.68.

وجاءت المتطلبات من الترتيب الرابع إلى الترتيب العاشر مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي كالتالي: تشجيع مجتمع التعلم على تبادل التغذية الراجعة حول تطبيق مهاراتهم المهنية، تسهيل وصول أعضاء مجتمع التعلم لمصادر المعلومات، تعزيز علاقات الزمالة المهنية لدعم فرص التعلم المستمر، توافر شبكة اتصال يمكن من خلالها تبادل المعلومات، التدرج في تنفيذ خطط التغيير التحسينية والتطويرية بمجتمع التعلم، بناء التطبيقات التربوية على أساس نتائج الدراسات العلمية، توظيف نتائج التعلم السابقة لبناء خبرات جديدة من خلال التفكير التأملي، وذلك بمتوسطات حسابية: 3.66، 3.57، 3.56، 3.51، 3.51، 3.49، 3.43 على الترتيب.

ومن خلال ما سبق يتضح أن المتطلبات الفنية لقيادة مجتمع التعلم لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة بريدة مرتفعة، وقد يعزى ذلك لتركيز المملكة على وضع القواعد الفنية لميدان التعليم ككل ووضع نصوص ودلائل منظمة للمسؤوليات والأدوار، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة كل من: آل سفران وطوهرى (2020)، الداوود والجارودي (2019) التي توصلت إلى أن درجة توافر متطلبات مجتمعات التعلم المهنية في المدارس كبيرة، وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الصعيري (2014) التي توصلت إلى أن متطلبات مجتمعات التعلم المهنية في المدارس متوسطة.

النتائج الخاصة بالسؤال الثالث:

الذي ينص على: "ما درجة توافر المتطلبات البشرية لقيادة مجتمعات التعلم المهنية لدى مديرات المدارس الابتدائية بمدينة بريدة من وجهة نظرهن؟"

تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة البحث حول المحور الثالث للاستبانة، وترتيبها تنازلياً في ضوء قيم متوسطاتها، ويوضحها الجدول التالي:

جدول (7)

التكرارات والنسب المئوية المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول المتطلبات البشرية لقيادة مجتمع التعلم المهنية

م	العبارات	الاستجابة					متوسط حسابي	انحراف معياري	الترتيب	درجة توافرها
		ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسطة	عالية	عالية جداً				
1	تضم قادة مجتمع التعلم قدرات واستعدادات من يعملون معهم.	9	5	38	42	30	3.64	1.10	4	عالية
		7.00%	3.90%	31.00%	34.10%	24.00%				
2	القدرة على التنبؤ بالمشكلات المستقبلية.	5	0	53	35	30	3.68	.96	2	عالية
		3.90%		43.40%	28.70%	24.00%				
3	إقرار المديرين بضرورة اندماجهم في مجتمعات التعلم والمشاركة في التعليم المستمر.	0	5	54	39	25	3.68	.83	3	عالية
			3.90%	44.20%	31.80%	20.20%				
4	الاهتمام بالتأهيل والتكوين المهني لدى أعضاء مجتمع التعلم.	5	5	46	52	16	3.56	.90	6	عالية
		3.90%	3.90%	37.20%	41.90%	13.20%				
5	تنمية مهارات العمل الفرقي لأعضاء مجتمع التعلم.	5	5	42	51	21	3.63	.94	5	عالية
		3.90%	3.90%	34.10%	41.10%	17.10%				
6	تعزيز مبدأ الشراكة في قيادة مجتمع التعلم.	5	5	51	47	16	3.52	.91	8	عالية
		3.90%	3.90%	41.10%	38.00%	13.20%				
7	تنظيم فريق لإعداد ومتابعة الخطط الإستراتيجية.	0	54	54	43	16	3.53	.82	7	عالية
			44.20%	44.20%	34.90%	13.20%				
8	تعزيز المهارات القيادية لدى أعضاء مجتمع العمل.	0	52	52	42	25	3.70	.83	1	عالية
			41.90%	41.90%	34.10%	20.20%				

المتوسط العام = 3.62 درجة

أوضحت النتائج الواردة بجدول (7) أن هذه الفئة من المتطلبات تضم 8 متطلبات فرعية، تختلف من حيث وجودها بدرجات متفاوتة، وأن هذه الفئة من المتطلبات قد جاءت في المرتبة الثانية وفقاً لأهميتها في الترتيب العام لفئات المتطلبات الثلاثة المدروسة بمتوسط عام قدره 3.62. كما توضح نتائج الجدول أن أكثر المتطلبات البشرية ذكراً من قبل المبحوثات هو متطلب "تعزيز المهارات القيادية لدى أعضاء مجتمع العمل" بمتوسط حسابي 3.705، يليه متطلب "القدرة على التنبؤ بالمشكلات المستقبلية" بمتوسط حسابي 3.689، ثم في الترتيب الثالث متطلب "إقرار المديرين بضرورة اندماجهم في مجتمعات التعلم والمشاركة في التعليم المستمر" بمتوسط حسابي 3.682.

كما أمكن ترتيب المتطلبات من الترتيب الرابع إلى الترتيب الثامن تنازلياً وفق المتوسط الحسابي كالتالي: تفهم قادة مجتمع التعلم قدرات واستعدادات من يعملون معهم، تنمية مهارات العمل الفريقي لأعضاء مجتمع التعلم، الاهتمام بالتأهيل والتكوين المبني لدى أعضاء مجتمع التعلم، تنظيم فريق لإعداد ومتابعة الخطط الإستراتيجية، تعزيز مبدأ الشراكة في قيادة مجتمع التعلم، بمتوسطات حسابية 3.52، 3.53، 3.56، 3.63، 3.64 على الترتيب.

يتضح مما سبق أن درجة توافر المتطلبات البشرية في قيادة مجتمعات التعلم جاءت مرتفعة بالمقارنة مع المتطلبات الأخرى، وذلك بتبوء عبارات تفهم قادة مجتمع التعلم قدرات واستعدادات من يعملون معهم، وبأن لديهم قدرة على التنبؤ بالمشكلات المستقبلية. وقد يعزى ذلك للخبرة، إذ إن أغلبهم تجاوزن 5 سنوات من الخبرة في الميدان، وهو ما يمكنهم من فهم متطلبات المهنة وقدرات فريق العمل واستعداداتهم، وأيضاً القدرة على معرفة نقاط الضعف والقوة والاحتياجات المستقبلية. في حين أن متطلبات تعزيز مبدأ الشراكة في قيادة مجتمع العمل، وتنظيم فريق لإعداد ومتابعة الخطط الإستراتيجية، وتعزيز المهارات القيادية لدى أعضاء مجتمع العمل، جاءت في مراكز متأخر من حيث درجة التوفر وهذا يعني أن هناك حاجة كبيرة لتعزيز الفكر القيادي والعمل وفق فريق متجانس، حيث إنه مازالت تبرز إشكالات مرتبطة بطغيان النظرية التقليدية للإدارة التربوية، وهو نفس ما بينه المحور الأول المرتبط بالمتطلبات التنظيمية، إذ لا بد من اتاحة الفرصة لوضع خطط إستراتيجية تشاركية بين فريق القيادة التربوية يشارك فيها كل الفاعلين والمتدخلين في الشأن التعليمي وطنياً ومحلياً، مع مراعاة الخصوصيات المدينة ومتطلباتها، وكذلك مراعاة مهارات العاملين في مجتمع التعلم. وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة كل من: آل سفران وطوهرى (2020)، الداوود والجارودي (2019) التي توصلت إلى أن درجة توافر متطلبات مجتمعات التعلم المهنية في المدارس كبيرة، وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الصعيري (2014) التي توصلت إلى أن درجة توافر متطلبات مجتمعات التعلم المهنية في المدارس متوسطة.

النتائج الخاصة بالسؤال الرابع:

الذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث حول درجة توافر متطلبات قيادة مجتمعات التعلم المهنية تعزى لمتغيري (سنوات الخدمة في مجال الإدارة المدرسية، عدد الدورات التدريبية في مجال الإدارة المدرسية)؟"

للكشف عن الفروق الإحصائية تم حساب تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA)، ورصدت النتائج في

الجدول التالية:

أ- الفروق حسب متغير سنوات الخدمة في مجال الإدارة المدرسية:

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر متطلبات قيادة مجتمعات التعلم

المهنية وفقاً لمتغير سنوات الخدمة في مجال الإدارة المدرسية

المحور	سنوات الخدمة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المتطلبات التنظيمية	أقل من 5 سنوات	13	3.79	0.61
	5- أقل من 10 سنوات	79	3.61	0.73
	10 سنوات فأكثر	31	3.67	0.66
	مجموع	123	3.64	0.7
المتطلبات الفنية	أقل من 5 سنوات	13	3.80	0.61
	5- أقل من 10 سنوات	79	3.73	0.73
	10 سنوات فأكثر	31	3.16	1.01
	مجموع	123	3.57	0.84
المتطلبات البشرية	أقل من 5 سنوات	13	3.71	0.53
	5- أقل من 10 سنوات	79	3.66	0.75
	10 سنوات فأكثر	31	3.43	0.67
	مجموع	123	3.60	0.71
المتطلبات ككل	أقل من 5 سنوات	13	3.77	0.58
	5- أقل من 10 سنوات	79	3.67	0.7
	10 سنوات فأكثر	31	3.42	0.74
	مجموع	123	3.61	0.71

يتضح من الجدول السابق وجود اختلافات ظاهرية في المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول متطلبات قيادة مجتمعات التعلم المهنية وفقاً لمتغير سنوات الخدمة في مجال الإدارة المدرسية، وللكشف عن مدى وجود فروق إحصائية تم إجراء تحليل التباين أحادي الاتجاه، ويوضحها الجدول التالي:

جدول (9)

نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للمقارنة بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول متطلبات قيادة مجتمعات التعلم المهنية وفقاً لمتغير سنوات الخدمة في مجال الإدارة المدرسية

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية df	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
المتطلبات التنظيمية	بين المجموعات	0.39	2	0.2	0.389	0.673
	داخل المجموعات	59.16	120	0.49		
	المجموع	59.55	122			
المتطلبات الفنية	بين المجموعات	8.29	2	4.15	2.339	0.063
	داخل المجموعات	78.49	120	0.65		
	المجموع	86.78	122			

0.234	1.479	0.74	2	1.49	بين المجموعات	المتطلبات البشرية
		0.51	120	60.62	داخل المجموعات	
			122	62.11	المجموع	
0.166	1.826	0.91	2	1.81	بين المجموعات	المتطلبات ككل
		0.5	120	59.49	داخل المجموعات	
			122	61.30	المجموع	

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول متطلبات قيادة مجتمعات التعلم المهنية ككل وجميع المحاور (المتطلبات التنظيمية، المتطلبات الفنية، المتطلبات البشرية) وفقاً لمتغير سنوات الخدمة، حيث تراوحت قيم "ف" المحسوبة ما بين (0.389) و(2.339) ومستوى دلالتها أكبر من (0.05). وقد يعزى ذلك إلى اتفاق أفراد عينة الدراسة مع اختلاف الخبرة حول متطلبات قيادة مجتمعات التعلم المهنية.

ب- الفروق حسب متغير الدورات التدريبية في مجال الإدارة المدرسية:

جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر متطلبات قيادة مجتمعات التعلم المهنية وفقاً

لمتغير الدورات التدريبية

المحور	الدورات التدريبية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المتطلبات التنظيمية	أقل من دورتين	13	3.87	0.65
	من 2-5 درات	37	3.73	0.61
	أكثر من 5 دورات	73	3.57	0.74
	مجموع	123	3.64	0.70
المتطلبات الفنية	أقل من دورتين	13	4.07	0.81
	من 2-5 درات	37	3.77	0.66
	أكثر من 5 دورات	73	3.40	0.88
	مجموع	123	3.57	0.84
المتطلبات البشرية	أقل من دورتين	13	4.04	0.86
	من 2-5 درات	37	3.61	0.67
	أكثر من 5 دورات	73	3.53	0.69
	مجموع	123	3.60	0.71
المتطلبات ككل	أقل من دورتين	13	3.99	0.75
	من 2-5 درات	37	3.70	0.62
	أكثر من 5 دورات	73	3.50	0.72
	مجموع	123	3.61	0.71

يتضح من الجدول السابق وجود اختلافات ظاهرية في المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول متطلبات قيادة مجتمعات التعلم المهنية وفقاً لمتغير الدورات التدريبية في مجال الإدارة المدرسية، وللكشف عن مدى وجود فروق إحصائية تم إجراء تحليل التباين أحادي الاتجاه، ويوضحها الجدول التالي:

جدول (11)

نتائج اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) للمقارنة بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول متطلبات قيادة مجتمعات التعلم المهنية وفقاً لمتغير الدورات التدريبية في مجال الإدارة المدرسية

البُعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية df	متوسط المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
المتطلبات التنظيمية	بين المجموعات	1.33	2	0.67	1.375	0.257
	داخل المجموعات	58.22	120	0.49		
	المجموع	59.55	122			
المتطلبات الفنية	بين المجموعات	6.49	2	3.24	2.846	0.109
	داخل المجموعات	80.30	120	0.67		
	المجموع	86.78	122			
المتطلبات البشرية	بين المجموعات	2.75	2	1.37	2.778	0.066
	داخل المجموعات	59.36	120	0.50		
	المجموع	62.11	122			
المتطلبات ككل	بين المجموعات	3.01	2	1.50	1.096	0.179
	داخل المجموعات	58.29	120	0.49		
	المجموع	61.30	122			

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول متطلبات قيادة مجتمعات التعلم المهنية ككل وجميع المحاور (المتطلبات التنظيمية، المتطلبات الفنية، المتطلبات البشرية) وفقاً لمتغير الدورات التدريبية، حيث تراوحت قيم "ف" المحسوبة ما بين (1.096) و(2.846) ومستوى دلالتها أكبر من (0.05). وقد يعزى ذلك إلى أن أفراد عينة الدراسة مع اختلاف الدورات التدريبية لديهم معلومات ومعارف بدرجة متقاربة حول متطلبات قيادة مجتمعات التعلم المهنية.

توصيات البحث:

في ضوء النتائج التي توصل إليها هذا البحث توصي الباحثات بما يلي:

- ضرورة توعية مديرات المؤسسات التعليمية بأدوارهم الجديدة وفق مبادئ الإدارة التربوية الحديثة، التي تتجاوز التسيير الإداري الجاف للمؤسسة، إلى قيادة مجتمع التعلم وخلق الفرص والآليات للتعلم الجيد وفق مقاربة تشاركية.
- وضع أطر تنظيمية حديثة تولى الاهتمام للإبداع والمبادرات الفردية وتبتعد عن مركزية القرار التربوي، وذلك باعتماد أسلوب مرن فيما يتعلق بالقرارات التنظيمية، ويمكن أعضاء مجتمع التعلم من القيام بأدوار مهمة في مجال تنظيم العمل بالمؤسسة التعليمية.
- توفير الدعم المالي لخلق مؤسسات تعليمية ذكية، تتوافر بها شبكات الإنترنت المرتفعة القدرة على تنزيل التطبيقات واستغلال النتائج على أرض الواقع، وتوظيفها لبناء خبرات جديدة عبر دورات تدريبية ولقاءات للتغذية الراجعة مع استثمار الوسائل المعلوماتية في ذلك.

- ضرورة اندماج كل المتدخلين في مجتمعات التعلم وقادتها، سواء مشرفين تربويين أو مديرين أو معلمين أو طلاب وأولياء أمورهم وذلك بفتح قنوات التواصل ووضع ميثاق العمل الذي يحدد الأهداف والإستراتيجيات، فوجود المتطلبات التنظيمية والفنية والبشرية ليس كافياً لخلق مؤسسات ناجحة، إذ لم تتظافر الجهود وتكون هناك إرادة مجتمعية واعية بالدور المنوط بها.

البحوث المقترحة:

- في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث يمكن إجراء الدراسات التالية:
- إجراء دراسة عن متطلبات قيادة مجتمع التعلم المهنية في المرحلة المتوسطة والثانوية بمدينة بريدة، وذلك لوضع تصور نظري لكافة المراحل التعليمية، وتوفير بيانات دقيقة وميدانية في المجال.
 - إجراء دراسات عن معوقات تطبيق متطلبات مجتمع التعلم المهني في مدارس التعليم العام. إذ إن توافرها لا يعني تطبيقها، وبالتالي لابد من دراسات أكاديمية للوقوف عند المعوقات والمشاكل التي تحول دون تطبيق متطلبات مجتمع التعلم.
 - إجراء دراسات أكاديمية عن العلاقة بين تحقيق متطلبات مجتمع التعلم المهني وتطوير الأداء الإداري، وعلاقة ذلك بتحقيق الأهداف والنجاح الدراسي لدى الطلاب.

قائمة المراجع

- إبراهيم، محمد. (2018) معوقات إقامة مجتمعات التعلم المهنية بمدارس التعليم الثانوي الصناعي في مصر وسبل التغلب عليها، *مجلة تطوير الأداء الجامعي*، 6(1)، 71-81.
- آل سفران، محمد، وطوهرى، علي. (2020) تقويم مجتمعات التعلم المهنية في مدارس تطوير بمنطقة جازان من وجهة نظر قادة المدارس والمشرفين والمعلمين، *مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية*، 6(37-80).
- البرنامج الوطني لتطوير المدارس. (2014). *مشروع الملك عبد الله لتطوير التعليم العام*. الرياض: شركة تطوير للخدمات التعليمية.
- حسين محمد أحمد (2012). مجتمعات التعلم كمدخل لإصلاح مدارس التعليم العام في مصر: دراسة تحليلية، *مجلة كلية التربية جامعة طنطا*، مصر. 48(4)، 299-308.
- حيدر، عبد اللطيف، والمصلحي، محمد. (2006) دور المدرسة كمجتمع تعلم مهني في بناء ثقافة التعلم وتنميتها، *مجلة كلية التربية، جامعة الإمارات العربية المتحدة*، 23(23).
- الداوود، مثال، والجارودي، ماجدة (2020) درجة توافر عناصر مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج كمدخل للتحسين المستمر، *دراسات العلوم التربوية*، 46(1)، 217-236

- دياب، غانم إكرام (2019). القيادة الإبداعية مدخل لتعزيز مجتمعات التعلم القائم على الابتكار في التعليم قبل الجامعي بمصر في ضوء خبرات بعض الدول، *المجلة الدولية للتعليم*، 18(1)، 129-188.
- دين، حشمت، والموسى أحمد (2017). متطلبات تطبيق مجتمعات التعلم المهنية بالمعاهد الأزهرية من وجهة نظر المعلمين *مجلة كلية التربية جامعة الأزهر*، (172)، 13-72.
- الرويلي، سعود (2021). معوقات تطبيق مجتمعات التعلم بجامعة الحدود الشمالية كما يراها أعضاء هيئة التدريس، *جامعة الملك فيصل*، 22 (1)، 201-209.
- السناني، شذى (2020) دور مجتمعات التعلم المهنية في تنمية مهارات التخطيط لدى معلمات التربية الإسلامية بالمدينة المنورة، *المجلة العربية للنشر العلمي*، (26)، 222-237.
- الصعيري، عبد الرحمن. (2014) . متطلبات قيادة مجتمع التعلم من وجهة نظر مديري مدارس التعليم العام في محافظة بيشة، *مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، 46 (4)، 231-248.
- العتيبي، سعد، والنفيسة، صالح (2021). معوقات أداء مجتمعات التعلم المهنية (PLC) من وجهة نظر معلمي العلوم في عفيف، *المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية*، 4 (3)، 367 - 405.
- علي، وفاء عياد (2009). علاقة الثقافة التنظيمية بالرضا الوظيفي للعاملين بالمدرسة الثانوية العامة، *رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية التربية، جامعة طنطا.
- الغافري، وآخرون. (2021) مدى توظيف المشرفين التربويين لأبعاد مجتمعات التعلم المهنية بسلطنة عمان، *مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، 8 (41)، 151-181.
- الغامدي، علي، والجهني، عبد الله . (2018). درجة ممارسة قادة المدارس للكفايات الفنية في ضوء إستراتيجية تطوير التعليم العام في المملكة العربية السعودية، *المجلة التربوية*، 51(1)، 72-112.
- القرني، نورة. (2020). توظيف مهارات التعلم الذاتي لدى طلبة الدراسات العليا بكليات التربية بالجامعات السعودية في ضوء متطلبات مجتمع التعلم المهني (تصور مقترح)، *رسالة دكتوراه غير منشورة*، جامعة الملك سعود، الرياض.
- كوكس، ملتون (2007). مقدمة *المجتمعات تعلم في إطار الهيئة التدريسية*. ترجمة سميح أبو فارس وعبد المطلب جابر، سلسلة اتجاهات جديدة في التعليم والتعلم، (26). الرياض: مكتبة العبيكان.
- مالك، خالد. (2020). توظيف تكنولوجيا التعليم والمعلومات في مجتمعات التعلم المهني للتنمية المهنية المستدامة بالمدارس المصرية، *الجمعية المصرية لتكنولوجيا التعليم*، 30(5)، 1-11.

متولي، علاء الدين سعد (2010). توظيف إستراتيجية الفصل المقلوب في عمليتي التعليم والتعلم، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العلمي السنوي الخامس عشر للجمعية المصرية التربويات الرياضيات، بعنوان: تعليم وتعلم الرياضيات وتنمية مهارات القرن الحادي والعشرين دار الضيافة جامعة عين شمس.

مجتمعات التعلم المهنية (2014). البرنامج الوطني لتطوير المدارس. الرياض: شركة تطوير للخدمات التعليمية.

المطيري، بدرية فلاح (2022). قيادة مجتمعات التعلم المهنية في ظل جائحة كورونا بمدارس التعليم العام في محافظة عنيزة، مجلة الدراسات والبحوث التربوية، الكويت، 2(4)، 260-284.

ناصر، محمد حسين (2012) مجتمع التعلم مدخل لإصلاح مدارس التعليم العام بمصر "دراسة تحليلية، مجلة كلية التربية، مصر، (48)، 269-358.

وزارة الاقتصاد والتخطيط. (2021). خطة التنمية العاشرة، متاح على الرابط التالي: www.mep.gov.sa

وزارة التعليم (2020). الدليل التنظيمي والإجرائي لمدارس التعليم العام 2020، متاح على الرابط التالي: www.moe.gov.sa

وزارة التعليم (2021). الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام 2021، متاح على الرابط التالي: www.moe.gov.sa

Balyer. A... Karatas. H., & Alci. B. (2015). School principals' roles in establishing collaborative professional learning communities at schools, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 197, 1340-1347.

Idi, v. J. A., Abdullah, z., & Kneehole, h. B. (2021). Peranan komuniti pembelajaran profesional Dalam efikasi sendiri guru sekolah rendah Sarawak, Jupidi, *journal kepimpinan Pendidikan*, 8(1), 32-46.

Pan, H. L. W. (2016). *Learning Community as an Approach of Leadership for Learning*, Available online at: https://www.researchgate.net/publication/326671227_Learning_Community_as_an_Approach_of_Leadership_for_Learning

Zepeda, S. J. (2004, June). Leadership to build learning communities, *educational forum*, 68(2), 144-151). Taylor & Francis Group.

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.