

درجة توافر عناصر مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج كمدخل للتحسين المستمر

منال بنت سعد الداود، ماجدة إبراهيم الجارودي *

ملخص

هدفت الدراسة تعرف درجة توافر عناصر مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج كمدخل للتحسين المستمر ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام مقياس هـل (2014) لتطبيق مجتمعات التعلم المهنية بالمؤسسات التعليمية أداة للدراسة، الذي تم تطبيقه على عينة مكونة من (295 فرداً) من المعلمات والإداريات في محافظة الخرج. وتوصلت الدراسة إلى أن أفراد عينة الدراسة متفقون بدرجة كبيرة على توافر عناصر مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج بمتوسط حسابي بلغ (3.48) ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 فأقل في استجابة أفراد عينة الدراسة حول توفر عناصر مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج يعزى لاختلاف المسمى الوظيفي لصالح الإداريات. واختلاف المرحلة التي يعمل بها أفراد العينة، لصالح اللاتي يعملن في المرحلة الابتدائية والثانوية. أوصت الدراسة بعدد من التوصيات للرفع من كفاءة التعلم كتنظيم 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.

الكلمات الدالة: مجتمع التعلم المهني، الجودة، مدارس التعليم العام .

المقدمة

يعد ظهور مجتمعات التعلم المهنية في العصر الحالي، استجابة للحاجة نحو التغيير من داخل المؤسسة التعليمية، حيث يمكنها توفير بيئة مولدة للأفكار والتعلم والتطور المستمر، ومشجعة للمشاركة واتخاذ القرار، وتحمل المسؤولية، ومؤكدة على أن التعلم شاملاً لجميع عناصر العملية التعليمية من طلاب ومعلمين وإداريين. فالتعليم يواجه تحديات متنوعة منها الانفجار المعرفي وثورة المعلومات والتنافسية الاقتصادية وكثيراً من المستجدات السلبية منها والإيجابية. وقد أثبت الاتجاه القائم على فرض الإصلاح التعليمي على المدرسة من الخارج فشله وفق النتائج التي خرجت بها العديد من الأبحاث للباحثين التربويين، فالمدراس تتفاوت في الإمكانيات والاستعدادات ودرجة تقبل التغيير المفروض عليها، مما يستدعي اتخاذ مدخل تحسين ينبثق من المدرسة نفسها، يواكب أهدافها ورغباتها وإمكاناتها. فالمدرسة كما يذكر الخطيب (2006) "لا زالت تستمد بنيتها التنظيمية والفكرية من النظرية العلمية لفردريك تايلور، التي اسهمت في تكريس النموذج المصنعي كنموذج إداري للمدرسة الذي ينظر للعملية التعليمية والتربوية بمثابة خط إنتاج، ويقسم العمل بين العاملين على أساس التخصص، ويمثل المعلمين دور العمال في المصنع يعملون وفق اللوائح والأنظمة، ويمارس مدير المدرسة دور المشرف على المصنع، بينما ينظر للطلاب على أنهم المادة الخام التي تتشكل كمخرجات للعملية التعليمية باجتيازهم للاختبارات وحصولهم على الشهادات".

والمؤسسات التعليمية كمجتمعات تعلم تؤكد على عمليات التفاعل بين الأعضاء، وهذا التفاعل لا يتم من فراغ بل في سياق اجتماعي وفي إطار التعلم الفردي، حيث يأخذ التفاعل صورة تواصل عميق بين مختلف أطراف العملية التربوية. والقيادة في مجتمعات التعلم لا تقتصر على صياغة الأهداف ورسم السياسات واتخاذ القرارات وإدارة العمليات، وإنما تشمل أساليب الحوار وتبادل الأفكار والمعلومات، وتوفر للعاملين الفرص للمشاركة في بلورة رؤية مشتركة للمستقبل الذي يطمحون إليه (هـل، 2014).

ويعرف ريتشارد ديفور و روبرت مارزانو (Dufour و Marzano، 2014، 22) مجتمع التعلم المهني بأنه: " عملية مستمرة يعمل من خلالها التربويون تآزرياً في دورات متعاقبة من الاستقصاء الجمعي والبحث الإجرائي لتحقيق نتائج أفضل للطلاب الذين

* طالبة دكتوراه بجامعة الملك سعود؛ استاذ مشارك، قسم الادارة التربوية، جامعة الملك سعود. تاريخ استلام البحث 2016/5/23، وتاريخ قبوله 2016/11/23.

يخدمونهم". ويعرفها عشبية وأبو حلاوة (2009) بأنها: " مجموعة من الأفراد يعملون معا وفق رؤية مشتركة، ويستقصون مشكلات مهنية تواجههم، ويتشاركون بما يتوصلوا إليه مع الأفراد الآخرين في المجتمع المهني وبذلك يسهموا في تنمية معارفهم ووعيهم ومعارف ووعي المجتمع المهني". ويرى هلال (2014، 44) بأن مجتمعات التعلم المهنية في المؤسسات التعليمية هي: " مجموعة من أعضاء المجتمع المدرسي الذين يعملون باستمرار لتحسين قدرة المدرسة في إدارة واستخدام المعرفة والتكنولوجيا من أجل تحسين الأداء والإصلاح المدرسي المستمر". وبهذا فقد ركزت جميع تعريفات مجتمعات التعلم المهنية على التفاعل المتبادل بين أعضاء المجتمع المدرسي الذين يعملون بشكل تآزري متسق، واستخدامهم للبيانات والمعرفة والتكنولوجيا لزيادة قدراتهم على التعلم المستمر وتحسين ممارساتهم المهنية، وتحقيق الإصلاح والتحسين المستمر للمدرسة.

فمجتمعات التعلم المهنية تنظر إلى تطوير العاملين بمنظور مكان العمل، حيث يتم دمج التعلم بعمق في العمل اليومي، فالمعلمون ينهمكون في شكل قوي من أشكال التطوير في كل مرة يعملون فيها معاً على تطوير منهاج واستراتيجيات تقويم والحوار والتأمل والتحليل من أجل تحسين النتائج، ويقدمون تغذية راجعة لبعضهم، وذلك يعد من اقوى وانجح استراتيجيات تطوير العاملين (دوفور و إيكير، 2008).

والمدراس الناجحة هي تلك القادرة على التجديد وهي التي تساعد منتسبها على العمل في فريق، وهي التي تسعى دائماً إلى تطوير أداء منتسبها بحيث تصبح بحق مجتمعات للتعلم، وهكذا تصبح المعرفة وإنتاجها المصادر الرئيسة لزيادة فعالية المدرسة (حيدر، 2004). فقد أكدت دراسة ناصف (2012) على أن مجتمعات التعلم المهنية أصبحت مدخلاً من أهم مداخل الإصلاح في الوقت الحاضر، ومعلم من معالم نظم التعليم في كثير من دول العالم، وكان من ضمن توصيات الدراسة ضرورة بلورة رؤية حقيقية لإصلاح مدارس التعليم العام وفق مدخل مجتمعات التعلم المهنية باعتبارها عملية اصلاح تتحمل المدرسة العبء الأكبر فيها، وتشمل بناء ثقافة جديدة شاملة للإصلاح يعكس المداخل القديمة التي تركز على تطوير عنصر واحد.

وتبرز الحاجة لتبني مجتمعات التعلم المهنية داخل المدارس وبين جميع مكوناتها البشرية من قيادات ومعلمين وإداريين وطلبة وأولياء أمور ومجتمع محلي كما أكدت عليه العديد من الدراسات كدراسة أحمد (2009)، و سلطان وخضر (2010)، و هلال (2014)، نتيجة لتزايد المناداة باللامركزية وصنع القرار بالمشاركة، والتوجه للهيكلة التنظيمي الأفقي الذي يسهل عمليات الاتصال وتبادل المعلومات، وفي ضوء نجاح أسلوب فرق العمل في حل المشكلات وانجاز الأعمال، وتنامي الاهتمام بالتقنية والتكنولوجيا المعلومات لنشر ثقافة التعليم المستمر، والاهتمام بالاتجاهات الإدارية التي تبني القدرة القيادة لدى العاملين مثل القيادة التوزيعية والقيادة التشاركية والقيادة التحويلية.

وتهدف مجتمعات التعلم المهنية لتحسين الأداء باستخدام عدة استراتيجيات تؤثر إيجابياً على العاملين بتتميتهم مهنيًا من حيث المعارف والمهارات، ولتشكل ثقافة جديدة تبني رؤية ورسالة وقيم وأهداف مشتركة، وجو من العمل والتعلم الجماعي، والتحول من التركيز على التدريس إلى التعلم المتبادل بين جميع أعضاء المجتمع المدرسي، وبالتالي يعكس كل ذلك على المدرسة بالتحسين المستمر وهذا ما يجعل تبني مدخل مجتمعات التعلم المهنية ضرورة قصوى للمدارس. وهذا ما أكدت عليه دراسة ريتا هيرنغتون (Herrington، 2011) بأن عناصر مجتمعات التعلم لـ Hord (القيادة التشاركية الداعمة، و الرؤية والقيم المشتركة، والتعلم الجماعي وفرق العمل، وظروف الدعم، وتبادل نتائج الممارسات الشخصية) عالية الفعالية، وتؤثر إيجابياً على المعلم وترفع من أداء الطلاب.

ويصف دوفور وإيكير خصائص مجتمعات التعلم المهنية بهدف تقديم فهما معمقا للخطوات التي يجب أن تتخذ لتحويل المدرسة إلى مجتمع تعلمي، وتلك الخصائص هي: الرسالة والرؤية والقيم المشتركة حيث تعتبر بمثابة مبادئ ارشادية تحدد بوضوح ما يعتقد أعضاء المدرسة وما يسعون لتحقيقه، والبحث الجماعي وهو المحرك للتحسن والنمو والتجديد في المجتمع المهني التعليمي بالبحث عن أساليب جديدة واختبار تلك الأساليب ثم التأمل في النتائج، أيضا من خصائص مجتمعات التعلم المهنية الفرق التعاونية أو التآزرية، فالبنية الأساسية للمجتمع المهني التعليمي هي مجموعة من الفرق التعاونية التي يجمعها هدف مشترك، ومن تلك الخصائص التركيز على العمل والتجريب، فالتعلم يحدث دائما في سياق القيام بعمل، فعلى أعضاء مجتمعات التعلم المهنية أن يرضوا ويختبروا ويقيموا نظريات أو افتراضات، ومن خصائص مجتمعات التعلم المهنية التحسين المستمر، حيث تسعى مجتمعات التعلم المهنية دوما إلى البحث المستمر عن طرق أفضل، والالتزام بالتحسين المستمر في البيئة ليس مهمة تنجز ومشروع يستكمل بل طريقة لتنفيذ العمل اليومي، وآخر تلك الخصائص كما ذكر دوفور وإيكير التركيز على النتائج: يدرك مجتمع التعلم المهني أن المبادرات التي لا تخضع لتقويم مستمر على أساس النتائج الملموسة تعتبر بمثابة قفزة عشوائية في الظلام وليست تحسين هادف (دوفور وإيكير، 2008).

وبناء مجتمعات التعلم المهنية في المدارس يجعلها قادرة على أداء ما هو مأمول منها من حيث مشاركة المعلومات، والتنبؤ بالمشكلات المستقبلية، وإحداث التحسين والتطوير بصفة مستمرة، ومشجعة على المبادرة الابتكار وهذا يتطلب توافر عناصر مجتمعات التعلم المهنية التي تناولها العديد من الباحثين والخبراء كل وفق وجهة نظره وخبرته، فقد أوضح " بيتر سينج Peter Senge" عناصر مجتمعات التعلم في نموذج الذي سماه " النظام الخامس" وهي: التفكير النظامي ويعني به إطار يؤمن الارتباطات بين الأعضاء وإعادة التقييم والإجراء والمكافأة، والالتقان الشخصي ويعني تقديم الدعم للأفراد لتحقيق إمكاناتهم القصوى بوصفهم خبراء في مجالاتهم، والنماذج الفكرية وهي الثقافات والافتراضات التي تشكل كيفية الإقبال على العمل وعلاقتهم ببعضهم، و بناء رؤية مشتركة كنتاج للعمل الجماعي، والتعلم الفرقي باستحداث فرص للعمل والتعلم معاً (في: كوكس ورتشلن، 2007). و حدد واتكينز ومارسيك " Watkins & Marsick " عناصر مجتمعات التعلم في ما يلي: التعلم المستمر الذي يحدث على المستوى التنظيمي، ووضح معالم التعلم ليسهم في تحقيق وإدارة المخرجات المعرفية المتحققة في الواقع، ومساهمة التعلم في إحداث التطور المنشود في أداء المؤسسات التعليمية. وأما جارفين "Garvin" فحدد خمس عناصر رئيسة لتحقيق مجتمعات التعلم، وهي: حل المشكلة بصورة منهجية، و التجريب، والتعلم من الخبرات السابقة، والتعلم من الآخرين، ونقل المعرفة. وترى هورد "Hord" أن العناصر التي تعزز عملية التعلم في المؤسسة التعليمية وتتكامل لتحويل المؤسسة إلى مجتمعات التعلم المهنية تتمثل في: القيادة التشاركية الداعمة، و الرؤية والقيم المشتركة، والتعلم الجماعي وفرق العمل، وظروف الدعم، وتبادل نتائج الممارسات الشخصية (في: السحيباني، 1433هـ).

ووضع دي وول " De Waal " 2007م نموذجاً مكوناً من سبعة عناصر تصف مجتمعات التعلم الناجحة، وتلك العناصر هي: الهياكل التنظيمية، والاستراتيجية، والعمليات، والتكنولوجيا، والقيادة، والثقافة التنظيمية، والبيئة الخارجية (في: هلال، 2014). وخلص هلال في دراسته (2013) إلى وضع نموذج لمجتمعات التعلم المهنية بالمؤسسات التعليمية من خلال استقراء النماذج العالمية، حيث تضمن نموذج هلال لمجتمعات التعلم المهنية أربعة عناصر رئيسة وكل عنصر منها يضم بعدين وهي كالتالي:

- القيادة الداعمة للتعلم ويتضمن بعدين هما: (الرؤية التعليمية المؤثرة- الهيكل التنظيمي المرن).
- التعلم التنظيمي ويتضمن بعدين هما: (تعدد أنماط التعلم - ثقافة التعلم الإيجابية).
- إدارة المعرفة ويتضمن بعدين هما: (البنية البشرية المؤهلة - الثقافة التنظيمية الداعمة)،
- تكنولوجيا التعليم الالكتروني ويتضمن بعدين هما: (اليقظة التكنولوجية- ثقافة التمكين).

ولمجتمعات التعلم المهنية دور كبير في التحسين المستمر للمدرسة، حيث تقوم التوجهات الحديثة في معايير الاعتماد ونظم توكيد الجودة المدرسية على ركائز منها التحسين المستمر بشكل ثابت، والنظر للتعلم على أنه عملية تفاعل مستمر من خلال حلقات جودة يتناقش العاملون في المجتمع المدرسي لدعم بعضهم ويصبح الكل كالأُسرة الواحدة، وبالتالي يجب على المدرسة الرغبة في كسب الاعتماد أن تتخبط في عملية تحسينية مستمرة (عاشور، 2013).

ويعد تحول المدارس إلى مجتمعات للتعلم المهنية من أهم مداخل ضمان الجودة، التي أصبحت تشغل بال معظم المربين الذين يعملون على تجديد وإصلاح المدارس وتحسين الممارسات المهنية بها، فهو مدخل يؤكد على بناء رؤية ورسالة وقيم وأهداف مشتركة تربط أعضاء مجتمع التعلم معا وتوحد جهودهم وتوجه ممارساتهم، وتؤكد على بناء إطار مفاهيمي يستند إلى معايير الجودة المهنية العالية، فضلاً على جعل التعلم قلب العملية التربوية النابض. حيث يؤكد جويس وآخرون "Joyce et al" أن مجتمعات التعلم المهنية تمثل أحد مداخل ضمان جودة الأداء المدرسي لما تتضمنه من بناء ثقافة مدرسية جديدة تستند إلى التأكيد على المهنية وعلى التعلم التعاوني وفرق العمل ومهارات الاتصال وعلى الشراكة والتنمية المهنية للأعضاء وتطبيق معايير الجودة (في: الصغير، 2009).

وأكدت على ذلك دراسة الصغير (2009) التي توصلت إلى أن المدارس الثانوية بالإمارات العربية المتحدة تفتقر إلى كثير من عناصر مجتمعات التعلم وتواجه مجموعة من المشكلات المؤثرة على جودة الأداء فيها، وأكد الباحث في دراسته أن ضمان الجودة في المدارس يتطلب تحويلها إلى مجتمعات للتعلم، وما يتطلب ذلك من بناء رؤية للمدرسة، وتبني إطار مفاهيمي يتضمن توفر القيادة الجماعية وتوفر معايير واضحة للأداء، وبناء فرق عمل على كافة المستويات، وتوظيف الحاسوب واستثماره، والتحول إلى التعلم البنائي والنشط وتفعيل التفكير والتأمل ونشر ثقافة التنمية المهنية.

فجودة المدارس تكون بنفس جودة العاملين فيها، وأفضل استراتيجية لتحسين المدارس هي تنمية القدرة الجمعية للمربين ليعملوا كأعضاء في مجتمعات التعلم المهنية، فحتى يتعلم الطلاب بمستويات عالية من الجودة يجب أن يكون الكبار القائمين بتعليمهم

في حالة تعلّم مستمر ومتواصل. وبالتالي التحسين يتطلب الاستثمار فيهم وينظر لهم على أنهم الحل الأمثل من خلال بناء القدرة الفردية والجماعية للانخراط في عمليات متواصلة من التحسين المستمر، والمحافظة على التحسين تتطلب بناء العديد من القادة على جميع المستويات ويتعلمون من بعضهم بطريقة مركزة مما يضمن استمرار التحسين وتعميقه (دوفور و فلان، 2014) وعلى هذا فإن بناء مجتمعات التعلم المهنية يحتاج لأعضاء متعاونين لديهم الدافعية نحو التغيير، ولديهم الاستعداد للتعلم والعمل الجماعي، متقبلون للنقد تدفعهم رؤية وقيم وأهداف مشتركة لتحقيق أفضل النتائج دوماً، وكل ذلك يتطلب قائد للتعلم كما أكدت دراسة واتس "Watts" (2010) على أنه يجب أن يكون هناك قائد يدعم القيادة التشاركية والتعلم الجماعي من خلال الجدول اليومي للمعلم، ويعزز الالتزام المهني بين أعضاء مجتمع التعلم المهني لضمان التطور والتكيف.

وتتطلب مجتمعات التعلم المهنية أن يتأمل الأعضاء معا بصراحة وصدق ممارساتهم الخاصة قاصدين البحث عن طرق للقيام بعملهم بشكل أفضل وبناء قدرتهم على فعل ذلك بشكل مستمر، وإن توسيع مجتمعات التعلم المهنية دلالة على تأزر العاملين كوسيلة للتطوير المهني الفعال، والالتزام بالتحسين المستمر وهو العنصر الاساسي لأي منظمة تعليمية، حيث يدرك أعضاء مجتمعات التعلم المهنية أن التحدي ليس في جعلها صحيحة ومن ثم تركها تعمل باستمرار إنما جعلها صحيحة ثم جعلها أفضل وأفضل و أفضل، فلن تستطيع أي مؤسسة الاستمرار بالتحسن إن لم يندمج الناس فيها في عملية تعلم مستمر (دوفور و إيكرو و ماني، 2014)، ومن الدراسات التي أكدت على ذلك دراسة ماركس (2009, Marks) حيث توصلت إلى أن العلاقة بين عناصر مجتمعات التعلم المهنية والفعالية الجماعية علاقة ايجابية قوية.

و تعي الفرق الفاعلة في مجتمعات التعلم المهنية أن هناك عملاً داخل العملية التآزرية، والأفضل لها اتباع دورة التقصي الجماعي التي تسمى "دورة ديمنج": خطط، نفذ، أدرس، وتصرف لضمان استخدام البيانات والمعلومات لتحسين التعليم والتعلم (بيلي و جاكيسيك، 2014). وتركز مجتمعات التعلم المهنية على التحسين الفردي والجماعي وتتنظر إلى تطوير العاملين بمنظور مكان العمل، حيث يتم دمج التعلم بعمق في العمل اليومي ويصعب التمييز بين أين ينتهي العمل وأين يبدأ التعلم، فالعاملون ينهضون في التطوير وينخرطون في دورة مستمرة من البحث والتأمل والتحليل والتغذية الراجعة من أجل التحسين (دوفور وإيكرو، 2008). وهذا ما أكدته الدراسات كدراسة اوليفر وبانكاك وهوفمن وهيب (Olivier, Pankake, Huffman & Hipp, 2008)، حيث توصلت إلى أن استدامة مجتمعات التعلم المهنية يتطلب التزام المجتمع المدرسي وتوحيد الأهداف والأولويات، وتركيز التنمية المهنية على تعلم المعلمين وحل المشكلات بطرق ابداعية ووجود قيادة تشاركية.

وأخيراً فإن تحسين المدارس وارتقاء أداءها لن يحصل إلا بنبذ الأساليب والممارسات التقليدية، وتبني مدخل مجتمعات التعلم المهنية التي تسهم في توفير بيئة للإبداع وتداول المعرفة الضمنية والتعلم المستمر، وبناء القدرات المهنية والقيادية لدى كافة العاملين، وزيادة التزامهم بالتحسين من خلال مشاركتهم فيه، وهذا ما سوغ للباحثين القيام بهذه الدراسة، بهدف دراسة درجة توافر عناصر مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج كمدخل للتحسين المستمر.

الدراسات السابقة:

من الدراسات التي تناولت موضوع مجتمعات التعلم المهنية ما يلي:

أجرى كل من اوليفر وبانكاك وهوفمن وهيب (Olivier, Pankake, Huffman & Hipp, 2008) دراسة بعنوان "استدامة مجتمعات التعلم المهنية : دراسة حالة" وهدفت إلى متابعة جهود مدرستين للتحويل إلى مجتمع تعلم مهني يتصف بالاستدامة، حيث جمع الباحثون البيانات بطريقة كمية وكيفية بإجراء 50 مقابلة مع مدراء ومساعدتهم ومعلمي وآباء بالمدرستين، وتوصلت إلى أن استدامة مجتمعات التعلم المهنية يتطلب التزام المجتمع المدرسي وتوحيد الأهداف والأولويات، وتركيز التنمية المهنية على تعلم المعلمين وحل المشكلات بطرق ابداعية ووجود قيادة تشاركية.

كما أجرى ماركس (2009, Marks) دراسة بعنوان "العلاقة بين عناصر مجتمعات التعلم المهنية والفعالية الجماعية" التي هدفت إلى تقصي العلاقة بين مجتمعات التعلم المهني والفعالية الجماعية في عشر مدارس ابتدائية مشاركة في برنامج مجتمع التعلم المهني، وحللت النتائج وفق نموذج هورد Hord لعناصر مجتمعات التعلم المهنية (القيادة التشاركية الداعمة، والرؤية والقيم المشتركة، والتعلم الجماعي وفرق العمل، وظروف الدعم، وتبادل نتائج الممارسات الشخصية)، وتوصلت الدراسة إلى أن العلاقة بين عناصر مجتمعات التعلم المهنية والفعالية الجماعية علاقة ايجابية قوية.

أما دراسة الصغير (2009) التي كانت بعنوان "مجتمعات التعلم مدخل لضمان الجودة في المدارس الثانوية دراسة ميدانية في

مجتمع الامارات" التي هدفت للتعرف على واقع مجتمعات التعلم في بعض المدارس الثانوية الحكومية في الامارات وما يواجهها من معوقات تحد من وجودها، باستخدام استبانة من أربعين عبارة تم تطبيقها على عينة من مجتمع الدراسة من المدرء والمشرفين والمعلمين بالمدارس الثانوية، وتوصلت إلى أن المدارس الثانوية تفقر إلى كثير من عناصر مجتمعات التعلم وتواجه مجموعة من المشكلات المؤثرة على جودة الأداء فيها، وأكد الباحث في دراسته أن ضمان الجودة في المدارس يتطلب تحويلها إلى مجتمعات للتعلم، وما يتطلب ذلك من بناء رؤية للمدرسة، وتبني إطار مفاهيمي يتضمن توفر القيادة الجماعية وتوفر معايير واضحة للأداء، وبناء فرق عمل على كافة المستويات، وتوظيف الحاسوب واستثماره، والتحول إلى التعلم البنائي والنشط وتفعيل التفكير والتأمل ونشر ثقافة التنمية المهنية.

كما أجرى واتس "Watts" (2010) دراسة بعنوان "العلاقة بين مجتمعات التعلم المهنية والتغيير المدرسي" التي هدفت إلى استكشاف العلاقة بين مجتمعات التعلم المهنية والتغيير المدرسي، من خلال دراسة أثر نموذج إيكير وديفور "Eaker & DuFour" لمجتمعات التعلم المهنية في صقل الخبرات في المدارس وتعزيز التعاون، وكانت العينة ثلاث مدارس متوسطة من المنطقة الجنوبية الغربية للولايات المتحدة، حيث توصلت الدراسة إلى أنه يجب أن يكون هناك قائد يدعم القيادة التشاركية والتعلم الجماعي من خلال الجدول اليومي للمعلم، ويعزز الالتزام المهني بين أعضاء مجتمع التعلم المهني لضمان التطور والتكيف.

أما دراسة ريتا هيرنغتون (Herrington, 2011) التي بعنوان "مجتمعات التعلم المهنية: تصورات عن جودة المعلم والاستدامة" والتي هدفت لمعرفة تصور المعلمين حيال تأثير مجتمعات التعلم المهنية وتصوراتهم حول عناصر مجتمعات التعلم لـ Hord (القيادة التشاركية الداعمة، و الرؤية والقيم المشتركة، والتعلم الجماعي وفرق العمل، وظروف الدعم، وتبادل نتائج الممارسات الشخصية)، وكانت عينة الدراسة التي اتبعت المنهج الوصفي (16) معلم من المدارس المتوسطة، وتوصلت إلى أن العينة ترى أن عناصر مجتمعات التعلم لـ Hord عالية الفعالية، وتؤثر إيجابياً على المعلم وترفع من أداء الطلاب.

كما أجرى ناصف (2012) دراسة بعنوان "مجتمعات التعلم كمدخل لإصلاح مدارس التعليم العام في مصر: دراسة تحليلية" هدفت لوضع رؤية جديدة للإصلاح المدرسي من خلال بناء مجتمعات تعلم مهنية، وأعد الباحث استبانة بأهم مواصفات مجتمعات التعلم المهنية، وزعها على عينته المكونة من (220) مدير و(880) معلم من 220 مدرسة من مدارس التعليم العام في ثلاث محافظات بمصر هي القاهرة و الشرقية والدقهلية، وتوصلت الدراسة إلى أن مجتمعات التعلم المهنية أصبحت مدخلاً من أهم مداخل الإصلاح في الوقت الحاضر، ومعلم من معالم نظم التعليم في كثير من دول العالم، وكان من ضمن توصيات الدراسة ضرورة بلورة رؤية حقيقية لإصلاح مدارس التعليم العام وفق مدخل مجتمعات التعلم المهنية باعتبارها عملية اصلاح تتحمل المدرسة العبء الأكبر فيها، وتشمل بناء ثقافة جديدة شاملة للإصلاح بعكس المداخل القديمة التي تركز على تطوير عنصر واحد.

وخلص هلال (2013) في دراسته التي كانت بعنوان "مجتمعات التعلم بمدارس التعليم العام بمصر: دراسة تحليلية" إلى وضع نموذج لمجتمعات التعلم المهنية بالمؤسسات التعليمية من خلال استقراء النماذج العالمية، حيث هدفت دراسته إلى معرفة درجة توفر مقومات مجتمعات التعلم بمدارس التعليم العام بمصر، وكانت عينته (1943) فرداً من العاملين بمختلف المراحل لـ (122) مدرسة بمحافظة البحيرة، وقام الباحث بتصميم استبانة وبطاقة ملاحظة لجمع البيانات والمعلومات من أفراد عينة الدراسة ومن المدارس عينة الدراسة، وكشفت الدراسة أن درجة توافر مقومات مجتمعات التعلم بمدارس مصر جاءت ضعيفة في كل المقومات بأبعادها المختلفة، لينتهي بوضع تصور مقترح لتحقيق مجتمعات التعلم في مدارس التعليم العام، وتضمن نموذج هلال لمجتمعات التعلم المهنية أربعة عناصر رئيسة وكل عنصر منها يضم بعدين وهي كالتالي:

- القيادة الداعمة للتعلم ويتضمن بعدين هما: (الرؤية التعليمية المؤثرة- الهيكل التنظيمي المرن).
- التعلم التنظيمي ويتضمن بعدين هما: (تعدد أنماط التعلم - ثقافة التعلم الايجابية).
- إدارة المعرفة ويتضمن بعدين هما: (البنية البشرية المؤهلة - الثقافة التنظيمية الداعمة)،
- تكنولوجيا التعليم الالكتروني ويتضمن بعدين هما: (البقطة التكنولوجية- ثقافة التمكين).

التعليق على الدراسات السابقة:

- سلطت الدراسات السابقة الضوء على الجوانب المتعلقة بموضوع الدراسة، إذ أكدت على ما يلي:
- التزام المجتمع المدرسي، وتوحيد الرؤية والقيم والأهداف، والقيادة التشاركية، وبناء فرق العمل، هي متطلبات لاستدامة مجتمعات التعلم المهنية.
- أن التزام المدرسة بعناصر مجتمعات التعلم المهنية يجعلها أكثر فاعلية ويرفع من مستوى المعلم وأداء الطالب.

- أن مجتمعات التعلم المهنية أصبحت من أهم مداخل الإصلاح التربوي في وقتنا الحالي. وتتميز الدراسة الحالية - على حد علم الباحثين- بأنها تناولت مجتمعات التعلم المهنية لجميع العاملين في المدرسة ولم تقتصر على المعلمين، وأظهرت الدراسة جوانب القصور في مدارس التعليم بمحافظة الخرج التي قد تقف عائقاً عند تطبيق مجتمعات التعلم المهنية، وأيضاً عرضت الدراسة لأحدث وأشمل نماذج مجتمعات التعلم المهنية لتكون دليلاً للمدارس في تطبيقها، وتناولت الدراسة دور مجتمعات التعلم المهنية في التحسين المستمر للمدارس.

مشكلة الدراسة:

تعيش المؤسسات التعليمية في عزلة عن مواكبة التطور العالمي حين تهيمن المركزية على المؤسسات التعليمية فهذا يحد من نشر المعرفة الضمنية ويعرقل الإبداع ويحد من المشاركة في اتخاذ القرارات، فحسب الدراسات التي أجريت على مدارس التعليم العام في المملكة فإن المدارس تعاني من مشكلات في الإدارة تؤثر على فعالية تقدم العملية التعليمية فيها. فقد أشارت دراسة أحمد (2005) إلى هيمنة المركزية بشكل يعيق الإبداع ويقلص المشاركة وأكدت دراسة الصلاحي (1429هـ) إلى وجود مشكلة في الكفاءة الإدارية في المؤسسات التعليمية، وأشارت دراسة الغامدي (1432هـ) إلى ضعف بعض الممارسات القيادية في ضوء مفهوم عصر المعرفة كإدارة المعرفة ودمج التقنية في التعليم والمشاركة المجتمعية، وتوصلت دراسة سليمان (2005) أن المؤسسات التعليمية لا تعير فرق التعلم أهمية ولا تشجع التعلم الذاتي، مما يبرز الحاجة للتحويل إلى مجتمعات التعلم المهنية في المدارس. وتتزايد الحاجة لمجتمعات التعلم المهنية مع الاهتمام بها في معايير الاعتماد المدرسي فالمعيار السادس من معايير اعتماد المدارس CITA ينص على أن تكون المدرسة ذات الجودة لها فريق عمل عالي الكفاءة، ومدرب، ومؤهل بالتأهيل المناسب لدعم عملية تعلم الطلبة وتنفيذ الأعمال الإدارية وتحقيق رسالة المدرسة وأهدافها، وأورد المالكي (2010) أنه من خلال معايير الاعتماد في الولايات المتحدة تتنوع معايير الاعتماد الأكاديمي للمدارس من ولاية لأخرى إلا أنها جميعاً تعمل على تحقيق أحد عشر مكوناً أساسياً للتحسين المدرسي وذكر منها تقديم تنمية مهنية مستدامة للمعلمين والإداريين والطلاب. وبذلك تبرز أهمية مجتمعات التعلم في مؤسسات التعليم لتسهم في تحسين أدائها وتحقيق أهداف المجتمع ومواكبة متطلبات العصر الحالي ومواجهة التحديات، ولتصبح البيئة التعليمية حاضنة للتعلم والنمو لكل عناصر العملية التعليمية. وعليه فإن التحول لمجتمعات التعلم المهنية يستوجب التحول من الإدارة الفردية إلى القيادة التشاركية، ومن التدريس للتعلم الجمعي، ومن الانعزال للحوار والتعاون، وتشكيل فرق العمل، وتوظيف مهارات الاتصال لبناء رؤية ورسالة ووضع أهداف وقيم مشتركة، والتخطيط لتطوير مهارات وأداء المجتمع المدرسي ككل، واستمرار ذلك دون توقف.

ومن ذلك المنطلق تبلورت مشكلة هذه الدراسة في السؤال التالي: ما درجة توافر عناصر مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج كمدخل للتحسين المستمر؟

أهداف الدراسة وأسئلتها:

لتحقيق أهداف الدراسة تسعى الدراسة للإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما درجة توافر عناصر مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج كمدخل للتحسين المستمر؟
- ما الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة حول درجة توفر عناصر مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج التي تعزى للمتغيرات التالية: (المرحلة الدراسية - المسمى الوظيفي)؟

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة في أنها تقدم معلومات عن واقع توافر عناصر مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج كمدخل للتحسين المستمر، الذي يعدّ استجابة لأبرز القضايا والتحديات التي تواجه التربية والتعليم، فلم يعد كافياً أن ينقن المعلم مادته العلمية فقط، فلا بد من مداخل وأساليب في التنمية المهنية لضمان جودة المؤسسات التعليمية وتحقيق أهدافها وتوجهاتها نحو مجتمع المعرفة. إضافة إلى قلة الدراسات التي تناولت مجتمعات التعلم المهنية ودورها في التحسين المستمر للمؤسسات التعليمية، مما يجعل هذه الدراسة إضافة في حقل الإدارة التربوية ولبنة لدراسات قادمة. وبالتالي يؤمل أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة الجهات التالية:

- متخذو القرار في إدارات التعليم والمدارس، بتفعيل مجتمعات التعلم المهنية داخل المؤسسات التعليمية وتوفير مقومات نجاحها.

- الباحثون عموماً، مما قد يثير الرغبة في إجراء المزيد من البحوث المتعلقة بالموضوع وتناوله من جوانب مختلفة سعياً في تطوير البيئة التعليمية.

مصطلحات الدراسة:

مجتمعات التعلم المهنية:

يعرف الصغير (2009، 164) مجتمعات التعلم بأنها: " مجموعة من الأفراد يعملون بروح الفريق لتطوير قدراتهم من خلال توفير فرص أكبر للتعلم وإنتاج المعارف على مستويات مختلفة وفي إطار الثقة والاحترام والانفتاح على الآخرين". ويعرف هلل (2014، 44) مجتمعات التعلم في المؤسسات التعليمية بأنها: " مجموعة من أعضاء المجتمع المدرسي الذين يعملون باستمرار لتحسين قدرة المدرسة في إدارة واستخدام المعرفة والتكنولوجيا من أجل تحسين الأداء والاصلاح المدرسي المستمر". وتُعرف مجتمعات التعلم إجرائياً بأنها مجموعة من المعلمين أو الموظفين بالمدرسة يسعون إلى تطوير الممارسات التعليمية والإدارية بالمدرسة بهدف تحسين الأداء من خلال الاجتماعات و العمل التعاوني.

التحسين المستمر:

يعرف العنزي (2009) التحسين المستمر بأنه: " البحث المستمر عن الطرق التي تحسن العمليات كالمقارنة بالتطبيقات المتميزة وتنمية الشعور والوعي لدى الأفراد لتحقيق مستويات أداء أعلى".

ويعرف التحسين المستمر إجرائياً بأنه: عملية شاملة لجميع إجراءات المدرسة التي تعمل على تحسين الممارسات المهنية داخلها ورفع جودة مخرجاتها.

حدود الدراسة: يتحدد تعميم نتائج الدراسة بالمحددات التالية:

الحدود البشرية: تم تطبيق هذه الدراسة على المعلمات والإداريات في مدارس التعليم العام التابعة لإدارة التربية والتعليم بمحافظة الخرج.

الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج.

الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 1436-1437هـ.

منهج الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، نظراً لملائمة هذا المنهج لهذا النوع من الدراسات الذي "يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كلفياً أو تعبيراً كمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى" (عدس، وآخرون، 2003م، ص191).

مجتمع الدراسة:

يتكون المجتمع الأصلي للدراسة الحالية من جميع المعلمات و الإداريات بمدارس التعليم العام في محافظة الخرج للعام الدراسي 1436هـ / 1437هـ، البالغ عددهن (4552) معلمة وإدارية، منهم (1792) معلمة للمرحلة الابتدائية، و (1002) معلمة للمرحلة المتوسطة، و(939) معلمة للمرحلة الثانوية، و(819) إدارية (إحصائية إدارة التربية والتعليم بمحافظة الخرج ، 1436هـ).

عينة الدراسة:

تشمل عينة الدراسة 6.5 % من مجتمع الدراسة، وتم اختيارهن بطريقة عشوائية بسيطة، وبعد التطبيق الميداني تم الحصول على (295) استبانة إلكترونية لتحليلها إحصائياً.

-الخصائص الشخصية لعينة الدراسة:

جدول رقم (1)

توزيع العينة وفقاً لمتغيرات الدراسة (ن=295)

المتغير	المستويات	العدد	النسبة
الوظيفة	معلمة	200	67.8
	إدارية	95	32.2
المرحلة الدراسية	المرحلة الابتدائية	112	38.0
	المرحلة المتوسطة	90	30.5
	المرحلة الثانوية	93	31.5

أداة جمع البيانات:

لتحقيق أهداف الدراسة تمت الاستفادة من مقياس هلال (2014) لتطبيق مجتمعات التعلم المهنية بالمؤسسات التعليمية، وبالتالي فقد تكونت الاستبانة من جزأين: الجزء الأول/ البيانات الأولية (الشخصية): تمثلت تلك البيانات في: (المسمى الوظيفي، مرحلة المدرسة). والجزء الثاني / يتناول محاور الاستبانة (عناصر مجتمعات التعلم المهنية) التي تكونت من:

أولاً: القيادة الداعمة للتعلم ويحتوي على (بعد الرؤية التعليمية المؤثرة)، (بعد الهيكل التنظيمي المرن) ثانياً: التعلم التنظيمي ويحتوي (بُعد تعدد أنماط التعليم)، (بُعد ثقافة التعلم الإيجابية) ثالثاً: إدارة المعرفة ويحتوي على (بُعد البنية البشرية المؤهلة)، (بُعد الثقافة التنظيمية الداعمة) رابعاً: تكنولوجيا التعليم الإلكتروني ويحتوي على (بُعد اليقظة التكنولوجية)، (بُعد ثقافة التمكين) ويقابل كل فقرة من فقرات هذه المحاور قائمة تحمل العبارات التالية: (كبيرة جداً - كبيرة - متوسطة - قليلة - قليلة جداً) وقد تم إعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجات لتتم معالجتها إحصائياً على النحو الآتي: كبيرة جداً (5) درجات، كبيرة (4) درجات، متوسطة (3) درجات، قليلة (2) درجتين، قليلة جداً (1) درجة واحدة. وقد تم إعداد المحاور بالشكل المغلق (closed questionnaire) الذي يحدد الاستجابات المحددة لكل سؤال.

المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences) التي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS). وذلك بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي. ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (5/4 = 0.80) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي:

- من 1.00 إلى 1.80 يمثل (قليلة جداً)
- من 1.81 إلى 2.60 يمثل (قليلة)
- من 2.61 إلى 3.40 يمثل (متوسطة)
- من 3.41 إلى 4.20 يمثل (كبيرة)
- من 4.21 إلى 5.00 يمثل (كبيرة جداً)

وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، اختبار "Independent Samples Test، تحليل التباين الأحادي "One Way ANOVA" اختبار "LSD.

عرض النتائج وتفسيرها وتحليلها:

السؤال الأول: ما درجة توافر عناصر مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج كمدخل للتحسين المستمر؟

للإجابة عن هذا السؤال فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على محاور عناصر مجتمعات التعلم المهنية، وجاءت النتائج كما توضحها الجداول التالية:
أولاً: درجة توافر (بُعد الرؤية التعليمية المؤثرة) الخاص بعنصر القيادة الداعمة للتعلم في مجتمعات التعليم المهنية

جدول (2)

استجابات أفراد عينة الدراسة على محور (درجة توافر (بُعد الرؤية التعليمية المؤثرة) الخاص بعنصر القيادة الداعمة للتعلم في مجتمعات التعليم المهنية)

م	العبرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
2	تركز رؤية المدرسة على عملية التعلم المستمر لأعضاء المجتمع المدرسي	3.82	0.89	1	بدرجة كبيرة
1	تحرص القيادة المدرسية على صياغة رؤية واضحة تعبر عن غايات المدرسة.	3.78	0.90	2	بدرجة كبيرة
4	تدعم القيادة المدرسية أعضاء المجتمع المدرسي ذوي المبادرات البناءة.	3.70	1.03	3	بدرجة كبيرة
7	تحرص القيادة المدرسية على وضع خطة مستقبلية لإصلاح الواقع المدرسي	3.55	1.14	4	بدرجة كبيرة
5	تتشر القيادة المدرسية الرؤية بوسائل متعددة سواء الكترونية أو ملصقات	3.52	1.05	5	بدرجة كبيرة
3	تعمل القيادة المدرسية على إشراك أعضاء المجتمع المدرسي من معلمين وطلاب ومجلس أمناء في بناء رؤية المدرسة	3.40	1.06	6	بدرجة متوسطة
6	تدعو القيادة المدرسية أعضاء المجتمع المدرسي لمراجعة الرؤية بشكل مستمر.	3.12	1.05	7	بدرجة متوسطة
	المتوسط العام	3.55	0.83		بدرجة كبيرة

يتضح من الجدول رقم (2) إلى أن هناك تقارب في استجابات عينة افراد الدراسة على محور القيادة الداعمة للتعلم (بُعد الرؤية التعليمية المؤثرة)، حيث إن المتوسط الحسابي لهم يتراوح ما بين (3.12 الى 3.82) ، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثالثة والرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي التي تشير إلى متوفر (بدرجة متوسطة / بدرجة كبيرة) بالنسبة لأداة الدراسة، ويلاحظ أن متوسط درجة التوافر العامة بالنسبة لعبارات محور (بُعد الرؤية التعليمية المؤثرة) الخاص بعنصر القيادة الداعمة للتعلم في مجتمعات التعليم المهنية قد بلغ (3.55 من 5)، التي تشير إلى التوفر (بدرجة كبيرة) بالنسبة لأداة الدراسة. ومن خلال النتائج يلاحظ ما يلي:

1- جاءت العبارة رقم (2) وهي "تركز رؤية المدرسة على عملية التعلم المستمر لأعضاء المجتمع المدرسي" في المرتبة الأولى من حيث توافرها بدرجة (كبيرة) وبمتوسط حسابي (3.82)، و تعزو الباحثان هذه النتيجة إلى وعي قائدات المدارس بأهمية التنمية المهنية، والاهتمام بتسيخ مبدأ التعلم المستمر بين العاملات لمواكبة المستجدات لضمان تحسين وتطوير المدرسة وبناء نظام عال الجودة.

2- في حين جاءت الفقرة رقم (6) وهي " تدعو القيادة المدرسية أعضاء المجتمع المدرسي لمراجعة الرؤية بشكل مستمر. "

بالمرتبة السابعة من حيث توفرها بدرجة (متوسطة) وبمتوسط حسابي (3.12)، وتعزى هذه النتيجة إلى نزوع قائدات المدارس إلى المركزية، وعدم الانفكاك من الأساليب القديمة في الإدارة، وقد يكون عدم إدراك ضرورة إعطاء أهمية للتطورات التربوية المتسارعة التي تستلزم المراجعة الدورية للرؤية.

ثانياً: درجة توفر (بعد الهيكل التنظيمي المرن) الخاص بعنصر القيادة الداعمة للتعلم في مجتمعات التعليم المهنية

جدول (3)

استجابات أفراد عينة الدراسة على محور (درجة توفر (بعد الهيكل التنظيمي المرن) الخاص بعنصر القيادة الداعمة للتعلم في مجتمعات التعليم المهنية)

م	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
2	يسمح الهيكل التنظيمي للمدرسة بتبادل المعلومات بين الأفراد ببسر وسهولة	3.65	0.96	1	بدرجة كبيرة
6	تعمل القيادة المدرسية على توافر نظام للاتصال بين العاملين في المدرسة بما يؤدي إلى تبادل الخبرات المختلفة	3.64	0.98	2	بدرجة كبيرة
5	تشجع القيادة المدرسية العمل الفريقي من خلال تكوين فرق التعلم المختلفة	3.57	1.04	3	بدرجة كبيرة
3	تحرص القيادة المدرسية على إعادة النظر في الهيكل التنظيمي في ضوء المستجدات الحديثة	3.53	1.05	4	بدرجة كبيرة
4	تشرك القيادة أفراد المدرسة في القرارات المتعلقة بعملهم	3.45	1.08	5	بدرجة كبيرة
1	يوجد توازن بين سلطات الأفراد والمسئوليات المكلفين بها	3.28	1.00	6	بدرجة متوسطة
	المتوسط العام	3.52	0.84		بدرجة كبيرة

يتضح من الجدول رقم (3) إلى أن هناك تقارب في استجابات عينة أفراد الدراسة على (بعد الهيكل التنظيمي المرن) الخاص بعنصر القيادة الداعمة للتعلم في مجتمعات التعليم المهنية، حيث أن المتوسط الحسابي لهم يتراوح ما بين (3.28 إلى 3.65)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثالثة والرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي التي تشير إلى متوفر (بدرجة متوسطة / بدرجة كبيرة) بالنسبة لأداة الدراسة، ويلاحظ أن متوسط درجة التوافر العامة بالنسبة لعبارة محور (بعد الهيكل التنظيمي المرن) الخاص بعنصر القيادة الداعمة للتعلم في مجتمعات التعليم المهنية قد بلغ (3.52 من 5)، التي تشير إلى التوفر (بدرجة كبيرة) بالنسبة لأداة الدراسة. ومن خلال النتائج يلاحظ ما يلي:

1- جاءت العبارة رقم (2) وهي " يسمح الهيكل التنظيمي للمدرسة بتبادل المعلومات بين الأفراد ببسر وسهولة " في المرتبة الأولى من حيث توفرها بدرجة (كبيرة) وبمتوسط حسابي (3.65)، ويعزى ذلك برأي الباحثين إلى توجه قيادات المدرسة لتبني الهيكل الأفقي أكثر من العمودي، وهذا ما نص عليه الدليل التنظيمي للمدرس الإصدار الثالث 1436-1437هـ في نماذج الخرائط التنظيمية لمدارس التعليم العام.

2- في حين جاءت الفقرة رقم (1) وهي " يوجد توازن بين سلطات الأفراد والمسئوليات المكلفين بها " بالمرتبة السادسة من حيث توفرها بدرجة (متوسطة) وبمتوسط حسابي (3.28) وانحراف معياري (1.00)، وقد تعزى هذه النتيجة إلى الانماط القيادية التقليدية التي لاتزال مسيطرة على سلوك قائدات المدارس، والقصور في تدريبهن على إدارة الوقت وأهمية التفويض للتفرغ للمهام الأكثر أهمية وصنع صف ثاني من القادة في المدرسة.

ثالثاً: درجة توفر (بُعد تعدد أنماط التعليم) الخاص بعنصر التعليم التنظيمي في مجتمعات التعليم المهنية

جدول (4)

استجابات أفراد عينة الدراسة على محور (درجة توفر (بُعد تعدد أنماط التعليم) الخاص بعنصر التعليم التنظيمي في مجتمعات التعليم المهنية)

م	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
5	يوجد تفاعل إيجابي بين العاملين بالمدرسة	3.65	0.96	1	بدرجة كبيرة
1	توفر المدرسة لأعضائها فرص التعلم المستمر	3.60	0.96	2	بدرجة كبيرة
4	يعرف أعضاء المجتمع المدرسي السياسات الحالية للمدرسة	3.52	0.98	3	بدرجة كبيرة
2	تحرص المدرسة على توفير فرص التعلم الذاتي لأفراد المجتمع المدرسي	3.42	0.98	4	بدرجة كبيرة
3	تركز المدرسة على التعلم الفرقي في أداء الأعمال الإدارية والمهنية	3.39	0.98	5	بدرجة متوسطة
6	توجه المدرسة العاملين بها لإجراء بحوث لتقييم الأداء أثناء العمل.	2.82	1.11	6	بدرجة متوسطة
	المتوسط العام	3.40	0.78		بدرجة متوسطة

يتضح من الجدول رقم (4) أن هناك تقارب في استجابات عينة أفراد الدراسة على (بُعد تعدد أنماط التعليم) الخاص بعنصر التعليم التنظيمي في مجتمعات التعليم المهنية، حيث أن المتوسط الحسابي لهم يتراوح ما بين (2.82 إلى 3.65) ، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثالثة والرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي التي تشير إلى خيار متوفر (بدرجة متوسطة / بدرجة كبيرة) بالنسبة لأداة الدراسة، ويلاحظ أن المتوسط العام لدرجة توفر عبارات (بُعد تعدد أنماط التعليم) الخاص بعنصر التعليم التنظيمي في مجتمعات التعليم المهنية قد بلغ (3.40 من 5)، التي تشير إلى متوفر (بدرجة متوسطة) بالنسبة لأداة الدراسة. و من خلال النتائج يلاحظ ما يلي:

1- جاءت العبارة رقم (5) وهي " يوجد تفاعل إيجابي بين العاملين بالمدرسة " في المرتبة الأولى من حيث توفرها بدرجة (كبيرة) وبمتوسط حسابي (3.65)، وقد تعزى تلك النتيجة إلى إدراك العاملات بالمدرسة لأهمية تفاعل الأدوار والتواصل الإيجابي في تحقيق الرؤية المشتركة ونجاح العمل، وهذه النتيجة تتشابه مع ما توصلت له دراسة ماركس (2009) Marks بأن العلاقة بين عناصر مجتمعات التعلم المهنية والفعالية الجماعية علاقة إيجابية قوية.

2- في حين جاءت الفقرة رقم (6) وهي " توجه المدرسة العاملين بها لإجراء بحوث لتقييم الأداء أثناء العمل " بالمرتبة السادسة من حيث توفرها بدرجة (متوسطة) وبمتوسط حسابي (2.82)، ويتعزى الباحثين ذلك إلى عدم إدراك أفراد الدراسة لأهمية إجراء بحوث لتقييم الأداء أثناء العمل في تحسين مستوى الأداء، والمساعدة على النمو المهني ومعرفة جوانب القصور وتحديد الاحتياج التدريبي.

رابعاً: درجة توفر (بُعد ثقافة التعلم الإيجابية) الخاص بعنصر التعليم التنظيمي في مجتمعات التعليم المهنية

جدول (5)

استجابات أفراد عينة الدراسة على محور (درجة توفر (بُعد ثقافة التعلم الإيجابية) الخاص بعنصر التعليم التنظيمي في مجتمعات التعليم المهنية)

م	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
6	تشجع المدرسة التحسين المستمر للأداء	3.77	0.98	1	بدرجة كبيرة
3	يهتم العاملون بالمدرسة بالتعلم المستمر لتحسين الأداء	3.74	0.91	2	بدرجة كبيرة
4	تتيح ثقافة المدرسة جو من الثقة المتبادلة بين العاملين بها	3.67	0.97	3	بدرجة كبيرة

م	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
5	تستثمر المدرسة الخبرات التربوية المتاحة في توفير فرص تعلم للأخرين	3.59	1.00	4	بدرجة كبيرة
2	لا يُعاقب العاملون على الأخطاء الناجمة عن تجربتهم لأفكار جديدة	3.45	1.03	5	بدرجة كبيرة
1	تتبنى المدرسة ثقافة التعلم من الأخطاء	3.34	1.06	6	بدرجة متوسطة
8	تهتم المدرسة بإيجاد حلول مبتكرة للمشكلات التي تواجه العاملين بها	3.32	1.18	7	بدرجة متوسطة
7	توفر المدرسة الوقت الكافي لاطلاع العاملين بها على البحوث التربوية	2.99	1.06	8	بدرجة متوسطة
	المتوسط العام	3.48	0.80		بدرجة كبيرة

يتضح من الجدول رقم (5) أن هناك تقارب في استجابات عينة أفراد الدراسة على (بُعد ثقافة التعلم الايجابية) الخاص بعنصر التعليم التنظيمي في مجتمعات التعليم المهنية، حيث أن المتوسط الحسابي لهم يتراوح ما بين (2.99 إلى 3.77)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثالثة والرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي التي تشير إلى خيار متوفر (بدرجة متوسطة / بدرجة كبيرة) بالنسبة لأداة الدراسة، ويلاحظ أن المتوسط العام لدرجة توفر عبارات (بُعد ثقافة التعلم الايجابية) الخاص بعنصر التعليم التنظيمي في مجتمعات التعليم المهنية) قد بلغ (3.48 من 5) ، التي تشير إلى متوفر (بدرجة كبيرة) بالنسبة لأداة الدراسة. ومن خلال النتائج يلاحظ ما يلي:

1- جاءت العبارة رقم (6) وهي " تشجع المدرسة التحسين المستمر للأداء " في المرتبة الأولى من حيث توفرها بدرجة (كبيرة) وبمتوسط حسابي (3.77)، وقد يعزى ذلك لإدراك قائدات المدارس لأهمية التحسين المستمر في سد الفجوة في الأداء، والوعي بدور التحسين المستمر لتحقيق الجودة في التعليم.

2- في حين جاءت الفقرة رقم (7) وهي " توفر المدرسة الوقت الكافي لاطلاع العاملين بها على البحوث التربوية " بالمرتبة الثامنة من حيث توفرها بدرجة (متوسطة) بمتوسط حسابي (2.99)، وقد يعزى ذلك لعدم استشعار القيادة المدرسية لأهمية إطلاع العاملين على ما هو جديد في مجال عملهم في ظل الانفجار المعرفي، وما لذلك من دور في تنميتهم مهنياً وتحسين الممارسات المهنية والتجديد.

خامساً: درجة توفر (بُعد البنية البشرية المؤهلة) الخاص بعنصر إدارة المعرفة في مجتمعات التعليم المهنية

جدول (6)

استجابات أفراد عينة الدراسة على محور (درجة توفر (بُعد البنية البشرية المؤهلة) الخاص بعنصر إدارة المعرفة في مجتمعات التعليم المهنية)

م	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	يوجد بالمدرسة كوادر بشرية مؤهلة لإدارة المعرفة.	3.69	1.02	1	بدرجة كبيرة
5	يحرص العاملون بالمدرسة على تطوير قدراتهم بما يتناسب مع الظروف والمعطيات الجديدة	3.66	0.95	2	بدرجة كبيرة
6	يشترك العاملون بالمدرسة في تنفيذ برامج التدريب والتنمية المهنية	3.55	1.00	3	بدرجة كبيرة
3	تحدد الاحتياجات التدريبية للعاملين بالمدرسة قبل تنفيذ البرامج التدريبية.	3.40	1.07	4	بدرجة متوسطة

م	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
2	تنظم برامج تدريبية لأعضاء المجتمع المدرسي حول إدارة المعرفة	3.29	1.07	5	بدرجة متوسطة
8	تنظم المدرسة ورش عمل للعاملين بها	3.29	1.09	6	بدرجة متوسطة
7	يلتقي العاملون بشكل دوري لتبادل المعارف والخبرات لتطوير الأداء المدرسي	3.27	1.06	7	بدرجة متوسطة
4	يتم تحفيز العاملين ماديا ومعنويا للمشاركة في الدورات التدريبية المختلفة	2.97	1.31	8	بدرجة متوسطة
المتوسط العام		3.39	0.82	بدرجة متوسطة	

ينضح من الجدول رقم (6) أن هناك تقارب في استجابات عينة أفراد الدراسة على (بُعد البنية البشرية المؤهلة) الخاص بعنصر إدارة المعرفة في مجتمعات التعليم المهنية)، حيث أن المتوسط الحسابي لهم يتراوح ما بين (2.97 إلى 3.59) ، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثالثة والرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي التي تشير إلى خيار متوفر (بدرجة متوسطة / بدرجة كبيرة) بالنسبة لأداة الدراسة ، ويلاحظ أن المتوسط العام لدرجة توفر عبارات (بُعد البنية البشرية المؤهلة) الخاص بعنصر إدارة المعرفة في مجتمعات التعليم المهنية) قد بلغ (3.39 من 5) ، التي تشير إلى متوفر (بدرجة متوسطة) بالنسبة لأداة الدراسة. و من خلال النتائج يلاحظ ما يلي:

1- جاءت العبارة رقم (1) وهي " يوجد بالمدرسة كوادر بشرية مؤهلة لإدارة المعرفة " في المرتبة الأولى من حيث توفرها بدرجة (كبيرة) وبمتوسط حسابي (3.69)، وقد تعزى تلك النتيجة إلى تكثيف الدورات التدريبية من قبل إدارة التدريب التربوي وإدارة التخطيط والتطوير للمعلمات والإداريات، وما ذلك إلا لإدراك صانعي القرار في التعليم بأن نجاح النظام التعليمي مرهون بإعداد كوادر بشرية مؤهلة تشارك في التعلم المستمر والتحول نحو مجتمعات التعلم المهنية.

2- في حين جاءت الفقرة رقم (4) وهي " يتم تحفيز العاملين ماديا ومعنويا للمشاركة في الدورات التدريبية المختلفة " بالمرتبة الثامنة من حيث توفرها بدرجة (متوسطة) وبمتوسط حسابي (2.97)، وقد يعزى ذلك لعدم استشعار قائدات المدارس لدور التحفيز في اشباع حاجة العاملات للشعور بالتقدير، وبالتالي زيادة الرضا والانتماء للمدرسة وحفزهم للتقدم والارتقاء أنفسهم بذلك القدر المأمول منهم، وأيضا قصور في فهم العلاقة الطردية بين التدريب وسد الثغرات في الأداء ورفع الكفاءة الإنتاجية لدى العاملات.

سادساً: درجة توفر (بُعد الثقافة التنظيمية الداعمة) الخاص بعنصر إدارة المعرفة في مجتمعات التعليم المهنية

جدول (7)

استجابات أفراد عينة الدراسة على محور (درجة توفر (بُعد الثقافة التنظيمية الداعمة) الخاص بعنصر إدارة المعرفة في مجتمعات التعليم المهنية)

م	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
5	يسود جو من الثقة والاحترام المتبادل بين أعضاء الفريق المدرسي لتبادل المعرفة والخبرات	3.82	0.97	1	بدرجة كبيرة
2	يدرك العاملون بالمدرسة أن التغلب على الأزمات التي تواجههم تعد فرصا جيدة للتعلم	3.66	0.90	2	بدرجة كبيرة
6	يشعر العاملون بالمدرسة بالأمان الوظيفي	3.66	1.07	3	بدرجة كبيرة
1	يتقبل أعضاء المدرسة النقد البناء.	3.57	0.98	4	بدرجة كبيرة

م	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
7	تسهل المدرسة في زيادة الولاء التنظيمي لدى العاملين	3.41	0.98	5	بدرجة كبيرة
4	يقبل العاملون بالمدرسة على مواقف التحدي باعتبارها فرصا تنافسية للتعلم	3.25	0.96	6	بدرجة متوسطة
3	يتوافر بالمدرسة مناخ يساعد العاملين على الإبداع والابتكار	3.01	1.17	7	بدرجة متوسطة
المتوسط العام		3.48	0.80	بدرجة كبيرة	

يتضح من الجدول رقم (7) أن هناك تقارب في استجابات عينة أفراد الدراسة على (بُعد الثقافة التنظيمية الداعمة) الخاص بعنصر إدارة المعرفة في مجتمعات التعليم المهنية، حيث أن المتوسط الحسابي لهم يتراوح ما بين (3.01 إلى 3.82)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثالثة والرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي التي تشير إلى خيار متوفر (بدرجة متوسطة / بدرجة كبيرة) بالنسبة لأداة الدراسة، ويلاحظ أن المتوسط العام لدرجة توفر عبارات (بُعد الثقافة التنظيمية الداعمة) الخاص بعنصر إدارة المعرفة في مجتمعات التعليم المهنية قد بلغ (3.48 من 5)، التي تشير إلى متوفر (بدرجة كبيرة) بالنسبة لأداة الدراسة. ومن خلال النتائج يلاحظ ما يلي:

- 1- جاءت العبارة رقم (5) وهي "يسود جو من الثقة والاحترام المتبادل بين أعضاء الفريق المدرسي لتبادل المعرفة والخبرات" في المرتبة الأولى من حيث توفرها بدرجة (كبيرة) وبمتوسط حسابي (3.82). وقد يعزى ذلك لاتباع المبادئ والقيم السامية التي أرساها الإسلام، وحرص الفريق المدرسي على تحقيق أهداف العمل، ودور قائدة المدرسة على الإيجابي في تدعيم ثقة العاملات بأنفسهن وخلق جو من الطمأنينة النفسية التي تعتبر عامل رئيس لنمو الفرد ضمن الجماعة.
- 2- في حين جاءت الفقرة رقم (3) وهي "يتوافر بالمدرسة مناخ يساعد العاملين على الإبداع والابتكار" بالمرتبة السابعة من حيث توفرها بدرجة (متوسطة) وبمتوسط حسابي (3.01)، وتعزو الباحثتان تلك النتيجة إلى افتقاد القيادات المدرسية للمرونة وتمسكهن باللوائح والأنظمة، وعدم تشجيع الأفكار والممارسات المبدعة في المدرسة، وقصور في استخدام المهارات التي توجد المناخ التنظيمي الإبداعي كالتفويض.

سابعاً: درجة توفر (بُعد اليقظة التكنولوجية) الخاص بعنصر تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في مجتمعات التعليم المهنية

جدول (8)

استجابات أفراد عينة الدراسة على محور (درجة توفر (بُعد اليقظة التكنولوجية) الخاص بعنصر تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في مجتمعات التعليم المهنية)

م	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
3	يوجد بالمدرسة قاعدة معلومات عن العاملين فيها	3.82	0.94	1	بدرجة كبيرة
1	يستخدم أعضاء المجتمع المدرسي البرمجيات وقواعد البيانات لخدمة أغراض العملية التعليمية والإدارية بالمدرسة	3.58	0.91	2	بدرجة كبيرة
5	توفر المدرسة الإمكانيات التقنية الحديثة اللازمة لعمليتي التعليم والتعلم	3.42	1.13	3	بدرجة كبيرة
4	يتواصل العاملون مع زملائهم بالمدارس الأخرى باستخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة	3.34	1.10	4	بدرجة متوسطة
2	يتوافر بالمدرسة قاعدة بيانات عن مجالات العمل المختلفة	3.33	1.08	5	بدرجة متوسطة
المتوسط العام		3.50	0.79	بدرجة كبيرة	

يتضح من الجدول رقم (8) أن هناك تقارب في استجابات عينة أفراد الدراسة على (بُعد اليقظة التكنولوجية) الخاص بعنصر تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في مجتمعات التعليم المهنية)، حيث أن المتوسط الحسابي لهم يتراوح ما بين (3.33 إلى 3.82) ، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثالثة والرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي التي تشير إلى خيار متوفر (بدرجة متوسطة / بدرجة كبيرة) بالنسبة لأداة الدراسة ، ويلاحظ أن المتوسط العام لدرجة توفر عبارات (بُعد اليقظة التكنولوجية) الخاص بعنصر تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في مجتمعات التعليم المهنية قد بلغ (3.50 من 5) ، التي تشير إلى متوفر (بدرجة كبيرة) بالنسبة لأداة الدراسة. و من خلال النتائج يلاحظ ما يلي :

1- جاءت العبارة رقم (3) وهي " يوجد بالمدرسة قاعدة معلومات عن العاملين فيها " في المرتبة الأولى من حيث توفرها بدرجة (كبيرة) وبمتوسط حسابي (3.82)، وقد يعزى ذلك إلى مميزات نظام نور الإلكتروني، فهو نظام معلوماتي يوفر المعلومات الأساسية للعملية التربوية.

2- في حين جاءت الفقرة رقم (2) وهي " يتوافر بالمدرسة قاعدة بيانات عن مجالات العمل المختلفة " بالمرتبة الخامسة من حيث توفرها بدرجة (متوسطة) وبمتوسط حسابي (3.33)، وقد تعزى تلك النتيجة إلى عدم وجود قواعد بيانات فيما يخص بعض مجالات العمل التربوي، كالوسائل التعليمية، والاستراتيجيات الحديثة والأنشطة اللامنهجية و المكتبة الإلكترونية.

ثامناً: درجة توفر (بُعد ثقافة التمكين) الخاص بعنصر تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في مجتمعات التعليم المهنية

جدول (9)

استجابات أفراد عينة الدراسة على محور (درجة توفر (بُعد ثقافة التمكين) الخاص بعنصر تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في مجتمعات التعليم المهنية)

م	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
4	يوجد العاملون بالمدرسة سهولة في التواصل مع المديرين	3.81	1.01	1	بدرجة كبيرة
6	يتم تعريف العاملين بالمدرسة بكيفية الاستفادة من تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في النواحي التعليمية والادارية	3.69	0.98	2	بدرجة كبيرة
1	يسمح لأعضاء المجتمع المدرسي بتداول المعلومات التي يحتاجون إليها باستخدام التكنولوجيا الحديثة	3.60	0.99	3	بدرجة كبيرة
5	يحرص أعضاء المدرسة على تصحيح الأخطاء حين تقع بما لديهم من سلطة	3.60	0.91	4	بدرجة كبيرة
3	يتاح للعاملين بالمدرسة الحرية في تحديد الأسلوب المناسب لإنجاز أعمالهم	3.40	1.07	5	بدرجة متوسطة
2	يشعر أعضاء المجتمع المدرسي بأن نظام الحوافز المعمول به في المدرسة يتسم بالموضوعية	3.13	1.08	6	بدرجة متوسطة
	المتوسط العام	3.54	0.79		بدرجة كبيرة

يتضح من الجدول رقم (9) أن هناك تقارب في استجابات عينة أفراد الدراسة على (بُعد ثقافة التمكين) الخاص بعنصر تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في مجتمعات التعليم المهنية)، حيث أن المتوسط الحسابي لهم يتراوح ما بين (3.13 إلى 3.81) ، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثالثة والرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي التي تشير إلى خيار متوفر (بدرجة متوسطة / بدرجة كبيرة) بالنسبة لأداة الدراسة ، ويلاحظ أن المتوسط العام لدرجة توفر عبارات (بُعد ثقافة التمكين) الخاص بعنصر تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في مجتمعات التعليم المهنية قد بلغ (3.54 من 5) ، التي تشير إلى متوفر (بدرجة كبيرة) بالنسبة لأداة الدراسة. ومن خلال النتائج يلاحظ ما يلي:

1- جاءت العبارة رقم (4) وهي " يجد العاملون بالمدرسة سهولة في التواصل مع المديرين " في المرتبة الأولى من حيث توفرها بدرجة (كبيرة) وبمتوسط حسابي (3.81)، وقد يعزى ذلك إلى التوجه الكبير نحو استخدام مواقع التواصل الاجتماعي بين أعضاء المدرسة، مما يسهل تواصل العاملات مع قائدة المدرسة وبالتالي انسيابية العمل.

2- في حين جاءت الفقرة رقم (2) وهي " يشعر أعضاء المجتمع المدرسي بأن نظام الحوافز المعمول به في المدرسة يتسم بالموضوعية " بالمرتبة السادسة من حيث توفرها بدرجة (متوسطة) وبمتوسط حسابي (3.13)، وقد يعزى ذلك إلى قصور في شفافية قائدة المدرسة مع العاملات في توضيح استحقاقات الحوافز، وبالتالي يؤثر على إدراكهم لآلية منح الحوافز، ويؤثر ذلك سلباً على الرضا الوظيفي والإبداع وبالتالي الأداء العام.

ولمعرفة درجة توفر عناصر مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج من وجهة نظر عينة الدراسة من المعلمات والإداريات في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج تم ترتيب المتوسطات كما هو مبين بالجدول:

جدول رقم (10)

متوسطات استجابة عينة الدراسة من المعلمات والإداريات في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج على درجة توفر عناصر مجتمعات التعلم المهنية

درجة التوفر	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط	عناصر مجتمعات التعلم المهنية
كبيرة	1	0.83	3.55	(بُعد الرؤية التعليمية المؤثرة) الخاص بعنصر القيادة الداعمة للتعلم في مجتمعات التعلم المهنية
كبيرة	2	0.79	3.54	(بُعد ثقافة التمكين) الخاص بعنصر تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في مجتمعات التعلم المهنية
كبيرة	3	0.84	3.52	(بعد الهيكل التنظيمي المرن) الخاص بعنصر القيادة الداعمة للتعلم في مجتمعات التعلم المهنية
كبيرة	4	0.79	3.50	(بُعد اليقظة التكنولوجية) الخاص بعنصر تكنولوجيا التعليم الإلكتروني في مجتمعات التعلم المهنية
كبيرة	5	0.80	3.48	(بُعد ثقافة التعلم الإيجابية) الخاص بعنصر التعليم التنظيمي في مجتمعات التعلم المهنية
كبيرة	6	0.80	3.48	(بُعد الثقافة التنظيمية الداعمة) الخاص بعنصر إدارة المعرفة في مجتمعات التعلم المهنية
متوسطة	7	0.78	3.40	(بُعد تعدد أنماط التعليم) الخاص بعنصر التعليم التنظيمي في مجتمعات التعلم المهنية
متوسطة	8	0.82	3.39	(بُعد البنية البشرية المؤهلة) الخاص بعنصر إدارة المعرفة في مجتمعات التعلم المهنية
كبيرة		0.72	3.48	متوسط إجمالي توفر عناصر مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج

يتضح من خلال الجدول السابق أن هناك تفاوت في استجابات أفراد عينة الدراسة على درجة توفر عناصر مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج " حيث إن المتوسط الحسابي لجميع المحاور يتراوح بين (3.39 إلى 3.55)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثالثة و الرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي التي تشير إلى خيار (متوسطة، كبيرة) على أداة الدراسة. وأن المتوسط العام لاستجابات أفراد الدراسة على إجمالي توفر عناصر مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج قد بلغ (3.48 درجة من 5) مما يعني أن أفراد عينة الدراسة يرون توفر عناصر مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم

العام بمحافظة الخرج بدرجة (كبيرة)، وهذا بخلاف ما توصلت له دراسة هلال (2013) عن توفر عناصر مجتمعات التعلم في مدارس التعليم العام بدرجة ضعيفة، وأيضاً ما توصلت له دراسة الصغير (2009) إلى أن المدارس الثانوية بالإمارات العربية المتحدة تفتقر إلى الكثير من عناصر مجتمعات التعلم المهنية. ويتضح من الجدول أن أكثر العناصر توفراً هي بُعد الرؤية التعليمية المؤثرة الخاص بعنصر القيادة الداعمة وتعزو الباحثان ذلك لبناء رؤية مشتركة تحدد بوضوح الرسالة المطلوبة وتساعد في إدراك العاملين للأهداف الكبرى للمدرسة ومساندتهم لتحقيقها، يليه بُعد ثقافة التمكين الخاص بعنصر تكنولوجيا التعليم الإلكتروني وقد يعزى ذلك لمسيرة التطورات الحديثة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال والاستفادة منها في دعم القرار واستقطاب المعرفة لتقديم الحلول والأفكار الخلاقة ومواجهة المشاكل، وأقل عنصر توفر هو بُعد البنية البشرية المؤهلة الخاص بعنصر إدارة المعرفة وقد يعزى ذلك لقصور في استثمار الرصيد المعرفي لدى العاملات وتفعيل إدارة المعرفة بوجود قادة للمعرفة تتولى إدارة المعرفة في كل فريق عمل مشترك، وتحفيز العاملات للتطور والتحسين المستمر، وهذا يتعارض مع ما جاءت به نتائج دراسة هيب وآخرون (2008, Hipp et al) في أن التزام المجتمع المدرسي بالتنمية المهنية يضمن استدامة مجتمعات التعلم المهنية.

السؤال الثاني: ما الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة حول درجة توفر عناصر مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج التي تعزى للمتغيرات التالية: (المرحلة الدراسية - المسمى الوظيفي)؟

أولاً : المسمى الوظيفي

للتعرف ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول " درجة توفر عناصر مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج تعزى لاختلاف المسمى الوظيفي تم استخدام اختبار " Independent Samples Test, لتوضيح فروق الدلالة الإحصائية إحصائية بين متوسط إجابات أفراد مجتمع الدراسة تعزى لاختلاف المسمى الوظيفي وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (11)

نتائج اختبار " Independent Samples Test " للفروق بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة طبقاً لمسمى الوظيفة

المحاور	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
توفر عناصر مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج	معلمة	200	3.40	0.72	-2.81	293	0.005
	إدارية	95	3.65	0.69			

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (11): وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 فأقل في إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول درجة توفر عناصر مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج باختلاف المسمى الوظيفي حيث إن قيمة ت = (-2.81) ومستوى دلالتها = (0.005) ، وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05) ، أي أنه هناك فروق بين آراء أفراد عينة الدراسة من المعلمات و من يعملن في وظائف ادارية بخصوص توفر عناصر مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج، وكانت الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة من اللاتي يعملن في وظائف إدارية بمتوسط حسابي بلغ (3.65) ، في حين أن عينة الدراسة من المعلمات يرون أنه تتوفر عناصر مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج بدرجة متوسطة حيث بمتوسط حسابي (3.40). وهذه النتيجة تتعارض مع نتيجة دراسة هيرنغتون (2010, Herington) التي خلصت إلى أن المعلمين يرون أهمية عناصر مجتمعات التعلم المهنية وأثرها الإيجابي عليهم وعلى الطلاب. وتفسر الباحثان هذه النتيجة إلى أنه قد يكون وعى المعلمات بمعايير التعلم المهنية أكثر من وعى الموظفات بها نتيجة لمعايشتهم المستمرة مع الطالبات والإدارة معاً.

2- الفروق وفق المرحلة الدراسية:

للتعرف ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول توفر عناصر مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج تعزى لاختلاف المرحلة الدراسية تم استخدام اختبار " One way Anova,

لتوضيح فروق الدلالة الإحصائية إحصائية بين متوسط إجابات أفراد مجتمع الدراسة تعزى لاختلاف المرحلة الدراسية وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (12)

نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One way Anova) للفروق في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير المرحلة الدراسية "

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
توفر عناصر مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج	بين المجموعات	6.030	2	3.015	6.057	0.003
	داخل المجموعات	145.346	292	0.498		
	المجموع	151.377	294			

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه بجدول (12) أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,05 فأقل في إجابات أفراد مجتمع الدراسة حول توفر عناصر مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج باختلاف المرحلة الدراسية، ولتحديد صالح الفروق في كل فئتين من فئات المرحلة الدراسية نحو الاتجاه حول توفر عناصر مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج تم استخدام اختبار "LSD" وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (13)

نتائج اختبار "LSD" للفروق في كل فئتين من فئات المرحلة الدراسية

المحور	المرحلة الدراسية	ن	المتوسط الحسابي	المرحلة الابتدائية	المرحلة المتوسطة	المرحلة الثانوية
توفر عناصر مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج	المرحلة الابتدائية	112	3.58			
	المرحلة المتوسطة	90	3.27	-0.31		0.31
	المرحلة الثانوية	93	3.58			

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه في جدول (13):

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 فأقل في إجابات أفراد عينة الدراسة اللاتي يعملن في المرحلة الدراسية (الابتدائية، والثانوية) وإجابات أفراد عينة الدراسة اللاتي يعملن في المرحلة الدراسية (المتوسطة) حول آرائهن في درجة توفر عناصر مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج، لصالح (الابتدائية، والثانوية) بمتوسط حسابي (3.58)، وقد يعزى ذلك لعدم توجه قائدات المدارس المتوسطة نحو التغيير، و الحاجة القصوى لتأهيلهن باعتبارهن قائدات تعلم ليكن قادرات على إيجاد البيئة المناسبة لتوفر وتفعيل عناصر مجتمعات التعلم المهنية بالمدارس المتوسطة. وهذه النتيجة جاءت مخالفة لما أكدت عليه دراسة ناصف (2012) بضرورة بلورة رؤية حقيقة لإصلاح مدارس التعليم العام وفق مدخل مجتمعات التعلم المهنية.

أهم النتائج والاستنتاجات:

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، من أهمها:

- أن أفراد عينة الدراسة متفقون بدرجة كبيرة على توافر عناصر مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 فأقل في استجابة أفراد عينة الدراسة حول توفر عناصر مجتمعات

- التعلم المهنية في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج يعزى لاختلاف المسمى الوظيفي لصالح الإداريات.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 فأقل في استجابة أفراد عينة الدراسة حول توفر عناصر مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم العام بمحافظة الخرج يعزى لاختلاف المرحلة التي يعمل بها أفراد العينة، لصالح اللاتي يعملن في المرحلة الابتدائية والثانوية.
 - من الأمور التي انفتحت عينة الدراسة عليها وتعتبر من العوامل المؤثرة سلباً على مجتمعات التعلم المهنية ما يلي:
 - 1- عدم اهتمام القيادة بمراجعة المجتمع المدرسي لرؤية المدرسة بشكل مستمر.
 - 2- لا يوجد توازن بين السلطة الممنوحة لأفراد المجتمع المدرسي والمسؤوليات المكلفين بها.
 - 3- عدم اهتمام المدرسة بتوجيه العاملين لإجراء بحوث تقييم الأداء أثناء العمل.
 - 4- عدم الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية لدفع العاملين للمشاركة في الدورات التدريبية المختلفة.
 - 5- عدم توفر مناخ يساعد العاملات على الإبداع والابتكار.

التوصيات:

- توصلت الدراسة إلى عدم توفر مناخ مساعد على الإبداع والابتكار لذا توصى الدراسة بأهمية تبنى 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.
- توصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد اهتمام بالحوافز المادية والمعنوية لدفع العاملين للمشاركة في الدورات التدريبية المختلفة. لذا توصى الدراسة بأهمية تدريب قائدات المدارس على أنماط القيادة المعاصرة، وبالأخص القيادة التشاركية، التي تعتمد على مشاركة العاملين والمعنيين في قيادة المدرسة وصنع القرار فيها.
- توصلت الدراسة إلى أن المدرسة لا تهتم بتوجيه العاملين لإجراء بحوث تقييم الأداء أثناء العمل. لذا توصى الدراسة بأن تتبنى المدرسة التنمية المهنية لأفرادها، وتعتبرها وظيفتها ولا تعتمد في ذلك فقط على الجهات الخارجية. وبأن تتبنى المدرسة المشاريع البحثية من خلال فرق العمل، مما له كبير الأثر في صقل قدراتهم.

المراجع

- احمد، ايمان زغلول. (2009). النمط القيادي مدخل لتمويل المدارس المصرية إلى مجتمعات تعلم مهنية: سيناريوهات مقترحة. المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية. 15(4). 475-560.
- أحمد، زينب عبدالنبي. (2005). القيادة الفعالة لمدرسة المستقبل. مجلة التربية والتنمية. السنة (13) العدد (34). 139.
- بيلي، كيم؛ جاكيسيك، كريس. (2014). التقويم التكويني المشترك أدوات عملية للمجتمعات التعليمية المهنية أثناء العمل. (ترجمة: مدارس الظهران الأهلية). الدمام: دار الكتاب التربوي.
- حيدر، عبداللطيف. (2004). الأدوار الجديدة لمؤسسات التعليم في الوطن العربي في ظل مجتمع المعرفة. مجلة كلية التربية بجامعة الإمارات العربية المتحدة. العدد 21. 1-40.
- الخطيب، احمد. (2006). إدارة الجودة الشاملة (تطبيقات تربوية). الأردن: عالم الكتب الحديث.
- دوفور، ريتشارد؛ إيكر، روبرت. (2008). المجتمعات المهنية التعليمية أثناء العمل أفضل الأساليب لزيادة تحصيل الطلاب. (ترجمة: مدارس الظهران الأهلية). الدمام: دار الكتاب التربوي.
- دوفور، ريتشارد؛ دوفور، ريكا؛ إيكر، روبرت؛ ماني، توماس. (2014). التعلم عن طريق العمل: دليل للمجتمعات المهنية التعليمية أثناء العمل. (ترجمة: مدارس الظهران الأهلية). الدمام: دار الكتاب التربوي.
- دوفور، ريتشارد؛ فلان، مايكل. (2014). الثقافات تبنى لتبقى: المجتمعات التعليمية المهنية الشمولية أثناء العمل. (ترجمة: مدارس الظهران الأهلية). الدمام: دار الكتاب التربوي.
- دوفور، ريتشارد؛ مارزانو، روبرت. (2014). قادة التعلم: كيف يحسن القادة التربويون تحصيل الاطفال في المناطق التعليمية والمدارس والصفوف. (ترجمة: مدارس الظهران الأهلية). الدمام: دار الكتاب التربوي.
- السحيباني، ابتهاج. (1433هـ). تطوير أداء مدارس التعليم العام بمدينة الرياض في ضوء مدخل مجتمع التعلم المهني. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة الملك سعود، كلية التربية، قسم الإدارة التربوية: الرياض.

- سلطان، سوزان؛ خضر، ضحى. (2010). المؤسسات التربوية كمنظمات متعلمة. الأردن: دار الفكر.
- سليمان، سعيد جميل. (2005). تهيئة طلاب التعليم الثانوي العام لعالم العمل: دراسة استكشافية في ضوء بعض الخبرات الاجنبية. المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة. 106
- الصغير، أحمد حسين. (2009). مجتمعات التعلم مدخل لضمان الجودة في المدارس الثانوية دراسة ميدانية في مجتمع الامارات. مجلة التربية، مصر. العدد (26). 157-197.
- عاشور، نيللي. (2013). الجودة والاعتماد الأكاديمي في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة. الرياض: دار الزهراء.
- عبيدات، نوقان؛ عبدالحق، كايد؛ عدس، عبدالرحمن. (2007). البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه. عمان: دار الفكر.
- عشبية، فتحى؛ أبو حلاوة، محمد. (2009). تدريب مديري المدارس على الذكاء الانفعالي وانعكاساته على سلوكهم القيادي بوصفه متطلباً لمجتمع التعلم. مجلة كلية التربية، جامعة حلوان. العدد 19.
- العنزي، قاسم محمد. (2011). إمكانية تطبيق مداخل التحسين المستمر في التعليم الجامعي: دراسة ميدانية في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الكوفة. مجلة مركز دراسات الكوفة، العراق. ع(12). 155-179.
- كوكس، ملتون؛ ريتلن، لاورى. (2007). إنشاء مجتمعات تعلم في إطار الهيئة التدريسية. (ترجمة: سميح أبو فارس). الرياض: مكتبة العبيكان.
- المالكي، حمدة محمد. (2010). تطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي في مدارس التعليم الثانوي العام من وجهة نظر القيادات التربوية بمحافظة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة أم القرى، قسم الادارة التربوية والتخطيط.
- ناصر، محمد أحمد. (2012). مجتمعات التعلم كمدخل لإصلاح مدارس التعليم العام في مصر: دراسة تحليلية. مجلة كلية التربية، جامعة طنطا. العدد 48. 269-358.
- هلال، شعبان أحمد. (2013). مجتمعات التعلم بمدارس التعليم العام بمصر: دراسة تحليلية. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة دمنهور، قسم أصول التربية: مصر.
- هلال، شعبان أحمد. (2014). مجتمعات التعلم مدخل للإصلاح التربوي بالمؤسسات التعليمية. الاسكندرية: مكتبة بستان المعرفة.
- Marks, S. F. (2009). An Analysis of the Elements of the Professional Learning Communities Institute and Its Relationship to the Sources of Collective Efficacy. Doctoral Dissertation, University of Maryland.
- Hipp, K K., Huffman, J B., Pankake, A M., Olivier, DF.(2008). Sustaining Professional Learning Communities. Journal of Education change, 9 (2), 173- 195.
- Herrington, R. (2011). Professional learning communities: Perceptions of teacher quality and sustainability. Doctoral Dissertation, Walden University.
- Watts, A. (2010). The relationship between professional learning communities and school based change. Doctoral Dissertation. George Washington University.

The Degree of Availability of Professional Learning Community's Elements in Alkharj Province General Education Schools as Input for Continuous Improvement

*Manal S. Al Dawood, Majda I. Aljaroudi **

ABSTRACT

The study aimed to identify the degree of availability of the elements of professional learning in Al-Kharj province general education schools as input for continuous improvement. To achieve this goal, Halal Scale (2014) for the implementation of professional learning in educational institutions communities was used as a tool for the study. It was applied to a sample of (295 individuals) of teachers and administrators in Al-Kharj province. The study found that the elements of professional learning communities in Al-Kharj general education schools ranked first demonstrating a mean of (3.48) and the presence of statistically significant differences at the level of ($\alpha=0.05$) in the study sample response about the availability of the elements of professional learning attributed to the different job title in favor of administrators. And significant differences were indicated attributed to the different levels they work in, in favor of women working in primary and secondary schools. The study recommended a number of recommendations to raise the efficiency of learning as a training school leaders on contemporary leadership styles, such as participatory leadership, which relies on the participation of employees and stakeholders in the school leadership and decision-making. And adopt a school professional development of its members, and considers it her job and not to rely on a third party to do it.

Keywords: Professional learning community, quality, public schools.

* Phd Student-King Saud University; Associate Professor, Educational administration, King Saud University. Received on 23/5/2016 and Accepted for Publication on 23/11/2016.