المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
(٢٨٠)
الإدارة العامة للتعليم بمنطقة جازان
مكتب تعليم العارضة/الشؤون التعليمية (بنات)
قسم التربية الإسلامية

نشرة تربوية

" مجتمعات التعلم المهنية"

إعداد المشرفة التربوية
مريم بنت عبده عائل حلل

الفهرس

المقدمة	٣
الدراسات التربوية الحديثة أهمية مجتمعات التعلم المهنية	٣
فلسفة ونشأة مجتمعات التعلم المهنية:	٤
مفهوم مجتمعات التعلم المهنية	٤
المبادئ الأساسية لمجتمعات التعلم المهنية	٥
عوامل نجاح مجتمعات التعلم المهنية:	٦
فوائد مجتمعات التعلم المهنية	٧
مزايا مجتمعات التعلم المهنية:	٨-٧
تصنيف مجتمعات التعلم حسب محور اهتمامها	٩
آلية بناء مجتمعات التعلم المهنية	١٠
أوعية مجتمعات التعلم المهنية:	١١-١٠
المراجع	١٢

المقدمة

تعتبر مجتمعات التعلم المهنية أحد الأساليب الواعدة لتحسين النظم التعليمية، وركيزة أساسية في برامج التطوير والتنمية المهنية للمعلم، والتي تطور مفهومها منذ التسعينات باعتبار المدرسة المجتمع والوحدة الرئيسة في إحداث التحولات الفعالة، ووسيلة منهجية لتحسين أداء التعليم والتعلم والثقافة المدرسية.

فمن خلال تصميم مجتمعات التعلم المهنية بالإمكان التغلب على ثقافة الانعزال وتجزيئ عمل المعلمين والانفراد. إذ بينت عدد من الدراسات أهمية التعاون بين المعلمين وأثره على الرضى الوظيفي وشعورهم بالمسؤولية نحو تعلم الطلاب، إضافةً إلى أن المعارف والمهارات الحاسمة في التعلم تكمن في خبرات المعلمين وممارساتهم وليس في الكتب والمراجع. وهذا يتطلب فتح قنوات الاتصال بين المعلمين لتبادل الأفكار وتشاركها لتسهم في تطوير المهارات والمعارف لدى المعلمين.

وقد أظهرت الدراسات التربوية الحديثة أهمية مجتمعات التعلم المهنية في:

- إيجاد بيئة العمل الداعمة و أثرها على الرضى الوظيفي للمعلمين والقيادات المدرسية.
- على تشجيعهم بتجريب ممارسات جديدة في الفصول الدراسية وغيرها
- الأثر الإيجابي لمجتمعات التعلم على تحسين نوعية فرص التعلم المقدمة للطلاب.
- مجتمعات التعلم المهنية هي من أفضل الوسائل و أهمها في تحسين كفاءة الأداء المدرسي وزيادة فاعليته.

فلسفة ونشأة مجتمعات التعلم المهنية:

تعود جذور فكرة مجتمعات التعلم إلى فلسفة جون ديوي الذي أكد على التعلم الجماعي إضافةً إلى ظهور نظريات التعلم التعاوني وفرق العمل، التي أغنت مفهوم مجتمعات التعلم الذي برز لتعزيز المفاهيم المشتركة وتحقيق التآزر والمشاركة والتوافق بين الجهد الفردي والجماعي لتحقيق الانسجام والتكامل. ويعد "بيتر سينج" هو المؤسس لمنظمات التعلم والذي أكد على أهمية مجتمعات التعلم في المدارس. وظهر مفهوم مجتمعات التعلم في أواخر ثمانينات القرن العشرين وفي بداية القرن الحادي والعشرين، بتحول العالم من مجتمع الصناعة إلى مجتمع ما بعد الصناعة، ومن مجتمع المعلومات، إلى مجتمع المعرفة، وهذا التحول المتسارع يتطلب من الإنسان المعاصر أن يكون منخرطاً باستمرار في جماعات التعلم، وأن يتعلم الإنسان محتوى فاعلا ويتعلم كيف يتعلم.

مفهوم مجتمعات التعلم المهنية

يتضمن مفهوم مجتمعات التعلم المهنية مبدأ التعلم الذي يدفع المدرسة نحو التقدم الدائم، وهذا ما أشارت إليه هورد (HORDE ،١٩٩٧) بأن مجتمعات التعلم المهني عبارة عن مجموعة من المهنيين داخل المدرسة، يعملون في مجموعة واحدة، ويسعون لتحقيق هدف التعلم، وهذا التعلم قائم على دراسة وتخطيط وليس عشوائيا. (المطيري، ١٤٣٩هـ)

فمجتمعات التعلم المهنية عبارة عن مجموعة من الأفراد المنتمين إلى نفس المهنة، يلتفون حول رؤية ورسالة واحدة تترجم إلى أهداف مشتركة، ثم يحولون الأهداف إلى مهام، يتم تنفيذها بصورة تعاونية وبروح من المسؤولية المشتركة بينهم،من خلال أوعية متعددة تتيح تبادل الخبرات واكتساب أفضل الممارسات ومعالجة الصعوبات والتحديات التي تواجه عملهم، ويكون تعلم الطالب بؤرة التركيز لعمل مجتمعات التعلم للمدرسين الذين ينخرطون في عملية منهجية مستمرة في دورات متكررة من البحث الاستقصائي والإجرائي لتحديد توقعاتهم من تعلم جميع الطلاب، وكيفية تقييم مدى تعلمهم، وتطوير المدخلات اللازمة لمساعدة الطلاب الذين يواجهون صعوبات التعلم، الأمر الذي يساعد على توجيه إمكانات المدرسة لغايتها الأساسية وهي تحسين تعلم الطلاب. (تطوير، ١٤٣٦هـ) (مكتب التربية العربي لدول الخليج، ٢٠١١م)

المبادئ الأساسية لمجتمعات التعلم المهنية

لمجتمعات التعلم المهنية عدد من المبادئ والخصائص منها: (تطوير،١٤٣٦هـ) (توفيق، ٢٠١٧م)

تشارك الرؤية والقيم والأهداف

لتوضيح الأولويات وترسيخ هدف المؤسسة وغرس الاتجاه نحوه لكل من يعمل في المؤسسة، وعرض صورة مشرقة لمستقبل المؤسسة.

تبني ثقافة التعاون

يتعاون المعلمون بشكل تبادلي من أجل التأثير على ممارساتهم الصفية، مما يتطلب من المدرسة التأكد من مشاركة جميع المعلمين في الفرق التي تركز على تعلم الطلاب، والتحقق من توضيح هدف التعاون ووضع الأنظمة، وتدريب المعلمين وتقبلهم للمسؤولية الفردية والجماعية للعمل كزملاء مهنيين.

التركيز على تعلم الطلاب

بتغيير اتجاهات المعلمين إلى الإيمان بقدرة جميع الطلاب على التعلم، وإتاحة فرص التعلم لجميع الطلاب.

التركيز على النتائج

التركيز على نتائج الطلاب وما يتعلمونه ويستطيعون القيام به مؤشر على نجاح التنمية المهنية للمعلم وبالتالي تحسين التدريس والتعلم. (المطيري، ١٤٣٩هـ) (تطوير، ١٤٣٦هـ)

عوامل نجاح مجتمعات التعلم المهنية:

أولاً: إيجاد نظام فاعل لتطبيق مجتمعات التعلم المهنية

- يعتبر المعلم جيداً إذا استطاع أن ينقل خبراته إلى زملائه، و إذا شارك بفاعلية في اكتساب خبرات جديدة.
- يحقق فيه المعلم المتوسط إنجازات متميزة، ويجد فيه المعلم المستجد الدعم والإسناد والرعاية التي تساعده على التمكن من أداء عمله بفاعلية.
- يتعاون فيه المشرف مع مدير المدرسة ومع المعلمين في إنشاء شبكات تعاون بين مجموعات من المدارس المتقاربة لتحقيق أهدافها وتنفيذ خططها.

ثانياً: القيادة الداعمة على مستوى المدرسة

- توزيع القيادة على المعلمين، وتشجيع المترددين منهم وتحديد صلاحيات ومسؤوليات كل منهم.
- تأمين الموارد المادية والبشرية والوقت المناسب، من خلال تنظيم الجدول الدراسي لدعم التنمية المهنية.
- القيام بدور القدوة في التركيز على تعلم الطلاب.
- إيجاد آلية لإبلاغ الهيئة التعليمية بالمستجدات.
- متابعة ورصد التحسن في الأداء والتعلم وتقديره مهما صغر.
- توفير البيانات التي تدعم اتخاذ القرارات الخاصة بتعلم الطلاب.
- توفير مناخ آمن يشجع على التعاون وطرح الأفكار الإبداعية وتجريبها، وتوفير الحماية للمجتهدين إذا لم يصيبوا.
- توفير التنمية المهنية النابعة من الحاجات الخاصة للمعلمين.

ثالثاً: القيادة الداعمة على مستوى إدارة التعليم

- إقرار أولوية مجتمعات التعلم في المدارس التابعة للإدارة، وتشجيع مديري المدارس على تبنيها وتفويض الصلاحيات اللازمة لتمكينهم.
- توفير المصادر (الوقت والتنمية المهنية والبيانات اللازمة) لدعم وتطوير مجتمعات التعلم.
- تضمين مجتمعات التعلم في سياسات إدارة التربية والتعليم وبرامجها.
- تبني إدارات التربية والتعليم لمجتمعات التعلم في عملها.

رابعاً: البنية التنظيمية الداعمة

- **يتطلب تفعيل مجتمعات التعلم بالإضافة إلى الدعم الفني والإداري إيجاد الظروف الملائمة لذلك، مثل توفير:**

١- أماكن ملائمة للاجتماعات.

٢- نظام اتصال وإبلاغ لجميع المشاركين.

٣- الوقت اللازم لعمل مجتمعات التعلم من خلال إعادة هيكلة الجداول الدراسية بحيث يتم تفريغ المعلمين وتوفير الوقت اللازم للتخطيط لمعلمي التخصص وللتنمية المهنية، وللاجتماعات الشهرية لهم.

فوائد مجتمعات التعلم المهنية

١. الملكية العامة للخبرات والممارسات التعليمية، وعدم احتكار الخبرة الجيدة والممارسات الفاعلة ، فلا يوجد ملكية خاصة في أدوات واستراتيجيات التعليم والتعلم وتكون كل المقاربات الناجحة ملكاً للجميع.

٢. سرعة النمو المهني للمشاركين فيها، فالبحث والاستقصاء التي تقوم عليه هذه المجتمعات، وتبادل الخبرات والأفكار، وتبادل الأفكار، وتوفر المراجعة الفورية من الزملاء، وبيئة الإسناد والدعم المتوفرة، تجعل من مجتمعات التعلم أسرع و سيلة للنمو المهني و أكثرها جدوى وفاعلية.

٣. اكتساب المهارات القيادية؛ لأن عملية تبادل الأدوار داخل المجموعة وحرية طرح الأفكار والاطلاع على خبرات القياديين، والتفاعل مع أنماط متعددة من الشخصيات يتيح للمشارك اكتساب المهارات القيادية العملية.

٤. تسهم في تخفيف الأعباء عن مدير المدرسة، من حيث توزيع المسؤوليات القيادية على منسوبي المدرسة مما يساعد على تحفيزهم على المبادرة الذاتية وأداء العمل بأقل قدر من المتابعة، و أحياناً بدون متابعة على الإطلاق.

٥. إيجاد بيئة عمل إيجابية في المدارس أو الفصول الدراسية تؤثر على تحسين السلوك والتعلم في نفس الوقت.

مزايا مجتمعات التعلم المهنية:

أولا: أعضاء المجتمع المدرسي

- زيادة سرعة استجابة المعلمين للمستجدات، وتحديث معارفهم باستمرار.
- تعميق ممارسات التعليم من خلال تطبيق وتجريب استراتيجيات محددة في مواقف مختلفة.
- توليد الفرضيات الجديدة لتطوير العمل واختبارها.
- جسر الفجوة في الأداء بين المشاركين.
- التخلص من أسوار العزلة بين أصحاب التخصص الواحد وبين التخصصات المختلفة وبين المواقع الوظيفية.
- زيادة الرضى الوظيفي والابداع في المهنة.
- توفير البيئة الداعمة والإسناد للمستجدين.
- التعرف على مفاهيم مختلفة للمسألة الواحدة.
- التعرف على الممارسات المتنوعة في البيئات المختلفة.

مزايا مجتمعات التعلم المهنية:

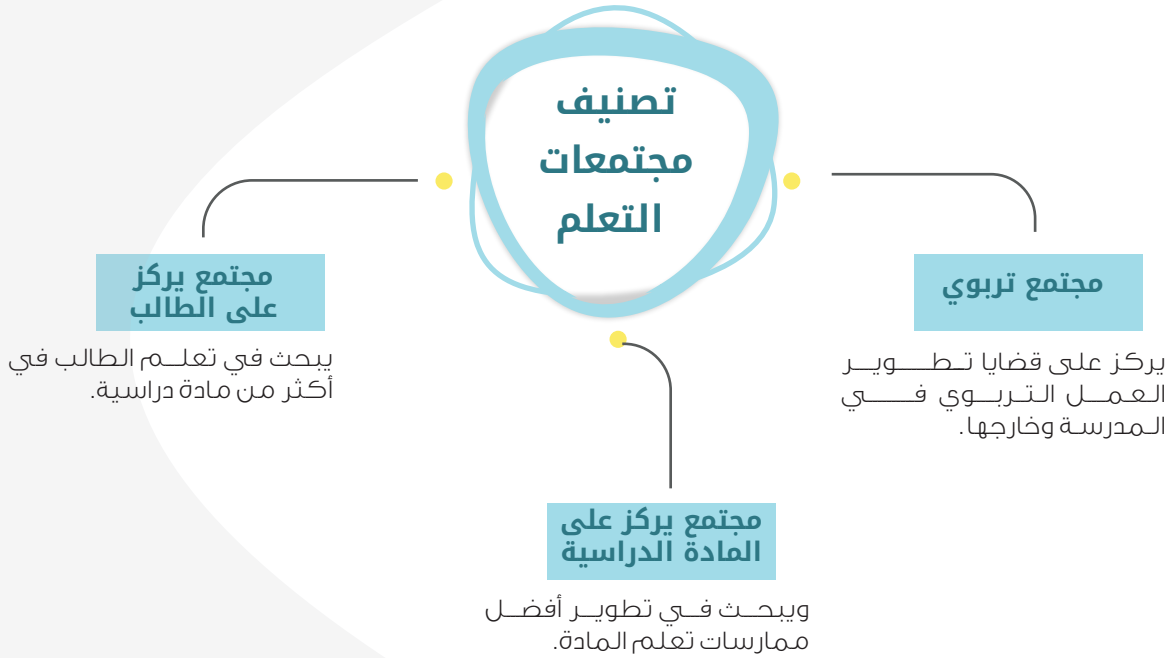
ثانيا: المدرسة

- مواجهة التحديات التي تعوق عمل المدرسة بفاعلية.
- معالجة المشكلات المستعصية والمزمنة.
- التحول إلى مؤسسة تعلم عالي النوعية لجميع منسوبيها.
- توفير مصادر أكبر وأكثر تنوعا.

ثالثا: التنمية المهنية

- تجعل التنمية المهنية أكثر فاعلية حيث تبين أن المتعلمين يكتسبون ٧٠٪ مما يحتاجونه من خلال التجربة والممارسة في بيئة العمل و ٢٠٪ من خلال التفاعل الاجتماعي مع الآخرين، بينما يحصلون على ١٠٪ فقط من خلال التدريب والتعلم التقليدي. (جي كروس، ٢٠١١).
- ويؤكد كل من بروس جويس وبيفرلي شاورز (تصميم التدريب وتدريب الأقران، ٢٠٠٢) على أن ما يصل إلى الفصل الدراسي من التدريب النظري نسبة تكاد لا تذكر، بينما ٩٥٪ من الدعم والإسناد في بيئة العمل وتدريب الأقران يؤثر على أداء المعلم في الفصل الدراسي.

تصنيف مجتمعات التعلم حسب محور اهتمامها على النحو الآتي:



آلية بناء مجتمعات التعلم المهنية

- بناء الفريق، وتحديد موضوعه و أهدافه المشتركة.
- تحديد الأشـــخاص الذين يمتلكـــون قدرات متميزة، وضمهم إلى الفـــرق ، وتوزيع الأدوار والمسؤوليات عليهم.
- تحديـــد الإطـــار العام للعمل، واقتراح أنشـــطة وقواعد عمل، والطلـــب من الفريق وضع برنامج عمل يلتزم بتحقيقه.
- توفير الموارد اللازمة.
- النمو الفردي من خلال المسؤولية الجماعية في فرق العمل.
- إلزامية المشاركة بمجتمعات التعلم المهنية، واختيار نوع النشاط والأدوار.
- تكليـــف فرق العمل(مجتمعات التعلم المهنية) رســـمياً بقرارات موقعة و إبلاغ جميع المعنيين بها وبأهدافها.
- توفير الفرصة للمشاركين للتعرف على بعضهم البعض، وتكوين الاتجاهات الإيجابية والشعور بالانتماء.
- تأميـــن وصول المشـــاركين إلـــى المعلومات اللازمة لعملهم بســـهولة ويســـر وفي الوقت المناسب.
- الحـــرص على وجود قائد للفريق يقود الأنشـــطة، ويتواصل مع الجهات، ويؤمن الموارد، وينسق اللقاءات، وينظم العلاقات، ويتابع التوثيق والتوصيات.

أوعية مجتمعات التعلم المهنية:

يمكن أن تمارس مجتمعات التعلم المهنية عملها من خلال عدة أوعية منها:

1 التدريب المباشر

يقدم هذا الوعاء برامج مصممة على أسس ومعايير مهنية، ووفق احتياجات تدريبية فعلية للمعلمين والقيادات المدرسية، مبنية بشكل علمي يحقق رؤية التطوير في المدرسة، ويتواكب مع المستجدات التربوية.

2 ورش العمل وحلقات النقاش

بدعوة مجموعة من المعلمين أو المشرفين التربويين أو مجموعة من المختصين يكون القاسم المشترك بينهم مهام ومسؤوليات أو اهتمامات أو تخصصات مشتركة، والغرض من ورش العمل في الدرجة الأولى إكساب المشاركين مهارات معينة، أما حلقات النقاش فتتناول مناقشة مجموعة من المختصين مثل فريق من المعلمين أو المشرفين مفهوماً تربوياً حديثاً أو قضية تربوية للوصول إلى رأي أو حلول أو قرارات مشتركة يقرها ويتبناها الجميع.

3 المؤتمرات والندوات المتخصصة:

بإقامة مؤتمر أو ندوة لمجموعة من المتخصصين في مجال معين، ويمكن أن يقام المؤتمر على مستوى إدارة التربية والتعليم، للتعرف على أحدث الدراسات العلمية والأبحاث التطبيقية وإثراء خبرات المشاركين وتنمية اتجاهاتهم العملية والبحثية.

4 البرامج الأكاديمية:

وتصمم من جهات متخصصة كالجامعات والمعاهد وغيرها من المؤسسات العلمية، بحيث تدعم بناء كفاءات وخبرات متخصصة ومؤهلة في المدارس.

5 البحوث الإجرائية

باكتساب المعلمين والقيادات المدرسية خبرات عملية ومعرفية تحسن أداءهم، بطرح أسئلة عن الوضع الراهن، والبحث عن أساليب جديدة واختبارها، ثم التأمل في النتائج.

أوعية مجتمعات التعلم المهنية:

يمكن أن تمارس مجتمعات التعلم المهنية عملها من خلال عدة أوعية منها:

6 تدريب الأقران

بتبادل الخبرات والمعارف بن زميلين يشتركان في المهام والمسؤوليات والتخصص من خلال العمل التعاوني على تطوير أدائهما وتحسين ممارساتهما المهنية، ويتطلب ذلك الاتفاق على تحديد المجالات المستهدفة بتبادل الخبرة وتصميم أدوات ملاحظة للممارسات المطبقة.

7 التوأمة المهنية:

بربط مؤسسة تعليمية بقيادة ذات خبرة وذات تجارب ناجحة لتحقيق مستوى أكبر من الفائدة.

8 الشبكات المهنية

وهي شبكات تربط بين مجموعة من المتخصصين أو المعلمين أو المشرفين التربويين من خلال قنوات إلكترونية، لتوفر فرصة تبادل الخبرات والتجارب ودعم بعضهم بعض، وترسيخ مفهوم مجتمع المعرفة.

9 مجموعات التخصص:

تتشكل المجموعات بناء على اهتمامات محددة سواء أكانت اهتمامات علمية أم كانت اهتمامات تربوية، فقد تتكون مجموعة التخصص اعتمادا على اهتمامات أعضائها بمشكلة تربوية محددة، أو تطوير طريقة معينة، وتمثل فرصة لتبادل الخبرات والتعاون في سبيل تحقيق أهداف مشتركة (البرنامج الوطني لتطوير المدارس، ١٤٣٦هـ).

المراجع

- المطيري، هيا عمر (١٤٣٩هـ). واقع المجتمعات المهنية لمعلمات العلوم ومتطلبات تطبيقها في المرحلة الثانوية بمنطقة القصيم. جامعة القصيم، رسالة ماجستير
- توفيق، فيفي أحمد (٢٠١٧م). سيناريو مستقبلي لتفعيل مجتمعات التعلم بمدارس التعليم العام بمحافظة سوهاج. جامعة سوهاج - كلية التربية: المجلة التربوية. ج٤٧. ص١١٣-٢٦٠.
- مشروع الملك عبد الله بن عبد العزيز لتطوير التعليم العام "تطوير" (١٤٣٦هـ). مجتمعات التعلم المهنية. الرياض: شركة تطوير للخدمات التعليمية.
- مكتب التربية العربي لدول الخليج (٢٠١١م). التكوين المهني للمعلم: الإطار النظري. الرياض: مكتب التربية العربي لدول الخليج.