

"تصور مقترح لتفعيل مجتمعات التعلم في الجامعة كمدخل لتحقيق متطلبات الجودة" (دراسة حالة جامعة المنصورة)

إعداد الباحثين:

عامر محرم محمد الشاذلي

أصول التربية / عمادة السنة التحضيرية / جامعة الإمبراطور ساطم بن عبد العزيز

محمد شايح المطرفي

الإدارة التربوية / عمادة السنة التحضيرية / جامعة الإمبراطور ساطم بن عبد العزيز

الملخص:

مجتمعات التعلم هي الشاغل الرئيسي والمحرك الرئيسي لتغيير هيكل المنظمات التعليمية في مختلف البلدان، وهي فكرة يفضلها الدين الإسلامي والثقافة العربية، والتي تعطي الأولوية للعمل الجماعي، بدلاً من العمل الفردي. والعزلة والانطوائية، ويمكننا القول إن فكرة مجتمعات التعلم هي فكرة لتحسين وتطوير وإعادة النظر في العالم من حولنا، وفكرة لترسيخ الديمقراطية والحوار والنقد الإبداعي واحترام الاختلاف والإبداع، التسامح والرحمة. هدفها لا يعني الحاضر، بل يمتد إلى المستقبل والبدائل لتحسين نوعية الحياة. بالإضافة إلى ذلك، تستخدم المجتمعات التعليمية جميع الموارد المادية والفكرية، المنتظمة وغير المنتظمة داخل الكلية وخارجها، وفق جدول عمل يأخذ في الاعتبار قدرة كل فرد على المشاركة مع الآخرين. لذلك سيجعل مجتمع التعلم الطلاب محاطين بعدد من المؤسسات وشبكات الدعم لضمان دعم ومساعدة الأفراد مدى الحياة. أصبحت طريقة التعليم بهذه الطريقة واضحة في مجتمعات التعلم. ويهدف البحث: الي وضع تصور مقترح لتحويل الكلية إلى مجتمعات تعلم لتحقيق متطلبات الجودة. وتشير أهمية البحث إلى ما. يستمد البحث أهميته من أهميته وحدائته لأنه يتناول العلاقة بين مجتمعات التعلم ومعايير الجودة الجامعية. يأتي البحث استجابة للتوجهات العامة وتوصيات البحوث التي تدعو إلى استخدام المدخلات الحديثة في الجامعة لتحقيق معايير الجودة. نتائج البحث انتهى البحث لوضع تصور لمقترح لتحويل الكلية إلى مجتمعات تعلم لتحقيق متطلبات الجودة.

الكلمات المفتاحية: مجتمعات التعلم، الجودة، المنظمات التعليمية، متطلبات الجودة، معايير الجودة الجامعية، المدخلات الحديثة.

مقدمة:

مع تزايد التقدم الحضاري وسرعة التغيير أصبح الاهتمام بالعملية التعليمية من أهم متطلبات العصر بل احتل التعليم مركز الصدارة في اهتمامات الدول والحكومات، ويكاد يوجد شبه إجماع على أن للتعليم في حياة الأمم وفي صياغة مستقبلها شأن عظيم بعيد الأثر، فمن خلاله يتم إعداد أبناء الأمة منذ مراحل حياتهم الأولى لما يرجى منهم في مستقبل حياتهم، كما أنه يطبعهم بطابعها الذي تتميز به شخصيتها القومية بين غيرها من الأمم الأخرى، ولذلك يعد التعليم أثمن رأس مال لحياة الأمة وأقدر سلاح تواجه به الزمن وتحدياته. ونظرا لأهمية التعليم فقد تعددت المؤسسات المنوطة به، وتعتبر الجامعة من أهم تلك المؤسسات ومن أكثرها تأثيرا في حياة الفرد فهي مؤسسة تربوية تشترك في تربية وإعداد المتعلمين وتشكيلهم و تطبيعهم بالصورة المثلى وتجعل منهم مواطنين صالحين، وتتيح لهم اكتساب المعارف والمعلومات والخبرات الجديدة اللازمة لإعدادهم لمراحل دراسية متقدمة أو العمل في مجالات الحياة، كما تمكنهم من ممارسة الأنشطة التي تشبع احتياجاتهم المختلفة المعنوية والمادية، وتمنحهم الفرصة لممارسة الأساليب الديمقراطية التي تساعدهم على أن يكونوا في المستقبل رجالاً ونساءً أحراراً. (مرسي، محمد منير، 1992، ص154).

كما أن الجامعة هي مجتمع مصغر للمجتمع الكبير تُعد المتعلمين لتحقيق الأهداف المنشودة للفرد والمجتمع عن طريق تدريبهم على التعاون والتضامن والعلاقات الإنسانية مع الجميع، كي يستطيعوا أن يقابلوا المجتمع الكبير بكفاءة عالية، ولذلك فهي تستطيع أن تنسج ضمن كيائها وثقافتها التنظيمية قدرة متجددة ومستمرة للتعلم والتكيف والتغير والتطور، فقيمتها وهيكلها وسياساتها وأنظمتها تشجع وتسرع التعلم لجميع العاملين فيها، وينجم عن هذا التعلم تحسن مستمر في مجالات عدة كالعلاقات، والمنتجات، والخدمات، وهياكل العمل، ووظائف الأفراد، وفرق العمل، والممارسات الإدارية والبيئة المؤسسية، مما يؤدي بالتالي إلى نجاح الجامعة وتحقيق التميز في أدائها. (الصرايرة، خالد احمد، 2009، ص68).

وإلى جانب ذلك، فقد أكدت الممارسات التربوية أن الجامعات بصورتها التقليدية لا تستطيع تأمين التحول المطلوب، من تكوين يقوم على تخزين المعلومات والاستعداد لتنفيذ الأوامر، إلى تكوين يقوم على تطوير روح المسؤولية لدى الدارسين، وتشجيعهم على الاختراع والإبداع، فالجامعة التي أقيمت لتواكب وترعى النمو الصناعي، أصبحت عاجزة عن التكيف مع الاحتياجات التربوية لمجتمعات أصبحت وقائع حياتها اليومية تختلف عن ذلك التي درجت عليها منذ بدايات القرن العشرين. إلا أن المؤشرات تدل على أن الجامعات ما تزال تعاني الكثير من المشكلات منها: (العصيمي، خالد بن محمد (2006). قلة الدافعية لدى عضو هيئة التدريس لتطوير نفسه مهنيًا، ضعف تمكن عضو هيئة التدريس من استخدام الوسائل التعليمية، قلة إلمام غالبية أعضاء هيئة التدريس بشروط ومواصفات الجودة الشاملة في العملية التعليمية، نقص وعي أعضاء هيئة التدريس بأهداف التعليم الجامعي وضعف امتلاك أعضاء هيئة التدريس لطرائق، وأساليب التدريس التربوية الحديثة.

مشكلة البحث:

هناك مجموعة من المقومات التي تميز جامعات مجتمعات التعلم والتي يجب توافرها لتحويل الجامعات التقليدية إلى جامعات مجتمعات تعلم ومن ثم تحقيق متطلبات الجودة بها، ومن هنا نشأت فكرة البحث الحالي وهي كيف يمكن تحويل الجامعات إلى جامعات مجتمعات التعلم لكي تحقق متطلبات الجودة، والتي أمكن صياغة مشكلته في السؤال الرئيس التالي: كيف يمكن تحويل الكلية إلى مجتمعات تعلم تحقيقاً لمتطلبات الجودة؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي عدة تساؤلات فرعية على النحو التالي:

- 1- ما الإطار المفهومي لمجتمعات التعلم؟
- 2- ما فلسفة ومعايير جودة التعليم الجامعي؟
- 3- ما متطلبات تحويل الكلية إلى مجتمع التعلم؟
- 4- ما التصور المقترح لتحويل الكلية إلى مجتمعات تعلم تحقيقاً لمتطلبات الجودة؟

أهداف البحث:

يتمثل الهدف الرئيسي للبحث في محاولة وضع تصور مقترح الكلية إلى مجتمعات تعلم تحقيقاً لمعايير الجودة وذلك من خلال:

- 1- عرض الإطار المفهومي لمجتمعات التعلم.
- 2- تحديد متطلبات تحويل الكلية إلى مجتمع التعلم.
- 3- تحديد اليات تنفيذ مجتمعات في الكلية.

أهمية البحث:

ترجع أهمية البحث إلى ما يلي:

- 1- يستمد البحث أهميته من أهمية وحدانية موضوعه، حيث إن قضية مجتمعات التعلم تُعتبر من القضايا الحديثة المطروحة على الساحة التربوية وتحتاج للعديد من الأبحاث حتى يمكن استيعابها من قبل المنفذين والقائمين على التعليم.
- 2- يأتي البحث استجابة للتوجهات العالمية وتوصيات الأبحاث التي تنادي بالأخذ بالمداخل الحديثة في التعليم الجامعي تحقيقاً لمعايير الجودة.
- 3- تعدد المستفيدين من البحث ومنهم على سبيل المثال: صانعو القرار التربوي، وأعضاء هيئة التدريس، ومديرو الجامعات، وعمداء الكليات، والطلاب.

4- في ظل ثورة التكنولوجيا والمعلومات أصبحت التنمية المهنية مطلباً ملحاً لأعضاء هيئة التدريس، والتي تتضمن تزويدهم بالمستجدات التربوية من أساليب وتقنيات التعليم والتعلم، وتدريبهم عليها وإجراء البحوث الإجرائية، واستيعاب كل ما هو جديد في مجال التخصص، وبالتالي رفع أداء أعضاء هيئة التدريس وإنتاجيتهم من خلال تطوير كفاياتهم التعليمية، ومجتمعات التعلم تُعد آلية مناسبة لتحقيق ذلك.

منهج البحث وأدواته:

نظراً لطبيعة البحث الحالي فقد استخدم المنهج الوصفي، وقد ظهر ذلك في التنظير لمجتمعات التعلم من حيث مفهومها وفلسفتها وخصائصها وأهدافها، بهدف الوقوف على واقع ومعوقات تحقيق مجتمعات التعلم ومقترحاتهم لتحويل الكلية إلى مجتمعات التعلم تحقيقاً لمتطلبات الجودة. اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي في تحقيق أهدافه حيث يتم التركيز من خلال عرض مفهوم مجتمعات التعلم، وأهمية الأسس والمبادئ التي يقوم عليها، وفي بناء النموذج المقترح وسيناريو لمجتمعات التعلم، وتطبيق هذا النموذج المقترح على عينة من

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: مجتمعات التعلم.

الحدود الزمنية: تم تطبيق الدراسة في عام (2020 - 2021م).

الحدود المكانية: جمهورية مصر العربية - جامعة المنصورة.

الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة.

مجتمع وعينة البحث

تكون مجتمع البحث من أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة ، والبالغ عددهم (150) استاذ مساعد، من عدد من الكليات (التربية- الآداب- العلوم - الحاسبات والمعلومات)، وتم اختيار عينة البحث بأسلوب العينة العشوائية البسيطة ، والتي عُرف أنها هي مجموعة جزئية من المجتمع الإحصائي لها نفس الفرصة لاختار كعينة من ذلك المجتمع، أي بمعنى أن جميع افراد المجتمع لهم فرصة في أن يُختاروا، ويرجع ذلك إلى أن المجتمع متجانس إذا اختيرت منه عينة وبأي طريقة تستطيع تمثيله وتظهر فيها جميع خصائصه وسماته، و تم توزيع الاستبانة على جميع أعضاء هيئة التدريس وتم توزيع الاستبانة على السادة أعضاء هيئة التدريس في مقابلة مع الباحث .

مصطلحات البحث:

1- مجتمعات التعلم A Learning Community

يعرف البعض مجتمعات التعلم بأنها مجموعة من الأفراد يرون أنفسهم مرتبطين معاً، ومرتبطين أيضاً مع العالم الخارجي، يتفاعلون معاً ويشتركون في أهداف مشتركة تتعلق بزيادة تعلم جميع أفراد الجماعة، والأفراد في تلك المنظمات يتعلمون باستمرار كيف يتعلمون. (Senge 1990)

ويعرفها البعض الآخر على أنها مجتمع يعمل فيه الأفراد جميعاً معاً لتدعيم وضمان نظام لابتكار المعرفة، ويتم تنظيمها وتكوينها على أساس التحسين المستمر في النظرية والطرائق والأساليب، واستثارة قدرات البشر ، وإنتاج نواتج تتصف بالعملية والإجرائية ، فالأفراد في مجتمعات التعلم هم المسؤولون عن عمليات توليد المعرفة ويساعدون بعضهم بعضاً، ويتعاونون ويدعمون قدراتهم للعمل الفعال والخلق، ويتفكرون في ممارستهم ويشعرون بانتمائهم نحو منظماتهم، ويشعرون بملكيتهم لها ويطورون مفاهيمهم، ويصلون إلى التحسين المستمر لمنظمتهم. (النبيوي أمين، خلفان، محمد، 2004).

2- الجودة quality

لغة: الجيد نقيض الرديء، يقال هذا الشيء جيد: بين الجودة، والجودة، ويقال: أجاد الشيء: صيره جيداً، وجاد جودة أتى بالجيد من القول والفعل، ويقال: أجاد فلان في عمله وأجود، وجاد عمله يجود جودة، وجوده تجويداً، ويتضح مما تقدم أن جود (الجيم والواو والدال) أصل واحد وهو التسميح بالشيء وكثرة العطاء. (المعجم الوسيط، ص145)

بينما يعرفها المعهد الأمريكي للمعايير بأنها جملة السمات والخصائص للمنتج أو الخدمة التي تجعله قادراً على الوفاء باحتياجات معينة، وترى الجمعية الأمريكية لنظام الجودة American Society for Quality Control أنها: "مجموعة الخطط والنشاطات والأحداث التي تم تزويدها للتأكد من أن المنتجات والعمليات والخدمات ستشبع حاجات محددة. (سليم، حسن مختار حسين، 2007، ص167)

- الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

دراسة (النبوي، أمين، 2006).

هدفت الدراسة التعرف إلى كيفية استخدام مدخل مجتمعات التعلم في الاعتماد الأكاديمي للمدارس في جمهورية مصر العربية في ضوء خبرات كل من الولايات المتحدة الأمريكية واليابان وهونج كونج وكوريا في الاعتماد الأكاديمي للمدارس، وتناولت الدراسة مجموعة من المحاور هي:

- المدرسة كمجتمع تعلم مهني والذهنية الجديدة لألفية الثالثة.

- الدراسة المقارنة للاعتماد الأكاديمي للمدارس كمدخل للتحويل إلى مجتمعات تعلم مهنية.

- التنمية المهنية للمدارس.

وقد انتهت الدراسة إلى وضع بعض الآليات التي تساعد المدارس كمجتمعات تعلم على إدارة عمليات الاعتماد الأكاديمي المقبلة عليها، وخلصت إلى أن تحول المدارس إلى مجتمعات تعلم ليس بالأمر الهين، ولكنه يتطلب المزيد من الجهد والمثابرة والاهتمام بعمليات إدارة التغيير والاهتمام بعمليات قيادة المدرسة نحو مجتمع التعلم باستخدام منظورات ومداخل متعددة.

دراسة عبد اللطيف حيدر ومحمد المصليحي (2006)

هدفت الدراسة إلى تحديد الآتي: المقصود بثقافة التعلم وكيفية بناء هذه الثقافة والأبعاد المختلفة لها في المجتمع المدرسي. كيفية تشكيل مجتمعات التعلم ودعمها وتتضمن مقومات بناء مجتمعات التعلم في المدرسة. مفهوم التعلم الذي يساعد على بناء ثقافة التعلم في المدرسة وتنميتها.

المقصود بثقافة التعلم. دور المدرسة كمجتمع مهني في بناء ثقافة التعلم وتنميتها. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج من أهمها ضرورة توفير مجموعة من المتطلبات التي تشجع على بناء ثقافة التعلم داخل المدرسة منها:

*امتلاك المدرسة رسالة واضحة يلتفت حولها المعلمون جميعاً، فيقدرون تبادل الأفكار فيما بينهم، ويلتزمون بقيم تدعم توافر بيئة آمنة مطمئنة.

*توفر بيئة للاستقصاء تتصف بامتلاك روح الزمالة المهنية تشجع المعلمين والإداريين على العمل التشاركي لتحسين المدرسة.

* تشجيع المعلمين على العمل التشاركي مع بعضهم البعض ومع الإداريين من أجل أن يتعلم المتعلمون أكثر. *وجود قيادة تستثمر في الأفراد وتأخذ بلامركزية القرار، وتتقن بأحكام الآخرين، وتسهل المشاركة وتدرك التضمينات القيمة لكل قرار، كما تترك تعقيد

المجتمع المعاصر. *توفير مكان لتعلم كل من المعلمين والمتعلمين. * تهيئة بيئة مدرسية تشجع علاقة الزمالة مع المعلمين والعاملين في المدرسة، وبالتالي التخلص من العلاقات الهرمية ذات الطابع الاستعلائي.

*توفير فرص التنمية المهنية لمجتمعات التعلم في المدرسة من إداريين ومعلمين وعاملين وتخصيص وقت كاف.

ثانياً: دراسات أجنبية:

دراسة (Virginia B, 2005, Bartel) بعنوان مجتمعات التعلم: المعتقدات الكامنة في التعلم القائم على المحتوى. هدفت هذه الدراسة إلى تحديد المبادئ الأساسية الضرورية لبناء مجتمعات تعلم ناجحة ، وقد أشارت إلى أن هذه المبادئ تدور حول أربعة محاور رئيسية هي : المعلم : حيث ينبغي وجود مدرس لديه التزام بمتطلبات مجتمع التعلم ، وأن يراعي طلابه ويحترمهم ، وتهيئة البيئة التي تتسم بالديمقراطية والتعاونية ، إدراك أن هدف التعليم هو الذاتية والوصول إلى متعلم مستقل لديه استعداد للتعلم .الثقة : حيث تمثل اجتماعات الفصل طريقة فعالة لتحقيق الثقة ، فالاجتماعات الفصلية اليومية من شأنها أن تؤسس لبيئة داعمة وخالية من التهديد ، يستطيع في ظلها الطالب أن يحل مشاكله ، فعندما يظهر المعلم للطالب تعاطفه واستعداده للمساعدة، فإن الطالب يتعلم من ذلك الاحترام ، تلك الصفة التي تعتبر ضرورية من أجل بيئة صحية ، والتكرار من شأنه أن يهيئ جواً من الأمان والراحة . الطقوس الأكاديمية : فبيئة الاحترام والديمقراطية تتبع بشكل أساسي من اعتقاد المعلم بأهمية كل طالب في الفصل ، فالطقوس والاحتفالات من الممكن أن تعمل على تقبل الاختلافات، وإقامة روابط بين الأفراد والثقافات والأنشطة التي تتضمن عادات فصلية ، كالا اجتماعات الفصلية ، والأعياد ، وحفلات النجاح ، بل وحتى الاجتماع لتبادل الأطعمة ، كل هذه أنشطة كثيراً ما تقع في الفصول ، إلا أنه ينبغي الإشارة أيضاً إلى أن الطقوس الأكاديمية المعرفية كوسيلة لتقريب الطلاب من بعضهم البعض ، وتعلم الاحترام والثقة المتبادلة ، واستماع كل منهم للآخر . التعلم الاجتماعي: فمجتمع التعلم بيئة تتعايش فيها مجموعة متنوعة من الأفراد في جو من السلام والتسامح والتعاون.

دراسة (Hipp, Kristine Kieferhm et.al,2008) استدامة مجتمعات التعلم المهنية ، دراسة حالة.

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى كيفية تحويل المدرسة إلى مجتمع تعلم مهني مستدام، وقد عرضت الدراسة لجهود مدرستين من المدارس للتحويل إلى مجتمع تعلم مهني يتصف بالاستدامة والاستمرارية، المدرسة الأولى: مدرسة ابتدائية، والثانية مدرسة: متوسطة، ويقعان في الإقليم الجنوبي الغربي للولايات المتحدة الأمريكية، وهاتان المدرستان كانتا نموذجاً للمدارس التي تريد أن تصبح مجتمعات تعلم مهنية مستمرة، في البداية كانت المدرستان جزءاً من المشروع الفيدرالي " خلق مجتمعات للتطور والبحث المستمر . Creating Communities of Continuous Inquiry and Improvement تحت رعاية شيرلي هورد ، ورغم أن المشروع انتهى رسمياً عام 2000 ، إلا أن المدرستين أصرتا على السير على نفس المنهج ، وقد انتهت الدراسة إلى وضع بعض المقترحات لتحويل المدرسة إلى مجتمع تعلم مهني منها: تبني العاملون في المدرستين فكرة أن التغيير جزء أساسي ورئيسي في العمل نحو تطوير المدرسة. اتخاذ كل الإجراءات لأجراء التغيير وتنفيذه في أرض الواقع. أن عملية بناء ثقافة جديدة للمدرسة وبناء ثقافة مجتمع تعلم مهني تتسم بالاستدامة وهي عملية معقدة، ولا يمكن أن تتحقق دون عزيمة وإصرار. ضرورة وجود هدف أخلاقي يعكس أولوية واحدة تتمثل في التركيز المطلق على تعلم التلاميذ.

ضرورة تركيز التعلم والتنمية المهنية على تعلم المدرسين وحل المشكلات بطريقة جماعية. وجود قيادة غير اقضائية (تشرك الجميع) وتؤكد بقوة على تعلم التلاميذ والتنمية المهنية للمعلمين.

دراسة (kessler, Cristy & Wong, Carotine S(2008) "إقامة شراكات لمجتمع التعلم بين الجامعة والمدارس المتوسطة العامة". هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على كيفية تكوين شراكة بين الجامعة وبعض المدارس المتوسطة العامة في إطار مفهوم مجتمع

التعلم. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج من أهمها أنه لتكوين شراكة بين الجامعة والمدرسة ينبغي مراعاة التالي: الالتزام المشترك من قبل كل من الجامعة والمدرسة بالرؤية. مساعدة الناظر والمدرسين بالمدرسة في تنمية المدرسين المتدربين (قبل الخدمة) التزام الأستاذ الجامعي المشترك في مجتمع التعلم بالتواجد في المدرسة في الأوقات المتفق عليها لدعم التنمية المهنية للمدرسين المتدربين والمدرسين الفعليين. وجود أجندة بحثية مشتركة. الحوار الدائم.

دراسة (Tate, Patcica S. et al, 2008-) بعنوان (دور مشرفي المدرسين المقيمين (الموجهين) في بناء مجتمعات تعلم من خلال الممارسات المبنية على البحث). هدفت هذه الدراسة التعرف إلى دور المشرفين المقيمين (الموجهين) داخل المدارس في بناء مجتمعات تعلم، وذلك من خلال المساعدة المباشرة والتوجيه الذي يقدم للمدرسين خاصة الجدد، الذين هم في حاجة ماسة إلى مثل هذه التوجيهات وكيف يكون بإمكان هؤلاء المشرفين بناء مجتمعات تعلم خاصة بهم، حيث كون هؤلاء المشرفون مجتمعا تعليمياً يتكون من 42 - 45 مشرفاً يعملون على متابعة وتقييم أداء نحو ما يقرب من 200 إلى 250 من الخريجين الجدد الذين يعملون في المدارس الابتدائية والثانوية، ويتضمن المجتمع التعليمي من المدرسين والمدرّاء المتعاقدين، والسمة المميزة للعاملين بهذا المجتمع وجود خبرات متنوعة، تمتد ما بين المرحلة الابتدائية إلى المرحلة الثانوية، وتتنوع المسؤوليات الإشرافية بين أفراد هذا المجتمع، والخلاصة أن مجموعة المشرفين قد تلاقى في مجتمع واحد ليشترك بعضهم البعض فيما يختلفون فيه وفيما يتفقون عليه، وذلك من أجل أن يتعلموا ويتطوروا في عملهم الهادف إلى تنمية المدرسين. وقد استند بناء مجتمع التعلم المهني للمشرفين على البحث والتحليل الذي يري أن مجتمع التعلم المهني هو عبارة عن ثقافة تركز على التعلم من المعلومات العملية المستمدة إلى البحث العلمي، وتنمو هذه الثقافة في ظل بيئة داعمة تغذي الثقة. وأوضحت الدراسة أن مجتمع التعلم يتطور بمرور الوقت، وأن القيادة المتسقة والتركيز يساعدان على تسهيل ودعم هذا التطور، وأكد المشاركون بأنهم استطاعوا من خلال الاستفادة من الخبرات الموجودة في المجتمع التعليمي أن يثيروا معارفهم، وأن يوسعوا رؤيتهم فيما يتعلق بالطرق التي يمكن من خلالها أن تساعد في تنمية المدرسين.

دراسة (Worg, Joclyn LN2010) بعنوان "عوامل نجاح مجتمعات التعلم المهنية، دراسة حالة لقسم الرياضيات بإحدى المدارس الثانوية الصينية". هدفت الدراسة التعرف إلى بعض الأسس التي تقوم عليها مجتمعات التعلم المهنية داخل المدارس، وقد تم عمل مقابلات مع ستة من مدرسي الرياضيات، ممن يعملون بمدرسة "دونجمي" الثانوية بولاية شنغهاي، وذلك بهدف التعرف على وجهة نظرهم فيما يتعلق بالتنمية المهنية التي يكتسبونها من خلال ممارساتهم اليومية مع زملائهم داخل القسم، وكذلك العوامل المؤثرة على استمرارية مجتمعات التعلم المهنية وركزت المقابلات التي أجريت على ثلاث مراحل على ثلاثة أمور أساسية وهي: تأثير أنشطة التعلم القائمة على المواد على عملية التنمية المهنية الفردية. طرق بناء بيئة عمل مبنية على الثقة. طرق تحسين أنشطة التعلم القائمة على المواد. وقد أكد المفحوصون على أن العمل من أجل أهداف مشتركة يمثل الأساس الذي تقوم عليه مجتمعات التعلم المهنية، في مدرسة "دونجمي" وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

*تمثل الممارسات الشخصية المشتركة عنصراً أساسياً في مجتمعات التعلم المهنية، وأصبح مفهوم "التعليم العملي" هو الموجه لمجتمعات التعلم المهنية، وكان الهدف هو تحسين الفاعلية التدريسية من خلال جهد مشترك قائم على ممارسات صعبة أصلية، وطبقاً لهذا السباق العملي، فإن مدرسي الرياضيات في هذه المدرسة يستخدمون التعاون المشترك للبحث عن ممارسات تدريسية جيدة، وأكد الزملاء أنهم تلقوا دعماً من زملائهم، وأنهم عملوا سوياً في الإعداد للدروس وفي مراجعتها، وأن مشاركة الزملاء داخل المدرسة أو خبراء من خارجها ساعدت في توليد الكثير من الأفكار وتحسين الكثير من الممارسات، وأن بإمكان المدرس أن يبتكر ويراجع ممارساته في ظل ثقافة يسودها التعاون. *أن أعضاء قسم الرياضيات أصبحوا أكثر إحساساً بمسؤوليتهم الجماعية تجاه ما

يقدمونه أكثر من الأقسام الأخرى، وليس معنى ذلك أنهم لا يهتمون بمصالحهم الشخصية، ولكن عندما يتعارض الشخص مع الجمعي، فإن الأولوية للمصلحة الجمعية.

أولا الإطار النظري

حرصاً من المركز الوطني للتقويم والاعتماد الأكاديمي على تطوير أعماله، ومواكبة التغيرات العالمية في مجال ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي، وسعيًا للمشاركة في تحقيق رؤية (2030) وبرنامج التحول الوطني؛ فقد قام المركز بتطوير معايير الاعتماد الأكاديمي المؤسسي والبرامجي على مستوى التعليم العالي يأتي هذا المشروع ضمن مبادرات الخطة الاستراتيجية لهيئة تقويم التعليم، للرفع من مستوى الجودة في مؤسسات التعليم العالي ولضمان التكامل مع الإطار الوطني للمؤهلات، والسعي الرسالة والأهداف: يجب أن يكون لدى البرنامج رسالة واضحة ومناسبة ومتسقة مع رسالة المؤسسة والكلية / القسم، وتدعم تطبيقها، وتكون موجهة للتخطيط وصنع القرار، ويرتبط بها أهداف البرنامج وخطته، وتراجع بصورة دورية.

إدارة البرامج وضمان جودته: يجب أن يكون لدى البرنامج قيادة فعالة تقوم بتطبيق الأنظمة والسياسات واللوائح المؤسسية، وتقوم بالتخطيط والتنفيذ والمتابعة وتفعيل نظام الجودة التي تحقق التطوير المستمر لأدائه في إطار من النزاهة والشفافية والعدالة والمناخ التنظيمي الداعم للعمل. ويتضمن هذا المعيار برنامج يدار من قبل مجالس ولجان متخصصة مثل: (مجالس الأقسام والكلية، ولجنة الدراسات العليا) ذات مهام وصلاحيات محددة. وإن يتوفر في قيادة البرنامج الخبرة الأكاديمية والإدارية المناسبة لتحقيق رسالته وأهدافه.

ضمان جودة البرامج: تطبق إدارة البرنامج نظاماً فعالاً لضمان الجودة وإدارتها، يتسق مع نظام الجودة المؤسسي. يشارك هيئة التدريس والموظفون والطلاب في عمليات التخطيط وضمان الجودة وصنع القرار. تعتمد إدارة البرنامج مؤشرات أداء رئيسية تقيس أداء البرنامج بدقة، وتتسق لتوفير بيانات منتظمة عنها.

التعليم والتعلم: يجب أن تكون خصائص الخريجين ومخرجات التعلم في البرنامج محددة بدقة، ومتسقة مع متطلبات الإطار الوطني للمؤهلات ومع المعايير الأكاديمية والمهنية، ومتطلبات سوق العمل. ويجب أن يتوافق المنهج الدراسي مع المتطلبات المهنية، وأن تطبق هيئة التدريس استراتيجيات تعليم وتعلم وطرق تقويم متنوعة وفعالة تلائم مخرجات التعلم المختلفة، كما يجب أن يتم تقويم مدى تحقق مخرجات التعلم من خلال وسائل متنوعة، ويستفاد من النتائج في التحسين المستمر.

الطلاب: يجب أن تكون معايير وشروط قبول الطالب واضحة ومعلنة، وأن يتم تطبيقها بعدالة. وأن تكون المعلومات الخاصة بالبرنامج ومتطلبات إكمال الدراسة فيه متوفرة، ويجب أن يتم تعريف الطلاب بحقوقهم وواجباتهم، كما يجب على البرنامج تقديم خدمات فاعلة لإرشاد الطلبة، وأن يعمل على تقويم جودة جميع الخدمات والأنشطة المقدمة للطلبة، وتحسينها ومتابعة خريجيه.

أعضاء هيئة التدريس: يجب أن يتوفر في البرنامج الأعداد الكافية من أعضاء هيئة التدريس المؤهلين ذوي الكفاءة والخبرة اللازمة للقيام بمسؤولياتهم، كما يجب أن يكونوا على دراية بالتطورات الأكاديمية والبحثية والمهنية في تخصصاتهم، ويشاركوا في أنشطة البحث العلمي وخدمة المجتمع، وتطوير البرنامج والأداء المؤسسي، وأن يتم تقويم أدائهم وفق معايير محددة، ويستفاد من النتائج في التطوير. يطبق البرنامج سياسات وإجراءات مناسبة لاختيار أعضاء هيئة التدريس في البرنامج واستبقاء المتميزين منهم.

مصادر التعلم والمرافق والتجهيزات: يجب أن تكون مصادر التعلم والمرافق والتجهيزات كافية لتلبية احتياجات البرنامج ومقرراته الدراسية وأنشطته، ومشاريعه البحثية، وتتاح لجميع المستفيدين بتنظيم مناسب، كما يجب أن يشترك أعضاء هيئة التدريس والطلاب في تحديدها بناءً على الاحتياجات، وقيموهم فعاليتها. مثل يطبق البرنامج سياسات وإجراءات واضحة تضمن كفاية ومناسبة مصادر التعلم

والبحث العلمي والخدمات المقدمة لدعم تعلم الطالب وأنشطتهم العلمية والبحثية. يطبق البرنامج إجراءات فعالة لإدارة المصادر والمواد المرجعية اللازمة لدعم عمليات التعليم والتعلم، والبحث العلمي.

ثانياً - مجتمعات التعلم:

مجتمعات التعلم هي مجتمعات تبحث باستمرار عن التحسين والتطوير من خلال تعزيز وتشجيع النمو والمبادرة والابتكار والبحث والاستقصاء والمشاركة والعمل الجماعي، لكي تحقق ما يسعى إليه من تحسين وتطوير تهتم بما يدور حولها في العالم الخارجي بما يمكنها من التنبؤ بالمشكلات المستقبلية.

ويرتبط مفهوم مجتمعات التعلم بمفهوم التفكير والذي يعني بمراجعة وإعادة النظر في أبسط الممارسات المهنية والبعد عن النمط الجمعي والعمل الروتيني المعتاد، ومن ثم يؤكد مفهوم مجتمعات التعلم على انفتاح ذهن والمسؤولية والالتزام، كذلك يرتبط مفهوم مجتمعات التعلم بمفاهيم مثل الشراكة والتعلم القائم على المخرجات.

مفهوم مجتمعات التعلم:

نظراً لكون مجتمعات التعلم تُعد من المداخل الحديثة لتحقيق الجودة في المؤسسات التعليمية، فقد تعددت الرؤى ووجهات النظر التي تتناولها بالتعريف، بحيث تسهم كل منها في إبراز وجه من أوجه هذا المفهوم، حيث يعرفها سينج بأنها "مجموعة من الأفراد المتعاونين والمتفاعلين مع بعضهم والمرتبطتين بالبيئة المحيطة بهم، ويشتركون في ثلاثة خصائص؛ هي: التفكير الإبداعي، والتعلم مدى الحياة، والتعلم التعاوني، أي أن أعضاء مجتمعات التعلم يتعلمون باستمرار كيف يتعلمون معاً، ويسعون لابتكار المعرفة وتنظيمها على أساس التحسين المستمر في النظرية والطرائق والأساليب، واستثارة قدرات البشر، وإنتاج نواتج تتصف بالعملية والإجرائية". (Senge, P. (1990).

ومعنى ما سبق أن الأفراد في هذه المجتمعات هم المسؤولون عن إنتاج المعرفة الجديدة، ويساعدون بعضهم بعضاً، ويتعاونون في تدعيم قدراتهم للعمل الفعال والخلق، ويفكرون في ممارساتهم، ويشعرون بانتمائهم لمجتمعهم، ويشعرون بملكيته لهم، ويتطورون مفاهيمهم ويسعون إلى التحسين المستمر.

لماذا مجتمعات التعلم؟

كشفت الدراسات والأبحاث التربوية أن المعارف والمهارات الحاسمة لعملية التعليم لا توجد في الكتب والمراجع، بل تكمن في خبرات المعلمين وممارساتهم اليومية التي غالباً ما تظل حبيسة لدى كل منهم، وأهم الآليات والطرق التي تساعد على جمع المعارف وتطويرها بفتح قنوات الاتصال بين المعلمين لتبادل الأفكار، وتشاركها من ناحية، ومن ناحية أخرى التعاون في استخدام استراتيجيات جديدة، وتطوير أخرى مطبقة لزيادة فاعليتها. ولذلك تشكل مجتمعات التعلم الإطار الأكثر فاعلية للتنمية في سياق العمل، كما تشكل أحد الأدوات الأكثر جدوى في تحسين أداء المدرسة بشكل عام. (Joyce, B. (2004).

نشأة مجتمعات التعلم

إن مجتمع التعلم مفهوم بدأ يتردد على ألسنة المفكرين وفي كتاباتهم في الربع الأخير من القرن العشرين، وأبرزهم سينج Senge الذي يرى أن مجتمع التعلم هو مجموعة من الأفراد يعملون معاً بروح الفريق، لتطوير قدراتهم وإمكاناتهم، من خلال توفير فرص أكبر للتعلم النشط، وذلك بهدف إنتاج المعارف التي تثري مجتمعهم وهم يعملون في إطار الانفتاح على العالم الخارجي، ويحاولون باستمرار أن يتعلموا كيف يتعلمون. (Moor, Allen B & Books, Rusty. 2000).

عناصر مجتمع التعلم:

تتمثل عناصر مجتمع التعلم في المجال، الممارسة (التدريب)، المعلم والمتعلم، المحتوى التعليمي، الطريقة، الأهداف التعليمية. شروط بناء مجتمعات التعلم

دوفور وانكر (Dufour&Eaker) فيقدمان أربعة أسس تمثل أعمدة يقوم عليها مجتمع التعلم، وأي خلل فيها يؤثر على بناء هذا المجتمع، لأنها تقدم اللبنة الأساسية التي يستخدمها أعضاء المجتمع الجامعي، في البناء وتحسين الممارسات المهنية، وهذه الأسس هي وجود رسالة محددة وواضحة وتتحدى جميع أعضاء الكلية، وتدعوهم للتفكير في الغرض الذي وجدت من أجله الجامعة، ورؤية تعطي مجتمع التعلم توجه ذو معنى وتبحث في نفس الوقت عن مستقبل واقعي وحقيقي وفعال لمجتمع التعلم، والقيم التي تمثل همزة الوصل بين الانفعال والسلوك، والأهداف التي تمثل مواقف قابلة للقياس يمكن استخدامها لتقويم التقدم تجاه تحقيق الرؤية.

(Dufur, Richard, 2004, P 11)

ويرى والكر وآخرون Walker, et al أن الثقة تمثل عنصر جوهري لبناء مجتمع التعلم، فالثقة بمثابة الصمغ الاجتماعي الذي يربط أعضاء مجتمع التعلم، ويدعم أداء الفرق التعاونية، وتصبح الثقة ذات أهمية كبيرة عندما تكون المخاطرة كبيرة، أو عندما يكون هناك تغير كبير علي وشك الحدوث، وتعد الثقة عامل هام وأساسي لضمان جودة الأداء الجامعي وبدون هذه الثقة تنشتت الجهود ويخشي الأفراد التجريب والمخاطرة وتصبح الكلية مكان غير محبوب وغير مشجع على العمل وهو ما يؤدي إلى ثقافة المحافظة على الذات والانعزالية، وكل ذلك يعوق بناء مجتمع التعلم ويعرقل الأداء الجماعي للأفراد. (Walker, k, & Others, 1998, P.35)

من هذه العوامل الاستعداد، الدافعية والخبرة.

خصائص مجتمعات التعلم

يعد بناء مجتمع للتعلم عملية صعبة، ولكنها ممكنة إذا توفر لدى الأعضاء الرغبة والحماس والدافعية لبناء هذا المجتمع، إذا امتلكوا القدرة والطاقة الضرورية لمناقشة قضايا حيوية ترتبط بالمسؤولية والمحاسبية وتنوع حاجات الطلاب وانعزال المعلمين، والتنمية المهنية، والتغيير وتحسين الممارسات المهنية، وغيرها من القضايا الجوهرية المرتبطة بجودة وتحسين الأداء الجامعي بشكل عام، فبناء مجتمع للتعلم يعني بناء ثقافة جديدة تتضمن رؤية ورسالة مشتركة، وقيم وأهداف مشتركة، وقيادة ومسؤولية مشتركة، وتعلم وعمل مشترك يبنى على الثقة والاحترام المتبادل وتقدير الآخرين. (Carpnter & Other (2005). فضلاً عما تتسم به مجتمعات التعلم من خصائص كالالتنبؤ بالمشكلات المستقبلية، الإبداع الجماعي، القيم والرؤية المشتركة و التعلم الجماعي والتطبيق الجماعي.

الأداء الأكاديمي في مجتمعات التعلم

إن تحسين الأداء الأكاديمي للجامعة هو من أهم أهداف مجتمعات التعلم داخل الجامعة، فالجامعة التي تتبنى نظام المجتمعات المهنية تصل وتحافظ على معدلات تحصيل عالية، في نفس الوقت الذي تعمل فيه باستمرار على معالجة وبحث الاحتياجات المتنوعة للطلاب.

إن العمل في إطار مجتمعات التعلم بالجامعات يركز بدرجة كبيرة على سد الفجوات في الانجاز الطلابي. ومن ثم، فإن قادة الجامعات التي تحولت إلى مجتمعات تعلم يركزون على إجراء امتحانات معيارية يحصلون منها على بيانات تساعد على متابعة مدى تقدم الطالب، فدعم التنمية والتعلم من أهم الأدوار التي تضطلع بها مجتمعات التعلم، وغالباً ما يقوم بهذا الدور مدرب جدير أو استاذ خبير، ويتم تحديد دور لكل شخص متوقعاً منه أن يقوم بنقل أنواع معينة من المعرفة والمهارات. (Shirley .M .Hord (1997)

وقد اكتشف كل من لويس وماركس Louis and Marks أن الطلاب يحققون مستويات أعلى في الكلية في ظل وجود مجتمعات تعلم، وقد اتضح ذلك من خلال الاساتذة الذين كانوا يركزون على الممارسات التدريسية الحقيقية، التفكير عالي الجودة والمحادثات

والنقاشات المستمرة ، والمعرفة العميقة ، وربط التعلم بالعالم خارج القاعة الدراسية ، وقد وجد ويلي 2001 Wiley في دراسة أجريت على إحدى الكليات أن الانجاز الطلابي الفردي في الرياضيات يرتبط إيجابياً مع ارتفاع مستوى التعلم في الكلية ، والنتائج عن كون الكلية مجتمعاً تعليمياً ، وفي دراسة طويلة قام بها لي وسميث Lee & Smith شملت 820 طالباً أمريكياً من طلاب الجامعات و90 استاذاً ، وجدوا أن إنجاز الطلاب في جميع الفرق كانت أعلى بصورة كبيرة في المدارس التي تحولت إلى مجتمعات تعلم ويضطلع فيها الاساتذة بمسؤولية جماعية فيما يتعلق بالنجاح أو الفشل الأكاديمي للطلاب . (Stoll, Louise et al (2006). وتم تحليل سجلات التفاعل الطبيعي بين المدرسين، وذلك لمعرفة الممارسات التقليدية للمجتمع المهني في الحياة اليومية في الجامعات، ووضعت مخططاً مفاهيمياً للمساعدة على كشف العلاقة بين مجتمع الاساتذة وتنميتهم، وتحسين الممارسة، وقد تمحور هذا المخطط حول ثلاثة اهتمامات أساسية (Stoll, Louise et al:op.cit,pp.246).

تجسيد الممارسة: ويقصد به طريقة تبلور الممارسة المجتمعية وظهورها كعمل مجتمعي مشترك، بأن يكون ذلك من خلال الحوار أو الإيماءات إلى غير ذلك من الوسائل.

توجيه الممارسة: ويقصد بذلك ما إذا كان العمل الجماعي للأساتذة يمكن أن يزيد من جودة التعليم والتعلم أم لا، كما يقصد بذلك أيضاً ما إذا كان التفاعل داخل المجتمع ينمي أم يعوق فرص التعلم.

معايير التفاعل: ويقصد بذلك طريقة تنظيم التفاعل والمشاركة بما ينعكس على تعزيز تعلم المدرس ولإصلاح الممارسة.

مزايا مجتمعات التعلم: هناك عدد من المزايا التي ترتبط بمجتمعات التعلم على مستوى أعضاء المجتمع الجامعي، والجامعة:

«بالنسبة لأعضاء المجتمع الجامعي: تتمثل في زيادة سرعة استجابة أعضاء هيئة التدريس للمستجدات، وتحديث معارفهم باستمرار، وتعميق ممارسات التعليم من خلال تطبيق وتجريب استراتيجيات محددة في مواقف مختلفة، وتوليد الفرضيات الجديدة لتطوير العمل واختبارها، وكسر الفجوة في الأداء بين المشاركين، والتخلص من أسوار العزلة بين أصحاب التخصص الواحد وبين التخصصات المختلفة وبين المواقع الوظيفية، وزيادة الرضى الوظيفي والابداع في المهنة، وتوفير البيئة الداعمة والإسناد للمستجدين.

«بالنسبة للجامعة: تتمثل في مواجهة التحديات التي تعوق عمل الجامعة بفاعلية. ومعالجة المشكلات المستعصية والمزمنة. والتحول إلى مؤسسة تعلم عالي النوعية لجميع منسوبيها. وتوفير مصادر للتعلم أكبر وأكثر تنوعاً.

«بالنسبة للتنمية المهنية: تجعل التنمية المهنية أكثر فاعلية حيث تبين أن المتعلمين يكتسبون 70 % مما يحتاجونه من خلال التجربة والممارسة في بيئة العمل و20 % من خلال التفاعل الاجتماعي مع الآخرين، بينما يحصلون على 10 % فقط من خلال التدريب والتعلم التقليدي. (جي كروس، 2011).

ويؤكد كل من بروس جويس وبيفرلي شاورز (تصميم التدريب وتدريب الأقران، 2002)، على أن ما يصل إلى القاعة الدراسية من التدريب النظري نسبة تكاد لا تذكر، بينما 95 % من الدعم والإسناد في بيئة العمل وتدريب الأقران يؤثر على أداء المعلم في القاعة الدراسية.

متطلبات مجتمعات التعلم

في ضوء ما سبق عرضه لطبيعة مجتمعات التعلم وخصائصها، يمكن تحديد مجموعة من المتطلبات اللازمة لتحويل الكليات إلى مجتمعات تعلم في هذا المحور على النحو التالي:

أ- صياغة الرؤية:

وهي تعني بكل بساطة ماذا تأمل أن تكون؟ ومن هذا السؤال تقدم الرؤية مستقبلاً حقيقياً وموثوقاً وجذاباً للمؤسسة، مستقبلاً أفضل ومرغوباً فيه أكثر من الوضع الحالي من جوانب كثيرة، فالرؤية الفاعلة هي التي تعرض بوضوح صورة مشرقة لمستقبل المؤسسة، تكون قادرة على أن تدفع أعضاء الكلية (المؤسسة) للعمل معاً لجعل تلك الصورة واقعاً ملموساً.

ب- وجود قيادة داعمة:

إن نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها مرتبط بالكيفية التي يدير بها القائد، وبالنمط القيادي الذي يمارسه، وبالصفات القيادية الناجحة التي تتمثل في شخصيته وقدرته على توظيف إمكانياته نحو العمل البناء من أجل بناء علاقات إنسانية إيجابية بين العاملين، وتحسين أداء العمل لديهم وحفزهم على العطاء المستمر، والإدارة الجامعية شأنها شأن الإدارات الأخرى حظيت باهتمام كبير في المجتمعات المعاصرة نظراً للدور المهم الذي تقوم به من أجل تحقيق أهداف المدرسة وانجاحها (أحمد، نجم الدين نصر، 2004). وتتطلب مجتمعات التعلم نمطاً مختلفاً من القيادة يزيد فيه مستوى مشاركة العاملين في عملية صنع القرار وتبادل السلطة، والمحاسبية بين الأطراف المعنية بالعملية التعليمية، ويعمل فيه القادة على بناء القدرة القيادية بين زملائهم، ويهتمون في الوقت ذاته بتحسين الإنجاز الطلابي على المدى الطويل. إن بناء مجتمعات تعلم في حاجة إلى قادة أكثر من حاجته إلى مديرين، فالقائد غالباً ما تكون لديه القدرة على الإبداع والابتكار، ووضع حلول جذرية مبدعة للمشكلات المدرسية، وتعبئة الآخرين، وحفزهم على العمل، وتغيير الثقافة الجامعية التقليدية، وبناء ثقافة جديدة مرنة، تدعم التعاون والعمل الجماعي المشترك، والاستغلال الأمثل للموارد المادية والبشرية، وتطوير التنظيم الجامعي، وتوفير مناخ جامعي داعم لعملية التعلم، الأمر الذي يجعل البيئة الجامعية بيئة غنية بالتعلم، وتصبح المعرفة معلماً من معالم المجتمع الجامعي.

ت- التعلم الجماعي المقصود:

تعد فرق العمل أهم متطلبات بناء مجتمعات التعلم، حيث أنها تقنية أو أسلوب حديث يساعد على تفهم وتقبل الأفراد الآخرين في العمل، وأيضاً معرفة أبعاد سلوك كل فرد وما يتسم به من دوافع واستعدادات وقدرات للتفكير والإبداع، وهذا التفهم يساعد على كيفية التعامل مع الآخرين، والذي ينعكس بدوره على تنسيق الجهود والتكامل بين الأعضاء وتسهيل وتيسير حل النزاعات، كما أنه يساعد على تعزيز الدعم والثقة والاتفاق وتحقيق الأهداف (فليه، فاروق عبدة، السيد محمد عبد المجيد: 2005). وفرق العمل هي مجموعة من الأفراد يعملون مع بعضهم البعض لأجل تحقيق أهداف محددة ومشتركة، وبالتالي فهم يتميزون بوجود مهارات متكاملة فيما بينهم، وأفراد الفريق يجمعهم أهداف مشتركة وغرض واحد، بالإضافة إلى وجود مدخل مشترك للعمل فيما بينهم. أو بمعنى آخر هي جماعات يتم إنشاؤها داخل الهيكل التنظيمي لتحقيق هدف أو مهمة محددة تتطلب التنسيق والتفاعل والتكامل بين أعضاء الفريق، ويعتبر أعضاء الفريق مسؤولين عن تحقيق هذه الأهداف، كما أن هناك قدر كبير من التمكين للفريق في اتخاذ القرارات والفريق في النهاية هو وسيلة لتمكين الأفراد من العمل الجماعي المنسجم كوحدة متجانسة، وغالباً ما يستخدم لفظ الجماعة عندما نتحدث عن ديناميكية الجماعة ولكن عندما يكون الحديث عن التطبيقات العملية فأنا نستخدم لفظ فريق العمل. ويهدف بناء فرق العمل في مجتمعات التعلم المهنية إلى الآتي:

بناء روح الثقة والتعاون بين أعضاء هيئة التدريس. تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس، وزيادة مداركهم. تنمية مهارات القادة في تحسين العلاقات داخل المنظمة بين الرؤساء والمرؤوسين. تنمية مهارات حل الصراعات والمنازعات بين أعضاء هيئة التدريس والمجموعات. توفير الاتصال المفتوح بين أجزاء الكلية وبما يؤدي إلى مزيد من الشفافية والوضوح في مواجهة القضايا والمشكلات. إعطاء مزيد من الوقت للقيادات للتركيز على فعالية الكلية في مجالات التخطيط ووضع الأهداف. زيادة تدفق المعلومات بين أجزاء الكلية. الاستخدام الأمثل للموارد والإمكانات المتاحة وبما يحقق كفاءة الأداء. تهيئة البيئة المناسبة لتحسين الخدمات والمنتجات التي تقدمها الكلية. (Louise et al, 2006, Stoll)

كما أن هناك مجموعة من الفوائد التي تترتب على الأخذ بمنهجية فرق العمل منها: خلق بيئة عالية التحفيز، ومناخ مناسب للعمل يقلل من شعور أعضاء هيئة التدريس بالوحدة ويزيد من إحساسهم بالهوية المشتركة. إشعار العاملين بالفخر بأدائهم الجماعي لتقليل حالات الغياب والإهمال والكسل. الحد من الصراعات. الإحساس المشترك بالمسؤولية تجاه المهام المطلوب إنجازها، مما يؤدي إلى التركيز على الأهداف. تشجيع المبادرات، وتقديم الاقتراحات، مما يؤدي إلى تحفيز القدرات الإبداعية والمواهب الذاتية لدى الأفراد. استجابة أسرع للمتغيرات البيئية. تقليل الاعتماد على الوصف الوظيفي. التفويض الفعال من قبل القيادات. توقع المشكلات قبل حدوثها، وتقديم حلول لها. زيادة فعالية الاتصالات بين الأعضاء ومما يؤدي إلى تحسين وتنمية مهارات الاتصال لدى أعضاء هيئة التدريس. (Curry, 2010, Nathan Dean)

ومما سبق يتضح أن فرق العمل داخل مجتمعات التعلم تتميز بقدر من الاستقلالية تمكنها من حل المشكلات واتخاذ القرارات، و يتميز أعضاؤها بالمهارات المتنوعة والخبرات المتكاملة التي تتسق مع مهامهم ومسؤولياتهم، وتعمل في ظل ثقافة تنظيمية وقيادة داعمة تهتم بمشاركة العاملين وتحثهم على العمل الجماعي، وتتيح لهم فرص التفاعل والتعاون المستمر ونشر المعلومات، وتبادلها فيما بينهم وبين المستويات التنظيمية الأعلى من خلال الاتصال المفتوح، الأمر الذي يدعم الثقة والالتزام وتحمل مسؤولية النتائج، ويسهم ذلك بدوره في تحقيق متطلبات بناء مجتمعات التعلم .

ث- الظروف الداعمة Supportive Conditions

تتألف الظروف الداعمة في مجتمع التعلم من مجموعة من العناصر والتي تعبر عن الثقة التنظيمية من حيث العلاقات، ويشير البعض إلى وجود علاقة إيجابية وهامة بين الثقة التنظيمية ومجتمع التعلم، ومن ثم فإنه كلما كان الهيكل بيروقراطي؛ يؤثر ذلك وبشكل مباشر على مجتمع التعلم أو يؤثر بشكل غير مباشر من خلال الثقة التنظيمية (Hord, S. M, 2004)

ومن ثم فإن تحول الكلية من مجتمع تقليدي إلى مجتمع للتعلم ليس بالأمر الهين، إنما يتطلب بذل جهود كبيرة، مع توفير البيئة الداعمة سواء كانت البيئة الداخلية لمجتمع الكلية أو البيئة الخارجية المحيطة بها، وبيئة الكلية بيئة معقدة، يتداخل في بنائها الكثير من العوامل والعناصر المؤثرة، وهناك مجموعة من أهم محددات البيئة الكلية تتمثل في: الثقافة الجامعية والهيكل التنظيمي.

ج- الممارسات الشخصية المتبادلة

إن التعاون هو جوهر مجتمع التعلم، والعمل معاً بروح الفريق ينتج عنه خلق أفكار جديدة، وقدرة على تفعيل هذه الأفكار وتنفيذها، ودراسة نتائجها، وهو ما ينتج عنه في النهاية تحسين التعلم لدى الطلاب كما أن من أهم سمات المجتمع التعليمي هو انشغال هيئة التدريس بالبحث لتطوير عملية التعلم، ولا يقف هذا البحث عند حد معين، بل هو عملية مستمرة تساعد الأعضاء أن يكونوا أكثر قدرة وفاعلية على الوفاء باحتياجات الطلاب ومساعدتهم في تحقيق مستويات عالية من التعلم والتحصيل.

وتشير البحوث إلى أن أعضاء هيئة التدريس الذين يقضون وقتاً أكثر في مناقشات جماعية لدراسة الممارسات التدريسية يصبحون أكثر فاعلية وأكثر قدرة على الوفاء بحدود الاحتياجات المتنوعة والمختلفة للطلاب من بيانات وخلفيات مختلفة، وفي الحديث عن نتائج

الطلاب، تشير البحوث والدراسات إلى أن المجتمعات التعليمية تحقق مستويات عالية من التحصيل والإنجازات لدى جميع الطلاب داخل بيئة قوامها التطور والبحث الدؤوب، فكل الأعضاء داخل هذا المجتمع يشجعون التعلم وأحداث التغيير الضروري في التعامل مع احتياجات الطلاب، ومساعدتهم في تحقيق أعلى المستويات. (Melanie S, 2000, 7, Morrissey)

ح- التركيز على التعلم:

يقصد بمتطلب التركيز على التعلم من قبل أعضاء مجتمع التعلم أن يصبح الأعضاء منخرطين في منظومة تعليمية بحيث يستفيد كل منهم من الآخر وأن تصبح الكلية خلية نحل في التعلم، حيث أسفرت نتائج إحدى الدراسات التي أجريت في ولاية تسمانيا بأستراليا (2003 م) عن أن بناء مجتمع التعلم يتطلب التركيز على التعلم والبحث عن استراتيجيات للمحافظة عليه (Sue, 2003, 3, et al).

الدراسة الميدانية

بعد أن عرض الإطار النظري والذي تضمن الإطار المفهوم لمجتمعات التعلم، ومعايير جودته، فإنه يجب علي الباحث النزول إلى الميدان للتعرف على واقع مجتمعات التعلم في بعض الكليات. وهدفت الدراسة الميدانية الآتي:

- التعرف على واقع مجتمعات التعلم في الكليات.
- رصد المعوقات التي تحول دون إقامة مجتمعات التعلم.
- تقديم مقترح يساهم في تحويل الكليات إلى مجتمعات للتعلم.

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة الميدانية صمم الباحث استبانة، وقد مرت عملية إعداد الاستبانة وتم حساب صدق الاستبانة عن طريق: صدق المحكمين (الصدق الظاهري): للتحقق من صدق الاستبانة تم عرضها على عدد من المتخصصين من أعضاء هيئة التدريس وعددهم (15) محكماً للتأكد من أن الاستبانة تقيس ما وُضعت لقياسه، وتم إجراء بعض التعديلات اللازمة عليها بناءً على مقترحات المحكمين.

ومن ثم فقد تم حساب معامل الصدق الذاتي للاستبانة من خلال القانون الآتي:

$$\text{معامل الصدق الذاتي} = \sqrt{0.878} = 0.937 = \text{معامل الثبات}$$

وهذا يشير إلى ارتفاع الصدق الذاتي للاستبانة.

عينة الدراسة: تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية من بين أعضاء هيئة التدريس بالكليات المختلفة.

نتائج المحور الأول:

واقع مجتمعات للتعلم:

لمعرفة رؤية أعضاء هيئة التدريس حول واقع مجتمعات التعلم، كانت استجابات أفراد العينة كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول (1) رؤية أعضاء هيئة التدريس حول واقع مجتمعات التعلم

م	العبارات	المعلمين (289)								قيمة ك 2ا	مستوى الدلالة
		تتطابق بدرجة عالية		تتطابق بدرجة متوسطة		تتطابق بدرجة ضعيفة		الأهمية النسبية	الترتيب		
		ك	%	ك	%	ك	%				
1	يحرص الأعضاء في المجتمع الجامعي علي متابعة كل جديد في تخصصه.	78	27.0	153	52.9	58	20.1	68.3	1	9.9	0.01
2	تتبنى الكلية رؤية واضحة ورسالة داعمة للتعلم الجماعي والعمل بروح الفريق.	77	26.6	143	49.5	69	23.9	66.9	5	33.9	0.01
3	لا يقتصر التعلم في الكلية علي الطلاب وإنما يمتد إلي جميع أعضاء الكلية.	69	23.9	136	47.1	84	29.1	64.3	9	23.5	0.01
4	يحرص أعضاء الكلية علي تبادل الخبرات والتعلم من الآخرين.	95	32.9	112	38.8	82	28.4	67.5	3	10.6	0.01
5	تراجع الكلية برامجها باستمرار في ضوء معايير الجودة والاعتماد.	67	23.2	117	40.5	105	36.3	61.6	11	18.8	0.01
6	يسود الكلية مناخ يشعر فيه الجميع بأنهم أسرة واحدة.	92	31.8	103	35.6	94	32.5	65.8	6	4.5	غير دالة
7	تطبق الكلية برنامج واضح لبناء شراكة فاعلة مع أسر الطلاب.	38	13.1	142	49.1	109	37.7	57.9	15	7.7	0.05
8	تعمل إدارة الكلية باستمرار علي التحول من العمل الفردي إلي العمل الجماعي.	74	25.6	138	47.8	77	26.6	65.6	7	17.7	0.01
9	يراعي اعضاء هيئة التدريس التنوع بين الطلاب في ممارستهم المهنية اليومية.	78	27.0	151	52.2	60	20.8	68	2	1.4	غير دالة
10	يمثل الحوار التفكير بين الأعضاء جزءا من الممارسات المهنية اليومية بالكلية.	69	23.9	131	45.3	89	30.8	63.7	10	4.4	غير دالة
11	يتواصل اعضاء هيئة التدريس وأولياء الأمور والطلاب من خلال موقع الكلية علي الإنترنت.	43	14.9	88	30.4	158	54.7	52.9	18	4.7	غير دالة
12	يفكر اعضاء هيئة التدريس في ممارستهم المهنية وينقدونها بهدف إصلاحها وتطويرها.	75	26.0	137	47.4	77	26.6	65.8	6مكرر	4.5	غير دالة
13	يشجع اعضاء هيئة التدريس طلابهم علي تقويم أقرانهم وفق معايير واضحة.	87	30.1	109	37.7	93	32.2	65.3	8	0.3	غير دالة
14	تمثل قاعات الدراسة بيئات للتعلم يتدرب فيها الطلاب علي العصف الذهني.	48	16.6	143	49.5	98	33.9	60.3	12	3.8	غير دالة
15	البيئة الفيزيائية في قاعات الدراسة مناسبة لعمل الطلاب في مجموعات.	36	12.5	137	47.4	116	40.1	56.8	16	3.1	غير دالة
16	يشكل اساتذة التخصص الواحد في الكلية فرق عمل متعاونة لتطوير أدائهم.	83	28.7	133	46.0	73	25.3	67.1	4	2.2	غير دالة
17	يحرص اعضاء هيئة التدريس علي تقييم الطلاب إلي مجموعات عمل غير متجانسة .	37	12.8	126	43.6	126	43.6	55.8	17	3.9	غير دالة
18	يصمم المعلمون مهام أداء يتطلب انجازها الحوار والعمل التعاوني بين الطلاب.	36	12.5	147	50.9	106	36.7	58	14	9.8	0.01
19	يتبادل الاساتذة الزيارات الصفية لتقديم النصح والمشورة لتحسين الأداء.	31	10.7	104	36.0	154	53.3	51.9	19	6.8	0.05
20	تنظم الكلية لقاءات يشترك فيها اعضاء هيئة التدريس من كليات مختلفة لمناقشة المشكلات المتشابه في هذه الكليات.	29	10.0	103	35.6	157	54.3	51.4	20	2.8	غير دالة

غير دالة	2.6	22	50.1	56.7	164	34.6	100	8.7	25	يوجد بالكلية منتدى للحوار التفكري يلتقي فيه أعضاء الكلية كل مدة معينة.	21
غير دالة	5.9	24	47.7	63.3	183	28.7	83	8.0	23	يشترك معلمون من مختلف الكليات في القيام بالبحوث الإجرائية لحل مشكلات الطلاب.	22
غير دالة	1.6	23	48.7	59.2	171	33.9	98	6.9	20	تفتح الكلية أبوابها بعد اليوم الدراسي للتدريب وإقامة الندوات وممارسة الهوايات.	23
غير دالة	3.7	21	51.3	51.6	149	41.5	120	6.9	20	يشترك الطلاب في مجموعات متعاونة علي الإنترنت من خلال موقع الكلية.	24
0.01	12.0	13	58.3	40.1	116	42.9	124	17.0	49	يجتمع كافة اعضاء هيئة التدريس في الكلية مع رؤسائهم في وقت محدد.	25

يتضح من الجدول السابق ما يأتي:

- احتلت العبارة (يحرص الأعضاء في المجتمع الجامعي علي متابعة كل جديد في تخصصه) المرتبة الأولى في ترتيب واقع مدارس مجتمعات التعلم، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (68.3%).
- احتلت العبارة (يراعي اعضاء هيئة التدريس التنوع بين الطلاب في ممارستهم المهنية اليومية.) المرتبة الثانية في ترتيب واقع مجتمعات التعلم ، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (68%).
- احتلت العبارة (يحرص اعضاء هيئة التدريس علي تقييم الطلاب إلي مجموعات عمل غير متجانسة) المرتبة الثالثة في ترتيب واقع مجتمعات التعلم ، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (67.5%).
- احتلت العبارة (يوجد بالكلية منتدى للحوار التفكري يلتقي فيه أعضاء الكلية كل مدة معينة.) المرتبة الثانية والعشرون في ترتيب واقع مجتمعات التعلم ، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (50.1%).
- احتلت العبارة (تفتح الكلية أبوابها بعد اليوم الدراسي للتدريب وإقامة الندوات وممارسة الهوايات.) المرتبة الثالثة والعشرون (قبل الأخيرة) في ترتيب واقع مجتمعات التعلم ، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (48.7%).
- احتلت العبارة (يشترك معلمون من مختلف الكليات في القيام بالبحوث الإجرائية لحل مشكلات الطلاب.) المرتبة الرابعة والعشرون (الأخيرة) في ترتيب واقع مجتمعات التعلم ، حيث بلغت الأهمية النسبية لها (47.7%).

المحور الثاني:

معوقات مجتمعات التعلم

جدول (2) معوقات مجتمعات التعلم

الترتيب	الأهمية النسبية	مستوى الدلالة	كا	البدائل						العبارات	
				موافق بدرجة ضعيفة		موافق بدرجة متوسطة		موافق بدرجة عالية			
				%	ك	%	ك	%	ك		
11	71.8	0.01	79.9	15.3	54	54.0	190	30.7	108	ضعف التوعية بثقافة المجتمعات المهنية التعليمية	1
15	69.4	0.01	93.1	17.3	61	57.1	201	25.6	90	مقاومة أعضاء المجتمع المدرسي للتغيير والتطوير بسبب التأثير بالثقافة القديمة.	2
16	68.2	0.01	64.91	21.0	74	53.4	188	25.6	90	قلة إلمام القيادات بالمهارات اللازمة لقيادة وبناء مجتمعات تعلم.	3
12	71.7	0.01	57.5	17.3	61	50.3	177	32.4	114	وجود أعباء جديدة يفرضها مجتمع التعلم على منسوبي الكلية.	4
3	82.6	0.01	121.9	11.1	39	30.1	106	58.8	207	كثرة الأعباء الدراسية الملقة على عاتق المعلمين والمتمثلة في التدريس والتصحيح والإشراف ومتابعة الطلاب.	5
5	80.5	0.01	91.0	13.1	46	32.4	114	54.5	192	المركزية في الإدارة والتي تفرض على الكلية قيوداً للائحة تحدد من صلاحياتها عند الرغبة في التغيير.	6
10	72.4	0.01	42.5	18.2	64	46.3	163	35.5	125	إحساس بعض أفراد المجتمع الجامعي بالرضا الذاتي عن أنفسهم وسعادتهم بما وصلوا إليه وإحساسهم أنه ليس في الإمكان أبدع مما كان.	7
4	81	0.01	97.3	11.4	40	34.4	121	54.3	191	زيادة كثافة حجرات الدراسة والذي يقلل من فرص التعلم التعاوني والعمل المشترك.	8
7	78.7	0.01	80.0	11.1	39	41.8	147	47.2	166	يغلب على حجرات الدراسة الإلقاء من المعلمين والاستماع من الطلاب.	9
6	80.4	0.01	89.8	13.4	47	32.1	113	54.5	192	الآثار في حجرات الدراسة لا يساعد الطلاب على العمل في فرق متعاونة.	10
2	84.4	0.01	150.4	8.2	29	30.4	107	61.4	216	تكس المناهج بالمعلومات، مما يقلل من إمكانية تنفيذها بشكل جماعي.	11
1	86.2	0.01	184.7	6.5	23	28.4	100	65.1	229	قلة توافر الإمكانيات المادية والتجهيزات التي تساعد الكلية على تطبيق فكرة مجتمعات التعلم.	12
3مكرر	82.6	0.01	121.0	10.5	37	31.3	110	58.2	205	انتشار البيروقراطية في أداء الأعمال الإدارية بالكلية، مما يحد من فرص التغيير.	13
8	76.5	0.01	51.6	15.6	55	39.2	138	45.2	159	سيطرة العمل الفردي والانعزالي على أعضاء بالكلية، وتجنب العمل الجماعي.	14
9	73.9	0.01	81.4	13.1	46	52.3	184	34.7	122	قلة استعداد أعضاء المجتمع الجامعي للمخاطرة وتجريب مداخل جديدة لتحسين الأداء.	15
14	70.4	0.01	19.3	23.3	82	42.3	149	34.4	121	امتلاء المناخ الجامعي بالمشاحنات التي تقلل من فرص العمل والتعلم الجماعي.	16
13	70.8	0.01	58.5	18.2	64	51.1	180	30.7	108	افتقار أعضاء المجتمع الجامعي إلى مهارات التعلم التعاوني.	17
17	67.2	0.01	23.4	26.4	93	45.5	160	28.1	99	فقدان أعضاء الكلية للثقة المتبادلة بينهم مما يقلل من إمكانية العمل بروح الفريق.	18

نتائج البحث والتصور المقترح:

المحور الأول:

نتائج البحث:

- 1- أصبح إصلاح التعليم يمثل معلماً من معالم نظم التعليم في الفترة الراهنة، وأن كافة النظم التعليمية تخضع لعمليات إصلاح سواء في الدول المتقدمة أو النامية.
- 2- أصبحت مجتمعات التعلم مدخلاً من أهم مداخل الإصلاح في الوقت الحاضر، واتجهت كثير من دول العالم إلى تطبيقه، وأصبحت مجتمعات التعلم معلماً من معالم نظم التعلم في هذه الدول.
- 3- لقد كانت المداخل القديمة للإصلاح - غالباً - ما تركز على تطوير عنصر واحد ترى أنه العنصر الأهم. وأن تطوير هذا كفيلاً بتطوير بقية العناصر، فكثيراً ما ارتكزت مشروعات التطوير التقليدية في الماضي على تطوير المعلم باعتباره الركيزة الأهم في العملية التعليمية، أو المنهج الدراسي، أو المباني، أو تحسين التمويل، ولكن مجتمعات التعلم تبنت المفهوم الشامل للإصلاح، وقد اقتبست ذلك من مدخل الجودة الشاملة وكذلك مدخل إعادة الهندسة.
- 4- يقوم مشروع الإصلاح في مجتمعات التعلم على الإصلاح الشامل لكافة العناصر المكونة لمجتمع الكلية في وقت واحد، ففي الوقت الذي يهتم فيه مجتمع التعلم بتغيير ثقافة الكلية وبناء ثقافة جديدة داعمة، ويهتم أيضاً ببناء هيكل تنظيمي جديد مرناً لا يكون عائقاً بأي حال من الأحوال عن إنجاز مشروع الإصلاح، وفي نفس الوقت ترتقي بالمعلم وتدريبه حيث تمثل المهنية للمعلم مكوناً أساسياً من مكونات مجتمع التعلم، وتهتم بالمعلم وتحسن من طرق تعلمهم، وكذلك تطوير أساليب تقييم جديدة سواء للطلاب أو للمعلمين، وتطوير آلية جديدة للعمل تقوم على التعاون والفرق التعاونية، وبناء علاقات بناءة وفاعلة مع المجتمع المحلي، وإقامة شراكات حقيقية مع الكثير من المؤسسات العلمية والمهنية، ثم يقوم مجتمع التعلم كله طلاباً ومعلمين وقادة باعتماد البحث و التحري كوسيلة أساسية لتنمية مجتمع التعلم، وإقامة صلات قوية بين مجتمع التعلم في كلياتهم ومجتمعات التعلم الأخرى سواء المحلية أو العالمية.
- 5- تقوم مجتمعات التعلم على تحقيق التوازن بين كل من المعلم والمتعلم، وعلى الربط بينهما، فتحسين مستوى المعلم وتطويره يؤدي إلى تحسين مستوى تعلم الطلاب، فمجتمعات التعلم تقف موقفاً معتدلاً ومتوازناً بين الاتجاهات التقليدية القديمة التي تلقي بالعبء كله على المعلم، وبين الاتجاهات المعاصرة التي تركز على المتعلم، وقد يصل بها الأمر إلى تهميش دور المعلم.
- 6- يرتبط مجتمع التعلم بالمجتمع المحلي ارتباطاً قوياً وحقيقياً وفعالاً، ويقدم المجتمع المحلي الدعم المتواصل لمجتمع التعلم، فيسهم خبرائه في وضع خطط التنمية المهنية وتنفيذها، وتقديم الدعم المادي، كما يرتبط مجتمع التعلم بشراكات حقيقية مع كثير من الهيئات العلمية والمهنية في المجتمع والتي يكون لها دور فعال في بناء مجتمعات التعلم وتطويرها.

ثانياً: نتائج الدراسة الميدانية:

أشارت نتائج الدراسة الميدانية إلى أن بعض الكليات تقتصر إلى معلومات وخصائص مجتمعات التعلم، وذلك من وجهة نظر أفراد العينة، كما توصلت الدراسة أيضاً إلى وجود بعض الفروق بين أعضاء هيئة التدريس يتعلق ببعض عبارات المحور الأول من الاستبانة والمحور الثاني.

المحور الثاني:

تصور مقترح لتحويل الجامعة الى مجتمعات للتعليم:

ويتم عرض هذا التصور وفق المحاور التالية:

أولاً: منطلقات التصور المقترح:

يُعد مدخل مجتمعات التعلم بالجامعات مدخلاً للإصلاح التربوي الشامل بالجامعة الذي يركز على الرؤية المشتركة والتعلم التنظيمي، والتفكير المنهجي الناقد، ونشر ثقافة التعلم، وتعلم طرق البحث وحل المشكلات، كما يتوقف التطبيق الصحيح لما تطرحه الدراسة من تصورات نظرية لمدخل مجتمعات التعلم بالجامعة على ظروف هذه الجامعات ومدى جدية العاملين بها ورغبتهم في التطوير.

ثانياً: أهداف التصور المقترح: يتحدد الهدف الأساسي للتصور المقترح في تقديم بعض المتطلبات لإقامة مجتمعات التعلم بالكليات.

ثالثاً: آليات تحقيق التصور المقترح: يتضمن التصور المقترح مقومات إقامة مجتمعات التعلم بالكلية مجموعة من الإجراءات والآليات لتحقيق كل مقوم بأبعاده المختلفة والتي تتمثل في:

– القيادة الجماعية: إن تحويل الجامعات الى مجتمعات للتعليم يتطلب توفير قيادة جماعية قادرة على:

«تحمل مسؤولية بناء مجتمع التعلم، مع باقي أعضاء هيئة التدريس من خلال توفير رؤية واضحة وأهداف محددة.

«بناء خطة استراتيجية، واتخاذ القرارات بصورة جماعية.

«إدارة وتشجيع الحوار التفكيرى بين الأعضاء وتوفير الوقت اللازم لذلك.

«توفير مناخ مفعم بالثقة والاحترام، والحرية التامة في الإبداء بالآراء والأفكار والترحيب بكل المشاركات وتقديرها، والتذكير بالرسالة التي تجمع أعضاء مجتمع التعلم.

«مساعدة الأعضاء على بناء فرق التعلم على كافة المستويات، والاعتراف بجهودهم.

– معايير الأداء: إن تحويل الكلية إلى مجتمعات للتعليم يتطلب توفير معايير واضحة للأداء من خلال تنفيذ بعض الإجراءات على النحو الآتي:

«إشراك أعضاء الكلية في بناء معايير تحدد بدقة المستويات المختلفة للأداء.

«عقد ورش عمل لأعضاء الكلية للتدريب على بناء وفهم المعايير وطرق تطبيقها.

«نشر ثقافة المعايير بحيث تصبح جزء من الممارسات المهنية اليومية التي ترشد الأعضاء إلى مستوى التميز.

– الطلاب مركز مجتمع التعلم: إن تحويل الكلية الى مجتمعات للتعليم يستند الى جعل الطلاب مركز العملية التربوية، من خلال تحقيق الإجراءات الآتية:

«اتخاذ الإجراءات التي تضمن التحول من التركيز على التدريس إلى التركيز على التعلم.

«بناء مجتمعات تعلم في قاعات الدراسة، تؤكد على التعاون والعلاقات الإنسانية الجيدة.

«بناء فرق متجانسة من الطلاب وتوفير بيئة مساعدة مادياً ومعنوياً على إنجاز المهام.

«بناء مهام يتطلب إنجازها عمل الطلاب بروح الفريق، وتشغيلهم في تعلم ذي معنى.

– فرق العمل ومجموعات التعلم: إن تحويل الكلية إلى مجتمعات للتعلم يستند إلى بناء فرق أو مجموعات التعلم على كافة المستويات، من خلال تحقيق الإجراءات الآتية:

«تهيئة البيئة التي تساعد الأعضاء على التعارف والتفاعل والتعاون لبناء فرق التعلم.

«تطوير إحساس قوي بالانتماء للمجموعة وللكلية، من خلال مناخ يرفع شعار "نحن".

«تدريب الأعضاء على مهارات العمل في الفرق، وعلى الالتزام بالمعايير المنظمة للعمل.

«تحويل أهداف الكلية إلى مهام، يعمل جميع الأعضاء على إنجازها من خلال فرق التعلم.

– التعلم البنائي والنشط: إن تحويل الجامعات إلى مجتمعات للتعلم يستند إلى التحول إلى التعلم البنائي والنشط، من خلال تحقيق الإجراءات الآتية:

«تقليل وقت الإلقاء من أعضاء هيئة التدريس وزيادة الوقت الذي ينشغل فيه الطلاب بما يتعلمون.

«إشراك الطلاب في عمليات التعلم، من خلال الكتابة أو الحوار أو التعليق أو الرسم أو العرض.

«تحفيز الطلاب في فرق التعلم على بذل جهد عقلي للوصول إلى اكتشاف المعرفة بأنفسهم.

– التفكير والتأمل: إن تحويل الجامعات إلى مجتمعات للتعلم يستند إلى تفعيل التفكير والتأمل، من خلال تحقيق الإجراءات الآتية: «توفير بيئة جامعية تتسم بالثقة والاحترام المتبادل، الذي يجعل أعضاء هيئة التدريس يعبرون عن آرائهم، دون خوف من احتمالية تصيد الأخطاء.

«تبني قيم التحرر العقلي التي تجعل أعضاء مجتمع التعلم، يفكرون بطرق متعددة ويكونوا أكثر انفتاحاً على وجهات نظر الآخرين.

«إنشاء منتدى للحوار يلتقي فيه الأعضاء اسبوعياً لكسر عزلة أعضاء هيئة التدريس ومناقشة أهم القضايا بالكلية.

الشراكة مع المجتمع:

إن تحويل الكلية إلى مجتمعات للتعلم يتطلب الانفتاح على المجتمع الخارجي من خلال تفعيل الشراكة ويتم ذلك باتخاذ الإجراءات الآتية:

«التخطيط للشراكة مع منظمات المجتمع والعمل على نشر ثقافة الشراكة لتصبح أسلوب حياة في الكلية.

«بناء علاقات قوية بين الكلية والأسرة، من خلال خطة تؤكد المنفعة المتبادلة والتي تصب في مصلحة الطلاب.

«تفعيل عمليات التواصل مع أولياء الأمور بطرق متعددة، كالرسائل والنشرات والتقارير والبريد الإلكتروني.

«تخطيط مسؤوليات المعلم المرتبطة بالشراكة، بحيث تتوافق ومجمل أعبائه.

«فتح الكلية بعد اليوم الدراسي لتقديم خدمات تربوية وتنقيفية وترويحوية للأهالي.

المراجع

- أحمد، نجم الدين نصر (2004). "التتمة المهنية المستدامة للمعلمين أثناء الخدمة"، مجلة كلية التربية، جامعة الرقازيق، العدد (46) يناير.
- جويلي، مها (2001). المتطلبات التربوية لتحقيق الجودة، الإسكندرية: دار الوفاء للنشر، الإسكندرية، مصر.
- حيدر، عبد اللطيف، والمصليحي، محمد (2006م). دور المدرسة كمجتمع تعلم مهني في بنا ثقافة التعلم وتنميتها. مجلة كلية التربية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، السنة الحادية والعشرون، العدد 23، ص 31-58.
- ريتشارد، روبرت (2008م). المجتمعات المهنية التعليمية أثناء العمل، ط2، ترجمة مدارس الظهران، السعودية: دار الكتاب التربوي للنشر، الظهران، السعودية.
- سليم، حسن مختار حسين (2007). إدارة الجودة الشاملة في التعليم، القاهرة: مكتبة بيروت.
- الشاذلي، عامر (2015). مجتمعات التعلم مدخل لتهيئة المدارس الثانوية لتحقيق متطلبات الجودة، جامعة المنصورة-كلية التربية-اصول تربوية.
- الصرايرة، خالد، (2009). إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، بتر للمؤتمرات، ورقة عمل في المؤتمر التدريبي (ملاح وافاق الجودة الشاملة في التعليم العالي، 16-21 أيار، عمان، الأردن.
- العصيمي، خالد بن محمد حمدان (2011). أسس ومتطلبات إدارة الجودة الشاملة في المدارس السعودية- الرياض: مكتبة العبيكان.
- فليه، فاروق السيد (2005). السلوك التنظيمي في ادارة المنظمات التعليمية، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزي، عمان، الأردن.
- مرسي، محمد منير (1992). الإصلاح والتجديد التربوي في العصر الحديث، القاهرة : عالم الكتب.
- مجمع اللغة العربية (د.ت) المعجم الوسيط، من أول الهمزة إلى آخر الضاد، المكتبة الإسلامية، تركيا، الجزء الأول.
- النبي، أمين محمد (2008). مجتمعات التعلم والاعتماد الأكاديمي للمدارس، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية .
- النبي، أمين (2003). المعرفة ومجتمعات التعلم، مؤتمر إعداد المعلم للألفية الثالثة، كلية التربية-جامعة الإمارات.

References

- Bartel, Virginia B: Learning communities: Beliefs embedded in content-based rituals in: Early childhood, **Education Journal**, Vol.33, December 2005.
- Carpenter & Other (2005). **Bridging Learning Communities: A summer workshop for social studies teachers**. The History Teacher. 38 (3), pp.361-369.
- Clark, D (1996) **Schools as Learning Communities**: New York: Cassell, pp.-27-29.
- Curry, Nathan Dean (2010), **the implementation of professional learning communities components and perceptions of self-efficacy by teachers and school administrators**, Texas A&M University - Commerce, ProQuest Dissertations Publishing.
- Hipp, Kristine Kiefer et al (2008); Sustaining professional learning communities, case studies, **Journal of Educational Change**, No.19.
- Hord, S. M. (2004). **Professional learning communities. An overview**. In S. Hord (Ed.), **Learning together, leading together. Changing schools through professional learning communities**. (pp. 5-14). New York. Teacher's College Press.
- Joyce, Bruce (2004): **How are professional learning communities created?** History has a few messages, The Phi Delta Kappan, Vol.86, No.1, p.78.
- Kessler, Cristy & Wong, Carotina S. (2008), Growing our own. A learning community partnership between a university and a public Middle School, in A.P Samaras et al (eds) **Learning Communities in practice**, Business Media B.V. Springer.
- Kochenour, Ruth Braddick. (2010). **Evaluation of a Professional Learning Community at One Elementary School**. Doctoral Dissertation, Walden University
- Stoll, Louise et al (2006): professional learning communities: A review of the literature, **Journal of educational change**, N.7, pp.221
- Shirley.M.Hord (1997): **Professional Learning Communities of Continuous Inquiry and Improvement**, South West Educational Development Laboratory, Austin,
- Stoll, Louise et al (2006). Professional learning communities: A review of the literature, **Journal of educational change**, No.7, 221
- Senge, Peter M (1990). **The Fifth discipline: The Art and Practice of the Learning Organization**, New York: Doubleday/Currency
- Tate, Patricia S. et al (2008): Supervisors of Teacher Interns: Building a learning community through inquiry-based practices. In A.P Samaras et al. (eds) **Learning Communities in Practice**, Springer+Business Media B.V.
- Wong, Jocelynn (2010): What Makes Professional Learning Community? A Case Study of a Mathematics Department in a Junior Secondary School in China, **Asia Pacific Educ.Rev.** No.11.
- Raymond B. Williams, "Leadership for School Reform. Do Principal Decision Making Styles Reflect a Collaborative Approach", **Canadian Journal of Educational Administration and Policy**. No. 53 May 2006,

Abstract:

Learning societies are the main concern and the main driver of changing the structure of educational organizations in various countries, and it is an idea favored by the Islamic religion and Arab culture, which gives priority to group work, teamwork, rather than individual work. Isolation and introversion, and we can say that the idea of learning societies is an idea to improve, develop and review the world around us, as an idea to consolidate democracy, dialogue, creative criticism, respect for difference and creativity, tolerance and compassion. Its goal does not mean the present, but rather it extends to the future and alternatives to improve the quality of life. In addition, educational societies use all material and intellectual resources, regular and irregular inside and outside the college, according to a work schedule that takes into account each individual's ability to participate with others. Therefore, the learning community will make students surrounded by a number of institutions and support networks to ensure the support and assistance of individuals for life. The method of teaching in this way has become evident in learning societies. The research aims: is to develop a proposed vision to transform the college into learning societies to achieve quality requirements. The importance of research indicates what. The research derives its importance from its importance and novelty because it deals with the relationship between learning societies and university quality standards. The research comes in response to general trends and research recommendations that call for the use of modern inputs at the university to achieve quality standards. The results of the research the research has concluded to envision a proposal to transform the college into learning societies to achieve quality requirements.

Key words: Learning communities, Quality, Educational organizations, Quality requirements, University quality standards, Modern inputs.