جامعة سوهاج

كلية التربية

المجلة التربوية

التنمية المهنية للمعلمين فى ضوء مجتمعات الممارسة بالولايات المتحدة الأمريكية واستراليا وإمكان الإفادة منها فى مصر

إعداد

د/ إنجى طلعت نصيف ميخائيل

مدرس التربية المقارنة والإدارة التعليمية

كلية التربية– جامعة الزقازيق

تاريخ الاستلام: ٣٠ يوليو ٢٠٢٠ – تاريخ القبول: ٣٠ سبتمبر ٢٠٢٠

DOI: 10.12816/EDUSOHAG. 2021.

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى الاستفادة من تطبيقات مجتمعات الممارسة بالولايات المتحدة الأمريكية وأستراليا؛ لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين فى مصر بما يتماشي مع طبيعة المجتمع المصري ، واستخدمت الدراسة الحالية المنهج المقارن ، واشتمل على الخطوات التالية : الإطار النظري لمجتمعات الممارسة ، وطبيعة علاقتها بالتنمية المهنية للمعلمين ، وعرض أبرز ملامح تطبيقات مجتمعات الممارسة ؛ لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين فى الولايات المتحدة الأمريكية واستراليا ، تلا ذلك التحليل المقارنة لبيان أوجه الشبه والاختلاف ، وإبراز الجهود المصرية المبذولة ؛ لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين فى ضوء مجتمعات الممارسة ، واشتملت الخطوة الأخيرة على النتائج والإجراءات المقترحة.

الكلمات المفتاحية: مجتمعات الممارسة ، التنمية المهنية .

Abstract

The main objective of the study is to benefit from Applying Communities of Practices in United State of America and Australia to Achievement Professional Development for Teacher in the Arab Republic of Egypt.

To Achieve this Purpose, the Research Used the Comparative Approach, According to this Approach the research Follow the Following Steps, Starting with the Clarifying the Theoretical Framework of Communities of Practice, and the Nature of the relationship Between the Communities of Practice and the Professional Development for teachers, then the research presented the most Prominent features of the Implementation of communities of Practice in United State of America and Australia, this was followed by a step in the Comparative analysis to Explain Similarities and Differences, the last step included the results and Proposed Procedures.

Key words: communities of practice, professional development**.**

الخطوة الأولي : الإطار العام للدراسة

أولاً : المقدمة :

أصبحت التنمية المهنية للمعلم ضرورة ملحة ؛ لتعزيز قيمة المؤسسات التعليمية ؛ لمواجهة التحديات التي فرضتها التطورات العلمية والتكنولوجية ، وخاصة أن التنمية المهنية للمعلم تقوم على فكرة التعلم المستمر مدى الحياة ، فالمعلم لا يستطيع أن يكمل حياته المهنية معتمداً على ما اكتسبه من معارف ومهارات فى إعداده قبل مزاولة المهنة ، وإذا تطرقنا إلى أهم معايير التنمية المهنية للمعلمين نجد أنها تؤكد على "التعاون وبناء علاقات قوية بين المعلمين وزملائهم فى العمل وبين أولياء الأمور ومنظمات المجتمع بهدف دعم تعلم الطلاب ، وبناء مجتمعات التعلم"(١)، وهو ما ترتكز عليه مجتمعات الممارسة ، فهى تقوم أساساً علي فكرة التعلم فى السياق الاجتماعي ، حيث تتضمن مجموعة من الأفراد الذين يتقاسمون الخبرات والأفكار حول موضوع معين ويتم التفاعل بينهم باستمرار ، لمواصلة التعلم من بعضهم البعض ، وبمرور الوقت تعمل هذه التفاعلات والعلاقات المتبادلة على بناء معرفة مشتركة والشعور بالهوية (٢)؛ لذا يحدث التعلم و يتم توليد المعرفة بشكل رئيسي من خلال الحوار والتفاعل بين الأفراد ، هذا بالإضافة إلى أن العلاقة بين مجتمعات التعلم ومجتمعات الممارسة علاقة تكاملية " فالفرد المتعلم يكتسب المعرفة عبر مجتمعات التعلم ، بينما ينمى مهاراته وقدراته المهنية من خلال مجتمعات الممارسة ، وبذلك يكمل كل منهما الآخر "(٣).

ونظراً لاعتماد مجتمعات الممارسة على فكرة التعلم والتعاون فإن تطبيقها فى المؤسسات التعليمية يؤدى دوراً أساسياً فى التنمية المهنية للمعلم " حيث تقوم على وضع المعرفة موضع التنفيذ من خلال الانخراط فى الممارسة العملية داخل مجتمع الممارسين ، كما توفر مجتمعات الممارسة القائمة على استخدام التكنولوجيا فرص تعليمية عالية الجودة خاصة للمعلمين من بيئات جغرافية مختلفة وبعيدة عن بعضها" (٤)،هذا بالإضافة إلى ما توفره من بيئة آمنة وداعمة للمعلمين، لمشاركة الموارد ، والأفكار، والتساؤلات، واستكشاف مدى فهم المشكلات ، وكيفية العمل على حلها من خلال تشكيل التزامات مشتركة للعمل معاً والتحسين المستمر (٥).

وتتخذ مجتمعات الممارسة العديد من الأشكال ، فقد تختلف فى الحجم و النوع سواء كانت وجهاً لوجه أو عبر الإنترنت ، و قد تكون متجانسة أو غير متجانسة رسمية أو غير رسمية (٦)،

وعلى الرغم من اختلاف أنواع مجتمعات الممارسة إلا إنها تتكون من ثلاثة عناصر أساسية هى[٧]:

المجال Domain:

ويمثل الجانب المعرفي الذى تتقارب فيه أفكار الأفراد ، فمجتمع الممارسة لا ينشأ من تجمعات عشوائية ، ولكنه يبنى من خلال مجموعة من الأفراد لهم اهتمامات وقضايا مشتركة.

المجتمع Community :

يشير إلى مجموعة من الممارسين يتفاعلون مع بعضهم البعض ، وهذا التفاعل يكون من خلال المقابلات وجهاً لوجه أو من خلال البيئة الافتراضية.

الممارسة Practice :

تعنى أن يشارك الأفراد فى ممارسات معينة ، ويصبح لديهم موارد وأدوار محددة، ويتبادلون الخطط والأنشطة ، كما يتبادلون خبراتهم ومهاراتهم والتغذية الراجعة.

ونظرا لأهمية مجتمعات الممارسة ودورها فى التنمية المهنية للمعلم ،فقد سعت العديد من الدول إلى تصميم وبناء مجتمعات ممارسة لإتاحة فرص التنمية المهنية للمعلمين ، ففي الولايات المتحدة الأمريكية تم بناء مجتمع ممارسة لمعلمي المرحلة المتوسطة فى مدرستي بايساید وكريك هولو Bayside Middle, Creek hollow بولاية تقع فى جنوب الولايات المتحدة الأمريكية ، بهدف دعم النمو المهني للمعلمين بالمرحلة المتوسطة ، وتدريبهم على دمج التكنولوجيا فى ممارساتهم التدريسية ، وكيفية تطبيق المنهج الشامل ، ويتكون أعضاء مجتمع الممارسة من المدراء ومعلمي الصف السادس، والسابع، والثامن من المواد الأساسية (اللغة الانجليزية – فنون اللغة – الرياضيات – العلوم – الدراسات الاجتماعية)، هذا بالإضافة إلى وجود ميسر مسئول عن توفير العناصر الأساسية لنجاح مجتمع الممارسة ،وقد التقي المعلمون مع بعضهم البعض بغرض التنمية المهنية مرتين أسبوعيا لمدة أربعة أسابيع وجهاً لوجه ، وعقب ذلك كان هناك لقاءات عبر الانترنت للتواصل والتنمية المهنية [٨].

وتضمنت جلسات التنمية المهنية أهداف محددة تتمثل فيما يلي[٩] :

- الهدف الأول : يقوم المعلم بتحديد المجالات فى المناهج الشاملة التى تستفيد من التكامل التقني ، وقد سمح هذا التحديد للمعلمين بالتفكير فى كيفية استخدام

التكنولوجيا الحديثة مع المنهج الدراسي المفروض ، والغرض من ذلك تطوير أداء المعلمين وكفاءتهم في استخدام الكمبيوتر كأداة تعليمية.

- الهدف الثاني : أن يكتسب المعلمون القدرة الكافية على استخدام تطبيقات التكنولوجيا واستكشاف كيفية السماح للطلاب ببحث المواد على الانترنت بشكل موثوق باستخدام أنشطة التصفح الموجهة.
- الهدف الثالث : يقوم المعلمون بتصميم خطة تعاونية لمجالين من الموضوعات، وتتناول أيضاً المنهج الشامل الجديد مع دمج التكنولوجيا فى هذه الخطة.

وقد عمل أعضاء مجتمع الممارسة سوياً ؛لتحقيق تلك الأهداف من خلال ثماني جلسات ، مدة كل جلسة ٤٠ دقيقة ، وقد أعرب المعلمون _ بعد الانتهاء من تحقيق أهداف مجتمع الممارسة _ عن المهارات الجديدة التي تعلموها ، وكيف استطاعوا أن يستخدموا التكنولوجيا بطريقة أكثر إنتاجية، وقاموا بعمل خطة تعاونية بكيفية دمج التكنولوجيا فى المنهج الجديد فى مجالين مختلفين.

وفى استراليا : قامت وزارة التعليم والطفولة المبكرة فى ملبورن بولاية فيكتوريا عام ٢٠١١ م بإقامة مشروع يهدف إلى التنمية المهنية لمعلمي اللغات ،والدراسات الثقافية ؛لتحسين وتطوير ممارساتهم التدريسية القائمة على التكنولوجيا فى المدارس الابتدائية والثانوية.

فتم بناء مجتمع ممارسة مكون من ٤١ معلماً من معلمي اللغات الأسيوية (الصينية – الكورية – اليابانية – الاندوسية) ، ٦ أكاديميين تم اختيارهم بعناية فائقة ،بحيث يوجد واحد منهم متخصص فى نفس تخصص المعلم ، ٢ مسئولين من وزارة التعليم والطفولة المبكرة ،واستمر مجتمع الممارسة فى الفترة من يناير حتى ديسمبر ٢٠١١ م.

بدأ مجتمع الممارسة أولاً وجهاً لوجه ،حيث بدأ العام بالمعلمين وهم يكتبون أهداف المشروعات لديهم وخطط الدروس ، وتصميم الأنشطة الجديدة ، وشراء الأدوات المتنقلة وذلك لتحقيق الدعم الناجح للمدخل التدريسي الحديث ، وقام المعلمون بحضور يومين للتدريب فى إحدى الجامعات المحلية حول الطرق والمداخل التدريسية الحديثة فى استخدام التكنولوجيا ، وحضروا أيضاً يومين فى مركز يعرض صوراً متحركة ؛لاكتساب المهارات الفنية والتقنية للتعامل مع الأدوات والأجهزة التكنولوجية ،واتبع ذلك (٤٠) أسبوعا فى التدريس ،حصل

خلالها المعلمون على الدعم الكامل من خلال الشبكات الاجتماعية والاستفادة من الأكاديميين وتبادل الخبرات معهم ، كما تم اختيار منصة Edmond كمنصة تعليمية مجانية تستخدم كل الوسائل السمعية والبصرية ؛لدعم تعلمهم ونموهم المهني ، كما تم بناء مجتمعات ممارسة عبر الإنترنت استطاع المعلمون من خلالها أن يرسلوا إيميلات، ويتواصلوا إلكترونياً مع الأكاديميين ،و فى نهاية العام تقابل المعلمون مرة أخرى فى الجامعة لمدة يومين؛ لعرض أعمالهم التى قاموا بها خلال العام فى صورة فيديوهات وكتابة تقرير عن أعمالهم، ويضمن ذلك استدامة المشروع بالنسبة للمعلمين، حيث يتلقون الدعم اللازم مما يدفعهم للاستمرار فى العمل الابتكاري ،والنمو المهني فى السنوات القادمة(١٠).

وعلى الصعيد المحلي تبذل جمهورية مصر العربية العديد من الجهود من أجل التنمية المهنية للمعلم ، وظهر ذلك من خلال إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين بالقرار الجمهوري رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٨ م ،وذلك بعد صدور القانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧م والخاص بتعديل أحكام قانون التعليم ،والذي نص على إنشاء هيئة عامة تسمي الأكاديمية المهنية للمعلمين تكون لها الشخصية الاعتبارية العامة، وتتبع وزير التعليم، ويكون مقرها مدينة القاهرة ،ولها فروع فى جميع أنحاء الجمهورية (١١).

حيث تهدف إلى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم ، والارتقاء بقدراتهم ،ومهاراتهم بصورة مستمرة بما يؤدى إلى رفع مستوى العملية التعليمية والأكاديمية من خلال القيام بما يلي(١٢):

- إعداد البرامج التدريبية اللازمة ؛ لتحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم.
- وضع الخطط والسياسات والآليات ومعايير الجودة الخاصة بالبرامج التدريبية.
- المشاركة فى وضع المعايير اللازمة لجودة أداء أعضاء هيئة التعليم وتطويرها.
- دعم وحدات التدريب والتقويم فى المدارس ؛ للارتقاء بالأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم.

وهذا يؤكد مدى سعى الدولة المصرية للنهوض بأداء المعلم وتنميته مهنيا ؛ لمواكبه العصر، ومواجهة احتياجات الطلاب المتنوعة، وتحسين تعلمهم ومستوى تحصيلهم الدراسى.

ثانياً : مشكلة الدراسة :

رغم سعى الأكاديمية المهنية للمعلمين لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين إلا أن هناك بعض أوجه القصور منها [١٣]:

- غياب قياس أثر برامج التدريب ميدانياً ،وضعف الاستجابة السريعة لاحتياجات الميدان.
- غياب عنصر التدريب على مستوى المدرسة رغم وجود وحدة التدريب بها.
- ندرة اشتراك المعلمين فى تصميم البرامج التدريبية.
- تقليدية برامج التدريب المقدمة للمعلم ، وانخفاض المستوى التخصصي للمعلم.

هذا بالإضافة إلى [١٤]:

- الكثير من المعلمين غير قادرين على استخدام تكنولوجيا التعليم ، وتوظيفها فى أنشطة المنهج.
- وجود نسبة كبيرة من المعلمين غير التربويين مما يؤثر على أدائهم ، وقدراتهم على استخدام موضوعات المنهج فى تنمية مهارات ومستوى التحصيل لدى الطلاب.

وفى ضوء ما سبق تحاول الدراسة الحالية الإجابة على السؤال الرئيس التالي :

كيف يمكن الاستفادة من تطبيقات مجتمعات الممارسة بالولايات المتحدة الأمريكية واستراليا فى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين فى مصر ؟

ويمكن صياغة السؤال الرئيس السابق في الأسئلة الفرعية التالية :

- ما الأسس النظرية لمجتمعات الممارسة فى الأدبيات التربوية المعاصرة من حيث (النشأة – المفهوم – الخصائص – الأنواع)؟
- ما طبيعة العلاقة بين مجتمعات الممارسة والتنمية المهنية للمعلمين في الأدبيات التربوية المعاصرة؟
- ما أبرز ملامح تطبيقات مجتمعات الممارسة لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين بالولايات المتحدة الأمريكية واستراليا ؟
- ما أوجه الشبه والاختلاف بين تطبيقات مجتمعات الممارسة لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين بالولايات المتحدة الأمريكية واستراليا؟

- ما واقع الجهود المصرية المبذولة لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين فى ضوء مجتمعات الممارسة؟
- ما الإجراءات المقترحة التى تسهم في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين فى مصر في ضوء مجتمعات الممارسة بالولايات المتحدة الأمريكية واستراليا؟

ثالثاً : أهداف الدراسة :

- التعرف على الأسس النظرية لمجتمعات الممارسة فى الأدبيات التربوية المعاصرة.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين مجتمعات الممارسة والتنمية المهنية للمعلمين في الأدبيات التربوية المعاصرة.
- رصد أبرز ملامح تطبيقات مجتمعات الممارسة ؛لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين بالولايات المتحدة الأمريكية واستراليا.
- الوقوف على واقع الجهود المصرية المبذولة ؛ لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين فى ضوء مجتمعات الممارسة.
- وضع إجراءات مقترحة تسهم في إحداث التنمية المهنية للمعلمين فى مصر فى ضوء تطبيقات مجتمعات الممارسة بالولايات المتحدة الأمريكية واستراليا.

رابعاً : أهمية الدراسة :

- تكتسب الدراسة الراهنة أهميتها من خلال تناولها موضوعاً يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالمعلم ودوره وأهميته ، وضرورة تأهيله ، وتدريبه المستمر؛ لتحقيق أهداف عملية التعليم والتعلم وذلك عن طريق مجتمع الممارسة.
- القناعة المتزايدة من قبل الأفراد والمؤسسات أن ممارسة التعلم هو المصدر الأساسي؛ لتحقيق التميز والنهوض المجتمعي.
- تعد هذه الدراسة استجابة متواضعة لما تحرص عليه الآن أغلب دول العالم ؛لتحقيق التنمية المهنية المستدامة من خلال التعاون ، وتبادل الخبرات ، وتقاسم المعرفة ، ونشرها وتبادلها.

خامساً : منهج الدراسة :

تسير الدراسة الحالية وفقاً للمنهج المقارن الذي لا يقتصر على " مجرد تجميع معلومات أو بيانات وصفية أو إحصائية عن نظام للتعليم أو نظامين أو أكثر ، إنما يقوم على تحليل هذه البيانات أو المعلومات عن النظم التعليمية المختلفة في ضوء خلفياتها ،وأطرها الاقتصادية ،والاجتماعية، والثقافية، والسياسية، والتاريخية، بقصد اكتشاف العوامل والأسباب التي جعلتها تبدو بالصورة التى هى عليها، والتي فرضت حلولاً معينة لمشكلات تربوية واحدة "(١٥).

وفى ضوء ذلك تسير الدراسة على النحو التالي :

- جمع المعلومات والبيانات والمعطيات التربوية المتعلقة بمجتمعات الممارسة من حيث نشأتها ، ومفهومها ،وأنواعها وخصائصها.
- عرض لطبيعة العلاقة بين مجتمعات الممارسة والتنمية المهنية للمعلمين.
- رصد أبرز ملامح تطبيقات مجتمعات الممارسة ؛لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين بالولايات المتحدة الأمريكية واستراليا.
- تحليل أوجه الشبه والاختلاف بين تطبيقات مجتمعات الممارسة ؛لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين بالولايات المتحدة الأمريكية واستراليا.
- الوصول إلى إجراءات مقترحة تسهم فى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين فى مصر فى ضوء تطبيقات مجتمعات الممارسة بالولايات المتحدة الأمريكية واستراليا.

سادساً : حدود الدراسة :

تقتصر الدراسة على الحدود التالية :

١ – الحدود الموضوعية :

تقتصر الدراسة الحالية على التنمية المهنية للمعلمين بمدارس التعليم العام؛ نظراً لأهمية هذه المراحل فى إعداد طالب لديه قدر مناسب من المعارف ، والمعلومات الحديثة ، ومتمكن من المهارات الأساسية التى قد تساعده فيما بعد على التعلم الذاتي فى عصر تزداد فيه التنافسية وتتجدد فيه المعرفة ؛ ليكون قادرا على مواصلة التعليم الجامعي، أو الانخراط فى سوق العمل.

٢ – دول المقارنة :

أ – الولايات المتحدة الأمريكية

تسعى الولايات المتحدة الأمريكية جاهدة إلى نشر ثقافة التحسين المستمر للمعلمين ، ودعم تعلمهم مدى الحياة وقد ظهر ذلك فى خطتها الإستراتيجية فى الفترة من ٢٠١٨– ٢٠٢٢ م حيث أكدت على أن من أهم أهدافها الإستراتيجية دعم جهود الدولة ،والجهود المحلية ؛لتحسين نتائج التعلم لجميع الطلاب من الصف الأول إلى الصف الثاني عشر، وذلك من خلال بناء مجتمعات الممارسة التى تعزز من فرص التعلم التعاوني والتعلم من الأقران ، وتساعد المعلمين على الاستفادة من الخبرات والممارسات الجيدة المتنوعة من بعضهم البعض " (١٦).

ب –استراليا:

تعتبر استراليا من أوائل الدول فى أداء الاختبار الدولي PISA بين دول منظمة التعاون الاقتصادي للتنمية ،وتسعى جاهدة لتحقيق العدالة والجودة فى التعليم ، كما تتمتع المدارس الاسترالية ببيئات تعلم إيجابية ،وقيادة تربوية قوية ،ومعلمين مهيئين جيداً لمهنة التدريس ، واهتمت استراليا اهتماماً كبيراً بتحسين جودة التدريس ،حيث هدف الميثاق الاسترالي للتعلم المهني للمعلمين وقادة المدارس عام ٢٠١٠ م إلى التحسين المستمر لمهنة التدريس، كما دعمت المعايير المهنية الاسترالية للمعلم جودة التدريس عبر ثلاثة مجالات (المعرفة المهنية – الممارسة المهنية – المشاركة المهنية) وأربع مراحل مهنية (خريج – بارع – عالي الإنجاز – قائد) (١٧).

سابعاً : مصطلحات الدراسة :

مجتمعات الممارسة : Communities of Practice

تعرف مجتمعات الممارسة بأنها:" شبكة اجتماعية مستمرة من الأفراد الذين يسعون إلى تطوير القاعدة المعرفية لهم بما يمتلكون من قيم ،ومعتقدات ،وخبرات من خلال الممارسة المشتركة والمشروعات المشتركة" (١٨).

وتعرف أيضاً بأنها: مجموعة من الأفراد الذين يشتركون فى الاهتمام أو الشغف بشيء ما يفعلونه ، ولديهم إحساس واضح بالهدف (١٩)، وتهدف إلى التعلم وفق السياق الاجتماعي

، وتطوير العلاقات بين الأفراد من خلال التفاعل معاً وفق رؤية مشتركة ، ورغبة حقيقية فى التعلم ، ومواجهة المشكلات [٢٠].

يمكن تعريف مجتمعات الممارسة للمعلمين إجرائيا بأنها : مجموعة من المعلمين الذين يتشاركون الاهتمام حول مجموعة من القضايا والمشكلات المتعلقة بمجال عملهم ، مثل تخطيط الدروس ، و مناقشة المناهج ، وتقويم عمل الطلاب ، واستراتيجيات وطرق التدريس؛ للإلمام بكل ما هو جديد فى نطاق التخصص ، ويسعون باستمرار إلى تعميق معارفهم وخبراتهم فى مجال اهتماماتهم من خلال التفاعل المستمر، الأمر الذي يساعد على تحقيق التنمية المهنية المستمرة لهم.

التنمية المهنية : Professional Development

تعرف التنمية المهنية بأنها :"العملية المنظمة التى ينتج عنها تغييرات فى ممارسات المعلم ، وتحسينات فى مخرجات تعلم الطلاب"[٢١].

وتعرف أيضاً بأنها :"العملية التى تتضمن مجموعة من الإجراءات المخططة والمنظمة، والتى ينتج عنها النمو المهني للمعلمين متمثلاً فى زيادة وتحسين ما لديهم من معارف ، ومهارات تتعلق بعملهم ، ومسئولياتهم المهنية ، واتجاهاتهم نحو قبول الوظيفة ، والاقتناع بأهميتها ، والقيام بواجباتها"[٢٢].

ثامناً : الدراسات السابقة :

يتم عرض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة من الأحدث إلى الأقدم بداية بالدراسات العربية ، ثم الدراسات الأجنبية على النحو الآتي :

الدراسات العربية :

(١) إيمان وصفى كامل السيد حرب : دراسة مقارنة لمجتمعات الممارسة فى جامعات بعض الدول الأجنبية وإمكانية الإفادة منها فى مصر (٢٣) :

هدفت الدراسة إلى الاستفادة من أبرز ملامح تطبيقات مجتمعات الممارسة فى جامعات بعض الدول الأجنبية فى وضع إجراءات مقترحة ؛ لتطبيق مجتمعات الممارسة بالجامعات المصرية ، واستخدمت الدراسة المنهج المقارن ،وسارت الدراسة وفق هذا المنهج فى مجموعة من الخطوات ،بدأت بالإطار العام للدراسة ، ثم توضيح الأساس الفكري لمجتمعات الممارسة ،وطبيعة علاقتها بتطوير الجامعات من خلال توضيح دورها فى التنمية المهنية ،

والتعلم الالكتروني ، وإدارة المعرفة فى الجامعات ، وإبراز ملامح تطبيقات مجتمعات الممارسة فى كل من الولايات المتحدة ، واستراليا ، وجنوب إفريقيا، وتضمنت الخطوة الأخيرة الإجراءات المقترحة لتطبيق مجتمعات الممارسة فى الجامعات المصرية فى ضوء الاستفادة من الإطار الفكري ، وخبرات جامعات بعض الدول الأجنبية.

(٢) أسماء أحمد خلف حسن : السيناريوهات المقترحة لمتطلبات التنمية المهنية الإلكترونية للمعلم فى ضوء الثورة الصناعية الرابعة (٢٤) :

هدفت الدراسة إلى تحديد أهمية التنمية المهنية الإلكترونية للمعلم فى ضوء الثورة الصناعية الرابعة ، والتعرف على أساليب التنمية المهنية الإلكترونية ومعوقاتها بمدارس التعليم العام ، وسبل التغلب عليها فى ظل الثورة الصناعية الرابعة، والتوصل إلى السيناريوهات المقترحة لمتطلبات التنمية المهنية الالكترونية فى ضوء الثورة الصناعية الرابعة ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، وتوصلت إلى أن من أهم معوقات التنمية المهنية الإلكترونية قلة توافر البرامج التدريبية الإلكترونية للمعلمين ، وزيادة العبء التدريسى للمعلم ، وعدم الحرص على أهمية هذه البرامج التى تعد من أهم متطلبات الثورة الصناعية ، وأن من أهم متطلبات تطبيق التنمية المهنية الالكترونية القدرة على استخدام تقنيات تكنولوجيا المعلومات ، وتهيئة المناخ التنظيمي لاستخدام هذه التقنيات ، ووجود تخطيط ؛ لتقدير الاحتياجات الحالية والمستقبلية.

(٣) على عبد السميع قوره : بحوث الفعل كمدخل للتنمية المهنية للمعلم (٢٥):

هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم بحوث الفعل ، وأهميته فى تحسين وتعديل الممارسات المهنية للمعلم ، وكيفية إجراء بحث الفعل فى المدرسة ، وتوصلت الدراسة إلى أن بحث الفعل يساعد المعلمين على تطوير معارف جديدة تتعلق مباشرة بطلابهم وفصولهم ، ويشجع على التعلم والتفكير التأملي ، ويوسع الفكر التربوي للمعلمين ،كما أنه يشجع على الانفتاح على الأفكار الجديدة، ويضع المعلمين كمحور أساسي فى تنمية مهنتهم .

(٤) نهلة سيد أبو عليوة : دراسة مقارنة لبعض تطبيقات نظرية مجتمع الممارسة فى التنمية المهنية لمعلمي STEM فى كل من الولايات المتحدة الأمريكية وكوريا الجنوبية وإمكانية الإفادة منها فى جمهورية مصر العربية (٢٦) :

هدفت الدراسة إلى التعرف على نظرية مجتمع الممارسة وتطبيقاتها فى مجال التنمية المهنية للمعلمين وعوامل نجاحها ، وعرض تطبيقات مجتمعات الممارسة فى التنمية المهنية لمعلمي STEM ببعض الخبرات فى الولايات المتحدة الأمريكية وكوريا الجنوبية، واستخدمت الدراسة مدخل حل المشكلات لبراين هولمز، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج :أهمها غياب دور كليات التربية سواء فيما يتعلق بإعداد معلمي STEM فى الدرجة الجامعية الأولي، أو فى مرحلة الدراسات العليا ،وعدم استمرارية المعلمين بالعمل فى المدرسة بعد تدريبهم على طريقة المشروعات ، مما يؤدى إلى الهدر فى الوقت، والجهد ، وقلة الاهتمام بالتوعية المجتمعية على المستوى القومي بتجربة STEM.

(٥) أكرم فتحى مصطفى وإبراهيم سفر الغامدى : المعايير التربوية والتقنية لتصميم مجتمعات الممارسة القائمة على الويب (٢٧) :

هدفت الدراسة إلى تحديد المعايير التربوية والتقنية لتصميم مجتمعات الممارسة عبر الويب ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي فى تحليل بعض مجتمعات الممارسة عبر الانترنت، ومناقشة رأي بعض الخبراء فى تلك المجتمعات ؛لاستخلاص أبرز معايير تصميم تلك المجتمعات بالصورة الصحيحة ، وتوصلت الدراسة إلى أن من أهم المعايير التربوية: معايير المجال فى مجتمعات الممارسة ، كأن يكون المجال محددا ، وواضحا، ويدل على محتواه ، ومعايير المجتمع وتتضمن صياغة ميثاق للمجتمع يتضمن الأهداف، والرسالة، والرؤية، ومعايير خاصة بالممارسة المهنية ، وتتنوع ؛لتشتمل الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية، ومن أبرز المعايير فى المجال التقني معايير النصوص، والصور، والرسومات الثابتة ، ومعايير مرتبطة بالفيديو ، والرسوم المتحركة ،ومعايير الصوت ،ومعايير التفاعلية.

الدراسات الأجنبية :

(١) Piper Elizabeth : بناء مجتمعات ممارسة عبر الإنترنت : تعزيز نمو المعلم قبل الخدمة " دراسة حالة " [٢٨] :

هدفت الدراسة الحالية إلي بناء مجتمعات ممارسة عبر الإنترنت لتعزيز نمو المعلم قبل الخدمة ،واستخدمت الدراسة منهج دراسة الحالة ، وتم تجميع البيانات من خلال برنامج تعليم المعلمين فى كلية البندكتين بجامعة كانساس بالولايات المتحدة الأمريكية ،وتوصلت الدراسة إلي أن مشاركة المعلمين الطلاب فى مجتمعات الممارسة عبر الانترنت ساهمت فى دعم تعلمهم ،وحثهم على التعلم التأملي ،وتبادل الخبرات، وساعدت على تعلمهم خارج الفصول الدراسية ، كما ساهمت فى بناء واكتشاف المعرفة ،وتوسيع الحصول على المعلومات ،وزيادة المرونة فى الوقت ،والمكان المتاح للتعلم ، ولنجاح تطبيق مجتمعات الممارسة لابد من توافر الثقة المتبادلة بين الأفراد والشعور بالانتماء ،والترابط ،والأهداف المشتركة.

(٢) Sajid Ali : مجتمعات الممارسة وتنمية المعلم دروس مستفادة من الابتكار التعليمي فى باكستان [٢٩] :

هدفت هذه الدراسة إلي تسليط الضوء على أهمية مجتمعات الممارسة فى تعزيز النجاح التنظيمي بوجه عام ،وتطبيقه ؛ لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين فى باكستان ، وقدمت هذه الدراسة مثالا على برنامج تحسين التعليم فى مقاطعة KPK (Khyber Pakhlun Khwa) من خلال مشروع التعليم الابتدائي – تحسين البيئية التعليمية ، وتوصلت الدراسة إلى بناء نموذج تدريسي قائم على تطوير الأداء المهني للمعلم من خلال مجتمعات الممارسة ، أدى إلى تحسين أداء المدرسة ،وأداء المعلم ،وحقق ارتفاعاً ملحوظاً فى تحصيل وإنجاز الطلاب.

(٣) Jennifer Duncan : مجتمعات الممارسة الإلكترونية ودورها فى التنمية المهنية للمعلم[٣٠] :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مفهوم مجتمعات الممارسة الإلكترونية ،وكيف يستخدم المعلمون عضويتهم فى مجتمعات الممارسة عبر الإنترنت، وما إذا كانت هذه المجتمعات قادرة على توفير فرص التنمية المهنية للمعلمين، واستخدمت الدراسة منهج دراسة الحالة لثلاثة مجتمعات ممارسة عبر الإنترنت.

وتوصلت الدراسة إلى أن مجتمعات الممارسة عبر الإنترنت مصدر قيم للتنمية المهنية للمعلمين، حيث يتشارك المعلمون مع بعضهم البعض ،ويتقبلون التغييرات المستمرة والحاجة إلى اكتساب مهارات معارف جديدة ، واستطاع المعلمون من خلالها الوصول إلى تعلم حقيقى وملائم ومرن لا يقيده الوقت، ويمكن الوصول إليه وفقاً لاحتياجات الأعضاء.

(٤) David M.caroll : التعلم المهني التعاوني : تكوين مجتمع الممارسة بين المدرسة وشركاء الجامعة فى مجال تعليم المعلمين [٣١] :

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التعلم المهني على ممارسات التوجيه من خلال مجتمعات الممارسة ،وكيفية تأثير التعاون بين المعلمين فى مجتمعات الممارسة على التعلم وبناء المعرفة حول عملية التوجيه فى سياق البرنامج التعليمي ،الذي تقدمه جامعة ولاية ميتشجان بالاشتراك مع مدرسة الكابيتول الابتدائية، واستخدمت الدراسة المدخل التحليلي، واعتمدت فى جمع البيانات على المقابلة ،والملاحظة ،والاستعانة بالتسجيلات الصوتية ،وتسجيلات الفيديو ، وتوصلت الدراسة إلى أن التعاون فى مجتمعات الممارسة قد ساعد على تبادل الخبرات فى مجال التوجيه بين المعلمين ،وتعزيز ممارسات التوجيه التربوي ، كما ساعد المعلمين المبتدئين ، فقد استفادوا من خبرة المعلمين والموجهين فى تطوير ممارساتهم فى ضوء معايير محددة ،وأصبح لديهم القدرة على التخطيط الجيد للدروس ،والتنوع فى عملية التقويم.

التعليق على الدارسات السابقة :

تشابهت الدراسات السابقة العربية مع الدراسة الحالية فى مجال الاهتمام بمجتمعات الممارسة والتنمية المهنية ، لكن الدراسات السابقة تناولت مجتمعات الممارسة فى مراحل تعليمية متنوعة ،فقد ركزت (إيمان وصفى ، ٢٠٢٠) على مجتمعات الممارسة بالجامعات ،وطبيعة علاقتها بالتنمية المهنية لعضو هيئة التدريس ،وبالإدارة الالكترونية ،وإدارة المعرفة بالجامعة، وتناولت أيضا تطبيقات مجتمعات الممارسة فى كل من الولايات المتحدة الأمريكية، واستراليا ،وجنوب أفريقيا ، بينما تناولت (نهلة سيد أبو عليوة ٢٠١٥) ، مجتمعات الممارسة فى مجال التنمية المهنية لمعلمى STEM بالمرحلة الثانوية فى كل من الولايات المتحدة الامريكية ،وكوريا الجنوبية ، أما (أكرم فتحى وإبراهيم سفر ٢٠١٤) فقد ركزا على المعايير

التقنية والتربوية لتصميم شبكات ممارسة مجتمعية عبر الويب ؛لتحسين أداء المعلمين والطلاب.

وبالنسبة للدراسات العربية التى تناولت التنمية المهنية ،فقد ركزت على متطلبات تطبيق التنمية المهنية الإلكترونية فى ظل الثورة الصناعية الرابعة كدراسة (أسماء أحمد خلف ٢٠١٩) وبحوث الفعل كمدخل للتنمية المهنية للمعلم كدراسة (على عبد السميع قورة ٢٠١٦) ، واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة العربية فى وضع الإطار النظري للدراسة، واختلفت عنها فى تناولها لطبيعة العلاقة بين مجتمعات الممارسة ،والتنمية المهنية للمعلمين فى التعليم العام، وإبراز خبرة الولايات المتحدة الأمريكية ،واستراليا فى بناء مجتمعات ممارسة ؛لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين فى مصر.

أما الدراسات الأجنبية فقد اهتمت بمجتمعات الممارسة ،ودورها فى تعزيز نمو المعلم قبل الخدمة كما فى دراسة (Piper Elizabeth 2016) ، ودور مجتمعات الممارسة فى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين فى باكستان كما فى دراسة (Sajid Ali 2011) ، وتناولت دراسة (Jennifer Duncan 2007) مجتمعات الممارسة الإلكترونية ودورها فى التنمية المهنية للمعلمين، بينما ركزت دراسة (David Micaroll 2001) على التنمية المهنية للمعلمين من خلال بناء مجتمعات ممارسة قائمة على الشراكة بين المدرسة والجامعة.

وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة الأجنبية فى وضع الإطار النظري الخاص بمجتمعات الممارسة، وطبيعة العلاقة بين مجتمعات الممارسة والتنمية المهنية للمعلمين، وتحاول الدراسة الحالية رصد الواقع المصري على وجه التحديد ،والاستفادة من تطبيقات مجتمعات الممارسة للتنمية المهنية للمعلمين بالولايات المتحدة الأمريكية واستراليا، للوصول إلى اجراءات مقترحة تسهم فى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين فى مصر.

تاسعاً : خطوات الدراسة :

فى ضوء أهداف الدراسة ومنهجها تسير الدراسة الحالية وفق هذه الخطوات التالية :

١) الخطوة الأولي : تحديد الإطار العام للدراسة ويشتمل على العناصر الآتية : مقدمة الدراسة ومشكلتها ، وأسئلتها ، وأهدافها ، وأهميتها ، والمنهج المستخدم ، وحدودها ، ومصطلحات الدراسة ، والدراسات السابقة ثم خطوات الدراسة.

٢) الخطوة الثانية : وتتضمن الأسس النظرية لمجتمعات الممارسة من حيث (النشأة – المفهوم – الخصائص – الأنواع – الاعتبارات الواجب مراعاتها عن تصميمها).
٣) الخطوة الثالثة : وتتناول طبيعة العلاقة بين مجتمعات الممارسة والتنمية المهنية للمعلمين.
٤) الخطوة الرابعة : توضيح أبرز ملامح تطبيقات مجتمعات الممارسة ؛لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين بالولايات المتحدة الأمريكية واستراليا.
٥) الخطوة الخامسة : وتتضمن التحليل المقارن لمجتمعات الممارسة بالولايات المتحدة الأمريكية واستراليا.
٦) الخطوة السادسة : تتناول واقع الجهود المصرية المبذولة للتنمية المهنية للمعلمين فى ضوء مجتمعات الممارسة.
٧) الخطوة السابعة : تتضمن الإجراءات المقترحة التى تسهم فى التنمية المهنية للمعلمين بمصر فى ضوء تطبيقات مجتمعات الممارسة بالولايات المتحدة الأمريكية وأستراليا.

الخطوة الثانية : وتتضمن الأسس النظرية لمجتمعات الممارسة من حيث (النشأة – المفهوم – الخصائص – الأنواع – الخصائص)، وهو ما نعرض له فى الصفحات التالية:

أولاً : نشأة مفهوم مجتمعات الممارسة :

تعود جذور مفهوم مجتمع الممارسة إلى محاولة تطوير قيمة الطبيعة الاجتماعية للتعلم البشري المستوحاة من الأنثربولوجيا والنظرية الاجتماعية [٣٢]، لذا فقد ارتبط نشأة مفهوم مجتمع الممارسة بالنظرية البنائية والسلوكية والاجتماعية ، " فقد أكد عالم النفس والفيلسوف جان بياجيه أن التعلم عملية اجتماعية نشطة ،وشدد على تأثير ثقافة المتعلم ،وخبراته السابقة على درجة تعلمه الحالي والمستقبلي [٣٣]، كما أكدت نظرية التعلم الاجتماعي لبنادورا **Bandura** على أن الفرد يمكن أن يتعلم من خلال الملاحظة ،والمواقف ،وسلوكيات، وردود فعل الآخرين ، حيث يشكل المرء فكره عن كيفية تنفيذ السلوكيات الجديدة ، ووصفت هذه النظرية أفعال الأفراد على أنها سلسلة من التفاعلات المتبادلة والمستمرة بين العناصر البيئية ، والمعرفية، والسلوكية ، ثم جاء فيجوتسكى **Voygotsky** ؛ليكمل أفكار بنادورا ، حيث أوضح أن التفاعل الاجتماعي يؤدى دوراً أساسيا فى تطوير الإدراك [٣٤]، ومن

هنا تشكلت اللبنات الأساسية لمفهوم مجتمع الممارسة، فقد غير عمل إيتين فينجر Etinne wenger بشكل جذري فكرة أن التعلم لـه نقطة بداية ونهاية، وأوضح أن أفضل مكان للتعلم يحدث فى مجتمع الممارسة ، وأشار إلى أن هناك العديد من مجتمعات الممارسة المحيطة بالأفراد ،وقد يكون الأفراد أعضاء بها دون علم، حيث يشارك الأعضاء فى مجتمعات الممارسة أفكار، ومخاوف ،ومشاعر معينة بهدف سعيهم نحو تعلم ،وتعزيز ممارساتهم فى اكتشاف فهم جديد للممارسة من خلال تجارب أعضاء المجتمع [٣٥]، وقد ظهر هذا المصطلح من خلال أحد مؤلفاته وهو كتاب يحمل عنوان التعلم الموقفي : المشاركة الطرفية المشروعة [٣٦].

وقد أوضح فينجر وليف Wenger & Lave فى هذا الكتاب أن التعلم الموقفى يتم عبر المواقف الاجتماعية ، وفى إطار العلاقات الاجتماعية التى تتم فى أماكن العمل [٣٧]، وأن التعلم يحدث من خلال التفاعلات الاجتماعية غير الرسمية ، حيث يتبادل الأفراد أفكارهم وخبراتهم ، ويتعرفون على جوانب الضعف لديهم ،ويحاولون التوصل إلى حلول لمشكلاتهم ، من هنا تصبح التفاعلات غير الرسمية سبيلاً يمكن من خلاله تطوير ممارسات الأفراد ،ومعرفة أساليب وطرق جديدة لعلاج المشكلات المعاصرة [٣٨] ، بالإضافة إلى أن هذا التفاعل ينتج عنه فى النهاية ما يسمي بالتعلم الواقعى ، وهذا التعلم هو أكثر من مجرد اكتساب المعرفة ،حيث يتجاوز ذلك إلى تطوير هوية الأفراد فى العمل [٣٩].

وقد أكد فينجر أن الفرد –عندما يشارك فى مجتمع الممارسة لأول مرة– فإنه يصبح وافداً جديداً ، لذا يبدأ فى تعلم الأمور السهلة أو البسيطة ،ثم يتدرج فى عملية التعلم إلى أن يصبح خبيراً بل ومسئولاً أيضا عن توجيه الوافدين الجدد ، وفى هذا السياق ينظر إلى مجتمعات الممارسة على أنها نطاق يساعد الأفراد، ويمكنهم من اكتساب مهارات جديدة ،أو صقل مهارات موجودة لديهم بالفعل [٤٠].

وإذا كان الكتاب الأول لفينجر ركز على التعلم الموقفى، فإن كتابه الثاني تناول أهمية الهوية، والمعني ،والتعلم فى مجتمعات الممارسة ،وقد ظهر هذا فى عنوان كتابه الثاني "مجتمعات الممارسة التعلم والمعنى والهوية عام ١٩٩٨م " فقد حدد فى هذا الكتاب أربعة مكونات لنظريته الاجتماعية عن التعلم وهي [٤١] :

- **المعني Meaning : وهى طريقة للتحدث عن قدرتنا فى تجريب واختبار الحياة ؛حتى يكون هناك مغزى للحياة بأسرها.**
- **الممارسة Practice : وتعني الموارد الاجتماعية ،ووجهات النظر التى يمكن أن تسهم فى استدامة المشاركة المتبادلة والتفاعل مع الأهداف.**
- **المجتمع Community : يعبر عن التكوينات الاجتماعية التى تجعل مشاركة الأعضاء ومشروعاتهم مشهوداً لها بالكفاءة.**
- **الهوية Identity : وتعنى كيف يغير التعلم ما نحن عليه؟**

كما أوضح فينجر فى كتابه "صقل مجتمعات الممارسة دليل لإدارة المعرفة ٢٠٠٢"م أن المنظمات بحاجة إلي تطبيق مجتمعات الممارسة؛ كى تعزز من بقائها وقدرتها على التنافس ، فالمعرفة هى مفتاح النجاح ،وهي مورد ثمين للغاية لا يمكن الاستغناء عنه ،ومن خلال مجتمعات الممارسة تستطيع المنظمة نشر المعرفة ،ومشاركتها ،وتوظيفها [٤٢].

وأوضح فينجر و ماكدرموت وسنايدر Wenger , McDermott ,M.snyder أن هناك سبعة مبادئ أساسية لصقل مجتمعات الممارسة إلى الأمام وهى[٤٣]:

- **المبدأ الأول : التصميم بغرض التطور ،وهو يشير إلى ضرورة أن يكون مجتمع الممارسة ديناميكياً ،ويعكس تصميمه القدرة على التكيف.**
- **المبدأ الثاني : إيجاد حوار مفتوح يقرب بين وجهات النظر الداخلية ،والخارجية.**
- **المبدأ الثالث : الدعوة للمشاركة على كافة المستويات.**
- **المبدأ الرابع : تطوير المجالات العامة ،والخاصة بالمجتمع.**
- **والمبدأ الخامس : التركيز على القيمة ،حيث يجب أن يكون لمجتمعات الممارسة هدف وقيمة ؛لأن عضويتها طوعية دائماً.**
- **المبدأ السادس : الجمع بين الألفة والحماس.**
- **المبدأ السابع : خلق إيقاع أو وتيرة واحدة للمجتمع."**

وأكد فنيجر أن أعضاء مجتمع الممارسة يتسمون بمستويات معرفية متقاربة ، وهذه المستويات المتقاربة قد أدت إلى الاستغلال الأمثل للمعرفة الموجودة بالفعل ، وأن التفاعلات التى تتم داخل مجتمع الممارسة هى تفاعلات مستمرة ،ودائمة ،وناتجة عن ارتباط الأعضاء بمجال مشترك ،ومعرفة متبادلة ،واهتمامات ،وأنشطة مشتركة[٤٤].

إن ما سبق يشير إلى أن كتابات فينجر عن مجتمع الممارسة تؤكد على الجوانب التالية:

- التعلم ظاهرة اجتماعية.
- أهمية دمج المعرفة فى ثقافة المجتمع وقيمه.
- يتعلم الفرد من خلال العمل ،وبالتالي فالمعرفة والممارسة يجب ألا ينفصلا.
- ترتبط المعرفة والتعلم ارتباطاً كبيراً بقدرة المنظمات على البقاء ،وتحقيق التنافسية.

وفى ضوء نشأة مفهوم مجتمع الممارسة يمكن إبراز مفهومه من وجهه نظر الكتاب والباحثين فى المحور الثاني.

ثانياً : مفهوم مجتمع الممارسة :

تعرف مجتمعات الممارسة وفقاً لفينجر **Wenger** بأنها :"مجموعة من الأفراد لديهم اهتمامات مشتركة ،حيث يتعلم هؤلاء الأفراد معاً ؛لتحسين ممارساتهم من خلال التفاعلات المنتظمة ،والمستمرة "(٤٥).

كما عرف **winger & Lrayner** مجتمع الممارسة على أنها:" شراكة التعلم بين الأشخاص أو الأفراد الذين يجدون أنه من المفيد التعلم من بعضهم البعض حول مجال معين، ويستخدمون خبرة بعضهم البعض فى الممارسة" (٤٦).

وهذا جعل العديد من الدراسات تشير إلى أن مجتمعات الممارسة هى هياكل اجتماعية ديناميكية قائمة على المعرفة(٤٧) ، وهذه الهياكل الاجتماعية تعتبر من إحدى مميزات مجتمعات الممارسة التي تجعلها تختلف عن الهياكل الرسمية والموجودة فى المنظمات التقليدية ،وهذا ما أشار إليه كل من ماكدونالد وستار **McDonald & Star** ، حيث أوضحا أن مجتمعات الممارسة تختلف عن المنظمات التقليدية ، فمجتمعات الممارسة تشجع على المشاركة النشطة ،وصنع القرار التعاوني مع الأفراد ، مقابل صنع القرار الفردى الموجود داخل المنظمات التقليدية ، فهذه المنظمات لديها هيكل رسمي ، وسلطة توجهها ، بينما لا توجد هذه الإدارة الهرمية داخل مجتمع الممارسة بل يستبدل بالإدارة الذاتية التي تساعد الأفراد على أن يتقلدوا أدوارهم المختلفة، كما أن المنظمات التقليدية ليست بها مرونة ، أما مجتمعات الممارسة قد تتسم بمرونة الانتقال بين مستويات الخبرة ، فالفرد المبتدى يكون على هامش

المجتمع ، ثم ينتقل بالتدريج فى مستويات الخبرة إلى أن يصل إلى قلب المجتمع ، أي إلي أن يصبح خبيراً ، وهذا ما أسماه فينجر بمسار التعلم [٤٨].

وتؤكد ذلك نهلة عبد القادر حيث إن المتعلمين في مجتمع الممارسة مشاركون نشطون فى عملية التعلم الديناميكية ، وهذه العملية هدفها تشكيل المعرفة ،وليس الحصول عليها ،وتلقينها بسهولة ،فهناك حوار وتفاوض بشكل مشكلة معينة، تتطلب حلولاً ابتكارية ، يتم فى إطار ذلك عرض الأفكار ، والخبرات ، وتمكين دمج أكثر من فكرة ؛ حتى يتبلور الحال للأطراف المشاركة فى عملية التعليم ، وبالتالي يتمكن الشخص ذو المعرفة الأقل من التعلم من الأشخاص الأكثر معرفة[٤٩].

وفى ضوء ما سبق يتضح أن بناء مجتمعات الممارسة للمعلمين يوفر سياقاً مشتركاً لهم؛ للتواصل ،ومشاركة المعلومات ،والخبرات ،والتجارب الشخصية؛ لبناء الفهم ،والرؤية المشتركة ،وتمكين الحوار بينهم لمعالجة المشكلات التى تواجههم فى أداء عملهم ،وبناء معرفة جديدة ،وتحفيز التعلم من خلال العمل كوسيلة للتواصل الحقيقي ،والتوجيه ،والتدريب ،والعمل الذاتي، وتحسين الممارسات المهنية ،الأمر الذي يساعد المعلمين على النمو المهني المستمر.

ومن خلال عرض مفهوم مجتمعات الممارسة يمكن إبراز أهميتها والفوائد التى تحققها فى المحور التالي :

ثالثاً : أهمية مجتمعات الممارسة :

تتميز مجتمعات الممارسة بمجموعة من الخصائص التى ساهمت فى إبراز أهميتها، فمن أهم الخصائص التى تتميز بها :التكوين الذاتي ،والحوكمة الذاتية ، ومشاركة الأعضاء فى الاهتمامات بموضوع معين ،وبناء المعرفة الجديدة، وحدوث التعلم فى سياق واقعى، كما أنها يمكن أن تتناول أي مجال من مجالات الحياة [٥٠].

وهذه الخصائص تبرز أهمية مجتمعات الممارسة والفوائد التى تحققها للفرد والمؤسسة والمجتمع ، فبالنسبة للفوائد التى تحققها للفرد والمؤسسة ما يلي[٥١] :

(١) بالنسبة للفرد :

- مساعدة الأفراد على أداء وظائفهم بشكل أفضل.
- تعزيز الشعور بالهوية.

- **إمداد الأفراد العاملين بالمستجدات فى مجال عملهم.**
- **تنمية الشعور بالمشاركة والتعاون مع الزملاء.**
- **التنمية الذاتية والمهنية للفرد.**

(٢) بالنسبة للمؤسسة :

- **حل المشكلات بشكل أسرع على مستوى المؤسسة.**
- **تنمية المواهب والكفاءات المعرفية.**
- **نشر المعرفة وتبادل الأفكار.**
- **زيادة فرص الابتكار.**

(٣) بالنسبة للمجتمع :

فهى تساعد على التدفق الحر للأفكار والمعلومات بين أعضاء المجتمع، وإتاحة الفرصة لهم ؛ للتفكير خارج الصندوق ،الأمر الذي يساعد على تنمية ،وتطوير المجتمع ؛ليكون مجتمعا دائم التعلم والتطوير (٥٢).

كما تقدم مجتمعات الممارسة إستراتيجية قوية للتعلم المهني للمعلم ، حيث تتطلب المشكلات المعقدة معرفة ضمنية أكثر، والتى لا يمكن تدوينها ،أو مشاركتها إلا من خلال المحادثات والعمل التعاوني الموزع ، فمشاركة المعرفة ، وتفاصيل العمل تجعل المعرفة الضمنية أكثر وضوحاً ، كما تأتي الأفكار المتنوعة من خلال شبكة التعلم ، فمجتمعات الممارسة تمكن من دمج التعلم بالعمل ، كما تكمن قيمة مجتمعات الممارسة أيضا فى عمق تفكير المشاركين ، واستفساراتهم ، وكيف يضعون المعرفة المشتركة فى العمل فى مجتمع مدرستهم المحلية (٥٣).

<u>هذا بالإضافة إلى ما توفره مجتمعات الممارسة من الوظائف التالية (٥٤):</u>

- **التعلم أو التثقيف Educate : من خلال جمع وتبادل المعلومات المتعلقة بأسئلة وقضايا الممارسة.**
- **الدعم Support : من خلال تنظيم التفاعلات ،والتعاون بين الأعضاء ،ومساعدة المجموعات على بدء تعلمهم والحفاظ عليه.**
- **التشجيع Encourage : من خلال تعزيز عمل الأعضاء عن طريق المناقشة والمشاركة.**

- **الاندماج Integrate: من خلال تشجيع الأعضاء على استخدام معارفهم الجديدة من أجل التغيير الحقيقي فى عملهم.**

ويتضح مما سبق فوائد مجتمعات الممارسة للمعلمين والمؤسسات التعليمية التى يعملون بها ، فبالنسبة للمعلمين تتيح مجتمعات الممارسة فرص مستمرة للتفاعل وتبادل الخبرات بين المعلمين وتوفير سياق مشترك للتواصل وتبادل المعلومات ،والقصص ؛ لمواجهة القضايا والمشكلات ،وتحفيز التعلم والتوجيه، والتعلم من الأخطاء ،والنمو الذاتي ، وتفيد أيضاً المؤسسات التعليمية من خلال قدرتها على إدخال العمليات التعاونية داخل تلك المؤسسات ،وبين المؤسسات التعليمية وبعضها البعض بتشجيع التدفق الحر للمعلومات، والأفكار ، وتبادلها ، وأيضاً خلق معارف جديدة ومساعدة المعلمين على استيعاب التغييرات فى الاحتياجات والتقنيات.

ولكي يتم تكوين مجتمعات الممارسة للمعلمين فإن ذلك يتم وفق مراحل محددة ينبغي الأخذ فى اعتبارها ليتم التكوين على أساس سليم، وتتمثل تلك المراحل فى المحور التالي :

رابعاً : مراحل تكوين مجتمعات الممارسة :

تتمثل مراحل تكوين مجتمعات الممارسة كما يلي [٥٥]:

المرحلة الأولي : بناء مجتمع الممارسة وتكوينه :

فى مرحلة التكوين الأولي لمجتمع الممارسة ، يبدأ أفراد من مجموعات مختلفة فى فهم أهمية العمل معاً ، يتواصلون مع بعضهم البعض ، ومع آخرين يشاركونهم نفس الاهتمامات ،ويكتشفون معاً النقاط المشتركة بينهم ، وبينما تلبي احتياجات المشاركين من خلال المجموعة ، يبدأ الأفراد الأعضاء فى الاعتماد على هذه المجموعة ، وتنمو العلاقات والروابط ، وتتكون المعلومات الجديدة ، وتبنى العلاقات ، وتتضح نقاط التلاقي فى العمل ، وتتضمن تلك المرحلة عدة خطوات تتمثل فى الإحساس بالقضايا ، حيث يبدأ العاملون بالإحساس بقضية معينة ، ويقومون بعمل فحص أو مسح للحصول على المعلومات اللازمة حول تلك القضايا ، وبمجرد أن يدرك العاملون أنهم لا يستطيعون مواجهة تلك القضايا المعقدة والمتداخلة بمفردهم ، يبدءون في طلب انضمام المشاركين، وطلب انضمام مجموعات ذات اهتمام مشترك بالموضوع ، ومن خلال تفاعل الأفراد مع بعضهم البعض ،فإنهم يتوجهون بذلك إزاء تعزيز وتقوية مجتمع الممارسة، كما أن اندماج الأفراد مع بعضهم ،وتبادل

المعلومات ،والأفكار أو التعلم من بعضهم البعض ،ينشئ الثقة والولاء والالتزام بينهم ، مما يؤدى إلى تدعيم التعاون ،وتصور الإجراءات ،والأعمال المختلفة.

المرحلة الثانية : اتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة :

يركز مجتمع الممارسة فى حل المشكلات على التعلم معاً ، من خلال القيام بالأعمال ، وبالوصول إلى فهم مشترك إلى ماهية المشكلات أو القضايا ، وكيفية اتخاذ الخطوات الأولي معا، ومن هنا يمكن أن يبدأ الأعضاء فى وضع خطة العمل وإجراءات التنفيذ.

المرحلة الثالثة : تحديد الخطوات التالية :

بمجرد البدء في تنفيذ إجراءات العمل ، يبدأ أعضاء مجتمع الممارسة فى التفكير ،والتأمل فى الطريقة التى يؤدون بها عملهم ، هل تفى باحتياجاتهم؟ ، وهل هم بحاجة إلى الطريقة التى يعملون بها؟ ، ويتساءلون أيضاً عما يجب عليهم فعله ؛لتعزيز عملهم وأداء مهامهم ، وهذه الأسئلة تساعدهم فى التعرف على جوانب القوة والضعف فى أداء مهامهم، والعمل على تفعيل نقاط القوة ،ومعالجة نقاط الضعف لديهم.

والجدير بالذكر أن تلك المراحل يتم الأخذ بها – أيا كان نوع مجتمعات الممارسة –حيث تتعدد أنواعها ،وهو ما يتناوله المحور التالي كما يلى :

خامساً : أنواع مجتمعات الممارسة :

قدم اجريفيليو وآخرون Agrifolio, et. al تصنيفاً شاملاً لمجتمعات الممارسة، حيث تم تصنيفها إلى تسعة أنواع مختلفة تم إدراجها تحت أربع فئات أساسية هى (الدّيموغرافية – التنظيمية–الفردية –التكنولوجية) وقد شملت كل فئة من هذه الفئات أنواعا محددة كما يلي(٥٦) :

(١) الفئة الدّيموغرافية : Demographic Category

وقد اشتملت على ثلاثة أنواع من مجتمع الممارسة :

أ– الحديث أو القديم : young or old

ويقصد به عمر مجتمع الممارسة ،أو الفترة الزمنية له ، فيفترض العلماء أن المجتمعات الحديثة تكون فى مراحلها المبكرة ،بينما المجتمعات القديمة تكون فى مراحل متقدمة ، كما أنه يمكن أن يكون مجتمع الممارسة سلسلة متصلة من الحديث إلى القديم ، فقد ميز Duber

وآخرون خمس مراحل لتطوير مجتمع الممارسة ،وتتمثل فى الإمكانيات ، الاندماج ، النضج ، القيادة ، والتحول.

ب– صغيرة أو كبيرة : Small or Big

يعتمد حجم مجتمع الممارسة على عدد الأعضاء المشاركين فيه ، فمجتمعات الممارسة الصغيرة تشتمل على عدد قليل من الأعضاء المشاركين فيها، بينما مجتمعات الممارسة الكبيرة يمكن أن تشتمل على مئات الأفراد.

ج– قصير الأجل أو طويل الأجل : Short –lived or Long Lived

تختلف الفترة الزمنية لمجتمع الممارسة من قصير الأجل (مؤقتة) ، وطويلة الأجل (دائمة) ، فهناك مهن محددة تحتاج إلى مجتمعات ممارسة طويلة الأجل ، بينما يتم إنشاء مجتمعات ممارسة أخرى مؤقتة، لها غرض معين مثل :المشروعات المؤقتة ،لإنجاز مهام محددة ،وينتهي مجتمع الممارسة فور الانتهاء من إنجاز المهام المحددة له.

(٢) الفئة التنظيمية : Organizational Category

أ– تلقائية أو مقصودة : Spontaneous or Intentional

مجتمعات الممارسة غير المقصودة (التلقائية) تتم بطريقة تلقائية ،وبمبادرة من أعضائها ؛ لتجميع الأفكار ،والمعارف ،ومشاركتها ،والحصول على المساعدة، بينما مجتمعات الممارسة المقصودة يتم اختيار أعضائها من قبل الإدارة ؛لتلبية احتياجات المنظمة ،وتحقيق أهداف محددة أو معالجة مشكلات محددة.

ب– داخل الحدود أو عبر الحدود : Inside Boundaries or Across Boundaries

قد توجد مجتمعات الممارسة داخل المنظمات (داخل الحدود) ،أو خارج الحدود التنظيمي (عبر الحدود) وهى المجتمعات التى تسمح لعدد كبير من الأفراد خارج حدود المنظمة للانضمام فى المجتمع ؛لتبادل المعرفة ،ونشرها ،ومشاركتها.

ج– غير معترف بها أو مؤسسية : Unrecognized or Institutionalized

قد تكون مجتمعات الممارسة رسمية أو أقل رسمية أو غير رسمية داخل المنظمات ، فهناك مجتمعات ممارسة غير رسمية ، وغير معترف بها ، وتعتبر مجتمعات غير مرئية بالنسبة للمنظمة ، وهناك مجتمعات أقل رسمية ، وهى المجتمعات المعروفة فقط لفئة من الأفراد ، كما يوجد أيضاً مجتمعات الممارسة الرسمية التى تأخذ شرعيتها من المنظمة، فهى

تتلقي الدعم الكامل (المادى – البشرى) وتعتبرها المنظمة وحدة رسمية مثل الوحدات الموجودة بالأقسام.

(٣) الفئة الفردية : Individual Categories

أ– المنتشرة أو فى موقع واحد : Co-located-distributed

مجتمعات الممارسة فى مكان أو موقع واحد تتميز بسهولة التفاعل وجهاً لوجه ، حيث يستطيع أن يتقابل أعضاؤها ويتفاعلون معاً بشكل منتظم على عكس مجتمعات الممارسة المنتشرة حول العالم ، حيث يصعب تحقيق ذلك ، وتعتبر المقابلات وجهاً لوجه فى مجتمعات الممارسة أمراً معقداً ومكلفاً للغاية ، لذا تكون تكنولوجيا المعلومات والاتصالات هى الحل الأمثل لمثل هذا النوع من مجتمعات الممارسة.

ب– متجانسة وغير متجانسة : Homogeneous or Heterogeneous

يمكن التمييز بين مجتمعات الممارسة المتجانسة وغير المتجانسة على أساس الخلفية الثقافية لأعضائها ، فعندما تكون الخلفية الثقافية لأعضاء مجتمع الممارسة متشابهة أو يعملون معاً فى نفس التخصص ، ولديهم خلفيات متماثلة ناجمة عن وجودهم فى المؤسسة التى يعملون فيها، فإن هذه المجتمعات يطلق عليها مجتمعات ممارسة متجانسة ، أما مجتمعات الممارسة غير المتجانسة تعبر عن الخلفيات الثقافية المختلفة لدى الأعضاء ، والتى قد تنجم عن وجودهم فى منظمات مختلفة فى بلاد مختلفة ، أو بلد واحد يوجد به ثقافات متعددة.

(٤) الفئة التكنولوجية : Technological Categories

يمكن التمييز بين مجتمعات الممارسة وجهاً لوجه ومجتمعات الممارسة الافتراضية بناء على درجة الاعتماد على تكنولوجيا الاتصال والمعلومات ، فقد أدت التكنولوجيا الحديثة إلى تقليص المسافات الزمانية ، والمكانية ، وتمكين الأفراد من الاشتراك فى مثل هذه المجتمعات فى أى مكان أو أي زمان ، والتواصل والتفاعل معاً عن طريق استخدام الإنترنت ، لذا فالمجتمعات التى تتحدى حاجز الزمان والمكان وتتواصل عبر الإنترنت تسمى مجتمعات الممارسة الافتراضية ، أما المجتمعات التى يتقابل فيها الأفراد ويتفاعلون معاً أثناء تواجدهم فى مكان محدد وزمان محدد يطلق عليها مجتمعات ممارسة وجهاً لوجه.

ويمكن إبراز أنواع مجتمعات الممارسة فى المؤسسات التعليمية كما يلي :

[١] مجتمعات الممارسة مهنية : Professional communities of practice

هى مجموعة من الممارسين المهنيين أصحاب مهنة محددة ، ويعملون فى مؤسسة واحدة ، أو مؤسسات متنوعة للتعاون فيما بينهم ، وينطبق ذلك على المعلمين باعتبارهم أصحاب مهنة محددة لها أدوار ، ومهام محددة ،وقد يشمل مجتمع الممارسة المهنية المعلمين ذوى التخصص المهني الواحد ، أو المعلمين الموجودين داخل المدرسة أيا كانت تخصصاتهم ، أو المعلمين على مستوى مقاطعة معينة، ويقصد بمجتمع الممارسة المهنية قدرة الممارسين المهنيين على إنتاج المعارف والمعلومات ذات الصلة بنطاق تخصصهم ومهنتهم [٥٧] ، فهى مجتمعات خاصة بالمعلمين الذين يسعون إلى التعاون، وتبادل الخبرات مع بعضهم البعض ،وحل المشكلات التى تواجههم فى عملهم، من خلال تطوير القاعدة المعرفية لهم ، بما يمتلكون من قيم ،ومعتقدات ،وخبرات ،والممارسة المشتركة ،والمشروعات المشتركة ،و تهدف هذه المجتمعات إلى تعزيز الهوية ،والانتماء ،والتعلم وفق رؤية مشتركة ورغبة حقيقية فى معالجة المشكلات التى تواجههم ،والعمل على حلها[٥٨].

[٢] مجتمعات الممارسة الإدارية : Administrative communities of Practice

هى تلك المجتمعات التى يتكون أعضاؤها من المشرفين ، ووكلاء ، ومدراء المدارس على مستوى المقاطعة ، أو على مستوى مدرسة شاملة للمراحل (الابتدائي – ثانوية دنيا – ثانوي عليا)، ويهدف مجتمعات الممارسة الإدارية إلى صقل مهارات القادة التربويين ، وتحسين أدائهم الإداري، وتعزيز قدراتهم على القيادة من خلال نشر ثقافة التعلم ، وتبادل المعرفة ، ومشاركتها ، والتواصل المستمر مع بعضهم البعض ؛لتحسين وتطوير الأداء بشكل مستمر[٥٩].

[٣] مجتمعات الممارسة الصفية : Classroom communities of practice

هو المجتمع الذي يحتاج إليه المعلمون ؛ لتصميم ، وبناء سياق مشترك يشارك فيه الطلاب بشكل متبادل فى الأهداف المشتركة لمحتوى مقرر معين من خلال تطوير مشروع مشترك ، ولنأخذ مقرر العلوم كمثال ، يقوم المعلم مع الطلاب بعمل مجتمع ممارسة ؛ لعمل مشروع مبادرة إعادة التدوير على مستوى المدرسة ، ويستخدم مجتمع الممارسة الصفية ؛ لتبادل المعلومات والمعارف والأفكار، ويجب على المعلم إذا أراد أن يكون شخصاً موجهاً ،

ومرشداً عملياً مع الطلاب أن يشترك أيضاً مع مجتمع الممارسة المهنية للمعلمين خارج المدرسة ، بحيث إذا لم يكن لدى المعلم خبرة كافية فى موضوع معين ، يمكن أن يستدعى أحد المعلمين أو الأعضاء المحترفين فى مجتمع الممارسة المهنية إلى مجتمع الممارسة الصفية كمعلم زائر، وبهذا يستطيع الطلاب أن يتعلموا بشكل فعال من خلال الملاحظة والتجريب ، ومن خلال العمل مع أقرانهم ، والتعلم من بعضهم البعض ، وكلما أصبح الطالب أكثر خبرة يصبح عضواً أساسياً فى مجتمع الممارسة ، ويتحول دوره إلى تقسيم الأعمال والتوجيه بدلاً من الأدوار البسيطة (٦٠).

إن ما سبق يوضح تعدد أنواع مجتمعات الممارسة ، وإذا استطاعت المؤسسات التعليمية أن تستفيد من تلك المجتمعات ، وتسعى إلي بناء مجتمعات ممارسة مهنية، وصفية، وإدارية سواء أخذت طابعا رسميا أو غير رسمي ، متجانسا أو غير متجانس ، افتراضيا أو وجهاً لوجه ، فإن ذلك سيعزز التعاون ، وتبادل المعرفة ، والتدفق الحر للمعلومات والأفكار ، ومعالجة المشكلات التى تحدث بشكل جماعي وبطرقة إبداعية ، كما أن بناء تلك المجتمعات يساعد على التفكير الفردي والتأملي مع أعضاء المدرسة ، والممارسات التأملية على مستوى المدرسة والمجتمع الأكبر ، هذا بالإضافة إلى أن بناء تلك المجتمعات يؤدى إلى التنمية الذاتية ، والمهنية للمعلمين والقيادات وزيادة إنجاز الطلاب ، وتحسين فهمهم للمواد التى يدرسونها ، لأن التعلم يرتبط بالممارسة العملية وتبادل المعارف ،والمعلومات ،والخبرات.

والجدير بالذكر ،أنه على الرغم من تعدد أنواع مجتمعات الممارسة ، إلا أنها تتضمن ثلاثة عناصر أساسية تتمثل فى المحور التالي :

سادساً : عناصر مجتمعات الممارسة :

تشتمل مجتمعات الممارسة على ثلاثة عناصر أساسية هى (٦١):

المجال Domain :

يُعبر المجال عن برنامج العمل ، ومجال المعرفة الذي يجمع المجتمع معاً ، ويعطيه هويته ، ويحدد القضايا المشتركة الرئيسية التى يحتاج الأعضاء إلى معالجتها ، وهو ما يمنح المجموعة هويتها ، ويميزها عن أي نادٍ للأصدقاء ، أو شبكة من الروابط بين الأفراد.

المجتمع Community :

يمثل المجتمع مجموعة من الأفراد الذين يرتبط المجال بهم، ونوعية العلاقات التى تحدث بينهم ، وتعريف الحدود بين الداخل والخارج ، ولكى يتمكن الأفراد من تشكيل مجتمع الممارسة يجب أن يلتقي أعضاؤه حول أفكار، أو مواضع ذات أهمية (المجال) ، ويتفاعلون مع بعضهم للتعلم معاً.

الممارسة Practice :

تعبر عن مجموعة المعارف ،والخبرات ،والأطر، والأساليب، والأدوات ،والقصص والمصطلحات، والوثائق التى يتشاركها الأعضاء ويطورونها معاً؛ لمعالجة المشكلات المتكررة فى سياق تفاعلاتهم المستمرة ، كما أنها تشير إلى التعلم من خلال العمل.

وفى ضوء ما سبق، يتضح أن المجال هو السمة الأولي المميزة لمجتمع الممارسة للمعلمين، وتشير إلى التدريس والتعلم ، أما المجتمع وهو السمة الثانية ، فهو مجموعة من المعلمين الذين يتقابلون معاً باستمرار ، ولديهم اهتمامات مشتركة ، ويتعاونون فيما بينهم فى أنشطة التعلم المختلفة مثل : تخطيط الدروس ، تقويم عمل الطلاب ، مناقشة مناهج التعليم ، استراتيجيات التدريس الحديثة؛ ليحقق المجتمع الهدف المرجو منها ، وتظهر السمة الثالثة وهى الممارسة من خلال (نمط التعلم بالعمل من خلال تبادل المعرفة ، والخبرات بين المعلمين بعضهم البعض).

والجدير بالذكر أن فينجر قد حدد أيضاً ثلاثة أبعاد أساسية لمجتمعات الممارسة والكشف عن وجودها داخل التنظيم ، وهو ما يتناوله المحور التالي :

سابعاً : أبعاد ومؤشرات مجتمع الممارسة :

حدد فينجر ثلاثة أبعاد أساسية لمجتمعات الممارسة تتمثل فيما يلي [٦٢]:

المشاركة المتبادلة : Mutual Engagement

تتكون من خلال المشاركة فى المجتمع ، فأعضاء المجتمع يقومون بوضع معايير ، وبناء علاقات تعاونية، وهذه العلاقات هى الروابط التى تربط أعضاء المجتمع معاً ككيان اجتماعي.

المشروع المشترك : Joint Enterprise

ويتكون من خلال مشاركة الأعضاء معاً فى تحقيق هدف مشترك ، فالأفراد يخلقون فهما مشتركا لما يرتبط بينهم ، ويسعون باستمرار إلى تحقيق هدفهم، ولديهم مسئولية مشتركة تجاه تحقيق هذا الهدف ، وأحيانا يشار إليه بمجال المجتمع.

المخزون المشترك : Shared Repertoire

ينتج مجتمع الممارسة مجموعة من الموارد الخاصة به كالمعاني الرمزية ، أو الموارد الملموسة وغير الملموسة.

وفى ضوء ذلك تتضمن أبعاد مجتمع الممارسة للمعلمين ما يلي [٦٣] :

- **المشاركة المتبادلة : حيث يجتمع المعلمون معاً؛ لتحديد مجموعة من الاتفاقيات حول التعلم ، والأنشطة التي يمكن إجراؤها، وتحديد الهدف المشترك من عملهم معاً ،مثل بناء مجتمع ممارسة للمعلمين ؛ لتحسين طرائق تدرسيهم خلال العام الدراسي، وهنا ينصب اهتمام المعلمين فى مجتمعات الممارسة حول الأنشطة ، والإجراءات التي يمكن اتخاذها ؛ لتحقيق هذا الهدف.**
- **المشروع المشترك : في هذا البعد يلتزم الأعضاء التزاما كاملا بالمبادئ ،والالتزامات ،والهدف الذي يسعون إليه، والذي تم وضعه في البعد الأول ،فيقوم المعلمون فى مجتمع الممارسة ببناء قاعدة لعملهم فى بداية العام الدراسي، وكيفية مساهمة كل شخص فى تحقيق الهدف، وتعزيز العلاقات ،والتعاون بين أعضاء المجموعة.**
- **المخزون المشترك : فى هذا البعد يتشارك المعلمون فى المعلومات، والأفكار، والقصص وجعل عملية التدريس والتعلم التى تحدث فى الفصول الدراسية مرئية للآخرين ؛للرؤية والتعلم ،وهذا يساعد على التنمية المهنية للمعلم ،وخلق بيئة تعليمية أقوى للطلاب، فيحدث تنمية للمعلم والطالب على حد سواء ، ويجب على أعضاء مجتمع الممارسة تطوير معلوماتهم ومعارفهم بصورة مستمرة ؛ ليضمن مجتمع الممارسة استمراره وتحقيق هدفه.**

وقد قام فينجر بوضع أربعة عشر مؤشراً تعتبر بمثابة الموجه والمرشد على وجود تلك الأبعاد السابقة فى أية مؤسسة وتتمثل هذه المؤشرات فيما يلي [٦٤]:

١– العلاقات المتبادلة والمستدامة سواء كانت متناغمة او متضاربة.
٢– السبل المتبادلة للمشاركة فى عمل الأشياء معاً.
٣– التدفق السريع للمعلومات وزيادة الابتكارات.
٤– غياب الديباجيات (المقدمات) التمهيدية.
٥– الإعداد السريع للمشكلة (تحديدها ،ودراستها جيداً) وتحضيرها للنقاش.
٦– التداخل بين توصيفات المشاركين.
٧– معرفة ما يعرفه الآخرون ، وما يمكنهم القيام به ، وكيف يساهمون فى العمل المحدد؟
٨– التعرف على الهويات بشكل تبادلي.
٩– القدرة على تقييم الأعمال، وتحديد مدى ملاءمتها.
١٠– الأدوات المحددة ، والبيانات.
١١– المعرفة المحلية ، والقصص المتبادلة ، وروح المرح أثناء التعلم.
١٢– المصطلحات والاختصارات التي تيسر عملية الاتصال.
١٣– أنماط معينة متعارف عليها مثل العضوية.
١٤– الحوار المتبادل الذي يعكس نظرة معينة ، أو رؤية محددة للعالم.

من المؤشرات السابقة يتضح أن :

- العلاقات المتبادلة بين الأعضاء هي الأساس فى انتقال وتبادل المعرفة بينهم.
- التركيز حول مشكلة محددة، وتحديد أهداف واضحة، والعمل بشكل جماعي على تحقيق تلك الأهداف.
- التأكيد على تبادل المعرفة ، وتحويل المعرفة الضمنية إلى معرفة صريحة يمكن نشرها ، وتوظيفها ، وأيضا الحوار المتبادل ، والتواصل المستمر سواء كان هذا التواصل وجهاً لوجه أو افتراضيا.

وفى ضوء تلك الأبعاد والمؤشرات يمكن استخلاص مجموعة من الاعتبارات التى يجب مراعاتها عند بناء مجتمعات الممارسة ، وتتمثل تلك الاعتبارات فيما يلي :

ثامناً : الاعتبارات الواجب مراعاتها عند بناء مجتمعات الممارسة

حدد Nemec & Lamaster خمسة اعتبارات أساسية عند بناء ، وتصميم مجتمع الممارسة وهى [٦٥] :

[١] التركيز Focus : يعتبر التركيز من العوامل الأساسية لأفراد مجتمع الممارسة ؛لاختيار الممارسات ذات الصلة باهتماماتهم ،وبتحقيق أهدافهم.

[٢] القيادة Leadership : يساعد القائد على تنمية ،وتطوير مجتمع الممارسة ،فهو عامل رئيس ؛لتقوية العلاقات بين أفراد مجتمع الممارسة ، ويشجع على بناء علاقات تعاونية مريحة، وتوفير بيئة مواتية لمشاركة المعلومات والأفكار بشكل مفتوح.

[٣] المدخلات Input : عندما يتشارك أعضاء مجتمع الممارسة مع بعضهم البعض، فإن ذلك ينمى مخزون المعرفة لديهم، ولكى ينمو مجتمع الممارسة يجب أن يتلقي أعضاؤه مدخلات جديدة من مصادر متعددة.

[٤] الإلتزام Commitment : للحفاظ على استمرارية مجتمع الممارسة وتحقيق الأهداف ، يجب أن يكون هناك التزام واضح بين أعضائه، كما يجب إنشاء مجموعة من الأعضاء للعمل كميسرين ومحفزين على استدامة مجتمع الممارسة وتطويره باستمرار.

[٥] الاجتماعات المفتوحة Open Forums: تتيح الاجتماعات المفتوحة لمجتمع الممارسة جمع المعلومات والمعارف من الأعضاء ،وعلى المجتمع أن يحرص على وجود سبل مفتوحة ؛لتواصل أفراده معاً ، وتفاعلهم مع بعضهم البعض ،وقد يكون هذا التواصل وجهاً لوجه ، أو عبر الشبكات.

كما اجتهد البعض فى وضع مجموعة من المبادئ الأساسية التى توجه عمل مجتمعات الممارسة المنتجة ، وتوضح الدور الذي يقوم به الميسرون فى مجتمعات الممارسة ، وتتمثل تلك المبادئ فيما يلي [٦٦] :

١) تعزيز المشاركة الواسعة : Promote Broad Participation

يشجع الميسرون الفعالون كل فرد فى مجتمع الممارسة على المشاركة من خلال الاهتمام والدعم ، فهم يؤمنون بأن مساهمة كل فرد مهمة فى دعم مجتمع الممارسة ، كما أنها تعزز المشاركة الواسعة ، وتستمع إلى الآراء ،ووجهات النظر تجاه القضايا والمشكلات، وتطرح دائماً تساؤل (ما مدى الارتباط بين معلوماتك والموضوع الأساسي لمناقشاتنا؟)،

وعندما ترتبط معلومات الشخص بالموضوع أو القضية الأساسية فإن الميسرين يعطون له فرصة أكبر للمشاركة.

٢) ضمان المساواة أو الإنصاف : Ensure Equity

يضمن الميسرون الفعالون الإنصاف داخل المجموعة ، من خلال تلبية احتياجات التعلم المتنوعة للزملاء ، كما يحتاج الميسرون إلى التأكد من أن جميع أعضاء مجتمع الممارسة لديهم فرص لطرح الأسئلة ، ووجهات النظر البديلة ، بحيث يتجاوز تعلم المجموعة مجرد الممارسة المقبولة ، وهذا يعنى أن الميسر يحتاج إلى وضع معايير، وتنظيم المحادثات؛ حتى تتفهم المجموعة نطاق ووجهات نظر أعضائها.

٣) بناء الثقة : Building trust

عندما تدعم مجتمعات الممارسة التعلم ،فإنها تدعو الأعضاء للمخاطرة ،وتشجيع التعلم من الأخطاء والتجريب ، ويقوم الميسرون ببناء الثقة وتعزيزها من خلال الاعتراف بمشاعر الأعضاء ، وخبرات التعلم ،ودعم معايير التفاعل داخل أعضاء مجتمع الممارسة.

والجدير بالذكر أن النجاح فى بناء وتصميم مجتمع الممارسة مرهون بشكل كبير على معرفة المفهوم بعمق فى ذهن الممارسين، وكيفية استخدامه ، والفائدة من استخدامه ، والعوامل التى تساعد على نجاحه فى تحقيق أهدافه ، لذا فقد وضع Serrat جدولا شاملا وضح فيه هذه المحاور بشيء من التفصيل كما يلي [٦٧] :

جدول رقم (١)
ماهية مجتمعات الممارسة

ماهية مجتمعات الممارسة	ماذا تفعل مجتمعات الممارسة؟	كيف تقوم مجتمعات الممارسة بمهامها؟
- يتشارك أعضاء مجتمعات الممارسة فى المجال. - أعضاؤها لديهم الرغبة فى مشاركة المعرفة المرتبطة بالعمل. - يتم اختيار أعضائها بأنفسهم ويكتسبون القيمة من عضويتها.	- وسيلة لتبادل المعرفة والمعلومات والبيانات بحرية كبيرة. - تكسر حواجز الاتصال وتوفر بيئة اجتماعية مريحة وآمنة. - توفر وسيلة فعالة لبناء العلاقات والتفاعلات.	- يقوم الأعضاء بالاتصال والتفاعل مع بعضهم بصورة مستمرة. - يكون أعضاؤها شبكة من المعرفة يمكن تعبئتها والرجوع إليها. - يرتبون شهرياً المؤتمرات عن بعد. - يكون لديهم تفاعلات غير رسمية يومياً أو أسبوعياً. - يحتفلون بإنجازاتهم كل عام.

(Serrat, 2008, pp.1,2)

جدول (٢)
تابع ماهية مجتمعات الممارسة

فائدة مجتمعات الممارسة	عوامل نجاح مجتمعات الممارسة
- تعمل على خلق المعرفة وتبادلها واستخدامها. - تمكن من التنمية المهنية للعاملين. - تسمح بحل المشكلات بشكل أسرع وتستجيب سريعاً للاحتياجات، والاستفسارات. - تركز على الممارسات الجيدة والبناءة. - تنتج أفكارا جديدة لأداء الأعمال وتقديم الخدمات. - تربط التعلم بالعمل.	- الملاءمة الاستراتيجية للمجال ، والتى تتيح للمجتمع إيجاد مكان شرعي فى المنظمة. - المجال : يرتبط ارتباطاً مباشراً بالعمل الحقيقي. - العفوية : يقصد بها مشاركة الأعضاء ،ورغبتهم فى الانضمام لمجتمع الممارسة. - الأنشطة : الممارسات ذات الصلة بالمجال والأعضاء. - الحوكمة: تحديد الأدوار ،وبناء توقعات واضحة. - التيسير : وجود منسقين ماهرين شغوفين يحترمون أراء الأعضاء ،ويعملون بجد ؛لتحقيق أهداف مجتمع الممارسة. - الثقافة : سلوك ثابت تجاه المشاركة والتعاون. - الحوافز : لتدعيم الرغبة فى المشاركة. - المكافأة والتقدير : يتم تكييف وملاءمة البيئة التنظيمية للدعم والمشاركة. - تقنية المعلومات : وسيط اتصال مناسب يضيف قيمة ،ويساعد على تقديم برامج عمل تتخطي حاجز الزمان والمكان.

الخطوة الثالثة : طبيعة العلاقة بين مجتمعات الممارسة والتنمية المهنية للمعلمين :

أولاً : مفهوم التنمية المهنية :

تأتى التنمية المهنية المستدامة ؛ لتمثل موقعاً محورياً لملاحقة التحديات ،ومواكبة التغيرات العالمية ، فقد أصبحت تشكل العمود الفقري لأية جهود تبذلها هذه المؤسسات نحو تحقيق الإصلاح وجودة الأداء ، وهو ما حتم ضرورة الأخذ بالتنمية المهنية للمعلمين ، فمهنة التعليم من المهن التى تتميز بالديناميكية ،وتتطلب من المعلم العمل باستمرار على تحسين ممارساته ، لذا فمفهوم التنمية المهنية للمعلم يتسع ؛ ليشمل" كل محاولة تسهم فى تحسين وتطوير أداء المعلم لأدواره طوال سنوات عمله الوظيفية ، وحتى تقاعده ، كما يتسع ؛ليشمل كل من المجالات : التخصصي، والمعرفي، والتربوي، والأخلاقي فى عمل المعلم ،وبدرجات متقاربة من الاهتمام ،وبشكل مستمر " (٦٨).

وبذلك تعد التنمية المهنية طريقة لتغيير الأفراد ،وتوجيههم نحو الأهداف ، وتدعيم العلاقة بينهم ،وتحسين عملية التدريس للطلاب ، فهى لا تهدف فقط إلى تزويد المعلم بمهارات ،ومعارف محددة ، إنما تهدف إلى إحداث تغيير فى دور المعلم ،واتجاهاته

،ومعتقداتـه التربويـة؛ لتحسـين معـدل إنجـاز الطالـب وتحصـيله،وتحقيق الجـودة الشـاملة فـى التعليم [٦٩].

ومن ثم تتجسد التنمية المهنية فى ثلاثة مكونات رئيسية هى [٧٠] :

-التدريب المهني : وهو العمل على إكساب المعلمين مجموعة المهارات اللازمة ؛لرفع كفاءتهم.

-التربية المهنية : أى تعديل الأفكار والمعتقدات بشأن عملهم وممارستهم والتأكد على القيم المهنية من خلال الدورات والقراءات.

-المساندة المهنية : أى توفير مناخ الاستقرار الوظيفى وتحسين ظروف العمل ، والتوطين داخل المدارس لفترات طويلة.

والجدير بالذكر أن مجتمعات الممارسة تدعم هذه المكونات الثلاثة ، فهى تعمل على تشجيع المعلمين على المشاركة فى عمليات الحوار ،والتعاون فى حل المشكلات ، ودعم الأقران ومواجهة التحديات اليومية التي تواجههم ، كما أنها تسعى _ بمرور الوقت_ إلي تحقيق أهداف ورؤى أعظم للمدرسة [٧١]، فقد كشف ماركوس **Markous** أن المعلمين ينمون مهنياً عندما يتشاركون المعرفة ، ويكتسبون مهارات الممارسة والتعلم من بعضهم البعض ، لتحسين ممارساتهم المهنية ،ودعم احتياجات الطلاب[٧٢]، كما أن استخدام مجتمعات الممارسة يحد من عزلة المعلمين وخاصة المعلمين الجدد ،حيث إن بناء مجتمعات ممارسة يساعدهم على تحقيق الانتماء ،وتطوير شعورهم بالثقة ،وتقديم الدعم المستمر لهم، كما أنها تمكنهم من تحسين ممارساتهم التدريسية [٧٣].

هذا بالإضافة إلى ما توفره مجتمعات الممارسة عبر الإنترنت من فرص للتواصل بين المعلمين تتخطى حاجز الزمان والمكان ، فيمكن للمعلمين من خلالها مناقشة التغييرات المراد حدوثها داخل الفصول، وتجميع القصص ،والخبرات ،والموارد المختلفة ،ومشاركتها داخل غرف الدردشة ،وعبر وسائل الإعلام الأخرى وعبر الإنترنت، وتجريب هذه المقترحات بأنفسهم داخل الفصول ،وإرسال التغذية الراجعة باستمرار، لذا فهى تسهم فى إحداث تغييرات فى ممارسات المعلمين داخل الفصول ،وفى مواقفهم ،وسلوكياتهم ،وبالتالي فى بناء تعلم الطالب[٧٤].

ونظراً لأهمية الدور الذي تقوم به مجتمعات الممارسة للتنمية المهنية للمعلم، فهناك ضرورة لمعرفة مكونات مجتمع الممارسة المخصص للتنمية المهنية للمعلمين ، وآلية التعلم داخل مجتمع الممارسة فيما يلي :

ثانياً : مكونات مجتمع الممارسة للتنمية المهنية للمعلمين :

يتكون مجتمع الممارسة المخصص للتنمية المهنية للمعلمين من أربعة مكونات أساسية هى(٧٥):

١– مساحة اجتماعية مشتركة للتفاعل والتعبير عن الرأي.

٢– أهداف جماعية واضحة ومشتركة.

٣– السلوكيات والقواعد والطقوس الجماعية لأفراد المجتمع.

٤– العمل الجماعي المشترك لتحقيق الأهداف الجماعية.

كما ينطوى تعلم المعلمين داخل مجتمعات الممارسة على ما يلي (٧٦) :

١] القيام بمهام مشتركة ،وتطوير العلاقات، والاجتماع ،والتحدث ،وامتلاك الوقت، والمكان للقيام بذلك ، والحصول على المساعدة أو تقديمها ، وابتكار حلول للمشكلات ، وامتلاك قصص وخبرات عن الممارسة ، والاستمرار بمرور الوقت ،وبناء مسار التعلم ، مثل (المشكلات السلوكية للطلاب– إدارة الصف– التفاعل مع الطلاب–المناهج– تقييم الطلاب–التخطيط للدروس–تخطيط وتنظيم المواقف عبر الممارسة).

٢] امتلاك الموارد التي تمكن المعلمين من تبنى وجهات نظر أخرى جديدة خارج نطاق ممارساتهم المحدودة مثال (مقاطع فيديو عن استراتيجيات تدريسية جديدة – زيارة الفصول الأخرى – تعلم المعلمين من بعضهم البعض).

٣] مواءمة الممارسة مع الهياكل المؤسسية ،وهذا يعنى أن الممارسات الجيدة –التي يكتسبها المعلم فى مجتمعات الممارسة– لابد أن تكون متسقة مع سياسة المدرسة ، ولابد أن يكون هناك قيادة مدرسية فعالة تقبل التغيير، وتسعى إلى تطبيق الممارسات المبتكرة ، ولابد أن يتسم الهيكل التنظيمي للمدرسة بالمرونة ، حيث ترتبط مجتمعات الممارسة بالهياكل المعيارية ،والثقافات الايجابية التي تشكل التعلم فى المدارس ، فالمدارس التي تسعى لنشر الوعي الثقافي ،وقبول الآخر ،ولديها مستويات مرتفعة من التضامن والعلاقات الإيجابية بين المعلمين تسهم فى بناء مجتمع ممارسة قوى على

مستوى المدرسة والمجتمع المحلي ، وتكون بمثابة نموذج للمشاركة المدنية ؛لأن لديها شعورا قويا بالمجتمع والمعايير التي يدعو إليها(٧٧).

ونظراً لأن المعلم يعمل فى إطار اجتماعي وليس معزولاً أو منفصلاً ، فإن مجتمع الممارسة يمكن المعلمين من تحسين ، وتفعيل رأس المال الاجتماعي من خلال العمل كفريق ، ودراسة الظروف ، والطرق التي تعزز الاحترافية المهنية، وبناء طرق قوية وجذابة للمشاركة المدنية ، كما أنها تمكن المعلمين من توفير فرص للمشاركة فى الأنشطة الثقافية ، والاقتصادية ، والسياسية وهم أيضا يشاركون فيها ، فقد أظهرت دراسة لويس وماركس وكروز Louis, Marks& Kruse أن المدارس الثانوية التي تدعم مجتمعات مهنية قوية كان لها تأثير إيجابي كبير على إنجاز الطلاب ومشاركتهم فى الأنشطة المختلفة للمواد الدراسية ، واستطاع المعلمون تجاوز العديد من الصعاب فى مجتمعات داعمة على مستوى المدرسة ، والمقاطعة التعليمية (٧٨).

وفى ضوء ذلك فإن مجتمعات الممارسة تقوم على مجموعة من المبادئ والأسس كاستراتيجية فعالة للتنمية المهنية للمعلمين ، ويتضح ذلك في المحور التالى :

ثالثاً : أسس مجتمع الممارسة كاستراتيجية للتنمية المهنية للمعلمين :

تتمثل أسس مجتمع الممارسة كاستراتيجية للتنمية المهنية للمعلمين كما يلى(٧٩) :

أولاً : التعلم التعاوني بدلاً من الفردي :

لب عملية تدريب المعلم هو وجوده فى مجتمع ، وبالتالي لا يتم التركيز على الفرد ، فيكون التدريب قائماً على التعلم الجماعي ، والتعاوني ضمن سياق مجتمعي ، وهذا ما يحدث بوضوح فى مجتمع الممارسة ، فهو يضم مجموعة من الأفراد لديهم أهداف ، ومصالح مشتركة ، ويسعون لتحسين وتطوير الأفكار ، والحلول الخاصة بموضوع أو مشكلة معينة ، ويتم ذلك من خلال المشاركة المنتظمة ، والتفاعلات ، والعلاقات المتبادلة بين أفراد مجتمع الممارسة.

ثانياً : التعلم المبنى على البحث :

الأبحاث الحديثة فى التنمية المهنية للمعلم تركز وبشكل أساسي على إنشاء مجتمعات البحث ، فالتعلم القائم على البحث ، والاستقصاء يتيح الفرصة الحقيقية للمعلمين ؛ ليكونوا أكثر فاعلية بعكس الطرق التقليدية المعتمدة على ورش العمل ، والمحاضرات ، والاعتماد على خبراء خارجين مما يبعث على الملل، وافتقاد الرغبة فى التعلم.

ثالثاً : التعلم أساسه الممارسة :

على الرغم من الأهداف المفيدة المحددة لبرامج التنمية المهنية إلا أنه فى كثير من الأحيان يشعر المعلمون بعدم جدوى هذه البرامج ، وبأنها مكررة وتقليدية ، ولا تؤتى ثمارها ، ولا تحقق أهدافها ، وغير مرتبطة بما يحدث فى الفصول الدراسية، فقد أكدت البحوث التربوية مؤخراً على ضرورة توفير فرص التعلم الذاتي للمعلم من خلال برامج التنمية المهنية القائمة على الواقع ، والعمل اليومي فى المدرسة ، والفصول الدراسية ، والاهتمام بمشكلات المعلمين هو الأساس للتنمية المهنية.

إن ما سبق يشير إلى أن مجتمع الممارسة يستخدم الأساليب الحديثة للتنمية المهنية للمعلمين ،والتي تتضمن العمل التعاوني ،والتعلم من الأقران ، والتعرف على أفضل الممارسات التربوية ،وتبادل الخبرات ، والإبداع والابتكار فى حل المشكلات ، والتفكير التأملي ، كما تتيح مجتمعات الممارسة الفرصة لمشاركة أعضاء المجتمع المحلي من الخبراء وأولياء الأمور لعرض خبراتهم ومعارفهم ،مما يزيد من فرص النمو المهني، هذا بالإضافة إلى ما توفره مجتمعات الممارسة عبر الانترنت من فرص للتواصل ،وتبادل الخبرات ،يتخطى حاجز الزمان والمكان ،وتسهم التفاعلية فى تبادل الخبرات بين عدد كبير من المعلمين، وهذا يؤدى الى إحداث تنمية مهنية مستمرة للمعلم ، وينعكس هذا أيضا على إنجاز الطلاب ومستوى تعلمهم.

الخطوة الرابعة: تطبيقات مجتمعات الممارسة لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين بالولايات المتحدة الأمريكية واستراليا :

إن قدرة مجتمعات الممارسة علي تنمية العلاقات الاجتماعية ، وتعزيز الانتماء ، وتحسين الأداء ، وتحفيز الابتكار جعلت العديد من الدول المتقدمة تسعي إلي بناء وتصميم هذه المجتمعات ؛ لتنمية رأس المال الاجتماعي ، و تحقيق التنمية المهنية المستدامة ،

وفيما يلي عرض للخبرة الأمريكية والاسترالية في بناء مجتمعات ممارسة ؛لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين.

أولا : الولايات المتحدة الأمريكية :

يحتل المعلم في الولايات المتحدة الأمريكية مكانة عظيمة ، لذا فهي تولي اهتماما كبيرا بتقديم برامج التنمية المهنية له؛ لرفع مستوي نموه المهني و كفاءته التدريسية باعتباره " ذلك الإنسان الذي يقوم بتربية الأجيال المتعاقبة وفق فلسفة المجتمع وإمكاناته المتاحة [٨٠]. لذلك توجد عدة مستويات لعمليات التنمية المهنية للمعلمين في أمريكا من أهمها [٨١] :

- مستوي إعداد المعلمين (الطلاب): وتعتمد علي مبدأ الكفايات التي ينبغي توافرها فيمن يعمل بمهنة التعليم ، وتتمثل في ثلاثة جوانب رئيسية هي (الثقافة العامة) والمهنية (مهارات التدريس) والأكاديمية (المادة الدراسية).
- مستوى تنمية المعلمين الجدد (المؤقتين) : بعد تخرج المعلمين الجدد ، وحصولهم على فرص للعمل فى مجال التعليم ، وإكسابهم الخبرات الميدانية تحت إشراف المعلمين الأكثر خبرة ، لا يستطيعون الاستمرار فى التدريس دون الحصول على دورات تدريبية وتحقيق إنجاز أكاديمي معين فى مقررات معينة.
- مستوى تنمية المعلمين القدامي (المحترفين): لا يمنح الترخيص إلا لمن حصل من المعلمين على درجة الماجستير فى التدريس ، إلى جانب دراسة المواد التى كانت الاختيار العملي الرئيسي ، أو الفرعي للدارس خلال مراحل دراسته الجامعية ، إلى جانب دراسة مواد تربوية ، وإنسانية ، وأسلوب العمل فى قاعات الدرس مع الطلاب ضعاف المستوي ، ثم قضاء عام كامل فى التدريس تحت الإشراف الكامل.
- مستوى تنمية المعلمين الخبراء (المهنيين) : حيث يحصل المعلمون على الترخيص بمزاولة وممارسة المهنة بعد ما تأكد قدراتهم العلمية وإنجازاتهم فى الأداء بشكل مستمر ومتواصل.

ونظراً لتعدد مستويات التنمية المهنية للمعلمين، فإن الدراسة الحالية تقتصر على عرض نشأة مجتمعات الممارسة ، وبناء مجتمعات ممارسة ؛لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين (الطلاب) ، والجدد، والمعلمين أثناء الخدمة ، وذلك على النحو التالي :

[١] نشأة مجتمعات الممارسة بالولايات المتحدة الأمريكية وتطورها :

لقد أدت المجتمعات بمختلف أنواعها دوراً مهماً فى تطوير الولايات المتحدة الأمريكية ونموها ، وهذا ما اكتشفه الكسيس دوتوكيفيل Alexis Detocqueville المفكر السياسي والمؤرخ الفرنسي المعروف عندما قام بزيارة أمريكا عام ١٨٣٠ م ؛ليحدد أسباب نجاح الديمقراطية هناك ، حيث وجد أن السبب وراء نجاح الديمقراطية هو رأس المال الاجتماعي ، والروابط الاجتماعية التى أوجدها الأمريكيون ، وإدراكهم لقيمة المجتمع [٨٢]، مما جعلهم يتجهون إلى بناء هذه المجتمعات داخل المؤسسات التعليمية بل وداخل قاعات الدراسة أيضاً، وإدخالها داخل سياساتهم ، وممارساتهم الأخلاقية.

فقد استندت سياسة المجلس القومي للتعليم فى الولايات المتحدة الأمريكية على بعض القضايا المحورية عن المعلمين منها ما يلي [٨٣]:

- المعلمون منتقدون لممارساتهم، فالمعلمون المؤهلون يفحصون ممارساتهم ، ويسعون للحصول على مشورة ونصح الآخرين ، ويستفيدون من البحث التربوي ؛لتعميق معرفتهم ،وتحسين حكمهم ، وتعديل وتكييف تدريسهم بما يتلاءم مع النتائج والأفكار الجديدة.
- المعلمون أعضاء فى مجتمعات التعلم : فالمعلمون المؤهلون يعملون فى تعاون مع المهنيين الآخرين ، ويستخدمون إمكانيات المدرسة ،والمجتمع لصالح تلاميذهم ، ويعملون على نحو مبتكر تعاوني مع الآباء ،ويشتركون فى العمل بالمدرسة.

كما أنها تسعى باستمرار إلى إعداد المعلم وتنميته ؛لتحسين ممارساته المهنية ،وإحساسه بالرضا عن عمله ،والاحتفاظ به ،وخاصة وأن الولايات المتحدة الأمريكية تنفق أكثر من٨ مليارات دولار سنويا علي تكاليف الاستبدال بسبب ارتفاع معدل دوران المعلمين، ووفقاً لتقرير معهد سياسة التعليم ،يغادر الكثير من المعلمين عملهم مما قد يؤدى إلى نقص مستقبلي فى إعداد المعلمين [٨٤] ، حيث أصدر المركز القومي لإحصاءات التعليم National Center for Education Statistics بياناً عن أعداد المعلمين التى ستحتاج إليها فى عام ٢٠٢٠، وأشار إلى أن الولايات المتحدة الأمريكية ستحتاج –بحلول عام ٢٠٢٠ –إلى تعيين ٣٥٠,٠٠٠ معلم كل عام بناء على معدلات التقاعد ،وترك المعلمين للخدمة ، والزيادة المطردة فى أعداد التلاميذ بالمدارس[٨٥].

وبناءً على هذا الإحصاء ، وتخطيطاً للاحتفاظ بالمعلمين وتنميتهم مهنياً ،فقد اتخذت الولايات المتحدة الأمريكية من التعاون والتشارك ؛ليصبح مكوناً أساسيًا مهماً للتنمية المهنية طويلة المدى للمعلمين فى جميع أنحاء الولايات المتحدة الأمريكية، وعلى سبيل المثال يمكن للأنشطة التعاونية مثل :مراقبة الأقران ، واجتماعات التخطيط المشترك أن توفر فرصاً للمعلمين ؛للانخراط فى التوجيه غير الرسمي مع الزملاء الأكثر خبرة ،والأكثر فاعلية ، وتجربة مناهج تعليمية جديدة ، وبناء فهم مشترك للسياسات والممارسات . والتي بدورها يمكن أن تشكل ممارسة التدريس الخاصة بهم [٨٦]، كما وضع صانعو السياسات بالولايات المتحدة الأمريكية بعض المبادرات التي تركز على التنمية المهنية للمعلمين ،والاحتفاظ بهم عن طريق إعادة صياغة تعلمهم المهني من خلال مجتمعات الممارسة [٨٧] ، وقد ظهر ذلك فى خطتها الاستراتيجية فى الفترة من ٢٠١٨م إلى ٢٠٢٢م ، حيث إن من أهم أهداف الخطة الاستراتيجية تنمية رأس المال البشري من خلال دعم التعلم مدى الحياة ، ودعم المعلمين والإداريين بهدف الحصول علي أفضل نتائج لتعليم وتعلم الطلاب من خلال تعزيز المشاركة الفعالة، والرؤى ،والخبرات ،والمعرفة المتبادلة ،والأفكار المبتكرة فى المؤسسات التعليمية [٨٨]، ودعم جهود الدولة ،والجهود المحلية ؛لتحسين نتائج التعلم لجميع الطلاب من الصف الأول إلى الصف الثاني عشر ، وذلك من خلال بناء مجتمعات الممارسة ؛ليستفيد المعلمون من الممارسات الجيدة والمبتكرة من بعضهم البعض ،ومن الولايات الأخرى[٨٩].

وقد أشار تقرير مكتب تكنولوجيا التعليم فى وزارة التعليم الأمريكية **The U.S. Department of Education Office of Technology (OET)** إلى أن مشاركة المعلمين والطلاب فى مجتمعات الممارسة عبر الإنترنت كان لها أهمية كبيرة يمكن تصنيفها على النحو التالي [٩٠]:

أ– التنمية مباشرة (تحدث من خلال المشاركة فى الأنشطة المجتمعية) :

- شعور أقل بالعزلة.
- الانخراط فى محادثات مهنية مع المعلمين.
- تلقى المساعدة والدعم.
- تقديم المشورة أو التشجيع.

ب– أهمية محتملة (المعرفة والموارد والعلاقات التى يمكن أن تكون مفيدة فى المستقبل) :

- **تعميق المعرفة من خلال عمليات المشاركة المنظمة.**
- **الحصول على منظور أوسع من خلال الممارسة.**
- **زيادة الثقة بالنفس والشعور بالهوية المهنية.**
- **توسيع شبكة الاتصالات المهنية.**
- **الوصول إلى الموارد والأدوات.**
- **زيادة الثقة فى الأفراد والجماعة.**

ج– الأهمية التطبيقية (التغييرات فى الممارسات) :

- **استطاع المعلمون ترجمة المعرفة إلى ممارسة.**
- **قام المعلمون بتطبيق الأفكار والدروس المستفادة من المجتمع داخل قاعة الدرس.**
- **تغيير الممارسات داخل الفصل المدرسي.**
- **استطاع المعلمون تغيير الطرق التى تبادلوا بها المعرفة مع أقرانهم.**
- **بدء تجارب التنمية المهنية للمعلمين الآخرين.**
- **إنشاء التجهيزات والمواد اللازمة للاستخدام من قبل المعلمين الآخرين.**
- **التعاون مع الأعضاء الآخرين لتقديم المؤتمرات والندوات.**

د– الأهمية المحققة (التحسينات فى النتائج الناتجة عن التطبيق) :

- **تحسين التواصل والتعلم داخل المؤسسة التعليمية.**
- **إنتاج المعرفة التي تؤثر على السياسة التعليمية على مستوى المقاطعة ،والدولة ،والمستوى الوطني.**

هـ– إعادة صياغة القيمة (التغييرات فى فهم النجاح)

- **تسبب الحوار عالي الجودة في إعادة التفكير فى وجهات نظر المشاركين حول الممارسات المختلفة ،وعدم التركيز فقط على القضايا الرئيسية فى التعليم ودوره فى المجتمع .**
- **تغيير رأي المعلمين الذين كانوا يعتقدون فى السابق أن مسئولياتهم المهنية تقتصر على الطلاب فقط ، فقد وجدوا أن لهم أدواراً قيادية من خلال التأثير على السياسة**

العامة التى تحدد شروط عملهم ، كما تعاونوا مع المعلمين الآخرين ؛لدعم التعلم المهني فى جميع مدارسهم.

ويتضح من ذلك أهمية مجتمعات الممارسة فى تحسين التواصل ،والتعلم ،وتغيير الممارسات التدريسية داخل الفصول الدراسية ،وتحسين أداء المعلم ،والطالب ،وتحقيق الأهداف المرجوة منهم بفاعلية ، ويمكن إبراز أهمية مجتمعات الممارسة ودعمها بقوة كآلية للتطوير ،والتنمية المهنية للمعلمين كما يلي :

[٢] مجتمعات الممارسة للمعلمين (الطلاب) قبل الخدمة :

تم بناء مجتمع ممارسة للمعلمين قبل الخدمة (قبل تخرجهم) ؛لتطبيق طرائق تدريسية قائمة على التعلم التعاوني والتعلم الخدمي القائم على المشروعات ، وقد تم بناء مجتمع الممارسة ضمن الدورات الخاصة بتدريس العلوم ،والرياضيات بالمرحلة المتوسطة فى برنامج تعليم المعلم بالولايات المتحدة الأمريكية ، وتتمثل خطوات بناء مجتمع الممارسة كما يلي (٩١).

أ– هدف مجتمع الممارسة :

هدف مجتمع الممارسة إلى تعليم المعلمين (الطلاب) طرق التدريس التعاونية والتعلم الخدمى القائم على المشروعات ؛ للاستفادة من هذه الطرائق فى ممارساتهم التدريسية للطلاب ، وتطوير وتنمية مجتمعات الممارسة بينهم بصورة مستمرة فى المستقبل عند عملهم داخل المدرسة.

ب– أعضاء مجتمع الممارسة :

يتكون أعضاء مجتمع الممارسة من ١٢ معلما ممن لم يتخرجوا وفى مرحلة الحصول على الدرجة العلمية كمعلمين فى المرحلة التعليمية المتوسطة، بالإضافة إلى المعلم الخبير الذي يقدم نموذج إيراث فورس **Eearth Force** ، وهو نموذج أعدته منظمة إيراث فورس يتكون من ست خطوات ، ويعمل على إشراك الشباب فى التعرف على القضايا والمشكلات البيئية فى مجتمعهم وتحديدها والعمل على حلها ، ثم يقومون عقب ذلك بإجراء وعمل الأبحاث، ويضعون خطة فعلية إجرائية، ويقومون بتطبيق هذه الخطة على أرض الواقع.

ج– عمل مجتمع الممارسة :

يتضح عمل مجتمع الممارسة كما يلي :

- **تيسير العمل الفريقي : فقد ساعد بناء مجتمع الممارسة على تشجيع العمل الفريقي بين المعلمين قبل الخدمة ، فقد وصف المعلمون (الطلاب) سمات مجتمع الممارسة بأنه يشمل تقسيم العمل ، وصنع القرارات بطريقة تشاركية ، العمل معاً ؛لبناء وتصميم فيديو تعليمي، يصف خطواتهم ،وإعلانهم للقيام بالخدمة العامة ، فقد اجتمع المعلمون معا ،وقاموا جميعاً بعملية العصف الذهني ،وعمل خطة إجرائية لخدمة المجتمع والبيئة ،وتنفيذ الأفكار على أرض الواقع ، كما توافرت المسئولية المشتركة داخل مجتمع الممارسة ،حيث قام المعلمون (الطلاب) ببناء وتكوين الأفكار ،ومشاركة الموارد ،والخبرات ،وحل المشكلات سوياً.**
- **تكوين العلاقات : ساعد بناء مجتمع الممارسة وتطبيق نموذج إيراث فورس على توطيد العلاقات بين المعلمين داخل المجتمع ، حيث كانوا يحضرون الاجتماعات معاً ، ويشاركون فى المشروع التعاوني، وهذا ساهم فى تكوين علاقات تعاونية فعالة بينهم وبين بعض.**
- **الممارسة الهادفة : عبر المعلمون قبل الخدمة عن اعتزازهم ، وفخرهم بتطبيق وممارسة ما أنتجوه وتوصلوا إليه من مشروع ، كما قدموا العديد من الفيديوهات المفيدة للطلاب فى المرحلة المتوسطة ، واستشعر المعلمون قبل الخدمة بفوائد التعلم داخل مجتمع الممارسة، وأعربوا عن نواياهم فى تطبيق تجارب التعلم الخدمي داخل مجتمعات الممارسة فى التدريس المستقبلي ، كما ساعد مجتمع الممارسة المعلمين (الطلاب) فى بناء مفاهيم جديدة عن ممارساتهم التدريسية المستقبلية ، وساهم مجتمع الممارسة فى بناء ثقافة الثقة والتمكين التى تدعم الكفاءة الذاتية للمعلم.**

[٣] مجتمعات الممارسة للمعلمين الجدد :

تبذل الولايات المتحدة الأمريكية جهداً كبيراً لتحسين تعليم الرياضيات فى المرحلة الابتدائية ، فقد نشر المجلس الوطني لمدرسي الرياضيات National Council of teachers of Mathematics معايير جديدة ؛لتدريس وتعلم الرياضيات ، بحيث تكون قائمة على أسلوب حل المشكلات ،والتفكير الرياضي ،والتواصل المستمر مع الطلاب ،

واستلزم ذلك أيضا إعادة التفكير فى دور المعلم داخل الصف ،ونوع التدريس الذي يتلاءم مع المعايير الجديدة ، فقد أوضحت تلك المعايير ضرورة أن يكون دور المعلم ميسرا ومسهلا لعملية تعلم الطلاب ،وليس ناقلاً للمعرفة فقط ، حيث يقوم المعلم بحل المشكلات والتعاون مع الطلاب والانخراط فى التواصل والتحليل المستمر لتعلم الطلاب [٩٢] ، وفى ضوء ذلك تم بناء مجتمع ممارسة بهدف تحسين الممارسات التدريسية لمعلمي الرياضيات الجدد فى ضوء المعايير الجديدة ،ودعم تعلمهم المستمر لمادة الرياضيات ،وذلك على النحو التالي :

أ– هدف مجتمع الممارسة :

اجتمع المعلمون الجدد من ٤ مدارس حضرية تقع فى مدينة بشمال شرق الولايات المتحدة الأمريكية حول هدف مواصلة التعلم المستمر لمادة الرياضيات فى ضوء المعايير الجديدة ودعم التعلم من بعضهم البعض ،وكان يجمعهم لغة مشتركة للحديث عن تجاربهم كمعلمين فى السنة الأولي ، كما جمعهم خبرة مشتركة ، فعلي الرغم من كونهم فى مدارس حضرية مختلفة إلا أنهم اشتركوا فى الخبرة المشتركة لكونهم معلمين فى السنة الأولي ،ويعملون فى مدارس حضرية ،نظراً لما يجلبه التدريس فى الفصول الدراسية الحضرية من تحديات مختلفة عن الفصول الأخرى مثل: عدم كفاية الموارد ،والمرافق ،والكثافة الطلابية ، والطلاب الذين اعتادوا على التدريس التقليدي الذي يضعهم فى موقع المتلقي السلبي ، وهذا ما أعطاهم الأساس المشترك لبناء مجتمع الممارسة ، وتوافر داخل مجتمع الممارسة أيضاً البيئة الآمنة المريحة التى استطاع من خلالها المعلمون أن يعبروا بحريتهم عن أفكارهم ، ومخاوفهم ،وتجاربهم[٩٣].

ب– أعضاء مجتمع الممارسة :

يتكون مجتمع الممارسة من أربعة معلمين فى أربع مدارس حضرية مختلفة مع وجود معلم خبير يعمل كموجه ، ومرشد وميسر لعمل مجتمع الممارسة ،وقد تم بناء مجتمع الممارسة خارج المدرسة ، واستمر لمدة عام من خلال عشرة اجتماعات ، تم توزيعهم خلال عام، وقد انضم المعلمون الجدد إلى هذا المجتمع طواعية ؛رغبة منهم فى التعلم المستمر ،والمشاركة فى التحسين المستمر لممارساتهم التدريسية؛ بهدف تحسين تعلم الطلاب لمادة الرياضيات ، وقد تميز مجتمع الممارسة للمعلمين الجدد بالخصائص التالية :

- **الشعور المشترك بالهدف أي: العمل معاً للتعرف على ممارسات التدريس وتحسينها.**
- **السلوك الجماعي والجهد المنسق فيما يتعلق بالأهداف المشتركة.**
- **التعلم المهني التعاوني.**
- **المساءلة تجاه بعضهما البعض سعياً لتحقيق الأهداف المشتركة.**

وقد أثرت هذه الخصائص على عمل المجموعة بشكل ملحوظ ، فوجود هذه القواسم المشتركة جعلتهم قادرين على الانخراط فى محادثات ذات معني ساعدتهم فى تحسين ممارساتهم التدريسية (٩٤).

ج– عمل مجتمع الممارسة :

تم تحقيق هدف بناء مجتمع الممارسة من خلال تقسيم الاجتماعات إلى عدد من الموضوعات الرئيسية والتى تتمثل كما يلي (٩٥) :

- **موضوعات خاصة عن مادة الرياضيات: وتتضمن المناقشات، والحديث عن حل المشكلات الرياضية معاً ، وتوضيح معاني المصطلحات الرياضية ، وتقاسم استراتيجيات حلول بعض المشكلات التى تواجههم فى مادة الرياضيات.**
- **موضوعات خاصة بعمل التدريس : وتتضمن المناقشات حول المناهج الدراسية ، ومشاركة الاستراتيجيات الحديثة وطرق تعلم الطلاب ، حيث قام المعلمون بمشاركة مناهج الرياضيات الخاصة بهم وناقشوا ما يفترضه كل منهاج حول التدريس والتعلم ، واستحضر المعلمون بعد ذلك أمثلة على تعلم الطلاب ،وطرق تقييم مدى فهمهم.**
- **موضوعات خاصة عن وظيفة التدريس : وتضمنت أحاديث أعضاء مجتمع الممارسة حول الجداول الدراسية ، الإداريين ، القيادة المدرسية ، وكيفية إدارة الوقت ، وقد شارك المعلمون بقصص وتجارب، وقدم المعلمون اقتراحاتهم لبعضهم البعض ؛لكيفية التعامل مع الطلاب الذين يعانون من صعوبات فى التعلم مثل (عمل الفصل فى مجموعات أثناء عمل المعلم مع الطلاب الذين لديهم صعوبات فى التعلم).**
- **موضوعات خاصة بالدعم العاطفي : وهذا ساعد كثيراً على إبقاء المعلمين الجدد، والاحتفاظ بهم وعدم تركهم العمل، وذلك من خلال تقديم الثناء ،والدعم لبعضهم البعض، وإلقاء عبارات تساعد على تعزيز الثقة بالنفس.**

- **موضوعات أخري : تناولت محادثات شخصية دعمت وعززت الروابط والصداقات بين أفراد مجتمع الممارسة ،حيث عززت هذه الصداقات ،ومنحتهم الثقة اللازمة لإجراء المحادثات النقدية حول ممارساتهم التدريسية وكيفية تحسينها، والتى تعتبر الغرض الرئيسي لهذا المجتمع.**

والجدير بالذكر أن الميسر فى مجتمع الممارسة كان له دور هام جداً فى بناء هذا المجتمع ونجاحه، حيث تمثل دور الميسر فى مجتمع الممارسة للمعلمين الجدد فيما يلي:

- **تنظيم جداول الاجتماعات.**
- **تحديد الموضوعات.**
- **تيسير الحوار داخل الاجتماعات.**
- **تقديم المشورة والنصح.**
- **تقديم الدعم العاطفي والتربوي طوال مدة مجتمع الممارسة.**

وقد ساعد بناء هذا المجتمع على دعم تعلم المعلمين المستمر لمادة الرياضيات ، وتحسين ممارساتهم التدريسية وفق المعايير الجديدة، وتحسين فهم الطلاب ،والتأمل ،والتفكير النقدي سواء بشكل فردى أو فى مجموعة (٩٦).

٤ – مجتمع الممارسة للمعلمين أثناء الخدمة :

يعاني معلمو المرحلة المتوسطة فى الولايات المتحدة الأمريكية من العديد من المشكلات والتى تتمثل فى ندرة حصولهم على التطوير المهني اللازم لتعليم الطلاب فى تلك المرحلة ، ويفتقدون إلى التدريب الخاص بكيفية دمج التكنولوجيا فى التدريس ،والتعامل مع طلاب هذه المرحلة، فهؤلاء المعلمون أقل ارتياحاً لحياتهم المهنية من زملائهم بالمدرسة الثانوية أو الابتدائية، هذا بالإضافة إلى ضعف مشاركتهم فى تحديد احتياجاتهم التدريبية ، لذا فقد دعا المجلس الوطني للتنمية National Staff development Council إلى المزيد من دعم المعلمين وتنميتهم مهنياً أثناء وجودهم فى المدرسة ، وإتاحة الفرص للتعاون مع أقرانهم ،والدعم المستمر من قبل الإدارة المدرسية (٩٧) ، وفى ضوء ذلك تم بناء مجتمع ممارسة لمعلمي المرحلة المتوسطة فى مدرستي Bayside middle و Creek hollow بولاية تقع فى جنوب الولايات المتحدة الأمريكية كما يلي :

[أ] هدف مجتمع الممارسة :

يهدف بناء مجتمع الممارسة إلى تحقيق التنمية المهنية لمعلمي المرحلة المتوسطة بدعم من مدير المدرسة ، وتدريب المعلمين على دمج التكنولوجيا فى ممارساتهم التدريسية ،وكيفية تطبيق المنهج الشامل (وهو منهج مبتكر ، يتم تنفيذه فى جميع المدارس من الروضة وحتى الصف الثاني عشر) ويشتمل على جميع مجالات التعلم الاجتماعية ، والوجدانية ، والعلمية ، والمعرفية ، وفيه يتم تقسيم المنهج إلى وحدات دراسية ، بها موضوعات رئيسية ، ونماذج للأنشطة ، وأدوات تقييم لكل وحدة ، ومن خلال هذا المنهج يتم دمج الخبرات التى يتم تصميمها فى إطار المنهج الدراسي(٩٨).

[ب] أعضاء مجتمع الممارسة :

يتكون أعضاء مجتمع الممارسة من المدراء ،ومعلمي الصف السادس ،والسابع ،والثامن للمواد الأساسية مثل (اللغة الانجليزية – فنون اللغة – الرياضيات – العلوم – الدراسات الاجتماعية) في مدرستي Bayside Middle بايساید ، وكريك هولو Creek Hollow فى ولاية بجنوب الولايات المتحدة الأمريكية ، هذا بالإضافة إلى وجود ميسر مسئول عن توفير العناصر الأساسية لنجاح مجتمع الممارسة ، وقد التقي المعلمون مع بعضهم البعض بغرض التنمية المهنية مرتين أسبوعيا لمدة أربعة أسابيع وجهاً لوجه، وعقب ذلك لقاءات عبر الانترنت ؛للتواصل والتنمية المهنية(٩٩).

وتضمنت جلسات التنمية المهنية للمعلمين ثلاثة أهداف رئيسية كما يلي(١٠٠):

- **الهدف الأول : يقوم المعلم بتحديد المجالات فى المناهج الشاملة التى قد تستفيد من التكامل التقني ،وقد سمح هذا التحديد للمعلم بالتفكير فى كيفية استخدام الأساليب التكنولوجية الجديدة مع المنهج الدراسي المفروض ، والغرض من ذلك تطوير أداء المعلمين وكفاءتهم من استخدام الكمبيوتر كأداة تعليمية.**
- **الهدف الثاني : أن يكتسب المعلمون القدرة الكافية على استخدام تطبيقات التكنولوجيا على وجه التحديد ، (يستكشف المعلمون كيفية استخدام جداول البيانات ، إنشاء الرسوم التوضيحية والبيانية)، واستكشاف كيفية السماح للطلاب ببحث المواد على الانترنت بشكل موثوق فيه باستخدام أنشطة التصفح الموجهة.**

- **الهدف الثالث : يقوم المعلمون بتصميم خطة تعاونية لمجالين من الموضوعات ،وتتناول أيضاً المنهج الشامل الجديد مع دمج التكنولوجيا فى تلك الخطة.**

وقد عمل أعضاء مجتمع الممارسة سوياً ؛لتحقيق تلك الأهداف من خلال ثماني جلسات مدة كل جلسة ٤٠ دقيقة وقد شملت هذه الجلسات الموضوعات التالية [١٠١]:

- **الجلسة الأولي : تناولت تقديم لمحة عن التنمية المهنية ،ووضع إطار لجميع الجلسات القادمة على وجه التحديد ، وفيها ناقش المعلمون المعايير القومية لتكنولوجيا التعليم للمعلمين والطلاب، وتلقوا نسخاً من هذه المعايير، وحددوا سوياً المعايير الأكثر أهمية للطلاب، وتم تعريفهم Black Board والجدول الزمني للجلسات، وتقديم ورقات إرشادية على كل البرامج التكنولوجية التى سيتم استخدامها.**
- **الجلسة الثانية والثالثة : عمل المعلمون سوياً فى فرق لتحديد مجالات المنهج الشامل ، وكيف يمكن للتكنولوجيا أن تعزز التعلم ، ومن خلال العمل معاً قام معلمو الرياضيات والعلوم ، وكذلك معلمو الدراسات الاجتماعية ،ومدرسو فنون اللغة بتحديد مجالات المنهج التى يمكن استخدامها لتصميم خطة وحدة متكاملة معززة بالتكنولوجيا.**

كما قدمت الجلسة الثالثة :التعريف ببرنامج Microsoft Excel وقدرته على التخطيط والرسوم البيانية للمعلومات وقدرته على إنشاء المخططات الزمنية .

- **الجلسة الرابعة : تعرف المعلمون سوياً على Track star وهو أداة تصفح مجانية للمعلمين.**
- **الجلسة الخامسة والسادسة : تعرف المعلمون على مختلف مكونات WebQuery وهو أداة تفاعلية تستخدم للبحث عبر الانترنت، وقام المعلمون بتصميم WebQuery خاص بهم فى مجموعات.**
- **الجلسة السابعة والثامنة : تم تخصيصهم لكتابة المعلمين لخطة وحدة متكاملة معززة بالتكنولوجيا، ونظراً لأن هذه الجلسات عقدت وجهاً لوجه ، فقد حضر المعلمون من مختلف المواد التى تدرس فى نفس الصف ،حيث تعاون مدرسو العلوم والرياضيات معاً، بالإضافة إلى تعاون معلمي الدراسات الاجتماعية وفنون اللغة ، والجدير بالذكر أنه تم بناء مجتمع ممارسة على الانترنت ؛لتطبيق وممارسة ما تعلمه المعلمون فى**

مجتمع الممارسة وجهاً لوجه ، حيث تم استخدام Black Board ؛لبناء مجتمع الممارسة عبر الانترنت ، وكان أداة جيدة للمعلمين المشاركين لإدارة التعليم ،ومتابعة الطلبة ،ومراقبة كفاءة العملية التعليمية فى المؤسسة التعليمية ، وتناولت الموضوعات التى تم مناقشتها فى مجتمع الممارسة عبر الانترنت توجيه الميسر لبعض الأسئلة على لوحات المناقشة للمعلمين لتناول الأفكار ،والموارد ،والخبرات ،وتتضمن هذه الأسئلة ما يلي :

- ما أهم المعايير التكنولوجية لطلابك ،ومجال المحتوى الخاص بك مع إعطاء مثال لكيفية تلبية هذه المعايير فى فصلك؟ (الأسبوع الأول).
- يرجي نشر أجزاء المنهج المحدد للاستخدام مع تكامل التكنولوجيا ،كيف ستستخدم مجالات من العلوم ،والرياضيات ،واللغة ،والدراسات الاجتماعية ؟ (الأسبوع الثاني).
- تم تصميم أنشطة التصفح المباشر مثل Track star و WebQuery ؛للسماح للطلاب بالبحث باستخدام الانترنت بأمان ، وطرح تساؤل: ما هى مخاوفك بشأن الطلاب وأمان الانترنت ؟وكيف يمكن معالجة هذه المخاوف؟ (الأسبوع الثالث).
- كيف يمكن تقييم الطالب فى ضوء المعايير الجديدة والمنهج الشامل؟ (الأسبوع الرابع).

والجدير بالذكر أن للمسير ،ومدير المدرسة دوراً مهماً وأساسيا لنجاح تطبيق مجتمع الممارسة لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين، فقد تمثل دور الميسر فى هذا المجتمع فى تصميم وبناء المجتمع عبر الانترنت والحفاظ على أهدافه ، وإنتاج أسئلة ،وموجهات للمناقشة التى تثير التفكير، والحوار بين المعلمين ، كما أنه قدم دعما فنيا للمعلمين الذين يجدون صعوبة فى الانضمام إلى المجتمع عبر الانترنت ، ووفر أيضاً موارد مفيدة ،ومواضيع محددة ،ومواقع ويب ،ومقالات مهنية داخل المجتمع عبر الانترنت [١٠٢].

وتمثل دور مديرى المدرسة فى تقديم الدعم المهني للمعلمين من خلال تقديم المقترحات ، إبداء الرأي والمشورة ، والتواصل المستمر مع المعلمين فى أي وقت وأي مكان، تزويد المعلمين بالموارد والمهارات التى يحتاجونها لتنفيذ الممارسات الجديدة التكنولوجية ،

هذا بالإضافة الى الدعم العاطفي والمتمثل فى المديح ، والثناء، والتشجيع ، وإظهار الفكاهة ، وإظهار الثقة فى قدرات المعلمين (١٠٣).

وقد أعرب المعلمون بعد الانتهاء من تحقيق أهداف مجتمع الممارسة عن المهارات الجديدة التى تعلموها ،وكيف استطاعوا أن يستخدموا التكنولوجيا بطريقة أكثر إنتاجية ، كما زودهم مجتمع الممارسة بوسيلة جديدة يمكن من خلالها التواصل مع الأقران والتعاون معهم بصورة مستمرة ، وقد اكتسب المعلمون طرقا جديدة لتدريس المنهاج الجديد بطريقة إبداعية باستخدام التكنولوجيا ، وقاموا بعمل خطة تعاونية لكيفية دمج التكنولوجيا فى المنهاج الجديد فى مجالين مختلفين (١٠٤).

[٥] القوي والعوامل المؤثرة :

إن تحسين وتطوير النظام التعليمي بمدخلاته وعملياته ومخرجاته لا يمكن أن يكون مستقلاً وقائماً بذاته ، وإنما هو جزء من المجتمع يتأثر بالظروف السياسية ،والاقتصادية ،والاجتماعية السائدة فى المجتمع ، ويؤثر فيها ونتيجة لذلك ،واتساقاً مع منهجية الدراسة كان من الضروري التعرف على القوى ،والعوامل ذات العلاقة التى تؤدى دوراً قوياً فى بناء مجتمعات ممارسة ؛لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين.

(أ) العامل السياسي :

للعامل السياسي تأثير كبير من خلال سعي الولايات المتحدة الأمريكية إلي تطبيق اللامركزية فى إدارة نظامها التعليمي ، حيث تتحمل السلطات التعليمية داخل كل ولاية مسئولية إدارة التعليم وتمويله ، حيث ترى الولايات المتحدة –بسبب ظروف نشأتها الخاصة– أن اللامركزية المطلقة فى الإدارة هى السبيل الوحيد لإدارة شئون التعليم ، وأن يعمل النظام التعليمي بكل عناصره وآلياته فى ظل النظام السياسي السائد (١٠٥)، وانعكست هذه اللامركزية على تدريب المعلمين وتنميتهم مهنياً ،حيث يأخذ التدريب فى أمريكا الطابع اللامركزي من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين عن طريق التشخيص المعنى الذي يتم بكتابة التقارير الخاصة بالتوجيه والإشراف ، أو عن طريق التشخيص الميداني من خلال المتابعة المستمرة والمباشرة، وتسجيل نقاط القوة ،والضعف ،واقتراح الأساليب المناسبة ؛لسد الاحتياجات التدريبية (١٠٦) ، وهذه اللامركزية المرنة قد سمحت لكل ولاية ومنطقة تعليمية بل وكل مدرسة أن تساهم فى إحداث التنمية المهنية للمعلمين فيها ، وأتاح لها حرية اختيار

الإستراتيجيات والأساليب الحديثة التى تدعم ذلك ، وتعتبر مجتمعات الممارسة من أكثر الاستراتيجيات الفعالة لتحقيق التنمية المهنية ؛ لأنها قائمة على تسديد الاحتياجات المهنية للمعلمين ،ودعم تعلمهم المستمر ،كما أنها قائمة على الديمقراطية (حرية التعبير عن الآراء ،والأفكار ،وحل المشكلات بطريقة جماعية ،وممارسة التعلم داخل بيئة العمل.

وقد جاء قانون No child Left behind عام ٢٠٠٢م وهو قانون يهدف إلي تحسين إنجاز الطلاب ،وإصلاح البرامج التعليمية فى المدارس الابتدائية ،والثانوية فى الولايات المتحدة الأمريكية ؛ليؤكد على أن جميع الأطفال يتمتعون بالعدالة ،والمساواة ؛للحصول على تعليم عال الجودة (١٠٧).

ونظراً لأهمية المعلم ودوره فى تحسين إنجاز الطلاب فقد أعلن الرئيس الأمريكى جورج بوش الابن بأن أمريكا تواجه تحديات بالنسبة للتعليم ،وهذا يتطلب عملاً جاداً من المعلمين باعتبارهم محرك العملية التعليمية ، وبصدور هذا القانون –وهو بمثابة نقطة تحول فى السياسة التعليمية على المستوى الفيدرالي– تدخل المدارس طريق إصلاح حقيقي، ومرحلة جديدة للتعليم العام تقدم أفكاراً حديثة ، ومصادر متنوعة ترفع مستوى أداء المعلم الأمريكي(١٠٨).

وهذا يؤكد اهتمام الولايات المتحدة الأمريكية بتحسين أداء المعلم ،وتنمية مهنياً ،ويبرز أهمية الأخذ بالأساليب الحديثة فى التنمية المهنية للمعلمين؛ لتكون مستمرة ومتزامنة مع عملهم المهني ، وهذا ما توفره مجتمعات الممارسة بأنواعها المختلفة سواء كانت وجها لوجه أو عبر الإنترنت ، والتي تتخطى حاجز الزمان والمكان، وتمكن المعلمين من التعلم المستمر فى أي وقت وأي مكان، وممارسة ما تعلموه على أرض الواقع.

ب) العامل الاجتماعي :

يتأثر النظام التعليمي بما يسود داخل المجتمع من عادات، وتقاليد، وقيم، وثقافات ، حيث يتأثر النظام التعليمي بالنظرة السائدة للعلاقة بين الفرد والمجتمع ، والولايات المتحدة الأمريكية هى أمة متعددة الثقافات ،وموطن مجموعة كبيرة متنوعة من الجماعات العرقية ، والثقافات الأمريكية قد تأثرت كثيراً بالثقافات الإنجليزية ،والألمانية ،والأيرلندية ثم الايطالية ،واليونانية ،والعبرية ،وثقافات أوربا الشرقية التي كان لها تأثير كبير على الثقافة الأمريكية الحديثة (١٠٩).

وقد يعتبر التنوع الثقافي ،والعرقي ،والديني ،والطائفي مصدر قوة ونجاح الشعب الأمريكي ، إلا أنه على الرغم من ذلك فهناك العديد من المشكلات التي يواجهها المعلمون ، وخاصة المعلمين الجدد الذين يعانون من العزلة ،وعدم وجود الدعم الكافي لهم ،الأمر الذي يجعلهم يغادرون المهنة وعدم البقاء فيها ، حيث إن ٥٠% من المعلمين الذين يدخلون المهنة يتركونها فى غضون السنوات الخمس الأولي ؛نتيجة لكثرة المسئوليات الملقاة على عاتقهم، والتحديات التي يواجهونها أثناء التدريس، لذلك فقد بحثت المدارس الأمريكية عن استراتيجيات حديثة تساعد على التخلي عن السلوكيات الانعزالية للمعلم والتعلم من الأقران ، وضرورة أن ينتقل المعلم من العزلة إلى الزمالة ،حيث يعمل المعلمون معاً لفهم التدريس والتعلم من بعضهم البعض ، وجاءت مجتمعات الممارسة لُتفعل من عمل المعلمين ، وانخراطهم فى حوار مستمر؛ لفحص ممارسات تعليمية أكثر فاعلية جنبا إلى جنب مع فرص العمل الجماعي ، حيث يتعلم المعلمون ويجربون ويفكرون حول الممارسات الجديدة فى سياقها المحدد ، وتقاسم معارفهم وخبراتهم الفردية ، وهذا من شأنه أن يكسر روابط العزلة ويزيد من دعم المعلمين لبعضهم البعض (١١٠).

ومن أهم المشكلات التى يعانى منها المعلمون أيضا :أنهم غير مشجعين على الدوام ؛لتغيير المراحل المدرسية داخل مدرستهم، أو اكتساب الخبرة فى العديد من المدارس، أو المواقع داخل المقاطعة المدرسية التي يعملون بها ،وبالمثل فإن التباينات بين المقاطعات، وسياسات الولايات ،والشهادات ،ومنح التعاقد ،والأقدمية تحد من الانتقال بين مقاطعة ومقاطعة أو من ولاية لولاية أخري(١١١)، وهذا جعل لمجتمعات الممارسة دوراً مهماً وبارزاً لدعم تعلم المعلمين ،فيمكن للمعلمين الذين يعملون فى مدارس مختلفة داخل المقاطعة ، ومن عدة مقاطعات أو ولايات أن يقوموا ببناء مجتمع ممارسة خاص بهم سواء كان وجهاً لوجه، ويتم المقابلة خارج مدارسهم فى أي مكان يتفقون عليه ، أو يقوموا ببناء مجتمع للممارسة عبر الإنترنت التى تتخطي حاجز الزمان والمكان ،ويسمح بالتواصل المستمر بين المعلمين ؛للاستفادة من خبراتهم وتجاربهم ،وتدعيم تعلمهم المستمر من بعضهم البعض فى أي وقت وأي مكان، وإذا تحدثنا عن التدريب أثناء الخدمة كنموذج للتنمية المهنية للمعلمين ، والذي يقوم به الخبراء ،ويتم إجراؤه على هيئة ورش عمل ،أو دورات قصيرة تجرى بعد المدرسة ،أو أثناء العطلات الصيفية ، نجد أنه لم ينتج عنه أي تغيير كبير فى أداء المعلمين

أو أداء الطلاب ، ولذلك تأتي مجتمعات الممارسة ؛لتوفر إطارا محدداً من قبل المعلم مرتبطاً بتحسين المعرفة والاستراتيجيات التعليمية ، فهو يوفر للمعلمين خبرات تعلم نشطة ؛لتغيير تعليمهم ،وممارسة ما تعلموه على أرض الواقع [١١٢].

(ج) العامل الاقتصادي :

تقف الولايات المتحدة الأمريكية فى شموخ ،وتفرد على قمة منظومة الدول والمجتمعات التى تحولت إلى مجتمع المعرفة واقتصاد المعرفة ، وتفعيل فلسفة ومنهج وآليات اقتصاد المعرفة فى كافة المجالات التعليمية ،والصناعية، والتكنولوجية، والزراعية ، ومن أهم الاستراتيجيات التى اتخذتها للتحول إلى اقتصاد المعرفة :الاستثمار بقوة ،وكفاءة ،وقناعة فى التعلم ،والتدريب على مختلف مستوياتها وفقاً لرؤية وإستراتيجية بعيدة المدى، بحيث يكون التعليم والتدريب مدى الحياة، و دعم وتنمية ثقافة وقيمة المعرفة وآليات الحصول عليها ،وتكنولوجيا المعلومات ،والاتصالات مع توفير أكبر قدر من المصداقية فى التعامل والتفاعل بين أفراد المجتمع [١١٣].

وقد أثر هذا الفكر الاقتصادي على نظام التعليم بصفة عامة ،والتنمية المهنية للمعلم بصفة خاصة، حيث يتحدد راتب المعلم فى الولايات المتحدة الأمريكية فى ضوء أربعة عوامل يظهر من خلالها أهمية الخبرة والتنمية المهنية والتدريب أثناء الخدمة ، وما يحظى به المعلم فى هذا المجال ، وهذه العوامل هي[١١٤] :

- سنوات الخبرة كما تحددها كل ولاية.
- مستوى التعليم الحاصل عليه المعلم.
- مدى ونوعية التدريب الحاصل عليه المعلم أثناء الخدمة.
- كيفية احتساب عدد الساعات المكتسبة الحاصل عليها المعلم من الجامعة أو الكليات المتخصصة أثناء الخدمة وتكون ذات ارتباط بمجال العمل ،وتأهيله المستمر للتدرج والترقي فيه.

ونظراً لسعى الولايات المتحدة الأمريكية إلى التميز والريادة العالمية فى سوق العمل ،فقد أولت اهتماماً كبيراً جداً بالمعلم من حيث إعداده ، وتأهيله، وتدريبه، وجاءت مجتمعات الممارسة لتدعيم تدريب المعلم ،وإمداده بالمعارف ،والمعلومات المرتبطة بالممارسة ،وسعيه

إلى التعلم المستمر مدى الحياة ؛ ليكون هذا المعلم قادراً على تخريج أجيال قادرة على مواكبة سوق العمل والمنافسة الحرة.

(د) العامل التكنولوجي :

تعد الولايات المتحدة الأمريكية من أوائل الدول التى أدركت أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ، فقد استثمرت فى هذا المجال بعناية وشمولية، وتعتبر من الدول الرائدة فى مجال البحث العلمي ، والابتكار التكنولوجي ، ومن أكثر دول العالم تشبعاً بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وآليات المعرفة اقتناء ، واكتساباً، وتفعيلًا ، وتوظيفاً لمخرجاتها ونواتجها، فهناك ٢٠ مليوناً يتبادلون المعلومات عبر مؤسسات الأعمال ،والخدمات ،والمدارس ،والجامعات من خلال الإنترنت كما أن من ٥٠ – ٩٠ مليون مواطن أمريكي لديهم مواقع دائمة على الإنترنت ويستخدمونها استخداماً وظيفياً، ويوجد حوالي ١٠% من أفراد المجتمع الأمريكي يبيعون ويشترون كافة احتياجاتهم عبر الإنترنت [١١٥]، وعلى الرغم من هذا التقدم الهائل والاستثمار الضخم فى المجال التكنولوجي ، إلا أن هذا التطور السريع أدى إلى ظهور ثلاث قيم أساسية فى المجتمع الأمريكي وهى (المادية ، والفردية ، والتنافسية) ، وأصبح أفراد المجتمع يعيشون بمعزل عن مجتمعهم أو ضعف انتمائهم للمجتمع ، وأصبح هدفهم ملاءمة التقدم العلمي والتكنولوجي الهائل [١١٦]، وقد أثر ذلك علي التنمية المهنية للمعلم، حيث ساهم التطور العلمي والتكنولوجي وعصر المعرفة فى جعل العالم يبدو أصغر ، فكل فرد قادر على الوصول إلى المكتبات العالمية والاطلاع على مصادر المعرفة المتنوعة ، كما مكنهم أيضاً من التعليم عن بعد، ورغم هذا التميز الذي يقدمه التطور العلمي والتكنولوجي ، إلا أنه لا يتيح التفاعل الاجتماعي بين المعلمين وتبادل المعرفة والآراء وجهاً لوجه، لذا فمجتمعات الممارسة تعتبر من أحدث الاستراتيجيات التى تعزز الانتماء والتفاعل الاجتماعي ، فالمعلم داخل مجتمع الممارسة يشعر بهويته ،وانتماؤه للمجتمع، وتتاح له الفرصة للتعبير عن رأيه بحرية ،والتعلم من تجارب الآخرين ومعرفتهم، وهذا يساعد على انتمائه لمجتمع الممارسة ، وانتمائه للمجتمع الأكبر، ألا وهو المدرسة والمجتمع الذي يعيش فيه.

ثانياً : استراليا :

اهتمت استراليا بقضية التنمية المهنية للمعلمين انطلاقاً من أهمية الدور الذي يقوم به المعلم فى نظام تربوي ، لذا فقد عملت على تيسير الظروف الاقتصادية والاجتماعية ، وإصدار القوانين والتشريعات التى تنظم هذه البرامج ، وتطبيق الأساليب الحديثة للتنمية المهنية والتى تتلاءم مع الاحتياجات المتغيرة للمعلمين.

وفيما يلي عرض لنشأة مجتمع الممارسة ، وبناء مجتمعات ممارسة لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين قبل الخدمة والمعلمين الجدد والمعلمين أثناء الخدمة.

[١] نشأة مجتمعات الممارسة :

تعتبر التنمية المهنية للمعلمين فى استراليا وسيلة لتمكين المعلمين عن طريق تزويدهم بالقدرة على تحديث معارفهم وتنمية مهاراتهم ، حيث إن من أكثر الأهداف التى ترغب السياسة التعليمية فى استراليا فى تحقيقها ، والتى يتم على أثرها تصميم برامج التنمية المهنية هى تسهيل التغييرات الإيجابية فى النظام التعليمي ، والتى تتمثل فى المعرفة العملية ،والنظرية، واتجاهات الأفراد الذين يتم تصميم النظام من أجلهم ، بالإضافة إلي تقديم العون لتحقيق تلك التغييرات(١١٧)، وتتخذ البرامج التدريبية فى استراليا عدة أشكال ، وأحد أهم هذه الأشكال هو التدريب الذاتي للمعلمين Self-help groups، حيث تجتمع مجموعة صغيرة من المعلمين والمعلمات ممن لهم نفس الخصائص والاحتياجات من أجل تلبية مطالبهم بأنفسهم ، وذلك علاجاً أو حلاً للنقص فى الإمكانات والميزانيات اللازمة لمؤسسات وبرامج التدريب هناك ، ونشاطات تلك المجموعات من المعلمين تعتبر بشكل عام محدودة أو قاصرة على تلبية مطالب هذه المجموعات.

وقد قامت استراليا بإنشاء نمطين من المراكز فى مجال التدريب أثناء الخدمة هما :

- **المراكز الممولة بشكل مباشر من هيئة إدارة المدارس والتى تعتمد على جهود المعلمين أنفسهم، والخاضعة لبرنامج تنمية المعلمين، ويطلق عليها المراكز التربوية Education Centers.**
- **المراكز التى تخضع لمختلف إدارات التعليم الحكومي، وتسمي مراكز المعلمين Teachers centersوكلا النمطين مطلوب ومرغوب فيه وبإلحاح على كل المستويات التعليمية المحلية (١١٨).**

وعلى الرغم من تطور برامج إعداد وتدريب المعلمين إلا أن المعلمين لا يستطيعون أن يطوروا ممارساتهم ، ومهاراتهم المطلوبة لتلبية الاحتياجات المتغيرة للمهنة ، ومن هنا أصبح استخدام المنهج التعاوني ضرورة ملحة للتعلم المهني المستمر القائم على ثقافة الاستفسار، والاستكشاف والابتكار ، الأمر الذي يؤدى إلى صقل مهارات المعلم؛ لتحسين ممارساته ،وتحسين أداء الطلاب ،ومن أبرز الاستراتيجيات التعاونية التى استخدمتها استراليا بناء مجتمعات ممارسة قائمة على التعاون، والتأمل ،والتفكير، وربط التعلم بالممارسة، والتوسع في استخدامها من خلال تطبيق الأساليب التكنولوجية ،حتى يتسنى للمعلمين بناء مجتمعات ممارسة وجهاً لوجه أو عبر الانترنت حسب ظروفهم وإمكاناتهم واحتياجاتهم (١١٩).

كما لجأت استراليا إلى مجتمعات الممارسة لمواجهة المشكلات التى يعاني منها المعلمون، والتى تقف حائلا أمام التنمية المهنية لهم ، فنظراً لكبر حجم دولة استراليا فهى الدولة الوحيدة التى تمثل قارة كاملة ، فقد أدى ذلك إلى وجود ما يسمى بالعزلة الجغرافية والشعور بالوحدة خاصة فى المناطق الريفية منها ، وقد كان لهذا تأثيره القوى على مجال التعليم ،وعلى المعلمين الذين يحتاجون إلى الدعم المهني والتفاعل مع أقرانهم ، لذا اتجهت استراليا إلى إنشاء مجتمعات الممارسة ، ورغم أن أعضاء هذه المجتمعات قد لا يجتمعون كل يوم ،ولكنهم يجدون قيمة فى تفاعلاتهم سواء وجهاً لوجه أو عبر الإنترنت ، ويتشاركون معاً معلوماتهم ،ويعملون معاً على حل مشكلاتهم ،ويناقشون معاً تطلعاتهم وطموحاتهم(١٢٠).

وقد أشار المعهد الاسترالي للتعليم والقيادة المدرسية باستراليا (AITSL) Australian Institute for Teaching and School Leadership إلى مجموعة من التحديات التى تواجه المعلمين، منها: هناك حاجات ومطالب بتقديم تدريس عالي الجودة فى المدارس النائية باستراليا، وما يتطلبه ذلك من ضرورة التنمية المكثفة للمعلمين بشكل أفضل ؛لمواجهه التحديات التى يواجهونها ، ودعم اشتراك المعلم ذوى الخبرة فى المناطق الإقليمية ،والريفية ،والنائية، وقضية انتقال المعلمين من المدن الكبرى أو الإقليمية إلى المراكز والتكيف مع العمل هناك ، ولمواجهة هذه المشكلات فقد قامت بتعزيز الشراكات القوية بين المدرسة والجامعة؛ لضمان حسن إعداد معلمي قبل الخدمة ،والمعلمين الجدد ، والعمل على تطوير الممارسات المهنية للمعلمين المبتدئين من خلال دعم هويتهم المهنية ،وانتمائهم للمدرسة ،وتعزيز ثقتهم بنفسهم من خلال مجتمعات الممارسة ، أما بالنسبة لقضية انتقال

المعلمين فأكدت أن الحصول على الخبرة والدعم من الزملاء أمر حيوي للنمو المهني ، وأكدت أيضا على ضرورة دعم المعلمين لبناء مجتمع ممارسة يمكنهم من التعلم من بعضهم البعض ،ودعم بعضهم البعض كجزء من نموهم المهني المستمر [١٢١]، كما اعتبرت استراليا مجتمعات الممارسة استراتيجية أساسية فى تطبيق نظام التدريب القومي بقطاع التدريب والتعليم المهني الأسترالي ، حيث التزمت الدولة بتوفير موارد هائلة لتمويل ١٦ مجتمعا تجريبيا عام ٢٠٠١ ، ثم بناء ٤٨ مجتمعاً للممارسة يضم أكثر من ٢٣٢٣ مشاركا حول استراليا عام ٢٠٠٣ ، وبلغ إجمالي المجتمعات التى تم تمويلها منذ عام ٢٠٠١ حتى ٢٠٠٦ ، ما يزيد عن مائة مجتمع ، وأوضح التقويم الذي قام به قطاع التدريب والتعليم المهني الاسترالي أن مجتمع الممارسة يتيح السبل المناسبة لزيادة رأس المال الاجتماعي، كما يمكن الممارسين من تنمية وتوسيع نطاق علاقاتهم مع أقرانهم ومع المسئولين فى قطاع الصناعة والتدريب والتعليم المهني الاسترالي [١٢٢].

[٢] مجتمعات الممارسة للمعلمين (الطلاب) قبل الخدمة :

تم بناء مجتمع تعلم قائم على الممارسة من خلال الشراكة بين جامعة ماكوراي Macquarie ومدرسة إيبينج الثانوية للبنين Epping high school كما يلي [١٢٣] :

أ) هدف مجتمع الممارسة :

يهدف مجتمع الممارسة إلى مساعدة معلمي ما قبل الخدمة على إقامة روابط قوية بين دراساتهم النظرية والتدريب الميداني ، والتدريب على التدريس المشترك ، وتطوير ممارساتهم المهنية فيما يتعلق باستخدام أسلوب حل المشكلات فى تدريس الرياضيات ،حتى يتمكن معلمو ما قبل الخدمة من ربط النظرية بالتطبيق ،وتجريب التدريس لمناهج جديدة مختلفة عن تلك التي مروا بها عندما كانوا طلابا ، وإعادة صياغة أفكارهم وتدريبهم على التعلم والتفكر حول ما يشكل جودة التعليم.

ب) أعضاء مجتمع الممارسة :

يتكون مجتمع الممارسة من ٩ معلمين قبل الخدمة (خمس إناث وأربعة ذكور) معلم خبير يعمل فى المدرسة ، عضو هيئة تدريس بالجامعة يعمل (محاضر) خاص بتدريس الأساليب الحديثة لمادة الرياضيات، واستمر مجتمع الممارسة لمدة عام على فصلين دراسيين (الفصل الدراسي الأول ، والفصل الدراسي الثاني).

ج) عمل مجتمع الممارسة :

قام أعضاء مجتمع الممارسة بالعمل معاً من خلال مجموعة متنوعة من الأنشطة التى تشمل الزيارات المدرسية ، ومراقبة الأقران ، والتدريس المشترك ، والتفكير فى الممارسة ، والمناقشة وتبادل الآراء بين الأعضاء كما يلي:

الزيارات المدرسية :

زار معلمو ما قبل الخدمة المدرسة الثانوية ست زيارات مدرسية في كل فصل دراسي، أى اثنتي عشرة زيارة مدرسية على مدار العام ، وتم تقسيمهم إلى مجموعتين لزيادة فرص المشاركة والتفاعل، وفى كل زيارة يقسم المعلمون الطلاب إلى مجموعتين فى فصول الصف الثامن بالمدرسة ، وتمثلت زيارات الصف الدراسي الأول فى ملاحظة معلم الفصل أثناء قيامه بالتدريس ،واستخدام حل المشكلات فى مادة الرياضيات، وملاحظته فى كيفية إدارة الصف ،ومناقشة الطلاب ،وإدارة النقاش بين الطلاب فى ورش العمل.

أما الفصل الدراسي الثاني فقد شارك معلمو ما قبل الخدمة فى تدريس درسين مع معلم شريك مختلف عن المجموعة ، وهذا ساعد على تبادل المعرفة ،والتعاون من خلال التخطيط للدرس سوياً ،والتنسيق والتنفيذ والتقييم ، وبعد شرح الدرس من قبل اثنين من معلمي ما قبل الخدمة يتم بناء نقاش وحوار بين المعلم الخبير، ومحاضر الجامعة ،ومعلمي ما قبل الخدمة، وكتب معلمو قبل الخدمة ملاحظاتهم وأعربوا عن انطباعهم، وما تعلموه فى نقاش جماعى عبر الإنترنت.

ورش علم الأساليب :

أتاح وجود عضو هيئة التدريس –والذي يعمل كمحاضر لتدريس الأساليب الحديثة– فرصة فريدة لمعالجة الفجوة بين النظرية والتطبيق ، وتضمنت ورش العمل مناقشة جماعية بين عضو هيئة التدريس ومعلمي ما قبل الخدمة، وتلك المناقشات ساعدت معلمي ما قبل الخدمة على التأمل والتفكر فيما لاحظوه ،وتعلموه خلال الزيارة المدرسية، كما قدم عضو هيئة التدريس ملاحظاته وأجاب علي التساؤلات التي طرحها معلمو ما قبل الخدمة.

التعلم التعاوني :

ساعد أعضاء مجتمع الممارسة بعضهم البعض فى التعرف على العناصر الفعالة فى تدريس الرياضيات من خلال المراقبة ،والتدريس المشترك، والمناقشة، والتفكير فى الدروس مع بعضهم البعض، فقد كان لدى جميع المشاركين العديد من الفرص لتبادل خبراتهم والتعاون فى بناء المعرفة ، وقد قام كل من المعلم الخبير وعضو هيئة التدريس بالجامعة ببناء مجتمع ممارسة عبر الإنترنت للإشراف على المعلمين قبل الخدمة ، حيث كتب معلمو ما قبل الخدمة على الموقع نقداً شخصياً للدروس التى قاموا بتدريسها ، ونشروها فى المنتدى عبر الإنترنت ،ومكنهم هذا أيضاً من قراءة المنشورات الخاصة بأقرانهم ؛ للاستفادة منها ، كما تدربوا على التأمل والتفكير الذاتي، واستطاع المعلم الخبير أن يشارك معلمي ما قبل الخدمة بخبرته ، وما يمتلك من موارد لدعم هؤلاء المعلمين وتطوير ممارساتهم المهنية ، وكان عضو هيئة التدريس بالجامعة يعمل كاستشاري، فقد كان ملاحظاً مستمراً للمعلمين قبل الخدمة ، ومتابعا جيدا لممارساتهم ، وأدائهم التدريسي، وكان يستخدم الأسئلة ، ويطرح الأفكار لمساعدة المعلمين على التأمل والتفكير.

وعند انتهاء الفصل الدراسي أعرب معلمو ما قبل الخدمة عن أهمية مجتمع الممارسة ودوره الكبير فى تطوير ممارساتهم المهنية، فقد أتاح لهم فرصة للتعلم والعمل معاً فى تجربة استراتيجيات تدريسية جديدة فى بيئة ذات بنية كافية للتعاون وتبادل الخبرات ، وأدركوا أهمية دور المعلم كميسر وليس ملقنا، وأن السماح للطلاب بالنقاش والتعبير عن أرائهم يوفر للمعلمين فهماً عن مدى تعلم الطلاب ،ومدى فهمهم للدرس.

[٣] مجتمعات الممارسة للمعلمين الجدد :

تم بناء مجتمع ممارسة عبر الإنترنت لدعم المعلمين الجدد باستراليا ؛ للاحتفاظ بهم وتوفير الموارد التى يحتاجون إليها كما يلي [١٢٤] :

أ) هدف مجتمع الممارسة :

قامت كلية التربية جامعة ولونجونج Wollongong فى استراليا ببناء مجتمع ممارسة عبر الإنترنت فى عام ٢٠٠٥ وقد سمي باسم **Best Site : Beginning and Establishing Successful Teachers** ، وركز على المعلمين الجدد الذين يعملون

بمرحلة الطفولة المبكرة والتعليم الابتدائي والثانوي الدنيا، و تم خلال هذا المجتمع تنظيم وإدارة التعلم حول القضايا المهمة التى يتم تحديدها من قبل المعلمين المبتدئين.

ب) أعضاء مجتمع الممارسة :

- المعلمين الجدد (المبتدئين).
- خبراء من كلية التربية جامعة ولونجونج.
- معلمين خبراء ،حيث يوجد لكل قضية يحددها المعلمون الجدد معلم خبير للمشورة ،وتقديم الاستشارات، وإمدادهم بالموارد التى يحتاجونها ،ومناقشة القضايا التى ستساعدهم على حل مشكلاتهم.

ج) عمل مجتمع الممارسة عبر الانترنت:

تواصل المعلمون الجدد فى مجتمع الممارسة عبر الانترنت ، وتبادلوا الآراء والنقاش حول القضايا والمشكلات التى تحتاج دعما ومساندة من الخبراء بالجامعة والمعلمين الخبراء لحل تلك المشكلات ومناقشتها، ومن أهم القضايا التى حددها المعلمون الجدد (إدارة الفصول الدراسية ، التدريس، مسئوليات المهنة ، التقييم ، التعليم غير الرسمي).

وكان النشاط الأساسي فى مجتمع الممارسة عبر الانترنت يتجلي فى التفاعلات ، والتعاون والردود المقدمة بواسطة المشاركين أنفسهم أثناء استخدامهم موقع الويب لحل مشكلاتهم ، ويتوافر داخل موقع الويب الكثير من خطط الدروس والروابط ذات الصلة لدعم المعلمين الجدد، كما يوجد داخل موقع الويب مدونات التأمل، حيث توفر ميزة مدونة الويب مساحة ، حيث يمكن للمعلمين الجدد تدوين الخبرات التدريسية فى عامهم الأول، وتمكن مدونة الويب المستخدمين –ليس فقط من التفكير بشكل نقدى بأنفسهم وتطوير خبراتهم– لكن أيضاً للمقارنة والتعليق على تجارب الآخرين ، وتتيح لهم أيضاً استخدام الصور وملفات الـ pdf ، واستطاع مجتمع الممارسة عبر الانترنت أن يمكن المعلمين من التعبير عن مخاوفهم ، وأفكارهم ، وتلقي الدعم والمساندة من أقرانهم ، ومن الخبراء ، وقد استطاع المعلمون الجدد –من خلال مجتمع الممارسة عبر الانترنت – التواصل فى أي وقت وأي مكان ، والاستفادة من الموارد (كتب – خطط للدروس – استراتيجيات تدريسية حديثة) الموجودة فى الويب ، كما تمكنوا من تبادل الخبرات والتجارب واستفادوا كثيراً من توجيهات الخبراء ، وما قدموه لهم من دعم ساعدهم فى تطوير ممارساتهم المهنية والبقاء في المهنة.

[٤] مجتمعات الممارسة للمعلمين أثناء الخدمة :

يأتي إلى استراليا سنوياً الكثير من الطلاب المهاجرين أو اللاجئين ، ويلتحقون بالمدارس الحكومية ، لذا فقد تضمن المنهج الدراسي الوطني أحكاماً للأطفال المهاجرين الذين ليست الإنجليزية لغتهم الأصلية ؛ لتكون اللغة الانجليزية إضافية لهم أثناء دراستهم فى المدارس الابتدائية ويسمون باسم English Additional Language" EAL "[١٢٥]، ونظراً لتعدد ثقافات الطلاب المهاجرين واللاجئين إلى استراليا ، فإنهم بحاجة إلى الدعم ، وإشباع احتياجاتهم ، ومراعاة الفروق الاجتماعية والثقافية بينهم وهذا ألقي عبئاً كبيراً على المعلمين خاصة المعلمين غير المتخصصين والذين يطلق عليهمESL "English as a Second Language" لذا فقد تم بناء مجتمع ممارسة لهؤلاء المعلمين ، وكان هدفه وآليات عمله تتمثل كما يلي [١٢٦]:

(أ) هدف مجتمع الممارسة :

يهدف مجتمع الممارسة إلى تدعيم التعلم المهني لمعلمي ESL من خلال التوجيه من المعلمين الخبراء فى تعلم طلاب EAL ، وقيادات المدرسة ، وتم بناء مجتمع الممارسة فى مدرسة Violet primary school ، بجنوب شرق مدينة ملبورن باستراليا ، وهى مدرسة بها نسبة كبيرة من طلاب EAL حيث إن ٧٤% من الطلاب لديهم خلفية لغة أخرى غير الانجليزية.

(ب) أعضاء مجتمع الممارسة :

- يتمثل أعضاء مجتمع الممارسة من ٩ معلمين يعملون بمدرسة Violet primary school.
- مدرس خبير فى تعليم طلاب EAL يقوم بدور المرشد والموجه والاستشاري.
- نائب مدير المدرسة.

واستمر مجتمع الممارسة لمدة عام دراسي فى تلقي الدعم، والمساندة، وتطوير تعلمهم المهني.

(د) عمل مجتمع الممارسة :

اجتمع المعلمون سوياً مع المعلم الخبير وتناقشوا وتبادلوا الآراء ؛لوضع برنامج استقبال خاص بطلاب EAL عند وصولهم لأول مرة إلى المدرسة ، وقاموا بتصميم برنامج للطلاب الوافدين الجدد الذين يجيدون القليل من اللغة الانجليزية أو لا يجيدونها ، وسمي (برنامج EAL الانتقالي) لمساعدة الطلاب على الانتقال من برنامج الوافدين الجدد إلى الفصول الدراسية السائدة، كما فكر المعلمون بشكل جماعي فى كيفية تعليم طلاب EAL بشكل مختلف عن الطلاب العاديين ،وتناقشوا حول الاستراتيجيات التدريسية المناسبة لهم، وأجمعوا على أهمية التعلم التعاوني داخل الفصول ،وأهمية التقويم المستمر لملاحظة إنجاز الطلاب ،ومدى تقدمهم فى اللغة الإنجليزية ، وقام المعلمون مع المعلم الخبير ونائب المدير بالتخطيط والتعاون المستمر بشكل جماعي فى مجتمع الممارسة لمدة عام شاركوا الأفكار والموارد وواجبات التدريس ، وسرد القصص حول تجاربهم وتبادل الخبرات حول تلك القصص، وبالإضافة إلى التواصل وجهاً لوجه فى المدرسة فقد كان هناك الكثير من الاتصالات منهم عبر الإنترنت من خلال رسائل البريد الإلكتروني ، وقد أشار معلمو طلاب EAL بأن تواجدهم فى المدرسة قد عزز فرصا غير رسمية للتعلم المهني ، وأن إحدى السمات المميزة لمجتمع الممارسة هو أن التعلم المهني كان جزءاً من ممارساتهم اليومية من خلال مراقبة الزملاء ، والزيارات الصفية ،وأقر المعلمون بدور القيادة فى المساعدة على إنشاء ثقافة مدرسية تعاونية ملتزمة بدعم جميع طلاب EAL ودعم التعلم المهني للمعلمين ، وتشجيعهم على الانخراط فى تطوير ممارساتهم المهنية.

[٥] القوى والعوامل المؤثرة :

أ) العامل السياسي :

استراليا دولة برلمانية ديمقراطية ، مما يعنى أن المواطن الاسترالي يشارك فى كيفية حكم البلاد ، وكيفية تمثيل المجتمع الاسترالي ، والحكومات مسئولة أمام جميع الاستراليين ، أمام البرلمانات المنتخبة ، فهى الهيئات الوحيدة القادرة على سن القوانين أو تفويض السلطة لسن القوانين فى استراليا ، ويجب على الجميع فى استراليا الامتثال للقوانين التى تسنها الحكومات ، وبنفس القدر يحمى القانون جميع الاستراليين بشكلٍ متساوٍ ، وهذا يعنى أنه لا أحد معفي فوق القانون ،حتى الذين يشغلون المناصب فى السلطة مثل السياسيين، وأفراد

الشرطة[١٢٧]، ونظراً لأنها دولة قائمة على الديمقراطية اهتمت أيضاً بالعدالة الاجتماعية، حيث تشير سياسات التعليم الرسمية بانتظام إلى تحقيق العدالة الاجتماعية ، فعلي سبيل المثال فى غرب استراليا يقر إطار المنهاج الدراسي أنه فى مجتمع متعدد الثقافات تزدهر مجموعة أساسية من القيم المشتركة تفسر العدالة الاجتماعية على أنها من المسئوليات الاجتماعية والمدنية ، والالتزام بتحقيق الصالح العام لجميع المواطنين ، والمشاركة فى العمليات الديمقراطية، واحترام التنوع الثقافي [١٢٨].

كما اهتمت السياسة التعليمية بالعقلية الاقتصادية أيضاً ؛ لتسير جنباً إلى جنب مع العدالة الاجتماعية ، ولكن بمرور الوقت حلت العقلية الاقتصادية محل تحقيق العدالة الاجتماعية بطريقة كلية ، وفى بعض الأنظمة التعليمية أصبحت المدارس مؤسسات مدمجة تدير نفسها بنفسها ؛أي تعمل طبقاً للاستراتيجية الإدارية المدمجة ،وقد أصبح هذا السياق التعليمي يهتم بتقييم المعلمين وضمان الجودة ، والتى من شأنها أن تهدد التقليل من التدريس إلى أن يصبح نشاطاً قائماً على الكفاءة [١٢٩]، لذا ينال التركيز على جودة المعلمين فى استراليا اهتماماً كبيراً من الهيئات التربوية ، وتعتمد على التدريب المستمر ،وتقوم فلسفة التدريب والتطوير المهني المستمر على أن المدرسة والفصل هما المركز الأساسي للتدريب وذلك من أجل الربط المباشر بين برامج التدريب والتنفيذ [١٣٠].

ونظراً لاهتمام استراليا المستمر بإعداد وتطوير المعلم وتنميته مهنيا باستمرار، وربط التعلم بالممارسة، فإنها لجأت إلى بناء مجتمعات ممارسة للمعلمين فى المدارس بهدف تحسين ممارساتهم المهنية، والتعاون مع بعضهم البعض ،وتبادل الخبرات ، والأفكار ، والموارد وتطبيق ما تعلموه فى المدرسة لتحسين أدائم وتنميتهم باستمرار ، وبالإضافة إلى ذلك فقد اتخذت استراليا العديد من السياسات لتطوير الممارسات المهنية للمعلم منها ما يلي [١٣١] :

- إنشاء المعهد الاسترالي للتعليم والقيادة المدرسية عام ٢٠١٠ ، كما وضع نهجاً وطنيا لبناء القدرات فى هذا المجال.
- المعايير المهنية الاسترالية للمعلمين عام ٢٠١٠ وتتكون من سبعة معايير وفق أربع مراحل (خريج – بارع – عالي الإنجاز – قائد) وثلاثة مجالات (المعرفة المهنية – المشاركة – الممارسة).

- **الشراكة الوطنية لتحسين جودة المعلمين (٢٠٠٩) بتمويل ٥٥ مليون دولار استرالي للولايات والأقاليم ؛ لجذب أفضل الخريجين من خلال تحسين نوعية التدريب بالشراكة مع الجامعات ، وضمان الاتساق الوطني فى تسجيل المعلمين ، وتعزيز معارف ، ومهارات المعلمين من خلال تحسين إدارة الأداء والتعلم المهني ، والاحتفاظ بأفضل المعلمين خاصة فى المناطق النائية والريفية.**

وفى ضوء ذلك فقد لجأت استراليا إلى بناء مجتمعات ممارسة ؛ لدعم التعلم المهني المستمر للمعلمين ، وإقامة شراكات طويلة مع الجامعات ؛ لبناء المعارف ، والخبرات ، وربط النظرية بالتطبيق.

ب) العامل الاجتماعي :

تعتبر استراليا دولة متعددة الثقافات ، فهى نتاج لتنوع أثرته تقاليد السكان الأصليين ، وحضارتهم ، وثقافات المهاجرين وعلومهم ، وقد أثمر هذا المزيج حراكا ثقافيا مفعما بنشاط متواصل ومتنوع ، يسهم فيه مختلف شرائح المجتمع الاسترالي ، والمؤسسات العلمية والأكاديمية، وتدعمه الحكومة الاسترالية بمختلف قطاعاتها (١٣٢).

وقد أدت التغييرات العالمية إلى زيادة التنوع الثقافي بين الطلاب الذين يباشرون برامج المعلمين قبل الخدمة ، وعلى الرغم من وجود اعتراف أكبر بالتعددية الثقافية إلا أنه لا تزال هناك عوائق اجتماعية ، وثقافية ، ولغوية لمشاركة الطلاب وممارساتهم (١٣٣)، كما تواجه المدارس العامة تحديات كبيرة ؛ نظراً لكثرة أعداد اللاجئين والمهاجرين إليها ؛ ففى ولاية فيكتوريا دخل ٨٦٤١٨ طالبا مهاجرا إلى المدارس الحكومية الفيكتورية فى عام ٢٠١٦ ، وأتوا من ١٣٥ خلفية لغوية مختلفة ،وهذا وضع تحدى كبير للمعلمين لتلبية الاحتياجات المختلفة لهؤلاء المهاجرين ، وتقديم البرامج والممارسات التدريسية التى تتلاءم معها ، لذا كان أحد الحلول التى لجأت إليها الدولة هو بناء مجتمعات ممارسة للمعلمين ؛ لدعم تعلمهم المهني وإمدادهم بالموارد والخبرات التى تساعدهم على إشباع الاحتياجات المتنوعة للطلاب المهاجرين (١٣٤)، هذا بالإضافة إلى التحديات التى تواجه المعلمين ، خاصة الذين يعملون فى المناطق الريفية والنائية ، فقد أصدرت لجنة التعلم والتوظيف والتدريب أن عددا كبيرا من المعلمين سيتقاعدون خلال العقد أو العقدين القادمين، بالإضافة إلى أن ٢٥% من معلمي استراليا يتركون المهنة بعد ٥ سنوات من عملهم ، لذا فمن الإستراتيجيات التى اتخذتها

الدولـة لجـذب المعلمـين والاحتفـاظ بهـم هـو تقـديم التوجيـه والـدعم المسـتمر لهـم مـن خـلال التعاون وبناء مجتمعات التعلم والتعلم من الممارسة [١٣٥].

ج) العامل الاقتصادي :

لقـد أدت العقليـة الاقتصـادية والسـياق الـذي يقـود السياسـة والممارسـة التعليميـة فـى استراليا إلـي النظـر إلـى التعليم كـأداة للإصـلاح الاقتصـادي المصـغر ، وبـذلك تتمثـل رؤيتـه فـى كونـه وسيلة للوصـول إلـى هـدف معين ، بـدلاً مـن كونـه هـدفا فـى حـد ذاتـه ، فالقيمـة النافعـة للتعليم هى الأسمي، ففى المدارس والجامعات ، تتجه الدورات التدريبية نحـو جعل الدولـة "أمـة واعيـة" تجـاه إنتـاج قـوى عاملـة ذات مهـارة تدريبيـة عاليـة [١٣٦]، لـذا فقـد اهتمـت اسـتراليا بالاقتصـاد القـائم علـى المعرفـة الـذي يتسـم بتبـادل الأفـراد للأفكـار ، وحـل المشـكلات وتوليـد المعرفة الجديدة ، واعتمدت استراليا فـى نجـاح اقتصـادها علـى التوسـع المسـتمر فـى اسـتثمار رأس المال البشري ، والاهتمام بالعاملين المثقفين الـذين يسـاهمون فـى دعم الابتكـار ، وبنـاء معرفة جديدة ،إيماناً بأن اقتصاد المستقبل لن يتطلب فقط عمالاً يتمتعون بمهـارات تقليديـة بـل ستحتاج إلى قوى عاملة من العاملين فى مجـال المعرفـة مبـدعين ، ومبتكـرين ، وقـادرين علـى تخـريج أجيـال قـادرة علـى التكيـف مـع سـوق العمـل ، والمنافسـة الدوليـة ، ومـن أهـم القـوى العاملة فى مجال المعرفـة المعلمـون الـذين يقـع عليهم عبء تخـريج كوادر بشـرية قـادرة علـى قيادة عجلة التنمية فى البلاد ، لذا فمجتمعات الممارسـة من أهم الإستراتيجيات الحديثـة التـى لجأت إليها استراليا ، والتى تتلاءم مع الاقتصاد القائم على المعرفة ؛لأنها قائمة علـى التعلم ، والمعرفة ، وتبادل الخبرات ، والأفكار ، والموارد ، وربط التعلم بالممارسة[١٣٧].

د) العامل التكنولوجي :

تعتبـر اسـتراليا دولـة كبيـرة الحجـم تمتـد حـوالي ٤٠٠٠ كـم مـن الشـرق إلـى الغـرب ، وحـوالي ٣٧٠٠ كـم مـن الشـمال إلـى الجنـوب ، وقـد أدى ذلـك إلـى وجـود مـا يسـمي العزلـة الجغرافية ، والشعور بالوحدة خاصة فى المناطق الريفيـة منهـا ، وقد صاحب العزلـة الجغرافيـة عزلـة اجتماعيـة ، وثقافيـة ومهنيـة للمعلمـين سـواء كـانوا قبـل الخدمـة أو فـى الخدمـة، لـذا فقـد لجـأت اسـتراليا إلـى دعـم التنميـة المهنيـة للمعلمـين عبـر الإنترنـت للتواصـل عـن بعـد ، وتبـادل المعـارف ، والأفكـار والخبـرات ، فالتواصـل عبـر الإنترنـت مكنهـا مـن عـلاج العزلـة الجغرافيـة، ومكنها أيضاً من التواصل مـع لغات ثقافات آسيا [١٣٨]، كمـا استخدمت عدد من المؤسسات

التعليمية ، والجمعيات المهنية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فى محاولة لدعم المعلمين وخاصة المبتدئين من خلال بناء مجتمعات ممارسة عبر الانترنت ، ومن الأمثلة على ذلك المؤتمر الافتراضي لبقاء وازدهار المعلمين والذي انعقد فى اونتاريو Survive and thrive Virtual Conference for Beginning Teachers ،وهو موقع مصمم للمعلمين فى السنوات الخمس الأولي من التدريس ، يعرض فيه الخبراء عددا من الموضوعات عبر الانترنت مثل محو الأمية – العمل مع الإباء – إدارة الفصول الدراسية – التعليم الخاص – التقييم ، ويتم توفير الموارد والوثائق والروابط عبر الانترنت.

وأيضاً مشروع دعم المعلم المبتدئ Novice teacher support project، وهو مشروع تم وضعه ؛ لدعم المعلمين فى أول ثلاث سنوات من تدريسهم ، ويتكون من ورش عمل وجهاً لوجه مرتبطة بالتعليم المهني القائم على المعايير الدولية ، بالإضافة إلى المناقشات الإلكترونية وهذا ساهم فى زيادة ثقة المعلمين فى أنفسهم ، وانخفاض شعورهم بالعزلة وعدم ترك المهنة (١٣٩).

الخطوة الخامسة : التحليل المقارن :

فى ضوء ما تم عرضه فى الخطوة السابقة من تطبيقات مجتمعات الممارسة لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين فى الولايات المتحدة واستراليا : من حيث النشأة ، ومجتمعات الممارسة للمعلمين قبل الخدمة ، والمعلمين الجدد ، والمعلمين أثناء الخدمة ، فإن الخطوة الحالية تتناول أوجه التشابه والاختلاف بين دول المقارنة ، وتوضح ذلك فى ضوء بعض المفاهيم الاجتماعية بغية الوصول إلى الهدف الرئيسي للمدخل المقارن ، وهو الوصول إلى نتائج تسهم فى بناء الإجراءات المقترحة ، وتتناول هذه الخطوة المحاور التالية :

١] نشأة مجتمعات الممارسة :

تتشابه الولايات المتحدة الأمريكية واستراليا فى أهمية بناء مجتمعات الممارسة ، لرغبة كل منهما فى حل المشكلات التى تواجه المعلمين ، وتلبية احتياجاتهم ودعم تعلمهم المهني المستمر ، ولتحسين ممارساتهم التدريسية فى ضوء معايير الجودة وربط تعلمهم بالممارسة ، وتحسين نتائج تعلم الطلاب ، ولعل هذا التشابه بين الدولتين يرجع إلى رغبتهم فى تحقيق بعض المفاهيم الاجتماعية ومنها :

- **التعاون: وتعنى بناء علاقات قوية بين المعلمين وزملائهم فى العمل ، وبينهم وبين أسر الطلاب ، وأولياء أمورهم ومنظمات المجتمع كل ذلك بهدف دعم عمليات تعلم الطلاب(١٤٠).**
- **تنمية الموارد البشرية : حيث تهدف إلى بناء مواطن صالح واع مستنير قادر على الحوار ، وله دور فعال فى تحمل المسئولية الاجتماعية ، وتنشئة شباب متمسك بعقيدته ، منتمٍ لوطنه ، قادر على احترام حقوق الآخرين ، وقادر على التعامل مع معطيات العصر والتقنية الحديثة والمشاركة الفعالة فى تحقيق التنمية البشرية المستدامة ، وترسيخ قيم التعاون والعمل التطوعي بهدف رفع مستوى المجتمع وتحقيق تقدمه وتنميته (١٤١) ، وهذا ما تهدف مجتمعات الممارسة إلى تحقيقه.**
- **تحسين الأداء الأكاديمي : وهو من نتائج التعلم التى تشير إلى مستوى إنجاز الطالب للأهداف المحددة ، والقدرة على تحقيق النجاح ، وهو أيضاً مستوى تقدم الطلاب فى التحصيل المعرفي ، والعلمي ، والمهارى ، ومدى تحقيقهم للأهداف التعليمية للمقرر الدراسي (١٤٢).**

وتهدف بناء مجتمعات الممارسة للمعلمين إلى تحقيق هذه الأهداف، حيث يعمل المعلمون سوياً ، ويتبادلون الآراء والموارد والأفكار ؛ لتحسين ممارساتهم التدريسية وتجريب أساليب وطرق تدريسية ملائمة لتحسين نتائج تعلم الطلاب.

أما الاختلاف فيعود إلى اختلاف المجال الذي ترتكز عليه نشأة مجتمع الممارسة فى الدولتين ، فقد ركزت الولايات المتحدة الأمريكية على التعلم مدى الحياة الذي يعرف بأنه "التعلم الذي يتوافر فى أوقات وأماكن مختلفة طوال الحياة ، ويتسم بالمرونة والتنوع ويعتمد على أربع ركائز هى التعلم للمعرفة ، التعلم للعمل ، التعلم للعيش معاً ، تعلم المرء ليكون " (١٤٣)، واتخذت مجتمع الممارسة كإستراتيجية لدعم التعلم مدى الحياة للمعلمين ، وقد ظهر ذلك فى خطتها الإستراتيجية ٢٠١٨ – ٢٠٢٢.

فى حين أن استراليا نظراً لكبر حجمها فهى الدولة الوحيدة التى تمثل قارة كاملة ، وقد أدى ذلك إلى وجود ما يسمى بالعزلة الجغرافية خاصة للمعلمين فى المناطق النائية والريفية ، بالإضافة إلى أن المجتمع الاسترالي مجتمع تعددي ، ويضم العديد من الأعراق والثقافات المختلفة ، ويحتاج إلى تحقيق العدالة الاجتماعية بين السكان الأصليين والمهاجرين والأقليات

، لذا فقد اتخذت مجتمع الممارسة كإستراتيجية لتحقيق العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص، فالعدالة الاجتماعية تعرف بأنها الحق فى المساواة بين أفراد المجتمع فى الحقوق ، والتوزيع العادل للموارد والأعباء ، والتوازن الاجتماعي فى مستوى المعيشة ، والقضاء على الطبقية وعدم التمييز، وإشباع حاجات الفرد الاجتماعية والطبيعية باعتدال لا يخل بحق غيره ، أو يعتدى على شئون الجماعة ، أو يمس القيم العامة ، أما تكافؤ الفرص فتعنى المساواة بين أفراد المجتمع فى كافة المجالات المختلفة وتقليل الفجوة بين أبناء المجتمع الواحد ، فوجود تكافؤ الفرص داخل المجتمع يساعد على تنمية وتحقيق تقدمه ، وتقوية العلاقات بين أفراده ، وتوفير فرص للإبداع ، واكتشاف المهارات والمواهب دون تمييز، وتقليل الخلافات والصراعات (١٤٤).

وهذا ما سعت استراليا إلى تحقيقه من خلال بناء مجتمعات ممارسة لدعم التعلم المهني المستمر للمعلمين فى المناطق النائية ، وتدريب المعلمين ، وتنميتهم لتحسين ممارساتهم التعليمية للطلاب المهاجرين والأقليات ، ودعم التواصل بين المعلمين من خلال مجتمعات الممارسة عبر الانترنت والتى تتخطى حاجز الزمان والمكان لإشباع احتياجاتهم ،وحل مشكلاتهم المتعددة خاصة فى المناطق النائية الريفية.

[٢] مجتمعات الممارسة للمعلمين قبل الخدمة :

تتشابه الولايات المتحدة الأمريكية واستراليا فى الاهتمام ببناء مجتمعات ممارسة للمعلمين الطلاب (قبل الخدمة) ، وقد يرجع هذا التشابه إلى إيمان الدولتين بالدور التنموي للتعليم ، حيث يؤدى التعليم دوراً مهماً فى التنمية الاقتصادية والاجتماعية فى المجتمع ، وذلك يحدث عن طريق إعداد القوى البشرية المتعلمة ، وتوجيهها من أجل المساهمة فى تنمية المجتمع ، واستغلال الطاقات البشرية لخدمة المجتمع ، وتوظيف كل ما لديها من طاقات وقدرات علمية من أجل تنمية المجتمع وتطويره وحل بعض مشكلاته (١٤٥)، ونظرا لأن المعلم الطالب هو معلم المستقبل ، وهو المنوط به إعداد جيل قادر على مواكبة التحديات الحالية والمستقبلية ، فقد لجأت كل من الدولتين إلى بناء مجتمعات ممارسة ؛ لدعم النمو المهني لهم وتدريبهم على التعاون ، والتفكير التأملي وتبادل الخبرات والموارد ؛ ليكونوا معلمين قادرين على المحافظة على تقدم المجتمع ورفاهيته.

أما الاختلاف فيظهر فى طريقة تصميم مجتمع الممارسة نظراً لاختلاف الهدف المرجو منه ، ففى حين ركزت الولايات المتحدة الأمريكية على مفهوم التعلم الخدمي ، والذي يعرف بأنه مجموعة من الإجراءات والأنشطة التى يقوم بها الطلاب مع أفراد المجتمع المحلي بإشراف وتوجيه من هيئة التدريس، لتنمية معارف الطلاب ومهاراتهم واتجاهاتهم من خلال تهيئة المواقف التعليمية التى تسمح للطلاب بالتفاعل معاً فى أثناء ممارسة الأنشطة المتعلقة بتقديم حلول للقضايا والمشكلات التى تواجه المجتمع الذي يعيش فيه الطلاب (١٤٦)، نجد أن استراليا قد انصب تركيزها على إقامة روابط قوية بين الدراسات النظرية والممارسات التطبيقية من خلال بناء مجتمعات ممارسة قائمة على مفهوم الشراكة بين المدرسة الجامعة ، والذي يعنى أن هناك تعاوناً بين المؤسسات التعليمية فى التعليم العام (المدارس) ومؤسسات التعليم العالي (الجامعات) لانجاز مشروع يتفق عليه الطرفان ، فالشراكة بين كليات التربية فى الجامعات والمدارس تسهم فى تحقيق فوائد تربوية كثيرة يحققها المشروع للمدرسة وبيئتها وللمعلمين الطلاب (١٤٧)، فقد ساهمت هذه الشراكة فى تمكين المعلمين الطلاب من ربط النظرية بالتطبيق ، والتدريب على التأمل والتفكير فيما يشكل جودة التعلم.

[٣] مجتمعات الممارسة للمعلمين الجدد :

اهتمت الولايات المتحدة الأمريكية واستراليا ببناء مجتمعات ممارسة للمعلمين الجدد؛ لرغبة كل منهما فى دعم المعلم الجديد ،وتعزيز ثقته بنفسه وتحقيق مفهوم التمهين من أجل التمكين ، فالاهتمام بتمهين التعليم يعنى اعتبار التعليم مهنة ، واعتبار المعلم صاحب مهنة ، وليس موظفاً فى جهاز بيروقراطي ، فهناك فرق كبير بين أن يكون المعلم موظفاً يخضع لسلطة بيروقراطية خارجية تتمثل فى اللوائح والقوانين ، وبين أن يكون صاحب مهنة يخضع لسلطة العلم والمعرفة ، أما التمكين فهو اقتدار المعلم على تحقيق الجودة فى أدائه وفق المعايير المحددة ، فهو عملية متواصلة ومطردة تشتمل بعدين أساسيين : الأول موضوعي خارجي يقتضى توافر عناصر نوعية فى البنية الداعمة للمعلم ، والثاني ذاتي داخلى يتمثل فى السعي المتواصل من قبل المعلم على الارتقاء بنفسه مهنياً (معرفة ، ومهارات ، وقيم) ومساءلة ذاته لتطويرها (١٤٨)، وهذا ما يحققه مجتمع الممارسة للمعلمين الجدد من توفير بيئة داعمة للتعلم ، وتدريب المعلمين على التأمل والتفكير فى الممارسات الجديدة، والتعلم من بعضهم البعض.

أما الاختلاف فيمكن فى نوع مجتمع الممارسة المطبق ، فقد لجأت الولايات المتحدة الأمريكية إلى بناء مجتمع ممارسة وجهاً لوجه لدعم المعلمين الجدد بالمدارس الحضرية ، وقد تم بناء مجتمع الممارسة لتحقيق مفهوم المسئولية المهنية للمعلم ،وهى تتعلق بما ينبغي عليه القيام به كمعلم تجاه عمله المكلف به ، فالمعلم يتعامل بحكم مهنته مع طلابه ،وزملائه ،ورؤسائه ، والعاملين بالمدرسة وأولياء الأمور ، الأمر الذي يتطلب منه أن يتقن فن التعامل معهم ، هذا على الجانب الإنساني من عمله ، أما الجانب الأدائي فهناك الكثير من المسئوليات المهنية الواجب الإلمام بها مثل تنمية معارفه حول مفهوم مجتمعات التعلم ، وحول مادة تخصصه ، وتنمية مهاراته لتصميم مواقف تدريسية تقوم على عمليتى التفكير والتأمل ، وتنمية قدراته لحل المشكلات التى تواجهه فى العمل ، وهذا ما حققه بناء مجتمع للممارسة للمعلمين الجدد فى الولايات المتحدة الأمريكية (١٤٩).

ونظراً للعزلة الجغرافية التى تعاني مهنا استراليا فقد لجأت إلى بناء مجتمع ممارسة للمعلمين الجدد عبر الانترنت ؛لتوظيف التكنولوجيا فى التعليم والتدريب ، والتى تقوم على الاستفادة من إمكانيات الثورة التكنولوجية المتمثلة فى الحاسوب والهواتف الذكية ، ولتحقيق مفهوم التدريب الإلكتروني الذي يمكن اعتباره جزءاً من مصطلح التعليم عن بعد ، اعتماداً على الدور الكبير الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات والاتصال فيه ، وما تقدمه من طرق سريعة لنقل المعلومات ،وما تتسم به من تفاعلية زائدة توفرها للمستخدم. ويشتمل التدريب الإلكتروني على المفهوم الأساسي وهو البعد الذي يتمثل فى المسافة والزمن، وهى مفاهيم يمكن السيطرة عليها، والتحكم فيها بواسطة التقنيات الحديثة للاتصال ، حيث تم استخدام هذه التقنيات لتبادل العمليات التدريبية والتعليمية بين المدربين والمعلمين والحصول على التغذية الراجعة(١٥٠)، الأمر الذي يساهم فى دعم النمو المهني للمعلمين الجدد ،حيث يشارك المعلمون في اكتشاف وبناء وتنظيم المعرفة ونشرها، ويشبع الاحتياجات المتنوعة للمعلمين ،وطرق تقديمها ؛لتناسب قدرات وإمكانات وخصائص المعلمين.

[٤] مجتمعات الممارسة للمعلمين أثناء الخدمة :

تتشابه الولايات المتحدة الأمريكية واستراليا فى الاهتمام ببناء مجتمعات ممارسة مدمجة للمعلمين أثناء الخدمة تجمع بين اللقاءات وجهاً لوجه ،وعبر الانترنت، وقد يرجع هذا الاهتمام إلى إدراك الدولتين لأهمية مجتمع المعرفة ، وهو المجتمع الذي يولي اهتمامًا واضحاً

وقوياً للمعرفة ، باعتبارها الوسيلة اللازمة لتحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي، كما أنه مجتمع تعلم يتسم بثقافة الإبداع المستمر ، والذي يعتمد على قدرة أفراد المجتمع على التعلم الذاتي والتعاوني من أجل التعلم ، وتمثل المعرفة فى هذا المجتمع قيمة قومية مهمة ، إذ أنها الوسيلة التى يستطيع من خلالها المواطنون الحصول على فرص حياتية أفضل [١٥١]، هذا بالإضافة إلي رغبة الدولتين فى تحقيق مفهوم التعلم من أجل التنمية المستدامة، وهو التعلم الذي يمكن المعلمين من اكتساب المهارات ، والقيم ، والمفاهيم البيئية بما يضمن تغيير الفهم ، والسلوك ، وأسلوب الحياة، ويجعلهم أكثر كفاءة وثقة ، ويزيد فرصهم للعمل ، من أجل حياة صحية ومنتجة فى وئام من الطبيعة ، مع الحرص على القيم الاجتماعية ، والمساواة بين الجنسين والتنوع الثقافي[١٥٢].

أما الاختلاف فيظهر فى اختلاف القضايا والمشكلات التى دعت الدولتين إلى بناء مجتمعات الممارسة ، فالولايات المتحدة الأمريكية قامت ببناء مجتمع ممارسة للمعلمين أثناء الخدمة ؛لتدريبهم على كيفية دمج التكنولوجيا فى التعليم والتدريس للطلاب ؛ رغبة منها فى تحقيق مفهوم التعلم المدمج ،والذي يعرف على أنه توظيف المستحدثات التكنولوجية فى الدمج بين الأهداف والمحتوى ومصادر وأنشطة التعليم ،وطرق توصيل المعلومات من خلال أسلوب التعلم وجهاً لوجه والتعليم الإلكتروني ، لتحقيق التفاعل بين المعلم لكونه مرشدا وميسرا للطلاب من خلال المستحدثات التكنولوجية ، لذا فهو مزيج بين التعليم الصفي والالكتروني بهدف تحقيق وتحسين الأهداف التعليمية [١٥٣].

وقد لجأت استراليا إلى بناء مجتمع ممارسة للمعلمين أثناء الخدمة للتغلب على مشكلات اللغة الانجليزية لغير الناطقين بها من المهاجرين ، وتدعيم النمو المهني للمعلمين أثناء الخدمة لتقديم طرائق وأساليب جديدة وجذابة لهؤلاء الطلاب ، وهى بذلك تسعى إلى تحقيق مفهوم المساواة والذي يعرف بأنه محاولة لإعطاء الجميع فرصاً مماثلة بقدر الإمكان ؛ لينتفع كل منهم بما قد يكون لديه من إمكانيات ، وعدم التمييز فى الأفراد بسبب الأصل أو اللغة أو الجنس أو الثروة أو العقيدة ، لذلك فالصلة بين المساواة وبين العدالة هي صلة وثيقة، فالمساواة وصف من أوصاف العدالة ؛لأن العدالة تقتضى تحقيق المساواة بين جميع أفراد الشعب أمام القانون وعدم التفرقة بينهم [١٥٤].

الخطوة السادسة : واقع الجهود المصرية لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين فى ضوء مجتمعات الممارسة :

تعتبر التنمية المهنية للمعلم فى مصر إحدى الركائز الأساسية فى السياسة التعليمية للنظام التعليمي المصري ؛ نظراً لأنها عملية ممتدة ، ومستمرة منذ إعداد المعلم قبل الخدمة وتنميته أثناء الخدمة ، لإعداد أجيال قادرة على مواجهة التحديات المحلية ، والعالمية وقادرة على مواكبة سوق العمل، وفى ضوء ذلك فإن الدراسة الحالية تتناول طبيعة التنمية المهنية للمعلم فى مصر من خلال إعداد المعلم قبل الخدمة ، والتنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة.

أولاً : إعداد المعلم قبل الخدمة فى مصر :

يتم إعداد معلمي التعليم العام فى مصر فى كليات ومعاهد التربية المنتشرة فى أنحاء الجمهورية وفقاً لنظامين مختلفين هما [١٥٥]:

- **النظام التتابعي : وفيه يتخذ إعداد المعلم مرحلتين أساسيين ، هما أن يحصل الطالب علي درجة الليسانس أو البكالوريوس من كلية جامعية ، يعقبها مرحلة أخري لمدة عام أو عامين تتمثل فى دراسة الجانب التربوي والتدريبات العملية بالمدارس بكلية التربية.**
- **النظام التكاملي : وهو القائم حالياً فى معظم كليات التربية ، حيث يتصل الطالب المعلم فى فترة مبكرة بواقع الحياة فى المدرسة ، حيث يبدأ فى تعلم بعض المقررات المهنية؛ مواكبة للمقررات التخصصية عبر السنوات الأربع.**

لذا فقد يسمى النظام التتابعي بذلك لأن الطالب يحصل على الدرجة الجامعية الأولي من كليات متخصصة ، ويتعمق فى دراسته التخصصية ، ثم يتبعها المؤهل التربوي من إحدى كليات التربية ، أما النظام التكاملي فيمزج بين التخصص الأكاديمي للمادة الدراسية ، والإعداد المهني التربوي لمزاولة المهنة ، ومن ثم يعد الطلاب إعداداً علمياً وتربوياً معاً ، وأيا كان النظام المتبع فى إعداد المعلم قبل الخدمة فإنه لابد وأن يتضمن ثلاثة جوانب أساسية هى[١٥٦]:

- **الجانب الأكاديمي (التخصصي) : ويقصد به دراسة (الطالب / المعلم) مجموعة من المواد التى سيقوم بتدريسها لتلاميذه بعد تخرجه ،ويهدف إلى التعمق فى المادة العلمية التخصصية ، إذ أن التعمق فيها شرط لكفاءته كمعلم ، ويعد أى خلل أو ضعف فى هذا الجانب عاملاً مؤثراً فى قدرات الطالب المعلم الأكاديمية.**

- **الجانب التربوي (المهني) : ويقصد به دراسة (الطالب/المعلم) مجموعة من المواد التربوية والنفسية التى تمكنه من معرفة حقيقة العملية التربوية ، وتحويل تلك المعرفة إلى مهارات تعليمية يستخدمها المعلم فى المواقف التعليمية التى تواجهه ، ويهدف إلى تعلم الطلاب المعلمين الأصول والقواعد التى تستند إليها مهنة التعلم من حيث أساسيات التدريس ، وإدارة الصف الدراسي والتفاعل مع المتعلمين، ومراعاة ميولهم وقدراتهم واهتماماتهم ، ويعد هذا الجانب من الجوانب المهنية لتفعيل الدور الخاص بالمعلم فى ملاءمته لاحتياجات المتعلمين واهتماماتهم.**
- **الجانب الثقافي : ويقصد به كل البرامج الدراسية التى تقدم (للطالب / المعلم) خارج نطاق التخصص الأكاديمي والتربوي ، ويهدف إلى تزويد الطالب المعلم بقدر كبير من الثقافة العامة ، وينبغي أن تراعى تلك الثقافة ما يوجد فى المجتمع من قيم ومبادئ وما فى العصر من تطور وازدهار ، ومن المعروف أنه كلما زادت ثقافة المعلم كلما كان أقدر على التفاعل مع المتعلمين ، وكسب ثقتهم والتواصل معهم.**

وعلى الرغم من الجهود التى تبذلها كليات التربية لضمان جودة إعداد المعلم قبل الخدمة إلا أنه مازال هناك بعض جوانب القصور فى إعداد المعلم منها ما يلي [١٥٧]:

- **التفاوت فى مستوى إعداد المعلم والنمطية فى برامج الإعداد.**
- **التفاوت فى التركيز على المحتوى المعرفي للمكونات الأساسية لبرامج إعداد وتدريب المعلمين.**
- **الانفصال بين إعداد المعلم قبل الخدمة ، وتأهيل المعلم أثناء الخدمة.**
- **ضعف التوازن بين الجوانب النظرية والجوانب الأدائية أو العملية التطبيقية.**

هذا بالإضافة إلي [١٥٨]:

- **ضعف الصلة بين كليات التربية والخريجين فى المدارس لمتابعتهم وحل المشكلات المختلفة التي تواجههم.**
- **الانفصال بين كليات التربية والمدارس وضعف التكامل بينهما ، وكذلك ضعف التنسيق بين كليات التربية وجهات التدريب بوزارة التربية والتعليم.**

وعلى الرغم من محاولة كليات التربية ربط النظرية بالتطبيق من خلال التدريب الميداني والذي يشترك فيه المعلم / الطالب مع المدرس الخبير فى المدرسة ، والموجه ،

وعضو هيئة التدريس، وهو ما يندرج تحت مفهوم مجتمع الممارسة، وهذا يعني أننا لسنا بعيدين عن تطبيق مفهوم مجتمع الممارسة، إلا أننا بحاجة إلى نشر ثقافة هذا المفهوم وتدعيمه من خلال شراكة قوية بين المدرسة والجامعة ، وتعميقه بحيث يصبح ركناً أساسيا ورئيسياً فى إعداد وتأهيل المعلم قبل الخدمة ، وتستمر معه أثناء الخدمة، كما يمكن بناء مجتمعات ممارسة للمعلمين الطلاب لخدمة المجتمع ، ومن خلال تعلمهم كيفية محو الأمية، ومتابعة نموهم فى هذا المجال لكي يتدرب المعلم منذ إعداده على خدمة المجتمع وأن يكون عضواً فاعلاً فى مجتمعه قبل ممارسته للعمل ، وبالتالي عند ممارسته العمل يستطيع أن يخرج أجيالاً قادرة على خدمة المجتمع وتطويره.

ثانيا : التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة :

من أبرز الجهود المصرية لتطوير وتنمية أداء المعلم مهنياً ما يلي :

[١] وحدة التدريب والجودة :

قامت وزارة التربية والتعليم بإنشاء وحدات للتدريب بالمدارس وفقا لما جاء بالقرار الوزاري رقم (٩٠) بتاريخ ٢٠٠١/٤/١٨ ، وينص على أن تنشأ بكل مدرسة (ابتدائي– إعدادي– ثانوي عام / فنى) وحدات للتدريب ، يصدر بتشكيلها قرار من مجلس إدارة المدرسة ويشرف عليها أحد نظار أو وكلاء المدرسة ويكون متفرغاً للعمل بها [١٥٩].

وتختص وحدة التدريب بالمدرسة بما يلي[١٦٠] :

- تخطيط وإعداد البرامج التدريبية للعاملين بالمدرسة.
- تنظيم البرامج التدريبية بالمدرسة.
- تبادل وتنمية المهارات الفنية فى العاملين بالمدرسة ووحدة التدريب.
- الاستفادة من خبرات ومشاركة المبعوثين العائدين من الخارج ، ونقل إبداعاتهم وأفكارهم وما تعلموه إلى زملائهم بالمدرسة بما يعود على الطالب بالفائدة.
- المتابعة الفنية لما تم تنفيذه بوحدة التدريب بالمدرسة.

ثم صدر قرار وزاري رقم ٤٨ بتاريخ ٢٠٠٢/٣/١٦ والذي يعدل اسم وحدة التدريب بالمدرسة لتصبح (وحدة التدريب والتقويم) ، على أن يضاف إليها الاختصاصات التالية [١٦١]:

- تقويم جميع أنواع التدريب.
- تقويم كافة نواحي العملية التعليمية لتشمل (تقويم التلميذ – تقويم البرامج التعليمية – تقويم أداء المؤسسة التعليمية (المدرسة).

ومع إنشاء هيئة ضمان الجودة والاعتماد تغير مسماها طبقاً للقرار الوزارة رقم (١٣٧ بتاريخ ٢٠١١/٢/١١ إلى وحدة التدريب والجودة، وتختص الوحدة بما يلى [١٦٢] :

- وضع رؤية ورسالة وأهداف المدرسة بالتعاون مع الإدارة المدرسية ومجلس الأمناء.
- وضع خطط تنفيذية لتحسين المدرسة وتطويرها باستمرار ، بالإضافة إلى تحديد الأهداف المراد اتخاذها سنوياً من خلال الخطط السنوية فى كافة المجالات ، والأنشطة ومتابعة تنفيذها ، وتقييمها بالتعاون مع مجلس الأمناء.
- التقويم الذاتي لجميع جوانب المنظومة التعليمية داخل المدرسة وفقاً للمعايير المحددة من الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد.
- تحديد الاحتياجات التدريبية ، وإعداد وتنفيذ برامج التنمية المهنية على مستوى المدرسة، وتبادل وتنمية المهارات الفنية بين العاملين بالمدرسة ، والبحث عن مصادر تمويل ذاتي لهذه البرامج.
- تحديد مدى مناسبة أعداد وتخصصات المعلمين والأخصائيين الموجودين بالمدرسة، بالمقارنة مع احتياجاتها ،وتقديم مقترحات بذلك.
- إعداد تقارير عن البرامج التدريبية المنفذة بالوحدة ،ورفعها إلى وحدة التدريب بالإدارة التعليمية.
- التحقق من أثر برامج التنمية المهنية فى رفع مستوى إنجاز الطلاب ، وتأهيل المدرسة للاعتماد.
- ترسيخ ثقافة التنمية المهنية المستدامة داخل المجتمع المدرسي.
- الإشراف على التنمية المهنية المتعددة والمبتكرة (المجتمعات المهنية – تبادل الزيارات – البحوث الإجرائية – ورش تنشيطية).
- التنسيق مع الموجهين ، ومشاركتهم فى تقويم أداء المعلمين ، وتحديد احتياجاتهم المهنية.

والمستقرئ لاختصاصات وحدة التدريب والجودة يجد أنها تشجع فرق العمل، والتعلم التعاوني وترسيخ ثقافة التعلم من الخبرات والتجارب ، وتؤكد على ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين ، والعمل على إشباعها ، وتدريبهم وفق هذه الاحتياجات ، وتؤكد أيضاً على دور مدير المدرسة فى دعم التنمية المهنية القائمة على تبادل الزيارات والمجتمعات المهنية، وهذا دليل على وجود بعض الممارسات التى تتشابه مع مفهوم مجتمعات الممارسة ، ولكنها بحاجة شديدة إلى تفعيل ، فعلى الرغم من أهمية وحدة التدريب والجودة فى المدرسة ودورها الأساسي فى التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة إلا أن الواقع يشير إلى العديد من جوانب القصور فى أداء هذه الوحدات بالمدارس كما يلي [١٦٣] :

- نقص التفاعل بين المتدربين ، وإعراض الكثير من المعلمين عن المشاركة فى برامج التدريب داخل المدرسة ؛ نظراً لعدة أسباب من أهمها عدم جدية بعض المدربين ، قلة الوقت المتاح للمعلمين ، قلة وجود حوافز تحثهم على الاستمرار فى التدريب ، غموض الهدف من التدريب ونقص الوعي بأهميته ، واعتماد أغلب البرامج على الأساليب التقليدية.
- المناقشات بين المعلمين حول أفضل أساليب التدريس لا تؤدى إلى تنمية التفاعل والتعاون بينهم ، بل تؤدى فى كثير من الأحيان إلى ضعف العلاقات بين الزملاء فى الحقل التعليمي.
- افتقاد الوحدة لوجود كفاءات وخبرات تدريبية مثل أساتذة الجامعات، وخبراء التربية ، وحاجة برامج التدريب إلى طرائق وأساليب متنوعة تركز على الجوانب العملية والتطبيقية ، بالإضافة إلى بعض الأساليب النظرية المعتمدة على الحوار كأسلوب العصف الذهني وحلقات النقاش.
- ضعف الربط بين الجوانب النظرية والعملية فى برامج التدريب مما يجعل التدريب غير مجد ، وحاجة البرامج التدريبية إلي التنوع فى مصادر التعلم ، ومعنيات التدريب من استخدام الحاسب الآلي والبرامج الإلكترونية والوسائل السمعية ، والارتباط بشبكة الانترنت.
- قلة اهتمام الإدارة المدرسية بتوظيف برامج التنمية المهنية لإيجاد معلمين محترفين ، وقلة اتباع الخطوات والمراحل العلمية فى بناء الدورات التدريبية وورش العمل المتخصصة ، وقلة اهتمام المديرين بالاستفسار عن الاحتياجات التدريبية للمعلمين.

وقد انعكست جوانب القصور هذه على المدرسة ، فلا يزال الأسلوب الفردى هو السائد فى العمل ، حيث يركز كل زميل على إنجاز المهام الموكلة إليه ، ولو حدث تعاون بين الزملاء إنما يتم بدافع فردى وليس كأسلوب عمل مبدع داخل المدرسة ، كما أن المدرسة لا تزال تنظر إلى التنمية المهنية للمعلم على أنها ليست من مهامها ، ويكرس ذلك النظرة التقليدية المهيمنة على المدرسة من ناحية ، والمفهوم القديم لإعداد المعلم من ناحية أخري ، فالمدارس تنظر إلى المعلم علي أنه قد أعِد فى الجامعة ، وقد اكتمل إعداده ، على حين أن المفهوم الحديث لإعداد المعلم يرى أن إعداد المعلم سلسلة متصلة من الحلقات ، يمثل الإعداد فى الجامعة الحلقة الأولي منها، وعلى المعلم أن يستقبل باقي حلقات إعداده من تدريب وتنمية مهنية طوال فترة خدمته إلى جانب أن المدرسة هى المسئول الأول عن تنميته مهنياً (١٦٤).

والجدير بالذكر أن جهود الوزارة لم تقف عند حد إنشاء وحدة للتدريب فى كل مدرسة ، بل قامت أيضاً بدعم التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة من خلال إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين كما يلي :

[٢] الأكاديمية المهنية للمعلمين :

تم إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين وفقاً للمادة (٧٥) من القانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ بتعديل بعض أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ ، وهى من الهيئات المهمة التى تؤدى دوراً أساسياً فى مجال التنمية المهنية للمعلمين فى مصر، وتتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة ، وتتبع وزير التربية والتعليم ، ويصدر بتنظيمها وبتحديد اختصاصاتها قرار من رئيس الجمهورية على أن يكون مقرها مدينة القاهرة، وتكون لها فروع فى مختلف أنحاء الجمهورية، وتعمل –بالتعاون مع كليات التربية – على أن تتولي هذه الأكاديمية منح شهادة الصلاحية لشغل الوظائف ،واجتياز التدريب والاختبارات التى تعقد لهذا الغرض(١٦٥).

وتباشر الأكاديمية المهنية للمعلمين الاختصاصات الآتية (١٦٦) :

- منح شهادات الصلاحية المنصوص عليها فى قانون التعليم وقانون إعادة تنظيم الأزهر الشريف والهيئات التى يشملها.

- **اعتماد مقدمي برامج التنمية المهنية وكافة خدمات التدريب وإجراء الاختبارات اللازمة فى هذا الشأن ، وذلك بالمقابل الذي يحدده مجلس إداة الأكاديمية.**
- **توفير نظم وقواعد معلومات عن أعضاء هيئة التعليم ، تصف بيان مؤهلاتهم ،ومهاراتهم ، وخبراتهم ،وبرامج التدريب التى حصلوا عليها ، والدورات التدريبية التى يتعين عليهم اجتيازها ، وموافاة المديريات ،والإدارات التعليمية ،والمدارس ،وإدارة المعاهد الأزهرية والمناطق والمعاهد الأزهرية كل فيما يخصه بهذه البيانات للمساعدة فى اتخاذ القرار.**
- **إبداء الرأي بشأن أسس إعداد بطاقات وصف وظائف هيئة التعليم وإعادة تقديمها وترتيبها.**
- **اقتراح اشتراكات التأهيل التربوي لكل وظيفة من وظائف هيئة التعليم ، ووضع الاختبارات المتطلبة لشغلها.**
- **تحديد أنواع التدريب اللازم لرفع مستوى كفاء هيئة التعليم الذين يحصلون على تقارير تقويم أداء بمرتبة دون المتوسط أو الضعيف.**
- **تقديم الدعم الفني والاستشارات والدراسات الفنية فى مجال اختصاصها لمن يطلبها من الهيئة ، والمؤسسات ،والشركات ، والجمعيات المحلية ، والعربية ، والأجنبية وذلك بالمقابل الذي يحدده مجلس إدارة الأكاديمية.**

وتهدف الأكاديمية المهنية للمعلمين إلى التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم الخاضعين لأحكام قانون التعليم، وقانون إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التى يشملها ، والارتقاء بقدراتهم ومهاراتهم بصورة مستمرة بما يؤدى إلى رفع مستوى العملية التعليمية ، وللأكاديمية فى سبيل تحقيق ذلك القيام بما تلزم من أعمال واتخاذ ما تراه من قرارات وعلى الأخص ما يلي [١٦٧]:

- **وضع الخطط والسياسات ومعايير الجودة الخاصة بالبرامج التدريبية بما يكفل تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم ، وتحديد متطلبات هذه التنمية.**
- **إعداد البرامج التدريبية اللازمة لتحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم وفقاً للخطط والسياسات ومتطلبات التنمية المشار إليها فى البند السابق.**
- **اقتراح سياسات ونظم تقويم الأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم ، وتطويرها.**
- **المشاركة فى وضع المعايير اللازمة لجودة أداء أعضاء هيئة التعليم ، وتطويرها.**

- **دعم البحوث والدراسات فى المجالات التربوية والتعليمية وتشجيع الاستفادة من نتائجها.**
- **متابعة التقدم العلمي والتربوي على المستوى الدولي فى مجال التنمية المهنية لأعضاء هيئة التعليم للاستفادة منها.**
- **توفير الاستشارات الفنية لوزارة التربية والتعليم والمديريات الإدارات التعليمية والأزهر الشريف وإدارة المعاهد الأزهرية والمناطق الأزهرية ، والمؤسسات المعنية وذلك فى مجال التعليم والتدريب.**
- **دعم وحدات التدريب والتقويم فى المدارس والمعاهد الأزهرية ؛ للارتقاء بالأداء المهني لأعضاء هيئة التعليم.**
- **التعاون مع كليات التربية والمراكز البحثية والتدريبية وهيئات التنمية المهنية فى كل ما يحقق أهداف الأكاديمية.**
- **إدارة برامج تدريبية متقدمة من خلال شراكة فاعلة مع الجامعات والمراكز البحثية والتدريبية وهيئات التنمية المهنية والجمعيات الأهلية ذات الصلة.**

إن ما سبق يؤكد على اهتمام الدولة بالتنمية المهنية للمعلمين ، والارتقاء بالمستوى العلمي والمهني والثقافي لهم ، لمواجهة التغيرات المهنية والتكيف معها وتمكين المعلمين من مواجهة المستحدثات العالمية وحاجات طلابهم المعاصرة ، وعلى الرغم من الجهود المبذولة فى مجال التنمية المهنية إلا أن الواقع الحالي يشير إلى أن البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين بغرض التنمية المهنية لهم ويوجد بها العديد من جوانب القصور منها [١٦٨] :

- **التكلفة المادية الكبيرة لجلب بعض الخبراء.**
- **قلة المتابعة والتغذية الراجعة للتأكد من انتقال الأثر التدريبي ومدى تطبيقه فى أداء المعلم.**
- **ندرة مراعاة الفروق الفردية فى التدريب نظراً لأنه لا يتم تحديد البرامج وفقاً لقدرات المعلمين.**

هذا بالإضافة إلى تهميش دور المعلمين فى بناء الخطط والبرامج التدريبية الخاصة بهم ، مما ترتب عليه عدم قدرة برامج التنمية المهنية للمعلم فى توفير الاحتياجات المهنية له[١٦٩].

كما أن أساليب التقويم المتبعة فى البرامج التدريبية تقتصر على الملاحظة وانتظام المعلمين المتدربين فى الحضور وعادة ما يتم التقويم بصورة شكلية ، مما يؤدى إلى إخفاق البرامج فى تحقيق الأهداف التى قامت من أجلها (١٧٠).

وقد أشارت الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي (٢٠١٤ – ٢٠٣٠) إلى وجود قصور فى البرامج التدريبية القائمة على التعليم الذاتي وتنمية المهارات طبقاً لمتغيرات سوق العمل ، وتحديد المهارات المطلوبة وتوصيف المهن ، وضعف انتقال أثر تدريب المعلمين إلى القاعات الدراسية ، فمازالت طرائق التدريس تستند فى معظم الأحيان على المفهوم التقليدي للتدريس ، يظهر فيه المعلم كمصدر وحيد للمعرفة والسلطة العلمية ، وجمع أساليب تكرس الحفظ ،والتلقين ،وتكرس قيم الإنصات والطاعة السلبية وظاهرة هيمنة ثقافة الصمت فى المجتمع(١٧١).

إن السلبيات السابقة تدعونا للتفكير فى ضرورة وجود استراتيجية تزيد من دافعية المعلمين، ورغبتهم فى التعلم ،وتساعدهم من تحويل معرفتهم الضمنية إلى معرفة صريحة ومشاركتها، كما تمكنهم من أن يتواصلوا معاً دون أن يتقيدوا بمكان معين محدد ،وأن يكون هذا التواصل والتفاعل ناتجاً عن رغبة حقيقية نابعة من داخلهم وليس كما هو الآن ، حيث يعتبر حضور التدريب مطلباً أساسيا للترقية ، وأن يكون كل ذلك تحت مظلة مجتمع يشتمل على مجموعة من المعلمين والخبراء، لديهم القدرة على نقل معارفهم ،وخبراتهم ،وتجاربهم إلى غيرهم ، ولديهم القدرة على التعبير عن مشكلاتهم ،والسعي نحو الوصول إلى أفضل الطرق لعلاجها من خلال الممارسة العملية ، وهذا يتحقق من خلال بناء مجتمعات ممارسة للمعلمين فهي استراتيجية فعالة لتلبية الاحتياجات الفردية للمعلمين والتقليل من عزلتهم ، وتستخدم كمنهج مستدام لتحسين عملية التعليم والتعلم من خلال المشاركة فى الحوار ،والأنشطة ،والتأمل ،وتبادل الخبرات ،ومشاركة أفضل الممارسات ،وتوفير الموارد التى يحتاجها المعلمين ،الأمر الذي يسهم فى تحقيق التنمية المهنية لهم وينعكس هذا بدوره على أداء الطلاب وتحصيلهم.

الخطوة السابعة :نتائج الدراسة والإجراءات المقترحة :

فى ضوء العرض السابق للإطار الفكري لمجتمعات الممارسة ،وخبرة كل من الولايات المتحدة الأمريكية واستراليا فى تطبيق مجتمعات الممارسة لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين ، يمكن عرض أهم النتائج التى توصلت إليها الدراسة ثم توضح الإجراءات المقترحة.

أولاً : نتائج الدراسة :

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج يمكن إيجازها على النحو التالي :

- **ارتبط نشأة مفهوم مجتمع الممارسة بالنظرية البنائية والسلوكية والاجتماعية ، وتؤكد على ضرورة التعاون والمشاركة والتعلم من الممارسة لمعالجة قضايا ومشكلات محددة.**
- **تشتمل مجتمعات الممارسة على ثلاثة عناصر أساسية :هى المجال، والمجتمع، والممارسة، كما أن فينجر وضع أربعة عشر مؤشراً لتحديد مجتمعات الممارسة ، وقام بتقييم هذه المؤشرات فى ضوء ثلاثة أبعاد محددة.**
- **يتكون مجتمع الممارسة المخصص للتنمية المهنية للمعلم على أربعة مكونات أساسية تتمثل فى المساحة الاجتماعية المشتركة للتفاعل ،والتعبير عن الرأي ،وأهداف جماعية واضحة ومشتركة ، والسلوكيات والقواعد والطقوس الجماعية لأفراد المجتمع ، والعمل الجماعي المشترك لتحقيق الأهداف الجماعية.**
- **تعتبر مجتمعات الممارسة من أنسب الاستراتيجيات للتنمية المهنية للمعلمين ، فهى مناسبة لمتطلبات العصر، لما توفره من نظام قيم للتعرف على كل ما هو جديد من الممارسات التربوية المتغيرة ، والحلول المختلفة لما يقابل المعلمين من مشكلات واقعية فى الفصل ، وذلك من خلال التواصل المستمر ، والتفاعل بين المشاركين فى هذه المجتمعات ، ودعم بعضهم البعض ، كما أنه غير محدد بوقت كبرامج التنمية المهنية التقليدية ، ويضم أفرادا ذوى خبرات متنوعة ، ويدعم التعلم المستمر والنمو الذاتي للمعلمين.**
- **اهتمت الولايات المتحدة الأمريكية ببناء رأس المال الاجتماعي ، والروابط الاجتماعية مما جعلها تتجه إلى بناء مجتمعات ممارسة داخل مؤسساتها التعليمية وداخل قاعات الدراسة ، وإدخالها ضمن سياساتها وممارساتها الإصلاحية ، فقد أشار تقرير مكتب**

تكنولوجيا التعليم فى وزارة التعليم الأمريكية إلى أن مشاركة المعلمين والطلاب فى مجتمعات الممارسة عبر الإنترنت كان له أهمية كبيرة فى تغيير الممارسات التدريسية داخل الفصول الدراسية، وتحسين التواصل والتعلم ، وتحسين أداء الطالب والمعلم ، وتحقيق الأهداف المرجوة منهم بفاعلية.

- استطاعت استراليا أن تستخدم مجتمعات الممارسة ؛لمواجهة ما يسمى بالعزلة الاجتماعية بها ، والناتجة عن كبر مساحة الدولة ، فقد حرصت استراليا على إقامة مجتمعات ممارسة عبر الانترنت ؛ لسهولة التفاعل مع الأقران وزيادة الدعم المهني ، وقد اعتبرت استراليا أن مجتمعات الممارسة إستراتيجية أساسية فى تطوير نظام التدريب القومي بقطاع التدريب والتعليم المهني الاسترالي.

ثانيا : الإجراءات المقترحة :

تتمثل الإجراءات المقترحة فيما يلي :

(١) نشر ثقافة مجتمعات الممارسة داخل كليات التربية ووحدات التدريب بالمدرسة والاكاديمية المهنية للمعلمين وذلك من خلال ما يلي :

- توفير ورش عمل وإقامة ندوات ، ومؤتمرات تؤكد على أهمية التحول من ثقافة التعليم التى تعتمد على التلقي إلى ثقافة التعلم التى تعتمد البحث ، والنقد ، والتفكير ، والتعلم من الأخطاء ، ومن تجارب وخبرات الآخرين.
- عقد ندوات ومؤتمرات ومحاضرات عن مفهوم مجتمع الممارسة وآليه تطبيقها ودورها فى تحسين أداء الفرد والمؤسسة التعليمية ، وتيسير التعاون ونشر المعرفة، وتبادل الخبرات وتنمية شعور الفرد بالانتماء مع بيان أنواع مجتمعات الممارسة ، والشروط الواجب توافرها لنجاح بناء مجتمعات الممارسة ، وينبغي فى هذه الخطوة دعوة خبراء فى هذا المجال ودعوة مجموعة من الميسرين الذين اشتركوا بالفعل فى أكثر من مجتمع ممارسة وأثبتوا جدارتهم ، للاستفادة من أدائهم وخبراتهم والتعرف على العوامل التى يمكن أن تؤدى إلى نجاح أو فشل هذه المجتمعات.
- توزيع كتيبات وإرشادات توضح معنى مجتمع الممارسة ، ودورها فى النمو المهني المستمر للمعلم.

- ربط كل كلية من كليات التربية بعائلة أو مجموعة من المدارس عبر موقع إلكتروني ؛لبناء مجتمعات ممارسة تقوم بدعم ،وتخطيط ،وإتاحة فرص التنمية المهنية المرتكزة على المدرسة من خلال التعرف على مشكلات المعلمين ، وتبادل الخبرات ،والإرشاد ،وبحوث الفعل ، ومجتمعات التعلم ، وحلقات النقاش ، وتطبيق ما تعلموه من أرض الواقع فى المدارس والتقييم المستمر لعمل مجتمعات الممارسة.
- إدخال مجتمعات الممارسة كإستراتيجية فعالة داخل وحدات التدريب ، وفى الأكاديمية المهنية للمعلمين وتطبيقها ؛ لتحقيق النمو المهني للمعلمين ، ليس فقط فى الجوانب الأكاديمية بل فى الجوانب الشخصية ، وهو ما يفيد بشكل كبير فى بناء رأس المال المعرفي والثقافي والاجتماعي.

(٢) بناء مجتمعات ممارسة للمعلمين :

يمكن بناء مجتمعات ممارسة للمعلمين على مختلف مساراتهم المهنية وفقاً لما يلي :

[أ] بناء مجتمعات ممارسة للمعلمين الطلاب :

يتكون أعضاء مجتمع الممارسة من المعلمين الطلاب والخبراء التربويين (أعضاء هيئة تدريس من كليات التربية) ، المعلم الخبير والموجه فى مجال التخصص.

الهدف من بناء مجتمعات الممارسة :

- رفع الكفاءة العقلية للمعلمين الطلاب وزيادة فاعليتهم الاجتماعية ، فهى تعرض مواقف حقيقية من شأنها أن تنمى فى الطلاب سمات عقلية ونفسية تدفعهم إلى المشاركة والتعاون، والتقويم الذاتي ، وتحقيق الصالح العام.
- اكتساب المعلمين الطلاب مهارات الأسلوب العلمي فى حل المشكلات.
- استيعاب طبيعة عمليات التدريس والتعليم وإكسابهم المهارات وإجادة التعامل مع التقنيات الحديثة.
- إثارة وعى الطلاب المعلمين بالقضايا الملحة ذات الأثر الفاعل فى أوضاع المجتمع السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وإعدادهم للمساهمة فى تغيير هذه الأوضاع.

- ربط النظرية بالتطبيق أي ربط ما درسوه نظرياً من مواد تربوية وأكاديمية داخل كليات التربية بالممارسات التطبيقية على أرض الواقع فى المدارس ، مع العمل على مساعدتهم فى التغلب على مشكلاتهم ، وإمدادهم بالموارد التى يحتاجون إليها.

[ب] بناء مجتمعات الممارسة للمعلمين الجدد :

يمكن استغلال وحدة التدريب والجودة الموجودة بالمدرسة كمجتمع للممارسة للمعلمين الجدد (لا تتجاوز خبراتهم الخمس سنوات) ويتكون مجتمع الممارسة من المعلمين الجدد ، المعلمين الخبراء ، الموجه ، وعضو هيئة تدريس من كليات التربية.

الهدف من بناء مجتمعات الممارسة :

- الاحتفاظ بالمعلمين الجدد وبقائهم فى المهنة ، وتعزيز شعورهم بالانتماء من خلال التعبير عن مخاوفهم ومشكلاتهم وتذليلها.
- اللقاء بصفة مستمرة مع المعلمين الجدد ؛ لتحديد القضايا التى يحتاجون إلى معالجاتها مثل (إدارة الفصل – دمج التكنولوجيا فى التدريس – التعامل مع مشكلة ازدحام الفصول وتكدسها).
- تبادل الزيارات الصفية للمعلمين المتميزين للاستفادة منها فى مجال عملهم.
- تدريب المعلمين الجدد على الممارسات التأملية والأسلوب العلمي فى حل المشكلات.
- تشجيع المعلمين الجدد على الحوار والمناقشات مع الزملاء والتواصل معهم لطلب الرأي والمشورة.
- الاستعداد العلمي والمهني للمستقبل بكل تحولاته ومشكلاته.

[ج] بناء مجتمعات ممارسة للمعلمين أثناء الخدمة :

يحتاج المعلمون أثناء الخدمة إلى معرفة كل ما هو جديد فى مجال التخصص ، وفى أساليب وطرق التدريس الحديثة، لذا فمجتمعات الممارسة مفيدة جداً للمعلمين أثناء الخدمة ؛لدعم نموهم المهني المستمر والذاتي ،ويمكن بناء مجتمعات ممارسة للمعلمين أثناء الخدمة كما يلي:

يتكون أعضاء مجتمع الممارسة من المعلمين أثناء الخدمة ، الموجه الفني ، مدير المدرسة، ممثلين من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية ، وممثلين من أعضاء هيئة التدريس فى مجال التخصص الأكاديمي.

الهدف من بناء مجتمعات الممارسة :

- **إكساب المعلمين مهارات التطوير الذاتي.**
- **تحقيق التميز فى مجال التدريس والتعلم وإعداد خريجين ذوى مهارات عالية.**
- **استخدام تقنيات الحاسوب فى مجال تقويم الطلاب.**
- **تصميم مواقع إلكترونية تعليمية على الإنترنت.**
- **التعاون مع المعلمين والخبراء التربويين فى وضع تطورات لأنسب طرق التدريس التى يجب اتباعها فى العملية التعليمية.**
- **الاستفادة من أعضاء هيئة التدريس فى كليات التربية للاطلاع على أحدث النظريات الحديثة للاستفادة منها فى المجال العملي.**
- **القدرة على تطبيق فلسفة التدريس الفريقي التعاوني.**
- **المشاركة فى المنتديات المهنية على شبكة الإنترنت لتبادل المعارف والخبرات.**
- **نشر الثقافة الداعمة لعملية التعلم المستمر والتعلم التعاوني بين المعلمين واستعدادهم لتقبل المخاطرة خلال تجريب أفكار جديدة ، والتعلم من الأخطاء ، والمشاركة فى الاستراتيجيات الناجحة مع الزملاء.**

[٣] الاعتبارات التى ينبغى مراعاتها عند بناء مجتمعات الممارسة لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين :

- **اعتبار مجتمعات الممارسة نشاط مستمر مدى الحياة ، وليس نشاطا مرحليا هدفه الترقي.**
- **تفعيل دور الأكاديمية المهنية للمعلمين كمركز للتنمية المهنية بمفهومها الأوسع ، وليس مركزا للتدريب من خلال دعمها لبناء مجتمعات الممارسة ،ومتابعة عملها ،وفاعليتها، وتقييمها بصفة مستمرة.**
- **العمل على توفير قواعد البيانات المختلفة وبخاصة فيما يتعلق بالحالة التربوية واحتياجات التنمية المهنية لجميع أعضاء هيئة التعليم ؛حتى يتسنى بناء مجتمعات ممارسة قائمة على الاحتياجات الفعلية للمعلمين.**
- **ضرورة توافر قيادة داعمة لبناء مجتمعات ممارسة وفق معايير الجودة ، وذلك عن طريق استثمار القوى البشرية الموجودة فى المدرسة ، والاستفادة من تكنولوجيا**

المعلومات والاتصالات ، والتنسيق والتعاون مع قيادات الكليات لبناء مثل هذه المجتمعات.

- **أن تشجع القيادات على الحوار والعمل الجماعي ، ويكون لديها قاعدة معلومات خصبة عن مجتمعات الممارسة ؛ حتى تكون قادرة على إرساء دعائمها داخل المؤسسة التعليمية.**
- **أن يشتمل كل مجتمع ممارسة على أنشطة ثقافية ، واجتماعية أو رياضية أو مشاركات خارجية فى أنشطة بعض جهات المجتمع الخارجي ، بالإضافة إلى الرحلات ، وزيارة الأماكن التعليمية والمكتبات ، والأماكن الأثرية.**
- **أن يشتمل مجتمع الممارسة على أنشطة مختلفة مثل :التكليفات ، والاستعانة بالكتب التربوية والتعليمية الحديثة التى تقدم موضوعات تربوية يمكن استثمارها فى إجراء مناقشات وحوارات.**

المراجـع

(١) أحمد إبراهيم أحمد ، وآخرون : "معايير اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين فى مصر رؤية نقدية ونظرة عصرية" : مجلة كلية التربية ، جامعة بنها ، مجلد ٢٣ ، عدد ٩١ ، يوليو ٢٠١٢ ، ص ص ٣٦ ، ٣٧.

(2) Gashman, J., et al: Communities, of practice : A New Approach of Solving Complex educational Problem , National Association of State directors of special education, 2007, P. 7.

(3) Erping zhu ,danilo M. Baylen: " From Learning Community To community learning " Pedagogy, Technology and interactivity, Educational Media International, Vol. 42 No. 3, 2005, P. 255.

(4) Mayata Cota, Lonedirckinck- Holmfeld:" Facilitating Communities of Practice in teacher Professional development, " Proceeding of the 6th international Conference on net worked learning, June 2008, P. 55.

(5) Rohode Island Schools : Becoming a Successful Community of Practice Falitator , U.S. department of Education, 2012, P.5.

(6) Selenas. Blankenship, Wendey E. A. Ruona: "Professional Learning Communities, and Communities of Practice: A comparison of model, literature Review", Paper Presented at the Academy of human resource development international research conference in the Americas, Feb 28-Mar 4, 2007, P. 3.

(7) Troy D. Sadler : Communities of Practice : Encyclopedia of Science Education ,springer science Business media Dordrecht, January 2014, PP1, 2.

(8) Cynthia Beatty Vavasseur: " How Principal Participation in an on line Community of Practice Impacts the Professional Development Experience of Middles school teachers", PH D, Louisiana, State University, 2006, PP. 7, 12.

(9) Ibid, P. 67.

(10) Ria Han & Wald: " Teacher's Learning on line communities of practice: Two case Studies from Australia" International Conference on educational Technology, 2013, PP. 101, 102.

(١١) جمهورية مصر العربية : قرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٨ ، مادة رقم (١) ، بشأن تنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها ، ٢٠٠٨ م ، ص ١.

(١٢) الأكاديمية المهنية للمعلمين : متاح فى (http://www.Pat.edu.eg(22-4-2020.

(١٣) الهلالي الشربينى الهلالي : " البرامج التنفيذية لإصلاح التعليم قبل الجامعي فى مصر الفترة من سبتمبر ٢٠١٥ حتى فبراير ٢٠١٧ : البرنامج الأول دعم المنشآت التعليمية كمدخل لتحقيق الإتاحة لجميع الأطفال " ، مجلة بحوث التربية النوعية ، جامعة المنصورة ، عدد ٤٧ ، يوليو ٢٠١٧ ، ص ص ٨ ، ٩.

(١٤) هالة أمين مغاورى : " خطة مقترحة لتحقيق الإصلاح المدرسي فى التعليم المصري على ضوء فرق العمل باستخدام أسلوب بيرت " مجلة كلية التربية ، جامعة عين شمس ، مجلد ٣ ، عدد ٣٩، ٢٠١٥ ، ص ٤٠٢.

(١٥) بيومي محمد ضحاوى: التربية المقارنة ونظم التعليم ، ط٢، دار الفكر العربي، القاهرة،٢٠٠١، ص١٣، ط٢، دار الفكر العربى ، القاهرة،٢٠٠١، ص١٣

(16) U.S. Department of education: " Strategic Plan for Fiscal year 2018-22 " , PP. 9.10 Available at http:ww.2.ed.gov (22-4-2010).

(17) OECD: Education Policy out look: Australia, June 2013, PP. 4, 10.

(18) Tanya Renee: " Studies of teacher professional Identity development in communities of practice at Kipp school", PH. D., department of education, U.S.A., 2013, P. 27.

(19) David H. Johnston: " Sitting Alone in the staff rooms contemplating my future : communities & Practice, legitimate peripheral Participation and student teachers experience of problematic school placements as Guests" Cambridge Journal of education, Vol. 46, No. 4, 2016, P. 536.

(20) Lauren Elizabeth small : " New Teacher Experiences of their first year of teaching entering a community of practice " , Ph. D., faculty of education, McCall University, Montreal, Canada, 2009, PP. 19, 20.

(21) Darling – Hammond, Et al : Effective teacher Professional Development, Learning Policy institute, June 2017, P. 2.

(٢٢) معوض حسن إبراهيم مرعي : " تقويم أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين فى ضوء أهدافها وإستراتيجية مقترح لتطويرها " ، دراسات فى التعليم الجامعي ، جامعة عين شمس كلية التربية، عدد ٢٨ ، ٢٠١٤ ، ص ٤٨٣.

(٢٣) إيمان وصفى كامل السيد حرب : "دراسة مقارنة لمجتمعات الممارسة فى جامعات بعض الدول الأجنبية وإمكانية الإفادة منها فى مصر" ، المجلة التربوية ، جامعة سوهاج ، كلية التربية ، عدد ٦٩ ، يناير ٢٠٢٠م .

(٢٤) أسماء أحمد خلف حسن : "السيناريوهات المقترحة لمتطلبات التنمية المهنية الإلكترونية للمعلم فى ضوء الثورة الصناعية الرابعة ، " المجلة التربوية ، جامعة سوهاج ، كلية التربية ، عدد ٦٨ ، ديسمبر ٢٠١٩.

(٢٥) على عبد السميع قورة : " بحوث الفعل كمدخل للتنمية المهنية للمعلم " ، المجلة العربية لدراسات وبحوث العلوم التربوية والإنسانية ، عدد ٤ ، سبتمبر ٢٠١٦.

(٢٦) نهلة سيد أبو عليوة : "دراسة مقارنة لبعض تطبيقات نظرية مجتمع الممارسة فى التنمية المهنية لمعلمي STEM فى كل من الولايات المتحدة الأمريكية وكوريا الجنوبية وإمكانية الإفادة منها فى جمهورية مصر العربية "، دراسات تربوية واجتماعية ، جامعة حلوان ، كلية التربية ، مجلد ٢١، أبريل ٢٠١٥.

(٢٧) أكرم فتحى مصطفى وإبراهيم سفر الغامدى : "المعايير التربوية والتقنية لتصميم مجتمعات الممارسة القائمة على الويب" ، المجلة الدولية التربوية المتخصصة ، المجلد (٣) ، العدد ٤ ، نيسان ٢٠١٤.

(28) Piper Elizabeth: " Creating online communities of practice enhancing pre-service teacher growth, A Case study", PH. D. University of Kansas, USA, 2016.

(29) Sajid Ali :" Communities of Practice and teacher development lessons learned from an educational innovation in pakislan", Journal of Resarch Reflection in education , Vol 2 , No 2, 2011.

(30) Jennifer Duncan-Howell : " On line communities of practice and their role in the professional Development of teachers"; PH. D., Queensland University of Technology, January, 2007.

(31) David M Carrol : " Collaborative Professional Learning : Creating A Community of Practice Among school and University Partners in Teacher education " . PH. D. ,Michigan state university, department of teacher education, 2001.

(32) Etinne wenger: " Communities of Practice and social learning systems: the carrer of a concept," Chris Blakemore (editor), Social learning systems and communities of practice, the open university, united kingdom, 2010, 179.

(33) Catey Christiansen: "Creating classroom Communities of practice students as practioners of content, Master in teachings , 2010, P. 13.

(34) Akasha John Bopp: " Communities of practices as a professional development tool", Master thesis , royal Roads university, Canada, 2007, PP. 7, 18.

(35) Patrick M. Graczyk: " An administrative Communities of practice " , PH. D. university of Pihsburgh, 2018, P. 19,
(36) Mark Thompson : "Structural and Epistemic paraneters in communities of practice", Organization science, vol. 16, No. 2, 2005, P. 152.
(37) Jean lave & Etienne wenger : Situated Learning Legitimate Peripheral Participation, the press syndicate of the university of Cambridge, united kingdom, 1991, P. 1.
(38) Linda Cli, et al. " Evalution of wengr's concept of communities of practice", Implementation science , vol. 4, No. 11, 2009, p.4.
(39) Andrew cox :" What are communities of Practice? A Comparative Review of four Seminal works", Journal of information Science, Vol. 31, No. 6, 2005, P. 528.
(40) Linda Cli, et al:" Evalution of wengr's concept of communities of practice", Op. Cit, P. 4.
(41) Mellong Graven, Stephen Teman : "Wenger (1998). Communities of Practice : Learning meaning and identiy", Journal of Mathematics teacher education) , June 2003, P. 188.
(42) Etienne Wenger, et al : A Guide to managing Knowledge Cultivating Communities of Practice, Harvard Business school Press, Boston, Massachusetts, 2002, P. 6.
(43) Akasha Jhon Bopp : "Communities of practices as a professional development tool", Op. Cit., p. 21.
(44) Paul Muller:" Reputation, trust and the dynamics of leadership communities of practice", Journal of Management and Governance, Vol. 10,. No. 4 , 2006, P. 383.
(45) Jennifer Cutsforth, karim Medico Letwinsky:" Service learning and emergent communities of practice : a teacher education case study", The clearing House , Vol. 88, No. 5 , 2015, P. 151.
(46) Sedef Uzuner Smith :" A critical Review of use of winger's community of Practice (CCP) theoretical frame work in online and blended learning Research, 200-2014", online learning , Vol 21, No l, 2017, P. 2011.
(47) Catherine F. Brooks : " Toward hybridised faculty development for the twenty first century: Blending online communities of practice and face to face meeting in instructional and professional support programmes" innovations in education and teaching international, Vol. 47, No. 3 , 2010.
P. 264.
(48) Jacquelin McDonald, Cassandra Star: " designing the future of learning through a community of practice of teachers of first year courses at an

Australian university " the first international LAMS conference: Designing the fulure of learning, 6-8 December ,Sydney, Australia, 2006 PP. 2,3.

(٤٩) نهلة سيد ابو عليوة : "دراسة مقارنة لبعض تطبيقات نظرية مجتمعات الممارسة فى التنمية المهنية لمعلمى STEM فى الولايات المتحدة الامريكية وكوريا الجنوبية وامكانية الافادة منها فى جمهورية مصر العربية" ، مرجع سابق ، ص ٦٠.

(50) Catherine H. Monaghan:" 'Communities of practice: A Learning strategy for management education", journal of management education,Vol.35, No3, 2011, p.430.

(51) Southwest educational development laboratory: "communities of practice : A strategy for sharing and building knowledge, " Technical Bief, No. 11 , 2005, p. 2.

(52) Nikhil Agarwal, Ruchi Agrwal : " why communities of practice (Cop) are still Relevant for the organization" , Studies inAsian Science, Vol. 3, No. 2, 2016, P. 18.

(53) Edmonton Regional learning Consortium: "Creating Communities of Practice," 2016, available at http//www.comminityofpractice.ca, (22,4,2020).

(54) Ibid.

(55) Gashmon, J., et al : "communities of practice: A New approach of solving complex educational problem", Op.Cit, pp. 11-14.

(56) Mohajan, Haradhan :"Roles of Communities of practice for the development of the society" , Journal of Economic Development environment and people, Vol. 6, No. 3, 2017, PP. 5,6.

(57) Jacqueline B. Saldona : " Comparison of community, practice, Domain, and leadership expressions among professional communities of practice", PH.D., University Of Phonix, 2014, p. 42.

(58) Tanya Renee: " Studies of teacher professional Identity development in communities of practice at a KIPP school ,"Op.Cit, 2013, P. 27.

(59) Patrick M. Graczyk : " An Administrative Communities of practice " , Op. Cit, PP. 5,6.

(60) Catey Christiansen : " Creating Classroom communities of practice students as paractioners of content", Op.Cit, , PP. 11,12.

(61) Sedef zuner smith: " A Critical review of the use of wenger's community of practice theoretical frame work in online and blended learning Research, 200-2014", Op. Cit, P. 211.

(62) Mohanjan, Hardhan: " Rols of Communities of practice for the development of the Society", Op. Cit., P. 9.

(63) Esmeralda carini : "21-century teacher learning Establishing Communities of practice as on going Job embedded, differentiated approach, Literally Today November/December 2018, P. 13.
(64) Linda Cli, et al., : " Evaluation of wengers' concept of communities of practice, " Op cit., P. 5.
(65) Mohajan, Haradhan :" Roles of Communities of practice for the development of the society" Op. Cit, PP.10, 11.
(66) Rhode Island School: Becoming successful Communities of Practice Facilitator, Op. cit., PP. 6, 7.
(67) Olivier Serrat : " Building communities of Practice", A Sian developement Bank No. 4, October 2008, PP. 1, 2.
(٦٨) عماد صموئيل وهبة : اتجاهات معاصرة فى التنمية المهنية للمعلم ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، ٢٠١٥ ، ص ٢٩.
(٦٩) فاطمة بنت محمد سالم الصالحية : " أهمية التنمية المهنية المستدامة ودورها فى تطوير العمل المدرسي فى ضوء معايير الجود الشاملة "مرجع سابق ، ص ص ١٥٣١ ، ١٥٣٢.
(٧٠) عماد صموئيل وهبه : "اتجاهات معاصرة فى التنمية المهنية للمعلم "، دار المعرفة الجامعية ، مرجع سابق ، ص ٢٩.
(71) Akasha John Bopp : "Communities of Practice as a professional Development Tool, " Op Cit, P. 14.
(72) Puvanes wary Murugaiah, et al: "Use of communities of practice Dimensions in community – based teacher professional Development" Mahesh Raisighani (Editor) : "Revolutionizing Education through web based instruction, Advances in educational Technologies and instructional Design, 2016. P. 95.
(73) Ji Haeshin : "Communities of practice the effects of interactions among in service teachers in A Graduate program of their development as educators", PH. D. , Teacher college , Columbia University, 2013, P. 9.
(74) Jennifer Duncan-Howell :" Online communities of Practice and their role in the professional development of teachers" , Op.Cit., , P. 32.
(75) Ibid : P. 42.
(76) Chrysan Gallucci: " Communities of Practice and the mediation of teacher's responses to standards-Based reform " , educational Policy analysis, Vol. 11, No. 35, September 2003, P. 6.
(77) Gray A. Homana: " Communities of Practice for the development of A Adolescent civic engagement: An Empirical Study of their correlates in Australia and the united states", PH. D., University of Maryland , 2009, P. 27.

(78) Elizabeth Spalding, Angene H. Wilson: " Bowling Together: Cultivating Communities of Practice in English and Social studies teacher education " English Education, Vol. 38, No. 2, Jan 2006, PP. 106, 107.

(٧٩) نهلة سيد أبو عليوة : " دراسة مقارنة لبعض تطبيقات نظرية مجتمع الممارسة فى التنمية المهنية لمعلمي STEM فى كل من الولايات المتحدة الأمريكية وكوريا الجنوبية وإمكان الإفادة منها فى مصر " مرجع سابق ، ص ص ٦٧ ، ٦٨.

(٨٠) بيومي محمد ضحاوي ، سلامة عبد العظيم حسين : التنمية المهنية للمعلمين – مدخل جديد في جو إصلاح التعليم ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ٢٠٠٩ ، ص ٣٢٦.

(٨١) يمكن الرجوع الي :

– طارق عبد الرؤوف عامر : النمو و التنمية المهنية للمعلم – التدريب أثناء الخدمة ، طيبة للنشر التوزيع ، القاهرة ، ٢٠١١ ، ص ١٩٤ ، ١٩٥.

– رنا علي أبو حميد : "تطوير إعداد المعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء تجارب عالمية رائدة "، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية و تنمية الموارد البشرية ،عدد ٥٢ ،٢٠١٥ ، ص١٢.

(82) Milton D. Cox: " Introduction to faculty learning communities" , New directions for teaching and learning, No. 97, spring 2004, P. 5.

(٨٣) جابر عبد الحميد جابر : مدرس القرن الحادي والعشرين الفعال المهارات والتنمية المهنية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ٢٠٠م ، ص ٤١٣.

(84) Leibsutcher, et al : A coming crisis in teaching? Teacher supply, Demand, and shortages in the U.S. ,learning Policies institute, September 2016, P. 42.

(85) Wihiam J. Hussar, Tabitha M. Bailey: Projections of education Statistics to 2020, Notional center for education statistics, U.S. department of education, thirty ninth edition, September 2011, P. 13.

(86) William R. Johnston, Tiffany, Tsai: the prevalence of collaboration Among American Teachers, Notional Findings from the American teacher Panel, Rand corporation Santa Monica, Calif, 2018, P. 20.

(87) Stephanie Knipp: " A case study of communities of practice in schools", PH.D, Seattle pacific university, April 2019, P. 8.

(88) U.S. Department of education " Strategic Plan for fiscal year 2018 – 22, Op. Cit, P. 25.

(89) Ibid, PP. 9 , 10.

(90) U.S Department of education, Office of Educational Technology: Exploratory Research On Designing On Line Communities Of Practice

For Educators To Create Value, U.S Department of education,U.S.A,2014,P.2.
(91) Jennifer cutsforth kaschak , karim Medico Letwinskey: "service learning and emergent communities of practice: a teacher education case study", Op.Cit , pp151-153
(92) "National Council of teachers of Mathematics celebrating 100 years", available at: http;//www.nctm.org/standards-and-position (20-6-2020).
(93) Shea Mosley culpepper: "the role of communities of practice in supporting first - year teachers learning to teach mathematics in urban school" , PH.D, University of Pennsylvania, 2004, 'P. 6.
(94) Ibid ,PP. 21-27.
(95) Ibid, PP. 40-49.
(96) Ibid, P. 114.
(97) Nancy flowers:" Four Important lessons About Teacher professional Development. Research on middle school Renewal, " Middle school Journal, May 2002, PP. 58-60.
(98) Cynthia Beatty Vavasseur: " How principal Participation in online community of practice Impacts the professional development Experience of middle school teachers", OP. Cit, PP. 7, 12.
(99)Ibid, PP. 57, 58.
(100) Ibid, P. 67.
(101) Ibid, P. 68-71.
(102) Ibid, P. 138.
(103) Ibid, P. 81.
(104) Ibid, PP. 116,117.
(١٠٥) عبد الغني عبود ، وآخرون : التربية المقارنة و الألفية الجديدة الأيدلوجيا والتربية والنظام العالمي الجديد ، دار الفكر العربي ، ٢٠٠٠ م ، ص ١٩٦.
(١٠٦) دعاء السيد عبد المطلب مسعود : "أفضل الممارسات فى التدريب والتنمية المهنية اتجاهات ونماذج عالمية وإقليمية ووطنية " ، مجلة دراسات فى التعليم الجامعي " ، عدد ٣٨ ، يناير ٢٠١٨ ، ص ٣١٨.
(١٠٧) وزارة التعليم الولايات المتحدة : ضمان تساوى فرص الاستفادة من التعلم عالى الجودة ، مكتب الحقوق المدنية ، واشنطن ، نسخة منقحة ، سبتمبر ٢٠٠٤ ، ص ١.
(١٠٨) حسين بشير محمود : " التنمية المهنية والتدريب التحديات والطموح " ، المؤتمر العلمي السنوى لكلية التربية بالمنصورة بالتعاون مع مركز الدراسات المعرفية بالقاهرة تحت عنوان آفاق الإصلاح التربوي فى مصر فى الفترة من ٢–٣ اكتوبر ٢٠٠٤، ،المنصورة ، ص ١٨٣.

(١٠٩) بيومي محمد ضحاوى ، سلامة عبد العظيم حسين : " التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم " ، مرجع سابق ، ص ٣٢٥.

(110) Piper Eliza Beth wentz: "Creating online communities of practice : Enhancing Pre-service Teacher ", Op.Cit, p. 2.

(١١١) بيومى محمد ضحاوى ، سلامة عبد العظيم : مرجع سابق ، ص ٣١٣.

(112) Phyllis Card Scott:" the effects of communities of practice on professional learning and student Achievement in senior high student" , PH D,. Walden university, 2012, P. 5.

(١١٣) فتحى الزياد: اقتصاد المعرفة نحو منظور أشمل للأحوال المعرفية الحرية والديمقراطية والعدالة الاجتماعية أصولاً معرفية، دار النشر للجامعات، القاهرة، ٢٠١١، ص ص ١٨٨–١٩٠.

(١١٤) طارق عبد الرؤوف عامر : " النمو والتنمية المهنية للمعلم التدريب أثناء الخدمة " ، مرجع سابق ، ص ص ١٩٣ ، ١٩٤.

(١١٥) فتحى الزيات : "اقتصاد المعرفة نحو منظور أشمل للأحوال المعرفية الحرية والديمقراطية والعدالة الاجتماعية أصولاً معرفية " ، مرجع سابق ، ص ١٨٩.

(116) Joyce Mandell, et. Al, " Service – Learning as a social change : does higher education have a larger purpose? ", Currents in teaching and learning, Vol. 7, No. 1, 2014, PP. 2 , 3.

(١١٧) بيومي محمد ضحاوى ، سلامة عبد العظيم حسين : " التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم " ، مرجع سابق ، ص ٣٠٥.

(١١٨) طارق عبد الرؤوف عامر : " النمو والتنمية المهنية للمعلم (التدريب أثناء الخدمة) " ، مرجع سابق ، ص ص ٢٠٢ ، ٢٠٣.

(119) Cathy Cavanaugh, et al :" Implementing New Technologies to enhance professional learning" in Novack A, et Al : Best practice in professional learning and teacher preparation, Methods and strategies for gifted professional development, Pur fork press, PP. 2.3.

(120) Ria Honewald : " Teachers learning in online communities of practice : Two Case studies from Australia", Op. Cit., PP. 97,98.

(121) Australian institute for teaching and school leadership: independent review intorgional, Rural and Remote Education Available at http://www.subnissions.education.gov.au(8.7.2020)

(122) Jacquelin McDonald, Cassandra Star: " Designing the future of learning through a community of Practice of teachers of first year courses at an Australian University, " OP.CT, 2006, P. 3.

(123) Michael S. Cavanogh, Thomas Garvey: " A professional Experience learning community for Pre-Service Secondary Mathematics Teachers",

Australian Jornal of Teacher education, Vol. 37, Issue. 12 2012, PP. 57-68.

(124) Anthony Herrington, et al : " the Design of an online community of practice for beginning teacher", Contemporary issues in technology and teacher education, Vol. 6, No. 1, 2006, PP. 122-128.

(125) Jessica Premier, Graham Parr: " To Wards an EAL Community of Practice A case study of A Multicultural Primary school in Melbourne, Australia", Australian Journal of Language and Literacy, Vol. 42, No. 1, 2019, P. 58.

(126) Ibid, PP. 60-66.

(١٢٧) الحكومة الاسترالية ، قسم الهجرة وحماية الحدود : الحياة فى استراليا : القيم والمبادئ الاسترالية ، المشاع الإبداعي ، كومنولث استراليا ، ٢٠١٦ ، ص ٧.

(128) Wendy Cumming – potvin : " Social justice, pedagogy and multiliteracies: Developing communities of practice for teacher education", Austrilian journal of teacher educatuion. Vol. 34, Issue. 3, 2009, P. 84.

(١٢٩) بيومى محمد ضحاوى ، سلامة عبد العظيم : التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم " ، مرجع سابق ، ص ٢٩٣.

(١٣٠) الملحقية الثقافية السعودية فى استراليا: نظام التعليم فى استراليا، ط ١، ابريل ٢٠١٥، ص ١١.

(131) OECD : Education Policy outlook : Australia , June 2013, P. 10.

(١٣٢) الملحقية الثقافية السعودية فى استراليا : أصداء الحالة الثقافية فى استراليا – تقرير الحالة الثقافية ، الملحقية الثقافية فى استراليا ، المملكة العربية السعودية ٢٠١٣ ، ص ١٦.

(133) Radha lyer, Martin Reese : " Ensuring Student success : Establishing A Community of Practice for Culturally and linguistically diverse pre-service teacher", Australian Jaurnal of Teacher education, Vol. 138, No. 3, March 2013, P. 27.

(134) Anthony Herrington, et al : " The Design of An Online Community of Practice for Beginning Teacher", Op. cit., pp. 120, 121.

(135) Jessica premier, Graham Parr:" Towards an EAL community of practice A case study of a multicultural primary school in Melbourne, Australia", Op. Cit., P. 58.

(١٣٦) بيومى محمد ضحاوى ، سلامة عبد العظيم : " التنمية المهنية للمعلمين مدخل جديد نحو إصلاح التعليم " ، مرجع سابق ، ص ٢٩٤.

(137) Deloitte Access Economics : The economic impact of improving schooling quality, Australian Government department of education training, November 2016, P. 5.

(138) RiaHane wald :" Teachers' learning in on line communities of practice : Two Case studies in Online From Australia, " Op. Cit, PP. 96, 97.

(139) Anthony herrington , et al : " The Design of an online community of practice for beginning teacher", Op. Cit., P. 122.

(١٤٠) فاطمة السيد صادق محمد : " معايير اعتماد برامج التنمية المهنية للمعلمين في مصر رؤية نقدية ونظرة عصرية " ، مجلة كلية التربية ، جامعة بنها ، مجلد ٢٣ ، عدد ٩١ ، ص ٣٦.

(١٤١) عبد الفتاح إبراهيم السيد : " الشباب والتنمية البشرية " ، مجلة التنمية الإدارية ، عدد ١٣٧ ، سنة ٢٩ ، ٢٠١٢ ، ص ٥٣.

(١٤٢) عبد الله بن محمد العقاب : " دور منتديات الحوار والنقاش الالكترونية فى تعزيز الأداء الأكاديمي لطلبة الدراسات العليا ومعوقات تطبيقها بقسم المناهج وطرق التدريس " ، رسالة التربية وعلم النفس ، السعودية ، عدد ٥٨ ، ص ٢٠١٧ ، ص ١٠٢.

(143) Marjan Laal: " Lifelong learning : What Does it mean", Procedia – Social and Behavior Sciences, Vol. 28, 2011, P. 472.

(١٤٤) تمارا محمد عبد الله : " العدالة الاجتماعية " ، مجلة الخدمة الاجتماعية ، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين ، مجلد١ ، عدد ٥٦ ، ٢٠١٦ ، ص ص ١١٩ – ١٢٢.

(١٤٥) خديجة عبد العزيز إبراهيم : " إستراتيجية مقترحة لتدعيم ثقافة العمل التطوعي لدى طلاب الجامعة فى ضوء الخبرات الميدانية وتجارب بعض الدول" ، المجلة التربوية ، كلية التربية ، جامعة سوهاج ، جزء ٤٢ ، ٢٠١٥ ، ص ٤٤.

(146) Martin Reardon: " Inquiry based Service-learning in a university – based educational leadership program : Service leadership and internship in a principal fellow program " Innovations in higher education teaching and learning, Vol. 1, 2016, P. 346.

(١٤٧) نجاة بنت محمد سعيد الصائغ : " الشراكة بين المدارس والجامعات وتطوير الإدارة المدرسية فى المملكة العربية السعودية " ، مجلة العلوم التربوية ، معهد الدراسات التربوية ، جامعة القاهرة ،عدد ٤ ، أكتوبر ٢٠١٤ ، ص ٤١.

(١٤٨) محمد سعيد حمدان : " التنمية المهنية للمعلم والتدريب لمجتمع المعرفة " ، من بحوث لمؤتمر الدولي الخامس – مستقبل إصلاح التعليم العربي لمجتمع المعرفة تجارب ومعايير ورؤى ، المركز العربي للتعليم والتنمية ، الجامعة العربية المفتوحة ، القاهرة ، الجزء الثاني ، يوليو ٢٠١٠ ، ص ١٠٠٩.

(١٤٩) معوض حسن إبراهيم مرعي : " تقويم أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين فى ضوء أهدافها وإستراتيجية مقترحة لتطويرها " ، مرجع سابق ، ص ص ٤٩٠ ، ٤٩١.

(١٥٠) عماد صموئيل وهبة : " اتجاهات معاصرة فى التنمية المهنية للمعلمين " ، مرجع سابق ، ص ص ١٢٢ ، ١٢٣.

(١٥١) شاكر محمد فتحى ، وآخرون : معجم مصطلحات التربية المقارنة والدولية ، الجمعية المصرية للتربية المقارنة ، القاهرة ، ٢٠١٩ ، ص ٦٩.

(١٥٢) المرجع السابق ، ٤١.

(١٥٣) حنان السيد عبد الرحمن الحجرى : "أثر استخدام التعلم المدمج على تنمية مفاهيم إدارة المشروعات الصغيرة والدافعية للإنجاز لدى طلبة كلية التربية التعليم التجاري " ، مجلة دراسات تربوية واجتماعية ، كلية التربية ، جامعة حلوان، مجلد ٢٠ ، عدد ٢ ، ابريل ٢٠١٤ ، ص ٣٧.

(١٥٤) نوفل علي عبد الله : " مبدأ المساواة في القانون الجنائي" مجلة الفقه والقانون ، عدد ١٩ ، ٢٠١٤ ، ص ٢٣.

(١٥٥) أحمد المهدى عبد الحليم : " إعداد المعلم فى مصر إلى أين " ، من بحوث المؤتمر العلمي السادس عشر – تكوين المعلم ، الجمعة المصرية للمناهج وطرق التدريس ، جامعة عين شمس، مج ١ ، يوليو ٢٠٠٤ ، ص ٨.

(١٥٦) عبد الرحمن أحمد ندا : "الإعداد الثقافي للمعلم لمواجهة تحديات مجتمع المعرفة رؤية مقترحة ، المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية ، المؤسسة العربية للبحث العلمي والتنمية البشرية، عدد ٩ ، جزء ١ ، اكتوبر ٢٠١٧ ، ص ٥٩.

(١٥٧) رباح رمزى عبد الجليل : " رؤية مقترحة نحو المدخل المنظومة فى إعداد معلم التعليم العام بمصر : دراسة تحليلية " ، مستقبل التربية العربية ، المركز العربي للتعليم والتنمية ، مجلد ٢٥، عدد ١١٢ ، ، ابريل ٢٠١٨ ، ص ص ٣٧٨ ، ٣٧٩.

(١٥٨) ماهر أحمد حسن : " الاعتماد المهني وعلاقته بالتنمية المهنية المستدامة للمعلم فى عصر التدفق المعرفي " ، مجلة كلية التربية ، جامعة اسيوط ، مج ٣٧ ، عدد ٢ ، اكتوبر ٢٠١١ ، ص ٥.

(١٥٩) وزارة التربية والتعليم : قرار رقم (٩٠) بتاريخ ٢٠٠١/٤/١٨، المادة الأولى، القاهرة ، ص ١.

(١٦٠) المرجع السابق : مادة رقم (٢) ، ص ١.

(١٦١) وزارة التربية والتعليم: قرار رقم ٤٨ بتاريخ ٢٠٠٢/٣/١٦/ مادة رقم (١) ، القاهرة ، ص ١.

(١٦٢) وزارة التربيــة والتعلـيم : قـرار رقـم ١٣٧ بتـاريخ ٢٠١١/٢/١١ ، مـادة رقـم ٢،١ ، القـاهرة ، ص ص ١ ،٢.

(١٦٣) حسام الدين السيد محمد إبراهيم : "المشكلات التى تواجه وحدات التدريب فى مدارس التعليم قبل الجامعي بجمهورية مصر العربية : دراسة تحليلية فى ضوء نتائج الدراسات السابقة" ، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانية والاجتماع ، كلية الإمارات للعلوم التربوية ، عدد ٣٠ ، أكتوبر ٢٠١٨ ، ص ص ٢٨٣ ، ٢٨٤.

(١٦٤) محمد أحمد حسين ناصف : " مجتمعات التعلم كمدخل لإصلاح مدارس التعلم العام فى مصر : دراسة تحليلية " مجلة كلية التربية ، جامعة طنطا ، عدد ٤٨ ، اكتوبر ٢١٢ ، ص ص ٣٤٨ ، ٣٤٩.

(١٦٥) جمهورية مصر العربية : قانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٧ بتعديل بعض أحكام قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ ، مادة ٧٤ ، ٧٥ ، الجريدة الرسمية ، العدد ٢٥ تابع (م) ، ٢١ يونية ٢٠٠٧ ، ص٤.

(١٦٦) جمهورية مصر العربية : قرار رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٨ ، بشأن تنظيم الأكاديمية المهنية للمعلمين وتحديد اختصاصاتها ، مادة (٢) ، القاهرة ، ص ٢ ،ص ٣.

(١٦٧) جمهورية مصر العربية: "قرار رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٨ مادة (١)"، مرجع سابق، ص ١ ، ص ٢.

(١٦٨) ممدوح عبد الرحيم أحمد حسين : " دليل مرجعى للتنمية المهنية للمعلمين كمدخل لمجتمع التعليم" ، من بحوث المؤتمر الدولي الأول بناء طفل لمجتمع أفضل فى ظل المتغيرات المعاصرة ، كلية رياض الأطفال ، جامعة أسيوط ، فبراير ٢٠١٨ ، ص ٢٥٧ ، ص٢٥٨.

(١٦٩) نسرين محمد عبد الغني ، منال عبد المنعم : " برنامج إرشادى للتنمية المهنية المستدامة للمعلمين فى ضوء تباينات مساراتهم المهنية تصور مقترح " ، مجلة العلوم التربوية ، جامعة القاهرة ، مجلد ٢٣ ، يوليو ٢٠٠١ ، ص ٣.

(١٧٠) إيمان حمدى رجب زهران : " تطوير برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التعليم الأساسي الخاص على ضوء احتياجاتهم التدريبية " ، مجلة كلية التربية ، جامعة الأزهر ، مجلد ٣٥ ، عدد ١٧١ ، ديسمبر ٢٠١٦ ، ص ١٢٧.

(١٧١) وزارة التربيــة والتعلـيم : الخطـة الاسـتراتيجية للتعلـيم قبـل الجمعـي ٢٠١٤–٢٠٣٠ ، القـاهرة ، ص ٣٩، ص ٤٠.