



With the support of the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



# دراسات حالة لبعض المدارس التابعة لمشروع الشراكة





# دراسات حالة لبعض المدارس التابعة لمشروع الشراكة

روجع من قبل فريق المشروع بالجامعة الأمريكية بالقاهرة

رقم المشروع: 573660-EPP-1-2016-1-EG-EPPKA2-CBHE-JP  
مشروع الشراكة بين المدارس والجامعات لبناء مجتمعات المعرفة

الموقع الإلكتروني : SUP4PCL.aucegypt.edu



With the support of the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



نشأ هذا العمل من خلال مشروع الشراكة بين المدارس والجامعات لبناء مجتمعات المعرفة التي أنشأها معهد الشرق الأوسط للتعليم العالي في الجامعة الأمريكية بالقاهرة بالشراكة مع جامعات عين شمس والإسكندرية وحلوان وليستر وليمريك ومارتن لوثر ونورثهامبتون. يدعم ويمول هذا المشروع المفوضية الأوروبية. هذا العمل وأي اتصال أو منشور. يتم إجراؤه بواسطة المستفيدين بشكل فردي أو جماعي بأي شكل وبإستخدام أي وسيلة. يعكس فقط وجهة نظر المؤلف وأن الوكالة و المفوضية غير مسؤولين عن أي إستخدام قد ينشأ من المعلومات المتضمنة.

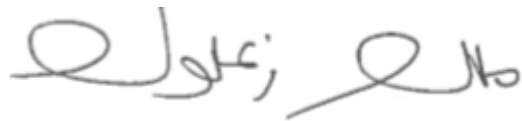
## المقدمة

نبعت هذه الشراكة من خلال مشروع الإتحاد الأوروبي Erasmus+ الذي مُنح لمعهد الشرق الأوسط للتعليم العالي في كلية الدراسات العليا في التربية في الجامعة الأمريكية في القاهرة بعنوان « مشروع الشراكة بين المدارس والجامعات لبناء مجتمعات المعرفة» School and University Partnership for Peer Communities of Learners SUP4PCL في نوفمبر ٢٠١٦. تم إنشاء هذه الشراكة ضمن سياق أظهرت فيه مصر حاجة ماسة للإصلاح على مستوى المدارس والجامعات. حيث اكتسبت كليات التربية بصفة خاصة سمعة الإبتعاد عن الواقع والإنفصال عن المجال العملي لتحسين المستوى التعليمي بالدرسة. وإرتفعت الدعوات بإلغاء كليات التربية وعملها تحديداً في نطاق مستوى الدراسات العليا. ما ولد الصراع الأزلي بين برامج تعليم المعلمين التكاملية والتتابعية. لذلك إعتبر المجلس الأعلى للجامعات ووزارة التعليم العالي في مصر هذه الشراكة خطوة جديدة نحو إيجاد وسائل فعالة لدعم بيئة الإصلاح. ولقد أدرك مجتمع الإصلاح الدولي منذ عدة عقود أهمية الشراكات بين المدارس والجامعات وفاعلية إنشاء مدارس التنمية المهنية (PDS) Professional Development Schools في التعاون والتنميه المهنية المستدامة والبحث والإبتكار التربوي. وقد أكد أنصار هذا النهج أنه يمكن إصلاح الممارسات المدرسية وبرامج تعليم المعلمين في آن واحد. ولذا يعتزم مشروع SUP4PCL في مصر تقديم مثل هذا النهج بدعم وإنشاء مجتمعات المعرفة من المتعلمين PCL في الجامعة، والدرسة، وعبر مستويات الثقافات المختلفة.

تم تفعيل هذه الشراكة في أواخر شهر فبراير ٢٠١٧ بسبب بعض العوامل البيروقراطية. ومع أول إجتماع للمشروع تم إنشاء فرق عمل داخل المؤسسات الثماني المشاركة وهي جامعة عين شمس ANSU، جامعة حلوان HU، جامعة الإسكندرية AU (من مصر)، جامعة ليمريك Limerick UL (أيرلندا)، جامعة مارتن لوثر Luther (ألمانيا)، جامعة نورث هامتون Northampton UON، جامعة ليستر Leicester ULEIC (UK)، والجامعة الأمريكية في القاهرة وهي المنسقة للمشروع. بدأت المؤسسات المختلفة ذات الخلفيات الثقافية والسياسية المتنوعة في التعرف على بعضها البعض. وقد تم تنشيط المراحل المبكرة من دمج هذه المؤسسات المشاركة من خلال الإجتماعات والكثير من الزيارات الميدانية للتعرف على بعضها البعض على أرض الواقع و خلال هذه المرحلة التمهيدية التحضيرية تمت إضافة مستوى آخر إلى الشراكة وهي الشراكة بين كليات التربية المصرية ومدارس التنمية المهنية PDS. الخطوة الأولى في هذا الإجهاد تمت من خلال مذكرة التفاهم الموقعة بين وزارة التعليم العالي ووزارة التربية والتعليم. وبموجب هذه الإتفاقية، تقوم ثلاث كليات بالشراكة مع مجموعه من ١٥ مدرسة حكومية بمعدل ٥ مدارس لكل كلية ليتم توسيعها فيما بعد إلى ٤٥ مدرسة بمعدل ١٥ مدرسة لكل كلية. وتبعت مذكرة التفاهم خطابات إتفاق موقعة مع المديرية المحلية لوزارة التربية والتعليم. وبعد فترة تم تحقيق قدر كبير من التقارب بين الشركاء من خلال تبادل الزيارات والأنشطة والإتصال والإجتماعات. وفي صيف عام ٢٠١٨، في منتصف المشروع، تمت إضافة بعد آخر للشراكة، وهي عملية التوأمة التي تم إدخالها بالترتيب التالي: توأمة الجامعة الأمريكية بالقاهرة مع جامعة لستر لضمان الجودة ولأغراض المتابعة، وتوأمة جامعة نورث هامتون مع جامعة الإسكندرية لتطوير القدرات وكتابة دراسات الحالة. وبالمثل لنفس الأغراض، توأمة جامعة حلوان مع جامعة مارتن لوثر و جامعة عين شمس مع جامعة ليمريك. وأخيراً، في عام ٢٠١٩، تمت إضافة بعد آخر إلى الشراكة مع تشبيك المدارس المهنية في جماعات clusters. ستغطي دراسات الحالة المختلفة لهذا المشروع جميع مراحل وأبعاد الشراكة الواسعة.

وقد توصل جميع المشاركون في المشروع إلى توافق في الآراء بشأن الإطار البحثي للدراسات مع مجموعة أسئلة بحثية تحدد عمل كل دراسة من دراسات الحالة، تشكل دراسات الحالة المختلفة معاً مستوى من المصادقية والتثليث الذي يدعم ويضمن سلامة النتائج والتفسير. خاصة أن جمع البيانات تم في أوقات مختلفة من قبل فرق بحثية متنوعة في أوضاع متشابهة. إن إجمالي البيانات التي تم الحصول عليها من هذا المشروع لديها القدرة على أن تستخدم في إثراء النظرية المستندة إلى الواقع وإلى تحسين المفاهيم والمنهج المقارنة للشراكة بين المدرسة والجامعة، ومجتمعات الأقران من المتعلمين PCL على المستوى العالمي.

## ملك زعلوك



## فهرس الكتاب

٧	<b>القسم الأول</b>
٨	دراسة حالة ضمن مشروع الشراكة بين المدارس والجامعات لبناء مجتمعات المعرفة داخل مدرسة الياسمين
٦٣	دراسة الحالة عن مدرسة الورد
١١٢	دراسة حالة : مدرسة الربيع الثانوية بنات
١٥٧	<b>القسم الثاني</b>
١٥٨	تطور مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التنمية المهنية بكلية التربية جامعة حلوان وأثرها على تحول ممارسات التعلم المهني (دراسة حالات)

# القسم الأول



دراسة حالة ضمن مشروع الشراكة بين المدارس والجامعات

لبناء مجتمعات المعرفة داخل مدرسة الياسمين

**إعداد**

سالي كمال إبراهيم

أمل نصر الدين سليمان

# فهرس الموضوعات

١١	قائمة الأشكال
١٢	قائمة الجداول
١٣	قائمة الملحقات
١٤	<b>الموضوع العام لدراسة الحالة و أهدافها</b>
١٤	أهداف دراسة الحالة
١٤	<b>الإطار النظري</b>
١٤	مفهوم مجتمعات التعلم المهنية
١٤	فلسفة مجتمعات التعلم
١٥	أهداف بناء مجتمعات التعلم بين المعلمين
١٥	أهمية تكوين إجاهات إيجابية لدى المعلمين نحو العمل داخل مجتمعات التعلم المهنية
١٦	أسئلة الدراسة
١٦	<b>المنهجية المتبعة في دراسة الحالة</b>
١٦	أدوات جمع البيانات والمعلومات المستخدمة في الدراسة الحالية
١٧	ضوابط إستخدام وتطبيق الأدوات البحثية السابقة في الدراسة
١٧	مجموعة الدراسة وتطبيق الأدوات
١٨	أسلوب التثليث لجمع البيانات
١٨	أخلاقيات تم مراعاتها عند إجراء دراسة الحالة
١٩	<b>البيانات الأولية التي تم جمعها عن المدرسة موضع الدراسة</b>
١٩	<b>تحديد الإحتياجات الأولية للفئات المستهدفة داخل المدرسة</b>
٢٠	التحليل الإحصائي للبيانات والمعلومات الأولية
٢١	<b>إجراءات دراسة الحالة</b>
٢١	بداية تكوين مجتمعات التعلم ووصف أفرادها
٢١	أسباب إختيار هؤلاء المعلمين كبداية لمجتمع التعلم.
٢١	بروتوكول العمل مع مجتمع التعلم من المعلمين.
٢٢	توسيع مجتمع التعلم داخل المدرسة.
٢٢	<b>المبادئ التي إستند إليها بناء مجتمع التعلم داخل المدرسة</b>
٢٢	المبدأ الأول: يشتمل مجتمع التعلم على فرص تعاونية لكل فرد من أفراد مجتمع التعلم

٢٣	المبدأ الثاني: يسهم مجتمع التعلم في تحسين مخرجات التعلم لدى الطلاب
٢٥	المبدأ الثالث: يتسم مجتمع التعلم بالإستدامة والمتابعة المستمرة
٢٦	المبدأ الرابع: يعتمد مجتمع التعلم على إحتياجات المعلمين واهتمامتهم
٢٧	المبدأ الخامس: يعتمد مجتمع التعلم على التعامل مع المعلمين كمتعلمين نشطين
٢٨	المبدأ السادس : يسهم مجتمع التعلم في تحسين معارف ومفاهيم ومهارات المعلمين التربوية
٢٨	المبدأ السابع : ينظر مجتمع التعلم إلى أن التعلم عملية إجتماعية
٢٨	المبدأ الثامن : يهتم مجتمع التعلم بتحقيق الرعاية الوجدانية بين أعضائه
٢٩	المعوقات التي واجهت تكوين مجتمع التعلم
٢٩	النقاط المضيئة لتدعيم مجتمع التعلم
٢٩	دور التدريب الميداني لطلاب الجامعة بالمدرسة
٣٠	<b>توسيع مجتمعات التعلم داخل الإدارة</b>
٣٢	<b>تأثير الإشتراك في المشروع علي التدريس بالكلية</b>
٣٤	<b>المراجع</b>

## قائمة الأشكال

- شكل ١. متطلبات العمل داخل مجتمعات التعلم المهنية ١٦
- شكل ٢. الهيكل التنظيمي للمدرسة ١٩
- شكل ٣. نتائج نشاط طلابي بعنوان How to study English ٢٣
- شكل ٤. نشاط لاصفي عن حدود مصر ٢٤
- شكل ٥. نشاط لاصفي لفهوم التنمية المستدامة وإعادة تدوير المخلفات ٢٤
- شكل ٦. نشاط في اللغة الإنجليزية لوحة الكفوف ٢٤
- شكل ٧. نشاط في اللغة الإنجليزية لوحة الكفوف ٢٥
- شكل ٨. نموذج لمنتج معلمي المدرسة من برنامج الكتب الإلكترونية Flipbook Maker Pro ٢٧
- شكل ٩. نماذج من إجابات المعلمين على أسئلة جلسات التوجيه والإرشاد ٢٨
- شكل ١٠. صفحة الفيس بوك الخاصة بالمشروع على الفيس بوك ٢٩
- شكل ١١. نماذج للحقائب التدريبية التي قام معلمي مجتمع التعلم ببناءها ٢٩
- شكل ١٢. توسيع مجتمع التعلم ليشمل ٣ مدارس داخل نفس الإدارة ٣٠
- شكل ١٣. أنشطة ورشة العمل الأولى لمدارس التشبيك ٣١
- شكل ١٤. ورشة التنمية المهنية والتنمية المستدامة في مدارس التشبيك (مدرسة ن.أ. ومدرسة ع.٣) ٣٢
- شكل ١٥. نماذج من ملفات الإنجاز الإلكترونية التي قدمها طلاب مرحلة البكالوريوس ٣٣

## قائمة الجداول

٢٠

جدول ١. النسب المئوية لإحتياج المعلمين للمجالات التدريبيه

## قائمة الملحقات

- ٣٥ ملحق (١): إستمارة تحديد خصائص المدرسة موضع الدراسة
- ٤٥ ملحق (٢): إستمارة تحديد الإحتياجات التدريبية للمعلم
- ٤٨ ملحق (٣): إستمارة تحديد الإحتياجات التدريبية للأخصائي النفسي والإجتماعي و أخصائي التربية الخاصة
- ٦٠ ملحق (٤): بطاقة ملاحظة الأداء التدريسي لمعلمي مجتمع التعلم
- ٦٢ ملحق (٥): أسئلة جلسات التوجيه والإرشاد بعد الحصص الدراسية التكاملية لمعلمي مجتمع التعلم

## الموضوع العام لدراسة الحالة وأهدافها

الموضوع العام لدراسة الحالة هو دراسة التطورات التي حدثت داخل مدرسة الياسمين موضع الدراسة خلال مشروع الشراكة بين المدارس والجامعات لتكوين مجتمعات التعلم المهنية

### أهداف دراسة الحالة

تهدف الدراسة الحالية إلى :

- وصف طبيعة مجتمع التعلم الذي تمت حوله دراسة الحالة.
- وصف الأنشطة التي تم تنفيذها داخل المدرسة ودورها في تعميق فكرة مجتمع التعلم.
- تحديد التطورات التي حدثت داخل المدرسة والتي ساهم في حدوثها المشروع الحالي.
- تحديد التحديات والصعوبات التي واجهت الباحثين خلال القيام بدراسة الحالة.
- تحديد التوجهات المستقبلية والتوصيات التي يمكن الأخذ بها عند تنفيذ دراسات أخرى.

## إطار نظري لدراسة الحالة

لقد ظهر مصطلح مجتمعات التعلم المهنية في الفترة الأخيرة . وأصبح بناء مجتمعات التعلم داخل المدارس وإنغماس المعلمين فيه إيجاباً عالمياً لإصلاح التعليم. حيث أنه عندما تتحول المدرسة إلى مجتمع تعلم فإنها تصبح بيئة حية ومثمرة لأنها تمكن المعلمين من الإشتراك معاً في التعلم وتبادل الآراء وصنع القرارات وإجراء ممارسات التعلم والتواصل وتبادل معارفهم وخبراتهم. الأمر الذي يجعل المدرسة تتحول من النمط التقليدي المألوف إلى نمط مجتمعات التعلم غير المألوفة داخل مدارسنا (النسوي، ٢٠٠٧، ص ١٠٠).

### مفهوم مجتمعات التعلم المهنية

يعرف (Wong 2010, p.132) مجتمعات التعلم المهنية بأنها « تلك المجتمعات التي تتكون من مجموعة من الأفراد الذين يشتركون في هدف واحد. ويتعاونون في تحديد جوانب القوة لدى كل فرد وإستثمارها. ويحترمون تنوع الآراء. ويدعمون فرص التعلم بفاعلية. الأمر الذي يؤدي إلي توفير بيئة متعاونة ونشطة. وتنمية قدرات جميع الأفراد. وإنتاج معرفة جديدة والعمل على تبادلها.»

وقد حدد (Talbert 2010, p.559) مفهوم مجتمعات التعلم بأنها «فكرة تعليمية حديثة تهدف إلى تحويل التعليم من أسلوبه التقليدي. ونقله إلى أسلوب أكثر تفاعلية من خلال دمج الأفراد معاً ضمن فريق دراسي موحد. مما يجعلهم أكثر تفاعلاً.» كما أوضح (Bezzina 2008, p.22), مفهوم مجتمع التعلم بأنه يشير إلى مجتمعات من أفراد لهم نفس الإهتمامات والميول. حيث يتم فيها تنمية أنماط جديدة من التفكير. ويتحرر فيها الطموح الجماعي. ويتعلم فيها الأفراد بإستمرار كيف يتعلمون معاً بصورة جماعية .

ومن خلال التعريفات السابقة يتضح أنه ليس هناك تعريف محدد لها، فمجتمعات التعلم قد يختلف تفسيرها باختلاف السياق الذي تفسر فيه. غير أنه يبدو أن هناك إجمالاً واسعاً على أن المقصود بهذه المجتمعات هو قيام مجموعة من الأفراد بالعمل بشكل جماعي بمشاركة بعضهم البعض في ممارساتهم. والبحث الناقد في هذه الممارسات. وذلك بطريقة تتسم بالإستمرارية والتعاونية والتأملية والإستيعاب والتوجيه التعليمي. والدفع نحو التحسين والنمو للوصول إلي أقصى مستويات التعلم. كما أن مجتمعات التعلم تعمل على تيسير التعلم لكافة أفرادها. حيث يتعلم فيها الأفراد من خلال الخبرة والتأمل. وتبادل ومشاركة الخبرات.

### فلسفة مجتمعات التعلم

تعتمد فكرة بناء مجتمعات التعلم على فلسفة البنائية الإجتماعية والتعلم داخل سياق إجتماعي. فالفرد يبني المعرفة بطريقة نشطة ودينامكية داخل مجموعات. حيث يمكنه أن يتعلم من زملائه من خلال زيادة التعاون بينهم في الوصول للمعرفة وتطبيقها وإتخاذ قرارات جماعية من خلال تحقيق المشاورة بينهم. فيتحمل الفرد مسؤولية تعلمه بنفسه من خلال بيئة إجتماعية نشطة تعاونية إبداعية (Talbert, Cormier and Olivier 2009, p.19). أن فكرة مجتمعات التعلم تعتمد إستخدام الأفكار والمعارف التي لدى المعلمين عن المحتوى العلمي الذي يدرسه لتكوين خبرات ومعارف جديدة والتوصل لمعلومات جديدة. مما يساهم في تنظيم ما لديه من أفكار في بنيته المعرفية. كما أن تعلم الأفراد داخل مجتمعات التعلم يعتمد على إندماجهم في مواقف وخبرات تعلم حقيقية حيث يقوموا بتوظيف معارفهم ومهاراتهم في هذه المواقف. وذلك لجعل تعلمهم أكثر واقعية.

وتعتمد فلسفة مجتمعات التعلم على نشاط المتعلمين ومشاركتهم الفعالة في الأنشطة التي يؤدونها. وذلك بهدف بناء مفاهيمهم ومعارفهم

العملية، وتوظيفها وتطبيقها في حل المشكلات حين حدوثها، ما يجعل تعلمهم ذا معنى، والمعلمين داخل مجتمعات التعلم يتحملون مسؤولية تعلمهم حيث يقومون بتحديد ما يحتاجون أن يتعلموه والمصادر التي يستخدمونها وبالتالي يمكنهم تصميم تعلمهم لمقابلة إحتياجاتهم الفردية وطموحاتهم المهنية، ما يجعلهم متعلمين نشطين وذوي كفاءة ويبنون المعاني بأنفسهم وينظمون أنفسهم ذاتياً، ما يحقق الإبداع ويدعم الدور القيادي لدى الطلاب.

### أهداف بناء مجتمعات التعلم بين المعلمين

يهدف بناء مجتمعات التعلم إلى خلق بيئة تعلم تعاونية تتسم بالصدافة، ومساعدة المعلمين بعضهم البعض، بحيث يتولد لديهم إحساس بأنهم أسرة واحدة تعمل بانسجام، ما يخلق مناخ عمل جماعي يتسم بالتواصل المنفتح والمشاركة في صنع القرار والفهم المشترك، والعمل القائم على الفرق التعاونية، كل ذلك يؤدي إلى شعور المعلم بأنه عضو في جماعة، أو فرد في فريق، ومن ثم يتعلمون أنهم لا يمكن أن يكونوا مستقلين تماماً بذاتهم، ولا معتمدين تماماً على الآخرين، ولا يقتصر أهداف مجتمع التعلم المهني على تنمية المهارات والخبرات وحدها، ولكنه إلى جانب ذلك يهدف إلى تنمية الخبرات الإجتماعية والأكاديمية والمهنية ويتم دمج هذه الخبرات معاً، وتهدف كل البرامج التي تقدم في مجتمع التعلم إلى تنمية المهارات والخبرات الشخصية لدى الطالب وكذلك تنمية مهارات التفكير المعقدة خاصة التفكير الإبداعي، حيث يتعود المعلمون على ممارسة البحث العلمي في دراسة مشكلة معينة، وجمع المادة العلمية من مصادرها وفرض الفروض العلمية وحل المشكلات ما يساهم في تحسين الأداء الأكاديمي للمدرسة، فالمدارس التي تتبنى نظام مجتمعات التعلم تحافظ على معدلات تحصيل عالية، كما تهتم مجتمعات التعلم في المدارس بثلاثة عناصر أساسية هي: العمل التعاوني والحوار بين المعلمين، والإهتمام المتناغم بالتعليم والتعلم في إطار هذا العمل التعاوني، جمع وإستخدام بيانات التقويم وغيرها لقياس التقدم الحادث بمرور الوقت في أداء المعلمين، وتكون تلك المجتمعات مرنة ومتكيفة بدرجة كافية لإحداث ودعم التحسين المستمر(النوي، ٢٠٠٧، ص ١٠٦).

وتهدف مجتمعات التعلم المهنية أيضاً إلى بناء الثقة بين المعلمين وبعضهم، ودعم العمل الجماعي والإبداع، والتنبؤ بالمشكلات، وتحديد الوظائف وتشجيع الإبتكار والمشاركة في المعلومات وتوفير الظروف المناسبة للإبداع، ودعم الدور القيادي عند المعلمين، وتحليل القضايا التي تواجههم وإقتراح حلولاً غير تقليدية لها، مثل: مشكلة معالجة التقصير الدراسي

عند الطلاب الذين يفقدون المهارات المناسبة للدراسة الفردية، أو غير القادرين على فهم المواد الدراسية، وتسعى مجتمعات التعلم إلى أن تكون من إحدى الوسائل المساندة للبيئة التعليمية، والتي تطبق فعلياً في العديد من المؤسسات التعليمية حول العالم (Bezzina, 2008).

### أهمية تكوين اتجاهات إيجابية لدى المعلمين نحو العمل داخل مجتمعات التعلم المهنية

من خلال ما تم عرضه عن مجتمعات التعلم المهنية وأهدافها وفلسفتها، تظهر الحاجة إلى تكوين وبناء اتجاهات إيجابية لدى المعلمين نحو العمل داخل مجتمعات التعلم، حيث أن عمل المعلمين داخل مجتمعات التعلم سوف يساعدهم على تنمية قيم التعاون والعمل داخل فريق وحب وإحترام الآخر وتقبل آرائه، وسوف يساعدهم في بناء وإكتشاف وتوسيع المعرفة، وتهيئة الظروف التي يقومون من خلالها بتركيب المعنى ومعارفهم الذاتية بصورة نشطة، بما يساهم في تطوير كفاءاتهم ومواهبهم، كما أن العمل داخل مجتمعات التعلم يحسن من مهارات التواصل الفعال لدى المعلمين، ويرفع من كفاءاتهم المعرفية والتدريسية حيث أن تبادل المعارف بين المعلمين داخل مجتمعات التعلم يرفع من الحصيله المعرفية لديهم ويحسن من مهاراتهم التدريسية وذلك نتيجة لتبادل ومشاركة الخبرات والآراء بين المعلمين وبعضهم البعض داخل مجتمع التعلم (Louis, Dretzke, & Wahlstrom, 2010, p.320).

ويرى الباحثون أن العمل داخل مجتمعات التعلم يتطلب عنصران أساسيان (شكل ١) كما يلي: الأول العمل على زيادة إستعداد المعلمين لتطوير أساليب ممارساتهم للمهنة بهدف تحسين أدائهم المهني داخل مجتمعات التعلم، وجذبهم لإبتكار أفكار ومقترحات وحلولاً للمشكلات بشكل إبداعي، والثاني السعي نحو تكوين اتجاهات إيجابية لدى المعلمين نحو العمل مع بعضهم البعض في مجموعات عمل داخل مجتمعات التعلم المهنية، وذلك من خلال تكليفهم بمهام يقومون بها بالتعاون مع زملائهم ثم يقومون بعرض ما توصلوا إليه من معلومات على باقي المجموعات الأخرى، وبالتالي يتم إثارة الدافعية للعمل والإنجاز في بقية المجموعات.

وبالتالي يتم إثارة الدافعية للعمل والإنجاز على مستوى الفرد (المعلم) وتنمية روح الفريق على مستوى المجموعة داخل مجتمعات التعلم المهنية، ما يجعلهم يسعون لتحسين أدائهم ويتعاونون في تنمية مهاراتهم بشكل جماعي، وذلك من خلال تقييم الأداء وتحديد ما يحتاجون إليه من معلومات وأدلة وممارسات حتى يدعموا عملهم ومهامهم

لأداء هذه المهام بشكل متميز. ويتم ذلك من خلال التواصل المستمر ومشاركة المصادر وتبادل الخبرات والآراء بين المجموعات بعضهم البعض أو المجموعات وأساتذته الجامعة.



شكل ١. متطلبات العمل داخل مجتمعات التعلم المهنية

### أسئلة الدراسة

حاولت الدراسة الحالية الإجابة عن الأسئلة البحثية التالية:

١- ما أثر تكوين مجتمع التعلم علي أداء المعلمين في المدرسة ؟

٢- ما الفجوة بين القيم و المعتقدات و الممارسات الواقعية للمعلمين ؟

و للإجابة عن هذه الأسئلة تم إعداد مخطط بحثي ومجموعة من الإجراءات المحددة التي قام بها الباحثون وتتحدد هذه الإجراءات فيما يلي:

• دراسة لطبيعة المدرسة موقع الدراسة من حيث موقعها الجغرافي. تاريخ نشأتها. رؤيته المدرسة ورسالتها. المراحل الدراسية الموجودة في المدرسة وعدد الطلاب في كل مرحلة. الهيكل التنظيمي للمدرسة. المشروعات التي اشتركت فيها المدرسة قبل المشروع الحالي. المناخ العام داخل المدرسة. والأنشطة الفنية والرياضية التي تنفذ داخل المدرسة.

• دراسة وتقييم الاحتياجات المهنية للمعلمين داخل المدرسة من تخصصات مختلفة، وكذلك الاحتياجات المهنية للأخصائي النفسي والاجتماعي. ووحدة التدريب، ووحدة الجودة.

• تحليل هذه الاحتياجات إحصائيًا وتفسير النتائج التي تم التوصل إليها.

• تحديد مجموعة من المعلمين كبدائية لتكوين مجتمع التعلم داخل المدرسة.

• وضع خطة وآليات للعمل بالتعاون مع مجموعة المعلمين مجتمع التعلم، وذلك لتعميق فكرة مجتمع التعلم بينهم.

• توسيع مجتمع التعلم داخل المدرسة ليشمل عدد

أكبر من المعلمين، وإنتشار فكرة مجتمع التعلم أيضًا بين طلابهم.

• دور التدريب الميداني لطلاب الجامعة بالمدرسة.

• توسيع فكرة المشروع داخل الإدارة التعليمية، وذلك من خلال وجود مدرستين تابعتين للمدرسة الأصلية لنشر فكرة المشروع داخل عدد أكبر من المدارس.

• جمع البيانات للإجابة عن الأسئلة البحثية.

• تحليل ووصف البيانات التي تم جمعها من خلال أدوات جمع البيانات.

• تحديد التوصيات والمقترحات والتوجهات المستقبلية التي يمكن الإستفادة منها.

## المنهجية المتبعة في دراسة الحالة

إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لكتابة التقرير النهائي. حيث تم وصف وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال أدوات جمع البيانات. وفيما يلي عرض للأدوات التي تم إستخدامها وعدد المعلمين الذين طبقت عليهم وأساليب التثليث الذي تم إستخدامه لجمع البيانات.

**أدوات جمع البيانات والمعلومات المستخدمة في الدراسة الحالية**

تم إستخدام مجموعة من الأدوات البحثية لجمع البيانات اللازمة عن المدرسة موضع الدراسة. وتنوعت هذه الأدوات البحثية بحيث تم تصميم وبناء بعض هذه الأدوات البحثية من قبل فريق الجامعة. وبعض الأدوات الأخرى مثل بطاقة ملاحظة الأداء التدريسي وإستمارة الأسئلة الخاصة بجلسات التوجيه والإرشاد تم إعدادها من قبل الباحثون داخل المدرسة بالتعاون مع معلمي مجتمع التعلم بالمدرسة. وتمثلت هذه الأدوات فيما يلي:

• ملف للمدرسة school profile ويشتمل على كل المعلومات الخاصة بالمدرسة ووصف شامل لها (ملحق رقم ١).

• إستبيانات لتحديد الإحتياجات التدريبية للمعلمين والتي تتضمن التوجهات الحديثة التي يحدد المعلم مدى إحتياجه للتدريب عليها. مع إمكانية إضافة إحتياجات أخرى يحتاج إلى المزيد من المعلومات عنها (ملحق رقم ٢). كما تم تطبيق إستبيان للأخصائي النفسي والاجتماعي.

ومسئولي وحدة التدريب والجودة (ملحق رقم ٣).

• المقابلات المقننة والتي تمت مع المعلمين بشكل فردي قبل إجراء الدراسة. كما تم إجراء مقابلات مقننة مع المعلمين «مجتمع التعلم» بعد الانتهاء من الحصص الدراسية التي تتم بينهم وذلك لتقييم الأداء وتقديم التغذية الراجعة لهم.

• الملاحظة المباشرة والتي تتم بشكل موجه خلال فترة دراسة الحالة حيث يتم ملاحظة سلوكيات معلمي مجتمع التعلم مع بعضهم البعض. وملاحظة سلوكيات مدير المدرسة. وملاحظة مناخ العمل في المدرسة. وأيضاً ملاحظة أداءات المعلمين داخل الفصول خلال تنفيذ الحصص المشتركة وخلال تنفيذ الحصص الفردية.

• بطاقة ملاحظة الأداء التدريسي: والتي تم استخدامها لملاحظة أداء المعلمين داخل الحصص الدراسية التي يقوم بها معلمو مجتمع التعلم. وتتضمن هذه البطاقة مجموعة من المهارات التدريسية المتعلقة بتهيئة المتعلمين. وصياغة الأسئلة الصفية. ومهارة إدارة الصف. ومهارة الغلق والتقويم. ويتم استخدام هذه البطاقة خلال الحصص الدراسية التي تمت خلال فترة دراسة الحالة (ملحق رقم ٤).

• السجلات: حيث تم إعداد سجل خاص بالمهام التي تم تنفيذها من خلال فريق مجتمع التعلم والتي تضمنت: أسماء المعلمين المشاركين في مجتمع التعلم. والمشكلات التي واجهتهم والمعلومات التي تم جمعها للتغلب عليها. والأنشطة والحصص التي إشتروا كمجتمع تعلم في تخطيطها وتنفيذها. والتغذية الراجعة التي تقدم لهم بعد الحصص الدراسية. وخطة التدريب التي سيتم تنفيذها مع معلمي المدرسة بما يتناسب مع أهداف المشروع. والعروض التقديمية التي حصلوا عليها في برامج التنمية المهنية. والتي تم خديدها وفقاً لإحتياجاتها ووفقاً لأهداف المشروع.

• البؤر النقاشية: والتي تم تنفيذها مع المعلمين قبل تنفيذ الدراسة بشكل جماعي. كما تمت تنفيذ هذه المجموعات بشكل دوري مع جميع أطراف مجتمع التعلم خلال جلسات التوجيه والإرشاد التي قدمت لهم أثناء تنفيذ مراحل الدراسة.

• وتم استخدام أسلوب البؤر النقاشية كجلسات توجيه وإرشاد مع معلمي مجتمع التعلم بعد كل حصة دراسية تتم بشكل تكاملي. حيث تم

طرح مجموعة من الأسئلة عن طبيعة الحصة التكاملية ومدى إستفادتهم منها. ونقاط القوة والضعف في الحصة. وتقديم تغذية راجعة لهم عن أدائهم في الحصة من خلال فريق الجامعة أو من أقرانهم في المدرسة (ملحق رقم ٥).

#### ضوابط استخدام وتطبيق الأدوات البحثية السابقة في الدراسة

• الإهتمام بالمميزات الفردية الدقيقة: قام الباحثون بالإهتمام بالمهارات النادرة الموجودة لدى معلمي مجتمع التعلم. والسعي لتنميتها إلى الحد الذي يمكن أن تساعد صاحبها على إستغلالها وإستثمارها. ومن المهارات التي تميز بها معلمي مجتمع التعلم ما يلي: أحدهم تميز بمهاراته التكنولوجية العالية فهو مدرب معتمد لدى شركة ميكروسوفت. وإحدهم تميز بحبها لمهنة التدريس وتعاونها المستمر وعدم رفضها التعاون ومساعدة زملائها. والأخرى تميز بنشاطها وتميزها في مجال التدريب وبناء حقائب تدريبية وتصميم برامج تنمية مهنية للمعلمين بجانب مهارات أخرى. وقد تم الإستفادة من هذه المهارات وتوظيفها بشكل منهجي خلال فترة الدراسة.

• الإهتمام بتوثيق وتقويم المعلومات التي يتم جمعها بشكل مستمر. وذلك بسبب إختلاف الطرق المستخدمة في جمع المعلومات ودرجة صدقها وثباتها. ونظراً لتعدد هذه الطرق وتشابهاها فقد تم مراعاة إختيار المعلومات المهمة والضرورية فقط. كما أنه لم يتم إصدار أي حكم يتعلق بالنتائج إلا من خلال معلومات متعددة من مصادر مختلفة.

• مراعاة العوامل الثقافية والإجتماعية لمعلمي مجتمع التعلم. حيث أن ثقافة أفراد مجتمع التعلم تؤثر بشكل كبير على سلوكياتهم وممارساتهم داخل مجتمع التعلم. والحرص على ملاحظة التغيرات التي قد تطرأ على سلوكيات وممارسات المعلم داخل مجتمع التعلم والتي ربما ترجع لمروره بالخبرة أثناء تنفيذ الخطوات الإجرائية للدراسة الحالية.

#### مجموعة الدراسة وتطبيق الأدوات

تم استخدام ملف المدرسة وجمع معلومات وبيانات عن المدرسة موضع الدراسة حول البنية التحتية وعدد المعلمين والمراحل الدراسية الموجودة بالمدرسة وطبيعة المعامل وإمكاناتها وطبيعة مكتبة المدرسة. وكذلك طبيعة الأنشطة التي تشارك فيها المدرسة وقد إستغرق جمع هذه البيانات عن المدرسة (يومان

في التحقق أو التأكد من صحة نتائج الدراسة. بالإضافة إلى أنها تساهم في تقليل التحيز (Bias) الذي قد تسببه طريقة أو أداة جمع البيانات. وذلك بهدف رفع مستوى الثقة في النتائج من خلال جمع البيانات بأكثر من طريقة للنظر إذا ما كانت البيانات التي تم جمعها بأكثر من طريقة تؤدي لنفس النتائج وتعزز أو تؤيد بعضها البعض أم لا. فقد تم استخدام أكثر من أداة لجمع البيانات عن المدرسة في بداية الدراسة منها ملف المدرسة، والإستبانات المغلقة، والمقابلات الشخصية، ومجموعات النقاش.

وأيضاً تم استخدام مجموعة من الأدوات خلال فترة دراسة الحالة داخل المدرسة لجمع البيانات عن مدى تطور أداء معلمي مجتمع التعلم. وكانت من بينها بطاقات ملاحظة الأداء التدريسي وكذلك إستمارات للمقابلات وجلسات التوجيه والإرشاد بين معلمي مجتمع التعلم بعد الإنتهاء من الحصص الدراسية. وكانت جميع هذه الأدوات تساهم في جمع وتفسير بيانات مختلفة.

#### أخلاقيات تم مراعاتها عند إجراء دراسة الحالة

تم مراعاة مجموعة من الأخلاقيات أثناء إجراء دراسة الحالة كما يلي:

- المصداقية والأمانة في جمع المعلومات والبيانات.
- توثيق المعلومات والآراء التي جاءت في المقابلات والمجموعات النقاشية كما هي دون تغيير.
- جمع المعلومات والبيانات من أكثر من مصدر لضمان مصداقيتها.
- الحصول على موافقات المعلمين قبل تصوير الحصص وإجراء المناقشات معهم. وأيضاً الحصول على موافقة الطلاب قبل تصويرهم خلال الأنشطة التي يتم تنفيذها.
- تم حماية المعلمين والمدرسة باستخدام أسماء مستعارة لكل منهم حتى لا يحدث تأثير عليهم.
- عدم تضمين البحث أي صور تكشف عن هوية المدرسة أو المعلمين حفاظاً على خصوصيتهم.

في ١١ ديسمبر ٢٠١٧ و ١٢ ديسمبر ٢٠١٧. وتم تطبيق إستبيان مغلق على ٢٦ معلماً علي المدرسة من مختلف التخصصات لتحديد احتياجاتهم. وتطبيق إستبيان آخر على مسئولي وحدة الجودة والتدريب. وإستبيان ثالث على الأخصائي الإجتماعي والنفسي وقد إستغرق تطبيق هذه الإستبانات (٣ أيام من ١١ ديسمبر وحتى ١٣ ديسمبر ٢٠١٧). وتم إجراء مقابلات شخصية مع عدد ٨ معلمين من تخصصات مختلفة وهم (مسئول وحدة التدريب، مسئول وحدة الجودة، أخصائي إجتماعي، أخصائي نفسي، معلم علوم، معلم رياضيات، معلم كميوتير، معلمة لغة فرنسية). وخلال هذه المقابلات الفردية تم سؤالهم عن ما يلي: كيف يتعاملون مع الطلاب ذوي الإحتياجات الخاصة بمختلف فئاتهم؟ ما هي النقاط الأساسية التي يرون أنها تحتاج لتطوير وتحسين في أدائهم؟ ما هي أساليب التقويم التي يستخدمونها مع طلابهم؟ هل يقومون بعمل تقويم ذاتي لأدائهم التدريسي؟ هل هناك تطبيق لفكرة مجتمع التعلم داخل المدرسة؟ كيف يتعاملون مع الطلاب بأنماط تعلمهم المختلفة؟ كيف يتعاملون مع المشكلات الصفية؟ ما هي أهم إحتياجاتهم المهنية؟ وقد تم تسجيل إستجاباتهم على هذه الأسئلة وقد إستغرق تطبيق هذه المقابلات وإجرائها يومان (١٨ ديسمبر ٢٠١٧ و ١٩ ديسمبر ٢٠١٧).

تم تنفيذ بؤرة نقاش مع ١٢ معلماً ومعلمة. وتم سؤالهم عن الصعوبات التي تواجههم خلال اليوم الدراسي. وعن أهم قواعد الصف التي يستخدمونها في فصولهم الدراسية. وأنواع وأشكال الأساليب التكنولوجية التي يستخدمونها خلال تدريسهم. وعن رأيهم في عمل المعلم في فريق عمل أو مجتمع تعلم. وقد تم تنفيذ هذه البؤرة النقاشية في يوم واحد (١٩ ديسمبر ٢٠١٧). وتم تطبيق بطاقة ملاحظة الأداء التدريسي وأسئلة جلسات التوجيه والإرشاد التي تم استخدامها طوال فترة دراسة الحالة مع معلمي مجتمع التعلم. وذلك في بداية فترة الدراسة مع ٣ معلمين والذين يمثلون أعضاء مجتمع التعلم في بداية تكوينه. ثم تم تطبيقها على ٩ معلمين عندما زاد عدد معلمي مجتمع التعلم. وبالتالي تم تطبيق الأدوات على ١٢ معلماً من معلمي مجتمع التعلم. وتم إجراء ١٥ جلسة توجيه وإرشاد.

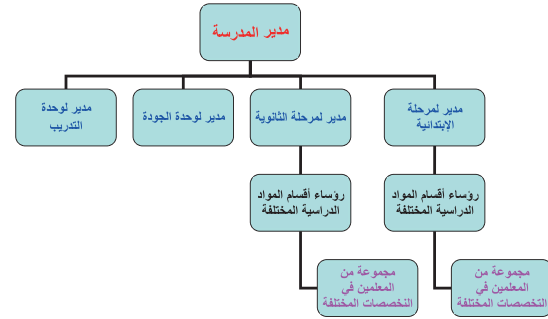
#### أسلوب التثليث لجمع البيانات

تم استخدام أسلوب التثليث لتحقيق عامل الصدق في البيانات البحثية التي تم الحصول عليها. وأيضاً للتأكد من صحة البيانات التي تم الوصول إليها من خلال تطبيق أدوات البحث. وقد تم جمع البيانات من مصادر مختلفة للتأكد من صحة تفسير الظاهرة الإجتماعية. فإن استخدام أكثر من أداة أو طريقة لجمع البيانات لتحليل نفس الظاهرة/الظواهر يساهم

## البيانات الأولية التي تم جمعها عن المدرسة موضع الدراسة

تقع مدرسة الياسمين في أحد ضواحي القاهرة، وتحتوي المدرسة على مراحل رياض الأطفال والمرحلة الابتدائية والإعدادية والثانوية. ولم تحصل المدرسة على الإعتماد حتى الآن فقد أعدت وحدة الجودة أوراقها للتقدم للحصول على الإعتماد في مرحلة رياض الأطفال والمرحلة الابتدائية. وتحدد رؤية المدرسة في: «الوصول إلى تعليم ذو كفاءة لكل الطلاب في مراحل التعليم المختلفة باستخدام أساليب تكنولوجية متقدمة لتدعيم وتحقيق تعلم نشط في ظل العولمة».

ويتمثل الهيكل التنظيمي للمدرسة (شكل ٢) في مدير المدرسة، يليه مدير المرحلة الابتدائية، ومدير المرحلة الثانوية، ومدير لوحدة التدريب ومدير لوحدة الجودة ويليهم مجموعة من المعلمين في المواد وتخصصات مختلفة.



شكل ٢. الهيكل التنظيمي للمدرسة

وتتمثل البنية التحتية للمدرسة فيما يلي:

عدد ٣٩ فصل تدريسي، وعدد ٢ مكتبة تتضمنان ٤٣٩١ كتاباً في مختلف الفروع. وعدد ٣ معامل للعلوم تحتوي على (مجسمات، عينات، مواد كيميائية لتنفيذ التجارب، بعض التجارب الخاصة بالفيزياء، وصور لبعض الكائنات الحية)، وعدد ٣ معامل للكمبيوتر تحتوي ٣٠ جهاز كمبيوتر متصلين بالإنترنت، ويتمثل مجتمع المدرسة فيما يلي: عدد ٣٩٦ طفلاً في مرحلة رياض الأطفال، و١٠٨١ تلميذاً في المرحلة الابتدائية، و٤٣١ طالباً في المرحلة الإعدادية، و٤٠٧ طالباً في المرحلة الثانوية، عدد ١١٦ معلماً في التخصصات المختلفة وفي كل المراحل. ويوجد معلماً واحداً مسؤولاً عن وحدة الجودة، ومعلماً واحداً مسؤولاً عن وحدة التدريب، ويوجد ٥ أخصائيين إجتماعيين، و٣ أخصائيين نفسيين.

وقد شاركت المدرسة في «مشروع التيلو» أحد المشروعات التي نفذتها وزارة التربية والتعليم بالمدارس، وهو عبارة عن استخدام التقنيات والمصادر الرقمية والتكنولوجية في تحسين نواتج التعلم وذلك عن طريق دعم التعليم المتمركز حول الطالب. والتفكير الناقد وحل المشكلات، وهو مشروع مول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية والتي وفرت أجهزة تكنولوجية مستدامة متصلة بشبكات الإنترنت في المدارس الحكومية وخميل ٤٠ برنامجاً خدمياً تعليمياً ومصادر تعليمية على هذه الأجهزة لها علاقة بالمنهج المدرسية وتدريب المعلمين عليها لإستخدامها خلال تدريسهم، كما توجد بها مجموعة من الأنشطة الرياضية مثل كرة القدم وكرة السلة، وأيضاً الأنشطة الفنية مثل الغناء والتمثيل والرسم، وللمدرسة مشاركات أيضاً في بعض المعارض الفنية على مستوى الإدارة التعليمية وعلى مستوى المديرية، كما يوجد أنشطة علمية حيث حصل أحد طلاب المدرسة على جائزة على مستوى المديرية في تصنيع روبوت لأغراض منزلية بإستخدام خامات بيئية.

## تحديد الإحتياجات الأولية للفئات المستهدفة داخل المدرسة

لتحديد الإحتياجات الأولية للفئات المستهدفة وهم (مجموعة من معلمي المدرسة، ومسئول وحدة التدريب، مسئول وحدة الجودة، الأخصائيين النفسيين والإجتماعيين)، تم تنفيذ ما يلي:

تنفيذ لقاء تعريفى عن المشروع أهدافه والجهات المسؤولة عنه وذلك بحضور مدير المدرسة ومدير التجريبات بالإدارة وبحضور الفئات المستهدفة من المعلمين والإخصائيين، وتم عرض وتوضيح مجالات المشروع المتمثلة في بناء مجتمعات للتعلم، ودراسة موضوعات مثل المواطنة، والتنمية المستدامة، و STEAM، ومجالات التكنولوجيا، والتعلم النشط وغيرها من المجالات، وتم تطبيق إستبيان معلق على ٢٦ معلم من مختلف التخصصات لتحديد إحتياجاتهم، وتطبيق إستبيان آخر على مسئولى وحدة الجودة والتدريب، وإستبيان ثالث على الأخصائي الاجتماعى والنفسى، وتم إجراء مقابلات شخصية مع عدد ٨ معلمين من تخصصات مختلفة وهم (مسئول وحدة التدريب، مسئول وحدة الجودة، أخصائي إجتماعى، أخصائي نفسى، معلم علوم، معلم رياضيات، معلم كمبيوتر، معلمة لغة فرنسية) وقد إستغرقت كل مقابلة ما يقرب من ٣٠ دقيقة إلى ٤٠ دقيقة، وخلال هذه المقابلات الفردية تم تسجيل إستجاباتهم على

### التحليل الإحصائي للبيانات والمعلومات الأولية

تم حصر نتائج تطبيق إستبيان الإحتياجات التدريبية للمعلمين وتحليلها إحصائيًا والذي تم تطبيقه على ٢٦ معلمًا. وذلك بإستخراج النسب المئوية لإحتياج المعلمين لكل مجال تدريبي. وتم التوصل للنتائج التي تتضح في الجدول التالي (جدول ١):

مجموعة من الأسئلة والتي تم عرضها سابقًا في الجزء الخاص بتطبيق أدوات الدراسة. وأيضًا تم تنفيذ بؤر نقاشية Focus group مع ١٢ معلم ومعلمة. وتم طرح بعض الموضوعات للنقاش والتي تم عرضها سابقًا في الجزء الخاص بتطبيق أدوات الدراسة. وتم حصر جميع الإستجابات وتدوينها.

جدول ١		
النسب المئوية لإحتياج المعلمين للمجالات التدريبية		
النسبة المئوية	عدد المعلمين	المجال التدريبي
٤٦,٢٪	١٢	التدريب على مهارات إدارة الصف
٧٣,١٪	١٩	التقييم وأساليبه
٤٦,٢٪	١٢	الإجتهات الحالية في مجال التخصص
٢٣,١٪	٦	طرق التدريس الحديثة في المواد المختلفة
٢٦,٩٪	٧	مهارات تكنولوجيا التعليم
٦١,٥٪	١٦	مجال تقييم الطلاب ذوي الإحتياجات الخاصة
٣٤,٦٪	٩	التعامل مع السلوكيات غير المرغوبة للطلاب
٣٠,٨٪	٨	القيادة المدرسية والتوجيه
٢٣,١٪	٦	الجودة المدرسية والاعتماد
٦٥,٤٪	١٧	معايير المحتوى والأداء في التخصصات المختلفة

وفيما يتعلق ببؤر النقاش تم تدوين وتسجيل المعلومات الناتجة عنها وتم تحليلها للتوصل لبعض النتائج كما يلي: قام المعلمون بتحديد أهم الصعوبات التي تواجههم خلال اليوم الدراسي وتتلخص في الأعباء الإدارية بجانب العبء التدريسي. والمشاركة في الإشراف ووضع الجدول المدرسي. كذلك نقص أعداد المعلمين في بعض التخصصات مما يجعلهم يحملون بعدد حصص كبير جدًا. إلى جانب نقص المواد والوسائل التعليمية داخل المدرسة. وأيضًا أعداد الطلاب الكبيرة داخل الفصول. وفيما يخص أنواع قواعد الصف التي يستخدمونها داخل فصولهم فقد حددوا أن قواعد الصف يتم وضعها في بداية العام الدراسي لتوعية الطلاب بحقوقهم وواجباتهم. ومن أمثلة هذه القواعد المشاركة الإيجابية مع المعلم. وإحترام زملاء. وإحترام الوقت وإدارته. والتعاون. والإلتزام وغيرها. أما التكنولوجيات والوسائل التي

تم توثيق وتحليل المعلومات التي تم التوصل لها من المقابلة مع المعلمين وتمثلت أهم النتائج فيما يلي: تتحدد إحتياجاتهم التدريبية في كيفية إستخدام برامج تكنولوجيا حديثة خلال تدريسهم. وكيفية تحسين مهارات إدارة الصف لديهم. والتدريب على الإجتهات الحديثة في التدريس للطلاب الموهوبين والمتفوقين. والتمكن من تنفيذ أساليب مختلفة للتقويم وكيفية تنفيذ تقييم ذاتي لأنفسهم ولأداءهم. وتحديد الإحتياجات الخاصة بالأخصائي الإجتماعي والأخصائي النفسي في إحتياجهم إلى فهم طبيعة العنف الطلابي وكيفية التعامل معه. وأساليب للتعامل مع الطلاب الموهوبين والعباقرة. وكيفية بناء ملف إنجاز لكل حالة والتعرف على محتوياته. وتحديد إحتياجات مسئولي وحدتي التدريب والجودة فكانوا يحتاجون التدريب على مهارات القيادة. والتخطيط الإستراتيجي. وإجتهات حديثة في التوجيه والإرشاد المدرسي.

يستخدمونها خلال تدريسهم فكانت الإنترنت . وبنك المعرفة. والسبورة الذكية. والفيديوهات التعليمية. وكان رأي المعلمين عن العمل داخل فريق أو في مجتمع تعلم أوضحوا بأنهم لا يفضلون العمل داخل فريق. أو مشاركة أعمالهم وأفكارهم مع أقرانهم. وذلك لأن لديهم ثقافة الخوف من الأخر بأن ينسب إلى نفسه هذه الأعمال أو الأفكار أو المهارات ويظهر بمظهر أفضل.

بعض الملاحظات المباشرة التي تم تسجيلها خلال المقابلات وخلال مجموعات النقاش: هناك تصورات خاطئة لدى المعلمين وبالأخص معلمي العلوم والرياضيات عن مفهوم STEAM فهم يرون أنها مجرد تصميم مجسمات وتجارب عن بعض المفاهيم العلمية أو الرياضية. وكثير من المعلمين لديهم اتجاهات سلبية نحو العمل في مجتمعات تعلم مهنية مع زملائهم. فقد ذكرت إحدى المعلمات «أنا أخاف حد من زملائي يدخل معي فصلي يعرف الأنشطة والشغل اللي بعمله يأخذه مني ويتفوق علي ويمكن أن لا يظهر أمامي بشغله الحقيقي علشان لا يظهر شطارته وأقوم بأخذ شغله منه.» بالإضافة إلى أنهم يرون أن التقييم الذاتي لأدائهم لا يفيدهم كثيرًا حيث يرون أنهم يعملون في هذه المهنة منذ سنين وأصبحوا يعرفون صعوباتها ويمكنهم التعامل معها.

## إجراءات دراسة الحالة

بداية تكوين مجتمعات التعلم ووصف أفرادها

بدأ تكوين مجتمع التعلم داخل المدرسة من ٣ معلمين. وهم كما يلي: أستاذة ص : مسئول وحدة الجودة بالمدرسة. وهي معلمة دراسات إجتماعية للمرحلة الابتدائية والإعدادية ورئيس قسم الدراسات الإجتماعية لهاتين المرحلتين. وهي حاصلة على ليسانس آداب قسم تاريخ. وحاصلة على دبلوم تربوي. ولها خبرة في التدريس لمدة ٣٠ عامًا. ومسئولة عن وحدة الجودة منذ عام ٢٠١٥ وحتى الآن. ولديها خبرات مختلفة وقامت بتقديم عدد من برامج التنمية المهنية للمعلمين عن التعلم النشط والتعامل مع صعوبات التعلم. وأستاذة م : مسئول وحدة التدريب بالمدرسة. وهي معلمة لغة عربية وحاصلة على ليسانس آداب وتربية قسم لغة عربية. وحاصلة على دبلومتين: مهنية وخاصة في التربية. لديها خبرة في تدريس اللغة العربية للمراحل المختلفة لمدة ١٧ عامًا. ولديها خبرة في تصميم برامج التنمية المهنية للمعلمين وإعداد حقائب تدريبيه خاصة بها. حاصلة على الإعتماد من الأكاديمية المهنية

للمعلمين. وحاصلة على دورة إعداد المدرسين. شاركت في كثير من القوافل التنموية التابعة لوزارة التربية والتعليم. وشاركت في إعداد حقائب تدريبية عن الإحتياجات الخاصة والتعلم النشط تحت إشراف مديرية التربية والتعليم. وأستاذة ك: وهو معلم لغة إنجليزية حاصل على ليسانس آداب وتربية قسم لغة إنجليزية من كلية تربية عين شمس. ولديه خبرة في التدريس لمدة ٨ أعوام. وهو مدرب معتمد لدى شركة ميكروسوفت. وحضر عدد من برامج التنمية المهنية الخاصة بالتكنولوجيا سواء داخل المدرسة أو على مستوى الإدارة التعليمية والمديرية. ولديه مهارة كتابة الشعر باللغة الإنجليزية. ولديه خبرة في التعامل مع الطلاب ذوي الإحتياجات الخاصة وذوي صعوبات التعلم. وهو يؤمن بالتعلم القائم على الطالب وليس على المعلم.

### أسباب إختيار هؤلاء المعلمين كبداية لمجتمع التعلم

روعي عند إختيار معلمي مجتمع التعلم أن يكونوا معلمين نشطين. ومهتمين بالتغير وملتمزمين. ولديهم رغبة حقيقية في تغيير ثقافة المدرسة. وأيضًا لديهم خبرات تدريسية مختلفة. وخبرات في مجال التدريب وإعداد المواد التدريبية وفي إدارة وحدتي التدريب والجودة. ويمكن الإعتماد عليهم في نقل توجهات المشروع إلى معلمين آخرين وتوسيع مجتمع التعلم. ولديهم شغف بكل جديد ورغبة في تنفيذه داخل المدرسة. وتكون فكرة التعاون مع بعضهم البعض داخل مجتمع تعلم ليست مرفوضة لديهم تمامًا.

### بروتوكول العمل مع مجتمع التعلم من المعلمين

تم عقد عدد من اللقاءات مع معلمي مجتمع التعلم وفريق الجامعة وذلك لتحسين العلاقات الإجتماعية بينهم وتقويتها. وتدعيم الثقة فيما بينهم كأعضاء فريق مجتمع تعلم بينهم وبين فريق الجامعة. وكانت من ضمن الطرق التي تم إستخدامها لتدعيم العلاقات بين المعلمين: النقاش معهم حول أهم المشكلات التي تواجههم في الصفوف الدراسية. حيث كانت أهم مشكلاتهم التعامل مع الفصول المزدحمة. والتعامل مع صعوبات التعلم. والتعامل مع السلوكيات غير المرغوبة من الطلاب. وتنمية مهارات التفكير لدى الطلاب. وقد تم الإتفاق مع المعلمين على التعامل مع هذه المشكلات بطريقة بحثية عن طريق تناول أحدها كمبحث خلال كل زيارة لفريق الجامعة. وأن يتم البحث عن حلول لهذه المشكلات وجمع معلومات عنها وعرضها مع باقي فريق مجتمع التعلم والتعاون فيما بينهم لعرض هذه المعلومات. مع ضرورة التأكيد على مشاركة الجميع في مهام البحث عن هذه المعلومات والمشاركة في إقتراح حلول لهذه المشكلات بشكلٍ تعاوني. وقد تكونت لديهم فكرة

## المبادئ التي إعتمد عليها بناء مجتمع التعلم داخل المدرسة

سوف يتم تحليل نتائج دراسة الحالة وفقاً لمبادئ وخصائص مجتمعات التعلم . وتتمثل هذه المبادئ في (Patton & Parker, 2017).

### المبدأ الأول: يشتمل مجتمع التعلم على فرص تعاونية لكل فرد من أفراد مجتمع التعلم

أتاح مجتمع التعلم فرص مختلفة للمعلمين للتعاون مع بعضهم البعض وخلق فرص مشتركة لبث روح المشاركة والتعاون والعمل الجماعي بدلاً من التنافس والعمل الفردي. وقد تم ذلك من خلال عمل جدول حصص تعاونية بين معلمي مجتمع التعلم. وقد تم تصميم هذه الحصص واختيارها بحيث تخدم أهدافاً للمقررات التي يتم تدريسها خلال هذه الحصص. ومن الحصص التي تم تنفيذها بشكلٍ تعاوني بين معلمي مجتمع التعلم:

حصة بين معلمة العلوم ومعلمة الدراسات الاجتماعية عن حركة الكواكب والمجموعة الشمسية. وتم تناولها من حيث عدد الكواكب وأحجامها والفرق بين النجوم والكواكب وترتيب كواكب المجموعة الشمسية. وقد تم استخدام وسائل تعليمية خلال الحصة مثل صور للكواكب ومجسم لكواكب المجموعة الشمسية. وتم تنفيذ حصة مشتركة بين معلم دراسات إجتماعية ومعلم تربية زراعية عن التربة في مصر وأنواع التربة الزراعية والمساحات الزراعية في مصر وأماكن المناطق الزراعية. وقد عرض معلم التربية الزراعية معلومات عن الزراعة وبذر البذور في الأرض وأنواع البذور المختلفة وأساليب التسميد. وتم أيضاً تنفيذ حصة تعاونية بين معلم ومعلمة الدراسات الاجتماعية عن خريطة مصر وحدودها وقد تم تصميم هذه الحصة في فناء المدرسة. وتم رسم هذه الخريطة على الأرض أمام الطلاب وتم تحديد حدود مصر وأسماء الدول التي تحدها من خلال وقوف أحد الطلاب عند كل دولة من الدول الحدودية ومعه ورقة بها اسم الدولة التي يقف عندها. وقد علقت معلمة الدراسات الاجتماعية على هذه الحصة: « ساعدتني هذه الحصة في توفير الكثير من الوقت والجهود الذي كنت أبذله مع الطلاب في السابق عند شرح هذا الدرس كما أن تعاوني مع زميلي ساعدنا في طرح أفكار كثيرة عن كيفية تنفيذ هذا الدرس بطرق تثير الطلاب ومن خلال أنشطة لاصفية لتحفيز الطلاب.» وحصة أخرى بشكل تعاوني بين معلمتين من معلمات رياض الأطفال عن التأثير السلبي لقطف الزهور على البيئة وتم فيها عرض

المعلم الباحث. الذي يسعى إلى جمع المعلومات لوضع حلولاً لمشكلاته وكيف يمكنه أن يعمل ضمن فريق بحثي تعاوني حتى يصل لحل لمشكلاته. وقد تم وضع نتائج البحث والأوراق التي تم جمعها في سجلات خاصة بالمشروع. وقد تعاون فريق الجامعة مع المعلمين لحل هذه المشكلات وإقترح أكثر من حل للمشكلة الواحدة يمكن تطبيقه داخل الفصول الدراسية للوصول إلى الحل الأكثر نجاحاً للتعامل مع المشكلة.

كما تم خلال هذه اللقاءات توضيح توجهات ومحاور المشروع الأساسية بشكل أعمق. والتي تمثلت في المواطنة والتنمية المستدامة و STEAM بجانب الإهتمام بالتعلم النشط والتكنولوجيا والإحتياجات الخاصة. كما تم ترسيخ فكرة مجتمع التعلم المهني وأهدافه. وفلسفة العمل به حيث تم إقناعهم بتنفيذ حصص دراسية تعاونية تكاملية بين تخصصاتهم المختلفة. والتخطيط لأنشطة مشتركة بينهم وبشكل يخدم أهداف وتوجهات المشروع. وقد تم الإتفاق على البحث عن الدروس والموضوعات التعليمية التي يمكنهم تنفيذها بشكلٍ مشترك وتم وضع جدول لذلك. كما تم وضع جدول للحصص الدراسية التي يمكن للمعلمين في فريق مجتمع التعلم دخولها بشكلٍ مشترك تبعاً لتوزيع الجدول الدراسي لكل منهم وذلك لتقييم أداء بعضهم البعض. كما بدأ فريق الجامعة في بناء علاقات إجتماعية مع معلمي مجتمع التعلم من خلال خلق مناخ إجتماعي عاطفي. والحديث ليس فقط عن المشكلات المهنية داخل المدرسة ولكن الإحتفال بمناسباتهم الشخصية والنقاش حول حياتهم الإجتماعية بهدف توطيد العلاقات ليس فقط على المستوى العلمي والمهني وإنما أيضاً على المستوى الإجتماعي وذلك بين فريق الجامعة ومعلمي مجتمع التعلم.

### توسيع مجتمع التعلم داخل المدرسة

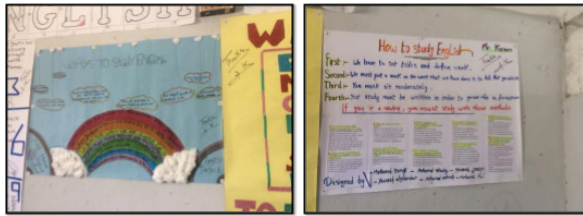
تم توسيع مجتمع التعلم داخل مدرسة الياسمين ليصل إلى ٩ معلمين في تخصصاتٍ مختلفة منها العلوم والرياضيات، والدين المسيحي، والتربية الزراعية. ومعلمتان من مرحلة رياض الأطفال. وتم إختيارهم من المعلمين الذين تم العمل معهم في بداية تكوين مجتمع التعلم المهني داخل المدرسة. كما أنهم يتسمون بالنشاط والرغبة في العمل التعاوني ومشاركة معلوماتهم. ولديهم رغبة في تحسين مستوى أدائهم. كما تم إختيار هؤلاء المعلمين بحيث يتم تغطية كل المراحل الدراسية المختلفة بالمدرسة.

الوطنية وأنه لا يوجد فرق بين المسلمين والمسيحيين. وإستشهد كل منهم من الدين الإسلامي والدين المسيحي عن أهمية الوحدة الوطنية وكيف أننا أشقاء في وطن واحد وعرضوا قصصاً دينية تؤكد على مفهوم الوحدة الوطنية لدينا. وإنتهوا بضرورة نبذ التعصب الديني والتأكيد على أن كلامنا هو جزء من وطن واحد وكلنا أخوة لا فرق بيننا جميعاً.

### المبدأ الثاني: يسهم مجتمع التعلم في تحسين مخرجات التعلم لدى الطلاب

فقد إهتم معلمي مجتمع التعلم بتحسين مخرجات التعلم لدى طلابهم، وذلك من خلال قيامهم بمجموعة مختلفة من الأنشطة الصفية واللاصفية وكذلك الأنشطة البحثية، وقد تم إختيار هذه الأنشطة في المواد الدراسية بعد جلسات من العصف الذهني بين فريق مجتمع التعلم وفريق جامعة عين شمس. وقد قدمت مجموعة من الإقتراحات للأنشطة مختلفة من المعلمين في مجتمع التعلم، وكان الهدف الأساسي من هذه الأنشطة المقترحة هو تحسين مخرجات التعلم لدى طلابهم، ومن الأنشطة التي تم تنفيذها داخل الحصص الدراسية ما يلي:

نشاط صفي بعنوان « English club » وقد تم تنفيذه من معلم اللغة الإنجليزية داخل فصوله وكان الهدف منه تحسين مهارات التحدث والقراءة لدى الطلاب باللغة الإنجليزية، من خلال تخصيص حصة أسبوعية للطلاب لإختيار أحد الموضوعات والقراءة عنه باللغة الإنجليزية وتنفيذ محادثة باللغة الإنجليزية بين الطلاب وبعضهم البعض عن هذا الموضوع، ونشاط لعب أدوار عن دور الشرطة والمهام التي تقوم بها الشرطة في حماية الوطن وذلك خلال درس باللغة الإنجليزية وتنفيذ مسرحية عن نفس الموضوع باللغة الإنجليزية بين الطلاب وبعضهم البعض، كما تم تنفيذ أنشطة بحثية تعاونية من خلال مجموعات عمل قام بها الطلاب، حيث تم طرح سؤال وهو "How to study English" وطلب منهم البحث عن إجابته لهذا السؤال، وعرض ما توصلوا إليه من نتائج أمام زملائهم (شكل ٣).



شكل ٣ . نتائج نشاط طلابي بعنوان "How to study English"

ولتحسين مخرجات التعلم لدى الطلاب قام معلمي الدراسات الاجتماعية بتنفيذ نشاط لا صفي عن

جزء مسرحي عن حماية البيئة وخطوره قطف النباتات على كل جزء من أجزاء النبات، وتنفيذ حصة بين معلمة الدراسات الاجتماعية ومعلمة اللغة العربية للصف الرابع الإبتدائي، حيث كان درس اللغة العربية بعنوان « أني رأيت نملة». ودرس الدراسات الاجتماعية بعنوان « مظاهر السطح»، وقامت معلمة اللغة العربية بعرض النشيد الذي يوضح أماكن وجود النمل في الجبال والشقوق الموجودة بها، ثم قامت معلمة الدراسات الاجتماعية بتوضيح مظاهر السطح للجبل والتي تم تناولها في درس اللغة العربية وما المقصود بالجبل والشقوق التي يوجد فيها النمل وكيف تكونت في الجبال، وقد علقت معلمة اللغة العربية عن هذه الحصة: «أن معلمة الدراسات الاجتماعية ساعدتني كثيراً في توضيح المصطلحات الجغرافية الموجودة بالدرس، والتي كنت أعاني من تفسيرها للطلاب»، وأيضاً حصة تعاونية بين معلم اللغة الإنجليزية ومعلمة لغة عربية ومعلمة دراسات إجتماعية، وهدفت هذه الحصة لتنمية قيم الإصرار والعزيمة والإرادة لدى طلاب الصف السادس الإبتدائي من خلال درس في اللغة الإنجليزية موضوعه قصة طفل كان يمارس رياضة الجري، وكان يفشل في أية مسابقة يدخلها ومدرسه كان دائم التوبيخ له ولكن مع إصراره ومساعدة والده نجح في أن يحصل على جائزة دولية في الجري، وقام معلم اللغة الإنجليزية بعرض هذا الدرس وكلف الطلاب بقراءة بعض أجزاءه باللغة الإنجليزية، ثم قامت معلمة اللغة العربية بعرض قصة باللغة العربية عن حرب أكتوبر وكيف أن الجنود كان لديهم إصرار على الإنتصار بالرغم من الصيام وما قام به الجنود من بطولات أدت في النهاية إلى الإنتصار، ثم عرضت معلمة الدراسات الاجتماعية تاريخ حرب أكتوبر بداية من هزيمة ١٩٦٧ والعمليات الإستنزافية التي تم تنفيذها حتى حقق إنتصار أكتوبر، وإنتهت الحصة بعرض أغنية عن حرب أكتوبر وحبية العلم، وتم تنفيذ حصة أخرى بين معلمة العلوم ومعلم الرياضيات باستخدام مدخل STEAM وكان موضوع الرياضيات عن "line symmetry" وموضوع العلوم عن «الإتزان» وطلب المعلمون من الطلاب توظيف ما تعلموه في الموضوعين في عمل تصميم لبرج يتسم بالإتزان لأطول فترة ممكنة ويحمل ثقل ٣٠ عملة معدنية وإستخدموا لذلك ١٥ ورقة بيضاء وشمع ومقص وعرضوا عليهم تصميمات مختلفة لكباري وكان على الطلاب إختيار إحدى هذه التصميمات وتنفيذها، أو إبتكار تصميم جديد بشرط أن يستخدم الأدوات الموجودة معه، وحصة أخرى بين معلمة الدين الإسلامي (معلمة اللغة العربية بمجتمع التعلم) ومعلمة الدين المسيحي عن الوحدة الوطنية، حيث بدأوا حصتهم بلقطة من الفيلم المصري «حسن ومرقص»، ثم إنطلقوا منه بالحديث عن الوحدة

من صعوبات التعلم في الصف الأول الثانوي. حيث قامت معلمة اللغة العربية بمجتمع التعلم برفع ثقة هذا الطالب من خلال قيامه بدور المعلم لتلاميذ الصف الثاني الابتدائي وتكليفه بتدريس درس من دروس القراءة في شكل مسرحي من خلال أحد الشخصيات الكرتونية. ما ساعد في رفع ثقة هذا الطالب بنفسه. حيث قال أنه كان يشعر بأنه أقل من زملائه بالفصل وأنه ليس لديه ثقة بنفسه. ولكن عند قيامه بدور المعلم وشعوره بأنه أفاد التلاميذ الأصغر منه سنًا كان لذلك أكبر الأثر في رفع معنوياته ودافعيته وثقته بنفسه. كما قامت معلمة اللغة العربية بتصميم نشاط لا صفي بعنوان «شيخ العمود» وهو يعتمد على إتفاف الطلاب في دائرة حول طالب واحد ويكون هذا الطالب هو شيخ العمود الذي يقرأ الدرس لزملائه. ويطرح عليهم الأسئلة. ثم يقوم باختيار أحد زملائه ليصبح هو شيخ العمود ليكمل بعده قراءة الدرس. وهذا النشاط ساعد الطلاب على الخروج خارج الشكل التقليدي للفصل الدراسي والشكل التقليدي لتلقي المعلومة وتبادل الأدوار بإدارة داخلية من الطلاب من خلال محفزات الألعاب Gamification في شكل غير تقليدي. وقام معلم اللغة الإنجليزية بتنفيذ نشاط كان الهدف منه توضيح مفهوم المواطنة للطلاب. والمقصود بالحقوق والواجبات وأنهم مواطنين متساوين في نفس الفصل لا يوجد فرق بينهم ولا فرق بين ولد و بنت أو مسلم ومسيحي. وأنهم لهم نفس الحقوق وعليهم نفس الواجبات وحتى يوضح الفكرة بشكل أكبر قام بتصميم لوحة بعنوان "Differentiate Between Us If you Can". ويقوم الجميع بتنفيذها من خلال طباعة صورة كف اليد لكل طالب وبعد الإنتهاء يحاول الطلاب الوصول إلى اختلافات بين أشكال الكفوف الناجمة على اللوحة (شكل ١). ومنها انطلق إلى أنهم مختلفين ولكن متساويين.



شكل ١. نشاط في اللغة الإنجليزية لوحة الكفوف

نشاط حائط التفكير لتحسين مخرجات التعلم لدى

حدود مصر من خلال رسم خريطة في فناء المدرسة والتدريس للطلاب عليها. كشكل من اشكال الاستمتاع بالتعلم لدى الطلاب. وعن هذا النشاط علق أحد الطلاب: « أنه شعر بالاستمتاع أثناء هذه الحصة لأنه خرج خارج فصله وأنه سيتذكر دائمًا ما تعلمه من معلومات خلال هذه الحصة لأنها لم تقدم له من الكتاب فقط ولكن تم تمثيلها أمامي» (شكل ٤).



شكل ٤. نشاط لا صفي عن حدود مصر

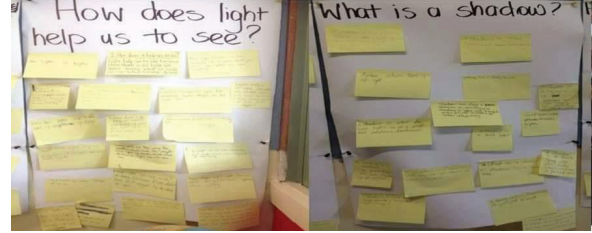
كما قام المعلمون بتطبيق طريقة KWL حيث قام معلم اللغة الإنجليزية بتطبيق هذه الطريقة خلال تدريسه للطلاب لموضوعات اللغة الإنجليزية. وذلك من خلال تحديد ما يعرفه الطلاب عن الموضوع في البداية. وما يريدون معرفته. وما تم تعلمه من الدرس بعد شرحه. ولتحقيق مفهوم التنمية المستدامة وكيفية إعادة تدوير الخلفات. قامت معلمة المكتبة بتدريب الطلاب على كيفية الاستفادة من الخلفات وإعادة تدويرها للحصول على منتجات جديدة. وفي نفس الوقت التقليل من التلوث ونسبة الخلفات. وباستخدام التعلم القائم على المشروعات قامت بتقسيمهم إلى مجموعات وطلبت منهم جميع الخلفات الموجودة بالمدرسة وتصنيفها إلى بلاستيك ومعادن وأوراق وغيرها. ثم العمل في مجموعات لدراسة استغلال هذه الخلفات في تصميم مشروعات مختلفة (شكل ٥).



شكل ٥. نشاط لا صفي لمفهوم التنمية المستدامة وإعادة تدوير الخلفات

ومن الأنشطة التي تم تنفيذها لتحسين مخرجات التعلم لدى الطلاب. نشاط تم تنفيذه مع طالب

الطلاب حيث قامت معلمة العلوم بإستخدام هذا النشاط مع طلابها من خلال طرح سؤال وكتابته على حائط التفكير. ثم يقوم الطلاب بكتابة كل الأفكار التي يمكن أن يتوصلوا إليها حول هذا السؤال ويقوموا بتثبيتها كإجابة للسؤال (شكل ٧).



شكل ٧. نشاط في اللغة الإنجليزية لوحة الكفوف

التي تم طرحها في مجتمع التعلم مشكلة التعامل مع بعض السلوكيات غير المرغوب فيها من الطلاب مثل العدوانية والكلام الزائد والسرمان والحركة الزائدة في الفصل وغيرها من السلوكيات. وقد اقترح المعلمين بشكل تعاوني بعضًا من الحلول للتعامل مع هذه المشكلات. وكان لذلك أثرًا كبيرًا على الأداء المهني لمعلمي مجتمع التعلم حيث علق أحد معلمي مجتمع التعلم على ذلك: « أن مجتمع التعلم ووجود التعاون مع زملائي ساعدني على التفكير بشكل جماعي بدلًا من التفكير بشكل فردي في مشكلاتي التدريسية. وقد يأخذ مني ذلك وقتًا طويلاً، وقد لا يصل إلي حل لمشكلتي عندما أفكر فيها بشكل فردي. لكن قوة التفكير الجماعي مع زملائي ساعدني كثيرًا على إيجاد حلولًا لكثير من المشكلات التي تواجهني.»

ونظرًا لأن فكرة مجتمع التعلم وتنفيذها داخل المدرسة وتفعيل الحصص الدراسية والأنشطة الطلابية المختلفة لفت نظر الكثير من المعلمين داخل المدرسة. وكذلك لفت نظر بعض الطلاب. فقد قام مجموعة من الطلاب بمساعدة معلمة اللغة العربية ومعلم اللغة الإنجليزية بتكوين مجتمع تعلم طلابي بين الطلاب وبعضهم البعض. وأطلقوا على هذا المجتمع عنوان «هدف» حيث تعاون مجموعة من طلاب الصف الأول الثانوي داخل مجتمع تعلم واحد وبدأوا في إختيار موضوعات تهتم الطلاب في نفس مرحلتهم العمرية والأصغر سنًا. وكان هدفهم توعية زملائهم ببعض الموضوعات المهمة مثل: الخدرات والإدمان، وفترة المراهقة، وكذلك كيف يمكن أن يكون لهم هدف، والفرق بين الهدف والحلم، وقام الطلاب بالتعاون فيما بينهم في مجتمع التعلم الخاص بهم وقاموا بتصميم مادة علمية وإخراجها في صورة عرض ضوئي وتقديمها لزملائهم داخل المدرسة أو زملائهم من مدارس أخرى. وبدأ الطلاب بالشعور بأهمية العمل الجماعي بدلًا من العمل الفردي. وقام هؤلاء الطلاب بتنفيذ هذه الورش عدة مرات وفي كل مرة كونوا مجموعة نقاشية مع بعضهم البعض وكان التركيز على تحليل ونقد أدائهم وكيف يمكن تبادي أخطائهم المرة التالية. وقام الطلاب بإنشاء صفحة لمبادرتهم على الفيس بوك بعنوان «هدف».

كما تم تنفيذ فكرة مجتمع التعلم بين الطلاب وبعضهم من خلال مجموعة من طالبات الصف الثالث الإعدادي و طالبات الصف الأول الثانوي وأطلقوا على مجتمع تعلمهم «معًا لعلاج صعوبات التعلم» حيث تعاونت الطالبات معًا لمساعدة زملائهم في المراحل الابتدائية الذين يعانون من صعوبات في القراءة والكتابة والعمليات الحسابية. وبدأت الطالبات بالتعاون مع بعضهن لوضع آليات للعمل بينهن وقمن

وبالتالي فقد استخدم المعلمين عددًا من الإستراتيجيات والطرق التدريسية التي ساعدت في تحسين مخرجات التعلم لدى الطلاب ومن هذه الإستراتيجيات KWL، والعصف الذهني، ولعب الأدوار، والصاروخ، والمناقشة المفتوحة وحل المشكلات، والكرسي الساخن، والمعلم الصغير، والتعلم التعاوني، وتعلم الأقران، وشجرة المعرفة، والسفر، وحائط التفكير، والسقالات التعليمية، وشيخ العمود، ومحفزات الألعاب، ولعب الأدوار، والتعلم القائم على المشروعات.

### المبدأ الثالث: يتسم مجتمع التعلم بالإستدامة والمتابعة المستمرة

يجب أن يستمر معلمي مجتمع التعلم في تطبيق أفكارهم في المدرسة مع وجود متابعة مستمرة وتأمل لممارستهم المهنية، وأن يتقبلوا آراء زملائهم لتحسين أدائهم المهني. فمجتمع تعلم المدرسة موضع البحث إهتم بتحقيق هذا المبدأ حيث أن المعلمين في بداية تكوين مجتمع التعلم كانوا يفضلون عدم التعاون أو تقديم المساعدة لزملائهم المعلمين ولكن بعد بداية العمل وتنفيذ مجموعة الحصص التكاملية ومجموعة الأنشطة اللاصفية المختلفة وتأكدتهم من تحسن أدائهم المهني ولمس ذلك في طلابهم أصبحوا أكثر شغفًا وأكثر حماسًا وأكثر إستعدادًا لتقديم النصائح لبعضهم البعض. وفي حالة وجود مشكلة تواجه أحدهم يتوجه إلى زملائه في مجتمع التعلم لمساعدته وتقديم المشورة له، فقد واجهت معلمة اللغة العربية مشكلة في التعامل مع أحد طلاب صعوبات التعلم اقترح عليها زملائها نشاط «المعلم الصغير» والذي تم تنفيذه مع الطالب لصعوبات التعلم وقيامه بالتدريس للتلاميذ الأصغر سنًا منه لإكسابه ثقة بنفسه وتخفيف دافعيته، ومن المشكلات

## المبدأ الرابع: يعتمد مجتمع التعلم على إحتياجات المعلمين وإهتماماتهم

إنطلاقاً من فكرة الإستدامة ووفقاً لمتطلبات المعلمين وإحتياجاتهم، فقد إعتمد مجتمع التعلم بالمدرس محل الدراسة في البحث الحالي على تحقيق هذه الأهداف حيث قام معلمي مجتمع التعلم بمساعدة بعضهم البعض فكل منهم لديه دراية بموضوع له علاقة بالمشكلات التي يتم عرضها خلال جلسات التأمل فيقوم هذا المعلم بتنفيذ ورش تنمية مهنية لزملائه حول هذا الموضوع. وقد سمحوا لأي معلم من خارج مجتمع التعلم في المدرسة حضور هذه الورش. حيث أن جميع هذه الموضوعات والمشكلات التي كانت تواجه المعلمين تعد كأحد المتطلبات المهنية الأساسية، ومن ضمنها ما يلي: فقد قامت معلمة اللغة العربية (الها دراية بالتعامل مع صعوبات التعلم وحاصلة على دبلوم في صعوبات التعلم) بمساعدة فريق الجامعة وبحضور الأخصائي النفسي والإجتماعي وعدد من معلمي مجتمع التعلم ومعلمين آخرين من المدرسة بتنفيذ ورشة موضوعها صعوبات التعلم، وكانت محاور الورشة عن مفهوم صعوبات التعلم، وأنواعها، وسماتها، وآليات التعامل مع هذه الحالات، وبعض الإستراتيجيات والطرق التدريسية للتعامل مع هذه الحالات، وتم تنفيذ ورش عمل لمعلمي مجتمع التعلم ومعلمين آخرين من المدرسة عن مهارات التدريس، وتم تنفيذها من فريق الجامعة، وكانت هذه الورشة من ضمن إحتياجات المعلمين والتي تم التوصل لها في نتائج إستبيان الإحتياجات التدريبية، ورغبة منهم في تطوير وتحسين أدائهم التدريسي، وكانت محاور الورشة عن مهارة كتابة الأهداف التعليمية، ومهارة تنويع المثيرات، وإستخدام الأسئلة الصفية، ومهارة الغلق، والتقويم، كما تم تنفيذ ورشة عمل أخرى من قبل فريق الجامعة وفقاً لإحتياجات المعلمين وكانت عن إدارة الصف، والتعامل مع سلوكيات الطلاب غير المرغوب بها، وكانت المحاور الأساسية بها: الفرق بين إدارة الصف وضبط الصف، وأنماط المتعلمين، وسلوكيات الطلاب غير المرغوب فيها، وكيفية التعامل معها مثل الطالب السلبي والطالب العدوانى والطالب ذو النشاط الزائد وغيرهم، وأيضاً تم تنفيذ ورشة عمل قامت بها معلمة الدراسات الإجتماعية ومعلمة اللغة العربية عن المواطنة والتنمية المستدامة، وكانت المحاور الأساسية للورشة توضيح مفهوم المواطنة، وأهم أبعادها، وأنشطة مختلفة لتنمية المواطنة لدى الطلاب، وأيضاً مفهوم التنمية المستدامة، وعناصرها، وأنشطة مختلفة لتنميتها، والعلاقة بين المواطنة والتنمية المستدامة، وتم توظيف عدد من الأنشطة قام بها المعلمون خلال هذه الورشة مثل العصف الذهني، ومجموعات

بحصر أسماء التلاميذ في الصف الأول والثاني والثالث الإبتدائي الذين يعانون من صعوبات في التعلم، وقمن بتقسيم هؤلاء التلاميذ إلى صعوبات في اللغة العربية وصعوبات في اللغة الإنجليزية وصعوبات في الرياضيات، وحددن أنواع الصعوبة لدى كل تلميذ في المادة الدراسية سواء كانت صعوبة قراءة أو كتابة أو صعوبة في الحساب، وبدأن بعمل جدول تدريسي هؤلاء التلاميذ يتناسب مع حصصهم المدرسية، قمن بالتدريس هؤلاء التلاميذ لمساعدتهم لعلاج صعوبات التعلم لديهم وقد إستعانت الطالبات بوسائل تعليمية مختلفة من الصور والألعاب التعليمية والأغاني، وخلال فترات مختلفة تقوم الطالبات بالجلوس مع بعضهن البعض للتعرف على المشكلات التي ظهرت خلال التدريس لتلاميذ صعوبات التعلم، ثم يبدأن في ممارسة التفكير الجماعي للتعامل مع هذه المشكلات، وفي النهاية وضع أساليب جديدة لتسهيل الدراسة على تلاميذ صعوبات التعلم.

ولكي يتم خفض طالبات صعوبات التعلم وطالب «هدف» تم دعوتهم من قبل فريق الجامعة وتكليفهم بشرح موضوع علمي أمام طلاب الفرقة الرابعة شعبة كيمياء إنجليزي في محاضرة العلوم المتكاملة، وكان موضوع المحاضرة عن مدخل التطبيقات العلمية كأحد مداخل التكامل، وقد إختار الطلاب موضوع النانوتكنولوجي وتطبيقاته العلمية لعرضه أمام طلاب الكلية داخل قاعة المحاضرات، وتم ذلك بحضور الشركاء الأجانب وقام الطلاب بعرض فيديوهات عن تطبيقات النانوتكنولوجي الحياتية وناقشوا طلاب الجامعة عن ما تم عرضه في الفيديو، وقد حصل الطلاب على تعليقات عن أدائهم من فريق الجامعة ومن طلاب الفرقة الرابعة كيمياء ومن فريق المشروع، وعن هذه المحاضرة أشار الطلاب أنهم شعروا بالسعادة الغامرة والثقة عند وقوفهم داخل قاعة محاضرات بالجامعة والتدريس لطلاب بكالوريوس. علق أحد الطلاب: «إننا لجحنا في جذب إنتباههم.»

وخلال زيارة طلاب المدرسة للكلية تم تنظيم مقابلة مع إتحاد طلاب كلية التربية للتعرف على الأنشطة التي يقدمها الإتحاد في الكلية والإستفادة من أفكارهم لتطبيقها بالمدرسة، وإمكانية التعاون بين إتحاد طلاب المدرسة وإتحاد طلاب الكلية لتنفيذ أنشطة مشتركة بينهم، وبالتالي فإن فكرة إستدامة مجتمع التعلم بين المعلمين وبعضهم البعض وبين الطلاب وبعضهم البعض بدأت تترسخ بشكل أعمق في المدرسة، وأصبح التعاون والتكامل هما السمات الأساسية الغالبة على المدرسة، وإنتقال فكرة مجتمع التعلم من المعلمين إلى الطلاب يدل على مدى نجاح الفكرة بين المعلمين وتحقيقها بشكل سليم.

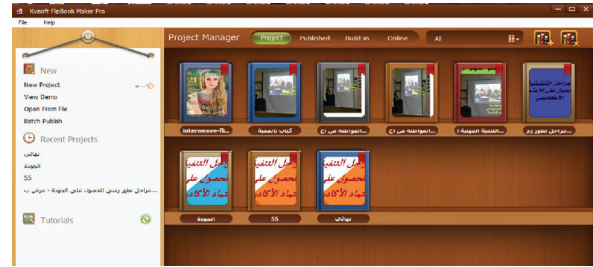
العمل. والسيناريوهات التمثيلية. وبناءً على رغبة معلمي العلوم والرياضيات في التعرف على موضوع STEAM، قام فريق الجامعة بالتعاون مع معلمة العلوم ومعلمة الرياضيات مجتمع التعلم بتصميم ورشة عمل ضمت معلمي العلوم والرياضيات على مستوى المدرسة في المراحل المختلفة. ومجموعة من طالبات التربية العملية الفرقة الرابعة شعبة العلوم الأساسية وشعبة الكيمياء. وكانت الورشة عن مفهوم مدخل STEAM وفلسفته ومبادئه وفكرة التكامل المتضمنه فيه. وفكرة التعلم القائم على المشروعات وعلاقته بهذا المدخل. وبعض الأنشطة عنه. كما تلقت مجموعة من معلمي مجتمع التعلم مجموعة من التدريبات التكنولوجية داخل كلية التربية من قبل فريق التدريب التكنولوجي التابع للمشروع بالجامعة والمشارك به أحد الباحثين. وكانت هذه التدريبات كما يلي: المجموعة الأولى يوليو ٢٠١٨ تم التدريب على ثلاثة برامج بناء ملفات الفيديو Windows Movie Maker-6. وبناء الكتب الإلكترونية Flipbook Maker Pro (شكل ٨). وبناء وتوظيف الفصول الإلكترونية Google Classroom في العملية التعليمية.

#### المبدأ الخامس: يعتمد مجتمع التعلم على التعامل مع المعلمين كمتعلمين نشطين

كان من ضمن إحتياجات معلمي مجتمع التعلم المعرفية موضوعات مثل: التقويم، والتدريس المتمايز. وحل المشكلات. وأساليب التواصل مع الطلاب. ولغة الجسد. وبعض إستراتيجيات التعلم النشط. والتعامل مع ذوي الإحتياجات الخاصة. وبإعتبار هذه الموضوعات ركائز أساسية في ممارسة مهنة التدريس بشكل عام ولسد هذه الحاجة وتنمية المعلمين معرفياً ومهنيًا في هذه الموضوعات بدأ المعلمون في العمل كمتعلمين نشطين وباحثين متميزين. حيث قاموا بالبحث عن معلومات حول هذه الموضوعات ومحاولة تجميع أنشطة عنها. ثم قاموا بعرض هذه المعلومات ومشاركتها مع بعضهم البعض للوصول لتصور مشترك عن هذه الموضوعات.

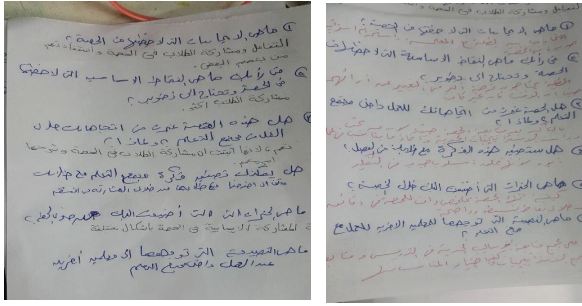
كذلك عندما يتعرض أحد المعلمين لمشكلة من المشكلات التدريسية يتم عرضها أمام زملائه في مجتمع التعلم ويبدأون في البحث عن حلول لهذه المشكلة لمساعدة زميلهم. وقد ذكر أحد المعلمين عن هذا الموضوع: «أنه خلال قيامي بالبحث عن موضوعات أو حلول لمشكلات تدريسية تواجه زملائي وجدت مصطلحات جديدة جعلتني أطلع عليها لم أكن على علم بها. وقد ساعدني ذلك في معرفة معلومات جديدة ساعدتني على تحسين تدريسي». كما ذكرت إحدى المعلمات: «كنت أعتد على نفسي وخبراتي في حل المشكلات التي تواجهني خلال التدريس والتعامل معها دون اللجوء لأحد من زملائي أو الإهتمام بالبحث عن حلول لها بطريقة أخرى أو القراءة عنها. ولكن عندما بدأت أتشارك حل المشكلات مع زملائي في مجتمع التعلم وبدأنا نفكر بشكل جماعي عرفت أنني كنت أتبع الممارسات الغير المناسبة. لأن التفكير الجماعي يجعلنا نضع أكثر من

العمل. والسيناريوهات التمثيلية. وبناءً على رغبة معلمي العلوم والرياضيات في التعرف على موضوع STEAM، قام فريق الجامعة بالتعاون مع معلمة العلوم ومعلمة الرياضيات مجتمع التعلم بتصميم ورشة عمل ضمت معلمي العلوم والرياضيات على مستوى المدرسة في المراحل المختلفة. ومجموعة من طالبات التربية العملية الفرقة الرابعة شعبة العلوم الأساسية وشعبة الكيمياء. وكانت الورشة عن مفهوم مدخل STEAM وفلسفته ومبادئه وفكرة التكامل المتضمنه فيه. وفكرة التعلم القائم على المشروعات وعلاقته بهذا المدخل. وبعض الأنشطة عنه. كما تلقت مجموعة من معلمي مجتمع التعلم مجموعة من التدريبات التكنولوجية داخل كلية التربية من قبل فريق التدريب التكنولوجي التابع للمشروع بالجامعة والمشارك به أحد الباحثين. وكانت هذه التدريبات كما يلي: المجموعة الأولى يوليو ٢٠١٨ تم التدريب على ثلاثة برامج بناء ملفات الفيديو Windows Movie Maker-6. وبناء الكتب الإلكترونية Flipbook Maker Pro (شكل ٨). وبناء وتوظيف الفصول الإلكترونية Google Classroom في العملية التعليمية.



شكل ٨. نموذج لمنهج معلمي المدرسة من برنامج الكتب الإلكترونية Flipbook Maker Pro

وبنهاية المجموعة التدريبية الأولى تم بالفعل بناء Google Classroom خاص بالمدرسة ومجتمع تعلم المدرسة موضع الدراسة وتم رفع جميع المواد والقراءات العلمية حول بعض الموضوعات التربوية والتي تم التوصل لها من الممارسات البحثية التي تم تنفيذها داخل مجتمع تعلم المدرسة. وأيضًا بعض الأفكار والرؤى والمقترحات الخاصة بحل المشكلات التعليمية التي تواجه المعلمين. وكذلك قام بعضهم برفع بعض الخطط الدراسية للدروس التعليمية التي قام بتنفيذها في إطار ممارسات مجتمع التعلم. والمجموعة الثانية أبريل ٢٠١٩ تم التدريب على توظيف بنك المعرفة Egyptian Knowledge Bank (EKB). وتصميم وإنتاج الإنفوجرافيك Building Infographic وتوظيفه في الدروس التعليمية. وبناء الإستبيانات والإختبارات الإلكترونية Google Forms. ومهارات البحث وكيفية تحميل عناصر الوسائط المتعددة المختلفة searching



شكل ٩. نماذج من إجابات المعلمين على أسئلة جلسات التوجيه والإرشاد

### المبدأ السابع : ينظر مجتمع التعلم إلى أن التعلم عملية إجتماعية

أسهم مجتمع التعلم في بناء علاقات عمل جيدة بين معلمي مجتمع التعلم، حيث أن بعضهم بدأ يتقبل الآخر ويحترم رأيه، ويثق فيه، ويشاركه في العلم دون قلق أو حذر، وتكونت علاقات إجتماعية بينهم قائمة على الثقة، وعلاقات زمالة قوية تتسم بالقدرة على العمل بشكل تعاوني تجاه تحقيق أهداف مشتركة، حيث أن القلق الخاص بدخول المعلمين حصص بعضهم البعض والذي كان واضحاً في بداية تطبيق إجراءات هذا البحث، وأيضاً العمل بشكل جماعي إختفى بشكل كبير وأصبحت علاقات الثقة والتعاون هي السائدة في مجتمع التعلم، وأصبح العمل الجماعي التعاوني هو الذي يشجع على الوصول لمناقشات تفاعلية وتغذية راجعة مفيدة لهم، فقد ذكرت معلمة الدراسات الإجتماعية في أحد جلسات التوجيه والإرشاد وبعد حصة مشتركة بينها وبين معلمة العلوم «لم أكن أتوقع أن يدخل أحد من زملائي الحصة الخاصة بي وأعمل معه في حالة من الإنسجام والتناغم دون وجود قلق لدي من وجود زميل آخر معي داخل الحصة، وأصبح لدي المزيد من الثقة في أن وجود معلم آخر معي حتى لو معلم من نفس التخصص يساعد في تحسين أدائي حيث يكمل كل منا الآخر»، وقالت معلمة اللغة العربية في أحد النقاشات «إن إشتراكنا في المشروع قُرب المسافات بيننا وسد الفجوات وساعد في بناء الثقة والتعاون والود بيننا، كما أن النقاشات المستمرة بيننا قبل كل حصة ساعدت على تدعيم العلاقات بيننا».

### المبدأ الثامن : يهتم مجتمع التعلم بتحقيق الرعاية الوجدانية بين أعضائه

إهتم معلمي مجتمع التعلم بتحقيق الرعاية الوجدانية بين أعضائه من خلال تقديم الدعم المعنوي من الأعضاء لبعضهم، فخلال جلسات التوجيه والإرشاد لوحظ أنهم دائمياً التشجيع لبعضهم على كافة الأعمال، ودائماً ما يقدمون الجوانب المضيئة في الحصص التي قاموا بحضورها مع زملائهم، ثم

حل للمشكلة الواحدة.» كما إقترحت معلمة اللغة العربية فكرة بحثية كانت ترغب في دراستها بعنوان «برنامج تدريبي قائم على تطوير الكفايات لمعلمي اللغة العربية بالمرحلة الثانوية داخل مجتمعات التعلم المهنية.» وقد حاولت كتابه هذه الفكرة البحثية في ملخص علمي لعرضه على زملائها، ولعل هذا يؤكد مدى شغفهم بالبحث والدراسة وتطوير أفكارهم وتنميتها.

### المبدأ السادس : يسهم مجتمع التعلم في تحسين معارف ومفاهيم ومهارات المعلمين التربوية

وفقاً لما جاء في المبدأ الخامس فقيام المعلمين بدور المتعلم النشط الذي يبحث عن معلومات جديدة لتطويع أدائه، والتعرف على حلول للمشكلات التي تواجهه بالبحث والتقصي عن هذه المشكلات، ولعل هذا من شأنه أن يسهم في تحسين معارف ومفاهيم المحتوى العلمي ومهارات المعلمين التربوية، ومن خلال البحث الحالي تم تنفيذ بعض الإجراءات التي من شأنها المساعدة في تنمية الخبرة المعرفية وتحسين الأداء المهني للمعلمين أعضاء مجتمع التعلم ومنها ما يلي: متابعة مستمرة لأداء المعلمين داخل الفصول وذلك بحضور فريق الجامعة مع المعلمين في حصصهم، وحضور بعض زملائهم في بعض الحصص سواء كانت حصصاً فردية أو حصصاً مشتركة تعاونية، وملاحظة أداء المعلمين خلال هذه الحصص، وتقديم التغذية الراجعة المناسبة عن أدائهم التدريسي، وتحديد نقاط القوة والضعف لديهم ليس فقط من فريق الجامعة ولكن من أقرانهم في فريق مجتمع التعلم داخل المدرسة، وهذه التعليقات التي تقدم للمعلمين عن حصصهم تكون وفقاً لبطاقة ملاحظة يتم تطبيقها أثناء الحصة عن أدائهم التدريسي، وفيما يتعلق بالحصص التكاملية بين أكثر من مادة دراسية كانت تعقد جلسات توجيه وإرشاد بين فريق الجامعة والمعلمين الذين قاموا بالتدريس وبعضاً من معلمي مجتمع التعلم الذين حضروا الحصة، وخلال هذه الجلسات يتم تقديم تغذية راجعة عن التدريس في الحصة، ويتم الحصول على تأملاتهم عن الحصة التي قاموا بتنفيذها، وذلك من خلال طرح مجموعة من الأسئلة مثل: ما الإيجابيات التي لاحظتها في الحصة الدراسية والتي تتوقع أن تساعدك في تحسين أدائك؟ في رأيك ما النقاط التي كانت تحتاج إلي تطوير لجعل هذه الحصة الدراسية أفضل؟ هل هذه الحصة غيرت إجهادك نحو العمل داخل مجتمع التعلم؟ هل يمكنك تطبيق فكرة مجتمع التعلم مع طلابك داخل الفصل؟ ما الخبرات التي أضيفت إليك من هذه الحصة؟ ما النصيحة التي توجهها للمعلمين الآخرين عند العمل داخل مجتمع التعلم؟ ويتم جميع هذه الاستجابات وتحليلها (شكل ٩).



## \*\* الشراكة بين المدارس والجامعات لبناء

مجتمعات التعلم\*\* >

Public group · 775 Members



شكل ١٠. صفحة الفيس بوك الخاصة بالمشروع

وتم إعداد مجموعة من الحقائق التدريبية من خلال بعض معلمي مجتمع التعلم بالتعاون فيما بينهم، ومن هذه الحقائق حقيقة المواطنة. ومن أجل التنمية المستدامة، وصعوبات التعلم، والإنفوجرافيك (شكل ١١).



شكل ١١. نماذج للحقائق التدريبية التي قام معلمي مجتمع التعلم ببناءها

## دور التدريب الميداني لطلاب الجامعة بالمدسة

يكلف طلاب كليات التربية والتربية النوعية بالجامعة بتدريب ميداني في المدارس المختلفة تبعاً للنطاق الجغرافي لتوزيع الطلاب وأيضاً تبعاً للتخصصات المطلوبة. وقد قام فريق الجامعة بتخصيص مجموعة تدريب ميداني للتدريب داخل المدرسة تخصص تكنولوجيا التعليم للعام الدراسي ٢٠١٨-٢٠١٩. وأيضاً مجموعة تدريب ميداني للعام الدراسي ٢٠١٩-٢٠٢٠. بحيث يتواجد هؤلاء الطلاب كل يوم أربعاء من كل أسبوع كتدريب منفصل. والتواجد لمدة أسبوعين كاملين في نهاية العام الدراسي كتدريب متصل. وتم إتباع بعض الإجراءات للإستفادة من إمكانات هؤلاء الطلاب في دعم مجتمع التعلم وذلك بمساعدة بعض المعلمين بمجتمع التعلم. وتتلخص هذه

يقدموا الجوانب التي من وجهة نظرهم تحتاج إلي تعديل وتحسين. ما خلق بينهم جانب من الود و الإحترام و الألفة.

## المعوقات التي واجهت تكوين مجتمع التعلم

قيادة المدرسة كانت أحد هذه المعوقات. فقد تم ملاحظة مدير المدرسة خلال أغلب زيارات فريق الجامعة للمدرسة. فقد كان مديراً روتينياً و تقليدياً يرفض التغيير وكان يكلف معلمي مجتمع التعلم بأعباء إدارية وتدريسية إضافية. وكان دائماً يعوق أي تغيير في نظام المدرسة. ولم يكتفي بملاحظته ولكن أيضاً تم سؤال بعض معلمي مجتمع التعلم عن العلاقة بينهم وبين مدير المدرسة وكانت إجاباتهم دائماً بأنه يشكل لهم عائقاً. حيث يكلفهم في بعض الأحيان بأعباء إضافية عن نصابهم التدريسي وأعباء إدارية كثيرة مثل إعداد الجداول الدراسية، والإشراف أكثر من يوم في المدرسة. ولكن فريق الجامعة تواصل مع قيادات الإدارة والمدرسية وتم تغيير مدير المدرسة والذي جاء أكثر تفهماً وحرصاً على التغيير. ومن ضمن المعوقات أيضاً الأخصائيان النفسي والإجتماعي. كانا يرفضون التعاون مع مجتمع التعلم. كما أنهما كانا قديمي التخرج ولم يكونا على دراية بالجديد في مجالهم. وكنا نحصل منهما على بعض المعلومات القليلة عن حالات الدمج للطلاب بالمدرسة. وبعض رؤساء الأقسام في التخصصات المختلفة معلمون قديمي التخرج يرفضون أي تغيير. حيث كانوا يرفضون تماماً فكرة عمل حصص مشتركة بين بعض المعلمين من تخصصاتهم ومعلمين من تخصصات أخرى أو بين معلمي نفس التخصص وقد حاول فريق الجامعة تعديل إجهااتهم بإشراكهم في هذه الحصص واعطائهم قدرًا من الأهمية حتى لا يؤثروا على عمل المعلمين من نفس تخصصاتهم داخل مجتمع التعلم.

## النقاط المضيئة لتدعيم مجتمع التعلم

تم نشر فكرة مجتمع التعلم بالمدرسة موضع الدراسة في الإعلام من خلال عدة وسائل من ضمنها البرامج التليفزيونية. وموقع الفيس بوك والذي يتم فيه نشر فكرة مجتمع التعلم والحصص الدراسية بحيث يمكن للمعلمين في المدرسة الإطلاع على ما يتم تنفيذه من أنشطة داخل المدرسة. سواء كان المعلمون من مجتمع التعلم أو من المدرسة أو طلاباً أو مسئولون من الإدارة أو بعض الزملاء من الكلية (شكل ١٠). وتم نشر فكرة مجتمع التعلم خارج نطاق الإدارة التعليمية في المديرية من خلال بعض المؤتمرات واللقاءات المختلفة. وكذلك من خلال بعض الزيارات لمسئولي الإدارة للمدرسة حيث تم عرض بعض أنشطة مجتمع التعلم ومنهم مسئولة المكتب الإعلامي لمدير الإدارة. ومدير التجريبات بالإدارة. كما تم تصميم مجلة تتضمن أنشطة المدرسة خلال مشروع الشراكة.

نشاط بعنوان «تعليم الحروف العربية وتكوين الكلمات والجمل». حيث تم كتابة مجموعة من الحروف على السبورة للطلاب وقام الطلاب بقراءة هذه الحروف وتكوين كلمات. ثم قام التلاميذ بتكوين مجموعة من الجمل. وتم رسم شكل صندوق على السبورة لتجميع الجمل التي تم تكوينها بداخله. وتم تعزيز الطلاب في نهاية النشاط.

- وكنشاط جماعي قام مجموعة من الطلاب بتنفيذ ورشة تدريبية بعنوان (كيفية إنتاج فيديو تفاعلي باستخدام برنامج (Active Presenter). وتم تنفيذها في معمل الحاسب الآلي بالمدسة بتخطيط ومتابعة فريق الجامعة. وحث إشراف مدير المدرسة ومعلمة الحاسب الآلي. وقام الطلاب بتجهيز كروت إعلانية بهدف دعوة مجتمع المدرسة لحضور الورشة وذلك قبل إنعقاد الورشة بأسبوع كامل. وتم توزيع هذه الكروت داخل المدرسة على المدرسين والطلاب وثبتت بعضها في لوحات الإعلان. وتم تحميل البرنامج على جميع أجهزة العمل لتسهيل التطبيق أثناء الورشة وقد حضر تلك الورشة مجموعة من المعلمين وطلاب المرحلة الإعدادية والثانوية. وتم تدريبهم على مهارات إنتاج الفيديو التفاعلي وكيفية توظيفه في العملية التعليمية. وقام المدربون بتطبيق بعض المهارات التي تم تدريبهم عليها على أجهزة الحاسب الآلي بشكل متميز. وفي نهاية الورشة تم توزيع استبانات على المتدربين لتسجيل آرائهم حول مدى فاعلية الورشة والإستفادة منها. ومن الخطط تنفيذ بعض الورش التدريبية الأخرى.

## توسيع مجتمع التعلم ليشمل مدرستين إضافيتين داخل الإدارة

تتسم مجتمعات التعلم بالإستمرارية والتوسع الدائم لأفكار المجتمع ومفاهيمه بشكل متدفق. وقد وصل مجتمع التعلم داخل المدرسة لمرحلة من النمو يتبعها بالضرورة التوسع في مجتمع التعلم ليشمل مدارس أخرى خارجها. وبالتالي فقد تم عمل تشبيك بين المدرسة الأساسية موضع الدراسة ومدرسة (ن) ومدرسة (ع) كما في الشكل (١٢).



شكل ١٢. توسيع مجتمع التعلم ليشمل ٣ مدارس داخل نفس الإدارة

الإجراءات فيما يلي: يتم توزيع الطلاب تخصص تكنولوجيا التعليم على ثلاث مجالات بالمدرسة هي حاسب آلي. وسائط متعددة. مكتبات. ونظرًا لنشاط وحدة التدريب بالمدرسة وضرورة تنفيذ الإحتياجات التدريبية للمعلمين بالمدرسة تم توزيع الطلاب على أربعة تخصصات وذلك بإضافة وحدة التدريب. وذلك لتنفيذ ورش تدريبية في مجال تكنولوجيا التعليم تبعًا لإحتياجات المعلمين التدريبية. وكانت كل مجموعة تضم خمسة طلاب. وذلك على أن يتم التبادل بين المجموعات داخل الأقسام الأربعة كل أسبوع. وتمت المقابلة مع مشرفين الأقسام الأربعة بحضور فريق الجامعة كل مشرف على حده وتم توضيح المهارات والكفايات التي يمكن أن يتعاون الطلاب في أدائها بالمدرسة. بالإضافة إلى توضيح التكاليفات المطلوب منهم أدائها بنهاية العام الدراسي. وتم مخاطبة إدارة المدرسة بإبداء الرغبة في مشاركة الطلاب بالخصص الإحتياطي وذلك لتنفيذ مجموعة من الأنشطة اللاصفية التي قام بتصميمها الطلاب أنفسهم وبمساعدة طلاب المدرسة في بعض الأحيان ويتخطط ومتابعة من فريق الجامعة. وتتمركز هذه الأنشطة حول الطالب وتنمية قدراته أو معالجة بعض صعوبات التعلم لديه. أو استخدام محفزات الألعاب لتوصيل المعلومات المعرفية الصعبة. وكانت من ضمن هذه الأنشطة ما يلي:

- نشاط بعنوان «شرح درس إعدادات الطابعة» مع الصف الخامس الابتدائي. وتم شرح الدرس للطلاب وتم تدريبهم على كيفية ضبط إعدادات الطابعة تبعًا لنسخة الويندوز الخاصة بهم. وفي نهاية النشاط قامت الطالبة بالنقاش مع الطلاب عن ما تعلموه وكيف يستفيدوا من هذه المهارات.

- تنفيذ نشاط بعنوان «مهن المستقبل» وقبل وقت النشاط قامت الطالبة بتحضير بعض الأسئلة عن ما يريد كل منهم أن يصبح في المستقبل؟ وأثناء التنفيذ تم سؤال الطلاب عن أحلامهم في المستقبل. ثم يقوم كل طالب بلعب دور الشخصية التي إختارها ويذكر لماذا يريد أن يصبح كذلك؟ وفي نهاية النشاط قامت الطالبة بتشجيع الطلاب في أن يحققوا ما يريدون. وقامت بتحفيزهم بالإجابة على بعض التساؤلات حول الكليات التي يستطيعون من خلالها تحقيق حلمهم.

- تنفيذ نشاط بعنوان «تعلم بالرسم» حيث تم تكليف التلاميذ برسم مجموعة من الرسومات تتعلق بقيمة الأمانة. وقام كل طالب برسم مجموعة من الرسومات البسيطة داخل كراسته وتلوينها. ثم تم عرض رسومات كل طالب على حدة على بقية زملائه وإشراكهم في إختيار أفضلها. وبعد إختيار أفضل الرسومات تم تعزيز الطلاب من خلال توزيع مجموعة من الهدايا.

- لاحظ الطالب بعض صعوبات تعلم القراءة لدى التلاميذ في الحصة الإحتياطي. وبالتالي فكر ونفذ

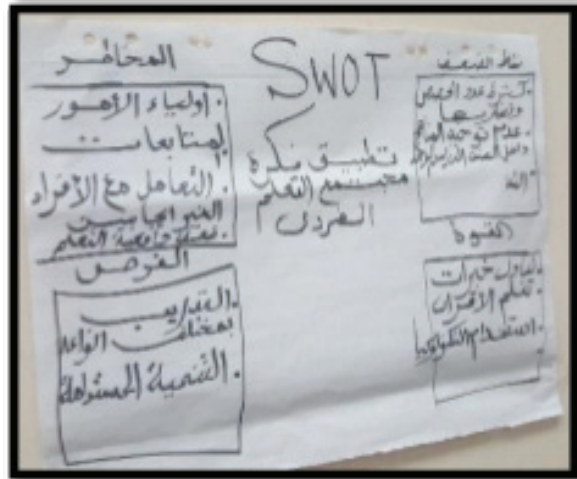
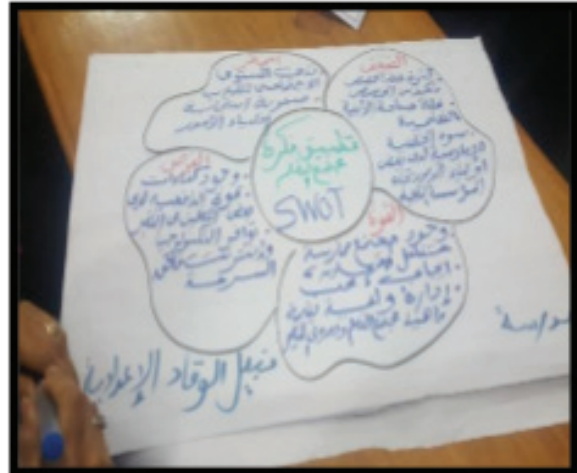
وتم تنفيذ دورة تدريبية داخل كلية التربية من قبل فريق التدريب التكنولوجي، تم التدريب على توظيف بنك المعرفة، وتصميم وإنتاج الإنفوجرافيك، وبناء الإستهبيانات والإختبارات الإلكترونية، ومهارات البحث وكيفية تحميل عناصر الوسائط المتعددة المختلفة، وأشاد جميع المعلمون بالمهارات التكنولوجية التي تعلموها في هذا التدريب، وقام المعلمون بتطبيق ما تعلموه وتوظيفه تبعاً لتخصص كل معلم وإنتاج بعض البرمجيات الصغيرة والتي تعالج بعض المشكلات التعليمية التي يواجهونها، والتي تم إرسالها على صفحة المشروع على Google Classroom.

كما تم تنفيذ ورشة عمل قام بها الباحثون بكلية التربية لمعلمي المدارس الثلاثة، وكانت بهدف شرح كيفية تطبيق الحصة التكاملية بين أكثر من تخصص، وكيف يمكن أن نصمم محتوى تعليمي بشكل متكامل بين التخصصات والمواد الدراسية المختلفة وكيفية توزيع الأدوار بين المعلمين في الحصة، وأيضاً تم شرح نموذج تخطيط الدرس بشكل تكاملي والذي تم تصميمه من قبل فريق الجامعة، وقدم المعلمون نماذج جيدة لتطبيق الحصة التكاملية حيث اشتركت معلمة رياض أطفال مع معلمة علوم لتوضيح الفرق بين السوائل والمواد الصلبة، واشتركت معلمة حاسب آلي مع معلم لغة عربية لتقديم موضوع الإختراق الإلكتروني في الحاسب الآلي وربط ذلك بقيمة الأمانة والحفاظ على خصوصية الغير، واشتركت معلمة علوم مع معلم لغة عربية لتوضح مفهوم الحاليل وكيفية تكوينه وربط ذلك بالنحو ومفهوم الفاعل والمفعول به، وكانت أفكاراً متميزة ومبدعة.

وقد تم تنفيذ زيارة لكل مدرسة من المدرستين (مدرسة ن ٢) و (مدرسة ن ٣) والمشتركتين حديثاً في مجتمع التعلم، وقام فريق الجامعة بمقابلة مدير المدرسة وتوضيح طبيعة العمل داخل مجتمع التعلم، وأيضاً الإجتماع بفريق المعلمين الذين زاروا الكلية خلال التدريب، وذلك بحضور بعض معلمي مجتمع التعلم بالمدرسة الأساسية (مدرسة الياسمين)، وتم الإتفاق على عقد ورش عمل داخل كل مدرسة لإفادة أكثر عدد من المعلمين وإتاحة الفرصة للجميع للإشتراك في مجتمع التعلم وتحسين أدائهم.

تم عقد دورة تدريبية داخل كلية التربية من قبل معلم في مجتمع تعلم مائل ولديه مهارة إنتاج الرسومات المتحركة إلكترونياً، وتم التدريب على برنامج Plotagon لإنتاج الرسومات المتحركة، وقد لاقى هذا التدريب قبولا من قبل المعلمين أعضاء المدارس الثلاث وخاصة لأنهم يتلقون التدريب من معلم آخر، وبذلك تم ممارسة تعلم الأقران وطرح الأفكار والرؤى حول مشكلاتهم ومشاركتها فيما بينهم، وقام المعلمون بإنتاج بعض الأفلام القصيرة باستخدام البرنامج والتي نبعت من مشكلات حقيقية لديهم.

وقد قام الباحثين بتنفيذ بعض الإجراءات لتوسيع مجتمع التعلم في طوره الجديد كما يلي: عقد ورشة عمل بكلية التربية تضم فرق العمل في المدارس الثلاثة المشتركة في مجتمع التعلم موضع البحث، وذلك بهدف التعارف ودعم التواصل فيما بين الأعضاء على مستوى جميع المدارس المستهدفة بمجتمع التعلم، وتم التأكيد على مفاهيم مجتمع التعلم وتم عرض نماذج للعمل تم تنفيذها، وكان العرض بمشاركة بعض معلمي مجتمع التعلم بالمدرسة الأساسية، ثم تم إستخدام أسلوب التحليل الرباعي SWAT عن التهديدات والفرص الموجودة في كل مدرسة، والتي يمكن تجنبها أو إستغلالها لتنفيذ المعلمون في مجموعات نقاشية وتبادلوا الأفكار والرؤى (شكل ١٣) للخروج بتصور عام يفيد في بناء مجتمع التعلم بمساعدة الباحثين وبعض معلمي مجتمع التعلم بالمدرسة الأساسية.



شكل ١٣. أنشطة ورشة العمل الأولى لمدارس التشبيك

بالمرونة في تحديد مواعيد ورش العمل بما يتناسب مع فريق الجامعة، وكان المعلمون متجاوبون بشكل متميز وعرض البعض بشكل لفظي بعض تجاربه للأنشطة تم تنفيذها في الحصة ولكنه لم يقدّم بتوثيقها بأي شكل. وتم ملاحظة نفور بعض المعلمين من موضوع الورشة ومحاولة الإنسحاب في البداية ولكنهم فيما بعد أبدوا إعجابهم بالمفاهيم التي تم عرضها وأكدوا أنهم سيحاولون تطبيقها في حصصهم الدراسية وإشتركوا بالفعل في مجتمع التعلم داخل المدرسة.

## تأثير الإشتراك في المشروع على التدريس بالكلية

إن التغيير سنة كونية وأمر فطري في هذه الحياة حيث أن تطور حياة الإنسان قائمة على مبدأ التغيير الإيجابي والذي يعد دليلاً على الطموح والتطلع والرغبة في تحقيق الأفضل دائماً. فقد ساهم هذا المشروع البحثي في تطوير الممارسات التدريسية والمهنية للباحثين مما انعكس على طلابهم بشكل ملحوظ. وإنعكس أيضاً على تطبيق إجراءات البحث في بناء مجتمعات التعلم المهنية بشكل ناجح ومؤثر. وساعد على ذلك طبيعة مجتمعات التعلم الناجحة والتي تنمو باستمرار وبأشكال غير منتظمة أو منهجية. فكل مجتمع تعلم خصائصه وسماته وطبيعته التي تحكم سرعة وإتجاه نموه. وفيما يلي يعرض الباحثين تأثير الإشتراك في المشروع على ممارساتهم التدريسية في الجامعة:

الباحث (1): ساهم الإشتراك في مشروع الشراكة بين المدارس والجامعات لتكوين مجتمعات تعلم مهنية في تحسين التدريس داخل قاعة المحاضرات، إلي جانب أنه ساعد في التعرف على بعض الممارسات التي كانت تنفذها داخل المحاضرات ولم تكن تتبع الخطوات الصحيحة لتنفيذ هذه الممارسات.

وتعترف الباحثة أن من خلال تدريسها لمقرر «التدريس المصغر» كانت تقوم بتقسيم الطلاب إلى مجموعات وهذه المجموعات تستمر طوال السنة الدراسية، حيث يتعاون الطلاب مع بعضهم البعض في وضع خطط تدريسية لدروس العلوم والقيام بالشرح أمام زملائهم الآخرين في المجموعات الأخرى. وبعد الإنتهاء من الشرح يقوم الطلاب في المجموعات الأخرى بالتعليق عليهم وتحديد نقاط القوة والضعف في أدائهم. ثم تقوم الباحثة بتقديم تغذية راجعة لهم. ويستمر ذلك مع باقي المجموعات حتى تقوم كل مجموعة بالشرح مرة أخرى متلافية أخطاء المرة الأولى وهكذا. ومن خلال الإشتراك في المشروع عرفت الباحثة أن هذا النظام يسمى «مجتمعات تعلم مهنية» يتم

كما تم تنفيذ ورشة عمل بمدرسة (ن ٢) وورشة أخرى بمدرسة (٣ع) تم تقديمها من فريق الجامعة وحضور بعض معلمي المدرسة الأساسية (الياسمين) بعنوان التنمية المهنية والتنمية المستدامة. وتم عرض محتوى الورشة الذي إحتوى على مفهوم التنمية المهنية والتنمية المستدامة والعلاقة بينهما. والتأكيد على مفهوم التغيير وأهمية التنمية المهنية للمعلم (شكل ١٦).



شكل ١٦. ورشة التنمية المهنية والتنمية المستدامة في مدارس التشبيك (مدرسة ن ٢، ومدرسة ٣ع)

وإتسمت مدرسة (ن ٢) بوجود قيادة واعية ومؤمنة بالتغيير بهدف التطور وإدراك الأهداف. ورحب مجموعة كبيرة من معلمي المدرسة بفكرة مجتمعات التعلم وأبدوا إستعدادهم للتغيير وتم تكوين فريق لمجتمع التعلم بالمدرسة وتكليف معلمة لغة إنجليزية بقيادة الفريق مع إستمرار متابعة فريق الجامعة لتقديم التغذية الراجعة للأنشطة التي تم الإتفاق عليها.

أما مدرسة (٣ع) فقد تميزت بإمكاناتها التكنولوجية المرتفعة ووجود قاعة تدريب مجهزة وحديثة وتوفر أماكن أخرى للتدريب. وقد تعاون مدير المدرسة واتسم

الإضمام للمشروع والمشاركة في مجتمعات التعلم المهنية من الأقران في الجامعة. بدأت بإستخدام الأساليب الإلكترونية المتمحورة حول الطالب بشكل أكثر دقة في الطريقة التي يتم بها تطبيق هذه الإستراتيجيات.»

- في المقررات التي أقوم بتدريسها هذا العام. تم تكليف الطلاب بإنتاج ملف إنجاز إلكتروني. يتم فيه تلخيص جميع مهام الطالب وبلورتها في شكل تقرير يعرض منتجات الطالب ومخرجاته من منظور الطالب. وفيما يلي صور لبعض ملفات الإنجاز المقدمة من الطلاب.



شكل ١٥. نماذج من ملفات الإنجاز الإلكترونية التي قدمها طلاب مرحلة البكالوريوس

- بالإضافة إلى ذلك. في تدريس مرحلة الدراسات العليا لمستويات الماجستير والدكتوراه. تم توظيف «المشروع النهائي للمقرر» في تطبيق إستراتيجيات مجتمعات التعلم المهنية بين الطلاب من خلال تخطيط وتنفيذ نشاط يقوم بتنفيذه الطلاب أنفسهم وكان عنوانه «المنتدى الأول للدراسات العليا في كلية التربية النوعية بقسم تكنولوجيا التعليم». وذلك لتقديم وعرض موضوع محدد بعنوان «تدريبات تكنولوجيا التعليم لعام ٢٠١٩». وأن المنتدى كان يشبه إلى حد كبير المؤتمرات والمنتديات العلمية التي نظمتها الجمعيات والمؤسسات العلمية. لكنه كان في كل تفاصيله عن الإعداد والتنسيق والتجهيز وتقديم أوراق العمل والتغطية الإعلامية والتنظيم الداخلي خلال الإجتماع من عمل الطلاب. وكان ذلك له أكبر الأثر على الطلاب المنظمين أنفسهم وزيادة إيجابياتهم الإيجابية نحو البحث العلمي بشكل عام وزاد من ثقتهم بأنفسهم. وأيضاً أقرانهم السُّباب الذين سيدرسون هذا المقرر في العام المقبل. وأيضاً التأثير الإيجابي الكبير في رفع روح الحماس والإيجابية والدافعية للتعلم من خلال هذه التجارب.

بناؤها مع الطلاب بحيث خلال كل مرة يتم فيها الشرح والتعليق يحدث بناء للثقة بين الطلاب وبعضهم البعض ويقل القلق والتوتر في كل مرة عن المرة التي قبلها. وطلبت الباحثة من إحدى معلمات مدرسة الياسمين أن تحضر لقاعة المحاضرات وتقوم بعرض أسلوب مجتمعات التعلم وكيف يتم العمل فيها وكيف يتعاون المعلمون مع بعضهم البعض في هذه المجتمعات.

وفي مقرر العلوم المتكاملة إستعانت الباحثة بأربعة طلاب من مدرسة الياسمين بالصف الأول الثانوي للشرح أمام طلاب الفرقة الرابعة «كيمياء إنجليزي» موضوع عن «النانوتكنولوجي» كأحد التطبيقات العلمية ومن بينها مدخل التطبيقات العلمية من دروس الكيمياء في كتاب الصف الأول الثانوي والذي قام الطلاب بعرض تطبيق عليه وعرض أهم التطبيقات في هذا المجال وكان العرض من قبل طلاب المدرسة بشكلٍ تكاملي من جميع الفروع العلمية. وبعد الإنتهاء من الشرح طلبوا من طلاب الكلية تقديم التغذية الراجعة عن أدائهم وتحديد مدى إستفادتهم من الموضوع الذي تم تقديمه. وتسجيل نصيحة لهم من طلاب الكلية.

وفي مقرر طرق التدريس لذوي الإحتياجات والذي يتناول أهم الطرق والإستراتيجيات التدريسية المناسبة للطلاب ذوي الإحتياجات الخاصة. وجهت الباحثة الطلاب إلى بعض الأنشطة في مجموعات عمل بشكلٍ تعاوني وهذه المجموعات تكون ثابتة طوال الفصل الدراسي حيث أنه عند تكليفهم بأي نشاط يقوموا بتنفيذه معاً. ولعل هذا من شأنه المساعدة في زيادة ثقتهم في الآخرين وتقبل الآخر.

كما تم الإستعانة عند تدريس هذا المقرر بإحدى معلمات مدرسة الياسمين لعرض تجربة مجتمع تعلم المدرسة في التعامل مع الحالات من ذوي الإحتياجات الخاصة داخل المدرسة. وكيف قاموا كمجتمع تعلم داخل المدرسة للتعامل مع هذه الحالات وأهم الأساليب التي إستخدموها للتدريس لهؤلاء الطلاب وأهم ما توصلوا إليه من نتائج في التعامل مع هؤلاء الطلاب.

الباحث (٢): «إنضممت إلى المشروع منذ حوالي عام ونصف. وبصفتي متخصصاً في «تكنولوجيا التعليم». فقبل إنضمامي إلى المشروع كنت أتبع بالفعل بعض إستراتيجيات التعليم الإلكتروني في محاضراتي مع الطلاب مثل المحاضرات عبر الويب. وبعد

## المراجع العربية والأجنبية

- النبوي، أمين. (٢٠٠٧). مجتمعات التعلم، مدخل للإعتماد الأكاديمي للمدارس ومدى إمكانية الاستفادة منها في مصر: دراسة مقارنة في الولايات المتحدة الأمريكية واليابان وكوريا. مجلة التربية والتنمية، ٤١، ١٠٦-١١٧.
- Bezzina, C. (2008). Towards a learning community: The journey of a Maltese Catholic church school. *Management in Education*, 22(3), 22-27
- Cormier, R., & Olivier, D. F. (2009, March). Professional learning committees: Characteristics, principals, and teachers. In *Annual Meeting of the Louisiana Education Research Association*, Lafayette, Louisiana, (pp. 5-6).
- Louis, K. S., Dretzke, B., & Wahlstrom, K. (2010). How does leadership affect student achievement? Results from a national US survey. *School Effectiveness and School Improvement*, 21(3), 315-336.
- Patton, K., & Parker, M. (2017). Teacher education communities of practice: More than a culture of collaboration. *Teaching and Teacher Education*, 67, 351-360. doi:10.1016/j.tate.2017.06.013
- Talbert, J. E. (2010). Professional learning communities at the crossroads: How systems hinder or engender change. In A. Hargreaves, A. Liberman, M. Fullan, & D. Hopkins, *Second international handbook of educational change* (pp. 555-571). Springer, Dordrecht.
- Wong, J. L. (2010). What makes a professional learning community possible? A case study of a mathematics department in a junior secondary school of China. *Asia Pacific Education Review*, 11(2), 131-139.

ملحق (1): إستمارة تحديد خصائص المدرسة موضع الدراسة (من ص ٣٤ إلي ص ٤٣)

		١. إسم المدرسة
		٢. العنوان
		٣. الإدارة التعليمية التابعة لها
		٤. رؤية المدرسة
		٥. رسالة المدرسة
		٦. الهيكل التنظيمي
	داعم وإيجابي	٧. مناخ العمل بالمدرسة
	غير داعم وسلبى	
	المدرسة حاصلة على شهادة ضمان الجودة	٨. الإعتماد من هيئة ضمان الجودة
	المدرسة غير حاصلة على شهادة ضمان الجودة ولكنها بدأت في اتخاذ الإجراءات اللازمة للحصول عليها	
	المدرسة غير حاصلة على شهادة ضمان الجودة ولا تسعى للحصول عليها	
	ملاحظات	

	مفعلة	٩. وحدة الجودة والتدريب
	غير مفعلة	
	ما الأنشطة التي تقدمها؟	
	أسباب عدم التفعيل	
	فترة صباحية فقط	١٠. عدد الفترات المدرسية وأنواعها
	فترة صباحية وفترة مسائية	
		١١. عدد الحصص اليومية
		١٢. مدة الحصة الدراسية
	إبتدائي	١٣. المراحل التعليمية بالمدرسة
	إعدادي	
	ثانوي	
	عدد الفصول بالمرحلة الإبتدائية	١٤. عدد الفصول بكل مرحلة
	عدد الفصول بالمرحلة الإعدادية	
	عدد الفصول بالمرحلة الثانوية	

	♂	ذوى إحتياجات خاصة		♂	طلاب عاديون	الصف الأول	إبتدائي	١٥ . عدد الطلاب بكل صف دراسي
	♀			♀				
	♂	ذوى إحتياجات خاصة		♂	طلاب عاديون	الصف الثاني		
	♀			♀				
	♂	ذوى إحتياجات خاصة		♂	طلاب عاديون	الصف الثالث		
	♀			♀				
	♂	ذوى إحتياجات خاصة		♂	طلاب عاديون	الصف الرابع		
	♀			♀				
	♂	ذوى إحتياجات خاصة		♂	طلاب عاديون	الصف الخامس		
	♀			♀				
	♂	ذوى إحتياجات خاصة		♂	طلاب عاديون	الصف السادس		
	♀			♀				
	♂	ذوى إحتياجات خاصة		♂	طلاب عاديون	الصف الأول	إعدادي	
	♀			♀				
	♂	ذوى إحتياجات خاصة		♂	طلاب عاديون			الصف الثاني
	♀			♀				
	♂	ذوى إحتياجات خاصة		♂	طلاب عاديون	الصف الثالث		
	♀			♀				
	♂	ذوى إحتياجات خاصة		♂	طلاب عاديون	الصف الأول	ثانوي	
	♀			♀				
	♂	ذوى إحتياجات خاصة		♂	طلاب عاديون			الصف الثاني
	♀			♀				
	♂	ذوى إحتياجات خاصة		♂	طلاب عاديون	الصف الثالث		
	♀			♀				
						المساحة التقريبية للحجرة الدراسية	١٦ . متوسط كثافة الطلاب بالحجرات الدراسية	
						متوسط عدد الطلاب بالحجرة		

	♂	أساسيين	معلمين	١٧. عدد العاملين بالمدرسة
	♀			
	♂	مؤقتين		
	♀			
		إداريين		
		أخصائيين		
		عمال		
		أخرى ( يذكر )		
		لوحات إعلانية	١٨. وسائل الإعلام بالمدرسة	
		موقع الكتروني ( برعاء ذكر الرابط )		
		موقع تواصل اجتماعي مثل Facebook ( برعاء ذكر الرابط )		
		مطبوعات		
		تعليمات شفوية		
		أخرى ( تذكر )		
		المساحة التقريبية	١٩. مكتبة المدرسة	
		عدد الكتب		
		عدد ونوعية الأجهزة بها		
		النظام المتبع للإستفادة من المكتبة		
		ملاحظات		

	إسم المعمل	معمل ١	٢٠ . المعامل
	الهدف من إستخدامه		
	المساحة التقريبية		
	عدد ونوعية الأجهزة به		
	النظام المتبع للإستفادة منه		
	ملاحظات		
	إسم المعمل	معمل ٢	
	الهدف من إستخدامه		
	المساحة التقريبية		
	عدد ونوعية الأجهزة به		
	النظام المتبع للإستفادة منه		
	ملاحظات		
	إسم المعمل	معمل ٣	
	الهدف من إستخدامه		
	المساحة التقريبية		
	عدد ونوعية الأجهزة به		
	النظام المتبع للإستفادة منه		
	ملاحظات		
		عدد الحجرات	٢١ . حجرات المدرسين
	ملائمة جد ا	مدى ملائمة الحجرات لعدد المدرسين المتواجدين بها	
	ملائمة الى حد ما		
	غير ملائمة		
	مجهزة بدرجة كبيرة	الحجرات مجهزة بالأثاث والأجهزة التي تعين المدرسين على أداء مهامهم التدريسية	
	مجهزة الى حد ما		
	غير مجهزة		

		متوفرة وتعمل بكفاءة	٢٢ . العيادة الطبية
		متوفرة ولا تعمل بكفاءة	
		غير متوفرة	
		ملاحظات	
	نعم	هل يوجد أنشطة رياضية بالمدرسة	٢٣ . الأنشطة الرياضية
	لا		
	نشاط ١	نوعية الأنشطة الرياضية الموجودة والتجهيزات المخصصة لها والنظام المتبع لممارسة هذه الأنشطة	
	نشاط ٢		
	نشاط ٣		
	نعم	هل يوجد أنشطة فنية بالمدرسة	
	لا		
	نشاط ١	نوعية الأنشطة الفنية الموجودة والتجهيزات المخصصة لها والنظام المتبع لممارسة هذه الأنشطة	
	نشاط ٢		
		عدد الحواسيب الآلية المتاحة للطلاب إستخدامها	٢٥ . الحواسيب الآلية
		النظام المتبع لإستخدام هذه الحواسيب	

	متوفرة	مدى توفر خدمة الإنترنت	٢٦ . خدمة الإنترنت
	غير متوفرة		
	سلكية	نوعية الشبكة	
	لا سلكية		
		سرعة الإنترنت بالميجا بايت	
		عدد الأجهزة المتصلة بالإنترنت	
	المكتبة	الأماكن المتوفرة بها الخدمة	
	حجرات المدرسين		
	حجرات الإداريين		
	المعامل		
	الفصول الدراسية		
	أخرى (تذكر)		
		يوجد أخصائي مدرب	٢٧ . وجود أخصائي تكنولوجيا لمساعدة المعلمين على استخدام وسائل التكنولوجيا بالمدسة
		يوجد أخصائي ولكن يحتاج مزيد من التدريب	
		لا يوجد	
		ملاحظات	
	ملائمة جدا	المباني المدرسية	٢٨ . مدى ملائمة المدرسة لدمج ذوي الاحتياجات الخاصة
	ملائمة الى حد ما		
	غير ملائمة		
	مدرية للتعامل مع هذه الفئة	القوة البشرية	
	غير مدرية للتعامل مع هذه الفئة		
		وسائل إكتشاف الموهوبين	
		وسائل رعاية الموهوبين	

مدي إستمراريته ( مستمر / غير مستمر )	إسم المشروع		٣٠. المشروعات التي شاركت بها المدرسة	
		مشروعات على مستوى الإدارة التعليمية		
		مشروعات على مستوى مديرية التربية والتعليم		
		مشروعات على مستوى وزارة التربية والتعليم		
		مشروعات مع جهات مانحة		
لا	نعم		٣١. دور مؤسسات كليات التربية مع المدرسة	
		هل يوجد معلمين في مرحلة الدراسات العليا ؟		في مجال البحث العلمي
		هل شاركت المدرسة في بحوث الفعل ؟		في مجال بحوث الفعل
		هل يشارك بعض المعلمين في الأنشطة الجامعية ؟		الأنشطة التطوعية
		هل شارك الطالب المعلم بنقل مهاراته للمعلمين ؟		تبادل الخبرات من خلال التربية العملية
		هل قام المعلمين بإضافة خبرات جديدة للطلاب ؟		
		هل تم توقيع بروتوكولات أو اتفاقيات تعاون ؟		عقد بروتوكولات أو اتفاقيات
ملحوظة: في حال وجود مشاركة يرجى تدوين مجالات التعاون في نهاية الاستبيان				

أوجه المشاركة في حال كونها فاعلة	غير فاعلة	فاعلة	
			أوجه مشاركة مجلس الأمناء
			أوجه مشاركة المجتمع المحلي
			أوجه مشاركة الجمعيات الأهلية
			مشاركة جهات أخرى
			تفعل المؤسسة برنامج خدمة المجتمع وتقييم مخرجاته
			تستخدم المؤسسة آليات لتحقيق فاعلية دور الأسرة والمجتمع في العملية التعليمية
			تستخدم المؤسسة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لتحقيق الاتصال مع المجتمع المحلي
			تعقد المؤسسة دورات تعليمية على كفاية مخاطبة الرأي العام

٣٢ . دور المشاركة المجتمعية



ملحق (٢): إستمارة تحديد الإحتياجات التدريبية للمعلم

أولاً: معلومات عامة عن المدرسة

١. إسم المدرسة	
٢. العنوان	
٣. الإدارة التعليمية التابعة لها	
بنون	٤. نوع المؤسسة
بنات	
مشتركة	
يوم كامل	٥. اليوم الدراسي
فترة ممتدة	
فترتين	

ثانياً: معلومات عامة عن المعلم

٦. الإسم		
ذكر	٧. النوع	
أنثي		
إعدادي	رياض أطفال	٨. المرحلة التعليمية
ثانوي	إبتدائي	
ماجستير	ليسانس/بكالوريوس	٩. أعلى مؤهل
دكتوراه	دبلومة تربية	
١٠. الوظيفة علي الكادر		
١٥ - ١٠	أقل من ٣	١١. إجمالي عدد سنوات الخبرة
٢٠ - ١٥	٥ - ٣	
أكثر من ٢٠	١٠ - ٥	
١٥ - ١٠	أقل من ٣	١٢. عدد سنوات الخبرة في مدرستك الحالية
٢٠ - ١٥	٥ - ٣	
أكثر من ٢٠	١٠ - ٥	
أخري ( تذكر )	تاريخ	
١٣. مادة التخصص		



٣. يرجى تعبئة الجدول التالي كي يتم تحديد إحتياجاتك التدريبية بدقة.

الدورات التدريبية التي سبق لك حضورها (البدء بالأحدث)				الدورات التدريبية التي تقترحها حسب أولوية الإحتياج التدريبي			
الجهة المدربة	عدد الساعات	تاريخها	مسمى الدورة	هام وغير عاجل	هام	هام و عاجل	مسمى الدورة
			.١				١. إدارة الصف
			.٢				٢. ممارسات تقييم الطلاب
			.٣				٣. معلومات جديدة في تخصصي
			.٤				٤. الجديد في طرق تدريس مادة التخصص
			.٥				٥. مهارات تكنولوجيا التعليم
			.٦				٦. تقييم التلاميذ ذوي الإحتياجات الخاصة
			.٧				٧. مواجهة مشكلات السلوك الطلابي
			.٨				٨. الإدارة المدرسية
			.٩				٩. إرشاد الطلاب
			.١٠				١٠. دعم وتطوير قدرات الطلاب
			.١١				١١. المستويات المعيارية للأداء والمحتوي في تخصصي
			.١٢				١٢. ريادة الأعمال
			.١٣				١٣. الجودة والإعتماد

٤. يمكن معرفة ما تحتاج اليه من دورات تدريبية بصورة أدق من خلال الجدول التالي.

م	مسمى الدورة	أهداف الدورة	محتويات الدورة
.١			
.٢			
.٣			
.٤			
.٥			
.٦			
.٧			

ملحق (٣): إستمارة تحديد الإحتياجات التدريبية للأخصائي النفسي والإجتماعي و أخصائي التربية الخاصة  
أول: معلومات عامة عن المدرسة:

١. إسم المدرسة	
٢. العنوان	
٣. الإدارة التعليمية التابعة لها	
بنون	٤. نوع المؤسسة
بنات	
مشتركة	
يوم كامل	٥. اليوم الدراسي
فترة ممتدة	
فترتين	

ثانيا: معلومات عامة عن الأخصائي:

١. الإسم رباعي	
ذكر	٢. النوع
أنثى	
٣. تاريخ الميلاد	
تحت ٢٥ سنة	٤. الفئة العمرية
من ٢٥ - ٢٩ سنة	
من ٣٠ - ٣٩ سنة	
من ٤٠ - ٤٩ سنة	
من ٥٠ - ٥٩ سنة	
٦٠ سنة فأكثر	
حضانة	٥. المرحلة التعليمية
إبتدائي	
إعدادي	
ثانوي	

	رسمي	٦ . التبعية
	رسمي لغات	
	خاص	
	خاص لغات	
	أخصائي نفسي	٧ . فئة الأخصائي
	أخصائي اجتماعي	
	أخصائي تربية خاصة	
	أخرى ( تذكر )	
	ليسانس/ بكالوريوس	٨ . المؤهلات العلمية
	دبلومة تربية	
	ماجستير	
	دكتوراه	
	٢-١	٩ . عدد سنوات الخبرة
	٥-٣	
	١٠ - ٦	
	١٥ - ١١	
	٢٠ - ١٦	
	أكثر من ٢٠	

ثالثاً: التنمية المهنية :

	نعم		١. هل حصلت على دورات تدريبية في مجال تخصصك؟
	لا		
	إسم الدورة	أ	٢. في حالة الإجابة بنعم أذكر بيانات أحدث هذه الدورات:
	تاريخ الدورة		
	مدتها		
	مكان إنعقاد الدورة		
	إسم الدورة	ب	
	تاريخ الدورة		
	مدتها		
	مكان إنعقاد الدورة		
	إسم الدورة	ج	
	تاريخ الدورة		
	مدتها		
	مكان إنعقاد الدورة		

	إسم الدورة	أ	٣ . ما هي الدورات التي ترغب في الحصول عليها ؟
	الأسباب		
	فترة التدريب المفضلة		
	إسم الدورة	ب	
	الأسباب		
	فترة التدريب المفضلة		
	إسم الدورة	ج	
	الأسباب		
	فترة التدريب المفضلة		
	إسم الدورة	د	
	الأسباب		
	فترة التدريب المفضلة		
	إسم الدورة	هـ	
	الأسباب		
	فترة التدريب المفضلة		
	مشكلات سلوكية	٤. ما أكثر المشكلات التي تواجهها مع الطلاب ؟ (مع ذكر امثلة على هذه المشكلات)	
	مشكلات نفسية		
	مشكلات أسرية وإقتصادية		
	مشكلات ترتبط بذوي الإحتياجات الخاصة فقط		
	أخرى تذكر		
	نعم	٥. هل يمكنك التغلب على هذه المشكلات ؟	
	لا		
	إلى حد ما		
		٦. في حالة الإجابة بـ ( نعم ) أذكر الطرق التي تتبعها في التغلب على هذه المشكلات	

	٧. في حالة الإجابة ب ( لا أو إلى حد ما ) ما هي المعوقات التي تواجهك في حل هذه المشكلات ؟
	٨ . أي المشكلات التي تجد صعوبة في التعامل معها
أعرض الأمر على الموجه أو المشرف	٩. في حالة وجود صعوبة في التعامل مع المشكلات ماذا تفعل؟
أقوم بالبحث والقراءة حول هذه المشكلة	
أعرض الأمر على أحد الأساتذة المتخصصين	
أحول الأمر إلى مؤسسة متخصصة	
أخرى ( تذكر )	

#### رابعاً: الإحتياجات التدريبية:

##### (١) البعد المعرفي

	نعم	١. أحتاج إلى زيادة معلوماتي حول المشكلات التعليمية
	لا	
	إلى حد ما	
	نعم	٢. أحتاج إلى زيادة معلوماتي حول المشكلات السلوكية والنفسية
	لا	
	إلى حد ما	
	نعم	٣. أحتاج إلى زيادة معلوماتي حول مشكلات ذوي الإحتياجات الخاصة
	لا	
	إلى حد ما	
	نعم	٤. أحتاج إلى زيادة معلوماتي حول دمج ذوي الإحتياجات الخاصة.
	لا	
	إلى حد ما	

	نعم	٥ . أحتاج إلى زيادة معلوماتي عن خصائص المرحلة العمرية التي أتعامل معها
	لا	
	إلى حد ما	
	نعم	٦ . أحتاج إلى تحديث معلوماتي المهنية من فترة إلى أخرى
	لا	
	إلى حد ما	
	نعم	٧ . أحتاج إلى زيادة معلوماتي حول الظواهر والمشكلات الاجتماعية المنتشرة بالمجتمع
	لا	
	نعم	
		٨ . إحتياجات معرفية أخرى ( تذكر )

## ٢ ( البعد المهاري

	نعم	١ . أحتاج إلى التدريب على اكتشاف الحالات
	لا	
	إلى حد ما	
	نعم	٢ . أحتاج إلى التدريب على مهارة الملاحظة
	لا	
	إلى حد ما	
	نعم	٣ . أحتاج إلى التدريب على إجراء المقابلات الفردية والجماعية
	لا	
	إلى حد ما	
	نعم	٤ . أحتاج إلى التدريب على القيام بالزيارات المنزلية.
	لا	
	إلى حد ما	

	نعم	٥ . أحتاج إلى التدريب على مهارات التواصل مع الطلاب و الزملاء
	لا	
	إلى حد ما	
	نعم	٦ . أحتاج إلى التدريب على القيام بتنفيذ البحوث
	لا	
	إلى حد ما	
	نعم	٧ . أحتاج إلى التدريب على التنسيق مع منظمات المجتمع المحلي
	لا	
	إلى حد ما	
	نعم	٨ . أحتاج إلى التدريب على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في المجال
	لا	
	إلى حد ما	
	نعم	٩ . أحتاج إلى التدريب على العمل ضمن فريق عمل.
	لا	
	إلى حد ما	
		١٠ . إحتياجات مهارة أخرى ( تذكر )

### ٣ ) بعد التشخيص والعلاج

	نعم	١ . أحتاج إلى التدريب على دراسة وتشخيص الحالات
	لا	
	إلى حد ما	
	نعم	٢ . أحتاج إلى التدريب على إستخدام الأساليب العلاجية
	لا	
	إلى حد ما	

	نعم	٣. أحتاج إلى التدريب على إشراك الأسرة في عملية التشخيص والعلاج
	لا	
	إلى حد ما	
	نعم	٤. أحتاج إلى التدريب على تصميم وتنفيذ أدوات التشخيص
	لا	
	إلى حد ما	
	نعم	٥. أحتاج إلى التدريب على تصميم وتنفيذ البرامج التربوية الفردية و الجماعية
	لا	
	إلى حد ما	
	نعم	٦. أحتاج إلى التدريب على إشراك الأقران في عملية العلاج.
	لا	
	إلى حد ما	
		٧. إحتياجات تدريبية خاصة بالتشخيص والعلاج أخرى ( تذكر )

#### خامسا: تقييم الأداء

التقييم ( تقييم أداء الأخصائي عن طريق مدير المدرسة، موجه خارجي، أو زميل في العمل) التغذية الراجعة من خلال التقارير عن نتائج أداء عمل المعلم) سواء كانت رسمية عن طريق تقارير مكتوبة أو غير رسمية عن طريق المناقشة

١. من يقدم لك التقييم / التغذية الراجعة في المدرسة

أكثر من مرة في الشهر	شهرياً	ثلاثة مرات أو أكثر كل عام	سنوياً	أبداً	
					• المدير
					• الموجه
					• الزملاء

٢. في رأيك ما درجة أهمية تلقي تقييم / تغذية راجعة عن العناصر التالية؟ ( برجاء تحديد إختيار واحد لكل عنصر )

ذات أهمية عالية	ذات أهمية متوسطة	عنصر قليل الأهمية	ليس من عناصر التقييم	لا اعرف	
					• علاقتي بالمدير وزملائي
					• الممارسات المبدعة في مجال تخصصي
					• علاقتي بالطلاب
					• أنشطة التنمية المهنية التي شاركت فيها
					• معلوماتي ومهاراتي في القدرة على حل المشكلات
					• طريقة التعامل مع الطلاب ذوي الإحتياجات الخاصة
					• ممارسات أخرى ( تذكر )

٣. ما تأثير التقييم / التغذية الراجعة التي تلقيتها على العناصر التالية ( برجاء تحديد إختيار واحد لكل عنصر ):

تغيير كبير	تغيير متوسط	تغيير ضئيل	لا تغيير	
				• زيادة في المرتب
				• مكافأة نقدية
				• فرص أنشطة تنمية مهنية
				• إعراف من المدير / من الزملاء
				• تغيير في مسؤوليات العمل

٤ . بالنسبة للتقييم / التغذية الراجعة التي حصلت عليها، إلى أي مدى توافق أول توافق على التالي ( برجاء تحديد اختيار واحد لكل عنصر):

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	لا أوافق بشدة	
				• أعتقد أن تقييمي / التغذية الراجعة التي حصلت عليها تعد تقيما لعملي عادل في المدرسة
				• أعتقد إن تقييمي / التغذية الراجعة ساعدتني في تحسين عملي كأخصائي في المدرسة
				• أسهمت في مدى رضائي عن وظيفتي
				• أسهمت في شعوري بالأمان الوظيفي

٥ . إلى أي مدى تتفق أول تتفق مع العناصر التالية المتعلقة بالتقييم / التغذية الراجعة ( برجاء تحديد اختيار واحد لكل عنصر):

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	لا أوافق بشدة	أعتقد أن :
				• مدير المدرسة يستخدم طرقا فعالة لتحديد نوعية أداء الأخصائيين
				• في مدرستي توجد خطة تدريب لتحسين أداء المعلم
				• أكثر الأخصائيين فاعلية في هذه المدرسة يتلقون مكافآت مالية أو غير مالية
				• أسهمت في مدى رضائي عن وظيفتي

				• لتحسين جودة أدائي في هذه المدرسة سأتلقي مكافآت مالية او غير مالية
				• إذا كنت أخصائياً مبدعاً سوف أتلقى مزيد من المكافآت
				• تقييم أداء الأخصائين يحدث فقط لتحقيق متطلبات إدارية
				• أن مراجعة أداء الأخصائي ليس له تأثيراً كبيراً على أدائه داخل المدرسة

٦ . إلى أي مدى تقوم بعمل الأشياء التالية في مدرستك ( برجاء تحديد إختيار واحد لكل عنصر ):

أكثر من مرة في الشهر	شهريا	ثلاثة مرات أو أكثر كل عام	كل فصل دراسي	سنوياً	أبدا	
						• حضور إجتماعات مع زملاء العمل لمناقشة رؤية ورسالة المدرسة
						• المساهمة في تطوير مناهج المدرسة أو جزء منها بإضافة موضوعات لها بعد نفسي أو إجتماعي
						• مناقشة إختيار الوسائط التعليمية
						• مناقشة مدى تعلم / مشاكل طلاب بعينهم
						• ملاحظة بعض الزملاء في عملهم وإعطائهم تغذية راجعة نفسية وإجتماعية

٧. إلى مدى تتفق أو لا تتفق مع العبارات التالية ( برجاء تحديد إختيار واحد لكل عنصر ):

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	لا أوافق بشدة	
				• أشعر بالرضا عن عملي
				• أشعر إنني أحدث أثرا تربويًا (نفسا واجتماعيا) كبيرا في حياة طلابي
				• إذا عملت بجد. يمكن أن يكون لي تأثيرا حتى على الطلاب الذين ليست لديهم دافعية نحو التعلم
				• أنا أعد أخصائيا ناجحاً مع طلابي
				• الأخصائيون في مجتمعي المدرس يعاملونني بإحترام

ملحق (٤): بطاقة ملاحظة الأداء التدريسي لعلمي مجتمع التعلم

مقاييس الأداء			المهارات الفرعية	المهارة الرئيسية
أداء مرتفع	أداء متوسط	أداء ضعيف		
٣	٢	١		
			<p>١- يصبح أهداف تعليمية إجرائية متكاملة علي مستوى عال من الدقة والوضوح عند مستويات تفكير مختلفة</p> <p>٢- يخطط لمواقف تعليمية تربط الأفكار و المفاهيم الموجودة بالدرس بالواقع الذي يعيشه المتعلم .</p> <p>٣- يحدد استراتيجيات و أساليب تدريسية مختلفة تثير التفكير و تجعل الطالب محور النشاط</p> <p>٤- يخطط لأنشطة صفية تساعد الطلاب علي تطبيق ما تعلموه في مواقف جديدة</p> <p>٥- يضع في خطته أمثلة لمصادر تكنولوجية متنوعة يمكن توجيه الطلاب للبحث فيها ، ومناسبة للمحتوي الذي يقدمه</p> <p>٦- يضع اسئلة متنوعة للتقويم اهداف الدرس</p>	مهارة التخطيط للتدريس
			<p>٧- يتقبل الحوار المتبادل بين الطلاب و يشاركهم فيه بيث الثقة في نفوسهم ، ويشجعهم علي طرح افكارهم</p> <p>٨- يبتعد عن فرض آرائه و أفكاره أثناء ممارسة الطلاب للنشاط بتوفير فرصا متنوعة مناسبة للتعبير الحر عن الآراء و الأفكار</p> <p>٩- يستخدم أساليب التعزيز اللفظي و غير اللفظي لتعزيز السلوك الإبداعي لدي الطلاب . ويخلق مناخ اجتماعي فعال داخل بيئة التعلم</p> <p>١٠- يستخدم اساليب التواصل اللفظي و غير اللفظي في تعامله مع طلابه</p>	مهارة إدارة بيئة تعلم فعالة و منتجة
			<p>١١- ينوع في اساليب التهيئة التي يستخدمها مع طلابه و ذلك حسب طبيعة الدرس</p> <p>١٢- يشارك طلابه في التهيئة التي يستخدمها</p> <p>١٣- يختار أنشطة إثرائية ينفذها خلال التهيئة تنمي مهارات التفكير العليا و تثير الفضول وحب الاستطلاع و البحث لدي الطلاب</p>	مهارة التهيئة لدروس

مقاييس الأداء			المهارات الفرعية	المهارة الرئيسية
أداء ضعيف ١	أداء متوسط ٢	أداء مرتفع ٣		
			<p>١٤- ينوع في طرق طرح الأسئلة . ويطرح علي طلابه أسئلة تثير التفكير و البحث لديهم</p> <p>١٥- يستخدم أسئلة ذات صياغة واضحة متنوعة ولها علاقة بأهداف الدرس.</p> <p>١٦- يستخدم الأسئلة التي تعطي للطلاب فرص لإنتاج إبداعات جديدة من خلال تحليل الأدلة، وتقيس جوانب تعلم متعددة</p> <p>١٧- يشرك طلابه في مواقف تعليمية من خلال تساؤلات ذات أساس علمي</p>	مهارة طرح الأسئلة الصفية
			<p>١٨- يوزع عناصر الدرس حسب وقت الحصة . ويخصص وقت لعرض استفسارات طلابه .</p> <p>١٩- يسمح المعلم بتخصيص وقت للطلاب لممارسة أنشطة مختلفة و يضع ذلك في خطته .</p> <p>٢٠- يحدد أولوياته داخل الحصة و يرتبها وفق أهميتها و يخصص الوقت المناسب لها . ويتعامل مع مضيعات وقت الحصة بفاعلية</p> <p>٢١- يرتب أفكاره و أهدافه وآليات تنفيذها حتي لا يكون المعلم أحد أسباب مضيعات وقت الحصة .</p>	مهارة إدارة الوقت
			<p>٢٢- يستخدم أنماط مختلفة من المواقف و المشكلات عند تقويم إبداعات الطلاب</p> <p>٢٣- ينوع في تقديم أنماط التغذية الراجعة لطلابهم حسب الموقف المعروض</p> <p>٢٤- ينوع أساليب التقويم بما يضمن قياس جوانب التعلم الإبداعي لدي الطلاب</p> <p>٢٥- يتابع عملية التقويم بشكل شامل و مستمر أثناء عملية التعلم</p>	مهارة الغلق و التقويم

ملحق (5): أسئلة جلسات التوجيه و الإرشاد بعد الحصص الدراسية التكاملية لمعلمي مجتمع التعلم

موضوع الحصة الدراسية :

أسماء المعلمين الذين قاموا بتنفيذها :

التاريخ :

١- ما الإيجابيات التي لاحظتها خلال تنفيذك الحصة الدراسية ؟

٢- في رأيك ما هي النقاط الأساسية التي لاحظتها بالحصة وحتاج إلي تطوير و تدعيم ؟

٣- هل ساهمت هذه الحصة في تعديل إجهك نحو العمل داخل مجتمع تعلم ؟ و لماذا ؟

٤- هل يمكنك تطبيق فكرة مجتمع التعلم مع طلابك داخل الفصل ؟ وكيف ؟

٥- ما الخبرات التي أضيفت إليك خلال تنفيذك للحصة و العمل مع زميلك أو زملائك داخل الحصة؟

٦- ما النصيحة التي يمكن أن توجهها لمعلمين آخرين عن العمل داخل مجتمع التعلم؟

٧- في رأيك ما النقاط الأساسية التي يمكن مراعاتها لتحسين فكرة مجتمع التعلم و تطبيقها داخل المدرسة؟

# دراسة الحالة عن مدرسة الورد

## إعداد

دينا صابر عبد الحلیم موسی، شیماء سعید سید نصر، جیلان السید کامل

## فهرس الموضوعات

٦٥	قائمة الأشكال
٦٦	قائمة الملحقات
٦٧	مقدمة البحث
٦٧	أهداف الدراسة
٦٧	أسئلة الدراسة
٦٧	منهج البحث المتبع
٦٨	أخلاقيات البحث
٦٨	إجراءات الدراسة
٦٨	تحديد خصائص مجتمعات التعلم
٦٨	مصطلحات الدراسة الحالية
٦٩	الأنشطة التي عقدت من جانب فريق الكلية بالمدرسة
٧٠	الإحتياجات والإهتمامات
٧٠	وحدة التدريب بالمدرسة وتطور أدائها
٧١	العلاقات الإجتماعية بين المعلمين بعضهم البعض
٧٢	تضمين الفرص التشاركية
٧٤	الإستمرارية و الإستدامة
٧٤	نماذج من حلقات النقاش وجلسات التأمل
٧٩	التحديات التي واجهها فريق المشروع
٧٩	التوصيات والمقترحات للدراسة الحالية
٨٠	المراجع
٨١	الملحقات

## قائمة الأشكال

٧١	شكل ١: جلسات تأملات مع المتدربين
٧١	شكل ٢: العلاقات الإجتماعية بين المعلمين
٧٤	شكل ٣: شعار المشروع
٧٧	شكل ٤: خطة تقديم الرعاية والتسهيلات
٧٨	شكل ٥: بطاقة ملاحظة

## قائمة الملحقات

- ٨١ ملحق (١): إستمارة تحديد الإحتياجات التدريبية للمعلم
- ٨٩ ملحق (٢): نتائج إحتياجات المعلمين
- ١٠٣ ملحق (٣): مجلة الورد
- ١٠٧ ملحق (٤): بطاقة ملاحظة أداء المعلمين داخل الفصول. بطاقة تقييم المعلمين لأدائهم. بطاقة ملاحظة الأداء التدريسي للمعلمين مع الطالبات داخل الفصول

## مقدمة البحث

تعد مجتمعات التعلم المهنية من أساليب التطوير المهني الحديثة. حيث بدأت بالظهور في الأدب التربوي في العقد الأخير من القرن العشرين. وهي فرق من المعلمين تجتمع بانتظام للتعلم وتبادل الأفكار لتحسين التدريس. ونشأت لتلبي تزايد الإهتمام بتشجيع مشاركة المعلمين في التطوير المهني، وتفترض أن تعاون الأقران يمكن أن يحول ممارسات التدريس إلى طرق ترفع مستويات التحصيل عند طلابهم. كما تفترض أن المعلمين يتعلمون بتوجيه ذاتي. في مجتمع تعلم يركز على المشكلة. فغالبًا ما يجدون قيمة لتعلمهم. ويطبقون ما تعلموه وما توصلوا إليه من معارف حديثة على طلابهم داخل فصولهم (زينب بنت عبد الله & سوزان بنت حسين، ٢٠١٦، ٣٤٩، ٣٥٠).

وتعرف مجتمعات التعلم المهني في هذه الدراسة بأنها: مجتمعات تجمع عدد من المهتمين في المجال الواحد -التربوي- لتبادل الخبرات والمعلومات والمعارف بهدف تحسين العملية التعليمية والإرتقاء بالأداء نحو الأفضل. ما ينعكس على تحسين الممارسات المهنية، وتحسين مستوى الطلاب داخل الفصول ما ينتج عن تلك المجتمعات ظهور ما يعرف بنظريات الواقع.

وأشار (DuFour, 2004) بأن مجتمعات تعلم الأقران تتكون من مبادئ رئيسية تبني عليها تلك المجتمعات وهي: ضمان تعلم الطلاب ( بقاء أثر التعلم) والذي يسعى فيه المعلم وراء بقاء أثر التعلم لدي الطلاب وممارسة ما يتعلموه في حياتهم اليومية. ثقافة التعاون فتلك المجتمعات تركز في أساسها على ثقافة التعاون والمشاركة لما يعرفه الفرد فنمو تلك المجتمعات تنمو بتعاون أفرادها ومشاركتهم لما يعرفونه. التركيز على النتائج فمجتمع التعلم المهني يركز على النتائج التي يصل إليها المعلمون كنتاج للتعاون فليس معني ذلك أنه يركز على الأرقام والكم فقط بل يترجم تلك النتائج إلى معلومات مفيدة ذات صلة بالواقع. كما أن العمل الجاد والإلتزام هو أحد الركائز الأساسية التي يركز عليها تلك المجتمعات فأساس نجاح أي عمل أو أي مجتمع هو العمل الجاد المثمر المنظم والإلتزام بما يقوم به كل فرد من أفراد المجتمع المهني من مهام وأعمال.

إن مصطلح مجتمعات تعلم الأقران يهدف إلى توفير مزيد من الدعم للمعلمين والإنخراط في بيئات العمل، و عليه فإن مجتمعات التعلم لا تتم بشكل منفصل وفي اتجاهات متفرقة بل لابد من توافر الإستمرارية والتعاون والمشاركة والإستدامة حتى تؤتي ثمارها فهي تحتاج إلى نشر ثقافة التعلم بين المعلمين

داخل المؤسسات كما تحتاج إلى تعزيز السلوكيات للمسؤولين عن عملية التعلم داخل تلك المجتمعات. فالتعزيز لا يتم بصورة فردية بل يتم بشكل سياق مجتمعي ككل (Stoll, Bolam, McMahon, Wallace, & Thomas, 2006).

### أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى تحديد:

- ١- واقع بعض جوانب التنمية المهنية لمدرسة الورد الثانوية بنات.
- ٢- أثر مجتمعات تعلم الأقران المهنية على تطوير الواقع الفعلي للمدرسة.
- ٣- المقترحات والتوصيات التي يمكن تقديمها لإستمرارية تطوير هذا الواقع.

### أسئلة الدراسة

تتصدى دراسة الحالة الحالية للأسئلة الآتية:

- ١- ما واقع بعض جوانب التنمية المهنية لمدرسة الورد الثانوية بنات؟
- ٢- ما أثر مجتمعات تعلم الأقران المهنية على تطوير الواقع الفعلي للمدرسة؟
- ٣- ما المقترحات والتوصيات التي يمكن تقديمها لإستمرارية تطوير هذا الواقع؟

## منهج البحث المتبع

لقد تم عقد الدراسة الحالية على عينة من المعلمين والمعلمات بمدرسة تابعة لإدارة عين شمس التعليمية- في الفترة من نوفمبر ٢٠١٧م حتى نوفمبر ٢٠١٩م. تكونت عينة الدراسة من ١٧ معلم ومعلمة. كما تم إستخدام عدد من الأدوات في تلك الدراسة وهي: إستبيان تحديد إحتياجات المعلمين - إستبيان لتحديد الواقع الديموجرافي للمدرسة - بطاقة ملاحظة لتقييم أداء المعلمين - خطط الدروس التكاملية - بطاقة التأملات - البؤر النقاشية.

إتبعت الدراسة الحالية منهجين للبحث، هما:

### المنهج الوصفي

تم إتباع المنهج الوصفي من خلال وصف المدرسة من خلال الدراسة الديموجرافية ( الأبنية وأعداد الطلاب، والمعدات وكثافة الفصول وأعداد المعلمات وموقع المدرسة الجغرافي. ورصد إحتياجاتهم وإهتماماتهم) ووصف خصائص المعلمين المنضمين للمشروع.

## المنهج الكيفي

وجاء عن طريق تطبيق إستمارة إحتياجات المعلمين، وتطبيق أدوات بحثية متعددة مثل بؤر النقاش (focus groups) و المقابلات الشخصية (interviews)، والملاحظة المباشرة (observation).

## أخلاقيات البحث

هناك عدة أخلاقيات بحثية تم إتباعها بدقة أثناء إجراء دراسة الحالة لمدرسة الورد الثانوية بنات وهى كالتالي:

• فى بداية المشروع حرص فريق العمل بكلية التربية على الحصول على موافقة المعلمين على الإشتراك بالمشروع بشتى الصور سواء بحضور إجتماعات التأمل المستمرة الخاصة بالمشروع أو بالمشاركة فى الورش التدريبية أو بالسماح لفريق المشروع بالكلية حضور الحصص الدراسية بالمدرسة، و لتحقيق ذلك تمت مراعاة المواعيد المناسبة للمعلمين بالمدرسة لكى يتمكنوا من التواجد و المشاركة فى كل أنشطة و فعاليات المشروع.

• أيضاً تم الحرص على سرية المعلومات عن طريق إخبار المعلمين أن النتائج البحثية التى سيتم الحصول عليها فى نهاية دراسة الحالة تخص البحث فقط و ليس لها أى أهداف أخرى. و تم إطلاعهم على أنه سيتم الإشارة إليهم بأسماء مستعارة و ليس بأسمائهم الحقيقية حفاظاً على خصوصيتهم.

• إضافة إلى ذلك يتم الإستئذان المسبق من المعلمين عند التصوير أو التسجيل، و فى حالة موافقتهم يتم التصوير بشكل طبيعى أما فى حالة إمتناع البعض منهم لا يتم تصويرهم و تحترم رغبتهم بعدم الظهور.

• تمت مراعاة الأمانة العلمية و إحترام الملكية الفكرية للمعلمين فقد تم الإتفاق معهم على أن جميع آرائهم و مجهوداتهم و أبحاثهم سيتم نسبها إليهم بكل شفافية، و أيضاً حرص فريق العمل بالكلية على الموضوعية و الحيادية فى التعامل مع المعلمين، فالمعلمون كلهم سواء و المناقشات تتم فى إطار موضوعى ملئ بالبراهين و الأدلة المنطقية من أجل الوصول إلى الحقائق و الحلول المناسبة.

## إجراءات الدراسة

للإجابة عن السؤال الأول للدراسة إتبع الباحثين ما يلي:

### تحديد خصائص مجتمعات التعلم

#### بيانات المدرسة

- إسم المدرسة: الورد الثانوية بنات
- الإدارة التابعة لها: إدارة عين شمس التعليمية.
- المراحل التعليمية بالمدرسة: الثانوية العامة.
- عدد الصفوف فى كل مرحلة: الصف الأول ٣٢ - الصف الثانى ٢٨ - الصف الثالث ٢٥.
- كثافة كل فصل دراسي: ٤٣ طالبة.
- إجمالي عدد الطلاب فى كل مرحلة:
- الصف الأول ١٣٥٥ طالبة- الصف الثانى ٩٩١ طالبة- الصف الثالث ١٢١٧ طالبة.

• عدد الفترات المدرسية وأنواعها: يوم دراسي كامل.

#### النسبة المئوية التقريبية لطلاب المدرسة من حيث الخلفية الإجتماعية الإقتصادية

- أ. من عائلات محدودة الدخل ٢٦,٥٪.
- ب. من عائلات متوسطة الدخل أكثر من ٦٢,٢٥٪.
- ج. من عائلات مرتفعة الدخل ١١,٢٥٪.

وفي ضوء البيانات السابق ذكرها فنجد أنها مدرسة عريقة وكبيرة فى المساحة وعدد المعلمين، وسيظهر مجتمعات التعلم فيما بين المدرسة وكلية التربية بأشكال متعددة، وتتبع المبادئ الحاكمة و خصائص مجتمعات التعلم بالشكل الآتي

### مصطلحات الدراسة الحالية

وقدم الحصول عليها عن طريق جامعة ليمرك (Patton & Parker, 2017) وجاءت كالتالي:

#### إحتياجات وإهتمامات المعلمين

إحتياجات المعلمين هي متطلبات أساسية و ضرورية تنقصهم لأبد من الحصول عليها لتحسين أدائهم و تحسين العملية التعليمية ككل . وإهتمامات المعلمين هى المجالات التى يميل إليها المعلمون أو يفضلونها و يهتمون بها بشكل خاص.

## التعلم كعملية إجتماعية

توطيد وترسيخ العلاقات الإجتماعية داخل الإطار التعليمى سواء بين المعلمين بعضهم البعض أو بين المعلمين و الطلاب أو بين المعلمين و فريق كلية التربية.

## الفرص التشاركية

إشتراك معلمو المواد الدراسية المختلفة فى فريق عمل واحد و العمل معا بطريقة تكاملية تعاونية بحيث تتكامل جميع التخصصات الدراسية مع بعضها البعض . والمشاركة فى حلقات نقاش و جلسات تأمل لتحسين الأداء المستمر.

## الإستمرارية والإستدامة

بمعنى عدم التوقف عن التنمية المهنية و إستمرار التطور الذاتى و البحث عن كل جديد فى مجال التعليم و التعلم.

## المعلمين كمتعلمين نشطين

بمعنى ضرورة توافر صفات المتعلم النشط فى المعلمين . فعلى سبيل المثال لابد أن يخطط المعلم و يبحث بنفسه عن المعلومات و يسعى بشكل دائم للحصول على المعرفة . وأن يكون قادرا على التأقلم مع كل جديد و قبول التغيير و مواكبته . و أن يطبق كل ما يتعلمه عمليا و يتبع الأسلوب العلمى فى التفكير و التحليل و حل المشكلات و تقييم ذاته و الآخرين.

## المهارات التربوية و المحتوى العلمى لدى المعلمين

المهارات التربوية هى مجموعة من المهارات التى يجب أن تتوافر فى المعلم لتمكنه من التعامل مع الطلاب و توصيل المعلومات و الخبرات لهم بشكل صحيح و حسن التصرف فى المواقف التعليمية المختلفة. أما المحتوى العلمى فهو المعرفة الأكاديمية المرتبطة بتخصص المعلم ويشمل الخبرات النظرية و التطبيقات العملية.

## التسهيلات المقدمة

هى الحلول أو التيسيرات المقترحة من قبل فريق المدرسة بالكلية أو المعلمين بعضهم البعض لمحاولة حل المشكلات و تذليل الصعوبات قدر المستطاع لتفعيل مجتمعات التعلم المهنية داخل المدرسة.

## تحسين مخرجات التعلم للطلاب

مخرجات التعلم هى كل ما يكتسبه المتعلم من معارف و مهارات و إجهادات و قيم نتيجة مروره بخبرة تربوية معينة أو دراسته لمنهج معين . أى أن مخرجات التعلم هى أهداف المادة الدراسية بعد تحققها بالإضافة

إلى ما خططت المؤسسة التعليمية و المعلم لإكسابه للمتعلمين من معارف و مهارات و قيم بإستخدام مصادر المعرفة المختلفة .

## الأنشطة التى عقدت من جانب فريق الكلية بالمدرسة

• إقامة ورش عمل تناول موضوعات ( التعريف بالمشروع (للمدرسة الأم ومدارس التشبيك)-المواطنة - التنمية المهنية المستدامة - STEAM- إستراتيجيات التعلم النشط-بحوث الفعل- التوثيق- إستخدام التكنولوجيا-التعليم المتميز- كيفية كتابة البحث العلمى- برامج تكنولوجية للمعلمين داخل معمل المشروع بالكلية).

• مناقشات جماعية حول تطور فكرة المشروع لدى معلمي المدرسة.

• لقاءات أسبوعية لمناقشة إحتياجات المعلمين وتأملات أداءهم.

• التحضير لأحداث متعددة وهى: المؤتمر الدولى لكلية التربية ٢٠١٨م- السيمينار الدولى الأول لمديرية التربية والتعليم بالقاهرة- السيمينار الدولى الثانى لمديرية التربية والتعليم بالقاهرة- لقاء جامعة ليمرك مع طلاب التربية العملي ومتابعة تطور المشروع مع المعلمين داخل الكلية.

• لقاءات متعددة لمسئولي الإدارة و المديرية بالمدرسة لمتابعة تطور المشروع.

• تطوير وحدة التدريب بالمدرسة.

• حضور الإذاعة المدرسية لمتابعة تطور الأداء داخل المدرسة.

• التواجد مع المعلمين داخل الفصول لملاحظة تطور أداءهم ومدى إنعكاس ذلك على طلابهم.

• تكريم المعلمين لمجهوداتهم داخل المشروع.

للإجابة عن السؤال الثاني « ما أثر مجتمعات تعلم الأقران المهنية على تطوير واقع مدرسة الورد الثانوية بنات » إتبع الباحثين الإجراءات التالية:

#### الإحتياجات والإهتمامات

في بداية المشروع تم تعريف المعلمين بالمشروع ومدى إختلافه عن باقي المشاريع السابقة لكونه ينطلق من إحتياجاتهم وإهتماماتهم والذي يتسم بالمتابعة والإستمرارية بعكس باقي المشاريع. وتم ذلك من خلال عقد خمس لقاءات للتعريف بالمشروع في حجرات المعلمين داخل المدرسة. فقد قام فريق المشروع بالكلية وكان عددهم خمسة أفراد بالبداية بعمل جدول يضم مجالات المشروع الخمس ( المواطنة العالمية، بحوث الفعل، التربية الخاصة، STEAM، التعلم النشط) وقام كل معلم بتسجيل ما يرغب في الإنضمام إليه من مجالات المشروع عن طريق إستمارة تم الإعداد لها مسبقاً لتسجيل كل معلم رغبته في الإنضمام لمجال من مجالات المشروع للبدء في تكوين فرق العمل بالمشروع وفقاً لإحتياجاتهم وإهتماماتهم، وأسفرت نتائج تلك الإستمارة الى إنضمام عدد ٨ معلمين، ومن إنطباعات المعلمين المنضمين للمشروع الأتي أستاذة نبيلة قالت: «إحنا أول مرة ييجي مشروع لنا ويطلب منا إحنا محتاجين إيه». كما ذكرت أستاذة فريدة: «إحنا متحمسين أوووي لفكرة المشروع وعازيزين نقدم حاجة كويسة للتعليم».

تم إعداد إستمارة لإحتياجات المعلمين (أنظر ملحق رقم (٢) إستمارة تحديد إحتياجات المعلمين بالمدرسة وتطبيقها على المعلمين بالمدرسة) حيث تم تطبيق الإستمارة في شهر ١١ من عام ٢٠١٧ علي مختلف التخصصات بالمدرسة لحصر إحتياجاتهم والبدء في العمل عليها والإنطلاق من خلالها وجاءت نتائجها (أنظر ملحق رقم (٢) تفسير نتائج إستمارة تحديد إحتياجات المعلمين) كالآتي:

• لديهم حماس للعمل داخل المدرسة وهدفهم إثراء العملية التعليمية.

• قابلية للعمل الجماعي مع زملائهم بالمدرسة. ولكن تحتاج للتنظيم.

• لديهم إدارة رشيدة مرنة تسمح بتطبيق كل ما هو جديد وتدعمه بالرغم من الأعباء الروتينية والتدريسية.

• لديهم القدرة علي نشر ما يتعلموه وسط زملائهم.

كل ذلك تم ملاحظته من خلال تعاملاتهم اليومية، ووحدة التدريب بالمدرسة، ولقاء مديرة المدرسة معهم.

#### وحدة التدريب بالمدرسة وتطور أدائها

بالنسبة لوحدة التدريب داخل المدرسة وجد فريق

الكلية بأنهم يعقدون ورش تدريبية بإستمرار داخل الوحدة وعند الإطلاع علي التدريبات التي تقام كانت أغلبها في التعلم النشط دون التنوع في الموضوعات كما لوحظ أن وحدة التدريب تكتفي فقط بتسجيل الأسماء للحضور دون الإهتمام بمتابعة أثر ذلك علي المعلمين أنفسهم. ومع طلابهم وكانت أقوال أعضاء وحدة التدريب التي تم جمعها من خلال عمل مقابلة شخصية مع أحد مسئولو وحدة التدريب بعد موافقتها على إجراء المقابلة والتأكيد على سرية المعلومات. وأنها بغرض المشروع وستستخدم في هذا الإطار. وجاءت أقوال كالتالي أستاذة مارولين: « **إحنا بنشتغل بالإحتياجات الشخصية ومحدثش بيقولنا نمشي علي نظام بعينه**». ثم تم تطوير وحدة التدريب من خلال إدخال مفاهيم جديدة عن كيفية التوثيق وأهميته، وكيفية تعليمه لطلابهم عند تكليفهم بأبحاث، فقد كان هدف فريق جامعة عين شمس هو تطوير أداء وحدة التدريب بالمدرسة علي أساس علمي وبصورة دورية.

وفي ضوء إحتياجات المعلمين تم عقد مجموعة من ورش العمل تضم إحتياجاتهم مثل: التوثيق وإستراتيجيات التعلم النشط وكيفية توظيف تكنولوجيا التعليم في تخصصاتهم. وقد قام المعلمين أنفسهم بعمل ورش عمل في ضوء إهتماماتهم مثل ورشة عمل **مخاطر التكنولوجيا وورشة عمل عن التعلم المتمايز التنمية المستدامة**. فأصبح جميع المعلمين يقدرون إحتياجات بعضهم البعض ويحاولون العمل وفقاً لها وأخذها بعين الاعتبار، كما أصبح لديهم معرفة سابقة وخبرة يحاولون مشاركتها في ضوء إحتياجات وإهتمامات المعلمين الآخرين. كما تم ملاحظة تطور أداء الوحدة عن طريق الأتي:

• زيادة إقبال المعلمين داخل وحدة التدريب.

• وجود أجنحة تدريبات وخطة عمل شهرية.

• عقد جلسات تأملات مع المتدربين لرصد الإيجابيات والسلبيات في التدريب.

• متابعة أداء المعلمين داخل فصولهم مع طلابهم.

• توثيق وحدة التدريب لما يتم من تدريبات بالصوت والصورة.

• تنوع موضوعات التدريب التي تحدث في الوحدة.

• إستعانة الإدارة والمديرة بالمعلمين من داخل المدرسة لعقد تدريبات علي مستوى الإدارة والمديرة.

## العلاقات الإجتماعية بين المعلمين بعضهم البعض

تتسم مدرسة الورد الثانوية بنات التابعة لإدارة عين شمس التعليمية بالعراقفة حيث أنها منذ زمن طويل تتميز بالروابط الإجتماعية بين المعلمين بعضهم البعض. وهذا ما سمعناه وشاهدناه ولاحظنا منذ بداية المشروع بالمدرسة حيث ظهرت الروابط الإجتماعية في مشاهدتنا للمعلمين بمراعاة المناسبات الإجتماعية لبعضهم البعض. ومجالمتهم لبعضهم ، وصدقاتهم القوية منذ سنوات . ولكن الملاحظ هو أن العلاقات الإجتماعية مترسخة أكثر علي مستوي الشعبة الواحدة.



شكل ٢. العلاقات الاجتماعية بين المعلمين

بينما حين ترسخت فكرة PCL ترسخت فكرة العلاقات الإجتماعية بين المعلمين في التخصصات المختلفة وهذا ما نراه فارق بين الصورة (١) (٢) الصورة الأولى بعد مرور فترة علي ترسيخ ثقافة PCL نجد أن هناك ترابط بين المعلمين من مختلف التخصصات . بينما الصور (٢) قبل ترسيخ ثقافة PCL. تعبر هذه الصورة عن الروابط الاجتماعية التي تأصلت وترسخت بين فريق الكلية وفريق المدرسة حيث أصبحنا نشعر كأن المدرسة هي بيتنا الثاني. كما هم أصبحوا يشعروا بأن الكلية هي بيتهم الثاني .

زادت الثقة المتبادلة بمرور الوقت مع المعلمين لكونهم لاحظوا وشعروا بالإهتمام من قبل فريق العمل و يرجع هذا إلي الأسباب التالية:

- الحضور بانتظام إلي المدرسة.
- الأخذ برأي المعلمين وشعورهم بالمسئولية داخل المشروع.
- تنفيذ ما يتم التوصل إليه من فريق العمل.
- اعتبار فريق المدرسة جزءاً لا يتجزأ من فريق الكلية.



شكل ١: جلسات تأملات مع المدرسين

كما أن إحتياجات المعلمين وإهتمامتهم كان فريق عين شمس يقوم بتسجيلها بعد كل لقاء بالمدرسة من خلال التأملات التي كانت تحدث مع أعضاء الفريق و أثناء كتابتها بالتقارير اليومية وتم وضعها في الإعتبار أثناء وضع شكل ١. جلسات تأملات مع المدرسين.

خطط للزيارات المقبلة علي سبيل المثال:

• أثناء زيارة أحد أعضاء المشروع لمتابعة المدرسة لم تحقق أول زيارة الأهداف علي أكمل وجه . وذلك نظرا لعدد من العوامل منها دخول أفراد من غير المشروع أثناء الزيارة. عدم الإستماع الجيد لما يقال. ضعف ترتيب الأولويات في الحديث. فقام أعضاء فريق جامعة عين شمس بالتفكير والتأمل مع المعلمين فيما تم وطرح تساؤل عليهم « لماذا توقعون عدم تحقيق الأهداف في ذلك اليوم؟» فكانت الإجابة هي ما تحتاجه الزيارة المرة القادمة كي تكون ناجحة. فتم وضع عدد من القواعد للزيارة القادمة علي وجه الخصوص ولوحدة التدريب في العموم وكانت كالتالي:

- الإنصات الجيد للمتحدث.
- لا تعليق علي تعليق.
- إبقاء الهاتف في وضع الصامت
- العمل الجماعي أساس المشاركة.
- الحفاظ علي الابتسامه أثناء العمل.

• الإنطلاق من إحتياجات المعلمين وإهتماماتهم.

• التعاون المستمر سواء كان في المدرسة أو داخل جروب الواتس أب . أو علي الفيس بوك.

• متابعة كل ما هو جديد من المعلمين وتطوير أفكارهم.

• كل ذلك تم تحقيقه من خلال عقد جروب علي الواتس أب سمي في البداية بأبطال مدرسة الورد ثم بعد التشبيك أصبح أسمه أبطال إدارة عين شمس.

• إنشاء صفحة علي الفيس بوك بإسم المشروع لنشر أفكارهم ورؤية المعلمين بالمدرسة وإجازات المشروع والمعلمين النضمين له.

• أنشأ المعلمين مجلة لمجموعات التعلم<sup>١</sup> وتم إصدار العدد الأول فهي مجلة علمية اجتماعية لنشر أفكارهم ومقترحاتهم لتطوير العملية التعليمية، ونشر ثقافة مجتمعات التعلم بالمدرسة.

• عمل ملفاً للمشروع<sup>٢</sup> يضم إجازات المعلمين داخل المدرسة موثقا بالأدلة والوثائق.

### تضمين الفرص التشاركية

#### تأملات المعلمين

في بداية المشروع كان المعلمون يعملون بمفردهم ولا يشاركون أفكارهم. ظهر هذا في تأملات المعلمين أثناء فترة العمل بالمدرسة من خلال الإجتماعات الدورية التي قام بها فريق المشروع والمناقشات الجماعية بعد إنعقاد ورش العمل داخل المدرسة وكانت كالاتي:

بعد مرور عام من المشروع في شهر نوفمبر ٢٠١٨ م في إطار عقد جلسة تأملات جماعية لتقييم تطور المشروع . وكانت تضم أفراد فريق المشروع من الكلية ومن المدرسة وكان عددهم ١٢ معلمة بالإضافة إلى ٣ من أعضاء فريق المشروع بالكلية. وكانت الأسئلة تدور حول:

س: ما طبيعة العلاقة قبل وبعد المقابلات الأسبوعية لأعضاء فريق كلية التربية - جامعة عين شمس؟ وكان القصد من السؤال ما الذي تغير في المعلمين قبل دخول المشروع وبعد دخوله، وكانت الإستجابات كالاتي:

أستاذة مارولين: «المشروع أضاف نشاط - كل واحد كان يجتهد لوحده بس دلوقتي أصبح العمل جماعي.

١ ملحق (٣) مجلة مدرسة الورد الثانوية بنات (من أجل تعليم أفضل نسعى معاً لبناء مجتمعات المعرفة)

٢ ملف إنجاز مشروع مجتمعات التعلم بمدرسة الورد .

أفق المدرس إتسع ومش خايضة إن حد يدخل يتشرح معايا.»

أستاذة سلوي : «كنت الأول بشتغل شغل فردي وبجيب فلاشات من على الإنترنت لما بدأت الشراكة بقيت أشتغل مع زميلي . بدأت أسأل زميلي إنتوا بتعملوا إيه ف الفصل «عايزة أطور من نفسي» بدأنا نتعلم من بعض - إتعلمت إزاي أشتغل مجموعات عمل.»

أستاذة جالوت : «كنت بشتغل بشكل فردي وأفكاري جوه نفسي . قربنا من بعض أكثر من الأول . كل واحد بيستفيد من الثاني.»

أستاذة فريدة : «بقه في تعاون في الفصل كل واحد عايز يشارك قبل كده كان صعب حد يدخل للتاني الفصل.»

أستاذة ميسه: «إكتشفنا قدرات جوانا وجوه زميلنا مكناش نعرف عنها حاجة - خرجنا بره القالب شوية.»

أستاذة لبنى: «بيسألونا عن إحتياجاتنا ويعملوا ورش عمل بما يناسب إحتياجاتنا- الموضوعات التي تم طرحها القيم الأخلاقية والتربوية- المواطنة العالمية - التكامل بين المواد وبعضها البعض - بعض إستراتيجيات التعلم النشط.»

أستاذة نبيلة : «قبل الشراكة كان معانا أستاذة سلوي بتعمل أنشطة بس لوحدها، والتوجيه بيحي ببعض التوجيهات ولكننا إحنا بتتعلم أكثر من بعض.»

أستاذة رشا: «التدريب اللي كان في الكلية كان رائع وكان في حاجات أنا معرفش عنها حاجة - أسبوعيا في مقابلة - الإستفادة تعم على كل المدارس. مكنتش متخيلة إنني كمدرس أدخل لمدرس مادة ثانية كنت بقول لنفسي ده تهريج.»

وبدأ المعلمون في إجراء مناقشات بينهم وبين بعضهم بشكل أسبوعي وكان عدد المعلمين في كل إجتماع بين ١١ الى ١٥ معلم. حتى في عدم تواجد أفراد المشروع من الكلية ما يدل على الإلتزام والحرص على إتمام ونشر فكرة المشروع وأن الفكرة أصبحت تنتمي إليهم وليس من الضروري تواجدنا كأفراد من الكلية بل أن كلنا أفرادا في المشروع نحاول تنميته ونشره.

ومن تأملات المعلمين يتضح أن التعاون والمشاركة وتبادل الآراء أصبح جزءا من حياتهم العملية التي أصبحت سائده فيما بينهم. كما أن فرص العمل التشاركية زادت وبدأت في التطور .

## الدروس التكاملية

وتم تنفيذ دروس تكاملية بين التخصصات المختلفة مثل درس الماء بين تخصص الكيمياء والجغرافيا والفلسفة والتاريخ ودرس الماء يقع في مادة الجغرافيا. كما توضحهم الصور التالية. وتم عمل مجموعات مناقشة قبل البدء في تنفيذ الدرس التكاملي. وبدأت الفكرة باجتماع مصغر بين أستاذة نبيلة وأستاذة سلوى وميس مارولين وميس فريدة وكان الدرس موقعه في مادة الجغرافيا.

وعقد الإجتماع لمناقشة المحاور المتضمنة في الدرس وكيفية عرضها للطلاب وطرق التدريس المستخدمة وتم تقسيم العمل فيما بين المعلمين بشكل واضح وفعال . ومن ثم تم تطبيق هذه التجربة وجاءت تفاصيلها كالتالي:

### يوم من داخل حصه من حصص المعلمين للدروس التكاملية

منذ دخولنا الفصل كان مليء بالطلاب وكان هناك ٤ معلمات. مع وجود د. ملك زعلوك وحضور بعض الزملاء الآخرين من المعلمين وأعضاء فريق المشروع. وكان عنوان الحصة الماء وخصائصه. وهذا الدرس من موضوعات مادة الجغرافيا للصف الأول الثانوي. فقامت في البداية أستاذة نبيلة بسؤال الطالبات ما هو الشيء الأعلى في حياتنا والذي لا يمكن الاستغناء عنه. إستجمعت آراء الطالبات وساد جو من الرهبة في بداية الأمر. حيث كان الطلاب لا يبدون أي إستجابات. فبدأت المعلمة بتحفيزهم وتشجيعهم على الإستجابة. ومن ثم توالت إستجابات الطالبات. ثم بدأت كل معلمة في شرح الجزء الخاص بها من وجهة نظر الكيمياء والتاريخ والفلسفة. وما لفت الإنتباه في هذه الحصة هو الجزء الخاص بالمقترحات لترشيد استهلاك المياه والعناية بها وذلك لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. والحفاظ على الماء والموارد للأجيال القادمة. وكان الطلاب متحمسين ومعجبين بالحصة بهذا الشكل وأبدوا رغبتهم في تكرارها أكثر من مرة.

وعرضت أستاذة مارولين أهمية الماء من الناحية التاريخية. ثم بدأت أستاذة سلوى ( كيميائية ) في شرح دورة المياه على الأرض وتم عرض فيديو تعليمي عن نسبة الماء المالح إلى العذب . وقامت بترك الطلاب ليتأملوا في سؤال ( ماذا يحدث لو كانت نسبة الماء المالح ٩٦٪ والعذب ٤٪. وتركت الطلاب ليتأملوا .

ثم إستكملت أستاذة مارولين. وبعد ذلك بدأت أستاذة فريدة ( فلسفة ) في شرح العلاقة بين الفلسفة والعلل البعيدة والمياه والعلل القريبة . وكيفية

المحافظة على المياه وأشار لبقول سقراط عن المياه واستخرجت من الطلاب مقترحات للمحافظة على الماء .

ثم إستكملت أستاذة مارولين وبعدها أستاذة سلوى بدأت في شرح الإستثمار الصناعي «من خلال العلم قدرنا نحل مشكلة المطر».

وبعد إنتهاء اليوم تم عقد جلسة لتأمل أداء المعلمين خلال هذه التجربة. وجاءت إستجابات المعلمين كالتالي:

أستاذة سلوى: «كانت تجربة جميلة وكلنا إستفادنا في حاجات أنا مكنتش أعرف عنها حاجة زي الإستثمار الإصطناعي مكنتش أعرفه وبحثت على النت وعرفته.»

أستاذة مارولين قالت « لما عملنا الحصة نجحت لأن في تعاون بين المدرسين ولأن هدفنا إننا ننجح وإننا نحب بعض.»

### مجلة المدرسة

تم الإشتراك في عمل مجلة لمدرسة الورد الثانوية بنات وكانت هناك موضوعات مشتركة. في البداية كان هناك صعوبة في تنسيق العمل وتوزيع الأدوار بين المعلمين. ولكن بعد عقد عدة إجتماعات من أجل تغيير مفهوم العمل الجماعي وكيفية توزيع الأدوار والحوار فيما بين المعلمين بعضهم البعض. وجاء توزيع الأدوار على المعلمين.

وفي النهاية تم الإتفاق على شكل المجلة وإصدار أول عدد لها يتضمن مقالات متنوعة كالتالي:

أستاذة نبيلة. أستاذة فريدة. أستاذة لبنى. أستاذة رشا. أستاذة مایسة. أستاذة جالوت قاموا بكتابة مقالة بعنوان «إستبيان حول توقعات المعلمين لإستخدام التابلت في العملية التعليمية.»

أجورج كتب مقال بعنوان «كيف تؤسس طالباً في مادة اللغة الإنجليزية. وما هي القواعد الأساسية في هذا؟»

أستاذة سلوى وكان المقال الخاص بها بعنوان «صناعات كيميائية.»

أستاذة جالوت كتبت عن «إستشارة نفسية.»

صدر أول عدد من أعداد المجلة بجهود المعلمين وتم طباعته وتوزيعه على جميع حجرات المعلمين ونسخة لمديرة المدرسة ونسخة للمكتبة من أجل نشر فكرة المجلة وموضوعاتها.

من أشكال التشارك عمل شعار للمشروع خاص

و بذلك تغيرت مفاهيمهم و معتقداتهم بشكل كبير و أدركوا أهمية التنمية المهنية المستدامة بالنسبة لهم كمعلمين و أن المعلم لا يجب أن يتوقف عند حد معين من التعليم أو المعرفة و لكن لابد أن يطلع على كل جديد فى العلم و المعرفة و خاصة فى مجال طرق و أساليب التدريس الحديثة.

و مع مرور الوقت و توطيد العلاقات بين المعلمين بعضهم البعض. و بين المعلمين و فريق المشروع بالكلية شعر المعلمون بالمسئولية تجاه المشروع. و بدأوا يحنى ثمار مجهوداتهم المستمرة. فأعطاهم ذلك مزيدا من الدافعية للبحث و المعرفة و تطوير الذات.

و من الأمثلة التى توضح ترسخ و تأصل مفهوم الإستمرارية و إحساسهم بالمسئولية تجاه المشروع البدء فى عقد حلقات النقاش و ورش العمل فيما بينهم حتى فى حالة عدم تواجد فريق الكلية. و مثال ذلك ورشة العمل التى عقدتها الأستاذة سلوى و مع تزايد خبراتهم و تطبيقاتهم للإستراتيجيات الحديثة المكتسبة من المشروع داخل الفصول فى مختلف التخصصات بدأت مفاهيم التأمل. و التغذية الراجعة و تبادل الخبرات فى التواجد بقوة. فبعد تطبيقهم لهذه الإستراتيجيات فى الفصول بدأ المعلمون بعقد حلقات نقاش حول كيفية تطبيق كل منهم للإستراتيجية و النتائج التى تم التوصل إليها. و بدأوا بالفعل بتبادل تلك الخبرات و تجربتها عمليا . و قد أدى ذلك إلى تحسن ملحوظ فى أدائهم التدريسى. و فى مستوى طلابهم الدراسى أيضا.

و قد ظهر ذلك فى بعض تعليقات المدرسين مثل أستاذة مارولين: «عقدتنا مع بعض كمدربين بتفتح عيننا على نقاط القوة و الضعف عند كل واحد فينا و بتدينا أفكار جديدة و فعالة مع الطلبة.»

و لقد وضح مفهوم الإستمرارية أيضا فى تعليق أستاذة فريدة: «حتى بعد المشروع ما يخلص هنفضل نقعد مع بعض و نجرب طرق جديدة و ناخذ رأى بعض.»

#### نماذج من حلقات النقاش و جلسات التأمل

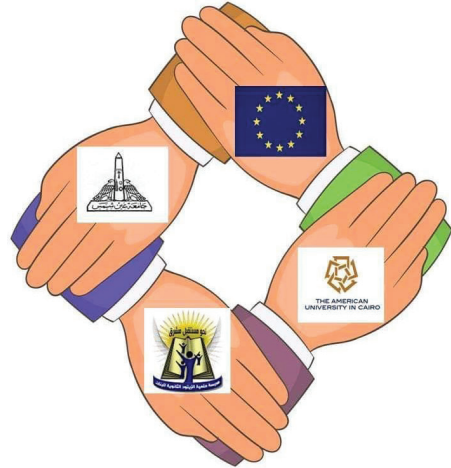
بالنسبة لفريق المشروع قد أثر المشروع على ممارساتنا التدريسية فيما يلي:

#### بالنسبة لدلال

فى بداية المشروع ٢٠١٧:

«ولم تكن مبادئ ومصطلحات المشروع مثل (مجتمعات تعلم الأقران . والتوجيه . والإرشاد) هي المرة الأولى التى أسمع فيها تلك المصطلحات . ولكنى سمعتها مرات عديدة من قبل . ثم بدأت أفكر فى كيفية تنفيذها فى مجال التدريس وضمن

فقط بمدرسة الورد وهذا يدل على مدى إنتماهم و إلتزامهم وحبهم للمشروع وما يقومون به. وكانت أستاذة سميرة هي القائد فى تصميم شعار وذلك تجربتها فى مجال الإعلام و الصحافة . وتم التواصل فيما بين المعلمين عن طريق الواتس أب لتوزيع الأدوار فيما بينهم وهذا يدل على تغيير فكرة العمل الجماعى لدى المعلمين حيث كان يمثل تحدياً كبيراً فى تغيير مفهومهم الخاطيء نحو العمل الجماعى.



شكل ٣: شعار المشروع

#### الإستمرارية و الإبتدائية

لقد شهد مفهوم الإستمرارية و الإبتدائية تطورا ملحوظا لدى المعلمين منذ بداية المشروع و حتى الآن . ففى البداية كانت نظرة المعلمين للمشروع كأي مشروع آخر عبارة عن فترة زمنية معينة من التدريبات المتتابعة. و المهمات المطلوب إنجازها ثم ينتهى كل ذلك بمجرد إنتهاء المشروع. و لكن مع مرور الوقت تغيرت نظرة المعلمين للمشروع كليا و أصبح بالنسبة لهم نواة أو بداية لتنمية مهنية حقيقية و مستمرة لهم طوال الحياة.

ففى البداية كان كل منهم يقوم بإنهاء دوره و ينتظر باقى المهمات التى ستتطلب منه و لكن مع الوقت بدأ مفهوم الإستمرارية يترسخ فى عقولهم بمعنى أن المفاهيم الجديدة التى يكتسبونها كل يوم و الإستراتيجيات التدريسية التى يقومون بتطبيقها فى فصولهم ليست شيئا مؤقتا ينتهى بعد فترة معينة و لكن شيئا مستمرا ثابتا و قابلا للتطور و التعديل سيعمل معهم حتى بعد إنتهاء فترة المشروع.

محاضراتي وتم ذلك من خلال :

• طرح فكرة أن أي شخص لديه معلومات جديد من الطلاب يرغب في تقاسمها مع زملاء.

• إنشاء مجموعته علي ال WhatsApp والفيسبوك لتسهيل التفاعل بين الطلاب وبعضهم البعض.

• تحويل إستراتيجيات التدريس من التقليدية إلى إلكترونية بإستخدام برنامج نموذجي لسهولة التواصل مع طلابي.

• إستخدام برنامج Kahoot في عمليه التدريس لسهولة التواصل وإضافة متعة للتعلم.

في منتصف المشروع ٢٠١٨:

بدأت الإهتمام بالمعلمين داخل المدرسة. وذلك من خلال طرح فكره مشاركة المعلمين في الحرم الجامعي ونشر فكرة المشروع علي باقي المدارس الأخرى. وتم ذلك من خلال إستضافه المعلمين في مؤتمر الكلية في ٢٠١٨ لتبادل الخبرات الفعلية داخل المشروع أمام الجمهور والأساتذه.

بالقرب من الإنتهاء من المشروع ٢٠١٩:

بدأت مهتمنا في كتابه دراسة الحالة وكيفيه كتابتها بشكل صحيح. إنها تجربته تستحق المشاركة. وسوف تؤثر علي الطريقة التي سأكتب بها بحثي في المستقبل.»

#### بالنسبة لصفاء

«لقد أثر المشروع في ممارساتي التدريسية بشكل إيجابي وأضاف الكثير لحياتي وتجرباتي التربوية. وأصبح مفهوم (CPD) التنمية المهنية المستدامة واضحا جدا في حياتي. فقد أصبحت الآن حريصة كل الحرص علي البحث عن الطرق والإستراتيجيات الحديثة في التدريس مثل : التعلم القائم علي المخ . إستخدام إستراتيجية الفصل المقلوب . لكي أواكب الإجاهات الحديثة في التربية. وأضيف بشكل مستمر لمعرفتي ومعلوماتي.

أفادني المشروع بشكل كبير فيما يخص التأمل فبعد تجربتي في المشروع. أصبحت أمارس التأمل بشكل يومي بعد كل محاضرة. أو ورشة عمل أو لقاء تربوي عن طريق رصد نقاط القوة والضعف لتعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف. وكان ذلك سببا في التطور والتحسن الملحوظ في أدائي التدريسي. بالإضافة إلي ذلك إكتسبت مفهوم الإستمرارية وأن التعلم ليس له حدودا سواء في السن أو الوقت.

من المفاهيم التي أثرت في أدائي مع طلابي وفي علاقاتي الشخصية (العمل الجماعي. والمشاركة بين المعلمين علي وجه الخصوص) فقد بدأت أستشير زملائي بالعمل عما أقوم به داخل المحاضرة لتحسين أدائي. كما تم التعاون والتخطيط لتطبيق مدخل لدراسة الدراسة عن طريق حضورهم لمحاضرتي لمعرفة ورصد نقاط القوة والضعف والإستفادة من خبراتهم ومشاركة وتبادل الآراء.»

بالنسبة للمعلمين قد أثر المشروع على الممارسات التدريسية فيما يلي:

#### إعتبار المعلمين متعلمين نشطين

لم يكن مفهوم التعلم النشط جديداً بالنسبة للمعلمين فقد كان لديهم فكرة مسبقة عنه ولكنه لم يكن مطبق بشكل كبير و موسع داخل الفصول. ولكن ما أضافه المشروع إلى هذا المفهوم هو أن المعلمين أنفسهم لابد أن يكونوا متعلمين نشطين حتى يمكنهم تطبيق التعلم النشط في فصولهم. فقد كانت نظرية المشروع للمعلمين ولا تزال أنهم متعلمين نشطين ومؤثرين جدا في العملية التعليمية. فلكي يكون الطلاب نشطين لابد أن يكون معلمهم أيضا نشطا.

فالطلاب في التعلم النشط لابد أن يفعلوا أكثر من مجرد السماع أو المشاهدة أو كتابة الملاحظات فيجب أن يكون لهم دورا إيجابيا فعلا فعليهم القراءة و الكتابة و المناقشة و المشاركة في حل مشكلات واقعية . و كذلك المعلمون لكي يكونوا نشطين لابد أن يستخدموا بحوث الفعل و يمارسوا الملاحظة المستمرة و يستقبلوا التغذية الراجعة من حولهم سواء كانوا طلابا أم زملاء في العمل والتي تؤدي بشكل كبير إلى تحسين أدائهم التدريسي . ولابد لهم أيضا أن يشاركوا في حلقات النقاش و يحرصوا على تقديم و نشر ما قاموا به من عمل و جهود لتبادل الإستفادة و الخبرة . و هذا بالفعل ما حرص عليه معلموا مدرسة الورد الثانوية بنات.

فالتعلم النشط يربط مجالات التعلم الثلاثة (الجانب المعرفي و الجانب المهاري و الجانب الوجداني) ببعضها البعض مما يؤدي إلى تحقيق أهداف عملية التعلم بشكل كبير. و قد شعر المعلمون بعد مرور فترة من الزمن أنهم بالفعل أصبحوا متعلمين نشطين و تأصل مفهوم التغذية الراجعة لديهم عن طريق دخول فصول بعضهم البعض لأخذ الملاحظات و تبادل الخبرات فيما بينهم.

وأساليب مختلفة للتدريس. ودى حاجة جميلة قوى. وجابت نتيجة حلوة قوى مع الطلاب.»

ومن أكثر الأشياء الممتعة فى هذه النقاشات هى أنها تشمل معلمى جميع التخصصات . فمن الممكن لنفس الإستراتيجية أن تطبق بطرق مختلفة فى التخصصات المختلفة ومن الممكن أن تتناسب بعض الإستراتيجيات مع تخصصات معينة . فنجد أن معلم الكيمياء والفلسفة والتاريخ واللغة العربية واللغة الإنجليزية قاموا بتطبيق نفس الإستراتيجية ولكن مع الإختلافات والأنشطة التى تتناسب مع طبيعة المادة الدراسية . فنجد كل معلم يعرض طريقته المميزة فى تطبيق الإستراتيجية وتنفيذ الأنشطة المختلفة. ويستفيد باقى الزملاء بما يعرضه الآخرون وتكون المحصلة النهائية تطور فى الأداء والمهارات التدريسية بما يعود بالإيجاب على الطلاب والعملية التعليمية ككل.

#### التسهيلات والرعاية المقدمة للمدرسة

منذ تواجد فريق جامعة عين شمس داخل المدرسة وبدأنا رصد المعوقات التى ستقابلنا داخل المدرسة وذلك من خلال الملاحظة، إستبيان تم إعداده لدراسه الإثنوجرافيه (أنظر ملحق (٤) إستمارة تحديد خصائص المدرسة موضع الدراسة). للسباق محل الدراسة والعمل. حيث كانت المعوقات الموجودة داخل المدرسة تتمثله فى الآتى:

- الإنتدابات للمعلمين وخاصة المنضمين للمشروع.
- الروتين فى العمل داخل المدرسة ولا يوجد ما ينميهم مهنيًا.
- غياب التوثيق العلمى للعمل الذى يقوم به المعلمين.
- ضعف الإنصات من قبل المعلمين بعضهم البعض.

بدأ فريق العمل من جامعة عين شمس بالعمل على وضع خطة لتقديم الرعاية والتسهيلات لهؤلاء المعلمين بإفتراض أن فريق جامعة عين شمس سيتم تقديم الدعم الأكاديمي وفريق المدرسة سيدعم بالخبرة الميدانية كي يحدث التكامل. فكانت الخطة وفق المحاور التالية:

و قد توصل المعلمون أيضاً إلى أهمية ممارسة التأمل بعد كل حصة لتحديد نقاط القوة و الضعف فى أدائهم لتعديل نقاط الضعف و تعزيز نقاط القوة و تحسين الأداء فى المرات القادمة. و قد ظهر هذا فى تعليقات بعض المعلمين مثل أستاذة رشا : «أنا كنت بتوتر لما حد يدخل معاييا الفصل لكن بعد ما جريت و حسيت إن رؤية زمايلى بتفيدنى بقيت أفضل دخولهم معاييا الفصل لأن تعليقاتهم فعلاً بتحسّن أدائى.»

#### تحسين المهارات التربوية و المحتوى المعرفى لدى المعلمين

لقد قام المشروع بمساعدة المعلمين فى إتقان المحتوى المعرفى لتخصصهم و تحسين مهاراتهم التدريسية بشكل ملحوظ و أيضاً مواكبة التغيرات الضرورية التى يحتاجون إليها فى التدريس و التعلم فى فصولهم. فقد تم تبادل الخبرات بين كل من المعلمين و فريق الكلية حيث تم عقد كثير من ورش العمل التى تنقل المعرفة الأكاديمية و التطبيقات العملية التى تزيد من المحتوى المعرفى و تحسن من المهارات التربوية لدى المعلمين. ولقد إستفاد فريق الكلية كثيراً من خبرات المعلمين الرائعة فى التدريس. و دافعتهم للتطور الذاتى و تعلم كل جديد فى المجال . فبعد كل ورشة عمل كانت حلقات النقاش تعقد للتعرف على نتائج تطبيق المهارات المختلفة و مدى نجاحها فى تحقيق الأهداف المرجوة منها.

و لقد حدث تطور ملحوظ فى أداء المعلمين و ممارساتهم التعليمية و التربوية المختلفة و قد تم رصد و قياس هذا التطور عن طريق أدوات بحثية متعددة مثل بؤر النقاش (focus groups) و المقابلات الشخصية (interviews). و الملاحظة المباشرة (observation). و قبل تطبيق هذه الأدوات تم تذكير المعلمين و أخذ موافقتهم على الآتى:

- التأكيد على سرية المعلومات أثناء الجلسة.
- أخذ موافقتهم قبل البدء بالتصوير أو التسجيل.
- التأكيد على أن هذه المعلومات تخص المشروع و ستستخدم فى هذا الإطار فقط.

وفى المقابلات الشخصية التى عقدت مع المعلمين صرح كثير منهم بأنهم شعروا بفرق كبير فى أدائهم و إستراتيجياتهم فى التدريس. وأنهم أصبحوا أكثر حرصاً على مواكبة الجديد فى طرق التدريس فقد أشارت الأستاذة رشا إلى ذلك قائلة «لأول مرة من فترة طويلة جداً أبحث على الإنترنت عن طرق جديدة.

## الدعم الأكاديمي

- عقد جلسات حوارية عن (الأرشاد والتوجيه، الأنصاف الجيد، العمل في فريق، التوثيق العلمي، كيفية اعداد مجلة بحثية علمية، تحويل المجلة العلمية من ورقية إلى الكترونية، التنمية المهنية المستدامة).
- حضور المعلمين داخل الحرم الجامعي لمشاركتنا بخبراتهم العملية مع أساتذة الجامعة.
- تقديم الخبرة الأكاديمية لوحدة التدريب بعمل جدول للتدريب وفق لاحتياجات المعلمين

## الدعم الإداري

- تعريف إدارة المدرسة والمديرية بعمل المعلمين.
- محاولة إلغاء الانتداب للمعلمين وتيسير للعمل عليهم.
- استضافة مسؤولي الامتحانات بالإدارة لفريق المشروع داخل وحدة التدريب.
- تنسيق العمل داخل وحدة التدريب.

شكل ٤: خطة تقديم الرعاية والتسهيلات

للإذاعة المدرسية تعزز قيم المواطنة (التسامح، التعاون، حب الخير للغير، الإنتماء). مع ارتباط ذلك بالأنشطة المدرسية.

### مشاركة الطلاب للمعلمين في شرح الفصول

شارك الطلاب مع المعلمين في عرض الدروس . وفي تنظيم إدارة الصف. مما يدل على الإهتمام بالطلاب وتحسين أداءهم ومشاركتهم في الحصص الدراسية. فممنذ بداية اليوم في الساعة ٦:٤٥ ص حضرنا للطابور الدراسي لتابعة تفعيل دور القيم بالمدرسة وكانت الإذاعة عن قيمة الثقة بالنفس . وتم تعزيزها بأبيات الشعر، والأحاديث القرآنية، وتقديم الطلاب لإسكتش تمثيلي تحت إشراف الأخصائية النفسية عن الثقة بالنفس. ثم تم حضور المحاضرة الأولى في ١١/٢ مادة الفلسفة للأستاذة فريدة وحضور كلا من أ/ نبيلة . أ/ رشا. حضور درس بعنوان علاقة الفلسفة بالعلم والدين حيث أسفرت نتائج المحاضرة عن الأتي: مشاركة الطلاب في الحصة بعقد مقارنة بين الفلسفة والعلم. مشاركة الطالبات في الحصة بتوجيه أ/ فريدة أسئلة للطالبات لتابعة فهمهم لعناصر الدرس. مشاركة أ/ نبيلة بالتأكيد علي التكامل بين الفلسفة والعلم والتاريخ عن طريق التأمل وذكرها لأبيات القرآن الكريم لسيدنا إبراهيم في تأمله للوصول إلي خالق هذا الكون. وذكرها لأن التاريخ لا يبد وأن تتأمل في أحداثه لإستخراج الدروس المستفادة منه. وبعد إنتهاء حضور الحصة الدراسية تم عقد إجتماع مع المعلمين لمحاولة إعداد بطاقة ملاحظة مع فريق المشروع لتقييم أداء المعلمين داخل الفصول.

ولضمان إستمرارية الإستدامه بين المعلمين وما تعلموه بدأ فريق العمل بالمشروع والجامعة نشر فكرة PCL علي مستوي المدرسة بأكملها، ومستوي الإدارة التعليمية فقام المعلمين بتكوين فريق متحدث رسمي عن أفراد المشروع يذهب إلي الأقسام للتعريف بالمشروع. وإلي مدير المديرية. ومدير الإدارة التعليمية . كما تم تيسير العمل علي إنجازات المشروع وعمل ملف للإجاز مع تصميم شعار للمشروع.

### التركيز على تحسين مخرجات التعلم للطلاب

في بداية المشروع كان العمل مجرد تنفيذ لمحتوى مقرر من وزارة التربية والتعليم ولا يوجد أي إهتمام بتحسين مخرجات التعلم الخاصة بالطلاب كما أن الأعباء الإدارية كانت تعيق المعلم عن الإهتمام بالطلاب:

أستاذة رشا «إحنا عندنا أعباء كثير جدا ومش بنقدر نهتم بحاجة تاني وإحنا أصلا مش لاقين وقت وعندنا مشاكل كثير ومحدث حاسس بينا.»

وبعد فترة من إجتماعات أسبوعية مستمرة قمنا كفريق للمشروع بتابعة تطبيق إستراتيجية دراسة الدرس داخل فصول المعلمين. وترسيخ التأمل في مناقشات المعلمين.

### التسهيلات التي تم تقديمها للإذاعة المدرسية

تم ذلك عن طريق تفقد أحد مثلي فريق العمل دلال بعقد إجتماع مصغر مع القائمين علي الإذاعة المدرسية والأخصائين الإجتماعيين والحديث عن طرق عملهم داخل المدرسة ووجدت أن الكل يعمل بمفرده فحرصت علي تجميع الجهود. كما طرحا أستاذة سميرة وأستاذة شوكت المسئولين عن الإذاعة المدرسية فكرة ربط القيم التي يتم طرحها في الإذاعة مع الأنشطة داخل المدرسة. حيث تم وضع خطة شهرية

الطالبات. ومهارات إدارة الفصل وضبطه. وإستراتيجيات التدريس المقترحة. الثالث: بعد الإنتهاء من التدريس. ويشتمل: غلق الدرس. تقييم المعلمة لأدائها داخل الفصل في أثناء الشرح.

وتم الإتفاق على مجموعة من البنود الخاصة ببطاقة الملاحظة ووصل الشكل النهائي الى ثلاث محاور. الأول: قبل التدريس. ويشتمل التخطيط الجيد للدرس في مجال التخصص. الثاني: في أثناء التدريس. ويشتمل: مهارات التواصل الإجتماعي للمعلم مع

## القسم الأول

### بطاقة الملاحظة

م	العبارات	مستوي الأداء
		١ ٢ ٣ ٤
	أولاً: قبل التدريس.	
	• التخطيط الجيد للدرس	
١.	تضع أهداف للدرس محدده يمكن قياسها.	
٢.	تحلل محتوى الدرس حتي تتمكن من شرحه.	
٣.	تختار أسلوب التهيئة المناسب للدرس.	
٤.	تحدد الوسائل التي تساعد في تحقيق أهدافها.	
٥.	تصمم أنشطة تساعد علي تفعيل دور الطالبات.	
٦.	توضح استراتيجيات التدريس المستخدمه في أثناء شرح الدرس.	
٧.	تضع سيناريو لشرح الدرس قبل البدء في تنفيذه.	
٨.	تجهز الأمثلة التطبيقية علي الدرس.	
٩.	تنوع في أساليب التقييم داخل الحصة.	
	ثانياً: في أثناء الحصة	

شكل ٥. بطاقة الملاحظة

توظيفاً للطاقت وأكتر إنجازاً.»

أستاذة جالوت : «كانت أفكارى جوه نفسي . وبعد ما اتعلمنا العمل الجماعي لقيت نفسي بيدع أكثر وبأجز في أقل وقت ممكن. وكل واحد بقى بيطلع اللي جواه.»

ومن هنا بدأت هذه الإعتقادات في التغيير مع ترسيخ أهداف المشروع ومفاهيمه. أصبح التشاكر والتعاون والحب قيم أساسية في التعامل مع المعلمين. فأصبحت البيئة المدرسية متاحة للعمل وتبادل الأفكار ومحاوله لتحسين أداءات الطلاب ومشكلاتهم. فكان هناك تعاون مثمر بين الأخصائية النفسية والمعلمين لمواجهة المشكلات وتقديم نصائح للمعلمين لكيفية التعامل مع المشكلات لتحسين مخرجات تعلم الطلاب.

وكذلك قمنا بعقد مجموعات نقاش مفتوحة حول ما تم التوصل إليه وما مقدار تطورنا في المشروع. وجاءت إستجابات بعض المعلمين كالتالي:

أستاذة مارولين « المشروع أضاف نشاط - كل واحد كان بيحضر لوحده بس دلوقتي أصبح العمل جماعي . أفق المدرس إتسع ومش خايضة إن حد يدخل يشرح معايا.»

أستاذة سلوى « كنت الأول بشتغل بشغل فردي وبجيب فلاشات من على الإنترنت لما بدأت الشراكة بقيت أشتغل مع زميلي . بدأت أسأل زميلي إنتوا بتعملوا إيه فى الفصل. عايضة أطور من نفسي.»

أستاذة رشا «بدأت أحب العمل الجماعي لقيته أكثر

## التحديات التي واجهها فريق المشروع

- في بداية المشروع كان هناك تحدي في تجميع جميع المعلمين في يوم واحد لعقد الاجتماعات الأسبوعية الخاصة بالمشروع وذلك بسبب إنشغال المعلمين بالحصص الدراسية بجانب الأعباء الإدارية . ولحل هذه المشكلة قمنا بتأسيس WhatsApp group للإتفاق على موعد محدد يكون فيه معظم معلمين المشروع متفرغين للإجتماع وتم تحديد يوم الأربعاء من كل أسبوع ليكون يوم المشروع وكان معظم المعلمين لديهم القدرة على حضور الإجتماع من بدايته أو من نصفه نظراً للحصص الدراسية ولكنه كان اليوم الأنسب للإجتماع.

- التحدي الثاني وكان التحدي الأكبر الذي لم نستطع حله وهو إنتداب معظم معلمي المشروع لمدارس أخرى لسد العجز الموجود بالمدارس وكان ذلك قرار من سلطة أعلى ولم نستطيع أن نحل هذه المشكلة . ولكن في ضوء هذه المشكلة زادت جهودنا لتحفيز المعلمين أكثر نحو إكمال المشروع وإستثارة الإهتمام لهذا المشروع . وكان المعلمون مستجيبين بشكل فعال ويحاولون الإلتزام بقدر الإمكان في ضوء الزيادة الكبرى لحجم أعباءهم في مدرستهم وفي المدارس الأخرى.

- من ضمن التحديات الثقافية التي واجهتنا وإحظناها أثناء الاجتماعات هي فكرة العمل الجماعي والفهم الخاطئ لهذا المفهوم لدى المعلمين حيث أنه يعني بالنسبة لهم أن شخصاً واحداً فقط هو من سيقوم بالعمل وباقي المجموعة لن تلتزم وبدأنا في تغيير هذا التصور الخاطئ من خلال تعاملنا مع أنفسنا كفريق وكيفية توزيع الأدوار فيما بيننا . والإلتزام والإحترام السائد في تعاملاتنا مع بعضنا البعض وبدأ المعلمون يتعاملون بالمثل وكانت التجربة الأوقع في مؤتمر الكلية حيث كان للمدرسة نصيب من عرض تجربتنا في المؤتمر الدولي لكلية التربية ووجدنا كم من النشاط والطاقة والعمل الجماعي والإلتزام والإحترام اللذان يدلان على نجاحنا في تغيير هذا المفهوم لديهم.

- في بداية المشروع كان هناك قدراً من الفوضى في عرض الأفكار وعدم الإنصات والإستماع الى الآخر كما أن الحوار بين المعلمين كان غير منظم. ولحل هذه المشكلة قمنا كفريق من الكلية بالتعاون من فريق المدرسة بتأسيس قواعد للنقاش والحوار والعمل فيما بيننا تقوم على الإحترام المتبادل والإنصات وإحترام آراء الآخرين. في بداية تطبيق هذه القواعد كان المعلمون ينسوها بشكل كبير ولكن مع التذكير المستمر من جانبنا بدأت هذه القواعد تطبق بشكل فوري.

## التوصيات والمقترحات للدراسة الحالية

للإجابة عن السؤال الثالث إتبع الباحثون ما يلي:

- نشر ثقافة مجتمعات تعلم الأقران المهنية على مختلف قطاعات المدارس بالكلية.
- عمل مؤتمر سنوي للمعلمين لتبادل الخبرات مع المدارس المختلفة.
- مشاركة المعلمين مع هيئة التدريس بالجامعات لتبادل الخبرات.
- الإستفادة من خصائص المشروع التي تم تنميتها لطلاب التربية العملي في محاولة نشر ثقافة المشروع على باقي الطلاب.

## المراجع

DuFour, R. (2004). What is a professional learning community? *Educational Leadership*, 61(8), 6-11.

Patton, K., Parker, M., & Pratt, E. (2013). Meaningful learning in professional development: Teaching without telling. *Journal of Teaching in Physical Education*, 32, 441-459.

Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2006). Professional learning communities: A review of the literature. *Journal of Educational Change*, 7(4), 221-258.

الزاید، زینب بنت عبدالله و حج عمر، سوزان بنت حسین. تأثير مجتمعات التعلم المهنية على الإنترنت في فهم معلمات العلوم لطبيعة العلم و ممارسات تدريسها. *الجلية الأردنية في العلوم التربوية*. ١٢(٣)، ٣٤٩-٣٦٢.

## الملحقات

ملحق (1): إستمارة تحديد الإحتياجات التدريبية للمعلم (من ص ٨١ إلى ص ٨٨)

	١. إسم المدرسة
	٢. العنوان
	٣. الإدارة التعليمية التابعة لها
	٤. رؤية المدرسة
	٥. رسالة المدرسة
	٦. الهيكل التنظيمي
	٧. مناخ العمل بالمدرسة
	داعم وإيجابي
	غير داعم وسلبى
	٨. الإعتماد من هيئة ضمان الجودة
	المدرسة حاصلة على شهادة ضمان الجودة
	المدرسة غير حاصلة على شهادة ضمان الجودة ولكنها بدأت في اتخاذ الإجراءات اللازمة للحصول عليها
	المدرسة غير حاصلة على شهادة ضمان الجودة ولا تسعى للحصول عليها
	ملاحظات

	مفعلة	٩. وحدة الجودة والتدريب
	غير مفعلة	
	ما الأنشطة التي تقدمها؟	
	أسباب عدم التفعيل	
	فترة صباحية فقط	١٠. عدد الفترات المدرسية وأنواعها
	فترة صباحية وفترة مسائية	
		١١. عدد الحصص اليومية
		١٢. مدة الحصص الدراسية
	إبتدائي	١٣. المراحل التعليمية بالمدرسة
	إعدادي	
	ثانوي	
	عدد الفصول بمرحلة إبتدائي	١٤. عدد الفصول بكل مرحلة :
	عدد الفصول بمرحلة إعدادي	
	عدد الفصول بمرحلة ثانوي	

	♂	ذوى إحتياجات خاصة		♂	طلاب عاديون	الصف الأول	إبتدائي	١٥ . عدد الطلاب بكل صف دراسي
	♀			♀				
	♂	ذوى إحتياجات خاصة		♂	طلاب عاديون	الصف الثاني		
	♀			♀				
	♂	ذوى إحتياجات خاصة		♂	طلاب عاديون	الصف الثالث		
	♀			♀				
	♂	ذوى إحتياجات خاصة		♂	طلاب عاديون	الصف الرابع		
	♀			♀				
	♂	ذوى إحتياجات خاصة		♂	طلاب عاديون	الصف الخامس		
	♀			♀				
	♂	ذوى إحتياجات خاصة		♂	طلاب عاديون	الصف السادس		
	♀			♀				
	♂	ذوى إحتياجات خاصة		♂	طلاب عاديون	الصف الأول	إعدادي	
	♀			♀				
	♂	ذوى إحتياجات خاصة		♂	طلاب عاديون			الصف الثاني
	♀			♀				
	♂	ذوى إحتياجات خاصة		♂	طلاب عاديون	الصف الثالث		
	♀			♀				
	♂	ذوى إحتياجات خاصة		♂	طلاب عاديون	الصف الأول	ثانوي	
	♀			♀				
	♂	ذوى إحتياجات خاصة		♂	طلاب عاديون			الصف الثاني
	♀			♀				
	♂	ذوى إحتياجات خاصة		♂	طلاب عاديون	الصف الثالث		
	♀			♀				
					المساحة التقريبية للحجرة الدراسية		١٦ . متوسط كثافة الطلاب بالحجرات الدراسية	
					متوسط عدد الطلاب بالحجرة			

	♂	اساسيين	معلمين	١٧. عدد العاملين بالدرسة
	♀			
	♂	مؤقتين		
	♀			
		إداريين		
		أخصائيين		
		عمال		
		أخرى ( يذكر )		
		لوحات إعلانية	١٨. وسائل الإعلام بالدرسة	
		موقع الكترونى ( برعاء ذكر الرابط )		
		موقع تواصل إجتماعي مثل Facebook ( برعاء ذكر الرابط )		
		مطبوعات		
		تعليمات شفوية		
		أخرى ( تذكر )		
		المساحة التقريبية	١٩. مكتبة المدرسة	
		عدد الكتب		
		عدد ونوعية الأجهزة بها		
		النظام المتبع للتبع للإستفادة من المكتبة		
		ملاحظات		

	إسم المعمل	معمل ١	٢٠ . المعامل
	الهدف من إستخدامه		
	المساحة التقريبية		
	عدد ونوعية الأجهزة به		
	النظام المتبع للإستفادة منه		
	ملاحظات		
	إسم المعمل	معمل ٢	
	الهدف من إستخدامه		
	المساحة التقريبية		
	عدد ونوعية الأجهزة به		
	النظام المتبع للإستفادة منه		
	ملاحظات		
	إسم المعمل	معمل ٣	
	الهدف من إستخدامه		
	المساحة التقريبية		
	عدد ونوعية الأجهزة به		
	النظام المتبع للإستفادة منه		
	ملاحظات		
		عدد الحجرات	٢١ . حجرات المدرسين
	ملائمة جداً	مدى ملائمة الحجرات لعدد المدرسين المتواجدين بها	
	ملائمة الى حد ما		
	غير ملائمة		
	مجهزة بدرجة كبيرة	الحجرات مجهزة بالأثاث والأجهزة التي تعين المدرسين على أداء مهامهم التدريسية	
	مجهزة الى حد ما		
	غير مجهزة		

		متوفرة وتعمل بكفاءة	٢٢ . العيادة الطبية
		متوفرة ولا تعمل بكفاءة	
		غير متوفرة	
		ملاحظات	
	نعم	هل يوجد أنشطة رياضية بالمدرسة ؟	٢٣ . الأنشطة الرياضية
	لا		
	نشاط ١	نوعية الأنشطة الرياضية الموجودة والتجهيزات المخصصة لها والنظام المتبع لممارسة هذه الأنشطة	
	نشاط ٢		
	نشاط ٣		
	نعم	هل يوجد أنشطة فنية بالمدرسة	٢٤ . الأنشطة الفنية
	لا		
	نشاط ١	نوعية الأنشطة الفنية الموجودة والتجهيزات المخصصة لها والنظام المتبع لممارسة هذه الأنشطة	
	نشاط ٢		
		عدد الحواسيب الالية المتاح للطلاب إستخدامها	٢٥ . الحواسيب الالية
		النظام المتبع لإستخدام هذه الحواسيب	

	متوفرة	مدى توفر خدمة الإنترنت	٢٦ . خدمة الإنترنت
	غير متوفرة		
	سلكية	نوعية الشبكة	
	لا سلكية		
		سرعة الإنترنت بالميجا بايت	
		عدد الأجهزة المتصلة بالإنترنت	
	المكتبة	الأماكن المتوفرة بها الخدمة	
	حجرات المدرسين		
	حجرات الإداريين		
	المعامل		
	الفصول الدراسية		
	أخرى (تذكر)		
		يوجد أخصائي مدرب	٢٧ . وجود أخصائي تكنولوجيا لمساعدة المعلمين على استخدام وسائل التكنولوجيا بالمدسة
		يوجد أخصائي ولكن يحتاج مزيد من التدريب	
		لا يوجد	
		ملاحظات	
	ملائمة جدا	المباني المدرسية	٢٨ . مدى ملائمة المدرسة لدمج ذوي الإحتياجات الخاصة
	ملائمة الى حد ما		
	غير ملائمة		
	مدرية للتعامل مع هذه الفئة	القوة البشرية	
	غير مدرية للتعامل مع هذه الفئة		
		وسائل إكتشاف الموهوبين	
		وسائل رعاية الموهوبين	

مدي إستمراريته ( مستمر / غير مستمر )		إسم المشروع		٣٠. المشروعات التي شاركت بها المدرسة
			مشروعات على مستوى الإدارة التعليمية	
			مشروعات على مستوى مديرية التربية والتعليم	
			مشروعات على مستوى وزارة التربية والتعليم	
			مشروعات مع جهات مانحة	
لا	نعم			٣١. دور مؤسسات كليات التربية مع المدرسة
		هل يوجد معلمين في مرحلة الدراسات العلية؟	في مجال البحث العلمي	
		هل شاركت المدرسة في بحوث الفعل؟	في مجال بحوث الفعل	
		هل يشارك بعض المعلمين في الأنشطة الجامعية؟	الأنشطة التطوعية	
		هل شارك الطالب المعلم بنقل مهاراته للمعلمين؟	تبادل الخبرات من خلال التربية العملية.	
		هل قام المعلمين بإضافة خبرات جديدة للطلاب؟		
		هل تم توقيع بروتوكولات أو إتفاقيات تعاون؟	عقد بروتوكولات أو إتفاقيات.	
ملحوظة: في حال وجود مشاركة يرجى تدوين مجالات التعاون في نهاية الإستبيان.				

## REPORT

**In last year, do you participate in courses or workshops (in their specialization or in topics that related to education)**

Participants that participate in courses or workshops (in their specialization or in topics that related to education) are 23, equal 88.5% percent and those that do not participate is 1, equal 3.8% percentage.

**In case you have participated last year in courses or workshops (in their specialization or in topics that related to education), what was the effect of participating in this activity?**

Participants that participate in courses or workshops and have a little effect are 2, equal 7.7% percentage and those that participate in courses or workshops and have a large effect is 9, equal 34.6% percentage. The number of persons that participate in courses or workshops and have a mean effect are 12, equal 46.2% percentage.

**In the last year do you participate in educational conference or groups discussions?**

Participants that participate in educational conferences or group discussions is 11 equal 42.3% percent and those that do not participate is 11, equal 42.3% percentage.

**In case you have participated last year in educational conference or groups discussions, what was the effect of participating in this activity?**

Participants that participate in educational conferences or group discussions and have a large effect is 7, equal 26.9% percentage. Participants that participate in the educational conferences or group discussions and have a meaningful effect is 3, equal 11.5% percentage.

**In last year, do you participate in a program to get a higher certificate?**

Participants that participate in the program to get a higher certificate is 5 equal 19.2% percent, and those that do not participate is 12, equal 46.2% percentage.

**In case you have participated last year in a program to get a higher certificate what was the effect of participating in this activity?**

Individuals that participate in a program to get a higher certificate and have a large effect is 5, equal 19.2% percentage.

**In last year, do you participate in: an observation visit in other schools?**

Individuals that participate in an observation visit in other schools is 7 equal 26.9% percent, and those that do not participate is 14, equal 53.8% percentage.

**In case you participate last year in an observation visit in other schools, what was the effect of participating in this activity?**

Participants that participate in an observation visit in other schools and have a large effect is 1, equal 3.8% percentage , and those that participate in an observation visit in other schools and have a meaningful effect is 2, equal 7.7% percentage.

**In last year, do you participate in: professional development groups for teachers?**

Individuals that participate in professional development groups for teachers is 7 equal 26.9% percent, and those that not participate is 13, equal 50% percentage.

**In case you participate last year in professional development groups for teachers, what was the effect of participating in this activity?**

Participants that participate in professional development groups for teachers and have a large effect is 4, equal 15.4% percentage. Participants that participate in professional development groups for teachers and have a meaningful effect is 2, equal 7.7% percentage.

**In last year, do you participate in individual or cooperative research in a topic that you are concern professionally?**

Individuals that participate in individual or cooperative research in a topic that you are concern professionally is 6, equal 23.1% percentage, and those that not participate is 12, equal 46.2% percentage.

**In case you participate last year in individual or cooperative research in the topic that you are concern professionally, what was the effect of participating in this activity?**

Participants that participate in individual or cooperative research in topic that you are concern professionally and have a large effect are 3, equal 11.5% percentage. Participants that participate in individual or cooperative research in topic that you are concern professionally and have a meaningful effect is 1, equal 3.8% percentage.

**In last year, do you participate in Colleague mentoring or observation as a part of an official school policy?**

Individuals that participate in Colleague mentoring or observation as a part of official school policy is 18, equal 69.2% percent, and those that not participate is 4, equal 15.4% percentage.

**In case you participate last year in Colleague mentoring or observation as a part of official school policy, what was the effect of participating in this activity**

Participants that participate in Colleague mentoring or observation as a part of an official school policy and have a large effect are 10, equal 38.5% percentage. Participants that participate in Colleague mentoring or observation as a part of an official school policy and have a meaningful effect is 4, equal 15.4% percentage.

**Do you want to participate in professional development activities more than before?**

Individuals that want to participate in professional development activity more than before is 21, equal 80.8% percent, and those that do not want to participate is 5, equal 19.2% percentage.

**In case the answer in the last question was yes, which reasons that consider the main reason that prevent you from participating in any professional development activities before? (choose the most suitable reason)**

- The distance was so far from my home was 1 equal 3.8% percentage
- The activities of professional development contradict the official times of work was 2, equal 7.7% percentage
- The administration of the school is not supported was 1, equal 3.8% percentage
- The administration of the school is not supporting, and contradicting with the official times of work were 1, equal 3.8% percentage

- The administration of the school is not supporting, and there are not professional development activity that is suitable, I Have never recall in any program in professional development for teachers were 1 equal 3.7% percentage
- There is not professional development activity that is suitable was 2, equal 7.7% percentage
- The cost of professional development activities is so expensive and I cannot cover it was 1, equal 3.8% percentage
- Individuals that want to participate in a classroom management course and it is important to them is 2, equal 7.7% percentage.
- Individuals that want to participate in a student's assessment practicing course and it is important to them is 8, equal 30.8% percentage.
- Individuals that want to participate in new information in a specialization course and it is important to them is 12, equal 46.2% percentage.
- Individuals that want to participate in new teaching methods in different specialization course and it is important to them is 13, equal 50% percentage.
- Individuals that want to participate in the education technology skills course and it is important to them is 3, equal 11.5% percentage.
- Individuals that want to participate in special needs student's assessment courses and it is important to them is 6, equal 23.1% percentage.
- Individuals that want to participate in facing student's attitudes problems course and it is important to them is 7, equal 26.9% percentage.
- Individuals that want to participate in the school administration course and it is important to them is 4, equal 15.4% percentage.
- Individuals that want to participate in a student's mentoring course and it is important to them is 6, equal 23.1% percentage.
- Individuals that want to participate in a student's abilities development course and it is important to them is 9, equal 34.6% percentage.
- Individuals that want to participate in the standard levels of performance and content in different specialization courses and it is important to them is 8, equal 30.8% percentage.
- Individuals that want to participate in the Entrepreneurship course and it is important to them is 4, equal 15.4% percentage.
- Individuals that want to participate in the quality and Accreditation course and it is important to them are 8, equal 30.8% percentage.

## نتائج التحليل

خلال العام الماضي هل إشتراكك في: ١- كورسات أو ورش عمل (في مادة تخصصك أو طرق التدريس أو في مواضيع ذات صلة بالتربية) ؟<sup>a</sup>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	2	7.7	7.7
	نعم	1	3.8	11.5
		23	88.5	100.0
	Total	26	100.0	100.0

في حالة إشتراكك خلال العام الماضي في: ١- كورسات أو ورش عمل (في مادة تخصصك أو طرق التدريس أو في مواضيع ذات صلة بالتربية). ما تأثير المساهمة في هذا النشاط؟<sup>a</sup>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	تأثير قليل	3	11.5	11.5
	تأثير كبير	2	7.7	19.2
	تأثير متوسط	9	34.6	53.8
		12	46.2	100.0
	Total	26	100.0	100.0

خلال العام الماضي هل إشتراكك في: ٢- المؤتمرات التربوية أو حلقات نقاش؟<sup>a</sup>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا	4	15.4	15.4
	نعم	11	42.3	57.7
		11	42.3	100.0
	Total	26	100.0	100.0

في حالة إشتراكك خلال العام الماضي في: ٢- المؤتمرات التربوية أو حلقات نقاش . ما تأثير المساهمة في هذا النشاط؟<sup>٥</sup>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	14	53.8	53.8	53.8
تأثير كبير	7	26.9	26.9	80.8
Valid تأثير متوسط	3	11.5	11.5	92.3
لا تأثير	2	7.7	7.7	100.0
Total	26	100.0	100.0	

خلال العام الماضي هل إشتراكك في: ٣- برنامج للحصول على شهادة أعلى؟<sup>٥</sup>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	9	34.6	34.6	34.6
لا	12	46.2	46.2	80.8
Valid نعم	5	19.2	19.2	100.0
Total	26	100.0	100.0	

في حالة إشتراكك خلال العام الماضي في: ٣- برنامج للحصول على شهادة أعلى . ما تأثير المساهمة في هذا النشاط؟<sup>٥</sup>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	21	80.8	80.8	80.8
Valid تأثير كبير	5	19.2	19.2	100.0
Total	26	100.0	100.0	

خلال العام الماضي هل إشتراكك في: ٤- زيارة الملاحظة في مدارس أخرى؟<sup>٥</sup>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	٥	19.2	19.2	19.2
	١٤	53.8	53.8	73.1
	٧	26.9	26.9	100.0
	Total	26	100.0	100.0

في حالة إشتراكك خلال العام الماضي في: ٤- زيارة الملاحظة في مدارس أخرى . ما تأثير المساهمة في هذا النشاط؟<sup>٥</sup>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23	88.5	88.5	88.5
	1	3.8	3.8	92.3
	2	7.7	7.7	100.0
	Total	26	100.0	100.0

خلال العام الماضي هل إشتراكك في: ٥- مجموعات تنمية مهنية للمعلمين؟<sup>٥</sup>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6	23.1	23.1	23.1
	13	50.0	50.0	73.1
	7	26.9	26.9	100.0
	Total	26	100.0	100.0

في حالة إشتراكك خلال العام الماضي في: ٥- مجموعات تنمية مهنية للمعلمين، ما تأثير المساهمة في هذا النشاط؟<sup>٥</sup>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	20	76.9	76.9	76.9	
	تأثير كبير	4	15.4	15.4	92.3
	تأثير متوسط	2	7.7	7.7	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

خلال العام الماضي هل إشتراكك في: ١- بحث فردي أو تشاركي في موضوع يهمك مهنيًا؟<sup>٥</sup>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	8	30.8	30.8	30.8	
	لا	12	46.2	46.2	76.9
	نعم	6	23.1	23.1	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

في حالة إشتراكك خلال العام الماضي في: ١- بحث فردي أو تشاركي في موضوع يهمك مهنيًا، ما تأثير المساهمة في هذا النشاط؟<sup>٥</sup>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	22	84.6	84.6	84.6	
	تأثير كبير	3	11.5	11.5	96.2
	تأثير متوسط	1	3.8	3.8	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

خلال العام الماضي هل اشتركت في: ٧- توجيه أو ملاحظة زملائك كجزء من سياسة المدرسة الرسمية؟<sup>٥</sup>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	4	15.4	15.4	15.4
Valid لا	4	15.4	15.4	30.8
نعم	18	69.2	69.2	100.0
Total	26	100.0	100.0	

في حالة إشتراكك خلال العام الماضي في: ٧- توجيه أو ملاحظة زملائك كجزء من سياسة المدرسة الرسمية . ما تأثير المساهمة في هذا النشاط؟<sup>٥</sup>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	12	46.2	46.2	46.2
Valid تأثير كبير	10	38.5	38.5	84.6
تأثير متوسط	4	15.4	15.4	100.0
Total	26	100.0	100.0	

هل تريد المشاركة في أنشطة تنمية مهنية غير التي شاركت فيها؟<sup>٥</sup>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	5	19.2	19.2	19.2
Valid لا	5	19.2	19.2	19.2
نعم	21	80.8	80.8	100.0
Total	26	100.0	100.0	

في حالة الإجابة بنعم في السؤال السابق. أي من الأسباب التالية تمثل السبب الذي منعك من المشاركة في أنشطة تنمية مهنية أخرى غير التي شاركت فيها من قبل (إختر أكثر الأسباب المناسبة)؟<sup>a</sup>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	11	42.3	42.3	42.3
أنشطة التنمية المهنية باهظة التكلفة لا أستطيع تحملها	1	3.8	3.8	46.2
أنشطة التنمية المهنية باهظة التكلفة لا أستطيع تحملها، تتعارض أنشطة التنمية المهنية مع مواعيد العمل الرسمية، لا يوجد أنشطة تنمية مهنية مناسبة، بعد المسافة عن سكني	1	3.8	3.8	50.0
أنشطة التنمية المهنية باهظة التكلفة لا أستطيع تحملها، عدم مساندة الإدارة المدرسية، تتعارض أنشطة التنمية المهنية مع مواعيد العمل الرسمية، لا يوجد لدي وقت بسبب المسؤوليات العائلية	1	3.8	3.8	53.8
تتعارض أنشطة التنمية المهنية مع مواعيد العمل الرسمية، لا يوجد لدي وقت بسبب المسؤوليات العائلية	2	7.7	7.7	61.5
عدم مساندة الإدارة المدرسية	1	3.8	3.8	65.4
Valid عدم مساندة الإدارة المدرسية، تتعارض أنشطة التنمية المهنية مع مواعيد العمل الرسمية	1	3.8	3.8	69.2
لا توجد أسباب تمنعني من تنمية المعلم مهنيًا أحب المشاركة الفعالة	1	3.8	3.8	73.1
لا يوجد أنشطة تنمية مهنية مناسبة	2	7.7	7.7	80.8
لا يوجد أنشطة تنمية مهنية مناسبة، بعد المسافة عن سكني	1	3.8	3.8	84.6
لا يوجد لدي متطلبات التقدم (مؤهلات - خبرات - الأقدمية)، تتعارض أنشطة التنمية المهنية مع مواعيد العمل الرسمية	1	3.8	3.8	88.5
لا يوجد لدي وقت بسبب المسؤوليات العائلية	3	11.5	11.5	100.0
Total	26	100.0	100.0	

إدارة الصف<sup>أ</sup>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	12	46.2	46.2	46.2
Valid هام	12	46.2	46.2	92.3
هام وعاجل	2	7.7	7.7	100.0
Total	26	100.0	100.0	

ممارسات تقييم الطلاب<sup>أ</sup>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	11	42.3	42.3	42.3
Valid هام	6	23.1	23.1	65.4
هام وعاجل	8	30.8	30.8	96.2
هام وغير عاجل	1	3.8	3.8	100.0
Total	26	100.0	100.0	

معلومات جديدة في تخصصي<sup>أ</sup>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	6	23.1	23.1	23.1
Valid هام	8	30.8	30.8	53.8
هام وعاجل	12	46.2	46.2	100.0
Total	26	100.0	100.0	

الجديد فى طرق تدريس مادة التخصص<sup>أ</sup>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8	30.8	30.8	30.8
	هام	5	19.2	50.0
	هام وعاجل	13	50.0	100.0
	Total	26	100.0	100.0

مهارات تكنولوجيا التعليم<sup>أ</sup>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	19.2	19.2	19.2
	هام	8	30.8	50.0
	هام وعاجل	10	38.5	88.5
	هام وغير عاجل	3	11.5	100.0
	Total	26	100.0	100.0

تقييم التلاميذ ذوي الإحتياجات الخاصة<sup>أ</sup>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12	46.2	46.2	46.2
	هام	3	11.5	57.7
	هام وعاجل	6	23.1	80.8
	هام وغير عاجل	5	19.2	100.0
	Total	26	100.0	100.0

مواجهة مشكلات السلوك الطلابي<sup>أ</sup>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	10	38.5	38.5	38.5
Valid	8	30.8	30.8	69.2
هام وعاجل	7	26.9	26.9	96.2
هام وغير عاجل	1	3.8	3.8	100.0
Total	26	100.0	100.0	

إدارة المدرسية<sup>أ</sup>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	11	42.3	42.3	42.3
Valid	5	19.2	19.2	61.5
هام وعاجل	4	15.4	15.4	76.9
هام وغير عاجل	6	23.1	23.1	100.0
Total	26	100.0	100.0	

إرشاد الطلاب<sup>أ</sup>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	8	30.8	30.8	30.8
Valid	10	38.5	38.5	69.2
هام وعاجل	6	23.1	23.1	92.3
هام وغير عاجل	2	7.7	7.7	100.0
Total	26	100.0	100.0	

دعم وتطوير قدرات الطلاب<sup>أ</sup>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	8	30.8	30.8	30.8
Valid	7	26.9	26.9	57.7
هام وعاجل	9	34.6	34.6	92.3
هام وغير عاجل	2	7.7	7.7	100.0
Total	26	100.0	100.0	

المستويات المعيارية للأداء والمحتوي في تخصصي<sup>أ</sup>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	12	46.2	46.2	46.2
Valid	3	11.5	11.5	57.7
هام وعاجل	8	30.8	30.8	88.5
هام وغير عاجل	3	11.5	11.5	100.0
Total	26	100.0	100.0	

ريادة الأعمال<sup>أ</sup>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	11	42.3	42.3	42.3
Valid	8	30.8	30.8	73.1
هام وعاجل	4	15.4	15.4	88.5
هام وغير عاجل	3	11.5	11.5	100.0
Total	26	100.0	100.0	

الجودة والاعتماد<sup>ا</sup>

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	10	38.5	38.5	38.5
هام	7	26.9	26.9	65.4
Valid هام وعاجل	8	30.8	30.8	96.2
هام وغير عاجل	1	3.8	3.8	100.0
Total	26	100.0	100.0	

مجلة مدرسة الورد الثانوية بنات

من أجل تعليم أفضل

نسعى معاً لبناء مجتمعات المعرفة

تأسست عام ٢٠١٨م

مجلة مدرسة الورد الثانوية بنات

مجلة علمية محكمة تصدر نصف سنوياً

من

مدرسة الورد الثانوية بنات

رئيس مجلس إدارة المجلة ورئيس التحرير

فريق من معلمي مدرسة الورد الثانوية بنات

- الآراء الواردة بالمجلة لا تعبر بالضرورة عن رأي الجمعية ولكنها تعبر عن آراء أصحابها .
- جميع حقوق النشر محفوظة للمجلة .

## مجلة مدرسة الورد الثانوية بنات

### هيئة تحرير المجلة

فريق من معلمي مدرسة الورد الثانوية بنات

### المستشارون العلميون للمجلة

فريق من معلمي مدرسة الورد الثانوية بنات بالتعاون مع فريق من كلية التربية جامعة  
عين شمس

م	الاسم
١	دينا صابر عبد الخليم
٢	شيماء سعيد
٣	جيلان السيد كامل
٤	
٥	
٦	
٧	
٨	
٩	

## قواعد النشر بالمجلة

تقبل المجلة نشر البحوث باللغتين العربية والإنجليزية وغيرهما . وذلك وفقاً للقواعد التالية :

- ١- أن يكون البحث معنياً بقضايا ومشكلات التعليم والتعلم.
- ٢- أن يرفق بالبحث ملخص عربي على ألا يزيد عن نصف صفحة.
- ٣- أن يشار إلي وظيفة المعلم الباحث ومكانها. وتخصصه .
- ٤- أن يكون البحث خالياً من الأخطاء اللغوية قدر الإمكان.
- ٥- تخضع الأبحاث المقدمة للتحكيم ويخطر المعلم الباحث بنتيجة التحكيم . وفي حالة أية تعديلات على البحث يطلب منه إجراء هذه التعديلات .
- ٦- نوع الخط simplified Arabic خطوط المتن بحجم خط ١٤ . والعناوين الفرعية ١٦ والرئيسة ١٨ وهكذا.

\* للتواصل مع القائمين على المجلة:

- يرجى الدخول على موقع المجلة :

## تقديم

{ رَبَّنَا آتِنَا مِنْ لَدُنْكَ رَحْمَةً وَهَيِّئْ لَنَا مِنْ أَمْرِنَا رَشَدًا }

## صدق الله العظيم

مجلة مدرسة الورد الثانوية بنات مجلة علمية تحرص على تحكيم البحوث المقدمة لها للنشر حكيماً موضوعياً دقيقاً يركز على الجوانب المطلوب تداركها وإستكمالها في البحث . بحيث يستطيع المعلم الباحث بوضوح إعادة صياغة بحثه بالصورة التي يصلح بها للنشر. وتحرص هيئة تحرير المجلة على إستقبال المعلمين الباحثين ومناقشتهم فيما يهمهم في بحوثهم قبل نشرها ؛ لتساعدهم على تعديل البحوث عن اقتناع ورغبة . كما أن المجلة تحتفظ في سجل خاص بكل تقارير فحص البحوث والملاحظات التي أبدت عليها .

والمجلة تحرص في كل عدد على تقديم عدد من البحوث الجديدة في توجهاتها الجادة في قضاياها المتصدية لشكليات التعليم والتعلم.

ويتضمن هذا العدد بحوثاً حول :

والله ولي التوفيق .

المحتويات

رقم الصفحة	عنوان البحث	الاسم	م
٣-١	إستبيان حول توقعات المعلمين لإستخدام التابلت في العملية التعليمية	أُ نبيلة، أُ فريدة، أُ لبنى، أُ رشا، أُ مایسة، أُ جالوت	١
٧-٤	كيف تُؤسس طالبا في مادة اللغة الإنجليزية، وما هي القواعد الأساسية في هذا؟؟	أُ جورج	٢
١٠-٨	صناعات كیمیائية	أُ سلوى	٣
١٤-١١	استشارة نفسية	أُ جالوت	٤

ملحق (٤): بطاقة ملاحظة أداء المعلمين داخل الفصول. بطاقة تقييم المعلمين لأدائهم (من ص ١٠٧ إلى ص ١١١)

بطاقة ملاحظة الأداء التدريسي للمعلمين مع الطالبات داخل الفصول

الإسم: الفصل:

التخصص: الحصة:

عزيزي المعلم .....عزيزتي المعلمة

حبة طيبة ....وبعد..

تهدف هذه البطاقة. إلي تقويم أداء المعلمين المشاركين في مشروع بناء مجتمعات المعرفة بين كليات التربية والمدارس . غرض تلك الأداه هي معاونة فريق المشروع من المعلمين في تقييم أداء بعضهم البعض وفق لبنود علمية تم حديدها من خلال مناقشات علمية دارت بين أعضاء الفريق بالمدرسة وبالكلية . وتحتوي هذه البطاقة علي عدد من الأفعال التي تعبر عن تقييم أداء المعلم داخل الفصول. وبجوار كل عبارة ترقيم لمستوي الأداء (٤-٣-٢-١) حيث يتم ملاحظة أداء المعلم الفعلي. وتقييم أدائه من خلال وضع علامة (√) في الخانة المناسبة لمستوي الأداء.

مع ملاحظة أن:

- نتائج البحث الحالي لا تستخدم إلا للأغراض العلمية البحثية فقط.
- مدة تطبيق بطاقة الملاحظة هي نفس زمن الحصة المقرر في الجدول الخاص بالمعلم.

مستوي الأداء				العبارات	م
				أولاً: قبل التدريس.	
١	٢	٣	٤	٠ التخطيط الجيد للمدرس	
				١. تضع أهداف للمدرس محده يمكن قياسها.	
				٢. خلل محتوى الدرس حتي تتمكن من شرحه.	
				٣. تختار أسلوب التهيئة المناسب للمدرس.	
				٤. تحدد الوسائل التي تساعد في تحقيق أهدافها.	
				٥. تصمم أنشطه تساعد علي تفعيل دور الطالبات.	
				٦. توضح إستراتيجية التدريس المستخدمه في أثناء شرح الدرس.	
				٧. تضع سيناريو لشرح الدرس قبل البدء في تنفيذه.	

مستوي الأداء				العبارات	م
١	٢	٣	٤		
					أولاً: قبل التدريس.
					٠ التخطيط الجيد للدرس
				جهاز الأمثلة التطبيقية علي الدرس .	٨.
				تنوع في أساليب التقويم داخل الحصة.	٩.
					ثانياً: في أثناء الحصة
					٠ مهارات التواصل الإجتماعي للمعلم مع الطلاب
				بدأ الحصة بإلقاء التحية علي الطالبات.	١٠.
				القيام بالتهيئة الشيقة للدرس لجذب إنتباههن.	١١.
				تسجيل توقعات الطالبات فيما يتعلق بموضوع الدرس.	١٢.
				كتابة عنوان الدرس بصورة واضحة علي السبورة.	١٣.
				تنوع نبذة الصوت عند الشرح.	١٤.
				مناداة كل طالبة بإسمها في أثناء الشرح.	١٥.
				تنوع أساليب التعزيز في أثناء الحصة.	١٦.
				توزيع الأنشطة علي جميع الطالبات.	١٧.
				إجادة إستخدام تعبيرات الوجه في أثناء الشرح.	١٨.
				تحقيق توافق بين تعبيرات الوجه وحركات اليد.	١٩.
				إتاحة الفرصة للطالبات للتعبير عن آرائهن من خلال شرح الدرس.	٢٠.
				التواصل بصرياً مع جميع الطالبات في أثناء الشرح.	٢١.
				الإنصات لتعليقات الطالبات في أثناء الشرح.	٢٢.
				ترك فترة مناسبة مابين إلقاء السؤال وتلقي الجواب.	٢٣.
				تنوع الأسئلة التي توجهها للطالبات في أثناء الحصة.	٢٤.
				إعطاء فرصة للطالبات لذكر أمثلة حياتية مرتبطه بالدرس.	٢٥.
				إستخدام أفلام سبورة متنوعة الألوان في أثناء شرح الدرس.	٢٦.
				طرح السؤال علي الطالبات بنبرة صوت واضحة.	٢٧.

مستوي الأداء				العبارات	م
١	٢	٣	٤		
أولاً: قبل التدريس.					
٠ التخطيط الجيد للدرس					
				تقف في مكان مناسب عند الكتابة علي السبورة تسمح لها بالتواصل مع طالباتها.	٢٨.
				إجادة الشرح بأساليب متنوعة.	٢٩.
				تشجيع الطالبات علي طرح الأسئلة.	٣٠.
٠ مهارات إدارة الفصل وضبطه.					
				الحرص علي وضع تعليمات واضحة في أثناء الحصة.	٣١.
				تشجيع الطالبات علي العمل في مجموعات.	٣٢.
				توزيع الأدوار علي الطالبات في الحصة.	٣٣.
				إعطاء وقت محدد عند تكليف طالباتها بأي نشاط .	٣٤.
				صياغة السؤال بصورة واضحة .	٣٥.
				التحلي بروح مرحه مع الطلبة.	٣٦.
				التنوع من أساليب العقاب إذا أخطأت أية طالبة.	٣٧.
				الإلتزام بالنمط الديمقراطي في التفاعل مع طالباتها.	٣٨.
				تشجيع مشاركة الطالبات الفعالة في العملية التعليمية.	٣٩.
				تنظيم مكونات غرفة الفصل بما يبسر الحركة داخل الصف.	٤٠.
				إستخدام النقد البناء في توجيه الطالبات.	٤١.
				إجادة الإنصات إلي خبرات الطالبات في أثناء الشرح.	٤٢.
٠ إستراتيجيات التدريس المقترحه.					
				تصميم بطاقات إسترشاديه تساعد الطالبات في أداء المهام المكلفن بها.	٤٣.
				تقسيم الطلبة إلي مجموعات عمل لتسهيل عملية التواصل بينهم.	٤٤.
				إستخدام الوسائل التعليمية التي تناسب مع إستراتيجية التعلم المستخدمة.	٤٥.
				تحديد وقت لكل مهمة في أثناء تكليف الطالبات بها.	٤٦.

مستوي الأداء				العبارات	م
١	٢	٣	٤	أولاً: قبل التدريس. ٠ التخطيط الجيد للدرس	
				٤٧. مشاركة الطلبة في أنشطتهم الصفية.	
				٤٨. توزيع المهام علي الطلبة بالتساوي دون تمييز.	
				٤٩. تطبيق خطوات الاستراتيجية المقترحة في أثناء الشرح.	
				٥٠. توزيع وقت الحصة علي عناصر الدرس بما يتناسب مع كل عنصر.	
				٥١. إعداد الأدوات المطلوبة لتنفيذ خطوات الإستراتيجية المقترحة.	
				٥٢. إجادة إستخدام الوسائل التعليمية السمعية والبصرية لتوصيل المعلومات للطلّاب.	
				٥٣. توجيه الطلبة لمصادر تعلم مختلفة.	
				٥٤. تنوع من الأنشطة المختلفة التي تتناسب مع ميول الطالّبات المختلفة.	
				٥٥. الحرص علي إكتساب الطلبة بعض القيم بطريقة غير مباشرة في أثناء الشرح.	
				٥٦. الحرص علي سماع آراء الطلبة خلال المناقشات الجماعية .	
ثالثاً: بعد الإنتهاء من الحصة.					
٠ غلق الدرس					
				٥٧. الإستعانة بالطلّبة في غلق الدرس.	
				٥٨. مراعاة التوقيت المناسب لغلق الدرس.	
				٥٩. مساعدة الطلبة علي إبراز النقاط الأساسية في الدرس.	
				٦٠. الإنصات إلي تعليقات الطلبة علي ما حدث في أثناء الشرح.	
				٦١. تكليف الطلبة بأنشطة للقيام بها في المنزل.	
				٦٢. تشجيع الطلبة علي عرض ما توصلوا إليه من معلومات في رسم توضيحي.	
٠ تقييم المعلم لأدائه داخل الفصل في أثناء الشرح.					
				٦٣. الإستشهاد بالخبراء عند مواجهة أي مشكلة تواجهه في العملية التعليمية .	

مستوي الأداء				العبارات	م
١	٢	٣	٤	أولاً: قبل التدريس. • التخطيط الجيد للمدرس	
				تبادل الخبرات مع الزملاء و الزميلات لتطوير الأداء.	١٤.
				الحرص علي كتابة الإيجابيات التي حدثت داخل الحصة.	١٥.
				كتابة أهم الصعوبات التي واجهتكم في أثناء الشرح بالإستراتيجيات الحديثة.	١٦.
				وضع خطط بديله لمواجهة مشكلات الطلبة.	١٧.
				تقييم الأداء التدريسي بعد الإنتهاء من الدرس.	١٨.
				الإستعانة بالزملاء و الزميلات عند مواجهة أي صعوبات في أثناء الشرح.	١٩.

# دراسة حالة : مدرسة الربيع الثانوية بنات

## إعداد

محمد فرغلي، أمينة أبو المكارم، محمد فؤاد عبد السلام

## فهرس الموضوعات

١١٤	قائمة الأشكال
١١٥	قائمة الملحقات
١١٧	المقدمة
١١٨	أهداف الدراسة
١١٨	أسئلة الدراسة
١١٩	مصطلحات الدراسة
١١٩	أخلاقيات البحث
١٢٠	منهجية البحث
١٢٠	إجراءات الدراسة
١٢٠	بعض المعلومات عن المدرسة
١٢٠	الإحتياجات والإهتمامات
١٢٢	العلاقات الإجتماعية
١٢٣	الإستمرارية والإستدامة
١٢٣	تضمين الفرص التشاركية
١٢٤	المعلمون كمتعلمين ناشطين
١٢٤	تحسين المهارات التربوية
١٢٤	التركيز علي تحسين مخرجات التعلم
١٢٥	الصعوبات والتحديات التي واجهتنا كفريق جامعة عين شمس
١٢٥	تقييم العمل بين مجموعتي PCL الخاصة بفريقي العمل بالكلية والمدرسة
١٢٦	تأثير المشروع على أعضاء فريق العمل بالكلية
١٢٦	التوصيات والمقترحات
١٢٧	المراجع
١٢٨	الملحقات

## قائمة الأشكال

- ١٢١ شكل ١. أهم الإحتياجات التدريبية لأعضاء المدرسة
- ١٢٥ شكل ٢. إستمرارية مراحل العمل بين مجموعتي ال PCL
- ١٢٦ شكل ٣. منحنى تطور ال PCL منذ بداية المشروع

## قائمة الملحقات

- ١٢٨ ملحق (١): موافقة كتابية لأعضاء فريق PCL على التسجيل والتصوير
- ١٢٩ ملحق (٢): إستانبان التعرف علي قدرات الأخصائي النفسي والأخصائي الإجتماعي وإحتياجاتهم التدريبية وكذلك علاقتهم بالمجتمع المدرسي
- ١٣٧ ملحق (٣): التحليل الإحصائي لنتائج الإستانبانات التي تم تطبيقها
- ١٣٧ جدول ١. نتائج الإستانبان
- ١٣٧ جدول ٢. أعلي مؤهل
- ١٣٨ جدول ٣. الوظيفة علي الكادر
- ١٣٨ جدول ٤. إجمالي عدد سنوات الخبرة
- ١٣٩ جدول ٥. عدد سنوات الخبرة في مدرستك الحالية
- ١٤٠ جدول ٦. مادة التخصص
- ١٤٠ جدول ٧. هل إشتراكك في كورسات أو ورش عمل (في مادة تخصصك أو طرق التدريس أو في مواضيع ذات صلة بالتربية).
- ١٤١ جدول ٨. الإشتراك في كورسات أو ورش عمل (في مادة تخصصك أو طرق التدريس أو في مواضيع ذات صلة بالتربية)
- ١٤١ جدول ٩. هل إشتراكك في المؤتمرات التربوية أو حلقات نقاش؟
- ١٤٢ جدول ١٠. المشاركة في المؤتمرات التربوية أو حلقات نقاش
- ١٤٢ جدول ١١. المشاركة في برنامج للحصول على شهادة أعلي
- ١٤٣ جدول ١٢. الإشتراك في برنامج للحصول على شهادة أعلي
- ١٤٣ جدول ١٣. هل إشتراكك في زيارة الملاحظة في مدارس أخرى؟
- ١٤٤ جدول ١٤. الإشتراك في زيارة الملاحظة في مدارس أخرى
- ١٤٤ جدول ١٥. الإشتراك في مجموعات تنمية مهنية للمعلمين
- ١٤٥ جدول ١٦. الإشتراك في مجموعات تنمية مهنية للمعلمين
- ١٤٥ جدول ١٧. هل إشتراكك في بحث فردي أو تشاركي في موضوع يهمك مهنيًا؟
- ١٤٦ جدول ١٨. الإشتراك في بحث فردي أو تشاركي في موضوع يهمك مهنيًا
- ١٤٦ جدول ١٩. الإشتراك في توجيه أو ملاحظة زملائك كجزء من سياسة المدرسة الرسمية
- ١٤٧ جدول ٢٠. الإشتراك في توجيه أو ملاحظة زملائك كجزء من سياسة المدرسة الرسمية
- ١٤٧ جدول ٢١. هل تريد المشاركة في أنشطة تنمية مهنية غير التي شاركت فيها؟
- ١٤٨ جدول ٢٢. في حالة الإجابة بنعم في السؤال السابق. أي من الأسباب التالية تمثل السبب الذي منعك من المشاركة في أنشطة تنمية مهنية أخرى غير التي شاركت فيها من قبل (إختر أكثر الأسباب المناسبة).

١٤٩	جدول ٢٣. إدارة الصف
١٤٩	جدول ٢٤. ممارسات تقييم الطلاب
١٥٠	جدول ٢٥. معلومات جديدة فى تخصصي
١٥٠	جدول ٢٦. الجديد فى طرق تدريس مادة التخصص
١٥١	جدول ٢٧. مهارات تكنولوجيا التعليم
١٥١	جدول ٢٨. تقييم التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة
١٥٢	جدول ٢٩. مواجهة مشكلات السلوك الطلابي
١٥٢	جدول ٣٠. الإدارة المدرسية
١٥٣	جدول ٣١. إرشاد الطلاب
١٥٣	جدول ٣٢. دعم وتطوير قدرات الطلاب
١٥٤	جدول ٣٣. المستويات المعيارية للأداء والمحتوي فى تخصصي
١٥٤	جدول ٣٤. ريادة الأعمال
١٥٥	جدول ٣٥. الجودة والإعتماد

## المقدمة

يعد المعلم الركيزة الأساسية في أي نظام تعليمي، والعامل الرئيسي لنجاح التربية في بلوغ غاياتها وأهدافها. وترجمتها إلى واقع ملموس. لذلك ينظر له باعتباره أكثر مدخلات العملية التعليمية أهمية، فيقدر ما يوجه للمعلم من إهتمام. بقدر ما تحدد نوعية التعليم ومستوى جودته. وبالتالي نوعية مستقبل الأجيال القادمة (بدرية المفرج وآخرون، ٢٠٠٧). إذ لا يمكن الحديث عن تطوير لنظام التعليم دون الإهتمام بالمعلم نفسه باعتباره أحد آليات المجتمع والنظام التعليمي لمواجهة تحديات الحاضر والمستقبل (سعيد طه محمود، ٢٠١٠).

لقد أدت التغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم اليوم في مختلف المجالات إلى تغير غايات التربية وأهدافها. وهو ما أدى بدوره إلى تحولات أخرى في دور المعلم الذي تحول من مجرد كونه ملقناً للمعرفة ليصبح قائداً ومرشداً إلى مصادر المعرفة. ومنسماً لعمليات التعليم بل وموجهاً لقدرات الطلاب وميولهم. وطاقتهم الكامنة. الأمر الذي يتطلب تكوين المعلم تكويناً يلائم متطلبات العصر الراهن. وتوقعات المستقبل (بدرية المفرج وآخرون، ٢٠٠٧).

لذلك تبذل كافة الدول جهوداً مستمرة لإصلاح وتطوير منظومة الأداء المهني للمعلمين في مدارسها وذلك من أجل تحقيق معايير الجودة المنشودة. وجويد مخرجاتها التعليمية. وحويل المدارس إلى منظمات متعلمة. إذ أصبحت قدرة المؤسسات التعليمية على البقاء والتميز في ظل مجتمع المعرفة تقاس بمدى قدرتها على التعلم. حيث تغيرت النظرة التقليدية للمدارس من كونها مكاناً يتعلم فيه الطلاب إلى منظور أوسع وأشمل يهتم بتعليم كافة أطراف العملية التعليمية. ومن هنا ظهرت فكرة مجتمعات التعلم كنموذج واعد للتنمية المهنية للمعلمين من خلال تعزيز النمو والإبتكار والبحث والإستقصاء ومشاركة الخبرات الذاتية والمعارف والموارد الذاتية والبشرية. والاستفادة من تجارب الآخرين في تطوير وتحسين الأداء بصفة عامة. بحيث يتم إرساء ثقافة المسؤولية المشتركة للجميع (المهدي وآخرون، ٢٠١٦).

تُعرف مجتمعات التعلم بأنها «مجموعة من الأفراد يعملون معاً بشكل تطوعي بهدف تطوير أدائهم الشخصي وفق أجندة محددة ذات صلة وثيقة بنطاق عملهم» (Wirth, 2006). فهي عبارة عن عمل جماعي يتم داخل فرق متنوعة تتشارك فيما بينها بحمل مسؤولية وقيادة عملية تعلم الطلاب. إذ يركز عمل المعلمين معاً خلال هذه المجتمعات على الإستقصاء

والتعلم التأملي Reflective Inquiry & Learning مع التأكيد بشكل صريح على بحث كيف يمكن للمعرفة أن تساهم في تطوير مستوى تعلم الطلاب. إذ أن هناك مجموعة محورية من القيم والعادات المشتركة التي تؤثر لا محالة على القرارات التي يتم إتخاذها داخل الفصول والقاعات الدراسية. تتضمن مثل هذه القيم والعادات المشتركة تطوير مجموعة من الممارسات والملاحظات المشتركة حول أهم جوانب القوة والضعف المرتبطة بالأداء والتدريس داخل الفصول الدراسية (Seashore, 2008).

علاوة على ذلك. بات حويل المدارس إلى مجتمعات للتعلم أحد أهم مداخل التنمية المهنية للمعلمين. ومن ثم تحقيق ضمان الجودة. وبناء عليه يمكن اعتبار مجتمعات التعلم هذه بمثابة النموذج المثالي للمدارس في الألفية الثالثة، إذ صارت مدخلاً يؤكد على ضرورة بناء إطاراً فلسفياً تربوياً يستند إلى معايير الجودة والتنمية المهنية للمعلمين (الصغير، ٢٠٠٩). ويمكن القول أن مثل تلك المجتمعات الهادفة للتعلم أصبحت إجهات عالية لإصلاح التعليم في كثير من دول العالم بصفة عامة. بل إنها إنتشرت إنتشاراً واسعاً خلال العقدين السابقين في كثير من الدول المتقدمة كالولايات المتحدة. وكندا. وأستراليا. وفرنسا. والصين وغيرها. وإن دل ذلك على شيء إنما يدل على تأثيرها الإيجابي في تحقيق وتحسين الأداء المهني للمعلمين (Dogan, Tatik, & Yurtseven, 2017).

وفي هذا الصدد أشار البعض (Williams, Brien, Sprague, & Sullivan, 2008) إلى أن مجتمعات التعلم تتمحور بشكل عام حول إفتراضين إثنين: الأول: أن المعرفة تكمن في الخبرة اليومية والفهم الجيد والتأمل الناقد للمعلمين الذين يتشاركون نفس الخبرة. والثاني: أن الإندماج الفاعل للمعلمين في مجتمعات التعلم يزيد من مستوى معرفتهم المهنية. ويعزز من تعلم طلابهم من جهة أخرى.

ونظراً لأهمية مجتمعات التعلم سعت العديد من الدراسات والبحوث السابقة إلى قياس فاعليتها. وتوظيفها في سياقات تربوية متنوعة. منها دراسة (Song, 2012) التي هدفت إلى التعرف على فاعلية مجتمعات التعلم في تطوير الأداء المهني للمعلم. وتمكينه من تحسين مخرجات التعلم. و دراسة فولر (Fuller 2014) التي هدفت إلى رصد فوائد تطبيق مجتمعات التعلم بالنسبة لتطوير ممارسات المعلمين في المدارس الإبتدائية. وأشارت الدراسة إلى أهمية مجتمعات التعلم. وأثرها الإيجابي على ممارسات المعلمين المختلفة. والتحصيل الدراسي للمعلمين.

كون مجتمعات التعلم وسيلة مهمة للتواصل المستمر والتأمل الذاتي. هذا إلى جانب كونها توفر لأعضائها منابر أو منصات تتضمن أفراداً ذوي خبرات ثرية متنوعة يستطيعون مشاركة خبراتهم مع أفراد آخرين أقل خبرة. كما أنه تم توفير منتدى كبير يستعرض خلاله أهم الحلول والمقترحات الممكنة للتغلب على المشكلات الشائعة. وبحث وتقييم أفضل الممارسات في مجال العمل (Schilder, Brown, & Kirsty, 2014)

وفي هذا السياق يمكن تلخيص العديد من الأهداف المتنوعة لمجتمعات التعلم منها ما يلي:

- تطوير العملية التعليمية داخل المدارس. وحل المشكلات التربوية المختلفة.
- تعزيز ودعم ثقافة المشروعات التعاونية وإجراء البحوث المشتركة بين المعلمين داخل المدرسة وتطبيقها في عملية تعلم الطلاب.
- تنمية الشعور بالمسؤولية الجماعية، والعمل بروح الفريق وتشجيع المبادرة ومشاركة الأفكار والمعلومات بين المعلمين.
- تحقيق التنمية المهنية للمعلمين ومن خلال تبادل الخبرات والأفكار والمعلومات وتوفير التغذية المرتدة بين المعلمين بعضهم البعض.

#### أهداف الدراسة

بالتالي تهدف الدراسة الحالية إلى تحديد:

- 1- واقع بعض جوانب التنمية المهنية لمدرسة الربيع الثانوية بنات.
- 2- أثر مجتمعات تعلم الأقران المهنية على تطوير الواقع الفعلي للمدرسة
- 3- ترسيخ المبادئ الأساسية للمشروع.
- 4- المقترحات والتوصيات التي يمكن تقديمها لإستمرارية تطوير هذا الواقع.

#### أسئلة الدراسة

تتصدى دراسة الحالة الحالية للأسئلة الآتية:

- 1- ما واقع بعض جوانب التنمية المهنية لمدرسة الربيع الثانوية بنات؟
- 2- ما أثر مجتمعات تعلم الأقران المهنية على تطوير الواقع الفعلي للمدرسة؟

كما سعت دراسة أخرى (Sompong, Erawan, & Dharm.) بدراسة واقع مجتمعات التعلم المهنية في المدارس الابتدائية بتايلاند. وتوصلت إلى أهمية مجتمعات التعلم في تطوير مستوى معرفة المعلمين وجدارتهم التدريسية. أما دراسة بنج و وچ و لوج و Pang, Wang, & Leung, 2016 فقد هدفت إلى التعرف على خصائص مجتمعات التعلم في المدارس المهنية بهونغ كونج. إذ طبقت إستبانة على عينة من المعلمين عددها (٣٤٥) معلماً للتعرف على واقع مجتمعات التعلم في ستة مجالات أساسية هي القيادة، والتعلم التعاوني، والإرشاد المهني للطلاب، وثقافة المشاركة، والتفاهم والدعم المتبادل، والتطوير المهني المستمر. وقد توصلت إلى أن هذه المجالات تتحقق في المدارس بمستوى مرتفع، وأوصت بأهمية هذه المجتمعات.

هذا، وتستند مجتمعات التعلم إلى مبدأ رئيسي مهم مفاده أنه عندما يعمل المعلمون وأعضاء المدرسة معاً بشكل تعاوني مع التركيز على عملية التعلم نفسها داخل المدرسة، فإن ذلك يؤدي إلى بناء وتطوير قدرات أعضاء المدرسة ككل ليصل إلى المعايير المطلوبة، وبالتالي يمكن القول بأن مجتمعات التعلم الفعالة تعمل على بناء ودعم نظام مستدام لتحسين الأداء، إذ أنها تساهم في تطوير المهارات والقدرات المهنية داخل المدرسة (Bolam et al., 2005).

وثمة مجموعة من المبادئ الرئيسية التي تستند إليها مجتمعات التعلم منها على سبيل المثال ما يلي (Schilder, Brown, Kirsty, & Gillaspay, 2014):

- تشجيع الأعضاء المشاركين على تبادل الأفكار والخبرات ومشاركتها مع بعضهم البعض من خلال مجموعة من العمليات التعاونية.
- مشاركة الأعضاء في العديد من المناقشات الجماعية الفعالة حول قضايا وموضوعات متنوعة ذات صلة بنطاق عملهم.
- القيادة الداعمة التعاونية والمشاركة.
- الإعتماد على الأفكار الإبتكارية الجماعية.
- تبني مجموعة من القيم والرؤى المشتركة.

وتتعدد الفوائد التربوية المتعلقة بمجتمعات التعلم منها أنها توفر نموذجاً فعالاً لدمج المعلمين معاً وتحفيزهم على التعاون والتعلم، وتبادل المعارف والخبرات، كما أنها تساهم في تنمية فهم وإستيعاب المعلمين للعوائق المختلفة التي تعترض تحقيق النجاح، وتوعيتهم بأهم الممارسات الواعدة، والحلول الممكنة للمشكلات، وخلق فرص جديدة متنوعة، فضلاً عن

٣- ما المقترحات والتوصيات التي يمكن تقديمها لإستمرارية تطوير هذا الواقع؟

### مصطلحات الدراسة

تم الحصول علي مصطلحات الدراسة عن طريق جامعة ليمرك (Patton & Parker, 2017) وجاءت كالتالي:

**إحتياجات وإهتمامات المعلمين.** إحتياجات المعلمين هي متطلبات أساسية وضرورية تنقصهم لأبد من الحصول عليها لتحسين أدائهم وتحسين العملية التعليمية ككل. وإهتمامات المعلمين هي المجالات التي يميل إليها المعلمون أو يفضلونها ويهتمون بها بشكل خاص.

**الفرص التشاركية.** إشتراك معلموا المواد الدراسية المختلفة في فريق عمل واحد والعمل معاً بطريقة تكاملية تعاونية.

**الإستمرارية والإستدامة.** بمعنى عدم التوقف عن التنمية المهنية وإستمرار التطور الذاتي والبحث عن كل جديد في مجالات عملية التعلم.

**تحسين مخرجات التعلم للطلاب.** مخرجات التعلم هي كل ما يكتسبه المتعلم من معارف و مهارات وإجاهات و قيم نتيجة مروره بخبرة تربوية معينة أو دراسته لمنهج معين . أى أن مخرجات التعلم هي أهداف المادة الدراسية بعد تحقيقها بالإضافة إلى ما خططت المؤسسة التعليمية و المعلم إكسابه للمتعلمين من معارف و مهارات و قيم باستخدام مصادر المعرفة المختلفة .

### أخلاقيات البحث code of ethics

هناك عدة أخلاقيات بحثية تم إتباعها بدقة أثناء إجراء دراسة الحالة لمدرسة الربيع الثانوية بنات وهي كالتالي:

• وافق المعلمون علي تسجيل بعض المناقشات .  
كما وافق علي التصوير بناء علي موافقة كتابية مكتوبة منهم ملحق (١).

• فى بداية المشروع حرص فريق العمل بكلية التربية على الحصول على موافقة المعلمين على الاشتراك بالمشروع بشتى الصور سواء بحضور إجتماعات التأمل المستمرة الخاصة بالمشروع أو بالمشاركة فى الورش التدريبية أو بالسماح لفريق المشروع بالكلية حضور الحصص الدراسية بالمدرسة. و لتحقيق ذلك تمت مراعاة المواعيد المناسبة للمعلمين بالمدرسة لكى يتمكنوا من التواجد و المشاركة فى كل أنشطة و فاعليات المشروع.

• أيضاً تم الحرص على سرية المعلومات عن طريق إخبار المعلمين أن النتائج البحثية التى سيتم الحصول عليها فى نهاية دراسة الحالة تخص البحث فقط و ليس لها أى أهداف أخرى. و تم إطلاعهم على أنه سيتم الإشارة إليهم بأسماء أخرى مستعارة و ليس بأسمائهم الحقيقية حفاظاً على خصوصيتهم.

• إضافة إلى ذلك يتم الإستئذان المسبق من المعلمين عند التصوير أو التسجيل. و فى حالة موافقتهم يتم التصوير بشكل طبيعى أما فى حالة إمتناع البعض منهم لا يتم تصويرهم و تحترم رغبتهم بعدم الظهور.

تمت مراعاة الأمانة العلمية و إحترام الملكية الفكرية للمعلمين فقد تم الإتفاق معهم على أن جميع آرائهم و مجهوداتهم و أبحاثهم سيتم نسبها إليهم بكل شفافية. و أيضاً حرص فريق العمل بالكلية على الموضوعية و الحيادية فى التعامل مع المعلمين. فالمعلمون كلهم سواء و المناقشات تتم فى إطار موضوعى ملى بالبراهين و الأدلة المنطقية من أجل الوصول إلى الحقائق و الحلول المناسبة.

## منهجية البحث

لقد تم عقد الدراسة الحالية على عينة من المعلمين والمعلمات بمدرسة تابعة للإدارة التعليمية- في الفترة من نوفمبر ٢٠١٧م حتى نوفمبر ٢٠١٩م. كما تم استخدام عدد من الأدوات في تلك الدراسة وهي: إستبيان خديد إحتياجات المعلمين- إستبيان لتحديد الواقع الديموجرافي للمدرسة-بطاقة ملاحظة لتقييم أداء المعلمين- خطط الدروس التكاملية-بطاقة التأملات - مجموعات البؤر النقاشية. كما إتبعنا الدراسة الحالية منهجين للبحث. هما:

المنهج الوصفي: تم إتباع المنهج الوصفي من خلال الدراسة الديموجرافية (الأبنية وأعداد الطلاب. والمعدات وكثافة الفصول وأعداد المعلمات وموقع المدرسة الجغرافي. ورصد إحتياجاتهم وإهتماماتهم) ووصف خصائص المعلمين المنضمين للمشروع.

المنهج شبه التجريبي: وجاء عن طريق تطبيق إستمارة إحتياجات المعلمين. وتطبيق أدوات بحثية متعددة مثل بؤر النقاش (focus groups) و المقابلات الشخصية (interviews). والملاحظة المباشرة (observation).

### إجراءات الدراسة

بعض المعلومات عن المدرسة:

نستطيع الحكم على البيئة المحيطة بالمدرسة بأنها متوسطة الحال. كما تتميز تلك المنطقة بكونها منطقة مدارس فتقع على مقربها العديد من المدارس الإبتدائية والإعدادية. وغيرها مما يسهل مشاركة الخبرات وتكوين العلاقات بين الطالبات وأقرانهم والمدرسين وزملائهم بل وتبادل الخبرات الإدارية على نحو فعال. كما تتميز تلك المدرسة بوجودها على مقربة من كلية التربية جامعة عين شمس وهذا يساعد كثيرا على تبادل الزيارات وإقتراح الأنشطة المختلفة وتفعيل PCL والعلاقات بين أعضاء الكلية وأعضاء المدرسة.

البنية التحتية الوصفية للمدرسة. تتميز المدرسة بوجود فناء متسع وعدد ملعبين لكرة السلة وكرة القدم. كما يتواجد الكثير من الأشجار والمزروعات والموزعة بطريقة جميلة في المدرسة. تتكون المدرسة من عدة مباني تحتوى على الفصول الموزعة على الثلاث سنوات بواقع ١٧ فصلا للصف الأول الثانوى. و١٦ فصلا للصف الثانى الثانوى. و١٦ فصلا للصف الثالث الثانوى وتتراوح كثافة تلك الفصول من ٣٥ إلى ٤٠ طالبة. كما تحوى تلك المباني حجرات الإداريين والمعلمين والمعامل المختلفة والقاعات متعددة الأغراض ومن المميز وجود فصول الدمج وعددهم فصلين تم

تخصيصهم في الدور الأرضى من تلك المباني وتتراوح كثافتها من ٢٠ إلى ٢٥ طالبة. ولكن يعيب المدرسة عدم وجود مسرح مدرسى على الرغم من وجود نشاط مسرحي: لذلك فهم يلجئون إلى الذهاب إلى مسرح مدرسة مجاورة لعرض أنشطتهم.

**الهيكل الإدارى والتنظيمى للمدرسة.** تتميز المدرسة بوجود رؤية ورسالة واضحة ومعلنة وكذلك هيكل إدارى واضح ومعلن. كما يوجد بالمدرسة تعليمات الأمن والثواب والعقاب وصندوق شكاوى ومقترحات. ولوحة إعلانات. وتعليمات لزيارة أولياء الأمور وميثاق أخلاقي وكثير من اللافتات الحماسية والتشجيعية للمعلمين والطالبات. كما تترزين المدرسة بلوح فنية وأنشطة مختلفة من أعمال الطالبات على جدران المدرسة مما يثير الإهتمام في نفوس الطالبات.

وجود بعض الوظائف الجديدة التي تتميز بها المدرسة معلنة في الهيكل الإدارى مثل (الجمعية التعاونية. الحكومة الإلكترونية. مسئولي الموهوبين. مسئول المعلومات والمنسق الإعلامى. وحدة الأزمات. الإتصال السياسى. التخطيط الإستراتيجى. مسئول Oracle Analyst. المرشد التعليمى. الوحدة المنتجة. مسئول وحدة تكافؤ الفرص).

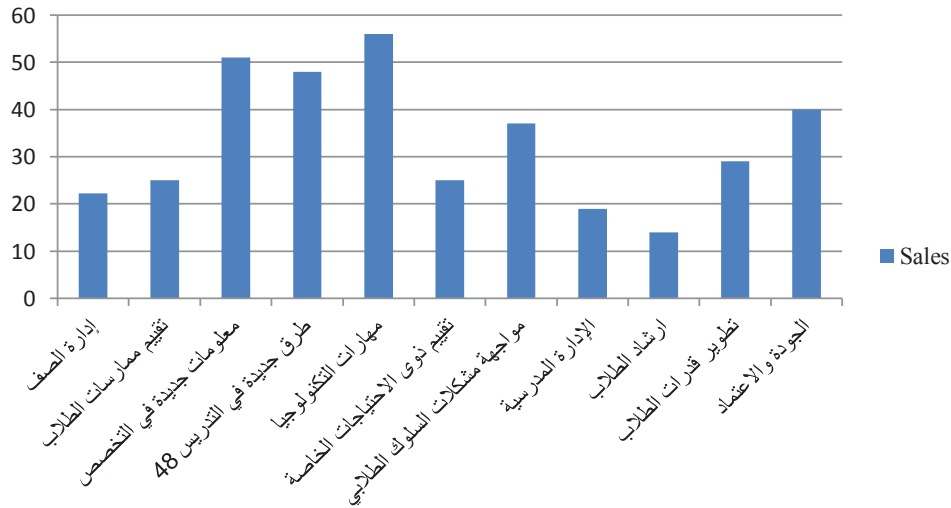
**الموارد البشرية في المدرسة.** تتميز المدرسة بوجود مديرة نشطة تعمل على تذليل العقبات التي تواجه فريق العمل والمعلمين. وكذلك تنفرد المدرسة بوجود عدد ٣ مدرسين حاصلين على درجة الدكتوراه تم إستخدامهم كنواة لمجموعة PCL ونقل الخبرات والهدف من المشروع إلى زملائهم. كما حصل عدد كبير من المعلمين على دورات تدريبية في مجالات مختلفة مثل (التكنولوجيا. بنك المعرفة. التعلم النشط. إدارة الأزمات). هذا إنعكس على الطالبات بمختلف الأنشطة التي يشتركن بها مما أدى إلى حصول المدرسة على عدد كبير من الجوائز والمراكز المتقدمة في المسابقات التي تشترك بها الطالبات (ملحق ٣).

### الإحتياجات والإهتمامات

كانت إهتمامات المعلمين في الزيارات الأولى للمدرسة مرتبطة بوجود عائد (أجهزة كمبيوتر) خاصة وأن المدرسة كانت قريبة جدا من الإعتماد من هيئة ضمان الجودة ولكنها لم تحصل عليه. أيضا المدرسة لها سمعة طيبة جدا بين مدارس المنطقة بأكملها فكان إحساس المعلمون أن فكرة الدعم المقدم في شكل أجهزة يمكن أن يحسن من سمعتها وأيضا يقربهم للإعتماد أكثر.

ومتحمسون لفكرة ال PCL, بعد ذلك بدأنا نندارك الأمر وبدأنا تصحيح المسار من خلال عمل بعض اللقاءات الودية وإعطائهم الفرصة للتحدث عن مشكلاتهم وأنفسهم وإقامة إفطار جماعي أكثر من مرة مع المعلمين وذلك لإقامة علاقات ودية و بناء الثقة وبداية لترسيخ فكرة ال PCL عملياً بعيداً عن الكلام النظري وجعلهم يشعرون اننا فريقاً واحداً.

أثناء الزيارات الأولى للمدرسة تم توزيع الإستمارات الخاصة بالمعلمين ومديري وحدات الجودة والإحصائيين الإجتماعيين وأخصائى ذوى الإحتياجات الخاصة للتعرف على أهم الإحتياجات التدريبية لهم ملحق (٢) وتم عمل تحليل إحصائى لتلك البيانات (انظر ملحق ٣ لمزيد من التوضيح ) وأسفرت النتائج عن التالى:



شكل ١. أهم الإحتياجات التدريبية لأعضاء المدرسة

النمط الأول : معلمون متحمسون بحكم مسؤولياتهم داخل المدرسة وبحكم قريتهم من الإدارة مثل مدير وحدة التدريب، مدير وحدة الجودة ومديرة المدرسة وبعض من رؤساء الأقسام.

النمط الثاني : معلمين محبطين ومُحبطين . فكانوا يمثلون عائقاً لأنهم كانوا دائماً في حالة هجوم وتأثير سلبي علي زملائهم ودايماً يتساءلون علي العائد والفائدة

النمط الثالث: معلمون علي الحياذ . والذين كانوا مستمتعين فقط دون مشاركة ولا إبداء رأي سواء بالسلب او بالإيجاب.

ولذلك في هذه المرحلة ختم علينا إختيار من النمط

ومن أبرز إحتياجاتهم كانت تقليل الفجوة بينهم وبين الإدارة ومسئوليتها متمثلة في المتابعين والموجهين وتخفيف الأعباء الإدارية عليهم. وكانوا متصورين أن هدف المشروع هو إقامة بعض التدريبات لهم ولذلك قوبل بالنفور والملل ذلك لأنهم حصلوا علي عدة تدريبات وبعضهم كان في مشروع المعلمون أولاً وهو مشروع تابع لوزارة التربية والتعليم لذلك شعروا بعدم أهمية الموضوع أو بعده عنهم لذلك كنا بحاجة إلي عرض بعض مجالات المشروع والتحدث عنها تفصيلاً ومناقشتهم فيها. وهذا ما كنا نظنه ( كفريق جامعة عين شمس ) بداية صحيحة لنشر الفكرة في هذا الوقت، ولكن بمرور بعض الوقت وتكرار الزيارة إستشعرنا فجوة بيننا وبين المعلمين وكنا غير قادرين علي تحديد مبدئياً من هم

### وجود أ/ نبيلة \* كمديرة للمدرسة و تأثيرها علي إهتمامات وإحتياجات المعلمين

كانت تتسم أ/ نبيلة بقوة الشخصية والقيادة المتسلطة جداً ، علي الرغم من حمايتها الكبير للمشروع إلا أنه كان هناك خوفاً منتشرأ بين المعلمين منها وإنعكس ذلك علي تحديد إحتياجاتهم عندما كنا نسألهم فكانوا دائماً يرددون «ما تراه المديرة هو الأصلاح لنا».

كان أمامنا في هذه المرحلة ثلاثة أنماط: من الشخصيات (المعلمين) علينا التعامل معهم وإختيار نواة لفريق ال PCL بناءً علي هذه الأنماط

الأول وذلك من أجل مساعدتنا في نشر فكر PCL داخل المدرسة.

وظهرت في هذه المرحلة عدد من أقوال المعلمين مثل:

« مش عاوزين تطوير على الورق. زى الجودة.»

« إحنا هنستفاد أليه من المشروع ده في مدرستنا.»

« كل ده جميل وقابل للتطبيق بس في الواقع مرتبطين بجداول وأعباء إدارية فهل المشروع يقدر يخففها علينا.»

« لازم المشروع يكون مترابط بين الكلية والمدرسة وده يتحقق أما نخلى تبعية المدرسة للكلية.»

« إتفاجئنا أما وعدتونا بوجود أجهزة هتيجي المدرسة وفى الآخر خطوها عندكم في الكلية.»

ومع مرور الوقت و بدء الإنتشار فكرة المشروع علي حد وصف المعلمين ( بتوع مشروع الشراكة) وتبادل الزيارات بيننا كفريق جامعة عين شمس و بينهم وجود بعض التغيرات (دعوتهم في الكلية وليس زيارتهم فقط) بدأ أعضاء آخرين من المحبطين ( أ/ إبراهيم) ينضموا لفريق المدرسة وأيضاً أعضاء علي الحياض (أ/ نهلة - أ/فاطمة).

من المهم هنا التنويه علي أن من المستحب في انشاء PCL عدم إختيار أعضاء بعينهم بل ملاحظة من يمتلك الإستعداد ولكن نظراً للظروف السابقة الذكر ونمط القيادة في المدرسة ختم علينا كفريق عين شمس إختيار نواة ووضع خطة لنشر الفكر من خلالهم.

### العلاقات الإجتماعية

في البداية لوحظ أن العلاقات الإجتماعية بين المعلمين تتسم بالمهنية في حدود. فلا وجود لما يسمى تبادل الخبرات أو الآراء فيما بينهم. في زيارة من زيارتنا للمدرسة كنا نجلس مع المعلمين وبدأنا نتحدث عن فكرة حضور المعلمين مع بعض للحصص ليستفيدوا من خبرات بعضهم البعض فكان هناك استنكاراً شديداً منهم للفكرة وكان ردهم «أحنا اقل حد فينا ٢٠ سنة خبرة في التدريس ندخل نعدل علي بعض يعني.» وهذه من ضمن التحديات التي واجهتنا في المدرسة وهي كبر سن المعلمون ففعلاً معظم المعلمين علي وشك الخروج علي المعاش. لذا فالتغيير كان يشهد مقاومة كبيرة جداً.

حدث موقف عندما حدث شد وجذب بين إثنان من المعلمين عندما تشاجرا فيما بينهم علي من يقم

بعرض نبذة عن المشروع في أحد الفاعليات وكان من منطلق من الأكبر في السن. حتي لو كان الأكبر في السن ليس بنفس كفاءة الآخر الأصغر في السن.

وكان إعتقادنا ان هذا الفكر مصدره السلطة المركزية في المدرسة ونمط القيادة التسلطي أ/ نبيلة فهي من كانت تروج لفكرة الأكبر هو الأكثر خبرة ومعرفة فضلاً عن أن هذه هي الثقافة السائدة في مصر.

عندما بدأنا تصحيح المسار وبدأنا توطيد العلاقات في شكل غير رسمي ومحاولة التقرب منهم ووجدنا أن هناك الحد الأدنى من العلاقات الاجتماعية وتبادل التهاني والاكل معا. (ذكر الأكل هنا لأنه من أكثر الأشياء التي توطد العلاقات بين المصريين هي المشاركة في الأكل )

### أ فتحي مديراً للمدرسة وتأثير ذلك علي المعلمين

في البداية كانوا حذرين في التعامل معه عكس أ/ نبيلة . ولكن مع مرور الوقت إستطاع أ/ فتحي من خلال المرونة في التعامل معهم والديمقراطية في القرارات وتحول السلطة الي اللامركزية بعض شيء وذلك إنعكس علي فريق ال PCL في المدرسة وبداية وضع مجموعة من القواعد والضوابط مما يسهم في تحسين أداء الفريق بعيداً عن السن وبعيداً عن المنصب مما جذب وشجع مجموعة جديدة من المعلمين للانضمام الي الفريق. وشكل ذلك بداية جديدة أخري لإنتشار مفهوم PCL داخل المدرسة.

بدأنا نشعر بالإرتياح لأن أولي نتائج الخطة التي وضعناها بدأنا نراها . فالمعلمون بدأوا يتقابلون بدون وجودنا ويتبادلون الحديث معاً ثم يرسلون لنا صور مقابلتهم مع البعض.

كما حدث نفس الموقف عند اختيار من يقوم بعرض مختصر عن فكرة المشروع في سيمينار داخل مديرية التربية والتعليم . إتفقوا جميعاً علي الشخص الذي سيقوم بالعرض وإختاروا معلمة ليست كبيرة في السن (أصغرهم سناً) ولكنها تمتلك مهارات عرض جيدة وعلي دراية جيدة بالتكنولوجيا.

وقد قال أحد المعلمين « بصراحة في الأول مكناش متحمسين للمشروع بس بعد كده لقينا فيه تغيرات حصلت في المدرسة شجعتنا أن ننضم ليكم.»

### حفلة تخريج أوائل الثانوية العامة

في إطار تعميق العلاقات الإجتماعية بيننا وبينهم في المدرسة تم الإتفاق بيننا كفريق جامعة عين شمس أننا نذهب علي الفور إذا تم دعوتنا لأي مناسبة. وقد قاموا بالفعل بدعوتنا علي إحتفالية بمناسبة تخريج

ويقول الآخر: «لا أعتقد في جدوى التخطيط والتنفيذ المشترك للدروس. فهي قد تضيع الوقت وتحتاج لإمكانات أكبر غير متوفرة بالواقع»

بناءً عليه، إهتم فريق عمل المشروع في بداية الأمر بتوجيه الإهتمام بصفة خاصة إلى التركيز على المدخل التكاملي في تدريس المناهج الدراسية. إذ عقدت جلسات نقاشية متعددة حول هذا المدخل وفوائده التربوية سواء بالنسبة للمتعلمين أنفسهم، أو بالنسبة للمعلمين من نفس التخصص. أو من تخصصات متنوعة. وقد تخلل مثل هذه الجلسات عرض بعض التجارب الناجحة التي عمدت إلى تعاون المعلمين معاً من تخصصات مختلفة لتنفيذ درس ما للطلاب داخل الفصل. كان من أهم تلك التجارب التي تم الإستعانة بها تجربة مدرسة مجاورة و هي إحدى المدارس الأخرى المشاركة في المشروع.

إنطلاقاً من مثل هذه الجلسات النقاشية المهمة. بدأ معلمو المدرسة تدريجياً الإقتناع بفكرة المدخل التكاملي في التدريس. وأخذوا في التفكير جدياً خلال إجتماعاتهم الأسبوعية في تحديد أهم الدروس التي يمكن أن تصلح كي تكون نواة رئيسية لتوظيف مثل هذا المدخل في التدريس. وبالفعل تم تحديد قائمة بأهم الموضوعات والدروس التي يمكن أن تنفذ عبر هذا المدخل عبر المناهج التعليمية المختلفة. وقد تمخض عن كل هذه الجهود تخطيط وتنفيذ درس بالفعل بطريقة تكاملية إشتراك فيه معلمو الجغرافيا. والتاريخ. والفيزياء والفلسفة... وغيرها. هذا الدرس هو درس «المياه» أحد دروس منهج الجغرافيا الذي إشتراك في التخطيط له وتنفيذه مجموعة كبيرة من المعلمين في تخصصات متنوعة. وقد أظهرت هذه التجربة نجاحاً كبيراً كان عاملاً رئيسياً لإقناع مزيداً من المعلمين الآخرين بالمدرسة بضرورة مد يد العون والتعاون في تنفيذ دروس أخرى على نفس النهج. فها هو أحد المعلمين قائلاً عن التجربة: «لم أكن أتوقع يوماً أن أشارك في تجربة مثل هذه. ولم أكن أتوقع أن تنجح بهذه الصورة رغم كثرة عدد المعلمين في الدرس الواحد» بينما يعلل معلم آخر قائلاً: «بالفعل تعلمنا من هذه التجربة أن تطبيق النظرية ليس بالأمر الصعب. وإنما يحتاج فقط إلى التفكير في كيفية تطبيقه وحويله إلى واقع ملموس. وهذا هو ما تحقق في هذه التجربة نتيجة مشاركة خبرات عديدة.»

و إتسمت الجلسات التشاركية بالحماس والجدية أثناء تخطيطهم للدرس بالطريقة التكاملية. ولم ينقطع مثل هذا الحماس بل ظل مستمراً أيضاً أثناء تنفيذ الدرس داخل الفصل الدراسي.

أوائل الثانوية العامة وهو من أهم الاحتفالات التي ينظمونها كل عام لأن المدرسة تخرج أوائل للثانوية العامة علي الجمهورية كل عام.

كما دعينا لحفلة ختام العام ومعرض الأنشطة الخاص بالمدرسة.

فكان اهتمام المعلمين بوجودنا معهم ومشاركتنا دليل على تعميق العلاقات وبناء الثقة فيما بيننا.

### حفلة تكريم أُن نبيلة علي نهاية الخدمة

في منتصف العام الثاني من بداية مشروع الشراكة . أنهت أُن نبيلة العمل كمديرة للمدرسة وعلي الرغم من شخصيتها التسلطية وعصبيتها علي المعلمين إلا أنهم كانوا يحترمونها.

### الإستمرارية والإستدامة

تمثلت الإستمرارية والإستدامة في أكثر من بُعد. أولاً بعد العلاقات الإجتماعية وثانياً بعد التنمية المهنية.

بعد العلاقات الإجتماعية تم توضيحه في جزء العلاقات الإجتماعية وكان من أبرزها مؤخرًا وجود فريق المدرسة بما فيهم أُن نبيلة (حتى بعد خروجها) في مناقشة دكتوراة لأحد أفراد فريق جامعة عين شمس .

أما بالنسبة لبعد التنمية المهنية فقد قاموا بتدريب بعضهم البعض علي إستخدام التكنولوجيا في التدريس. وحضروا تدريب في الكلية علي إستخدام google في التدريس. وعندما رجعوا للمدرسة قاموا بعمل نفس التدريب للمدرسة كلها وأرسلوا لنا صور التدريب من داخل وحدة التدريب. الجدير بالذكر أننا لم نطلب منهم ذلك.

من أشكال الاستدامة هو وجود طلاب التربية العملية (شعبة اللغة الإنجليزية- التربية الخاصة) لأول مرة في المدرسة.

### تضمين الفرص التشاركية

كان تدريب المعلمين على مشاركة الأفكار والخبرات والتجارب في عملية التدريس مع زملائهم أحد أهم أهداف فريق عمل مشروع Erasmus+ منذ اليوم الأول للعمل داخل مدرسة الربيع. ومن الملاحظ في بداية الأمر أنه لم تعد فكرة مشاركة المعلمين لبعضهم البعض في تخطيط وتنفيذ درس ما داخل الفصل الدراسي بالفكرة المألوفة بالنسبة لهم حتى بالنسبة للمعلمين ذوي التخصص الواحد. إذ إعتاد كل منهم على العمل بمفرده. والإعتماد على ذاته في تخطيط وتنفيذ الدروس. إذ يقول أحدهم: «كل منا له أسلوبه الخاص والمميز له في التدريس. ومن الأفضل أن يعتمد كل معلم على خبراته. وفلسفته بالتدريس.»

ومن الجدير بالملاحظة في هذا الصدد، جلسات المراجعة وتقييم الأداء التي عقدها المعلمون معا بعد إنتهاء تنفيذ التجربة، حيث ناقشوا معا أهم ملاحظاتهم، وأفكارهم وتعليقاتهم حول التجربة، ورصدوا أهم التحديات، والمعوقات التي واجهتهم وإقترحوا آليات لتحسين الأداء مستقبلا، وكان ذلك من أهم النقاط الإيجابية الأخرى للتجربة. هكذا كانت هذه التجربة بمثابة اللبنة الأساسية التي يمكن البناء عليها لمزيد من التجارب الناجحة لتطبيق المدخل التكاملي في تخطيط وتنفيذ الدروس بالمدرسة.

### المعلمون كمتعلمين ناشطين

منذ اليوم الأول لفريق عمل المشروع داخل المدرسة، ويتم التأكيد على كل معلمة مشاركة و معلم مشارك في مجتمع التعلم داخل المدرسة ضرورة أن يعتبر نفسه متعلم ناشط، إذ أن فكرة مجتمع التعلم بالأساس تستند إلى كون أعضائه أفرادا ناشطين يسعون إلى تطوير أدائهم المهني بصفة مستمرة من خلال تبادل الأفكار والخبرات والتجارب، ومشاركة الرؤى والقيم المتبادلة بينهم.

من الملاحظ في بداية عمل المشروع، أن المعلمين كان لديهم اعتقاد داخلي مفاده «أن المعلم ليس في حاجة إلى فعل المزيد ما دام قد تمكن من مادته، ويستطيع توصيلها إلى طلابه بطريقة سهلة وبسيطة»، ولقد إنبثق عن هذا الإعتقاد نتيجة أخرى تفيد بأن المعلم يمتلك المعرفة كلها ولديه الخبرة الكافية للتدريس ولا حاجة له للمزيد، وبطبيعة الحال كان هذا الإعتقاد بمثابة تحدياً رئيسياً لفريق عمل المشروع، تطلب مزيد من العمل بهدف مواجته وتعديله، وبالفعل قام فريق عمل المشروع بمحاولة إكساب المعلمين عادات عقل جديدة تؤمن بأهمية الإطلاع والمعرفة، والسعي دائما نحو التطوير والتحسين بصفة مستمرة، وفي حقيقة الأمر لم يتحقق ذلك الهدف دفعة واحدة، وإنما تم تدريجياً، إذ إحتاج لوقت كاف تخلله جلسات أسبوعية وورش عمل، وتدريبات تمت على فترات متقطعة.

لقد تنوعت الآليات التي إعتمد عليها فريق عمل المشروع بهدف مساعدة معلمي المدرسة كي يصبحوا متعلمين ناشطين منها على سبيل المثال عقد جلسات جماعية تتضمن مناقشة نتائج بعض الأبحاث التربوية التي تستهدف تقديم بعض مداخل وإستراتيجيات التدريس الحديثة، وعقد ورش عمل مصغرة لتبادل الأفكار حول بعض الموضوعات الأكاديمية في مجال التخصص، وتقديم تدريب للمعلمين يتضمن بناء قدراتهم في جوانب محددة كالتدريس للطلاب ذوي الإحتياجات الخاصة، وفي هذا الصدد قام الزميل د. مدوح فؤاد المدرس المساعد

بقسم التربية الخاصة بكلية التربية جامعة عين شمس، وأحد أعضاء فريق عمل المشروع بدعوة أحد خبراء التربية الخاصة لتدريب المعلمين في هذا الإجهاد.

ومن بين الآليات الأخرى الفعالة في هذا السياق أيضا تلك المتعلقة بملاحظة أداء المعلمين وتقديم تعليقات وملاحظات بناءة له بهدف تطوير أدائهم بصفة عامة، إشراك المعلمين أنفسهم في مجموعات بؤرية Focus Group Discussion تستهدف مناقشة وتحليل بعض الاتجاهات الحديثة في التدريس، وبحث أوجه الإستفادة منها في تدريس المواد الدراسية المختلفة، هذا فضلا عن إتاحة الفرص لمعلمي المدرسة بطرح مقترحاتهم وأفكارهم وتجاربهم الفعلية المرتبطة بالأداء التدريسي داخل الفصل، وطرحها للمناقشة والتعقيب عليها وتحسينها من أجل إرساء فكرة التجديد والتطوير في عقلية معلمي المدرسة وتحويلها إلى عقيدة راسخة لديهم.

### تحسين المهارات التربوية

بدأ المعلمون بتغيير العادات العقلية المترسخة لديهم من حيث العمل معا وقاموا بتحضير الدروس التكاملية معا وتنفيذ إنان منها، وإنتقلوا من فكرة التدريس داخل الصف فقط إلى الخروج الي البيئة الحيطية وتحويل التعلم من مجرد معرفة الي خبرة ومتعة.

كما لاحظنا تغيير كبير في الفكر عندما طلبت أ نهلة معلمة اللغة الإنجليزية من طلاب التربية العملية تعليمها تطبيق بعض المقاييس علي طلاب الدمج في المدرسة، نظرا لوجود عدد كبير من طلاب الدمج داخل المدرسة وعدم معرفة المعلمة كيفية التعامل معهم فقامت بطلب ذلك من طلاب التربية العملية (علي الرغم من انها مشرفتهم وهي التي تعلمهم)

### التركيز علي تحسين مخرجات التعلم

#### اللقاء الصحفي

حيث كان من ضمن أنشطة دمج طالبات المدرسة مع المجتمع الجامعي من خلال زيارة الطالبات للجامعة وإقامة عدد من اللقاءات الصحفية مع إدارة الجامعة والمسؤولين والدكاترة بهدف تقريب الطالبات من المجتمع الجامعي وبالفعل تم إتخاذ كافة الإجراءات حول تلك الزيارة ولكنها توقفت نظرا لإنشغال الجامعة والطالبات بفترة الإمتحانات.

#### التربية العملية

كان الهدف الأساسي من وجود طالبات التربية العملية في المدرسة هو تكوين حلقة الوصل بين الجامعة والمدرسة والعمل على إزالة الفجوة بين الجوانب الأكاديمية والجوانب التطبيقية.

### طلاب الدمج (إذاعة مدرسية)

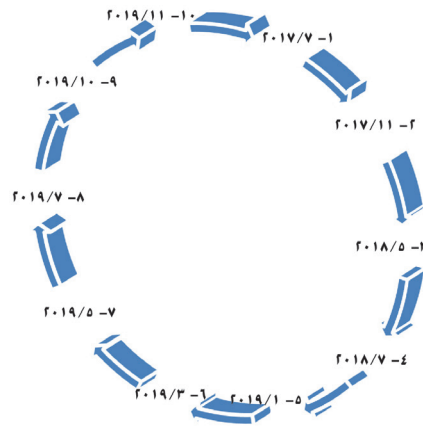
حيث تم نشر فكرة الدمج والوعي بالطالبات ذوات الاحتياجات الخاصة وأنهن جزء فعال من المجتمع المدرسي وضرورة الإستماع لمشكلاتهن واحتياجاتهن.

### الصعوبات والتحديات التي واجهتنا كفريق جامعة عين شمس

- السن ومقاومة التغيير
- أعباء المعلمين وعدم توافر الوقت
- صعوبة تجميع المعلمين في وقت واحد
- بعض المشكلات الإدارية مثل الإنتدابات

### تقييم العمل بين مجموعتي PCL الخاصة بفريقي العمل بالكلية والمدرسة

خضع العمل بين مجموعتي PCL لفريق العمل بالكلية والمدارس لعشرة مراحل والتي تميزت بالإستمرارية كما يتضح في شكل ٢.



شكل ٢. إستمرارية مراحل العمل بين مجموعتي ال PCL

**المرحلة الأولى (من ٢٠١٧/٧ إلى ٢٠١٧/١١).** بداية العمل بالمشروع نجد أن مؤشر الأداء يبدأ من مؤشر متوسط إلى حد ما نظرا لما كان يتمتع به فريق العمل بالكلية من ترابط بحكم كونهم زملاء في مؤسسة واحدة ونفس الأمر بالنسبة لأعضاء الفريق بالمدرسة.

**المرحلة الثانية (من ٢٠١٧/١١ إلى ٢٠١٨/٤).** نجد أن المؤشر في حالة إرتفاع نتيجة للزيارات الرسمية وغير الرسمية بين أعضاء فريق الكلية والمدرسة وتثبيت موعد ثابت للزيارة وإقامة الزيارات الرسمية وتبادل المشاركات الإجتماعية والمناسبات الخاصة بأعضاء الفريقين .

**المرحلة الثالثة (من ٢٠١٨/٥ إلى ٢٠١٨/٦).** نجد أن هناك حالة من الثبات في المؤشر نتيجة لإنشغال المدرسة بعقد الإمتحانات وكذلك إنشغال فريق الكلية بعقد الإمتحانات مع إستمرار وجود تواصل دائم بينهما.

**المرحلة الرابعة (من ٢٠١٨/٧ إلى ٢٠١٨/١٢).** إرتفاع المؤشر نتيجة توسيع دائرة ال PCL في المدرسة ومشاركة أعضاء جدد من فريق المدرسة وتحليل البيانات الخاصة بالاحتياجات التدريبية للمعلمين وإقامة عدد من ورش العمل.

**المرحلة الخامسة (من ٢٠١٩-١ إلى ٢٠١٩-٢).** نجد إنخفاض ملحوظ في المؤشر نتيجة لسفر أحد أعضاء فريق PCL الخاص بالكلية نظرا لإعارته إلى المملكة العربية السعودية. وكنا بحاجة لوجود عضو جديد ولأن نكسبه مفاهيم PCL ويكون على وعى بنظام العمل في المشروع.

**المرحلة السادسة (من ٢٠١٩/٣ إلى ٢٠١٩/٤).** وجود ثبات نسبي نظرا لوجود حركة إنتقالات وإنتدابات في المدرسة وكذلك لإحالة مديرة المدرسة للتقاعد نظرا لبلوغها السن القانوني للمعاش.

**المرحلة السابعة (من ٢٠١٩/٥ إلى ٢٠١٩/٦).** إرتفاع في مؤشر الأداء نظرا لإعادة هيكلة فريق ال PCL بالمدرسة بقيادة المدير الجديد وبإشتراك عدد من أعضاء فريق العمل بالمشروع مثل الأستاذة الدكتورة فارعة.

**المرحلة الثامنة (من ٢٠١٨/٧ إلى ٢٠١٩/٩).** نجد أن الإرتفاع إستمر لفترة نظرا لإقامة عدد من الندوات والتدريبات والزيارات في إطار مفاهيم المشروع. وكذلك لحماس المدير الجديد في تحقيق إستفادة أكبر من أهداف المشروع لتطوير الأداء المهني في المدرسة.

**المرحلة التاسعة (من ٢٠١٩/١٠ إلى ٢٠١٩/١١).** وجود ثبات نسبي يرجع إلى إكتساب فريق العمل بالمدرسة والمشروع مهارات العمل بداخل فريق عمل وجعل التطوير المهني والتنمية المهنية المستدامة كعادة عقلية لديهم يتعاملون بها في مختلف المواقف الإجتماعية والمهنية التي تواجههم.

**المرحلة العاشرة (من ٢٠١٩/١١ إلى ما زالت مستمرة).** إرتفاع في مؤشر الأداء نظرا لضم مدارس أخرى إلى المدرسة الرئيسية وتبادل الخبرات بين المعلمين وبعضهم البعض وتوسع دائرة ال PCL.

## بالنسبة لعلية - مدرس المناهج وطرق تدريس العلوم

• في بداية المشروع ٢٠١٧: تعرفت علي مبادئ ومصطلحات المشروع مثل (مجتمع تعلم الأقران، والتوجيه، والإرشاد، التأمل) ولم تكن هذه المرة الأولى التي اسمع فيها تلك المصطلحات، ولكن سمعتها مرات عديدة من قبل، فبدأت أفكر في كيفية تنفيذها في مجالات التدريس وضمن محاضراتي وتم ذلك من خلال:

• تنفيذ التأمل المهني عندما أنتهي من محاضراتي، أصبحت أمارس التأمل بشكل يومي بعد كل محاضرة، أو ورشة عمل.

• تنفيذ وتفعيل مبادئ التأمل مع طلابي داخل معامل التدريس المصغر.

• الإعتماد علي التعلم التعاوني بشكل كبير.

• محاوله نشر مبدأ مجتمعات التعلم اثناء تنفيذي لتدريبات المعلمين المختلفة.

• التأكيد علي أهمية مفهوم التأمل مع المعلمين اثناء تنفيذي لبعض التدريبات.

### التوصيات والمقترحات للدراسة الحالية

• مشاركة المعلمين مع هيئة التدريس بالجامعات لتبادل الخبرات.

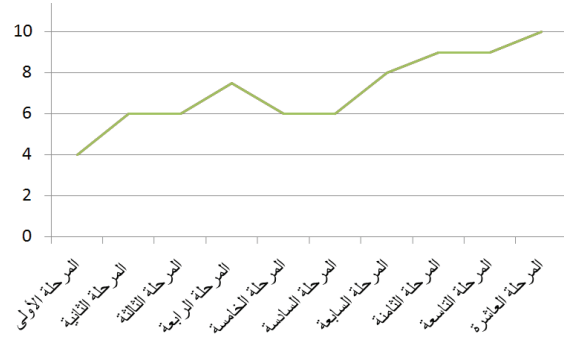
• الإستفادة من خصائص المشروع التي تم تنميتها لطلاب التربية العملي في محاولة نشر ثقافة المشروع على باقي الطلاب.

• نشر ثقافة الدمج وأهمية ذوي الإحتياجات الخاصة في المدارس المختلفة.

• جعل التنمية المهنية بمثابة عادات العقل لدى المعلمين.

• نشر ثقافة مجتمعات تعلم الأقران المهنية على مختلف المدارس و الأقسام بالكلية.

• عمل مؤتمر سنوي للمعلمين لتبادل الخبرات مع المدارس المختلفة.



شكل ٣. منحنى تطور ال PCL منذ بداية المشروع

## تأثير المشروع على أعضاء فريق العمل بالكلية

بالنسبة لفريق المشروع فقد أثر المشروع على ممارساتنا التدريسية فيما يلي:

### بالنسبة لممدوح

• بداية تم ترشيحي للانضمام إلى فريق المشروع في عام ٢٠١٧ من خلال إدارة المشروع بحكم تخصصي في التربية الخاصة، ولكن في الحقيقة كانت إستفادتي من أفكار ومهام المشروع، وخبرات أعضائه على نحو بالغ الأثر في شخصيتي في كثير من النواحي المهنية والأكاديمية والاجتماعية نظرا للكثير من المواقف التي مررت بها خلال عملي بهذا المشروع بداية من مسماه، الشراكة، التي أصبحت فيما بعد نهج حياة أتبعه وأحب أن أوضح أثر هذا التغيير على المستوي الشخصي أولا لما له من أثر كبير على النواحي الأخرى؛ حيث إنني كنت قبل بداية العمل في المشروع شبه منعزل إجتماعيا عن زملائي بالكلية، ولكي أكون أكثر تحديدا كانت علاقتي الاجتماعية مقتصرة بزملائي من نفس التخصص ولكن مع بداية العمل في المشروع إختلف الوضع على مستوى الكلية وأصبحت أكثر تفاعلا مع زملائي من الأقسام الأخرى وأشارك خبراتهم الاجتماعية والشخصية، وكذلك أصبحت أكثر قدرة على التعايش في المجتمع الجامعي بفضل خبرات وآراء ونصائح وتوجيهات زملائي وأساتذتي ومن هم أكثر خبرة في الحياة الجامعية، أما على مستوى الحياة المدرسية خارج إطار الجامعة، فقد كونت العديد من العلاقات مع المدرسين ومدراء المدارس التابعة للمشروع ما ساعدني على فهم سوق العمل الخارجي بشكل أكثر تفصيلا، وأثري خبرتي الأكاديمية بالنواحي التطبيقية المختلفة، وكذلك على المستوى الدولي حينما اتحت لي فرصة السفر الخارجي (إجلترا وأيرلندا) مع أعضاء المشروع وإطلعت بشكل أكبر على واقع الحياة الجامعية والمدرسية في ثقافات مختلفة.

## المراجع

- المهدي. ياسر فتحي الهنداوي و الحارثية. عائشة بنت سالم و الرواحية. بدرية بنت عبد الله. (٢٠١٦). واقع توافر أبعاد التعلم المهنية و الممارسات القيادية الداعمة بجمهورية مصر العربية و سلطنة عمان. مجلة الدراسات التربوية و النفسية. ٢٨٩ - ٢٧١, (٢)١٠.
- بدرية المفرج وآخرون. (٢٠٠٧). الاتجاهات المعاصرة في إعداد المعلم وتنميته مهنيًا. دولة الكويت: قطاع البحوث التربوية والنماهج. وزارة التربية والتعليم.
- أبو السعود. سعيد طه محمود. (٢٠١٠). إعداد المعلم ومواجهة تحديات المستقبل. دراسات تربوية ونفسية. مجلة كلية التربية بالزقازيق. ٦٧.
- Bolam, R., McMahon, A., Stoll, L., Thomas, S., Wallace, M., Greenwood, A., .....& Smith, M. (2005). *Creating and sustaining effective professional learning communities*. University of Bristol: General Teaching Council for England & National College for School Leadership.
- Dogan, S., Tatik, R., & Yurtseven, N. (2017). Professional learning communities assessment: Adaptation, internal validity, and multidimensional model testing in Turkish context. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 17(4). 1203-1229. doi:10.12738/estp.2017.4.0479.
- Fuller, S. (2014). The impact of professional learning communities on teachers and students in an elementary school. *Thailand Educational Research and Reviews*, 10(21), 2789-2796.
- Pang, N., Wang, T., & Leung, Z. (2016). Educational reforms and the practices of professional learning community in Hong Kong primary schools. *Asia Pacific Journal of Education*, 36(2), 231-247.
- Patton, K., & Parker, M. (2017). Teacher education communities of practice: More than a culture of collaboration. *Teaching and Teacher Education*, 67, 351-360. doi:10.1016/j.tate.2017.06.013
- Schilder, D., Brown, K., Kirsty, K., & Gillaspay, K. (2014). Peer learning community guide: GEELo FastFact. *Center on Enhancing Early Learning Outcomes*. Retrieved from <http://search.ebscohost.com.libproxy.aucegypt.edu:2048/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=ED555722&site=ehost-live>
- Seashore, K. R. (2008). Creating and sustaining professional communities. In R. Coles, & A. Blankenstein (Eds.), *Sustaining learning communities* (pp. 41-57). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sompong, S., Erawan, P. & Dharm, S.(2015). The development of professional learning community in primary schools. *Thailand Educational Research and Reviews*, 10(21), 2789- 2796. doi: 10.5897/ERR2015.2343
- Song, H. (2012). The role of teachers' professional learning communities in the context of curriculum reform in high schools. *Chinese Education & Society*, 45(4), 81-95. doi:10.2753/CED1061-1932450406
- Williams, R., Brien, K., Sprague, C. Sullivan, G. (2008). Professional learning communities: Developing a school-level readiness instrument. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, (74), 1-17. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=EJ807003>
- Wirth, R. A. (2006). Peer learning community: Employee development within a framework of communities of practice. Available at <https://www.entarga.com/km/PeerLearningCoP.pdf>

## الملحقات

ملحق (1): موافقة كتابية لأعضاء فريق PCL على التسجيل والتصوير



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



### إفادة بالموافقة

نوافق نحن الموقعين أدناه والمشاركين في مشروع الشراكة بين الجامعة والمدرسة في مجتمعات التعلم، والعاملين بمدرسة الربيع الثانوية بنات إحدى المدارس المشاركة بالمشروع على إمكانية استخدام بياناتنا الشخصية من أجل أغراض توثيق المشروع، وإعداد تقرير دراسة الحالة، مع الحفاظ على سرية جميع البيانات وعدم إفشائها، كما تشمل الموافقة إمكانية التسجيل الصوتي أو التصوير الفوتوغرافي أثناء عقد المقابلات أو الاجتماعات المختلفة.

م	الاسم	الوظيفة	التوقيع
		كبير معلمين - مير المرورية	
		كبير معلمين - ساج	
		كبير معلمين - ليديرية	
		معلم خبير - إنجليزية	
		معلم أول P	

يعتمد  
مير المرورية  
٣٠.٠٠.٢٠٢٠  
إدارة الزائمتين التعليمية  
مدرسة  
الضاحية

ملحق (٢): إستبان التعرف علي قدرات الأخصائي النفسي والأخصائي الاجتماعي واحتياجاتهم التدريبية وكذلك علاقتهم بالمجتمع المدرسي



### كلية التربية

تهدف هذه الإستبانة إلي التعرف علي قدرات الأخصائي النفسي والأخصائي الاجتماعي واحتياجاتهم التدريبية وكذلك علاقتهم بالمجتمع المدرسي . وسوف يقتصر إستخدام نتائجها علي الأغراض العلمية البحثية فقط. لذلك يجب عليك الإجابة عن تلك الأسئلة بوضوح- بعد قراءة كل عبارة- وذلك بوضع علامة (√) أمام إجابتك. وقبل البدء في الإجابة عليك بقراءة التعليمات الآتية :

- ١- لا تترك أي عبارة أو سؤال دون أن تبدي رأيك بها.
- ٢- لا توجد عبارات صحيحة وأخرى خاطئة طالما أنها تعبر عن وجهة نظرك.
- ٣- أفضل إجابة هي التي تعبر عن رأيك بصدق.
- ٤- ضع العلامة في المكان الذي يتناسب مع رأيك في الورقة المخصصة لذلك.

أولاً : معلومات عامة عن الأخصائي:

١	الإسم رباعي	النوع	ذكر	أنثى
---	-------------	-------	-----	------

٢	تاريخ الميلاد	السن	تحت ٢٥	٢٥-٢٩	٣٠-٣٩	٤٠-٤٩	٥٠-٥٩	أكثر من ٦٠
---	---------------	------	--------	-------	-------	-------	-------	------------

٣	المرحلة التعليمية	حضانة	إبتدائي	إعدادي	ثانوي
٣	التبعية	رسمي	رسمي لغات	خاص بمصروفات	خاص لغات
٤	فئة الأخصائي	أخصائي نفسي	أخصائي اجتماعي	أخصائي تربية خاصة	أخرى تذكر

دكتوراه	ماجستير	دبلومة تربوية		ليسانس/ بكالوريوس	المؤهلات العلمية	٥
أكثر من ٢٠	٢٠-١٦	١٥-١١	١٠-٦	٥-٣	٢-١	٦
أكثر من ٢٠	٢٠-١٦	١٥-١١	١٠-٦	٥-٣	٢-١	٧

### ثانياً: معلومات عامة عن المدرسة

١- إسم المدرسة		٢- الموقع	
٣- الإدارة التعليمية التابعة لها			
بنات	بنون	مشتركة	
٤- نوع المؤسسة			
فترتين	فترة ممتدة	يوم كامل	
٥- اليوم الدراسي			

٦- هل المدرسة حاصلة على الجودة نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم، متي حصلت عليها:

### ثالثاً: التنمية المهنية:

١- هل حصلت على دورات تدريبية في مجال تخصصك	نعم	لا
--	-----	----

٢- في حالة الإجابة بنعم أذكر بيانات هذه الدورات كالتالي :

م	إسم الدورة	مدتها	تاريخ الدورة	مكان انعقاد الدورة
أ				
ب				
ج				

٣- ما هي الدورات التي ترغب في الحصول عليها:

م	إسم الدورة	الأسباب	فترة التدريب المفضلة
أ			
ب			
ج			
د			
هـ			

٤- ما أكثر المشكلات التي تواجهها مع الطلاب

مشكلات دراسية	نعم	لا	في حالة الإجابة بنعم أذكر أمثلة هذه المشكلات
مشكلات سلوكية			
مشكلات نفسية			
مشكلات أسرية وإقتصادية			
مشكلات ترتبط بدوى الإحتياجات الخاصة فقط			
أخرى تذكر			

هل يمكنك التغلب على هذه المشكلات	نعم	لا	إلى حد ما
٦- في حالة الإجابة بـ (نعم) أذكر الطرق التي تتبعها في التغلب على هذه المشكلات			
٧- في حالة الإجابة بـ (لا أو إلى حد ما) ما هي المعوقات التي تواجهك في حل هذه المشكلات			
٨- أي المشكلات التي تجد صعوبة في التعامل معها			

٩- في حالة وجود صعوبة في التعامل مع المشكلات ماذا تفعل؟
أعرض الأمر على الموجه أو المشرف
أقوم بالبحث والقراءة حول هذه المشكلة
أعرض الأمر على أحد الأساتذة المتخصصين
أحول الأمر إلى مؤسسة متخصصة
أخرى تذكر

رابعًا : الإحتياجات التدريبية:

١- البعد المعرفى

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا
١	أحتاج إلى زيادة معلوماتى حول المشكلات التعليمية			
٢	أحتاج إلى زيادة معلوماتى حول المشكلات السلوكية والنفسية			
٣	أحتاج إلى زيادة معلوماتى حول مشكلات ذوى الإحتياجات الخاصة			
٤	أحتاج إلى زيادة معلوماتى حول دمج ذوى الإحتياجات الخاصة.			
٥	أحتاج إلى زيادة معلوماتى عن خصائص المرحلة العمرية التى أتعامل معها			
٦	أحتاج إلى تحديث معلوماتى المهنية من فترة إلى أخرى			
٧	أحتاج إلى زيادة معلوماتى حول الظواهر والمشكلات الإجتماعية المنتشرة بالمجتمع			
٨	إحتياجات معرفية أخرى تذكر			

٢- البعد المهارى

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا
١	أحتاج إلى التدريب على إكتشاف الحالات			
٢	أحتاج إلى التدريب على مهارة الملاحظة			
٣	أحتاج إلى التدريب على إجراء المقابلات الفردية والجماعية			
٤	أحتاج إلى التدريب على القيام بالزيارات المنزلية.			
٥	أحتاج إلى التدريب على مهارات التواصل مع الطلاب والزملاء			
٦	أحتاج إلى التدريب على القيام بتنفيذ البحوث			
٧	أحتاج إلى التدريب على التنسيق مع منظمات المجتمع المحلى			
٨	أحتاج إلى التدريب على إستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة فى المجال			
٩	أحتاج إلى التدريب على العمل ضمن فريق عمل.			
١٠	إحتياجات مهارة أخرى تذكر			

### ٣- بعد التشخيص والعلاج

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا
١	أحتاج إلى التدريب على دراسة وتشخيص الحالات			
٢	أحتاج إلى التدريب على استخدام الأساليب العلاجية			
٣	أحتاج إلى التدريب على إشراك الأسرة في عملية التشخيص والعلاج			
٤	أحتاج إلى التدريب على تصميم وتنفيذ أدوات التشخيص			
٥	أحتاج إلى التدريب على تصميم وتنفيذ البرامج التربوية الفردية والجماعية			
٦	أحتاج إلى التدريب على إشراك الأقران في عملية العلاج.			
٧	إحتياجات تدريبية خاصة بالتشخيص والعلاج أخرى تذكر.			

### رابعاً: تقييم الأداء

التقييم ( تقييم أداء المعلم عن طريق مدير المدرسة. موجه خارجي . أو زميله في العمل )

التغذية الراجعة من خلال التقارير عن نتائج أداء عمل المعلم ( سواء كانت رسمية عن طريق تقارير مكتوبة أو غير رسمية عن طريق المناقشة )

١. من يقدم لك التقييم / التغذية الراجعة في هذه المدرسة

	أبداً	شهرياً	كل فصل دراسي	سنوياً	ثلاثة أو أكثر كل عام	أكثر من مرة في الشهر
المدير						
الزملاء						
الموجه						

٢. في رأيك هل تلقيت تقييم / تغذية راجعة عن العناصر التالية ؟

برجاء تحديد إختيار واحد لكل عنصر

لا أعرف	ليس من عناصر التقييم	عنصر قليل الأهمية	ذات أهمية متوسطة	ذات أهمية عالية

					معلوماتي ومهاراتي في القدرة على حل المشكلات
					طريقة التعامل مع الطلاب ذوي الإحتياجات الخاصة
					مارسات أخرى

٣- ما تأثير التقييم أو التغذية الراجعة التي تلقيتها على العناصر التالية:

برجاء تحديد إختيار واحد لكل عنصر

تغيير كبير	تغيير متوسط	تغيير ضئيل	لا تغيير	
				زيادة في المرتب
				مكافأة نقدية
				فرص أنشطة تنمية مهنية
				إعتراف من المدير / من زملائك
				تغيير في مسؤوليات العمل

٤- بالنسبة للتقييم / التغذية الراجعة التي حصلت عليها إلي أي مدى توافق أو لا توافق على التالي :

برجاء تحديد اختيار واحد لكل عنصر

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	لا أوافق بشدة	
				أعتقد أن تقييمي / التغذية الراجعة التي حصلت عليها تعد تقييماً عادلاً لعملي في المدرسة
				أعتقد إن تقييمي /التغذية الراجعة ساعدتني في تحسين عملي كأخصائي في المدرسة
				أسهمت في مدى رضائي عن وظيفتي
				أسهمت في شعوري بالأمان الوظيفي

٥- إلي مدى تتفق أو لا تتفق مع العناصر التالية المتعلقة بالتقييم / التغذية الراجعة

برجاء تحديد إختيار واحد لكل عنصر

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	لا أوافق بشدة	
				أعتقد أن : مدير المدرسة يستخدم طرقاً فعالة لتحديد نوعية أداء الأخصائيين
				في مدرستي توجد خطة تدريب لتحسين أداء المعلم
				أكثر الأخصائيين فاعلية في هذه المدرسة يتلقون مكافآت مالية أو غير مالية
				لتحسين جودة أدائي في هذه المدرسة سأتلقي مكافآت مالية أو غير مالية
				إذا كنت أخصائياً مبدعاً سوف أتلقى مزيد من المكافآت
				تقييم أداء الأخصائيين يحدث فقط لتحقيق متطلبات إدارية
				إن مراجعة أداء الأخصائي ليس له تأثيراً كبيراً على أدائه داخل المدرسة

٦- إلي مدى تقوم بعمل الأشياء التالية في مدرستك: برجاء تحديد إختيار واحد لكل عنصر

أكثر من مرة في الشهر	ثلاثة أو أكثر كل عام	سنوياً	كل فصل دراسي	شهرياً	أبداً	
						حضور اجتماعات مع زملاء العمل لمناقشة رؤية ورسالة المدرسة
						المساهمة في تطوير مناهج المدرسة أو جزء منها بإضافة موضوعات لها بعد نفسي أو اجتماعي
						مناقشة إختيار الوسائط التعليمية
						مناقشة مدى تعلم / مشاكل طلاب بعينهم
						ملاحظة بعض الزملاء في عملهم وإعطائهم تغذية راجعة نفسية وإجتماعية

٧- إلي مدي تتفق أو لا تتفق مع العبارات التالية :

أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	لا أوافق بشدة	
				أشعر بالرضا عن عملي
				أشعر إنني أحدث أثرا تربوياً (نفسياً وإجتماعياً) كبيراً في حياة طلابي
				إذا عملت بجد، يمكن أن يكون لي تأثيراً حتى على الطلاب الذين ليست لديهم دافعية نحو التعلم
				أنا أعد أخصائياً ناجحاً مع طلابي
				الأخصائيون في مجتمعي المدرسي يعاملونني باحترام

ملحق (٣): التحليل الإحصائي لنتائج الإمتحانات التي تم تطبيقها

بلغ عدد المعلمين (٢٧) معلم الذي تم تطبيق الإمتحان عليهم و يمكن توضيح نتائج الإمتحان من خلال الجدول التالي:

جدول ١ نتائج الإمتحان		
النوع	Frequency	Percent
أنثى	21	77.8
ذكر	6	22.2
Total	27	100.0

إن عدد الأفراد من الإناث بلغ (٢١) بنسبة مئوية (٧٧,٨٪) و بلغ عدد الأفراد من الذكور (٦) بنسبة مئوية (٢٢,٢٪).

جدول ٢ أعلي مؤهل		
المؤهلات	Frequency	Percent
دبلومة تربوية	2	7.4
دكتوراه	3	11.1
ليسانس / بكالوريوس	22	81.5
Total	27	100.0

إن عدد الأفراد الحاصلين على دبلومة تربوية بلغ (٢) بنسبة مئوية (٧,٤٪) و بلغ عدد الأفراد الحاصلين على بكالوريوس / ليسانس (٢٢) بنسبة مئوية (٨١,٥٪) و بلغ عدد الأفراد الحاصلين على دكتوراه (٣) بنسبة مئوية (١١,١٪).

جدول ٣ الوظيفة علي الكادر		
الوظيفة علي الكادر	Frequency	Percent
	10	37.0
كبير معلمين	1	3.7
معلم	1	3.7
معلم اخصائي اعلام تربوي	1	3.7
معلم خبير	14	51.9
Total	27	100.0

جدول ٤ إجمالي عدد سنوات الخبرة		
سنوات الخبرة	Frequency	Percent
	5	18.5
10-15	1	3.7
3-5	1	3.7
5-10	4	14.8
أكثر من ٢٠	16	59.3
Total	27	100.0

إن عدد الأفراد التي تبلغ سنوات خبرتهم (١٥-١٠) بلغ (١) بنسبة مئوية (٣,٧٪). وبلغ عدد الأفراد الذين تبلغ خبرتهم من (٥-٣) معلم واحد بنسبة مئوية (٣,٧٪). وبلغ عدد الأفراد الذين تبلغ خبرتهم من (١٠-٥) (٤) بنسبة مئوية (١٤,٨٪). وبلغ عدد الأفراد الذين تبلغ خبرتهم أكثر من ٢٠ سنة (١٦) معلم بنسبة مئوية (٥٩,٣٪).

جدول ٥  
عدد سنوات الخبرة في مدرستك الحالية

عدد سنوات الخبرة	Frequency	Percent
	5	18.5
٢٠-١٥	4	14.8
٥-٣	1	3.7
١٠-٥	7	25.9
أكثر من ٢٠	7	25.9
أقل من ٣	3	11.1
Total	27	100.0

بلغ عدد الأفراد الذين تبلغ خبرتهم من (٢٠-١٥) (٤) بنسبة مئوية (١٤,٨٪) . و بلغ عدد الأفراد الذين تبلغ خبرتهم من (٥-٣) (١) بنسبة مئوية (٣,٧٪) . و بلغ عدد الأفراد الذين تبلغ خبرتهم من (١٠-٥) (٧) بنسبة مئوية (٢٥,٩٪) . و بلغ عدد الأفراد الذين تبلغ خبرتهم أكثر من ٢٠ سنة (٧) معلم بنسبة مئوية (٢٥,٩٪) . و بلغ عدد الأفراد الذين تبلغ خبرتهم أقل من ٣ سنة (٣) معلم بنسبة مئوية (١١,١٪) .

جدول ٦ مادة التخصص		
مادة التخصص	Frequency	Percent
أحياء	2	7.4
إعلام تربوي	1	3.7
الفيزياء	1	3.7
اللغة الأسبانية	1	3.7
بيولوجي	2	7.4
تاريخ	4	14.8
تكنولوجيا الصناعة	1	3.7
رياضيات	1	3.7
فلسفة	2	7.4
فيزياء	2	7.4
لغة إنجليزية	4	14.8
لغة عربية	6	22.2
Total	27	100.0

جدول ٧ هل إشتراكك في كورسات أو ورش عمل (في مادة تخصصك أو طرق التدريس أو في مواضيع ذات صلة بالتربية).		
	Frequency	Percent
لا	2	7.4
نعم	9	33.3
نعم	16	59.3
Total	27	100.0

إن عدد الأفراد الذين شاركوا في كورسات أو ورش عمل (في مادة تخصصك أو طرق التدريس أو في مواضيع ذات صلة بالتربية بلغ (١٦) بنسبة مئوية (٥٩,٣٪) و بلغ عدد الأفراد الذين لم يشاركوا (٩) بنسبة مئوية (٣٣,٣٪).

جدول ٨ الإشتراك في كورسات أو ورش عمل (في مادة تخصصك أو طرق التدريس أو في مواضيع ذات صلة بالتربية)		
ما تأثير المساهمة في هذا النشاط؟	Frequency	Percent
	11	40.7
تأثير كبير	4	14.8
تأثير متوسط	9	33.3
لا تأثير	3	11.1
Total	27	100.0

بلغ عدد الأفراد الذين شاركوا في الكورسات ولها تأثير كبير بلغ (٤) بنسبة مئوية (١٤,٨٪). الذين شاركوا في الكورسات ولها تأثير متوسط بلغ (٩) بنسبة مئوية (٣٣,٣٪). الذين شاركوا في الكورسات وليس لها تأثير بلغ (٣) بنسبة مئوية (١١,١٪).

جدول ٩ هل إشتراكك في المؤتمرات التربوية أو حلقات نقاش؟		
	Frequency	Percent
	4	14.8
لا	9	33.3
نعم	14	51.9
Total	27	100.0

إن عدد الأفراد الذين شاركوا في المؤتمرات التربوية أو حلقات نقاش بلغ (٩) بنسبة مئوية (٥١,٩٪). وبلغ عدد الأفراد الذين لم يشاركوا (٩) بنسبة مئوية (٣٣,٣٪).

جدول ١٠		
المشاركة في المؤتمرات التربوية أو حلقات نقاش		
ما تأثير المساهمة في هذا النشاط؟	Frequency	Percent
	14	51.9
تأثير قليل	2	7.4
تأثير كبير	4	14.8
تأثير متوسط	6	22.2
لا تأثير	1	3.7
Total	27	100.0

إن عدد الأفراد الذين شاركوا في المؤتمرات التربوية أو حلقات نقاش . ولها تأثير قليل بلغ (٢) بنسبة مئوية (٧,٤) %، وبلغ عدد الأفراد الذين شاركوا في المؤتمرات التربوية أو حلقات نقاش . ولها تأثير كبير بلغ (٤) بنسبة مئوية (١٤,٨) % . وبلغ عدد الأفراد الذين شاركوا في المؤتمرات التربوية أو حلقات نقاش . ولها تأثير متوسط بلغ (٦) بنسبة مئوية (٢٢,٢) % .

جدول ١١		
المشاركة برنامج للحصول على شهادة أعلى		
	Frequency	Percent
	6	22.2
لا	13	48.1
نعم	8	29.6
Total	27	100.0

إن عدد الأفراد الذين شاركوا في برنامج للحصول على شهادة أعلى بلغ (٨) بنسبة مئوية (٢٩,٦) %، وبلغ عدد الأفراد الذين لم يشاركوا (١٣) بنسبة مئوية (٤٨,١) % .

جدول ١٢ الإشتراك في برنامج للحصول على شهادة أعلى		
ما تأثير المساهمة في هذا النشاط؟	Frequency	Percent
	20	74.1
تأثير قليل	1	3.7
تأثير كبير	4	14.8
تأثير متوسط	1	3.7
لا تأثير	1	3.7
Total	27	100.0

إن عدد الأفراد الذين شاركوا في برنامج للحصول على شهادة أعلى. ولها تأثير قليل بلغ (١) بنسبة مئوية (٣,٧٪). وبلغ عدد الأفراد الذين شاركوا في برنامج للحصول على شهادة أعلى. ولها تأثير كبير بلغ (٤) بنسبة مئوية (١٤,٨٪). وبلغ عدد الأفراد الذين شاركوا في برنامج للحصول على شهادة أعلى. ولها تأثير متوسط بلغ (١) بنسبة مئوية (٣,٧٪).

جدول ١٣ هل إشتراكك في زيارة الملاحظة في مدارس أخرى؟		
	Frequency	Percent
	6	22.2
لا	13	48.1
نعم	8	29.6
Total	27	100.0

إن عدد الأفراد الذين شاركوا في زيارة الملاحظة في مدارس أخرى بلغ (٨) بنسبة مئوية (٢٩,٦٪). وبلغ عدد الأفراد الذين لم يشاركوا (١٣) بنسبة مئوية (٤٨,١٪).

جدول ١٤ الإشتراك في زيارة الملاحظة في مدارس أخرى		
ما تأثير المساهمة في هذا النشاط؟	Frequency	Percent
	20	74.1
تأثير قليل	2	7.4
تأثير متوسط	3	11.1
لا تأثير	2	7.4
Total	27	100.0

إن عدد الأفراد الذين شاركوا في زيارة الملاحظة في مدارس أخرى ولها تأثير قليل بلغ (٢) بنسبة مئوية (٧,٤٪) و بلغ عدد الأفراد الذين شاركوا في زيارة الملاحظة في مدارس أخرى . ولها تأثير متوسط بلغ (٣) بنسبة مئوية (١١,١٪) .

جدول ١٥ الإشتراك في مجموعات تنمية مهنية للمعلمين		
	Frequency	Percent
	6	22.2
لا	9	33.3
نعم	12	44.4
Total	27	100.0

إن عدد الأفراد الذين شاركوا في مجموعات تنمية مهنية للمعلمين بلغ (٦) بنسبة مئوية (٢٢,٢٪) و بلغ عدد الأفراد الذين لم يشاركوا (٩) بنسبة مئوية (٣٣,٣٪) .

جدول ١٦ الإشتراك في مجموعات تنمية مهنية للمعلمين		
ما تأثير المساهمة في هذا النشاط؟	Frequency	Percent
	15	55.6
تأثير قليل	6	22.2
تأثير كبير	5	18.5
تأثير متوسط	1	3.7
Total	27	100.0

إن عدد الأفراد الذين شاركوا في مجموعات تنمية مهنية للمعلمين ولها تأثير قليل بلغ (٦) بنسبة مئوية (٢٢,٢) %، وبلغ عدد الأفراد الذين شاركوا في زيارة الملاحظة في مدارس أخرى . ولها تأثير كبير بلغ (٥) بنسبة مئوية (١٨,٥) % . وبلغ عدد الأفراد الذين شاركوا في زيارة الملاحظة في مدارس أخرى . ولها تأثير متوسط بلغ (١) بنسبة مئوية (٣,٧) %.

جدول ١٧ هل إشتراكك في بحث فردي أو تشاركي في موضوع يهمك مهنيًا؟		
	Frequency	Percent
	8	29.6
لا	14	51.9
نعم	5	18.5
Total	27	100.0

إن عدد الأفراد الذين شاركوا في بحث فردي أو تشاركي في موضوع يهمك مهنيًا بلغ (٥) بنسبة مئوية (١٨,٥) %، وبلغ عدد الأفراد الذين لم يشاركوا (١٤) بنسبة مئوية (٥١,٩) % .

جدول ١٨ الإشتراك في بحث فردي أو تشاركي في موضوع يهمك مهنيًا		
ما تأثير المساهمة في هذا النشاط؟	Frequency	Percent
	22	81.5
تأثير قليل	2	7.4
تأثير كبير	2	7.4
تأثير متوسط	1	3.7
Total	27	100.0

إن عدد الأفراد الذين شاركوا في بحث فردي أو تشاركي في موضوع يهمك مهنيًا . ولها تأثير قليل يبلغ (٢) بنسبة مئوية (٧,٤٪) . وعدد الأفراد الذين شاركوا في بحث فردي أو تشاركي في موضوع يهمك مهنيًا . ولها تأثير كبير يبلغ (٢) بنسبة مئوية (٧,٤٪) . وعدد الأفراد الذين شاركوا في بحث فردي أو تشاركي في موضوع يهمك مهنيًا . ولها تأثير متوسط بلغ (١) بنسبة مئوية (٣,٧٪) .

جدول ١٩ الإشتراك في توجيه أو ملاحظة زملائك كجزء من سياسة المدرسة الرسمية		
	Frequency	Percent
	8	29.6
لا	10	37.0
نعم	9	33.3
Total	27	100.0

إن عدد الأفراد الذين شاركوا في توجيه أو ملاحظة زملائك كجزء من سياسة المدرسة الرسمية بلغ (٩) بنسبة مئوية (٣٣,٣٪) . وبلغ عدد الأفراد الذين لم يشاركوا (١٠) بنسبة مئوية (٣٧٪) .

جدول ٢٠ الإشتراك في توجيه أو ملاحظة زملائك كجزء من سياسة المدرسة الرسمية		
ما تأثير المساهمة في هذا النشاط؟	Frequency	Percent
	19	70.4
تأثير قليل	4	14.8
تأثير كبير	1	3.7
تأثير متوسط	3	11.1
Total	27	100.0

إن عدد الأفراد الذين شاركوا في توجيه أو ملاحظة زملائك كجزء من سياسة المدرسة الرسمية . ولها تأثير كبير بلغ (١) بنسبة مئوية (٣,٧٪) . وبلغ عدد الأفراد الذين شاركوا في توجيه أو ملاحظة زملائك كجزء من سياسة المدرسة الرسمية . ولها تأثير متوسط بلغ (٣) بنسبة مئوية (١١,١٪) .

جدول ٢١ هل تريد المشاركة في أنشطة تنمية مهنية غير التي شاركت فيها؟		
	Frequency	Percent
	1	3.7
لا	3	11.1
نعم	23	85.2
Total	27	100.0

إن عدد الأفراد الذين يرغبون في المشاركة في أنشطة تنمية مهنية غير التي شاركت فيها بلغ (٢٣) بنسبة مئوية (٨٥,٢٪) . و الذين لم يشاركوا بلغ عددهم (٣) بنسبة مئوية (١١,١٪) .

في حالة الإجابة بنعم في السؤال السابق، أي من الأسباب التالية تمثل السبب الذي منعك من المشاركة في أنشطة تنمية مهنية أخرى غير التي شاركت فيها من قبل (إختر أكثر الأسباب المناسبة).

	Frequency	Percent
	9	33.3
بعد المسافة عن سكني	2	7.4
تعارض أنشطة التنمية المهنية مع مواعيد العمل الرسمية	1	3.7
عدم مساندة الإدارة المدرسية	1	3.7
عدم مساندة الإدارة المدرسية، تعارض أنشطة التنمية المهنية مع مواعيد العمل الرسمية	1	3.7
عدم مساندة الإدارة المدرسية، لا يوجد أنشطة تنمية مهنية مناسبة، لم يتم استدعائي في برامج التنمية المهنية	1	3.7
لا يوجد أنشطة تنمية مهنية مناسبة	6	22.2
لا يوجد لدي وقت بسبب المسؤوليات العائلية	5	18.5
لم يتم استدعائي في برامج تنمية مهنية للمعلمين	1	3.7
Total	27	100.0

جدول ٢٣ إدارة الصف		
ما تأثير المساهمة في هذا النشاط؟	Frequency	Percent
	11	40.7
هام	9	33.3
هام وعاجل	6	22.2
هام وغير عاجل	1	3.7
Total	27	100.0

إن عدد الأفراد الذين يرغبون في الإشتراك دورة إدارة الصف بشكل هام وعاجل بلغ (٦) بنسبة مئوية (٢٢,٢٪).

جدول ٢٤ ممارسات تقييم الطلاب		
ما تأثير المساهمة في هذا النشاط؟	Frequency	Percent
	15	55.6
هام	4	14.8
هام وعاجل	7	25.9
هام وغير عاجل	1	3.7
Total	27	100.0

إن عدد الأفراد الذين يرغبون في الإشتراك دورة ممارسات تقييم الطلاب بشكل هام وعاجل بلغ (٧) بنسبة مئوية (٢٥,٩٪).

جدول ٢٥ معلومات جديدة فى تخصصي		
	Frequency	Percent
	7	25.9
هام	5	18.5
هام وعاجل	14	51.9
هام وغير عاجل	1	3.7
Total	27	100.0

إن عدد الأفراد الذين يرغبون فى الإشتراك فى دورة معلومات جديدة فى تخصصك بشكل هام وعاجل بلغ (١٤) بنسبة مئوية (٥١,٩٪) .

جدول ٢٦ الجديد فى طرق تدريس مادة التخصص		
	Frequency	Percent
	5	18.5
هام	8	29.6
هام وعاجل	13	48.1
هام وغير عاجل	1	3.7
Total	27	100.0

إن عدد الأفراد الذين يرغبون فى الإشتراك فى دورة الجديد فى طرق تدريس مادة التخصص بشكل هام وعاجل بلغ (١٣) بنسبة مئوية (٤٨,١٪) .

جدول ٢٧ مهارات تكنولوجيا التعليم		
	Frequency	Percent
	5	18.5
هام	7	25.9
هام وعاجل	15	55.6
Total	27	100.0

إن عدد الأفراد الذين يرغبون في الإشتراك في دورة مهارات تكنولوجيا التعليم بشكل هام وعاجل بلغ (١٥) بنسبة مئوية (٥٥,٦٪) .

جدول ٢٨ تقييم التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة		
	Frequency	Percent
	11	40.7
هام	6	22.2
هام وعاجل	7	25.9
هام وغير عاجل	3	11.1
Total	27	100.0

إن عدد الأفراد الذين يرغبون في الإشتراك في دورة تقييم التلاميذ ذوي الإحتياجات الخاصة بشكل هام وعاجل بلغ (٧) بنسبة مئوية (٢٥,٩٪) .

جدول ٢٩ مواجهة مشكلات السلوك الطلابي		
	Frequency	Percent
	11	40.7
هام	5	18.5
هام وعاجل	10	37.0
هام وغير عاجل	1	3.7
Total	27	100.0

إن عدد الأفراد الذين يرغبون في الإشتراك في دورة مواجهة مشكلات السلوك الطلابي بشكل هام وعاجل بلغ (١٠) بنسبة مئوية (٣٧٪).

جدول ٣٠ الإدارة المدرسية		
	Frequency	Percent
	13	48.1
هام	9	33.3
هام وعاجل	5	18.5
Total	27	100.0

إن عدد الأفراد الذين يرغبون في الإشتراك في دورة الإدارة المدرسية بشكل هام وعاجل بلغ (٥) بنسبة مئوية (١٨,٥٪).

جدول ٣١ إرشاد الطلاب		
	Frequency	Percent
	17	63.0
هام	6	22.2
هام وعاجل	4	14.8
Total	27	100.0

إن عدد الأفراد الذين يرغبون في الإشتراك في دورة إرشاد الطلاب بشكل هام وعاجل بلغ (٤) بنسبة مئوية (٤,٨٪) .

جدول ٣٢ دعم وتطوير قدرات الطلاب		
	Frequency	Percent
	12	44.4
هام	5	18.5
هام وعاجل	8	29.6
هام وغير عاجل	2	7.4
Total	27	100.0

إن عدد الأفراد الذين يرغبون في الإشتراك في دورة دعم وتطوير قدرات الطلاب بشكل هام وعاجل بلغ (٨) بنسبة مئوية (٢٩,٦٪) .

جدول ٣٣ المستويات المعيارية للأداء والمحتوي فى تخصصي		
	Frequency	Percent
	9	33.3
هام	5	18.5
هام وعاجل	11	40.7
هام وغير عاجل	2	7.4
Total	27	100.0

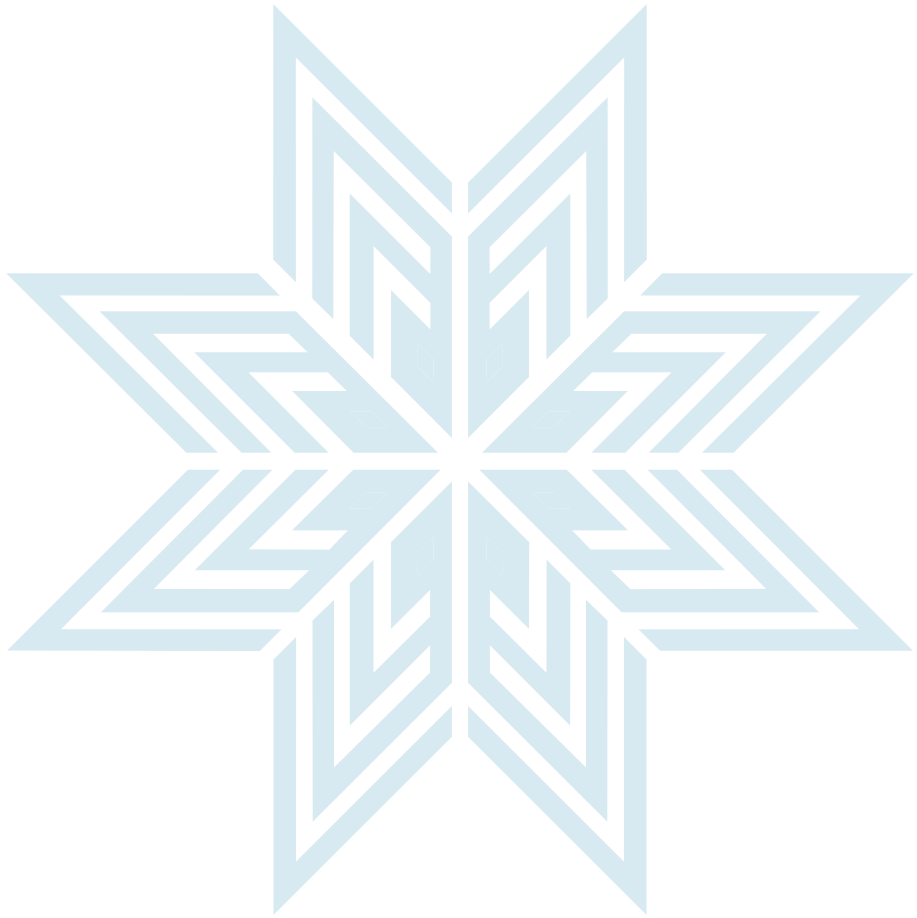
إن عدد الأفراد الذين يرغبون فى الإشتراك فى دورة المستويات المعيارية للأداء والمحتوي فى تخصصي بشكل هام وعاجل بلغ (١١) بنسبة مئوية (٤٠,٧٪) .

جدول ٣٤ ريادة الأعمال		
	Frequency	Percent
	17	63.0
هام	4	14.8
هام وعاجل	3	11.1
هام وغير عاجل	3	11.1
Total	27	100.0

إن عدد الأفراد الذين يرغبون فى الإشتراك فى دورة ريادة الأعمال بشكل هام وعاجل بلغ (٣) بنسبة مئوية (١١,١٪) .

جدول ٣٥ الجودة والاعتماد		
	Frequency	Percent
	8	29.6
هام	6	22.2
هام وعاجل	11	40.7
هام وغير عاجل	2	7.4
Total	27	100.0

إن عدد الأفراد الذين يرغبون فى الإشتراك فى دورة الجودة والاعتماد بشكل هام وعاجل بلغ (١١) بنسبة مئوية (٤٠,٧٪) .



# القسم الثاني



# تطور مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التنمية المهنية بكلية التربية جامعة حلوان وأثرها على تحول ممارسات التعلم المهني (دراسة حالات)

## فريق العمل بالدراسة

### فريق مدرسة الكاميليا الإعدادية بنات

شذا أحمد إمام، إيمان عبد الرؤوف عبد الحليم، يسرا سيد عبد المهيمن

### فريق مدرسة جوري الابتدائية القديمة المشتركة

إيناس أحمد فتحي، محمود حسن إسماعيل، محمد عادل قاسم

### فريق مدرسة النرجس الإعدادية بنين

لياء كامل محمد، إيمان عصمت محمود، أحمد ياسر همّام، رضوى جمال عبد الناصر

### فريق مدرسة الريحان الرسمية للبنات

دينا ماهر، حسان مخلوف، أحمد يوسف

### فريق مدرسة ليلي الرسمية لغات

مها فؤاد أبو حطب، دعاء عبد الكريم، علياء فكري

### شارك في المراجعة و الإعداد

أحمد حجي

لبنى محمود شهاب

### إعداد الدراسة المقارنة

إيناس أحمد فتحي

محمود حسن إسماعيل

## فهرس الموضوعات

١٦١	قائمة الأشكال
١٦٢	قائمة الجداول
١٦٣	قائمة الملحقات
١٦٤	المقدمة
١٦٥	أهداف البحث
١٦٥	أسئلة البحث
١٦٦	السياق
١٦٦	مدرسة الكاميليا الإعدادية بنات
١٦٨	مدرسة الجوري الابتدائية المشتركة
١٦٩	مدرسة النرجس الإعدادية بنين
١٧٠	مدرسة الريحان الرسمية للبنات
١٧٢	مدرسة ليلي الرسمية لغات
١٧٣	الإطار النظري المفاهيمي
١٧٣	المحاور الرئيسية و السمات المميزة لمجتمعات التعلم المهنية الفعالة
١٧٥	المنهجية
١٧٥	نهج دراسة الحالة
١٧٦	أدوات جمع البيانات
١٧٧	تحليل البيانات
١٧٧	أخلاقيات البحث
١٧٨	نتائج البحث
١٧٨	مدرسة الكاميليا الإعدادية بنات
١٨٣	مدرسة الجوري الابتدائية المشتركة
١٨٧	مدرسة النرجس الإعدادية بنين
١٩٢	مدرسة الريحان الرسمية للبنات
١٩٦	مدرسة ليلي الرسمية لغات
٢٠١	التحليل المقارن
٢٠٨	التحديات والفرص المتاحة لمواجهة التحديات الحالية والمستقبلية

٢٠٩	التوصيات المقترحة لمواجهة التحديات الحالية والمستقبلية
٢١٠	الخلاصة
٢١٢	الملحقات
٢٦٧	المراجع

## قائمة الأشكال

- ١٦٧ شكل ١. الهيكل التنظيمي لمدرسة الكاميليا
- ١٦٨ شكل ٢. الهيكل التنظيمي لمدرسة الجوري المشتركة
- ١٧١ شكل ٣. الهيكل التنظيمي لمدرسة الريحان للبنات
- ١٧٢ شكل ٤. الهيكل التنظيمي لمدرسة ليلي للغات

## قائمة الجداول

١٦٦	جدول ١. أعداد العاملين بمدرسة الكاميليا
١٦٨	جدول ٢. الإحصاءات الخاصة بما تشمله مدرسة الجوري المشتركة
١٦٩	جدول ٣. الإحصاءات الخاصة بما تشمله مدرسة النرجس
١٧٠	جدول ٤. إحصاءات أعداد الطالبات والعاملين بمدرسة الريحان للبنات
١٧٢	جدول ٥. الإحصاءات الخاصة بما تشمله مدرسة ليلى للغات
١٧٨	جدول ٦. أعضاء مجتمع التعلم المهني بالمجتمع المدرسي
١٨٣	جدول ٧. وصف فريق مجتمع التعلم
١٨٧	جدول ٨. وصف فريق مجتمع التعلم
١٩٢	جدول ٩. وصف فريق مجتمع التعلم
١٩٧	جدول ١٠. وصف فريق مجتمع التعلم

## قائمة الملحقات

٢١٢	الملحقات الخاصة بمدرسة الكاميليا الإعدادية بنات
٢٢٠	الملحقات الخاصة بمدرسة الجوري الابتدائية المشتركة
٢٢٣	الملحقات الخاصة بمدرسة النرجس الإعدادية بنين
٢٣٢	الملحقات الخاصة بمدرسة الريحان الرسمية للبنات
٢٥٣	الملحقات الخاصة بمدرسة ليلي الرسمية لغات

## المقدمة

بتكوين مجتمعات للتعليم والتعلم مدى الحياة على مستوى الجامعة والمدرسة. ومن ثم، التمكين والإنطلاق من قبل المعلمين وأعضاء هيئة التدريس. ومحاولة القضاء على قيود العمل، والتطوير والتنمية المهنية المستمرة.

وترجع أهمية هذا المشروع إلى أن استخدام مجتمعات تعلم الأقران من الاتجاهات الحديثة في المجال التربوي بهدف رفع كفاءة العملية التعليمية. فقد اقترحت (فيفي أحمد توفيق، ٢٠١٧) سيناريو مستقبلي لتفعيل مجتمعات التعلم بمدارس محافظة سوهاج بهدف تطوير العملية التعليمية، وتحقيق الإصلاح المدرسي المنشود. توصلت دراسة قام بها كلا من حشمت عبد الحكيم محمدين و أحمد محمد بكرى موسى (٢٠١٧) إلى أن متطلبات التطبيق تندرج تحت ستة محاور تمثلت في: صياغة الرؤية، وجود قيادة داعمة، التعلم الجامعي المقصود، الظروف الداعمة، الممارسات الشخصية المتبادلة، التركيز على التعلم.

وفي إطار المفاهيم الثلاثة التي تم التركيز عليها بالمشروع (مفهوم STEM - مفهوم المواطنة العالمية - مفهوم التنمية المستدامة) أشارت العديد من الدراسات والمؤتمرات إلى أهمية تضمين تلك المفاهيم بالأنشطة المدرسية. فمن المؤتمرات التي إهتمت بالتدريب على استخدام أنشطة مدخل STEM:

– المؤتمر العلمي السابع عشر «التربية العلمية وتحديات الثورة التكنولوجية» (٢٠١٥): والذي أكد على أهمية مدخل (STEM) كتوجه من التوجهات المعاصرة التي يجب الإهتمام بها وتوسيع تطبيقها في جميع محافظات جمهورية مصر العربية، للجمعية المصرية للتربية العلمية. عقد بدار الضيافة جامعة عين شمس بالقاهرة، في الفترة من ١٠-١١ أغسطس.

– المؤتمر الدولي العلمي الثالث والرابع لكلية الآداب «مستقبل الدراسات البنائية في العلوم الإنسانية والإجتماعية» (٢٠١٦): والذي أكد على أهمية الدراسات البنائية في الواقع العلمي والبحثي والتكامل البنائي بين العلوم والتجارب الدولية في إنشاء برامج ومدخل الدراسات البنائية كمدخل (STEM) وتطبيقها. عقد بدار الضيافة جامعة حلوان، في الفترة من ١٥-١٦ مارس.

– المؤتمر الدولي الثالث للتعلم الإلكتروني «التعلم الإبداعي في العصر الرقمي» (٢٠١٦): والذي أكد على أهمية مدخل (STEM) كمدخل تكاملي يربط بين العلوم والرياضيات والتصميم

مشروع الشراكة بين كليات التربية و المدارس المحيطة بها في شكل «مدارس تنمية مهنية» قائم على مجتمعات تعلم الأقران (PCL) وقد تم توقيع إتفاقية تعاون بين وزارة التربية والتعليم و التعليم الفني، ووزارة التعليم العالي و البحث العلمي لتفعيل هذه الشراكة بشكل رسمي.

أسفر المشروع عن تحويل ١٥ مدرسة نمطية تقليدية إلى مدارس مهنية . ويقوم أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة حلوان بدعم هذه المدارس بالتنمية المهنية المستدامة وبالخبرات العالمية حول أفضل طرق التعليم المتمركز حول الطالب والتعلم المبني على حل المشكلات وكذلك أفضل السبل لدمج المناهج حول قضايا عالمية ومصرية مثل التنمية المستدامة والقضايا المرتبطة بالأهداف الإنمائية وكذلك دمج أنشطة العلوم والهندسة والرياضيات STEM .

وقد تم في هذا المشروع تدريب المعلمين على ثلاثة مفاهيم هي :

دمج أنشطة العلوم والهندسة والرياضيات STEM ، ومفهوم المواطنة العالمية، ومفهوم التنمية المستدامة. كما تم تدريبهم على كيفية تطبيق تلك المفاهيم من خلال أنشطة تطبيقية وعملية في إطار ما يتم تدريسه للطلاب من موضوعات دراسية، وذلك بهدف تقليل الفجوة بين الجانب النظري الأكاديمي متمثلاً في كليات التربية والجانب العملي التطبيقي متمثلاً في المدارس حيث يتم من خلال هذا المشروع تبادل المعلومات والخبرات على المستويات المختلفة الأكاديمية والمهنية والإجتماعية.

تم ذلك من خلال زيارات وحوارات منتظمة وبحوث مشتركة بين الطرفين وكذلك بناء نظم للدعم والإرشاد بين الكلية والمدرسة لإجراء حول فعلى على أرض الواقع في شكل الأداء، وإبتكارية المواد، وخطط التدريس. وتم دعم هذه المبادرة بأحدث الممارسات الدولية وكذلك بإستخدام التكنولوجيا للتواصل والبحث والإبتكار.

وتلتزم جميع الممارسات في تلك الشراكة بمعايير ومواصفات خريجي كليات التربية والتي يجب أن ترشد وتوجه الجهود المشتركة للتطور سواء على صعيد الكلية أو المدرسة نحو معلم عصري يدقق ويفكر ويبحث ويمارس وفق أحدث تفسيرات مهارات القرن الحادي والعشرون. وبتعميم هذه الشراكة سوف تنجح في معاوننة المعلمين على التحول المنشود وكذلك سوف تنجح في تحقيق التوجه العالمي الخاص

ونشر الثقافة الكمبيوترية وتكنولوجيا التعلم الإلكتروني لدعم عمليات التعلم والتدريب.

– كما أشار كل من مدحت أبو النصر. وياسمين مدحت محمد (٢٠١٧) إلى أن التنمية المستدامة تعتبر حلقة الوصل بين كلاً من الجيل الحالي والأجيال القادمة فهي تضمن إستمرارية الحياة الإنسانية. وتكمن أهمية التنمية المستدامة كوسيلة لتقليص الفجوة بين الدول المتقدمة والدول النامية. وأشاروا إلى أن مجالات التنمية المستدامة تتمثل في: التنمية الاقتصادية، والتنمية الاجتماعية، والتنمية البيئية.

#### أهداف البحث

وفي إطار ما سبق ذكره، إستهدفت هذه الدراسة بشكل عام التعرف على الدعم الذي قدمه مشروع الشراكة لنمو مجتمعات التعلم بين الأقران على مستوى الجامعة والمدرسة، والتعرف أيضاً على تأثير مجتمعات التعلم على تحول وتغير الممارسات المهنية من أجل التعلم على مستوى الجامعة والمدرسة.

وقد إعتمدت هذه الدراسة منهجاً متميزاً متمثلاً في مدخل دراسة الحالة Case Study Approach الذي يقوم على أساس الإهتمام بدراسة الوحدات الاجتماعية بصفتها الكلية ثم النظر إلى الجزئيات من حيث علاقتها بالكل الذي يحتويها. وتذهب دراسة الحالة إلى أبعد من الملاحظة العابرة أو الوصف السطحي فهي أحد مناهج البحث العلمي القائمة على الإستقصاء والتحقق والفحص الدقيق والمكثف لظاهرة الظاهرة ونصها الحالي وتفاعلاتها البيئية ضمن إطار فردي، تنظيمي، جماعي أو مجتمعي محدد، فهي كمنهج تقوم على أساس اختبار وحدة إدارية أو إجتماعية واحدة كمدرسة أو مكتبة واحدة أو قسماً واحداً من أقسامها أو فرداً واحداً أو جماعة واحدة من الأشخاص، وجمع المعلومات التفصيلية عن كل جوانب أنشطة هذه الوحدة وصفاتها (أوما سيكاران، ٢٠٠٦).

#### أسئلة البحث

ويمكن صياغة أهداف البحث الحالي في الأسئلة التالية التي تم إعدادها من قبل منسق المشروع في الجامعة الأمريكية والتي تم الإتفاق عليها مع جميع الشركاء في المشروع:

١. كيف ساهمت وأثرت مجتمعات التعلم في تحول وتغير الممارسات المهنية من أجل التعلم على مستوى الجامعة والمدرسة؟
٢. كيف تؤثر مجتمعات التعلم على المعتقدات والتعلم والإجتهادات؟

الهندسي والتكنولوجيا ويعمل على إنتاج طلاب قادرين على إنتاج المعرفة والإستفادة منها في حل مشكلات الفرد والمجتمع وأوصى بأهمية دراسة مشروع لعمل دبلومة لتدريب المعلمين على هذا المدخل وإنشاء أكثر من مدرسة للتعليم بإستخدام هذا المدخل في كافة المراحل وليست المراحل الثانوية فقط وأهمية تطبيقه بالطريقتين الإندماجية والإنتقائية، للجامعة المصرية للتعلم الإلكتروني عقد بـ فندق سفير- الدقي، في الفترة من ١٤-١٢ أبريل.

– البيان الختامي لندوة «أهمية تعليم العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات STEM في تخطيط السياسات المستقبلية للتعليم» (٢٠١٦): عقد بمجلس كلية التربية جامعة عين شمس، وحاضرها (Anny Morrobel – Sosa) أني موروبيل سوسا: نائب رئيس جامعة سيتي للشئون الأكاديمية بنيويورك.

– المؤتمر الدولي الرابع للتعلم الإلكتروني «تدريس STEM في مجتمع المعرفة» (٢٠١٨): والذي أكد على الإهتمام العلمي والإنتشار الواسع لتدريس العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM) في كثير من دول العالم ومن بينها مصر نظراً لما يحدثه من تطوير قدرات الطلاب وتنمية قدرات التفكير لديهم وتأهيلهم لمواصلة تعليمهم العالی ودراساتهم العالی في علوم المستقبل وفي المجالات التي يقوم عليها أساسا مجتمع المعرفة وتمثل المتطلبات الرئيسة للحياة في القرن الحادي والعشرين، للجامعة المصرية للتعلم الإلكتروني عقد بـ فندق سفير- الدقي، في الفترة من ١٤-١٢ ابريل.

– كما إهتمت العديد من الدراسات والبحوث بمفهوم المواطنة العالمية ودورها الفعال في العملية التعليمية كدراسة ( ندى على، ٢٠١٧ ) تحت عنوان المواطنة في العصر الرقمي حيث هدفت إلى بناء قائمة بقيم المواطنة لطالب جامعة البحرين في ضوء متطلبات العصر الرقمي، وبناء تصور مقترح للبرنامج القائم على الشبكة العالمية بصورتين (بالأنشطة الحوارية - بدون الأنشطة الحوارية) لتنمية قيم المواطنة لطالب جامعة البحرين في ضوء متطلبات العصر الرقمي.

– كما توصلت دراسة «فعالية البرنامج المقترح القائم على الشبكة العالمية لتنمية قيم المواطنة لطالب جامعة البحرين في ضوء متطلبات العصر الرقمي» إلى عدد من التوصيات والمقترحات منها: تدريب أعضاء هيئة التدريس بالجامعات على إستخدام البرامج القائمة على الشبكة العالمية لنشر القيم والمبادئ المثلى،

## السياق

لقد تم إختيار خمس مدارس أساسية تدعم كل منها مدرستين في نطاق موقع الجامعة لتيسير إنتقال أعضاء هيئة التدريس الذين هم أعضاء في مجتمعات التعلم بالمدارس التي تم إنتقائها وفق المعايير التالية:

- الموقع الجغرافي في نطاق الجامعة.
- أن تكون المدرسة حكومية بحاجة فعلية إلى التطوير.
- وجود وحدة للتدريب والتطوير التكنولوجي.
- الرغبة في التغيير من جانب أعضائها.
- تنوع المراحل التعليمية بين المدارس ما بين الإبتدائية والإعدادية والثانوية.
- تنوع نوع الطلاب ما بين الإناث والذكور.

وبذلك تم إختيار ثلاث مدارس تابعة لإدارة حلوان التعليمية هي مدارس الكاميليا الإعدادية بنات، الجوري الإبتدائية المشتركة، النرجس الإعدادية بنين. بالإضافة إلى مدرستين تابعتين لإدارة غرب القاهرة وهما مدرسة الريحان للبنات، ومدرسة ليلى للغات، وفيما يلي عرض للسياق الخاص بكل مدرسة.

### بيانات العاملين

يشير جدول (1) إلى الإحصاءات الخاصة بما تشمله المدرسة من أعداد العاملين بمدرسة الكاميليا وقت كتابة التقرير الحالي لدراسة الحالة.

٣. ما هي بعض الصعوبات والتوترات التي تواجه ممارسة المعتقدات والقيم؟

٤. ما أثر مجتمعات تعلم الأقران بالمدارس على الطلاب؟

كما تم إستخدام مدخل التحليل المواضيعي (وفق المحاور) Thematic Analysis Approach، وذلك بهدف التركيز على التنظيم والوصف الغني لمجموعة البيانات والتفسير النظري للمعنى. إذ يتجاوز التحليل المواضيعي مجرد حساب العبارات أو الكلمات في النص (كما في تحليل المحتوى) ويستكشف المعاني الصريحة والضمنية داخل البيانات. فقد تم إستخدام التحليل المواضيعي لتحليل البيانات النوعية التي تم جمعها من المقابلات، والبؤر النقاشية، والملاحظة بهدف الوصول إلى تحليل أعمق Deeper Analysis متمثلاً في الخروج بإستنتاجات عامة أكثر تعمقاً.

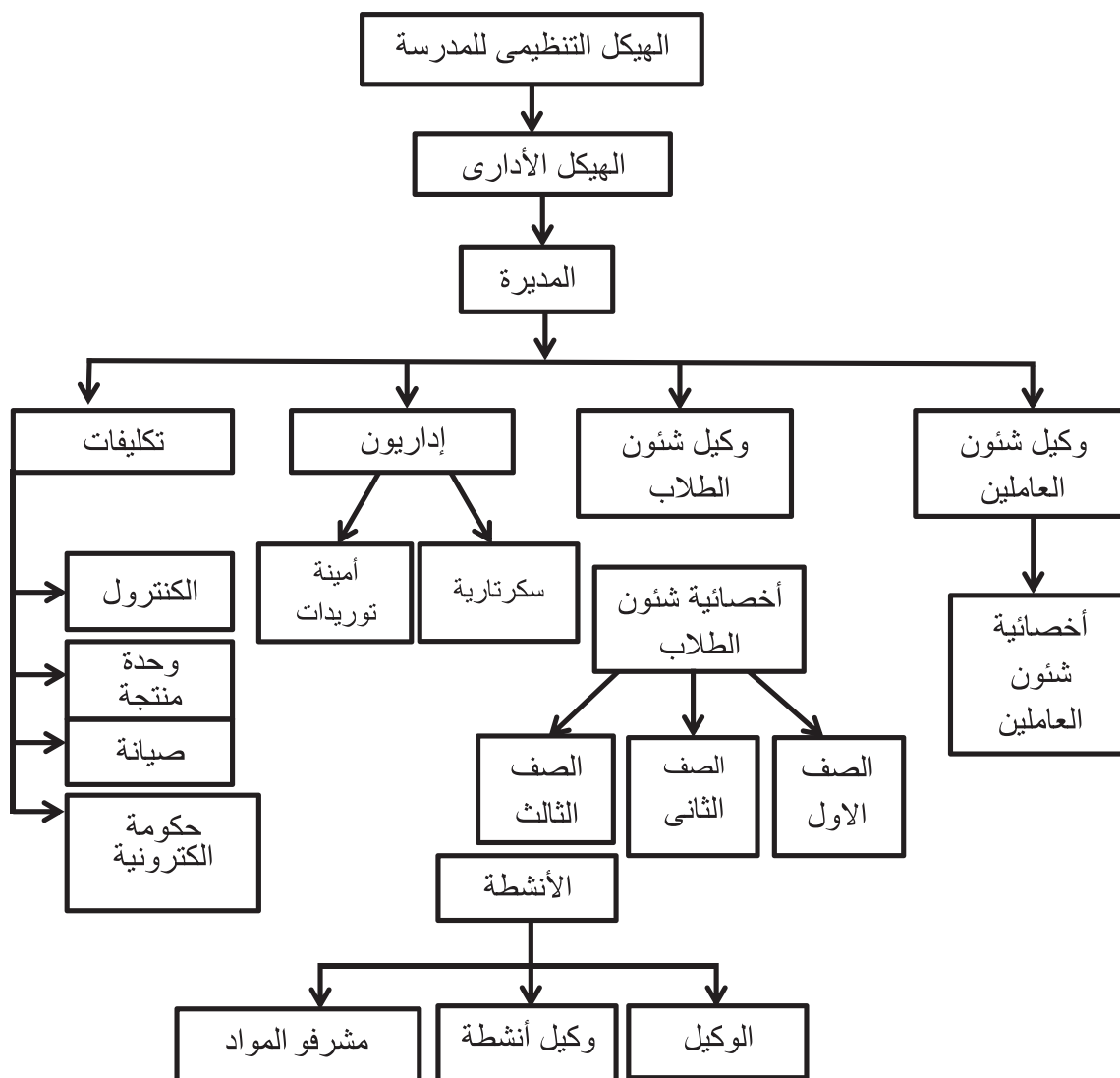
وقد تم تقسيم هذه الدراسة إلى ستة محاور رئيسية، وهي: السياق، والإطار النظري المفاهيمي: الثمانية محاور الرئيسية المميزة لمجتمعات التعلم الفعالة، والمنهجية، والنتائج والتحديات، والتحليل المقارن، وأخيراً جوانب التميز والدروس المستفادة.

## مدرسة الكاميليا الإعدادية بنات

### الموقع الجغرافي للمدرسة

مدرسة الكاميليا هي مؤسسة تعليم عام رسمي للمرحلة الإعدادية للبنات، النظام الدراسي بها هو يوم كامل. موقع المدرسة متميز سهل الوصول إليها في يسر.

جدول ١ أعداد العاملين بمدرسة الكاميليا	
الأعداد	العاملين بالمدرسة
٤٠	المعلمين
٩	الإداريين
٨	الأخصائيين
٣	العمال
٦٠	المجموع



شكل ١. الهيكل التنظيمي لمدرسة الكاميليا

## مدرسة الجوري الابتدائية المشتركة

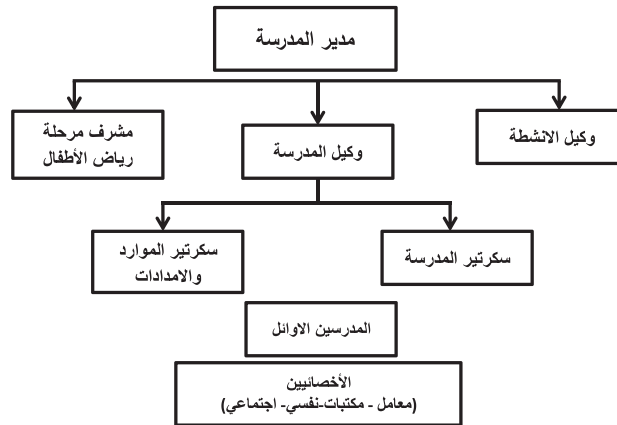
### الموقع الجغرافي للمدرسة

تقع المدرسة في مدينة حلوان وهي مدرسة رسمية حكومية.

ويشير جدول (٢) إلى الإحصاءات الخاصة بما تشمله المدرسة من مراحل تعليمية وعدد الفصول وكثافتها والمعلمين بكل مرحلة وقت كتابة التقرير الحالي لدراسة الحالة.

جدول ٢ الإحصاءات الخاصة بما تشمله مدرسة الجوري المشتركة			
المراحل التعليمية	رياض الاطفال	المرحلة الابتدائية	المجموع
عدد الطلاب	١٤٠	٧٩٥	
عد البنين	٦٥	٣٩٥	
عدد البنات	٧٥	٤٠٠	
عدد المعلمين الأساسيين	-	-	٣٢
عدد الاخصائيين	-	-	٢
عدد الاداريين	-	-	٢
عدد العمال	-	-	٢

### الهيكل التنظيمي



شكل ٢. الهيكل التنظيمي لمدرسة الجوري المشتركة

## مدرسة النرجس الإعدادية بنين

### الموقع الجغرافي للمدرسة

تقع مدرسة النرجس الإعدادية بنين ، وهي تتبع إدارات القاهرة الكبرى التعليمية.

ويشير جدول (٣) إلى الإحصاءات الخاصة بما تشمله المدرسة من مراحل تعليمية وعدد الفصول وكثافتها والمعلمين بكل مرحلة وقت كتابة التقرير الحالي لدراسة الحالة.

جدول ٣ الإحصاءات الخاصة بما تشمله مدرسة النرجس				
المراحل التعليمية	الصف الاول	الصف الثانى	الصف الثالث	المجموع
عدد الفصول	١٤	٩	١٠	
متوسط كثافة الفصل	٤٥	٥٠	٤٥	
عدد المعلمين الأساسيين	-	-	-	٥٥
عدد الاخصائيين	-	-	-	٢
عدد الاداريين	-	-	-	٢
عدد العمال	-	-	-	٢

### الهيكل التنظيمي لمدرسة النرجس

يتكون الهيكل التنظيمي لمدرسة النرجس الإعدادية بنين من مدير المدرسة، ووكيل شئون العاملين، ووكيل شئون الطلاب وإداريون لشئون الطلاب، ووكيل للأنشطة، ومسؤولين عن الوحدات، ومسؤولين عن اللجان، ومسؤول العلاقات العامة بالإدارة.

أولاً: بالنسبة لمدير المدرسة، فلقد تعاقب على المدرسة ثلاثة مديرين مختلفين طوال فترة المشروع.

ثانياً: الوكلاء، فهناك وكيل شئون العاملين، ووكيل شئون الطلاب المتمثل، وإداريون لشئون الطلاب.

أما عن وكيل الأنشطة فهي مسؤولة عن الأنشطة في هذه المدرسة: المكتبة، والصحافة، والنشاط الإجتماعي، والنشاط الرياضي، والجمعية التعاونية،

ويرأس كل نشاط من هذه الأنشطة مسئول ما، فعلى سبيل المثال، هناك مسئولة عن المكتبة، وأخرى عن الصحافة، ومسئولة عن النشاط الإجتماعي، ومسئولة عن النشاط الرياضي، بالإضافة إلى مسئولين عن الجمعية التعاونية.

كما تشمل المدرسة وحدات، ويكون كل أستاذ أو أستاذين مسئول عن وحدة ما، مثل: البيئة السكانية، والنظافة، ووحدة التدريب، والوحدة المنتجة، والتعلم النشط، والحكومة الإلكترونية، وأخيراً مسئولين عن التخطيط الإستراتيجي.

وتحتوي المدرسة أيضاً على العديد من اللجان مثل لجنة الجداول، ولجنة الصيانة، ولجنة الأزمات ولجنة المشتريات، وأخيراً بالنسبة لمسئول العلاقات العامة بالإدارة.

## مدرسة الريحان الرسمية للغات

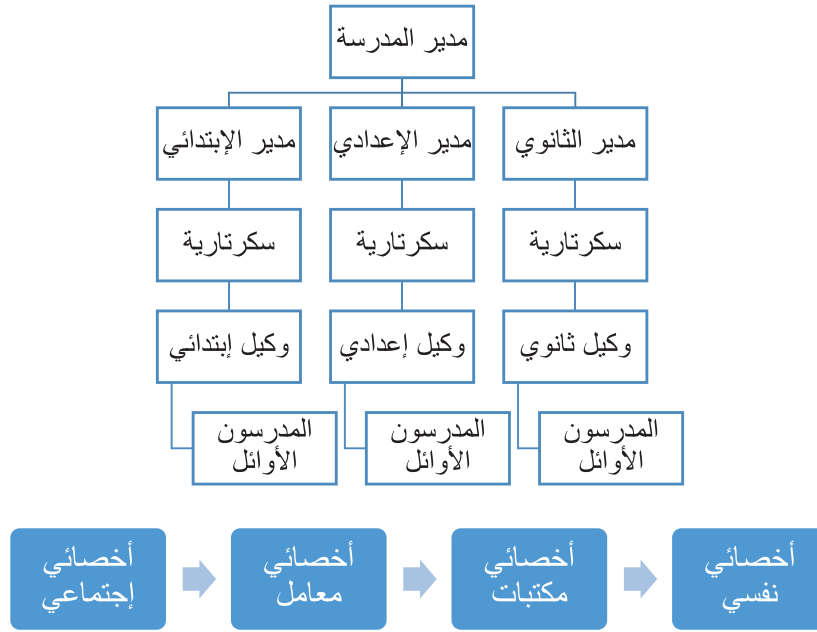
### الموقع الجغرافي للمدرسة

ويشير جدول (٤) إلى الإحصاءات الخاصة بما تشمله المدرسة من مراحل تعليمية وعدد الفصول وكثافتها والمعلمين بكل مرحلة وقت كتابة التقرير الحالي لدراسة الحالة.

هي مدرسة حكومية (عربي) و تتبع إحدى إدارات القاهرة الكبرى التعليمية . وهي للفتيات فقط.

جدول ٤ إحصاءات أعداد الطالبات والعاملين بمدرسة الريحان للبنات				
المرحلة التعليمية	رياض الأطفال	ابتدائي	إعدادي	ثانوي
عدد الفصول	٤	٣٢	١٥	١٥
متوسط كثافة الفصل	٤٥	٥٠	٤٥	٢٨
عدد الطالبات ذوي الاحتياجات الخاصة	-	١٤	٦	-
إجمالي عدد الطالبات	٢٠٠	١٥٦٠	٦٩٧	٤٥١
عدد المعلمين الأساسيين	٨	٧٧	٣١	٤٦
عدد المعلمين المنتدبين	-	-	٢	٢
إجمالي عدد المعلمين	٨	٧٧	٣٣	٤٨
عدد الاخصائيين	-	١	٢	٣
عدد الاداريين	-	١	١	٦
عدد العمال	-	٢	١	٤

## الهيكل التنظيمي لمدرسة الريحان للبنات



شكل ٣. الهيكل التنظيمي لمدرسة الريحان للبنات

ثم لكل مرحلة معلمين أوائل لإكمال التواصل الإداري حيث يتم تفويض المهام الإدارية كل حسب موقعه بالهيكل التنظيمي للمدرسة والمرحلة التعليمية التي يعمل بها. يليهم الإخصائيين - نفسي. مكاتب. معام. اجتماعي- وتتميز مدرسة الريحان بتواصل الأجيال من الطلاب وهيئة التدريس والمراحل الدراسية بها. مما يشكل مسؤولية إدارية كبيرة مكونة من المراحل التعليمية المختلفة وتجعل من المدرسة والإدارة بها نموذجاً متكاملًا وفريدًا.

تتكون مدرسة الريحان من ثلاثة مراحل تعليمية إبتدائي وإعدادي وثانوي. كما أن بها مرحلة رياض أطفال. الثقافة التنظيمية السائدة تتمثل في توزيع الأدوار الإدارية بالمدرسة والإنضباط. والإلتزام بتعليمات الوزارة والإدارة التعليمية. ويتكون الهيكل التنظيمي للمدرسة من مدير المدرسة يليه مدير لكل مرحلة تعليمية. مدير المرحلة الثانوية ومدير المرحلة الإعدادية ومدير المرحلة الإبتدائية. ثم تنتقل العملية الإدارية كما هو موضح بالشكل إلى وكيل للتعليم الثانوي ووكيل للتعليم الإعدادي ووكيل للتعليم الإبتدائي. ومن

## مدرسة ليلي الرسمية للغات

### الموقع الجغرافي للمدرسة

تقع مدرسة ليلي الرسمية للغات فى القاهرة . وهي تتبع إحدى إدارات القاهرة الكبرى التعليمية .

ويشير جدول (٥) إلى الإحصاءات الخاصة بما تشمله المدرسة من مراحل تعليمية وعدد الفصول وكثافتها والمعلمين بكل مرحلة وقت كتابة التقرير الحالي لدراسة الحالة.

جدول ٥ الإحصاءات الخاصة بما تشمله مدرسة ليلي للغات					
المراحل التعليمية	رياض الأطفال	المرحلة الابتدائية	المرحلة الاعدادية	المجموع	
عدد الفصول	٢	٦	٣		
متوسط كثافة الفصل	٥٠	٥٠	٥٠		
عدد ذوي الاحتياجات	-	-	-	١	
عدد المعلمين الأساسيين	-	-	-	٤٦	
عدد الأخصائيين	-	-	-	٩	
عدد الإداريين	-	-	-	٥	
عدد العمال	-	-	-	٥	

### الهيكل التنظيمى لمدرسة ليلي الرسمية للغات



شكل ٤. الهيكل التنظيمى لمدرسة ليلي للغات

قوة المدرسة وهم ٤٦ معلم، ٩ أخصائى، ٥ إدارى، ٥ عامل. ويشارك جميع العاملين بالمدرسة فى اللجان المختلفة بالمدرسة والتي تشمل ٣٤ لجنة بيانها كما جاء بالرسم التوضيحى. كما يشارك أولياء الأمور فى بعض اللجان مثل لجنة المشاركة المجتمعية ولجنة الصيانة.

يتبع الهيكل التنظيمى لمدرسة ليلي للغات التوجيهات المرسله من وزارة التربية والتعليم، ويشير الهيكل التنظيمى إلى المراحل التعليمية بالمدرسة والتي تشمل ثلاث مراحل، مرحلة رياض الأطفال/ المرحلة الإبتدائية، والمرحلة الإعدادية. ويندرج تحت إدارة مدير المدرسة جميع العاملين بالمدرسة وهم يمثلون

وتشير دراسة دينبا عاصم (٢٠١٧) إلى إن المناخ التنظيمي الإيجابي أو المفتوح يعمل على توفير بيئة تنظيمية داعمة ومساندة ومحفزة للتجديد والإبتكار. وتحمل المسؤولية والمخاطرة: لتطوير أساليب العمل وتحسين الأداء وضمان إتقانه وجودته. وما لا شك فيه أن المناخ التنظيمي الذي يهتم ببناء علاقات ودية بين الرؤساء والمرؤوسين وبين العاملين وزملائهم أساسه الإحترام والتقدير سوف يوفر بيئة مساندة.

#### تتيح مجتمعات التعلم فرص للتعاون بين أعضائها

فمن خلال هذه المجتمعات يجب تعزيز فرص التعاون المثمر بين المعلمين من ذوي التخصص الواحد ومحاولة إستفادة كل منهم من الآخر كما يجب التأمل والتدبر حول النجاحات والإخفاقات التي مر بها أعضاء هذا المجتمع بهدف الوقوف على نقاط القوة والضعف. وتساهم مجتمعات التعلم المهنية في القيام بوظائف أشارت إليها دراسة خالد مالك ودينبا عاصم (٢٠١٩). وهي:

#### الوظيفة الأولى - حل المشكلات

إذ تعمل هذه المجتمعات على دراسة المشكلات التي تواجه المعلمين. والعمل على حلها. وتجرب هذه الحلول ومناقشتها وتحسينها؛ حتى يتم الوصول إلى أفضل الممارسات. ويتم الإستفادة من إستراتيجية بحث الدرس lesson study التي ظهرت في اليابان منذ أكثر من خمسين عامًا. وما زالت العديد من الدول المتقدمة تتبنى هذه الإستراتيجية. وجامعة ليستر في إنجلترا من الجامعات التي تتبنى هذه الإستراتيجية. وتوجه المدارس التي تشرف عليها في توظيف هذه الإستراتيجية داخل مجتمعات التعلم المهني.

#### الوظيفة الثانية — مشاركة المعرفة

إذ يتم تبادل المعرفة بين المعلمين؛ لتحسين الأداء. وسد الفجوات المعرفية لدى بعض المعلمين.

#### الوظيفة الثالثة — تحسين الأداء ونشر الممارسة الأفضل

إذ يعمل مجتمع التعلم المهني على تبادل ومشاركة تعلم الممارسات الجيدة.

#### مجتمعات التعلم يجب أن تكون قائمة ومستدامة

فلا يجب أن يتم بناء مجتمع تعلم لمدة قصيرة فيما يتعلق بأنشطة التنمية المهنية طويلة المدى والتي يجب أن يقوم بها المعلمون داخل هذا المجتمع من أجل تنميتهم مهنيًا داخل مواقعهم وهم على رأس العمل. كالغرف الصفية. وساحات المدرسة وأروقتها. كل نشاط وفق مجاله وأهدافه. كما يجب التأكد من

إتسم السياق العام لهذه المدارس في المراحل الأولى من الزيارات في أغلب الأحيان بنمط تقليدي تسلطي حيث تركزت معظم السلطات في يد مدير المدرسة الذي إنفرد بالقرارات دون مشاركة المعلمين والعاملين في المدرسة و كانت لا توجد فرص كثيرة في عموم الأحوال للنمو المهني والرقابة الذاتية وبسود مناخ من القلق والخوف والفردية مع غياب التعاون بين المعلمين الذين إنتموا إلى ثقافة المنافسة وعدم الثقة بالآخر والعمل في عزلة.

## الإطار النظري المفاهيمي

### المحاور الرئيسية و السمات المميزة لمجتمعات التعلم المهنية الفعالة

يعتمد الإطار المفاهيمي للدراسة على ثمانية محاور رئيسية مميزة لمجتمعات التعلم الفعالة (Patton, Parker, & Tannehill, 2015)؛ فمن أجل بناء مجتمع تعلم فعال يجب أن يقوم على مجموعة من الملامح الرئيسية والتي تم تحديدها في ثمانية محاور. وهي:

#### مجتمعات التعلم تبنى وفقا لإحتياجات المعلمين وإهتماماتهم

قبل البدء في أي نشاط خاص بتنمية المعلمين مهنيًا يتم تحديد إحتياجاتهم المهنية والأكاديمية. بل وإهتماماتهم أيضا للوقوف على المعرفة الأولية لديهم حول موضوع ما ومدى إستعدادهم للبرامج التي من شأنها أن ترفع من أدائهم المهني والأكاديمي. كما يجب أن يشعر المعلمون بأنهم هم من يديرون مجتمعات التعلم هذه وأنهم يصنعون القرارات التي من شأنها أن تؤثر على عملية التعلم لديهم داخل هذه المجتمعات.

#### عملية التعلم داخل هذه المجتمعات هي عملية إجتماعية

يجب أن تساهم مجتمعات التعلم في بناء علاقات عمل قوية قائمة على الثقة والإحترام المتبادل. وأن جميع الأفراد داخل هذا المجتمع لهم دور في إثراء عمليات التعلم المختلفة التي تتم من خلال هذه المجتمعات. كما يجب أن تكون هناك أهداف مشتركة يسعى الجميع لتحقيقها. وأن تكون هناك تغذية راجعة مستمرة حول عملية التعلم تكون في صورة نقاشات و بؤر للحوار والنقاش من أجل الوصول إلى حلول تم بناءها من قبل جميع أفراد مجتمع التعلم.

استدامة الجهود التي بذلت من أجل تحسين وتطوير أداء المعلمين من خلال بناء مثل هذه المجتمعات. كما أن الخبرات التي مر بها جميع الأعضاء يجب أن تعرض للنقاش والحوار كما سبق الإشارة لذلك في المحور الثالث.

وفي ظل عصر الانفجار المعرفي، والتدفق السريع للمعلومات يشعر المعلم والمسؤولين عن العملية التعليمية أنهم في حاجة مستمرة للتنمية والتطوير المستمر؛ ولهذا يكفل الدستور المصري (٢٠١٤) في نص المادة (٢٢) تنمية الكفاءة العلمية للمعلمين، وتنمية مهاراتهم المهنية بما يضمن جودة التعليم وتحقيق أهدافه. كما تكفل الخطة الإستراتيجية لتطوير التعليم قبل الجامعي في مصر إستراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر (٢٠٣٠) التنمية المهنية الشاملة والمستدامة المخططة للمعلمين، وتحقيق التجديد المعرفي و الترقى المهني للمعلمين كل خمس سنوات، وصولاً إلى المعلم المتجدد والمرشد والميسر للتعليم، بما يضمن تحسين مستوى الأداء التعليمي (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، ٢٠١٦).

#### يجب أن يتم معاملة المعلم داخل هذه المجتمعات كمتعلم نشط

فدائماً تتم مطالبة المعلم بأن يعتمد في أساليب تعليمه وتعلمه على التعلم النشط، وهذا يجعل من الضروري عند تصميم أنشطة وورش عمل لهم مراعاة أن يكون للمعلمين دوراً نشطاً فيها بل ومؤثراً كذلك، ويتم ذلك من خلال :

- عرض بؤر النقاش والخبرات المتميزة لدى كل معلم وإعطاءهم فرصاً للتعبير عما لديهم من نجاحات وخبرات قاموا بممارستها وتحقيقها داخل صفهم، فيستفيد باقي الأعضاء من عرضها بل وحفز الآخرين من أجل القيام بمثلها وعرضها في الجلسات القادمة.

- هناك من المعلمين من يعتمد أحياناً أساليباً بحثية علمية للتدبر والتأمل والتفكير في الأساليب التعليمية التي يستخدمها وبالتالي فإنه يكون في دائرة مستديمة غير مفرغة من التقويم الذاتي والتطوير المستمر ولعل أفضل هذه المناهج البحثية التي تعين المعلم على ذلك منهج بحث الفعل في التعليم والتعلم.

فمجموعات التعلم المهني لاقت إقبالاً كبيراً في تنفيذها في عديد من الدول المتقدمة، مثل: إنجلترا والولايات المتحدة الأمريكية، إذ أن مجموعات التعلم

المهني تؤكد الإرتقاء بعملية التعلم وتحسينها، والتنمية المهنية المستمرة للمعلمين، فالمتطور الذي طرأ على وسائل الإتصال بظهور الثورة الرقمية في نهاية القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين، كان له أثر واضح في التحول التدريجي من الأنشطة الحياتية العادية إلى الأنشطة الرقمية، خاصة مع تعاضد الاستفادة من إمكانات شبكة المعلومات الدولية، والتي أثرت على البيئات التعليمية، ولذلك أصبح من الضروري عند التخطيط للتعليم المستقبلي أن يوضع في الاعتبار تنمية المعلمين مهنيًا بما يتناسب مع معطيات العصر الرقمي وإنعكاساته على التعليم (مجدي محمد يونس، ٢٠١٦)، فقد أصبح للقرن الواحد والعشرون مهارات ينبغي أن يتمكن منها الجميع: معلمين، وطلاب، مع الإستعداد لتعامل الأجيال مع مرتكزات الثورة الصناعية الرابعة، ولتحقيق ذلك يأتي دور تكنولوجيا التعليم والمعلومات، وتأتي المهارات الإدارية وتوجهاتها في صقل مجتمعات التعلم المهني لتحقيق الأهداف المرجوة، وذلك من خلال توفر كفايات الإدارة التعليمية وتكنولوجيا التعليم لكل عضو في فرق مجتمعات التعلم المهني وفقاً للدور والمهام المنوط بها في إطار هذه التوجهات المتعلقة بمهارات القرن الواحد والعشرين، ومرتكزات الثورة الصناعية الرابعة (خالد مالك & دينا عاصم، ٢٠١٩).

#### تقوم مجتمعات التعلم على تحسين مهارات المعلم المهنية والتربوية وكذلك تطوير المعرفة بالمحتوى الذي يقومون بتدريسه

فمن سمات مجتمع التعلم الفعال أنه يساعد في تطوير المحتوى المعرفي للمعلم، وأن يصقل مهارات التدريس لديه، ويساعده في تقييم أدائه وأداء طلابه، بل يتعدى ذلك ليشمل معالجة التغيرات اللازمة في التدريس والتعلم في مدارسهم، كما أنه يركز على خبرات التعلم الهادفة المتعلقة بعمل المعلم اليومي.

#### تقوم هذه المجتمعات على تيسير عمليات التعلم وتوجيهها بعناية نحو الهدف

فلا يجب أن يشعر المعلم داخل مجتمع التعلم الذي ينتمي إليه أنه يتلقى مجموعة من التعليمات مطالب بتنفيذها وليس له الحق في الإضافة أو الإعتراض بل يجب أن يتم فقط بتوجيههم وتسهيل أداء المهام عليهم مع ترك الحرية لهم في تحديد كيفية أداء أنشطتهم ومهامهم طالما أدت إلى تحقيق الهدف بفاعلية ومهنية، وهذا يتطلب أن يتم وضع الأهداف بصورة تشاركية والسعي إلى تحقيقها بطرق تعاونية مما يتطلب إستخدام وإتباع أساليب تربوية متنوعة في ذلك.

## المنهجية

### نهج دراسة الحالة

إعتمدت هذه الدراسة منهجا متميزا متمثلاً في مدخل دراسة الحالة Case Study Approach الذي يقوم على أساس الإهتمام بدراسة الوحدات الإجتماعية بصفتها الكلية ثم النظر إلي الجزئيات من حيث علاقتها بالكل الذي يحتويها. وتذهب دراسة الحالة إلى ما هو أبعد من الملاحظة العابرة أو الوصف السطحي فهي أحد مناهج البحث العلمي القائمة على الإستقصاء والتحقق والفحص الدقيق والمكثف لخلفية المشكلة وتفاعلاتها البيئية ضمن إطار فردي أو تنظيمي أو جماعي أو مجتمعي محدد. فهي كمنهج تقوم على أساس اختبار وحدة إدارية أو إجتماعية واحدة كمدرسة أو مكتبة واحدة أو قسما واحدا من أقسامها أو فردا واحدا أو جماعة واحدة من الأشخاص. وجمع المعلومات التفصيلية عن كل جوانب أنشطة هذه الوحدة وصفاتها. مع أخذ الخلفية التاريخية والبيئة الفيزيائية في الإعتبار (أوما سيكاران، ٢٠٠٦).

وما سبق فيمكن تحديد أن دراسة الحالة لفريق المشروع منهج بحثي تم الإعتماد عليه لتكوين فهم أعمق لخصائص مجتمعات التعلم PCL. أي إنه تصميم بحثي يعتمد بشكل أساسي على نطاق واسع من التخصصات (Crowe et al., 2011).

وتستخدم دراسة الحالة لشرح أو وصف أو إستكشاف الأحداث أو الظواهر في السياق المجتمعي التي تحدث فيها. ويمكن أن تساعد في فهم وتوضيح الروابط السببية والعلاقات الترابطية من أجل التطوير والتحسين (Maruster, 2013). وإعتمدت دراسة الحالة علي منهج مختلط من البحث الكمي و الكيفي.

تم الإعتماد على البحث الكمي الذي يبحث عن الأسباب والحقائق من منظور أوسع وأشمل عن العلاقات بين المتغيرات حتى يمكن تفسير علاقات السبب والنتيجة بين هذه المتغيرات (Morgan, 2007).

ويصبح من الممكن التوصل إلى تنبؤات دقيقة بخصوص الظاهرة محل الدراسة. وتستخدم المناهج الكمية في إنتاج بيانات عددية أو إحصائية. كما تم تحليل إحتياجات المعلمين في بداية المشروع حيث تم تطبيق إستبيانات لقياس إحتياجاتهم ونقاط القوة والضعف لديهم وتم الحصول على مجموعة من البيانات الكمية و بتحليلها تم التوصل إلى إحتياجاتهم. نقاط القوة والضعف. وذلك من أجل البدء في بناء مجتمعات التعلم.

## مجتمعات التعلم تهدف إلى تحسين مخرجات التعلم لدى التلاميذ

ويعد هذا هو الهدف المنشود من أي نشاط أو ورشة عمل أو مهارات يتم تدريب المعلمين عليها فكل ذلك يدعم عملية التعلم ويحسن من أداء المعلم بين تلاميذه وبالتالي يحسن من جودة المخرج التعليمي وهو الطالب ويحقق مخرجات تعلم أحيانا تفوق التوقعات. ويتحقق ذلك من خلال تطبيق المعارف التي يتوصل إليها المعلمون من خلال الأنشطة التي يمارسونها داخل مجتمعات التعلم التي ينتمون إليها. ومن ثم ينقلونها إلى تلاميذهم من خلال اتباعهم إياها في طرق تدريسهم للمحتوى.

فنموذج مجتمع التعلم المهني (PCL) يمثل مدخلا تنظيميا و يؤكد إلتزام المعلمين بمهمة ضمان تعلم الطلاب. وتحقيق مستويات تعاون مرتفعة. والتفكير المنتظم حول أداء الطلاب والمدارس (DuFour, 2004).

ومن خلال ما سبق يتضح أن هذه الملامح الرئيسية تساهم بشكل كبير في المحافظة على الهدف من بناء مجتمعات التعلم وهو تحقيق التنمية المهنية للمعلم وتحسين وتطوير مخرجات التعلم لدى تلاميذه.

إستهدفت هذه الدراسة بشكل عام التعرف على الدعم الذي قدمه مشروع الشراكة لنمو مجتمعات التعلم بين الأقران على مستوى الجامعة والمدرسة. والتعرف على تأثير مجتمعات التعلم على تحول وتغير الممارسات المهنية من أجل التعلم على مستوى الجامعة والمدرسة.

بعقد مقابلة مع عينة الدراسة بشكل مباشر. حيث يقوم بطرح مجموعة من الأسئلة التي يكون قد أعدها بشكل مسبق على عينة الدراسة. والتي تقوم بالإجابة عنها بالشكل الصحيح والسليم. ومن ثم يقوم الباحث بتسجيل هذه الإجابات. وقد تم استخدام أسلوب المقابلة في أثناء دراسة الحالة وكانت المقابلة من النوع المفتوح غير المقنن. وقد تم إجراء العديد من المقابلات الجماعية (البؤر النقاشية Focus Groups) بين فريق الجامعة ومعلمي المدارس وتسجيل تعليقاتهم وإجاباتهم. وخلص نتائج الإستجابات التي تم جمعها من قبل المعلمين بالمدرسة.

#### الملاحظة

الزيارات الميدانية للمدرسة لمقابلة المدرسين بصفة دورية. وصاحب هذه الزيارات كتابة تقارير شهرية عن المدرسة.

#### التدريبات وورش العمل

التدريبات وورش العمل التي تم تقديمها لفريق مجتمع التعلم بالمدرسة وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية.

#### الوثائق والسجلات

كانت ولا تزال مصادر المعلومات وأوعيتها المختلفة تمثل أدوات مهمة من أدوات جمع المعلومات في البحث العلمي حيث يقوم الباحث بجمع مثل هذه المصادر والوثائق بأشكالها وأنواعها المختلفة. وقد تمكن فريق الجامعة من الحصول على الكثير من الوثائق الخاصة بعينة الدراسة تمثلت فيما تم الحصول عليه من دورات تدريبية وتوفيت تلك الدورات بالإضافة لمجموعة من الصور والفيديوهات الخاصة بالقيادة المعلمين (عينة الدراسة). بالإضافة إلى الحصول على كل الوثائق الخاصة بوحدة التدريب بالمدرسة: ما أسهم في توضيح العديد من النقاط الخاصة باحتياجات واهتمامات عينة الدراسة بالمدرسة.

#### الملاحظة النوعية

وهي أقل تنظيمًا من الملاحظة التي قد تستخدم في البحث الكمي فالباحث النوعي لا يستخدم تصنيفات وأنماط محددة سلفًا بل يسجل ملاحظاته بشكل طبيعي ومستمر ومفتوح فيقوم بتسجيل الواقع كما يحدث والفكرة الأساسية هنا هي أن التصنيف والتوصيف الذي تتعرض له المعلومات الناتجة عن الملاحظة ستظهر بعد جمع المعلومات وتحليلها بدلاً من أن تفرض على المعلومات أثناء عملية الملاحظة. وقد قام أعضاء فريق الجامعة بإجراء تلك الملاحظة بشكل دوري في كل اللقاءات التي تمت مع فريق المدرسة. وكانت تلك الملاحظات تخضع للنقاش فيما بين أعضاء الفريق للوقوف على حال المعلمين يوم

وإعتمدت أيضاً دراسة الحالة لفريق المشروع على **البحث الكيفي** الذي يهتم بدراسة وقراءة البيانات والأحداث. حيث لا يتم تحويل البيانات إلى أرقام كما في حالة البحث الكمي. وإنما يتم الحصول على النتائج من واقع ملاحظة أداء المعلمين وكذلك أثناء المقابلات الشخصية التي تتم خلال المشروع. وخلص الأحداث والمواقف والتقارير الأسبوعية التي كانت تمت بين فريق المشروع وبين المعلمين. وكذلك الصور والوثائق والاتصالات اللفظية وغير اللفظية. وإنتاج بيانات حول الخبرات والمعاني الشخصية وتعتمد هذه المناهج في العادة على لغة الفاعل الاجتماعي أو على ملاحظة سلوكاً لفاعل (Newman, Benz, & Ridenour, 1998).

وإعتمدت الدراسة على وصف الواقع الخاص بالمدرسة ومقارنة الأوضاع الخاصة في المدرسة قبل وبعد عملية الإشتراك في مشروع مجتمعات التعلم المهنية.

#### أدوات جمع البيانات

تم استخدام العديد من الأدوات التي تعكس المنهجين الكمي والكيفي معاً في أثناء إجراء دراسة الحالة. وفيما يلي عرض لتلك الأدوات:

#### الإستبيان

يعد الإستبيان من أهم وأكثر الأدوات التي يتم استخدامها في المنهج الكمي. والإستبيان هو مجموعة من الأسئلة التي يقوم الباحث بإعدادها. ومن ثم يقوم بطرحها على عينة الدراسة. ويعد الإستبيان من أكثر أدوات الدراسة استخداماً وذلك نظراً لسهولة استخدامه. وسرعة ظهور النتائج و انخفاض التكاليف. ففي الدراسات الحالية تم استخدام الإستبيان كأداة لتحديد احتياجات المعلمين. وقد كان الإستبيان من نوع الاستبيان المغلق المفتوح حيث إنه تضمن مجموعة من الأسئلة محصورة في خيارات محددة. بالإضافة إلى تضمينه أسئلة أخرى مفتوحة يترك فيها المجال للمعلمين لإبداء رأيهم بشكل حر.

#### تحليل المحتوى

ويعد تحليل المحتوى من الأدوات التي تستخدم في البحوث الكيفية. حيث يقوم الباحث بعملية تحليل للمحتوى الموجود بين يديه. ومن ثم يقوم بإستخراج النتائج منه. وفي الدراسة الحالية تم تحليل محتوى الفيديوهات التي تم تصويرها بمختلف الجلسات وورش العمل واللقاءات التي تمت بين أعضاء المشروع من الجامعة وأعضاء المشروع بالمدرسة.

#### المقابلة

وتعد المقابلة من أهم وأبرز الأدوات. وفيها يقوم الباحث

اللقاء ومدى استجاباتهم للمشروع ورضاهم عن المشاركة فيه.

المشاركة فيه.

### أخلاقيات البحث

تم طلب الموافقة الأخلاقية ومنحها من خلال إجراءات معينة:

- استند إختيار المشاركين على رغبتهم في المشاركة في بؤر النقاش والمقابلات. لذلك كان العمل تطوعي.

- تم الحصول على الموافقة قبل إجراء وتسجيل المقابلة / بؤر النقاش.

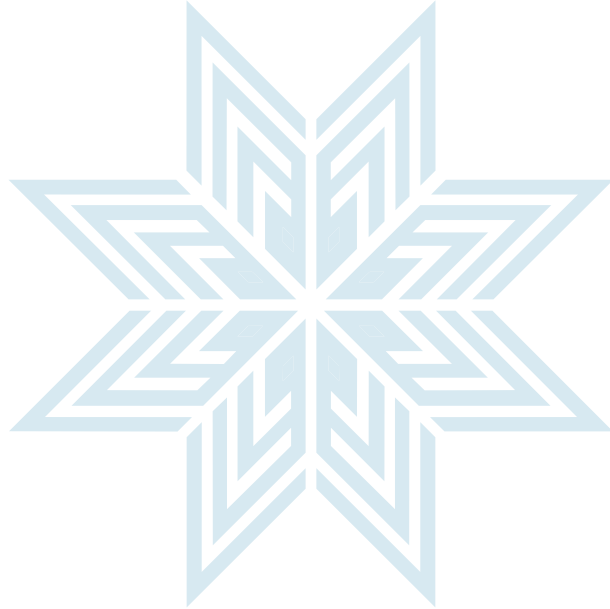
- لم يُسمح بحضور فريق إدارة المشروع خلال بؤر النقاش والمقابلات لضمان إستقلالية المشاركين في التعبير عن آرائهم.

- لم يتم ذكر أي أسماء في النصوص ولا أثناء تحليل البيانات

فقد كان الهدف جميع المعلومات بالإعتماد على أكثر من أسلوب وأداة. فقد تكون بعض المعلومات المقدمة غير صحيحة او دقيقة لذا ينبغي التأكد من مصادر المعلومات بأساليب مختلفة وعلى فترات زمنية متباعدة للوصول إلى النتائج بشكل مؤكد وقاطع.

### تحليل البيانات

تم استخدام مدخل تحليل المحاور Thematic Analysis Approach، وذلك بهدف التركيز على التنظيم والوصف الغني لمجموعة البيانات والتفسير النظري للمعنى. إذ يتجاوز هذا النوع من التحليل مجرد حساب العبارات أو الكلمات في النص (كما في تحليل المحتوى) ويستكشف المعاني الصريحة والضمنية داخل البيانات. فقد تم استخدام تحليل المحاور لتحليل البيانات النوعية التي تم جمعها من المقابلات، والبؤر النقاشية، والملاحظة بهدف الوصول إلى تحليل أعمق



## نتائج البحث

### مدرسة الكاميليا الإعدادية بنات

#### وصف فريق مجتمع التعلم

##### فريق المدرسة بالجامعة

لقد ساهم الاشتراك في المشروع على تكوين مجتمعات تعلم مهنية بالجامعة كأعضاء لفريق جامعة حلوان المسئول عن مدرسة الكاميليا الإعدادية بنات ويتمثل هذا الفريق في ثلاثة أعضاء بمتوسط اعمارهم ٢٩ إلى ٣٦ سنة وتميز الفريق بالعناصر التالية:-

- **التنوع** : أعضاء الفريق من ذوي تخصصات مختلفة تجمع بين قسمي المناهج وطرق التدريس وقسم علم النفس التربوي. كما تنوعت التخصصات النوعية الدقيقة لنفس الفريق بين بيولوجي/ جيولوجي وتخصص كيمياء/فيزياء لغة إنجليزية وتخصص اللغة الألمانية. كما تنوعت عديدي سنوات الخبرة بين ٨ إلى ١٤ سنة وتنوعت أيضاً الاهتمامات الأكاديمية مما أسهم في تبادل الخبرات بين أعضاء الفريق وتأثيرها الإيجابي على المشروع.

- **التعاون والمشاركة** : إتسم أعضاء الفريق بالروح التعاونية بينهم فالهدف الرئيسي لهم هو إنجاز المهام على نحو مشرف.

- **احترام الاختلاف**: تميز أعضاء الفريق باحترام كلا منهم لرأي الآخر والعمل على إيجاد وجهة نظر مشتركة فيما بينهم.

ضم فريق مجتمع التعلم في المدرسة بالإضافة إلى المعلمين مدير التدريب حيث حرصت على حضور الجلسات التدريبية ومدارس التشبيك. يوضح جدول ١ التالي أعضاء مجتمع التعلم المهني بالمجتمع المدرسي بالتفصيل.

جدول ١ أعضاء مجتمع التعلم المهني بالمجتمع المدرسي		
المعلمين	الأعداد	التخصص
٥ معلمون		لغه عربيه (١)- لغه إنجليزية (١)- رياضيات (١)- علوم(١)- حاسب آلي (١)-
الإدارة	مديرة المدرسه (١) مدير التدريب	

في بداية المشروع لم يبدى كثير من المعلمين رغبتهم في الإشتراك لعدم إقتناعهم بالأهمية التي يمكن أن تلحق بهم نتيجة المشاركة في المشروع. كما عانى العديد من المعلمين من ضيق الوقت ومن العبء التدريسي.

ونتيجة الزيارات المتتابعة من فريق المشروع ونتيجة التدريبات التي تمت داخل مركز التطوير الوظيفي داخل جامعة حلوان أدى ذلك إلى إستثارة دافعية المعلمين وبث روح حب المشاركة في المشروع والتأكد من فاعليته .

بالنسبة لضيق الوقت تم التغلب عليه بإستخدام أدوات تكنولوجية حديثة للتواصل سواء WhatsApp أو منصة Edmodo حيث يتم من خلالها عرض المادة التعليمية للمدرسين ويتم تبادل الخبرات بين المعلمين في المدارس المختلفة. وتوجد مجموعة مشاركة تجمع بين المعلمين وأعضاء الفريق على الواتساب.

يمكن تحديد أهم النتائج الخاصة بتطبيق مجتمعات التعلم المهنية بالمدرسة تبعاً للثمانى سمات الأساسية لمجتمعات التعلم الفعالة كالتالي:

**الإعتماد على إحتياجات المعلمين وإهتماماتهم**  
Based on teachers' needs and interest

إتضحت تلك السمة من خلال الممارسات التالية:

يعد تحديد الإحتياجات التدريبية للأفراد هي نقطة البداية السليمة لأي برنامج تدريبي حيث تم البدء في هذا المشروع بتطبيق إستمارة تحليل إحتياجات للمعلمين لتحديد إحتياجاتهم وإهتماماتهم ليس فقط فيما يتعلق بنوعية المادة التدريبية المراد التدريب عليها ولكن أيضاً ما يتعلق بطريقة التدريب كما يتم سؤال المعلمين بشكل دوري عن الموضوعات محل الإهتمام بالنسبة لهم والتي يريدون دورات تدريبية بها وإقتراح بعض المعلمين بعض الموضوعات التي يريدون التدريب عليها من فريق جامعة حلوان.

أشارت إ.ع معلمة علوم

« قبل المشاركة فى المشروع تم نشر فكرة المشروع من قبل إدارة المدرسة والإعلان عن من يرغب المشاركة وحضور بعض الإجتماعات مع منسقى المشروع من الجامعة لمعرفة أهداف المشروع وإتخاذ القرار فى المشاركة فيه وفقاً لإحتياجاتنا وإجهاتنا.»

و قد أضافت معلمة علوم: « بعد المشاركة فى المشروع فى حاجات كثيرة إتعلمتها كنت محتاجة أعرّفها والمشروع أتاح لى هذه الفرصة مثل كيفية عمل خطة بحثية.»

قالت س.ع معلمة رياضيات « بعد مشاركتي في المشروع والتعاون مع زملاء والإنتفاع على المجتمع وتبادل الخبرات مع مجتمع رائع مثل الجامعة ومع مجتمع أعضاء الإتحاد الأوروبي أعطاني دفعة لتحقيق أهدافي وأحلامي داخل المدرسة.»

### رؤية التعلم كعملية إجتماعية Viewing learning as a social process

وقد ظهرت تلك السمة من خلال ما يلي:

تعزيز الجانب الإجتماعي بين أعضاء فريق المدرسة بعضهم البعض حيث أشارت س.ع. معلمة رياضيات بالمدرسة من خلال مشاركتها في المشروع أنه تم العمل داخل مجموعات والتواصل مع زملائها بشكل جيد حيث قالت «مقابلتنا مع بعض كانت قليلة جدا خاصة أننا من تخصصات مختلفة لكن بعد مشاركتنا في المشروع أصبحنا نتقابل بشكل مستمر وذلك بسبب التدريبات والإجتماعات الخاصة بالمشروع و أصبحنا نستفيد من خبرتنا بشكل كبير جدا .»

إستخدام منصة Edmodo حيث يتم من خلالها عرض المادة التعليمية للمدرسين ويتم تبادل الخبرات بين المعلمين في المدارس المختلفة. وتوجد مجموعة مشاركة تجمع بين المعلمين وأعضاء الفريق على الواتساب WhatsApp.

من خلال الإجتماعات بين المعلمين بعضهم البعض ، وبين المعلمين وفريق جامعة حلوان أدى ذلك إلى تعزيز الجانب الإجتماعي لدى جميع الأطراف سواء من جانب المدرسة أو من جانب فريق الجامعة.

و أشارت س.ع. معلمة رياضيات بالمدرسة «من خلال المشاركة في المشروع تم العمل داخل مجموعات وأصبح هناك تواصل مع الآخرين. إذ قبل الإشتراك في المشروع لم يكن هناك تواصل فعال بين المدارس وبعضها وبعد المشاركة أصبح يوجد تواصل فعال بيننا وبين المدارس الأخرى .»

وأكدت ف.ح. معلمة لغة إنجليزية «أکید كان في تأثير كبير بين أعضاء الفريق من خلال التواصل وإكتساب الخبرات سواء داخل الفصل او من خلال الإجتماعات.»

كما قالت ل.م معلمة لغة عربية بالمدرسة « أنهم بعد مشاركتهم بالمشروع أصبحوا يعرفون بعضهم البعض أكثر من قبل ويعرفون الآن عن بعض الكثير وأصبحت علاقاتهم أقوى .»

تعزيز للجانب الإجتماعي بين مدرسة الكاميليا (المدرسة الأم) ومدارس التشبيك حيث أنه لم يكن

هناك تواصل فعال بين المدارس وبعضها قبل المشاركة وبعد المشاركة أصبح هناك تواصل فعال بين المدرسة الأم والمدارس الأخرى. فقالت أ.ح « أننا لم نتقابل من قبل مع مدرسين المدارس الأخرى حتى أننا لا نعرف بعضنا البعض لكن مشاركتنا في المشروع ساعدتنا أن نكون على تواصل بمعلمين المدارس الأخرى والإستفادة منهم وبناء علاقات طيبة معهم. »

تعزيز للجانب الإجتماعي بين أعضاء فريق الجامعة وفريق مدرسة الكاميليا وقالت ف.ح. معلمة لغة إنجليزية «أکید كان في تأثير كبير بين أعضاء الفريقين من خلال التواصل وإكتساب الخبرات سواء داخل الفصل أو من خلال الإجتماعات .»

وقالت إ.ع معلمة علوم « أننا نرجع لفريق الجامعة في كثير من الأمور الخاصة بالإستشارة المهنية سواء داخل مجال المشروع أو خارجه « وجدير بالذكر أنه نشأت إجتماعيات طيبة بين معلمي المدرسة وأعضاء فريق جامعة حلوان حيث يتبادلان التهاني والتعازي.»

### إيجاد الفرص التعاونية Collaborative opportunities

وقد ظهرت تلك السمة من خلال ما يلي:

التعاون بين الأفراد ذوي الخبرات المختلفة وتبادل الخبرات سواء بين أعضاء فريق الجامعة بعضهم البعض أو بين أعضاء فريق جامعة حلوان والمعلمين في مدرسة الكاميليا وهذا يساعد على تقليل الفجوة بين الجانبين النظري والتطبيقي في نقل الخبرة الأكاديمية من جانب أعضاء فريق جامعة حلوان في مقابل الخبرة الحياتية داخل المدارس وكيفية التعامل مع الطالبات داخل المدرسة والأساليب الأكثر فاعلية في التدريس فالمعلمون يمثلون الجانب التطبيقي وكيفية ممارسة الأطر النظرية التي يختص بها أعضاء فريق الجامعة وجدير بالذكر أن الآثار الإيجابية لعملية التعاون لا تقتصر فقط على المعلمين بل على أعضاء فريق الجامعة وذلك من خلال الزيارات الميدانية للمدارس والإحتكاك المباشر مع المعلمين.

التعاون وتبادل المعلومات والخبرات بين أعضاء الفريق داخل المدرسة وبين أعضاء فريق المدرسة الأم ومدارس التشبيك وذلك لنقل الخبرات التي إكتسبتها المدرسة الأم من خلال المشاركة في المشروع .

التعاون بين أعضاء فريق الجامعة وفريق مدرسة الكاميليا لتبادل المعرفة والمعلومات والخبرات وتذليل العقبات.

التعاون بين المعلمين أصحاب التخصصات المختلفة للإستفادة من كل تخصص على حدة لتقديم المحتوى

بشكل متكامل للطلاب.

بل إمتدت إلى الطالبات فالطالبات في مدرسة الكاميليا يتبادلون الخبرات التعليمية سواء في نفس المرحلة الدراسية أو بين المراحل المختلفة.

فقال ل.أ. معلمة لغة عربية « أنه بعد المشاركة في المشروع تم نشر ثقافة مجتمعات تعلم الأقران داخل المدرسة من خلال ورش عمل بين المعلمين وبعض البعض وتعرفنا من خلال هذه الورش على بعض المفاهيم الجديدة مثل STEM.» وقالت إ.ع معلمة علوم

«بعد المشاركة في المشروع تعرفنا على مفاهيم جديدة وبدأنا على نشرها بين الطلاب لتحقيق التنمية المستدامة من خلالها وقمنا بعرض نماذج لإجازات الطلاب من خلال إعادة التدوير في الإذاعة المدرسية وعرض نماذج بصور من خلال صفحة المدرسة كنتيجة لتطبيق هذه المفاهيم الجديدة بين الطلاب.»

وأشارت س.ع معلمة رياضيات « أنه من خلال المشروع تم تلقي تدريبات مفيدة مثل تدريبات التنمية البشرية وورش عمل داخل المدرسة أو عندما تمثل المدرسة في الجامعة.

وأكدت أ.ح. أخصائية تطوير

« أن هناك علاقة قوية دائمة بين أعضاء فريق جامعة حلوان حيث أن عدد مرات إجتماعاتنا كبير في ظل علاقة تبادلية قائمة على الثقة والاحترام والتشاور في الأمور التي تعوق عمل الفريق داخل المدرسة وأنهم يقدمون لنا الدعم دائماً .»

وقد أشارت المعلمة س.ع. « أن من أحد النتائج الإيجابية للإشتراك في مشروع مجتمعات تعلم الأقران هو الإبتحاح على المدارس الأخرى. حيث لم يكن هناك تواصل بين المعلمين في المدرسة الواحدة والمعلمين في المدارس الأخرى وبعد المشاركة أصبح يوجد التواصل فعال بيننا وبين المدارس الأخرى .»

أشاد العديد من معلمات مدرسة الكاميليا بالتدريبات التي تم تلقيها في جامعة حلوان وكيف أنها ذات تأثير بالنسبة لهم وذلك سواء من جانب الوفد الأوروبي أو من جانب أعضاء فريق جامعة حلوان.

وعند سؤال أحد المعلمات عن كيفية نشر ثقافة المشروع بالمدرسة قالت « بعض الزملاء ببسألونا عن الإستفادة وبينضموا إلينا للتجربة وبعضهم نتيجة بعض الأنشطة التي قمنا بتفيذها مع الطلاب لفتت نظرهم وجعلتهم يتسائلون عن المفاهيم الجديدة مثل STEM وكيفية عمل تكامل بين المواد

جدير بالذكر أن التعاون لا يقتصر على فريق الجامعة ومعلمي مدرسة الكاميليا بل نقل فكرة التعاون بين الطالبات في المدرسة ومساعدتهم على التفاعل والتعاون وتقديم المشورة بينهم. سواء الطالبات في نفس المرحلة العمرية أو الطالبات في المراحل التعليمية المختلفة.

كما أشارت إ.ع معلمة علوم «أن الطالبات يقمن بنقل المعرفة فيما بينهم في المراحل التعليمية المختلفة وهذا يساعد على تقبل المعرفة بشكل أكبر بسبب التقارب العمري فيما بينهم .»

كما قالت ف.ح معلمة لغة إنجليزية « أنها طلبت من زميلاتها كملعمة علوم أن يشرحوا لها موضوع علمي موجود في كتاب اللغة الإنجليزية وإستعانت بها في حصة اللغة الإنجليزية.»

وهذا كان لإيحدث عادة قبل المشاركة بالمشروع لعدم الوعي الكافي بالتكامل بين فروع العلوم المختلفة.

وقالت ل.أ. معلمة لغة عربية «أنه يتم إتخاذ القرار بين أعضاء الفريق في المدرسة من خلال الحوار والمناقشة بينهم حتى يتم التوصل إلى القرار المناسب الذي يرضى جميع الأعضاء.»

### الإستمرارية والإستدامة في التعلم Is ongoing and sustained

يقوم المشروع على فكرة تبادل ونقل الخبرات على المستويات المختلفة فنجد خبرات الفريق الأوروبي وخبرات فريق جامعة حلوان يتم نقلها إلى أعضاء فريق المدرسة الأم ثم يقوموا بنقلها إلى باقي معلمي المدارس غير المشاركة في المشروع وبعد ذلك يتم نقل هذه الخبرات من المدرسة الأم إلى مدارس التشبيك وهنا تتجلى فكرة الإستمرارية في نقل الأفكار والخبرات ونقل الخبرات التعليمية فلا يقتصر فقط على أعضاء فريق جامعة حلوان والمعلمين بل يمتد أيضاً إلى الطلاب ومساعدتهم على تبادل ما يتعرضون له من خبرات المعلمين.

وبعد تبادل الخبرات والمعلومات بين أعضاء فريق جامعة حلوان من ناحية وبين المعلمين بعضهم البعض من ناحية أخرى مؤثراً من المؤثرات الهامة التي تشير إلى فكرة إنتقال أثر التعلم على المستويات المختلفة بل وتمتد فكرة الإستمرارية إلى مدارس التشبيك بين المعلمين في مدرسة الكاميليا والمعلمين في المدارس الأخرى وهذا يساعد على نشر ثقافة مجتمعات تعلم الأقران وإنتقال أثر المفاهيم عبر المستويات المختلفة. ولم تقتصر الإستمرارية فقط على المعلمين

ومشاركتنا في تنفيذها وبعضهم طلب حضور ورش عمل منسقي المشروع من الجامعة للتعرف أكثر عن هذه المفاهيم الجديدة.»

### معاملة المعلمين كمعلمين نشطين Treating teachers as active learners

التعامل مع المعلمين كعناصر فعالة نشيطة قادرة على الإنتاج والإبداع والتعلم يساعد على زيادة كفاءاتهم التعليمية فهم من يختارون المادة التعليمية لعملية التدريب ويقومون بتوظيفها من خلال أنشطة تطبيقية على المتعلمين. كما أنهم يحددون بدقة ما يعوق عملية التعلم لديهم ويضعون حلولاً لما يتعرضون له من مشكلات ويتبادلون الخبرات مع بعضهم البعض بشكل فعال سواء بين المعلمين أصحاب التخصصات المختلفة أو ذوي نفس التخصص.

ساهم الإشتراك في مشروع مجتمعات تعلم الأقران في زيادة الوعي لدى المعلمين المشاركين حول عدد من المفاهيم وهي مفهوم المواطنة والتنمية المستدامة ومفهوم STEM وكذلك زيادة وعي المعلمين حول كيفية الاستفادة من تلك المفاهيم وتطبيقها داخل الفصل الدراسي للمساعدة في إنشاء معلمين مبدعين.

إقامة دورات للمعلمين لتوضيح المفاهيم الثلاثة المواطنة والتنمية المستدامة و STEM وذلك لجمع معلمي المدرسة لنشر الوعي بتلك المفاهيم على مستوى المدرسة.

الزيارات التي تتم بين فريق المدرسة الأم ومدارس التشبيك وذلك بهدف نشر ثقافة مجتمعات تعلم الأقران على المستويات المختلفة.

الإعتماد على المعلمين كمعلمين نشطين يقومون بإختيار الموضوعات التي يريدون التدريب بها. كما أن عملية التدريب لا تكون من طرف مرسل وطرف مستقبل بل تكون تبادلية. كما تم تصميم صفحة إلكترونية لعرض أهم الموضوعات والمعلمين يقومون بالتسجيل والإطلاع على المادة العلمية والبحث عن أهم المفاهيم المراد التدريب عليها.

وقالت أ.ع. معلمة علوم «تتعامل الإدارة المدرسية معنا بمنتهى الود والشفافية والديموقراطية والتعاون وتدفعنا للأمام دائماً وللأفضل بالمشاركة في بعض الأنشطة مثل هذا المشروع و المعلمون أولاً وخليك زي آدم وغيرها.»

وقالت ف.ح معلمة لغة إنجليزية « أن نمط الإدارة المدرسية هو النمط الديمقراطي القائم على الحوار والمناقشة والإبداع وأن مديرة المدرسة تتقبل أفكارنا

الجديدة بإيجابية شديدة وتساعدنا على تطبيقها.» وقالت س.ع معلمة رياضيات « أننا وجدنا من فريق جامعة حلوان دعماً كبيراً جداً لأعمالنا داخل المشروع ومتابعة لتطبيقنا لمفاهيم المشروع مع الطلاب بأنفسهم مما دفعنا للعمل بشكل أفضل لتحقيق أهداف المشروع.»

### تعزيز مهارات المعلمين التربوية ومعرفة المحتوى Enhancing teachers' pedagogical skills and content knowledge

التركيز على تعزيز خبرات المدرسين من خلال عرض عدداً من الإجهات الحديثة في عملية التدريس ففي كل زيارة مدرسة من قبل إدارة المشروع و كان يتم التحضير لتقديم أحد العروض التي تساهم في رفع كفاءة المعلمين التربوية.

نشر ثقافة تعليم STEM وكيفية تنمية المواطنة وتحقيق التنمية المستدامة من خلاله وتدريب المعلمين على تطبيق هذه المفاهيم مع الطلاب وكيفية نقل هذه الخبرات لزملائهم في نفس المدرسة أو مع مدارس أخرى.

قالت أ.ع. معلمة علوم بالمدرسة « من خلال مشاركتي في المشروع تعرفت على الكثير من المفاهيم الجديدة مثل التنمية المستدامة والمواطنة و STEAM كما تعلمت تطبيق ذلك في المدرسة بشكل تكاملي بين المواد وكيفية مشاركة أفكارني مع زملائي والتعاون معاً من أجل تقديم مفهوم علمي بشكل تكاملي.»

- إنشاء دورات تدريبية للمعلمين والمعلمات لتعريفهم بمفاهيم المواطنة والتنمية المستدامة و STEAM.

- اللقاءات الدورية بين المعلمين المشاركين في المشروع وفريق جامعة حلوان مع الفريق الأوروبي ساعد ذلك في زيادة خبرة المعلمين وإقامة جسور بين مجتمعي المدرسة والجامعة.

- وإضافة للتواصل من خلال اللقاءات والتدريبات يوجد التواصل الإلكتروني بين أعضاء فريق الجامعة وفريق مدرسة الكاميلى لتبادل الخبرات والمعلومات وإزالة العقبات ومواجهة التحديات.

أ.ح. أخصائية تطوير أشارت إلى أنه تم تبادل الخبرات وزادت الخبرات من خلال ورش العمل بين أعضاء الفريق وورش العمل مع الفريق الأوروبي.

## التيسير مع تقديم الرعاية الكافية للمعلمين Facilitating with care

بالتواصل مع إدارة جامعة حلوان وبناءاً عليه لم يتم نقلى بناء علي رغبتى في الإستمرار فى المشروع.»

### التركيز على تحسين مخرجات التعلم للطلاب Focusing on improving learning outcomes for student

يعد الهدف الرئيسي من مجتمعات التعلم تحسين الأداء الأكاديمي للطلاب حيث أشار معلمي المدرسة أن فكرة تبادل المعلومات بين الطالبات عبر السنوات الدراسية المختلفة تساعد بشكل كبير في تحسين الجانب الدراسي والأكاديمي للمتعلمين وكذلك شعور الطلاب بالسعادة بسبب التعاون المشترك بينهم.

أشارت إحدى المعلمات أ.ع. أن تبادل الخبرات الدراسية والمعرفة بين الطالبات في السنوات الدراسية المختلفة يساهم في رفع الأداء الأكاديمي للطلاب وأن أداء الطالبات الأكاديمي وتحصيلهم الدراسي في السنوات الأخيرة أفضل من السنوات السابقة لها وذلك نتيجة تبادل المعلومات والمعرفة بين الطالبات سواء في نفس المرحلة العمرية أو بين المراحل التعليمية المختلفة .

أكدت المعلمة أ.ع. بإشادة أولياء الأمور بالمستوى الأكاديمي المرتفع الذي يتمتع به طالبات مدرسة الكاميليا الإعدادية بنات وجدير بالذكر أن العديد من الطالبات يحضرون إلى المدرسة في فترة الأجازة الصيفية ليقومون بعمل العديد من المشروعات والأنشطة الإثرائية برعاية معلمات المدرسة.

قامت طالبات المدرسة بعمل عدة مشروعات علمية منبثقة عن محاور مشروع مجتمع التعلم وتمثلت هذه المشروعات فيما يلي:

- مشروع فلتر لهواء صحي. قامت به الطالبة شهد ، ١٤ سنة وهي حاليا بالأصف الأول الثانوي. وتمثلت مشكلة البحث في السؤال التالي: ما هي العلاقة بين ملوثات الهواء وأمراض الجهاز التنفسي؟ وكانت المواد المستخدمة بالمشروع كما يلي: فلتر تكييف، مروحة لاب توب، مقص، مسدس شمع، كربون ، تناولت الطالبة شهد في هذا المشروع تصميم لفلتر لتنقية الهواء من الغازات التالية: أول وثاني أكسيد الكربون ومركبات الكبريت ومركبات النيتروجين والهيدروكربونات. وأخطرهم غاز أول أكسيد الكربون والذي يصدر عن إحترق المواد العضوية وتنفس النباتات ودخان السجائر وأيضا البكتريا والميكروبات الموجودة في الجو.

قدم مديرو المشروع الدعم اللازم لفريق جامعة حلوان ومساعدته فى حل أى مشكلة أو عقبة أثناء المشروع فى مدرستهم الأم الكاميليا أو مدارس التشبيك.

ملاحظة التعاون الكبير من قبل إدارة المدرسة لتوفير وقت للمعلمين المشاركين في الإجتماعات الدورية بينهم أو لحضور التدريبات داخل الجامعة أو لزيارات مدارس التشبيك وكذلك التعاون من فريق الجامعة فجميع الأطراف تميزت بالحرص على تذليل أي عقبة يمكن أن تحول دون تحقيق الأهداف مثل ضيق الوقت أو نقص الإمكانيات المادية، كما تم الاهتمام بالإستماع إلى المعلمين.

الدور الإرشادي والتوجيهي الذي قامت به إدارة المدرسة بالتعاون مع فريق جامعة حلوان في إتاحة الفرصة للمعلمين للإشتراك في الدورات التدريبية المرتبطة بالمشروع سواء داخل المدرسة أو في مركز التطوير الوظيفي التابع لجامعة حلوان وكذلك الدور الذي تقوم به المدرسة في تذليل العقبات من عبء تدريسي وضغوط العمل على المعلمين وذلك من أجل المساهمة بشكل فعال في المشروع.

عند سؤال ف.ح. معلم لغة إنجليزية عن كيفية التعامل مع المشكلات أو العقبات بين أعضاء فريق المدرسة أكد أنه يتم من خلال التعرف على اسباب المشكلة وتقبل الآخر وتغليب المصلحة العامة على المصالح الشخصية.

وعند سؤال أ.ع. معلمة علوم عن دور المدرسة في تيسير المشاركة في المشروع اجابت

« أكيد طبعا الإدارة بتوفر لنا وقت لحضور إجتماعات PCL ووقت لزيارتنا لمدارس التشبيك لنقل الخبرات لهم وحضور ورش العمل والإجتماعات مع منسقي المشروع من الجامعة أو حضور ورش عمل بالجامعة ساعدتنا مديرة المدرسة فى تكوين مجتمعات تعلم الأقران داخل المدرسة من خلال توفير الموارد والوقت والمساعدة فى مواجهة التحديات التي قابلتنا في PCL» وفي أحد المواقف التي تعبر عن توافر عملية التيسير مع الرعاية من خلال المشروع قالت أ معلمة لغة عربية

« بأنه قامت الإدارة بنقلها مدرسة أخرى وهى عضو أساسى من مجتمعات تعلم مدرسة الكاميليا وقامت إدارة المشروع بجامعة حلوان بالتعاون مع فريق جامعة حلوان ومديرة المدرسة

- مشروع الفلتر الشجري. قامت به الطالبة منه . السن ١٨ سنة. وهي حاليا بالمرحلة الجامعية بكلية الهندسة. تناول المشروع تنقية الماء من الملوثات باستخدام اللحاء الشجري وتحليل المياه الناتجة تبين أن درجة نقاوتها أصبحت كبيرة. وتم تنفيذ هذا المشروع بواسطة برطمان بلاستيك مثبت به خرطوم بلاستيك وقطعة من لحاء الشجر.

- مشروع إستخراج طاقة متجددة من النبات. قامت به الطالبتان مروة وفاطمة . ١٣ سنة. بالصف الثاني الإعدادي. تناولت الطالبتان خلال هذا المشروع إستخراج طاقة متجددة ونظيفة من النبات لتوفير إستهلاك الكهرباء.

مخرجات الإشتراك في المشروع مجتمعات تعلم الأقران إنتاج بحث مشترك تحت عنوان القيمة التنبؤية لكل من الذكاء اللغوي والذكاء الرياضي بإجاهات المعلمين نحو تطبيق أنشطة مدخل ستييم ( STEAM ) في المراحل التعليمية المختلفة وهذا بحث مشترك وفيما يلي عرض للملخص للبحث:

- يهدف البحث الحالي إلى تحديد كل من الذكاء اللغوي والذكاء الرياضي لدى عينة من المعلمين والمعلمات وعددهم ( ٢٠٩ ) في المراحل التعليمية المختلفة في المدارس العادية والمدارس الرسمية لغات وتحديد الفروق بين كل من المعلمين والمعلمات في كل من الذكاء اللغوي والذكاء الرياضي وتحديد الفروق بين معلمي المدارس العادية والمدارس الرسمية لغات. ويهدف البحث أيضا إلى تحديد العلاقة بين كل من الذكاء اللغوي والذكاء الرياضي من ناحية وإجاهات المعلمين نحو تطبيق أنشطة STEM من ناحية أخرى. كما يهدف البحث إلى تحديد القيمة التنبؤية لكل من الذكاءين اللغوي والرياضي بإجاهات المعلمين نحو تطبيق أنشطة STEM .

## مدرسة الجوري الابتدائية المشتركة

### وصف فريق مجتمع التعلم

يتكون فريق جامعة حلوان من أربعة أعضاء

أستاذ مساعد تخصص تكنولوجيا التعليم. و٢ مدرسين تخصص التربية المقارنة والإدارة التربوية. ومدرس مساعد في تخصص التربية المقارنة والإدارة التربوية (٣ ذكور - ٣ أنثى). و يتسم الفريق:

- بالتنوع حيث أن أعضاء الفريق من ذوي تخصصات مختلفة تجمع بين قسيمي التربية

المقارنة والإدارة التربوية وتكنولوجيا التعليم. كما تنوعت التخصصات النوعية الدقيقة لنفس الفريق بين لغة إنجليزية. وفلسفة. وكيمياء وفيزياء. كما تنوعت عدد سنوات الخبرة بين ٨ إلى ما فوق ١٥ سنة وتنوعت أيضا الإهتمامات الأكاديمية مما أسهم في تبادل الخبرات بين أعضاء الفريق والتأثير الإيجابي على المشروع.

- اتسم أعضاء الفريق بالروح التعاونية فيما بينهم. كما تميز أعضاء الفريق بإحترام كلا منهم لرأي الآخر والعمل على إيجاد وجهة نظر مشتركة فيما بينهم.

### وفيما يتعلق بفريق المدرسة.

يتسم فريق مدرسة الجوري بالتنوع حيث يتكون من مجموعة من المدرسين ذوي تخصصات متعددة والإداريين.

جدول ٧ وصف فريق مجتمع التعلم		
المعلمين	الأعداد	التخصص
الإداريين	١٤ معلمات	لغه عربيه (٤) - علوم(٢) - لغه إنجليزيه (٢) - رياضيات (٢) - دراسات(٢) - أنشطه(٢)
	مدير المدرسه (١)	

يرأس جميع مجتمعات التعلم مدير المدرسة. الذي يعد عضواً فعالاً في إنشاء هذه المجتمعات. وفي دعمها. وقادر على إدارة المدرسة بشكل فعال ويقوم بعمل تغذية راجعة حيث يتم الإشادة بالنماذج الإيجابية من المعلمين والإداريين. وبالتالي يتمثل دوره في مجتمع التعلم بأنه داعم للفريق وللمشروع وميسر للعمل.

يمكن تحديد أهم النتائج الخاصة بتطبيق مجتمعات التعلم المهنية بالمدرسة تبعاً للثمانى سمات الأساسية لمجتمعات التعلم الفعالة كالتالي:

### الإعتماد على إحتياجات المعلمين واهتماماتهم Based on teachers' needs and interest

إتضح تلك السمة من خلال الممارسات التالية:

ساهم التفكير أثناء الشراكة في زيادة دافعية المعلمين نحو تحسين الذات والنمو المهني لديهم.

## إيجاد الفرص التعاونية Collaborative opportunities

وقد ظهرت تلك السمة من خلال ما يلي:

إنضحت الفرص التعاونية 'Collaborative Opportunities' من خلال تعاون معلمي المواد الدراسية المتشابهة مثلاً العلوم والرياضيات وكذلك عبر مجالات المواد على سبيل المثال الرياضيات عبر مختلف المواد الدراسية. أيضاً الإعتداد على الصداقة الحميمة بين المعلمين والإحترام.

ويدعم ذلك مقولة مدرسة اللغة العربية منى - إحدى المعلمات المنضمت إلى مجتمع التعلم المهني بالمدرسة. «أنه كان غائب عني خالص فكرة إن يمكن الدرس يبقى حلو كده لو شاركت المدرسين معاً بخبراتهم أو أنهم يدخلوا معاً الحصة.» معبرة عن مدى سعادتها بالحرص التي قامت بالتدريس فيها بمعاونة زملائها من تخصصات مختلفة.»

وقد أشارت لذلك معلمة الرياضيات سعاد - إحدى المعلمات المنضمت إلى مجتمعات التعلم المهنية بالمدرسة. أشارت إلى إستعانها بمعلمة اللغة العربية في تأليف أغنية لتوضيح مفاهيم رياضية خاصة بطلاب المرحلة الابتدائية» قائلة «أنا لقيت نفسي بفكر أعمل أغنية عشان أفهم الولاد ومن خلال عرض أنشطتنا في مجتمعات التعلم إكتشفت إن المعلمة منى عندها المهارة دي فطلبت منها وعملت شغل حلو جداً.»

## الإستمرارية والإستدامة في التعلم Is ongoing and sustained

ساهم إستخدام البرامج والأدوات التكنولوجية بشكل رئيسي في إثراء خبرات المعلمين وبعضهم البعض. كما ساهم إستخدام البرامج والأدوات التكنولوجية في التعليم/التدريس في تجديد معلومات المعلمين بإستمرار بما يواكب كل جديد. كل في مجال تخصصه.

و كذلك ساهم في تحسين جودة العملية التعليمية. ودعم فكرة التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة. ومواكبة التغيرات والتطورات الحادثة في العصر الحالي. وتنمية إجاهات المعلم نحو مهنته بمنظور تكنولوجي يتواكب مع العصر الحالي.

وأدى المشروع إلى إزالة الخوف والرغبة لدى المعلمين تجاه التكنولوجيا وأدواتها.

ومن أحد المقولات التي رددتها إحدى مدرسات الرياضيات أماني - إحدى المعلمات المنضمت إلى مجتمع التعلم المهني بالمدرسة. - «أن العلاقة زادت بيننا جداً بعد الإجتماعات المختلفة ومش بس

كما ساهمت الشراكة بين المدرسة والجامعة في إكساب المعلمين القدرة على التأمل في حالات الفشل والنجاح ومختلف الممارسات.

أدرك المعلمون أهمية الشراكة في تنمية وتطوير كثير من المهارات لديهم. كما أصبح التأمل وسيلة رئيسية في تعزيز مهارات المعلمين التربوية والأكاديمية.

## رؤية التعلم كعملية اجتماعية Viewing learning as a social process

وإتضح ذلك من خلال بعض الممارسات منها:

إعتمد المعلمون على أساليب مثل التقويم الذاتي المكتوب. تقارير الملاحظة عند زيارة بعضهم البعض. وإستخدام إستراتيجية حل المشكلات. وكذلك النقاش من خلال إجتماعات مجتمعات التعلم المنعقدة التي تُعقد شهرياً. كان للتفكير تأثير فعال إيجابي أثناء الشراكة على تعلم المعلمين. تمثل في النقاط التالية:

- المرونة ( أي القدرة على إستيعاب آراء الآخر والتكيف مع الظروف المختلفة). والتمكين من خلال الحوار مع النفس والحوار مع الآخر حيث يطور المعلمون مهارات البحث والتفكير الناقد والإستبصار عبر الحوار.

- زيادة التفكير في تحسين التعليم والإطلاع على الأفكار الجديدة والمفاهيم الخلاقة. وزيادة الوعي بحاجات الطلاب والإمكانيات التعليمية والمواد. وإثراء التوجه نحو حل المشكلات.

- الإبتداع لأفكار جديدة وأساليب حديثة. والتخطيط والإعداد الجيد للتعليم. وتعزيز وإثراء الممارسات الفعالة. وتزايد التعاون بين المدرسين عبر جميع المواد. وزيادة دافعية تحسين الذات والنمو المهني.

وقد قالت معلمة اللغة الإنجليزية إبتسام - إحدى المعلمات المنضمت إلى مجتمعات التعلم المهنية بالمدرسة. في زيارة للمدرسة بتاريخ ١٤ أغسطس ٢٠١٩ بعنوان «جمع بيانات دراسة الحالة ٢»:

«أما بدأنا نتعرف على شغل بعض لقيت ناس عاملين مجسمات وحاجات جميلة ومكنتش متخيلة إن باقي المدرسين شغالين فعلاً كده في فصولهم قبل المشروع بس ده أصبح سمه عامة بعد المشروع وبقينا كلنا نحاول نصمم أدوات تليق بالدرس بتاعنا واستفدنا كثير من أفكار بعض.»

– التركيز على خبرات التعلم الهادفة ذات المعنى المتعلقة بعمل المعلم اليومي.

### التيسير مع تقديم الرعاية الكافية للمعلمين Facilitating with care

يساهم المعلمون في المعارف والتقدم العلمي في مجال التعليم والتعلم أكثر من أي وقت مضى. ويرجع إلى سعي المعلمين الدائم للنمو المهني والتطور والتجديد من خلال الإطلاع على الخبرات المهنية الحديثة والمتجددة، والوعي بالأساليب والتقنيات الحديثة. هذا إلى جانب القيام بنقل الخبرات المتطورة إلى زملائهم وطلابهم بشكل فعال وإيجابي. ومن مظاهر ذلك المساهمة الفعالة في تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المرجوة، وفي تبادل الخبرات مع الزملاء.

وفي هذا الإطار، أشارت معلمة اللغة الإنجليزية سهير - أحد المرشدين الأساسيين بالمدرسة، في زيارة للمدرسة أن «المدرسة أصبحت بالفعل بيئة غير منغلقة، وإنما أصبحت المدرسة مجتمع تعلم منفتح على غيرها من مجتمعات التعلم المحلية والعالمية، وبالتالي أصبح أمام المدرسة نماذج متعددة من مجتمعات التعلم، يمكن أن تستفيد من خبراتها، وهو ما مكن الزملاء من التواصل مع بعضهم البعض، ومن تبادل المعارف والخبرات معهم، الأمر الذي ساهم بفاعلية في المعارف والتقدم العلمي في مجال التعليم والتعلم.»

أصبح لدى المعلمين إلتزام قوي بدعم الآخرين سواء أقران أو طلبة. من حيث دعم الطلاب، تمثل الإلتزام بدعمهم في التشجيع المستمر للتعلم من خلال التوجيه والدعم المعنوي، أو المادي.

يظهر دعم الأقران في إشراك المعلمين والهيكل الإداري في صنع القرارات، والتعاون في الممارسات، وتبادل الآراء والخبرات، مما يعزز ويحسن تعلم التلاميذ وبيئة المدرسة.

وإنعكس ذلك على أسلوب المعلمين في الإرشاد من خلال:

– التنوع في أساليب التدريب والتعليم، وإذكاء حب القراءة والمطالعة والبحث في الطلاب والمعلمين، وتنمية المواهب والإبداعات الكامنة في الطلاب والمعلمين، والإجتهاد نحو تمكين العاملين ودعم استقلاليتهم وإتاحة الفرص أمامهم للمشاركة في إدارة المدرسة وصنع قراراتها، ومساعدة المعلمين في عملية التجديد والإبتكار وروح العمل الجماعي وتلبية احتياجاتهم.

بقينا بنسأل على الحاجات الخاصة بالمشروع ولكن بقينا نهتم بأمور بعض الشخصية» وهذا ما يوضح الترابط الذي حدث نتيجة هذا المشروع.

### معاملة المعلمين كمعلمين نشطين Treating teachers as active learners

أشار المعلمون إلى قوة إلتئامهم لمجتمعهم المهني، ومن مظاهر ذلك قلة نسب غيابهم، كما أن رضاهم الوظيفي في ازدياد مستمر، ونسبة الاضطرابات في العمل قليلة، والتعاون بين أعضاء مجتمع المدرسي في سبيل تحسين العملية التعليمية، والقيام بالأدوار المختلفة في سبيل إنجاز المهام وتحقيق الأهداف.

ومن مظاهر المشاركة والإلتئام: حضور جميع ورش العمل وبرامج التدريب التي تعقد من جانب أعضاء هيئة التدريس (المصريين والأجانب) سواء في الجامعة أو في المدارس، وكذلك الإلتزام بتنفيذ ما جاء في تلك الورش والبرامج التدريبية في المدارس لتحقيق الجودة في التعليم، وإلى جانب ما سبق، ظهر الترحيب الدائم بأعضاء المشروع وإبداء الرغبة والحماس في العمل بهدف تحسين وتطوير العملية التعليمية.

### تعزيز مهارات المعلمين التربوية ومعرفة المحتوى Enhancing teachers' pedagogical skills and content knowledge

بعد الإشتراك في المشروع أصبح التعليم/التدريس الفريقي أمرًا شائعًا. وإعتبره المعلمون إضافة قوية لهم على المستوى المهني. إذ قد يشترك إثنان أو أكثر من المعلمين في تخطيط وتنفيذ وتقويم الدرس/الدروس من خلال:

– مجموعة من النشاطات التعليمية المناسبة، وهو ما يساهم في تطوير عملية التفكير وحل المشكلات.

– التدريس بفاعلية، والإستفادة القصوى من الأدوات والوسائل التعليمية والمصادر الإضافية.

– إستغلال قدرات المعلمين وأفكارهم وخبراتهم بالإضافة إلى إستخدام العديد من الإستراتيجيات التدريسية.

– الإلتئام إلى مجتمع مهني يقع جزء منه خارج نطاق مكان العمل يساعد المعلمين في صقل مهاراتهم التدريسية والأكاديمية وقدرتهم على تقييم أنفسهم وطلابهم.

– قدرتهم على مواجهة التغييرات اللازم إحداثها في طريقة تدريسهم وتعليمهم للطلاب بدارسهم.

- ساهم المشروع في استثمار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في دعم ممارسات التعلم الجماعي التعاوني وأنشطته من خلال البريد الإلكتروني، والمواقع المختلفة على شبكة المعلومات، وتطبيقات ومواقع التواصل الاجتماعي المختلفة (مثل Edmodo – Facebook – WhatsApp).

وفي هذا الإطار أشارت إحدى معلمات اللغة العربية نادية - إحدى المعلمات المنضمت إلى مجتمعات التعلم المهنية بالمدرسة، «إن التواصل من خلال البريد الإلكتروني، والمواقع المختلفة على شبكة المعلومات، وتطبيقات ومواقع التواصل الاجتماعي المختلفة (مثل Edmodo – Facebook – WhatsApp) ساهم بشكل كبير في حل مشكلة ضيق الوقت اللازم للإجتماع والتواصل مع بعضنا البعض كمعلمين.

تم استخدام هذه البرامج والأدوات بشكل رئيسي في إثراء خبرات المعلمين وبعضهم البعض. إذ تم من خلالها الوصول إلى أفكار ومصادر وخبرات متنوعة ومختلفة عبر مشاركة المعلمين وأعضاء هيئة التدريس لهذه الأفكار والمصادر والخبرات. ولكن على جانب آخر لم يتم استخدام هذه البرامج والأدوات بشكل مباشر في عمليتي التعليم والتعلم.

### التركيز على تحسين مخرجات التعلم للطلاب Focusing on improving learning outcomes for students

#### وإضح تأثير تلك السمة من خلال ما يلي:

يستخدم المعلمون بصفة رئيسية الإختبارات (خبرية - شفوية) كوسيلة رئيسية لضمان تعلم التلاميذ. هذا إلى جانب المهام المنزلية التي تطلب يوميًا من الطلاب. وقد ساهم المشروع على توضيح:

- أهمية الأنشطة كأحد أساليب التقييم التي يستخدمها المعلمون لضمان تعلم الطلاب. وذلك على أن تكون أنشطة حقيقية وواقعية ذات صلة بشؤون الحياة، والمهارات المطلوبة للعيش وتساهم في حل المشكلات. وعلى أن تقدم تغذية راجعة فورية تساعد المتعلم على إجراء مقارنة مع نفسه وتحديد نقاط ضعفه، والعمل على وضع الخطط وتنفيذها لمعالجة الضعف. هذا إلى جانب أن تؤكد الأنشطة على التقصي والإكتشاف وحل المشكلات وإتخاذ القرارات وتحقيق الذات والسعي لتحقيق الأهداف.

- الإيمان بفكرة العمل الجماعي، والتدريس/ التعليم الفريقي في إثارة دافعية المعلمين نحو إثارة وقيادة المبادرات الجماعية عند الطلاب.

وإيجاد البيئة التعليمية المناسبة التي تساعد على تحقيق ذلك. وهو ما يظهر في التخطيط والإعداد الجيد للأنشطة التعليمية التي يقوم بها الطلاب في مجموعات. وفيما يتعلق بهذه النقطة أوضحت معلمة اللغة العربية سلوى - أحد المرشدين الأساسيين بالمدرسة، «لم يكن لدى الطلاب الوعي الكامل بأهمية المبادرات الجماعية. ولكن رسخت مجتمعات التعلم المهنية ثقافة التعاون. وحلقت النقاش الجماعية، والعمل ضمن مجموعات.»

- في دعم المبادرات الجماعية مع الأقران. وهو ما ظهر من خلال استخدام الطرق التدريسية المختلفة بفاعلية، وتنمية التعاون الجماعي بين أعضاء المجتمع المدرسي. وتبادل المعلومات والمعارف والخبرات وتوليد الأفكار الجديدة فيما بينهم.

#### ويستخلص من ذلك ان الأنشطة:

- أسلوب لضمان تعلم الطلاب و تحسين مخرجات التعلم .

- كانت وسيلة التقييم القائمة على الأنشطة مفقودة في تقييم المعلمين لطلابهم.

- يرحب المعلمون بالقيام بالأنشطة المختلفة التي تعزز مهارات ومعارف وخبرات التلاميذ.

- يجد الطلاب سهولة ومتعة في عملية التعليم والتعلم من خلال ممارسة الأنشطة المختلفة.

وفيما يتعلق بقصص التحول والنجاح التي وردت على لسان العاملين بالمدرسة، أشار مدير المدرسة إلى أن هناك العديد من العوامل التي أدت إلى إتخاذ قرار بضرورة تطبيق مجتمعات التعلم المهني في المدرسة.

- حب الفكرة من قبل العاملين بالمدرسة عامل، والرغبة في تطوير الذات عامل آخر .

- الرغبة في تحسين إنجازات الطلاب ، و أوضح أ. أشرف «لقد أثر تطبيق مجتمعات التعلم الإحترافي على تحصيل الطلاب إلى حد كبير. ويظهر هذا في الطلاب في إنتاج أفكار وأنشطة مختلفة.»

- رفع التحصيل الدراسي للطلاب.

- فكرة مجتمعات التعلم المهني الفعالة تعني للمدير وسيلة لتطوير أداء المعلم. أنها أيضًا وسيلة لتبادل الخبرات وحل المشكلات. كما يعتبره وسيلة للتخلص من الأساليب التقليدية في التدريس والتعلم وإنشاء طرق جديدة.

## مدرسة النرجس الإعدادية بنين

### رؤيه التعلم كعملية إجتماعية Viewing learning as a social process

وإتضح ذلك من خلال بعض الممارسات منها:

القيام بتقديم العديد من الأنشطة الجماعية داخل المدرسة ومن خلال حضور المعلمين ورش العمل المختلفة بالإضافة إلى إشتراكهم معاً في تنفيذ العديد من الأعمال - المبنية على منهجية STEAM، وكذلك التنمية المستدامة، والمواطنة - بشكل جماعي.

كان إهتمام فريق الجامعة بأن تتم عملية التعلم من خلال تقديم الأنشطة التي تستدعي من المعلمين أن يفكروا معاً، ويتناقشوا ويكملوا كل منهم الآخر. وقد ظهر ذلك جلياً عند تقديم العديد من الأنشطة والتي إتضح معها ضرورة التكامل بين أفراد المشروع. فمثلاً في نشاط « قمر ١٤ » القائم على فلسفة مدخل STEAM كان أصل النشاط هو معلم الرياضيات الذي أراد أن يستخدم المدخل في تقديم المفاهيم الهندسية لتلاميذه (تلاميذ الصف الأول الإعدادي) ولكن لم يستطع تنفيذ الفكرة بمفرده فكان بحاجة إلى معلم العلوم ليساعده ويمده بمعلومات عن مراحل تطور القمر تلك المراحل التي يدرسها تلميذ الصف الأول الإعدادي بنفس الفصل الدراسي. وأيضاً كان بحاجة لمعلمة التربية الفنية التي أضافت اللمسات الجمالية على الموضوع. وكذلك إلى معلم المجال الصناعي لإضافة الجانب التكنولوجي من خلال تركيب لمبات الإضاءة، فظهر لنا موضوع متكامل ربط بين مختلف المواد الدراسية وبين معلمي مختلف التخصصات.

### إيجاد الفرص التعاونية Collaborative opportunities

ظهرت العديد من الفرص التعاونية بين معلمي مختلف المواد الدراسية المشتركين بالمشروع في تعاون معلم الرياضيات مع معلم العلوم ومعلمة التربية الفنية والدراسات الإجتماعية واللغة الإنجليزية في تنفيذ العديد من أنشطة المشروع.

فمثلاً في نشاط نظرية فيثاغورث القائم على مدخل STEAM للتكامل بين العلوم والتكنولوجيا والهندسة والفنون والرياضيات. فقد تم من خلال تعاون معلم الرياضيات ومعلم العلوم ومعلمة التربية الفنية، ونشاط إعداد الخريطة الذي ظهر فيه التعاون جلياً بين معلم الدراسات الإجتماعية ومعلم الرياضيات ومعلم العلوم.

وعند سؤال فريق المشروع من الجامعة للمعلمين بالمدرسة عن آرائهم في فكرة التعاون معاً في أداء الأنشطة جاءت ردود فعلهم إيجابية ومحفزة

### وصف فريق مجتمع التعلم :

فيما يلي عرضاً وخليلاً للنتائج المتعلقة بالمعلومات الديموغرافية لأفراد مجتمع التعلم من حيث الوظيفة والتخصص ومستوى الخبرة، وهو ما يتضح من الجدول التالي :

جدول ٨ وصف فريق مجتمع التعلم		
المعلمين	الأعداد	التخصص
الإداريين	١١ معلمات	لغه عربيه (٢) - دراسات (١) - لغه إنجليزه (٣) - رياضيات (١) - أخصائي نفسي (١) - تربيه فنيه (١)
	مدير المدرسه (١)	
	موجه التدريب بالإدارة	

وقد أظهرت النتائج الواردة في الجدول السابق أن مجتمع التعلم إشتتمل على أفراد من عدة فئات،

وفي ضوء ما تم عرضه يمكن توضيح الملامح الثماني الأساسية لمجتمعات التعلم المهنية الفعالة والتي تم توفرها بمدرسة النرجس الإعدادية بنين (المدرسة الأم)، وهي كما يلي:

### الإعتماد على إحتياجات المعلمين وإهتماماتهم Based on teachers' needs and interest

وقد تم الإهتمام بهذه النقطة من خلال دراسة إحتياجات المعلمين في بداية المشروع؛ حيث تم الإلتقاء بمعلمين المدرسة وتم عرض مجموعة من الإستبيانات عليهم لتحديد إحتياجاتهم وإهتماماتهم المختلفة.

وقد تم ذلك فعلياً في أغسطس ٢٠١٧ وذلك من خلال الإلتقاء بالمعلمين، وعرض الإستبيانات عليهم مع توضيح ما بها من نقاط ؛ وبذلك كانت بداية المشروع هي البدء من رغبات وإهتمامات المعلمين المشتركين من فريق المدرسة، حتى يتم التدريب بناء على إهتماماتهم وإحتياجاتهم الحقيقية.

لأعضاء المشروع جميعاً سواء من الجامعة أو المدرسة لإستكمال مسيرة التعاون معاً.

### الإستمرارية والإستدامة في التعلم and sustained

تمت عملية التدريب والتعاون مع المعلمين منذ بداية المشروع في ٢٠١٧ وحتى الآن. وتم تقديم العديد من الورش والتدريبات المختلفة والمتنوعة ومنها على سبيل المثال: منهجية STEAM في التعليم والتعلم، وكذلك التعليم للمواطنة العالمية.

إستمرت اللقاءات والإجتماعات بين فريق الجامعة وفريق المشروع من خلال عقد العديد من ورش العمل والندوات داخل الجامعة وكذلك في مدارس التشبيك، ودعموا المعلمين لحضور تلك اللقاءات مع تقديم كل التسهيلات الممكنة التي تساعدهم وتدعم وجودهم

### معاملة المعلمين كمعلمين نشطين Treating teachers as active learners

إتضح تأثير المشاركة في مجتمعات التعلم من خلال نشاط المعلمين، وتميزت بالآتي:

- توفير العمل اليدوي hands-on الذي يعتمد على الأداء العملي للمعلمين ويبني معرفة المعلمين للمحتوى الأكاديمي وكيفية تدريسه لطلابهم وذلك أثناء تنفيذ الأنشطة المختلفة.

- قيام المعلمون بتصميم العديد من الأنشطة في أوراق العمل المجهزة من قبل فريق جامعة حلوان وتتكون ورقة العمل من إسم المادة الدراسية، عنوان الدرس، إسم النشاط، التحديات، الهدف العام، الأهداف الإجرائية، خطوات النشاط، الزمن، الوقت، وتصميم النشاط.

في بداية المشروع كان يقوم كل معلم/معلمة بتنفيذ أي نشاط بمفرده. قام مهران بتصميم وتنفيذ نشاط «عوامل قيام الزراعة» بمفرده؛ وبعد قيام فريق الكلية بإيضاح مفهوم مجتمعات تعلم الأقران PCL للمعلمين أصبح الإيجاه إلى عقد المناقشات بين معلمى التخصص الواحد والتخصصات الأخرى حاجة ملحة للوصول لرؤية واضحة للنشاط تتناسب مع إحتياجات المعلمين من جهة وقدرات المعلم ومهارته من جهة أخرى. اذ يعرف المتعلم النشاط بأنه المتعلم الذي يستطيع أن ينشئ المعرفة الجديدة الخاص به، فيتميز بأنه متعلم يستطيع بناء المعرفة الجديدة ويكملها مع المعرفة السابقة في كل جديد. وفي هذه الحالة فإن المتعلم النشاط هو المعلم الذي يستطيع أن يصمم أنشطة وورش عمل وأفكار تمكنه من بناء معرفته الجديدة.

كما حدث مع إستمرار ورش العمل والأنشطة الجماعية التي أقيمت بين المعلمين حول كيفية حدوث تكامل بين المواد المختلفة فقاموا بتصميم نماذج بأيديهم جُمع بين العديد من التخصصات.

أصبح تنفيذ الأنشطة يتم بين المعلمين من مختلف التخصصات. حيث قامت نوران ، تخصص التربية الفنية وهادى ، تخصص الدراسات الاجتماعية ، وخالد ، تخصص اللغة العربية ، بتصميم وتنفيذ نشاط بعنوان «أعداد خريطة» وهذا النشاط كان في درس مادة اللغة العربية تحت اسم «نور والجغرافيا» وكان الهدف من النشاط توضيح كيفية التكامل بين مادة الدراسات الاجتماعية المتمثلة في تنفيذ نموذج لخريطة ومادة التربية الفنية في رسم الخريطة ومادة اللغة العربية في التعريف بأسماء الدول والتعرف على خريطة الوطن العربي.

بعد الإنتهاء من تنفيذ النشاط تم تنفيذ جلسة تأمل جماعية لتقديم التغذية الراجعة لبعضهم البعض أثناء العمل. والمناقشة في عناصر القوة وجوانب الضعف. مما يدل على حرصهم على التعلم والإستفادة من بعضهم البعض.

### تعزيز مهارات المعلمين التربوية ومعرفة المحتوى Enhancing teachers' pedagogical skills and content knowledge

قام فريق جامعة حلوان بتقديم أحدث التوجهات للمعلمين مثل مدخل العلوم والتكنولوجيا والهندسة والفنون والرياضيات (STEAM) في التعليم والتعلم، وساعد المعلمين في صقل مهاراتهم التدريسية والأكاديمية وقدرتهم على تقييم أنفسهم وطلابهم بالإضافة إلى قدرتهم على مواجهة التغييرات اللازم أحدثها في طريقة تدريسه وتعليمهم لطلاب مدارسهم.

تم تنفيذ ورش عمل عن إستراتيجيات التعلم الحديثة والتي من ضمنها أحد أهم محاور المشروع وهو مدخل (STEAM) والمواطنة العالمية والتنمية المستدامة. فتم التخطيط لورش عمل تتضمن كيفية التخطيط لخطوة درس في ضوء المدخل وكيفية تصميمه أو تنفيذه، وكيفية التكامل بين التخصصات الأخرى. وكذلك كيفية تخطيط وتنفيذ دروس تنمية قيم المواطنة العالمية التي تتضمن إحترام الآخر وقيم التعاون، وتقبل الآخر وعدم التنمر.

أما التنمية المستدامة فكانت محور هام جداً لتنمية المعلمين. وكان هناك العديد من الإقتراحات من المعلمين لكيفية تعميق مفهوم التنمية المستدامة وكيفية العمل على إستمرار أفكار PCL وترسيخها

وذلك من خلال إستمرار عقد ورش العمل. وإجتماعات أسبوعية للمعلمين لحدوث تنمية مستدامة ومشاركة الأفكار. وذلك يدل على إيمانهم بأفكار المشروع ورغبتهم في إستمرارها.

ومن الأنشطة التي تم تنفيذها وفق لهذا المدخل نشاط «كيفية تكوين المركب» حينما إجتمع كل من معلم/معلمة الرياضيات والتربية الفنية والدراسات الإجتماعية واللغة العربية في تنفيذ درس بعنوان «الروابط الكيميائية» في مادة العلوم. حيث كان الهدف من النشاط تعرف الطالب على أهمية التفاعلات الكيميائية في حياتنا اليومية.

### التيسير مع تقديم الرعاية الكافية للمعلمين Facilitating with care

قام أعضاء المشروع من فريق الجامعة بالإرشاد والتوجيه للمعلمين بإستخدام مجموعة من الإستراتيجيات التربوية، فعلى سبيل المثال عند الإتفاق على تحديد رؤية ورسالة لمجتمع التعلم تم ذلك من خلال آراء المعلمين أنفسهم ووجهات نظرهم ولم يكن لعضو الجامعة دور غير التوجيه والإرشاد بلطف دون فرض وجهة نظره أو إجاءه معين فلم يفرض رؤيته عليهم.

في بداية المشروع كان نظام العلاقات الهرمية hierarchy هو السائد ولا يوجد أي تسهيل من جانب إدارة المدرسة للمعلمين. ولكن مع أول دخول لفريق المشروع والإلتقاء بمديرة المدرسة والمسئولين في المدرسة وتعريفهم بفكرة المشروع و الهدف من تأصيل فكرة PCL وأن ستكون هناك شراكة مستدامة بين الجامعة والمدرسة. بدأ المسئولون في الإقتناع ومحاولة تسهيل الصعوبات التي قد تواجه فريق المشروع ومن ضمنها وجود ورش عمل في الجامعة تستدعي حضور المعلمين فكانت مديرة المدرسة تسهل مثل هذه المهام. بالإضافة إلى عقد ورش عمل ومقابلات مع المعلمين داخل المدرسة مما تتطلب تفريغ المعلمين من جداولهم الصفية أيام زيارات فريق المشروع للمدرسة.

ومع عقد العديد من الجلسات قمنا فيها كفريق للمشروع بتأصيل فكرة أن جميعنا ندعم بعضنا البعض وجميعنا مستفيدون وقد تم عقد سيمينار بكلية التربية جامعة حلوان. كان هدفه نشر فكرة المشروع وعرض خبرات معلمين المدارس المشتركة بالمشروع أمام أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من الأقسام المختلفة. للتعريف بفكرة المشروع وأهدافه ومدى تطور هذه الفكرة وتأثيرها على المعلمين وبعد الإنتهاء تم عقد مجموعة مناقشة جماعية هدفها التعرف على إنطباعاتهم عن السيمينار وأوجه القصور والنجاح من وجهة نظرهم والوقوف على الخطوات

القادمة في المشروع وما يتأملوه من فريق المشروع.

إجراء المقابلات الشخصية - غير مقننة - مع المعلمين بهدف جمع معلومات حول موضوع ورشة العمل عن طريق طرح بعض الأسئلة لمعرفة آرائهم وتوضيح وجهة نظرهم بشكل أكثر تفصيلاً حول مخرجات ورش العمل والتدريبات لمعرفة نقاط القوة والضعف وتحديد المعوقات التي قد تواجههم لتطبيق مجتمعات التعلم PCL مع أقرانهم ومع الطلاب ورؤيتهم عن كيفية التغلب عليها. مما يدل على الدعم الكامل لأفكار المعلمين وإحتياجاتهم. وأن هناك بيئة من التعاون والإحترام سائدة فيما بين فريق المشروع ومعلمين المدرسة كما قال المعلم.

«المشروع أثر في إنسي أعبر عن رأبي وأبدأ أتأمل في كل ورشة عمل أو حصة دراسية وأبدأ أحدد نقاط القوة والضعف وأشاركها مع زملائي وده مكنش بيحصل قبل كده.»

### التركيز على تحسين مخرجات التعلم للطلاب Focusing on improving learning outcomes for students

من الملاحظ بمدارس المشروع إنتقال تأثير مجتمعات التعلم من المعلمين إلى طلابهم وقد ظهر ذلك جليا في إحدى مدارس التشبيك التابعة لمدرسة النرجس الإعدادية بنين (المدرسة الأم)- حيث لوحظ إنتقال فكرة مجتمعات التعلم من المعلمين إلى الطلاب أنفسهم وبدأ يظهر تأثير ذلك على أداء الطلاب بالمدارس.

في بداية المشروع كان كل معلم مكلف بمنهج دراسي محدد يحاول فقط الإنتهاء منه دون الإهتمام بتعلم الطلاب من عدمه لأن المعلم كان محمل بأعباء متعددة وكانت موارد المدرسة محدودة جدا. ولكن الإهتمام كان بنشر فكرة المشروع ومحاورة وبمشاركة الجهود والأفكار من قبل المعلمين ومن قبل فريق المشروع والمعلمين. فأصبحت قيم التعاون والمشاركة منتشرة بين معلمي المشروع اللذين يحاولون نشرها في المدرسة بأكملها. مما أدى إلى تأثيره بالتبعية على طلابهم. فأصبح مشاركة الطلاب وتفاعلهم وتعاونهم تمثل قيم أساسية فيما بينهم وبين معلمهم.

ومن محاولات المعلمين لنشر فكرة PCL ومدى تأثيره على طلابهم ونفعهم بها. قام معلمو المشروع بالإشتراك مع بعضهم البعض في إنشاء معرض للمدرسة. وتركوا للتلاميذ إختيار الأنشطة التي يريدون عرضها في هذا المعرض.

وتم سؤال الطلاب عن إحساسهم بعد إنتهاء المعرض وكانت إجابة أحد الطلاب

«إننا ميسوطين جداً أول مرة نعمل حاجة مع بعض بأيدينا ونلاقى الكل بيساعدنا ومهتمين باللي بنعمله وفرحنا أكثر لما لقينا المدرسة كلها بتتفرح على شغلنا. إحناتعنا فيه وميسوطين.»

وكان معرضاً ناجحاً وفكرة متميزة تساعد على إستدامة فكرة المشروع وتشير إلى نشر الفكرة وإنتقالها إلى الطلاب أنفسهم.

تبين أن مفهوم مجتمعات التعلم لم يعد قاصراً فقط على ورش العمل والمقابلات الشخصية التي يجريها فريق المشروع بل أصبح أسلوب إدارة عمل داخل المدرسة وفيما بين المدرسين. وقد إتضح ذلك جليا في إختلاف الممارسات التدريسية للمدرسين داخل الفصول. فمن الأشياء الطريفة حرص بعض المعلمين على حضور حصص لزملائهم للوقوف على الأساليب التدريسية الجديدة والتي من الممكن تطبيقها والأخذ بها في فصولهم .

فروى مسعد أنه حضر حصة دراسية لمازن وفوجيء بتغيير أسلوبه مع الطلاب وإختلاف طرق تدريسه وما سأله عن السبب كان الجواب « أنا بحاول أطبق اللي إتعلمته من ورش عمل المشروع والإستفادة من الأفكار الجديدة.» كما بدا واضحا سعى المعلمين لنشر فكر المشروع بين زملائهم ودعوتهم لهم للإضمام لنا لما رأوه من إستفادة كبيرة على المستويين المهني والإنساني لهم. ففي إحدى الورش تقدم أحد المعلمين وأخبرني برغبته للإضمام لنا لأنه كان دائما يأمل في وجود مثل هذه المشروعات التي تهتم بالتنمية المهنية للمعلم في ضوء الإتجاهات العالمية.

من أهم النتائج التي خلصت لها الدراسة النمو المهني للمعلمين وذلك على الصعيدين العلمي والمهني والقيمي على حد سواء. وبدا ذلك واضحا في ورش العمل والتي كانت تعقد بشكل دوري للوقوف على نمو المهارات والمعارف وكذلك القيم والإتجاهات لدى المعلمين من خلال الأنشطة والمناقشات حول الموضوعات المختلفة والمرتبطة بالتدريس والتعليم والتعلم وطرق التقييم وغيرها من الأمور المرتبطة بالتعليم. حيث كانت الحاجة إلى الإنماء المهني حاجة قائمة بإستمرار طوال فترة المشروع. نظراً لأن المعلم لا يمكن أن يعيش مدى حياته، بمجموعة محددة من المعارف والمهارات. ونظرا للتقدم المعرفي الهائل الذي يتميز به العصر الحالي...لذا حرص فريق المشروع على إمداد المعلم بمستوى متجدد من المعلومات والمهارات والإتجاهات الحديثة في طرائق التعليم وتقنياته....وبذا يكون التعليم بالنسبة للمعلم عملية نمو مستمرة ومتواصلة وبالتالي لوحظ إرتفاع أداء المعلمين وإنتاجيتهم من خلال تطوير كفاياتهم التعليمية بجانبها المعرفي والسلوكي الأداي .

و من أهم نتائج المشروع أيضاً تنمية أوأصر المحبة والإحترام المتبادل بين كل من فريق المدرسة وفريق المشروع. تقول عضو هيئة تدريس بالكلية: «فمن المواقف التي لا تنسى وكان لها بالغ الأثر في نفسى عندما تعرض إبنى لازمة صحية وكنت قد تخلفت عن زيارة المدرسة في ذلك اليوم. فوجدت إتصالات هاتفية كثيرة من زملائي المعلمين للإطمئنان على إبنى وقد كان لهذه الإتصالات أثر كبير في نفسى لما لمست فيها من ود ومحبة وقرب بينى وبين زملائي من المدرسة. فقد نجح المشروع في التغلب على ثقافة الإنعزال وتحقيق التآزر والمشاركة والتوافق فيما بين جميع أعضاء المشروع سواء من المدرسة أو الجامعة.»

أوضحت المشاهدات في ورش العمل والمقابلات الشخصية زيادة سرعة إستجابة المعلمين للمستجدات من خلال تطبيق وتجريب إستراتيجيات محددة في مواقف مختلفة. والتعرف على الممارسات المتنوعة في البيئات المختلفة. وكسر الفجوة في الأداء بين المشاركين. والتخلص من أسوار العزلة بين أصحاب التخصص الواحد وبين التخصصات المختلفة. إذ قام المعلمون بتصميم أنشطة متنوعة ضمت أكثر من تخصص وتنوعت في الأفكار والأهداف.»

و أشارت النتائج أيضا لنمو مهارات البحث العلمي لدى المعلمين. حيث قام فريق المشروع بمناقشة الأوراق البحثية التي من المفترض تقديمها في المؤتمر النهائي للمشروع. وقد أظهر المعلمون تفاعل وإيجابية في الحوارات التي عقدت حول الأفكار المزمع تقديمها والتي عكست فلسفة المشروع. فمن هذه الأفكار ظاهرة التنمر وكيفية علاجها وأسبابها .

وظهر أهمية الدور الذي تلعبه الإدارة المدرسية في إنشاء العلاقات مع أهالي الطلاب. والمعلمين. والطلاب. والمجتمع بإعتبارهم شركاء في نجاح العملية التعليمية. وكذلك العمل على تيسير وتنظيم مجموعة متنوعة من الأنشطة الاجتماعية أوالتعليمية. وكان أيضا من ضمن الأفكار المطروحة ازالة الحواجز بين التخصصات المختلفة ومحاولة التركيز على الفكر المشترك بين التخصصات المختلفة.

وأخيراً من أهم نتائج المشروع أيضا انتقال أثره السريع وتحقيق أهدافه في مدارس التشبيك التابعة للمدرسة الأم بصورة تلفت الإنتباه. وكانت إحدى مدارس التشبيك التابعة لمدرسة النرجس الإعدادية بنين والتي ظهر بها جليا حماس كل من المعلمين والطلاب لفكرة مجتمعات التعلم وتبلور ذلك في المعرض الختامي للمدرسة والذي تمحور حول فكرة وأهداف مجتمعات التعلم.

لوحظ إنتقال فكرة مجتمعات التعلم من المعلمين إلى الطلاب أنفسهم وبدأ يظهر تأثير ذلك على أداء الطلاب بالمدارس، وهو ما إتضح لنا في أثناء زيارة أعضاء فريق الجامعة للمدرسة، عندما قام أحد أعضاء الفريق بالجامعة بزيارة المدرسة لعمل ورشة تدريبية للمعلمين، في حينها لم يكن معمل الوسائط المتعددة بالمدرسة - المكان المعتاد للورش التدريبية بالمدرسة - جاهز لإنعقاد الورشة؛ وذلك نتيجة لأن المدرسة في اليوم السابق مباشرة كانت تقيم المعرض السنوي الخاص بأنشطة المدرسة، ونظرا لذلك الحدث طلبت أحد المعلمات من عضو فريق الجامعة الإنتظار لمدة نصف ساعة بالمكتبة لحين إعداد المكان وحضور السادة المتدربين من أعضاء الفريق بالمدرسة.

الحدث: بالفعل إنتظر عضو فريق الجامعة بالمكتبة، وفي أثناء إنتظاره إستئذن من المعلمة المسئولة عن المكتبة بالتجول داخل المكتبة ومشاهدة ما بها من لوحات ونماذج مجسمة، وأثناء تجول عضو الجامعة بالمكتبة وجد مجموعة من التلميذات يجلسن مع معلمة المكتبة ويتحدثن عن كيفية تنظيم وتصنيف الكتب داخل المكتبة، وفي أثناء كلام التلميذات مع المعلمة جاءت تلميذة أخرى وألقت السلام على معلمة المكتبة وهنا سألتها المعلمة عن ما لديها من حصص فقالت التلميذة أن المدرس لم يحضر هذه الحصة وهناك مدرس آخر إحتياطي، فهنا طلبت معلمة المكتبة من التلميذة أن تجلس مع زميلاتها وتعلمهم كيف يتم تصنيف الكتب بالمكتبة كما علمتها من قبل، وهنا جلست التلميذة وبدأت في التعرف على زميلاتها ثم بدأت تشرح لهم كيفية إتمام عملية التصنيف والترتيب والقواعد التي تتم من خلالها، وهنا لفت نظر عضو الجامعة ما يحدث بين التلميذات الصغيرات وكيف تقوم هذه الصغيرة بالشرح والتوضيح لزميلاتها الآتي يكبرنها سننا وكل ذلك دون أي تعالي أو تكبر وغرور منها، وهنا طلب عضو الجامعة من أمينة المكتبة أن يصور التلميذات وما يقمن به من عمل داخل المكتبة، وبالفعل وافقت المعلمة بعد إستئذان الإدارة في ذلك وأخذ الموافقة على التصوير وأجراء المحادثات مع الطالبات.

ثم توجه عضو فريق الجامعة لإستئذان التلميذات بتصويرهن أثناء جلستهن معا وعملهن، وبالفعل وافقت التلميذات، وتم تصوير الحدث، وبعد قيام عضو فريق الجامعة بتصوير تلميذات المكتبة، تحدث مع أحد أعضاء المكتبة من المعلمات عن روعة ما تقمن به التلميذات وأن ما تقمن به هو مثال نموذجي لمجتمع التعلم الذي يسعى فريق الجامعة لتحقيقه هنا بالمدرسة، وهنا كان رد المعلمة (إيناس) «يا دكتورة فيه الأكثر من كده كمان تعالي أفرج حضرتك على المعرض بتاع إمبارح واللي عملوه الطالبات وأنت وقتها هتشوفي حاجات أجمل بكثير وهتعرفي أن فكرتكم بتاعت مجتمعات التعلم اتعملت بين الطالبات فعليا في المعرض»، وهنا كانت المفاجأة لعضو فريق الجامعة عندما شاهد صور جمع بين تلميذات المدرسة الصغيرات في مجتمعات تعلم مصغرة من أجل إقامة معرض المدرسة وظهور المدرسة بأحسن شكل ممكن أمام الإدارة التعليمية.

لم يتوقف الأمر عند ذلك بل طلب المدرسين من عضو الجامعة أن يذهب لغرفة المعروضات ويشاهد منتجات التلميذات وما بها من فكر جماعي قائم على تعاونهم معا وإشراكهم في إنتاج تلك المعروضات من خلال قيامهم بمجتمعات تعلم صغيرة PCL تحت إشراف وتوجيه معلمو المدرسة.

#### وقد عكس المعرض

- إشتراك تلميذات المدرسة معاً في الإعداد للمعرض تحت إشراف معلمي المدرسة.
- قيام تلميذات المدرسة بتكوين مجتمعات تعلم صغيرة PCL في أثناء تجهيز المدرسة للمعرض السنوي.
- قيام التلميذات بتكوين مجتمعات تعلم صغيرة PCL في إعدادهم لمختلف أنشطة ومنتجات المعرض.
- زيادة الشعور بالإنتماء لدى تلميذات المدرسة ورغبتهم في أن تكون مدرستهم أحسن مدرسة على مستوى الإدارة التعليمية.

## مدرسة الريحان الرسمية للبنات

### وصف فريق مجتمع التعلم

يتسم أعضاء الفريق من جامعة حلوان بتنوع الخلفيات العلمية والمهنية لكل منهم. يضم الفريق ثلاثة أعضاء، جميعهم «المدرسون» بأقسام وتخصصات مختلفة أحدهم مدرس التربية المقارنة والإدارة التربوية، وآخر مدرس علم النفس التربوي، والثالث مدرس تكنولوجيا التعليم.

ولدى الأعضاء الثلاثة خبرة بمجال التدريب. فأحد الأعضاء مدرب بمركز قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، وآخر مدرب بمركز القياس والتقويم بوزارة التعليم العالي، والثالث مدرب معتمد من مؤسسة Microsoft world learning وأكاديمية سيسكو، ومدرب بمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات.

فيما يتعلق بفريق المدرسة، يجدر التنويه إلى أن المدرسة الأساسية (Core) قد تم إعداد فريق أول بها وأثناء العمل وبعد عدة جلسات تم تغيير الفريق لإنشغال فريق المعلمين. وإعتذارهم عن مواصلة جلسات مجتمعات التعلم. وتم إعداد فريق جديد بنفس المدرسة الأم مرة أخرى.

الجديدة وإختبارها مع الطلاب ومشاركة زملاء في المشكلات التي تواجههم وتبادل الخبرات للوصول إلى مقترحات وحلول. وأصبح التفاعل من سمات مجتمع التعلم. ودراسة إحتياجات المعلمين أمراً أساسياً. وكذلك التعاون وتبادل الخبرات.

تم تحليل محتوى مضمون البيانات التي تم جمعها، وتحديد إلى أي مدى ترتبط كل «استجابة» بالثمان سمات الأساسية لمجتمعات التعلم الفعالة، وما يتفرع منها من سمات، للقيام بتحليل أعمق لاستجابات المشاركين في مجتمع التعلم، وذلك على النحو التالي:

### الإعتماد على إحتياجات المعلمين وإهتماماتهم Based on teachers' needs and interests

وقد تم ذلك من خلال المشاركة النشطة للمعلمين في القرارات المتعلقة بما سيتعلمونه. وإتضح ذلك عند تحليل إستجاباتهم من العبارات الإيجابية التي ظهرت في كل جلسات التأمل والتي تم تسجيل بعضها. وتم عرض بعض هذه الفيديوهات في الاجتماعات الدورية بجامعة حلوان. وبعض اجتماعات الجامعة الأمريكية.

خمس المعلمون لإكتشاف طرق التعلم التي يقدمها مجتمع التدريب المهني، والذي ظهر في بعض الجلسات من حماس وتفاعل والمطالبة بإستراتيجيات أخرى فعالة، وكذلك التعليقات الإيجابية بعد جلسات مثل (الورقة الدوارة، والقبعات الست، وإستخدام برامج المحاكاة والتدريب على إستخدام السبورة التفاعلية المتوفرة في بعض فصول المدرسة). كما إستخدم بعض المعلمين إستراتيجيات التعلم الفعال والورقة الدوارة بالحصص مع الطلاب. وقد تم إستطلاع رأي بعض الطلاب عن مدى التعاون والتفاعل بينهم وبين المعلمين.

قام المعلمون المشاركون في صياغة رؤية ورسالة مجتمع تعلمهم بأنفسهم، ثم إتفقوا على القواعد الحاكمة للتعامل وإتخاذ القرارات في مجتمع التعلم فيما بينهم.

حرص المعلمون أيضاً على توفير قاعات ملائمة للجلسات مما يتضح في توفير قاعات بها أجهزة عرض ومعمل الوسائط المتعددة وفي المدرسة الأم والمدرسة الأولى والثانية (السبورة التفاعلية، إعادة ترتيب غرفة اللقاءات لتناسب مع الجلسات، البحث عن قاعات ومعامل بها أجهزة جيدة ووسائل تهوية).

ظهر التركيز على العمل الحقيقي للمعلمين بالمدارس من خلال آرائهم في جلسات الورقة الدوارة علي أنها

جدول ٩ وصف فريق مجتمع التعلم		
المعلمون	الأعداد	التخصص
فريق مجتمع التعلم بالمدرسة	٦	- مسؤول وحدة التدريب (١)
		- حاسب آلي بالمرحلة الإعدادية (٣)
		- حاسب آلي بالمرحلة الإبتدائية (١)

ومن ثم، يتضح، إفتقار مجتمع التعلم بمدرسة الريحان إلى صفتي التعدد والتنوع.

في بداية اللقاءات بالمعلمين كان يوجد بعض الحواجز والتخوفات والتوقعات المسبقة. مثل كونه تدريب عادي يأتي بحلول لمشكلات ليست من إحتياجاتهم أو أنه مجرد إستكمال مهام إدارية. ومع حضور الجلسات بدأ المعلمون في تفهم طبيعة مجتمعات التعلم ووضع الرسالة والرؤية والقيم والأهداف. وبدأت مشاركة فعالة من المعلمين لتطبيق الإستراتيجيات

أيام الإجتماعات إلا وكان الترحيب بحفاوة من قبل فريق المدرسة والإدارة وتقديم الضيافة على وجه كريم.

### الفرص التعاونية Collaborative opportunities

يتعاون معلمو رياض الأطفال بمدرسة الريحان بحكم تشابه المنهج الدراسي ويتعاون بعض مدرسي نفس التخصص في تبادل بعض الخبرات ولكن كان الإعتماد هنا على العلاقات الشخصية والغير منهجة وبشكل غير منظم. فلم تكن هناك فرص لإجتماع مدرسي المواد المختلفة نظراً لكثافة الفصول وكثرة الأعباء التدريسية وقلة الوعي عن فكرة مجتمعات التعلم. وقد وفر المشروع لأعضاء فريق المدرسة بعض أيام للتفرغ وقابلية للإجتماع ووفر الفريق مجموعة من الأنشطة الإثرائية التي مكنت من تبادل الخبرات بين المدرسين ذوي التخصصات المختلفة والطلاب وفريق المشروع خلال جلسات مجتمعات الأقران.

وأظهر الجميع حالة من الود والإحترام المتبادل النابعة من الفائدة المردودة خلال الجلسات فضلاً على التأكيد عليها كأحد قيم مجتمعات التعلم وقد بدأ هذا واضحاً في تسجيلات الفيديو لجلسات التأمل التابعة لكل اجتماع. فضلاً على زيادة الدافعية والمبادرة بإبتكار الحلول وقصص النجاح في حل المشكلات التي مارسها أكثر من مدرس عندما إزداد إيمانهم بأنهم أصبحوا طرفاً في حل المشكلات وليسوا مجرد مُدرسين أو منتظرين للحلول من القيادات العليا وقد جاء هذا كنتيجة لممارسة الأنشطة التالية:

- حل المشكلات بإستخدام طريقة القبعات الست لإدوارد ديبونو وتطبيقها على دراسة حالة هروب الأطفال من الحضور النظامي بالمدرسة. وقد قمص كل منهم دور من الأدوار وفكر بطرق مختلفة ومبتكرة في الحلول لهذه المشكلة فمنهم من قمص دور المفكر الناقد والحيادي والعاطفي.... الخ

- رصد المشكلات المتكررة بإستخدام طريقة العصف الذهني ثم حلها بإستخدام طريقة الورقة الدوارة وعرض الحلول المقدمة في النهاية والتعليق عليها وقد إنبهروا أن لديهم العديد من القدرات لحل مشاكلهم اليومية بسرعة وكفاءة بدلاً من الشكوى والتذمر.

- السماح لبعض المدرسين من عرض الطرق النافعة لتدريس بعض خبراتهم والسماح لبعض الطلاب بتقديم عرض عما تمكنوا من عمله في تبسيط بعض المفاهيم وعرضها على المدرسين ذوي التخصصات المختلفة داخل المجتمع.

تناقش مشكلات تتصل بعملهم. وإتضح تقدير خبرة المعلمين ومعارفهم السابقة من خلال مقترحاتهم لحل المشكلات وإستجاباتهم في بعض الجلسات.

ظهر لدى المعلمين رغبة كبيرة في التغلب على مشكلات عملهم الحقيقية. ولكن إفتقد البعض الأمل في مناقشة مشكلات العمل بالمدرسة وإقتراح حلول لها مع الإدارة أو الزملاء قبل الإنضمام لمجتمع التعلم. ويبدو أن تركيز مجتمع التعلم على إستخدام إستراتيجيات حل مشكلات العمل كان له أثراً إيجابياً في بيئة العمل.

### مشاهدات التعلم كعملية إجتماعية Viewing learning as a social process

تركز مجتمعات التعلم على بناء علاقات عمل قوية بين المعلمين strong working relationships؛ ولوحظ المستوى العالي من التفاعل والتناغم بين مدرسي مدرسة رياض الأطفال (cluster1) على المستوى الإجتماعي والمثلية في علاقات الزمالة القوية فيما بينهم والتميز بالقدرة على العمل الجماعي لتحقيق أهداف مشتركة. بالإضافة إلى الممارسات التدريسية المشتركة وتشجيع ردود الفعل التفاعلية والمناقشة.

وفيما يلي ملاحظات من فريق المشروع تدلل على جودة العلاقات الشخصية:

- عند وجود عبارات غامضة أثناء أداء الإستبيان تتطوع إحدى المدرسات بتفسير العبارات الغامضة بصوت عالي.

- قاموا بتكبير وطباعة دليل المعلم (ذو الخط الصغير جداً) على نفقتهم الخاصة وتنظيم عملية تداوله وتوزيعه.

- القيام بالتدريس التعاوني (٢ مدرسين في الحصة الواحدة).

- عمل مجموعة تواصل إجتماعي خاص بهم لتداول الأخبار المهمة والمشكلات.

- تناوب عملية التدريس لحضور جلسات مجتمعات التعلم وتمكين الجميع من حضور أجزاء من الجلسات دون التأثير على سير الدراسة.

كما قام فريق مجتمع التعلم بعمل مجموعة تواصل إجتماعي تضم مجموعة المدرسة الأم ومدرستي التشبيك. ولوحظ تطور العلاقات الشخصية والإجتماعية وتبادل التهاني والتبريكات خلال الأعياد والمناسبات المختلفة والدعم النفسي والزيارات في حالات الوفاة والمريض لأي فرد من أفراد المجموعات. كذلك لم يخلو يوماً من

– التأمل في حالات الفشل والنجاح في بعض الممارسات.

وتشير النتائج إلى أن مجتمع التعلم الجيد يمنح المشاركين الفرص التعاونية لتبادل الخبرات وحل المشكلات لديهم. ومثال لذلك مقولة أحد المعلمين: «أول مرة أحس إن المشكلات اللي اخترناها ممكن تتحل، وإن الحلول إحنا اللي اقترحناها.»

أصبح لدى المعلمين قيم مشتركة إتفقوا عليها من البداية في مجتمع تعلمهم ومنها طريقة إتخاذ القرار عند إختيار المشكلات التي يطرحوها بالتصويت. ولديهم رغبة حقيقية في التعاون للتغلب على مشكلات عملهم. حيث إفتقد المتحدث الأمل في مناقشة مشكلات عمله بالمدرسة وإقتراح حلولاً لها مع الإدارة أو الزملاء قبل الإنضمام لمجتمع التعلم. وأن الإنتماء الإيجابي لمجتمع التعلم يمنحهم الفرص التعاونية لتبادل الخبرات وحل المشكلات لديهم. وبالتالي فإن وجود مستويات متنوعة من الخبرة داخل التخصص الواحد أو التخصصات المختلفة في مجتمع التعلم الواحد يزيد من فرص التعاون في تبادل الخبرات بين المشاركين. فهي علاقة أخذ وعطاء في إجهتين. وهذا لا يعني أن يستفيد الجدد فقط من الخبراء ويكونوا متلقين فقط. فإن تكبير الخبر على أن يتعلم من الجدد تقلل من فعالية أعضاء مجتمع التعلم. بل وقد يصل الأمر إلى إنسحابهم منه. ويجب مراعاة ذلك كأحد أسس تشكيل مجتمع التعلم.

**الإستمرارية والإستدامة Is ongoing and sustained**  
إتضح تلك السمة من خلال :

إمتداد المشاركات المهنية المختلفة على مدى فترة من الزمن extended over a period of time. وكذلك المتابعة المستمرة بموقع العمل. وأيضاً نقل مختلف الخبرات مرة أخرى إلى المجموعة للمناقشة.

فقد تولت بعض المدرسات من المدرسة الأم تنظيم بعض ورش العمل بحضور فريق المشروع وبعض من الورش في غيابهم مع أقرانها من المدرسين في المدارس الثلاثة ( الأم والتشبيك).

وعلى المستوى الرسمي. تمت إستجابة مديري المدارس لتوصيات فريق جامعة حلوان ومنسق الإدارة التعليمية بتفريغ أعضاء المدارس أسبوعياً لعقد إجتماعات مجتمعات التعلم.

وعلى المستوى غير الرسمي: لاحظنا أن أعضاء مجتمع التعلم ذوي التخصص الواحد من كانوا يتعاونون مع بعضهم البعض قبل البدء في المشروع قد أصبحوا

أكثر حرصاً على الاستمرارية (مثل مدرسة الريحان رياض اطفال التشبيك (1). وأغلبهم لا يميل إلى توثيق الجلسات إلا في حضورنا أو توجيهنا له بعمل ذلك.

**معاملة المعلمين كمعلمين نشطين Treating teachers as active learners**

إنتشر العمل اليدوي الذي يعتمد على الأداء العملي للمعلمين وبنني معرفة المعلمين للمحتوى الأكاديمي وكيفية تدريسه لطلابهم. بالإضافة إلى إستخدام البحث الإجرائي Action Research. والملاحظة وتلقي التغذية الراجعة ونقاش المجموعة.

بنى الفريق توجه التطبيق العملي في كافة الورش: وهذا بالفعل ما طلبه الأعضاء في إحتياجاتهم لتقليل الفجوة بين ما هو أكاديمي والأداء العملي لهم. وأكدوه في تسجيلات الفيديو لجلسات التأمل في نهاية كل اجتماع..

ومن الملاحظ إشتراك جميع مدرسي المدارس الثلاثة في ورش العمل الدورية ولسات مجتمعات التعلم كأعضاء فاعلين مرة بخبراتهم وبرأيهم ومرة أخرى كمعلمين يتلقون التوجيه والمتابعة من فريق المشروع في الأنشطة المختلفة سواء في جلسات العمل أو إجتماعات الفريق الأوروبي. بالإضافة إلى التنويه على إمكانية إشتراكهم في عمل بحوث الفعل وعقد ورشة عمل عن ملامح هذا البحث

ولكن واجهتنا بعض المعوقات في ضيق أوقاتهم وعدم القدرة على تفرغ الجميع التفرغ الكامل وقت الإجتماعات فضلاً عن إقتناعهم بجدوي بحوث الفعل فإنهم وجدوا في الأعباء التدريسية والإدارية أولوية أولى في ضوء الأحمال الزائدة وكثافة الفصول والتغيرات المتلاحقة في نظام التعليم المصري وتدني المستوي الإقتصادي.

وتبين من خلال تلك الممارسات أن التجريب العملي يمنح جلسات مجتمعات الأقران مزيداً من النجاح.

والدليل على ذلك مقولة «إستفدنا فعلاً لأننا طبقنا عملي مش زي التدريبات النظرية أو غير المرتبطة بأدائنا العملي اللي كنا بنأخذها على مر السنين اللي فاتت.»

حيث ساهم التقييم الممتاز لإستطلاعات الرأي بعد كل جلسة والحماس الظاهر في عيون ونبرة صوت أعضاء فريق المدرسة في جلسات التأمل المسجلة بالفيديو في توضيح مدى الثقة والسعادة التي شعروا بها. وبالتالي كان بعض المدرسين يفتقرون إلى التدريب والمتابعة الإيجابية المشبعة بالتشجيع والدعم وينخرطون في ممارسات يغلب عليها التجربة والخطأ.

## التيسير مع الرعاية Facilitating with care

اتضح تلك السمة من خلال:

تولى بعض المدرسات من المدرسة الأم تنظيم بعض ورش العمل بحضور فريق المشروع مع أقرانهم من المدرسين في مدارس التشبيك. وإلتزم الفريق بإرشادهم و عرضوا عليهم أسئلة تعينهم في التخطيط للورشة. ثم تركوهم لتنفيذ الورشة. ثم طرحوا أسئلة أخرى لتقييم أنفسهم ذاتيا في الإستراحة. واتبعوا تعليماتها أثناء تنفيذ باقي الورشة مع توجيهها بلطف لإجراء بعض التعديلات. وتم هذا في ورشتين مع مدربتين.

ويشير تحليل إستجابات المعلمين إلى نتائج أهمها إرتباك وقلق بعض المعلمين من نقل خبراتهم أمام بعض زملاؤهم وفقد الثقة في قدراتهم. ولكن هذا سرعان ما تلاشى مع التخطيط الجماعي الجيد والدعم قبل وخلال الجلسات التدريبية والنقاشات. ويتأكد ذلك من مقولة «أنا منش جاهزة أشيل التدريب لوحدي أنا منش زيكوا أنتم دكاترة جامعة.»

حيث طلب أحد المعلمين أن يقوم بالتدريب الثاني ولا يكون أول من يتولى المسؤولية. بالإضافة إلى قليل من التوتر عند بداية التدريب. فقد إفتقد المدرب بعض الثقة وظن أنه لن ينجح متخيلاً أن المستمعين سيتصيدون له الأخطاء كما ظن أن مجتمع التعلم سيقف أمامه وينظر له نظرة المقيّم لا الداعم. فعندما تغيب الممارسات الصحيحة والداعمة عن المشهد في ظل الظروف المفروضة تغطي الممارسات الخاطئة وتبعث طاقات سلبية تمنع المعلمين من نشر المعرفة وتبادلها ولكن إن تم التخطيط والتجريب والدعم فإن الترحيب بالمبادرة سينتقل كالعادي الإيجابية بين أفراد فريق مجتمع التعلم بسهولة وسلاسة لما له من أثر طيب علي نفوس الأقران وعلى مخرجات التعلم.

## يركز على تحسين مخرجات التعلم للطلاب Focusing on improving learning outcomes for students

لم يتم التحقق من قياس هذا المردود على الطلاب على نطاق واسع ومقنن. إلا أنه يمكن الإشارة إلى ما قامت به بعض المعلمات في تخصص تكنولوجيا التعليم بتطبيق إستراتيجيات التعلم المقدمة في مجتمع التعلم على طلابها بالفصل بالمدرسة الأم. وأثبت ذلك فاعلية الطلاب وخمسهم أثناء التطبيق.

كانت هناك بعض المؤشرات لجهود بعض الأعضاء من ذوي التخصص الواحد مثل مدرسة الريحان رياض اطفال في التعاون وتبادل الخبرات في حل المشكلات

## يعزز مهارات المعلمين التربوية ومعرفة المحتوى Enhancing teachers' pedagogical skills and content knowledge

ساعد مجتمع تعلم المعلمين في صقل مهاراتهم التدريسية والأكاديمية وقدرتهم على تقييم أنفسهم وطلابهم بالإضافة إلى قدرتهم على مواجهة التغييرات اللازم إحداثها في طريقة تدريسهم وتعليمهم للطلاب بمدارسهم. مع التركيز على خبرات التعلم الهادفة ذات المعنى المتعلقة بعمل المعلم اليومي.

وعقد العديد من ورش العمل سبق ذكر بعضها في حل المشكلات بالإضافة الي ورش عمل توظيف القياس والتقويم وتم توظيف التكنولوجيا الرقمية وقد إستخدام السبورة التفاعلية والمعامل والتجارب الافتراضية للفيزياء والكيمياء والرياضيات وغيرها.

وكان من ضمن تعليقات (أعضاء المدرسة الأم) في ورشة تطبيقات عملية في أساليب التقييم: «فعلا التقييم الذاتي وتقييم الأقران مهم مش بس للطالب ده لنا أيضا. ومحكات الأداء ضرورة عشان خديد مستوى مهارات كل واحد.»

وفي ورش توظيف التكنولوجيا تقول معلمة: «زي ما ناقشنا مشكلة إدارة الوقت في ورش الورقة الدوارة. وكانت التكنولوجيا من ضمن الحلول. وجدنا في ورش عمل التكنولوجيا دي أنها توفر فعلا وقت وجهد وتزيد من تفاعل الطلاب مع بعضهم وكذلك تفاعلنا في مجتمع التعلم أيضا. والسبورة الذكية طلع لها استخدامات كثيرة مش مجرد عرض شرائح PowerPoint.»

إتضح مما سبق أنه حينما يرتبط النشاط بحل بعض مشكلات المناهج الدراسية فإن المعلم يقبل على جلسات مجتمعات التعلم بإيجابية وفاعلية ولا يحضر كعضو متلقي غير مشارك.

وبالتالي عندما يشعر المعلم أنه قد أدى دوره رغم كل المعوقات والصعوبات فإن هذا يبعث في روحه الأمل والتحدي والرغبة في مزيد من النجاحات وحل المشكلات ما يجلب المزيد من الحلول. كلما كانت أهداف جلسات التعلم واضحة الهدف وتركز على تطوير خبرات المدرسين في مشكلاتهم اليومية داخل الفصول وتخرج جلسات التأمل بإجراءات وإستراتيجيات ونماذج واضحة قابله للتطبيق والقياس معتمدة على الموارد المتوفرة لدى المعلم وفي المدرسة فإن هذا من المؤكد طرد الأفكار السلبية والمبررات قليلة الحيلة التي كانت تمنعهم من حتى التفكير لحل مشكلاتهم البسيطة.

## مدرسة ليلي الرسمية للغات

### وصف فريق مجتمع التعلم:

إنضم فريق الجامعة المسئول عن مدرسة ليلي الرسمية لغات بالتنوع، والخبرة المهنية والأكاديمية والتدريبية الطويلة. والفريق يتكون من اثنين من الأساتذة، إحداهما أستاذة صحة الطفل (طب نفس الأطفال) - رئيس مجلس قسم رياض الأطفال - مدير وحدة ضمان الجودة كلية التربية جامعة حلوان - مراجع خارجي لمؤسسات التعليم العالي بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد - عضو الجمعية الأوروبية للطب النفسى - عضو الجمعية العربية للتعليم الطبى والتدريب - مدرب بمركز تنميه قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات جامعة حلوان - خبير بمركز ضمان الجودة جامعة حلوان.

والأخر أستاذ مناهج وطرق تدريس اللغة الألمانية - نائب مدير وحدة ضمان الجودة كلية التربية جامعة حلوان - ومدرب بمركز وحدة ضمان الجودة بجامعة عين شمس - ومدرب لمعلمى اللغة الألمانية ضمن تدريبات الأكاديمية المهنية للمعلمين.

هذا إلى جانب مدرس مناهج وطرق تدريس اللغة الفرنسية، وعضو مكتب التدريب الميدانى لطلاب كلية التربية - مدرب معتمد من مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات جامعة حلوان - ومشارك فى تدريب معلمى اللغة الفرنسية بالمركز الثقافى الفرنسى.

ضم فريق مجتمع التعلم فى المدرسة بالإضافة إلى المعلمين المدير والموجه والمشرف لإدارة التدريب حيث حرصت على حضور الجلسات التدريبية بمدرسة ليلي ومدارس التشبيك و يوضح الجدول التالي أعضاء مجتمع التعلم المهني بالمجتمع المدرسي بالتفصيل.

المتعلقة بدليل أنشطة المعلم فى المنهج الجديد برياض الأطفال.

وأشارت إستجابات بعض المعلمين إلى أن الأنشطة المرتبطة فى مجتمع التعلم بالعمل الحقيقي للمعلم المشارك داخل المدرسة لها أثر إيجابي على كلاً من ممارسات هذا المعلم ونمو طلابه. ومن ذلك مقولة معلمة: «جريت مع بنات فصلي إستراتيجية الورقة الدوارة، وكانت هائلة، وحسيت أنهم مهتمين ومتفاعلين عن أي حصة عادية قبل كدة.»

وقد تحسنت مخرجات الطلاب من خلال مشاركة بعض المعلمات لبعض الإستراتيجيات التي تدرين عليها داخل مجتمع التعلم، ودعوتهن بعض الطالبات فى جلسات مجتمع التعلم لعرض نماذج من أعمالهن المرتبطة بهذه الإستراتيجيات بثقة وسعادة، ويتضح ذلك من إستخدام إحدى الطالبات لبرامج المحاكاه (السميليتور) أمام المعلمين ومدري جامعة حلوان وشرحها لجزء من إعدادها. وذلك بعد تدريب المعلمين على إستخدامه بفاعلية مع الطلاب وتم تطبيقه معهم بالفصول الدراسية، وكذلك إستخدام السبورة التفاعلية.

وتوصل الباحثون إلى أنه كان يجب قياس هذا المردود على نطاق أوسع مما تم بسبب تأخر الجدول الزمني لأسباب تم ذكرها خارجه عن إرادة فريق جامعة حلوان، وصحيح أن هدف مجتمع التعلم هو تعاون المشاركين من المعلمين وفريق الجامعة فى تبادل الخبرات وحل المشكلات المرتبطة بالعمل الحقيقي للمعلم فى المدرسة، ولكن الهدف الأسمى هو المردود الإيجابي لتنمية جوانب شخصية طلابهم المعرفية والوجدانية والمهارية أو ما يطلق عليه مخرجات التعلم.

«ورث العمل ساعدت في تكوين علاقات جديدة بين التخصصات. جو من التعاون... أصبحنا نبحث عن بعضنا البعض. تم الإستعانة بمعلم العلوم أثناء التدريس. واللغة العربية. والرياضيات. حيث دروس المجموعة الشمسية ودروس الوطن العربي والمسائل الرياضية عن خطوط الطول ودوائر العرض.»

فقد خرج المعلمون من أفكارهم المتعلقة بالتخصص لأفكار أخرى من التخصصات الأخرى. أصبحت المناقشات تدور بين التخصصات المختلفة بشكل دائم. أصبح التعاون بينهم يوماً بهدف التشاور في شرح الدروس. ربما يحتاج ذلك إلى تخطيط أكثر منهم ولكنها بداية مقبولة. كما أصبح لديهم قدرة على التفكير في كيفية الإستفادة من التخصصات الأخرى أثناء شرحهم للدروس. فمثلاً مدرس الرياضيات الذي إستعان بمدرس الدراسات الإجتماعية لشرح خطوط الطول ودوائر العرض ليفهمها الطلاب قبل البدء في حل المسائل الرياضية.

- نشر ثقافة التفكير والتأمل بين أعضاء الفريق المدرسي.

- تقبل المعلمين التغذية الراجعة بروح إيجابية.

- تحديد معوقات التنمية المهنية المستدامة في المدرسة ووضع خطط للتغلب عليها.

- إحداث تغيير في العاملين بالمدرسة.

- الإهتمام بعمق المعرفة المهنية.

وتتضح تلك الممارسات من خلال المقولة التالية:

«المشاركة الإيجابية أدت إلى زيادة الثقة بين أفراد مجتمع التعلم وإيجاد لغة مشتركة بيننا وخلق مناخ تعاون إيجابي ساعد علي الشعور بالرضا وزيادة المشاركة الفعالة في الأنشطة المقدمة من خلال أوراق العمل.»

**إيجاد الفرص التعاونية Collaborative opportunities**

وقد ظهرت تلك السمة من خلال ما يلي:

- تعزيز القدرة على العمل التعاوني.

- زيادة القدرة على التفكير الجماعي.

- توفير مكان مناسب لعقد اللقاءات والإجتماعات المشتركة بالمدرسة.

- وجود الثقة والإحترام المتبادل بين أعضاء الفريق المدرسي.

جدول ١٠  
وصف فريق مجتمع التعلم

المعلمين	الأعداد	التخصص
	١١ معلمات	لغه عربيه (٤) دراسات (١) لغه إنجليزيه (١) رياضيات (١) إعلام مدرسي (١) رياض أطفال (٢) تربيه فنيه (١)
الإداريين	٧ معلمون	رياضيات (٢)-فرنسي (١) ألماني (١)-علوم (١) دراسات (١) لغه إنجليزيه (١)
	مدير المدرسه (١)	
	موجه التدريب بالإدارة	

يمكن تحديد أهم النتائج الخاصة بتطبيق مجتمعات التعلم المهنية بالمدرسة تبعاً للثمانية سمات الأساسية لمجتمعات التعلم الفعالة كالتالي:

**الإعتماد على إحتياجات المعلمين وإهتماماتهم**  
Based on teachers' needs and interest

إتضح تلك السمة من خلال الممارسات التالية:

- إشتراك جميع المعلمين بالمدرسه في صياغة الرؤيه والرساله وحثيها في ضوء الإمكانيات والمستجدات التربوية.

- إلتزام جميع المعلمين بالرؤية والرساله.

- إلتزام المعلمين بمبدأ إستمرارية التعلم.

**رؤيه التعلم كعملية إجتماعية Viewing learning as a social process**

وإتضح ذلك من خلال بعض الممارسات منها:

سيادة روح الفريق الواحد بين المعلمين: حيث ظهر التعاون بين التخصصات. بالإضافة إلى تطور مجتمع التعلم بين التخصصات المختلفة وإستعانتهم ببعض في تدريس النقاط الخاصة بكل تخصص. ويؤكد ذلك قول أحد المعلمين:

## الإستمرارية والإستدامة في التعلم Is ongoing and sustained

وتؤكد النقاط التالية وجود بذور قوية للإستدامة:

- تعميق مفهوم مجتمع التعلم كآلية فعالة لتحقيق التنمية المهنية داخل المدرسة.
- تفعيل دور وحدة التدريب بالمدارس.
- وجود خطة تدريبية سنوية معلنة للمعلمين في كافة التخصصات.
- الاستفادة من خبرات كافة المعلمين ونقلها إلى المعلمين الجدد.
- عقد الدورات والندوات وورش العمل لتبادل المعرفة والخبرات بين المعلمين لتفعيل دور مجتمعات التعلم.
- وجود قاعدة بيانات بالدورات التدريبية بالمدرسة يمكن الرجوع إليها عند الحاجة.

وقد أشارت إحدى المعلمات قائلة:

«مارسنا التفكير من خلال تحضير الدروس وكنا نبحث عن المعلومة بأنفسنا عن طريق الإنترنت، ورجعنا إلى دليل المعلم، وجعلنا الطلاب يقومون بعمل أنشطة ويبحثون عن المعلومات بأنفسهم.»

ما سبق يتضح أنه كانت هناك فرصاً لممارسة التفكير، وأيضاً للتعلم الذاتي. فقد أصبح لديهم قدرة على صقل مهاراتهم وقدرتهم على التعلم الذاتي. إستخدام بحث الفعل كأداة للوصول إلى الهدف مثل اللجوء إلى دليل المعلم، أصبح تحضير الدرس أكثر من مجرد معلومات أو ملاحظات تسجل. بل أن تحضير الدروس وفقاً للمنهج الجديد يتطلب مزيداً من التفكير ومن الدراسة. ظهرت واضحة أهمية التفكير والنقاش سوياً والتغذية الراجعة التي يتلقونها من بعضهم البعض. أصبح هدفهم جعل المعلومات تصل للطلاب بشكل أسهل وأيسر. ما جعل الطلاب يشاركون في عملية التعلم بأنفسهم.

## معاملة المعلمين كمتعلمين نشطين Treating teachers as active learners

إتضح تأثير المشاركة في مجتمعات التعلم من خلال نشاط المعلمين. وتميزت بالآتي:

- تنمية مهارة صنع القرار لدى المعلمين
- تنمية مهارات التفكير الناقد والإبداعي لدى المدرسين في إدراج مفاهيم المشروع.
- عقد الإجتماعات الدورية بين المعلمين في

- وضع خطة تنفيذية تتسم بالواقعية بالتنمية المهنية المستدامة داخل المدرسة.

- توظيف المعلمين لتكنولوجيا المعلومات والإتصالات في تحقيق أهداف التعلم المهني.

وفيما يلي بعض أقوال المعلمين التي تؤكد ذلك:

« أصبحت هناك ثقة متبادلة بيننا وكانت هناك علاقات سطحية المشروع ربطنا مع بعضنا البعض.»

وأصبحت العلاقات بين الفريق أكثر عمقاً لأنها مبنية على ثقة متبادلة. فالثقة مهمة لبناء علاقات عمل ناجحة. وعلاقات وطيدة بين زملاء العمل. كما أن الإلتفاف حول هدف مشترك يؤدي إلى بناء علاقات عمل قوية. لذا فقد حقق المشروع أهدافاً خفية أخرى عن بناء مجتمع التعلم مثل بناء الثقة.

بالإضافة إلى تعليق مدرس بعد الورش التدريبية الثامنة:

«ورش العمل ساعدت في تكوين علاقات جديدة بين التخصصات. جو من التعاون... أصبحنا نبحث عن بعضنا البعض. تم الإستعانة بمعلم العلوم أثناء التدريس. واللغة العربية. والرياضيات. حيث دروس المجموعة الشمسية ودروس الوطن العربي والمسائل الرياضية عن خطوط الطول ودوائر العرض.»

«ساعدني مشروع بناء مجتمعات تعلم الأقران في التشارك مع زملائي والتواصل مع بعضنا البعض بشكل أفضل.»

فقد أظهر المتحدث قيمة كبيرة لبناء العلاقة التواصلية التشاركية مع الزملاء والمبنية في ضوء مجتمع التعلم. ما يشير إلى أن بناء علاقة تواصل بينه وبين الزملاء لم تكن بنفس القوة من قبل. فقد أصبح المتحدث أكثر تواصلاً مع زملاء العمل ما ساهم في نجاح العمل وتحقيق الأهداف المرجوة.

ومن خلال قراءة هذه التعليقات و تحليلها يتضح أن هناك أثراً إيجابياً لدى المعلمين. أن مجتمع التعلم فتح لهم أفقاً جديدة للتعلم. وخبرة كانت لهما تأثيراً واضحاً في أدائهم. كما نلاحظ التطور في تقييمهم لأنفسهم وتقييمهم لأدائهم وذلك من الأهداف التي حققها المشروع في تكوين القدرة لديهم على تقييم أنفسهم وإستخدام مبدأ التغذية الراجعة في تحسين الأداء وتطويره.

التخصص الواحد وبين التخصصات المختلفة لتبادل الخبره.

تقول معلمة ضمن المشاركين: «خلقت مجتمعات التعلم علاقات جديدة وتطورت العلاقات إلى حوارات مهنية ومناقشات».

أظهرت المتحدثة أن العلاقات فى مجتمع التعلم تطورت خطوة بخطوة إلى أن أصبحت حوارات مهنية ومناقشات متعلقة بمهنة التدريس. وبالتالي لم تكن الحوارات المهنية موجودة من قبل وبدأ يكون لها تواجد داخل فريق العمل. فالمعلمون فى حاجة إلى مثل هذه العلاقات التى تساعدهم على التطور المهنى. تعكس العلاقات القوية بين المعلمين مناخ مهنى جيد داخل المدرسة.

### تعزيز مهارات المعلمين التربوية ومعرفة المحتوى Enhancing teachers' pedagogical skills and content knowledge

– منح حوافز أدبية للمعلمين المهتمين بتحسين أدائهم.

– عقد الدورات والندوات وورش العمل لتبادل المعرفة والخبرات بين المعلمين لتفعيل دور مجتمعات التعلم.

– تطبيق أساليب التقويم الذاتى والإستفادة من نتائجه فى تطوير الأداء المدرسى.

### تعليق مدرسة بعد الورشة التدريبية الثانية:

« تميزت هذه الورشة بالإستجابات السريعة للأنشطة وربطها بالواقع اليومي داخل الفصل كما ظهرت المشاركة من التربية الفنية وأهميتها فى إظهار المشاعر المختلفة للتلاميذ من خلال إختيار الشكل والألوان. التنوع فى إستخدام أساليب المناقشه والحوار داخل مجتمعات الأقران وإتباع أسلوب التطبيق العملي أدى إلى التغلب على ضعف الإمكانيات داخل القاعة».

### التيسير مع تقديم الرعاية الكافية للمعلمين Facilitating with care

– منح حوافز أدبية للمعلمين المهتمين بتحسين أدائهم

– تحفيز الأنشطة والجهود الفردية والجماعية فى التنمية المهنية المستدامة داخل المدرسة.

و تقول معلمة حول هذه النقطة: «تشاركنا فى الشرح سويا أمام الطلاب. المنهج الجديد تطلب إستخدام مفهوم الدمج بين المواد الدراسية (مثال اللغة الإنجليزية - العلوم)».

حيث تطلب المنهج الجديد إستخدام مفهوم الدمج من خلال التشارك سويا فى التدريس ومساعدة بعضهم البعض فى الشرح. فقد تم تطبيق مفاهيم المشروع فى العملية التدريسية. كما تمكن المعلمون من نقل خبرة التدريب والتعلم التى إستفادوا بها من المشروع ومن حضور ورش العمل أثناء تطبيق المنهج الجديد بالمرحلة الإبتدائية. أصبحت فكرة التشارك فى الشرح مهمة بالنسبة لهم ولم تعد فكرة غير مقبولة لهم. وتغيرت فكرتهم أن التشارك فى الشرح قد يقلل من قدرهم. حيث أنهم إستخدموا هذه الطريقة التشاركية أمام الطلاب. وأصبحت فكرة التشارك فى الشرح مقبولة لديهم و لن تؤثر على صورتهم أمام الطلاب.

– يعطى لفريق العمل المدرسى فرصا للإرتقاء المهني من خلال آليات متنوعة.

وإتضح تلك الممارسة من خلال المقولة التالية:

« أعتبر نفسى معلم وميسر للعملية التعليمية وبدأت أتواصل لحل مشاكل الطلاب. وحل الصعوبات والتحديات التى كانت تواجهنى عند الشرح كنت ألجأ إلى زملائي ونتناقش فى كيفية عمل الأنشطة مثلا. وهذا أضاف إلى شخصيتى للوصول لأعلى نقطة والحمد لله وصلنا... كنت أجد أن أسأل عقد مقابلة لمواجهة الصعوبات والآن أصبحت أسأل وأشارك وأتواصل لتسهيل عملية التعلم وتيسيرها. »

فقد أضاف مجتمع تعلم الأقران إلى شخصية المعلم وأصبح باحثا. مناقشا. ميسرا للعملية التعليمية. ومن ثم أصبح هناك تغييرا ملحوظا فى شخصية المعلمين المشتركين فى مجتمع التعلم. كما تكونت لديهم مهارات الإستماع من الآخرين والإستفادة منهم. وتمكنوا من التغلب على بعض المشكلات الشخصية مثل الخجل. بالإضافة إلى التعاون مع من هم أكثر خبرة منهم للوصول إلى تعليم أفضل. وأصبحت لديهم قدرة على التفكير حول مشكلات الطلاب لمعالجتها.

كما أشارت إحدى المتحدثات قائلة:

«مجتمع التعلم ساعدنى على التغلب على مشكلة التعامل مع الفصل المشترك (بنات / أولاد) فالمنافشة مع بعضنا البعض ساعدت على معرفة كيفية التعامل ومواجهة المشكلات داخل الفصل. كما أن نقل الخبرة فيما بيننا ساعدنى على الرد على الأسئلة الموجهة من أولياء الأمور حول المنهج الجديد ومشاركتهم فى مشاكل أولادهم للتغلب عليها».

ما سبق يتضح إنتقال أثر التدريب فى مجتمعات التعلم إلى التعامل مع أولياء الأمور والطلاب. فى

محاولة إيجاد العلاقة بين المشكلات التي تواجههم والأسباب التي أدت لذلك.

### التركيز على تحسين مخرجات التعلم للطلاب Focusing on improving learning outcomes for students

وإتضح تأثير المدخل الجديد للتنمية المهنية علي الطلاب بالشكل الآتي:

– تشكيل فرق تعاونية في المدرسه لتحقيق الأهداف المشتركة.

– إلتزام المعلمين بمبدأ إستمرارية التعلم.

– إجراء تقويم مستمر معلن بخصوص عمل المعلمين.

– إنخراط المعلمين في دراسة جماعية حول أفضل الممارسات للوفاء بإحتياجات الطلاب.

– الإهتمام بالممارسات المهنية من خلال إستخدام إستراتيجيات تلائم الطلاب.

– وضع المعلمون قواعد تنظيمية للعمل لضمان تعلم جميع الطلاب.

– تحسين الممارسات المهنية الشخصية لأعضاء مجتمعات التعلم المهنية والإستجابة للطلاب الذين يحتاجون إلى تدخل وإثراء.

– توظيف المعلمين لنتائج التقويم في تطوير الممارسات المهنية.

ويبرهن ذلك تعليقات أعضاء فريق مجتمع التعلم بالمدرسة:

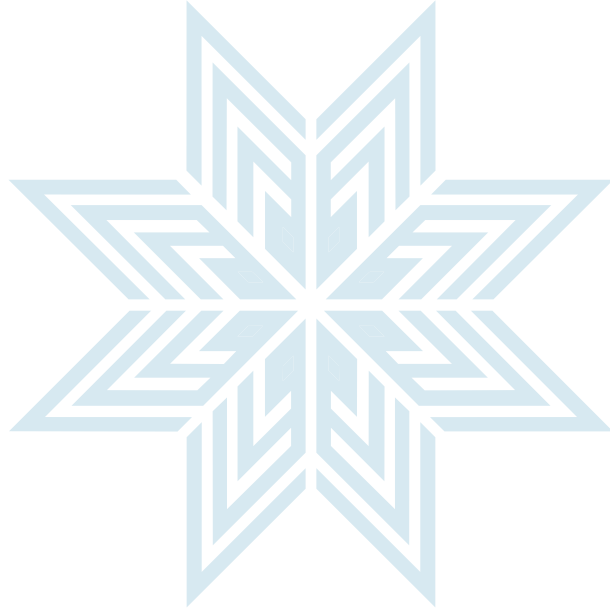
**تعليق مدرسة بعد الورش التدريبية الثامنة:**

”تعلمت من مشروع مجتمعات التعلم طريقه المناقشه والحوار داخل الفصل وإستخدمت إستراتيجيات جديده لم أكن أستخدمها من قبل مثل تعلم الأقران بدل من المحاضرة والتي أعطت نتيجة مختلفة مع الطلاب.“

**تعليق مدرس بعد الورشة التدريبية الثالثة:**

«قد تضمنت الورشة شرح وسائل التقويم بصورة مبسطة مع تحديد الفروق بينها كما ركزت الأنشطة علي التنوع بين وسائل التقويم لإعطاء صورة مكتملة عن درجه إكتساب المهارات عند المتعلم.

كما أننا نحتاج لمعرفة أساليب التقويم الإلكتروني.»



## التحليل المقارن بين المدارس التابعة لكلية تربية حلوان

هذا العنصر يناقش أوجه التشابه ونقاط التميز والدروس المستفادة، والتحديات، والتوصيات المقترحة لمواجهة التحديات الحالية والمستقبلية.

### أوجه التشابه ونقاط التميز تفسير ذلك

من خلال التحليل المقارن لتطور مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التنمية المهنية التابعة لكلية التربية جامعة حلوان، يتضح وجود أوجه تشابه ونقاط تميز بين هذه المدارس وفقاً للمحاور المختلفة، نتيجة اختلاف السياق الخاص بكل منها، وفيما يلي توضيح ذلك:

### المحور الأول: وصف فريق مجتمع التعلم

من خلال دراسة وصف فريق مجتمع التعلم بالمدارس الخمس يتضح وجود أوجه تشابه، وذلك كما يلي:-

#### أولاً: أوجه التشابه:

تشابه المدارس الخمس فيما يتعلق بفريق مجتمع التعلم، إذ يتنوع فريق الجامعة الخاص بكل مدرسة من حيث التخصص العام، والدقيق، ومن حيث الدرجة العلمية، وعدد سنوات الخبرة، كما تتنوع فرق المدارس ذاتها؛ حيث يتكون من مجموعة من المدرسين ذوي تخصصات متعددة والإداريين وبتراوح العمر لأعضاء الفريق من ٣٠ إلى ما فوق ٥٠ سنة كما تتراوح الخبرة لدى أعضاء الفريق من ٥ إلى ما فوق ٥٠ سنة، ويؤدي ذلك التنوع إلى تنوع الخبرات، وزيادة التخصصات المستفيدة في المدارس، ومن ثم إتساع مساحة تبادل الخبرات، وتنوع المعارف داخل كل مدرسة، وهو ما يساهم في تحقيق أهداف المشروع، ويجعل مجتمعات التعلم أكثر فاعلية.

كما تشابهت المدارس الخمس في تميز أعضاء الفريق بالروح التعاونية فيما بينهم، كما تميز أعضاء الفريق بإحترام كل منهم لرأي الآخر والعمل على إيجاد وجهة نظر مشتركة فيما بينهم، كما تميز أعضاء الفريق بالكفاءة العلمية والإهتمام الأكاديمي بالمفاهيم المتضمنة داخل المشروع، هذا إلى جانب تحمل المسؤولية والالتزام، وإحترام المواعيد والقدرة على أداء المهام بقدر عالي من المسؤولية؛ ويرجع ذلك إلى إيمان جميع الأعضاء بالهدف من المشروع، وبأهمية مجتمعات التعلم في تحقيق التنمية المهنية، والتطوير المستمر لهم وللمدارس المختلفة، وكذلك لأعضاء جامعة حلوان من خلال ربط المعرفة النظرية بالواقع التطبيقي، والعمل بالمدارس.

### ثانياً: نقاط التميز:

تميزت مدرستى الجوري المشتركة والكاميليا الإعدادية بنات عن المدارس الأخرى بالدور المحوري الذي يقوم به مدير/ مديرة المدرسة؛ حيث يرأس جميع مجتمعات التعلم مدير المدرسة، الذي يعد عضواً فعالاً في إنشاء هذه المجتمعات، وفي دعمها، وقادر على إدارة المدرسة بشكل فعال و كما يقوم بعمل تغذية راجعة حيث يتم الإشادة بالنماذج الإيجابية من المعلمين والإداريين. وبالتالي يتمثل دوره في مجتمع التعلم بأنه داعم للفريق وللمشروع ويساهم للعمل؛ ويرجع ذلك إلى أسلوب الإدارة الديمقراطية الذي يتبعه مدير المدرسة، بالإضافة إلى سيادة روح الود والتعاون والرغبة المستمرة في التطوير، وهو ما انعكس على تكوين مجتمعات التعلم بالمدرسة، والرغبة القوية في نجاحها بالمدرسة، من أجل تطوير المدرسة ككل.

أما مدرسة الكاميليا الإعدادية بنات، فقد تميزت بالتغلب على مشكلة عدم رغبة كثير من المعلمين في المشاركة في البداية لعدم إقتناعهم بالأهمية التي يمكن أن تلحق بهم نتيجة المشاركة في المشروع، كما عانى العديد من المعلمين من ضيق الوقت ومن العبء التدريسي، من خلال الزيارات المتتابعة من فريق المشروع ونتيجة التدريبات التي تمت داخل مركز التطوير الوظيفي داخل جامعة حلوان أدى ذلك إلى إستثارة دافعية المعلمين وبث روح حب المشاركة في المشروع والتأكد من فاعليته.

### المحور الثاني: نتائج الدراسة

تتمثل أوجه التشابه والاختلاف فيما يلي:-

#### أولاً: أوجه التشابه:

تشابهت المدارس الخمس فيما يتعلق بالإعتماد على احتياجات المعلمين وإهتماماتهم، حيث إن تحديد الاحتياجات التدريبية للأفراد هي نقطة البداية السليمة لأي برنامج تدريبي؛ ويرجع ذلك إلى أن البدء في هذا المشروع بتطبيق إستمارة خليل احتياجات للمعلمين لتحديد احتياجاتهم وإهتماماتهم ليس فقط فيما يتعلق بنوعية المادة التدريبية المراد التدريب عليها ولكن أيضاً ما يتعلق بطريقة التدريب، بالإضافة إلى المشاركة النشطة للمعلمين في القرارات المتعلقة بما سيتعلمونه.

كما تشابهت أيضاً المدارس الخمس في مساهمة المشروع في زيادة الدافعية لدى المعلمين، حيث كان المعلمون متحمسين لإكتشاف وسائل وطرق التعلم التي يقدمها مجتمع التدريب المهني، والذي ظهر في بعض الجلسات من حماس وتفاعل والمطالبة بإستراتيجيات أخرى فعالة، وكذلك التعليقات

الإيجابية بعد الجلسات؛ ويرجع ذلك إلى أن من معايير اختيار مدارس المشروع أن يتميز أعضائها بالرغبة في التغيير. والتطوير المستمر. الأمر الذي انعكس على تشابه المدارس الخمس في هذه النقطة.

#### ثانيًا نقاط التميز:

تميزت مدرسة الجوري الابتدائية القديمة عن المدارس الأخرى في أن الشراكة بين المدرسة والجامعة قد ساهمت في إكساب المعلمين القدرة على التأمل في حالات الفشل والنجاح ومختلف الممارسات.

أصبح التأمل وسيلة رئيسية في تعزيز مهارات المعلمين التربوية والأكاديمية؛ ويرجع ذلك إلى نمط القيادة الديمقراطي الذي تتبعه إدارة المدرسة. والذي ساهم كثيرًا في دعم فكرة مجتمعات التعلم، وإتاحة الفرصة للمعلمين للمشاركة في القرارات وحل المشكلات.

الدور الفعال الذي تقوم به وحدة التدريب بالمدرسة في تحديد الإحتياجات التدريبية للمعلمين. وتنظيم لقاءات بين كل معلم وحضر ورش عمل أو تدريبات خارج المدرسة مع بقية المعلمين في المدرسة من أجل إنتقال الخبرات لجميع أفراد المجتمع المدرسي.

#### رؤية التعلم كعملية اجتماعية Viewing learning as a social process

##### أولًا: أوجه التشابه:

تشابهت المدارس الخمس في تعزيز الجانب الاجتماعي بين أعضاء فريق المدرسة وبعضهم البعض. وذلك من خلال المشاركة في المشروع حيث تم العمل داخل مجموعات والتواصل مع الزملاء بشكل جيد. ومن خلال الإجتماعات بين المعلمين وبعضهم البعض وبين المعلمين وفريق جامعة حلوان: أدى ذلك إلى تعزيز الجانب الاجتماعي لدى جميع الأطراف سواء من جانب المدرسة أو من جانب فريق الجامعة بالمدارس المختلفة؛ ويرجع ذلك إلى كثرة الإجتماعات. والتعاون المتبادل. وورش العمل. والعمل الفريقي بين أعضاء المدارس الخمس. وبينهم وبين فرق الجامعة.

كما تشابهت المدارس الخمس في تركيز مجتمعات التعلم بها على بناء علاقات عمل قوية بين المعلمين. وذلك من خلال القيام بتقديم العديد من الأنشطة الجماعية داخل المدرسة ومن خلال حضور المعلمين ورش العمل المختلفة بالإضافة إلى إشتراكهم معا في تنفيذ العديد من الأعمال. بالإضافة إلى سيادة روح الفريق الواحد بين المعلمين: حيث ظهر التعاون بين التخصصات؛ ويرجع ذلك إلى الإلتزام بمعايير إختيار أعضاء الفرق المختلفة. وما تتميز به من الرغبة في التغيير وحب العمل الجماعي. وإدراك أهمية مجتمعات التعلم.

#### ثانيًا: نقاط التميز:

تميزت مدرسة الجوري الابتدائية القديمة عن المدارس الأخرى. حيث كان لعملية التعلم بها كعملية اجتماعية آثارًا إيجابية تمثلت في المرونة ( أي القدرة على إستيعاب آراء الآخر والتكيف مع الظروف المختلفة). والتمكين من خلال الحوار مع النفس والحوار مع الآخر حيث يطور المعلمون مهارات البحث والتفكير الناقد والإستبصار عبر الحوار. وزيادة التفكير في تحسين التعليم والإطلاع على الأفكار الجديدة والمفاهيم الخلاقية. وزيادة الوعي بحاجات الطلاب والإمكانيات التعليمية والمواد. وإثراء التوجه نحو حل المشكلات. والإفتتاح لأفكار جديدة وأساليب حديثة. والتخطيط والإعداد الجيد للتعليم. وتعزيز وإثراء الممارسات الفعالة. وتزايد التعاون بين المدرسين عبر جميع المواد. وزيادة دافعية تحسين الذات والنمو المهني؛ ويرجع ذلك إلى أن المناخ العام بالمدرسة يشجع على عملية التطوير المهني. بالإضافة إلى طبيعة العمل بالمدرسة حيث يعمل الجميع في شكل فرق العمل لإجراز المهام المختلفة. بالإضافة إلى نمط الإدارة القائم على الحوار والتشاور. والعمل على نقل خبرات المعلمين «خاصة الحاصلين على تدريب» إلى المعلمين الآخرين بالمدرسة.

تميزت مدرسة الريحان الرسمية للبنات. في التركيز على بناء مستوي عال من التفاعل والتناغم بين مدرسي مدرسة رياض الأطفال (cluster1) على المستوي الاجتماعي والمثلية في علاقات الزمالة القوية فيما بينهم والتميز بالقدرة على العمل الجماعي لتحقيق أهداف مشتركة. بالإضافة إلى الممارسات التدريسية المشتركة وتشجيع ردود الفعل التفاعلية والمناقشة؛ ويرجع ذلك إلى طبيعة المناخ العام بالمدرسة والذي يتسم بتعاون المعلمين فيما بينهم. والإرتباط الوثيق بينهم وبين الطلاب. كما تشجع الثقافة التنظيمية للمدرسة ثقافة «المشاركة» بين المراحل الأربع المختلفة في المدرسة. بالإضافة إلى تمتع المدرسة ببيئة جيدة وتعاونية.

تميزت مدرسة ليلي الرسمية للغات. في التأكيد على المشاركة الإيجابية والتي أدت بدورها إلى زيادة الثقة بين أفراد مجتمع التعلم وإيجاد لغة مشتركة بينهم وخلق مناخ تعاون إيجابي ساعد على الشعور بالرضا وزيادة المشاركة الفعالة في الأنشطة المقدمة من خلال أوراق العمل؛ ويرجع ذلك إلى طبيعة السياق الاجتماعي بالمدرسة حيث تتميز مدرسة ليلي بمجموعة متميزة من المعلمين متقاربين في العمر وفي المستوى الاجتماعي والثقافي. هناك مجموعة من المعلمين الذكور والمعلمات الإناث وهناك تعاون بين المعلمين جميعهم.

## إيجاد الفرص التعاونية Collaborative opportunities

أولاً: أوجه التشابه:

تشابه المدارس الخمس في إتاحة مجتمعات التعلم كفرص للتعاون بين أعضاءها، وتمثل الفرص التعاونية في إمكانية التعاون بين الأفراد ذوي الخبرات المختلفة و تبادل الخبرات سواء بين أعضاء فريق الجامعة بعضهم البعض أو بين أعضاء فريق جامعة حلوان والمعلمين. و ذلك من خلال تعاون معلمي المواد الدراسية المتشابهة مثلًا العلوم والرياضيات وكذلك عبر مجالات المواد على سبيل المثال الرياضيات عبر مختلف المواد الدراسية. كما ظهرت العديد من الفرص التعاونية بين معلمي مختلف المواد الدراسية المشتركين بالمشروع في تعاون معلم الرياضيات مع معلم العلوم ومعلمة التربية الفنية والدراسات الاجتماعية واللغة الإنجليزية في تنفيذ العديد من أنشطة المشروع؛ ويرجع ذلك إلى تأكيد المشروع على تبنى مفاهيم المواطنة العالمية والتنمية المستدامة و STEAM والذي يتم من خلاله التعاون بين مجموعة مختلفة من التخصصات.

كما تشابهت المدارس الخمس بسبب إتاحة الفرص التعاونية من خلال مجتمعات التعلم في ظهور حالة من الود والإحترام المتبادل؛ ويرجع ذلك إلى الفائدة الهائلة من الجلسات الجماعية والاجتماعات وورش العمل المختلفة سواء بالجامعة أو بالمدارس، فضلاً على التأكيد عليها كأحد قيم مجتمعات التعلم، بالإضافة إلى زيادة الدافعية والمبادرة بإبتكار الحلول وقصص النجاح في حل المشكلات التي مارسها أكثر من مدرس عندما إزداد إيمانهم بأنهم أصبحوا طرفاً في حل المشكلات وليسوا مجرد مُصدِّرين أو منتظرين للحلول من القيادات العليا.

ثانياً: نقاط التميز:

تميزت مدرسة الكاميليا الإعدادية بنات عن المدارس الأخرى حيث ساهمت إتاحة الفرص التعاونية من خلال مجتمعات التعلم في تقليل الفجوة بين الجانبين النظري والتطبيقي؛ وذلك عن طريق نقل الخبرة الأكاديمية من جانب أعضاء فريق جامعة حلوان في مقابل الخبرة الحياتية داخل المدارس وكيفية التعامل مع الطالبات داخل المدرسة والأساليب الأكثر فاعلية في التدريس فالمعلمون يمثلون الجانب التطبيقي وكيفية ممارسة الأطر النظرية التي يختص بها أعضاء فريق الجامعة؛ ويرجع ذلك إلى وجود العديد من المعلمين والإداريين الذين يقومون بعمل دراسات عليا وهذا كان له أثراً كبيراً في سرعة تقبل المعلومات من فريق جامعة حلوان وذلك على المستوى الأكاديمي وعلى المستوى الاجتماعي سهولة

التفاعل وتقبل الآخر مع أعضاء فريق جامعة حلوان. كما تتميز المدرسة بتوافر أماكن تصلح للاجتماعات والتدريب بما يسهل الاجتماعات بين فريق الجامعة وفريق المدرسة لتبادل الخبرات.

تميزت مدرسة الكاميليا، عن المدارس الأخرى في أن التعاون لم يكن مقتصرًا على فريق الجامعة ومعلمي مدرسة الكاميليا فقط بل نقل فكرة التعاون بين الطالبات في المدرسة ومساعدتهم على التفاعل والتعاون وتقديم المشورة بينهم سواء الطالبات في نفس المرحلة العمرية أو الطالبات في المراحل التعليمية المختلفة؛ ويرجع ذلك إلى تميز المدرسة بوجود تشجيع وتحفيز دائم للطالبات مادياً ومعنوياً، وهو ما يعكس رؤية المدرسة في إتاحة تعليم عالي الجودة لإعداد جيل قادر على العطاء يعرف حقوقه وواجباته، والعمل على إعداد جيل من الموهوبين.

تميزت مدرسة النرجس الإعدادية بنين، عن المدارس الأخرى في توظيف أنشطة المشروع في خلق فرص متنوعة للتعاون بين المعلمين، فمثلاً في نشاط نظرية فيثاغورث القائم على مدخل STEAM للتكامل بين العلوم والتكنولوجيا والهندسة والفنون والرياضيات. فقد تم من خلال تعاون معلم الرياضيات ومعلم العلوم ومعلم التربية الفنية، ونشاط إعداد الخريطة الذي ظهر فيه التعاون جلياً بين معلم الدراسات الاجتماعية ومعلم الرياضيات ومعلم العلوم؛ ويرجع ذلك إلى تميز المدرسة بوضعها لرؤية ورسالة واضحتان حيث حددت رؤية المدرسة في إتاحة الفرصة لإعداد جيل متميز مزود بالمعرفة والمهارات عبر نظم بيئية تعليمية غنية بالتقنيات العصرية داعمة للشراكة مع البيئة، كما ركزت رسالة المدرسة على عدة نقاط جاء من أهمها: تفعيل دور الأنشطة التربوية في تحقيق الجودة الشاملة والإنتماء للوطن، تنمية الإيحاء نحو الشراكة مع البيئة المحيطة، الإهتمام بالموهوبين وتعميق روح الإبداع والإبتكار العلمي، وهو ما تسهم في تحقيقه هذه الأنشطة.

تميزت مدرسة ليلي الرسمية للغات، عن المدارس الأخرى؛ حيث ساهمت إتاحة الفرص التعاونية في تعزيز مجموعة من القيم داخل مجتمع التعلم تمثلت في القدرة على العمل التعاوني، وزيادة القدرة على التفكير الجماعي، وتوافر مكان مناسب لعقد اللقاءات والاجتماعات المشتركة بالمدرسة، وتوافر الثقة والإحترام المتبادل بين أعضاء الفريق المدرسي؛ ويرجع ذلك إلى الثقافة التنظيمية السائدة بالمدرسة إذ يسودها مناخاً جيداً وعلاقات وطيدة تقوم على مساعدة بعضهم البعض وتحمل المسؤولية والإلتزام في أداء المهام الموكلة لهم، كما يتم تقدير الظروف الطارئة التي يمر بها المعلمين في المواقف المختلفة.

## الإستمرارية والإستدامة في التعلم Is ongoing and sustained

أولاً: أوجه التشابه:

تشابهت المدارس الخمس في أن الإستمرارية تكمن في فكرة تبادل ونقل الخبرات على المستويات المختلفة، فخبرات الفريق الأوروبي وخبرات فريق جامعة حلوان يتم نقلها إلى باقي معلمي المدرسة غير المشاركين في المشروع. وبعد ذلك يتم نقل هذه الخبرات من المدرسة الأم إلى مدارس التشبيك؛ ويرجع ذلك إلى الزيارات والحوارات المنتظمة والبحوث المشتركة بين الطرفين. وكذلك بناء نظم للدعم والإرشاد بين الكلية والمدرسة لإجراء تحول فعلى على أرض الواقع في شكل الأداء، وإبتكارية المواد، وخطط التدريس، وتم دعم هذه المبادرة بأحدث الممارسات الدولية وكذلك بإستخدام التكنولوجيا للتواصل والبحث والإبتكار.

كما تشابهت المدارس الخمس في العمل على تعزيز الإستمرارية والإستدامة من خلال عملية التدريب والتعاون مع المعلمين. وتم تقديم العديد من الورش والتدريبات المختلفة والمتنوعة، كما إستمرت اللقاءات والإجتماعات بين فريق الجامعة وفريق المشروع من خلال عقد العديد من ورش العمل والندوات داخل الجامعة وكذلك في مدارس التشبيك، ودعوة المعلمين لحضور تلك اللقاءات مع تقديم كل التسهيلات الممكنة التي تساعدهم وتدعم وجودهم في تلك اللقاءات والنقاشات.

وأخيراً و ليس آخراً أشكرت جميع المدارس وحدة الجودة و التدريب في الشكل الجديد من التنمية المهنية مما يضمن الإستمرارية بعد إنتهاء المشروع.

ثانياً: نقاط التميز:

تميزت مدرسة الكاميليا الإعدادية بنين عن المدارس الأخرى في أن الإستمرارية لم تقتصر فقط على المعلمين بل إمتدت إلى الطالبات. فالطالبات في مدرسة الكاميليا يتبادلن الخبرات التعليمية سواء في نفس المرحلة الدراسية أو بين المراحل المختلفة؛ ويرجع ذلك إلى سياق عمليات التعليم والتعلم الخاص بالمدرسة حيث تؤكد العديد من المعلمات على أن تبادل المعرفة والمعلومات بين الطالبات يساهم في علاج العديد من المشكلات السلوكية. كما أن تبني مبدأ تبادل المعرفة والخبرات بين الطالبات بعضهم البعض، يزيد من شعورهن بالسعادة. و بذلك أصبحت هذه الممارسات جزءاً لا يتجزأ من تحول إجتماعي و ثقافي عميق.

تميزت مدرسة الجوري الإبتدائية القديمة المشتركة، عن المدارس الأخرى في تدعيم إستخدام المعلمين للبرامج والأدوات التكنولوجية بشكل رئيسي بما يساهم في إثراء خبرات المعلمين، وفي تجديد معلومات المعلمين بإستمرار بما يواكب كل جديد. كل في مجال تخصصه. الأمر الذي يساهم في دعم فكرة التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة، ومواكبة التغيرات والتطورات الحادثة في العصر الحالي؛ ويرجع ذلك إلى توافر الإمكانيات بمدرسة الجوري الإبتدائية القديمة. حيث إنها في موقع متميز بمدينة حلوان لذلك تلقى كل الدعم من الجهات المختلفة. الأمر الذي ساهم في تجهيز المدرسة بشكل جيد بما يمكن أعضاء جامعة حلوان من العمل على إستغلال هذه الإمكانيات في تدعيم فكرة الإستدامة، والإستمرارية بإستخدام التكنولوجيا. بالإضافة إلى رغبة المعلمين الدائمة في التطور المستمر.

## معاملة المعلمين كمتعلمين نشطين Treating teachers as active learners

أولاً: أوجه التشابه:

تشابه المدارس الخمس في إدراك أعضاء المشروع من جامعة حلوان بالمدارس الخمس أهمية التعامل مع المعلمين كعناصر فعالة نشيطة قادرة على الإنتاج والإبداع والتعلم وهذا يساعد على زيادة كفاءاتهم التعليمية فهم من يختارون المادة التعليمية لعملية التدريب ويقومون بتوظيفها من خلال أنشطة تطبيقية على المعلمين، حيث تم الإعتماد على المعلمين كمتعلمين نشطين يقومون بإختيار الموضوعات التي يريدون التدريب عليها؛ ويرجع ذلك إلى قيام فريق الكلية بإيضاح مفهوم مجتمعات تعلم الأقران PCL للمعلمين من خلال العديد من اللقاءات وورش العمل التي كان هدفها جعل المعلمين متعلمين نشطين.

ثانياً: نقاط التميز:

تميزت مدرسة الريحان الرسمية للبنات، عن المدارس الأخرى في تركيز أعضاءها على الممارسات التي تتضمن التجربة العملي في جلسات مجتمعات الأقران مما جعل المعلمين يشعرون بالإستفادة لأنهم قاموا بالتطبيق العملي وعدم الإكتفاء بالتدريبات النظرية أو غير المرتبطة بأدائهم العملي؛ ويرجع ذلك إلى طبيعة طريقة التدريس بالمرحلة وطبيعة المقررات الحديثة في مدرسة الريحان بنات رياض أطفال كمدرسة تشبيك 1- والذي إنعكس على التفاعل بها وقد إستفادوا أكثر من غيرهم من مجتمعات التعلم وخاصة محور STEM.

تميزت مدرسة النرجس الإعدادية بنين، عن المدارس الأخرى في التركيز على فكرة توفير العمل اليدوي hands-on الذي يعتمد على الأداء العملي للمعلمين ويبني معرفة المعلمين للمحتوى الأكاديمي وكيفية تدريسه لطلابهم وذلك أثناء تنفيذ الأنشطة المختلفة:

ويرجع ذلك إلى تركيز رسالة المدرسة على عدة نقاط جاء من أهمها: تفعيل وحدات التدريب والتقييم بالمدرسة، وتفعيل دور الأنشطة التربوية، والإهتمام بالهوايين وتعميق روح الإبداع والإبتكار العلمي، والإستخدام الأمثل لتكنولوجيا التعليم للوصول لمرحلة الجودة الشاملة.

### تعزيز مهارات المعلمين التربوية ومعرفة المحتوى Enhancing teachers' pedagogical skills and content knowledge

أولاً: أوجه التشابه:

تشابه المدارس الخمس في التركيز على صقل مهارات المعلمين التدريسية والأكاديمية وقدرتهم على تقييم أنفسهم وطلابهم، بالإضافة على قدرتهم على مواجهة التغييرات اللازم إحداثها في طريقة تدريسه وتعليمهم للطلاب بمدارسهم؛ وذلك نتيجة تركيز المشروع على تعزيز خبرات المدرسين من خلال عرض عدد من الإجاهات الحديثة في عملية التدريس، والعمل الفريقي، وتنفيذ ورش عمل عن إستراتيجيات التعلم الحديثة.

ثانياً: نقاط التميز:

تميزت مدرسة الريحان الرسمية للبنات، بالتركيز على عقد ورش عمل توظيف القياس والتقويم وتوظيف التكنولوجيا الرقمية وإستخدام السبورة التفاعلية والمعامل والتجارب الافتراضية للفيزياء والكيمياء والرياضيات وغيرها؛ ويرجع ذلك إلى تمتع أعضاء فريق جامعة حلوان المسئول عن هذه المدرسة بالتنوع في التخصصات فأحدهم مدرس التربية المقارنة والإدارة التربوية، وآخر مدرس علم النفس التربوي، والثالث مدرس تكنولوجيا التعليم، كما أن لديهم خبرة بمجال التدريب، فأحد الأعضاء مدرب بمركز قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، وآخر مدرب بمركز القياس والتقويم بوزارة التعليم العالي، والثالث مدرب معتمد من مؤسسة World Learning و Microsoft وأكاديمية سيسكو، ومدرب بمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات.

تميزت مدرسة الجوري الابتدائية القديمة المشتركة، بالتركيز على تعزيز الإلتزام إلى مجتمع مهني يقع خارج نطاق مكان العمل؛ بما يساعد المعلمين في

صقل مهاراتهم التدريسية والأكاديمية وقدرتهم على تقييم أنفسهم وطلابهم بالإضافة إلى قدرتهم على مواجهة التغييرات اللازم إحداثها في طريقة تدريسه وتعليمهم للطلاب بمدارسهم، مع التركيز على خبرات التعلم الهادفة ذات المعنى المتعلقة بعمل المعلم اليومي؛ ويرجع ذلك إلى إستغلال ما تتميز هذه المدرسة من مستوى عال من الثقافة التنظيمية بين موظفيها، وهو ما يتضح من خلال تحديد الصلاحيات داخل المدرسة بشكل واضح ووفقاً للتخصصات المختلفة، ويتم توزيع التعليمات خلال إجتماع السنة الأولى مع المعلمين ثم توزيعها من خلال مدير المدرسة إلى الوكيل ومنه إلى المسؤؤل أثناء إدارة المدرسة، تلتزم أيضاً بالإجراءات الرسمية، ويتم الوفاء بروح التعاون والعمل الجماعي في المدرسة وموظفيها.

### التيسير مع تقديم الرعاية الكافية للمعلمين Facilitating with care

أولاً: أوجه التشابه:

تشابه المدارس الخمس في التأكيد على الدور الذي يقدمه مديري المشروع لتدعيم فريق جامعة حلوان، ومساعدتهم في حل أي مشكلة أو عقبة أثناء المشروع في المدرسة الأم، أو مدارس التشبيك، وكذلك التعاون الكبير من قبل إدارة المدرسة لتوفير وقت للمعلمين المشاركين في الإجتماعات الدورية بينهم أو لحضور التدريبات داخل الجامعة أو لزيارات مدارس التشبيك؛ ويرجع ذلك إلى تفهم جميع أعضاء المشروع من إدارة أو أعضاء لأهمية المشروع، والسعي الدائم لتحقيق أهدافه.

كما تشابهت المدارس الخمس في إنعكاس هذا الدعم لدى المعلمين من خلال الإلتزام القوي بدعم الآخرين سواء أقران أو طلبة، من حيث دعم الطلاب، تمثل الإلتزام بدعمهم في التشجيع المستمر للتعلم من خلال التوجيه والدعم المعنوي، أو المادي، ويظهر دعم الأقران في إشتراك المعلمين والهيكلة الإداري في صنع القرارات، والتعاون في الممارسات، وتبادل الآراء والخبرات، مما يعزز ويحسن تعلم التلاميذ وبيئة المدرسة؛ ويرجع ذلك إلى الإلتزام بالمعايير الموضوعية في اختبار أعضاء فرق المدارس الخمس؛ بالإضافة إلى إيمان فرق المدارس الخمس بأهداف مجتمعات التعلم.

ثانياً: نقاط التميز:

تميزت مدرسة الجوري الابتدائية القديمة المشتركة عن المدارس الخمس في أن المعلمين بعد الإشتراك في المشروع، أصبحوا أكثر مساهمة في المعارف والتقدم العلمي في مجال التعليم والتعلم أكثر من أي وقت

## الدروس المستفادة

وقد كان تكوين مجتمع التعلم بين فريق الجامعة وفريق المدرسة من التجارب ذا أثر إيجابيا ليس فقط على المعلمين داخل المدرسة ولكن على أعضاء فريق الجامعة .

فقد تكونت علاقات ثقة متبادلة بين الفريق أدت إلى نجاح المشروع. حيث شعر المعلمون داخل المدرسة بالإستفادة التي قدمها لهم مجتمع التعلم من خلال تبادل الخبرات. والتدريبات التي تم تقديمها لهم وزياراتهم للجامعة في وجود الجانب الأوروبي. وقد أبدى المعلمون رغبتهم في الإستمرار في مثل هذه المشروعات والتي تحقّق التطور لأدائهم.

أتاح تكوين مجتمع التعلم بين فريق الجامعة وفريق المدرسة أفاقًا مختلفة وجديدة تساعدهم علي تحسين الأداء وتحسين التعلم من خلال تبادل الخبرات. و التواصل مع بعضهم البعض و أيضاً مع التخصصات المختلفة بما يفيد في تحقيق التنمية المهنية المستدامة.

تتعدد المتطلبات لتكوين مجتمعات تعلم مهنية فعالة. والتي يمكن إجمالها في: رغبة نابعة من القيادات، ومجموعة من المعلمين لإنشاء مجتمع تعلم مهني، وتنظيم وإرتباط أفراد مجتمع التعلم المهني بصورة رسمية، ونشر ممارسات مجموعات التعلم النّاجحة والدروس المستفادة، وتقييم إسهامات وإجازات أعضاء مجتمع التعلم المهني، وتوفير كل أنواع الدّعم الذي يساعد في تحقيق مجتمع التّعلم المهني، والإهتمام بنشر جو من الثقة المتبادلة بين أعضاء مجتمعات التعلم، وتدريب أعضاء مجتمعات التعلم على كيفية إدارة التّعاون، والتّشاركية في العمل. هذا إلى جانب دمج تقنيات الإتصال والمعلومات في التّعلم، وتوظيفها لتحقيق نواجح التعلم.

يرتبط نجاح وإستدامة المجتمعات المهنية بعدة عوامل. تتعلق بالثقافة، والعلاقات، ومكان العمل، والتي تمثلت في: إيجاد نظام فاعل لتطبيق مجتمعات التعلم المهنية، وقيادة داعمة على مستوى المدرسة، وعلى مستوى إدارة التعليم، هذا إلى جانب بنية تنظيمية داعمة.

توفر مجتمعات التعلم المهنية بيئة محفزة على العمل التعاوني والإبداع لدى المعلمين، كما توفر فرص محفزة للطلاب تزيد من إقبالهم على التعاون والتشاركية والعمل الجماعي.

تسهّم مجتمعات التعلم المهنية في مواجهة ومعالجة التحديات التي تعوق عمل المدرسة بفاعلية، والتحول

مضى، ومن مظاهر ذلك المساهمة الفعالة في تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المرجوة. وفي تبادل الخبرات مع الزملاء؛ وهو ما يرجع إلى سعي المعلمين الدائم للنمو المهني والتطور والتجديد من خلال الإطلاع على الخبرات المهنية الحديثة والمتجددة، والوعي بالأساليب والتقنيات الحديثة، والقيام بنقل الخبرات المتطورة إلى زملائهم وطلابهم بشكل فعال وإيجابي.

تميزت مدرسة الريحان الرسمية للبنات على مدارس التشبيك فيما يتعلق بالدعم، حيث تولت بعض المدرسات من المدرسة الأم تنظيم بعض ورش العمل بحضور فريق المشروع مع أقرانها من المدرسين في مدارس التشبيك، والتزم الفريق بإرشادهم عن طريق طرح أسئلة تعينها في التخطيط للورشة، ثم تركهم عند التنفيذ، ثم طرح أسئلة أخرى لتقييم أنفسهم ذاتياً في الإستراحة، واتباع تعليماتهم أثناء تنفيذ باقي الورشة مع توجيههم بلطف لإجراء بعض التعديلات، وتم هذا في ورشتين مع مدرّستين؛ ويرجع ذلك إلى أن الثقافة التنظيمية للمدرسة تشجع ثقافة «المشاركة» بين المراحل الأربع المختلفة في المدرسة.

### التركيز على تحسين مخرجات التعلم للطلاب Focusing on improving learning outcomes for students

#### أوجه التشابه:

تشابهت المدارس الخمس في أن الهدف الرئيسي من مجتمعات التعلم هو تحسين الأداء الأكاديمي للطلاب، حيث إن فكرة تبادل المعلومات بين الطلاب عبر السنوات الدراسية المختلفة تساعد بشكل كبير في تحسين الجانب الدراسي والأكاديمي للمتعلمين وكذلك شعور الطلاب بالسعادة أثناء الدراسة بسبب التعاون المشترك بينهم وهذا يساعد أيضا على تخطي العديد من المشكلات التي قد تعاني منها بعض الطلاب، بالإضافة إلى إنتقال تأثير مجتمعات التعلم من المعلمين إلى طلابهم؛ حيث لوحظ إنتقال فكرة وبدأ يظهر تأثير ذلك على أداء الطلاب بالمدارس.

بالمدرسة إلى مؤسسة تعلم عالي النوعية. كما تساهم في تفعيل التطوير المستند إلى المدرسة School-Based Reform.

تساهم مجتمعات التعلم المهنية في زيادة سرعة استجابة المعلمين للمستجدات. و تحديث معارفهم باستمرار. وتعميق ممارسات التعليم من خلال تطبيق وتجريب استراتيجيات محددة في مواقف مختلفة. والتعرف على الممارسات المتنوعة في البيئات المختلفة. والتخلص من أسوار العزلة بين أصحاب التخصص الواحد وبين التخصصات المختلفة وبين المواقع الوظيفية المختلفة. كما تساهم في زيادة الرضى الوظيفي والإبداع في المهنة. وتوفير البيئة الداعمة والإسناد للمستجدين.

تأخذ مجتمعات التعلم المهنية أوعية مختلفة في تشكيلها. فيمكن أن تكون فريقاً لتقديم الدعم للطلاب الذين يواجهون تحدياً في التعلم والتحصيل. ويمكن أن تكون شبكة من المعلمين المتميزين في مهارة محددة لتقديم الدعم لأقرانهم فيما يخص تلك المهارة. وتمارس مجتمعات التعلم عملها من خلال عدة أوعية منها: (التدريب المباشر - ورش العمل وحلقات النقاش - الندوات التخصصية - البرامج الأكاديمية - بحوث الفعل - التدريب بالأقران - الشبكات المهنية - مجموعات التخصص).

يحتاج دعم مدارس التشبيك المتابعة الدورية من قبل منسقي فريق الجامعة للمدرسة الأم في أثناء نقل خبراتها لمدارس التشبيك ومن ثم قيام مدارس التشبيك بنقل خبراتها لمدارس أخرى وهو ما يضمن الإستدامة.

– الإعتماد على احتياجات المعلمين وإهتماماتهم من خلال عدة ممارسات. كان أهمها إشراك جميع المعلمين بالمدرسة في صياغة الرؤية والرسالة وتحديثها في ضوء الإمكانيات والمستجدات التربوية.

– سيادة روح الفريق الواحد بين المعلمين: حيث ظهر التعاون بين التخصصات. بالإضافة إلى تطور مجتمع التعلم بين التخصصات المختلفة وإستعانتهم ببعض في تدريس النقاط الخاصة بكل تخصص.

– تقبل المعلمين التغذية الراجعة بروح إيجابية.

– الإهتمام بتحديد معوقات التنمية المهنية المستدامة في المدرسة ووضع خطط للتغلب عليها.

– وجود عدة مظاهر لسمة الفرص التعاونية. منها: تعزيز القدرة على العمل التعاوني. وزيادة القدرة على التفكير الجماعي. وتوافر مكان مناسب لعقد اللقاءات والإجتماعات المشتركة بالمدرسة. وتوافر الثقة والإحترام المتبادل بين أعضاء الفريق المدرسي. ووضع خطة تنفيذية تتسم بالواقعية بالتنمية المهنية المستدامة داخل المدرسة.

– توظيف المعلمين لتكنولوجيا المعلومات والإتصالات في تحقيق أهداف التعلم المهني.

– وجود عدد من الضمانات التي تؤكد على الإستمرارية والإستدامة في التعلم منها: تعميق مفهوم مجتمع التعلم كآلية فعالة لتحقيق التنمية المهنية داخل المدرسة. وتفعيل دور وحده التدريب بالمدارس. ووجود خطة تدريبية سنوية معلنة للمعلمين في كافة التخصصات. وعقد الدورات والندوات وورش العمل لتبادل المعرفة والخبرات بين المعلمين لتفعيل دور مجتمعات التعلم. هذا إلى جانب وجود قاعدة بيانات بالدورات التدريبية بالمدرسة يمكن الرجوع إليها عند الحاجة.

– وإتضح تأثير المشاركة في مجتمعات التعلم من خلال نشاط المعلمين. وتميزت مشاركاتهم بتنمية مهارة صنع القرار لدى المعلمين. وتنمية مهارات التفكير الناقد والإبداع لدى المعلمين في إدراج مفاهيم المشروع. وعقد الإجتماعات الدورية بين المعلمين في التخصص الواحد وبين التخصصات المختلفة لتبادل الخبرة.

– العمل على تعزيز مهارات المعلمين التربوية ومعرفة المحتوى بإستمرار من خلال منح حوافز أدبية للمعلمين المهتمين بتحسين أدائهم. وعقد الدورات والندوات وورش العمل لتبادل المعرفة والخبرات بين المعلمين لتفعيل دور مجتمعات التعلم. وتطبيق أساليب التقويم الذاتي والإستفادة من نتائجه في تطوير الأداء المدرسي.

– الإهتمام بالتيسير مع تقديم الرعاية الكافية للمعلمين من خلال حفيز الأنشطة والمجهودات الفردية والجماعية في التنمية المهنية المستدامة من قبل فريق الجامعة. والقيادة المدرسية. والمنسقين الرئيسيين بالمدرسة.

## التحديات والفرص المتاحة لمواجهة التحديات الحالية والمستقبلية

فيما يتعلق بالتحديات:

تشابهت المدارس الخمس في وجود مجموعة من التحديات التي واجهتها، والتي تمثلت:- في ضيق وقت الأعضاء المشاركين في المشروع من المعلمين، وانشغال الأعضاء المشاركين في المشروع بالأعباء الوظيفية التي قد تكون عائقاً في تنفيذ بعض المهام ذات الصلة بالمشروع، وكذلك وجود مقاومة للتغيير من قبل بعض الأعضاء وعدم بذل أي جهد لإستيعاب إيجابيات أي نظام جديد يتم تدشينه في المدرسة، وضعف الإمكانيات المادية، وكذلك الحوافز المالية للمعلمين، بالإضافة إلى وجود بعض المعوقات الإدارية المتمثلة في نمط الإدارة التسلسلي في بعض الأحيان؛ ويرجع التشابه بين المدارس الخمس في هذه التحديات إلى تشابه السياق العام للمدارس الخمس، من نقص الإمكانيات، وأسلوب إدارة متشابه إلى حد كبير، بالإضافة إلى خوف المعلمين من كل ما هو جديد ومن التغيير، وكثرة الوعود والتدريبات السابقة والتي شعر المعلمون بأنها ليست ذات فائدة لهم؛ وذلك لأن الإختيار إقتصر على مدارس تقع بإدارتي حلوان، وغرب القاهرة فقط.

تشابهت ثلاث مدارس فقط وهي: مدرسة النرجس الإعدادية بنين، ومدرسة الريحان الرسمية بنات، ومدرسة ليلي الرسمية بنات في التحدي المتمثل في نمط القيادة المدرسية وتوجهها في التعامل مع مجتمعات التعلم، إذ لم تلتق المدارس الثلاث الدعم اللازم لتحقيق أهداف المشروع، ولتذليل أي عقبات تحول دون تنفيذه على النحو الفعال.

اختلفت مدرسة الجوري الابتدائية القديمة المشتركة عن المدارس الأخرى في بعض التحديات والتي تمثلت في غياب ثقافة التعاون بين بعض المعلمين وبين المدرسة وأولياء الأمور، وعدم توفر آليات لتقديم الدعم بين الأقران عند الحاجة، وعدم التزام بعض المعلمين بالمحتوى المقدم من الأطراف المعنية بتأهيلهم وتنمية مهاراتهم، وكذا عدم الإلتزام بالمواعيد؛ ويرجع ذلك إلى تحميل المعلمين بأعباء وظيفية كثيرة، وجدول دراسي مزدحم، بالإضافة إلى عدم وجود صلات بين المدرسة وأولياء الأمور حتى تتكون الثقة الكافية من أولياء الأمور بما يتم داخل المدرسة «فقد صدر قرار بإلغاء صفحة المدرسة على مواقع التواصل» بعد صدور قرار إداري بذلك، وهو ما تسبب في حدوث حالة من الاستياء والإجباط الشديد لدى الإدارة والمعلمين.

أما مدرسة النرجس الإعدادية بنين، فتضمنت تحديات تمثلت في خوف وتردد بعض الأعضاء من حضور الاجتماعات والورش التي تعقد، ظلًا منهم أنها ليست لها أهمية أو فائدة تعود عليهم، وخوفًا من زيادة الأعباء الإدارية عليهم وتحميلهم مسئوليات جديدة، والثقافة التنظيمية التقليدية لبعض المعلمين التي تميل إلى العمل الفردي والإنعزال عن الآخرين؛ ويرجع ذلك إلى نمط الإدارة التسلسلي الذي كان سائدًا لفترة طويلة بالمدرسة، والذي إنعكس على عدم رغبة معلمي المدرسة على القيام بأي مهام زائدة، لعدم شعورهم بأهمية ما سوف يقومون به، وبأن ليس لهم دورًا فعالًا في تطوير المدرسة والارتقاء بمستواها.

وفي مدرسة الريحان الرسمية للبنات، تمثل عدم إنتظام إجتماعات مجتمع التعلم بالمدرسة الأم Core أو مدرسة Cluster2 الثانوية بنات - في عدم وجود فريق الجامعة - تحديًا مختلفًا عن المدارس الأخرى؛ ويرجع ذلك إلى تأخر الجدول الزمني لإعدادهم نتيجة إستبدال الفريق الأول بالمدرسة الأم Core، وكثرة أعباء المعلمين في فترات معينة مثل بداية العام وإستقبال الطلاب ونهاية الفصل الدراسي وأعباء الإمتحانات والملاحظة والتصحيح وإنشغال المكان باللجان وغيرها من متطلبات العمل التي عطلت اللقاءات في أحيان أخرى.

وفي مدرسة ليلي الرسمية لغات، من أبرز التحديات التي اختلفت فيها عن المدارس السابق ذكرها إنتقال أعضاء فريق التعلم إلى التوجيه أو الإنتداب إلى المدارس الأخرى دون إعلام فريق المشروع، وهو ما أدى إلى عدم الإلتزام بالأوقات المحددة للإجتماع مع فريق مجتمع التعلم وبالتالي عدم القيام بكتابة الأوراق البحثية.

فيما يتعلق بالفرص المتاحة للتشبيك:

تشابهت المدارس الخمس في وجود مجموعة من الفرص المتاحة للتشبيك تمثلت في:- التعاون المستمر بين فريق الجامعة وفريق المدارس الخمس، وكذلك وجود مجموعة من المعلمين الأكفاء والذين أصبحوا معدين إعدادًا جيدًا لنشر ثقافة مجتمعات التعلم بين المدارس المختلفة، وكذلك من خلال الزيارات المتكررة والمتبادلة بين فريق الجامعة وفريق المدارس أصبحت الإدارات المدرسية أكثر وعيًا ورغبة في نشر ثقافة مجتمعات التعلم، ويرجع ذلك التشابه إلى التزام فريق الجامعة وفريق المدارس الخمس بالخطط الموضوعية من قبل مديري المشروع إلى حد كبير.

تشابهت مدرستي الجوري القديمة الابتدائية المشتركة مع مدرسة الكاميليا الإعدادية بنات في الدعم

## التوصيات المقترحة لمواجهة التحديات الحالية والمستقبلية

لمواجهة التحديات الحالية، قامت فرق العمل بالمدارس الخمسي بالآتي:

تم التغلب على التحديات السابقة من خلال:

- تفعيل التواصل الإلكتروني بين أعضاء الفريق الجامعي والمدرسي.

- التواصل مع الإدارة التعليمية والمدرسية لتخفيف العبء التدريسي عن المعلمين المشاركين في المشروع.

- إقناع المعلمين بشكل دائم بأهمية المشاركة في هذا المشروع لمقابلة احتياجاتهم.

- العمل على توفير حوافز للمعلمين والأعضاء المشاركين بالمشروع. من أمثلة ذلك توفير دورات T.O.T للمنسقين الرئيسيين بالمشروع من أعضاء المجتمع المدرسي.

- التعاون بين الجامعات المشاركة في المشروع لتبادل الخبرات بين الجامعات المشاركة والمدارس التابعة لها.

- العمل على نشر ثقافة مجتمعات التعلم، ومدى أهميتها وإرتباطها بالتنمية المهنية للمعلمين والإدارة، ومدى مساهمة ذلك في الإرتقاء بمستوى المدرس.

- تدريب مديري المدارس على القيادة التشاركية، والتي من خلالها يتبادل مدير المدرسة القيادة مع العاملين، ويشارك معهم بأسلوب جماعي ديمقراطي في العمل المدرسي، ويتقاسم معهم السلطة، وبذلك يمكن أن تزدهر إستقلالية المعلمين وتمكينهم.

- توفير مناخ صحي للعلاقات بين أعضاء الفريق المدرسي.

- تدعيم ثقافة التعاون والعمل الجماعي بين أعضاء الفريق المدرسي.

ولمواجهة أي تحديات مستقبلية، يقترح الآتي:

- بثّ ثقافة إنشاء مجتمعات التعلم المهنية بشكل دائم بين أعضائه، والتركيز على أن التعلم يجب أن يكون دائمًا تشاركي وتعاوني.

المقدم من القيادة المدرسية، وهو ما يرجع إلى أن القيادة تتميز بالنمط الديمقراطي، حيث يشارك جميع العاملين في صنع القرار داخل المدرسة، ويتم تزويدهم بفرصة كاملة للتعبير عن آرائهم، ومن ثم، دعم التطوير وأي فرص الهدف منها الإرتقاء بالمعلمين وبالمدرسة.

تميزت مدرسة الجوري الابتدائية المشتركة بوجود العديد من الفرص المتاحة للتشبيك عن غيرها من المدارس الأخرى، والتي تمثلت في:- تميز المدرسة بوضوح في إدارة المدرسة، مما يساهم في تحقيق الأهداف التي تسعى إليها، وتتميز هذه المدرسة بمستوى عال من الثقافة التنظيمية بين موظفيها، وهو ما يتضح من خلال تحديد الصلاحيات داخل المدرسة بشكل واضح ووفقًا للتخصصات المختلفة، بالإضافة إلى إنتشار ثقافة مجتمعات التعلم الفعالة، العمل الفريقي المميز ونمط الإدارة الديمقراطي، ويرجع ذلك إلى سيادة مناخ من الود بين المجتمع المدرسي من معلمين وإدارة المدرسة، بالإضافة إلى تفهم إدارة المدرسة للمشروع وأهدافه، ورغبتها الدائمة في تحقيق التطور الدائم لمدرستهم، بالإضافة إلى وجود مجموعة مميزة من المعلمين المشتركين في برنامج المعلمون أولاً وما أضافه لهم هذا البرنامج من فرص تدريبية ساهمت في تحقيق تنمية مهنية مميزة لهم.

كما تميزت مدرسة النرجس الإعدادية بنين، بمجموعة من الفرص المتاحة عن غيرها من المدارس الأخرى تمثلت في:- المرونة في التعامل، والرغبة في التعليم والتعلم، والرغبة في نقل الخبرات للآخرين للتطوير، والحرص على حضور الورش والاجتماعات التي تعقد للإستفادة من ذلك بالرغم من التحديات التي تواجههم، وتعاون الجميع سواء في حل مشكلة من المشكلات أو إبداء رأي أو فكرة تساعد على التقدم؛ ويرجع ذلك إلى سعي فريق المشروع لإتباع منهجية واضحة للجميع ترتكز على تحديد الأدوار والمسئوليات ووضع رؤية ورسالة ومجموعة قيم تتفاعل من خلالها مجتمعات تعلم المدرسة وتوسعى من خلالها أيضا لتحقيق الأهداف المشتركة للفريق.

## الخلاصة

وفي ضوء ما سبق من نتائج وأوجه تميز (فرص) وتحديات خاصة بمجتمعات التعلم الفعالة بالخمسة مدارس السابق ذكرها يتضح قدرة أعضاء المدرسة من إدارة ومعلمين على تكوين ودعم المدارس الأخرى المحيطة بها لبناء مجتمعات تعلم فعالة. نظراً لما تمتلكه هذه المدارس من مقومات تمكنها من القيام بهذه المهام، من قيادة داعمة وفعالة (باستثناء مدرسة النرجس الإعدادية بنين)، وفريق من المعلمين القادرين على تدريب غيرهم ونقل خبرات مجتمعات التعلم التي إكتسبوا غيرهم من معلمي المدارس المحيطة بهم، بالإضافة إلى إنتشار ثقافة مجتمعات التعلم بين أعضاء المجتمع المدرسي، والسعي إلى توفير الإحتياجات التدريبية والتكنولوجية التي يحتاجها أعضاء المدرسة من خلال فريق جامعة حلوان.

وعلى الرغم من إفتقار المناخ العام بمدرسة النرجس الإعدادية بنين لأهم ما يميز القيادة والإدارة التربوية الناجحة، وضعف التواصل بين المدرسة وبين المجتمع المحلي، وضعف مشاركة أولياء الأمور في الأنشطة المدرسية المختلفة، نتيجة عدم تشجيع الثقافة المدرسية السائدة للأطراف المعنية بالمجتمع المحلي على المشاركة التعاونية والإنخراط مع المجتمع المدرسي فيما يقدمه من خدمات للطلاب وذوهم، إلا أن في ضوء الزيارات التي تمت إلى هذه المدرسة، وفي ضوء الإجتماعات والمقابلات التي تمت مع مدرسي هذه المدرسة، تبين أنها مدرسة فعالة تستطيع التأثير في الآخرين، وذلك للعوامل الآتية: العناصر البشرية الجيدة التي تريد التغيير بالفعل - العقول المستنيرة - الإرادة للتقدم والإزدهار - المرونة في التعامل - الإحساس بالمسئولية - تعاون الجميع سواء في حل مشكلة من المشكلات أو إبداء رأي أو فكرة تساعد على التقدم - الحرص على حضور الورش والإجتماعات التي تعقد للإستفادة من ذلك بالرغم من التحديات التي تواجههم - الرغبة في التعليم والتعلم - والرغبة في نقل الخبرات للآخرين للتطوير.

ومن ثم، رأي فريق جامعة حلوان - فيما يخص هذه المدرسة - أن نمو مجتمعات التعلم في المدرسة الأم ومدارس التشبيك كان جيداً وليس ممتازاً؛ ولكنه يعتبر بداية كبحيرة رمي فيها حجر، وتنبئ بالنجاح عند التغلب على التحديات وإستثمار الفرص المتاحة.

وفي ضوء ما سبق، إذا كانت المدرسة ترغب في التحول إلى مجتمع تعلم مهني، فعليها أن تسعى لضمان التعلم الفعال لكل من الطلاب والعاملين بها، وعلى قادتها تبني نمطاً قيادياً يساهم في تحويل الجميع إلى متعلمين (من طلاب ومعلمين وهيئة

- إيجاد آلية لنشر الممارسات الناجحة والدروس المستفادة بين أعضاء الهيئة التدريسية.

- تخصيص دورات تدريبية بشكل مستمر تهدف إلى كيفية إتقان إدارة التعاون والتشاركية في العمل.

- إيجاد قنوات للتواصل المستمر على الصعيدين الرأسي والأفقي بين أعضاء المجتمع المدرسي.

- توفير الدعم الإداري، والمالي، والبشري اللازم لتحقيق متطلبات تلك المجتمعات.

- تعزيز بيئة داعمة للتعلم.

- الإجتاه نحو تبني الأنماط التشاركية في قيادة المدرسة.

- التحول من ثقافة المدرسة المنعزلة داخل جدران المدرسة إلى بيئة مفتوحة يشارك فيها جميع الأطراف المعنية من قيادات وأعضاء المجتمع المدرسي والمدني.

- توسيع قاعدة المشاركة المجتمعية في العملية التعليمية من خلال تدعيم مشاركة الأطراف المعنية من الأباء وأعضاء المجتمع المدني في وضع رؤية مستقبلية للمدرسة ورسالتها وأهدافها وبرامج وخطط تطويرها.

- دعم قنوات الإتصال المفتوحة التي تساهم في انسياب المعلومات وتبادلها بين مختلف المستويات التنظيمية بالمدرسة.

- تبني أسلوب فرق العمل بالمدرسة بهدف تنمية التعاون الجماعي بين أعضاء المجتمع المدرسي وتبادل المعلومات والمعارف والخبرات وتوليد الأفكار الجديدة فيما بينهم.

- إستثمار تكنولوجيا المعلومات والإتصالات في دعم ممارسات التعلم الجماعي التعاوني وأنشطته من خلال البريد الإلكتروني والمواقع المختلفة، والبرامج التكنولوجية الحديثة.

- توفير مناخ صحي للعلاقات الإيجابية بين العاملين تنتشر فيه قيم الثقة والمصارحة والحوار والتعاون والمشاركة والإحترام المتبادل بين أعضاء الفريق.

- نشر ثقافة التأمل والتفكير بين أعضاء المجتمع المدرسي، والتي تعد من المقومات الأساسية لبناء مجتمعات التعلم المهنية.

إدارية)، وعليهم كذلك الإهتمام بآراء كل فرد، وإشراك الجميع في عمليات صنع القرار، ويعني ذلك المشاركة النشطة من الجميع، وحمّل كل فرد مسؤولية التعلم في ظل ثقافة تعاونية داعمة وعلي الجامعة تفعيل دورها في الشراكة والتدريب والتعاون مع الإدارات التعليمية المختلفة من أجل رفع جودة التعليم من خلال أداء معلم متطور وكفاء داخل وخارج الفصل.

#### و من أهم عناصر النجاح في التجربة:

– الإعتناء على إحتياجات المعلمين وإهتماماتهم من خلال عدة ممارسات، كان أهمها إشراك جميع المعلمين بالمدرسه في صياغة الرؤية والرسالة وتحديثها في ضوء الإمكانيات والمستجدات التربوية.

– سيادة روح الفريق الواحد بين المعلمين: حيث ظهر التعاون بين التخصصات، بالإضافة إلى تطور مجتمع التعلم بين التخصصات المختلفة وإستعانتهم ببعض في تدريس النقاط الخاصة بكل تخصص.

– تقبل المعلمين التغذية الراجعة بروح إيجابية.

– الإهتمام بتحديد معوقات التنمية المهنية المستخدمة في المدرسة ووضع خطط للتغلب عليها.

– وجود عدة مظاهر لسمة الفرص التعاونية، منها: تعزيز القدرة على العمل التعاوني، وزيادة القدرة على التفكير الجماعي، وتوافر مكان مناسب لعقد اللقاءات والإجتماعات المشتركة بالمدرسة، وتوافر الثقة والإحترام المتبادل بين أعضاء الفريق المدرسي، ووضع خطة تنفيذية تتسم بالواقعية بالتنمية المهنية المستخدمة داخل المدرسة.

– توظيف المعلمين لتكنولوجيا المعلومات والإتصالات في تحقيق أهداف التعلم المهني.

– وجود عدد من الضمانات التي تؤكد على الإستمرارية والإستدامة في التعلم منها: تعميق مفهوم مجتمع التعليم كآلية فعالة لتحقيق التنمية المهنية داخل المدرسة، وتفعيل دور وحده التدريب بالمدارس، ووجود خطة تدريبية سنوية معلنة للمعلمين في كفاءه التخصصات، وعقد الدورات والندوات وورش العمل لتبادل المعرفة والخبرات بين المعلمين لتفعيل دور مجتمعات التعلم، هذا إلى جانب وجود قاعدة بيانات بالدورات التدريبية بالمدرسة يمكن الرجوع إليها عند الحاجة.

– وإتضح تأثير المشاركة في مجتمعات التعلم من خلال نشاط المعلمين، وتميزت مشاركاتهم بتنمية مهارة صنع القرار لدى المعلمين، وتنمية مهارات التفكير الناقد والإبداع لدى المعلمين في إدراج مفاهيم المشروع، وعقد الإجتماعات الدورية بين المعلمين في التخصص الواحد وبين التخصصات المختلفة لتبادل الخبرة.

– العمل على تعزيز مهارات المعلمين التربوية ومعرفة المحتوى بإستمرار من خلال منح حوافز أدبية للمعلمين المهتمين بتحسين أدائهم، وعقد الدورات والندوات وورش العمل لتبادل المعرفة والخبرات بين المعلمين لتفعيل دور مجتمعات التعلم، وتطبيق أساليب التقويم الذاتي والإستفادة من نتائجه في تطوير الأداء المدرسي.

– الإهتمام بالتيسير مع تقديم الرعاية الكافية للمعلمين من خلال حفيز الأنشطة والمجهودات الفردية والجماعية في التنمية المهنية المستخدمة من قبل فريق الجامعة، والقيادة المدرسية، والمنسقين الرئيسيين بالمدرسة.

## الملحقات

### ١-الملحقات الخاصة بمدرسة الكاميليا الإعدادية بنات

المدرسة : الإسم :  
رقم الجلسة: التاريخ:  
التخصص : المرحلة : سنوات الخبرة :

عزيزي / عزيزتي المشارك في أنشطة مجتمعات تعلم الأقران , فيما يلي إستبيان لإستطلاع رأي المشاركين في أنشطة مجتمعات التعلم , يرجى التفضل بوضع علامة ( X ) أمام الدرجة المعبرة عما تحقق لديك من إنطباع وأفكار عن مجتمعات التعلم وما يمكنك أن تفيد به زملائك في مدرستك أو مدارس اخرى

١- ما درجة إعتقادك بأن نشاط اليوم قد تضمن القيم المشتركة لمجتمعات التعلم				
مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
٢- أعتقد أن هناك ثقة متبادلة بيني وبين جميع زملائي بدرجة .....				
مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
٣- أعتقد أن طريقة إتخاذ القرارات التنظيمية لأنشطة اليوم مناسبة بدرجة				
مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
٤- أنا راض عن مناخ التعاون الذي ساد اللقاء بدرجة				
مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
٥- أعتقد أن هناك لغة مشتركة بيننا بدرجة				
مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
٦- أعتقد أن ما تم من أنشطة يلبي إحتياجاتي بدرجة				
مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
٧- أعتقد أن مشاركتي اليوم أشعرتني بالرضا بدرجة				
مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا

٨- تمت مشاركتي اليوم بالنشاط بناء على طلبي بدرجة				
مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
٩ - أعتقد أن القائمين على الأنشطة قد دعمونا من خلال الإمكانيات المتاحة لبناء جو تعاوني بدرجة				
مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
١٠ - يمكنني نقل ما إكتسبته من خبرات ومهارات إلى زملائي في مدرستي والمدارس الأخرى بدرجة				
مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
١١ - أرى أنني ما زلت في حاجة إلى تكرار مثل هذه اللقاءات لتبادل الخبرات مع زملائي				
مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
١٢ - أعتقد أن أنشطة مجتمعات التعلم قد ساهمت في تطوير الموارد بدرجة				
مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
١٣ - ما درجة شعورك أن مجتمع التعلم يدعم قدراتك				
مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا

مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا	١٤-
					الإمكانيات المتاحة
					الوقت ملائم
					المكان ملائم
					التكنولوجيا ملائمة
					المواد التعليمية
					الخبرات التدريبية
					خبرات أخرى اذكر.....

١٥- اذا كان لديك أي تعليقات أو مقترحات أخرى عن جلسة اليوم فضلا اذكرها:

## مقابلة مفتوحة مع معلمي مدرسة الكاميليا

- نوعه : أسئلة مفتوحة غير مقننة

- هدفه : جمع معلومات لمعرفة أثر المشاركة فى المشروع

### أسئلة المقابلة :

- ١- كيف تم إختيارك كعضو في (PCL) مجتمعات التعلم للمشروع؟
- ٢- كيف تحسنت مهاراتك من خلال الإشتراك في PCL؟
- ٣- ما هو نمط الإدارة في المدرسة؟
- ٤- كيف يتم إتخاذ القرار بين أعضاء فريق المشروع؟
- ٥- هل كان للمشاركة في المشروع تأثير في تحسين العلاقات الإجتماعية بين أعضاء فريق المشروع؟
- ٦- كيف يتم التغلب على المشكلات بين أعضاء فريق المشروع؟
- ٧- كيف يتم نشر ثقافة PCL بين المدرسين والإداريين في المدرسة؟
- ٨- هل للإدارة دور فى دعم مجتمعات التعلم فى المدرسة ؟
- ٩- هل للمشاركة في PCL تأثير على الأداء الأكاديمي للطلاب؟ مع ذكر مثال؟
- ١٠- تكلم عن الخبرات التي إكتسبتها من خلال المشاركة في المشروع؟
- ١١- ما هو الإختلاف لديك بين قبل المشاركة في المشروع وبعدها؟
- ١٢- كيف يتم دعمك من إدارة المدرسة للمشاركة في المشروع؟
- ١٣- ما هو عدد الإجتماعات التي تتم بين أعضاء فريق PCL المدرسة ؟
- ١٤- ما طبيعة العلاقة بين PCL الجامعة و PCL المدرسة ؟
- ١٥- هل هناك تبادل لخبرات ومعارف بين PCL الجامعة و PCL المدرسة ؟
- ١٦- هل كان للمشروع أثر واضح فى تفعيل دور الجودة وتطويرها بالمدرسة ؟ مع ذكر مثال ؟
- ١٧- ماهى المشكلات أو الصعوبات التي شعرت بها أثناء المشروع والتي تعيقك عن تحقيق أهدافه ؟ وكيف تغلبت عليها؟ وما دور الجامعة والإدارة فى مساعدتك فى التعامل معها؟
- ١٨- هل المشروع كان له أثر فى حياتك بشكل عام ؟
- ١٩- من وجهة نظرك ما هى مقترحاتك لتطوير المشروع ؟

إعداد فريق الجامعة

## إقرار

أقر أنا / .....

معلم بمدرسة .....الإعدادية بنات ومن أعضاء فريق مشروع الشراكة بين المدرسة والجامعة . بأني أوافق على كتابة أو تسجيل أو تصوير نشر الحوادث أو الأعمال أو الأنشطة أو الصور التي دارت بيني وبين أعضاء فريق جامعة حلوان ضمن مشروع مجتمعات تعلم الأقران وذلك في إطار الدراسة التي يقوم أعضاء الفريق بالقيام بها حول مشاركة مدرسة الكاميليا في مشروع مجتمعات تعلم الأقران.

الامضاء

.....

إستبانه «خاصة بمدرسة الكاميليا لتقييم دور وحدات الجودة بالمدارس في دعم مجتمعات التعلم وجهود التنمية المهنية للمعلمين

إسم المدرسة: .....

المرحلة التعليمية: .....

الإدارة التعليمية: .....

تاريخ إنشاء وحدة الجودة بالمدرسة: .....

فيما يلي عدد من العبارات للحكم على دور وحدات الجودة في دعم مجتمعات التعلم والمطلوب الإجابة على تلك الأسئلة:-

لا	نعم	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- تقوم وحدة الجودة بالمدرسة بنشر ثقافة مجتمعات التعلم داخل المدرسة</li> <li>- تقوم وحدة الجودة بالمدرسة بتشجيع المعلمين على المشاركة في مجتمعات التعلم</li> <li>- تتعاون وحدة الجودة مع إدارة المدرسة من أجل إتاحة فرص للمعلمين للمشاركة في مجتمعات التعلم</li> <li>- تضع وحدة الجودة بالمدرسة خطة واضحة ومحددة زمنياً لدعم اجتماعات مجتمعات تعلم بين المعلمين</li> <li>- توفر وحدة الجودة مقر لاجتماعات مجتمعات التعلم</li> <li>- يوجد تعاون وتنسيق بين وحدة الجودة بالمدرسة ومسؤولي التدريب بالمدرسة.</li> <li>- تضع وحدة الجودة معايير واضحة ومعلنة للتعاون بين المعلمين أصحاب الخبرات المختلفة</li> <li>- تضع وحدة الجودة آلية لتقييم أداء المعلمين المشاركين في مجتمعات التعلم داخل المدرسة</li> <li>- تقوم وحدة الجودة بتحليل احتياجات المعلمين لمعرفة أهم المفاهيم المطلوب تداولها في مجتمعات التعلم.</li> <li>- تقوم وحدة الجودة باستطلاع آراء المعلمين المشاركين في مجتمعات التعلم</li> <li>- يتم عمل تحليلات كمية وكيفية لنتائج تلك الإستطلاعات</li> <li>- تقوم وحدة الجودة بنشر نتائج الإجتماعات الخاصة لمجتمعات التعلم</li> <li>- تقوم وحدة الجودة بالمدرسة بتوثيق ما يتم داخل مجتمعات التعلم</li> <li>- تقوم وحدة الجودة بعمل إجتماعات دورية لمجتمعات التعلم</li> <li>- تمتلك وحدة الجودة آلية لتلقى مقترحات المعلمين المشاركين في مجتمعات التعلم</li> <li>- تراعى وحدة الجودة مدى تمثيل جميع الفئات من المعلمين للمشاركة في مجتمعات التعلم</li> <li>- تراعى وحدة الجودة بالمدرسة ضرورة عمل استطلاعات دورية للمعلمين المشاركين في مجتمعات التعلم لتقييم مدى تطور مجتمعات التعلم في المدرسة</li> <li>- تقوم الوحدة باستطلاع رأي الطلاب للتأكد من تحسن الأداء التدريسي للمعلمين المشاركين في مجتمعات التعلم.</li> </ul>

الجزء الثاني: - في حالة الإجابة (بنعم) في الجزء الأول، يرجى الإجابة عن الأسئلة التالية:

كيف تعرف وحدة الجودة بالمدرسة مفهوم (مجتمعات التعلم)؟

.....

ما هي الجهود المتبعة من جانب الوحدة لنشر ثقافة هذا المفهوم؟

.....

ما معايير التعاون بين المعلمين أصحاب الخبرات المختلفة؟

.....

ما آلية تقييم أداء المعلمين المشاركين في مجتمعات التعلم داخل المدرسة؟

.....

ما أدوات تقييم مدى إستفادة المعلمين من إجتماعات مجتمعات التعلم؟

.....

ماهي الآلية التي تضعها وحدة الجودة لمتابعة مجتمعات التعلم داخل المدرسة؟

.....

إعداد فريق الجامعة

## السجل الخاص بتدريب فريق الجامعة لمدرسة الكاميليا

التاريخ: .....

المدرّب: .....

### العناصر التي تمت مناقشتها

- أدخل العناصر التي تمت مناقشتها ١
- أدخل العناصر التي تمت مناقشتها ٢
- أدخل العناصر التي تمت مناقشتها ٣
- أدخل العناصر التي تمت مناقشتها ٤
- أدخل العناصر التي تمت مناقشتها ٥

### الإجراءات الواجب اتخاذها

- أدخل الإجراءات الواجب اتخاذها ١
- أدخل الإجراءات الواجب اتخاذها ٢
- أدخل الإجراءات الواجب اتخاذها ٣
- أدخل الإجراءات الواجب اتخاذها ٤
- أدخل الإجراءات الواجب اتخاذها ٥

ملاحظات:

## ٢-الملحقات الخاصة بمدرسة الجوري الإبتدائية المشتركة

### أولاً: أسئلة المقابلة

الأسئلة الرئيسية	
الإجابة	السؤال
	١- ما هي طبيعة الشراكة في المشروع؟
	٢- كيف يدعم مشروع الشراكة نمو مجتمعات التعلم بين الأقران على مستوى الجامعة والمدرسة؟
	٣- كيف ساهمت و أثرت مجتمعات التعلم على تحول وتغير الممارسات المهنية من أجل التعلم على مستوى الجامعة والمدرسة؟
	٤- كيف تؤثر مجتمعات التعلم على المعتقدات والتعلم والإجاهات؟
	٥- ما هي بعض الصعوبات والتوترات التي تواجه ممارسة المعتقدات والقيم؟
المجالات الفرعية وأسئلتها	
أولاً:الذات في التعليم و التعلم	
الإجابة	السؤال
	١. ما هي أساليب التقييم التي تستخدمها لتضمن تعلم تلاميذك؟
	٢. ما أفضل أساليب التفكير/ التأمل التي تتبعها؟
	٣. هل أثر التفكير أثناء الشراكة على تعلمك؟

## ثانيًا: الهوية المهنية والقيم والتنمية في التعليم والتعلم

	١. إلى أي مدى تنتمي إلى المجتمع المهني في مكان عملك و كيف يتم إظهار ذلك؟
	٢. إلى أي مدى تنتمي إلى المجتمع المهني الذي يقع خارج نطاق مكان عملك و كيف يتم إظهار ذلك؟
	٣. إلى أي مدى تنتمي إلى المجتمع المهني الأقليمي أو العالمي الذي يقع خارج نطاقك الجغرافي و كيف يتم إظهار ذلك؟
	٤. إلى أي مدى تساهم في المعارف و التقدم العلمي في مجال التعليم و التعلم؟
	٥. ما مدى عمق التزامك بدعم الآخرين (أقران و طلبة) و كيف ينعكس ذلك على أسلوبك في الإرشاد؟

## ثالثًا: التواصل و الحوار المهني في التعليم و التعلم

الإجابة	السؤال
	١. ما مدى إرتياحك في التعليم / التدريس الفريقي؟
	٢. إلى أي مدى تستطيع إثارة وقيادة المبادرات الجماعية عند الطلاب؟
	٣. إلى أي مدى تستطيع أن تشارك في مبادرات جماعية مع الأقران؟ برجاء ذكر ووصف مجتمعات التعلم التي تنتمي إليها.

## رابعًا: القدرات الشخصية والتكنولوجية في التعليم والتعلم

السؤال	الإجابة
١. ما مدى إلمامك بأحدث البرامج والأدوات التكنولوجية في التعليم والتعلم؟	
٢. إلى أي مدى تستخدم هذه البرامج والأدوات في التعليم/التدريس والتعلم؟	
٣. ما الفجوات التي وجدتها وماذا تريد أن تتعلمه في هذا الإطار؟	
٤. ما التحديات التي تواجهك عند شروكك لتطبيق قدراتك التكنولوجية في التعليم والتعلم؟ (برجاء إعطاء أمثلة)	

## ثانيًا: قائمة ملاحظة أداء المعلم

Funded by the  
EU Programme  
European Union



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



الأداء	كثيرا	قليلا	نادرا
1 يعمل وسط فريق من زملائه			
2 يناقش الزملاء في موضوعات التدريس			
3 يستأجل زملائه على ما هو جديد			
4 يمرض أفكار جديدة لحل المشكلات التعليمية لمدرسته			
5 يشارك زملائه في تصميم وسائل تعليمية جديدة			
6 يشارك المجموعات الاجتماعية (واتس ، فيس ..) المرتبطة بـ تخصصه			
7 يعقد لقاءات مع الزملاء لتحضير الدروس بطريقة مشتركة			
8 يمتلك ثقافة التعلم التعاوني والتشاركي			
9 يشارك في الفصول التعليمية الافتراضية			
10 يتعاون مع (المعلمين/الموجه / مدير المدرسة ) لمحاولة تطوير محتويات المنهج			
11 ينظم فصول التعلم (التقني) للمشاركة التعليمية مع طلابه			
12 يطبق الخبرات المتبادلة مع زملائه في عمله			
13 لديه علاقات متنوعة مع الزملاء بالمدرسة من جميع التخصصات والمواد الدراسية			

المحور الثاني:  
مدى مشاركة المعلم مع الزملاء  
بالمدارس المجاورة

الأداء	كثيرا	قليلا	نادرا
1 بنوع في زيارة المدارس المجاورة			
2 ينظم أوقاته لتتاح له فرصة اللقاءات التشاركية			
3 يقيم علاقات مع زملائه من المدارس الأخرى			
4 يشارك بصورة منتظمة ضمن اللقاءات لتبادل الخبرات			
5 يسهم في تنمية فرق التعلم بين مدرستا والمدارس المجاورة			
=			
6 يصمم أدوات تعليمية جديدة لموضوعها علم الزملاء بالمدرسة			

مجتمعات التعلم

قائمة ملاحظة أداء المعلم

اسم المدرسة: ..... المرحلة: .....

بيانات المعلم

الأب: .....

التخصص: .....

المادة التي يقوم بتدريسها: .....

عدد الورش التدريبية: .....

سنوات الخبرة:

سنة فأكثر  خمس سنوات فأكثر  أكثر من عشر سنوات  ١ سنة فأكثر

نوعية المؤهل:

مؤهل تربوي  مؤهل غير تربوي

وصف المؤهل التربوي:

ديبلوم معلمين  بكالوريوس ليسانس تربوي  ماجستير تربوي

م	المحور الأول: مجتمعات التعلم داخل المدرسة	مدى التكرار

١ تم تصميم بطاقة الملاحظة من قبل فريق إدارة المشروع - كلية التربية - جامعة حلوان.

### ٣-الملحقات الخاصة بمدرسة النرجس الإعدادية بنين

مرفق (١) إستبيان إستطلاع رأى المعلمين فى أنشطة مجتمعات تعلم الأقران (من ص ٢١٤ إلى ص ٢١٦)

المدرسة : الإسم :

رقم الجلسة : التاريخ :

التخصص : المرحلة : سنوات الخبرة :

عزيزي / عزيزتي المشارك في أنشطة مجتمعات تعلم الأقران , فيما يلي إستبيان لإستطلاع رأى المشاركين في أنشطة مجتمعات التعلم , يرجى التفضل بوضع علامة ( X ) أمام الدرجة المعبرة عما تحقق لديك من إنطباع وأفكار عن مجتمعات التعلم وما يمكنك أن تفيد به زملائك في مدرستك أو مدارس أخرى

١- ما درجة إعتقادك بأن نشاط اليوم قد تضمن القيم المشتركة لمجتمعات التعلم				
مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
٢- أعتقد أن هناك ثقة متبادلة بيني وجميع زملائي بدرجة .....				
مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
٣- أعتقد أن طريقة إتخاذ القرارات التنظيمية لأنشطة اليوم مناسبة بدرجة				
مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
٤- أنا راض عن مناخ التعاون الذى ساد اللقاء بدرجة				
مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
٥- أعتقد أن هناك لغة مشتركة بيننا بدرجة				
مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
٦- أعتقد أن ما تم من أنشطة يلبي احتياجاتي بدرجة				
مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا

٧- أعتقد أن مشاركتي اليوم أشعرتني بالرضا بدرجة				
مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
٨- تمت مشاركتي اليوم بالنشاط بناء على طلبي بدرجة				
مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
٩ - أعتقد أن القائمين على الأنشطة قد دعمونا من خلال الامكانيات المتاحة لبناء جو تعاوني بدرجة				
مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
١٠ - يمكنني نقل ما إكتسبته من خبرات ومهارات إلى زملائي في مدرستي والمدارس الأخرى بدرجة				
مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
١١ - أرى انني ما زلت في حاجة إلى تكرار مثل هذه اللقاءات لتبادل الخبرات مع زملائي				
مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
١٢- أعتقد أن أنشطة مجتمعات التعلم قد ساهمت في تطوير الموارد بدرجة				
مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
١٣ - ما درجة شعورك أن مجتمع التعلم يدعم قدراتك				
مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا

١٤-	قليلة جدا	قليلة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جدا
					الإمكانيات المتاحة
					الوقت ملائم
					المكان ملائم
					التكنولوجيا ملائمة
					المواد التعليمية
					الخبرات التدريبية
					خبرات أخرى اذكر.....
١٥- اذا كان لديك أي تعليقات او مقترحات أخرى عن جلسة اليوم فضلا اذكرها:					

**إستبيان تقرير الإحتياجات التدريبية للمعلمين من وجهة نظرهم (من ص ٢٢٦ إلي ص ٢٣٠)**

بيانات أولية:

إسم المدرسة: \_\_\_\_\_  
 التخصص: \_\_\_\_\_  
 المؤهلات الدراسية: \_\_\_\_\_  
 تاريخ العمل بالتدريس: \_\_\_\_\_  
 المادة التي تقوم بتدريسها: \_\_\_\_\_

يرجى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- ١- هل حضرت دورات تدريبية أثناء عملك بالتدريس؟  
 ( ) نعم ( ) لا
- ٢- في حالة الإجابة بنعم . يرجى وضع علامة (√) على نوع الدورات التي حضرتها:  
 ( ) مجال تخصصك الأكاديمي  
 ( ) طرق التدريس  
 ( ) المناهج الجديدة

( ) تكنولوجيا التعليم

( ) مجالات أخرى (يرجى ذكرها): .....

٣- هل سافرت إلى الخارج لحضور برامج تدريبية؟  
( ) نعم ( ) لا

٤- هل يتوافر بالمدرسة معمل أو أكثر للحواسيب الآلية؟  
( ) نعم ( ) لا

٥- إذا كانت الإجابة نعم، هل تستخدم المعمل في أثناء تدريسك للطلاب؟  
( ) نعم ( ) لا

٦- هل تستخدم وسائل تعليمية أخرى في تدريسك؟  
( ) نعم ( ) لا

٧- إذا كانت الإجابة نعم، ما هي هذه الوسائل؟

٨- هل تؤمن بأن التدريب يساعدك على تحسين أدائك وزيادة فهم الطلاب وإيجابيتهم نحو التعلم؟  
( ) نعم ( ) لا

٩- أي من المجالات الآتية ترى أنك تحتاج إلى حضور دورات تدريبية فيها؟ ( يمكنك إختيار أكثر من مجال)؟  
( ) المادة التي تقوم بتدريسها.

( ) طرق التدريس.

( ) نظريات التعلم الحديثة

( ) إدارة الفصل

( ) تقويم الطلاب

( ) الإرشاد والتوجيه التربوي

( ) تكنولوجيا التعليم.

( ) بناء الإختبارات

( ) التعامل مع المجتمع المحلي

( ) ضمان الجودة

( ) التخطيط الإستراتيجي

( ) كيفية التعامل مع الطلاب

٩- في أي من الأماكن تفضل عقد الدورات التدريبية؟

( ) داخل المدرسة ( ) خارج المدرسة

١٠- ما المدة التي تراها مناسبة للدورة التدريبية؟

( ) أسبوع ( ) ثلاثة أيام ( ) يوم واحد

١٢- هل تعتقد أنك يمكن أن تستفيد من قيام المعلمين بتدريب بعضهم البعض بعد إعدادهم ليكونوا مدربين محترفين؟

( ) نعم ( ) لا

١٣- ما الأسلوب التدريبي الذي تراه مفيدا لتدريبك؟

( ) المحاضرة

( ) الرحلات والزيارات

( ) ورش العمل

( ) المؤتمرات العلمية

( ) حلقات المناقشة

١٤- أي من التوقيعات التالية يناسبك لحضور الدورة التدريبية؟

( ) أثناء اليوم الدراسي

( ) أجازة نصف العام

( ) الأجازة الصيفية

١٥- هل يؤخذ رأيك في الإعتبار فيما يخص الأنشطة التدريبية؟

( ) نعم ( ) لا

١٦- إلى أى مدى تشعر بالرضا عن أسلوب إدارة الصراعات والمشكلات بين المعلمين؟

.....

١٧- إلى أى مدى يتم الرجوع إليك عند إتخاذ القرارات فى المدرسة؟

.....

١٨- هل تشعر بالرضا عن أسلوب إتخاذ القرارات المهنية بالمدرسة؟

( ) نعم ( ) لا

إذا كانت الإجابة (لا) فما هى مقترحاتك لتحسين أسلوب إتخاذ القرارات المهنية؟

.....

١٩- هل تتم مراعاة الفروق الفردية بينك وبين أقرانك؟

( ) نعم ( ) لا

إذا كانت الإجابة ( نعم) ما هى الأساليب المتبعة لمراعاة الفروق الفردية بين المعلمين ؟

٢٠- هل تتم مراعاة الإهتمامات المشتركة بين المعلمين عند إشراكهم فى أنشطة تدريبيه؟  
( ) نعم ( ) لا

٢١- إلى أى مدى حرص على تعزيز الثقة المتبادله بينك وبين أقرانك من المعلمين. وكيف؟

٢٢- هل تركز الأنشطة التدريبية على تعزيز الأهداف المشتركة داخل المجتمع المدرسى؟  
( ) نعم ( ) لا

٢٣- أى من العناصر التالية تؤثر على التعاون الفعال بين المعلمين ؟

- قيود الزمان.

- قيود المكان.

- التواصل الإلكتروني.

- أخرى (تذكر)

٢٥- ما هو تقييمك لرغبة وإستعداد أقرانك للتعاون والتشارك فى الخبرات المهنية؟

٢٦- هل توفر المدرسة الدعم المهني اللازم للمعلمين؟  
( ) نعم ( ) لا

إذا كانت الإجابة (نعم) وضح أشكال الدعم المهني.

٢٧- هل تسهم فى دعم الأنشطة المهنية التى تقدمها المدرسة للمعلمين؟  
( ) نعم ( ) لا

إذا كانت الإجابة (نعم) وضح طبيعة إسهاماتك.

٢٨- أى مما يلى تتشارك فيه مع أقرانك من المعلمين:

- الخبرات التدريسية ( )

- الخرائط المفاهيمية ( )

- المواد التعليمية ( )

- منتجات التلاميذ (عروض/ مجلات/ لوحات...)( )

- مصادر المعلومات (مجلات/ كتب/ بحوث تربوية...)( )

- أخرى (تذكر)

٢٩- إلى أى مدى يتوفر لديك الوقت اللازم لعقد إجتماعات وجلسات نقاشية مع أقرانك.

---

٣٠- هل توفر لك المدرسة الموارد والتسهيلات التكنولوجية اللازمة لتبادل الخبرات مع أقرانك؟  
( ) نعم ( ) لا

٣١- هل تشعر بالإنتماء إلى مجموعة معينة من أقرانك داخل المدرسة؟  
( ) نعم ( ) لا

٣٢- إلى أى مدى يفيد تفاعلك وتبادل الخبرات مع أقرانك فى تحسين مستوى تعلم التلاميذ.

---

١٥- ما المقترحات التي يمكن أن تقدمها لتحسين الدورات التدريبية؟

---

## إحصائيات مجتمعات التعلم بكل من المدرسة الام ( النرجس ) ومدرستي التشبيك

### إحصائيات مجتمع التعلم

م	إسم المدرسة	وضعها بالنسبة للمشروع	عدد إجتماعات مجتمعات التعلم بالمدرسة		عدد أعضاء مجتمع التعلم		عدد الأنشطة التي تم تفريقها في نموذج الأنشطة
			لقاءات	ورش عمل	الكلية	المدرسة	
١	النرجس الإعدادية بنين	المدرسة إلام	٢٥	١٥	٤ أعضاء	١٢ أعضاء	٦ أنشطة نور والجغرافيا الروابط الكيميائية قمر ١٤ عوامل قيام الزراعة نظرية السؤال Loyalty الروافع Fairness & justice
٢	المدرسة الأولى	مدرسة تشبيك	٣	٥	٤ أعضاء	٨ أعضاء	نور و الجغرافيا Deaf school (inclusion) Fairness & justice
٣	المدرسة الثانية	مدرسة تشبيك	٣	٤	٤ أعضاء	٥ أعضاء	نشاط البئر

### الحوارات التي تمت بين فريق الجامعة ومعلمي مدرسة النرجس الإعدادية بنين

المتحدث ١: ماذا إستفدتم من ورش العمل والإجتماعات التي عقدت؟

المتحدث ٢: تعلمت أنماط القيادة، الأمر الذي إنعكس على أرض الواقع وبدأت أفهم نوع المدير الحالي والمديرة التي كانت تسبقه. (كود ١)

المتحدث ١: ماذا إستفدتم أيضاً غير أنماط القيادة؟

المتحدث ٢: الإدمودو؛ بدأنا ندخل المدرسين على الإدمودو(كود ٤). وبدأت يحدث تفاعل بين المدرسين والطلاب. وبدأنا في رفع الشغل عليه، والمواد التعليمية المتاحة عليه ساعدت كل واحد في تخصصه الدقيق. (كود ٦)

المتحدث ١: هل هناك أحد أيضاً يستطيع أن يقول ما الذي إستفاد من هذا المشروع؟

المتحدث ٢: نعم، فالإلتقاء بالخبرات الأوروبية والخبرات الأجنبية والإستماع لورش العمل أفادتني كثيراً. (كود ٢)

المتحدث ١: ماذا تعلمتم أيضًا من هذا المشروع؟

المتحدث ٢: بالنسبة لي، تعلمت من خلال ورش العمل والاجتماعات التي حضرتها أن أعلم نفسي بنفسي. وأن أبحث بنفسي عن المعلومة. وأن أعمل بجد لتحقيق هدفي المنشود. (كود ١)

المتحدث ١: هل كان هناك عوائق تعيق تطبيق مجتمعات التعلم المهنية على أكمل وجه في هذه المدرسة؟

المتحدث ٢: نعم كان هناك العديد من العوائق التي عاقت تطبيق مجتمعات التعلم المهنية على أكمل وجه في هذه المدرسة؛ فالإدارة سيئة وليست فعالة. بالإضافة إلى نوعية الطلاب أنفسهم الغير جيدة ومستواهم السىء.

المتحدث ١: في نهاية المشروع، هل هناك أحد يستطيع أن يقول ما هدف المشروع؟

المتحدث ٢: نعم أنا، هدف المشروع هو عمل شبكة تعلم بيننا وبين المدرسين الآخرين. وتبادل الخبرات والمعرفة. والخروج عن النظام التقليدي. (كود ٢)

المتحدث ١: نعم، أحسنت!

المتحدث ١: هل كان لهذا المشروع صدى بينكم وبين بعضكم البعض؟

المتحدث ٢: نعم. بدأنا نطبق مجتمعات التعلم المهنية مع أنفسنا؛ حيث بدأنا نتشارك الأفكار ونتبادل الخبرات. وإذا كان لدى أحد مشكلة قام كل واحد مننا بطرح حل لهذه المشكلة. وفي النهاية نقوم بإختيار أنسب الحلول. (كود ٢)

المتحدث ١: هل كان لهذا المشروع صدى أثناء تدريسكم للطلاب؟

المتحدث ٢: نعم. بالنسبة لي بدأت أطبق مجتمعات التعلم المهنية مع تلاميذ فصلي. وبدأت أغير من طريقة التدريس وأستخدم أساليب التدريس الشيقة لجذب الطلاب. فلم يعد هدفي مجرد شرح الدرس لهم. وإنما أصبح هدفي كيف أقوم بتوصيل المعلومة بطريقة سهلة وشيقة حتى لا يشعروا بالملل. (كود ٥، كود ٦، كود ٧، كود ٨)

المتحدث ١: هل كان لهذا المشروع أثر في حياتكم الشخصية؟

المتحدث ٢: نعم هذا المشروع من المشاريع التي أثرت في شخصيتي وسلوكياتي؛ إذ أصبحت رؤيتي للأشياء غير سطحية، أي بدأت أنظر للأشياء بعمق. وبدأت عند أي عمل أخطط وأنظم قبل البدء في العمل. (كود ١)

المتحدث ١: ما الذي تتمنوه في نهاية هذا المشروع؟

المتحدث ٢: أتمنى أن تنتشر فكرة هذا المشروع إلى الجميع. لأن هذا المشروع من المشاريع المهمة التي إذا انتشرت سيكون لها أثر كبير على الجميع. (كود ٤)

## ٤-الملحقات الخاصة بمدرسة الريحان الرسمية للبنات

### ملحق (١) تقرير تفصيلي عن تطبيق إستبيان الإحتياجات التدريبية للمعلمين

#### مدرسة الريحان للبنات

بلغ العدد الكلي لعينة الإستبيان (٢٥) معلم ومعلمة، من المراحل التعليمية الإبتدائية، والإعدادية، والثانوية، من التخصصات المختلفة. معظمهم من خريجي كليات التربية، وقليل منهم من الكليات الأكاديمية، ذوي الخبرات المختلفة للعمل بمهنة التدريس .

وقد تضمن الإستبيان المحار التالية :

#### المحور الأول : الخبرة التدريبية .

أظهرت النتائج أن ١٠٠٪ من المعلمين شاركوا في دورات تدريبية متنوعة، وتنوعت الدورات التدريبية التي شارك المعلمين بها، وكانت الدورات في مجال المناهج وطرق التدريس في الترتيب هي الأعلى في نسب المشاركة، يليها التخصص الأكاديمي، ثم تكنولوجيا التعليم، والمناهج الجيدة، ICDL, IQ-Board.

#### المحور الثاني : توافر المعامل ، والتسهيلات التكنولوجية .

توافرت معامل الحاسب الآلي بنسبة ٩٦٪، وبلغت نسبة المعلمين الذين يستخدمون المعامل الموجودة الحاسبات ٥٢٪ فقط، بينما لا يستخدمها ٤٤٪ من المعلمين.

وقد عبر ٦٤٪ من المعلمين عن إستخدامهم لأنواع أخرى من الوسائل التعليمية، وأن ٣٦٪ لا يستخدمون أي وسائل تعليمية، وقد تنوعت الوسائل التعليمية الأخرى على النحو التالي: الجسومات والأدوات العملية والخامات البيئية، الخرائط واللوحات والسبورة الذكية واسطوانات والمواقع التعليمية TILO.

وعن توفير المدرسة الموارد والتسهيلات التكنولوجية اللازمة لتبادل الخبرات مع الأقران، عبر ٣٢٪ من المعلمين أن المدرسة توفر الموارد والتسهيلات، بينما رأى ٦٨٪ أن المدرسة لا توفر الموارد والتسهيلات التكنولوجية.

#### المحور الثالث : الإحتياجات التدريبية ومجالاتها .

#### تنوعت المجالات التدريبية التي يحتاجها المعلمين على النحو التالي :

تكنولوجيا التعليم (الأكثر إحتياجاً) ثم مادة التخصص، طرق التدريس، نظريات التعلم الحديثة، إدارة الفصل، أساليب التعامل مع الطلاب، أساليب تقويم الطلاب، ضمان الجودة، التخطيط الإستراتيجي، ثم الإرشاد والتوجيه التربوي والتعامل مع المجتمع المحلي.

كما عبر المعلمين عن تفضيلهم للتدريب داخل المدرسة عن التدريب خارجها، وأن أفضل فترة يستغرقها التدريب أن تكون من ٣ أيام إلى أسبوع، على أن تكون في الأجازة الصيفية.

- ورش العمل هي المفضلة في التدريب لـ ٤٠٪ من المعلمين، وتساويها في نسبة التفضيل الرحلات والزيارات بنسبة ٤٠٪، يليها حلقات المناقشة بنسبة تفضيل ١٢٪.

#### المحور الرابع : إدارة مجتمعات الأقران .

- عبر ٨٠٪ من المعلمين عن إعتقادهم من إمكان قيام المعلمين بتدريب بعضهم بعضاً بعد إعدادهم ليكونوا مدرسين محترفين.

- وعن إدارة الصراعات بين المعلمين عبر ٣٢٪ منهم عن عدم رضاهم عن أساليب إدارة الصراع، بينما عبر ٢٤٪ عن رضاهم.

- وعن المشاركة في إتخاذ القرارات أشار ٢٠٪ في مشاركتهم، بينما ١٦٪ أحيانا ما يشاركون في إتخاذ القرارات، ٥٢٪ نادرا ما يشاركون في إتخاذ القرارات.

- وبشكل عام عبر ٤٨٪ عن رضاهم عن أسلوب إتخاذ القرارات المدرسية. بينما عبر ٥٢٪ عن عدم الرضا.  
- كما رأى ٥٦٪ من المعلمين أن هناك مراعاة للفروق بين المعلمين. بينما رأى ٤٤٪ من المعلمين أن هناك عدم مراعاة للفروق بينهم.

وقدم المعلمين مجموعة من المقترحات من أجل تحسين التعامل مع الفروق بينهم على النحو التالي:

١ - عدالة توزيع الحصص وفصول الشهادات والفائقين والإشراف.

٢ - مراعاة الظروف الشخصية والصحية للمعلم.

٣- توزيع المهام حسب الكفاءة والخبرة والإلتزام وتفضيله نوع العمل.

**المحور الخامس: الأنشطة المهنية وتعليم التلاميذ.**

وعن مدى توفير المدرسة للدعم المهني اللازم للمعلمين. أشار ٣٢٪ من المعلمين إلى أن المدرسة تهتم بتقديم الدعم المهني. بينما أشار ٦٨٪ بأنها لا تقدم الدعم الكافي. وقد تمثل الدعم المهني في الأشكال التالية :

- التدريب (دورات وورش عمل وتوجيه)

- التقدير المعنوي والدعم النفسي.

- تجهيزات مادية (تقنية وخامات ومعامل)

- وعن مدى مشاركة المعلمين في تقديم الدعم الأنشطة المهنية التي تقدمها المدرسة. أظهرت النتائج أن ٥٢٪ من المعلمين يشاركون في تقديم الدعم بينما ٤٨٪ لا يشاركون.

وكانت أبرز أشكال الدعم الذي يقدمه المعلمين :

- التقنيات التعليمية والمعارض العلمية ودعم المتأخرين من التلاميذ. التدريب. الأنشطة والمسابقات.

- كما أن أشكال التشارك مع الأقران إتضحت في الأنشطة التالية:

الخبرات التدريسية. منتجات التلاميذ. مصادر المعلومات. إنتاج المواد التعليمية.

وقد رأى ٤٤٪ من المعلمين أن تبادل الخبرات مع الأقران تفيد في تحسين تعلم التلاميذ. بينما رأى ٤٠٪ منهم أنها تفيد بدرجة متوسطة، وأن ٢٪ رأى أنها تفيد بدرجة قليلة.

وقد قدم المشاركون في الإستجابة على الإستبيان مجموعة من المقترحات لتحسين التدريب على النحو التالي :

١- التوقيت (في الأجازة. وقت كاف)

٢- التنفيذ (مدرب متخصص يفهم المشكلات الواقعية. تمكين المتدرب من التطبيق العملي. إستخدام أحدث التقنيات في التدريب)

٣- المكان (قريب من المدرسة أو داخلها. وقاعات مجهزة)

٤- الحافز (ليست إجبارية. دعم مادي. توفير الأجهزة بعد التدريب في المدرسة)

٥- الإعداد (قياس إحتياجاتهم التدريبية الفعلية. تراعي التخصص وسنوات الخبرة. تتناول أحدث تقنيات وأساليب التدريس والتواصل مع التلاميذ العاديين والمتأخرين. توفير مادة علمية يمكن الرجوع إليها كتاب أو أسطوانة أو موقع إلكتروني)

١- التقييم (أثناء التدريب للمعلم والمدرّب. وبعد التدريب لقياس مردوده داخل المدرسة والفصول. فعلي وليس ورقي وليس مجرد الحضور)

#### تعقيب :

رغم أهمية النتائج والمعلومات التي تم الحصول عليها من تطبيق الإستبيان. إلا أن هناك حاجة إلى دراسة الإحتياجات بتعمق أكثر وفقاً لكل مرحلة تعليمية. ووفقاً للتخصصات الأكاديمية. والأنشطة المدرسية. وبصورة مستمرة من قبل المعلمين أعضاء فريق مجتمع الأقران.

كما أظهرت النتائج الحاجة إلى تصميم مواد تدريبية ملائمة لإحتياجات المعلمين. وتساهم في الإرتقاء بالمستوى المهني



ملحق نتائج إستطلاع رأي المشاركين في أنشطة مجتمعات تعلم الأقران بمدرسة الريحان

في إطار مشروع الشراكة بين المدرسة والجامعة يوليو ٢٠١٨ (لكل جلسة، ثم لكل معلم)

عزيزي / عزيزتي المشارك في أنشطة مجتمعات تعلم الأقران ، فيما يلي إستبيان لإستطلاع رأي المشاركين في أنشطة مجتمعات التعلم ، يرجى التفضل بوضع علامة ( X ) أمام الدرجة المعبرة

عما تحقّق لديك من إنطباع وأفكار عن مجتمعات التعلم وما يمكنك أن تفيد به زملائك في مدرستك أو مدارس أخرى

قليلة جدا (١)	قليلة (٢)	متوسطة (٣)	مرتفعة (٤)	مرتفعة جدا (٥)
---------------	-----------	------------	------------	----------------

تقييم فريق المعلمين الجديد لأنشطة الجلسة الأولى الثلاثاء ١٣ / ٧ / ٢٠١٨				
المتوسط	IT Prep 12	IT Prim 11	IT Prep 14	التخصص والمرحلة وسنوات الخبرة
3.3	4	2	4	١- ما درجة إعتقادك بأن نشاط اليوم قد تضمن القيم المشتركة لمجتمعات التعلم
5.0	5	5	5	٢- أعتقد أن هناك ثقة متبادلة بيني وجميع زملائي بدرجة .....
4.7	5	5	4	٣- أعتقد أن طريقة اتخاذ القرارات التنظيمية لأنشطة اليوم مناسبة بدرجة
5.0	5	5	5	٤- أنا راض عن مناخ التعاون الذي ساد اللقاء بدرجة
4.7	5	5	4	٥- أعتقد أن هناك لغة مشتركة بيننا بدرجة
2.7	3	2	3	٦- أعتقد أن ما تم من أنشطة يلبي إحتياجاتي بدرجة
4.7	4	5	5	٧- أعتقد أن مشاركتي اليوم أشعرتني بالرضا بدرجة
3.7	4	4	3	٨- تمت مشاركتي اليوم بالنشاط بناء على طلبي بدرجة
5.0	5	5	5	٩- اعتقد أن القائمين على الأنشطة قد دعمونا من خلال الامكانيات المتاحة لبناء جو تعاوني بدرجة
4.7	4	5	5	١٠- يمكنني نقل ما اكتسبته من خبرات ومهارات إلى زملائي في مدرستي والمدارس الأخرى بدرجة
4.7	4	5	5	١١- أرى إنني ما زلت في حاجة إلى تكرار مثل هذه اللقاءات لتبادل الخبرات مع زملائي

4.0	4	4	4	١٢- أعتقد أن أنشطة مجتمعات التعلم قد ساهمت في تطوير الموارد بدرجة
3.7	4	4	3	١٣- ما درجة شعورك أن مجتمع التعلم يدعم قدراتك
3.3	4	2	4	٤ أ-الإمكانيات المتاحة
3.7	5	3	3	٤ ب-الوقت ملائم
5.0	5	5	5	٤ ج-المكان ملائم
3.3	4	3	3	٤ د-التكنولوجيا ملائمة
3.3	3	3	4	٤ هـ-المواد التعليمية
4.0	4	4	4	٤ و-الخبرات التدريبية
4.1	4.3	4.0	4.1	متوسط الانطباع العام
				٤ ز-خبرات أخرى اذكر.....
				١٥- إذا كان لديك أي تعليقات أو مقترحات أخرى عن جلسة اليوم فضلاً اذكرها:
				ما سيعود بالفائدة هو مهارات التعلم والتعاون بين الزملاء
				تعقيب
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• الانطباع العام عن اللقاء مرتفع (٤,١). ولكن التمهيد لم يلمس بعد احتياجاتهم فكان بدرجة أقل من متوسطة (٢,٧). بالرغم من أن مشاركتهم في الجلسة أشعرتهم بالرضا بدرجة مرتفعة (٤,٧). ورضاهم عن مناخ التعاون في اللقاء ودعم فريق الجامعة بدرجة مرتفعة جدا (٥)</li> <li>• لذا نحتاج في الجلسات القادمة إلى أنشطة تركز على كسر الثلج أكثر. وتوضيح الفائدة العملية للمشروع. وإنشاء جروب تواصل بين فريق المدرسة وفريق الجامعة.</li> </ul>

عزيزي / عزيزتي المشارك في أنشطة مجتمعات تعلم الأقران , فيما يلي إستبيان لإستطلاع رأي المشاركين في أنشطة مجتمعات التعلم , يرجى التفضل بوضع علامة ( X ) أمام الدرجة المعبرة

عما تحقق لديك من إنطباعات وأفكار عن مجتمعات التعلم وما يمكنك أن تفيد به زملائك في مدرستك أو مدارس أخرى

قليلة جدا (1)	قليلة (2)	متوسطة (3)	مرتفعة (4)	مرتفعة جدا (5)
---------------	-----------	------------	------------	----------------

تقييم فريق المعلمين الجديد لأنشطة الجلسة الثانية الثلاثاء ٢٠١٨ / ٧ / ١٠						التخصص والمرحلة وسنوات الخبرة
المتوسط	Arabic Prep 22	Biology Sec 22	IT Prep 14	IT Prep 12	IT Prim 10	
3.6	4	3	4	4	3	١- ما درجة إعتقادك بأن نشاط اليوم قد تضمن القيم المشتركة لمجتمعات التعلم
4	4	4	3	5	4	٢- أعتقد أن هناك ثقة متبادلة بيني وجميع زملائي بدرجة .....
4	5	3	5	4	3	٣- أعتقد أن طريقة إتخاذ القرارات التنظيمية لأنشطة اليوم مناسبة بدرجة
4.4	4	4	5	5	4	٤- أنا راض عن مناخ التعاون الذي ساد اللقاء بدرجة
4	4	4	4	5	3	٥- أعتقد أن هناك لغة مشتركة بيننا بدرجة
3.6	4	3	4	4	3	٦- أعتقد أن ما تم من أنشطة يلبي إحتياجاتي بدرجة
3.8	4	3	5	5	2	٧- أعتقد أن مشاركتي اليوم أشعرتني بالرضا بدرجة
3	3	2	3	4	3	٨- تمت مشاركتي اليوم بالنشاط بناء على طلبي بدرجة
4.2	4	4	5	5	3	٩- أعتقد أن القائمين على الأنشطة قد دعمونا من خلال الإمكانيات المتاحة لبناء جو تعاوني بدرجة
3.6	3	3	5	4	3	١٠- يمكنني نقل ما اكتسبته من خبرات ومهارات إلى زملائي في مدرستي والمدارس الأخرى بدرجة
4.2	3	3	5	5	5	١١- أرى أنني ما زلت في حاجة إلى تكرار مثل هذه اللقاءات لتبادل الخبرات مع زملائي
3.6	4	3	4	4	3	١٢- أعتقد أن أنشطة مجتمعات التعلم قد ساهمت في تطوير الموارد بدرجة

3.4	3	3	4	4	3	١٣- ما درجة شعورك أن مجتمع التعلم يدعم قدراتك
3.2	3	3	3	4	3	١٤ أ- الإمكانات المتاحة
3.2	3	4	3	3	3	١٤ ب- الوقت ملائم
3.6	3	4	4	4	3	١٤ ج- المكان ملائم
3.8	4	2	4	5	4	١٤ د- التكنولوجيا ملائمة
3.6	4	3	4	4	3	١٤ هـ- المواد التعليمية
3.8	3	3	5	5	3	١٤ و- الخبرات التدريبية
3.7	3.6	3.2	4.2	4.4	3.2	متوسط الانطباع العام
						١٤ ز- خبرات أخرى اذكر.....
						١٥- إذا كان لديك أي تعليقات أو مقترحات أخرى عن جلسة اليوم فضلاً اذكرها:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• الإنطباع العام عن اللقاء فوق المتوسط (٣,٧). وهو أقل قليلاً من الجلسة الأولى. وذلك لإنضمام إثنين جدد من المعلمات. ولم تكن بناء على طلبهم بدرجة رضا متوسطة (٣). وكان الوقت ملائم بدرجة متوسطة (٣,٢)</li> <li>• لذا نحتاج في الجلسات القادمة إلى أنشطة تطبيقية مباشرة وتركز على تفاعلهم أكثر وتوضح الفائدة العملية المباشرة للمشروع.</li> </ul>						تعقيب

عزيزي / عزيزتي المشارك في أنشطة مجتمعات تعلم الأقران , فيما يلي إستبيان لإستطلاع رأي المشاركين في أنشطة مجتمعات التعلم , يرجى التفضل بوضع علامة ( X ) أمام الدرجة المعبرة

عما تحقق لديك من إنطباع وأفكار عن مجتمعات التعلم وما يمكنك أن تفيد به زملائك في مدرستك أو مدارس أخرى

قليلة جدا (1)	قليلة (٢)	متوسطة (٣)	مرتفعة (٤)	مرتفعة جدا (٥)
---------------	-----------	------------	------------	----------------

تقييم فريق المعلمين الجديد لأنشطة الجلسة الثالثة الخميس ٢٠١٨ / ٧ / ١٢					
المتوسط	Arabic Prep 22	IT Prep 12	IT Prim 10	IT Prep 14	التخصص والمرحلة وسنوات الخبرة
4.5	3	5	5	5	١- ما درجة إعتقادك بأن نشاط اليوم قد تضمن القيم المشتركة لمجتمعات التعلم
4.5	5	5	4	4	٢- أعتقد أن هناك ثقة متبادلة بيني وجميع زملائي بدرجة .....
4.3	4	5	4	4	٣- أعتقد أن طريقة اتخاذ القرارات التنظيمية لأنشطة اليوم مناسبة بدرجة
4.5	4	5	4	5	٤- أنا راض عن مناخ التعاون الذي ساد اللقاء بدرجة
3.5	3	5	3	3	٥- أعتقد أن هناك لغة مشتركة بيننا بدرجة
3.8	3	4	3	5	٦- أعتقد أن ما تم من أنشطة يلبي احتياجاتي بدرجة
4.5	4	5	4	5	٧- أعتقد أن مشاركتي اليوم أشعرتني بالرضا بدرجة
3.8	4	4	4	3	٨- تمت مشاركتي اليوم بالنشاط بناء على طلبي بدرجة
4.8	4	5	5	5	٩- أعتقد أن القائمين على الأنشطة قد دعمونا من خلال الإمكانيات المتاحة لبناء جو تعاوني بدرجة
3.3	3	4	3	3	١٠- يمكنني نقل ما إكتسبته من خبرات ومهارات إلى زملائي في مدرستي والمدارس الأخرى بدرجة
4.8	4	5	5	5	١١- أرى أنني ما زلت في حاجة إلى تكرار مثل هذه اللقاءات لتبادل الخبرات مع زملائي
4.0	3	4	4	5	١٢- أعتقد أن أنشطة مجتمعات التعلم قد ساهمت في تطوير الموارد بدرجة
3.8	3	4	4	4	١٣- ما درجة شعورك أن مجتمع التعلم يدعم قدراتك
3.5	3	4	4	3	١٤-الإمكانيات المتاحة
4.0	4	5	3	4	١٤ب-الوقت ملائم
4.0	4	5	3	4	١٤ج-المكان ملائم

4.3	4	5	4	4	٤ ا-اد-التكنولوجيا ملائمة
4.0	3	4	4	5	٤ ه-المواد التعليمية
4.3	4	5	4	4	٤ و-الخبرات التدريبية
4.1	3.6	4.6	3.9	4.2	متوسط الانطباع العام
					٤ ا-خبرات أخرى انكر.....
<p>١- تطوير طرق التدريس والتعلم وفقا لتطور التكنولوجيا وتبادل الخبرات بين المعلمين مختلفي المجالات</p> <p>٢. إعداد فريق عمل يقوموا بتصميم أنشطه متنوعة لختلاف المواد الدراسية وربطهم ببعض كمشروع متكامل يستفيد به الآخرون ويساعدهم علي الابتكار والتفكير خارج الصندوق.</p> <p>إستفدنا كيفية عمل انشطه للطلاب بأقل الإمكانيات</p> <p>٣. عمل مسابقات بين الفصول أو بين طلاب الفصل بدلا من الإمتحانات لتكون أكثر تشويق وتساعد علي تبادل الآراء والفكر الختلاف وتنمية اسلوب البعض بالإضافة الي الاستفاده بدون الشعور بالضغط النفسي للطلاب</p> <p>٤. الالتزام بالمواعيد وتقسيم الوقت بما يتناسب مع نوع النشاط أحسن اقتراح تم تنفيذه</p> <p>٥. ياريت لو فيه ماده علميه مكتوبه توضح الخطوات والأهداف من كل جلسه وشكرا</p>					١٥- إذا كان لديك أي تعليقات أو مقترحات أخرى عن جلسة اليوم فضلا اذكرها:
<p>• الإنطباع العام عن اللقاء مرتفع (٤,١). وارتفع عن الجلسة الثانية ليصل لنفس تقييم الجلسة الأولى. وهم مازالوا قلقين بالنسبة لنقل خبراتهم لزملائهم في المدرسة أو المدارس الأخرى بدرجة متوسطة (٣,٣). ولكن مشاركتهم اليوم بناء على طلبهم بدرجة رضا أكبر مما سبق (٣,٨). بدأ المعلمون في كتابة تعليقاتهم ما يعكس كسر الثلج وبداية للثقة المتبادلة منهم لأعضاء فريق الجامعة. ومدى فهمهم لأهداف بناء مجتمع تعلم الأقران.</p> <p>• لذا نحتاج في الجلسات القادمة إلى أنشطة تطبيقية مباشرة وتركز على عمل نموذج تطبيقي للممارسة داخل مجتمع التعلم في طرح المشكلات وإقتراح الحلول.</p> <p>وتؤكد على تفعيل القيم المتفق عليها أثناء تبادل الآراء واتخاذ القرار. عمل تدريب في استخدام منصات التعلم Edmodo لرفع المادة العلمية للورش.</p> <p>والإلتزام بموعد بدء الجلسات حتى لو تأخر بعضهم.</p>					تعقيب

عزيزي / عزيزتي المشارك في أنشطة مجتمعات تعلم الأقران , فيما يلي إستبيان لإستطلاع رأي المشاركين في أنشطة مجتمعات التعلم , يرجى التفضل بوضع علامة ( X ) أمام الدرجة المعبرة

عما تحقق لديك من إنطباع وأفكار عن مجتمعات التعلم وما يمكنك أن تفيد به زملائك في مدرستك أو مدارس أخرى

قليلة جدا (1)	قليلة (2)	متوسطة (3)	مرتفعة (4)	مرتفعة جدا (5)
---------------	-----------	------------	------------	----------------

تقييم فريق المعلمين الجديد لأنشطة الجلسة الرابعة الثلاثاء 17 / 7 / 2018				
المتوسط	IT Prep 14	IT Prim 10	IT Prep 12	التخصص والمرحلة وسنوات الخبرة
4.3	4	4	5	1- ما درجة إعتقادك بأن نشاط اليوم قد تضمن القيم المشتركة لمجتمعات التعلم
4.3	5	3	5	2- أعتقد أن هناك ثقة متبادلة بيني وجميع زملائي بدرجة .....
4.3	4	4	5	3- أعتقد أن طريقة إتخاذ القرارات التنظيمية لأنشطة اليوم مناسبة بدرجة
4.7	5	4	5	4- أنا راض عن مناخ التعاون الذي ساد اللقاء بدرجة
4.7	5	4	5	5- أعتقد أن هناك لغة مشتركة بيننا بدرجة
4.0	4	4	4	6- أعتقد أن ما تم من أنشطة يلبي إحتياجاتي بدرجة
4.3	4	4	5	7- أعتقد أن مشاركتي اليوم أشعرتني بالرضا بدرجة
4.0	3	4	5	8- تمت مشاركتي اليوم بالنشاط بناء على طلبي بدرجة
4.7	5	4	5	9- أعتقد أن القائمين على الأنشطة قد دعمونا من خلال الإمكانيات المتاحة لبناء جو تعاوني بدرجة
4.0	4	4	4	10- يمكنني نقل ما إكتسبته من خبرات ومهارات إلى زملائي في مدرستي والمدارس الأخرى بدرجة
4.3	4	4	5	11- أرى انني ما زلت في حاجة إلى تكرار مثل هذه اللقاءات لتبادل الخبرات مع زملائي
4.3	5	4	4	12- أعتقد أن أنشطة مجتمعات التعلم قد ساهمت في تطوير الموارد بدرجة
4.0	4	4	4	13- ما درجة شعورك أن مجتمع التعلم يدعم قدراتك
3.7	4	3	4	14-أ-الإمكانيات المتاحة
4.3	5	4	4	14-ب-الوقت ملائم
4.0	5	3	4	14-ج-المكان ملائم
4.0	4	3	5	14-د-التكنولوجيا ملائمة

3.3	3	3	4	٤ اه-المواد التعليمية
4.0	4	4	4	٤ او-الخبرات التدريبية
4.2	4.3	3.7	4.5	متوسط الانطباع العام
				٤ از-خبرات أخرى اذكر.....
<p>١. الإستفادة بفكرة الورقة الدوارة لمعرفة مقترحات وحلول مختلفة</p> <p>٢. تطوير الافكار المقترحة اليوم وعمل خطه لبعض بكيفية تنفيذ بعضها وعرضها على إدارة المدرسة او الإدارة التعليمية للبت بها سواء بفكر جديد او بالموافقة لتفعيلها من بدء العام الدراسي</p> <p>٣. نرجو منكم الإستمرار ومزيد من المعلومات والأنشطة</p>				<p>١٥- إذا كان لديك أي تعليقات أو مقترحات أخرى عن جلسة اليوم فضلاً اذكرها:</p>
<p>• الإنطباع العام عن اللقاء مرتفع (٤,٢). وأرتفع عن الجلسات السابقة، وأصبحوا شغوفين لتبادل ونقل خبراتهم لزملائهم في المدرسة أو المدارس الأخرى بدرجة مرتفعة (٤) وبدرجة تزيد في كل جلسة. وممارستهم اليوم لنموذج عملي قدمه د. أحمد يوسف للتفاعل داخل مجتمع الأقران وممارسة طريقة طرح المشكلات التي يعانون منها داخل المدرسة واقتراح الحلول لها وتؤكد على تفعيل القيم المتفق عليها أثناء تبادل الآراء واتخاذ القرار. قد طور من مدى فهمهم لأهداف بناء مجتمع تعلم الأقران.</p> <p>• لذا نحتاج في الجلسات القادمة إلى تقديم أنشطة تطبيقية مباشرة أخرى نابغة من إحتياجاتهم، وتركز على عمل نموذج تطبيقي للممارسة داخل مجتمع التعلم في طرح المشكلات واقتراح الحلول، وعمل تدريب في استخدام منصات التعلم Edmodo لرفع المادة العلمية للورش.. وتطبيق إستطلاع الرأي في ذات الجلسة ورقياً أو إلكترونياً، والتدريب المستمر لفريق المدرسة لما عرض اليوم من النموذج العربي لكتابة محضر الجلسات</p>				تعقيب

عزيزي / عزيزتي المشارك في أنشطة مجتمعات تعلم الأقران , فيما يلي إستبيان لإستطلاع رأي المشاركين في أنشطة مجتمعات التعلم , يرجى التفضل بوضع علامة ( X ) أمام الدرجة المعبرة

عما تحقق لديك من إنطباع وأفكار عن مجتمعات التعلم وما يمكنك أن تفيد به زملائك في مدرستك أو مدارس أخرى

قليلة جدا (1)	قليلة (٢)	متوسطة (٣)	مرتفعة (٤)	مرتفعة جدا (٥)
---------------	-----------	------------	------------	----------------

1- مروة محمد				الإسم
IT Prep 12				التخصص والمرحلة وسنوات الخبرة
٧ / ١٧	٧ / ١٢	٧ / ١٠	٧ / ٣	العبارات / اليوم
5	5	4	4	١- ما درجة اعتقادك بأن نشاط اليوم قد تضمن القيم المشتركة لمجتمعات التعلم
5	5	5	5	٢- أعتقد أن هناك ثقة متبادلة بيني وجميع زملائي بدرجة .....
5	5	4	5	٣- أعتقد أن طريقة اتخاذ القرارات التنظيمية لأنشطة اليوم مناسبة بدرجة
5	5	5	5	٤- أنا راض عن مناخ التعاون الذي ساد اللقاء بدرجة
5	5	5	5	٥- أعتقد أن هناك لغة مشتركة بيننا بدرجة
4	4	4	3	٦- أعتقد أن ما تم من أنشطة يلبي إحتياجاتي بدرجة
5	5	5	4	٧- أعتقد أن مشاركتي اليوم أشعرتني بالرضا بدرجة
5	4	4	4	٨- تمت مشاركتي اليوم بالنشاط بناء على طلبي بدرجة
5	5	5	5	٩- اعتقد أن القائمين على الأنشطة قد دعمونا من خلال الإمكانيات المتاحة لبناء جو تعاوني بدرجة
4	4	4	4	١٠ - يمكنني نقل ما إكتسبته من خبرات ومهارات إلى زملائي في مدرستي والمدارس الأخرى بدرجة
5	5	5	4	١١ - أرى أنني ما زلت في حاجة إلى تكرار مثل هذه اللقاءات لتبادل الخبرات مع زملائي
4	4	4	4	١٢- أعتقد أن أنشطة مجتمعات التعلم قد ساهمت في تطوير الموارد بدرجة
4	4	4	4	١٣- ما درجة شعورك أن مجتمع التعلم يدعم قدراتك
4	4	4	4	١٤-الإمكانيات المتاحة
4	5	3	5	١٤ب-الوقت ملائم
4	5	4	5	١٤ج-المكان ملائم
5	5	5	4	١٤د-التكنولوجيا ملائمة
4	4	4	3	١٤هـ-المواد التعليمية

4	5	5	4	٤ ا-الخبرات التدريبية ٤ از- خبرات أخرى اذكر.....
<p>١ (٧/١٢) تطوير طرق التدريس والتعلم وفقا لتطور التكنولوجيا وتبادل الخبرات بين المعلمين مختلفي المجالات</p> <p>٢. إعداد فريق عمل يقوموا بتصميم أنشطته متنوعه لختلف المواد الدراسية وربطهم ببعض كمشروع متكامل يستفيد به الآخرون ويساعدهم علي الإبتكار والتفكير خارج الصندوق.</p> <p>(٧ /١٧) الإستفادة بفكرة الورقة الدوارة لمعرفة مقترحات وحلول مختلفة</p>				
<p>١ (٧/١٢) أستفدنا كيفية عمل أنشطته للطلاب بأقل الإمكانيات</p> <p>٢. عمل مسابقات بين الفصول أو بين طلاب الفصل بدلا من الإمتحانات لتكون أكثر تشويق وتساعد علي تبادل الآراء والفكر الختلف وتنمية اسلوب البعض بالإضافة الي الإستفادة بدون الشعور بالضغط النفسي للطلاب</p> <p>(٧ /١٧) تطوير الأفكار المقترحة اليوم وعمل خطه لبعض بكيفية تنفيذ بعضها وعرضها على إدارة المدرسة او الإدارة التعليمية للبت بها سواء بفكر جديد او بالموافقة لتفعيلها من بدء العام الدراسي</p>				١٥- إذا كان لديك أي تعليقات أو مقترحات أخرى عن جلسة اليوم فضلا اذكرها:

عزيزي / عزيزتي المشارك في أنشطة مجتمعات تعلم الأقران , فيما يلي إستبيان لإستطلاع رأي المشاركين في أنشطة مجتمعات التعلم , يرجى التفضل بوضع علامة ( X ) أمام الدرجة المعبرة

عما تحقق لديك من إنطباع وأفكار عن مجتمعات التعلم وما يمكنك أن تفيد به زملائك في مدرستك أو مدارس أخرى

قليلة جدا (1)	قليلة (٢)	متوسطة (٣)	مرتفعة (٤)	مرتفعة جدا (٥)
---------------	-----------	------------	------------	----------------

٢- عبير حافظ فرج				الاسم
IT Prep 14				التخصص والمرحلة وسنوات الخبرة
٧ / ١٧	٧ / ١٢	٧ / ١٠	٧ / ٣	العبارات / اليوم
4	5	4	4	١- ما درجة إعتقادك بأن نشاط اليوم قد تضمن القيم المشتركة لمجتمعات التعلم
5	4	3	5	٢- أعتقد أن هناك ثقة متبادلة بيني وجميع زملائي بدرجة .....
4	4	5	4	٣- أعتقد أن طريقة إتخاذ القرارات التنظيمية لأنشطة اليوم مناسبة بدرجة
5	5	5	5	٤- أنا راض عن مناخ التعاون الذي ساد اللقاء بدرجة
5	3	4	4	٥- أعتقد أن هناك لغة مشتركة بيننا بدرجة
4	5	4	3	٦- أعتقد أن ما تم من أنشطة يلبي إحتياجاتي بدرجة
4	5	5	5	٧- أعتقد أن مشاركتي اليوم أشعرتني بالرضا بدرجة
3	3	3	3	٨- تمت مشاركتي اليوم بالنشاط بناء على طلبي بدرجة
5	5	5	5	٩- اعتقد أن القائمين على الأنشطة قد دعمونا من خلال الامكانيات المتاحة لبناء جو تعاوني بدرجة
4	3	5	5	١٠- يمكنني نقل ما اكتسبته من خبرات ومهارات إلى زملائي في مدرستي والمدارس الأخرى بدرجة
4	5	5	5	١١- أرى انني ما زلت في حاجة إلى تكرار مثل هذه اللقاءات لتبادل الخبرات مع زملائي
5	5	4	4	١٢- أعتقد أن أنشطة مجتمعات التعلم قد ساهمت في تطوير الموارد بدرجة
4	4	4	3	١٣- ما درجة شعورك أن مجتمع التعلم يدعم قدراتك
4	3	3	4	١٤-الإمكانيات المتاحة
5	4	3	3	١٤ اب-الوقت ملائم
5	4	4	5	١٤ اج-المكان ملائم
4	4	4	3	١٤ اد-التكنولوجيا ملائمة
3	5	4	4	١٤ اه-المواد التعليمية

4	4	5	4	٤ ا-الخبرات التدريبية
				٤ ا-ز-خبرات أخرى اذكر.....
				١٥- إذا كان لديك أي تعليقات أو مقترحات أخرى عن جلسة اليوم فضلا اذكرها: (٧/١٢) الالتزام بالمواعيد وتقسيم الوقت بما يتناسب مع نوع النشاط أحسن اقتراح تم تنفيذه

عزيزي / عزيزتي المشارك في أنشطة مجتمعات تعلم الأقران , فيما يلي إستبيان لإستطلاع رأي المشاركين في أنشطة مجتمعات التعلم , يرجى التفضل بوضع علامة ( X ) أمام الدرجة المعبرة عما حقق لديك من إنطباعات وأفكار عن مجتمعات التعلم وما يمكنك أن تفيد به زملائك في مدرستك أو مدارس أخرى

قليلة جدا (١)	قليلة (٢)	متوسطة (٣)	مرتفعة (٤)	مرتفعة جدا (٥)
---------------	-----------	------------	------------	----------------

٣- هبة عبد المتعال سالم Arabic Prep 22				الإسم
				التخصص والمرحلة وسنوات الخبرة
٧ / ١٧	٧ / ١٢	٧ / ١٠	٧ / ٣	العبارات / اليوم
		4		١- ما درجة إعتقادك بأن نشاط اليوم قد تضمن القيم المشتركة لمجتمعات التعلم
	3			
		4		٢- أعتقد أن هناك ثقة متبادلة بيني وجميع زملائي بدرجة .....
	5			
		4		٣- أعتقد أن طريقة إتخاذ القرارات التنظيمية لأنشطة اليوم مناسبة بدرجة
	4			
		4		٤- أنا راض عن مناخ التعاون الذي ساد اللقاء بدرجة
	4			
	3			٥- أعتقد أن هناك لغة مشتركة بيننا بدرجة
	4			
	3			٦- أعتقد أن ما تم من أنشطة يلبي إحتياجاتي بدرجة
	4			
		4		٧- أعتقد أن مشاركتي اليوم أشعرتني بالرضا بدرجة
	4			
		3		٨- تمت مشاركتي اليوم بالنشاط بناء على طلبي بدرجة
	4			
		4		٩- أعتقد أن القائمين على الأنشطة قد دعمونا من خلال الإمكانيات المتاحة لبناء جو تعاوني بدرجة
	4			
		3		١٠- يمكنني نقل ما إكتسبته من خبرات ومهارات إلى زملائي في مدرستي والمدارس الأخرى بدرجة
	3			
		3		١١- أرى أنني ما زلت في حاجة إلى تكرار مثل هذه اللقاءات لتبادل الخبرات مع زملائي
	4			
		4		١٢- أعتقد أن أنشطة مجتمعات التعلم قد ساهمت في تطوير الموارد بدرجة
	3			

	3	3		١٣- ما درجة شعورك أن مجتمع التعلم يدعم قدراتك
	3	3		١٤-الإمكانيات المتاحة
	4	3		١٤-اب-الوقت ملائم
	4	3		١٤-اج-المكان ملائم
	4	4		١٤-اد-التكنولوجيا ملائمة
	3	4		١٤-اه-المواد التعليمية
	4	3		١٤-او-الخبرات التدريبية
				١٤-از-خبرات أخرى اذكر.....
				١٥- إذا كان لديك أي تعليقات أو مقترحات أخرى عن جلسة اليوم فضلا اذكرها:

عزيزي / عزيزتي المشارك في أنشطة مجتمعات تعلم الأقران , فيما يلي إستبيان لإستطلاع رأي المشاركين في أنشطة مجتمعات التعلم , يرجى التفضل بوضع علامة ( X ) أمام الدرجة المعبرة عما تحقّق لديك من إنطباعات وأفكار عن مجتمعات التعلم وما يمكنك أن تفيد به زملائك في مدرستك أو مدارس أخرى

قليلة جدا (١)	قليلة (٢)	متوسطة (٣)	مرتفعة (٤)	مرتفعة جدا (٥)
---------------	-----------	------------	------------	----------------

الإسم				التخصص والمرحلة وسنوات الخبرة
٤- إيمان محمد احمد عبدالله رزق IT Prim 10				
العبارات / اليوم				
٧ / ١٧	٧ / ١٢	٧ / ١٠	٧ / ٣	
				١- ما درجة إعتقادك بأن نشاط اليوم قد تضمن القيم المشتركة لمجتمعات التعلم
4	5	3		
				٢- أعتقد أن هناك ثقة متبادلة بيني وجميع زملائي بدرجة .....
3	4	4		
				٣- أعتقد أن طريقة اتخاذ القرارات التنظيمية لأنشطة اليوم مناسبة بدرجة
4	4	3		
				٤- أنا راض عن مناخ التعاون الذي ساد اللقاء بدرجة
4	4	4		
				٥- أعتقد أن هناك لغة مشتركة بيننا بدرجة
4	3	3		
				٦- أعتقد أن ما تم من أنشطة يلبي إحتياجاتي بدرجة
4	3	3		
				٧- أعتقد أن مشاركتي اليوم أشعرتني بالرضا بدرجة
4	4	2		
				٨- تمت مشاركتي اليوم بالنشاط بناء على طلبي بدرجة
4	4	3		

4	5	3	٩- أعتقد أن القائمين على الأنشطة قد دعمونا من خلال الإمكانيات المتاحة لبناء جو تعاوني بدرجة
4	3	3	١٠- يمكنني نقل ما إكتسبته من خبرات ومهارات إلى زملائي في مدرستي والمدارس الأخرى بدرجة
4	5	5	١١- أرى انني ما زلت في حاجة إلى تكرار مثل هذه اللقاءات لتبادل الخبرات مع زملائي
4	4	3	١٢- أعتقد أن أنشطة مجتمعات التعلم قد ساهمت في تطوير الموارد بدرجة
4	4	3	١٣- ما درجة شعورك أن مجتمع التعلم يدعم قدراتك
3	4	3	٤ أ-الإمكانيات المتاحة
4	3	3	٤ اب-الوقت ملائم
3	3	3	٤ اج-المكان ملائم
3	4	4	٤ اد-التكنولوجيا ملائمة
3	4	3	٤ اه-المواد التعليمية
4	4	3	٤ او-الخبرات التدريبية
			٤ از-خبرات أخرى اذكر.....
			١٥- إذا كان لديك أي تعليقات أو مقترحات أخرى عن جلسة اليوم فضلا اذكرها:
			(٧/١٢) ياريت لو فيه ماده علميه مكتوبه توضح الخطوات والأهداف من كل جلسه وشكرا (٧ /١٧) نرجو منكم الاستمرار ومزيد من المعلومات والأنشطة

عزيزي / عزيزتي المشارك في أنشطة مجتمعات تعلم الأقران , فيما يلي إستبيان لإستطلاع رأي المشاركين في أنشطة مجتمعات التعلم , يرجى التفضل بوضع علامة ( X ) أمام الدرجة المعبرة

عما تحقق لديك من إنطباع وأفكار عن مجتمعات التعلم وما يمكنك أن تفيد به زملائك في مدرستك أو مدارس أخرى

قليلة جدا (1)	قليلة (٢)	متوسطة (٣)	مرتفعة (٤)	مرتفعة جدا (٥)
---------------	-----------	------------	------------	----------------

الاسم				التخصص والمرحلة وسنوات الخبرة
٥- نها حسين				
IT Prim 11				العبارات / اليوم
٧ / ١٧	٧ / ١٢	٧ / ١٠	٧ / ٣	
			2	١- ما درجة إعتقادك بأن نشاط اليوم قد تضمن القيم المشتركة لمجتمعات التعلم
			5	٢- أعتقد أن هناك ثقة متبادلة بيني وجميع زملائي بدرجة .....
			5	٣- أعتقد أن طريقة إتخاذ القرارات التنظيمية لأنشطة اليوم مناسبة بدرجة
			5	٤- أنا راض عن مناخ التعاون الذي ساد اللقاء بدرجة
			5	٥- أعتقد أن هناك لغة مشتركة بيننا بدرجة
			2	٦- أعتقد أن ما تم من أنشطة يلبي إحتياجاتي بدرجة
			5	٧- أعتقد أن مشاركتي اليوم أشعرتني بالرضا بدرجة
			4	٨- تمت مشاركتي اليوم بالنشاط بناء على طلبي بدرجة
			5	٩- اعتقد أن القائمين على الأنشطة قد دعمونا من خلال الإمكانيات المتاحة لبناء جو تعاوني بدرجة
			5	١٠ - يمكنني نقل ما إكتسبته من خبرات ومهارات إلى زملائي في مدرستي والمدارس الأخرى بدرجة
			5	١١ - أرى انني ما زلت في حاجة إلى تكرار مثل هذه اللقاءات لتبادل الخبرات مع زملائي
			4	١٢- أعتقد أن أنشطة مجتمعات التعلم قد ساهمت في تطوير الموارد بدرجة
			4	١٣- ما درجة شعورك أن مجتمع التعلم يدعم قدراتك
			2	١٤ أ-الإمكانيات المتاحة
			3	١٤ ب-الوقت ملائم
			5	١٤ ج-المكان ملائم
			3	١٤ د-التكنولوجيا ملائمة
			3	١٤ هـ-المواد التعليمية

			4	٤ او-الخبرات التدريبية
				٤ از-خبرات أخرى اذكر.....
				١٥- إذا كان لديك أي تعليقات أو مقترحات أخرى عن جلسة اليوم فضلاً اذكرها:

عزيزي / عزيزتي المشارك في أنشطة مجتمعات تعلم الأقران , فيما يلي إستبيان لإستطلاع رأي المشاركين في أنشطة مجتمعات التعلم , يرجى التفضل بوضع علامة ( X ) أمام الدرجة المعبرة

عما تحقق لديك من إنطباع وأفكار عن مجتمعات التعلم وما يمكنك أن تفيد به زملائك في مدرستك أو مدارس أخرى

قليلة جدا (1)	قليلة (2)	متوسطة (3)	مرتفعة (4)	مرتفعة جدا (5)
---------------	-----------	------------	------------	----------------

الإسم				التخصص والمرحلة وسنوات الخبرة
1- سوزان جمال Biology Sec 22				
٧ / ١٧	٧ / ١٢	٧ / ١٠	٧ / ٣	العبارات / اليوم
		3		١- ما درجة إعتقادك بأن نشاط اليوم قد تضمن القيم المشتركة لمجتمعات التعلم
		4		٢- أعتقد أن هناك ثقة متبادلة بيني وبين جميع زملائي بدرجة .....
		3		٣- أعتقد أن طريقة إتخاذ القرارات التنظيمية لأنشطة اليوم مناسبة بدرجة
		4		٤- أنا راض عن مناخ التعاون الذي ساد اللقاء بدرجة
		4		٥- أعتقد أن هناك لغة مشتركة بيننا بدرجة
		3		٦- أعتقد أن ما تم من أنشطة يلبي إحتياجاتي بدرجة
		3		٧- أعتقد أن مشاركتي اليوم أشعرتني بالرضا بدرجة
		2		٨- تمت مشاركتي اليوم بالنشاط بناء على طلبي بدرجة
		4		٩- اعتقد أن القائمين على الأنشطة قد دعمونا من خلال الإمكانيات المتاحة لبناء جو تعاوني بدرجة
		3		١٠ - يمكنني نقل ما إكتسبته من خبرات ومهارات إلى زملائي في مدرستي والمدارس الأخرى بدرجة
		3		١١ - أرى أنني ما زلت في حاجة إلى تكرار مثل هذه اللقاءات لتبادل الخبرات مع زملائي
		3		١٢- أعتقد أن أنشطة مجتمعات التعلم قد ساهمت في تطوير الموارد بدرجة
		3		١٣- ما درجة شعورك أن مجتمع التعلم يدعم قدراتك
		3		٤أ-الإمكانيات المتاحة
		4		٤ب-الوقت ملائم
		4		٤ج-المكان ملائم
		2		٤د-التكنولوجيا ملائمة
		3		٤هـ-المواد التعليمية

		3		٤-الختبرات التدريبية
				٤-از-خبرات أخرى اذكر.....
				١٥- إذا كان لديك أي تعليقات أو مقترحات أخرى عن جلسة اليوم فضلا اذكرها:



## اللجان المختلفة

الرقم	الاسم	الوظيفة التي تؤديها
1	م. شادية	رئيسة اللجنة
2	م. شادية	م. شادية
3	م. شادية	م. شادية
4	م. شادية	م. شادية
5	م. شادية	م. شادية
6	م. شادية	م. شادية
7	م. شادية	م. شادية
8	م. شادية	م. شادية
9	م. شادية	م. شادية
10	م. شادية	م. شادية
11	م. شادية	م. شادية
12	م. شادية	م. شادية
13	م. شادية	م. شادية
14	م. شادية	م. شادية
15	م. شادية	م. شادية
16	م. شادية	م. شادية
17	م. شادية	م. شادية
18	م. شادية	م. شادية
19	م. شادية	م. شادية
20	م. شادية	م. شادية
21	م. شادية	م. شادية
22	م. شادية	م. شادية
23	م. شادية	م. شادية
24	م. شادية	م. شادية
25	م. شادية	م. شادية
26	م. شادية	م. شادية
27	م. شادية	م. شادية

## بعض النماذج القائمه علي المفاهيم

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

UNESCO

لتصيف الثالث الابتدائي / التاريخ الفصل الدراسي الثاني  
**الدرس At a messy classroom** (بني هذا الدرس مفهوم المواطنة)

**الزمن / الأدوات / تكوين المجموعات**

- يستخدم المعلم استراتيجيات الصف لأدنى المناقشة و العمل الجماعي
- الزمن حصتين ٢٥٠
- الأدوات صورتيين لفصل فوضوي و الاخرى لفصل مرتب
- ورق ملون لعمل the classroom rules

**تصميم النشاط**

**Classroom Rules**

- Be a Friend
- Listen
- Be a Helper
- Be a Cleaner

**اسم النشاط**

**My classroom**

**خطوات النشاط**

- عرض المعلم صورتيين لفصل فوضوي و الاخرى لفصل مرتب
- يطلب من التلاميذ المقارنة بينهما
- يناقش مع التلاميذ الحلول المختلفة للمحافظة على نظافة الفصل
- يناقش المعلم مع التلاميذ the classroom rules
- يستقبل المعلم قائله الأفكار و يقوم بكتابتها على السبورة
- يتقسّم الفصل الي عدة مجموعات
- تقوم كل مجموعة بكتابة على لوحه the classroom rules
- يكتب كل مجموعة شعار للتحث على النظفم و النظافة باللغه الانجليزية

**الاهداف الاجرائية**

في نهاية النشاط يكون الطالب قادرا على:

- تحديد قواعد النظام داخل الفصل باللغه الانجليزية
- كتابة قواعد الفصل باللغه الانجليزية
- قراءة قواعد الفصل باللغه الانجليزية بطريقة صحيحة
- مقارنة بين فصلين من ناحية النظفم و النظافة
- يحافظ على نظافة ادواته الشخصية
- يكتب شعار بحث على النظفم و النظافة باللغه الانجليزية

**عناصر المفهوم**

- النظام
- النظافة
- قواعد الفصل

**الاهداف العام**

**الالتزام بقواعد الفصل و نظافته**

**الهدف العام**

**الالتزام بقواعد الفصل و نظافته**

طلاب لفرقة الثالثة - شعبه اللغة الانجليزية اساسي (كلية التربية - جامعه حلوان) (به عاطف صابر - سحر عاشور - ساره ابراهيم جمعه) / مقرر تطوير المناهج و تحفيظها



طلاب لفرقة الثالثة – شعبه اللغة الاجلزيه اساسي(كلية التربية – جامعه حلوان) (به عاطف صابر- سحر عاشور- ساره ابراهيم جمعه) / مقر تطوير المناهج و تحفيظها)

## المقابلات الشخصية مع المعلمين (من ص ٢٥٦ إلي ص ٢٦٤)

### المقابلة الشخصية

#### مجموعة الأسئلة الأولى:

- هل تعتبر مشروع مجتمعات التعلم من المشروعات التي أتاحت لك فرصة لتطوير مهاراتك؟
- ماذا تعلمت من مشروع مجتمعات التعلم؟
- أوصف كيف استخدمت ما تعلمته في أداء عملك؟

المشروع ساعدني في التشارك مع الزملاء وفي التواصل مع بعضنا البعض بشكل أفضل تعلمنا كيف نساعد بعضنا البعض في الشرح.

#### مجموعة الأسئلة الثانية:

- هل ساعد تكوين مجتمع التعلم داخل المدرسة علي تكوين علاقات عمل قوية بينك وبين المعلمين؟
- هل أفادك في تكوين علاقات زمالة تعاونية أو جماعية لتحقيق أهداف مشتركة تربوية أو تدريسية أو تقوية الحوار المهني؟
- إلى أي مدى ساعدت ورش العمل المشتركة علي تكوين علاقات جديدة بينك وبين المعلمين في تخصصك ومعلمي التخصصات المختلفة؟
- هل يمكن وصف الثقة بينك وبين زملائك؟

أصبحت العلاقة قوية وأصبحنا نبحث عن بعضنا البعض لنتشارك فى أمور التدريس أو لنطرح أسئلة على بعضنا البعض بشكل يومية.

وكان هدفنا المشترك كيف نتعاون لتوصيل المعلومة صحيحة للطلاب بالطريقة الأمثل . وكيف يمكن تسهيل المعلومة لهم . وأصبح هناك حوار مشترك . أصبحنا نرجع إلى مصدر المعلومة لنوصلها صح.

كما أن الثقة أصبحت عالية جداً . فتطبيق المنهج الجديد جعلنى أتواصل بإستمرار مع مدرس العلوم وكنت ألبأ إليه وتشاركنا فى الشرح سوياً أمام الطلاب حتى أننا أصبحنا نساعد بعض أمام الطلاب للوصول للهدف المهني.

### مجموعة الأسئلة الثالثة:

- ما رأيك في إدراج مفاهيم المشروع الجديدة مثل المواطنة والتنمية المستدامة و الدمج في العملية التدريسية؟
- كيف أتاح المشروع فرصة للتعاون المشترك بينك والمعلمين في التخصص الواحد ؟ ومعلمى التخصصات الأخرى ؟
- كيف هى إجراءاتكم للتعامل مع حالات النجاح أو الفشل ؟
- ما هى الممارسات التى تتم للتفكر فى علاقاتكم المهنية مع بعضكم البعض؟

سهل نعمل دمج بين المواد مثل الرياضيات والعلوم والدراسات واللغة وده كان بفضل توجيهاتكم لنا.

المنهج الجديد يتطلب الدمج وبه تفاصيل تتطلب أن نتشارك فى الشرح والتعاون سوياً.

والصعوبات كنت أحاول حلها مع زميل العمل مدرس العلوم . كما أننا رجعنا سوياً إلى دليل المعلم وأصبحنا نبحث بأنفسنا ونقرأ لنتمكن من البحث عن المعلومة. مارسنا التفكير من خلال تحضير الدرس . والدروس لم تكن بدروس اللغة الإنجليزية ولكن كانت فى دروس العلوم وكنت أحاول البحث بنفسى كما ذكرنا من قبل . ولجأت إلى الأنشطة وجعلت الطلاب يبحثوا بأنفسهم ويعملوا أنشطة مثل الرسم أو عمل اسكتشات.

### مجموعة الأسئلة الرابعة:

- كيف ساهمت الإجتماعات الدورية الأسبوعية والشهرية على إستمراره تبادل الخبرات و التعاون في المجال المدرسي؟
- أوصف الخبرات التى قمت بنقلها لزملائك أثناء المشاركة فى مشروع مجتمعات التعلم ؟

لم نقم إجتماعات دورية . لم نحاول . كنا مشغولين فى أمور كثيرة مثل الإشراف والتحضير لذلك لم نعمل إجتماعات.

أيوه بداننا نقدم المساعدة لبعضنا البعض فى المدرسة . ولمن يحتاج مساعدة أو كيف أعمل أنشطة معينة. أوقات كنت بسأل أساتذة هدى لأن لديها خبرة فى التعامل مع سنة ١ و ٢ و ٣ وكنت بسألها عن الأنشطة وكنا بندور على بعضنا البعض.

### مجموعة الأسئلة الخامسة:

- كيف تصف مشاركتك داخل مجتمع التعلم ؟

- كيف أفادك مشروع مجتمع التعلم في تدريس المحتوى. هل استخدمت طرق تدريس جديدة؟
- هل استخدمت التغذية الراجعة ونقاش المجموعة أثناء وبعد الشرح؟ وما رأيك في ذلك؟ هل صاحب ذلك أى تغيير داخل الفصل؟

مشاركة إيجابية وقوية وتشاركنا مع بعضنا بصراحة او وواضحة جدا .  
كنت أنا واستاذ هانى مدرس العلوم كنا بنتناقش هنعمل حتى إيه لفصول المرحلة الأخرى إعدادى مثلا.

### مجموعة الأسئلة السادسة :

- قيم نفسك كمدرس بعد إشتراكك في مشروع مجتمعات التعلم؟
- فى أى المجالات ساعدك مشروع مجتمع التعلم في صقل مهاراتكم في كل من : المجال التدريسي والمهني. المجال الإجتماعى . المجال الذاتى والشخصى؟
- هل ساعد بناء مجتمع التعلم على مواجهتك التغييرات فى التدريس أو التقويم خاصة مع المنهج الجديد في المرحلة الإبتدائية وتطبيق النظام الجديد في المرحلة الثانوية؟
- هلي ساعد تكوين مجتمع التعلم في إيجاد إجابات عن التساؤلات المطروحة من الطلاب وأولياء الأمور عن طريق تبادل الخبرات؟

المشروع أضاف لى ولن أنكر ذلك إضافة كبيرة . كنت أخجل أن أسأل الآن بدأت أسأل زملائى وشعرت أن ذلك يزودنى وأصبحنا نتناقش مع بعضنا البعض أمام الطلاب. أشعر أن ذلك أضاف إلى شخصيتى للوصول لأعلى نقطة والحمد لله وصلنا.

### مجموعة الأسئلة السابعة :

- هل تعتبر نفسك حالياً معلماً أم مرشداً أم ميسراً في العملية التدريسية و لماذا؟
- ما هى المواقف التى قابلتك وكننت فيها مرشداً أو ميسراً؟
- هل هذا التغيير فى دورك جاء بتغير المرحلة أم بتغير المنهج أم بتغير الأهداف التدريسية؟ أم هل هناك أسباب أخرى؟

الآن أنا أعتبر نفسى معلم وميسر للعملية التعليمية . أصبحت أتواصل مع أولياء الأمور وأصبحت أشاركهم فى مشاكل أولادهم حتى يرتقوا بأولادهم ويجعلوا أولادهم متفوقين. فبدأت أتواصل لحل مشاكل الطلاب وكيف نتفاعل مع بعضنا لحل مشاكل الطلاب.

### مجموعة الأسئلة الثامنة :

- هل ترى أن لك تأثير إيجابي على طلابك؟ كيف ذلك؟
- ما هى أهم النتائج التى ترتبت على إشتراكك فى مجتمع التعلم؟
- ما هى المشكلات التى واجهتك وإستخدمت فيها خبرة مجتمعات التعلم؟
- إلى أى مدى ساعدت إجتماعات مجتمع التعلم في حل بعض المشكلات التى واجهتك؟

الحمد لله إحننا حبناكم ووصلنا أن نكون إيجابيين . وأصبح فى تعلم أقران مع المدرسين ومع أولياء الأمور وأصبح هناك إحتكاك مباشر.

#### المقابلة الشخصية (٢)

##### مجموعة الأسئلة الأولى:

- هل تعتبر مشروع مجتمعات التعلم من المشروعات التى أتاحت لك فرصة لتطوير مهاراتك؟
- ماذا تعلمت من مشروع مجتمعات التعلم ؟
- أوصف كيف إستخدمت ما تعلمته فى أداء عملك ؟

مشروع مجتمعات التعلم ساعدنى فى تطوير مهاراتي من خلال حضورى لورش العمل الكثيرة التى إشتراك فيها سواء عندنا بالمدرسة أو بالجامعة.  
تعلمت كيفية تقسيم الطلاب لمجموعات وكيفية إدارة المناقشات بين المجموعات. وكيفية تقبل الآراء حتى وإن كانت غير صائبة وكيفية العمل على تعديل الآراء

##### مجموعة الأسئلة الثانية:

- هل ساعد تكوين مجتمع التعلم داخل المدرسة علي تكوين علاقات عمل قوية بينك وبين المعلمين ؟
- هل أفادك فى تكوين علاقات زمالة تعاونية أو جماعية لتحقيق أهداف مشتركة تربوية أو تدريسية أو تقوية الحوار المهني ؟
- إلى أى مدى ساعدت ورش العمل المشتركة علي تكوين علاقات جديدة بينك وبين المعلمين فى تخصصك ومعلمي التخصصات المختلفة ؟
- هل يمكن وصف الثقة بينك وبين زملائك ؟

الورش ساعدت فى تقوية العلاقات والإندماج مع الشخصيات التى لم تكن معروفة لى من قبل أى فريق مجتمع التعلم بالجامعة بدأت جتمعنى معهم علاقات على الفيسبوك. وأصبحت هناك علاقات جيدة.  
المشروع أفادنا لأننا أصبحنا نتناقش مع بعضنا البعض فيما يخص مجال التدريس . وأصبحنا نتناقش سواء فى وجودكم أو عدم وجودكم وكنا نقوم بالتعاون لتجهيز العرض أمام حضراتكم.  
الثقة بيننا قوية وتزداد من خلال تواجدها مع بعض ومن خلال مناقشتنا . كما أن الثقة أصبحت متبادلة وكانت هناك علاقات سطحية و لكن المشروع ربطنا مع بعضنا البعض.

##### مجموعة الأسئلة الثالثة:

- ما رأيك فى إدراج مفاهيم المشروع الجديدة مثل المواطنة والتنمية المستدامة و الدمج فى العملية التدريسية؟
- كيف أتاح المشروع فرصة للتعاون المشترك بينك وبين المعلمين فى التخصص الواحد ؟ ومعلمي التخصصات الأخرى ؟
- كيف هى إجراءاتكم للتعامل مع حالات النجاح أو الفشل ؟

- ما هي الممارسات التي تتم للتفكير في علاقاتكم المهنية مع بعضكم البعض؟

المفاهيم مهمة جداً ودمجها مهم . فمثلاً الطالب لازم يعرف حقوقه وواجباته تجاه وطنه وكيف يتعاون مع الأفراد في المجتمع . أما التنمية المستدامة مهمة للمعلم ولهاراته وقدراته . ومهم أن ندخلهم في التدريس. كنا نجلس ونتناقش مثلاً مع تخصص اللغة الإنجليزية والكل كان ممكن يقدم إضافة أو توجيه وكيف يتم العرض أيضاً حتى تخصص الفرنسي كان معنا . ويمكن أن أى تخصص يدل التخصص الآخر.

في حالة النجاح كنا نستمر على ذلك ونحاول التطوير من خطوات النجاح من أجل أن نكون أفضل وأفضل . حالات الفشل أحاول تجنبها حتى لا يتكرر الخطأ ونعرف سبب الفشل مع تشخيص نقاط القوة ونقاط الضعف.

والتفكير مهم وكان يتم بعد الورش.

#### مجموعة الأسئلة الرابعة:

- كيف ساهمت الاجتماعات الدورية الأسبوعية والشهرية علي إستمراره تبادل الخبرات و التعاون في المجال المدرسي؟
- أوصف الخبرات التي قمت بنقلها لزملائك أثناء المشاركة في مشروع مجتمعات التعلم؟

إجتماعنا مع بعضنا البعض ولكن أثقل الجدول بالإحتياطي والإشراف والمهام الكثيرة فلم يكن هناك فرص للإجتماع سوياً.

على المستوى الشخصي إستفدت من اللقاءات وحاولت أنقل خبرة لمن أستطيع نقل الخبرة له ولكن بشكل غير كافي. ولم يسعني الوقت لنقل الخبرة للمدرسين الجدد بالمدرسة ولكن الفريق القدامى في تواصل دائم.

#### مجموعة الأسئلة الخامسة:

- كيف تصف مشاركتك داخل مجتمع التعلم؟
- كيف أفادك مشروع مجتمع التعلم في تدريس المحتوى. هل إستخدمت طرق تدريس جديدة؟
- هل إستخدمت التغذية الراجعة ونقاش المجموعة أثناء وبعد الشرح؟ وما رأيك في ذلك؟ هل صاحب ذلك أي تغيير داخل الفصل؟

المشاركة في مجتمع التعلم مشاركة إيجابية

إستفدت من خلال معرفة طرق تدريس جديدة ومن خلال عرض المحتوى . وتم تعديل بعض الأشياء عندي.

#### مجموعة الأسئلة السادسة :

- قيم نفسك كمدرس بعد إشتراكك في مشروع مجتمعات التعلم؟
- في أي المجالات ساعدك مشروع مجتمع التعلم في صقل مهاراتكم في كل من : المجال التدريسي والمهني. المجال الإجتماعي . المجال الذاتي والشخصي؟

- هل ساعد بناء مجتمع التعلم على مواجهتك للتغيرات فى التدريس أو التقويم خاصة مع المنهج الجديد فى المرحلة الابتدائية وتطبيق النظام الجديد فى المرحلة الثانوية؟
- هل ساعد تكوين مجتمع التعلم فى إيجاد إجابات عن التساؤلات المطروحة من الطلاب وأولياء الأمور عن طريق تبادل الخبرات؟

أفادنى فى مجال التدريس وتعلمت تقسيم فريق العمل والناقشات والعصف الذهنى والعرض وعمل قائد للمجموعة والناقاش للأراء وحاولت تطبيق ذلك داخل الفصل.

#### مجموعة الأسئلة السابعة :

- هل تعتبر نفسك حالياً معلماً أم مرشداً أم ميسراً فى العملية التدريسية و لماذا؟
- ما هى المواقف التى قابلتك وكنت فيها مرشداً أو ميسراً؟
- هل هذا التغيير فى دورك جاء بتغيير المرحلة أم بتغيير المنهج أم بتغيير الأهداف التدريسية ؟ أم هل هناك أسباب أخرى؟

طبعاً مفهوم المعلم القائم على التلقين انتهى المعلم ميسر ومرشد للطلاب، ويمكن إتاحة الفرصة للطلاب للحصول على المعلومة بمفرده أو ليتعاونوا مع بعضهم للوصول للمعلومة وفى تدريس النحو مثلاً جعلت الطالب لو اخطأ أمشى معه فى الخطأ حتى يصل هو بنفسه لاكتشاف الخطأ الذى عمله فى الجملة ويقوم بتصحيح الخطأ لنفسه.

#### مجموعة الأسئلة الثامنة :

- هل ترى أن لك تأثير إيجابي على طلابك ؟ كيف ذلك ؟
- ما هى أهم النتائج التى ترتبت على إشتراكك فى مجتمع التعلم ؟
- ما هى المشكلات التى واجهتك وإستخدمت فيها خبرة مجتمعات التعلم ؟
- إلى أى مدى ساعدت إجتماعات مجتمع التعلم فى حل بعض المشكلات التى واجهتك؟

لم تصادفنى مشاكل جعلتنى ألبأ إلى خبرة مجتمعات التعلم . أنا عندى خلفية وخبرة ٢٣ سنة فى التدريس جعلتنى أتعامل مع أولياء الأمور.

١. المجموعة الأولى (احتياجات المعلمين و إهتمامتهم)

هل يعتبر مشروع مجتمع التعلم من المشروعات التي أتاحت لك فرصة لتطوير مهاراتك؟

بالطبع مجتمعات التعلم ساعدت في تطوير مهاراتي

ماذا تعلمت من مشروع مجتمعات التعلم؟

بالطبع طريقه التدريس إختلفت قبل و بعد التدريب..قبل التدريب كنت معلمه فقط بعد التدريب أصبحت معلمة و مرشدة و ميسرة داخل الفصل

تعلمت من مشروع مجتمعات التعلم طريقة المناقشه و الحوار داخل الفصل و استخدمت إستراتيجيات جديدة لم أكن أستخدمها من قبل مثل تعلم الأقران بدل من المحاضره و التي أعطت نتيجة مختلفة مع الطلاب

أوصف كيف استخدمت ما تعلمته في أداء عملك؟

أولاً طريقه تخضير الدرس إختلفت..إستخدمت إستراتيجيات جديدة لا تعتمد علي التلقين..الطالب أصبح له دور في العمليه التعليميه و لم يصبح مستمعا فقط مما أكسبه نشاطا داخل الفصل مما جعله أكثر تركيزا و أصبح توصيل المعلومة أكثر سهوله

٢. المجموعة الثانية ( التعلم كعملية إجتماعيه)

هل ساعدت تكوين مجتمعات التعلم داخل المدرسه علي تكوين علاقات عمل قويه بينك و بين المعلمين؟

بالتأكيد...خلقت مجتمعات التعلم علاقات جديده..كننا نكتفي بإلقاء السلام أم الآن تطورت العلاقات إلي حوار و مناقشات

هل أفادك في تكوين علاقات زماله تعاونيه أو جماعيه لتحقيق أهداف مشتركه تربويه أو تدريسيه أو تقويه الحوار المهني؟

بالطبع الحوار المهني موجود و ذلك لمعرفه كيفيه استخدام إستراتيجيات جديده..نقوم بعمل إجتماع أسبوعيا بين التخصص الواحد و ذلك مدرج في الجدول أو بين التخصصات المختلفة كل شهر أو شهر و نصف تبعاً للزملاء و ذلك لتبادل الخبرات من خلال وحده التدريب بالمدرسه و بتكون الإجتماعات في المكتبه أو بمعمل الأوساط

إلي اي مدي ساعدت ورش العمل المشتركه علي تكوين علاقات جديده بينك و بين المعلمين في تخصصك و علمي التخصصات المختلفه؟

ورش العمل ساعدت علي تكوين علاقات جديده بين التخصصات المختلفه و ذلك نتيجة تبادل الخبرات المختلفه و التجارب..ورش العمل خلقت جواً لم يكن موجوداً من قبل داخل المدرسه..جو من التعاون

٣. المجموعة الثالثه (الفرص التعاونيه)

ما رأيك في إدراج مفاهيم المشروع الجديده مثل المواطنه و التنميه المستدامه و الدمج في العمليه التدريسيه؟

لا يوجد شك إستفدت من مفاهيم المشروع الدمج و التنمية المستدامه و المواطنه,,علي سبيل المثال في درس في العلوم عن المجموعه الشمسيه..إستعان بي مدرس العلوم عند الشرح..و كذلك يوجد مفاهيم اخري مثل النظافه و التحلي بالروح الرياضيه الموجوده في درس الرياضه و التسامح في اللغه العربيه

**كيف أتاح المشروع فرصه للتعاون المشترك بينك و بين المعلمين في التخصص الواحد؟ و بين التخصصات الاخرى؟**

بالنسبة لماده الدراسات الإجتماعية يعتبر مفهوم الدمج هو الاكثر استخداما..إستعانت بي مدرسه اللغه العربيه عند شرح درس عن الوطن العربي..حيث قمت بتحديد دول الوطن العربي علي الخريطه في قارتي آسيا و أفريقيا ١٢ و ١٠ و عددهم ٢٢ بلدا

كمان كان في تعاون بيني و بين مدرس الرياضيات في أولي أعدادي نظرا لوجود مسائل رياضيه عن خطوط الطول و دوائر العرض...

حاولت أغرس مفهوم المواطنه من خلال تنميه مفاهيم النظافه داخل و خارج المدرسه و النظافه الشخصيه و البيت و ترشيد الإستهلاك و المحافظه علي المياه من خلال الدراسات الإجتماعية من خلال دروس عن الطاقه المتجدده و النظيفه..

**ما الإجراءات التي تتبعها للتعامل مع حالات النجاح او الفشل؟**

بالنسبه لحالات النجاح أقوم بالدعم المعنوي و الدعم المادي البسيط للطالب لانها حفز الأولاد علي المشاركة ,بالنسبه لحالات الفشل أغير من طريقه التدريس المستخدمه أو أستخدم طريقه تعلم الأقران لأن الطلاب يفهمون من بعض أسهل

**ما الممارسات التي تتم للتفكر في علاقتكم المهنيه مع بعضكم البعض؟**

في التخصص الواحد الإجتماع الأسبوعي..أنا شخصا قابلتني مشكله التعامل مع الفصل المشترك بنات و أولاد و ساعدني زملائي في التخصص في إدراك كيفية التعامل و السيطرة علي الفصل

و بالفعل حافظنا علي الإجتماع الأسبوعي بين التخصص الواحد مع المعلم المشرف و بيكون في أحد الفصول أو المكتبه أو معمل الأوساط اربع مرات شهريا و لكن التخصصات المختلفه كان صعب الإجتماع

**المجموعه الرابعه ( الاستمراريه و الاستدامه)**

٤

**كيف ساهمت الإجتماعات الدوريه الإسيبوعيه و الشهرية علي إستمرارية تبادل الخبرات و التعاون في المجال المدرسي؟ أوصف الخبرات التي قمت بنقلها لزملائك؟**

بالنسبه للدراسات إستخدام الوسائل التعليميه أساسي مثل الخرائط و الجسمات اما بالنسبة للتخصصات الأخرى حاولنا نقل طرق عمل وسائل تعليميه من بعض الخلفات مثل زجاجات البلاستيك علب الكانز و طبق البيض الكرتون,,و بالفعل عملت ورشه و شرحت فيها كيفية عمل الوسائل المختلفه و كان الحضور فيها من التخصصات الأخرى و عملت صدي جميل داخل المدرسه و قام كل واحد بتطويع الوسيلة حسب التخصص الجليزي أو عربي أو علوم و كمان لما الطالب يعمل الوسيله مع المعلم يفهم أكثر الدرس

## المجموعة الخامسة (التغذية الراجعة)

٥

هل استخدمت التغذية الراجعة و ناقش المجموعة اثناء وبعد الشرح ؟

في التخصص الواحد المناقشة تكون قبل و بعد الدرس و ذلك لتحقيق الإستفادة المرجوة..و لنقل الخبره الي المعلمين الآخرين عند تطبيق طرق شرح جديه أو مواجهه مشكلات و كيفية التغلب عليها داخل الفصل.

## المجموعة السادسة (تعزيز المهارات)

٦

قيم نفسك كمعلم بعد إشتراكك في مشروع مجتمعات التعلم؟

بالطبع مجتمع التعلم ساعدني علي تزويد معلوماتي الشخصيه و المهنيه و خلق جو من التعاون بين التخصص الواحد و بين التخصصات الأخرى

هل ساعد بناء مجتمع التعلم علي مواجهه التغيرات في التدريس أو التقويم خاصه مع المنهج الجديد في المرحله الإبتدائيه و تطبيق النظام الجديد في المرحله الثانويه؟

بالطبع لانه يعمل علي نقل الخبرات و ظهر هذا خصوصا بعد التدريبات التي حصل عليها معلمي المرحله الإبتدائيه لتدريس المنهج الجديد خلال السنه الدراسيه و خلال الأجازة الصيفيه..قام المعلمون بتفيل خبراتهم الجديده الي معلمي المدرسه و هذا نتيجة وجود مجتمع التعلم داخل المدرسه

هل ساعد تكوين مجتمع التعلم في إيجاد إجابات عن التساؤلات المطروحة من الطلاب و اولياء الأمور عن طريق تبادل الخبرات؟

بالأكيد لأن عمليه نقل الخبره من المعلمين الذين تلقوا التدريبات و الذين تم نقل الخبره إليهم من خلال مجتمع التعلم داخل المدرسه الذي ساعد كثيرا في الرد علي الأسئلة الموجهه من خلال أولياء الأمور عن المناهج الجديده وذلك أثناء إجتماعات مجالس الآباء بالمدرسه.

## المجموعة السابعة (التيسير مع الرعايه)

٧

هل تعتبر نفسك معلما أم مرشدا ام ميسرا في العمايه التعليميه و لماذا؟

في الصف الخامس الإبتدائي وعند عمل التغذية الراجعة تبين أن إحدي الطلاب عنده مشكله في الفهم فقمتم بتوجيه الطالب الي إحدي مواقع الإنترنت ليقرأ عن الجزئيه غير المفهومه ثم يأتي اليوم التالي ليشرح لزملائه ثم بدأت في توجيه الأسئلة لاتأكد من صحه الفهم للمعلومه التي إكتسبها

هل هذا التغيير في الدور جاء بتغيير المرحله أم بتغيير المنهج أم بتغيير الأهداف التدريسيه أم هل هناك اسباب اخري؟

يعتبر المدرس مثل الطبيب يجب أن يكون علي درايه بكل جديد في مجال تخصصه ويجب علي المدرس أن يطور من نفسه و من طرق تدريسه ولا يعتمد علي الطرق التقليديه و يجب أن يقرأ و يبحث في مجال تخصصه حتي يستطيع توصيل المعلومه

## المجموعة الثامنه (مخرجات التعلم للطلاب)

٨

هل لك تأثير إيجابي علي طلابك؟ كيف ذلك؟

الحمد لله طبعا أنا ليا تأثير إيجابي علي الطلاب علي سبيل المثال الموارد الطبيعيه لما تكلمنا عن المياه و ترشيد الإستهلاك قام الطلاب بوضع وسائل تعليميه و لافتات في الفصل و علي سلم المدرسه عن ترشيد أستهلاك المياه مثل قطره مياه تساوي حياه . حافظ علي قطره المياه ,لا تهدر في إستخدام المياه عملوا لوحات بأيدهم و رسموا قطره مياه تبكي و طفل يتوضأ..بدأ الطلاب بحافظوا علي نظافه الفصل و يعتبروا أن المعلم قدوه حسنه لهم.

## تعليق فريق تعلم الأقران على الجلسات التدريبية:

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

استبيان استطلاع رأي المشاركين في أنشطة مجتمعات تعلم الأقران في إطار مشروع الشراكة بين المدرسة و الجامعة

معلومات

10 - يمكنكني نقل ما اكتسبته من خبرات ومهارات إلى زملائي في مدرستي والمدارس الأخرى بدرجة مرتفعة جدا	قليلة جدا	قليلة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جدا
11 - أرى أنني ما زلت في حاجة إلى تكرار مثل هذه اللقاءات لتبادل الخبرات مع زملائي	قليلة جدا	قليلة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جدا
12 - اعتقد أن أنشطة مجتمعات التعلم قد ساهمت في تطوير الموارد بدرجة مرتفعة جدا	قليلة جدا	قليلة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جدا
13 - ما درجة شعورك أن مجتمع التعلم يدعم قدراتك	قليلة جدا	قليلة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جدا
14 -	مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
الإمكانيات المتاحة			✓		
الوقت ملائم		✓			
المكان ملائم		✓			
التكنولوجيا ملائمة		✓			
المواد التعليمية		✓			
الخبرات التدريبية		✓			
خبرات أخرى انكر.....					

15- اذا كان لديك أي تعليقات أو مقترحات أخرى عن جلسة اليوم فضلًا انكرها:

كانت جلسة اليوم مهيبة جدا حيث تعلمت واكتسبت معلومات جديدة من خلال تعلم الأقران و مبرراته و أقرع زيارتي للجلسات عبر تعلم الأقران

٢٥/١١/١٨

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

استبيان استطلاع رأي المشاركين في أنشطة مجتمعات تعلم الأقران في إطار مشروع الشراكة بين المدرسة و الجامعة

معلومات

10 - يمكنكني نقل ما اكتسبته من خبرات ومهارات إلى زملائي في مدرستي والمدارس الأخرى بدرجة مرتفعة جدا	قليلة جدا	قليلة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جدا
11 - أرى أنني ما زلت في حاجة إلى تكرار مثل هذه اللقاءات لتبادل الخبرات مع زملائي	قليلة جدا	قليلة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جدا
12 - اعتقد أن أنشطة مجتمعات التعلم قد ساهمت في تطوير الموارد بدرجة مرتفعة جدا	قليلة جدا	قليلة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جدا
13 - ما درجة شعورك أن مجتمع التعلم يدعم قدراتك	قليلة جدا	قليلة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جدا
14 -	مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
الإمكانيات المتاحة			✓		
الوقت ملائم		✓			
المكان ملائم		✓			
التكنولوجيا ملائمة		✓			
المواد التعليمية		✓			
الخبرات التدريبية	✓				
خبرات أخرى انكر.....					

15- اذا كان لديك أي تعليقات أو مقترحات أخرى عن جلسة اليوم فضلًا انكرها:

- المزيد من الدورات التدريبية -  
- التدريب على الحاسب الآلي -  
- التدريب على اللغة الإنجليزية -

٢٥.١١.١٨



10 - يمكنك نقل ما اكتسبته من خبرات ومهارات إلى زملائي في مدرستي والمدارس الأخرى بدرجة مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
11 - أرى أنني ما زلت في حاجة إلى تكرار مثل هذه اللقاءات لتبادل الخبرات مع زملائي	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
12 - اعتقد أن أنشطة مجتمعات التعلم قد ساهمت في تطوير الموارد بدرجة	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
13 - ما درجة شعورك أن مجتمع التعلم يدعم قدراتك	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا

14 -	مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
الإمكانيات المتاحة					
الوقت ملائم					
المكان ملائم					
التكنولوجيا ملائمة					
المواد التعليمية					
الخبرات التدريبية					
خبرات أخرى أذكر.....					

15- إذا كان لديك أي تعليقات أو مقترحات أخرى عن جلسة اليوم فضلاً أذكرها:  
 تم التدريب اليوم بنجاح وقد استفدت منه استفادة كبيرة من معرفته القريب  
 بينه التدريس والارشاد التربوي

10 - يمكنك نقل ما اكتسبته من خبرات ومهارات إلى زملائي في مدرستي والمدارس الأخرى بدرجة مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
11 - أرى أنني ما زلت في حاجة إلى تكرار مثل هذه اللقاءات لتبادل الخبرات مع زملائي	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
12 - اعتقد أن أنشطة مجتمعات التعلم قد ساهمت في تطوير الموارد بدرجة	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
13 - ما درجة شعورك أن مجتمع التعلم يدعم قدراتك	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا

14 -	مرتفعة جدا	مرتفعة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا
الإمكانيات المتاحة					
الوقت ملائم					
المكان ملائم					
التكنولوجيا ملائمة					
المواد التعليمية					
الخبرات التدريبية					
خبرات أخرى أذكر.....					

15- إذا كان لديك أي تعليقات أو مقترحات أخرى عن جلسة اليوم فضلاً أذكرها:  
 - المشاركة صيولة والإمكانيات الجيدة سادت اليوم  
 - المناقشة مع الدائرة المحاضرة كانت مثمرة  
 أتمنى - والإيضاح عن موعد التدريب الصيفي سيبل دخول  
 الإحصاءة بين أستاذ امتحانات النقل حتى يتم إحصاءه  
 على الجيد



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

PCL Meeting



**School and University Partnership for Peer Communities of learners  
(SUP4PCL)**

Project number: 573660-EPP-1-2016-1-EG-EPPKA2-CBHE-JP (2016-2516/001-001)

MAIN Items	CONTENT
١ Title/ Subject	مفاهيم المشروع وعرضها لمدارس التشبيك
٢ Date	٢٢٠ نوفمبر ٢٠١٨
٣ Objective of the Session	زيارة مدارس التشبيك والتدريب على مفاهيم المشروع ودمجها في المواد الدراسية المختلفة
٤ Participants	المشاركين من فريق حلوان : أ.م.د. دعاء عبد الكريم م.د. علياء فكرى أ. داليا غريب مسئول التدريب بالمدرسة أ. أميمة عبد الوهاب من التوجيه (المنسق السابق للمدرسة الأم) المشاركون من مدرسة النيل المشتركة للغات : أ.منى بشرى - أ. سيدة محمد - أ. إسراء - أ. سحر عنتر - أ. ناصر بدر - أ.داليا محمد - أ. هانى إيماني المشاركون من مدرسة أبو العلا المشتركة : أ. شيماء إبراهيم - أ. كاريما محمد - أ. أمل فتحي
٥ Duration	من ٩ إلى ٢ ظهرا
٦ Frequency	
٧ Topics	تم استضافة مدرسة أبو العلا الرسمية في رحاب مدرسة النيل الرسمية للغات وذلك لتدريب مدارس التشبيك على مفاهيم المشروع (المواطنة - التنمية المستدامة - STEM) ، تم عرض مبسط للسادة المعلمين عن المفاهيم المرتبطة بالمشروع ، وشرح كيفية دمج هذه المفاهيم داخل المواد الدراسية المختلفة وكيف يمكن تعاون معلمى المواد الدراسية المختلفة لتحقيق مثل

## المراجع العربية

- أبو النصر، مدحت، ومحمد، ياسمين مدحت. (٢٠١٧). التنمية المستدامة، مفهومها، أبعادها، مؤشراتنا. المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة .
- أبو سعیدی، عبد الله خمیس، والحارثی، أمل محمد، والشحیمة، أحلام عامر. (٢٠١٥). معتقدات معلمي العلوم بسلطنة عمان نحو منحى العلوم والتقانة والهندسة والرياضيات (STEM) وعلاقتها ببعض المتغيرات. مؤتمر التميز في تعليم وتعلم العلوم والرياضيات الأول: توجه العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات (STEM). مركز التميز البحثي في تطوير تعليم العلوم والرياضيات، جامعة الملك سعود، الرياض . المملكة العربية السعودية . ٥-٧ مايو.
- السيسی، جمال أحمد. (٢٠٠٩). بعض أدوار معلمي التعليم الثانوي العام في ضوء تحديات العولمة وواقع أداؤهم لها بمحافظة المنوفية. مجلة كلية التربية جامعة الزقازيق، ٦٣ (الجزء الأول)، ٣٣٩-٣٥٠.
- النبيوي، أمين محمد. (٢٠٠٨). مجتمعات التعلم والإعتماد الأكاديمي للمدارس: سلسلة أفاق تربوية متجددة. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.
- توفیق، فيفي أحمد. (٢٠١٧). سيناريو مستقبلي لتفعيل مجتمعات التعلم بمدارس التعليم العام بمحافظة سوهاج. جامعة سوهاج، كلية التربية، المجلة التربوية، ٤٧، ١١٣-١٦٠.
- حسانين، بدرية محمد محمد. (٢٠١٦). التكامل بين العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات في مناهج العلوم بمرحلة التعليم الأساسي. المؤتمر العلمي الثامن عشر: مناهج العلوم بين المصرية والعالمية، الجمعية المصرية للتربية العلمية، مصر.
- حشمت عبد الحكم محمدین، أحمد محمد بكرى موسى. (٢٠١٧). متطلبات تطبيق مجتمعات التعلم المهنية بالمعهد الأزهرية، مجلة كلية التربية، ١٧٢، جامعة الأزهر، الجزء الأول، ١٣-٧٢.
- درويش، محمود أحمد. (٢٠١٨). مناهج البحث في العلوم الإنسانية. مؤسسة علوم الأمة للإستثمارات الثقافية.
- دوفور، ريتشارد: إيكور، روبرت. (٢٠٠٨). المجتمعات المهنية التعلّمية أثناء العمل: أفضل الأساليب لزيادة تحصيل الطلاب (الطبعة الأولى). الدمام: دار الكتاب التربوي.
- رجب اسماعيل، مجدي، وعبد الوكيل، انعام، وعفيفي، أميمة محمد. (يوليو ٢٠١٦). برنامج مقترح للتنمية المهنية لعلمي العلوم بمصر في ضوء الاتجاهات المعاصرة لتنمية الأداء التدريسي، العلوم التربوية، العدد الثالث، ج٣، ٧٠ - ١٢١
- سيكاران، اوما. (٢٠٠٦) (ترجمة إسماعيل علي بسيوني). طرق البحث في الإدارة. الرياض: دار المريخ.
- شمس، ندى على حسن. (٢٠١٧). المواطنة في العصر الرقمي - نموذج ملكة البحرين. معهد البحرين للتنمية السياسية.
- عاصم، دينا. (٢٠١٧). تصور مقترح لتطوير أداء وحدة متابعة الخريجين في ضوء بعض الخبرات الأجنبية. مجلة دراسات تربوية وإجتماعية، ٤، كلية التربية، جامعة دمنهور.
- عبد الله المحيسن، إبراهيم، بهجت خجا، بارعة. (٢٠١٥). التطور المهني لمعلمي العلوم في ضوء تكامل العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات (STEM). مؤتمر التميز في تعليم وتعلم العلوم والرياضيات الأول: توجه العلوم والتقنية والهندسة والرياضيات (STEM). مركز التميز البحثي في تطوير تعليم العلوم والرياضيات، جامعة الملك سعود، السعودية، ٥-٧ مايو ٢٠١٥.
- عتريس، محمد عيد. (٢٠١٠). تفعيل دور مدير المدرسة في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين بالتعليم قبل الجامعي في ضوء مدخل المدرسة كمجتمع تعلم. مجلة الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ١٣(٢٩).

مالك. خالد. وعاصم. دينا. (٢٠١٩). كفايات الإدارة التعليمية وتكنولوجيا التعليم اللازمة لبناء مجتمعات التعلم المهنية في ظل مهارات القرن الحادي والعشرين والثورة الصناعية الرابعة. مجلة دراسات في التعليم الجامعي. ٤٤. مركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة عين شمس.

محمددين. حشمت عبد الحكم و موسى. أحمد محمد بكري. (يناير ٢٠١٧). متطلبات تطبيق مجتمعات التعلم المهنية بالمعاهد الأزهرية من وجهة نظر المعلمين، مجلة كلية التربية. ٢٧١ جامعة الأزهر. الجزء الاول.

وزارة التربية والتعليم. (٢٠١٠). المجتمعات المهنية للتعليم: برنامج التنمية المهنية للقيادات المدرسية. جمهورية مصر العربية.

## المراجع الأجنبية

- Bailey, K. (2010). 6 essential characteristics of a PCL. *Learning by Doing*. Retrieved from <https://wvde.state.wv.us/ctn/Workshop%20Materials/CTN%20October%20Conference/October%20Day1%20Handouts.pdf>.
- Balyera, A., Karatasa, H., & Alci, B. (2015). School principals' roles in establishing collaborative professional learning communities at schools. *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, 197, 1340 – 1347. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.07.387
- Bertsch, C., C. (2012). *Perceptions of supportive leadership behaviors for professional learning communities in secondary schools* (3528605). [Doctoral Dissertation, California State University]. ProQuest Dissertations and Theses Global.
- Bezzina, C. (2008). Towards a learning community: The journey of a Maltes catholic church school. *Management in Education*, 22(3), 22-27. doi:10.1177/0892020608093261
- Brown, R., Brown, J., Reardon, K., & Merrill, C. (2011). Understanding STEM: Current perceptions. *Technology and Engineering Teacher*, 70(6), 5, 5-9.
- Caine, G., & Caine, R. (2010). *Strengthening and enriching your building professional learning communities: The art of learning together*. Alexandria, VA: ASCD.
- Carpenter, D. (2015). School culture and leadership of professional learning communities. *International Journal of Educational Management*, 29(5), 682-694.
- Caspar, S. (2010). *Leadership and the professional learning community* (43). [Doctoral dissertation, University of Nebraska, Lincoln]. Digital Commons. <https://digitalcommons.unl.edu/cehsedaddiss/43>
- Crowe, S., Cresswell, K., Robertson, A., Huby, G., Avery, A., & Sheikh, A. (2011). The case study approach. *BMC Medical Research Methodology*, 11(1), 100, 1-11. <https://doi.org/10.1186/1471-2288-11-100>
- Dettinger, K., & Brower, A. (2003). What is a learning community? Toward a comprehensive model. *About Campus*, 3(5), 15 – 21. <https://doi.org/10.1177/108648229800300504>
- Dufour, R. (2004). What is a professional learning community? *Educational Leadership*, 61(8), 6-11.
- Duling, K. S. (2012). *The principal's role in supporting professional learning communities*. [Doctoral dissertation, Kansas State University]. K-State Research Exchange.
- ET2020 Working Groups. (2018). *Teachers and school leaders in schools as learning organizations: Guiding principles for policy development in school education*. Brussels: European Commission.
- Hord, M. (1997). *Professional learning communities of continuous inquiry and improvement*. Austin, TX: South West Educational Development Laboratory.
- HU/FOE Team. (August 2017). *School profile*. Helwan Elkadeema.
- Kevin, P., Melissa, P., & Deborah, T. (2015). Looking across and within: Studying ourselves as teacher educators. *Asia-Pacific Journal of Health, Sport and Physical Education*, 6(3), 299-311.
- Lunenburg, F., C. (2010). Creating a professional learning community. *National Forum of Educational Administration and Supervision Journal*, 27(4), 1-7.

- Malek, K., Ahmed E., Enas, H., M., & Adel, M. (2018). Helwan Elkadima Primary School (A Baseline Report).
- Marshall, S. P. (2009; 2010). Re-imagining specialized STEM academies: Igniting and nurturing decidedly different minds, by design. *Roeper Review*, 32(1), 48-60. doi:10.1080/02783190903386884
- Maruster, L. (2013). *Qualitative research methods*. Thousand Oaks, CA: SAGE. .
- Mohabir, A., D. (2009). *Principal's Roles in Implementing Professional Learning Communities within a School: A Case Study* (ED516024). [Doctoral dissertation, University of Florida]. ProQuest LLC.
- Moore, T. (2010). *Professional learning communities: Do leadership practices impact implementation and sustainability and what is the relationship between a school's plc and a school's climate?* (ED517004). [Doctoral dissertation, University of South Carolina]. ProQuest LLC.
- Mulligan, G. D. (2016). *Teacher and school administrator perceptions of their learning community* (Doctoral Dissertations). Walden University, Washington, Minneapolis.
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2006). Professional learning communities: A review of the literature. *Journal of Educational Change*, 7(4), 221-258. doi:10.1007/s10833-006-0001-8
- Yaakob, M. F. M., & Yunus, J. (2016). The relationship between school culture and professional learning community in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6 (12). doi:10.6007/IJARBS/v6-i12/2489





رقم المشروع : 573660-EPP-1-2016-1-EG-EPPKA2-CBHE-JP

مشروع الشراكة بين المدارس والجامعات لبناء مجتمعات المعرفة

الموقع الإلكتروني : SUP4PCL.aucegypt.edu

المبادئ الأساسية للشراكة :

الشراكة تسعى لتحقيق التغيير و التحول

الشراكة هي عمل إنساني و تعاوني و جماعي

الشراكة تخلق مجتمع من المتعلمين

الشراكة هي الخطوة الأولى لإقامة علاقات و صداقات طويلة الأمد

الشراكة تحترم التنوع و تعدد الثقافات و التدويل



With the support of the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

