

"دور كليات التربية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهنية لدى طلابها في ضوء رأس المال الثقافي"

د/ حنان أحمد الروبي
مدرس أصول التربية
كلية التربية – جامعة بني سويف

ملخص البحث:

هدف البحث الحالي إلى وضع مجموعة من الآليات المقترحة لتفعيل دور كليات التربية لتلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهنية لدى طلابها في دور رأس المال الثقافي؛ حيث تم وضع إطار فكري لمجتمعات التعلم المهنية، مفهومها، أهميتها، أهدافها، متطلبات بنائها، كما تم وضع إطار فكري لرأس المال الثقافي، مفهومه، التطور التاريخي، أشكاله، آليات إعادة إنتاجه، ولتحقيق أهداف البحث تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وتم إعداد استبانة تم تطبيقها على (٥٩٢) طالبًا وطالبة بالفرقة الرابعة عام وأساسي بكلية التربية جامعة بني سويف بنسبة (٣٣,٥٧%) من إجمالي عدد طلاب الفرقة الرابعة عام وأساسي بكلية التربية جامعة بني سويف، وانتهى البحث إلى وضع مجموعة من الآليات المقترحة لتفعيل دور كليات التربية لتلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهنية لدى طلابها في دور رأس المال الثقافي، من خلال تفعيل دور كليات التربية لمتطلبات (القيادة التشاركية، التعلم الجماعي، التركيز على التعلم والعمل، التحسين المستمر، الثقافة التعاونية، التنمية المهنية المستدامة) في ضوء رأس المال الثقافي.

الكلمات المفتاحية:

مجتمعات التعلم المهنية – كليات التربية – رأس المال الثقافي.

Abstract

The objective of the current research is to develop a set of mechanisms proposed to activate the role of the faculties of education to meet the requirements of the professional learning communities of their students in the role of cultural capital. An intellectual framework for professional learning societies was developed, its concept, importance, objectives, The results of the research were based on the descriptive approach, and a questionnaire was applied to (592) students in the fourth year in the Faculty of Education, Beni Suef University (33.57%) of the total Number of fourth year students Faculty of Education, Beni Suef University. The study ended with a set of mechanisms proposed to activate the role of the faculties of education to meet the requirements of the professional learning communities of their students in the role of cultural capital by activating the role of the faculties of education to the requirements of participatory leadership, collective learning, focus on learning and work, Sustainable professional development) in the light of cultural capital.

key words

Professional Learning Communities - Colleges of Education - Cultural Capital.

مقدمة:

فرضت التطورات العلمية والتكنولوجية المتسارعة، والثورة المعرفية الهائلة التي شهدها القرن الحالي على الدول تَبَنِّي العديد من الاستراتيجيات التي تتناسب مع ذلك التقدم، ولم تكن المؤسسات التعليمية بمعزل عن تلك التغيرات خاصة مع ما تتيحه تلك المؤسسات من برامج ثقافية، وتعليمية، وتربوية تتماشى مع متطلبات سوق العمل، وقدرتها على إنتاج أجيال متميزة قادرة على المشاركة في التنمية المستدامة.

لذلك أصبح من الضروري أن تتجه المؤسسات التعليمية، والتربوية مدخلاً ونهجاً جديداً يتناسب مع طبيعة المرحلة، ويواكب التغيرات المستجدة، وتُعد مجتمعات التعلم المهنية من المداخل التربوية الحديثة التي تساعد في تطوير وتحسين أداء ومناخ المؤسسات التعليمية (أحمد جمعة، وآخرون: ٢٠١٨، ٣).

وتعمل المؤسسات التعليمية كمجتمع تعلم مهني من خلال المنظور الثقافي، والذي ينظر للمؤسسة على أنها جماعة من الأفراد قادرين على العمل الجماعي، ولهم تاريخ من العمل المشترك والذي يشكل ثقافتهم؛ حيث تتكون تلك الثقافة من معاني داخلية ذاتية يعبر الأفراد عن رؤيتهم من خلال ممارساتهم المشتركة (أحمد الرفاعي، وآخرون: ٢٠١٧، ٢٤).

كما تُسهم مجتمعات التعلم المهنية في تحقيق جودة الأداء من خلال توفير مناخ إيجابي تسوده العلاقات الإنسانية، والثقة المتبادلة، والتفاعل، والتواصل الإيجابي بين الأعضاء، والذي يُسهم بشكل كبير في تحسين الأداء، وتعظيم نواتج التعلم، بالإضافة إلى دعم القيادة التشاركية، وتعزيز القيم والرؤية المشتركة بين الأفراد (محمد السيد: ٢٠١٦، ٨٥).

حيث تركز مجتمعات التعلم المهنية على افتراضين؛ الأول: تتمثل في المعرفة التي يكتسبها المعلم من خلال التجارب التي يمر بها يومياً، والثاني: انخراط المعلمين في أنشطة ما داخل المجتمعات المهنية يزيد من معارفهم المهنية، ويعزز تعلم الطلاب (محمد ميمي، وآخرون: ٢٠١٧، ٦٠٣).

ويُعتبر المعلم هو بداية حركة التغيير والتطوير في العملية التعليمية، والذي أصبح الاهتمام بإعداده والارتقاء بمستوى تكوينه، وتنميته المهنية الشغل الشاغل لسائر المؤسسات في أي دولة تحرص على التقدم، والتطور، وكليات التربية هي الوعاء الأساسي لإعداد المعلم، وتكوينه الأكاديمي، والمهني، وتمكينه من اكتساب المعارف، والمهارات التي تساعد للعمل في المدرسة كمجتمع تعلم بعد تخرجه (غادة مساعد: ٢٠١٥، ٩).

ويُمثل المعلم العامل الرئيسي في أي نظام تعليمي، والقوة الفاعلة في المنظومة التعليمية، الأمر الذي جعل الاهتمام به مدخلاً من المداخل الأساسية لإصلاح التعليم. وتُعد كلية التربية المؤسسة التي تقع عليها مسؤولية إعداد المعلمين المؤهلين علمياً، وثقافياً، وأكاديمياً للتدريس في مراحل التعليم المختلفة، وتبني أفضل الطرق، وأحدثها في إعداد المعلم، والاستفادة من تخطيط المناهج، والأنشطة الطلابية المتنوعة، والإسهام في برامج التدريب والتنمية المهنية المستدامة للمعلمين (ولاء محمود، وسحر محمد: ٢٠١٤، ٣٣٧)، والتركيز على عامل المعرفة، والخبرة، والمكتسبات الثقافية، والتي تُعتبر أهم وأعظم المدخلات لنجاح المؤسسة التعليمية (اوراغى أحمد: ٢٠١٠، ٢٨٤).

والثقافة هي المعيار الذي تتحدد به هوية كل مجتمع بشري، ولا يمكن تصور مجتمع بلا ثقافة، ولكل مرحلة من مراحل حياة المجتمع سمات ثقافية تتأثر وتؤثر في عوامل نهوضه أو تفككه، وتوجد داخل المجتمع نفسه مجموعة من الثقافات الفرعية؛ لتغير في السمات، والمظاهر، والمستويات المعيشية، وطرائق الإنتاج (مهني محمد: ٢٠١٩، ١٤).

فالتربية هي العمود الفقري للثقافة، والثقافة هي روح التربية، وكلاهما لا يستطيعان العيش بمعزلٍ عن الآخر؛ لأن التربية ليست فقط سلوك مكتسب يقود إلى تبني مفهوم الثقافة للمتعلمين على مقاعد الدراسة فحسب، بل هي سلوك وطريقة تقود بهؤلاء الأفراد إلى كيفية بناء التصورات النظرية والعملية في الحفاظ على هوية مجتمعاتهم من الانصهار، والانندثار بفعل تأثيرات إصلاحية يراها البعض بأنها خلاص المجتمع من القيم، والعادات، والتقاليد البالية، وأنها سرّ تخفهم، وتراجعهم للوراء (جمال الدهشان: ٢٠١٩).

ويُعد التعليم عاملاً أساسياً من عوامل تكوين رأس المال الثقافي؛ حيث يزداد ويتراكم رأس المال الثقافي كلما تزايدت فرص التعليم ونوعيته؛ حيث يكون رأس المال الثقافي أسلوب الحياة الثقافية، وطريقة الكلام، والفعل، وطريقة التنشئة، والتعلم، والتنافس (أحمد زايد: ٢٠١٣، ١٢).

كما يُمثل رأس المال الثقافي عنصراً أساسياً في إضفاء الطابع المؤسسي داخل المجتمعات، ويسعى للحفاظ عليها، والمجتمع يسعى إلى إضفاء الشرعية على ما تحقّقه المؤسسات التعليمية للأفراد في ضوء ما يحصلون عليه من مؤهلات علمية، وثقافية، وفكرية مختلفة طيلة سنوات البحث والدراسة المختلفة؛ حيث تلعب تلك المؤسسات دوراً فعالاً في تنمية رأس المال الثقافي داخل المجتمع (Bourdieu:1997,48).

حيث تُعتبر النظم الثقافية، وشبكات العلاقات الثقافية، والمؤسسات التي تتخللها المجتمعات ضرورية لاستمرار النشاط الاقتصادي، فعندما تعمل النظم الأيكولوجية الثقافية

بشكل جيد يمكن زيادة الإنتاجية البشرية، وتحسين النمو (Sarfaraz&Qureshi:2018,660)

لذلك يجب ضرورة تطوير المدارس كمجتمعات تعلم مهنية بطريقة منهجية وفعالة؛ لتساعد على تحسين جودة المعلم، ولكن لن يتم ذلك إلا إذا تم إعداد المعلم داخل كليات التربية؛ ليكون مؤهلاً لمتطلبات مجتمعات التعلم المهني، وأن يكون لديه القدرة على التعامل مع المدرسة كمجتمع تعلم بعد تخرجه، وهو الأمر الذي يستدعي اهتمام كليات التربية بتلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني لدى طلابها من خلال الاستفادة من رأس المال الثقافي الذي يمتلكه ويكتسبه الطالب المعلم. مشكلة البحث:

تشكل المكونات الثقافية، وعامل المعرفة، والكفاءة الإبداعية، والفنية، والذهنية المخزنة لدى الإنسان ميزة تنافسية؛ لذلك كان لزاماً على المؤسسات التعليمية الأخذ في الاعتبار تلك العوامل؛ لتحقيق نجاحها، وضمان مكانتها فيما يخص مستوى العمل، وجودة الإنتاج، وتطوير، وتنمية الأفراد، والتحسين المستمر للمدرسة، وتحويلها إلى مجتمعات تعلم مهنية، في إطار ما يمتلكه أفرادها من رأس مال ثقافي يُمكنهم من تحقيق متطلبات التحول إلى مجتمع تعلم مهني.

فهناك تأكيد على ضرورة اهتمام كليات التربية بتزويد الطالب المعلم بقدر مناسب من الثقافة؛ حتى تكون لديه خلفية ثقافية نحو طبيعة التغيرات الثقافية المتسارعة، والمنتامية، وإعداد الطلاب إعداداً أكاديمياً، ومهنياً، وثقافياً؛ للعمل وفقاً لأي متغيرات أو مستحدثات تحدث داخل المؤسسات التعليمية (محمد السيد: ٢٠١٩، ٦٥٠).

فتحسين نوعية التعليم، وتطويره يتوقف على الإعداد الثقافي الجيد للمعلم بكليات التربية، وتحقيق التنمية الثقافية للمعلم؛ لجعله معلماً مثقفاً، ومشاركاً في العمل خاصة في ظل تحول المدارس إلى مجتمعات تعلم مهني (نجلاء صالح: ٢٠١٢، ٢٢).

ولكن تواجه مجتمعات التعلم المهنية تحديات كبيرة يجب التعامل معها وتفاديها؛ حيث تتطلب القدرة على استدامتها جهداً، ووقتاً، وعزيمة كبيرة، وتتمثل تلك التحديات في انعدام الثقة بين أعضاء المجتمع المدرسي، وغياب التواصل بين أعضاء المدرسة بعضهم البعض، بالإضافة إلى وجود بعض الأعضاء يُقامون أيّ تغيير مستهدف، وعدم بذل أي جهد لاستيعاب إيجابيات أي نظام جديد يتم تطبيقه داخل المدرسة، كما تعتمد مجتمعات التعلم المهني على المعلمين بصفة أساسية في دعم تطوير المدرسة (ياسر فتحي، وآخرون: ٢٠١٦، ٢٧٣).

بالإضافة إلى غياب الثقافة التنظيمية التي تشجع العاملين على التعلم، وقلة سعي المعلمين بالمدرسة للانخراط في عملية التعلم الجماعي، وقلة تشجيع الإدارة العاملين على تبني وتجريب أفكار جديدة في العمل، وافتقار أعضاء المجتمع المدرسي إلى مهارات التعلم التعاوني (محمد السيد: ٢٠١٦، ١٤٨)، نقص الوعي الثقافي، والتركيز على الحفظ والتلقين، والثقافة التقليدية الهرمية التي تسود المدرسة، وضعف النمو المهني للمعلمين، واتساع الفجوة بين مضمون رسالة المدرسة وواقع الممارسات، وقصور البرامج التدريبية عن تلبية احتياجات المعلمين المهنية (فيفي أحمد: ٢٠١٧، ١١٥).

ويتضح أن أغلب المعوقات التي تواجه مجتمعات التعلم المهني الفعال ترجع إلى ضعف مستوى إعداد المعلم بكليات التربية؛ حيث تعاني كليات التربية من انخفاض كفاءة الخريجين، وضعف الصلة بين كليات التربية والخريجين في المدارس لمتابعتهم، والانفصال بين كليات التربية والمدارس، وضعف التكامل بينهم، وعدم وجود سياسة مقننه لتدريب المعلم، وضعف تزويد المعلم بمهارة التعلم الذاتي، والتعلم المستمر، بالإضافة إلى انخفاض المستوى الثقافي لخريجي كليات التربية، وضعف القدرات التحليلية والابتكارية للكثير منهم، وضعف الكفاءة التقنية لخريجها، وعدم ملائمة مستوى الخريجين لمتطلبات سوق العمل، ومتطلبات مجتمع التعلم المهني (محمد ناجح، ومحمد السيد: ٢٠١٨، ٧٢).

مما سبق يتضح أن هناك ضرورة لإعادة التفكير في إعداد المعلم داخل كليات التربية، وإعداده بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل، والتي تعتبر تحويل المدرسة إلى مجتمعات تعلم مهني إحدى تلك المتطلبات التي يجب أن يتعامل معها المعلم بكفاءة عالية، وأن يمتلك المقومات الأساسية لبناء مجتمعات التعلم المهني؛ لتحقيق التطوير، والتحسين المستمر في العملية التعليمية، وتحصيل الطلاب من خلال تنمية رأس المال الثقافي لديهم.

فعلاقة رأس المال الثقافي بالعملية التعليمية في مصر علاقة مهمة، ولكنها لن تتغير ما لم يتم تغيير فلسفة التعليم وميزانياته تغييرًا تامًا؛ حيث أظهر التعداد السكاني الأخير أن نسبة ٢٦,٨ % من إجمالي المصريين لم يلتحقوا بالتعليم مطلقًا، كما أن ٧,٣ % من السكان تسربوا من التعليم بعد التحاقهم بالمدارس، وتؤكد هذه النسب على تردي النظام التعليمي واعتماده على التلقين.

كما أن النمط التعليم القائم منذ عقود يعتمد على التلقين، والحفظ، والاستظهار، ولم ينجح في إنتاج مجتمع تسود بين أفرادها قيم حب المعرفة، وإنتاج العلم، واحترام العمل، والقدرة على تقدير الذات في الحياة اليومية، بل أسهم النظام التعليمي السائد في نشر ثقافة التكاسل،

وبث روح السلبية ، وذلك من خلال ضمان النجاح للطلاب المهمل، والمجتهد على حد سواء، وهو الأمر الذي يشير بأن التعليم يمر بأزمة ثقافية وليس أزمة مناهج ووسائل تدريس (حسنى إبراهيم: ٢٠١٣، ٢).

كما أكد (مهني محمد: ٢٠١٩، ٦) على أهمية رأس المال الثقافي كمدخل لتغيير عمل المؤسسات التعليمية، ومساعدة الأفراد على تنمية تفكيرهم الناقد، وقدراتهم الثقافية والفكرية، والتكيف مع البيئة الاجتماعية المحيطة بهم.

كما يساعد رأس المال الثقافي المؤسسات التعليمية في التحول إلى مجتمعات التعلم المهني، والتي تعتمد إلى حد كبير على ثقافة المعلمين السائدة بينهم؛ حيث تشمل متطلبات تفعيل مجتمعات التعلم، نشر الثقافة التعاونية بين الأفراد، والمرونة، والقيادة التشاركية بين أعضاء المؤسسة، وتوفير بيئة داعمة تعزز من مجتمعات التعلم المهني، والتركيز على العمل، والتركيز على النتائج وغيرهم من المتطلبات التي يمكن تفعيلها عند الطالب المعلم من خلال رأس المال الثقافي.

لذا أمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي: "كيف يمكن تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني لدى الطالب المعلم في ضوء رأس المال الثقافي؟"، ويتفرع من التساؤل الرئيسي الأسئلة التالية:

- (١) ما الإطار الفكري لمجتمعات التعلم المهنية؟
 - (٢) ما الأسس النظرية لرأس المال الثقافي؟
 - (٣) ما واقع دور كليات التربية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني لدى طلابها في ضوء رأس المال الثقافي؟
 - (٤) ما التصور المقترح لتفعيل دور كليات التربية لتلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهنية لدى طلابها في ضوء رأس المال الثقافي؟
- أهداف البحث:

يسعى البحث الحالي إلى تفعيل دور كليات التربية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهنية لدى طلابها في ضوء رأس المال الثقافي، ويتم ذلك من خلال التعرف على الأسس الفكرية لمجتمعات التعلم المهنية، وأهدافها، وأهميتها، ومتطلباتها، وتحديد الأسس النظرية لرأس المال الثقافي وأشكاله، ورصد واقع تلك المتطلبات لدى كلية التربية، ووضع تصور مقترح لدور كليات التربية لتلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهنية لدى طلابها في ضوء رأس المال الثقافي.

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث الحالي في إلقاء الضوء على دور كليات التربية في إعداد الطالب المعلم لمواجهة تحول المدرسة إلى مجتمع تعلم مهني بعد تخرجه، والدور الذي يجب أن تلعبه كليات التربية في تفعيل تلك المتطلبات من خلال رأس المال الثقافي الذي يمتلكه هؤلاء الطلاب، والذي يكتسبونه من البيئة المحيطة بهم، وكيفية استثمار رأس المال الثقافي لديهم لتلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني؛ حيث أصبح تحول المدرسة إلى مجتمع تعلم مهني أمرًا لا مفرّ منه؛ لتحسين، وتطوير العملية التعليمية، والنهوض بالتعليم في مصر، والذي لن يتحسن إلا إذا تحسن إعداد، وتأهيل المعلم داخل كليات التربية. منهج البحث وأداته:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي؛ نظرًا لملائمته لطبيعة البحث؛ حيث تم تحليل ماهية متغيري البحث، ودراسة واقع دور كليات التربية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني لدى طلابها بالاعتماد على استبانة تم تطبيقها على طلاب الفرقة الرابعة بكلية التربية جامعة بني سويف، ثم وضع تصور مقترح لتلبية تلك المتطلبات في ضوء رأس المال الثقافي. حدود البحث:

- **حدود مكانية:** سوف يقتصر البحث على كلية التربية جامعة بني سويف.
- **حدود بشرية:** سوف يقتصر البحث على طلاب الفرقة الرابعة بكلية التربية جامعة بني سويف.
- **حدود زمانية:** تم تطبيق البحث في شهر أكتوبر ٢٠١٨.

مصطلحات البحث:

يتطلب البحث الحالي التعرف على عدد من المصطلحات التي يجب التقديم الجيد لها حتى تتضح الرؤية الكاملة لأهداف البحث الحالي، ومن هذه المصطلحات:

- **مجتمعات التعلم المهنية:: Professional learning communities**
عرّفت (أسماء محمد: ٢٠١٥، ٣٧٧) مجتمعات التعلم المهنية بأنها: "تنظيمات مدرسية يشترك فيها جميع أعضاء المجتمع المدرسي؛ بهدف إيجاد واستدامة التعلم والتعلم فيما بينهم، وذلك من خلال توافر أبعاد القيادة الداعمة، الرؤية والرسالة المشتركة، التعلم التعاوني، والممارسات الشخصية. وعرّفها (Philpott&Oates:2017,325) بأنها: "مجموعة من الممارسين يعملون سويًا في شكل مجموعات عمل مستمرة؛ لتحقيق التعلم التنظيمي المتميز، ويتمكنون من مواجهة المشكلات التي تواجههم، وتحديث الممارسات المهنية لديهم"، وعرّفها (أحمد جمعة: ٢٠١٨، ٩) بأنها: "تلك المؤسسات التعليمية التي لها رؤية ورسالة وأهداف محددة، شارك الجميع في صياغتها وبنائها، ويلتزم أفرادها بميثاق أخلاقي، وقيمي؛ لتحقيق عمليتي التعليم والتعلم للطلاب، والتحسين المستمر للمؤسسة التعليمية".

ويمكن تعريف مجتمعات التعلم المهنية إجرائياً بأنها: مجموعة من الممارسات التنظيمية للتطوير، والتحسين المستمر للمؤسسات التعليمية، وتتم من خلال مجموعة من الأفراد الذين يعملون معاً برؤية، ورسالة، وأهداف مشتركة داخل المؤسسة التعليمية، مع توافر مجموعة من المتطلبات الآتية: القيادة المشتركة، والثقافة التعاونية، والتركيز على العمل، والتركيز على النتائج، وتوفير بيئة داعمة، والممارسات الشخصية لدى الطالب المعلم، والتي تؤهله للعمل بمجتمعات التعلم المهنية.

■ رأس المال الثقافي: **Cultural Capital**:

ويقصد برأس المال الثقافي: "مجموعة من الرموز، والمهارات الثقافية، واللغوية، والمعاني والقدرات الثقافية التي تمثل الثقافة السائدة، والتي تم اختيارها لكونها جديرة بإعادة إنتاجها، واستمرارها، ونقلها خلال العملية التربوية" (أمينة رمضان: ٢٠١٤، ٣٣٧).

ويعرف (Davies&Rizk:2018,341) رأس المال الثقافي بأنه: "استراتيجية تتماشى مع قيام أولياء الطبقة المتوسطة بمشاركة مؤسسات المدارس، وتنشيط المنطق الثقافي، ومواءمة إجراءات الأسرة، وأنماط حياتهم، وممارستهم مع المدرسة من خلال هيكل أنشطة الأطفال، والتدخل مع المعلمين، وتحديد أولويات الواجب المنزلي، والمشاركة في المدرسة، أو التحضيرات للقرارات التعليمية الرئيسية".

ويمكن تعريف مفهوم رأس المال الثقافي إجرائياً بأنه: مجموعة من المهارات، والعادات، والهويات، والمهارات الثقافية، والاستعدادات لدى الطلاب والمعلمين، والتي تلعب دور في المساهمة الأكاديمية للطلاب، والتنمية المهنية للمعلم، ويتمثل رأس المال الثقافي في ثلاث أشكال رأس المال الثقافي المتجسد، والموضوعي، والمؤسسي. الدراسات السابقة:

تم تقسيم الدراسات السابقة إلى محورين، دراسات خاصة بمجتمعات التعلم المهني، ودراسات خاصة برأس المال الثقافي، على النحو التالي:

أولاً: دراسات تناولت مجتمعات التعلم المهني:

تعددت الدراسات التي تناولت مجتمعات التعلم المهني، ومن تلك الدراسات: دراسة (أحمد حسين الصغير: ٢٠٠٩) والتي هدفت التعرف على مجتمعات التعلم كمدخل لضمان الجودة في المدارس الثانوية، دراسة ميدانية في مجتمع الإمارات، وتوصلت إلى أن المدارس الثانوية تفتقر إلى كثير من معايير مجتمعات التعلم المهني، وقدمت تصور إجرائي لتحويل المدارس إلى مجتمعات للتعلم، ودراسة (إيمان زغلول: ٢٠٠٩) والتي هدفت

التعرف على تحويل المدارس إلى مجتمعات تعلم مهنية من خلال تبني بعض الأنماط القيادية المعاصرة، وتوصلت إلى سيناريوهات مقترحة لتحويل المدرسة المصرية إلى مجتمعات تعلم مهنية، ودراسة (محمد أحمد حسين: ٢٠١٢) والتي هدفت الدراسة التعرف على أهمية مجتمعات التعلم ودورها في إصلاح مدارس التعليم العام في مصر: دراسة تحليلية، وتوصلت إلى أنه لا يوجد نظام للمحاسبة معروف للجميع، وتدهور التعليم في مصر هو ما يمثل عقبة دون تحول المدارس إلى مجتمعات تعلم مهنية بسهولة ويسر، ودراسة (أسماء محمد السيد: ٢٠١٥) والتي هدفت الدراسة التعرف على مجتمعات التعلم المهنية كمدخل لتطوير المدارس الابتدائية بمنطقة جازان في ضوء نموذج أوليفير، هيب وهوفمان، والتعرف على واقع تصورات معلمين المدارس الابتدائية بمنطقة جازان لمدى توافر أبعاد مجتمعات التعلم المهني داخل مدارسهم، ووضعت تصور مقترح لتحويل تلك المدارس لمجتمع تعلم مهني، ودراسة (إكرام أحمد محمد: ٢٠١٥) والتي هدفت الدراسة التعرف على مجالس الأمناء والآباء والمعلمين كآلية لتحويل المدرسة المصرية إلى مجتمع تعلم مهني: دراسة تحليلية، ووضع مجموعة من المقترحات لدعم دور مجالس الأمناء والآباء لتحويل المدرسة لمجتمع تعلم مهني، ودراسة (ياسر فتحى الهنداوى، وآخرون: ٢٠١٦) والتي هدفت الدراسة التعرف على واقع توافر أبعاد مجتمعات التعلم المهنية والممارسات القيادية الداعمة لها في المدارس الحكومية، وتحديد الفروق في ذلك طبقاً لاختلافات الجنسية في مصر وسلطنة عمان، وتوصلت لمجموعة من الآليات المقترحة لدعم أبعاد مجتمعات التعلم المهني بالمدارس الحكومية، ودراسة (محمد السيد محمد: ٢٠١٦) والتي هدفت الدراسة إلى رصد متطلبات تجويد الأداء المدرسي بالتعليم الثانوي العام في مصر في ضوء مدخل مجتمعات التعلم المهنية، والتعرف على واقع مدى قدرة المدارس الثانوية الصناعية على تطبيق مقومات مجتمعات التعلم المهني بها، ودراسة (محمد ميمى السعيد، وآخرون: ٢٠١٧) والتي هدفت الدراسة التعرف على واقع تمكين قيادات مدارس التعليم الثانوي العام بمصر في ضوء مدخل مجتمعات التعلم المهنية، ووضع مجموعة من المقترحات الإجرائية لتمكين تلك القيادات، ودراسة (فيفى أحمد توفيق: ٢٠١٧) والتي هدفت الدراسة إلى وضع سيناريو مستقبلي لتفعيل مجتمعات التعلم بمدارس التعليم العام بمحافظة سوهاج بهدف تطوير العملية التعليمية، وتوصلت إلى أن هناك مجموعة من التحديات التي تواجه مجتمعات التعلم بمدارس سوهاج منها قلة المخصصات المالية، وغياب الحوار الفكري حول الممارسات المهنية للمعلمين، ودراسة

(سماح عبدالفتاح محمد: ٢٠١٧) والتي هدفت الدراسة إلى توظيف مجتمعات التعلم المهني الإلكتروني؛ لتنمية مهارات الطالبة المعلمة لإعداد خطة للتنمية المهنية المستدامة من خلال التعرف على المهارات والاحتياجات المهنية للطالبة المعلمة، ودراسة (سعيد محمد عائق، وعلي محمد زهيد: ٢٠١٧) والتي هدفت الدراسة إلى بيان درجة أهمية تطوير أداء القيادة المدرسة بالتعليم العام في المملكة العربية السعودية في ضوء أبعاد مجتمعات التعلم المهنية، وتوصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة لأبعاد مجتمعات التعلم المهني، وأوصت بضرورة الاستفادة من حماس المعلمات نحو التطوير، ومراجعة متطلبات البيئة المدرسية الحالية، ودراسة (أطاف فخري، وعاطف يوسف: ٢٠١٨) والتي هدفت الدراسة التعرف على درجة توافر كفايات القيادة التحويلية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين، وعلاقتها بتفعيل مجتمعات التعلم المهني، وتوصلت أن هناك علاقة ارتباطية بين درجة توافر كفايات القيادة التحويلية لمديري المدارس الثانوية، ودرجة تفعيل مجتمعات التعلم المهنية، ودراسة (زينب عبدالله: ٢٠١٨) والتي هدفت الدراسة الكشف عن تأثير الممارسة التأملية في مجتمعات التعلم المهنية في تعلم المعلمات المرحلة الثانوية بالمملكة العربية السعودية، وتوصلت لبعض المعوقات التي تحول دون تفعيل مجتمعات التعلم المهني؛ مثل: المعرفة التدريسية المرتبطة بالمحتوى، كما أوضحت أن زيادة وعي المعلمات، وإعادهن الجيد يسهم بشكل كبير في تفعيل مجتمعات التعلم المهني، ودراسة (حسام الدين السيد، وسعيد راشد: ٢٠١٨) والتي هدفت الدراسة التعرف على دور مديري المدارس في بناء مجتمعات التعلم المهنية بسلطنة عمان من وجهة نظر مشرفي الإدارة المدرسية، وتوصلت إلى أن مديري المدارس بسلطنة عمان يلعبون دورًا كبيرًا في بناء مجتمعات التعلم المهني، ودراسة (أحمد جمعة عبدالرحيم، وآخرون: ٢٠١٨) والتي هدفت الدراسة التعرف على مجتمعات التعلم المهنية، ودورها في تحسين أداء العاملين بالمدارس الثانوية الصناعية في مصر، مع عرض خبرات لبعض الدول، وتوصلت إلى ضرورة تبني تطبيق مدخل مجتمعات التعلم المهنية بالمدارس الثانوية الصناعية، ودراسة (Battersby & Verdi: 2015) والتي هدفت الدراسة التعرف على ثقافة مجتمعات التعلم، والتوصل لتحسين كفاءة المعلم، ودعم تعلم الطلاب، والتعرف على منح الولايات المتحدة في جميع أنحاء البلاد؛ لتحسين المدارس من أجل النهوض بالإصلاحات التعليمية، والتطوير المهني الفعال للمعلمين، ودراسة

(Carpenter:2015) والتي هدفت الدراسة التعرف على المدرسة باعتبارها مجتمع تعلم مهني، وأشارت إلى متطلبات مجتمع التعلم المهني من قيادة تشاركية، والثقافة التعاونية بين أعضاء المدرسة، وتحديد الرؤية، والرسالة، والقيم للمدرسة، ودراسة (Hou,H:2015) والتي هدفت الدراسة التعرف على تصورات الطالب المعلم حول تجربة التعلم عبر الإنترنت أثناء الالتحاق بالمدارس في مؤسسة التعليم العالي الصينية، وتوصلت إلى أن التواصل عبر الإنترنت يسمح للمشاركين بالتعرف على الوجود الهام للآخرين في دعم، وتحويل تعلمهم، ودراسة (Dogan&Mesa:2016) والتي هدفت إلى التعرف على تأثير مجتمعات التعلم المهني على معارف، ومعلمي العلوم، وتعلم الطلاب، وتوصلت إلى أنه يمكن التغيير في ممارسات المعلمين من المنهج التقليدي إلى مزيد من المنهج القائم على الاستفسار، ودراسة (Vanblaere&Devos:2016) والتي هدفت الدراسة التعرف على دور القيادة التحولية والتعليمية في تسهيل خصائص مجتمع التعلم المهني (المسؤولية الجماعية، والممارسة المحرومة، والحوار العاكس)، وتوصلت إلى القيادة التعليمية، والقيادة التحولية مرتبطة بمتطلبات المشاركة، والممارسة والحوار، لمجتمعات التعلم المهني، ودراسة (Jensen&Hunter:2016) والتي هدفت الدراسة التعرف على كيف تطورت أربعة أنظمة عالية الأداء، وهم (كولومبيا، البريطانية، هونج كونج، وشانغهاي، وسنغافورة) تعليمهم المهني للمعلمين؛ وذلك من خلال تبني تلك الدول مجموعة من الاستراتيجيات والسياسات على مستوى النظام، والتي تجعل التعلم المهني فعالاً؛ منها: تطوير قادة التعلم المهني، وتطوير سياسات التقييم، والمساءلة، وخلق الوقت، والموارد للمعلمين؛ لمتابعة التعلم المهني الفعال، ودراسة (Trust&Carpenter:2016) والتي هدفت التعرف على تحول العديد من المعلمين إلى شبكات التعلم المهني؛ لينمو في مهاراتهم مع أقرانهم الذين يمكن الوصول إليهم عبر الإنترنت نظراً لانخفاض القيود الزمنية والمكانية، ودراسة (Vangrieken&Kyndt:2017) والتي هدفت الدراسة التعرف على مفهوم مجتمعات التعلم المهني، ودورها الرئيسي في التطوير المهني للمعلمين، والتعرف على متطلبات نجاح مجتمعات التعلم المهني؛ كالقيادة الداعمة، والثقة، والاحترام، ودراسة (Voelkelhr&Chrispeels:2017) والتي هدفت الدراسة التعرف على فهم العلاقة بين مجتمعات التعلم المهني، والفعالية الجماعية للمعلم، وتشير إلى أن مجتمعات التعلم المهني الفعالة تعزز من تعاون المعلم، وتحصيل الطلاب، وأن إشراك المعلمين،

ودعمهم في عمل مجتمعات التعلم المهني يؤدي إلى تعزيز الفعالية الجماعية، والتي تسهم بدورها في تحسين تحصيل الطلاب، ودراسة (Mertler:2017) والتي هدفت الدراسة التعرف مجتمعات التعلم المهني، والفوائد التي تعود على العملية التعليمية، والتعلم، وتحقيق الطالب، وتحسين المدرسة بشكل عام من خلال تبني المدرسة مدخل مجتمعات التعلم المهني، كما أوضحت متطلبات تحقيق مجتمعات التعلم المهني بالمدرسة، ودراسة (Mu,G&Huang:2018) والتي هدفت الدراسة التعرف على بناء المعرفة التربوية داخل مجتمعات التعلم المهني ودورها في فهم تطور المعلم، وتوصلت إلى أن المشاركة في أنشطة التدريس، والبحث في مجتمعات التعلم المهني تساعد المعلمين في تطوير، وتحسين آدائهم المهني، ودراسة (Turner&Trucano:2018) والتي هدفت التعرف على مجتمعات التعلم المهني كوسيلة فعالة في تعلم المعلمين، وتحسين التعليم، وتغيير الثقافة المهنية، واستخدام أنظمة الأنشطة؛ لتحقيق تطوير مجتمعات التعلم المهني، ودراسة (Yin&Zheng:2018) والتي هدفت الدراسة التعرف على العلاقات بين ممارسات القيادة، وثقة أعضاء هيئة التدريس ومجتمعات التعلم المهني في الصين، وأظهرت النتائج أن الثقة في الزملاء إيجابية في حين الثقة في المدير كانت سلبية، ودراسة (Prenger&Handelzalts:2018) والتي هدفت الدراسة إلى دراسة تصورات المعلمين حول مساهمات مجتمعات التعلم المهني في تطوير المعلم، وتطوير الفريق، وأكدت أن مجتمعات التعلم المهني وسيلة تؤثر من خلالها على تحسين المدرسة، وبناء تحصيل الطلاب، ودراسة (Prest&Burns:2019) والتي هدفت التعرف على مجتمعات التعلم المهني، وتأثير التشاور مع فرق المعلمين والطلاب في تفعيل مجتمعات التعلم المهني، ودراسة (Yin&Tam:2019) هدفت الدراسة التعرف على العلاقات بين المعلمين ومدى الثقة بينهم، وتوصلت إلى أهمية الثقة في الزملاء لبناء مجتمع التعلم المهني، وأن التأثيرات المباشرة للثقة في المدير، والثقة بالوالدين لم تكن مهمة مثل ثقة المعلمين في تفعيل مجتمع تعلم مهني. ثانياً: دراسات تناولت رأس المال الثقافي:

تعتبر الدراسات العربية التي تناولت رأس المال الثقافي قليلة جداً- على حد علم الباحثة- واقتصرت على تعريف مفهوم رأس المال الثقافي، ولكن ليس بشيء من التفصيل، وتمثلت تلك الدراسات في: دراسة (أشرف عبد الوهاب:٢٠٠٣) والتي تناولت نظرية رأس المال الثقافي عند بورديو، وتناولت مفهوم رأس المال الاقتصادي، والاجتماعي، والرمزي، والسياسي، ودراسة (أوراغى أحمد:٢٠١٠) التي تناولت بعض

المفاهيم التي يحملها رأس المال الثقافي كأحد المضامين الأنثروبولوجية الاقتصادية، وتشخيص الفهم الأنثروبولوجي للاقتصاد، وماهية الإنتاج الثقافي والقيمة التي تحملها المواد الثقافية، ودراسة (حسني إبراهيم: ٢٠١١) والتي تناولت علاقة الجسد والطبقة ورأس المال الثقافي، وأشارت إلى سوسيولوجيا "بورديو" عالم الاجتماع الشهير، وصاحب نظرية رأس المال، ودراسة (أمينة رمضان: ٢٠١٤) التي تناولت رأس المال وإعادة الإنتاج عند بورديو ١٩٣٠-٢٠٠٢م، ورصد لمفهوم رأس المال عند بورديو، وأنواعه، وكيف تتم إعادة إنتاج رأس المال داخل المجتمعات الإنسانية، ودراسة (حسين حوتة: ٢٠١٦) تناولت الدراسة التعرف على الدور الهام الذي يلعبه التعليم في تشكيل رأس المال الثقافي من خلال التعرف على أثر الخلفية التعليمية للوالدين، والتعرف على أثر نوع المؤسسة التعليمية، وأثر المؤهل العلمي على تشكيل رأس المال الثقافي.

ولكن تعددت الدراسات الأجنبية التي تناولت رأس المال الثقافي، وتمثلت تلك الدراسات في: دراسة (Sullivan:2001) والتي هدفت التعرف على رأس المال الثقافي، وعلاقته بالتحصيل التعليمي، وتوصلت إلى أن الأطفال الذين ينتمون إلى عائلات الطبقة الوسطى يتمتعون بميزة الحصول على مؤهلات تعليمية؛ بسبب امتلاكهم لرأس المال الثقافي، ولأن رأس المال الثقافي ينتقل داخل المنزل وله تأثير كبير على أداء الطلاب في التحصيل الدراسي والامتحانات، ودراسة (Jeannotte:2003) تناولت رأس المال الثقافي كما حدده بورديو باعتباره سمة مميزة للأفراد الذين يشغلون مناصب رفيعة المستوى داخل المجتمع، وأكدت على أهمية الروابط بين الاستثمارات الشخصية وفوائدها في رأس المال الثقافي، ودراسة (Cochrane:2006) هدفت التعرف على رأس المال الثقافي، وتم وصفه بأنه العوامل الأساسية التي توفر للمجتمعات البشرية الوسائل والتكفيات للحفاظ على نفسها في بيئتها، وحددت ثلاث مجالات رئيسية لها تأثير على رأس المال الثقافي هي: أهداف الإدارة، كفاءة العملية، الطالب، ودراسة (Lee&Bowen:2006) تناولت مستوى وتأثير مشاركة الوالدين على التحصيل الدراسي لأطفال المدارس الابتدائية طبقاً لرأس المال الثقافي لديهم، وأظهرت أن الآباء ذوي الخصائص الديموغرافية المختلفة أنواع مختلفة من المشاركة، والتي كانت مرتبطة برأس المال الثقافي لديهم، ودراسة (Tramonte&Willms:2010) والتي ميزت بين نوعين من رأس المال الثقافي، إحداها ثابت ويُمثل أنشطة وممارسات الوالدين، وآخر مبني على العلاقات، ويُمثل التفاعلات الثقافية، والتواصل بين الأطفال وأولياء الأمور، ودراسة (Jaeger:2011)

والتي هدفت التعرف على تأثير رأس المال الثقافي على التحصيل الدراسي، وتوصلت إلى أن تأثير رأس المال الثقافي يختلف في بيئات الحالة الاقتصادية، والاجتماعية العالية، والمنخفضة، ودراسة (Priour&Savage:2011) تناولت التحليل الثقافي من خلال إعادة صياغة مفهوم رأس المال الثقافي بالاعتماد على الدراسات التفصيلية للمملكة المتحدة، والبورج، والدنمارك، وأشارت إلى تسعة معارضات مشتركة بين الأمم منها المشاركة، وعدم المشاركة في الأنشطة الثقافية، المعرفة، والجهل في القضايا الثقافية، وأكد أنه لا بد من فهم رأس المال من الناحية النسبية وليس المطلقة، ودراسة (Bourdieu:2018) هدفت التعرف على المساهمة التي يقدمها النظام التعليمي في إعادة إنتاج هيكل علاقات القوى، والعلاقات الرمزية بين الطبقات من خلال استنتاج هيكل؛ لتوزيع رأس المال الثقافي بين الطبقات، ودراسة (Farlas:2018) تناولت رأس المال الثقافي المرتبط بالمدرسة، وكيف يؤثر رأس المال الثقافي على تكرار حالة الطبقة الاجتماعية للأطفال الذين ينتمون إلى طبقات متوسطة، وأيضاً إلى اختلافات في الوظائف، المهنية والأرباح لصالح الأطفال من خلفيات الطبقة الاجتماعية العليا، ودراسة (Montgomery:2018) تناولت مفاهيم رأس المال الاجتماعي، والثقافي كوسيلة لشرح، وفهم عدم المساواة الاقتصادية، والاجتماعية المستمرة، ومحاولة فهم حياة الأطفال، ودراسة (Davies&Rizk:2018) والتي تناولت الأجيال الثلاثة لرأس المال الثقافي، وأشارت إلى أن مفهوم رأس المال الثقافي من المرجح أن يتطور مع تغير المؤسسات المدرسية نفسها. التعقيب العام على الدراسات السابقة:

من خلال استقراء الدراسات العربية والأجنبية يمكن التوصل إلي مجموعة من النتائج والمؤشرات، والتي تُعد نقطة انطلاق مهمة للبحث الحالي، فلقد أكدت نتائج العديد من الدراسات على أهمية مجتمعات التعلم المهني في تحقيق التطوير والتحسين المستمر للمدرسة، وأكدت أيضاً العديد من الدراسات على أهمية رأس المال الثقافي لدى الأفراد، وإمكانية تحويله حتى يستفيد منه الأفراد في التطوير، والتحسين والابداع والابتكار لديهم. اتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة على أهمية مجتمعات التعلم المهني، وعرض لمتطلبات تحول المدرسة إلى مجتمع تعلم مهني مثل دراسة (فيفي أحمد: ٢٠١٧؛ Mertler:2017؛ أحمد جمعة: ٢٠١٨؛ زينب عبد الله: ٢٠١٨؛ Turner&Trucano:2018)، كما اتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة في

رصد نظرية رأس المال الثقافي، ومفهومه، والأجيال الثلاثة التي مر بها تطور رأس المال الثقافي مثل دراسة (Davies&Rizk:2018 ؛ Prieur&Savage:20118؛Farlas:2018)

اختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة العربية والأجنبية في توجهه البحث نحو تفعيل دور كليات التربية؛ لتلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني من خلال إعداد طلابها على امتلاك تلك المتطلبات في ضوء رأس المال الثقافي، ونشر ثقافة التعاون والثقة والتشاركية بين الطلاب المعلمين داخل الكلية أثناء إعدادهم.

كما استفاد البحث الحالي من الدراسات العربية والأجنبية في التعرف على الإطار النظري لمجتمعات التعلم المهني، ومتطلباتها، ومفهوم رأس المال الثقافي، وأشكاله، ومرحل تطوره. محاور البحث:

يسير البحث وفقاً للمحاور التالية:

- المحور الأول: الإطار الفكري لمجتمعات التعلم المهني.
 - المحور الثاني: الأسس النظرية لرأس المال الثقافي.
 - المحور الثالث: الدراسة الميدانية.
 - المحور الرابع: الآليات المقترحة لتفعيل دور كليات التربية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهنية لدى طلابها في ضوء رأس المال الثقافي.
- المحور الأول: الإطار الفكري لمجتمعات التعلم المهني:
- تشهد المجتمعات الآن عصرًا جديدًا يتميز بسرعة التغيير، وتفجر المعرفة، والتقدم التكنولوجي، والتطور الهائل في مجالات تقنية المعلومات والاتصالات، وهو الأمر الذي استدعى أن تنتهج المؤسسات التعليمية مدخلاً ونهجاً جديداً يتناسب مع طبيعة التغييرات التي طرأت على الساحة المحلية والعالمية، وتُعد مجتمعات التعلم من المداخل التربوية الحديثة التي تساعد في تطوير، وتحسين أداء ومناخ المؤسسات التعليمية، وتحقيق أهدافها.
- شهدت المدارس محاولات جادة ومنتالية للإصلاح؛ لجعلها أكثر قدرة على تحقيق أهداف السياسات التعليمية، وتمثلت تلك المحاولات في حركة الامتياز في الثمنينيات، وحركة إعادة البناء في التسعينات؛ لزيادة فاعلية وكفاءة المدرسة، وقدرتها على التغيير، ولكن كانت هناك حاجة إلى مداخل أكثر فاعلية؛ لذلك يُعد مفهوم مجتمعات التعلم المهنية من أهم الركائز في تطوير، وتحسين المدارس (أكرام أحمد: ٢٠١٥، ٢٤١).
- حيث ركزت جهود الإصلاح المدرسي على مدى السنوات الثلاثين الماضية على شبكات المعلمين، والثقافة المدرسية، وتحسين المدارس؛ حيث يُعتبر نجاح الشبكة

التعاونية للمعلم مدخلاً مهماً لهيكل المجتمع المدرسي، والثقافة، والتركيز المشترك على الإنجاز؛ فالثقافة المدرسية عبارة عن شبكات معقدة من التقاليد، والطقوس التي تراكمت مع مرور الوقت؛ حيث يعمل المعلمون والطلاب وأولياء الأمور معاً على تأسيس ثقافة تعاونية هدفها نجاح الطالب في تحقيق أهدافه (Marsh & Huguet:2015,3) فهناك بعض الدراسات التي ربطت بين مجتمعات التعلم المهنية، وزيادة معرفة المعلمين المهنية، وتحسين ممارستهم، وتعزيز تعاونهم، وتطوير القدرات القيادية للمعلم، والتركيز على تعلم، وتحصيل الطلاب (زينب عبدالله:٢٠١٨، ٥٢)، وتعتبر مجتمعات التعلم المهنية من الاستراتيجيات المهمة التي تستخدم لإيجاد ثقافة التعلم، والتفكير، والنمو الجماعي المستمر (فاطمة محمد، ونور حياة الهاشم:٢٠١٨، ٤٥٠).
أولاً: ماهية مجتمعات التعلم المهني:

يُعتبر مجتمع التعلم المهني إعادة صياغة للثقافة المدرسية التقليدية، والذي يهدف إلى بناء إطار مشترك من الرؤية والقيم والأهداف، التي يتشارك فيها المعلمون، والطلاب، وأولياء الأمور والإداريون، والتي تضمن استمرار عمليات التحسين، والتطوير المدرسي (أطاف فخرى، وعاطف يوسف:٢٠١٨، ٥).

تعود نشأة وتطور مفهوم مجتمعات التعلم إلى مفهوم المنظمة المتعلمة، والذي يُعتبر (Peter Senge) هو أول من صاغ مفهوم منظمات التعلم عام ١٩٩٠م، التي تعكس قدرة المؤسسة على التعلم، ولقد ظهر هذا المفهوم في قطاع الأعمال، ثم انتقل إلى الميدان التربوي، وتم تعديله إلى مجتمعات التعلم ليلائم الممارسات التربوية، وتم وضع مفهوم مجتمعات التعلم المهنية كأداة للكفاءة المهنية للمعلم، وتحسين مخرجات التعليم، ولقد شملت خصائص تلك المجتمعات على القيادة، والرؤية الداعمة والمشاركة، (Wong:2010,132).

فمن أوائل إلى منتصف التسعينيات حدث تحول في المفاهيم التقليدية للتنمية المهنية للمعلمين؛ حيث واجهة التصور الذي تم وضعه؛ لتطوير المعلم من خلال إعدادة للمحافظة، والتدريب أثناء الخدمة هجوماً بسبب اتسامه بالعجز، وأنه غير مرتبط بحياة، وعمل المعلمين، بالإضافة إلى تزايد إعداد الطلاب، واحتياج المعلم لمهارات جديدة، الأمر الذي أدى إلى تقديم مقترحات لهياكل جديدة؛ لإتاحة الفرصة لدمج النظرية مع الممارسة في الفصول الدراسية، والمشاركة في الاستفسارات عن المشكلات، ومن هنا ظهرت أهمية مجتمع الممارسة الداعم للمعلمين، والذي يتيح الفرصة لمناقشة الممارسات الجديدة، والتفكير فيه وثقلها، ولقد شملت تلك الاقتراحات إقامة شراكة بين المعلمين الجدد

والقداى، وتشكيل فِرَقٍ لِلتعلم المهني، وإتاحة الوقت للتخطيط المشترك بين المعلمين، والطلاب، وأولياء الأمور، وبذلك مهدت تلك الفرص إلى ظهور مفهوم مجتمع التعلم المهني (Helman&Rosheim:2016,92)

وعرف (Senge:1990,5) مجتمعات التعلم المهني بأنها: "مجموعة من الأفراد يعملون بروح الفريق؛ لتطوير قدراتهم، وإمكاناتهم من خلال توفير فرص أكبر للتعلم النشط، وذلك لإنتاج المعارف التي تثري مجتمعهم"، يشير (Thomas:2008,8) إلى مجتمعات التعلم المهني بأنها: "جماعة من الأفراد لديهم اهتمامات، ومشكلات مشتركة حول موضوع أو مجال معين، ويعمقون علاقاتهم، وخبراتهم من خلال التفاعل المستمر".

واتفق تعريف (عبداللطيف حيدر، ومحمد المصليحي:٢٠٠٦، ٣٣) مع التعريف السابق بأنها: "مجموعة من الأفراد يعملون معًا وفق رؤية مشتركة، ويبحثون مشكلات مهنية محددة تواجههم، ويتشاركون بما يتوصلوا إليه مع الأفراد الآخرين في المجتمع المهني". ويعرفه (Carpenter:2015,689) بأنها: "استراتيجية تنظيمية للتطوير المهني، وتحسين، وتغيير المدرسة، وتعتمد على العمل التعاوني، وتبادل التعلم، وتركز على تحسين تعلم الطلاب"، وأشار (Dongan:2017,570) إلى أن مجتمعات التعلم المهني: هيكلًا سائدًا بشكل متزايد؛ للتطوير المهني، وتحسين المدارس؛ حيث يتعاون المعلمون والإداريون والمتخصصون في التعليم لفهم مشكلة ما، أو اقتراح أفكار جديدة، وتحليل آثار تعليمهم على تعلم الطلاب"، كما يرى (Dufour:2016) أن مفهوم مجتمعات التعلم المهنية يهدف إلى الدمج بين المهنية والمجتمع، وتحول المدرسة إلى مجتمع يقدم من خلاله الدعم، والرعاية، والمسؤولية المتبادلة بين الزملاء.

وتتمحور مجتمعات التعلم حول أمرين هما: المعرفة تكتسب من الخبرة اليومية، والفهم الجيد، والتأمل الناقد للمعلمين الذين يشاركون في الخبرة نفسها، والأمر الثاني الاندماج، والتفاعل بين المعلمين في مجتمعات التعلم المهنية، والذي يزيد من المعرفة المهنية لديهم، ويعزز من تعلم الطلاب (Dewi&Murtafiah:2018,76).

ويوضح (Duling:2012,52) أن مجتمعات التعلم المهني "فريق مؤسسي يتعاون معًا؛ لتحقيق التحسين المستمر؛ لكي يحقق توقعات، واحتياجات المتعلم من خلال رؤية مشتركة تركز على الطالب".

ويتضح مما سبق أن تعاون المعلمين على نطاق واسع ينظر إليها كأداة قوية للتطوير المهني للمعلمين، وتحسين تعلم الطلاب، وتحسين المدارس بشكل عام، وبذلك

فأن مجتمعات التعلم المهني تركز حول ثقافة العمل التعاوني التي تتميز بالتعاون المنهجي، والتفاعلات الداعمة، كما تتطلب المناهج التعليمية المبتكرة للتعليم تغييرات في دور المعلم التقليدي نحو العمل كميسرين مشاركين، ومتعلمين مشاركين، والعمل في فرق، مع تعلم مهني كبير يدعم ذلك.

ويمكن تعريف مجتمعات التعلم المهني إجرائياً بأنها: استراتيجية تنظيمية تضم المعلمين، والطلاب، والإداريين، وأولياء الأمور، ولديهم رؤية، وقيم مشتركة، ورسالة محددة، ويسعون إلى تحقيق أهداف المدرسة، وتحسين المخرج التعليمي من خلال علاقات التعاون بينهم. وبالرغم من تعدد تعريفات مجتمع التعلم المهني، إلا أن هناك من يستخدم مصطلح منظمات التعلم، والمنظمة المتعلمة كمرادف لمصطلح مجتمعات التعلم المهنية، ولكن هناك فروق بين تلك المصطلحات؛ حيث المنظمة بناءً وظيفي وإداري ينصب على البنية والفعالية؛ أما مفهوم المجتمع يشير إلى تواصل جماعي من خلال اهتمامات مشتركة (هياض عمر: ٢٠١٨، ٢٢).

كما يؤكد كلاً من (Moor&Brooks:2000,5) على تلك الفروق؛ حيث أشاروا إلى أن مجتمعات التعلم تتميز بمجموعة من الخصائص تجعلها مختلفة عن المنظمات؛ منها:

- تعدد الأبعاد، والتنوع، والأهداف التي يسعى إليها الأفراد في المجتمعات التعليمية تختلف عن المنظمات الصناعية والتجارية.
- يوجد في المجتمع عدد كبير من القادة ذوي الاتجاهات المختلفة، في حين المنظمات لديها قيادة واحدة تعمل على تحقيق أهدافها.
- المجتمعات تعمل وفق أساليب وإنما مختلفة ومتعددة، بينما تعتمد المنظمات على أسلوب يميزها عن غيرها في سوق العمل.
- كما تتميز مجتمعات التعلم المهني بأنها (محمد السيد: ٢٠١٦، ١١١):
- مجتمعات تسعى لتحقيق الجودة، والتميز، وترسيخ ثقافة الجودة والإتقان، والتحول من ثقافة الاعتماد على الآخر إلى ثقافة الاعتماد المتبادل.
- مجتمعات تؤمن بمبدأ التعلم المستمر؛ فالتعليم ليس قاصراً فقط على الطلاب بل المعلمين والإداريين أيضاً.
- مجتمعات تتميز بالرغبة في التغيير المستمر، والتعلم من تجاربها وتجارب الآخرين؛ لتحقيق أعلى مستوى من الجودة.
- مجتمعات يتم فيها إلغاء الحواجز المصطنعة بين الأقسام الأكاديمية، ومجالات التخصص.
- مجتمعات شبكية التنظيم، يُعتبر قائدها متعلم بين المتعلمين.

– مجتمعات تكنولوجية؛ حيث تُعتبر نظم المعلومات والتكنولوجيا من أهم آلياتها. وبذلك أصبح مفهوم مجتمعات التعلم أكثر انتشاراً، واستخداماً من المنظمات التعليمية، والذي تزداد فاعليته وكفاءته، وتحسينه للمؤسسة وتطويرها، إذا اعتبر كل فرد أنه في حالة تعلم متواصل ومستمر، ولديه روح التعاون، وتحمل المسؤولية، والالتزام تجاه المؤسسة التي ينتمي إليها، كما تختلف طبيعة مجتمعات التعلم عن غيرها من المجتمعات؛ حيث تهدف إلى التنبؤ بالمشكلات المستقبلية، والاهتمام بالبيئة الخارجية، والبحث المستمر عن التحسين والتطوير، وتشجيع الاستكشاف والمبادرة (إيمان زغول: ٢٠٠٩، ٤٨٥). وتتمثل أهمية مجتمعات التعلم المهني في قدرتها على شحن الطاقات البشرية، واستغلال الموارد المتاحة، وكما تتضح أهمية مجتمعات التعليم المهني في تبادل أفضل للممارسات المهنية، تيسير الابتكارات والابداع، الشراكة الفكرية، والتي تعتمد على قيمة وثقافة الفرد الخاصة (Battersby&Verdi:2015,27).

وأشار (محمد ميمي، وآخرين: ٢٠١٧، ٦١٧) إلى أن أهمية مجتمعات التعلم المهني

تتمثل في:

- الاستثمار في الموارد البشرية في جميع المستويات الإدارية.
 - تطوير واستحداث إجراءات، وخدمات جديدة بشكل سريع.
 - تشجيع جميع العاملين على المشاركة في اتخاذ القرارات.
 - توفير فرص مستمرة للتعلم؛ لتحقيق الأهداف المنشودة.
 - استقطاب أفضل الطاقات البشرية المؤهلة.
- وأشار (Abbott:2014.58) إلى أن أهمية مجتمعات التعلم المهني للمعلم

تتضح في:

- تفعيل المشاركة الإيجابية للمعلمين في قيادة العمل المدرسي.
- زيادة شعور المعلمين بالمحاسبية الذاتية، والثقة المهنية، وتحملهم لمسئوليتهم تجاه المدرسة.
- تعزيز الابداع، والابتكار في التدريس من خلال تبني أحدث الأساليب في تعليم الطلاب.
- التنمية المهنية للمعلمين بالاطلاع على كل ما هو جديد في مجال عملهم. كما تتبلور أهمية مجتمعات التعلم المهني في (أسماء محمد: ٢٠١٥، ٣٧٨):
- منع الرسوب والتسرب الدراسي لدى الطلاب أو الحد منه.
- توفير تعليم أعمق ومتكامل للطلاب؛ مما يؤدي إلى التطور الفكري للطلاب.

- تطوير الهيئة التدريسية شخصياً، واجتماعياً، ومهنياً.
 - يساعد في تبادل وجهات النظر المختلفة، والثقافات المتنوعة، واحترام الأفراد.
 - يعزز من قيم المواطنة، والانتماء، والولاء للطلاب.
- وتتضح أهمية مجتمعات التعلم المهني للمدرسة من خلال تميزها بالبحث المستمر عن التحسين والتطوير، والبحث والاستقصاء، كما تتيح مجتمعات التعلم المهني فرصة التعلم أمام جميع الأفراد، والأطراف المعنية بالمدرسة، واتفاقهم حول تحقيق هدف مشترك، ومشاركة أصحاب المصلحة في اتخاذ القرارات، وتحمل الأفراد لمسؤولياتهم تجاه المدرسة والمجتمع، وتوفير بيئة مجتمعية قادرة على الابداع الذاتي، ودعم عملية التعليم المستمرة، وخفض عزلة المعلمين، وتحقيق التنمية المهنية للمعلمين في ضوء التوجهات العالمية، وارتباط مستوى التحصيل الدراسي للطلاب، بما يواجهه المعلمون من ضغوط ومشاكل داخل الفصول، كما تسعى مجتمعات التعلم المهني الفعال لتحقيق مجموعة من الأهداف.
- فلقد أشار (أحمد حسين: ٢٠١٢: ٢٩٣) إلى مجموعة من الأهداف التي يمكن أن تحققها مجتمعات التعلم المهني تمثل في:
- **إصلاح وتطوير المدارس:** ويُعتبر هذا هو الهدف الكبير الذي تسعى مجتمعات التعلم المهني لتحقيقه؛ حيث يتم الإصلاح والتطوير من خلال التعليم نفسه، أو إصلاح التعليم بالتعليم.
 - **إيجاد بيئة تعليمية داعمة ومحفزة على التعلم:** وتُعتبر من الأهداف لبناء مجتمع تعلم مهني، فبدون تحقيق البيئة الداعمة، يصبح كل ما تقوم به المدرسة بلا جدوى، فنجاح المدرسة كمجتمع تعلم مهني مرتبط بدرجة كبيرة بقدرة المدرسة على توفير بيئة تعاونية بين المعلمين، والطلاب، والإداريين، وأولياء الأمور، وتتسم تلك البيئة بالصدقة، والثقة، والمساواة، والتعاون.
 - **تنمية الشعور بالشمسية الجماعية:** من خلال تنمية الشعور بالشمسية الجماعية للمعلم والطلاب، يتمكن مجتمع التعلم من التغلب على مشكلة عزلة المعلمين، وعدم حماسهم للعمل الجماعي، وتعليم الطلاب إلا يكونوا مستقلين تماماً بذاتهم، ولا معتمدين تماماً على الآخرين.
 - **تنمية خبرات ومهارات الطلاب والمعلمين:** تهدف مجتمعات التعلم المهني إلى تنمية الخبرات الاجتماعية، والأكاديمية، والمهنية للطلاب، والمعلمين، وزيادة مهاراتهم في التعلم، والبحث، والتأمل.

وأضافت (إكرام أحمد: ٢٠١٥، ٢٥٥) بعض من الأهداف التي تسعى مجتمعات التعلم لتحقيقها سواء كانت تلك الأهداف متعلقة بالمعلمين، أو بالطلاب، أو بالمدرسة، وتمثلت تلك الأهداف في:

- بناء الخبرة والمعرفة للمعلمين من خلال الاستقصاء التعاوني.
- تمكين المعلمين من ممارسة أدوارهم القيادية.
- تغيير الممارسات الحالية للمعلمين، وتجريب أفكار، وممارسات جديدة.
- تحسين تعلم الطلاب ذوي مستوى الأداء المنخفض.
- تعزيز دوافع الطلاب للمشاركة الفعالة داخل الفصول.
- تشجيع الطلاب على الإبداع الجماعي.
- تحسين الثقافة المدرسية من خلال تغيير قيم ورسالة المدرسة.
- بناء علاقات منتجة بين أفراد المدرسة مبنية على التعاون، والشراكة.

وكما نرى أن مجتمعات التعلم المهني تسعى إلى التطوير، والتحسين المستمر للمؤسسة، وتشمل جميع أفرادها، فلم تقتصر أهدافها على المعلم فقط بل شملت الطالب والمدرسة، ولكن يقع دور كبير على المعلم في تحقيق أهداف مجتمعات التعلم المهني؛ مما يتطلب أن يتم إعداده أثناء فترة دراسته بكلية التربية على كيفية تحقيق تلك الأهداف؛ حيث يجب أن تدرج كلية التربية هذه الأهداف ضمن المقررات الثقافية التي يتم تدريسها للطلاب، وأن يضع أعضاء هيئة التدريس هذه الأهداف ضمن ممارساته؛ حتى يزيد من مشاركة الطلاب، وثقافة الطلاب نحو الإبداع، والتعاون، وحب العمل، والمشاركة الفعالة في صنع القرار. ثانياً: أسس مجتمعات التعلم المهنية:

يعتمد مجتمع التعلم على مجموعة من الأسس والمرتكزات، والتي تُعتبر بمثابة الأعمدة التي يقوم عليها، وحدث أي خلل فيها سيؤثر على بناء هذا المجتمع، وتتمثل تلك الأسس في وجود رسالة محددة وواضحة، وتتحدى جميع أعضاء المدرسة، ورؤية: تعطى مجتمع التعلم توجه ذو معنى، وتبحث عن مستقبل واقعي وحقيقي لمجتمع التعلم، والقيم التي تُمثل همزة الوصل بين الانفعال والسلوك، والأهداف: التي تُمثل مواقف قابلة للقياس يُمكن استخدامها؛ لتقويم التقدم نحو تحقيق الرؤية (أحمد حسين: ٢٠٠٩، ١٦٦)، ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:

الرؤية والقيم المشتركة: تُمثل الرؤية، والقيم المشتركة أهمية كبيرة في مجتمعات التعلم، كما أن القيم المشتركة تُشكل إطار للمسؤولية الجماعية في صناعة

القرارات؛ حيث تُمثل الرؤية والقيم المشتركة البوصلة التي تدور حولها مجتمعات التعلم، وتوجه كل قرار تتخذه؛ لذلك تُعتبر الرؤية والقيم من الخطوات الأولى التي ينبغي اتخاذها عند بناء مجتمعات التعلم (حسين قاسم: ٢٠١٦، ١٧).

والرؤية هي الصورة الجماعية لما ستكون عليه المدرسة في المستقبل، وتبدأ بما يفتتح به العاملون، وللرؤية عدة فوائد؛ منها: محفزة لأداء الأفراد، وتزيد من درجة التزامهم، وإحساسهم بالمسؤولية، كما تهتم بالمستقبل، وعدم التركيز على الواقع الحالي، بل المبادرة لبناء المستقبل الجديد، بالإضافة إلى أنها ترشد الأفراد؛ لكي يصبحوا أكثر قدرة على فهم أدوارهم، كما تعمل الرؤية على مساعدة الأفراد على العمل للوصول إلى مرحلة التفوق مع تقديمها لجدول أعمال يساعدهم على تحديد ممارستهم المهنية وتنفيذها (Dufour & Eaker: 2002, 21).

وتتميز الرؤية المشتركة بأنها (أحمد حسين: ٢٠٠٩، ١٦٤):

- قابلة للتصور: أي أنها تتقل صورة ما سيكون عليه في المستقبل.
- عملية: فهي واقعية المضمون، وسهلة التحقيق.
- مرغوبة: جذابة، وتشجع على المشاركة طوال العام.
- مركزة: تتم من خلال التركيز على الجهود، والموارد لاتخاذ القرارات.
- مرنة: تتمتع بالمرونة، ويمكن تغيير الاستجابات الخاصة بالأفراد طبقاً لتغير الشروط والظروف.
- قابلة للتوصيل: تتميز بالسهولة اللغوية، وسهولة شرحها، وتوصيلها للجميع.
- كما تتميز الرؤية بعدة خصائص؛ منها (ماجد عبدالمهدي: ٢٠١٥، ١٢٧):
- أن تكون مُعلنة لجميع أفراد المجتمع المدرسي.
- أن تكون هدف استراتيجي بعيد المدى.
- ينبثق عنها الأهداف العامة، والخاصة للبيئة المدرسية.
- تتسم بالعمومية، والشمول.
- مُحفزة، وموجهة للعمل.
- يمكن تحقيقها خلال فترة زمنية معينة.

وبذلك تتضح أن الرؤية هي النواة الأولى في مجتمعات التعلم المهني، وتستطيع كلية التربية تدريب الطلاب على كيفية صياغة الرؤية التي تتفق مع أهداف مجتمعات التعلم المهني، وتحفيزهم للعمل بحيث تكون متقنة مع ميول، ورغبات، وطموح الأفراد.

الرسالة: وتقوم الرسالة بشرح الغرض من وجود المدرسة، وتتطلب صياغة الرسالة المشاركة الجماعية لكل الأفراد الذين لهم علاقة بغايات المدرسة وأهدافها، وتكون الرسالة في شكل عبارات بسيطة، ولا تكون عامة، وواسعة تسبب الإرباك، ولا تكون محددة إلى الحد الذي لا يسمح باستغلال الفرص المتاحة، كما تتضح أهمية الرسالة في استغلال الموارد المتاحة، وإثارة دافعية العاملين، وتحديد الاتجاهات للأفراد (أحمد حسين: ٢٠٠٩، ١٧٠).

ولصياغة الرسالة يجب الإجابة على التساؤلات التالية: من نحن؟ ما الهدف الذي نسعى لتحقيقه؟ لماذا نسعى إلى تحقيق الهدف؟ ما الركائز الأساسية التي سنعتمد عليها أثناء العمل؟ ويتضح أن الرسالة مرتبطة بالرؤية، كما يتضح أن وجود رسالة واضحة للمدرسة يُشكل حافز للعاملين على تحسين أدائهم وتطويره.

الأهداف: من خلالها يتم تحديد الأولويات والخطوات الأساسية التي يجب اتخاذها؛ لتحقيق أهداف المؤسسة، وتتميز الأهداف بأنها قابلة للقياس، وبالتالي تخدم عملية التغيير، كما يمكن من خلال قياس الأهداف معرفة المكاسب قصيرة الأمد، والتي تعزز من التغيير (أسماء محمد: ٢٠١٥، ٣٨٩).

ويجب أن تركز الأهداف على النتائج بدلاً من التركيز على الوسائل، وأن ترتبط ارتباطاً مباشراً بالرؤية، وأن تترجم إلى معايير أداء واضحة وقابلة للقياس.

وتتميز الأهداف بعدة فوائد تعود على المدرسة (ياسر فتحي، وآخرون: ٢٠١٦، ٢٨١):

- تقوم الأهداف بتحديد رسالة المدرسة وتوضيح هويتها.
- تُعتبر الأساس في توجيه المدرسة، وتزويد الأفراد بالمرجات الواجب تحقيقها.
- تساعد الأفراد، وفريق العمل على تنسيق الجهود المشتركة.
- تعمل على تزويد المدرسة بالمعايير الخاصة؛ لقياس، ومراقبة الأداء، والأعمال فيها.
- توفر الأساس القانوني لوجود المدرسة.
- تُعتبر قوة محفزة ودافعة لكافة العاملين في المدرسة.

ولكن يجب أن تتسم الأهداف بمجموعة من الخصائص لتحقيقها؛ وهي: (ماجد

عبدالمهدي: ٢٠١٥، ١٣٧).

- أن تكون مقبولة من قبل العاملين في المدرسة.
- المرونة والتكيف مع الظروف البيئية المختلفة.
- أن تعطي دافعية وحماس للعاملين لتحقيقها.
- أن تكون ملائمة لكافة المستويات.

- أن يكون الهدف مفهومًا، وواضحًا من قبل العاملين.
- أن يكون الهدف قابلاً للتحقق والقياس.

وأكد (محمد أمين: ٢٠٠٨، ٢٣) أن هناك علاقة تفاعلية بين الرؤية، والرسالة، والأهداف؛ فكل منهما يؤثر في الآخر؛ حيث تبدأ بعمليات تطوير المنظمة بهدف استراتيجي مستقبلي ترغب في تحقيقه، ثم يتم تحديد القيم الأساسية التي توجه عمليات تشكيل الرؤية، ويتم تحويل الرؤية، والقيم المشتركة إلى رسالة المنظمة، ومن ثم تحويل الرسالة بإطارها المفاهيمي إلى أهداف، والأهداف يتم تحويلها إلى مخرجات قابلة للقياس والتقييم. وبالتالي يجب أن تتبنى المؤسسة رؤية واضحة، وقيم مشتركة؛ لتحفيز أفرادها، وتوجيه تركيزهم نحو النظر إلى المستقبل، تحولها إلى رسالة واضحة يلتف حولها جميع العاملين بالمؤسسة، ثم ترجمة الرسالة إلى أهداف واضحة ومحددة، وتعتبر تلك الأسس هي الخطوات الأولى لبناء مجتمعات التعلم المهنية؛ حيث تُعتبر هي الدافع، والحافز للأفراد؛ لممارسة أعمالهم اليومية، وتُعتبر الخطوة الأولى لتدريب الطالب المعلم على كيفية وضع الرؤية المستقبلية والرسالة، وتحديد أهداف المؤسسة التعليمية بالاعتماد على المخزون الثقافي لدى الطالب المعلم في كيفية صياغة تلك الأسس. ثالثاً: متطلبات بناء مجتمعات التعلم المهنية:

تحدد قدرة المؤسسة على التحسين، والتطوير بشكل كبير على قدرتها على بناء، ودعم مجتمعات التعلم المهنية، ويمكن بناء مجتمعات التعلم المهنية إذا توفر لدى الأعضاء الرغبة والحماس، والحافز، والدافعية؛ لبناء هذا المجتمع، وتحفيز المعلم؛ لتحويل المعرفة حول التغيير إلى حقيقة واقعية، وتتعدد متطلبات بناء مجتمع التعلم المهني التي يجب أن تقوم كليات التربية بتبليتها لدى طلابها من خلال الاستعانة برأس المال الثقافي لديهم، وتحويله إلى رأس مال بشري واقتصادي يمكن الاستفادة منه في تفعيل متطلبات مجتمعات التعلم المهني، وتشمل تلك المتطلبات ما يلي:

(١) القيادة التشاركية:

القيادة التشاركية صفة للقيادة تتمحور بدرجة عالية حول الثقة بالأفراد المرؤوسين، وبقدرتهم على تحمل المسؤولية، ويتمتع القادة المشاركون بالأمن الذاتي، وبمفهوم إيجابي عن ذاتهم، وميلهم لثقافتهم بالآخرين (سعيد محمد، وعلي محمد: ٢٠١٧، ٣٤٥).

تُعد القيادة المشتركة والداعمة سمة مميزة لمجتمعات تعلم مهنية فعالة، فالقادة هم متعلمون متساوون في ثقافة مجتمع التعلم المهني، ويسهلون القيادة المشتركة من خلال توفير فرص للموظفين للمساهمة في العمل، وعلى القادة يقع دور كبير في عملية تطوير المدرسة، وتسخير الإمكانيات للمعلمين، ويتطلب ذلك توفير تنمية مهنية حول الممارسة الفعالة لمجتمع التعلم المهني (Prest&Burns:2019,210).

وعرف (Hord:2008.64) القيادة التشاركية بأنها "مشاركة مدير المدرسة للقيادة والسلطة من خلال دعوة أفراد العمل للمشاركة الفعلية في صنع القرارات المدرسية".

القيادة التشاركية عنصر أساسي في التعلم المهني الفعال، فالطريقة التي يشارك بها المعلمون في الثقافة التعاونية تشكلت إلى حد كبير من خلال الثقة القيادية المشتركة، والداعمة، واحترام المعلمين كمحترفين، كما أن تبادل القيادة مع المعلمين يضمن توزيع القوة والثقة في المهنيين لحل المشكلات المتعلقة بأنظمة التعليم والتعلم (Giles&Hargreaves:206,137).

وبذلك يتضح أنه لكي تكون مجتمعات التعلم المهني فعالة، وتفي بالأغراض التي تصفها المدرسة يجب أن تضمن توفير هياكل قيادية داعمة ومشاركة تعزز التعاون الفعال بين أعضاء المدرسة، والذي يتم من خلال نشر ثقافة التعاون والقيادة بين الأعضاء؛ لزيادة تحصيل الطالب، والاستفادة من آرائهم وخبراتهم في تنمية زملائهم، وتطوير المدرسة، بالاعتماد على رأس المال الثقافي لديهم.

كما يجب أن يكون القائد لديه رؤية لما سوف تكون عليه المدرسة، ونقل الرؤية للآخرين، وجعلها رؤية مشتركة يتبناها العاملون، الأمر الذي يجعل من القائد حامياً للرؤية، ومُلهمًا للآخرين؛ للالتزام بالعمل، والمثابرة، وبذل الجهد؛ لتحقيق الأهداف التي تسعى المدرسة إليها (حشمت عبدالحكيم:٢٠١٧،٣٢).

وتشير (إيمان زغلول:٥١١) إلى أن هناك عناصر تعتمد عليها القيادة التشاركية؛ منها:

- تدعيم الهياكل للمشاركة في تطوير المدرسة كمجتمع تعلم.
- تشجيع جميع أفراد المدرسة؛ لتحمل مسؤولية القيادة.
- الاعتماد على خبرات العاملين والطلاب، واعتبارهم كمصادر يمكن استغلالها.
- ظهور القيادة التشاركية في التدفق اليومي لأنشطة المدرسة.

ولقد أشارت رابطة المعلمين والمحاضرين بالولايات المتحدة الأمريكية (Association of Teacher and Lecturers:2009) على مجموعة من المبادئ للقيادة التشاركية، وضرورة التزام الأفراد بها؛ منها: العمل بصورة جماعية؛ لتحقيق الأهداف المشتركة، ارتباط أفعال العاملين بالقيم والأسس المشتركة، تحمل المسؤولية من قبل الجميع؛ لتحسين الفرص أمام الطلاب، تقدير آراء وخبرات الأفراد والاستفادة منها، توفير الوقت، والفرص للتعاون، التجديد والابتكار في العمل، تقديم رؤية واضحة وتوقعات عالية.

لذلك يجب أن يتحلى قائد المدرسة بالود، والمرونة في تقاسم السلطة من خلال اتخاذ المعلمين لبعض القرارات، كما تركز القيادة التشاركية على التعاون في العمل بين جميع الأفراد، وتبادل الخبرات والمعارف فيما بينهم؛ مما يسهل من فرصة التحسين المستمر للمدرسة، وتنمية الثقافة التعاونية فيما بينهم، وبذلك يُعتبر توفير قيادة داعمة مشتركة واعية من المتطلبات الأساسية لبناء مجتمعات التعلم المهني، ويمكن لكلية التربية تلبية هذا المتطلب من خلال تنمية رأس المال الثقافي المكتسب من خلال عمل دورات تدريبية وورش عمل للطلاب يقوم فيها الطلاب بدور القائد وتيسير المجموعة، وبالتالي غرز ثقافة المشاركة وتحمل المسؤولية بين الطلاب.

(٢) الاستقصاء والتعلم الجماعي:

تحتاج مجتمعات التعلم المهنية إلى توفير مناخ جماعي يتسم بالتواصل، والمشاركة في صنع القرارات، والتعاون بين الأفراد داخل المدرسة.

حيث تحتاج مجتمعات التعلم المهنية إلى وجود ثقافة التعلم الجماعي والتعاون بين أفراد المدرسة، والذي يؤثر بإيجابية في الممارسات العلمية والتعليمية للأفراد داخل المدرسة، ويقوم فريق الاستقصاء بجمع البيانات والمعلومات؛ لتحديد مشكلات تعلم الطلاب، والأسباب، والحلول المحتملة، ثم مراقبة النتائج، وعمل التغذية الراجعة من أجل تحقيق تقدم في المدرسة (Thessin&Starr:2011,51).

ويُعتبر الاستقصاء الجماعي عاملاً مساعداً في ابتكارات التعليم والتعلم لمجتمع التعلم المهني؛ حيث يبني المعلمون المعرفة المشتركة من خلال النظر في بيانات الإنجاز، والتفكير في ممارسات التعليم والتعلم السابقة، وإيجاد سبل للتعليم، وابتكارات التعلم؛ لزيادة تحصيل الطلاب (Lujan&Day:2010,10).

كما يوفر الاستقصاء الجماعي للمعلمين تحديد احتياجات الطلاب، والبحث المستمر عن ممارسات تدريسية لملائمة تلك الاحتياجات، وتتعدد أشكال أنشطة

الاستقصاء الجماعي التي يقوم بها المعلمون كمجموعات الدراسة، الملاحظة، التدريس بالفريق (Dufour&Reason:2016).

والتعلم الجماعي من متطلبات مجتمعات التعلم المهني؛ لأنه يُمكنُ أعضاء الفريق من تنمية مهاراتهم، وتجديد معارفهم، وزيادة وعيهم، واستيعاب مدى الانتقال الهائل في الخبرات والمعتقدات والاتجاهات، والتعلم الجماعي من أهم السمات التي تتسم بها فرق العمل، من هنا يتضح أهمية فريق العمل لقيادة المدرسة، وتحولها إلى مجتمع مهني جديد (أحمد حسين: ٢٠٠٩، ١٥٤).

وفِرَقُ العمل هي عبارة عن مجموعة من الأفراد يشتركون في أداء عمل موحد، ويتحمل كل فرد منهم مسؤوليات ومهام جزئية، ويتسم أفراد الفريق بالتعاطف، والانتماء إلى يساعدهم على أداء العمل (فيفي أحمد: ٢٠١٧، ١٧٥).

كما تتميز فِرَقُ العمل داخل المجتمع التعليمي المهني بأن الاتصالات مفتوحة بين الأفراد، ويوجد انسجام بين أعضاءها، وهناك مجموعة من الفوائد التي تترتب على تفعيل فريق العمل؛ منها: (Popp&Goldman:2016,352)

- الفاعلية في حل المشكلات التي تواجه المدرسة.
 - اتخاذ القرارات بصورة أفضل؛ لتحسين كفاءة وفاعلية المدرسة.
 - الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية داخل المدرسة وخارجها.
 - توفير مهارات، واختصاصات، وخبرات مختلفة تتطلبها طبيعة الأعمال بالمدرسة.
 - تعزيز الدعم، والالتقان، والثقة، والتأييد بين أفراد المدرسة.
 - تخفيف الأعباء وتوزيع الأدوار.
 - إيجاد بيئة عالية التحفيز ومناخ مناسب للعمل؛ لتقليل عزلة المعلمين.
- ولقد أشار (حشمت عبدالحكيم، ومحمد أحمد: ٢٠١٧، ٣٤) أن هناك مجموعة من الإجراءات والشروط اللازمة لنجاح فرق العمل؛ منها:
- التزام مدير المدرسة، وقائدها بفرق العمل، وتوفير البيئة المناسبة، وتوفير الدعم اللازم لأعضاء المدرسة.
 - الحد من التسلسل الهرمي الغير مجدي، وإعادة هيكلة التنظيم المدرسي؛ لرفع مستوى الاتصال والتفاعل بين فرق العمل.
 - اتباع أساليب إدارة التغيير والإقناع؛ لتبني المدرسة لمنهجية فرق العمل بدلاً من الطرق التقليدية.
 - إيجاد آليات منظمة للعمل الجماعي، وتحديد المهام والمسؤوليات، والأنشطة المختلفة في بيئة المدرسة.

وهناك مجموعة من الأساليب التي تستخدم؛ لتطبيق مفهوم الفريق لبناء مجتمعات التعلم المهني؛ منها (محمد السيد: ٢٠١٦، ١١٨):

- تطبيق مفهوم الفريق من خلال مستوى المرحلة أو المادة.
- تطبيق مفهوم الفريق من خلال مشاركة التلاميذ.
- تطبيق مفهوم الفريق من خلال ثقافة المهام بمجتمع التعلم.
- تطبيق مفهوم الفريق من خلال التنمية المهنية.

وتؤكد العديد من الدراسات أن أول خطوة لتشجيع التعاون، والتعلم الجماعي هي بناء الثقة بين أفراد المجموعة؛ فانعدام الثقة، واحترام مهنية المعلمين، وعدم توفير الحرية، والمرونة لهم للمشاركة يؤدي إلى عدم وجود تعاون جماعي، وتوقف ثقافة التعاون بين أفراد المجموعة (Hofman&Dijkstre:2010,27).

فمجتمعات التعلم المهنية تسمح لجميع أعضائها بالثقة في زملائهم بدرجة كافية؛ للتعبير عن نقاط الضعف والأسئلة، وكذلك نقاط القوة، والنجاحات، وبذلك ينصب التركيز بين الأعضاء على التعاون، وتحقيق الأهداف بدلاً من المنافسة (Carpenter:2015,688).

والثقة الجماعية هي إيمان أعضاء الفريق بأنهم يمكن أن يعتمدوا على بعضهم البعض، وبذلك تلعب الثقة الجماعية دورًا مهمًا؛ حيث ينظر المعلمون إلى زملائهم المعلمين على أنهم مستثمرون في عملية تحسين المدرسة؛ مما سبق يتضح أن التعلم والاستقصاء الجماعي يلعب دورًا هامًا في بناء مجتمعات التعلم المهنية، وتطويره، ويمكن أن تدعم كلية التربية هذا المتطلب من خلال نشر ثقافة العمل الجماعي بين الطلاب، وتحملهم للمسؤولية، وتعزيز رأس المال الثقافي لدى الطلاب من خلال زيادة درجة الثقة بينهم وبين زملائهم؛ لتحسين العمل الجماعي. (٣) توفير البيئة الداعمة:

يعتمد مجتمع التعلم المهني على توافر بيئة داعمة للتنمية المهنية؛ وذلك من خلال تهيئة البيئة المادية والبشرية، والفيزيائية للمدرسة، وتوافر تلك البيئة نجد أن المعلمين يجتمعون معًا كوحدة للتعلم واتخاذ القرارات.

ويذكر (Hord:2008,51) أن البيئة الداعمة ما هي إلا "الأبعاد المادية للمجتمع المدرسي؛ مثل الوقت، والمكان، والأبعاد الثقافية؛ مثل الثقة، والاحترام".

والظروف المادية التي يجب توافرها لدعم بيئة مجتمع التعلم المهني تشمل: الوقت المحدد للتحدث والاتقاء، صغر حجم المدرسة، القرب المادي للموظفين بعضهم البعض، هياكل الاتصالات المتطورة، تمكين المعلمين، قدرات الأفراد (ميمي: ٢٠١٧، ٦١٦).

والظروف المناسبة للبيئة المدرسية عامل مهم في تدعيم عمل المعلمين والمديرين والإداريين، كما يوفر كثير من الوقت، بالإضافة إلى التعاون والاتصال المستمر، وحل المشكلات، كما تتعكس تلك الممارسات على مخرجات التعليم (سعيد محمد، علي محمد: ٢٠١٧، ٣٦٠).

ولتنبني بيئة داعمة لمجتمعات التعلم المهني لابد من توافر مجموعة من الممارسات، كما يلي (إيمان زغلول: ٢٠٠٩، ٥١٤):

- تهيئة البيئة التي تساعد على إقامة علاقات تعاونية إيجابية بين الأفراد.
 - تنمية شعور الأعضاء بالكفاءة الذاتية والعمل على زيادة دافعيتهم، ورضاهم عن العمل.
 - تحفيز جميع أعضاء المدرسة والأطراف المعنية على تحقيق التحسين المستمر للمدرسة.
 - تعزيز الاحترام المتبادل، والشعور بالثقة الاجتماعية بين أعضاء المدرسة.
- وأضاف (دليل المجتمعات المهنية: ٢٠١٤، ١٤) أنه لابد من توافر أماكن ملائمة للاجتماعات، نظام اتصال فعال بين جميع الأعضاء، توفير الوقت اللازم لعمل مجتمعات التعلم من خلال إعادة هيكلة الجداول الدراسية؛ لكي يتم توفير الوقت للمعلمين للتخطيط، والتنمية المهنية.
- وتحتاج المدرسة إلى مزيد من بذل الجهد حتى تتحول من مجرد مدرسة تقليدية إلى مدرسة مجتمع مهني، وتعتبر ثقافة المدرسة، والهيكلة التنظيمية للمدرسة من أهم محددات البيئة المدرسية، كما يلي:

(أ) الثقافة المدرسية:

يُقصد بالثقافة المدرسية: "مجموعة من القيم، والسلوكيات، والأفعال، والتقاليد التي تشكلت داخل المؤسسة المدرسية، والنماذج المنقولة عبر الأجيال من خلال التقاليد، والأساطير، والعادات والمعتقدات (محمد الشهب: ٢٠٠٥، ٨٥).

كما عرفها (عبدالرحيم الحسناوي: ٢٠١٠، ٦٥) بأنها: "منظومة من القيم، والمعايير، والمعتقدات، والممارسات التي تكونت داخل مجتمع المدرسة بين مختلف الأفراد (معلمين، طلاب، إداريين، أولياء أمور...) عن طريق مواجهة التحديات والمشاكل المطروحة في الوسط المدرسي.

وتتكون الثقافة المدرسية من ثلاث مستويات هي (محمد أحمد: ٢٠١٢، ٣١١):

- **الافتراضات:** تُمثل الافتراضات الأساسية المشتركة بين المعلمين روح ثقافة المدرسة وجوهرها، وتشمل الأفكار، المعتقدات المتصلة بوظيفة المدرسة، كما ترتبط الافتراضات الأساسية لثقافة المدرسة بكيفية إنجاز المهام اليومية للمعلمين.
- **القيم والأعراف:** تُعد القيم التنظيمية والأعراف مكون مهم في ثقافة المدرسة، وتعكس القيم ما يؤمن به المعلمون، ويعتقدون أنه صحيح وجيد ومرغوب فيه، وبذلك تُعتبر القيم معيار لتحديد السلوك المقبول.
- **الممارسات والإنتاج الإنساني:** تتضمن الأنماط السلوكية المرئية والمسموعة، وتضم الرموز، والطقوس، والأساطير، والاحتفالات، والعادات، والتقاليد المرتبطة بتاريخ المدرسة، وتُمثل تلك العناصر أكثر ثقافة المدرسة إدراكًا.

(ب) الهياكل التنظيمية:

المدرسة الفعالة هي التي تمتلك مناخًا إيجابيًا، وبيئة آمنة ومنظمة، ولا يمكن تحقيق البيئة المنظمة دون وجود تنظيم جيد يسهل الوصول إلى الأهداف، ويُعتبر الهيكل التنظيمي هو أحد أهم الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المدرسة في تحقيق أهدافها (سناو يوسف: ٢٠١٢، ٢٠٣).

ويؤدي الهيكل التنظيمي دورًا هامًا في إدارك المدرسة لغاياتها، وأهدافها بكفاءة وفعالية، والتكيف مع المتغيرات البيئية الخارجية، كما يُعتبر الهيكل التنظيمي نقطة البدء في تحديد شكل المؤسسة، ويساعد في تحليل عملياتها (إبراهيم احمد: ٢٠٠٤، ٢٤).

والهيكل التنظيمي لأي مؤسسة يشمل على عمليات توزيع الأعمال والمسؤوليات بين الأفراد، وتحديد العلاقات، ونطاق الإشراف، وتفويض السلطة، وتصميم الإجراءات والأنظمة، وتوفير القواعد اللازمة لتقييم أداء العاملين، ويشمل الهيكل التنظيمي بالمدرسة عدة مكونات؛ منها: توصيف الوظائف بالمدرسة، الجدول الدراسي، دليل إجراءات العمل بالمدرسة، تقارير تقييم أداء العاملين، لائحة المسائلة والمحاسبة (عز الدين محمد، وصالح ناصر: ٢٠١٦، ١٠٢).

ويُعتبر تغيير الهيكل التنظيمي للمدرسة هو أحد أهم المطالب؛ لتحول المدرسة التقليدية إلى مجتمع تعلم مهني، فالهياكل التنظيمية القائمة تقليدية خاصة في الدول النامية؛ لذلك لا بد من استبدال الهياكل التنظيمية الحالية لبناء مجتمعات التعلم؛ حيث يوجد نوعين من الهياكل الداعمة لمجتمعات التعلم هي (محمد أحمد: ٢٠١٢، ٣٢٠).

- **الظروف البنوية:** وتتضمن استغلال الوقت، وإجراءات التواصل، وحجم المدرسة، وتقارب المدرسين

- **علاقات الزمالة:** وتتضمن المواقف الإيجابية للمعلمين، الرؤية، والهدف المشترك، والاحترام، والثقة، والعلاقات الإيجابية، والمسؤولية ويتضح مما سبق أن هناك علاقة بين الهيكل التنظيمي، وفاعلية المدرسة، وزيادة كفاءة الأداء، وتحسين رضا العاملين، وتطوير المدرسة؛ مما يساعد في تحول المدرسة إلى مجتمع تعلم مهني.
(٤) الثقافة التعاونية:

يُمثل التعاون عملية منهجية يعمل المعلمون من خلالها معًا بشكل تبادلي؛ ولضمان ترسيخ ثقافة التعاون يجب أن تعمل المدرسة على التأكد من مشاركة جميع المعلمين في فرق العمل؛ لتحقيق تطوير وتحسين المدرسة.
والثقافة التعاونية هي العملية المنهجية التي يستخدمها المعلمون والمسؤولون؛ للعمل مع بعضهم البعض بشكل متبادل؛ لتحليل ممارستهم المهنية، وتأثيرها من أجل تحسين تحصيل الطلاب (Gray&Tarter:2017,5).

ويجب أن تكون الثقافة التعاونية تفاعلية؛ حيث يستخدم المعلمون والإداريون خبراتهم لتبادل ما يقومون به على أمل المساعدة في تحسين ممارسة الآخرين، ويجب على الأفراد إدراك مهاراتهم وعارفهم وخبراتهم؛ حتى يتسنى لهم القيام بذلك، كما أكدت العديد من الدراسات على أن الطريقة التي يشارك بها المعلمون في الثقافة التعاونية تشكلت إلى حد كبير من خلال الثقة القيادية المشتركة، والداعمة، واحترام المعلمين كمحترفين (Dimmock:2016,40).

وبذلك يدرك الأفراد أن العمل معًا أقوى من الجهود الفردية، ولا يكون هذا التعاون بقرار إداري من المدرسة، ولكن من خلال إثارة دافعية المعلمين نحو إقرار قيم مشتركة، وأهداف موحدة؛ لتحقيق تعلم أفضل لجميع الطلاب من خلال تشجيع الحوار فيما بين هؤلاء المعلمين (علاء الدين حسن: ٢٠١٨، ١٠٠).

كما أكد (Lieberman&Von:2011,16) أن مجتمعات التعلم المهني ضد النمط التقليدي القائم بالمدرسة، والذي يقوم على توزيع المعلمين في فصول دراسية، ويصبحون مسؤولين عن فصولهم فقط، بل تنبني مجتمعات التعلم الثقافة التعاونية بين العاملين بالمدرسة.

وأشار (دليل المجتمعات: ٢٠١٤، ١٩) أن لقيادة المدرسة دورًا أساسيًا في نشر ثقافة التعاون بين أفرادها من خلال:

- وضع معايير تقود العمل الجماعي، ويلتزم بها الجميع.

- الحرص على مشاركة جميع المعلمين في مجتمعات التعلم المهنية.
 - توفير الوقت الكافي لأعضاء الفريق التعاوني.
 - تشجيع المعلمين على الاشتراك في التخطيط، والتنفيذ، والتقييم.
 - إيجاد بيئة آمنة ومشجعة لاستخدام استراتيجيات حديثة.
 - التزام القيادة المدرسية بالقرارات التشاركية.
 - تقييم أداء المجموعات بصورة مستمرة.
- ولقد حدد (Dufour&Eaker:2002,71) متطلبات لتشكيل الفرق التعاونية بين المعلمين:
- يجب دمج الوقت المخصص للتعاون في اليوم الدراسي، والعام الدراسي.
 - توضيح الهدف من التعاون، ووضع أنظمة لتحقيقه.
 - تقبل المعلمين المسؤولية الفردية والجماعية تجاه العمل كزملاء مهنيين.
 - تدريب المعلمين ودعمهم؛ لترسيخ ثقافة التعاون.
- ويتضح ضرورة نشر ثقافة التعاون بين جميع أعضاء المدرسة؛ فالتحسين والتطوير الذي تسعى المدرسة إليه، وتحويلها إلى مجتمع تعلم مهني لن يتم طالما أن كل فرد يعمل بصورة فردية بعيداً عن الجماعة، فالتعاون بين الأفراد يعود بثماره على المدرسة، عندما يدرك الأفراد أنه من خلال العمل المشترك والمتعاون بينهم محصلته أكبر من محصلة قيام الفرد به بمفرده، كما يُعتبر التعاون بين الأفراد داخل المدرسة من الركائز الأساسية والأولى؛ لدعم مجتمعات التعلم المهني، كما تعتمد ثقافة التعاون على بث الثقة بين الأفراد حتى يتعاونوا مع بعضهم البعض.
- (٥) التحسين المستمر:
- تركز ثقافة المدرسة الإيجابية على تحسين التعليم والتعلم؛ لضمان تحقيق تحصيل الطلاب في المستويات العليا، ويتطلب تحسين التعليم والتعلم من المعلمين والإداريين الانخراط المنهجي في دورات مستمرة لجمع البيانات والمعلومات حول مستويات أداء الطلاب الحالية، والتأمل في التعليم في الماضي، ووضع استراتيجيات مبتكرة لضمان تحقيق جميع الطلاب للابتكارات وتنفيذها، وتطبيق المعرفة الجديدة المكتسبة من الدورة إلى الدورة التالية للتحسين المستمر (Deneve&Devos:2017,276).
- وبذلك يُعتبر الهدف من التحسين المستمر هو تهيئة بيئة للتعلم الدائم للطلاب، والمعلمين، والإداريين، كما تحفز دورة التحسين المستمر الأفراد على الثقافة التعاونية في ظل القيم المشتركة للمدرسة.

كما تتطلب دورة التحسين المستمر هدفاً مشتركاً، وقيماً مشتركة، وثقافة تعاونية نشطة، وعملية استقصاء جماعي جيدة للتدريب؛ لذلك يجب أن تركز ثقافة المدرسة الفعالة على التحسين المستمر مع تمكين المعلمين من أن يكونوا مشاركين نشطين في تحسين المدرسة (Hairon&Wang:2017,81)، ويُعتبر الحوار التأملي والمهني بين المعلمين من أنجح الخطط؛ لتعزيز التحسين المستمر؛ حيث يساعد الحوار المهني على النظر، والتفكير بعمق في المواقف، والخبرات، والمعتقدات، والممارسات المهنية التي يقوم بها المعلمون، والذي لا يشترط وقتاً محدداً، فيمكن أن يتم قبل أو أثناء أو بعد الممارسة (محمد ابراهيم: ٢٠١٦، ٧٧).

ويساعد التحسين المستمر داخل المدرسة الأفراد في جعل الواقع الحالي أقرب إلى المستقبل المثالي، ولابد لأعضاء المدرسة أن يسألوا أنفسهم باستمرار: ما هو هدفنا؟ ما الذي نأمل أن نحققه؟ ماهيه استراتيجيات التحسين، وكيف يمكننا تقييم جهودنا؟ (Yin&Zheng:2018,145).

وهكذا إذا كانت تريد المدرسة تحقيق التحسين، والتطوير المستمر لها، وتحولها إلى مجتمع تعلم مهني، فلا بد من توافر ثقافة تعاونية بين أفرادها، وقيادة تشاركية، وتعلم جماعي؛ لزيادة فرص التحسن الذي تسعى المدرسة لتحقيقه.
(٦) الممارسات الشخصية:

ويُقصد بالممارسات مراجعة عناصر المجتمع المدرسي للممارسات التعليمية، والمهارات التدريسية، وتزويد كل معلم لزملائه بالخبرات الجديدة منه، والتغذية الراجعة لأدائهم (فاطمة محمد: ٢٠١٨، ٤٦٧).

ولبناء مجتمع تعلم مهني لابد من فتح أبواب الفصول الدراسية وخطوة الدراسة، والحوار المفتوح، ومراجعة سلوك المعلم من قبل زملائه، والذي يُعتبر المعيار في مجتمع التعلم المهني (ميمي: ٢٠١٧، ٦١٥).

وأشار (أحمد جمعة: ٢٠١٨، ٢١) أن مجتمعات التعلم المهنية تركز على العمل والتعلم معاً، ومهارات الطلاب وخبرات المعلمين، ومراقبة، وتقييم الأعمال خلال التدريس والممارسات الجماعية والمشاركة مع الحفاظ على التحسين المستمر، ومساعدة المعلمين على بناء الخبرة.

وتتميز الممارسات الشخصية المتبادلة بأنها (ولاء محمد، سحر عبدالراضي: ٢٠١٥، ٤١):

- علاقات متبادلة متواصلة.
- معرفة ما يعرفه الآخرون، وما يمكن أن يقوموا به.
- القدرة على تقييم مدى ملائمة الإجراءات.
- تدفق سريع للمعلومات، ونشر الابتكار.

وبالتالي فيجب على المعلمين وباقي الأعضاء الانشغال بعملية التعلم والبحث عن ما هو جديد وحديث، ولقد أشارا (حشمت عبد الحكم، وأحمد محمد: ٢٠١٧، ٣٨) أن عملية البحث الجماعي تتحدد في عدة خطوات؛ هي: التأمل العام حول افتراضات ومعتقدات أعضاء الفريق، والتخطيط المشترك لخطوات العمل الإجرائية، التوصل إلى أرضية مشتركة بين أعضاء الفريق، التنسيق بين الأفراد؛ لتنفيذ العمل وتوفير الجهد والوقت.

ويتضح أن الممارسات تؤدي إلى تعزيز الفعالية الجماعية، والتي بدورها يمكن أن يسهم في تحسين تحصيل الطلاب، وبالرغم من أن تلك الممارسات قد تكون منفصلة إلا أن لها دورًا في عملية التعليم والتعلم، وتحسين وتطوير المدرسة، وتكوين مجتمع التعلم المهني. (٧) التركيز على التعلم والعمل:

لم يعد التركيز على تعلم جميع الطلاب الخاصة الأكثر أهمية في مجتمعات التعلم المهني، بل تحولت المهمة الرئيسية للمدرسة من التعليم إلى التعلم، والتأكيد على أن جميع الطلاب قد تعلموا فعلا ما نود تعليمه لهم، وهو الأمر الذي يستوجب معه تغيير الثقافة السائدة في المدرسة التقليدية (حسين قاسم: ٢٠١٦، ٢٥).

يؤدي التركيز على تعلم المشاركين في مجتمع التعلم إلى البحث عن أفضل استخدام لجميع الوسائل الممكنة بما فيها تقنية المعلومات والاتصالات؛ لتيسير تعلم الطلاب، وبذلك تصبح المسؤولية عن تعلم الطلاب مسؤولية جماعية، كما يساعد التركيز على التعلم إلى قيام المعلمين بإعداد تصور مشترك للمعايير الأكاديمية التي ينبغي أن يحققها الطلاب، من خلال الإجابة على: ما الذي يجب أن يتعلمه الطلاب؟ ما أفضل طريقة لتعلم الطلاب؟ ما الاستراتيجيات الأكثر فاعلية في التدريس؟ كيف نستجيب عندما لا يتعلم الطلاب؟ كيف نعرف أن الطلاب قد تعلموا؟ (دليل المجتمعات: ٢٠١٤، ١٨).

وفي مجتمعات التعلم المجتمعية يدرك أفرادها أهمية المشاركة والخبرة في التعلم، وفي اختيار الأفكار الجديدة؛ حيث ينتقل تعاونهم إلى ما بعد تعلم الطلاب إلى إنتاج مواد تعمل على تحسين التدريس والمناهج والتقييم (Lieberman & Von frank: 2011, 16).

ويتسم الأفراد بمجتمع التعلم بالنشاط، والحيوية، ومراجعة الأداء، كما أنهم يفضلون الأنشطة التي قد تبدو فوضوية على الأنشطة التي تتسم بالجمود، كما أنهم مستعدون لتحمل أخطاء التجريب، فالغش لديهم عبارة عن فرصة للبدء من جديد (محمد السد: ٢٠١٦، ١٢١).

حيث يُعتبر ما يميز المدرسة لتحويلها إلى مجتمع تعلم هو إتاحة الفرصة أمام جميع أعضائها على التعلم، والالتفاف حول بعضهم البعض، والتشارك في تحقيق

الأهداف التي تريد المدرسة تحقيقها، وبذلك تُعتبر عملية التعلم المقوم الأساسي الذي تعتمد عليه مجتمعات التعلم المهنية في التطوير والتحسين، كما تركز مجتمعات التعلم المهني على العمل؛ حيث يحول الأعضاء طموحاتهم وأحلامهم إلى واقع، ولا يتم ذلك إلا من خلال العمل والتجريب. (٨) التركيز على نتائج الطلاب:

تركز مجتمعات التعلم المهني على بيانات الطلاب، وتحقيق النتائج التي تسهم في تحقيق التحسين المستمر؛ حيث يشمل هذا المتطلب اهتمام المدرسة ببيانات تعلم الطلاب ودراساتها، وتحويلها إلى معلومات ومعارف تساعد على تحسين التعليم، والتعامل مع البيانات بشكل موضوعي وليس قيمي؛ مما يعني انتقال التركيز في عملية التعليم على قدرات وتحصيل الطلاب (دليل المجتمعات: ٢٠١٤، ٢٢).

حيث يؤدي التركيز على النتائج إلى تعلم كيفية قياس ما يتعلمه الطلاب، واختيار أفضل الاستراتيجيات والأدوات المناسبة، والاهتمام بالنقويم الكلي لمدى التحسن المستمر للمدرسة، والابتعاد عن التعميمات والمتوسطات التي تغفل الواقع الفعلي؛ لتعلم كل طالب بحد ذاته (محمد السيد: ٢٠١٦، ١٢٣).

وبذلك نجد أن التعليم المبني على النتائج ومخرجات العملية التعليمية، ومدى تحقيق الأهداف المنشودة دليلًا على تحسين وتطوير المدرسة، وتحويلها على مجتمع تعلم مهني. (٩) التنمية المهنية المستدامة:

يواجه المعلم تحديات متعددة تجعل من التنمية المهنية أمرًا ملحًا؛ حيث إن المعرفة التي اكتسابها المعلم في بداية حياته العملية تصبح غير متطورة في نهايتها، مع التقدم العلمي والتكنولوجي والتضخم الهائل في كم المعرفة.

ويُقصد بالتنمية المهنية للمعلم "تطوير كفاءة، ومهارة المعلمين، والارتقاء بمستواهم الوظيفي في جميع ما يقومون به من مهام، ومسئوليات تدريسية، وبحثية، وإدارية، وخدمة المجتمع من خلال توفير كل الفرص أمامهم؛ لتحسين أدائهم، وتزويدهم بمجموعة من البرامج التأهيلية (شادية عبدالحليم، وآخرون: ٢٠١٣: ٣١٧).

وتتمثل أهمية التنمية المهنية للمعلم وقمًا للاعتبارات التالية (مهدي مانع: ٢٠١٧، ١٦٠):

- تكسب المعلم معارف، ومهارات، واتجاهات ذات علاقة مباشرة بالعمل.
- تتمى لدى المعلم المرونة، والقدرة على التكيف في حياته المليية.
- تساعد التنمية المهنية للمعلم على تحسين الأداء.
- زيادة قدرة الفرد على التفكير المبدع.

- تعميق الالتزام بأخلاقيات مهنة المعلم، وتقديره لقيمه عمله وأهميته.
- المساهمة في تكوين مجتمعات التعلم، والتي تقدم خدمات فاعلة للمجتمع.
- وهناك مجموعة من المؤشرات الأساسية التي يمكن من خلالها الحكم على ما يتحقق من عمليات التنمية المهنية المستمرة للمعلم، سواء كان ذلك من خلال تعلمه، أو من خلال البرامج التي تقدم له؛ ومن تلك المؤشرات (محمد محمد: ٢٠٠٥، ٦٨):
- القيام بعمليات التقويم الذاتي المستمر لأدائه المهني، من خلال الوعي بأدواره ومهامه.
- استثمار الفرص المتاحة لنموه المهني من خلال امتلاكه مهارات الاتصال الفعال، والتعامل مع مصادر المعرفة المختلفة.
- اتقان مهارات البحث العلمي الإجرائي، والميداني.
- اكتساب مهارات إدارة الفصل والأزمات والصراعات داخل المدرسة.
- التجديد المستمر لمعارفه النظرية والعملية في مادة تخصصه.
- وهناك مجموعة من الأساليب لتنمية المعلم مهنيًا؛ منها (أممية موريد، وآخرون: ٢٠١٧، ٦٢٤):
- **المؤتمرات:** والتي تُعد فرصة للتدريب، والمناقشة، والاستفادة من الآراء، والأفكار الجديدة، وزيادة الفرصة لاكتساب المزيد من المعلومات، والخبرات، والمهارات.
- **الورش التعليمية:** تسير ورش العمل وفق نظام تعاوني في ضوء مجموعة من الأسس، مع توافر متخصصين لديهم الوعي بنظام العمل بالورش.
- **التعليم من بعد:** وهو أحد النماذج العالمية التي تهتم بالحصول على المعرفة، والعلم، والتدريب الذي يحتاجه المعلم.
- **المحاضرة:** والتي تغطي موضوعاتٍ مختلفة تساهم في تنمية المعلم.
- **مجموعة المناقشة:** والذي يتم فيه تقسيم المعلمين إلى مجموعات صغيرة؛ لمناقشة بعض المفاهيم المختلفة.
- **الجلسات الإرشادية:** والذي يطرح قضايا ومشكلات لمناقشتها.
- وفى مجتمعات التعلم غالبًا ما تتم التنمية المهنية في إطار ما يسمى "مجتمعات التعلم في إطار الهيئة التدريسية"؛ حيث يتم بناء فرق من المعلمين حسب طبيعة برامج التنمية المهنية، والتي تشجع على تغيير التركيز من التعليم إلى التعلم (ملتون كوكس، ولاورى رتشلن: ٢٠٠٦، ٩٤).
- كما تسعى التنمية المهنية المستدامة إلى تلبية حاجات المعلمين في مراحل إعدادهم قبل الخدمة، وفي أثناءها؛ حيث يتم إعداد الطلبة المرشحين كمعلمين قبل الخدمة،

والتي تُعتبر الخطوة الأولى في عملية التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وتُعد الأساس الذي تبنى عليه البرامج اللاحقة، ولكي تؤدي تلك البرامج الأهداف المنشودة، يجب أن يكون المعلم قادرًا على أدواره داخل غرفة الصف بشكل فعال، ولن يتم ذلك إلا من خلال التنسيق بين كليات التربية المنوطة بإعداد المعلم والجهات الأخرى المعنية بالأمر (الهادي صالح: ٢٠١٧، ١٣٥).

وتتضح دور كليات التربية في التنمية المهنية المستدامة من خلال (فهد عبدالله، علي أحمد: ٢٠١٧، ٩٠١):

- تزويد الطالب المعلم بالكفايات، والمهارات الأساسية اللازمة للقيام بدوره كمعلم.
 - تهيئة الطالب المعلم لبرامج التدريب، والتأهيل التي سيشترك بها أثناء الخدمة.
 - التعاون مع وزارة التربية والتعليم في تنفيذ برامج إعداد المعلمين ومتابعة الدارسين.
 - اختيار الطلاب بناء على رغباتهم وقدراتهم.
- وهناك مجموعة من العوامل التي تساعد على نجاح التنمية المهنية للمعلم؛ منها (سلوى حلمي):
- توفير الوقت اللازم للتنمية المهنية للمعلمين، والعدالة في تبادل الفرص التنموية للمعلمين.
 - توفير بيئة عمل مناسبة للتنمية المهنية للمعلم.
 - الوقوف على مستويات المعلمين من خلال زيارتهم بالفصول.
 - تدريب المعلمين على التنمية الذاتية بالقراءة والاطلاع والبحث العلمي.
 - التكامل بين مؤسسات إعداد المعلمين، ووزارة التربية والتعليم.
 - تحسين دافعية المعلمين نحو التدريب المستمر أثناء الخدمة من خلال توفير الحوافز المادية، والمعنوية.
 - تحديد قائمة بمعايير معتمدة للتنمية المهنية لأداء المعلم، وإطلاعها عليها.
- فالتنمية المهنية المستدامة للمعلم لها أثرها الإيجابي على المعلم، والتي تتنوع ما بين زيادة الثقة بالذات وبالآخرين، زيادة التحمس للعمل التعاوني، الرغبة في التغيير وتجريب كل الطرق والاستراتيجيات الحديثة في مجال التدريس، وزيادة معرفته ومهاراته، وقدراته، وإمكاناته؛ مما ينعكس على تحسين أداء المدرسة وتطويرها كمجتمع تعلم مهني.
- ومن خلال العرض السابق يتضح أن مجتمعات التعلم المهني أصبحت إحدى الآليات الحديثة لتطوير وتحسين المؤسسات التعليمية، وأن متطلبات تحويل تلك المؤسسات إلى مجتمعات تعلم مهنية يعتمد بدرجة كبيرة على المعلم، وكيفية إعداده، وتهيئته؛ لتبني ثقافة التعاون بينه وبين زملائه وأولياء الأمور، بالإضافة إلى زرع الثقة

بينه وبين زملائه، وتحفيزه للمشاركة في وضع رؤية، ورسالة، وأهداف المؤسسة التي ينتمى إليها، بالإضافة زرع ثقافة المشاركة فيه؛ ليتشارك في القيادة مع المدير وباقي أعضاء المؤسسة، وتدريبه على التركيز على التعلم والنتائج؛ لتحسين مخرجات التعليم، والتنمية المهنية المستدامة، كل ذلك يؤكد أنه لا بد من إعداد المعلم أثناء دراسته على تلك المتطلبات؛ حتى يتوفر الوقت الذي سوف يستهلكه المعلم؛ لتفهم تلك المتطلبات وتبنيها بعد تخرجه، وذلك من خلال التنمية الثقافية لديهم، والتي تُمثل المحرك الأساسي لإحداث تغير ثقافي في الفكر والسلوك، والقدرة على التمييز بين العناصر الثقافية التقليدية، والمستحدثة، واستبعاد العناصر التي لا تناسب مع تحقيق مجتمعات التعلم المهني، والتي تشيرها إلى نشر وتغيير ثقافة الأفراد من خلال استثمار رأس المال الثقافي المتنوع لديهم، وهو ما سيتم تناوله في المحور الثاني.

المحور الثاني: رأس المال الثقافي:

شهد القرن العشرين العديد من التطورات في الثقافات الفرعية، والتي شكلت الثقافة السائدة من خلال نشر الثقافة، والموسيقى، والأدب داخل المؤسسات المختلفة.

تعمل النظم التعليمية على نقل ثقافة الطبقة المسيطرة، واستمرار هيمنتها، نتيجة لما تمتلكه تلك الطبقة من القدرة على فرض أفكارها؛ حيث تتحول تلك الثقافة إلى ثروة وقوة من خلال النظم التعليمية، وهو ما يُطلق عليه "رأس المال الثقافي"، ولا يتوزع بصورة متساوية في المجتمع (أشرف عبد الوهاب: ٢٠٠٣، ١٣٠).

أولاً: مفهوم رأس المال الثقافي:

حيث أضاف "بورديو" مصطلح رأس المال الثقافي إلى مصطلحات الرأسمال المادي، والرأسمال الاجتماعي، والرأسمال الاقتصادي؛ حيث يُمثل رأس المال الثقافي مفهوماً أساسياً يهدف إلى فهم التفاوتات المستمرة في التعليم؛ حيث أصبحت دراسات رأس المال الثقافي أكثر عالمية، وتمتد إلى مجالات التعليم وما بعد التحصيل.

إذا كان الرأسمال الاقتصادي هو مجموع العائدات والثروات الاقتصادية للفرد، وإذا كان الرأسمال الاجتماعي هو الثروات الناتجة عن إقامة شبكة مستقرة من العلاقات التعاقدية والتعارفية، فإن الرأسمال الثقافي هو رأسمال رمزي يحظى بتقدير معنوي من قبل أفراد المجتمع، ويتكون من المؤهلات، والقدرات التي يحصل عليها الفرد نتيجة التعليم، والرغبة في المعرفة، والبحث المتواصل، والاجتهاد العلمي، والتجربة التاريخية المتراكمة، والعمل الجماعي الدؤوب والمثابر

(https://bu.univouargla.dz/master/pdf/Abdelkarim_Omar.pdf?idmemoire=19)

ويُقصد برأس المال الثقافي: "مجموعة من الرموز والمهارات الثقافية واللغوية والمعاني والقدرات الثقافية التي تُمثل الثقافة السائدة، والتي تم اختيارها لكونها جديرة بإعادة إنتاجها واستمرارها، ونقلها خلال العملية التربوية" (أمينة رمضان: ٢٠١٤، ٣٣٧).

ويركز هذا المفهوم على أشكال المعرفة الثقافية، والتنافس، والاستعدادات، والتي تُعبر عن رموز داخلية مندمجة تعمل على إعداد الأفراد للتفاعل بإيجابية مع مواقف التنافس، وتفسير العلاقات والأحداث الثقافية.

ويعرف (Mulford:2007,184) رأس المال الثقافي بأنه: "مجموعة من المهارات، والممارسات، والقدرات الفنية والعلمية، وقراءة الكتب والمجلات، وحضور المؤتمرات، والخبرات الثقافية التي يكتسبها الفرد من البيئة التي يعيش فيها".

كما يشار إلى رأس المال الثقافي على أنه: "مجموع المنابت، والينابيع، والمصادر الثقافية التي ينهل منها الفرد، وتتوزع إلى العادات، والتقاليد، والأعراف، والسرديات، والأساطير، والرمز، والدين، والفنون" <https://www.google.com/search?source=hp&ei=btPfXLLbG8-bsAfKv6dY&q.3>

كما يشير رأس المال الثقافي المرتبط بالمدرسة إلى: "المهارات، والعادات، والهويات، والآراء العالمية، والأفضليات، والقيم التي يمارسها الطلاب، والتي تؤثر على نجاحهم في المدرسة" (Farkas:2018,4).

ويعرفه (حسين حوته: ٢٠١٦، ٧٣٧) بأنه: "مقدار ما اكتسبه الفرد من مهارات علمية وخبرات ثقافية وتربوية طويلة مراحل التعليم المختلفة، وانعكاس ذلك على قدرته في التكيف مع البيئة الاجتماعية والثقافية المحيطة".

ويشمل رأس المال الأشياء المادية التي يمكن أن يكون لها قيمة رمزية، ويشمل الأشياء غير الملموسة ذات المغزى الثقافي؛ مثل: الهوية والمكانة والسلطة، والتي يُشار إليها برأس المال الرمزي، كما يميز بورديو بين ثلاثة نماذج عامة لرأس المال؛ وهي: رأس المال الثقافي، رأس المال الاقتصادي، رأس المال الاجتماعي، رأس المال الرمزي. (أشرف عبد الوهاب: ٢٠٠٣، ١٣٣).

ويقسم "بورديو" رأس المال الثقافي إلى قسمين: (حوته حسين: ٢٠١٦، ٧٤٠).

- **القسم الأول:** رأس المال الثقافي المكتسب على أساس المؤهل العلمي، وعدد سنوات الدراسة، والخبرات الثقافية المكتسبة من التعليم، والذي يرتبط بطبيعة المجتمع، والفترة الزمنية، والطبقة الاجتماعية والمؤسسة التعليمية التي ينتمى إليها الأفراد.
- **القسم الثاني:** رأس المال الثقافي الموروث، والذي يتشكل من خلال منح العائلات لأبنائها أشكال مختلفة من أنماط الحياة المتميزة، وشبكة من العلاقات الاجتماعية القوية والتي من شأنها تقوية سلوك أفرادها، وتشكيل قيمهم من خلال فترات التأهيل العلمي والأخلاقي، وتدعيم عادات فردية.
- ولقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن رأس المال الموروث يحقق أرباحًا مباشرة في القسم الأول داخل النظام التعليمي، ويحقق أرباحًا في أماكن أخرى؛ مثل: سوق العمل بالداخل والخارج، وأن أولياء الأمور المتعلمين تعليمًا عاليًا، والذين لديهم كميات كبيرة من رأس المال الثقافي كانوا أكثر ميلاً للحصول على علامات وتدخلات مفيدة لأطفالهم، كما أن هناك ترابط بين رأس المال الثقافي الموروث، والمكتسب (Ruedda&Arzubiaga:2003,6).

وبذلك يُعتبر مخزون رأس المال الثقافي المادي وغير المادي يجسد الثقافة التي ورثناها من أسلافنا، والتي نسلمها إلى الأجيال القادمة، والتي يمكن استثمارها وتنميتها لإحداث التطور والتحسين المستمر في المؤسسات التعليمية وتوجها نحو مجتمع تعلم مهني فعال.

وتمثل المعادلة التالية تمثيل رأس المال الثقافي (Bourdieu:2018,24):

$$K_{t+1}^c = K_t^c + (I_{mt}^c - d_t K_t^c) + I_{nt}^c .$$

حيث تشير (K) إلى امتلاك موروث كمخزون مال ثقافي ورثه الطلاب من أسرهم التي تتمتع برأس ثقافي عالي في وقت معين، وهو ما يرمز إليه (t)، وتشير (I) إلى احتمال تدهور (d) والتي تعبر عن رأس المال الثقافي عبر الزمن (t) مالم يتم إعادة إنتاج هذا المخزون من رأس المال الثقافي، وتعزيزه، واستثماره، وهو الأمر إلى يؤكد على ضرورة استثمار المخزون الثقافي لدى الأفراد؛ حتى يمكن إنتاج رأس المال الثقافي، وإعادة استخدامه في التنمية، والتطوير للأفراد والمجتمعات، وتحويله إلى رأس مالي بشري، واقتصادي يستطيع الطلاب الاستفادة منه في تفعيل متطلبات مجتمعات التعلم المهني.

ثانياً: التطور التاريخي لمفهوم رأس المال الثقافي:

يُعتبر عالم الاجتماع والأنثروبولوجيا الفرنسي "بيير بورديو" أول من ناقش مفاهيم رأس المال الاجتماعي، ورأس المال الثقافي، وهو شخصية مشهورة عبر قطاعات مختلفة من البحوث التعليمية؛ حيث تُعتبر أفكاره حول أنواع مختلفة من رأس المال ذات تأثير كبير في دراسات الطفولة والشباب، وخاصة كوسيلة لشرح، وفهم عدم المساواة الاقتصادية، والاجتماعية المستمرة (Ostrower:1998,45).

ولد "بيير بورديو" في بيرنس بفرنسا، وتلمذ في مدارس اليسوية بفرنسا، وكان كاتباً في بداية حياته طالباً في الفلسفة حتى عام ١٩٥٥م، ثم ذهب إلى الجزائر كجندي بعد حرب الاستقلال، وتبنى "بورديو" العديد من الأفكار والقضايا المتعلقة بعلم الاجتماع، والأنثروبولوجيا في بداية الخمسينيات، وتولى وظيفة أكاديمية في جامعة السربون، ثم انتقل إلى الأبحاث الميدانية في منطقة القبائل بالجزائر علم ١٩٥٨م، ثم تم تعيينه أستاذ علم الاجتماع الكرسي عام ١٩٨٢م في "الكوليج دو فرانس". (Erel:2010,653).

شهد علم الاجتماع على يديه تطوراً علمياً واضحاً، وتجديداً كبيراً في المصطلحات، ولقد تنوعت اهتماماته في العلم، والسياسة، والفن، والتربية، والصحافة، كما انخرط في الصراع الاجتماعي، والسياسي، وشارك في حراك مجتمعه، واكسبه نضاله الفكري، والميداني، فقام بترجمة أفكاره ونقل كل ما هو نظري إلى واقع تطبيقي عملي. (Holt:1998,20).

ولقد ركز "بورديو" في دراسته على بعض الموضوعات؛ مثل: الهيمنة، الهابيتوس، رأس المال الاجتماعي، رأس المال الثقافي، العنف الرمزي.

ولقد سبق "بورديو" من سبقوه من المفكرين العظام؛ مثل: ماكس فيبر، اميل دوركايم؛

حيث استطاع أن يطور العديد من النظريات الفكرية الأكثر شمولاً في القرن العشرين (Yosso:2005.70)

وله العديد من المؤلفات؛ منها: ما ترجم للغة الإنجليزية؛ ومنها: غير المترجم،

ومن أهم أعماله: سوسيولوجيا الجزائر ١٩٥٨م، إعادة الإنتاج ١٩٧٠م، التمييز والتميز:

النقد الاجتماعي لحكم الذوق ١٩٧٩م، الحس العملي ١٩٨٠م، مسائل في علم

الاجتماع ١٩٨٤م، الإنسان الأكاديمي ١٩٨٤م، إجابات من أجل انسنيات انعكاسية ١٩٩٢م،

في التلفزة ١٩٩٦م، السيطرة الذكورية ١٩٩٨م، البنيات الاجتماعية للاقتصاد ٢٠٠٠م، علم

العلم والانعكاسية ٢٠٠١م، وغيرها من المؤلفات الهامة.

(Priour&Savage:2011.569)

ولقد طور "بورديو" مفهوم رأس المال الثقافي في الستينيات والسبعينيات من القرن الماضي، من خلال مزج التقاليد الفكرية الفرنسية بأفكار من العلوم الاجتماعية الأمريكية، ثم بعد ذلك تبنى الباحثون الأمريكيون المصطلح على مدى ثلاث أجيال (Andrsen:2012,615)، (Bourdieu:2018,261)، (Davies&Rizk:2018,351):

■ الجيل الأول: (حفل الاستقبال الأول لبورديو في الولايات المتحدة):

يتألف الجيل الأول من علماء تلقوا في البداية ترجمات باللغة الإنجليزية لكتابات بورديو التعليمية، خلال سبعينيات القرن الماضي وأوائل الثمانينيات من القرن الماضي من خلال تصنيف مفهوم رأس المال الثقافي ضمن "نظرية الصراع" الشاملة للطبقات التعليمية والتنقل؛ حيث استقبلوا رأس المال الثقافي كفكرة جديدة؛ لتضمن مفاهيم الثقافة، كما شهد الجيل الأول أربع تحولات أصلية في مفهوم "بورديو" حول رأس المال الثقافي؛ وهي:

- **التحول الأول:** قاموا بتفسير رأس المال الثقافي على أنه إلمام بثقافة الطبقة المهيمنة، ويشير إليه إلى أنه أذواق عالية، التصرفات، الممارسات التي تمارسها الطبقات العليا، الموسيقى، الأدب، الفنون التعبير عن الذوق الشخصي.
- **التحول الثاني:** تم توسيع استعارة رأس المال إلى عالم الثقافة، وبذلك أصبحت المزايا الثقافية شكلاً من أشكال "رأس المال" عندما تتبناها المدارس.
- **التحول الثالث:** اتبع بورديو نظرية الصراع، والتي عكست دور المدرسة المباشر في العمليات التي أحدثت عدم المساواة؛ حيث ادعت المدارس أنها مؤسسات محايدة، ولا تتحيز للطبقة الثقافية، ولكن في الواقع كانت تعسفية ومتحيزة.

وبذلك توصل الجيل الأول للترحيب برأس المال الثقافي كأداة مفاهيمية إضافية لفهم أوجه عدم المساواة في الفصل في التعليم؛ حيث أسهمت كتابات "بورديو" بشكل كبير في انتشار مصطلح رأس المال، وربطه بمجال الثقافة لتفسير عدم المساواة في التعليم، والذي يرجع إلى أن رأس المال الثقافي لا يتوزع بشكل متساوٍ بين جميع الأفراد بل يختلف طبقاً لنوعيته.

■ الجيل الثاني: (الانشقاقات الرئيسية التفسيرية):

- نشأ الجيل الثاني في أواخر الثمانينات والتسعينيات وأوائل الألفية الثانية؛ حيث واصلت شهرة "بورديو" في مجال البحوث التعليمية نموها، كما نمت اقتباسات بورديو بشكل كبير خلال هذه الفترة.

- طور هذا الجيل مفهوم رأس المال الثقافي، وأنتج ثلاثة أشكال مختلفة من مفهوم رأس المال الثقافي من خلال الدراسات المؤثرة التي أجراها "بول ديماجيو" Dimaggio، "انيت لارو"، "راندال كولينز".
- قام "ديماجيو" بأدراج مفهوم رأس المال الثقافي في إطار تحقيق الحالة، واستخدم "ديماجيو" الأدوات لتحديد رأس المال الثقافي كمشاركة في الأنشطة الثقافية، واختبر قدرته وعلاقته بين خلفية الأطفال والنتائج المدرسية، كما قام بتفعيل رأس المال الثقافي، وذلك لتعرض الأطفال لأشكال الثقافة المختلفة؛ مثل: الموسيقى، والأدب، والفنون، والمعارض، والمتاحف، وبذلك أصبح رأس المال الثقافي آلية أساسية لعدم المساواة في التعليم، والتي شككت قدرة الأطفال على التعلم بالمدارس، وتوصل "ديماجيو" إلى أن رأس المال الثقافي كان موردًا قويًا يساعد في نجاح الأشخاص في التعليم؛ مما يؤدي إلى التنقل الاجتماعي والاقتصادي.
- قامت "لارو" بالإشارة إلى رأس المال الثقافي على أساس دراسة العوامل التي تمكنت من خلالها الأسر بمشاركة المدرسة، وهو منطلق الأبوة والأمومة، والذين يعتبرون أطفالهم كمشاريع قيد الإعداد وإدارة صغيرة لحياتهم من خلال مجموعة من الأنشطة الهيكلية بين الأنشطة العائلية، ومتطلبات المدرسة، بدلاً من التركيز على القدرات على تعلم المواد التعليمية.
- أخذ "كولينز" مفهوم رأس المال الثقافي إلى مستواه الأصغر باعتباره عنصرًا أساسيًا في التفاعل وجهًا لوجه، معتمدًا على نظرية طقوس التفاعل؛ حيث عرف الطقوس بأنها أي تفاعل يتجمع فيه الناس في مجموعات صغيرة مع حواجز أمام الغرباء، ويحصلون على تركيز متبادل من الاهتمام والمزاج المشترك؛ حيث تولد الطقوس الناجحة مشاعر بين المجموعة تتسم بالطاقة العاطفية، ومشاعر الثقة الاجتماعية، وبالمقابل تستنزف الطقوس غير الناجحة مستويات الطاقة العاطفية، وتؤثر سلبًا على دوافع الأشخاص للانخراط في طقوس المستقبل، وبذلك يلعب رأس المال الثقافي عند "كولينز" أدوارًا هامة في الطقوس عندما يستحضر الأشخاص الرموز المشتركة بينهم، وبذلك يُمثل رأس المال الثقافي موردًا سهل التفاعل في أي مجموعة، كما أكد أن المجموعات غير المهيمنة يمكن أن تمتلك رأس مال ثقافي.

وبذلك يتضح أن الجيل الثالث استورد ثلاث مفاهيم لرأس المال الثقافي؛ حيث اعتبره "ديماجيو" جزء لا يتجزء من تحصيل الأفراد داخل المدرسة، وأنه يلعب دور هام في زيادة التحصيل الدراسي للطلاب داخل المدرسة، واعتبرته "لارو" عاملاً بين العائلة والمدرسة، وأن مشاركة أولياء الأمور للمدرسة في أنشطتها وتعاونها يؤدي إلى زيادة مستوى أبنائهم داخل المدرسة، في حين دمجها "كولينز" في نظرية طقوس التفاعل، والذي يُعتبر أكثر المفاهيم التي تساعد في تبني مجتمعات التعلم المهني؛ حيث تتمركز حول التعاون والاهتمام المشترك بين الأفراد داخل المدرسة، وتوليد الثقة بينهم.

■ **الجيل الثالث: (عدد وافر من التفاصيل):**

طور هذا الجيل المتغيرات التي مر بها مفهوم رأس المال الثقافي إلى ثلاث تيارات متميزة حول رأس المال الثقافي؛ هم:

- **التيار الأول: محاذاة الموارد الثقافية:** استخدم "تقليد ديماجيو"، وهي طريقة المسح لتصورات رأس المال الثقافي كمورد لتشكيل نتائج الطلاب.
- **التيار الثاني: مواءمة الروتينات العائلية:** استخدم "تقليد لارو"، والذي يستخدم رأس المال الثقافي كاستراتيجية تتماشى مع قيام أولياء الطبقة المتوسطة بمشاركة مؤسسات المدارس، وتنشيط المنطق الثقافي، ومواءمة إجراءات الأسرة، وأنماط حياتهم، وممارستهم مع المدرسة من خلال هيكله أنشطة الأطفال، والتدخل مع المعلمين، وتحديد أولويات الواجب المنزلي، والمشاركة في المدرسة، أو التحضيرات للقرارات التعليمية الرئيسية، ويتم ذلك بالطرق التالية:
- إعادة دراسة الاختلافات في منطق الأبوة والأمومة عبر مجموعة متنوعة من الفئات الاجتماعية.
- التركيز على الجيل النشط لرأس المال الثقافي من خلال التأكيد على الأطفال أنفسهم وليس الآباء فقط على بناء أو استنزاف رأس المال الثقافي.
- **التيار الثالث: محاذاة طقوس التفاعل:** استخدم "تقليد كولينز"، والذي يُعتبر أكثر توجهها نحو رأس المال الثقافي، والذي يُنظر إليه على أنه مخزون من المعاني التي تسهل التفاعلات بين الطبقات؛ حيث طبق العديد من العلماء نظرية طقوس التفاعل على التعليم خلال العقد الماضي، ووجد أن العديد من المعلمين يتمتعون بدرجات متفاوتة من النجاح عندما يحاولون إثارة اهتمام الطلاب، وتعميق فهمهم للمواد الدراسية.

وبالرغم من أن بورديو استخدم مصطلح رأس المال الثقافي بطريقة مختلفة في كتاباته المختلفة، إلا أن بعد مرور ٤٥ عامًا على إدخالها إلى أبحاث اللغة الإنجليزية، مازال لا يوجد إجماع حول تعريفه، كما لا يوجد مقاييس أو عناصر متفق عليها وموحدة لقوائم المراجعة، وهذا ما يشير إلى إضعاف قوة المصطلح، ومع ذلك ازدهر المفهوم في مجال البحوث التعليمية (Montgomery:2018,21)

وبذلك أصبح البحث التجريبي حول رأس المال الثقافي تعدديًا، ودوليًا، ومتنوعًا على نحو منهجي بشكل متزايد.

كما أصبح مصطلح رأس المال الثقافي منتشرًا بشكل لافت في كتابات "فرنسيس فوكوياما" بعد صدور كتابه الأشهر (نهاية التاريخ) عام ١٩٨٩م، وذلك بدءًا من كتابه الصادر عام ١٩٩٥م، بعنوان "الثقة: دور الثقافة والفضائل الاجتماعية في تحقيق الازدهار الاقتصادي"، ونشر مقالة قصيرة عام ١٩٩٩م، قدمها لصندوق النقد الدولي عن مهمة الجيل الثاني في إصلاح الاقتصاديات النامية، ثم ما لبث أن وسع هذه المقالة لتصبح كتابًا بعنوان "الانفراط الكبير: الطبيعة البشرية وإعادة بناء النظام الاجتماعي"، وبذلك يتضح أن "فوكوياما" يؤكد على "إعادة بناء" رأس المال الثقافي بدلاً من "انتهاء التاريخ" (Sullivan:2001.896).

ثالثًا: أشكال رأس المال الثقافي:

لقد اشار بورديو إلى أن الأشخاص يعتبرون موردين لرأس المال الثقافي، ويوجد أشكال متنوعة لرأس المال الثقافي؛ حيث يشمل:

- رأس المال الثقافي المتجسد: الذي يشير إلى "التصرفات الطويلة الأمد للعقل والجسم"، كما يشير إلى الميول والنزاعات الراسخة، والعادات المكتسبة من عمليات التنشئة الاجتماعية، والذي يلعب دورًا في المساهمة في الأداء الأكاديمي للطلاب من خلال تعزيز مهارات التحفيز، ويُعتبر المرحلة التي تتجسد عندها الطاقات الفكرية والثقافية والمهارات لدى الأفراد، وتكون مادتها أولية، ونقطة البدء؛ لتجسد الحالة الثانية والتعلم (Lizardo:2005,97).

- رأس المال الثقافي الموضوعي: وهي الحالة المرئية، والتي يتحول فيها رأس المال الثقافي إلى سلع ثقافية؛ مثل: الكتب، الآلات، اللوحات، ومجموعة من الممارسات الثقافية؛ مثل الأنشطة داخل النوادي، وحضور المؤتمرات، والندوات، وغيرها، والتي تُعتبر حيوية (Mulford:2007,174).

- رأس المال الثقافي في الدولة المؤسسية: الموجود في المؤسسات؛ مثل: المؤهلات التعليمية (Erel:2010,659)، وتسمى حالة التأطير المؤسسي، وهي الحالة التي يتحول فيها رأس المال الثقافي إلى شهادة أكاديمية من طرف إحدى المؤسسات الثقافية، والعلمية.

وبذلك نستطيع القول إن الفرد تتشكل لديه رأس المال الثقافي في ثلاث أشكال إما عن طريق العادات المكتسبة والتجارب التي يمر بها خلال عملية التنشئة الاجتماعية، أو عن طريق الأنشطة الثقافية التي يقوم بها وتتنوع ما بين حضور مؤتمرات إلى كتب، ولوحات، وأدوات ثقافية، أو عن طريق النظم التعليمية، والتي تُعتبر فاعلة في تراكم رأس المال الثقافي.

ويمكن تحويل أشكال رأس المال الثقافي إلى رأس مال بشري، ورأس مال اقتصادي، ومادى، ولكن تعتمد درجة تحول رأس المال على قوة الأفراد ومكانتهم الاجتماعية، وما يمتلكونه من ثروة، تنتج من خلال عدة مصادر: اقتصادية متمثلة في الدخل والملكية، معرفية وثقافية متمثلة في المنافسة والأهلية والخبرة ومعنى التدوق، اجتماعية متمثلة في العلاقات داخل وخارج الأسرة، كما أشار "بورديو" أنه يمكن تحويل الأموال إلى رأس مال ثقافي ممثلاً في مؤهلات تعليمية، كما يمكن تحويل رأس المال الثقافي أيضاً إلى رأس مال اقتصادي (Hargreaves:2001,490).

كما أصدر الباحث "لورانس هاريسون" الذي عمل مديراً لوكالة المعونة الأمريكية في المجتمعات النامية بأمريكا اللاتينية كتاباً بعنوان "من يزدهر؟ كيف تؤدي القيم الثقافية إلى النجاح الاقتصادي والسياسي"، ويحدد هاريسون مكونات رأس المال الثقافي في (Yamamoto&Brinton:2010,74):

- قيمة الثقة بين أفراد المجتمع: ومدى تأثيرها على تسهيل العلاقات، وطبقاً لها تنقسم المجتمعات إلى مرنة وشفافة في المعاملات أو متخابثة وسرية.
- قيمة حب العمل أو الكسل: وطبقاً لها تنقسم المجتمعات إلى محبة للعمل (مجتمعات عاملة)، أو محبة للكسل (مجتمعات متكاسلة).
- قيم الثواب والعقاب: ودرجة تشجيع تلك القيم للابتكار وروح المبادرة، وطبقاً لها تنقسم المجتمعات إلى مجتمعات راغبة في الابتكار، أو مجتمعات نافرة منه.
- قيمة حب المال والادخار والربحية: وفيها تنقسم المجتمعات إلى مجتمعات جاذبة للمال، ومجتمعات طاردة له.

وبذلك تنقسم المجتمعات طبقًا لمكونات رأس المال الثقافي الذي يمتلكه الأفراد داخل المجتمع إلى مجتمعات شفافة ومرنة، أو سرية طبقًا لدرجة الثقة بين أفرادها، أو مجتمعات عاملة تسعى إلى التطور والتحسين، أو متكاسلة طبقًا لثقافة العمل المنتشرة بينهم، أو مجتمعات مبتكرة، أو تقليدية طبقًا لانتشار قيم الثواب والعقاب والتحفيز.

ولكن وجهت انتقادات لأفكار هاريسون، والذي ظهرت في تحيزاته الثقافية ضد الشعوب النامية، فبالرغم من تبرمه من الأوضاع السائدة في الدول النامية، ورؤيته المتجمدة على قناعته بأن هذه الأوضاع أبدية، ولا سبيل لتغييرها، وكأنه يقول بحتمية ثقافية لا حراك فيها ولا تجديد، وهو أمر مناف لطبيعة الثقافة ذاتها، والتي يتولد فيها الجديد من القديم بصورة مستمرة، ولم تتوقف الكتابات عن رأس المال الثقافي على الغربيين فقط، بل نجد الكاتب الأرجنتيني "ماريو جروندونا"، والذي درس حالة التنمية في بلاده، ووضح أن سبب تعثر الأرجنتين يرجع إلى العوامل الثقافية، وذلك عبر دراسته بعنوان "مثلث التنمية"، والذي أوضح فيها بين ست ثنائيات ثقافية مختلفة تميز بين الشعوب المتقدمة والنامية؛ كالآتي (www.sulaimanalaskari.com/ar/2005/03/01):

- **الموقف من الثروة:** هل يتم صنعها، أم وراثتها؟
- **الموقف من الاستهلاك:** هل يتوجه نحو الأجيال اللاحقة، أم نحو الأجيال الحالية؟
- **الموقف من المنافسة:** هل تميل إلى التسابق، أم إلى التحاسد؟
- **الموقف من العمل:** هل يعتبر متعة، أم مشقة؟
- **الموقف من الوقت:** هل هو زمني واقعي، أم نفسي تخيلي؟
- **الموقف من الحياة:** هل نصنعها، أم تصنعنا؟

ويتضح مما سبق أن الدول التي تسعى إلى تقدمها وتحقيق التنافسية بين الدول الأخرى لا بد أن تهتم بالتنمية الثقافية بكل مجالاتها؛ حيث أوضح "ماريو جروندونا" أن ما يميز المجتمعات المتقدمة هي ثقافتها حول الثروة، والاستهلاك، والمنافسة، والعمل، والوقت، والحياة، وكيف تتعامل مع تلك المقومات وفقا لثقافتها.

رابعًا: آليات إعادة إنتاج رأس المال الثقافي:

لقد ركز "بورديو" على مجموعة من الآليات التي تسهم في عملية إعادة الإنتاج لرأس المال؛ حيث أعطى "بورديو" الأولوية لمؤسسات اجتماعية تمثلت في الأسرة، والمدرسة والدولة مركزًا بشكل كبير على النظام التعليمي، ودوره في إعادة الإنتاج، كما أشارت نتائج العديد من الدراسات أن رأس المال الديناميكي له تأثيرات قوية على نتائج

تعليم الطلاب، في حين رأس المال الثابت تأثيره كان متواضع، وهو ما يؤكد على أهمية إنتاج رأس المال الثقافي (Tramonte&Willms:2010,203) كما يلي:

▪ دور الأسرة في عملية إنتاج رأس المال الثقافي:

كلما كان رأس المال الثقافي أكثر أهمية للعائلات كلما كان وزنه النسبي أكبر من رأس المال الاقتصادي، والذي يتم استثارة في التعليم المدرسي؛ حيث أصبحت مشاركة الوالدين وسيلة يمكن للمدراس من خلالها الاستفادة من موارد رأس المال الثقافي للآباء والأمهات في حملة لرفع المعايير، وضرورة مشاركة الوالدين لتوضيح الطرق الكثيرة التي يعمل بها رأس المال الثقافي في إعادة إنتاج الميزة التعليمية (Reay:2004,75).

كما أن اكتساب الأطفال لرأس المال الثقافي من خلال الممارسات الوالدية الواعية أو اللاواعية يعزز الحوافز، والقدرات، والمهارات العامة التي تُعتبر حيوية في عملية التعلم في المدارس، وتؤكد نظرية رأس المال الثقافي لبورديو على أهمية البيئة العائلية البكر؛ لتنمية الطلاب وتراكم رأس المال الثقافي (Yamamoto&Brinton:2010,67).

▪ دور المؤسسات التعليمية في إعادة إنتاج رأس المال الثقافي:

حيث أكد "بورديو" أن الآليات التي يعمل من خلالها النظام التعليمي لتثبيت وإعادة إنتاج رأس المال الثقافي لا تعتمد على محتوى العملية التربوية، أو طرق التدريس فقط بل تتجه للتركيز على مركب العلاقات، والذي يشير إلى أهمية تحليل التنوعات الاجتماعية، والأكاديمية للطلاب، والتركيز على مجموعة العلاقات السائدة بين الأفراد، وهو ما يعرف بالمركب العلائقي لرأس المال الثقافي، وعلاقات القوى التي تتم من خلال العملية التربوية، وهو ما يعرف بالمركب البنوي الموضوعي داخل النظام التعليمي (أمنية رمضان: ٢٠١٤، ٣٦٦).

حيث حدد (Nora:2004) أربعة عوامل لرأس المال الثقافي يمكن أن تساعد الطلاب في اختيار الكليات التي يريدوا الالتحاق بها بعد إنهاء المرحلة الثانوية، وتتمثل تلك العوامل في: احترام الذات، والذي يُعتبر بمثابة مقياس لمشاعر القبول الشخصي التي يأخذها الطلاب في الاعتبار عند الالتحاق بكلية معينة، كما أن الطالب يحتاج إلى الشعور بالترحيب والاهتمام من قبل المؤسسة التي سوف ينتمى إليها، والخبرات القيادية والتي تقيس خبرات الطلاب قبل لقيادة، والتي تؤثر على قراراتهم في الكلية، التشجيع خارج إطار الأسرة؛ حيث من الضروري أن يشعر الطلاب بالمساندة من أشخاص خارج أسرهم، والدعم المؤسسي والذي يشير إلى الدعم الذي حصلوا عليه من الكلية التي كانوا يفكرون في التسجيل فيها.

ولقد أكدت العديد من الدراسات؛ مثل: دراسة (Jaeger:2011,290) و (Sommerfeld&Bowen:2013,48) على أهمية الدور الذي يلعبه رأس المال الثقافي في النظم التعليمية؛ حيث وجدوا في اليابان أن رأس المال الثقافي كان له تأثير إيجابي على التحصيل العلمي والتحصيل الدراسي، وذلك من خلال استخدام الأنشطة الثقافية، كما أن تفاعلات المعلمين والطلاب وأحجام الفصول، وحجم التعاون بين أفراد المؤسسة التعليمية يلعب دورًا في تأثير رأس المال الثقافي على التحصيل الأكاديمي للطلاب، كما تسهم الدولة بدور هام في إنتاج وإعادة إنتاج رأس المال الثقافي من خلال تبنى العديد من الاستراتيجيات التي تنمي الممارسات الثقافية لدى الأفراد.

مما سبق عرضة يتضح تأكيد العديد من الدراسات على أهمية التنمية الثقافية، والمتمثلة في رأس المال الثقافي كمدخل؛ لتحسين وتطوير النظم التعليمية، وزيادة تحصيل الطلاب الأكاديمي والدراسي، بالإضافة إلى نشر ثقافة حب العمل، والثقة بين أفراد المجتمع، وكيف تؤثر الثقافة على تقدم المجتمعات وتطورها، وربما يكون مفهوم التنمية الثقافية مفهومًا حديثًا بالنسبة لأدبيات التنمية في العالم العربي؛ وذلك لأنه حتى وقت قريب كانت مصطلحات التنمية شائعة الاستخدام هي التنمية الاقتصادية، والاجتماعية، والبشرية، إلا أنه أصبح ضروريًا لتحقيق التقدم والتطور التي تسعى المجتمعات إلى تحقيقه.

▪ دور كليات التربية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني في ضوء رأس المال الثقافي:

تكمن طبيعة العلاقة بين التربية والثقافة في كونها علاقة ديناميكية متفاعلة مستمرة لا تقتصر على زمان أو مكان، بل هي علاقة إيجابية تجديدية، فالتربية تُعد رافدًا أساسيًا في نقل الثقافة وتعزيزها داخل أي مجتمع من المجتمعات، وهذا ما يجعل الأنماط التقليدية السائدة داخل المؤسسات التعليمية بحاجة إلى التغيير؛ حتى تتناسب مع تراكم رأس المال الثقافي لدى الأفراد سواء كان المكتسب أو الموروث، وبذلك بدأت المؤسسات التعليمية في التحول إلى مجتمعات تعلم مهنية فعالة تتناسب مع التقدم والتطور العلمي والتكنولوجي؛ حيث يتميز أفراد تلك المجتمعات بانتشار ثقافة التعاون مع بعضهم البعض، وثقافة العمل الجماعي القائم على المشاركة الجماعية، ويشعر أفرادها بالانتماء والولاء لها، والثقة فيما بينهم وبين باقي أفراد المؤسسة التعليمية، كما يسعى أفرادها إلى لعب الأدوار القيادية في المواقف التي تستدعي ذلك، ويحظى أفرادها ببرامج، ودورات تساعدهم على التنمية المهنية المستمرة لهم.

ولقد أشار "بورديو" إلى رأس المال الثقافي أنه "المؤهلات الفكرية التي ينتجها المحيط الأسري، والنظام التربوي، وتُشكل أحد أدوات التحكم، والتوجيه، والتأثير في الفرد، ويتم تراكمها عبر الزمن، وتميرها من شخص إلى آخر عن طريق المحاكاة، والمشاركة، والتقليد، ويمكن كذلك نقلها من جيل إلى آخر عبر آلية إعادة الإنتاج ÷ واحترام الفؤذ"-https://bu.univ-ouargla.dz/master/pdf/Abdelkarim_Omar.pdf?idmemoire=193 ويتاح رأس المال الثقافي، ويوزع، ويستهلك في مجال خاص به هو مجال الثقافة، والذي يتميز بأنه مجال فكري متخصص له منطقته الخاص وعملياته ومؤسساته الخاصة مثل: النظم التعليمية، الجمعيات العلمية، الدوريات، وله أيضًا إيديولوجياته في التبعية والاستقلال عن المجالات الاجتماعية، وتُعتبر النظم التعليمية هي الأساس في الحفاظ على رأس المال الثقافي، أو تغييره في المجتمع، أو تعزيزه (Cochrane:2006,320).

فقد تخرج كليات التربية أعداد كافية من المعلمين المتخصصين في مجال معين إلا أنهم ليسوا لديهم القدرة والمهارة التي تساعدهم على التوافق مع طبيعة المهنة المتغيرة بشكل سريع، أو طبيعة المؤسسة التي يعملوا فيها (عبدالرحمن محمد: ٢٠١٢، ١٤). وهو الأمر الذي استدعى ضرورة تأهيل الطالب المعلم داخل كليات التربية للتعامل مع مجتمعات التعلم المهنية باحترافية من خلال استثمار رأس المال الثقافي، والذي يتمثل في تزويد الطالب المعلم بقدر من الثقافة العامة والثقافة العلمية والتخصصية؛ حتى يستطيع أن يكتسب العناصر الثقافية بمكوناتها المختلفة، وتبدء عملية التنقيف لدى الأفراد من خلال تراكم رأس المال الثقافي، والذي يأخذ شكل الاستثمار، ويعود بالفوائد على النظم التعليمية، والمدرسة، والعلاقات الاجتماعية، وأسواق العمل (أشرف عبدالوهاب: ٢٠٠٣، ١٣٢).

فرأس المال الثقافي ينطبق عليه قانون رأس المال الاقتصادي، فرأس المال الثقافي يستثمر في بناء الثقة الشخصية لدى الأفراد من خلال تدريس، وممارسة، وتنمية القيم مثل: الذوق العام، اللغة، الاهتمامات الراقية، وكل الممارسات المقبولة اجتماعيًا، وإذا كان التعليم رأس مال فتُعد المدرسة سوقًا بداخلها مجالات استثمارية في التربية والتعليم، ولها أرباح ذات قيمة رمزية (سيد محمود: ٢٠١٩، ٩٨).

لذلك يجب أن يدعم النظام التعليمي رأس المال الثقافي لدى الأفراد في كافة المراحل بحيث يمكن استيعاب الميول والنزعات والعادات المكتسبة، وتحويلها لمكون مدمج أو ممارسات ثقافية، فالطالب الذي يملك رأس مال تعليمي يتحول لديه إلى رأس مال اقتصادي من خلال الفرص الوظيفية والمناصب التي يحتلها.

يرى كثير من كبار التربويين والاجتماعيين أن بناء الشخصية هو أساس التغيير التربوي لأن الطالب سوف يملك الأدوات التي ستمكنه من إنتاج المعرفة التي تناسبه، ومن خلال عقد مقارنة بين امتلاك الثقافة وامتلاك التعليم على معايير رأس المال الثقافي سوف نجد أن الموارد التعليمية هي الحفظ، والتلقين، والاستظهار؛ بهدف تنمية الدرجات وتراكمها، كما أنها تُمثل مؤشراً واحداً عند الصعود في السلم الاجتماعي سواء عند الدخول للجامعة أو سوق العمل (عبدالرحمن الشقير: ٢٠١٦).

فالتربية تلعب خلال (نجلاء صالح: ٢٠١٢، ٤٢):

- رفع مستوى ثقافة الطالب المعلم، وزيادة خبرته، ومستوى ثقافته، ومهارته التعليمية.
- تنمية الطالب المعلم ثقافياً، ومواجهة المتغيرات الثقافية، والقدرة على التكيف معها.
- زيادة الإنتاجية الفكرية، والعلمية في ميدان التخصص.
- إتاحة الفرصة، وتهيئة الظروف والمواقف التي تمكنه من الحصول على مزيد من الخبرات الثقافية، والسلوكية في العملية التعليمية.
- تنمية قدرة الطالب المعلم على التفكير السليم، والوصول إلى الحقائق.
- تنمية وعي الطالب المعلم في اقتناء المعرفة، وتنمية أساليب التفكير والقدرة على التعبير عن العواطف، والأحاسيس.
- توحيد فكر الطالب المعلم في مجتمع خاص بهم كمعلمين.
- تساعد الطالب المعلم في أداء أدواره الاجتماعية؛ حيث يتفاعل ويتعامل مع مختلف أفراد المجتمع.
- كما يلعب الإعداد الثقافي للطلاب المعلمين دوراً هاماً في تغير الدور الاجتماعي للمعلم، وتفعيل دورهم في العمل التربوي التعليمي، وتحسين مستوى الاتصال بينه وبين زملائه، واكسابهم مهارات معرفية كثيرة، وتطوير، وتحسين مهارات الاتصال، وزيادة الصلة بالواقع؛ مما يؤدي إلى تكيف الطلاب المعلمين مع متطلبات مجتمعات التعلم المهنية.
- كما تتمثل الموارد الثقافية رأس المال الثقافي في قدرة الطالب على امتلاك الثقافة من خلال تنمية الفكر الناقد، وتذوق الجماليات الاجتماعية والثقافية، والالتزام بقواعد السلوك وآدابه، والقدرة على التكلم بثقة، واستخدام مفردات مهذبة، وأناقاة المظهر، والهوايات الراقية مثل قراءة الكتب، وزيارة المتاحف، والفنون، والآداب التي تكسب صاحبها مكانة محترمة، كما أنها تعزز موقف الطالب في جميع مراحل حياته، وتزوده بقيم الحياة اليومية بما فيها الزواج، وبناء أسرة صالحة، وتخدمه في سوق العمل التي

تتطلب قيم روح العمل والانضباط والإبداع، وهي تتراكم بالخبرة ولا تنقص (<http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=339389&r=0>).

وهو الأمر الذي ينعكس على كفاءة مجتمعات التعلم المهني، والتي تتمثل في قدرة الأفراد على بناء المعرفة، واستخدام الأفكار العلمية الحديثة؛ لتوسيع معارفهم، والتعلم والتعاون كفريق واحد استنادًا إلى التوقعات المشتركة، والتركيز على التعلم، وتوفير الظروف الهيكلية والثقافية التي تدعم الأفراد (Vanblaere&Devos:2018,89).

فالتحول العالمي، والتقدم المذهل في مجال الاتصالات والمعلومات أظهر الحاجة الماسة إلى نوعية جديدة من المؤسسات التعليمية تواكب وتتناغم مع المتغيرات الحديثة، فمن خلال تحديد هاريسون (Yamamoto&Brinton:2010,74) لمكونات رأس المال الثقافي يمكن تنمية تلك المكونات، وتعزيزها لدى الطلاب من خلال تنمية قيمة الثقة بين الطلاب بعضهم البعض وبين أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية، وهو الأمر الذي ينعكس بدوره على زيادة الثقة لدى الطلاب، وبالتالي تفعيل فرق العمل والعمل في جو يسوده الثقة المتبادلة بين الأفراد، ومن هنا يتحقق متطلب الممارسات الجماعية، والتي تعتمد على درجة الثقة بين أعضاء المؤسسة، والعمل في مجموعات.

كما يمكن تنمية قيمة حب العمل لدى الطلاب من خلال الاشتراك في تنفيذ بعض الأعمال، وبالتالي تنمية ثقافة حب العمل، والبعد عن الكسل، والذي يلبي متطلب التركيز على العمل، كما تُسهم تنمية قيم الثواب والعقاب في تنمية رأس المال الثقافي لدى الطلاب، والتي تدفعهم إلى الإبداع، والابتكار، والانجاز في العمل، والتركيز على النتائج التي يريدوا أن يحققوها، كما يُعتبر تنمية قيمة حب المال والادخار من المكونات المهمة، والتي تساعد الطلاب على استثمار الموارد البشرية والمادية المتاحة أمامهم، والاستفادة منها في تفعيل مجتمعات التعلم المهني.

ويتناول المحور التالي الدراسة الميدانية حول واقع دور كليات التربية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهنية في ضوء رأس المال الثقافي.

المحور الثالث: الدراسة الميدانية:

أولاً: هدف الدراسة الميدانية:

هدفت الدراسة الميدانية إلى التعرف على واقع دور كلية التربية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهنية لدى طلابها في ضوء رأس المال الثقافي من حيث (البيئة الجامعية- الأنشطة الطلابية- المناهج- أعضاء هيئة التدريس).

ثانياً: مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع العينة الأصلي من طلاب الفرقة الرابعة عام وأساسي بكلية التربية بجامعة بني سويف، وبلغ عدد طلاب الفرقة الرابعة عام (٩٣٠) طالباً وطالبة، وعدد طلاب الفرقة الرابعة أساسي (٨٣٣) طالباً وطالبة، والجدول التالي رقم (١) يوضح توزيع المجتمع الأصلي والعينة.

جدول رقم (١)

حجم العينة بالنسبة للمجتمع الأصلي

الفرقة	حجم المجتمع الأصلي	حجم العينة	نسبة العينة من حجم المجتمع الأصلي
الرابعة عام وأساسي	١٧٦٣	٥٩٢	%٣٣,٥٧

المصدر: (جامعة بني سويف: كلية التربية، إدارة شؤون التعليم والطلاب، إحصاء العام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٩).
(١) أداة الدراسة الميدانية:

تم إعداد استبانة حول واقع دور كليات التربية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني، من حيث واقع دور البيئة الجامعية، وواقع دور الأنشطة الطلابية، وواقع دور المناهج، وواقع دور أعضاء هيئة التدريس، وتتكون الاستبانة من قسمين رئيسيين:

- القسم الأول: عبارة عن البيانات العامة للمستجيب (الاسم - الفرقة-الشعبة).
- القسم الثاني: عبارة عن محاور البحث الأساسية:
- المحور الأول: واقع دور البيئة الجامعية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني، وتتكون من ثلاث عشرة عبارة.
- المحور الثاني: واقع دور المناهج الدراسية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني، وتتكون من إحدى عشرة عبارة.
- المحور الثالث: واقع دور الأنشطة الطلابية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني، وتتكون من اثنتي عشرة عبارة.
- المحور الرابع: واقع دور أعضاء هيئة التدريس في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني، وتتكون من ثلاث عشرة عبارة.

وقد تم الاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي المكون من ثلاثة اختيارات تراوحت ما بين (كبيرة، ومتوسطة، وضعيفة)، وفي المقابل تم احتساب مستوى الاستجابة على الفقرات ضمن ثلاثة مستويات لأوزان النسبية جاءت كالتالي: الفقرات التي حصلت على متوسط حسابي تراوح بين (١-١,٦٦) تكون ضمن المستوى (ضعيفة)، والفقرات التي

حصلت على متوسط حسابي تراوح بين (١,٦٧-٢,٣٣) تكون ضمن المستوى (متوسطة)، والفقرات التي حصلت على متوسط حسابي تراوح بين (٢,٣٤-٣) تكون ضمن المستوى (كبيرة).
(٢) الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تمت الاستعانة ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS الإصدار ٢٣ في تحليل البيانات التي تم تجميعها؛ حيث تم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية التالية: التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، وكأ^٢، وكذلك اختبار ألفا كرونباخ Alpha Cronbach's لحساب ثبات الاستبانة.
▪ صدق وثبات أداة البحث:

تم التحقق من صدق الاستبانة بالاعتماد على صدق المحكمين، تم عرض الصورة الأولية للاستبانة على مجموعة من المُحَكِّمِينَ من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية، وبلغ عددهم عشرة (١٠) محكمين؛ للتأكد من مناسبة العبارات، ووضوحها، وانتمائها للمحور، وبناء على آراء المحكمين تم إجراء بعض التعديلات على العبارات؛ وكانت الاستبانة في الصورة النهائية.

تم التحقق من ثبات الاستبانة بالاعتماد على معامل "ألفا كرونباخ" لحساب معامل ثبات الاستبانة، وبلغ معدل الثبات للاستبانة ككل بنحو (٠,٨٧)، وهو ما يؤكد أن الاستبانة على درجة عالية من الثبات، ويمكن الاعتماد عليها في التطبيق، والجدول التالي يوضح قيم معاملات الثبات والصدق لمحاور الاستبانة؛ حيث تم حساب الثبات بطريقة الفا كرونباخ، والصدق عن طريق معامل الارتباط بين درجة كل سؤال والدرجة الكلية للاستبانة

جدول رقم (٢)

معامل الثبات لمحاور الاستبانة

المحور	عدد العبارات	معامل الثبات
المحور الأول	١٣	٠,٨٩
المحور الثاني	١١	٠,٨٥
المحور الثالث	١٢	٠,٨٩
المحور الرابع	١٣	٠,٨٤
إجمالي الاستبانة	٤٩	٠,٨٧

ثالثاً: نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها:

تمثلت نتائج البحث الميداني على النحو الآتي:

(١) عرض النتائج الخاصة بواقع دور البيئة الجامعية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني في ضوء رأس المال الثقافي.

يُمثل الجدول التالي رقم (٣) استجابات عينة البحث حول واقع دور البيئة الجامعية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني في ضوء رأس المال الثقافي.

جدول رقم (٣)

يوضح استجابات عينة البحث حول واقع دور البيئة الجامعية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني

م	العبارة	درجة التحقق			الانحراف المعياري	المتوسط	درجة التوافر	كا*٢	الترتيب
		كبيرة %	متوسط %٥	ضعيفة %					
١	توفر إدارة الكلية بيئة آمنة ومشجعة لنشر ثقافة الثقة بين الطلاب وأعضاء الكلية.	٠	٣٢,٤	٦٧,٦	١,٣٢	ضعيف	٧٣,٠٨	٥	
٢	تشجع إدارة الكلية الطلاب على تبني ثقافة العلاقات التعاونية بين الطلاب والعاملين وأعضاء هيئة التدريس.	٥,٧	٥٦,٤	٣٧,٨	١,٦٨	متوسط	٢٣٣,٤	١	
٣	يشارك الطلاب مع جميع العاملين بالكلية في وضع رؤية، ورسالة، وأهداف الكلية.	٠	١٥,٥	٨٤,٥	١,١٦	ضعيف	٢٨١,١	٨	
٤	تروج إدارة الكلية لثقافة العمل الجماعي بين الطلاب من خلال عمل دورات تدريبية، وندوات، وورش عمل.	٣,٥	٢٩,١	٦٧,٤	١,٣٦	ضعيف	٣٦٦,٩	٤	
٥	ترسخ الكلية ثقافة الابداع والابتكار لدى الطلاب من خلال إقامة المعارض التي تشجع الابتكار.	٥,٧	٢٥,٨	٦٨,٤	١,٣٧	ضعيف	٣٦٣,٦٩	٣	
٦	تشجع إدارة الكلية الطلاب على القيام بالبحوث الإجرائية كأحد الأدوار الجديدة للمعلم.	٠	٢٧,٢	٧٢,٨	١,٢٧	ضعيف	١٢٣,١٤	٧	
٧	تتبني إدارة الكلية طريقة التفكير الحر والناقد؛ للتعرف على وجهات النظر الأخرى.	٠	١٤,٧	٨٥,٣	١,١٥	ضعيف	٢٩٥,١٤	٩	
٨	تشجع إدارة الكلية الطلاب على التنمية المهنية لهم أثناء الدراسة من خلال نشر ثقافة التعلم الذاتي.	٠	٢٦,٩	٧٣,١	١,٢٧	ضعيف	١٢٦,٨	٧	
٩	تعمل الكلية على التحسين المستمر للطلاب من خلال مشاركة أولياء الأمور.	٠	٢,٠	٩٨,٠	١,٠٢	ضعيف	٥٤٤,٩	١١	
١٠	توفر الكلية البيئة المادية والمعنوية التي تساعد الطلاب على إنجاز مهامهم وأنشطتهم المختلفة.	٠	٢٨,٢	٧١,٨	١,٢٨	ضعيف	١١٢,٤٣	٦	

الترتيب	كا*٢	درجة التوافر	الانحراف المعياري	المتوسط	درجة التحقق			العبارة	م
					ضعيفة %	متوسط %٥	كبيرة %		
١٠	٣٧٩,٥٢	ضعيف	.300	١,١٠	٩٠,٠	١٠,٠	٠	تتمتع إدارة الكلية بنشر ثقافة القيادة التشاركية بينها وبين الطلاب.	١١
٢	٣٥١,١٧	ضعيف	.593	١,٣٨	٦٧,٦	٢٦,٧	٥,٧	تعتمد إدارة الكلية على التقييم المستمر للطلاب طوال العام.	١٢
٨	٢٧٨,٤	ضعيف	.364	١,١٦	٨٤,٣	١٥,٧	٠	تشجع إدارة الكلية الطلاب على التجديد المستمر لمعارفهم ومهاراتهم وخبراتهم من خلال عمل مسابقات في مجال تخصصهم	١٣
		ضعيف	.44	١,٢٧					

• دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق رقم (٣) أن:

- كانت إجمالي الاستجابات للاستبانة على المحور الأول، والذي تمثل في واقع دور البيئة الجامعية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني لدى الطلاب بدرجة ضعيفة بوزن نسبي (١,٢٧) من وجهة نظر أفراد العينة؛ مما يشير إلي انسجام استجابات عينة البحث داخل هذا المحور، كما جاءت قيمة كا^٢ دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١؛ مما يدل على توافق الاستجابات على فقرات الاستبانة، ويدل ذلك على أن دور البيئة الجامعية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني لدى الطلاب ضعيف، فهي لا توفر المتطلبات اللازمة لتأهيل الطلاب لمجتمعات التعلم المهني الفعال بعد تخرجهم والتحاقهم بسوق العمل.
- حصلت العبارة رقم (٢) على المرتبة الأولى من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة متوسطة بزن نسبي (١,٦٨)، وتمثلت في تشجيع إدارة الكلية الطلاب على تبني ثقافة العلاقات التعاونية بين الطلاب والعاملين وأعضاء هيئة التدريس، وقد يرجع ذلك إلى تغير مفهوم العملية التعليمية التي كانت تركز على أعضاء هيئة التدريس فقط، وأصبح الاتجاه نحو دمج الطالب مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين؛ لزيادة تحسين مستوى العملية التعليمية.
- حصلت العبارة رقم (١٢) على المرتبة الثانية من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة بوزن نسبي (١,٣٨)، وتمثلت في اعتماد الكلية على التقييم المستمر طوال العام للطلاب، وقد يرجع ذلك إلى افتقار الكلية إلى الأساليب الحديثة في تقويم

الطلاب، والاكتفاء بامتحانات الميد ترم، ونصف العام، ونهاية العام في تقييم مستوى تتطور وتحسين الطلاب، وعدم تحديد المعوقات التي تواجهه الطلاب طوال العام .

■ حصلت العبارة رقم (٥) على المرتبة الثالثة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة وبوزن نسبي (١,٣٧)، وتمثلت في ترسخ الكلية ثقافة الإبداع والابتكار لدى الطلاب من خلال إقامة المعارض التي تشجع الابتكار، وقد يرجع لك إلى أن كليات التربية من الكليات النظرية والتي لا تعتمد إلى حد كبير على التطبيقات العلمية، بل تميل إلى بناء الجانب الشخصي، والاجتماعي، والعقلي، والأخلاقي للطلاب، كما قد يرجع ذلك إلى قلة المعارض والمسابقات التي تشارك بها الكلية.

■ حصلت العبارة رقم (٤) على المرتبة الرابعة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة بوزن نسبي (١,٣٦)، وتمثلت في تروج إدارة الكلية لثقافة العمل الجماعي بين الطلاب من خلال عمل دورات تدريبية، وندوات، وورش عمل، وقد يرجع ذلك إلى افتقار ثقافة العمل الجماعي بين الطلاب وإدارة الكلية، وعدم اشتراك الطلاب في الإعداد للدورات، وورش العمل، والمؤتمرات التي تعدها الكلية وتنظمها.

■ حصلت العبارة رقم (١) على المرتبة الخامسة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة بوزن نسبي (١,٣٢)، وتمثلت في توفر إدارة الكلية بيئة آمنة ومشجعة لنشر ثقافة الثقة بين الطلاب وأعضاء الكلية، وقد يرجع ذلك إلى غياب اللقاءات والندوات التي تجمع بين إدارة الكلية والطلاب، والتي لا تظهر إلا عند تفاقم مشكلة بين الطلاب والإدارة، وهو الأمر الذي ينعكس على قلة ثقة الطلاب في إدارة الكلية.

■ حصلت العبارة رقم (١٠) على المرتبة السادسة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة بوزن نسبي (١,٢٨)، وتمثلت في توفر الكلية البيئة المادية والمعنوية التي تساعد الطلاب على انجاز مهامهم وأنشطتهم المختلفة، وقد يرجع ذلك إلى قلة الإمكانيات المادية التي تعاني منها الكليات بسبب زيادة أعداد الطلاب، وقلة الموارد المخصصة للكلية، وضعف وجود موارد ذاتية للكلية تستطيع من خلالها توفير ما يحتاج إليه الطلاب.

■ حصلت العبارة رقم (٨) على المرتبة السابعة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة بوزن نسبي (١,٢٧)، وتمثلت في تشجيع إدارة الكلية الطلاب على التنمية المهنية لهم أثناء الدراسة من خلال نشر ثقافة التعلم الذاتي، وقد يرجع ذلك إلى التركيز على أسلوب تقييم واحد، وهي الاختبارات بمنتصف العام ونهاية العام،

وبالتالي لا يهتم الطلاب بالتعلم الذاتي بل بتعلم ما يوجد بالمقررات الدراسية لنجاحهم وانتقالهم للسنة التالية، وحصلت أيضاً العبارة رقم (٦) على نفس الوزن النسبي (١,٢٧)، وتمثلت في تشجيع الكلية الطلاب على القيام بالبحوث الإجرائية كأحد الأدوار الجديدة للمعلم، وقد يرجع ذلك لارتباط التنمية المهنية للطلاب بأجراء الأبحاث الإجرائية، وتشجيعهم على ممارسة أدوارهم كمعلمين للمستقبل، فضعف التنمية المهنية أثناء الدراسة يؤثر على قيام الطالب المعلم بأدواره المهنية المستقبلية.

■ حصلت العبارة رقم (١٣) على المرتبة الثامنة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة ووزن نسبي (١,١٦)، وتمثلت في تشجيع إدارة الكلية الطلاب على التجديد المستمر لمعارفهم ومهاراتهم وخبراتهم من خلال عمل مسابقات في مجال تخصصهم، وقد يرجع ذلك إلى افتقار ثقافة التعلم الذاتي وتعلم مهارات وخبرات جديدة لدى الطلاب.

■ كما حصلت العبارة رقم (٣) على المرتبة الثامنة من وجهة نظر أفراد العينة بوزن نسبي (١,١٦)، وتمثلت في يشترك الطلاب مع جميع العاملين بالكلية في وضع رؤية، ورسالة، وأهداف الكلية، وقد يرجع ذلك إلى أن الكلية تضع رؤيتها ورسالتها وتحدد أهدافها منذ بداية العام الدراسي، ولا تسمح للطلاب بالاشتراك في تغيير تلك الأهداف، كما قد يرجع ذلك إلى عدم معرفة كثير من الطلاب إلى كيفية صياغة الرؤية، والرسالة، والأهداف.

■ حصلت العبارة رقم (٧) على المرتبة التاسعة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة بوزن نسبي (١,١٥)، وتمثلت في تبني إدارة الكلية طريقة التفكير الحر والناقد للتعرف على وجهات النظر الأخرى، وقد يرجع ذلك إلى قلة ثقة الطلاب في إدارة الكلية، وقلة الاجتماعات والاستفتاءات والاستبانات التي ترصد من وجهة نظر الطلاب الإيجابيات والسلبيات لإدارة الكلية.

■ حصلت العبارة رقم (١١) على المرتبة العاشرة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة بوزن نسبي (١,١٠)، وتمثلت في تتمتع إدارة الكلية بنشر ثقافة القيادة التشاركية بينها وبين الطلاب، وقد يرجع ذلك إلى قلة إقامة معسكرات القادة على مستوى الكلية لإعداد الطالب القائد، والاكتفاء بمعسكرات إعداد القادة على مستوى الجامعات المصرية فقط.

■ حصلت العبارة رقم (٩) على المرتبة الحادية عشرة والأخيرة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة ووزن نسبي (١,٠٢)، وتمثلت في تعمل الكلية على التحسين المستمر للطلاب من خلال مشاركة أولياء الامور، وقد يرجع ذلك إلى عدم وجود

قنوات اتصال مفتوحة بين إدارة الكلية وأولياء الأمور؛ لمتابعة مدى تحسين الطلاب، أو المشكلات التي تواجههم مثلما يحدث في مراحل التعليم قبل الجامعي.
(٢) عرض النتائج الخاصة بواقع دور المناهج الدراسية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني في ضوء رأس المال الثقافي.
يمثل الجدول التالي رقم (٤) استجابات عينة البحث حول واقع دور المناهج الدراسية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني في ضوء رأس المال الثقافي

جدول رقم (٤)

يوضح استجابات عينة البحث حول واقع دور المناهج الدراسية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني

م	العبارة	درجة التحقق			الانحراف المعياري	المتوسط	درجة التوافر	كا*٢	الترتيب
		كبيرة %	متوسط %٥	ضعيفة %					
١	تعزز المناهج ممارسات القيادة التشاركية بين الطلاب.	٠	٢١,٥	٧٨,٥	١,٢١	ضعيف	١٩٢,٩٨	١٠	
٢	تنمي المناهج مهارات التفكير الناقد والإبداعي لدى الطلاب.	٣,٥	٣٣,٦	٦٢,٨	١,٤١	ضعيف	٣١٢,١٨	٤	
٣	تركز المناهج الدراسية على اكتساب الطلاب مهارات وأساليب التفكير العلمي.	٠	٣٨,٥	٦١,٥	١,٣٩	ضعيف	٣١,٢٤	٥	
٤	تنمي المناهج لدى الطلاب ثقافة السلوك التخطيطي أثناء العمل.	٥,٧	٦٧,١	٢٧,٢	١,٧٢	متوسط	٣٤٣,٩٠	١	
٥	تشجع المناهج الطلاب على تبني ثقافة التحويل من خلال تحويل المعرفة والمعلومات إلى واقع تطبيقي.	٠	٣٨,٠	٦٢,٠	١,٣٨	ضعيف	٣٤,٠٦١	٦	
٦	تدريب الطلاب على اكتساب مهارات التغذية الراجعة للدروس التي يتلقونها.	٠	٢٣,١	٧٦,٩	١,٢٣	ضعيف	١٧٠,٨١	٩	
٧	تنمية مهارات البحث والاستقصاء والتعلم الذاتي لدى الطلاب بصفة مستمرة.	٣,٥	٦٣,٧	٣٢,٨	١,٧٠	متوسط	٣٢١,٢٠	٢	
٨	تنمية ثقافة التعلم التعاوني بين الطلاب من خلال حلقات النقاش وفرق العمل.	٥,٧	٢٧,٠	٦٧,٢	١,٣٩	ضعيف	٣٤٦,٣١	٥	
٩	تكسب المناهج الطلاب مهارات إدارة الأزمات والصراعات.	٠	٢٤,٢	٧٥,٨	١,٢٤	ضعيف	١٥٨,١٦	٨	
١٠	تعزز من ثقافة المسؤولية الاجتماعية بين الطلاب.	٣,٥	٢٣,٣	٧٣,١	١,٣٠	ضعيف	٤٥٦,٨	٧	

الترتيب	كا*٢	درجة التوافر	الانحراف المعياري	المتوسط	درجة التحق			العبرة	م
					ضعيفة %	متوسط %	كبيرة %		
٣	٩,٢٥٠	ضعيف	.496	١,٤٤	٥٦,٣	٤٣,٨	٠	تعميق الالتزام بأخلاقيات المهنة وتقديرها لدى الطلاب.	١
		ضعيف	.51	١,٤٠					

• دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق رقم (٤) أن:

- كانت إجمالي الاستجابات للاستبانة على المحور الثاني، والذي تمثل في واقع دور المناهج الدراسية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني لدى الطلاب بدرجة ضعيفة بوزن نسبي (١,٤٠) من وجهة نظر أفراد العينة؛ مما يشير إلى انسجام استجابات عينة البحث داخل هذا المحور، كما جاءت قيمة كا^٢ دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١ مما يدل على توافق الاستجابات على فقرات الاستبانة، ويدل ذلك على أن دور المناهج الدراسية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني لدى الطلاب ضعيف، فهي لا توفر المتطلبات اللازمة لتأهيل الطلاب لمجتمعات التعلم المهني الفعال بعد تخرجهم والتحاقهم بسوق العمل.
- حصلت العبارة رقم (٤) على المرتبة الأولى من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة متوسطة بوزن نسبي (١,٧٢)، وتمثلت في تنمية المناهج لدى الطلاب ثقافة السلوك التخطيطي أثناء العمل، وقد يرجع ذلك إلى أن المناهج تعتمد في كليات التربية على تدريب الطلاب على إعداد خطط الدرس، واكتسابهم مهارات التخطيط؛ مما يزيد من قدرتهم على التخطيط لحياتهم.
- حصلت العبارة رقم (٧) على المرتبة الثانية من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة متوسطة بوزن نسبي (١,٧٠)، وتمثلت في تنمية مهارات البحث والاستقصاء، والتعلم الذاتي لدى الطلاب بصفة مستمرة، وقد يرجع ذلك إلى تحويل كثير من المناهج والمقررات الدراسية إلى مقررات إلكترونية؛ مما يدفع الطلاب على التعلم الذاتي، ومحاولة الحصول على المعلومات.
- حصلت العبارة رقم (١١) على المرتبة الثالثة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة بوزن نسبي (١,٤٤)، وتمثلت في تعميق الالتزام بأخلاقيات المهنة وتقديرها لدى الطلاب، وقد يرجع ذلك إلى أن كثير من الطلاب لم يكونوا يريدون الالتحاق

بكليات التربية، فنجد أن كثير منهم لا يتمنى أن يعمل معلم، كما لا تتفق الباحثة مع آراء أفراد العينة؛ حيث تؤكد دائماً وأبداً الكلية من خلال مناهجها على الالتزام بأخلاقيات مهنة المعلم؛ حيث يوجد مقرر المعلم ومهنة التعليم، والذي يتم دراسته لطلاب الفرقة الأولى عام وأساسي للتعريف بالمهنة وأخلاقيتها.

■ حصلت العبارة رقم (٢) على المرتبة الرابعة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة بوزن نسبي (١,٤١)، وتمثلت في تنمية المناهج مهارات التفكير الناقد والإبداعي لدى الطلاب، وقد يرجع ذلك إلى أن كثير من الطلاب ينظر إلى المناهج الدراسية على أنها وسيلة الحفظ والاستظهار التي تساعده في النجاح في الاختبارات أكثر من الاعتماد فيها على الإبداع.

■ حصلت العبارتين رقم (٣)، ورقم (٨) على المرتبة الخامسة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة بوزن نسبي (١,٣٩)، وتمثلت العبارتين على التوالي في تركيز المناهج الدراسية على اكتساب الطلاب مهارات وأساليب التفكير العلمي، وتنمية ثقافة التعلم التعاوني بين الطلاب من خلال حلقات النقاش وفرق العمل، وقد يرجع ذلك إلى أن بعض من المناهج الدراسية تكون جافة بحيث لا تسمح باكتساب الطلاب مهارات التفكير العلمي، ولا تسمح بإجراء حلقات نقاش وورش عمل بين الطلاب، كما قد يرجع ذلك إلى ضيق الوقت المخصص للمحاضرة والذي لا يكفي لإجراء حلقات نقاش.

■ حصلت العبارة رقم (٥) على المرتبة السادسة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة وبوزن نسبي (١,٣٨)، وتمثلت في تشجيع المناهج الطلاب على تبني ثقافة التحويل من خلال تحويل المعرفة والمعلومات إلى واقع تطبيقي، وقد يرجع ذلك إلى قلة فترة التربية العملية التي تسمح للطلاب المعلم بتحويل المعرفة والمعلومات التي اكتسبها إلى واقع تطبيقي من خلال قيامه بدوره كمعلم في المدارس أثناء التربية العملية.

■ حصلت العبارة رقم (١٠) على المرتبة السابعة من جهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة بوزن نسبي (١,٣٠)، وتمثلت في تعزيز المناهج الدراسية لثقافة المسؤولية الاجتماعية بين الطلاب، وقد يرجع ذلك إلى انفصال المناهج الدراسية التربوية والعلمية والأدبية التي يدرسها الطلاب، والتي تركز على المحتوى العلمي أكثر من الناحية الاجتماعية.

■ حصلت العبارة رقم (٩) على المرتبة الثامنة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة بوزن نسبي (١,٢٤)، وتمثلت في تكسب المناهج الطلاب مهارات إدارة الأزمات والصراعات، وقد يرجع ذلك إلى افتقار المناهج الدراسية تعريف الطالب

بكيفية إدارة الأزمات والصراعات التي قد يواجهها في سوق العمل، وتركيز المناهج على إعداد الطالب المعلم من الناحية العلمية والتربوية فقط.

■ حصلت العبارة رقم (٦) على المرتبة التاسعة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة بوزن نسبي (١,٢٣)، وتمثلت في تدريب الطلاب على اكتساب مهارات التغذية الراجعة للرجعة للدروس التي يتلقونها، وقد يرجع ذلك إلى عدم ممارسة التغذية الراجعة للمناهج إلا في وقت الامتحانات فقط.

■ حصلت العبارة رقم (١) على المرتبة العاشرة والأخيرة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة بوزن نسبي (١,٢١)، وتمثلت في تعزيز المناهج ممارسات القيادة التشاركية بين الطلاب، وقد يرجع ذلك إلى قلة احتواء المناهج على الأنشطة والتدريبات العملية التي تساعد الطلاب في لعب الأدوار واكتساب مهارات القيادة. (٣) عرض النتائج الخاصة بواقع دور الأنشطة الطلابية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني في ضوء رأس المال الثقافي.

يمثل الجدول التالي رقم (٥) استجابات عينة البحث حول واقع دور الأنشطة الطلابية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني في ضوء رأس المال الثقافي

جدول رقم (٥)

يوضح استجابات عينة البحث حول واقع دور الأنشطة الطلابية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني

م	العبارة	درجة التحقق			المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التوافر	كا*	الترتيب
		كبيرة %	متوسط %	ضعيفة %					
١	توفر الأنشطة الفرصة لزيادة مهارات التحصيل العلمي لدى الطلاب.	٠	٢٧,٠	٧٣,٠	١,٢٧	٤٤٤.	ضعيف	١٢٤,٩٧	١٠
٢	تشجع الأنشطة الطلابية على تبني ثقافة البحث والتعلم الذاتي للطلاب.	٥,٦	٥٣,٠	٤١,٤	١,٦٤	.585	ضعيف	٢١٧,٣٤	٤
٣	توفر النمو الفردي للطلاب من خلال نشر ثقافة المسؤولية الجماعية في فرق العمل.	٩,٣	٣٨,٠	٥٢,٧	١,٥٧	.567	ضعيف	١٧٣,١٧	٥
٤	تعزز من ثقافة التعاون من خلال بناء فرق للعمل بين الطلاب وتوزيع الأدوار والمسؤوليات عليهم.	٣,٥	٤٦,٥	٥٠,٠	١,٥٤	.566	ضعيف	٢٣٧,٤٧	٦
٥	توفر فرص لنشر ثقافة التعلم الجماعي للطلاب من خلال عمل معسكرات وأنشطة جماعية.	٥,٦	٥٨,٣	٣٦,١	1.69	.601	متوسط	٢٤٨,٧٦	٢

م	العبارة	درجة التحقق			المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التوافر	كا*	الترتيب
		كبيرة %	متوسط %	ضعيفة %					
٦	تعمل على زيادة الثقة بين الطلاب واحترام الغير من خلال المسرحيات والندوات.	٩,٣	٦١,٨	٢٨,٩	١,٨٠	.660	متوسط	٢٥٠,٣٤	١
٧	تسهم الأنشطة الطلابية في بناء الشخصية القيادية لدى الطلاب من خلال معسكرات إعداد القادة.	٥,٦	٤١,٦	٥٢,٩	١,٥٣	.601	ضعيف	٢١٦,٦٥	٧
٨	تدريب الطلاب على اتخاذ القرارات بصورة أفضل.	٥,٧	٣٩,٥	٥٤,٧	١,٥١	.604	ضعيف	٢١٦,٦٥	٨
٩	تعزيز الحوار التأملي والمهني بين الطلاب من خلال المناظرات والمناقشات العلمية.	٥,٧	٥٣,٤	٤٠,٩	١,٦٥	.586	ضعيف	٢٢٣,٣١	٣
١٠	تحسين دافعية الطلاب نحو التدريب المستمر.	٥,٧	٣٩,٤	٥٤,٩	١,٥١	.604	ضعيف	٢١٦,٦٦	٨
١١	تتيح الأنشطة فتح قنوات اتصال بين الكلية والطلاب.	٣,٥	٦٢,٠	٣٤,٥	١,٦٩	.534	متوسط	٢٢٤,٢٣	٢
١٢	تحفز الأنشطة الطلاب على تحويل أفكارهم البناءة إلى ممارسات حقيقية.	٥,٧	٣٤,٦	٥٩,٦	١,٤٦	.603	ضعيف	٣,٣,٦٤	٩
					١,٥٧	.59	ضعيف		

دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق رقم (٤) أن:

- كانت إجمالي الاستجابات للاستبانة على المحور الثالث والذي تمثل في واقع دور الأنشطة الطلابية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني لدى الطلاب بدرجة ضعيفة بوزن نسبي (١,٥٧) من وجهة نظر أفراد العينة؛ مما يشير إلي انسجام استجابات عينة البحث داخل هذا المحور، كما جاءت قيمة كا^٢ دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١؛ مما يدل على توافق الاستجابات على فقرات الاستبانة، ويدل ذلك على أن دور الأنشطة الطلابية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني لدى الطلاب ضعيف، فهي لا توفر المتطلبات اللازمة لتأهيل الطلاب لمجتمعات التعلم المهني الفعال بعد تخرجهم والتحاقهم بسوق العمل.
- حصلت العبارة رقم (٦) على المرتبة الأولى من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة متوسطة بوزن نسبي (١,٨٠)، وتمثلت في قدرة الأنشطة الطلابية على زيادة الثقة بين الطلاب واحترام الغير من خلال المسرحيات والندوات، وقد يرجع ذلك إلى أن

المسرحيات والندوات تنمى لدى الطلاب العلاقات التعاونية بينهم، وتزيد من ثقتهم في بعضهم البعض، واحترام كل منهم لدور الآخر مهما صغر هذا الدور.

■ حصلت العبارتين رقم (٥)، ورقم (١١) على المرتبة الثانية من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة متوسطة ووزن نسبي (١,٦٩)، وتمثلت العبارة رقم (٥) في توفر فرص لنشر ثقافة التعلم الجماعي للطلاب من خلال عمل معسكرات وأنشطة جماعية، وقد يرجع ذلك إلى أن الأنشطة الطلابية تعتمد في المقام الأول على العمل الجماعي والتعاوني بين الطلاب، والتي تزيد من فرص التعاون بينهم، أما العبارة رقم (١١) تمثلت في تتيح الأنشطة فتح قنوات اتصال بين الكلية والطلاب، وقد يرجع ذلك إلى أن الطلاب الذين يمارسون الأنشطة المختلفة يكونون على اتصال دائم برعاية الشباب وبأعضاء هيئة التدريس رواد الأسر المختلفة، كما يكون هناك اتصال بينهم وبين إدارة الكلية؛ لتذليل أي عقبات قد تواجههم أثناء إعدادهم للأنشطة الطلابية المختلفة.

■ حصلت العبارة رقم (٩) على المرتبة الثالثة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة بوزن نسبي (١,٦٥)، وتمثلت في تعزيز الحوار التأملي والمهني بين الطلاب من خلال المناظرات والمناقشات العلمية، وقد يرجع ذلك إلى قلة إقبال كثير من الطلاب على المشاركة في الأنشطة الطلابية المختلفة لاعتقادهم بأنها مضيعة للوقت والجهد، كما قد يرجع أن بعض المناقشات والندوات قد لا تستهوي بعض من الطلاب للاشتراك فيها.

■ حصلت العبارة رقم (٢) على المرتبة الرابعة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة ووزن نسبي (١,٦٤)، وتمثلت في تشجيع الأنشطة الطلابية على تبني ثقافة البحث والتعلم الذاتي للطلاب، وقد يرجع ذلك إلى أن أغلب الأنشطة التي يقوم بها الطلاب ويشتركون فيها هي أنشطة ترفيهية واجتماعية، وهناك إقبال ضعيف على الأنشطة العلمية التي تنمي مهارات البحث والتعلم الذاتي لدى الطلاب.

■ حصلت العبارة رقم (٣) على المرتبة الخامسة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة ووزن نسبي (١,٥٧)، وتمثلت في توفر النمو الفردي للطلاب من خلال نشر ثقافة المسؤولية الجماعية في فرق العمل، وقد يرجع ذلك إلى ضعف النمو الفردي الذي يعود على الطالب من خلال ممارسة الأنشطة الطلابية، وضعف تبني الكلية لمفهوم المسؤولية الاجتماعية.

- حصلت العبارة رقم (٤) على المرتبة السادسة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة ووزن نسبي (١,٥٤)، وتمثلت في تعزيز ثقافة التعاون من خلال بناء فرق للعمل بين الطلاب، وتوزيع الأدوار والمسؤوليات عليهم، وقد يرجع ذلك إلى أن كثير من الطلاب والطالبات لا يشتركون في الأنشطة الطلابية؛ لضيق الوقت، وتختلف نتائج البحث مع نتائج أفراد العينة؛ حيث تنمى الأنشطة الطلابية ثقافة التعاون والعمل التطوعي بين الطلاب.
- حصلت العبارة رقم (٧) على المرتبة السابعة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة ووزن نسبي (١,٥٣)، وتمثلت في إسهام الأنشطة الطلابية في بناء الشخصية القيادية لدى الطلاب من خلال معسكرات إعداد القادة؛ وقد يرجع ذلك إلى أن معسكرات إعداد القادة تتم في فترة الاجازات الصيفية، وبالتالي يكون الإقبال على الاشتراك فيها ضعيف.
- حصلت العبارتين رقم (٨)، و (١٠) على المرتبة الثامنة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة ووزن نسبي (١,٥١)، وتمثلوا على التوالي في تدريب الطلاب على اتخاذ القرارات بصورة أفضل، وتحسين دافعية الطلاب نحو التدريب المستمر؛ وقد يرجع ذلك لأن الأنشطة الطلابية لا يتدخل الطالب في الإعداد لها بل هناك خطة لممارسة الأنشطة طوال العام، الأمر الذي يقلل من فرصة الطالب في اتخاذ القرارات المناسبة، وبالتالي تقل دافعية الطلاب نحو التدريب.
- حصلت العبارة رقم (١٢) على المرتبة التاسعة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة ووزن نسبي (١,٤٦)، وتمثلت في تحفز الأنشطة الطلاب على تحويل أفكارهم البناءة إلى ممارسات حقيقية، وقد يرجع ذلك إلى أن كثير من الأنشطة الطلابية يتم ممارستها بصورة نظرية مثل الندوات، والمؤتمرات، وورش العمل .
- حصلت العبارة رقم (١) على المرتبة العاشرة والأخيرة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة ووزن نسبي (١,٢٧)، وتمثلت في توفر الأنشطة الفرصة لزيادة مهارات التحصيل العلمي لدى الطلاب، وقد يرجع ذلك إلى أن كثير من الطلاب ينظرون إلى الأنشطة على أنها ترفيهية وليست علمية، بل منهم من ينظر إليها على أنها قد تقف في طريق تحصيلهم العلمي، وتشغلهم عن دراستهم.

(٤) عرض النتائج الخاصة بواقع دور أعضاء هيئة التدريس في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني في ضوء رأس المال الثقافي.

يمثل الجدول التالي رقم (٦) استجابات عينة البحث حول واقع دور أعضاء هيئة التدريس في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني في ضوء رأس المال الثقافي

جدول رقم (٦)

يوضح استجابات عينة البحث حول واقع دور أعضاء هيئة التدريس في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني

م	العبارة	درجة التحقق			الانحراف المعياري	المتوسط	درجة التوافر	رتيب
		كبيرة %	متوسطة %	ضعيفة %				
١	يشجع أعضاء هيئة التدريس الطلاب على استثمار طاقاتهم والبحث عن حلول فعالة للمشاكل التي تقابلهم.	٠	٣٥,٠	٦٥,٠	١,٣٥	ضعيف	٥٣,٥٢	١١
٢	تسود علاقات اهتمام بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب.	٠	69.7	30.3	1.69	متوسط	١٠٨	٢
٣	يشارك أعضاء هيئة التدريس الطلاب في أعمالهم لتوجيه وتحسين مستوى الكلية.	٠	٥٩,٠	٤١,٠	١,٥٩	ضعيف	١٨,٩٨	٤
٤	يقدم أعضاء هيئة التدريس برامج للطلاب تعزز من ثقافة التعلم الذاتي.	٠	٤٥,٦	٥٤,٤	١,٤٦	ضعيف	٤,٥٦	٩
٥	يستخدم أعضاء هيئة التدريس أسلوب فريق العمل في التدريس.	٣,٥	٤٦,٣	٥٠,٢	١,٥٣	ضعيف	٢٣٧,٦	٦
٦	يستخدم أعضاء هيئة التدريس مصادر متنوعة ومتعددة للتعليم.	٠	٥٠,٥	٤٩,٥	١,٥١	ضعيف	٠٦١	٧
٧	يوفر أعضاء هيئة التدريس الفرص المناسبة للطلاب ليكونوا قادة من خلال المبادرة والمبادأة.	٣,٥	٤٥,٩	٥٠,٥	١,٥٣	ضعيف	٢٣٨,١٩	٦
٨	يشجع أعضاء هيئة التدريس الطلاب على احترام أفكارهم وحرية التعبير أثناء ممارستهم الجماعية.	٠	٣٣,٣	٦٦,٧	١,٣٣	ضعيف	٦٦,٢٢	١٢
٩	يستخدم أعضاء هيئة التدريس أساليب القيادة التشاركية بين الطلاب أثناء المحاضرات من خلال استراتيجيات لعب الأدوار وفرق العمل.	٣,٥	٦١,١	٣٥,٣	١,٦٨	متوسط	٢٩٥,٦٦	٣

الترتيب	ن ^٢	درجة التوافق	الانحراف المعياري	المتوسط	درجة التحقق			العبارة	م
					ضعيفة %	متوسطة %	كبيرة %		
٨	٢٥٩,٢٢	ضعيف	.566	١,٤٧	٥٦,٣	٤٠,٢	٣,٥	تدريب الطلاب على أساليب جمع المعلومات الخاصة بالمادة الدراسية وتحليلها.	١٠
١	٣٢٤,٩٥	متوسط	.526	١,٧١	٣٢,٤	٦٤,٠	٣,٥	يستخدم أدوات مناسبة للتقويم الكلي للطلاب.	١١
٥	٢٠٢,٧٩	ضعيف	.599	١,٥٨	٤٧,٣	٤٧,٠	٥,٧	تدريب الطلاب على اتقان مهارات البحث العلمي والميداني.	١٢
١٠	٣٨,٠٠	ضعيف	.484	١,٣٧	٦٢,٧	٣٧,٣	٠	تزويد الطلاب بالمهارات الأساسية اللازمة لتأهيله كمعلم من خلال حلقات النقاش وورش العمل.	١٣
		ضعيف	.52	١,٥٢					

دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق رقم (٦) أن:

- كانت إجمالي الاستجابات للاستبانة على المحور الرابع والذي تمثل في واقع دور أعضاء هيئة التدريس في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني لدى الطلاب بدرجة ضعيفة بوزن نسبي (١,٥٢) من وجهة نظر أفراد العينة؛ مما يشير إلي انسجام استجابات عينة البحث داخل هذا المحور، كما جاءت قيمة ك^٢ دالة عند مستوى دلالة ٠,٠١؛ مما يدل على توافق الاستجابات على فقرات الاستبانة، ويدل ذلك على أن دور المناهج الدراسية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني لدى الطلاب ضعيف، فهي لا توفر المتطلبات اللازمة لتأهيل الطلاب لمجتمعات التعلم المهني الفعال بعد تخرجهم والتحاقهم بسوق العمل.
- حصلت العبارة رقم (١١) على المرتبة الأولى من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة متوسطة ووزن نسبي (١,٧١)، وتمثلت في استخدام أدوات مناسبة للتقويم الكلي للطلاب، وقد يرجع ذلك إلى نتيجة التطورات الحديث في مجال التقويم والامتحانات، والتي جعلت أعضاء هيئة التدريس يتواكبون مع تلك التطورات فلم تعد الاختبارات التي تقيس الحفظ قطبل الاختبارات العملية، والإلكترونية، واختبارات MSQ.
- حصلت العبارة رقم (٢) على المرتبة الثانية من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة متوسطة ووزن نسبي (١,٦٩)، وتمثلت في أن تسود علاقات اهتمام بين أعضاء

هيئة التدريس والطلاب، وقد يرجع ذلك إلى تعدد قنوات الاتصال المفتوحة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس من خلال مواقع التواصل الاجتماعي، والأسر، والأنشطة، والتي أثرت بإيجابية على العلاقة بين عضو هيئة التدريس والطلاب.

■ حصلت العبارة رقم (٩) على المرتبة الثالثة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة متوسطة ووزن نسبي (١,٦٨)، وتمثلت في استخدام أعضاء هيئة التدريس أساليب القيادة التشاركية بين الطلاب أثناء المحاضرات من خلال استراتيجيات لعب الأدوار وفرق العمل، وقد يرجع ذلك إلى أن كثير من أعضاء هيئة التدريس يستخدم الأساليب والطرق الحديثة في التدريس؛ حيث يعتمد على استراتيجيات العمل التعاوني، ولعب الأدوار، وتبادل الأدوار لدعم مهارات القيادة لدى الطلاب.

■ حصلت العبارة رقم (٣) على المرتبة الرابعة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة ووزن نسبي (١,٥٩)، وتمثلت في مشاركة أعضاء هيئة التدريس الطلاب في أعمالهم لتوجيه وتحسين مستوى الكلية، وقد يرجع ذلك إلى زيادة أعداد الطلاب داخل كليات التربية مقارنة بعدد أعضاء هيئة التدريس، وعدم قدرة أعضاء هيئة التدريس على متابعة هذا العدد الكبير من الطلاب.

■ حصلت العبارة رقم (١٢) على المرتبة الخامسة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة ووزن نسبي (١,٥٨)، وتمثلت في تدريب الطلاب على إتقان مهارات البحث العلمي والميداني، وقد يرجع ذلك إلى اختلاف طريقة التدريس التي يتبعها أعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى طبيعة المواد الدراسية التي يدرسها طالب كلية التربية واختلافها.

■ حصلت العبارتين رقم (٥) و (٧) على المرتبة السادسة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة ووزن نسبي (١,٥٣)، وتمثلا في استخدام أعضاء هيئة التدريس أسلوب فريق العمل في التدريس، ويوفر أعضاء هيئة التدريس الفرص المناسبة للطلاب؛ ليكونوا قادة من خلال المبادرة والمبادرة، وقد يرجع ذلك إلى طبيعة المادة الدراسية التي يقوم بتدريسها عضو هيئة التدريس.

■ حصلت العبارة رقم (٦) على المرتبة السابعة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة ووزن نسبي (١,٥١)، وتمثلت في يستخدم أعضاء هيئة التدريس مصادر متنوعة ومتعددة للتعليم، وقد يرجع ذلك اعتماد أغلب أعضاء هيئة التدريس على الكتاب الجامعي كمصدر لتعليم الطلاب.

■ حصلت العبارة رقم (١٠) على المرتبة الثامنة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة ووزن نسبي (١,٤٧)، وتمثلت في تدريب الطلاب على أساليب جمع

المعلومات الخاصة بالمادة الدراسية وتحليلها، وقد يرجع ذلك إلى أن أغلب الطلاب يميلون إلى وجود مصدر واحد؛ لضمان عدم خروج الامتحان من خارج هذا المحتوى.

■ حصلت العبارة رقم (٤) على المرتبة التاسعة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة ووزن نسبي (١,٤٦)، وتمثلت في تقديم أعضاء هيئة التدريس برامج للطلاب تعزز من ثقافة التعلم الذاتي، وقد يرجع ذلك إلى أن بعض أعضاء هيئة التدريس يكفى بتكليف الطلاب بأبحاث حول موضوع يخص المادة الدراسية، ولكن لا توجد برامج مخصصة للتعلم الذاتي.

■ حصلت العبارة رقم (١٣) على المرتبة العاشرة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة ووزن نسبي (١,٣٧)، وتمثلت في تزويد الطلاب بالمهارات الأساسية اللازمة لتأهيله كمعلم من خلال حلقات النقاش وورش العمل، وقد يرجع ذلك إلى قلة عدد حلقات النقاش وورش العمل التي يشترك فيها الطلاب نظراً لضيق الوقت المخصص للمحاضرات.

■ حصلت العبارة رقم (١) على المرتبة الحادية عشرة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة ووزن نسبي (١,٣٥)، وتمثلت في تشجيع أعضاء هيئة التدريس الطلاب على استثمار طاقاتهم والبحث عن حلول فعالة للمشاكل التي تقابلهم، وقد يرجع ذلك إلى ضعف الثقة المتبادلة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، والتركيز على إتقان الطلاب للمحتوى التعليمي فقط.

■ حصلت العبارة رقم (٨) على المرتبة الثانية عشرة والأخيرة من وجهة نظر أفراد العينة بدرجة ضعيفة ووزن نسبي (١,٣٣)، والتي تمثلت في تشجيع أعضاء هيئة التدريس الطلاب على احترام أفكارهم وحرية التعبير أثناء ممارستهم الجماعية، وقد يرجع ذلك إلى التركيز في المحاضرات على الجانب العلمي، وقلة الاحتكاك بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.

في ضوء نتائج البحث النظرية والميدانية أمكن التوصل إلي عدة مقترحات تسهم في تفعيل الدور المأمول لكليات التربية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهنية لدى طلابها في ضوء رأس المال الثقافي، وفيما يلي أهم نتائج الدراسة وآليات تفعيل هذا الدور:

أ- نتائج الدراسة النظرية:

■ أصبح مفهوم مجتمعات التعلم أكثر انتشاراً واستخداماً من المنظمات التعليمية، والذي تزداد فاعليته وكفاءته، وتحسينه للمؤسسة وتطويرها.

■ تختلف طبيعة مجتمعات التعلم عن غيرها من المجتمعات؛ حيث تهدف إلى التنبؤ بالمشكلات المستقبلية، والاهتمام بالبيئة الخارجية، والبحث المستمر عن التحسين والتطوير، وتشجيع الاستكشاف والمبادرة.

- تتمثل أهمية مجتمعات التعلم المهني في قدرتها على شحن الطاقات البشرية واستغلال الموارد المتاحة، وتيسير الابتكارات والابداع، والشراكة الفكرية، والتي تعتمد على قيمة وثقافة الفرد الخاص.
 - كليات التربية هي الوعاء الأساسي لإعداد المعلم، وتكوينه الأكاديمي والمهني، وتمكينه من اكتساب المعارف والمهارات التي تساعده للعمل في المدرسة كمجتمع تعلم بعد تخرجه.
 - يُعد التعليم عاملاً أساسياً من عوامل تكوين رأس المال الثقافي؛ حيث يزداد ويتراكم رأس المال الثقافي كلما تزايدت فرص التعليم ونوعيته.
 - يمكن استثمار مخزون رأس المال الثقافي المادي وغير المادي، وتتميتها لإحداث التطور والتحسين المستمر في المؤسسات التعليمية، وتوجها نحو مجتمع تعلم مهني فعال.
- ب- نتائج الدراسة الميدانية:

- في ضوء العرض السابق لنتائج الدراسة الميدانية، والتي أشارت إلى:
- جاءت نتائج الدراسة الميدانية لواقع دور كليات التربية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني لدى طلابها، جاءت درجة تحققها بدرجة ضعيفة فيما يتعلق بدور كلاً من (البيئة الجامعية، المناهج الدراسية، الأنشطة الطلابية، أعضاء هيئة التدريس).
 - حصل محور واقع البيئة الجامعية لتلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني على درجة تحقق ضعيفة (١,٢٧)، وقد يرجع ذلك إلى تركيز البيئة الجامعية على تحقيق نواتج العملية لتعليمية أكثر من تركيزها على إعداد الطالب المعلم، وأن هناك فجوة بين أعداد الطالب المعلم ومتطلبات سوق العمل.
 - كما جاءت نتائج واقع دور المناهج الدراسية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني بدرجة ضعيفة (١,٤٠)، في حين حصدت بعض العبارات درجة تحقق متوسطة، وقد يرجع ذلك لارتباط المناهج الدراسية بكليات التربية بإعداد الطالب على التخطيط للدروس، والعمل.
 - جاءت نتائج واقع دور الأنشطة الطلابية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني لدى الطلاب بدرجة تحقق ضعيفة (١,٥٧)، وقد يرجع ذلك إلى عزوف كثير من الطلاب في المشاركة بالأنشطة الطلابية المختلفة اعتقادنا منهم بأنها مضيعة للوقت والجهد، وستؤثر على تحصيلهم التعليمي.

■ جاءت نتائج واقع دور أعضاء هيئة التدريس في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني لدى الطلاب بدرجة ضعيفة (١,٥٢)، في حين حصلت بعض العبارات على درجة متوسطة، والتي تمركزت حول العلاقة الجيدة التي تربط بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.

المحور الرابع: الآليات المقترحة لتفعيل دور كليات التربية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهنية لدى طلابها في ضوء رأس المال الثقافي:

تتمثل مقترحات التفعيل في مجموعة من الآليات المتعلقة بدور كلية التربية (البيئة الجامعية- المناهج الدراسية - الأنشطة الطلابية - أعضاء هيئة التدريس) في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهنية لدى طلابها في ضوء رأس المال الثقافي؛ كالآتي:

(١) آليات تفعيل متطلب القيادة التشاركية في ضوء رأس المال الثقافي:

- توفير بيئة جامعية آمنة مشجعة تسمح للطلاب المعلم بالحرية، والتعبير عن أفكاره.
 - عمل ورش عمل حول إعداد الطالب المعلم كقائد في المستقبل.
 - نشر ثقافة القيادة التشاركية بين الطلاب.
 - تدريب الطلاب على القيادة، وتحديد صلاحيات ومسئوليات لكل طالب.
 - عقد مؤتمرات وندوات؛ لتنمية الحوار والمشاركة في اتخاذ القرارات لدى الطلاب.
 - تدريس مقرر للطلاب حول القيادة التشاركية، وكيف يكون قائداً.
 - تنفيذ مجموعة من الأنشطة الطلابية المختلفة (الرياضية-الفنية-الاجتماعية-السياسية) وغيرها، والتي تسهم في بناء الشخصية القيادية لدى الطلاب.
 - تفعيل أساليب القيادة التشاركية بين الطلاب من خلال أعضاء هيئة التدريس.
 - استخدام أعضاء هيئة التدريس لأساليب الحوار، والمناقشة، ولعب الأدوار؛ لتعزيز الممارسات القيادية لدى الطلاب.
 - توفير الثقة والاحترام المتبادل بين إدارة الكلية والطلاب.
 - تفعيل وسائل الاتصال بين الطلاب وإدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس من خلال الاجتماعات، والمقابلات، ووسائل التواصل الاجتماعي.
 - اشتراك الطلاب مع إدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس في صناعة بعض القرارات، وإتاحة الحرية لهم لإبداء الآراء والمقترحات.
- (٢) آليات تفعيل متطلب التعلم الجماعي في ضوء رأس المال الثقافي:
- تهيئة البيئة الجامعية التي تساعد الطلاب على التعارف والتفاعل والتعاون.
 - اشتراك الطلاب مع جميع العاملين بالكلية في وضع رؤية، ورسالة، وأهداف الكلية.
 - نشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية بين الطلاب ودورهم فيها.

- تعزيز المناهج الدراسية لثقافة العمل الجماعي من خلال ورش العمل والفرق الجماعية.
- ممارسة الأنشطة الطلابية الجماعية، والتي تعزز من ثقافة التعلم الجماعي بين الطلاب.
- عمل معسكرات ورحلات علمية لتفعيل العمل الجماعي بين الطلاب.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس الطلاب على استثمار طاقاتهم، والبحث عن حلول فعالة للمشكلات التي تقابلهم من خلال العمل الجماعي.
- تفعيل المشاركة الاجتماعية بين الكلية والمدارس لإعداد الطالب المعلم.
- توفير قائد ومنسق لكل شعبة داخل الكلية، ويكون مسئول عن التنسيق بين الطلاب في باقي الشعب الأخرى.
- تعزيز الشعور بالانتماء والمسؤولية عند الطلاب تجاه كليتهم دعمهم لها.
- توفير الإمكانيات اللازمة لتحويل أفكار الطلاب البناءة إلى إجراءات وممارسات واقعية.
- تشجيع الطلاب على تبادل المعلومات والخبرات بينهم البعض.
- تدريب الطلاب على مهارات العمل في الفرق الجماعية والالتزام بمعاييرها.
- نشر ثقافة العمل الجماعي بين الطلاب وإدارة الكلية.
- (٣) آليات تفعيل متطلب توفير البيئة الداعمة في ضوء رأس المال الثقافي:
- نشر ثقافة مجتمعات التعلم المهني بين الطلاب وتعريفهم بها.
- تحديد الأدوار الجديدة للمعلم بمجتمعات التعلم المهني الفعال، وتدريب الطلاب على تحقيقها.
- توفير الإمكانيات المادية والبشرية، والتي تساعد الكلية في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني لدى الطلاب.
- تهيئة البنية الجامعية لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس والعاملين؛ لإعداد الطالب المعلم لسوق العمل.
- تطوير الكفايات الأكاديمية والمعرفية لأعضاء هيئة التدريس من خلال الدورات، والمؤتمرات، والندوات، وتطوير نظم المعرفة؛ حتى يكون مؤهلاً لتلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني لدى الطلاب.
- توظيف الأنشطة الطلابية المختلفة لتلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهني لدى الطلاب.
- تشجيع الطلاب على الاشتراك في الأنشطة الطلابية المختلفة من خلال تقديم الحوافز المادية والمعنوية.

- تبني إدارة الكلية لطريقة التفكير الحر والناقد؛ للتعرف على وجهات نظر الطلاب في مستوى الخدمات التعليمية التي تقدمها.
- التجديد المستمر لرؤية ورسالة الكلية حتى تتناسب مع التغيرات في الساحة التعليمية.
- رصد لواقع دور الكلية تجاه الطلاب بصورة مستمرة للوقوف على نواحي القوة والضعف من خلال عمل الاستبيانات واستطلاع الرأي.
- تهيئة البيئة الجامعية التي تساعد على إقامة علاقات تعاونية إيجابية بينهم.
- تعزيز الاحترام المتبادل والشعور بالثقة الاجتماعية بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.
- اتباع إدارة الكلية لأساليب إدارة التغيير والاقناع بدلاً من الطرق التقليدية.
- (٤) آليات تفعيل متطلب التركيز على التعلم والعمل في ضوء رأس المال الثقافي:
 - تدريب الطلاب المعلمين على أساليب السلوك التخطيطي وما يرتبط بها داخل العملية التعليمية.
 - عقد دورات وورش عمل لتبادل المعرفة والخبرات بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.
 - تدريب الطلاب على البحث عن المعلومات والاطلاع من خلال نشر ثقافة التعلم الذاتي.
 - إتاحة الفرصة أمام جميع الطلاب على التعلم، والتشارك في تحقيق الأهداف التي تريد الكلية تحقيقها.
 - تغيير الثقافة السائدة في البيئة الجامعية التقليدية، والتركيز على التعلم والعمل.
 - إعداد تصور مشترك للمعايير الأكاديمية التي ينبغي أن يحققها الطلاب المعلمين.
 - استخدام الاستراتيجيات الحديثة في التدريس، والتي تركز على تعلم الطلاب.
 - تدريب الطلاب على ممارسة التعلم والابتكار في كافة الأنشطة التعليمية.
 - توفير بيئة جامعية آمنة تشجع على التعلم والابتكار لدى الطلاب.
 - تدريب الطلاب من خلال الأنشطة الطلابية على اكتشاف المعرفة بأنفسهم.
 - تحفيز الطلاب على القيام بالبحوث والدراسات لتدريبه على الأدوار الجديدة للمعلم.
 - توفير البيئة المادية والمعنوية التي تساعد الطلاب في إنجاز مهامهم وأنشطتهم المختلفة.
- (٥) آليات تفعيل متطلب التحسين المستمر في ضوء رأس المال الثقافي:
 - دعم التواصل المستمر بين الطلاب وإدارة الكلية من خلال عقد اللقاءات والاجتماعات.
 - تفعيل قنوات التواصل بين إدارة الكلية وأولياء الأمور؛ لتحسين مستوى تحصيل الطلاب.
 - تعزيز الأنشطة الطلابية التي تساعد الطلاب على التجديد المستمر لمعارفهم وخبراتهم ومهاراتهم.

- عمل تقييم بصورة مستمرة لمستوى الطلاب، وتحديد جوانب القوة والضعف.
- تعزيز المناهج الدراسية لمهارات وأساليب التفكير العلمي لدى الطلاب.
- تحسين دافعية الطلاب نحو التدريب المستمر من خلال تقديم الحوافز والدعم لهم.
- تشجيع الطلاب على التأمل والتفكير الإبداعي في ممارستهم اليومية.
- تحفيز الطلاب نحو التنمية المهنية المستدامة، والتطوير والتحسين لمستواهم.
- استخدام استراتيجيات تدريسية تعليمية، وتربوية متنوعة، ومتجددة تتناسب مع إعداد الطالب المعلم لمجتمعات التعلم المهنية.
- تشجيع الطلاب على البحث والتعلم الذاتي؛ للتجديد والتحسين المستمر في إعدادهم.
- نشر ثقافة التجديد والتحسين المستمر، والابداع، والابتكار بين الطلاب.
- (٦) آليات تفعيل متطلب الثقافة التعاونية في ضوء رأس المال الثقافي:
- نشر ثقافة التعاون بين الطلاب، والعاملين، وأعضاء هيئة التدريس.
- توفير بيئة جامعية آمنة ومشجعة لثقافة الثقة بين الطلاب وإدارة الكلية.
- عقد حلقات النقاش وورش العمل لتنمية ثقافة التعلم التعاوني بين الطلاب.
- تعزيز المناهج الدراسية للتعلم التعاوني من خلال بناء فرق عمل، وتوزيع الأدوار والمسؤوليات.
- زيادة الثقة بين الطلاب واحترام الغير من خلال المسرحيات والندوات.
- استخدام أعضاء هيئة التدريس لاستراتيجيات تعزز من ثقافة التعلم التعاوني بين الطلاب.
- وضع معايير تقود العمل الجماعي داخل الكلية، ويلتزم بها الجميع.
- الحرص على مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس والعاملين في تلبية متطلبات مجتمعات التعلم المهنية لدى الطلاب.
- تشجيع الطلاب على الاشتراك في التخطيط، والتنفيذ، والتقييم.
- تقييم أعضاء هيئة التدريس لأداء الطلاب في الفرق التعاونية بصورة مستمرة.
- (٧) آليات تفعيل متطلب التنمية المهنية المستدامة في ضوء رأس المال الثقافي:
- تعميق الالتزام بأخلاقيات مهنة المعلم، وتقديره لقيمه عمله، وأهميته.
- التقويم الذاتي المستمر لأداء الطلاب المهني، من خلال الاختبارات العملية والنظرية.
- تدريب الطلاب على استثمار الفرص المتاحة لنموهم المهني.
- اتقان الطلاب لمهارات البحث العلمي الإجمالي، والميداني من خلال المناهج الدراسية.

- اكتساب الطلاب لمهارات إدارة الفصل، والأزمات، والصراعات من خلال المحاضرات.
- التجديد المستمر لمعارف الطلاب النظرية، والعملية في مادة تخصصهم.
- عقد مؤتمرات لتدريب الطلاب المعلمين على المناقشة، والاستفادة من الآراء والأفكار الجديدة.
- تدريب الطلاب على الطرق المختلفة للتنمية المهنية المستدامة؛ مثل: الورش التعليمية، المؤتمرات، الندوات، الجلسات الإرشادية، مجموعة المناقشات.
- تزويد الطالب المعلم بالكفايات والمهارات الأساسية اللازمة للقيام بدوره كمعلم .
- تدريب الطلاب على أساليب جمع المعلومات الخاصة بالمقررات الدراسية، وتحليلها.
- نشر ثقافة البحث والتعلم الذاتي بين الطلاب.
- تهيئة الطالب المعلم لبرامج التدريب والتأهيل التي سيشترك بها أثناء الخدمة.
- التعاون مع وزارة التربية والتعليم في تنفيذ برامج إعداد المعلمين، ومتابعة الدارسين.
- تدريب المعلمين على التنمية الذاتية بالقراءة، والاطلاع، والبحث العلمي.

المراجع:

- (١) إبراهيم محمد (٢٠٠٤): "التطوير التنظيمي في المؤسسة التعليمية"، الاسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.
- (٢) أحمد الرفاعي بهجت وآخرون (٢٠١٧): "منظمات التعلم كمدخل لتطوير الجامعات المصرية"، مجلة دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، أبريل، ١-٥٦.
- (٣) أحمد جمعة عبدالرحيم وآخرون (٢٠١٨): "تطوير أداء العاملين بالمدارس الثانوية الصناعية في مصر باستخدام مدخل مجتمعات التعلم المهنية في ضوء خبرات بعض الدول: دراسة ميدانية"، مجلة الثقافة والتنمية، جمعية الثقافة من أجل التنمية، س١٨، ع١٢٨، ١-٣٤.
- (٤) أحمد حسين الصغير (٢٠٠٩): "مجتمعات التعلم مدخل لضمان الجودة في المدارس الثانوية: دراسة ميدانية في مجتمع الإمارات"، مجلة التربية، المجلس العالمي لجمعيات التربية المقارنة- الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، نوفمبر، مج١٢، ع١٥٧، ٢٦-١٩٧.
- (٥) أحمد زايد (٢٠١٣): "التعليم والحراك الاجتماعي في مصر"، المجلة العربية لعلم الاجتماع، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، جامعة القاهرة، يناير، ع١٣٦، ١١-١٥١.
- (٦) أسماء محمد السيد (٢٠١٥): "مجتمعات التعلم المهنية كمدخل لتطوير المدارس الابتدائية بمنطقة جازان في ضوء نموذج اوليفير هيب وهوفمان"، مجلة التربية، جامعة الأزهر كلية التربية، أكتوبر، ع١٦٥، ج٣، ٣٥٦-٤٣٠.
- (٧) أشرف عبدالوهاب (٢٠٠٣): "نظرية رأس المال الثقافي، ادب ونقد"، حزب التجمع الوطني التقدمي الوحدوي، سبتمبر، مج٢٠، ع٢١٧، ١٢٢-١٣٧.
- (٨) أكرام أحمد محمد (٢٠١٥): مجالس الأبناء والمعلمين كآلية لتحويل المدرسة المصرية إلى مجتمع تعلم مهني: دراسة تحليلية"، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مارس، س٢، ع٤٤، ٢٣٩-٢٧٥.
- (٩) أميمه موريد أقلاديوس وآخرون (٢٠١٧): "فاعلية التنمية المهنية للمعلم الثانوي الفني في محافظة بورسعيد"، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، كلية التربية، يناير، ع٢١، ٦١٢-٦٣٤.
- (١٠) أمين محمد النوي (٢٠٠٨): "مجتمعات التعلم والاعتماد الأكاديمي"، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.
- (١١) أمينة رمضان العريفي (٢٠١٤): "رأس المال وإعادة الإنتاج عند بيير بورديو ١٩٣٠-٢٠٠٢م، مجلة فكر وإبداع، رابطة الأدب الحديث، فبراير، ج٨٣، ٣٣١-٣٧٤.
- (١٢) اوراغي أحمد (٢٠١٠): "الرأس مال الثقافي ودوره في التنمية"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، نوفمبر، س١١، ع٢٠، ٢٧١-٢٨٧.
- (١٣) إيمان زغلول راغب (٢٠٠٩): "النمط القيادي مدخل لتحويل المدارس المصرية إلى مجتمعات تعلم مهنية: سيناريوهات مقترحة"، دراسات تربوية واجتماعية، جامعة حلوان، كلية التربية، أكتوبر، مج١٥، ع٤٤، ٤٧٥-٥٦٠.

- (١٤) جمال الدهشان (٢٠١٩): تعليمنا وتتمية رأس المال الثقافي متاح على الموقع الإلكتروني: <https://www.academia.edu/37887073/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%B9%D9%84%D9%8A%D9%85%> حسام الدين السيد محمد، وسعيد راشد عليم (٢٠١٨): "دور مديري المدارس في بناء مجتمعات التعلم المهنية بسلطنة عمان من وجهة نظر مشرفي الإدارة المدرسية"، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، كلية التربية، أكتوبر، مج ٢٩، ع ١١٦٤، ٣٣٥-٣٧٦.
- (١٥) حسنى إبراهيم عبدالعظيم (٢٠١١): "الجسد والطبقة ورأس المال الثقافي: قراءة في سوسيولوجيا بيير بورديو"، المجلة العربية لعلم الاجتماع - إضافات، الجمعية العربية لعلم الاجتماع، ع ١٥٤، ٥٥-٧٧.
- (١٦) حسنى إبراهيم عبدالعظيم (٢٠١٣): "مفاهيم سوسيولوجية حديثة حول رأس المال الثقافي"، الحوار المتمدد، ع ٣٩٦١٤، متاح على الرابط التالي: <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=339389&r=0>
- (١٧) حسين قاسم حسن (٢٠١٦): "الكفايات المهنية المنشودة لدى القيادات المدرسية لتطبيق معايير مجتمعات التعلم بمؤسسات التعليم العام السعودية: نموذج مقترح"، الثقافة والتنمية، جمعية الثقافة من أجل التنمية، ابريل، س ١٦، ع ١٠٣٤، ١-٦١.
- (١٨) حشمت عبد الحكم، وأحمد محمد (٢٠١٧): "متطلبات تطبيق مجتمعات التعلم المهنية بالمعاهد الأزهرية من وجهة نظر المعلمين"، مجلة التربية، جامعة الأزهر، كلية التربية، يناير، ع ١٧٢٤، ج ١، ١٢-٧٢.
- (١٩) حوتة حسين سعد (٢٠١٦): "التعليم وتشكيل رأس المال الثقافي: بحث ميداني مقارن"، مجلة كلية الآداب، جامعة طنطا، كلية الآداب، يناير، ع ٢٩، ج ٢، ٧٢٩-٧٨٧.
- (٢٠) دليل مجتمعات التعلم المهني (٢٠١٤): "البرنامج الوطني لتطوير المدارس"، مشروع الملك عبدالله بن عبدالعزيز لتطوير التعليم العام، الإصدار الأول ١٤٣٥-١٤٣٦ هـ.
- (٢١) زينب عبدالله الزايد (٢٠١٨): "تأثير الممارسة التأملية في مجتمعات التعلم المهنية في تعلم معلمات المرحلة الثانوية"، رسالة التربية وعلم النفس، جامعة الملك سعود، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، سبتمبر، ع ٢٦، ٥٥-٧٩.
- (٢٢) سعيد محمد عائق، وعلي محمد زهيد (٢٠١٧): "درجة أهمية تطوير أداء القيادة المدرسية بالتعليم العام في المملكة العربية السعودية في ضوء أبعاد مجتمعات التعلم المهنية"، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، كلية التربية، أكتوبر، مج ٢٨، ع ١١٢٤، ٣٢٩-٣٨٢.
- (٢٣) سماح عبدالفتاح مرزوق (٢٠١٧): "توظيف مجتمعات التعلم المهني الإلكتروني لتنمية مهارات الطالبة المعلمة لإعداد خطة للتنمية المهنية المستدامة"، مجلة الطفولة والتربية، جامعة الإسكندرية، كلية رياض الأطفال، أكتوبر، مج ٩، ع ٣٢٤، ٧٣-١١٥.

- (٢٤) سناء يوسف (٢٠١٢): "تشخيص نمط الهيكل التنظيمي في المؤسسات التعليمية العراقية: دراسة حالة في جامعة صلاح الدين"، *مجلة الرافدين*، جامعة الموصل، ١١٠ (٣٤)، ص ١٩٩-٢١٦.
- (٢٥) سيد محمود (٢٠١٩): "رأس المال الثقافي الغائب مصر مثلاً"، *مجلة العربية*، دار المجلة العربية للنشر والترجمة، مجلة شهرية، العدد ٥١٢، مايو.
- (٢٦) شادية عبدالحليم تمام وآخرون (٢٠١٣): "التتمية المهنية للمعلم"، *مجلة كلية التربية*، جامعة بنها، كلية التربية، ابريل، مج ٢٤، ع ٩٤٤، ٣١٧-٣١٨.
- (٢٧) الطاف فخرى، وعاطف يوسف (٢٠١٨): "درجة توافر كفايات القيادة التحويلية لمديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقتها بتفعيل مجتمعات التعلم المهنية"، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، كلية العلوم التربوية والنفسية، عمان.
- (٢٨) عبد الرحيم الحسن اوي (٢٠١٠): "الثقافة المدرسية وتكوين المدرسين الثقافة المدرسية: مفهومها وأسلوب إرسائها"، منشورات وليلي، دفاتر المدرسة العليا للأساتذة بمكناس، مجلة بيداغوجية وثقافية، العدد ١٥، فبراير، ص. ٦٥.
- (٢٩) عبدالرحمن محمد الحسن (٢٠١٢): "الجامعة وتنمية قيم ثقافة التغير: دراسة حالة جامعة بخت الرضا السودان"، بحث مقدم لمؤتمر فيلادلفيا الدولي السابع عشر-ثقافة التغير، الفترة من ٦-٨ نوفمبر ٢٠١٢.
- (٣٠) عبداللطيف حيدر ومحمد المصليحي (٢٠٠٦): "دور المدرسة كمجتمع تعلم مهني في بناء ثقافة التعلم وتتميتها"، *مجلة كلية التربية*، جامعة الامارات العربية المتحدة، ع ٢١، ج ٢٣، ٣١-٥٨.
- (٣١) عزالدين محمد علي، وصالح ناصر علميات (٢٠١٦): "الهيكل التنظيمي بمدارس التعليم الأساسي في ليبيا: مشكلاته وسبل تطويره من وجهة نظر مديري المدارس ومساعدتهم، ١٠٠٤، ٢٥-١٢٣ متاح من خلال *IUG Journal of Educational and Psychology Sciences (Islamic University of Gaza) / CC BY 4.0*
- (٣٢) علاء الدين سعودي (٢٠١٨): "برنامج قائم على مدخل مجتمعات التعلم المهنية لتنمية مهارات تدريس القواعد والاتجاه نحوها لدى معلمي المرحلة الإعدادية"، *مجلة القراءة والمعرفة*، جامعة عين شمس، كلية التربية، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، يناير، ع ١٩٥، ٨٧-١٣٢.
- (٣٣) غادة مساعد الزامل (٢٠١٥): "تقرير مختصر عن مؤتمر معلم المستقبل إعدادة وتطويره"، جامعة الملك سعود، كلية التربية، الرياض، المملكة العربية السعودية، خلال الفترة ٦-٢٠١٥/١٠/٧م.
- (٣٤) فاطمة محمد سالم، ونو حياتم الهاشم (٢٠١٨): "تطبيق مجتمعات التعلم المهنية ودورها في رفع مستوى التحصيل الطلابي"، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، مايو، ع ٩٧، ٤٤٧-٤٧٢.

- (٣٥) فهد عبدالله عمرو، وعلي أحمد دغرى (٢٠١٧): "دور كليات التربية في التنمية المهنية للمعلم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠"، أبحاث مؤتمر: دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية ٢٠٣٠، جامعة القصيم، يناير، ٨٩٢-٩٢٩.
- (٣٦) فيفي أحمد توفيق (٢٠١٧): "سيناريو مستقبلي لتفعيل مجتمعات التعلم بمدارس التعليم العام بمحافظة سوهاج"، المجلة التربوية، جامعة سوهاج، كلية التربية، يناير، ٤٧، ١١٣-٢٦٠.
- (٣٧) ماجد عبد المهدي مساعد (٢٠١٥): "إدارة المنظمات منظور كلى"، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط٢.
- (٣٨) محمد أحمد حسين ناصف (٢٠١٢): "مجتمعات التعلم كمدخل لإصلاح مدارس التعليم العام في مصر: دراسة تحليلية"، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، كلية التربية، أكتوبر، ٤٨٤، ٢٦٩-٣٥٨.
- (٣٩) محمد السيد محمد (٢٠١٦): "متطلبات تجويد الأداء المدرسي بالتعليم الثانوي في مصر في ضوء مدخل مجتمعات التعلم المهنية"، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، كلية التربية، أكتوبر، ٦٤، ٤٤، ٨٢-١٦٢.
- (٤٠) محمد السيد محمد، ومحمد ناجح محمد (٢٠١٩): "تطوير دور كلية التربية في تنمية الثقافة المدنية لدى طلابها على ضوء أهدافها"، المجلة التربوية، جامعة سوهاج، كلية التربية، مارس، ٥٩، ٤٩٢-٦١٢.
- (٤١) محمد الشهب (٢٠٠٥): "المدرسة وعملية التنشئة الاجتماعية: دراسة في الثقافة المدرسية وفي الأنساق الثقافية والتربوية السائدة في المدرسة المغربية، التدريس"، المجلة المغربية لعلوم التربية، العدد الثالث، ص. ٨٥.
- (٤٢) محمد محمد سكران (٢٠٠٥): "على طريق التنمية المهنية المستمرة للمعلم العربي"، المؤتمر العلمي السادس لكلية التربية بالفيوم "التنمية المهنية المستدامة للمعلم العربي"، جامعة القاهرة بالفيوم، كلية التربية بالفيوم، ابريل، مج ٢، ٦٣-٦٩.
- (٤٣) محمد ميمي وآخرون (٢٠١٧): "تمكين قيادات مدارس التعليم الثانوي العام بمصر في ضوء مدخل مجتمعات التعلم المهنية"، مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، ع١٨، ج١٠، ٦٠١-٦٣٧.
- (٤٤) مهدى مانع مهدى (٢٠١٧): "أساليب التنمية المهنية ومعوقات تنفيذها"، مجلة البحث العلمي في التربية، جامعة عين شمس، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، ع١٨، ج٧، ١٥١-١٦٨.
- (٤٥) مهني محمد إبراهيم (٢٠١٩): "متطلبات تنمية رأس المال الثقافي العربي في العصر الرقمي"، المؤتمر العلمي العربي الثالث عشر (الدولي العاشر) "التربية والتنمية الثقافية في مواجهة تحديات الواقع العربي ومتغيرات العصر"، الفترة ٢٤-٢٥ أبريل ٢٠١٩.

- (٤٦) نجلاء صالح محمد(٢٠١٢): "دور كليات التربية بجامعة قناة السويس في التنمية الثقافية لطلابها: دراسة ميدانية"، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- (٤٧) الهادي صالح المزبود(٢٠١٧): "التنمية المهنية للمعلم في الفكر الإسلامي"، مجلة العلوم الشرعية، الجامعة الاسمرية الإسلامية، كلية العلوم الشرعية بمسلاته، مايو، ٣ع، ١٢٢-١٥٠.
- (٤٨) هياء عمر منير، وخالد إبراهيم صالح(٢٠١٨): "واقع مجتمعات التعلم المهنية لمعلمات العلوم ومتطلبات تطبيقها في المرحلة الثانوية بمنطقة القصيم"، رسالة ماجستير، جامعة القصيم، كلية التربية، السعودية.
- (٤٩) ولاء محمود عبدالله، وسحر محمد راضي(٢٠١٤): "استراتيجية مقترحة لتطوير كليات التربية في ضوء نماذج المنظمة المتعلمة: دراسة حالة"، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، ٥٦ع، ٣٢٧-٣٨٨.
- (٥٠) ياسر فتحي الهنداوي وآخرون(٢٠١٦): "واقع توافر أبعاد مجتمعات التعلم المهنية والممارسات القيادية الداعمة لها في المدارس الحكومية بجمهورية مصر العربية وسلطنة عمان"، مجلة الدراسات التربوية والنفسية، جامعة السلطان قابوس، لبريل، مج ١٠ع، ٢٦، ٢٧١-٢٨٩.

- (51) Abbott, S.(2014): Professional Learning Community. Great Schools Partnership Glossary of Education Reform, <http://edglossary.org/professional-learning-community/>
- (52) Battersby, S. L.. & Verdi. B. (2015). The culture of professional learning communities and connections to improve teacher efficacy and support student learning. Arts Education Policy Review, 116(1), 22-29.
- (53) Bourdieu Pierre, H. Hasely. H. Lauder &A. S. Wells(1997): The forms of capital education: culture, economy and society oxford, oxford university press
- (54) Bourdieu, P. (2018). Cultural reproduction and social reproduction. In Inequality (pp. 257-272). Routledge.
- (55) Carpenter, D. (2015). School culture and leadership of professional learning communities. International Journal of Educational Management, 29(5), 682-694.
- (56) Cochrane, P. (2006). Exploring cultural capital and its importance in sustainable development. Ecological Economics, 57(2), 318-330
- (57) Davies, S.. & Rizk, J. (2018). The three generations of cultural capital research: A narrative review. Review of Educational Research, 88(3), 331-365.
- (58) De Neve, D., & Devos, G. (2017). How do professional learning communities aid and hamper professional learning of beginning teachers related to differentiated instruction?. Teachers and Teaching, 23(3), 262-283.
- (59) Dewi, N. K.. ... & Murtafiah, W. (2018, December). Content validity study: instrument development to measure professional learning communities through lesson study. In International Conference on

- Mathematics and Science Education of Universitas Pendidikan Indonesia (Vol. 3, pp. 75-78).
- (60) Dimmock, C. (2016). Conceptualising the research–practice–professional development nexus: mobilising schools as ‘research-engaged’ professional learning communities. *Professional Development in Education*, 42(1), 36-53.
- (61) Dogan, S., Pringle, R., & Mesa, J. (2016). The impacts of professional learning communities on science teachers’ knowledge, practice and student learning: A review. *Professional development in education*, 42(4), 569-588.
- (62) Dogan, Selcuk: Tatvk, R. Iamil, Yurtseven, Niha.(2017): Professional Learning Communities Assessment: Adaptation, Internal Validity, and Multidimensional Model Testing in Turkish Context. *Turkish Context. Educational Sciences: Theory & Practice*, 7, 1203-1229.
- (63) DuFour, R., Du Four, R. and Eaker, R. (2008), *Revisiting Professional Learning Communities: New Insights for Improving Schools*, Solution Tree, Bloomington, IN. [Google Scholar]
- (64) DuFour, R., & Reason, C. S. (2016). *Professional learning communities at work and virtual collaboration: On the tipping point of transformation*. Solution Tree Press.
- (65) Duling, Karen. S. (2012): *The Principal's Role in Supporting Professional Learning Communities*. (Unpublished Ph.D Thesis). Kansas State University. Usa.
- (66) Erel, U. (2010). Migrating cultural capital: Bourdieu in migration studies. *Sociology*, 44(4), 642-660.
- (67) Farkas, G. (2018). Family, Schooling, and Cultural Capital. In *Handbook of the Sociology of Education in the 21st Century* (pp. 3-38). Springer, Cham.
- (68) Giles, C. and Hargreaves, A. (2006), “The sustainability of innovative schools as learning organizations and professional learning communities during standardized reform”, *Educational Administration Quarterly*, Vol. 42 No. 1, pp. 124-156
- (69) Gray, J., Kruse, S., & Tarter, C. J. (2017). Developing professional learning communities through enabling school structures, collegial trust, academic emphasis, and collective efficacy. *Educational Research Applications*, 2017(1), 1-8.
- (70) Hairon, S., Goh, J. W. P., Chua, C. S. K., & Wang, L. Y. (2017). A research agenda for professional learning communities: Moving forward. *Professional development in education*, 43(1), 72-86.
- (71) Hargreaves, D. H. (2001). A capital theory of school effectiveness and improvement [1]. *British educational research journal*, 27(4), 487-503.
- (72) Helman, L., & Rosheim, K. (2016). The role of professional learning communities in successful response to intervention implementation. In *Handbook of response to intervention* (pp. 89-101). Springer, Boston, MA.
- (73) Hofman, R.H. and Dijkstra, B.J. (2010), “Effective teacher professionalization in networks?”, *Teaching and Teacher Education*, Vol. 26 No. 4, pp. e1031-e1040

- (74) Holt, D. B. (1998). Does cultural capital structure American consumption?. *Journal of consumer research*, 25(1), 1-25.
- (75) Hou, H. (2015). What makes an online community of practice work? A situated study of Chinese student teachers' perceptions of online professional learning. *Teaching and Teacher Education*, 46, 6-16.
- (76) <https://www.google.com/search?source=hp&ei=btPfXLLbG8ubsAfKv6dY&q=بورديو+التقافي+المال+رأس+pdf&oq=التقافي+المال+رأس+l=psy-ab.1.1.0i22i30i2.9791.16282..18227...1.0..0.648.4348.0j11j3j2j1j1.....0....1..gws-wiz.....6..3>
- (77) <https://www.google.com/search?source=hp&ei=btPfXLLbG8ubsAfKv6dY&a.3>
- (78) Jæger, M. M. (2011). Does cultural capital really affect academic achievement? New evidence from combined sibling and panel data. *Sociology of education*, 84(4), 281-298.
- (79) Jensen, B., Sonnemann, J., Roberts-Hull, K., & Hunter, A. (2016). Beyond PD: Teacher Professional Learning in High-Performing Systems. *Teacher Quality Systems in Top Performing Countries*. National Center on Education and the Economy.
- (80) Lee, J. S., & Bowen, N. K. (2006). Parent involvement, cultural capital, and the achievement gap among elementary school children. *American educational research journal*, 43(2), 193-218.
- (81) Lieberman, A., Miller, L., Wiedrick, J., & von Frank, V. (2011). Learning communities: The starting point for professional learning is in schools and classrooms. *The Learning Professional*, 32(4), 16.
- (82) Lizardo, O. (2005). Can cultural capital theory be reconsidered in the light of world polity institutionalism? Evidence from
- (83) Luian, N. A. N., & Day, B. (2010). Professional learning communities: Overcoming the roadblocks. *Delta Kappa Gamma Bulletin*, 76(2), 10.
- (84) Marsh, J. A., Bertrand, M., & Huguet, A. (2015). Using data to alter instructional practice: The mediating role of coaches and professional learning communities. *Teachers College Record*, 117(4), 1-40.
- (85) Mertler, C. A. (2017). *Action research communities: professional learning, empowerment, and improvement through collaborative action research*. Routledge.
- (86) Montgomer, H. (2018). Inequality and the social and cultural capital of childhood and youth.
- (87) Moor, Allen B. & Brooks, Rusty (2000): *Learning Communities and Community Development: Describing the Process*. *Learning Communities*, *International Journal of Adult and Vocational Learning*.
- (88) Mu, G. M., Liang, W., Lu, L., & Huang, D. (2018). Building pedagogical content knowledge within professional learning communities: An approach to counteracting regional education inequality. *Teaching and Teacher Education*, 73, 24-34.
- (89) Mulford, B. (2007). Building social capital in professional learning(106) communities: Importance, challenges and a way forward. *Professional learning communities: Divergence, depth and*

- (90) Nora, A. (2004). The role of habitus and cultural capital in choosing a college, transitioning from high school to higher education, and persisting in college among minority and nonminority students. *Journal of Hispanic higher education*, 3(2), 180-208.
- (91) Ostrower, F. (1998). The arts as cultural capital among elites: Bourdieu's theory reconsidered. *Poetics*, 26(1), 43-53.
- (92) Philpott, C., & Oates, C. (2017). Teacher agency and professional learning communities: what can Learning Rounds in Scotland teach us?. *Professional development in education*, 43(3), 318-333.
- (93) Popp, J. S., & Goldman, S. R. (2016). Knowledge building in teacher professional learning communities: Focus of meeting matters. *Teaching and Teacher Education*, 59, 347-359.
- (94) Preast, J. L., & Burns, M. K. (2019). Effects of Consultation on Professional Learning Communities. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 29(2), 206-236.
- (95) Prenger, R., Poortman, C. L., & Handelzalts, A. (2018). The Effects of Networked Professional Learning Communities. *Journal of Teacher Education*, 0022487117753574.
- (96) Prieur, A., & Savage, M. (2011). Updating cultural capital theory: A discussion based on studies in Denmark and in Britain. *Poetics*, 39(6), 566-580.
- (97) Reav, D. (2004). Education and cultural capital: The implications of changing trends in education policies. *Cultural trends*, 13(2), 73-86.
- (98) Rueda, R., Monzó, L. D., & Arzubiaga, A. (2003). Academic instrumental knowledge: Deconstructing cultural capital theory for strategic intervention approaches. *Current Issues in Education*, 6.
- (99) Sarfaraz, L., Mian, S. A., Karadeniz, E. E., Zali, M. R., & Qureshi, M. S. (2018). Do Financial, Human, Social and Cultural Capital Matter?. In *Entrepreneurship Ecosystem in the Middle East and North Africa (MENA)* (pp. 659-675). Springer, Cham.
- (100) Senge, P. (1990): *The Fifth Discipline: The Art and Science of the Learning Organization*. New York, Currency Doubleday.
- (101) Sommerfeld, A. K., & Bowen, P. (2013). Fostering social and cultural capital in urban youth: A programmatic approach to promoting college success. *Journal of Education*, 193(1), 47-55.
- (102) Sullivan, A. (2001). Cultural capital and educational attainment. *Sociology*, 35(4), 893-91
- (103) Thessin, R. A. (2015). Learning from one urban school district: Planning to provide essential supports for teachers' work in professional learning communities. *Educational Planning*, 22(1), 15-27.
- (104) Thomas, S. (2006). Professional learning communities: A review of the literature. *Journal of educational change*, 7(4), 221-258.
- (105) Tramonte, L., & Willms, J. D. (2010). Cultural capital and its effects on education outcomes. *Economics of Education Review*, 29(2), 200-213.
- (106) Trust, T., Krutka, D. G., & Carpenter, J. P. (2016). "Together we are better": Professional learning networks for teachers. *Computers & education*, 102, 15-34.

- (107) <http://www.sulaimanaskari.com/ar/2005/03/01>
- (108) Turner, J. C., Christensen, A., Kackar-Cam, H. Z., Fulmer, S. M., & Trucano, M. (2018). The development of professional learning communities and their teacher leaders: An activity systems analysis. *Journal of the Learning Sciences*, 27(1), 49-88
- (109) Vanblaere, B., & Devos, G. (2016). Relating school leadership to perceived professional learning community characteristics: A multilevel analysis. *Teaching and Teacher Education*, 57, 26-38.
- (110) Vangrieken, K., Meredith, C., Packer, T., & Kyndt, E. (2017). Teacher communities as a context for professional development: A systematic review. *Teaching and teacher education*, 61, 47-59.
- (111) Voelkel Jr, R. H., & Chrispeels, J. H. (2017). Understanding the link between professional learning communities and teacher collective efficacy. *School Effectiveness and School Improvement*, 28(4), 505-526.
- (112) Wong, Jocelyn L. N. (2010): What Makes a Professional Learning Community Possible? A Case Study of a Mathematics Department in A Junior Secondary School in China, *Asia Pacific Educ. Rev.* no. 11, pp.131-139.
- (113) Yamamoto, Y., & Brinton, M. C. (2010). Cultural capital in East Asian educational systems: The case of Japan. *Sociology of Education*, 83(1), 67-83.
- (114) Yin, H., & Zheng, X. (2018). Facilitating professional learning communities in China: Do leadership practices and faculty trust matter?. *Teaching and Teacher Education*, 76, 140-150
- (115) Yin, H., To, K. H., Keung, C. P. C., & Tam, W. W. Y. (2019). Professional learning communities count: Examining the relationship between faculty trust and teacher professional learning in Hong Kong kindergartens. *Teaching and Teacher Education*, 82, 153-163.
- (116) Yosso*, T. J. (2005). Whose culture has capital? A critical race theory discussion of community cultural wealth. *Race ethnicity and education*, 8(1), 69-91.