

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

١.١ المقدمة

يشهد العالم الكثير من التطورات والتغيرات المستمرة والمتسارعة، فلا بد من مسايرة الجميع لهذه التغيرات لما يشهده القرن الحادي والعشرين من التغيير المستمر في جميع المؤسسات بشتى أنواعها، لا سيما المؤسسات التربوية وخاصة المدارس، وهنا كان لزاما على جميع العاملين بالميدان التربوي أن يتصفوا بالمرونة والديناميكية لمواكبة المستجدات في الساحتين التربوية والتعليمية على مستوى العالم، كما ذكر Deffenbaug (٢٠١١) أن هناك الكثير من التحولات والتغيرات المستمرة التي تواجهها المدرسة في الأنظمة والأفراد، وبعض هذه التغيرات تكون خارج سيطرتها، فلا بد من الاستعداد من قبل الجميع للتغيير من أجل التطوير التربوي، ومواكبة سرعة تغيرات العصر من أجل البقاء والاستمرار، لذلك لا بد من البحث المستمر عن طرق وبرامج حديثة تساعدنا على مواجهة هذه الظروف.

كما ذكرت الرواحية (٢٠١٤) بأنه يمكننا تحقيق هذا التغيير والتطوير من خلال مجتمعات التعلم المهنية والتي تركز على استغلال الموارد المادية والبشرية المتاحة وتوظيفها بالشكل المحقق للأهداف، لذلك نجد بأن الفكر والرؤى والتعلم والقيم والمعتقدات أساس عمل المجتمع المدرسي التي يتم الاعتماد عليها في العمل الجماعي التشاركي، بحيث يتفق عليها الجميع من أجل دعم عملية تعلم الطلبة وتحسين الممارسات التعليمية من أجل تحقيق نتائج ومخرجات ذات جودة عالية في مختلف مجالات العمل المدرسي، وقد أكدت Moore (٢٠١٠) أهمية الدور الذي يلعبه قادة المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية، وذلك من خلال إيجاد بيئة تعلم جاذبة قادرة على تحقيق الأمن والطمأنينة والاستقرار لأعضاء هذا المجتمع، في ظل مناخ تعاوني تشاركي يقوم على تبادل الثقة والاحترام بين الأفراد بحيث يشعرون بتحقيق الرضا

الوظيفي لديهم، مما يؤدي إلى استدامة مجتمعات التعلم المهنية، وهنا تأتي أهمية إدراك القادة لمفاهيم ومضامين مجتمعات التعلم المهنية.

إن القادة الذين يسعون لإيجاد مدارس أكثر فاعلية يتعين عليهم أن يحولوها إلى مجتمعات تعلم مهنية، فالمؤسسات التي لديها حماس للتعلم هي التي ستترك تأثيرا مستمرا، حيث أن مجتمعات التعلم المهنية تعتبر هي البيئة الحية المثمرة التي يشترك جميع أفرادها في صنع القرارات وتنفيذها وتحمل مسؤولية نتائجها، وهي التي يتعاون جميع أعضاء المجتمع المدرسي في العمل التشاركي وتبادل الخبرات والأفكار، مما يؤدي إلى تحسين تعلم الطلبة ودعم اتجاهاتهم ومهاراتهم الإبداعية، لذلك نجد أن عملية تحول المدارس إلى مجتمعات تعلم مهنية ليست بالأمر الهين وإنما تتطلب تغييرا شاملا لجميع المجالات يستهدف تحسين وتطوير قدرات ومهارات المعلمين وتلبية احتياجاتهم الوظيفية والشخصية وتوفير الخدمات اللازمة لهم في ضوء الموارد البشرية والمادية المتاحة للقائد التربوي (دوفور وإيكر، ٢٠٠١).

إن تلبية احتياجات المعلمين الوظيفية والشخصية، وتوفير الخدمات العامة لهم في المؤسسة التعليمية من شأنها تعزيز أواصر الألفة وتحسين الرضا الوظيفي لدى المعلمين نحو مؤسستهم التعليمية، وهذا ينسجم ويتناغم مع الهدف الأساسي الذي وجدت الإدارة التربوية من أجله، ألا وهو تطوير العملية التعليمية، وتقديم الخدمات لجميع العاملين بمن فيهم المعلمين، والاستجابة لحاجاتهم المادية والمعنوية وتحسين المناخ التنظيمي المدرسي ليساعدهم على تحسين أدائهم وفعاليتهم التعليمية.

لقد ذكر رفاعي (٢٠٠٩) بأن عملية التعليم عملية متجددة ومتطورة، وهذا يستلزم تواجد معلم كفاء يتماشى مع هذه المستجدات والتطورات العالمية، ويحرص على تطوير ذاته من خلال التنوع في الأساليب والاستراتيجيات التدريسية المستخدمة، كذلك من خلال حرصه على توظيف الوسائل التعليمية الحديثة لا سيما الوسائل التي تنم عن حداثة التقانة، وهذا يستلزم ضرورة استمرارية التدريب

المهني لهذا المعلم وحرصه الدائم على البحث والإطلاع المستمر، كذلك أكد الشنفري (٢٠١٤) على أن حاجة المعلم للتنمية المهنية حاجة مستمرة، حيث أنه لا يمكن له بأن يعمل طوال حياته بمهارات ومعارف محدودة وغير متجددة.

تعتبر سلطنة عمان كغيرها من الدول التي تسعى إلى الرقي بمدارسها، والارتقاء بتعليم طلابها، لذلك سعت وزارة التربية والتعليم إلى تطبيق عدد من المشاريع والبرامج التي يمكن أن تسهم في تحويل مدارس السلطنة إلى مجتمعات تعلم مهنية، كمشروع نظام تطوير الأداء، والمشروع التكاملي للإتقان المهني، ومشروع تطوير مهارات الإدارة والإشراف في الإدارة المدرسية، والتي تطلبت منها الحاجة إلى تنمية مهارات العاملين بها بصفة عامة، والقيادة المدرسية بصفة خاصة، حتى تكون مؤهلة وقادرة على قيادة مجتمعات التعلم المهنية، كما تم افتتاح المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين والذي يعنى بتنفيذ برامج إتقان لجميع فئات المجتمع المدرسي كبرنامج قادة المدارس، وبرنامج شركاء المركز، وبرنامج خبراء المركز، وبرنامج تدريب المعلمين الجدد، وبرنامج تدريب المشرفين الإداريين، وغيرها من البرامج الهادفة والتي من شأنها تجويد العمل التربوي (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٨).

من هنا نستنتج أن المدارس تحتاج إلى رؤية واضحة تساعد على النهوض والارتقاء بمستوى أداء المعلمين للارتقاء بالمستويات الطلابية وتنمية المهارات الإبداعية لهم، وهذا ما يمكن تحقيقه من خلال تفعيل إدارات المدارس لمجتمعات التعلم المهنية بالصورة الصحيحة والتي من شأنها أن ترقى بالعملية التعليمية، حيث أن مجتمعات التعلم المهنية يمكنها أن تحقق مستويات عالية من التنمية المهنية والتي تتصف بالاستدامة من أجل إحداث التغيير والتطوير المستمر.

٢.١ مشكلة الدراسة

تعد مجتمعات التعلم المهنية الأمل الذي يعقد عليه تحسين وتطوير المدارس لتحقيق أهداف ذات جودة عالية وبأقل جهد ووقت وتكلفة، وهو الذي يدفع المدارس للتحويل من النمط التقليدي الديمقراطي الذي يقوم على المركزية ليحقق أعلى معايير الجودة الشاملة والتي ترقى بمستويات الأفراد وتشعرهم بالرضا الوظيفي، كما تدفعهم نحو التميز والإبداع في ظل مجتمع تشاركي يسعى لتحقيق التحسين والتطوير من خلال تبادل الخبرات والممارسات التعليمية واستمرارية تبادل تقديم الدعم فيما بينهم (حسنين، ٢٠٠٣).

على الرغم من الجهود الحثيثة التي تبذلها وزارة التربية والتعليم في مجال التنمية المهنية للإدارات المدرسية، لتلبية توجهات الدولة في تطبيق الإدارة الذاتية؛ إلا أن الواقع الممارس يشير إلى أن غالبية المدارس لم تتحول بعد إلى مجتمعات تعلم مهنية، فما زالت الأفكار والقيم السائدة تدور حول تعليم الطلاب فحسب، كما أنه لوحظ وجود بعض أوجه القصور من قبل بعض مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية في المدرسة بالشكل الصحيح الذي يرقى بالممارسات التعليمية، مما يكون له الأثر السلبي على الرضا الوظيفي للمعلمين ودافعتهم للعمل (الرواحية، ٢٠١٤).

كذلك ذكر كل من (المياحي، ٢٠١١؛ الحسي، ٢٠١٢؛ العميري، ٢٠١٢؛ المشيخي، ٢٠١٢؛ المعمرية، ٢٠١٢) في دراستهم بأنه يوجد ضعف لدى مدير المدرسة في قدرته على تغيير ثقافة أعضاء المجتمع المدرسي وإقناعهم بأهمية التغيير، وقلة خبرته باستراتيجيات التعامل مع مقاومة التغيير في المجتمع المدرسي، ويعتبر هذا من المتطلبات الأساسية لنجاح مجتمعات التعلم المهنية لأنها تواكب التغيرات بشكل مستمر، وهنا يبرز دور مدير المدرسة في تلمس الأداء الفعلي لمعلميه بحيث يتحتم عليه ضرورة توفير فرص النمو المهني لجميع أعضاء المجتمع المدرسي لتحسين الأداء وتجويد العمل محققا للأهداف التربوية المرجوة،

فقد أشارت الرواحية (٢٠١٤) إلى أهمية تفعيل مجتمعات التعلم المهنية في الارتقاء بقدرات المدير والمعلم والطالب، حيث أن المؤسسات المفضلة ستكون المؤسسات التي لا تنقطع عن التعلم، فقد قيل: "أن الأفراد الذين يتوقفون عن التعلم يتوقفون عن الحياة"، وهذا ينطبق على المؤسسات أيضاً، كما أن عملية تشكيل مجتمعات تعلم مهنية بالمدارس تحتاج إلى جهود خاصة يتعاون فيها جميع أعضاء المجتمع المدرسي وليس مدير المدرسة فقط، وقد أشارت الحرملية (٢٠١٥) إلى أن برامج التنمية المهنية تعاني من قصور في تأهيل وتدريب القائمين بعملية التدريب المهني، وضعف أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين وعدم فاعلية التخطيط للتدريب، وقلة متابعة أثر التدريب وعدم تقديم التغذية الراجعة بالشكل المطلوب، إلا أن مدير المدرسة يبقى هو المسؤول الأول عن متابعة تحقق هذه الأمور ومدى توافرها، وهنا تتضح فاعلية دوره في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية لتحقيق الرضا الوظيفي لمعلميه.

لتأكيد المشكلة قامت الباحثة بإجراء مقابلات استطلاعية لعدد خمسة عشر مديراً ومديرة من مديري مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان، حيث لاحظت أن عدداً كبيراً من مديري المدارس ليس لديه القدرة على تفعيل مجتمعات التعلم المهنية في المدرسة بالشكل الصحيح المحقق للأهداف التربوية، وذلك بسبب غياب التنمية المهنية المناسبة لهذا المجال، والذي ينعكس بدوره على جميع أعضاء المجتمع المدرسي، حيث أصبحت المدارس بحاجة ماسة لقيادات تسعى لتطوير قدرات المعلمين من أجل دعم تعلم الطلبة في ظل تغيرات القرن الحادي والعشرين.

كما تم تطبيق استبانة استطلاعية على عدد عشرين مديراً ومديرة من مديري مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان ٢ حيث تبين من خلالها أن نسبة ٨% من مديري المدارس لا توجد لديهم مشكلة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية، وأن نسبة ٤% من مديري المدارس المحايدون تجاه وجود هذه

^١ ملحق (أ) استمارة مقابلة استطلاعية

^٢ ملحق (ب) استمارة استطلاعية لمديري مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان

المشكلة، بينما أجمع معظم مديري المدارس بنسبة ٨٨% على وجود مشكلة في تفعيل مديري المدارس لمجتمعات التعلم المهنية، والتي أفصحت عن مدى احتياج مديري المدارس إلى وجود تنمية مهنية مستمرة لاكتساب مهارات القرن الحادي والعشرين، ويمكن تلافي حدوث هذه الأمور من خلال إعداد برامج تدريبية لمديري المدارس حول آلية تفعيل مجتمعات التعلم المهنية، وتوضيح أهميتها وانعكاسها على الممارسات التربوية والتعليمية بالمدرسة.

وعليه تتلخص مشكلة الدراسة في التعرف على الدور المبذول من قبل مديري المدارس لتفعيل مجتمعات التعلم المهنية بالشكل الصحيح وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان.

٣.١ أسئلة الدراسة

ستحاول الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

١- ما دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية (مجال القيادة التشاركية الداعمة ومجال الرؤية والقيم المشتركة، ومجال المشاركة والعمل بروح الفريق) لمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان من وجهة نظر مديري المدارس؟

٢- ما مدى الرضا الوظيفي للمعلمين (مجال تحفيز المعلمين، ومجال تعزيز العلاقة البناءة في بيئة العمل) تجاه دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية لمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان من وجهة نظر مديري المدارس؟

٣- ما العلاقة بين مجالات محور دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية لمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان وبين مجالات محور الرضا الوظيفي للمعلمين؟

٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) في تصورات مديري المدارس حول دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية لمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان تعزى لمتغير (النوع، الخبرة، المؤهل الدراسي، المحافظة)؟

٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) في تصورات مديري المدارس حول الرضا الوظيفي للمعلمين تجاه تفعيل مديري المدارس لمجتمعات التعلم المهنية لمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان تعزى لمتغير (النوع، الخبرة، المؤهل الدراسي، المحافظة)؟

٤.١ أهداف الدراسة

يمكن تلخيص أهداف الدراسة فيما يأتي:

١- تحليل دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية (مجال القيادة التشاركية الداعمة ومجال الرؤية والقيم المشتركة، ومجال المشاركة والعمل بروح الفريق) في المدارس.

٢- دراسة الرضا الوظيفي للمعلمين (مجال تحفيز المعلمين، ومجال تعزيز العلاقة البناءة في بيئة العمل) تجاه تفعيل مديري المدارس لمجتمعات التعلم المهنية في المدارس.

٣- تحليل العلاقة بين دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية في المدارس وبين الرضا الوظيفي للمعلمين فيها.

٤- استنتاج الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) حول دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية تعزى لمتغير (النوع، الخبرة، المؤهل الدراسي، المحافظة).

٥- استنتاج الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) حول الرضا الوظيفي للمعلمين تجاه تفعيل مديري المدارس لمجتمعات التعلم المهنية تعزى لمتغير (النوع، الخبرة، المؤهل الدراسي، المحافظة).

(المحافظة).

٥.١ أهمية الدراسة

تزداد أهمية الدراسة كلما ارتبطت بالواقع أكثر فأكثر، ويمكننا تقسيم أهمية هذه الدراسة إلى:

١- الأهمية النظرية

تمثل هذه الدراسة امتدادا لجهود الباحثين ممن تناولوا في بحوثهم ودراساتهم موضوع مجتمعات التعلم المهنية، ودور ذلك في تشكيل إضافة معرفية لما كتب في هذا الصدد، حيث يمكن أن تكون هذه الدراسة مرجعا للدراسات اللاحقة في هذا المجال لما تثيره من قضايا وتساؤلات يمكن أن تؤخذ بعين الاعتبار، وتكمن أهمية هذه الدراسة في دعم التصورات النظرية من خلال لفت أنظار المسؤولين إلى أهمية مجتمعات التعلم المهنية ودورها في التطوير والتحسين لكل من المدير والمعلم والطالب، وقد أثبتت كثير من الدراسات والبحوث فعالية هذا الأسلوب وأهميته في عملية التحسين والتطوير التربوي.

٢- الأهمية التطبيقية

تتجلى أهميته في النتائج التي تسفر عنها الدراسة الحالية والتي يمكن توظيفها في صالح المجتمع وحل مشكلة الدراسة، حيث تكمن أهمية الدراسة في إمكانية إسهام النتائج والتوصيات المتوقعة للدراسة في دعم المسؤولين بتوفير التوجيهات الخاصة بالتخطيط لرسم السياسات والسعي لتحقيق الأهداف المرسومة، حيث تساعد المسؤولين على التعرف على المتغيرات ذات التأثير على مجتمعات التعلم المهنية، كما تسهم نتائج هذه الدراسة في الوقوف على جوانب الضعف وأوجه القصور المرتبطة بمشاركة العاملين في صنع واتخاذ القرار المدرسي، وأهم الأسس التي تقوم عليها مجتمعات التعلم المهنية، ومدى القدرة على تحويل المدارس إلى مجتمعات تعلم مهنية، كما تلفت النظر إلى أهمية بناء إدارات المستقبل وتنمية مهاراتهم وتفعيل أدوارهم وتحسين الجودة وتهيئة الظروف المناسبة ليؤدي المعلمون مهام عملهم بشكل إيجابي كنتيجة لشعورهم بالرضا الوظيفي.

٦.١ حدود الدراسة

٦.١.١ الحدود الموضوعية:

اقتصرت الدراسة على استعراض دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية لمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين من حيث: (محور دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية والذي يشتمل على: مجال القيادة التشاركية الداعمة، مجال الرؤية والقيم المشتركة، مجال المشاركة والعمل بروح الفريق، ومحور الرضا الوظيفي للمعلمين والذي يشتمل على: مجال تحفيز المعلمين، ومجال تعزيز العلاقة البناءة في بيئة العمل).

٦.١.٢ الحدود المكانية:

مدارس التعليم الأساسي (الحلقة الأولى (٤-١) والحلقة الثانية (٩-٥)) في جميع محافظات سلطنة عمان (شمال الباطنة- جنوب الباطنة- البريمي- الظاهرة- مسقط- الداخلية- شمال الشرقية- جنوب الشرقية- مسندم- الوسطى- ظفار).

٦.١.٣ الحدود البشرية:

اقتصرت الدراسة على مديري مدارس التعليم الأساسي (الحلقة الأولى (٤-١) والحلقة الثانية (٥-٩)) في جميع محافظات سلطنة عمان (شمال الباطنة- جنوب الباطنة- البريمي- الظاهرة- مسقط- الداخلية- شمال الشرقية- جنوب الشرقية- مسندم- الوسطى- ظفار).

٦.١.٤ الحدود الزمانية

تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠١٧/٢٠١٨م

٧.١ المصطلحات والتعريفات الإجرائية

استخدمت هذه الدراسة عددا من المصطلحات وتعددت تعريفاتها وهي:

دور

يعرف بأنه:

"جميع الأعمال الفنية والإدارية المنظمة التي يقوم بها مدير المدرسة من أجل نجاح العملية التعليمية في

مدرسته" (الداعور، ٢٠٠٧: ٩).

كما يعرف بأنه:

"الوظائف والمهام والمسؤوليات المتوقعة التي يقوم بها مدير المدرسة لتحقيق أهداف تربوية داخل

المدرسة" (اللحاوي، ٢٠٠٨: ٦).

كذلك يعرف بأنه:

"ما يقوم به مدير المدرسة من جهود تتضمن طرق وأساليب وأعمال يقوم بها مدير المدرسة لحل

المشكلات التي تواجه طلاب التربية العملية الموجهين للتطبيق والتدريب بالمدارس الحكومية بمدينة

الرياض" (الشهري، ٢٠١٣: ٩).

ويعرف إجرائيا بأنه:

"مجموعة من المهام التي يقوم بها مدير المدرسة من أجل الوصول إلى أهداف معينة تسعى مجتمعات

التعلم المهنية إلى تحقيقها من خلال مجال القيادة التشاركية الداعمة ومجال الرؤية والقيم المشتركة، ومجال

المشاركة والعمل بروح الفريق، ومجال تحفيز المعلمين، ومجال تعزيز العلاقة البناءة في بيئة العمل"

مدير المدرسة

يعرف بأنه:

"المسؤول بشكل تام عن إدارة المدرسة وتنظيمها ورفع تقارير عن سيرها وعملها وكل ما يحدث

داخل نطاق حدود المدرسة التي يشرف عليها" (شريف: ٢٠٠٣: ٩)

كما يعرف بأنه:

"فرد في المدرسة مسؤول عن أداء مجموعة من الرؤوسين بغرض تحقيق أهداف المدرسة وذلك من

خلال ما يقوم به من وظائف العملية الإدارية من تخطيط وتنظيم وصنع واتخاذ القرار وقيادة وتوجيه ثم

الرقابة مع الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة في المدرسة" (الحر، ٢٠٠٥: ٢٣).

كذلك يعرف بأنه:

"الشخص الذي يقوم بالأعمال الإدارية والفنية في مدرسته، بغرض تطوير معلميه ورفع مستوى

طلاب مدرسته من خلال استثمار الموارد المادية والبشرية وحسن تنظيمها" (اللخاوي، ٢٠٠٨: ٦).

ويعرف إجرائياً بأنه:

"قائد تربوي يتحلى بصفات ومهارات معينة يعمل جاهداً على استغلال الموارد البشرية والمادية

المتاحة سعياً منه لتحقيق الأهداف المنشودة التي تؤمن بها مدرسته في ظل بيئة تتسم بالجاذبية والأمن

والإستقرار وذلك من خلال مجال القيادة التشاركية الداعمة ومجال الرؤية والقيم المشتركة، ومجال المشاركة

والعمل بروح الفريق، ومجال تحفيز المعلمين، ومجال تعزيز العلاقة البناءة في بيئة العمل".

مجتمعات التعلم المهنية

تعرف بأنها:

"عملية تعاونية بين المعلمين والإداريين وأولياء الأمور والطلاب الذين يعملون معاً للبحث عن أفضل

الممارسات واختبارها في الفصول الدراسية والتركيز على النتائج، بهدف التحسين والتطوير المستمر

للعمليات " (Dufour، ٢٠٠٢ : ١).

كما تعرف بأنها:

"تنظيم مدرسي يتفق فيه جميع العاملين والأطراف المعنية على تحقيق هدف مشترك، ويشاركون في

عمليات صنع القرار واتخاذ وممارسة الأنشطة القيادية المختلفة، ويتعاونون بفاعلية لتدعيم فرص التعلم

الجماعي، ويتبادلون المعارف والخبرات المختلفة فيما بينهم بما يساهم في توفير بيئة متعاونة نشطة، وتنمية

قدرات متنوعة، وتحقيق التحسين المدرسي" (أحمد، ٢٠٠٩ : ٦).

كذلك تعرف بأنها:

"عبارة عن بيئة يوجه المتعلمون فيها معا لتبادل المعلومات والتعلم من بعضهم البعض، وإنشاء

معارف جديدة والحصول على مهارات مكان العمل مثل التعاون والإبداع والتفكير النقدي، وحل

المشاكل في العمل" (Kemp, L، ٢٠١٠ : ٦٣-٧٤).

وتعرف إجرائياً بأنها:

"مجموعة من الأفراد يعملون بروح الفريق وفي إطار من الثقة والاحترام، لتطوير قدراتهم من خلال

توفر فرص أكبر للتعلم وإنتاج المعارف وتبادل الخبرات، بحيث يتشاركون في رؤية واضحة تربطهم مجموعة

من العلاقات والمعرفة للتفكير والإبداع والتغلب على المشكلات، كما يمتلكون القدرة والدافعية للتعلم

والتفكير المستمر وذلك من خلال مجال القيادة التشاركية الداعمة ومجال الرؤية والقيم المشتركة، ومجال

المشاركة والعمل بروح الفريق".

الرضا الوظيفي:

يعرف بأنه:

"اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد حيث يشعر بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية والإقتصادية والإدارية والفنية المتعلقة بالوظيفة" (نادر، ٢٠٠٣: ١٩).

كما يعرف بأنه:

"ظاهرة معقدة ناتجة عن تقييم الموظف للوظيفة كأداة لإشباع حاجاته بمختلف أنواعها" (محيسن،

٢٠٠٤: ٥٤).

كذلك يعرف بأنه:

"حالة وجدانية سارة، تنتج عن تقويم عمل الفرد أو خبراته" (Jones، ٢٠٠٩: ٢٢).

ويعرف إجرائياً بأنه:

"شعور الفرد بالارتياح تجاه وظيفته، والذي ينعكس بدوره على مدى فاعلية أداء الفرد لعمله، والتي تقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية وذلك من خلال مجال تحفيز المعلمين، ومجال تعزيز العلاقة البناءة في بيئة العمل".

التعليم الأساسي:

يعرف بأنه:

"تعليم موحد مدته عشر سنوات يقوم على توفير الحد الأدنى والأساسي من الاحتياجات التعليمية والمعارف والمهارات للأفراد التي تمكنهم من الاستمرار في التعليم أو التدريب وتهيئتهم مهنياً للالتحاق بسوق العمل وفقاً لميولهم واستعدادهم وإمكاناتهم، ويقوم على تنمية قدرة الأفراد على مواجهة التحديات والاستعداد من أجل المستقبل في إطار التنمية المجتمعية الشاملة" (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٦: ٢٥).

كما يعرف بأنه:

"نظام تعليمي مدته سنتان دراسيتان من التعليم المدرسي، حيث يأتي مباشرة بعد مرحلة التعليم الأساسي والتي تستغرق الدراسة فيها عشر سنوات، ويهدف التعليم ما بعد الأساسي إلى الاستمرار في تنمية المهارات الأساسية ومهارات العمل والتخطيط المهني لدى الطلاب، بما يُهيئهم ليكونوا أعضاء فاعلين في المجتمع، وقادرين على الاستفادة من فرص التعليم والتدريب والعمل المختلفة بعد التعليم المدرسي" (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٠٨: ١٣).

كذلك يعرف بأنه:

"تعليم موحد توفره الدولة لجميع أطفال السلطنة لمن هم في سن الدراسة، مدته عشر سنوات وتنقسم سنوات التعليم الأساسي إلى: الحلقة الأولى من الصف الأول إلى الرابع، والحلقة الثانية من الصف الخامس إلى الصف العاشر، كما توجد الحلقة المتصلة من الصف الأول إلى العاشر في بعض المناطق، ويقوم على توفير الاحتياجات التعليمية الأساسية من المعلومات والمعارف والمهارات، وتنمية الاتجاهات والقيم التي تمكن المعلمين من الاستمرار في التعليم والتدريب وفقا لميولهم واستعدادهم وقدراتهم التي يهدف هذا التعليم إلى تنميتها لمواجهة تحديات وظروف الحاضر وتطلعات المستقبل في إطار التنمية المجتمعية الشاملة" (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٦: ١٣).

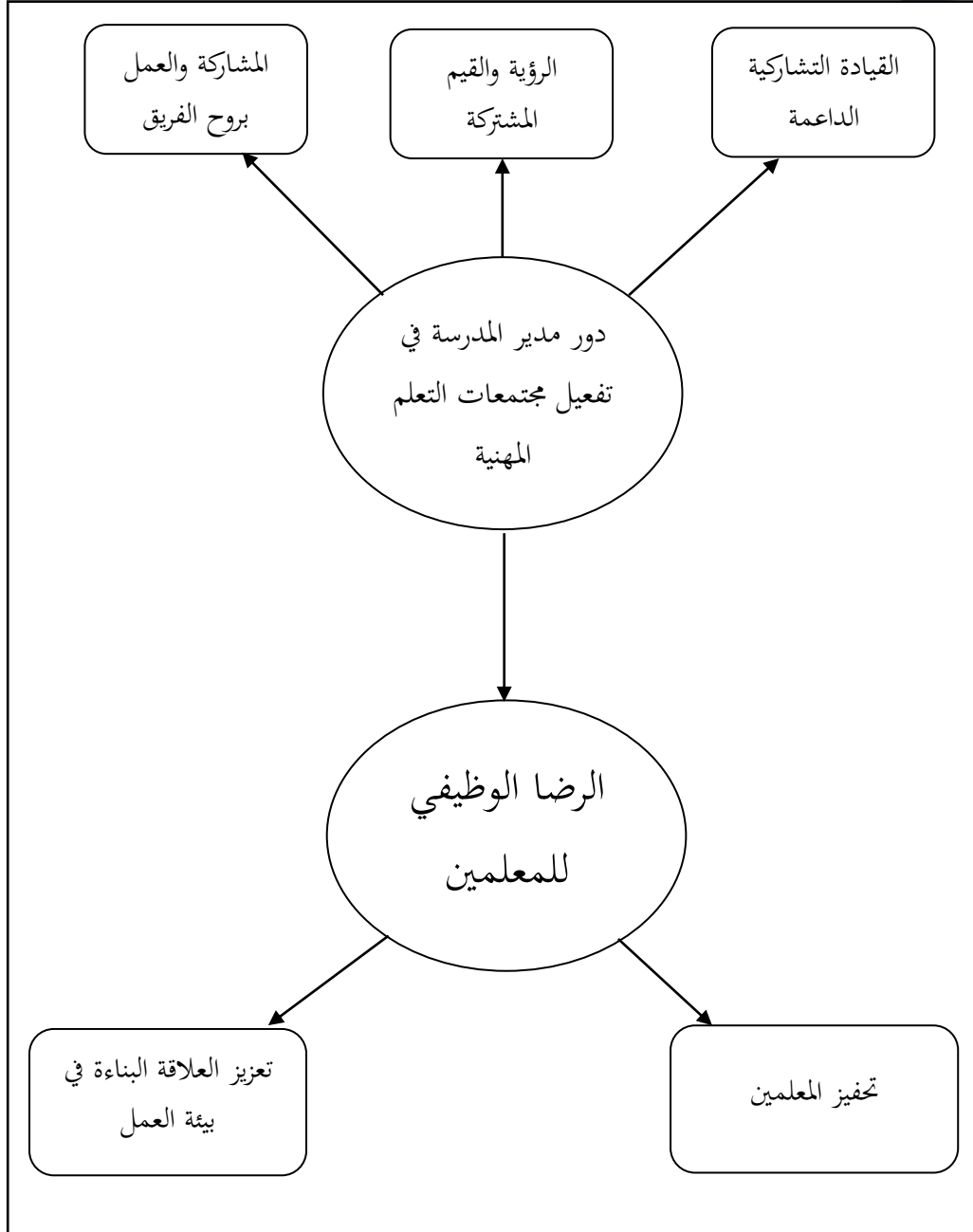
ويعرف إجرائيا بأنه:

"تعليم موحد توفره الدولة لجميع أطفال السلطنة لمن هم في سن الدراسة، مدته عشر سنوات، يعمل على تنمية مهارات الطلاب وتوجهاتهم وتلبية احتياجاتهم التعليمية الأساسية التي تمكنهم من الاستمرار في التعليم والتدريب وفقا لميولهم واستعدادهم وقدراتهم لمواجهة تحديات العصر وتطلعات المستقبل في إطار التنمية المجتمعية الشاملة"

ولقد قامت الباحثة ببناء أ نموذج هذه الدراسة في ضوء مراجعة بعض الدراسات السابقة، وكذلك

عنوان الدراسة الذي يشير إلى علاقة دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية بالرضا الوظيفي

للمعلمين وذلك كما يتضح من خلال الشكل (١).



شكل (١) الإطار المفاهيمي للنموذج المقترح

٨.١ الخلاصة

قامت الباحثة في هذا الفصل بالوقوف على مشكلة الدراسة وتوضيحها واستخدام شتى الوسائل للتأكد من وجود المشكلة كالملاحظة ومعايشة الواقع وإجراء المقابلات وتطبيق الدراسة على العينة الاستطلاعية، وكذلك بالاعتماد على الأدب النظري والدراسات السابقة، كما قامت بصياغة أسئلة الدراسة وتحديد الأهداف في ضوء أسئلة الدراسة، والعمل على تحديد أهمية الدراسة وتحديد حدود الدراسة الموضوعية والمكانية والبشرية والزمانية، كما تم تعريف المصطلحات الواردة بعنوان الدراسة وتوضيحها للبدء بدراسة الإطار النظري الخاص بمحاور الدراسة والوقوف على الدراسات السابقة المتعلقة بهذه المحاور.