International Journal for Scientific Research (IJSR)

المجلة الدولية للبحوث العلمية

Vol. (4), No. (3) March 2025 الإصدار (4)، العدد (3)

واقع توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة ـ سلطنة عمان ـ لمجتمعات الممارسات المهنية الرقمية في أدائهم

حمد هلال اليحمدي
كلية التربية، الجامعة العربية المفتوحة، سلطنة عمان، Hamed.y@aou.edu.om

نورة بنت علي بن سعيد السنانية
محاضر بجامعتي الشرقية ونزوي، سلطنة عمان، noura.alsinani@unizwa.edu.om

محمد بن خليفة السناني
أستاذ مشارك في جامعة الشرقية، سلطنة عمان، mohammed.alsinani@asu.edu.om

أحمد سعيد الحضرمي
أستاذ مساعد في جامعة الشرقية، سلطنة عمان، ahmed.alhadrami@asu.edu.om

ناصر بن علي الخياري
أستاذ مساعد في جامعتي الشرقية ونزوي، سلطنة عمان، nasser225@hotmail.com

سهام سالم حميد البحرية
أستاذة في وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان، siham7770@gmail.com

هنيــة بنت سالـم ناصر الدرعية
باحثة دكتوراه الفلسفة في القيادة التربوية، جامعة نزوى، سلطنة عمان، uofn.edu.om@12694853

الملخص

هدفت هذه الدراسة لتعرف على مدى استخدام أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة فرع سلطنة عمان، لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في أنشطتهم التدريسية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي المسحي، حيث جرى توزيع استبانة على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بلغ عددهم 79 عضوًا خلال العام الدراسي 2023 – 2024، وأظهرت النتائج أن استجابات العينة على محاور الاستبانة وكذلك الاستبانة بشكل عام كانت بدرجة كبيرة، ولم تظهر الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في محاور الاستبانة أو في الاستبانة ككل بناءً على متغير التخصص أو الخبرة، ومع ذلك، تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المشاركين بناءً على متغير الدرجة العلمية في محوري معوقات ومتطلبات توظيف مجتمعات الممارسة المهنية، كما لوحظ وجود فرق دال إحصائياً في استجابات أعضاء هيئة التدريس في محور توظيف مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في أدائهم التدريسي بين فئة "أستاذ مساعد" و"أستاذ" لصالح فئة "أستاذ مساعد."

الكلمات المفتاحية: مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية، الأداء التدريسي.

International Journal for Scientific Research (IJSR)

المجلة الدولية للبحوث العلمية

Vol. (4), No. (3) March 2025 الإصدار (4)، العدد (3)

The Reality of Employing Faculty Members at the Open Arabic University - Sultanate of Oman - For Communities of Digital Professional Practices in Their Performance

Hamad Hilal Al-Yahmadi
College of Education, Arab Open University, Sultanate of Oman, Hamed.y@aou.edu.om

Noura bint Ali bin Said Al-Sinani
Lecturer at the University of A'Sharqiyah and the University of Nizwa, Sultanate of Oman, noura.alsinani@unizwa.edu.om

Mohammed bin Khalifa Al-Sinani
Associate Professor at the University of A'Sharqiyah, Sultanate of Oman, mohammed.alsinani@asu.edu.om

Ahmed Saeed Al-Hadrami
Assistant Professor at the University of A'Sharqiyah, Sultanate of Oman, ahmed.alhadrami@asu.edu.om

Nasser bin Ali Al-Khayari
Assistant Professor at the University of A'Sharqiyah and the University of Nizwa, Sultanate of Oman, nasser225@hotmail.com

Siham Salem Hamid Al-Bahriya
Professor at the Ministry of Education, Sultanate of Oman, siham7770@gmail.com

Hania bint Salem Nasser Al-Dar'iyyah
PhD Researcher in Educational Leadership, University of Nizwa, Sultanate of Oman 12694853@uofn.edu.om

Abstract

This study aimed to identify the extent to which faculty members at the Open Arabic University, Sultanate of Oman branch, use digital professional practice communities in their teaching activities, and to achieve the objectives of the study, the descriptive survey approach was followed, where a questionnaire was distributed to a random sample of faculty members, numbering 79 members during the academic year 2023-2024. The results showed that the responses of the sample on the axes of the questionnaire as well as the questionnaire in general were to a large degree, and the study did not show any statistically significant differences in the axes of the questionnaire or in the questionnaire as a whole based on the variable of specialization or experience, however, it was found that there were statistically significant differences between the averages of the participants' responses based on the degree variable in the axes of obstacles

and requirements for employing communities of professional practice, and it was also noted that there was a statistically significant difference in the responses of faculty members in the Employing digital communities of practice in their teaching performance between the "Assistant Professor" and "Professor" categories for the benefit of the "Assistant Professor" category.

Keywords: Digital Communities of Practice, Teaching Performance.

المقدمة

أصبح تطوير الجامعات العمانية في مختلف جوانبها، وخاصة فيما يتعلق بأعضاء هيئة التدريس، ضرورة تربوية ملحة في ظل التغيرات السريعة والتقدم المستمر في مجالات العلوم والتكنولوجيا، ومن هذا المنطلق، تسعى الجامعات العمانية إلى تبني أساليب ومناهج حديثة لتحسين عملية التعليم وخلق بيئة تعليمية مهنية فعّالة، وتُعَد التنمية المهنية الأساس في تطوير المعلم وتحسين جودة أدائه التدريسي، مواكبةً للتطورات السريعة في المجال التربوي، إذ يُعتبر المعلم العنصر الأساسي الذي تعتمد عليه العملية التعليمية، ونجاح أي تطور تربوي يعتمد بشكل كبير على دوره كأداة للتغيير والتحسين (الحارثي، 2009)، لذا، تُعد عملية التنمية المهنية ضرورة لضمان تحسين مهارات المعلم ومعارفه وسلوكياته وفق خطط منظمة وهادفة لتحقيق الأهداف التعليمية بالجودة المطلوبة.

وفي ظل التقدم المعرفي والتكنولوجي وانتشار نظم الاتصالات، بالإضافة إلى التوسع في استخدام شبكة الإنترنت، تزداد الحاجة المستمرة لتنمية المهارات المهنية لأعضاء هيئة التدريس للحفاظ على مستوى عالٍ من الأداء وتجديد معارفهم ومهاراتهم المتخصصة، خاصةً في ظل المستجدات التي أثرت على طبيعة المهنة، مثل جائحة كورونا التي دفعت نحو الرقمنة في التعليم ونشر المقررات الدراسية الرقمية.

في هذا السياق، ظهرت مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية كمنصات تجمع أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في التعلم الإلكتروني، حيث يتعاونون ويشتركون في تبادل الخبرات والمعلومات المرتبطة بتطوير التعليم الإلكتروني وحل التحديات المشتركة، فضلاً عن تحسين معارفهم ومهاراتهم التدريسية باستخدام التكنولوجيا الحديثة (Chikh & Berkani, 2010).

ومن جهة أخرى، يوضح دوبي وبرهيس وجاكوب (Dube, Bourhis & Jacob, 2006) أن هذه المجتمعات تعمل على تعميق معرفة وخبرات أعضائها من خلال التفاعل المستمر باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتي تتراوح من البسيطة إلى المعقدة مثل المؤتمرات عن بُعد، والبريد الإلكتروني، والإنترنت، وقواعد البيانات المشتركة، والفيديوهات، ووسائل التواصل الاجتماعي، ولا

تتطلب هذه المجتمعات اجتماعات مباشرة وجهًا لوجه، بل تسعى إلى خلق روابط اجتماعية تعتمد على التكنولوجيا.

فلسفياً، تستند مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية إلى مبادئ التعلم الرقمي، الذي يعتمد على التشاركية التي توفرها أدوات الويب المتقدمة وشبكات التواصل، بهدف تحقيق مجموعة من الأهداف المحددة مسبقًا، وهذا النهج يتيح جلب المعارف والتفاعلات بطرق تشاركية وتبادل الخبرات المتنوعة (الشريف، 2012).

وفقًا لجولدن (Golden, 2016)، ومع تطور أدوار أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والحاجة إلى التعامل مع التغيرات التربوية، وخاصة فيما يتعلق بالجودة والاعتماد الأكاديمي، تلعب مجتمعات الممارسة المهنية الإلكترونية دورًا أساسيًا، هذا الدور يشمل تقديم الدعم بين الزملاء، التوجيه، تعزيز الدافعية، تطوير أنظمة الإرشاد الإلكتروني، تعزيز التعاون والنمو المهني، تشجيع التغيير، تعزيز المعرفة الذاتية، بناء الثقة وبيئة آمنة، وتعزيز الانتماء العلمي والعمل الجماعي، لذا، يصبح من المهم دراسة الممارسات المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية المختلفة بهدف ترسيخ مبادئهم التعليمية عبر الإنترنت من خلال هذه المجتمعات المهنية.

مشكلة الدراسة

عند التأمل في دور مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية، نجد أنها تهدف إلى تعزيز الروابط الاجتماعية على المستويات المحلية والعالمية بين أعضاء هيئة التدريس، من خلال التواصل الإلكتروني المبتكر مع زملائهم في الجامعات سواء المحلية أو العالمية، باستخدام مختلف تقنيات المعلومات، تتيح هذه المجتمعات لأعضاء هيئة التدريس فرصة تبادل الخبرات، تعميق المعرفة، والتعاون في حل المشكلات التي تواجههم في مجالات تخصصهم أو في الجامعة بشكل عام (متولي، 2020)، هذا النهج يمكن أن يسهم في تعزيز التعاون العلمي المفتوح وتجاوز العزلة الفكرية في المجال المهني، مع تحقيق الانتماء وتنمية القدرات والمهارات المهنية في المجالات التخصصية المشتركة وأيضًا في التخصصات البينية.

وقد أشار الأدب التربوي إلى أن المعرفة والمهارات الأساسية في التعليم لا تكمن فقط في الكتب والمراجع، بل أيضًا في خبرات أعضاء هيئة التدريس وممارساتهم المهنية، والتي غالبًا ما تبقى غير مستغلة بالكامل، تعتبر فتح قنوات التواصل بين المعلمين لتبادل الأفكار وتطبيق استراتيجيات جديدة أو تطوير الحالية من الوسائل الرئيسية لجمع هذه المعارف وتطويرها، وهذا ما أكدته دراسة روزلاند (Rosland, 2014).

من منظور نوعي، تلعب مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية دورًا حيويًا في منظومة التنمية المهنية وإدارة المعرفة وتحسين مهارات التعلم الإلكتروني المدمج في الجامعات، تعد هذه المجتمعات مدخلًا تشاركيًا فعالًا لتعميق عملية التعلم لأعضاء هيئة التدريس، حيث تسعى إلى توسيع نطاق اهتماماتهم المهنية وتقوية الجوانب الضعيفة في وظائفهم الأكاديمية، مثل التدريس، البحث العلمي، وخدمة المجتمع، أكدت دراسة (Reilly & et al,2012) على أهمية هذه المجتمعات كمدخل نشط ومستدام يوفر فرص التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في أي زمان ومكان، هذا المفهوم برز بوضوح في دراسة أجراها ترست (Trust, 2016)، التي أكدت على أهمية وجود شبكات تعلم مهني الرقمية، لقدرتها على تلبية اهتمامات واحتياجات أعضاء هيئة التدريس المتنوعة ودعم نموهم المهني بشكل يحقق التعليم المستمر.

كما أن التعرف على التحديات التي قد تواجه أعضاء هيئة التدريس في استخدام مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية يسهم في تطوير أدائهم، وبالتالي تحسين العملية التعليمية، ينعكس هذا بدوره على قدرة أعضاء هيئة التدريس على الاستفادة من التقنيات الحديثة وتعزيز دورهم في مواكبة رؤية عمان 2040 في مجالات التعليم، الابتكار، والبحث العلمي، ووضع مقترحات تشجع الاستخدام الأمثل لهذه المجتمعات المهنية الرقمية.

من خلال العرض السابق، يستنتج الباحثان ما يلي:

1. فعالية مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية: تعد هذه المجتمعات الإطار الأكثر كفاءة لتنمية عضو هيئة التدريس مهنياً، وهي من أكثر الأدوات فعالية في تحسين أداء الجامعة في وظائفها الأساسية.
2. دور مجتمعات الممارسة المهنية في ضمان الجودة: وجود مجتمعات ممارسة مهنية الرقمية بمعايير موثوقة يمكن أن يساهم في تحقيق مستوى عالٍ من الجودة في التدريس ومواجهة المستجدات العصرية.

بناءً على هذه الاستنتاجات، يمكن صياغة مشكلة الدراسة الحالية على النحو التالي: كيف يمكن تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة – سلطنة عمان -من خلال مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية؟

أسئلة الدراسة

- ما هو واقع توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في ممارساتهم التدريسية؟

- ما هي الصعوبات التي يواجها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -في توظيف مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في ممارساتهم التدريسية؟
- ما هي المتطلبات اللازمة لتوظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في ممارساتهم التدريسية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول واقع توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في ممارساتهم التدريسية بناءً على متغيرات مثل (سنوات الخبرة، التخصص، الدرجة العلمية)؟
- ما هو التصور المقترح لتوظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان - بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في ممارساتهم التدريسية؟

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- إعداد استبانة لتحديد درجة استخدام أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في ممارساتهم التدريسية.
- تحديد الصعوبات التي تعيق توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في ممارساتهم التدريسية.
- تحديد مجموعة المتطلبات الضرورية لتوظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة - سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في ممارساتهم التدريسية.
- قياس درجة توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في ممارساتهم التدريسية، في ضوء متغيرات مثل الدرجة العلمية وسنوات الخبرة.
- وضع تصور مقترح لتوظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان - لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في ممارساتهم التدريسية.

أهمية الدراسة

تتجلى أهمية الدراسة الحالية في:

- **الأهمية العلمية:**
  - توضيح أهمية مجتمعات الممارسة المهنية في تحسين وتطوير العملية التعليمية.
  - المساهمة في تحسين الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وتشجيعهم على توظيف مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في ممارساتهم التدريسية.
- **الأهمية العملية:**
  - تقديم معيار يمكن من خلاله تقييم درجة توظيف أعضاء هيئة التدريس لمجتمعات الممارسة المهنية.
  - تقديم استبانة لتحديد درجة توظيف أعضاء هيئة التدريس لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في ممارساتهم التدريسية، يمكن استخدامها وتطبيقها على جامعات أخرى.
  - مساعدة القائمين على تدريب أعضاء هيئة التدريس في كافة التخصصات في تصميم برامج تدريبية قائمة على التصور المقترح لتوظيف مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية، المقدم في هذه الدراسة.
  - فتح المجال أمام دراسات أخرى مشابهة للتعرف على واقع مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية لتخصصات أخرى في كليات وجامعات أخرى.

حدود الدراسة

تلتزم الدراسة بالحدود التالية:

- **الحدود الموضوعية:** تحليل واقع استخدام أعضاء هيئة التدريس في الجامعة العربية المفتوحة – سلطنة عمان، لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في ممارساتهم التدريسية، والتعرف على الصعوبات التي تعيق تطبيقها، وتقديم مقترحات لتفعيلها بشكل أفضل.
- **الحدود المكانية:** تركز الدراسة على الجامعة العربية المفتوحة – سلطنة عمان.
- **الحدود الزمنية:** تمت إجراء الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني من العام 2023 -2024.

مصطلحات الدراسة

- **مجتمعات الممارسة اصطلاحاً:** تمثل تجمعًا من الأفراد الذين يشاركون اهتمامًا أو شغفًا بشأن موضوع محدد أو مشروع مشترك، ويتعاونون بانتظام لتحسين مهاراتهم ومعرفتهم في هذا المجال من خلال تفاعلهم المستمر (Papa, 2012, p. 35) في تعريف آخر، تُعتبر مجتمعات الممارسة مجموعة من الأشخاص الذين ينتمون إلى مؤسسة تعليمية ويشتركون في الاهتمامات المتعلقة بقضايا ومشكلات معينة، ولديهم هدف واضح لتعزيز معارفهم وخبراتهم في مجالات اهتمامهم من خلال التفاعل المنتظم بينهم لتحقيق أهداف المؤسسة (حرب، 2020).
- **تعريف مجتمعات الممارسة إجرائياً:** مجموعة من الأفراد في مؤسسة تعليمية معينة الذين يشاركون بانتظام في جلسات واجتماعات دورية، سواء كانت حضورية أو عبر الإنترنت، بهدف تبادل المعارف والخبرات حول موضوع أو مجال اهتمام مشترك. يتم قياس هذا التفاعل من خلال عدد اللقاءات المنتظمة، نوعية التفاعلات (مثل المناقشات، ورش العمل، المشروعات المشتركة)، ومستوى التحسن في المهارات أو المعرفة في المجال المستهدف، كما يتم تقييمها من خلال استبيانات أو مقابلات موجهة مع المشاركين.
- **أما بالنسبة لمجتمعات الممارسة الرقمية اصطلاحاً:** فهي تُعرَف على أنها مجموعة من أعضاء هيئة التدريس في كلية معينة يتشاركون اهتمامات وأنشطة علمية ويعملون بشكل تعاوني مستمر لتعميق خبراتهم وتبادل الأفكار باستخدام أدوات وتقنيات الويب الحديثة (Zhang & Watts, 2015, p. 57). كما تُعَرَّف مجتمعات الممارسة الرقمية أيضاً على أنها مجموعة من الأفراد يتواصلون إلكترونيًا ويتشاركون الاهتمامات المتعلقة بمجال معين، ويسعون لتحسين أدائهم من خلال التعلم المتبادل. (Zhang & Watts, 2015, p. 57) كما تُعَرَّف أيضاً بأنها مجموعة من أعضاء هيئة التدريس الذين يتفاعلون رقميًا مع بعضهم البعض ومع البيئة المحيطة، ويعملون ضمن تخصصات متنوعة لتبادل المعرفة والخبرات، وحل المشكلات، وتعزيز التفكير والإبداع، مما يعزز قدرتهم على التعلم المستمر والانفتاح على الآخرين (Watts, 2015, p. 57).
- **تعريف مجتمعات الممارسة الرقمية إجرائياً:** مجموعة من الأفراد أو أعضاء هيئة التدريس الذين يشاركون في أنشطة تفاعلية رقمية عبر منصات التواصل الإلكتروني (مثل المنتديات، والبريد الإلكتروني، ومنصات التعلم الإلكتروني) بهدف تبادل المعرفة والخبرات وحل المشكلات المتعلقة بمجال معين. يتم قياس هذا التفاعل من خلال عدد المشاركات الرقمية، جودة المحتوى المتبادل، وتواتر استخدام الأدوات الرقمية. كما يتم تقييم التأثير على تحسين الأداء من خلال استبيانات

إلكترونية، تحليل بيانات التفاعل، ودراسة الأمثلة الحية للمشروعات المشتركة أو الحلول المقدمة من خلال هذه المجتمعات.

- **الأداء التدريسي اصطلاحاً:** الأداء التدريسي يُفَسَّر على أنه الأنشطة التي يقوم بها المعلم خلال العملية التعليمية لتحقيق الأهداف التعليمية المرجوة. يمكن قياس الأداء التدريسي عبر درجات المعلمين من خلال استخدام أدوات الملاحظة المحددة (الموسى، 2015، ص 414).
- **تعريف الأداء التدريسي إجرائياً:** مجموعة من الأنشطة التعليمية التي يقوم بها المعلم في بيئة الصف لتحقيق أهداف تعليمية محددة. يتم قياس هذا الأداء باستخدام أدوات ملاحظة محددة مثل استمارات تقييم الأداء، التي تقيس معايير مثل وضوح الشرح، استخدام الوسائل التعليمية، التفاعل مع الطلاب، وإدارة الوقت. يتم تقييم الأداء التدريسي من خلال درجات محددة تُمنح بناءً على هذه المعايير، وتُجمع من خلال الملاحظات الصفية المنتظمة أو مراجعة تسجيلات التدريس.

الإطار المفاهيمي والدراسات السابقة

مفهوم مجتمعات الممارسة الرقمية:

تُعَرَّف مجتمعات الممارسة الرقمية كمفهوم حديث نسبياً يشمل مجموعة من الأفراد الذين يتفاعلون بشكل غير رسمي ويتبادلون الخبرات والاهتمامات حول مشروع مشترك، مما يساهم في بناء معرفة جديدة وحل المشكلات عبر التفاعل المستمر بينهم. (Wenger & Snyder, 2000) تُنظم هذه المجتمعات ذاتيًا بواسطة الأفراد الذين يتعاونون بانتظام ويتبادلون المعرفة حول أهداف أو مشاكل مشتركة ضمن إطار تعاوني وعلاقات اجتماعية (Ngulube & Mngadi, 2009, p. 2).

مجتمعات الممارسة في الجامعات:

في الجامعات، تمثل مجتمعات الممارسة تجمعًا لأعضاء هيئة التدريس الذين يتشاركون الاهتمام بموضوع معين ويجتمعون بانتظام لتعميق تبادل الخبرات وتعزيز مهاراتهم المهنية. هذه المجتمعات تهدف إلى بناء علاقات اجتماعية وتبادل المعرفة من خلال وسائل الاتصال الحديثة مثل الإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي، مما يعزز التعاون وحل المشكلات وتطوير المهارات التربوية والتكنولوجية (متولي، 2020، ص 392) (Chikh & Berkani, 2010, p. 5024)

بناءً على التعريفات السابقة، يمكن القول إن مجتمعات الممارسة الرقمية توفر إطارًا للتفاعل بين الأفراد ذوي الاهتمامات المشتركة، مما يساهم في تبادل الموارد والأفكار وتقديم الدعم المتبادل، مع تحسين النمو المهني وتعليم الطلاب من خلال بيئة تعليمية داعمة.

خصائص مجتمعات الممارسة الرقمية في الجامعات:

أصبح مفهوم مجتمعات الممارسة متداولًا بشكل كبير في المجالات الأكاديمية الجامعية، وقد أظهرت الدراسات أن لها خصائص متعددة منها:

- التكوين الذاتي والحكومة الذاتية: يتميز أعضاء مجتمعات الممارسة بالقدرة على تنظيم أنفسهم واتخاذ قرارات جماعية دون الحاجة لتدخل خارجي (Catherine & Monaghan, 2011, p. 430).
- تشارك الأعضاء الاهتمام حول موضوع معين: يشترك الأعضاء في اهتمامهم بمجال معين، مما يعزز التفاعل والتعاون بينهم (Lai et al., 2006, p. 10).
- الإسهام في بناء المعرفة الجديدة :تسهم المجتمعات في تطوير معرفة جديدة من خلال تبادل الأفكار والخبرات (Oberty & De Sáa-Pérez, 2006, p. 64).
- التعلم يحدث في سياق واقعي :يتم التعلم في إطار واقعي يتسم بالتفاعل الفعلي بين الأعضاء (حرب، 2020، ص 266).
- إمكانية تناول أي مجال من مجالات الحياة :يمكن لمجتمعات الممارسة استكشاف ومعالجة قضايا متنوعة (Catherine & Monaghan, 2011, p. 430).
- عملية التعلم وعملية العضوية في مجتمع الممارسة متلازمتان: التعلم والعضوية مرتبطان بشكل وثيق، حيث يتم التعلم من خلال الانخراط النشط في المجتمع (Lai et al., 2006, p. 10).
- تعد الممارسة هي السمة الأساسية للمجتمع: الممارسة العملية تعد محورًا رئيسيًا في هذه المجتمعات (Oberty & De Sáa-Pérez, 2006, p. 64).
- التعلم المشترك يحدث بفاعلية أكبر عبر حدود المجتمع: يتم تبادل المعرفة بشكل أكثر فاعلية عندما يتجاوز الأعضاء حدود المجتمع (حرب، 2020، ص 266).
- مجتمعات الممارسة تتسم بأنها ذاتية الإدارة :تدير المجتمعات نفسها بفعالية دون الحاجة إلى إدارة مركزية (Catherine & Monaghan, 2011, p. 430).
- في أثناء القيام بالممارسة يضع أعضاء مجتمعات الممارسة تشريعاتهم من خلال التفاعل البيني: يتم تحديد القواعد والإجراءات من خلال التفاعل بين الأعضاء (Oberty & De Sáa-Pérez, 2006, p. 64).

تُعَّد مجتمعات الممارسة في الجامعات ضرورة ملحة؛ إذ لم تعد الأساليب الإدارية التقليدية والقوانين المعقدة كافية لتحقيق الأهداف الأكاديمية الحديثة. بدلاً من ذلك، يجب أن تتحول الجامعات إلى بيئات تدعم العلاقات الاجتماعية بين الأعضاء، حيث يتشاركون الاهتمامات ويتعلمون في سياق واقعي، ويتبادلون المعلومات والمعارف في إطار من الثقة والتعاون.

عناصر مجتمعات الممارسة في الجامعات:

تتكون مجتمعات الممارسة المهنية في الجامعات من ثلاثة عناصر رئيسية:

1. المجال (Domain): يشمل النطاق المعرفي الذي يلتف حوله أعضاء المجتمع، ويتضمن القضايا التي تُناقش وتحلل، ويحدد الحدود بين الأعضاء من جهة والمجتمعات الأخرى من جهة أخرى. يعزز المجال الهوية والانتماء حول هذا النطاق (حرب، 2020، ص 263؛ Charlotte et al., 2009)
2. المجتمع (Community): يعتبر العنصر الأساسي لبناء المعرفة وممارستها ومشاركتها، يوفر المجتمع المكان الذي يتبادل فيه الأفراد المعرفة والخبرات، ويعزز الانتماء والالتزام من خلال النقاش والحوار حول القضايا ذات الصلة. (Charlotte et al., 2009)
3. الممارسة (Practice): تتوجه الممارسة نحو التطوير من خلال العمل، حيث تُبنى المعرفة عبر التفاعل والممارسة العملية، يُشار إلى أعضاء المجتمع بالممارسين لأنهم يشاركون مواردهم المشتركة مثل الخبرات والأفكار والأساليب (حرب، 2020، ص 263؛Charlotte et al., 2009)

في مجتمعات الممارسة الرقمية لأعضاء هيئة التدريس، يركز العنصر الأول على التعليم والتدريس والعلاقات الاجتماعية، بينما يركز العنصر الثاني على التواصل المستمر بين الأعضاء عبر الإنترنت والعمل التعاوني على مشاريع تعليمية. أما العنصر الثالث، فيتعلق بنمط التعلم من خلال تبادل المعرفة والخبرات باستخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة.

أهمية مجتمعات الممارسة الرقمية للأستاذ الجامعي:

مع تزايد الإمكانيات التي توفرها التقنيات التكنولوجية، فإن مجتمعات الممارسة الرقمية تقدم فوائد كبيرة لعضو هيئة التدريس، منها:

- بناء المعلومات والمعرفة على أساس الحوار المتبادل :تعزيز تبادل الأفكار والخبرات عبر الحوار (متولي، 2020، ص 398).

- تلبية احتياجات أعضاء هيئة التدريس المهنية وتطوير مهاراتهم الأكاديمية: دعم تطوير المهارات الأكاديمية والبحثية (Ghimisi & Nicula, 2017, pp. 58-95).
- تمكين أعضاء هيئة التدريس من التعبير عن احتياجاتهم وتوقعاتهم :تبادل الخبرات واكتشاف استراتيجيات تعليمية جديدة (Murugalah et al., 2012).
- فرصة للانخراط في مناقشات مهنية الرقمية: الوصول إلى عدد أكبر من أعضاء هيئة التدريس من جامعات مختلفة (Ghimisi & Nicula, 2017, pp. 58-95).
- تمكين التواصل بسهولة متجاوزًا حواجز الزمان والمكان: تسهيل التواصل عبر الإنترنت (Murugalah et al., 2012).
- استخدام أدوات الويب لتبادل المعلومات والمعرفة: الاستفادة من التقنيات الحديثة لتبادل المعلومات (متولي، 2020، ص 398.)
- توفير فرصة التعرف على الممارسات الجديدة في مجال التخصص: مواكبة أحدث التطورات (Ghimisi & Nicula, 2017, pp. 58-95).
- تعزيز التعاون والتغلب على مشكلات التدريس والتعلم: تحسين العمليات التعليمية (Murugalah et al., 2012)
- تسهيل تبادل الأفكار وإنشاء حلقات فعالة: تعزيز روح التعاون والابتكار (متولي، 2020، ص 398).

مجتمعات الممارسة الرقمية تسهم بشكل كبير في التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، مما يعزز قدرتهم على تحسين مهاراتهم وتبادل الخبرات مع زملائهم على مستوى عالمي، متجاوزين بذلك حواجز الزمان والمكان.

تتجلى أهمية مجتمعات الممارسة الرقمية لأعضاء هيئة التدريس والجامعات التي يعملون بها في عدة جوانب، بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس، توفر هذه المجتمعات فرصًا للتفاعل المستمر وتبادل الخبرات، مما يتيح لهم التواصل ومشاركة المعلومات والقصص لمواجهة القضايا والتحديات، وتعزيز التعلم من الأخطاء والنمو الذاتي (Ghimisi & Nicula, 2017, p. 95) بالنسبة للجامعات، تساهم مجتمعات الممارسة في إدخال عمليات تعاونية، وتعزيز تبادل المعلومات والأفكار بين الجامعات المختلفة، وتطوير المعرفة الجديدة، ومساعدة أعضاء هيئة التدريس على استيعاب التغيرات والابتكارات التكنولوجية (Murugalah et al., 2012, pp. 58-95)

تلعب مجتمعات الممارسة الرقمية دورًا مهمًا في تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس من خلال تطوير مهاراتهم، وتمكينهم من التعرف على الأساليب التكنولوجية الحديثة، وتبادل الخبرات مع زملاء من مختلف أنحاء العالم (إسراء متولي، 2020، ص. 398). هذا التنوع يثري تجربتهم ويعزز قدرتهم على التعلم المستمر، ويشعرهم بالانتماء تجاه جامعاتهم ومجتمعهم. كما تمكنهم هذه المجتمعات من تخطي حواجز الزمان والمكان، مما يسهم في تعزيز التواصل والتعاون بشكل أكثر مرونة (Wing et al., 2006, p. 12).

الاعتبارات الأساسية عند تصميم مجتمعات الممارسة الإلكترونية في الجامعات:

عند تصميم مجتمعات الممارسة الإلكترونية، يجب مراعاة عدة اعتبارات أساسية:

- الأحداث: يجب أن يحدد أعضاء المجتمع نوع الأنشطة التي يحتاجون إليها، سواء كانت رسمية أو غير رسمية، مع مراعاة تناغمها مع المسؤوليات الأخرى. (Wenger, 2000, pp. 230-232)
- العضوية: يجب الانتباه إلى حجم العضوية، حيث قد يؤدي اتساعها إلى التشتت وضعف التواصل (Oberty & De Saá-Pérez, 2006, p. 64).
- التواصل: يعد التواصل أساسياً لبناء المجتمع، ويجب توفير طرق متنوعة للتواصل بين الأعضاء، بما في ذلك الوساطة عندما يكون ذلك ضرورياً. (Charlotte et al., 2009, p. 263)
- القيادة: تعتمد المجتمعات على القيادة الداخلية، ويحتاج القادة إلى إدارة المهام اليومية وتوجيه الأعضاء من خلال أنماط مختلفة من القيادة. (Catherine & Monaghan, 2011, p. 430)
- مشروعات التعلم: يجب تصميم مشروعات تعلم تشمل الأبحاث والتواصل مع جامعات أخرى وإجراء مقابلات مع خبراء لتطوير أدلة إرشادية. (Lai et al., 2006, p. 10)
- الآثار والنتائج: يجب أن يهتم أعضاء المجتمع بالنتائج التي يحققونها، مثل الوثائق والأدوات، وضمان الحفاظ عليها للاستفادة منها (إيمان حرب، 2020، ص. 266).

بالإضافة إلى ذلك، توجد اعتبارات أخرى تشمل:

- تحديد التغييرات المؤسسية :يتعين التعرف على التغييرات التي تدعم التنمية (Ghimisi & Nicula, 2017, p. 60).
- تعزيز الابتكارات التقنية :يتطلب ذلك تيسير استخدام الأدوات التقنية الحديثة (Murugalah et al., 2012, p. 95).

- المشاركة المفتوحة والهياكل الأفقية :يجب تشجيع مستويات مختلفة من المشاركة (Wells et al., 2005, p. 34).
- العمل الجماعي :التركيز على القيمة والتعاون.(Mitchel, Graham & Marvin, 2005, p. 32)
- مشاركة الخبراء :إدماج خبراء ذوي تجربة عميقة في المجال (Ghimisi & Nicula, 2017, p. 60).
- الاستخدام الجيد للتكنولوجيا :تسهيل استخدام الخدمات الإلكترونية وتعيين منسق مناسب (Wing et al., 2006, p. 14).
- توفير بنية تحتية تكنولوجية :تحتاج المجتمعات إلى بنية تحتية متطورة وشبكات اتصالات فعالة ((Catherine & Monaghan, 2011, p. 430).
- تحديد الأهداف المشتركة :يجب تحديد أهداف واضحة للعمل (Oberty & De Saá-Pérez, 2006, p. 64).
- التفاعلات الهادفة والتنظيم :تنظيم التفاعل ودعم تخزين المعرفة.(Lai et al., 2006, p. 10) .

المبادئ الأساسية لتصميم مجتمعات الممارسة الإلكترونية:

عند تصميم مجتمعات الممارسة الإلكترونية، يجب اتباع المبادئ التالية:

1. تنمية طبيعية: ينبغي أن تنمو المجتمعات بشكل طبيعي من خلال التصميم الذي يسمح بالتطور ويبرز اتجاه المجتمع. (Wing et al., 2006, p. 12)
2. دعم المشاركة الاجتماعية: يتطلب ذلك تقديم الوقت الكافي للمشاركة وبناء علاقات اجتماعية وثقة (متولي، 2020، ص. 406).
3. جذب عضويات متنوعة: يجب أن تكون المجتمعات مصممة لاستيعاب التنوع الجغرافي والثقافي (Mitchel, Graham & Marvin, 2005, p. 32).
4. توفير أدوار متنوعة: يتضمن ذلك أدوار القيادة والأعضاء الأساسيين (Ghimisi & Nicula, 2017, p. 60).
5. دعم تقنيات المشاركة الاجتماعية: يجب أن تدعم التكنولوجيا تواصل الأعضاء والعمل الجماعي وبناء المعرفة (Wing et al., 2006, p. 14).

6. منهج مدمج: يجب الجمع بين الأنشطة عبر الإنترنت وغير المتصلة لتحقيق أعلى مستوى من الرضا(Wells et al., 2005, p. 34)

يتضح من ذلك أن تصميم مجتمعات الممارسة الإلكترونية يتطلب تخطيطًا وتنظيمًا دقيقًا، مع التركيز على التفاعل باستخدام التكنولوجيا وتلبية احتياجات الأعضاء، مما يعزز تبادل المعرفة وتطوير المهارات وتحقيق الأهداف المحددة.

المحور الثاني: مجتمعات الممارسة الإلكترونية والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس

تُعَدُّ مجتمعات الممارسة الإلكترونية أداة فعالة في تطوير أعضاء هيئة التدريس، حيث تقدم العديد من الخدمات التي تعزز التنمية المهنية، من بين هذه الخدمات خدمة "جواب وسؤال"، التي تُتاح لجميع أعضاء هيئة التدريس عبر منتديات النقاش، المؤتمرات الافتراضية، والنشرات الإخبارية الإلكترونية، تهدف هذه الخدمة إلى تعزيز أفضل الممارسات في التدريس والتعلم، وكذلك تحسين التنظيم داخل الجامعة.

تعمل مجتمعات الممارسة على تحفيز أعضاء هيئة التدريس لتبادل الأفكار والممارسات مع زملائهم، مما يعزز تلبية احتياجاتهم الفردية ويشجع تحسين عملية التعليم والتعلم، تتضمن هذه المجتمعات مكونات أساسية تشمل: المشاركة، التي تتضمن الحوار، الأنشطة، والتفكر والأدوات التي تشمل الوثائق، العمليات، الطرق، والمنهجيات، وذلك بهدف بناء مجتمع قوي، وقد حدد مركز الجودة والإنتاجية الأمريكي أربعة أهداف رئيسية لمجتمعات الممارسة: حل المشكلات المتعلقة بالتخصص المعرفي، مشاركة وتطوير أفضل الممارسات، خلق أدوات ووظائف مساعدة، وتعزيز الابتكار (Bond & Lockee, 2018, p. 6).

وفقًا لجولدن، هناك ستة فوائد أساسية لمجتمعات الممارسة الرقمية تتعلق بتطوير أعضاء هيئة التدريس:

- الممارسة المشتركة والنمو المهني: يوفر التعاون مع الزملاء فرصًا لتبادل الممارسات وتحسينها، مما يعزز شعور الالتزام بالعمل ويشجع على خلق أفكار جديدة من خلال الحوار المفتوح (Golden, 2016, p. 86؛ حرب، 2020، ص. 283-285).
- دعم التغيير وتعزيز المعرفة الذاتية: يعزز التفاعل داخل مجتمع الممارسة من التفكير الموضوعي ويساعد الأعضاء على تحديد نقاط القوة والضعف لديهم، مما يساهم في التغيير الإيجابي والتقدم المهني (Golden, 2016, p. 86).

- دعم الأقران والتوجيه: يقدم مجتمع الممارسة دعمًا لأعضاء هيئة التدريس الجدد من خلال توجيه الأعضاء ذوي الخبرة، مما يعزز تطوير ممارساتهم ويساعدهم في تلبية احتياجاتهم (Golden, 2016, p. 86).
- بناء الثقة وخلق بيئة آمنة: توفر المجموعات التعاونية بيئة تعلم آمنة حيث يمكن للأعضاء مشاركة مخاوفهم ومناقشة القضايا المتعلقة بالتكنولوجيا والتدريس، مما يعزز الثقة ويساعدهم على التفاعل بفعالية (Golden, 2016, p. 86).
- بناء المجتمع وتقليل العزلة: تساعد مجتمعات الممارسة في التغلب على الشعور بالعزلة من خلال تعزيز الانتماء والتفاعل مع الزملاء، مما يعزز من الشعور بالهوية والاندماج (Golden, 2016, p. 86).
- تبادل الموارد وتقنيات النمذجة: تتيح المجتمعات تبادل الأفكار، الموارد، وتقنيات النمذجة بين الأعضاء، مما يساهم في إثراء المعرفة وتوسيع أساليب التدريس (Golden, 2016, p. 86).

في المجمل، تُمَكّن مجتمعات الممارسة الإلكترونية أعضاء هيئة التدريس من تحقيق التنمية المهنية من خلال تقديم خدمات متنوعة وتعزيز برامج التطوير المهني، كما تتيح لهم الوصول إلى قواعد المعرفة في مختلف التخصصات والتواصل مع الآخرين عبر الإنترنت، مما يسهم في تحسين الممارسات التعليمية ودعم أعضاء هيئة التدريس بطرق متعددة.

الدراسات السابقة

في دراسة حرب (2020)، تم التركيز على الاستفادة من الدراسات المقارنة لمجتمعات الممارسة في جامعات دول أجنبية بهدف تطوير الجامعات المصرية. استخدمت الدراسة المنهج المقارن وتوصلت إلى عدة نتائج، أبرزها أن مفهوم مجتمع الممارسة يقوم على التعلم الموقعي والتفاعل الاجتماعي، ويشدد على أهمية التشارك بين الأفراد لمعالجة قضايا محددة. كما تتكون مجتمعات الممارسة من ثلاثة عناصر أساسية: المجال، المجتمع، والممارسة. وقد وضع فنجر أربعة عشر مؤشرًا لتحديد مجتمعات الممارسة، وقسم هذه المؤشرات وفقًا لثلاثة أبعاد محددة. وأظهرت الدراسة أن لمجتمعات الممارسة دوراً بارزاً في جامعات جنوب أفريقيا وأستراليا والولايات المتحدة الأمريكية في مجالات عدة مثل التعليم الإلكتروني وإدارة المعرفة.

أما دراسة متولي (2020)، فقد ركزت على مفهوم مجتمعات الممارسة الإلكترونية وتأثيرها على التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس. تناولت الدراسة تجارب جامعات دول أجنبية في تطبيق مجتمعات الممارسة الإلكترونية لتحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وقامت بتحليل مقارن لتلك

التطبيقات، وعرضت واقع جهود الجامعات المصرية في هذا المجال. كما كشفت الدراسة عن أبرز المعوقات التي تواجه التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية، ووضعت إجراءات مقترحة لمساعدة الجامعات المصرية في تطبيق مجتمعات الممارسة الإلكترونية، مستفيدة من بعض الخبرات الأجنبية.

وفي دراسة ميخائيل (2021)، تم التركيز على الاستفادة من تطبيقات مجتمعات الممارسة في الولايات المتحدة الأمريكية وأستراليا لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين في مصر بما يتناسب مع المجتمع المصري. استخدمت الدراسة المنهج المقارن، وشملت الخطوات التالية: عرض الإطار النظري لمجتمعات الممارسة وعلاقتها بالتنمية المهنية للمعلمين، وتقديم أبرز ملامح تطبيقات مجتمعات الممارسة في الولايات المتحدة الأمريكية وأستراليا، تلاها التحليل والمقارنة لبيان أوجه الشبه والاختلاف، وتسليط الضوء على الجهود المصرية لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين، وانتهت الدراسة بوضع النتائج والإجراءات المقترحة.

دراسة مصطفى والغامدي (2014) هدفت إلى تحديد المعايير التربوية والتقنية لتصميم مجتمعات الممارسة عبر الإنترنت، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وخلصت إلى وجود معايير تربوية تشمل معايير المجال في مجتمعات الممارسة، ومعايير المجتمع الرقمية، ومعايير الممارسة المهنية في شبكات الممارسة المجتمعية، ومعايير تصميم مجتمعات الممارسة في بيئة الإنترنت، بالإضافة إلى معايير لتقييم الممارسات. كما أوضحت وجود معايير تقنية تشمل معايير النصوص والصوت، والصور والرسومات الثابتة، وتصميم واجهات مجتمع الممارسة، والتفاعلية والتحكم، والروابط الفائقة وأساليب التصفح.

وفي دراسة تشيك لاميا بيركاني (Chikh, Lamia Berkani2010)، تم تسليط الضوء على إمكانات التعلم الاجتماعي في مجال التعلم الإلكتروني من خلال مجتمعات ممارسة التعلم الإلكتروني. هدفت الدراسة إلى تقديم المفاهيم والأهداف الرئيسية لهذه المجتمعات وشرح كيفية دعم المشاركين الفاعلين في التعلم الإلكتروني وتعزيز التعليم الإلكتروني في سياق التعليم العالي في علوم الحاسب. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتوصلت إلى أن مجتمعات ممارسة التعلم الإلكتروني توفر بيئة يتعلم فيها الأفراد، سواء كانوا خبراء أو مبتدئين، معًا لتطوير وتحسين ممارساتهم ومهاراتهم المهنية، مما يجعلها بيئة مثالية للتعلم الفردي والجماعي.

تعقيب على الدراسات السابقة:

تُظهر الدراسات السابقة اهتمامًا واضحًا بموضوع مجتمعات الممارسة الإلكترونية ودورها في التنمية المهنية للمعلمين وأعضاء هيئة التدريس، من بين هذه الدراسات، دراسة ميخائيل (2021)، متولي (2020)، حرب (2020)، وتشكي لاميا بيركاني (2010)، كما أن بعض هذه الدراسات اتفقت في استخدام المنهج المقارن، مثل دراسات ميخائيل (2021)، متولي (2020)، حرب (2020)، بينما اعتمدت دراسات أخرى، مثل دراسة مصطفى والغامدي (2014) وتشكي لاميا بيركاني (2010)، على المنهج الوصفي.

تتوافق الدراسة الحالية مع دراستي مصطفى والغامدي (2014) وتشكي لاميا بيركاني (2010) في استخدام المنهج الوصفي، وتشترك مع الدراسات السابقة في الاهتمام بمفهوم مجتمعات الممارسة عبر الإنترنت، ومع ذلك، تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث تركيزها على التعرف على مدى استخدام أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية عبر الإنترنت في أدائهم التدريسي.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة في الدراسة الحالية تتضمن:

- وضع الإطار المفاهيمي للدراسة.
- تصميم الاستبانة وإعداد التصور المقترح لتوظيف مجتمعات الممارسة المهنية في الجامعة.
- تحديد المنهجية المناسبة للدراسة.
- الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة في تفسير النتائج ومناقشتها.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي (المسحي) للإجابة عن أسئلة الدراسة، نظرًا لأنه الأنسب للحصول على معلومات تفصيلية حول واقع الظاهرة المدروسة، مما يساعد في تشخيص هذا الواقع (العساف، 2003، ص 189). وبهذا يعتبر المنهج الوصفي المسحي الأكثر ملاءمة لطبيعة هذه الدراسة، حيث سيمكن من التعرف على كيفية توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة - سلطنة عمان - لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في ممارساتهم التدريسية، واقتراح آليات لتعزيز هذا التوظيف.

مجتمع الدراسة:

يشمل مجتمع الدراسة جميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -من مختلف التخصصات، ويبلغ عددهم 199 عضو هيئة تدريس.

عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان، حيث بلغ حجم العينة 79 عضو هيئة تدريس.

وصف عينة الدراسة: تتكون عينة الدراسة من 79 عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بشكل عشوائي.

- **من حيث التخصص:**

جدول (1): توزيع عينة الدراسة وفق متغير التخصص

التخصص	العدد	النسبة
إدارة الأعمال	24	%30.4
التربية	5	%10
الحاسوب	29	%28.9
القانون	21	%23.8
المجموع	**79**	**%100.0**

يشير الجدول السابق إلى أن نسبة أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في الإدارة بلغت 30.4%، بينما وصلت نسبة المتخصصين في التربية إلى 10% والقانون إلى 23.8%. أما نسبة المتخصصين في الحاسوب، فقد بلغت 28.9%.

- **من حيث سنوات الخبرة:**

جدول (2): توزيع عينة الدراسة تبع المتغير وسنوات الخبرة

سنوات الخبر ة	العدد	النسبة
أقل من **5** سنوات	29	% 36.8
من **5** – الى **10**سنوات	25	% 31.6
أكثر من **10** سنة	25	% 31.6
المجموع	**79**	**% 100.0**

يشير الجدول السابق إلى أن نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم خبرة تقل عن 5 سنوات بلغت 36.7% من إجمالي العينة، في حين بلغت نسبة من لديهم خبرة تتراوح بين 5 إلى أقل من 10 سنوات 31.6%. أما نسبة من لديهم خبرة تزيد عن 10 سنوات فقد بلغت 31.6%.

- **من حيث الدرجة العلمية:**

جدول (3): توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير الدرجة العلمية

الدرجة العلمية	العدد	النسبة
أستاذ مساعد	27	%34.2
أستاذ مشار ك	26	%32.9
أستاذ	26	%32.9
المجموع	**79**	**%100**

يتضح من الجدول السابق أن نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين يحملون رتبة "أستاذ مساعد" بلغت 34.2% من إجمالي العينة، في حين بلغت نسبة "أستاذ مشارك" 32.9%، وكانت نسبة "أستاذ" أيضًا 32.9%.

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، تم إعداد استبانة تهدف إلى التعرف على واقع توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية. تضمنت الاستبانة جزأين:

1. الجزء الأول: البيانات الأولية التي تشمل التخصص، سنوات الخبرة، والدرجة العلمية.
2. الجزء الثاني: محاور الاستبانة، التي قسمت إلى ثلاثة محاور لقياس واقع توظيف أعضاء هيئة التدريس لمجتمعات الممارسة المهنية، وهي:

- المحور الأول: واقع توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان - لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في أدائهم التدريسي، ويشمل 21 عبارة.
- المحور الثاني: معوقات توظيف أعضاء هيئة التدريس لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في أدائهم التدريسي، ويشمل 14 عبارة.
- المحور الثالث: متطلبات توظيف أعضاء هيئة التدريس لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في أدائهم التدريسي، ويشمل 15 عبارة.

خطوات بناء الاستبانة:

- تحديد الهدف من الاستبانة: كان الهدف منها هو التعرف على درجة توظيف أعضاء هيئة التدريس لمجتمعات الممارسة المهنية.

- مصادر بناء الاستبانة: تم الاستناد في بناء الاستبانة إلى الدراسات السابقة ذات الصلة مثل دراسة مصطفى والغامدي (2014)، ودراسة محمدين وموسى (2017)، ودراسة حرب (2020).
- الاستبانة في صورتها الأولية: أعدت قائمة أولية للمحاور والعبارات التي تتناول توظيف أعضاء هيئة التدريس لمجتمعات الممارسة المهنية.
- عرض الاستبانة على المحكمين: عرضت الاستبانة على مجموعة من المحكمين لإبداء آرائهم واقتراحاتهم حول وضوح العبارات وسلامة الصياغة وملاءمة المحتوى، وتم تعديل الاستبانة بناءً على ملاحظاتهم.
- التطبيق الاستطلاعي للاستبانة :طُبقت الاستبانة على عينة استطلاعية من أعضاء هيئة التدريس بهدف حساب معاملات الثبات.

حساب ثبات الاستبانة:

- **الثبات بطريقة ألفا كرو نباخ :**تم استخدام معادلة ألفا كرو نباخ لحساب ثبات الاستبانة.

جدول (4): معاملات الثبات للاستبانة باستخدام معامل ألفا كرو نباخ

المحور	معامل الثبات
واقع توظيف أعضاء ء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في أدائهم التدريسي	0.91
معوقات توظيف أعضاء ء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في أدائهم التدريسي	0.95
متطلبات توظيف أعضاء ء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في أدائهم التدريسي.	0.97
الاستبانة ككل	**.098**

يتضح من الجدول السابق أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، حيث بلغ معامل الثبات العام للاستبانة ككل 0.98، مما يشير إلى أن الاستبانة تمتاز بمستوى مناسب من الثبات.

حساب صدق الاستبانة:

- **الصدق الذاتي:** تم حساب الصدق الذاتي لعبارات الاستبانة من خلال حساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات ألفا كرو نباخ.

جدول (5): معاملات الصدق للاستبانة

المحور	معامل الثبات	معامل الصدق
واقع توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان - لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في أدائهم التدريسي	0.91	00.95
معوقات توظيف أعضاء ء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان - لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في أدائهم التدريسي	0.95	0.97
متطلبات توظيف أعضاء ء هيئة بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في أدائهم التدريسي.	0.97	0.98
الاستبانة ككل	**0.98**	**0.99**

يتضح من الجدول السابق أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الصدق الذاتي، حيث بلغ الصدق العام للاستبانة ككل 0.99، مما يعكس مستوى مرتفعًا من الصدق.

- **صدق الاتساق الداخلي للاستبانة:** تم حساب معامل صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه باستخدام معامل ارتباط بيرسون.

جدول (6): معاملات ارتباط بيرسون لعبارات محاور الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
.1	0.29*	26.	0.95**
.2	0.23*	27.	0.95**
.3	0.67**	28.	0.37**
.4	0.55**	29.	0.95**
.5	0.71**	30.	0.94**
.6	0.56**	31.	0.35**
.7	0.77**	32.	0.95**
.8	0.58**	33.	0.95**
.9	0.61**	34.	0.90**
10.	0.51**	35.	0.94**
11.	0.48**	36.	0.92**
12.	0.73**	37.	0.98**
13.	0.74**	38.	0.97**
14.	0.54**	39.	0.95**
15.	0.45**	40.	0.96**
16.	0.45**	41.	0.96**
17.	0.75**	42.	0.97**
18.	0.63**	43.	0.97**
19.	0.60**	44.	0.53**
20.	0.78**	45.	0.54**
21.	0.78**	46.	0.88**
22.	0.35**	47.	0.80**
23.	0.95**	48.	0.88**
24.	0.95**	49.	0.97**

25.	0.35**	50.	0.54**

يتضح من الجدول السابق أن جميع عبارات الاستبانة دالة عند مستوى (01.0 – 05.0) حيث تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة بدرجة المحور الذي تنتمي إليه بين (0.23 – 98.0).

جدول (7): معاملات ارتباط بيرسون لمحاور الاستبانة بالدرجة الكلية للاستبانة

المحور	معامل الارتباط
واقع توظيف أعضاء ء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في أدائهم التدريسي	**0.94
معوقات توظيف أعضاء ء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في أدائهم التدريسي	**0.98
متطلبات توظيف أعضاء ء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في أدائهم التدريسي.	**0.95

الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية.(SPSS)

1. **ترميز وإدخال البيانات:** بعد ترميز البيانات وإدخالها إلى الحاسب الآلي، تم تحديد طول خلايا المقياس الخماسي المستخدم في الدراسة (الحدود الدنيا والعليا) باستخدام المعادلة التالية: (الحد الأقصى للفئة -الحد الأدنى للفئة) / عدد الفئات. تم حساب المدى على النحو التالي: (5 - 1 = 4) وتم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح، أي (5/4 = 0.80). بعد ذلك، أضيفت هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي الواحد الصحيح لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وبالتالي أصبحت أطوال الخلايا كالتالي:
   - من 1 إلى 1.80: تمثل درجة ضعيفة جدًا.
   - من 1.81 إلى 2.60: تمثل درجة ضعيفة.
   - من 2.61 إلى 3.40: تمثل درجة متوسطة.
   - من 3.41 إلى 4.20: تمثل درجة كبيرة.
   - من 4.21 إلى 5: تمثل درجة كبيرة جدًا.
2. **معامل ارتباط بيرسون:** استخدم للتأكد من الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة.
3. **معامل ثبات ألفا كرو نباخ:** استخدم للتحقق من ثبات الاستبانة.
4. **المتوسطات الحسابية:** استخدمت لتحديد استجابات أفراد الدراسة تجاه عبارات الاستبانة وترتيبها تنازليًا.

5. **التكرارات والنسب المئوية:** استخدمت لتحديد استجابات أفراد الدراسة تجاه عبارات الاستبانة.
6. **الانحراف المعياري:** استخدم لمعرفة مدى تشتت استجابات أفراد الدراسة عن العبارات المتضمنة في المحاور ككل، وكذلك لترتيب العبارات في حال تساوي المتوسط الحسابي، حيث تسبق العبارة ذات الانحراف المعياري الأقل العبارة ذات الانحراف المعياري الأكبر.
7. **اختبار "ت":** استخدم لحساب دلالة الفروق بين استجابات قادة المدارس والمعلمين.

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

تم تناول نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها بعد تطبيق أداة الدراسة، بالإضافة إلى مناقشتها وتفسيرها، ومقارنتها بنتائج بعض الدراسات السابقة، وتمت الإجابة عن السؤال الأول: **"ما هو واقع توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في ممارساتهم التدريسية؟"** من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور الأول من الاستبانة، ثم مقارنتها بالمتوسط المعياري الافتراضي كما هو موضح في الجداول التالية.

جدول (7): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات لواقع توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة - سلطنة عمان - لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في ممارساتهم التدريسية

م	الفقرات	المتوسط الحسا بي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
.1	يعمل أعضاء هيئة التدريس وفق رؤية مشتركة تجاه أهدافهم التعليمية.	4.54	0.78	كبيرة جدًّا	1
.2	تركز رؤية الجامعة على جودة مخرجات عمليات التعلم الرقمية.	4.39	0.90	كبيرة جدًّا	2
.3	تسود مجتمعات الممارسة المهنية الثقة والتعاون والعمل بروح الفريق.	3.76	1.04	كبيرة	6
.4	يتبنى أعضاء مجتمعات الممارسة المهنية مفاهيم وأهداف تعليمية تشجع على الحوار والعمل.	3.66	1.12	كبيرة	11
.5	تشجع إدارة الجامعة أعضاء مجتمعات الممارسة المهنية على تقديم المبادرات الهادفة لتحسين جودة العمل.	3.58	1.26	كبيرة	14
.6	توفر إدارة الجامعة لأعضاء هيئة التدريس قواعد بيانات لما يحتاجونه من معلومات، وخبرات ومهارات بسهولة ويسر.	3.56	1.24	كبيرة	17
.7	يوصف أعضاء مجتمع الممارسة المهنية المقررات الدراسية بشكل تعاوني.	3.54	1.25	كبيرة	18
.8	تضع إدارة الجامعة لأعضاء مجتمعات الممارسات المهنية الدعم نظامًا للدعم والحوافز لزيادة دافعيتهم.	3.56	1.20	كبيرة	15
.9	يقيم أعضاء مجتمع الممارسة المهنية مدى التزامهم بتحقيق الرؤية بأنفسهم	3.76	0.96	كبيرة	8
.10	يحدد أعضاء مجتمع الممارسة المهنية احتياجاتهم من التنمية المهنية لمواجهة المستجدات التعليمية.	3.85	1.03	كبيرة	5
.11	يطور أعضاء مجتمع الممارسة المهنية من أساليب التدريس والتقويم بناءً على	3.84	1.01	كبيرة	7

	أنشطة التنمية المهنية.				
12.	يجتمع أعضاء مجتمع الممارسة المهنية لمناقشة المستوى التعليمي للطلاب.	3.76	1.04	كبيرة	9
14.	يضع أعضاء مجتمع الممارسة المهنية خطة جماعية لأنشطة النمو المهني داخل الكلية موزعة على أسابيع العام الدراسي.	3.33	1.13	متوسطة	19
15.	يشارك أعضاء مجتمع الممارسة المهنية مع بعضهم التجارب الناجحة للاستفادة منها.	4.18	0.96	كبيرة	3
16.	يطلع أعضاء مجتمع الممارسة المهنية بعضهم البعض على أساليب التدريس والتقويم التي يتبعنها مع طلابهم.	3.67	1.09	كبيرة	10
17.	تتسم العلاقات الإنسانية بالجامعة بالصراحة والاحترام والثقة المتبادلة.	3.65	1.09	كبيرة	12
18.	تعزز الجامعة العلاقات الإيجابية بين أعضاء هيئة التدريس.	3.27	1.06	متوسطة	20
19.	توفر الجامعة مصادر تعلم مناسبة لتنفيذ أنشطة التعلم المهنية لأعضاء هيئة التدريس.	3.59	1.20	كبيرة	13
20.	تكرم الجامعة أعضاء مجتمع الممارسة المهنية على مجهوداتهم.	3.56	1.26	كبيرة	16
21.	يجرى أعضاء مجتمع الممارسة المهنية استقصاءات مستمرة بهدف تحسين وتطوير نتائج التعلم.	3.56	1.26	كبيرة	16
	المتوسط العام للمحور ككل	**3.83**	**1.45**	**كبيرة**	

تضح من الجدول السابق أن المتوسط العام لمحور "واقع توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في ممارساتهم التدريسية" بلغ 3.83، مما يشير إلى درجة موافقة كبيرة من قبل أعضاء هيئة التدريس على العبارات المتعلقة بهذا المحور، تتراوح استجابات عينة الدراسة بين درجات "كبيرة جدًا" و"متوسطة"، وهذا يوضح مستويات متفاوتة من التوظيف لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية.

النتائج التفصيلية:

- **العبارة الأولى:** "يعمل أعضاء هيئة التدريس وفق رؤية مشتركة تجاه أهدافهم التعليمية." جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4.54 وانحراف معياري 0.78، مما يشير إلى درجة توافر كبيرة جدًا، يمكن تفسير هذا بأن أعضاء هيئة التدريس يحافظون على تواصل دائم من خلال مجلس القسم ولقاءاتهم المنتظمة، مما يساعد في تبادل الخبرات وتوحيد الأهداف التعليمية.
- **العبارة الثانية:** "تركز رؤية الجامعة على جودة مخرجات عمليات التعلم الرقمية." احتلت المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 4.39 وانحراف معياري 0.90، مما يشير إلى اهتمام الجامعة بتطبيق معايير الجودة على مخرجات التعلم الرقمية، وهو ما يعكس توجهًا قويًا نحو تعزيز جودة التعليم.
- **العبارة الخامسة عشر:** "يشارك أعضاء مجتمع الممارسة المهنية مع بعضهم التجارب الناجحة للاستفادة منها." جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 4.18 وانحراف معياري 0.96، مما يوضح أن أعضاء هيئة التدريس يميلون إلى تبادل خبراتهم وتجاربهم الناجحة بشكل نشط.

- **العبارة الأخيرة:** "تعزز الجامعة العلاقات الإيجابية بين أعضاء هيئة التدريس." جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي 3.27 وانحراف معياري 1.06، مما يشير إلى درجة توافر متوسطة. قد يكون هذا نتيجة لمحاولات الجامعة لتعزيز العلاقات الإيجابية من خلال العمل التعاوني، ولكن ربما يواجه بعض أعضاء هيئة التدريس تحديات في تحقيق هذا الهدف.

الاستنتاجات:

المتوسط العام لمحور "واقع توظيف أعضاء هيئة التدريس لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية" بلغ 3.83، مما يشير إلى توظيف كبير لهذه المجتمعات في ممارساتهم التدريسية، وهذا يعكس أن أعضاء هيئة التدريس يركزون على تعزيز الجودة التعليمية وتوحيد رؤيتهم التعليمية، ويستفيدون بشكل كبير من التكنولوجيا الحديثة.

المقارنة مع الدراسات السابقة:

- تتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة المهدي، وعائشة الحارثية، وبدرية الرواحي (2016) التي أظهرت أن أبعاد مجتمعات التعلم المهنية متوفرة بدرجة عالية في المدارس المصرية والعمانية.
- تختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة سليمان والأشقر (2020)، حيث وجدت أن نسبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس لا يملكون وعيًا كاملًا بمفهوم مجتمعات التعلم المهنية وأهميتها، مما يشير إلى فجوة في الوعي بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المختلفة.

الإجابة عن السؤال الثاني:

للتعرف على المعوقات التي تحول دون توظيف أعضاء هيئة التدريس لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في ممارساتهم التدريسية، تم تحليل المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور الثاني، وسيتم تقديم النتائج في الجداول التالية.

جدول (8): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات معوقات توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة - سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في ممارساتهم التدريسية

م	الفقرات	المتوسط الحسا ب	الانحراف المعيار ي	درجة الموافقة	الرتبة
.1	زيادة كثافة الطلاب في القاعات الدراسية مما يقلل فرص العمل الجماعي ومتابعة الطلاب	3.59	1.20	كبيرة	2
.2	زيادة عدد الساعات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس مما لا يسمح لهم بفرص العمل التعاوني مع الزملاء	3.56	1.26	كبيرة	3
.3	تكليف أعضاء هيئة التدريس بأعمال إضافية مما يعيقهم عن تصميم وممارسة أنشطة تنمية مهنية	3.56	1.26	كبيرة	3
.4	ضعف البنية التحتية وعدم توافر الأجهزة التي تساعد على تنفيذ برامج وأنشطة التنمية المهنية	3.59	1.20	كبيرة	2
.5	عدم اقتناع بعض أعضاء هيئة التدريس بجدوى برامج وأنشطة التنمية المهنية ومجتمعات الممارسة	3.56	1.26	كبيرة	3
.6	ضعف الثقة المتبادلة بين أعضاء هيئة التدريس مما يعيق العمل بروح الفريق.	3.56	1.26	كبيرة	3
.7	العمل الفردي والعزلة المهنية	4.47	0.81	كبيرة جدًّا	1
.8	تركيز إدارة الجامعة على إنهاء المهام العاجلة المرتبطة بالعمل دون الاهتمام بأنشطة التنمية المهنية بعيدة المدى.	3.54	1.25	كبيرة	4
.9	غياب الرؤية المشتركة التي تركز على تعلم الطلاب كهدف أساسي للجامعة	3.56	1.26	كبيرة	3
.10	ضعف نظام الاتصال وإبلاغ جميع المشاركين بالاجتماعات الشهرية.	3.59	1.20	كبيرة	2
.11	برامج وأنشطة التنمية المهنية غير مرتبطة بحاجات أعضاء هيئة التدريس	3.54	1.25	كبيرة	4
.12	ضعف الحوار المستند إلى البيانات والشواهد وعدم احترام الرأي الآخر واحتكار الحقيقة والتعصب للرأي	3.56	1.26	كبيرة	3
.13	الخوف من المبادرات والابتعاد عن التحسين والتطوير	3.48	1.26	كبيرة	6
.14	الخوف من الخطأ والحرج من كشف نقاط الضعف	3.52	1.24	كبيرة	5
	المتوسط العام للمحور ككل	**3.62**	**1.23**	**كبيرة**	

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط العام لمحور "معوقات توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في ممارساتهم التدريسية" بلغ 3.62، مما يشير إلى درجة موافقة كبيرة من قبل أعضاء هيئة التدريس على وجود معوقات تؤثر على توظيفهم لمجتمعات الممارسة المهنية، استجابات عينة الدراسة تراوحت بين درجات "كبيرة جدًّا" و"كبيرة"، مما يبرز التحديات التي يوجهونها.

النتائج التفصيلية:

- **العبارة الأولى:** "العمل الفردي والعزلة المهنية" جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4.47 وانحراف معياري 0.81، مما يشير إلى أن تفضيل بعض أعضاء هيئة التدريس للعمل الفردي دون مشاركة زملائهم يشكل معوقًا كبيرًا. هذا التوجه لا يتماشى مع طبيعة مجتمعات الممارسة المهنية التي تعتمد على التعاون والمشاركة، قد يرجع هذا إلى غياب ثقافة العمل التعاوني في بعض المجتمعات، بالإضافة إلى تحفظات حول تبادل الأفكار والمخاوف من النقد.
- **العبارات المشتركة:** "زيادة كثافة الطلاب في القاعات الدراسية مما يقلل فرص العمل الجماعي ومتابعة الطلاب"، "ضعف البنية التحتية وعدم توافر الأجهزة التي تساعد على تنفيذ برامج وأنشطة التنمية المهنية"، و"ضعف نظام الاتصال وإبلاغ جميع المشاركين بالاجتماعات الشهرية"، جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي 3.59 وانحراف معياري 1.20. يشير ذلك إلى أن قلة المخصصات المالية، وضعف البنية التحتية، وزيادة عدد الطلاب في الفصول، هي من بين العوائق التي تؤثر على فعالية مجتمعات الممارسة المهنية.
- **العبارة الأخيرة:** "الخوف من المبادرات والابتعاد عن التحسين والتطوير" جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي 3.48 وانحراف معياري 1.26، مما يشير إلى أن الخوف من التغيير والتجديد يعد معوقًا كبيرًا، يفضل بعض أعضاء هيئة التدريس البقاء على الأساليب التقليدية في التعليم لتجنب المشاكل التي قد تواجههم عند استخدام التكنولوجيا.

الاستنتاجات:

النتائج تظهر أن هناك العديد من المشكلات التي تعيق تنفيذ مجتمعات الممارسة المهنية بين أعضاء هيئة التدريس، وأهم هذه المعوقات تشمل: تفضيل العمل الفردي، قلة الموارد المالية، ضعف البنية التحتية، والخوف من التغيير، هذه المعوقات تتطلب من الجامعات اتخاذ إجراءات لتوفير بنية تحتية مناسبة، وتقديم الدعم المادي والبشري، وتدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام وتطبيق مجتمعات الممارسة المهنية بشكل فعال في العملية التعليمية.

المقارنة مع الدراسات السابقة:

نتائج هذه الدراسة تتفق مع نتائج دراسة توفيق (2017)، التي أشارت إلى وجود العديد من المعوقات التي تواجه مجتمعات التعلم في مدارس التعليم العام بمصر.

الإجابة عن السؤال الثالث:

لتحديد متطلبات توظيف أعضاء هيئة التدريس لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في ممارساتهم التدريسية، تم تحليل المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل عبارة من عبارات المحور الثالث، وسيتم تقديم النتائج في الجداول التالية.

جدول (9): التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات لمتطلبات توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة - سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في ممارساتهم التدريسية

م	الفقرات	المتوسط الحساب	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الرتبة
.1	وجود آلية لإبلاغ أعضاء هيئة التدريس بالمستجدات	3.47	1.31	كبيرة	13
.2	توزيع القيادة على أعضاء هيئة التدريس وتحديد صلاحيات كل منهم	3.56	1.26	كبيرة	6
.3	تأمين الموارد المادية والبشرية لدعم الممارسات المهنية الرقمية	3.51	1.25	كبيرة	10
.4	توفير مناخ آمن يشجع على التعاون وطرح الأفكار الإبداعية وتجريبها.	3.49	1.24	كبيرة	12
.5	تصميم أنشطة تنمية مهنية وفقًا لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس المهنية	3.53	1.25	كبيرة	8
.6	توفير المصادر) الوقت والتنمية المهنية والبيانات اللازمة (لدعم وتطوير مجتمعات الممارسة المهنية	3.49	1.22	كبيرة	11
.7	تضمين مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في سياسات إدارة الكليات بالجامعة وبرامجها	3.54	1.25	كبيرة	7
.8	وضع معايير تقود العمل الجماعي ويلتزم بها الجميع	3.57	1.27	كبيرة	5
.9	إيجاد بيئة آمنة ومشجعة على استخدام وتطبيق أدوات واستراتيجيات جديدة	4.33	0.76	كبيرة جدًّا	1
.10	تقدير الإنجاز بغض النظر عن حجمه، وتقديم التشجيع المستمر لمجتمعات الممارسة المهنية	4.22	0.87	كبيرة جدًّا	2
.11	توفير مكان مناسب لعقد اللقاءات والاجتماعات المشتركة بين أعضاء مجتمعات الممارسة المهنية	3.56	1.20	كبيرة	6
.12	تعزيز المناخ الإيجابي للتعلم عن طريق العمل والممارسة لمجتمع الممارسات المهنية الرقمية	3.67	1.12	كبيرة	3
.13	بناء قواعد بيانات معرفية لتسهيل وصول أعضاء مجتمع الممارسة المهنية لمصادر المعلومات التي يحتاجونها	3.65	1.17	كبيرة	4
.14	تنظيم الممارسات المهنية المشتركة بين أعضاء مجتمع الممارسة المهنية بالجامعة.	3.52	1.26	كبيرة	9
.15	عقد مناظرات وحوارات فعلية لعرض خبرات أعضاء مجتمع الممارسة المهنية وتبادلها	4.33	0.76	كبيرة جدًّا	1
	المتوسط العام للمحور ككل	3.70	1.19	كبيرة	

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط العام لمحور متطلبات توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في ممارساتهم التدريسية بلغ 3.70، وهو ما يشير إلى درجة موافقة كبيرة، تراوحت استجابات عينة الدراسة بين "كبيرة جداً" و"كبيرة" كما هو موضح أدناه:

- **العبارتان رقم 9 و15**: "إيجاد بيئة آمنة ومشجعة على استخدام وتطبيق أدوات واستراتيجيات جديدة"، و"عقد مناظرات وحوارات فعلية لعرض خبرات أعضاء مجتمع الممارسة المهنية وتبادلها"، جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4.33 وانحراف معياري قدره 0.76، مما يشير إلى توافر كبير جداً، يعود ذلك إلى أهمية توفير بيئة آمنة تشجع أعضاء هيئة التدريس على طرح الأفكار والإبداعات دون خوف، وأهمية تبادل الخبرات والتجارب في تطوير مجتمعات الممارسة المهنية.
- **العبارة رقم 10**: "تقدير الإنجاز بغض النظر عن حجمه، وتقديم التشجيع المستمر لمجتمعات الممارسة المهنية"، جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره 4.22 وانحراف معياري قدره 0.87، مما يدل على توافر كبير جداً. يشير ذلك إلى أهمية التشجيع والتحفيز لتقديم الدعم النفسي لأعضاء مجتمعات الممارسة المهنية، مما يعزز حافزهم لتطوير هذه المجتمعات.
- **العبارة رقم 12**: "تعزيز المناخ الإيجابي للتعلم عن طريق العمل والممارسة لمجتمع الممارسات المهنية الرقمية"، جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي قدره 3.67 وانحراف معياري قدره 1.12، مما يدل على توافر كبير. هذا يعكس أهمية توفير مناخ إيجابي خالٍ من التهديد والخوف، والذي يشجع على العمل والإبداع في مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية.
- **العبارة رقم 1**: "وجود آلية لإبلاغ أعضاء هيئة التدريس بالمستجدات"، جاءت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره 3.47 وانحراف معياري قدره 1.31، مما يدل على توافر كبير. يشير ذلك إلى أهمية وجود أسلوب سريع وفعال في تحقيق التواصل بين أعضاء هيئة التدريس لتبليغهم بالمستجدات، مما يعزز عمل مجتمعات الممارسة المهنية.

بناءً على ما سبق، يتضح أن المتوسط العام لمحور متطلبات توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في ممارساتهم التدريسية بلغ 3.70، وهو ما يشير إلى درجة موافقة كبيرة، وهذا يدل على الحاجة إلى توفير عدد من المتطلبات لتفعيل مجتمعات الممارسة المهنية، مثل إيجاد بيئة آمنة تشجع على العمل والإنجاز وتبادل الخبرات، وتوفير وسائل للتواصل بين الأعضاء، وبناء قواعد بيانات معرفية لتسهيل وصول أعضاء مجتمع الممارسة المهنية، وتوفير أماكن مناسبة لعقد اللقاءات والاجتماعات المشتركة.

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة محمدين وموسى (2017)، التي أشارت إلى أن موافقة عينة الدراسة على متطلبات تطبيق مجتمعات التعلم المهنية بالأزهر جاءت بدرجة كبيرة، بينما تختلف نتائج

الدراسة الحالية مع نتائج دراسة المسروري والمشايخي والمعجلية (2020)، التي توصلت إلى أن درجة موافقة عينة الدراسة على متطلبات مجتمعات التعلم المهنية كانت متوسطة.

الإجابة عن السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات عينة الدراسة لواقع توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في ممارساتهم التدريسية تعزى لمتغيرات (التخصص -الخبرة -الدرجة العلمية)؟

- **بالنسبة لمتغير التخصص:** تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة، ثم تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير التخصص.

جدول (10): دلالة الفرق بين متوسطي استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير التخصص على محاور الاستبانة والاستبانة ككل باستخدام تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA

المحاور		المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوي الدلالة
واقع توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان - لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في أدائهم التدريسي	بين المجموعات	1191.88	3	397.29	2.22	0.09	غير دالة عند مستوى (0.05)
	داخل المجموعات	13397.87	75	178.64			
	المجموع الكلي	14589.75	78				
معوقات توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في أدائهم التدريسي	بين المجموعات	853.27	3	284.42	1.61	0.19	غير دالة عند مستوى 05.0
	داخل المجموعات	13223.82	75	176.32			
	المجموع الكلي	14077.09	78				
متطلبات توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في أدائهم التدريسي.	بين المجموعات	638.58	3	212.86	0.93	0.43	
	داخل المجموعات	17258.79	75	230.12			
	المجموع الكلي	17897.37	78				
الاستبانة ككل	بين المجموعات	7211.61	3	2403.87	1.49	0.22	غير دال عند مستوى (0.05)
	داخل المجموعات	120719.23	75	1609.59			
	المجموع الكلي	127930.84	78				

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة لجميع محاور الاستبانة والاستبانة ككل. حيث تراوحت قيم الـ "ف" بين 0.93 و2.22، وبلغت مستويات الدلالة بين 0.09 و0.43. نظرًا لأن هذه القيم أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، فإنها تشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيًا.

- **بالنسبة لمتغير الخبرة:** تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة، وتم استخدام تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) لتحديد دلالة الفروق الإحصائية بين أفراد عينة الدراسة وفقًا لمتغير الخبرة.

جدول (11): دلالة الفرق بين متوسطي استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير الخبرة على محاور الاستبانة والاستبانة ككل باستخدام تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA

المحاور	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة	الاستنتاج
واقع توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان – لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في أدائهم التدريسي	بين المجموعات	235.32	2	117.66	0.62	0.54	غير دالة عند مستوى 0.05
	داخل المجموعات	14354.43	76	188.87			
	المجموع الكلي	14589.75	78				
معوقات توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة –سلطنة عمان –لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في أدائهم التدريسي	بين المجموعات	300.64	2	150.32	0.83	0.44	
	داخل المجموعات	13776.45	76	181.27			
	المجموع الكلي	14077.09	78				
متطلبات توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة-سلطنة عمان لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في أدائهم التدريسي	بين المجموعات	643.23	2	321.62	1.42	0.25	
	داخل المجموعات	17254.14	76	227.03			
	المجموع الكلي	17897.37	78				
الاستبانة ككل	بين المجموعات	2453.60	2	1226.80	0.74	0.48	
	داخل المجموعات	125477.23	76	1651.02			
	المجموع الكلي	127930.84	78				

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فرق دال إحصائيًا بين متوسطات استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير الخبرة في جميع محاور الاستبانة والاستبانة ككل، حيث تراوحت قيم الـ "ف" بين 0.62 و1.42، وبلغت مستويات الدلالة بين 0.25 و0.54. نظرًا لأن هذه القيم أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، فإنها تشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيًا.

تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة المسروري والمشايخي والمعجلية (2020)، التي أظهرت عدم وجود فرق دال إحصائيًا يعزى لمتغير الخبرة بين أفراد عينة الدراسة حول متطلبات مجتمعات التعلم المهنية. في المقابل، تختلف نتائج الدراسة الحالية عن نتائج دراسة محمدين وموسى (2017)، التي وجدت فرقًا دالًا إحصائيًا بين أفراد عينة الدراسة وفقًا لمتغير الخبرة فيما يتعلق بمتطلبات تطبيق مجتمعات التعلم المهنية.

- **بالنسبة لمتغير الدرجة العلمية:** تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة، واستخدم تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) لتحديد دلالة الفروق الإحصائية بين أفراد العينة وفقًا لمتغير الدرجة العلمية.

جدول (12): دلالة الفرق بين متوسطي استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير الدرجة العلمية على محاور الاستبانة والاستبانة ككل باستخدام تحليل التباين الأحادي ONE WAY ANOVA

المحاور	المجموعات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة	الاستنتاج
واقع توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان - لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في أدائهم التدريسي	بين المجموعات	887.07	2	443.54	2.46	0.09	غير دالة عند مستوى (0.05)
	داخل المجموعات	13702.67	76	180.30			
	المجموع الكلي	14589.75	78				
معوقات توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان - لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في أدائهم التدريسي	بين المجموعات	1542.58	2	771.29	4.68	0.01	دالة عند مستوى (0.05)
	داخل المجموعات	12534.51	76	164.93			
	المجموع الكلي	14077.09	78				
متطلبات توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان - لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في أدائهم التدريسي.	بين المجموعات	1816.39	2	908.19	4.29	0.02	
	داخل المجموعات	16080.98	76	211.59			
	المجموع الكلي	17897.37	78				
الاستبانة ككل	بين المجموعات	12304.17	2	6152.08	4.04	0.02	
	داخل المجموعات	115626.67	76	1521.40			
	المجموع الكلي	127930.84	78				

يتضح من الجدول السابق وجود فرق دال إحصائيًا بين متوسطات استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير الدرجة العلمية في محوري "معوقات توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في أدائهم التدريسي" و"متطلبات توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في أدائهم التدريسي". حيث بلغت قيمة الـ "ف" على التوالي 4.68 و4.29 و4.04، وبلغ مستوى الدلالة 0.01 و0.02 نظرًا لأن هذه القيم أقل من مستوى الدلالة (0.05)، فإنها تشير إلى وجود فروق دالة إحصائيًا.

من ناحية أخرى، يتضح من الجدول السابق عدم وجود فرق دال إحصائيًا بين متوسطي استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير الدرجة العلمية في محور "واقع توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في أدائهم التدريسي". حيث بلغت قيمة الـ "ف" 2.46 وبلغ مستوى الدلالة 0.09، وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيًا. **ولتحديد الفروق الدالة بين درجات العلمية المختلفة، تم استخدام اختبار Scheffe للمقارنات البعدية، كما هو موضح في الجدول التالي:**

جدول (13): اتجاه الفروق باستخدام اختبار Scheffe للمقارنات البعدية في المحور الثاني والثالث والاستبانة ككل وفقا لمتغير الدرجة العلمية

المحور	المجموعات	المتوسط	اتجاه الفروق		
			أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ
معوقات توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في أدائهم التدريسي	أستاذ مساعد	55.55			
	أستاذ مشارك	51.46			
	أستاذ	44.84	*10.7		
متطلبات توظيف أعضاء ء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة - سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في أدائهم التدريسي.	أستاذ مساعد	61.59			
	أستاذ مشارك	45.50			
	أستاذ	50.0	11.6*		
الاستبانة ككل	أستاذ مساعد	199.55			
	أستاذ مشارك	184.6			
	أستاذ	169.1	*30.5		

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائيًا بين متوسطات استجابات أفراد العينة تبعًا لمتغير الدرجة العلمية في محوري "معوقات توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في أدائهم التدريسي" و"متطلبات توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في أدائهم التدريسي"، وذلك لصالح فئة "أستاذ مساعد" مقارنةً بـ "أستاذ". ويُعزى ذلك إلى حداثة سن من هم

على درجة أستاذ مساعد وارتباطهم الكبير بالتكنولوجيا وتطبيقاتها في التعليم، مما يعزز قدرتهم على المشاركة الفعالة في توظيف الويب في مجتمعات الممارسة المهنية.

الإجابة عن السؤال الخامس: ما التصور المقترح لتوظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في ممارساتهم التدريسية؟

ترتبط مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية بكفايات الأستاذ التقنية ومدى توافرها من خلال تأهيل الأساتذة القائمين على رأس الخدمة وكذلك إعداد الأساتذة في الجامعات، وذلك من خلال تقديم البرامج والدورات التدريبية التي تتماشى مع التقدم التقني الهائل، كما أشار إلى ذلك العديد من الباحثين مثل العطوي (2013)، المعمري والمسروري (2013)، الطاهر ومصطفى (2012)، كيرنلي وويلديريم (2012)، تاسير، وأبور، وعبد الحليم، وهارون (2012)، الأبرط (2011)، الحاسري (2011)، وسعيد (2011). استنادًا إلى ما سبق وبناءً على الإطار النظري للدراسة والنتائج التي أظهرتها، تقدم الباحثة تصورًا مقترحًا لتوظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في ممارساتهم التدريسية.

أولاً: ما هية التصور المقترح:

تصور المقترح هو تخطيط مستقبلي مبني على نتائج الدراسة، يهدف إلى بناء إطار فكري عام لتوظيف أعضاء هيئة التدريس لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في ممارساتهم التدريسية، كونه اتجاهًا حديثًا في التعليم والتعلم الجامعي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان.

ثانيًا: مبررات التصور المقترح:

1. الأهمية: أهمية المؤسسات الجامعية في سلطنة عمان، وتحسين كفاءتها يتطلب تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق الأهداف المنشودة.
2. التحديات: التحديات التي تفرضها الجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -القائمة على مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية تستدعي جهودًا كبيرة، بما في ذلك تطوير القائمين على العمل التربوي، وعلى رأسهم أعضاء هيئة التدريس الجامعي.
3. نتائج الدراسة: نتائج الدراسة الحالية تؤكد وجود قصور في امتلاك أعضاء هيئة التدريس لتوظيف مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في ممارساتهم التدريسية.
4. الاتجاهات العالمية: الاتجاهات العالمية الحديثة في مجال تقنيات التعلم تدعو إلى التخلي عن الأهداف التقليدية لمواكبة التطورات السريعة في هذا المجال.

ثالثًا: أهداف التصور المقترح:

يهدف التصور المقترح إلى توظيف مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -في ممارساتهم التدريسية، وتزويدهم بالمعارف والمهارات والاتجاهات التي تساهم في تطوير أدائهم المهني، ومن بين الأهداف الفرعية:

1. النهوض بالأداء التدريسي: تحسين مستوى الأداء التدريسي لدى أعضاء هيئة التدريس.
2. أداة تقويم فعالة: توفير أداة تقويم لتشخيص مواطن القوة والضعف لدى أعضاء هيئة التدريس في توظيف مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية.
3. تفعيل الدور: تفعيل دور مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في الأداء التدريسي بما يتواكب مع التطورات التقنية الحديثة.
4. رسم الخطط المستقبلية: تزويد القائمين على العملية التعليمية بما يساعدهم في رسم خططهم المستقبلية لتوظيف مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية.
5. إدراج البرامج التدريبية: التأكيد على إدراج برامج توظيف مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية ضمن برامج تطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

رابعًا: منطلقات التصور المقترح:

1. الخطة الاستراتيجية: ما تنص عليه الخطة الاستراتيجية ورؤية ورسالة الجامعة العربية المفتوحة من ضرورة الاهتمام بالتنمية البشرية واستغلال كافة الإمكانات المتاحة.
2. تطوير مجتمعات الممارسة: تطوير مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس لمساعدتهم على أداء أدوارهم بما يخدم العملية التعليمية وفق رؤية 2040 لسلطنة عمان.
3. المنطلقات النظرية: المنطلقات النظرية لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية التي تشمل واقع توظيفها ومتطلباتها ومعوقاتها.
4. سياسة التعليم الجامعي: سياسة التعليم الجامعي وفق سياسة التعليم في سلطنة عمان.
5. المقاصد الاجتماعية: المقاصد والطموحات الاجتماعية المطلوبة من التعليم العالي في السلطنة.
6. توجهات وزارة التعليم: توجهات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار لتطوير الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.

7. إعداد الأستاذ الجامعي: توفير مادة للاستفادة في إعداد الأستاذ الجامعي معرفيًا ومهارياً وبمستوى محدد من الأداء.

8. الواقع التربوي: الحاجة إلى برامج وخطط تنموية تهدف إلى الحد من المشكلات التربوية وتطوير القائمين على العمل التربوي.

خامسًا: عناصر التصور المقترح:

في ضوء نتائج الدراسة الحالية، يمكن عرض عناصر التصور المقترح لتطوير مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -على النحو التالي:

1. التخطيط على مستوى الكلية والأقسام:

- **إدراج المجتمعات**: تضمين مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية وبرامج تنمية الأداء التدريسي في المقررات الدراسية.
- **التدريب المصغر**: توظيف المجتمعات في الممارسات التدريسية من خلال التدريب المصغر داخل الكلية.
- **التربية الميدانية**: الاهتمام بتوظيف المجتمعات الرقمية من خلال برنامج التربية الميدانية.

2. القائمون على العملية التعليمية بوزارة التعليم:

تدريب أعضاء هيئة التدريس:

- **الإشراف على الدورات**: الإشراف على الدورات التدريبية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس من قبل متخصصين في التعلم الإلكتروني.
- **إعداد برامج تدريبية**: إعداد برامج تدريبية مستمرة لتدريب أعضاء هيئة التدريس على توظيف مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية.

برنامج تدريبي مقترح:

- **اسم البرنامج:** توظيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان - لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في ممارساتهم التدريسية.
- **الهدف العام:** تطوير معارف ومهارات واتجاهات أعضاء هيئة التدريس في مجال الممارسات التدريسية.

الأهداف التفصيلية:

- تطوير المعارف والمهارات في مجال مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية.
- تطوير المعارف والمهارات في توظيف أدوات المجتمعات.
- تطوير المعارف والمهارات في تصميم مواد وأدوات المجتمعات.
- تطوير المعارف والمهارات في إدارة المجتمعات.
- تطوير المعارف والمهارات في تقويم المجتمعات.

الفئة المستهدفة: أعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان.

ساعات التدريب: يُقترح أن يكون إجمالي ساعات البرنامج 60 ساعة، تُنفذ على مدار 11 يومًا على شكل وحدات تدريبية مستقلة.

جدول (11): الوحدات التدريبية للبرنامج التدريبي

م	الوحدة التدريبية	عدد الساعات	عدد الأيام
1	المجال المعرفي مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في الممارسات التدريسية	10	2
2	مجال معرفة واستخدام أدوات مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في الممارسات التدريسية	15	3
3	مجال تصميم مواد وأدوات مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في الممارسات التدريسية	20	4
4	مجال إدارة مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في الممارسات التدريسية وتقويمه	15	2
	المجموع	60	11

سادسًا: مصادر بناء التصور المقترح:

1. رؤية سلطنة عمان 2040: الاطلاع على الأهداف والتوجهات الاستراتيجية لرؤية السلطنة، والتي تُعزز الابتكار والتطور في التعليم.
2. الإطار النظري للدراسة الحالية: الذي يتناول مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية، المهارات التدريسية، وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
3. الأدبيات التربوية والبحوث والدراسات: الاطلاع على الدراسات التي تناولت مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية وتأثيرها على الممارسات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بصفة خاصة.
4. قائمة مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية: بناءً على ما تم تطويره في الدراسة، حيث يتم تضمين هذه القائمة مع التصور المقترح.
5. آراء الخبراء والمختصين: الاستفادة من التحكيم والمراجعة من قبل الخبراء في المجال لضمان جودة التصور المقترح.

سابعًا: الجهات المعنية بتطبيق التصور المقترح:

1. الجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان: المسؤولون عن تنفيذ التصور داخل المؤسسات التعليمية، دعم وتنسيق جهود التنفيذ على مستوى الكليات.
2. لجنة المواهب والإبداع: تقديم الدعم والابتكار في تطوير وتطبيق التصور.
3. لجنة تطوير التعليم الجامعي: ضمان تواكب البرامج التعليمية مع التصور المقترح.
4. لجنة التقويم والجودة: مراقبة جودة التنفيذ وتقييم فعالية التصور المقترح.

ثامنًا: متطلبات تطبيق التصور المقترح:

1. الدعم والتأييد من قِبل المسؤولين: الحصول على دعم وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار للجهات ذات العلاقة لتطبيق التصور.
2. توفير الثقافة الداعمة: نشر الرسالة حول أهمية التطوير ومواكبة الاتجاهات الحديثة عبر الندوات والنشرات ووسائل التواصل الاجتماعي.
3. توفير الإمكانات المادية والبشرية: ضمان توافر الموارد اللازمة للتطبيق الفعّال.
4. توفير وسائل الاتصال الحديثة: استخدام التقنيات المناسبة لتسهيل عملية التطبيق.
5. توفير الوقت المناسب: تخصيص الوقت الكافي والملائم لعملية التطبيق لضمان النجاح.
6. توفير أدوات التقويم المناسبة: استخدام أدوات لتقييم تحقيق الأهداف المرجوة من التصور.
7. الدعم والتأييد من المسؤولين: تأكيد دعم وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار لضمان استمرارية التطبيق ونجاحه.

توصيات الدراسة

استنادًا إلى نتائج الدراسة، يوصي الباحثان بما يلي:

1. عقد برامج تدريبية: تنظيم برامج ودورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة العربية المفتوحة -سلطنة عمان -لتنمية كفاياتهم في تصميم مجتمعات الممارسة المهنية وتطوير أدائهم التدريسي.
2. توفير الاعتمادات المالية: تخصيص التمويل اللازم لكليات التربية في الجامعات السعودية لدعم تنفيذ مجتمعات الممارسة المهنية.

3. تقليل عدد الساعات التدريسية: تقليل أعباء التدريس لأعضاء هيئة التدريس لتمكينهم من العمل التعاوني والمشاركة في مجتمعات الممارسة المهنية.
4. تخفيض أعداد الطلاب بالقاعات: تقليل عدد الطلاب في الفصول الدراسية لتسهيل متابعة الطلاب عبر تقنيات التعلم الإلكتروني.
5. اعتماد أدوات ومنصات تعلم إلكتروني: اعتماد أدوات ومنصات تعلم إلكتروني من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار، وتوفر نماذج فعالة لمجتمعات الممارسة المهنية الرقمية.

بحوث مقترحة

استنادًا إلى نتائج الدراسة، يقترح الباحثان ما يلي:

1. دراسة تأثير توظيف مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية لدى طلاب الجامعات في تنمية مهارات التفكير التصميمي والاتجاه نحوها.
2. استكشاف دور مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية في تنمية مهارات التفكير الإيجابي والذات الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس.
3. دراسة تأثير مجتمعات الممارسة المهنية الرقمية على تبادل المعارف في ضوء المعايير التربوية والتقنية لمجتمعات الممارسة الرقمية.

عنوان المشروع

إطلاق العنان للمهنية: تسخير قوة مجتمعات الممارسة في الجامعة العربية المفتوحة – سلطنة عمان. Project Title: Unleashing Professionalism: Harnessing the Power of Communities of Practice at the Arab Open University – Sultanate of Oman.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- توفيق، فيفي أحمد، (2017) سيناريو مستقبلي لتفعيل مجتمعات التعلم بمدارس التعليم العام بمحافظة سوهاج. المجلة التربوية، كلية التربية جامعة سوهاج، (47، 260-114).
- الحارثي، محمد، (2009) تصور مقترح لتفعيل التنمية المهنية الذاتية لمعلمي الصفوف الأولية (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة الملك سعود.

- حرب، إيمان وصفي كامل السيد، (2020) دراسة مقارنة لمجتمعات الممارسة في جامعات بعض الدول الأجنبية وإمكانية الإفادة منها في مصر .المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، (69)، 237-357.
- سليمان، أمل نصر الدين والأشقر، مي. (2020) نموذج مقترح لبناء مجتمعات التعلم المهنية لتحسين مستوى الأداء المهني للمعلم في ضوء استراتيجيات تطبيق التنمية المستدامة. كلية التربية، جامعة عين شمس. متاح على: https://sup4pcl.aucegypt.edu/wp-content/uploads/2020/05
- الشريف، لؤي. (2012) الواقع الافتراضي وإمكانية تطبيقه في البيئة العمرانية الفلسطينية (حالة دراسية: حل مشكلة التنقل عبر الأدراج في مدينة نابلس) (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح، نابلس، فلسطين.
- العساف، صالح بن حمد. (2003) المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض: مكتبة العبيكان.
- متولي، إسراء عبد اللطيف محمد. (2020) مجتمعات الممارسة الإلكترونية لتحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء بعض الخبرات الأجنبية. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، (31، .458-379)
- محمدين، حشمت عبد الحكم وموسى، أحمد محمد بكري. (2017) متطلبات تطبيق مجتمعات التعلم المهنية بالمعاهد الأزهرية من وجهة نظر المعلمين .مجلة التربية: جامعة الأزهر -كلية التربية، (172)، 72-12
- المسروري، فهد بن سالم بن سيف والمشايخي، سعيد بن سالم والمعجلية، عائشة بنت عبدالله. (2020) درجة توافر متطلبات تطبيق أبعاد مجتمعات التعلم المهنية في المدارس الحكومية بسلطنة عمان من وجهة نظر المشرفين التربويين. المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات، (27)، 28-1
- مصطفى، أكرم فتحي والغامدي، إبراهيم سفر. (2014) المعايير التربوية والتقنية لتصميم مجتمعات الممارسة القائمة على الويب. المجلة الدولية المتخصصة، (3) (4)، 121-91
- المعمري، سيف بن ناصر والمسروري، فهد بن سالم. (2013) درجة توافر كفايات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لدى معلمي الدراسات الاجتماعية بمرحلة التعليم ما بعد الأساسي في بعض المحافظات العمانية .المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، (34)، 91-61

- المهدي، ياسر فتحي الهنداوي والحارثية، عائشة بنت سالم والرواحي، بدرية بنت عبدالله. (2016) 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، (10) (2)، 289-271.
- الموسى، جعفر محمود. (2015) تقويم الأداء التدريسي لمعلمي الدراسات الاجتماعية في المرحلة الأساسية العليا في ضوء معايير الجودة. مجلة التربية: جامعة الأزهر -كلية التربية، (165) (2)، 452-407.
- ميخائيل، إنجي طلعت نصيف. (2021) التنمية المهنية للمعلمين في ضوء مجتمعات الممارسة بالولايات المتحدة الأمريكية واستراليا وإمكان الإفادة منها في مصر. المجلة التربوية، جامعة سوهاج -كلية التربية، (81)، 604-505.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Monaghan, C. H. (2011). Communities of practice: A learning strategy for management education. Journal of Management Education, 35(3), 430.
- Gunawardena, C. N., et al. (2009). Theoretical framework for building online communities of practice with social networking tools. Education Media International, 46(1), 6-9.
- Chikh, A., & Berkani, L. (2010). Communities of practice e-learning: An innovative learning space for e-learning actors. Procedia Social and Behavioral Sciences, 2, 5023-5024.
- Dube, L., Bourhis, A., & Jacob, R. (2006). Towards a typology of virtual communities of practice. Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge and Management, 1, 69-70.
- Wenger, E. (2000). Communities of practice and social learning systems. Organization, 7(2), 230-232. SAGE Social Science Collections, London.
- Ghimisi, S., & Nicula, D. (2017). The role of communities of practice in higher technical education. Fiability & Durability Editura Academica Brancusi, 2, A58-A59.
- Golden, J. E. (2016). Supporting online faculty through communities of practice: Finding the faculty voice. Innovations in Education and Teaching International, 53(1), 86-98.
- Horan, T., & Wells, K. (2005). Digital communities of practice: Investigation of actionable knowledge for local information networks. Knowledge, Technology & Policy, 18(1), 32-34.

- Murugalah, P., et al. (2012). Teacher learning via communities of practice: A Malaysian case study. International Journal of Pedagogies and Learning, 7(2).
- Reilly, J. R., et al. (2012). Faculty development for e-learning: A multi-campus community of practice (CoP) approach. Journal of Asynchronous Learning Networks, 16(2), 102.
- Rosland, R. (2014). The theory and practice of continuous professional development of kindergarten mentors/facilitators. Educational Association Annual Conference, 6-7 September.
- Trust, T. (2016). Together we are better: Professional learning network for teachers. Teacher Journal Computer & Education.
- Wenger, E., McDermott, R., & Snyder, W. (2009). Cultivating communities of practice. USA: Harvard Business School Press.
- Wing, K., et al. (2006). Literature review and synthesis: Online communities of practice. Report prepared for the Ministry of Education, University of Otago, New Zealand, 12-41.
- Zhang, W., & Watts, S. (2015). Online communities as communities of practice: A case study. Journal of Knowledge Management, 12(4), 57.