

الفصل الثاني

بحوث العمل
المفهوم - الأهمية - الإجراءات

مقدمة:

نحاول على الصفحات التالية أن نتناول بعض القضايا المتصلة ببحوث العمل على أمل أن تكون لدى القارئ فكرة كافية عن كيفية التعامل مع هذا النوع من البحوث. ومن القضايا التي سيتم تناولها تحديد المقصود بـ «بحوث العمل» وذلك من منظورات متعددة ولكنها ليست متعارضة، وإنما تمثل إضافات تدرج تحت مجموعة من الخصائص الرئيسة لبحوث العمل. وتأكيداً لذلك، فإننا سنتناول أيضاً الأسباب التي من أجلها يضاف على هذا النوع من البحوث صفة «البحث». ثم نتساءل ونجيب بعد ذلك: من الذي يقوم بمباشرة بحوث العمل؟ واستكمالاً لذلك الجزء نعرض بإيجاز لطبيعة بحوث العمل.

وقبل أن نتطرق إلى كيفية القيام ببحث عمل، فإننا نعرض للجذور التاريخية والفلسفية التي أدت إلى ظهور هذا النوع من المداخل البحثية. وحرصاً منا على تأكيد أن لبحوث العمل خصائص تميزه عن غيره من البحوث الأخرى، فإننا سوف نتناول أوجه الاختلاف بين هذا النوع من البحوث وبين البحوث المنهجية الشكلية، ثم نعرض بعد ذلك لموقع بحوث العمل بين النماذج البحثية الشائعة.

نتقل بعد ذلك إلى تحديد المرتكزات والافتراضات الأساسية التي تستند إليها بحوث العمل. ثم نتساءل: هل من الضروري أن نمارس بحوث العمل؟ أو، بمعنى آخر، لماذا تعد بحوث العمل هامة. وأخيراً، فإننا نتطرق إلى مستويات بحوث العمل وأنواع بحوث العمل. وفي النهاية نشير إلى العناصر الأساسية للورقة البحثية التي يقدمها الباحث وكيفية كتابتها.

What is Action Research?

ما بحث العمل (أو البحث الأدائي)؟

لعله من المناسب هنا أن نعرض لبعض التعريفات الخاصة ببحوث العمل، ثم نحاول أن نستخلص منها الخصائص المشتركة التي تميز ذلك النوع من البحوث عن البحوث الأخرى.

وفيما يلي نماذج من تعريفات البحث الأدائي (أو بحوث العمل):

* يمكن وصف بحث العمل على أنه مجموعة من المنهجيات البحثية التي يستهدف استخدامها تحقيق أداء معين أو تغيير ما، وفي نفس الوقت تحقيق فهم أفضل. وفي معظم أشكاله، فإن ذلك يتم عن طريق:

١- استخدام عملية حلزونية مكونة من حلقات يحدث فيها تناوب بين الأداء والتفكير الناقد.

٢- في الحلقات التالية (لكل حلقة في الحلزون) تحدث عمليات صقل ومراجعة متواصلة للطرق والبيانات والتفسيرات، وذلك في ضوء الفهم الذي تحقق في الحلقات الأسبق.

وهكذا، فإن بحث العمل هو عملية انبثاقية تتخذ شكلاً معيناً كلما يراد الفهم، فهو بمثابة عملية ذات طابع تكراري iterative تدور حول تحقيق فهم أفضل لما يحدث.

وفي معظم أشكالها، فإن تلك العملية تتسم بأنها ذات طابع تشاركي وذلك على أساس أن تحقيق التغيير يكون أيسر عند تضمين أولئك الذين سوف يتأثرون به.

(Dick,Bob,1999)

* بحث العمل مصطلح يستخدم لوصف ما يقوم به المهنيون عندما يخضعون ممارساتهم للدراسة، وذلك بهدف تحسينها. وإذا ما طبقنا ذلك على التدريس، فإن ذلك يتطلب تجميع وتفسير بيانات، وذلك لمحاولة فهم سمة من سمات التدريس التي يهتمون بها بشكل أفضل.

(Queen's university,1997)

* بحث العمل هو استعمال منظم جماعي، تعاوني، ناقد، يستند إلى التفكير الذاتي، ويقوم المشاركون في الاستعمال بمباشرة.

(Mc Cutcheon and Jung,1990,148, quoted from Janet Masters, 1995,2000)

* بحث العمل شكل من أشكال الاستعمال الجماعي المستند إلى التفكير الذاتي الذي يباشره المشاركون في مواقف اجتماعية، وذلك بهدف تحقيق قدر مناسب من المعقولية والإنصاف rationality and Justice في ممارساتهم الاجتماعية أو التربوية، بالإضافة إلى تحسين فهمهم لهذه الممارسات وللمواقف التي تحدث فيها تلك الممارسات.

(Kemmis and McT agger,1990:5, quoted from Janet Masters, 1995,2000)

* بحث العمل هو شكل من أشكال الاستعمال المنظم الذي ظهر كأسلوب شائع لتضمين الممارسين والمشرفين بغرض تحقيق فهم أفضل للواقع الذي يعملون فيه وللممارسات التي يقومون بها.

ويمكن أن يكون البحث الأدائي بسيطاً بحيث لا يتضمن أكثر من سؤال واحد له صلة بواقع تربوي معين أو بممارسة تربوية معينة وتجميع

بيانات للإجابة عن هذا السؤال، أو يكون مركباً بحيث يحتاج إلى تطبيق اختبارات (مثلاً) لتقرير ما إذا كانت نتائج الاختبار البعدي قد أظهرت تفوق المجموعة التجريبية بشكل دال إحصائياً أم لا.

كما يمكن في بحوث العمل أن نستخدم المداخل البحثية التقليدية، عندما يتطلب الأمر ذلك، شريطة أن نكون أمام مشكلات واقعية أو قضايا حقيقية يواجهها الممارسون، وألا نكون أسرى للطقوس الحرفية التي تتطلبها تلك البحوث.

ويستطع أي فرد في المدرسة أن يقوم بإجراء بحث عمل سواء كان معلماً أو إدارياً أو مديراً أو كل من يطلق عليه «نظير المهني» Paraprofessional.

(Jeffrey Glanz,1999)

* بحث العمل عملية حلزونية كل حلقة منها تتكون من خطوات ثلاث:

١- تخطيط يتضمن استطلاعاً أو استكشافاً للحقائق reconnaissance.

٢- القيام بأداءات أو ممارسات.

٣- البحث عن حقائق عن نتائج الأداءات.

(Kurt Lewin, Quoted from South Florida center for educational Leaders)

* بحث العمل هو العملية التي عن طريقها يحاول الممارسون تحديد مشكلاتهم بشكل علمي، وذلك بغرض توجيه وتصويب وتقويم ما يتخذونه من قرارات أو وما يقومون به من أفعال.

(Stephen Core, quoted from south Florida center for educational leaders)

* البحث الأدائي في التربية هو الدراسة التي يجريها رفاق أو زملاء في مدرسة ما عن نتائج الأنشطة التي يقومون بممارستها وذلك بغرض تحسين العملية التعليمية.

(Carl Glickma, quoted form south Florida center for educational leaders)

* بحث العمل هو أسلوب بارع لسان حاله يقول «دعنا ندرس ما يحدث في مدرستنا ونقرر الكيفية التي بها نجعل المدرسة مكاناً أفضل.

(Emily Calho, quoted from south Florida center for educational Leaders)

* بحث العمل هو استعلام أو بحث يتم في سياق الجهود التي تركز على تحسين جودة منظمة ما أو أداؤها. ويتم تصميمه وتنفيذه بواسطة الممارسين الذين يقومون بتحليل البيانات لتحسين ممارساتهم الخاصة. ويمكن إجراء بحث العمل بواسطة الأفراد أو بواسطة مجموعة من الزملاء. وعندما يقوم فريق معين بإجراء هذا النوع من البحوث يطلق عليه الاستعلام التعاوني Collaborative inquiry.

(Quoted from Beverly Johnson, ERIC)

* بحث العمل عبارة عن استقصاء مدروس موجه نحو حل مشكلة ما، ويمكن أن يقوم به فرد أو مجموعة من الأفراد. ويتسم هذا النوع من البحوث بملقات حلزونية كل حلقة منها تتضمن: تحديد مشكلة - تجميع بيانات بشكل منظم - تفكر - تحليل - اتخاذ فعل في ضوء البيانات التي تم تجميعها - وفي النهاية إعادة تعريف المشكلة.

والارتباط بين مصطلحي «الأداء» و«البحث» يلقي الضوء على الملامح الأساسية لهذه الطريقة، وهي: تجريب أفكار في الواقع كوسيلة لزيادة المعرفة عن و/ أو تحسين المنهج والتدريس والتعلم.

(Quoted from Beverly Johnson, ERIC)

* بحث العمل هو عملية يقوم فيها الممارسون بفحص ممارساتهم التربوية الخاصة بشكل منظم ومترو، وذلك باستخدام أساليب بحثية. ويقوم بحث العمل على الافتراضات التالية:

١- المعلمون والمديرون يعمل على أفضل نحو ممكن عندما يتعاملون مع مشكلات قاموا هم بأنفسهم بتحديدتها.

٢- المعلمون والمديرون يصبحون أكثر فاعلية إذا ما حُفِزوا على فحص وتقييم ممارساتهم الخاصة، وعندئذ يفكرون في أساليب عمل أخرى تختلف عن ما يمارسونه.

٣- يقوم المعلمون والمديرون بمساعدة بعضهم البعض عندما يتم العمل بطريقة تعاونية تشاركية.

٤- تعامل الزملاء مع بعضهم البعض يؤدي إلى تطويرهم مهنياً.

وعلى الرغم من أن هناك أنواعاً متعددة من البحث يمكن مباشرتها، إلا أن بحوث الأداء أو العمل تشير إلى استعلام منظم يقوم به معلم ما قاصداً أن يؤدي البحث إلى بعث الحياة في ممارساته المستقبلية نتيجة للتغيرات التي ستحدث على هذه الممارسات. وهذا البحث يتم مباشرته داخل سياق البيئة التي يعمل فيها المعلم، بمعنى أن ذلك يتم مع الطلاب وفي المدرسة التي يعمل فيها المعلم، وذلك للإجابة عن

تساؤلات تتصل بقضايا تربوية حالية. بمعنى آخر، فإن الذين يطالبون بتحقيق قدر أكبر من التمهين للمعلمين عن طريق قيامهم بإجراء بحوث تتصل بالمجالات التي يعملون فيها وبتثقيف أنفسهم في هذه المجالات ... هؤلاء ينبغي أن يدركوا أن ذلك الأمر يختلف عن قيام المعلمين بالتعامل مع أسئلة وقضايا تربوية تنبثق من الممارسات التدريسية الواقعية. وهذا التعامل هو جوهر بحوث العمل.

ويتضمن المصطلح «بحث عمل أو بحث أدائي» action research فكرة أن يبدأ المعلمون البحث بملقمة تتضمن طرح أسئلة، وتجميع بيانات، وتفكر، والقيام بسلسلة من الأءاءات أو الأفعال. وعندما تبدأ هذه القرارات الأءائية بتغيير البيئة المدرسية فإن فئة مختلفة من الظروف تظهر ومعها تطرح مشكلات مختلفة تتطلب تعاملًا معها.

(Eileen Ferrance)

* البحث الأءائي الصفي هو بحث مصمم لمساعدة المعلم في أن يتعرف على ما هو حادث في صفة الدراسي، ولاستخدام المعلومات المتحصل عليها في صناعة قرارات مستقبلية ذكية. ويمكن للطرق المستخدمة أن تكون نوعية أو كمية، وصفية أو تجريبية.

(Gwynn Mettetal)

* بحث العمل ببساطة شديدة هو التعلم عن طريق العمل Learning by Doing ويطلق عليه مسميات متعددة، منها: البحث التشاركي Participatory Research، الاستعلام التعاوني Collaborative Inquiry، البحث المتحرر Emancipatory Research، التعلم الأءائي Action

Learning، البحث الأدائي النسيجي Contextual Action Research. وأيا كانت التسمية التي تطلق عليه، فإن ذلك النوع من البحوث يتسم بأن هناك مجموعة من الناس تحدد مشكلة ما، وتقوم بعمل شيء ما لحل هذه المشكلة، وتتحرى مدى نجاح جهودها في حل المشكلة، وتكرر المحاولة عند إحساسها بعدم الرضا.

ويتميز هذا النوع من البحوث عن الممارسات المهنية العامة، أو عن الاستشارات، أو عن الممارسات التي تستخدم في حل المشكلات اليومية في أنه يؤكد على الصبغة العلمية للدراسة، بمعنى أن البحث يتناول المشكلة بشكل منظم، ويؤكد على أن الآراء والنظريات ذات الصلة بالمشكلة سوف تكون مأخوذة في الحسبان ومتخللة في البحث. كما أن جزءاً كبيراً من وقت الباحث ينفق في تجهيز وصقل الأدوات المنهجية بما يجعلها تتلاءم مع مقتضيات الموقف، وفي تجميع وتحليل وعرض البيانات على أساس حلقي متواصل.

(Rory O'Brien)

لعل هذه العينة من التعريفات لبحث العمل أو بحث الأداء تلقي الضوء على خصائص هذا النوع من البحوث.

وفيما يلي أهم ما يمكن استخلاصه من سمات لهذا النوع من البحوث:

- 1- يستند إلى خطوات ثلاث تتمثل في التخطيط والأداء والتقويم. ففي التخطيط يتم تحديد المشكلة وتجميع البيانات حولها، وتحليل البيانات وتفسيرها. ويعقب ذلك الوصول إلى قرارات تتصل بأداءات معينة يتم تنفيذها في الواقع، وملاحظة تأثيراتها من حيث مدى فعاليتها في تحسين

ذلك الواقع. ويصحب عملية الملاحظة وبعقبها تفكر في تلك الممارسات وما حدث من تعديلات عليها.

٢- لا يعمل هذا النوع من البحوث في نظام حلقي مغلق يبدأ بمشكلة وينتهي بحل لهذه المشكلة، ومن ثم إغلاق الحلقة. وإنما، على العكس من ذلك، فإنه يعمل ضمن سلسلة حلزونية من الحلقات كل حلقة منها تؤدي إلى الحلقة التي تليها. ذلك أن الحل المتوصل إليه في نهاية الحلقة الأولى يؤدي إلى تخطيط معدل فتبدأ به الحلقة الثانية. وهكذا يستمر العمل في السلسلة الحلزونية.

٣- هذا النوع من البحوث يتعامل مع مشكلات موجودة بالفعل في الواقع وتؤرق الممارس (المعلم أو المدير، إلخ) ويحاول البحث عن حل لها مما يسهم في تحسين ذلك الواقع، كما يحاول فهم تلك المشكلة. فليس هدف الباحث الأدائي الأساس تقديم مزيد من الأدلة التي تعزز مصداقية نظرية ما، أو اختبار مدى فعالية هذه النظرية، أو الوصول إلى نتائج قابلة للتعميم، وإنما هدفه التعامل مع واقع كائن يؤرقه ويشغله ويسعى إلى فهمه وتحسينه.

٤- هذا النوع من البحوث لا يمارسه باحث محترف أو باحث من الخارج Outside Researcher، وإنما يقوم به الممارس الفعلي (المعلم أو الموجه أو المدير) وكل من له صلة بالعملية التعليمية وبالواقع الفعلي (نظير المهني) Paraprofessional.

٥- قد يتم إجراء هذا النوع من البحوث للإجابة على سؤال واحد بسيط يعبر عن مشكلة يواجهها المعلم ويسعى إلى البحث عن حل لها. وقد

تكون المشكلة أكثر تعقيداً وتتضمن أكثر من سؤال تحتاج الإجابة عليها إلى تضافر جهود المعلمين في المدرسة الواحدة. وقد يذهب الأمر إلى أبعد من ذلك عندما تزداد درجة التعقيد، ومن ثم يتم إجراء البحث على مستوى المدينة أو المنطقة.

٦- وهذا بدوره يلقي الضوء على سمة أخرى من سمات هذا النوع من البحوث، وهي أنه تعاوني Collaborative تشاركي Participatory.

٧- مباشرة هذا النوع من البحوث لا تحتاج إلى الالتزام الصارم بكل متطلبات المنهجيات البحثية الشائعة (التقليدية). فهو أكثر تحراً وأقل صرامة فيما يتصل بالالتزام الصارم بالمنهجيات البحثية المعروفة.

٨- ومع ذلك، فإن للباحث الأدائي أن يستخدم ما يروق له من أدوات بحثية، سواء أعدها هو بنفسه أو استخدمها جاهزة، شريطة أن يضع نصب عينيه أن له أهدافاً محددة تختلف إلى حد ما، أو إلى حد كبير، عن أهداف الباحث المحترف. فالباحث الأدائي يسعى إلى فهم الواقع الذي يعمل فيه ويناضل من أجل تحسين الممارسات الموجودة في هذا الواقع.

٩- وفي هذا النوع من البحوث لا يعيب الباحث أن يوصف بأنه «متحيز» Biased وليس موضوعياً objective، طالما أنه يسير في الطريق الصحيح نحو تحقيق أهدافه. فلقد جرت العادة، أن نؤكد على ضرورة أن يكون الباحث موضوعياً. وإذا كان ذلك صحيحاً في حالة إجراء البحوث النمطية المعروفة، فإن الأمر هنا مختلف. فالباحث الأدائي ليس منعزلاً عن المشكلة، فهي موجودة بالفعل في البيئة التي يعمل فيها، وهو بنفسه الذي يسعى إلى إيجاد حل لها. وبناء عليه، فإن قدراً من التحيز لابد أن

يكون ملازماً للباحث.

١٠- لا ينبغي أن يفهم من ذلك أن هذا النوع من البحوث متحرر تماماً من أي ضوابط، وإنما مقصدنا فقط أن نوضح أنه ليس من الضروري أن يلتزم الباحث الأدائي بشكل صارم بمتطلبات الأنماط البحثية التقليدية. وننبه في ذلك إلى أن للباحث الأدائي أن يستفيد من تلك الأنماط، وأن يوظفها كيفما شاء إذا وجد أنها يمكن أن تساعد على تحقيق أهداف بحثه. الذي نريد أن نخلص إليه هنا هو أن بحوث العمل لها خطوات منظمة وواضحة، ولا ينبغي أن نتصور أنها تتسم بالعشوائية وإلا لانتفت عنها صفة البحثية والاستعلامية.

١١- مباشرة هذا النوع من البحوث من شأنه أن يؤدي بشكل طبيعي إلى تطوير المعلم مهنيًا وإلى حفزه على المشاركة بإيجابية في عمليات التطوير. وعندما تصبح مباشرة الممارس لهذا النوع من البحوث جزءاً من ثقافتنا التربوية وممارساتنا الفعلية فإنه يمكن القول، عندئذ، إننا نتجه بجدية نوح «تمهين» Professionalizing المعلم، بكل ما تحمله كلمة التمهين من معنى.

١٢- يتم إجراء هذا النوع من البحوث في مواقع العمل الفعلية، ومن ثم فهي بحوث نسيجية Contextural تتخلل أنسجة المؤسسة التربوية بكل عناصرها ومكوناتها. فهو ليس دراسة احترافية، بالمعنى الحرفي للكلمة، كتلك التي يقوم بها باحثون محترفون.

١٣- مادة أو محتوى الدراسة في هذا النوع من البحوث هو ممارسة اجتماعية معينة أو واقع اجتماعي معين مرغوب في تحسينه.

١٤- في هذا النوع من البحوث يتم تضمين الممارسين كمشاركين.

تلك هي أهم الخصائص التي يتميز بها هذا النوع من البحوث، والتي سيتم إلقاء الضوء عليها بشكل أكثر تفصيلاً في صفحات تالية.

لماذا يأخذ هذا النوع من البحوث صفة «البحث»؟

لعله قد يتوارد إلى ذهن القارئ سؤال يتصل ببحوث العمل، ألا وهو: إذا كان الذي يباشر هذا النوع من المشروعات الممارس في موقع عمله بهدف تحسين الممارسات السائدة في هذا الواقع، فلماذا نمنحه صفة «البحث» وليس صفة «الممارسة المهنية العادية»؟

للتعامل مع هذا التساؤل فإن علينا أن نوضح في البداية أنه عندما نفكر في كلمة «بحث» الواردة في مصطلح «بحث العمل» فعلى أن ننحي تصوراتنا الشائعة عن تلك الكلمة جانباً. فبحث العمل لا علاقة له بتلك المعاطف التي يتم ارتداؤها في المختبرات، ولا بعملية طحن الأرقام ومضغها، ولا بالحديث المکرور عن الموضوعية. وإنما هو ببساطة محاولة تحقيق فهم أفضل لممارساتنا وتحسين هذه الممارسات، وذلك من خلال استعمال منظم.

وفي الوقت نفسه، فإن الذي يميز هذا النوع من البحوث عن الممارسات المهنية بشكل عام، أو عن الاستشارات المهنية، أو عن الممارسات اليومية التي تستخدم في حل المشكلات هو التوكيد على الصبغة العلمية والمنهجية والنظامية للدراسة. بمعنى آخر، فإن بحث العمل يتناول المشكلة بشكل منظم ويتم فيه التأكيد على أن للنظرية أو النظريات ذات الصلة بالدراسة دور في البحث. يضاف إلى ذلك أن جزءاً من وقت المعلم الباحث يستنفد في تجهيز وصقل الأدوات البحثية المناسبة لمقتضيات الموقف، وفي تجميع وتحليل

وعرض وتفسير البيانات على أساس حلقي حلزوني مستمر.

ولمزيد من التوضيح، ولحالة فهم مصطلح «بحث العمل» بشكل أفضل، فإنه يستحسن أن نطرح السؤال في الاتجاه المعاكس: ما الذي لا يمكن عده بحث عمل؟ وتتلخص الإجابة على هذا السؤال فيما يلي:

١- بحث العمل ليس هو ما يتوارد إلى الذهن عندما نستمع إلى أو عن كلمة «بحث».

٢- بحث العمل ليس مشروعاً نظرياً يتم التعامل معه داخل أروقة المكاتب وعلى أرفقها. فهو ليس مجرد محاولة تعلم شيء ما عن موضوع يثير اهتمامنا.

٣- بحث العمل ليس حلاً لمشكلة ما عارضة بالمعنى المتداول، ولكنه سعى للحصول على المعرفة التي من شأنها أن تساعدنا على فهم ممارساتنا وإحداث تحسينات فيها.

٤- بحث العمل ليس بحثاً يتم عمله «عن» about أو «على» on أناس معينين، أو لتلمس كل المعلومات التي يمكن الحصول عليها عن موضوع معين بحثاً عن إجابة صحيحة. وإنما هو مشروع تعاوني يتشارك فيه العاملون المعنيون سعياً نحو تحسين مهاراتهم وأساليبهم والاستراتيجيات التي يستخدمونها.

٥- بحث العمل ليس عن تعلم سبب قيامنا بعمل أشياء معينة، ولكنه بحث عن الكيفية التي يمكننا بها أن نؤدي أعمالنا بشكل أفضل.

لعل ذلك العرض يوضح لنا السبب الذي من أجله يأخذ بحث العمل صفة «البحث». كما أنه في نفس الوقت يقدم لنا مزيداً من التوضيح عن

الأسباب التي لا تجعلنا نسنفه ضمن مجموعة المداخل البحثية التقليدية المعروفة.

من الذي يقوم بمباشرة بحث العمل؟

على الرغم من أن هذا التساؤل قد سبقت الإجابة عنه عند الإشارة إلى خصائص بحوث العمل إلا أننا نحتاج إلى أن نؤكد هنا إلى أن بحوث العمل تعتمد أساساً على فكرة قيام المعلم الممارس بمباشرة البحث بنفسه Teacher as a researcher ففي هذا النوع من البحوث يتم حفز المعلمين وتشجيعهم على التفكير في ممارساتهم بشكل منهجي منظم، وذلك انطلاقاً من تقاليد راسخة، تستوجب التقدير، في بعض البلدان، في مقدمتها بريطانيا، تتبنى فكرة أن عمليات تطوير المناهج والبرامج ينبغي أن تنطلق أساساً من المدرسة. ومن ثم، فإن على الممارس (المعلم) أن يتحمل قدراً من المسؤولية في فهم الواقع الذي يعمل فيه وفي تحسين ذلك الواقع.

وهذا الأمر بالطبع يبرز لنا أن هناك فروقاً بين الباحث الخارجي outside researcher الذي يأتي إلى المدرسة لإجراء بحث يحاول من خلاله تعزيز نظرية معينة ومنحها مزيداً من المصداقية، وبين المعلم الباحث الذي يعمل في بيئة قاسية مليئة بالمشكلات Swamp، ويكون هدفه فحص الواقع الذي يعمل فيه وتمحيصه سعياً نحو فهمه ونحو تحسين ممارساته.

وبناء على ذلك، فإن قيام المعلم بدور الباحث يجعل بحوث العمل متميزة عن أنواع البحوث الأخرى في عدة أمور، منها:

- ١- بحوث العمل تتركز على تحويل المشاركين المتضمنين إلى باحثين.
- ٢- بحوث العمل تستند إلى تصور يرى أن العديد من الناس يتعلمون على

نحو أفضل، ويطبقون ما تعلموه عن رغبة وحب، وذلك عندما يقومون هم أنفسهم بالعمل.

٣- للقضية أيضا بعد اجتماعي، فالبحث يتم مباشرته في مواقف حياتية واقعية ويستهدف الوصول إلى حلول لمشكلات واقعية. وفي النهاية، فإن الباحث في هذه الحالة لا يقوم بعمل ما أو محاولة ما يبدو من خلالها أنه موضوعي - على عكس ما يحدث في الأنماط البحثية الأخرى - ولكنه يعترف بشكل واضح بتحيزه. فهو ليس معزولاً عن الظاهرة التي يقوم بالتعامل معها، وإنما هو جزء منها.

طبيعة بحوث العمل:

إن الارتباط بين مصطلحي «العمل» و«البحث» يلقي الضوء على الملامح الأساسية لهذا المدخل. وتتلخص هذه الملامح في العبارة التالية: تجريب أفكار في الواقع كوسيلة لزيادة المعرفة عن و/ أو تحسين المنهج والتدريس والتعلم. وتشير (ERIC, Beverly Johnson, quoted) إلى أن إحدى السمات المميزة لبحوث العمل هي تلك الخاصة بانشغال المعلم بهموم مشكلات ممارساته اليومية التي يعاني منها. ومن ثم، فإن هدفه هو محاولة البحث عن حلول لتلك المشكلات وتحسين ممارساته اليومية. وهذا الأمر هو ما يجعل بحوث العمل مختلفة عن البحوث التقليدية التي يمارسها باحثون محترفون والتي يكون محور الاهتمام فيها هو مشكلة أو قضية تتصل بنظرية معينة. ووفقاً لذلك، فإن بحوث العمل لا يمارسها باحثون محترفون، وإنما يباشرها المعلمون بأنفسهم وذلك في كل مرحلة من المراحل البحثية؛ من تحديد للمشكلة، وتجميع للبيانات وتحليلها وتفسيرها، واتخاذ قرارات حول الأداءات المقترحة وتنفيذ الأداءات بالفعل. والهدف من ذلك كله هو تحسين

الممارسات التدريسية اليومية، سواء بشكل فردي أو ضمن فريق بحثي يشتمل على زملاء آخرين. مثل هذا العمل من شأنه أن يكسب المعلمين خبرة في تطوير المناهج وفي تطوير ممارساتهم التدريسية اليومية على أساس من التفكير والنقد والتقييم بشكل متواصل.

وهذا يعني أن بؤرة الاهتمام أو محور التركيز في بحوث العمل منصب على توسيع دور المعلم كمستعلم وباحث، وذلك من خلال قيامه بإجراء بحوث منظمة داخل الصفوف الدراسية. ومن ثم، فإن هذا المدخل البحثي يتسم بأنه مدخل «طبيعي» naturalistic، تستخدم فيه أساليب الملاحظة والأساليب الأخرى المستخدمة في دراسات الأعراق والتي تتم في بيئاتها الطبيعية.

يضاف إلى ذلك أن بحوث العمل تكون في الغالب ذات طبيعية تعاونية تشاركية، حيث يعمل فريق من الممارسين معا بحيث يساعد كل منهم الآخر في تصميم وإجراء عمليات الاستقصاء في الصفوف الدراسية. كما أن الأمر قد يحتاج إلى استخدام مدخل دراسات الحالة، خصوصاً عندما يتصل الأمر بدراسة حالات ذات طابع فردي.

والفريق البحثي المشارك في هذا النوع من البحوث يتشاور أفراده مع بعضهم البعض وذلك فيما يتصل بتحديد الأسئلة البحثية، وبتجميع البيانات وتحليلها وتفسيرها، وفي تفسير معنى النتائج المتوصل إليها، وفي تقديم كل منهم النصح للآخرين. أي إن هذا النوع من البحوث يزيل تلك النزعة الفصامية التي تتسم بها ممارساتنا التدريسية. كما أنه يعزز الحوار المهني، ومن ثم يؤدي إلى تعزيز ثقافة التمهين في مؤسساتنا التربوية.

الجدور التاريخية والفلسفية لبحوث العمل :

تستعرض جانيت ماسترز (Janet Masters, 1995,2000) الأدبيات الخاصة بمنشأ فكرة بحوث العمل، وتشير إلى أن الأصول التاريخية لبحوث العمل غير واضحة في الأدبيات. فهناك من يرى أن كيرت ليوين Kurt Lewin، وهو عالم نفس أمريكي، هو من ارتبط به منشأ فكرة بحوث العمل. بينما يرى آخرون أن بحوث العمل، كطريقة للاستعلام، قد تطورت خلال القرن الماضي وأن الدراسة المتأنية للأدبيات تظهر بوضوح وبشكل مقنع أن بحوث العمل هي في الأصل مشتق من مشتقات الطريقة العلمية تعود جذورها إلى حركة التربية المستندة إلى العلوم Science in education movement التي نشأت في أواخر القرن التاسع عشر.

كما تشير جانيت ماسترز أيضا إلى بعض الباحثين الذين يقدمون أدلة على أن بحوث العمل قد استخدمت من قبل عدد من دعاة الإصلاح الاجتماعي السابقين على كيرت ليوين، مثل كولير Collier في ١٩٤٥، وليبيت و رادكي Lippitt and Radke في ١٩٤٦، وكوري Corey في ١٩٥٣. كما أن هناك إشارات أيضا، وفقا لجانيت، إلى أن أحد الأطباء يدعى مورينو Moreno قد استخدم فكرة المشاركة الجماعية في عام ١٩١٣ في أحد أبحاثه في فيينا. بينما يؤكد آخرون أن مفهوم البحث التشاركي قد ظهر في السبعينات من القرن الماضي (العشرين) وذلك من خلال الأعمال التطويرية التي حدثت في بعض البلاد ذات الدخول المنخفضة.

وعلى الرغم من هذه التصورات الضبابية حول ظهور بحوث العمل، إلا أن كيرت ليوين Kurt Lewin قد استطاع في منتصف الأربعينيات من القرن الماضي أن يطور نظرية عن بحوث العمل، حيث وصف بحث العمل (أو

البحث الأدائي) على أنه «أحداث تعمل في خطوات ذات طابع حلزوني، كل منها يتكون من: تخطيط - أداء- تقييم نتيجة الأداء». ويتمسك ليوين بوجهة نظره القائلة بأنه لكي تفهم ممارسات اجتماعية معينة وتحدث تغييرات فيها، فإن على علماء الاجتماع أن يشركوا الممارسين الذين يعملون بالفعل في المؤسسات الاجتماعية.... أن يشركوهم في كل أطوار الاستعلام. ولعل نجاح كيرت ليوين في أن يشكل مثل هذه النظرية لبحوث العمل هو ما جعل بحوث العمل ينظر إليها الآن على أنها طريقة مقبولة من طرق الاستعلام.

كما تستعرض جانيت ماسترز Janet Masters أيضا الحركات والتوجهات التي كان لها تأثيرات تاريخية وفلسفية على بحوث العمل، وذلك على النحو التالي:

١- حركة التربية المستندة إلى العلوم Science in Education Movement، والتي وجدت في أواخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين، والتي اهتمت بتطبيق الطريقة العلمية على التربية.

٢- الأعمال التربوية التجريبية والتقدمية، خصوصا تلك التي قادها جون ديوي الذي قام بتطبيق الطريقة العلمية الاستقرائية لحل المشكلات وذلك لحل مشكلات في مجالات مثل مجالات الفنون والجمال والفلسفة وعلم النفس والتربية.

٣- حركات ديناميات الجماعة The Groups Dynamics Movement في علم النفس الاجتماعي وفي عمليات التدريب الخاصة بالعلاقات الإنسانية. وقد استخدمت تلك الحركة في القرن التاسع عشر لمواجهة المشكلات الاجتماعية لهذه الفترة، وذلك من خلال عمليات الاستعلام الاجتماعي ذات الطابع النوعي. كما أنها قد استفيد منها أيضا في الأربعينات من القرن الماضي للتعامل مع بعض المشكلات مثل الآثار

الضارة الناجمة عن الحرب العالمية الثانية، والعلاقات داخل الجماعات، والتعصب العنصري، وإعادة البناء الاجتماعي، والتي كانت موجودة في ذلك الوقت. ولقد كان كيرت ليوين Kurt Lewin أحد الباحثين البارزين في تلك الحقبة، والذي نظر إلى بحوث العمل على أنها شكل من أشكال الاستعلام التجريبي المبني على أساس المشكلات التي تواجهها المجموعات. وقد دافع كيرت ليوين عن فكرة أن المشكلات الاجتماعية ينبغي أن تكون بمثابة بؤرة اهتمام البحوث التي تجري في مجالات العلوم الاجتماعية. ويستند نموذج كيرت ليوين إلى فكرة أن البحث ما هو إلا مجموعة من حلقات العمل تتضمن التحليل، وإيجاد الحقائق، وتكوين الأطر المفاهيمية، والتخطيط، والتنفيذ، وتقويم الأداء. وفي الخمسينيات والستينيات استخدمت بحوث العمل في الصناعة حيث تبنى MIT في الولايات المتحدة، ومعهد تافيستوك Tavistock Institute في المملكة المتحدة هذا التصور.

٤- حركة تطوير المناهج فيما بعد الحرب العالمية الثانية Post - war Reconstructionist Curriculum Development Activity. فلقد تمت الاستفادة من بحوث العمل في التربية كاستراتيجية عامة لتصميم المناهج ومواجهة المشكلات المعقدة مثل العلاقات داخل المجموعات والتعصب وبذلك من خلال المشروعات الكبرى لتطوير المناهج. وبصفة عامة، فإن البحوث كانت تجري بواسطة باحثين من خارج المدرسة وذلك بالتعاون مع المعلمين ومع المدارس. وقرب نهاية سنوات الخمسينيات بدأت بحوث العمل في الأفول والانحدار وتعرضت لانتقادات. ولعل أحد أسباب ذلك التدهور هو ذلك الفصام الذي حدث بين العلم والممارسة، والتوجه نحو تعزيز فكرة البحوث التربوية التي يقوم بها خبراء، ونحو تشييد مختبرات تتولى عملية التطوير. وهذا التحول قد أكد

على انفصال النظرية عن الواقع، الأمر الذي أدى بدوره إلى انعزال الباحثين المحترفين عن الأحداث التدريسية مما أدى إلى عدم قيامهم بدراسة المشكلات الميدانية الحقيقية.

٥- حركة الباحث - المعلم The teacher - researcher movement. وقد ظهرت هذه الحركة في المملكة المتحدة على يد ستينهاوس Stenhouse وبظهور مشروع مناهج العلوم الإنسانية. فقد شعر ستينهاوس أن التدريس ينبغي أن يكون مؤسسا على البحوث، وأن البحوث وتطوير المناهج ينبغي أن يحتفظ فيها بحقوق المعلمين في المشاركة فيها. هناك أيضا حركات وتوجهات أخرى هامة في هذا المجال منها مشروع فورد للتدريس The Ford Teaching Project، وشبكة بحوث العمل الصفية. The Classroom Action Research Network.

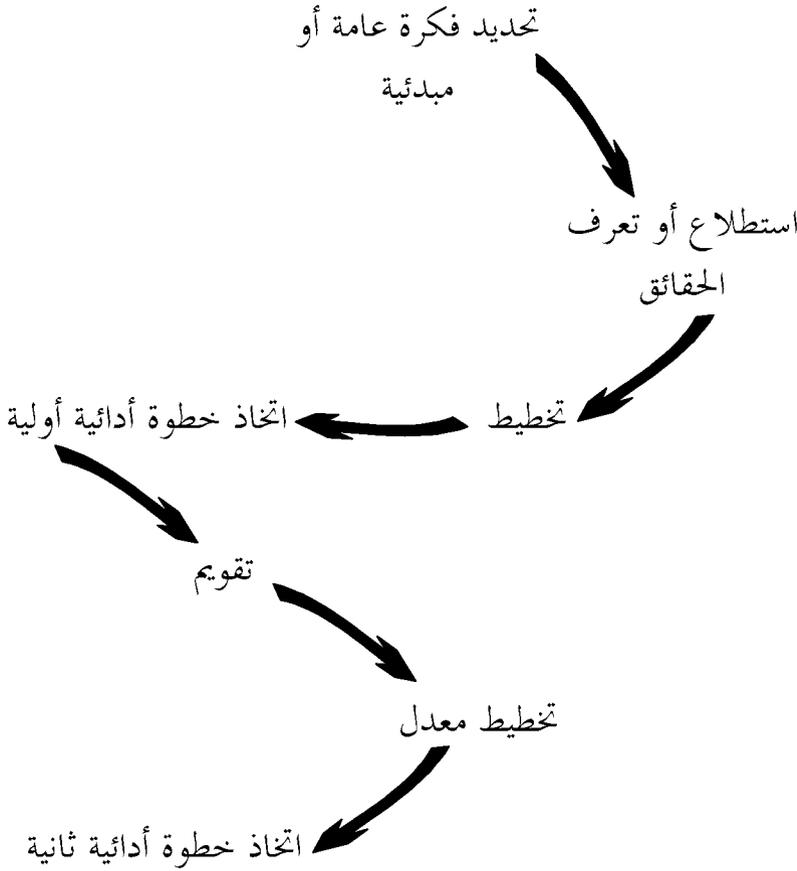
تلك هي بعض التوجهات التي كان من شأنها في النهاية تعزيز التوجه نحو تضمين الممارسين في الأعمال البحثية التي تستهدف فهم واقع ممارساتهم ومحاولة تحسينها. وكان من شأن ذلك أن أصبحت بحوث العمل بمثابة ثقافة سائدة في الدول المتقدمة تستهدف استخدام المدرسة كمنطلق لعمليات تطوير المنهج والبرامج. وهذا الأمر يتطلب توافر الممارس المهين بكل ما تحمله الكلمة من معنى.

كيفية القيام ببحث عمل:

على الصفحات التالية نعرض لطريقة القيام بإجراء بحث أداء (عمل) وذلك من خلال بعض النماذج الشائعة. ويرجع السبب في قيامنا بعرض أكثر من نموذج أو تصور هو أن بعض النماذج قد تتضمن إضافات أو عناصر لم تتضمنها النماذج الأخرى.

ولعل نموذج كيرت ليوين (Lewin) (quoted from Mark k. Smith)

يعد من أكثر النماذج شيوعاً باعتبار أن ليوين هي أول من أطلق مصطلح «بحث العمل». ويتضمن هذا المدخل سلسلة حلزونية من الحلقات، كل حلقة منها تتضمن: تخطيطاً - أداء - تلمس حقائق ومعلومات عن نتيجة الأداء. وفي الحلقة التالية يتم تعديل التخطيط ثم القيام بأداء ثم تلمس حقائق ومعلومات عن نتيجة الأداء. وهكذا تستمر الحلقات في تلك السلسلة الحلزونية، وذلك كما يوضحه شكل رقم (١):



شكل (١): نموذج كيرت ليوين لإجراء بحوث العمل

وتصف ليوين الحلقة الاستهلاكية على النحو التالي:

الخطوة الأولى: هي فحص الفكرة بعناية في ضوء ما هو متوافر من أساليب ووسائل. ومطلوب من الباحث عندئذ أن يقوم بالمزيد من الاستطلاع وتلمس الحقائق عن الموقف. وعندما يتحقق النجاح في هذه الخطوة الأولى من التخطيط، ينبثق بندان، هما: إعداد مخطط كلي شامل an overall plan عن الكيفية التي يمكن بها بلوغ الهدف، واتخاذ قرار decision فيما يتصل بالخطوة الأولى للأداء. وعادة، فإن هذا التخطيط من شأنه أن يحدث بعض التعديلات في الفكرة الأصلية.

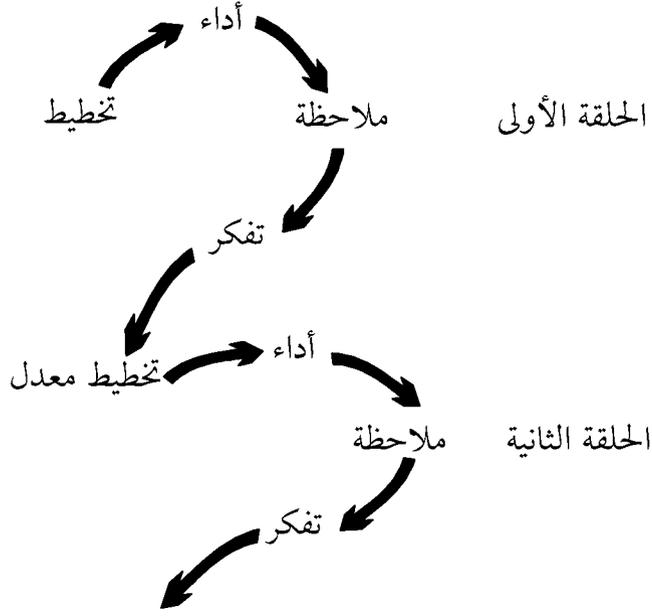
الخطوة التالية تتكون من حلقة التخطيط، والتنفيذ، والاستطلاع أو تلمس الحقائق والمعلومات وذلك بغرض تقويم نتائج الخطوة الثانية، وإعداد الأساس المنطقي للتخطيط للخطوة الثالثة ولتعديل الخطة الإجمالية إذا لزم الأمر.

وهذا النموذج هو بمثابة مدخل بحثي موجه نحو حل مشكلة في مواقف اجتماعية وتنظيمية. وكما يبدو، فإنه يمثل تصوراً موازياً لتصور جون ديوي عن التعلم من الخبرة.

ولا يذهب نموذج ستيفن كيميس Stephen Kemmis (Kemmis & McTaggart, 1990) بعيداً عن نموذج كيرت ليوين، ذلك أنه نموذج بسيط يوضح الطبيعة الحلقية الحلزونية لبحث العمل. وتتكون كل حلقة في السلسلة الحلزونية من أربع خطوات، هي:

تخطيط - أداء - ملاحظة - تفكير

والشكل رقم (٢) يوضح طبيعة هذا النموذج

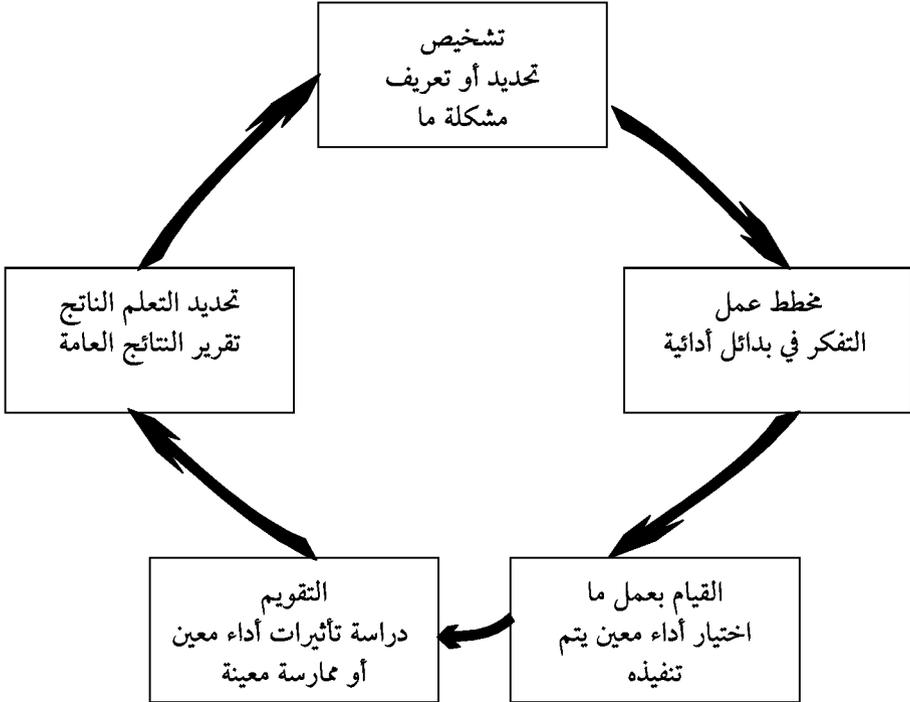


شكل (٢): نموذج ستيفن كيميس لإجراء بحوث العمل

أما في نموذج جيرالد سوزمان Gerald Susman فإن هناك مزيداً من التفصيلات حول كيفية إجراء البحوث الأدائية (quoted from: Rory O'Brien). فكل حلقة بحثية تتضمن خمسة أطوار. فأولاً، يتم تحديد مشكلة ما، وتجميع بيانات حولها للوصول إلى تشخيص موسع للمشكلة. يتبع ذلك إعداد مخطط عمل يشتمل على التفكير في بدائل أدائية مختلفة، ويتم إعداد هذا المخطط على أساس تشاركي. ومن هذا المخطط الأدائي المقترح ينبثق مخطط عمل فعلي يتم فيه تنفيذ أداء معين. بعد ذلك يتم تجميع بيانات عن النتائج التي أدى إليها هذا الأداء، وتحليل هذه البيانات، وتفسير النتائج في ضوء مدى النجاح الذي تحقق من جراء هذا التدخل intervention. وعند هذه النقطة، يتم إعادة تقييم المشكلة، ثم تبدأ

حلقة أخرى من الأطوار. وهكذا تستمر العملية حتى يتم حل المشكلة. أي أن خطوات كل حلقة من الحلقات في هذا النموذج هي:

- ١- التشخيص: تحديد أو تعريف مشكلة ما.
 - ٢- إعداد مخطط أداء افتراضي: يتم فيه التفكير في بدائل عمل ممكنة.
 - ٣- القيام بأداء فعلي: اختيار أداء معين وتنفيذه.
 - ٤- التقييم: دراسة تأثيرات الفعل أو الأداء.
 - ٥- تحديد التعلم الحادث: عرض النتائج المتوصل إليها.
- والشكل رقم (٣) يوضح أطوار كل حلقة من حلقات السلسلة الحلزونية.



شكل رقم (٣): نموذج جيرالد سوزمان لإجراء بحوث العمل

هناك أيضا الدليل الإرشادي الذي تقدمه جامعة كوين (Queen's university) للمرشحين للعمل كمعلمين. وهذا الدليل يوضح إجراء بحوث العمل في صورة أسئلة يوجهها المعلم لنفسه، وذلك على النحو التالي:

١ - من أين أبدأ؟

ما الذي يشغلني فيما أقوم به (كمعلم) من ممارسات أو في الواقع؟ تلك هي النقطة التي ينبغي أن يبدأ منها البحث. فينبغي أن يكون هناك همّ ما أو قلق يشغل المعلم، ويشعر أنه يمكنه أن يقوم بعمل شيء ما تجاهه، بحيث لا يعتمد على آخرين. وكلمة «هم» أو «قلق» concern تعني أنه من الضروري إعطاء اهتمام للقيم الشخصية، ومن ثم فإن الأمر يتطلب اختيار سمة من سمات التدريس تتصل بما يعده المعلم هاماً بالنسبة له وذلك، فيما يتصل بتعلم الطلاب. ويمكن للمعلم أن يناقش ما يقلقه مع زملائه في المدرسة، فلعلهم يشاركونه نفس الإحساس مما يؤكد أنه على حق. ولربما تشاركوا معه في إجراء البحث.

٢ - ما الشيء التالي الذي سأقوم بعمله؟

بمجرد أن يضع المعلم يده على بؤرة هم أو قلق، فإن السؤال التالي هو: ما الذي سأقوم بعمله حيال هذا الهم أو القلق؟ فعلى المعلم أن يتساءل عما إذا كان يستطيع إحداث تغيير ما ولو كان بسيطاً أو متواضعاً من شأنه تحسين جودة التعلم لدى طلابه.

٣ - كيف أعرف أنني قد أحدثت تغييراً ما؟

إن السؤال الذي ينبغي على المعلم أن يسأله في هذه المرحلة: ما الدليل

الذي يمكنني من أن أصدر حكماً على ما قمت بعمله؟ وقد يكون الدليل المطلوب هو وجود تحسن في التقارير التي يكتبها الطلاب أو في زيادة نسبة المشاركة الصفية، الخ. وعند هذه النقطة يمكن القول إن البحث الأدائي قد مكنتنا من جني ثمرة ما، لأنه يجعلنا ننظر إلى تدريسينا من خلال ما أحدثناه من تحسينات معززة بأدلة بحثية ملموسة، وليس من خلال تصوراتنا الخاصة عن أداءاتنا، أو من خلال ما يقوله الزملاء عنا.

٤ - ماذا بعد؟

السؤال الأخير الذي يسأله المعلم لنفسه هنا هو: كيف أبرهن على صدق أي ادعاءات حول ما قمت بعمله؟ إن الإجابة على هذا التساؤل تتطلب من المعلم أن يقوم ببعض الخطوات؛ حيث يقوم في البداية بإعداد تقرير مكتوب، مهما كان قصيراً، يلخص فيه همه وقلقه، وما قام به من أداء وممارسات، والأدلة التي جمعها، وتفسيراته للأدلة. عندئذ يقوم المعلم بمقابلة معلمين آخرين ويدعوهم لتقديم تعليقاتهم على التقرير، ولتقديم مقترحات لإحداث مزيد من التحسينات ولتقديم تفسيرات إضافية لما هو متضمن في الدليل.

وفي النهاية يقدم الدليل الإرشادي موقعاً على الشبكة العالمية لمساعدة المعلمين الراغبين في إجراء بحوث أدائية:

http://www.educ.queensu.ca/projects/action_research

هناك أيضاً جيفري جلانز Jefry Glanz

(Journal of Staff Development, Summer 1999, vol.20) الذي يحدد

أربع خطوات رئيسة لإجراء مثل هذا النوع من البحوث. وهذه الخطوات هي:

الخطوة الأولى: اختيار بؤرة تركيز أو اهتمام معينة Selecting a focus

وهذا الأمر يتضمن بدوره قيام الباحث المعلم بممارسة ثلاث خطوات:

- ١- معرفة ما يريد أن يستقصيه.
- ٢- تطوير بعض الأسئلة حول وعن البؤرة موضع الهم أو القلق.
- ٣- تشييد مخطط للإجابة عن هذه الأسئلة.

معنى ذلك أنه ينبغي على الباحث الممارس أن يتساءل: ما الذي يقلقني أو يشغلني؟ لماذا أنا قلق من هذا الشيء؟ كما أن عليه أن يحدد ما هو متوافر بالفعل من معلومات حول البرنامج موضوع الاهتمام أو الممارسة موضع القلق والانشغال، وما يحتاج إلى معرفته عن هذا البرنامج أو تلك الممارسة. ومن ثم، فإنه عليه أن يتساءل: ما المعلومات المطلوب تجميعها والتي من شأنها تحسين البرنامج أو الممارسة موضع الاهتمام؟

الأمر هنا يتطلب من الباحث الممارس أن تكون لديه القدرة على تحديد تلك السمات المتضمنة في البرامج أو الممارسات والتي تحتاج إلى فحص وتمحيص من قبله. ومن هذه السمات، مثلا:

- ١- مخرجات ونواتج التعليم المتمثلة في تحصيل الطلاب واتجاهاتهم.
- ٢- فعالية المواد التعليمية في تحقيق الأهداف المقررة سلفا.
- ٣- الاستراتيجيات التدريسية المستخدمة، ومدى استخدام التقنيات وفعاليتها.
- ٤- المناخ المدرسي السائد متمثلا في معنويات المعلمين وعلاقاتهم ببعضهم البعض والإداريين والطلاب والقياديين.

٥- نسبة مشاركة أولياء الأمور في اللجان والأنشطة المختلفة، ومدى تواجدهم في المناسبات المختلفة.

وعندما يركز الباحث الممارس على هم معين أو مشكلة محددة، فإنه يكون في حاجة إلى طرح أسئلة توجه العملية البحثية. فعلى سبيل المثال، لو أن الباحث الممارس كان مهموماً بمستوى المشاركة المنخفض من قبل أولياء الأمور، فيمكنه أن يتساءل، مثلاً:

- ١- كيف يمكنني توثيق ذلك المستوى المنخفض من مشاركة أولياء الأمور؟
 - ٢- ما تأثير ذلك المستوى المنخفض من المشاركة على إنجاز المشروعات التي يكلف بها الطلاب؟
 - ٣- هل تزايد مستوى المشاركة يؤدي إلى تحقيق مستويات تحصيلية أعلى؟
 - ٤- كيف يمكن حفز أولياء الأمر وتشجيعهم على المشاركة في المناسبات والأحداث المدرسية بشكل أفضل؟
- إن طرح بعض الأسئلة البحثية الموجهة من شأنه أن يؤدي في النهاية إلى تحديد أسئلة البحث وفروضه.

الخطوة الثانية: تجميع البيانات

بمجرد تحديد المجال المشكل، أو بؤرة الاهتمام أو القلق، وتطوير بعض الأسئلة البحثية، وتطوير الخطة التي من شأنها الإجابة على تلك الأسئلة، فإن الباحث الممارس قد أصبح الآن معداً لتجميع البيانات اللازمة للإجابة على تلك الأسئلة البحثية.

دعنا الآن نفترض أن الباحث الممارس سوف يتقصى مدى فاعلية

برنامج جديد في العلوم، فمن الطبيعي أن نحاول تحري مدى فاعلية هذا البرنامج في تحسين تحصيل الطلاب، وفي تنمية اتجاهاتهم، وفي إكسابهم مهارات أدائية معينة، وفي تنمية قدراتهم على التفكير العلمي، ... الخ. وهذا يعني ضرورة طرح أسئلة بحثية تتصل بمثل هذه القضايا، وفي وضع مخطط لتجميع البيانات. الآن يستطيع الباحث الممارس البدء في تجميع البيانات اللازمة للإجابة على تلك الأسئلة.

وبناء عليه، يستطيع الباحث الممارس أن يقوم بتطبيق اختبارات قام هو نفسه بإعدادها أو أن يستخدم اختبارات مقننة. كما يمكن تطبيق مقاييس اتجاهات وبطاقات ملاحظة (مقاييس أو قوائم تقدير)، وكذلك القيام بعمل مسوحات ومقابلات وفحص ملفات إنجاز الطلاب وأي بيانات أخرى يمكن تجميعها للمساعدة في فهم تأثيرات ذلك البرنامج الجديد.

ومع ذلك، فإن هناك مشكلة قد يواجهها الباحث المعلم تتمثل في أنه قد يقوم بتجميع بيانات ولكن لا ينظمها بالشكل الذي يمكن الآخرين من الإطلاع عليها وفحصها بصورة نقدية. وهذا يعني أن البيانات الخام التي توجد في ملف شخص ما لا قيمة لها ما لم يتم تجميعها بشكل ييسر عملية تداولها من قبل آخرين وبما يجعلها قابلة للاستخدام والتطبيق. هذا الأمر يتطلب عرض البيانات وتنظيمها بشكل مناسب حتى يمكن إخضاعها للتحليل والتفسير. بمعنى آخر، فإنه بدون تنظيم البيانات التي تم تجميعها بشكل جيد وملائم يصبح البحث الأدائي عديم القيمة تقريباً.

الخطوة الثالثة: تحليل البيانات وتفسيرها:

Analyzing and Interpreting data

بمجرد انتهاء الباحث المعلم من عملية تجميع البيانات المتصلة بأسئلة بحثه، فإنه يستطيع البدء في عملية تحليل البيانات وتفسيرها للوصول إلى قرار معين. والغرض من ذلك هو:

١- وصف البيانات وتلخيصها بشكل واضح.

٢- البحث عن أنماط متسقة وأفكار متناسقة. فقد يتضح من البيانات، مثلاً، أن هناك نقاط ضعف واضحة لدى الطلاب فيما يتصل بالقدرة على التفكير العلمي، ومن ثم فإن هذا الأمر يتطلب تدخلاً معيناً أو معالجة ما.

٣- تمكين الباحث الممارس من الإجابة على أسئلة البحث واختبار صحة الفروض المقترحة.

وفي هذه الخطوة من خطوات إجراء بحوث العمل فإن على الباحث الممارس أن يقوم بوصف البيانات التي قام بتجميعها، وتفسيرها باستخدام معايير معينة محددة قبلياً. فعلى سبيل المثال، فإنه قبل أن يبدأ في وصف وتحليل درجات الطلاب على الاختبارات التحصيلية، فإنه ينبغي أن يحدد سلفاً توقعاته عما ينبغي أن يكون عليه المستوى التحصيلي للطلاب.

ويحتاج الأمر في هذا الطور إلى أن يقوم الباحث الممارس بالتعبير عن النتائج المتوصل إليها في صورة تخطيطية أو توضيحية أو بيانية، وذلك بالنسبة لكل أداة من الأدوات المستخدمة. عندئذ يقوم باستخلاص استنتاجات، ومن ثم تحديد القرار المتوصل إليه في ضوء تلك الاستخلاصات.

Taking Action

الخطوة الرابعة: القيام بأداء أو ممارسة ما

لقد وصل الباحث الممارس الآن إلى مرحلة ينبغي عندها اتخاذ قرار ما والقيام بعمل معين. فلقد تمت الإجابة على الأسئلة البحثية (الخاصة بالبرنامج الجديد لتدريس العلوم، مثلاً). وتبرز هنا ثلاثة احتمالات فيما يتصل بالقرار المتخذ:

١- مواصلة البرنامج كما هو.

٢- طرح البرنامج جانبا، أي الاستغناء عنه.

٣- تعديل البرنامج.

وعند هذه الخطوة، علينا أن نتذكر أن بحوث العمل ذات طبيعة حلقة حلزونية، فالعملية لا تتوقف عند تلك الخطوة، وإنما قد تمثل المعلومات التي تم تجميعها مدخلاً جديداً للبحث في مراحل تالية. فبالنسبة لأي بديل من البدائل الثلاثة المشار إليها، قد تثار أسئلة جديدة. فإذا كان القرار هو مواصلة البرنامج كما هو فإن ذلك القرار يكون مؤقتاً، لأنه من المحتمل أن تكون هناك أسئلة أخرى لم يطرحها البحث في الحلقة الأولى من الحلزون، وتحتاج إلى أن تطرح في الحلقة الثانية. وإذا كان القرار هو الاستغناء عن البرنامج، فإن السؤال التالي هو: ما البديل؟ وإذا كان القرار هو تعديل البرنامج، فإن الأسئلة التي ستطرح ستكون متصلة بتلك السمات التي تحتاج إلى تعديل.

إن ذلك يعني أن الباحث الأدائي، أي الباحث الممارس، هو باحث مشارك بصفة مستمرة في تقييم العملية التعليمية وفي البحث عن طرائق لتحسين الأداء المدرسي. كما أن بحوث العمل تمنح المعلم الفرصة لتحقيق

ذلك الهدف، وتساعد على تطوير واستخدام الأدوات التي تمكنه من إنجاز ذلك الهدف.

ولا تذهب إلين فيرانس (Eileen Ferrance) بعيداً عن الخطوات التي اقترحتها جلانز إلا أنها تقدم بعض التفاصيل المفيدة التي لم ترد في النموذج السابق. ففي البداية، فإنها تحدد أربعة أفكار أو قضايا رئيسة تهيمن على أي تعريف للبحث الأدائي، وهي: منح صلاحيات للمشاركين -التعاون من خلال المشاركة -اكتساب المعرفة- إحداث تغيير اجتماعي. أما بالنسبة لخطوات إجراء البحث الأدائي فهي تحدها في خمسة هي: تحديد مجال المشكلة -تجميع وتنظيم البيانات - تفسير البيانات - ممارسة أداء ما في ضوء البيانات - التفكير.

أولاً: تحديد مجال المشكلة:

هناك معايير معينة ينبغي التفكير فيها قبل بذل الجهد والوقت في بحث مشكلة ما. فالسؤال الذي يتم اختياره ليكون موضع استقصاء ينبغي أن يكون:

- ١- سؤالاً من أسئلة الرتبة العالية، فلا يكون سؤالاً تنحصر الإجابة عليه بـ«نعم» أو «لا».
- ٢- مصاغاً في لغة مفهومة وشائعة، مع تجنب الطنطنات التي لا لزوم لها.
- ٣- موجزاً.
- ٤- له معنى ومغزى.
- ٥- لم تسبق الإجابة عليه.

ثانياً: تجميع البيانات:

هناك مصادر ووسائل وأدوات متعددة يمكن اللجوء إليها لتجميع البيانات اللازمة للإجابة عن الأسئلة البحثية، منها:

المقابلات - صحائف التفكير - ملفات الإنجاز - ملفات الأفراد -
اليوميات - سجلات الاجتماعات - المذكرات الميدانية - شرائط الفيديو -
الشرائط السمعية - دراسات الحالة - الصور الضوئية - عمليات المسح -
المذكرات - السجلات مثل الاختبارات والتقارير وكشوف الحضور -
الاستبيانات - المجموعات موضع الاهتمام - التقييم الذاتي - سجلات
الأحداث (الحكايات) - عينات من أعمال الطلاب ومشروعاتهم - قوائم
الفحص أو التقدير.

وترى الكاتبة أنه يتعين على المعلم أن يستخدم ثلاثة مصادر للبيانات على الأقل كأساس للأفعال والأداءات التي سيقوم بها. كما أن عليه أن ينظم البيانات في صورة تجعلها مفيدة في تحديد النزعات والأفكار الرئيسة.

ثالثاً: تفسير البيانات:

في هذا الطور يتعين على المعلم أن يحلل وأن يحدد القضايا والأفكار الرئيسة. وعلى حسب السؤال المطروح، فإن المعلمين قد يرغبون في استخدام البيانات الخاصة بالصف الدراسي، أو البيانات الفردية، أو البيانات الخاصة بالمجموعات. بعض هذه البيانات يكون قابلاً للتكمية، ومن ثم يمكن تحليلها بدون استخدام الإحصاء أو المساعدات الفنية الأخرى. بينما بيانات أخرى، كالآراء والاتجاهات والعلامات المأخوذة من قوائم الفحص، يمكن تلخيصها في صورة جداول. أما البيانات غير القابلة للتكمية فإنه يمكن التعامل معها

بصورة كلية إجمالية مع تدوين العناصر والأفكار الهامة.

رابعاً: الأداء أو الممارسة وفقاً لدليل معين:

باستخدام المعلومات المستقاة من مرحلة تجميع البيانات ومراجعة الأدبيات المعاصرة ذات الصلة بالقضية موضع الاهتمام، فإن على المعلم أن يقوم بتصميم مخطط أدائي يساعده في إحداث تغيير ما وفي دراسة تأثيرات التغيير الحادث. ومن المهم جداً بالنسبة للمعلم الباحث ألا يتعامل مع أكثر من متغير واحد. وكما هو الحال في التجارب البحثية، فإن حدوث تغييرات متعددة في وقت واحد يجعل من الصعب تحديد أي الأداءات أو الممارسات هو المسؤول عن المخرج.

خامساً: تقويم النتائج:

في هذا الطور يقوم المعلم بتقييم تأثيرات التدخل intervention لتقرير ما إذا كانت تحسينات قد حدثت أم لا. ففي حالة حدوث تحسينات، فإننا نتساءل: هل البيانات تزودنا بوضوح بدليل تعزيزي لذلك التحسن؟ وفي حالة عدم حدوث تحسن، فإننا نتساءل: ما التغييرات التي يمكن القيام بعملها على الأداءات أو الممارسات للوصول إلى نتائج أفضل؟

سادساً: تقرير الخطوات التالية:

كنتيجة للقيام بمشروع بحث أدائي، فإن على المعلم أن يحدد أسئلة أخرى تطرحها البيانات المجمعة وأن يخطط لإحداث تحسينات ومراجعات أخرى.

وعلى مستوى الصف الدراسي فإن دليل جامعة كوين (Queen's university) يطرح تساؤلاً أساسياً يسأله المعلم الباحث الراغب في القيام بإجراء بحث عمل. وهذا التساؤل هو:

كيف أساعد طلابي وذلك بتحسين نوعية (جودة) التعلم لديهم؟
هذا السؤال يمكن تحليله إلى أربعة أسئلة فرعية كل منها يمثل خطوة من خطوات بحث العمل. وهذه الأسئلة هي:

- ١- ما القضايا والمهموم التي تشغلني في ممارساتي كمعلم؟
- ٢- ما الذي يمكنني القيام بعمله تجاه هذه الممارسات؟
- ٣- ما الدليل الذي يمكنني من إصدار حكم ما على ما قمت بعمله تجاه هذه الممارسات؟

٤- كيف يمكن البرهنة على صحة الإدعاءات المتصلة بما قمت بعمله؟
لعله يلاحظ من هذه التساؤلات أن المعلم هو الباحث الرئيس في المشروع وهو المهموم بقضية ما. ومن ثم، فإنه يمكننا التعبير عن ذلك بمجموعة من الأفكار الرئيسة التي تعكس دور المعلم هنا:

- ١- فالمعلم هو الشخصي المحوري في البحث.
- ٢- وهو الذي يطرح تساؤلاً حقيقياً حول قضية أو مشكلة واقعية على أمل التحرك صوب تحقيق حل ممكن.
- ٣- وهو يبدأ من موقعه الحالي الموجود فيه بالفعل.
- ٤- وهو يحاول إحداث بعض التحسينات مهما كانت محدودة تلك التحسينات.

عندما نفحص تلك المجموعة من الأفكار الرئيسة، فإننا سوف نجد أن بحث العمل أو بحث الأداء يختلف عن أنواع البحوث الأخرى، الكمية منها والنوعية. فبحث العمل بعيد جداً عن أن يكون مجرد فكرة بحثية تتضمن

«مسافة ما» distance عن الواقع أو «حيادية» neutrality تجاه هذا الواقع. وإنما على النقيض من ذلك، فإن هذا النوع من البحوث يمارس في الواقع the swamp بكل مشاكله وهمومه، وبكل إنجازاته وإحباطاته.

ولعل ذلك يؤكد ما سبق أن أشرنا إليه في مكان سابق من أن بحث العمل هو شيء نقوم بعمله «مع» with وليس «على» on الطلاب الذين نقوم بالتدريس لهم.

ويحاول جويان ميتيتال (Gwynn Mettetal) تقديم بعض الخطوات البسيطة التي يمكن للمعلم أن يتبعها لإجراء بحث عمل يتصل بالصف الدراسي الذي يقوم بالتدريس له:

- ١- تحديد سؤال معين يكون ذا مغزى ومعنى بالنسبة للمعلم.
- ٢- الاطلاع على الأدبيات المتصلة بموضوع البحث. ويمكن في مثل هذه الحالة الدخول على أحد محركات البحث بشبكة الإنترنت، أو على قاعدة بيانات ERIC.
- ٣- وضع خطة لإجراء البحث واستراتيجية لتجميع البيانات.
- ٤- التجميع الفعلي للبيانات، مع الأخذ في الحسبان أن الباحث (الممارس) يستطيع أن يعدل وأن ينقي الطرق المستخدمة كلما كانت هناك ضرورة لذلك.
- ٥- تنظيم البيانات التي تم تجميعها، سواء كانت في صورة نوعية أو في صورة كمية أو في كليهما، في شكل يجعلها ذات معنى ومغزى. وقد يتطلب الأمر إعداد جداول أو عمل رسومات وأشكال توضيحية. المهم هنا أن يستطيع القارئ استيعاب تلك البيانات بشكل سلس ومبسط.

٦- التوصل إلى استنتاجات تتصل بالسؤال المطروح. فعلى الباحث أن يجدد لنا الدلالة العملية للنتائج التي توصل إليها.

٧- القيام بأداء أو فعل أو عمل ما في ضوء تلك الاستنتاجات.

٨- دعوة الآخرين للمشاركة في النتائج والتواصل مع الباحث.

وتجدر الإشارة هنا إلى أنه ليس من الضروري على الباحث المعلم أن يمر بكل خطوات تلك السلسلة في كل مرة، وإنما قد يجد هناك حاجة إلى إحداث بعض التعديلات فيها من مرة إلى أخرى.

لقد حرصنا في العرض السابق أن نقدم عدداً من النماذج والرؤى حول كيفية القيام ببحوث العمل، وذلك من أجل إدراك الخصائص المشتركة بين هذه النماذج.

وفي ضوء العرض السابق يتضح لنا أن القيام بإجراء بحث أداء يتطلب توافر عدد من القدرات والعناصر والشروط يمكن إيجازها فيما يلي:

١- أن تكون هناك مشكلة حقيقية موجودة بالفعل في مجال ما من مجالات الممارسة اليومية. وهذه المشكلة هي ما عبرنا عنها بـ «الهم» أو «القلق» .concern

٢- وجود الهم أو القلق بمفرده لا يكفي للقيام ببحث عمل، وإنما ينبغي أن تتوفر لدى المعلم الحساسية اللازمة التي تمكنه من إدراك تلك المشكلة وتشخيصها وتحديدتها. فمجالات التربية عامة ومجالات المناهج وطرق التدريس خاصة مليئة بالعديد والعديد من المشكلات التي يمر عليها المعلمون مروراً عابراً ولا يكادون يشعرون بوجودها. ويمكن أن يكون السبب في ذلك راجعاً إلى أننا لم ندرب المعلم على كيفية استكشاف

المشكلات والبحث عن حلول لها. وربما يرجع السبب أيضا أننا لم نقدم للمعلم من الأدلة ما يكفي لكي يستشعر أنه شريك في تحمل مسئولية التطوير.

٣- أن هذا النوع من البحوث يختلف عن غيره من الأنواع الأخرى، كما أشرنا من قبل وكما سنبين لاحقا، في أن له هدف أساس، وهو فهم الواقع ومحاولة تحسين الممارسات المتضمنة في هذا الواقع. وهذا ما ينبغي على المعلم الباحث أن يضعه نصب عينيه.

٤- أن يكون لدى المعلم القدرة على إعداد مخطط يمكنه من مباشرة مثل هذا النوع من البحوث. فمن الخطأ أن يتصور البعض أن إجراء مثل هذا النوع من البحوث لا يتطلب أكثر من القيام بمجموعة من الاجتهادات الشخصية وربما اللجوء إلى بعض الاستشارات من الآخرين. الأمر يتجاوز هذا الحد بكثير؛ فينبغي أن يكون لدى المعلم الباحث القدرة على التعامل مع مصادر المعلومات، وإجراء مسح للأدبيات المتصلة بمشكلة بحثه، وتجميع البيانات باستخدام أدوات يقوم هو بإعدادها أو تكون جاهزة بالفعل، كما ينبغي أن يكون لدى المعلم قدرة على تنظيم ما قام بتجميعه من بيانات كميًا ونوعيًا وتحليلها وتفسيرها.

٥- أن يكون لدى المعلم القدرة على اتخاذ قرارات تتصل بما سيقوم به من أداءات. وقد يتطلب الأمر تلمس معاونة المدرسة له في ترتيب بديل له في بعض الفترات. كما أنه قد يحتاج إلى التشاور مع زملائه الآخرين.

٦- أن يكون لدى المعلم القدرة على التأمل والتفكير الناقد في كل مرحلة

من مراحل البحث. كما ينبغي أن يكون قادراً على تقديم الأدلة والبراهين التي تدعم ادعاءاته، وكذلك على استعداد لتحمل المسؤولية. وفي هذا الصدد نود أن نشير إلى أن هناك ثلاث عمليات أو آليات تحكم إجراءات القيام ببحث عمل، وهي: (أنظر Mark K. Smith):

* المراقبة Look التي من شأنها تشييد صورة وتجميع معلومات، مما يساعد على تعريف ووصف المشكلة المطلوب استقصاؤها والسياق الذي توجد فيه. كما أن ذلك يساعد في تحديد مهمة المشاركين في بحث ودور كل منهم.

* التفكير Think إذ أنه الآلية الأساسية الداعمة للشرح والتفسير، الأمر الذي من شأنه الإسهام في تحليل وتفسير المواقف، ذلك أننا نتفكر فيما يقوم المشاركون بعمله. كما نتبع ونفكر في مناطق النجاح ونقاط الضعف، والقضايا والمشكلات.

* الممارسة أو الفعل Act، إذ أن الممارسة هي الآلية الخاصة بمحل القضايا والمشكلات. فنحن نريد أن نحكم على جدارة وفعالية وملاءمة مخرجات الأنشطة المقترحة. والأداء أو الممارسة تجعل أي حل مقترح للمشكلة ذا طابع إجرائي قابل للتنفيذ.

أوجه الاختلاف بين بحوث العمل والبحوث المنهجية الشكلية

Action and Formal Research

إن مقارنة بين البحث الأدائي والبحوث التقليدية (الشكلية) formal التي تحترم الشكليات والمنهجيات بشكل دقيق وصارم، من شأنها أن توضح لنا طبيعة البحث الأدائي بشكل أفضل. وفيما يلي بعض المحاور التي يمكن أن تتم على أساسها المقارنة وموقع كل من النوعين منه:

أولاً: التدريب الذي يحتاجه الباحث:

يحتاج الباحث الذي يمارس البحوث المنهجية الشكلية إلى قدر عالٍ وموسع من التدريب فيما يتصل باختيار المشكلة وتحديدتها، وصياغة أسئلة البحث وفروضه، واختيار العينة، واختيار وإعداد الأساليب والأدوات اللازمة لاختبار صحة الفروض وتجميع البيانات، والتعامل الإحصائي مع البيانات المجمعة، ومناقشة النتائج والتوصل إلى استخلاصات. وهذا التدريب يحتاج إلى وقت وجهد كبيرين. وعادة ما يتم تعرف الباحث الشكلي وتدريبه على إجراء مثل هذا النوع من البحوث من خلال المقررات الدراسية والبرامج التدريبية التي تقدمها كليات التربية للطلاب، خصوصاً في برامج دبلومات الدراسات العليا والماجستير والدكتوراه.

أما بالنسبة للباحث الأدائي، فإن الأمر لا يحتاج إلى مثل هذا التدريب الشاق والصارم، ذلك أنه يمكنه أن يقوم بتدريب نفسه أو بالتشاور مع الآخرين. إلا إنه لا ينبغي أن يفهم من ذلك أن أي فرد يستطيع أن يجري بحث عمل، فهناك حاجة إلى أن يثقف الباحث نفسه بكيفية إجراء مثل هذا النوع من البحوث، كما إنه في حاجة إلى تدريب على كيفية تجميع البيانات

واختيار الأساليب والأدوات التي ستستخدم في هذا الطور. يضاف إلى ذلك أنه ينبغي أن يكون ملماً بكيفية تحليل البيانات وتفسيرها والوصول إلى قرار يمكنه من القيام بممارسة ما. وفي النهاية، فإنه ينبغي أن يكون ملماً بكيفية إعداد التقرير البحثي. ومع ذلك، فإن الباحث الأدائي ليس في حاجة إلى أن يتلقى ذلك القدر من التدريب الشاق الذي يتلقاه الباحث المنهجي الشكلي.

ثانياً: أغراض البحث:

عادة ما يكون غرض البحث الشكلي هو إنتاج معرفة قابلة للتعميم، أي تتجاوز حدود الموقع الذي أجرى فيه البحث. فالباحث الشكلي عادة ما يكون مسلحاً بنظرية ما يحاول إثبات صحتها، أو متأثراً بمفهوم ما يحاول أن يعززه، أو مختبراً لفرضية ما ثبت صحتها في موقع آخر، فيحاول أن يتلمس مدى صوابها في البيئة التي يعمل فيها وفي بيئات أخرى مماثلة.

أما الأمر بالنسبة لبحوث العمل فهو مختلف إلى حد كبير. فالباحث الأدائي يكون مهموماً بقضية ما تشغله في الموقع الذي يعمل فيه، أو قلقاً حول مشكلة ما تؤرقه في ممارساته المهنية، ومن ثم فإنه يحاول أن ينتج معرفة يتم تطبيقها في الموقع الذي يعمل فيه بحيث تؤدي المعرفة الجديدة إلى تحسين أو تطوير للممارسات القائمة.

ثالثاً: طرق تحديد المشكلة:

في البحث المنهجي الشكلي، فإن على الباحث أن يستعرض الدراسات والبحوث السابقة قبل وخلال طور تحديد المشكلة. فالمشكلة، وإن كانت منبثقة من واقع حالي يؤرق الباحث، إلا أنه لا يتم تعريفها وصياغتها وتحديدتها قبل استعراض الأدبيات المتصلة بها بشكل موسع.

أما بالنسبة للبحث الأدائي، فإن الأمر لا يحتاج إلى مثل هذا العناية. فالباحث الأدائي، الذي هو المعلم الممارس، يواجه مشكلة ما أثناء ممارساته ويرى أنه من الممكن أن يضع مخططاً (مهما كان بسيطاً) يقوم بتنفيذه، ويكون من شأن ذلك التغلب على تلك المشكلة، ومن ثم تحسين تطوير الوضع القائم أو تحسين الممارسات السائدة.

رابعاً: إجراءات استعراض الأدبيات:

يحتاج الباحث المنهجي الشكلي التقليدي إلى استعراض ما يمكنه استعراضه من الأدبيات المتصلة بموضوع بحثه. كما أنه ينبغي أن يرجع ما أمكن ذلك إلى المصادر الأولية الأصلية فلا ينقل من كاتب عن كاتب أو من باحث عن مصدر معين، وإنما يتعين عليه أن يطلع هو بنفسه على المراجع الأصلية وأن يرجع إلى المصادر الأولية. وفي حالات اضطرارية ونادرة يقبل من الباحث بصعوبة أن يستشهد بما كتبه باحث معين نقلاً من مصدر آخر. إلا أن تكرار ذلك منه يعيب بحثه.

الأمر مختلف بالنسبة للباحث الأدائي، فهو ليس ملزم بمثل هذه القيود الصارمة. ومن ثم فإن استعراضه للأدبيات المتصلة بقضيته أو مشكلته يكون أكثر تعجلاً وأقل تعمقاً *more cursory* مما هو عليه الحال في البحوث المنهجية التقليدية. فمقبول منه أن يستخدم مصادر ثانوية ما دامت تلك المصادر هي المسيرة له، وليس عليه أن يتحمل عناء ومشقة البحث عن المصادر الأولية والرجوع إليها.

خامساً: مدخل اختيار العينة:

طالما أن الباحث الشكلي يحاول أن يتوصل إلى معرفة أو حلول أو نتائج

قابلة للتعميم على حالات أخرى مماثلة، فإنه بالتالي يجتهد في أن تكون العينة التي يختارها ممثلة للمجتمع الأوسع الذي سوف تعمم إليه تلك النتائج. وفي ضوء ذلك، فإنه يتعين عليه أن يجهد نفسه في تحديد سمات ذلك المجتمع حتى يتمكن من اختيار عينة ممثلة له. وهناك طرق عديدة لاختيار العينة من أهمها الاختيار العشوائي بما له من شروط قاسية وصارمة. المهم هنا أن ندرك أن الباحث الشكلي (المحترف) يبذل جهداً ووقتاً كبيرين في تحديد الكيفية التي سيختار بها العينة.

أما بالنسبة للباحث الأدائي فالأمر أبسط من ذلك بكثير. فطالما أنه مهوم بمشكلة تواجهه في ممارساته اليومية فإن الطلاب الذين يقوم بالتدريس لهم هم عينة بحثه أو، بلغة تجارية، زبائنه. وقد يحدث أن يجد المعلم زميلاً آخر له أو أكثر مهومين بنفس المشكلة، ومن ثم يقرروا أن يوسعوا نطاق العينة لتشمل طلابهم. المهم هنا أن المعلم الباحث ليس مطالباً بأن يلتزم بتلك الإجراءات الصارمة التي يلتزم بها الباحث المنهجي عند اختيار العينة.

سادساً: تصميم البحث:

إن البحث المنهجي الشكلي يستغرق شهوراً طويلة تصل إلى سنوات من وقت الباحث. ويرجع ذلك إلى أن الباحث الشكلي مطالب بأن يلتزم بإجراءات ضبط صارمة وقاسية ودقيقة، وذلك طالما أنه يسعى إلى تعميم نتائج البحث على عينات أخرى مماثلة. كما إنه عندما يقوم بتطوير برنامج مقترح أو طريقة جديدة، فإنه في حاجة إلى أن يقضى وقتاً طويلاً مع نفسه ومع مصادره حتى يخرج ذلك البرنامج أو الطريقة في صورة أولية، يتم مراجعتها وتمحيصها من قبل محكمين متخصصين، ثم تجريبها مبدئياً، فمراجعتها ثانية، وذلك قبل إقرارها في صورتها النهائية.

أما في حالة بحوث العمل، فالإجراءات البحثية أكثر تحملاً وأقل صرامة. فإذا وجد الباحث ضرورة لإحداث تعديلات أو تغييرات في الإجراءات فإنه يقوم بإحداث تلك التعديلات أو التغييرات. والبحث الأدائي ذو مدى زمني قصير (عادة ما يتراوح بين ثلاثين وستين يوماً)، ويتمحور حول ثلاثة مراحل أساسية (تخطيط - أداء - تقويم) يتبعها حلقات أخرى. ومن ثم، فإن الباحث يضع نصب عينيه هدفاً أساسياً وهو إحداث تحسينات في الممارسات أو الأداء. ولذا، فإنه لا يجعل الإجراءات تصرف انتباهه عن ذلك الهدف الذي يسعى إلى تحقيقه.

سابعاً: إجراءات القياس:

في البحوث التقليدية، يقوم الباحث بإعداد مقاييسه وأدوات بحثه وفق أسس ومبادئ صارمة، مستنداً في ذلك إلى ما تقرره والمراجع المهمة بإعداد وتقويم الاختبارات والمقاييس. وبعد الانتهاء (مبدئياً) من إعدادها فإنه يقوم باختبارها قبلياً لتحديد ثباتها وصدقها ومدى ملاءمتها لأغراض البحث، أي أنه مطلوب منه أن يقوم بمقاييسه وأدواته قبل أن يطبقها فعلياً على عينة بحثه.

أما في حالة البحوث الأدائية، فإن الباحث لا يحتاج إلى التعامل مع كل هذه الإجراءات المطولة. فهو يستخدم المقاييس التي تكوين في متناول يده، سواء أعدها هو بنفسه أم أعدها آخرون. كما أنه يمكنه استخدام اختبارات مقننة إذا ما تمكن من الحصول عليها من جهة ما.

ثامناً: تحليل البيانات:

يعتمد الباحث المنهجي التقليدي على اختبارات الدلالة الإحصائية وذلك كأساس لتحليل البيانات. وموضع الاهتمام الرئيس في اختبارات

الدلالة الإحصائية هو تحديد ما إذا كانت الفروق (في النتائج) بين المجموعات التجريبية والضابطة، والتي سببتها المعالجات التجريبية هي فروق حقيقية أم أنها قد تكون راجعة إلى الصدفة. وهذا يعني أن الباحث الشكلي يحتاج في تحليل بياناته إلى معالجات إحصائية تتطلب مهارات معينة ينبغي أن تتوافر في الباحث. وحتى في حالة البيانات التي تستند إلى أساليب نوعية، فإنه من الضروري أن تكون هناك بعض المهارات الإحصائية متوافرة لدى الباحث. ويواجه الباحث المنهجي بمشكلة هنا، وهي أن التحليل الإحصائي للبيانات قد يعزز فرضية أن المعالجة التجريبية قد حققت نتائج أفضل من تلك التي تحققها الممارسات المعتادة، أي أن - باللغة الإحصائية - الفروق في النتائج بين المجموعة (أو المجموعات) التجريبية والمجموعة (أو المجموعات) الضابطة دالة إحصائياً، أي أنها ترجع فعلاً إلى المعالجة التجريبية وليس إلى الصدفة. ومع ذلك، فإنه قد يقال أن تلك النتائج ليس لها دلالة عملية، بمعنى أنها - رغم دلالتها الإحصائية - فإنها غير قابلة للتطبيق في الممارسات المهنية الحالية، وذلك لاعتبارات عدة.

وعندما يكون الأمر كذلك، فإن نتائج البحث المنهجي، رغم أهميتها، تكون محدودة القيمة من الناحية التطبيقية. هذا فيما يتصل بالبحوث المنهجية الشكلية. أما بالنسبة للبحث الأدائي، فإن الباحث لا يلقي بالأكثر لاختبارات الدلالة الإحصائية، وإنما ينحصر كل أو جل اهتمامه على الدلالة العملية التطبيقية لنتائج بحثه. ولذا، فإنه لا يهتم كثيراً بتقديم معالجات إحصائية متقنة، بقدر ما يهتم بإبراز القيمة التطبيقية لنتائج بحثه حتى وإن اقتصر الأمر على عرض البيانات الخام التي قام بتجميعها.

تاسعاً: تطبيق النتائج:

استكمالاً لما أوردناه في المحور السابق، فإن محور اهتمام الباحث الشكلي منصب على توكيد الأهمية أو الدلالة النظرية لبحثه، كما توضحها اختبارات الدلالة الإحصائية، بينما ينصب اهتمام الباحث الأدائي على التوكيد على الدلالة العملية التطبيقية لبحثه.

والجدول التالي (رقم ١) يبين أهم الفروق بين البحوث الشكلية وبين البحوث الأدائية وذلك وفقاً لـ Gwynn Mettatal.

جدول رقم (١): أهم الفروق بين البحوث التقليدية وبعوث العمل

الموضوع	البحث الشكلي (التقليدي)	البحث الأدائي
التدريب الذي يحتاجه الباحث	موسع	يقوم به الباحث بنفسه أو بالتشاور مع آخرين.
أغراض البحث	معرفة (أو نتائج) قابلة للتعميم	معرفة يتم تطبيقها في الواقع المحلي.
طرق تحديد المشكلة	استعراض البحوث السابقة	القضايا والمشكلات التي يتم مواجهتها في موقع العمل وفي الممارسات الكائنة.
إجراءات استعراض الأدبيات	موسعة، يتم فيها استخدام المصادر الأولية	أكثر تعجلاً وأقل تعمقاً، وتستخدم فيها مصادر ثانوية.

تابع جدول رقم (١)

الموضوع	البحث الشكلي (التقليدي)	البحث الأدائي
اختيار العينة	عينة ممثلة يتم اختيارها عشوائياً أو وفق طرق أخرى.	الطلاب الذين يتم التدريس لهم.
تصميم البحث	ضبط صارم، وإطار زمني طويل.	إجراءات أكثر تحراً، يمكن أن يحدث تغيير على مدى الدراسة، إطار زمني قصير، ضبط من خلال الأطوار (خطط - مارس - قوم).
إجراءات القياس	المقاييس يتم تقويمها واختبارها قبلياً	المقاييس المتيسرة والاختبارات المقننة.
تحليل البيانات	الاختبارات الإحصائية؛ الأساليب النوعية.	التركيز على الدلالة العملية التطبيقية وليس الإحصائية، عرض البيانات الخام.
تطبيق النتائج	توكيد على الأهمية (الدلالة) النظرية	توكيد على الدلالة العملية التطبيقية.

لعل هذه الفروق ناجمة من أن إحدى الركائز الأساسية للبحث الأدائي

هو أنه يستخدم ويمارس في مواقف واقعية فعلية وليس من خلال دراسات تجريبية يستنبطها باحث ما. بمعنى آخر، فإنه منصب على حل مشكلات واقعية.

ولعل ذلك يطرح سمة أخرى تميز البحث الأدائي عن البحث الشكلي. ففي البحث الأدائي، لا يكون الباحث منعزلاً عن الظاهرة التي يقوم بدراستها، وذلك على عكس ما هو متعارف عليه في البحوث الشكلية التقليدية، حيث نفترض أن الباحث يكون محايداً بالنسبة للظاهرة التي يخضعها للدراسة وذلك حتى يكون موضوعياً. أما في البحث الأدائي، فالموضوعية لا ينظر إليها باهتمام كبير، إذ أن الهدف هو حل مشكلة ما أو تحسين ممارسة معينة أو تطوير برنامج معين.

وتجدر الإشارة إلى أنه بالنسبة للقارئ الذي ليس لديه خبرة كبيرة بمدخل البحث التقليدية فإنه توجد قائمة في مكان لاحق بالكتاب محدد به أهم المصطلحات المستخدمة في تلك المداخل وملخص واف لمعانيها.

موقع بحوث العمل بين النماذج البحثية:

على الصفحات السابقة قمنا بإجراء مقارنة بين بحوث العمل، كمدخل بحثي له سماته المميزة له، وبين المنهجيات البحثية الأخرى. ولعله من المفيد أيضاً أن نلقي مزيداً من الضوء على تلك القضية، وذلك بتحديد موقع العمل بين النماذج البحثية الأخرى التي ينتمي كل منها، بدرجة تكبر أو تقل، إلى المنهجيات البحثية الشكلية.

وقد تناول روري أوبرين (Rory O'Brien) تلك القضية، حيث قارن بين بحوث العمل وبين كل من النموذج الوضعي

المنطقي، والنموذج التفسيري، والنموذج الواقعي الخبراتي، وذلك على النحو التالي:

النموذج الوضعي المنطقي: Positivist Paradigm

تعد الوضعية المنطقية النموذج البحثي الرئيس الذي نستخدمه في مجالات التربية منذ فترة طويلة، ولا يزال هو النموذج الأكثر شيوعاً حالياً في بحوثنا التربوية. ويستند هذا النموذج إلى مجموعة من الأفكار والأسس منها: الاعتقاد في واقع موضوعي، وبأن المعرفة يتم تحصيلها واكتسابها من خلال الملاحظات الحسية، وبأن القائم بالملاحظة مستقل عن الظاهرة التي يقوم بملاحظتها. مبدأً آخر، هو أن الظواهر الاجتماعية تخضع لتلك القوانين المستخدمة في العلوم الطبيعية المستكشفة من خلال استخدام الأساليب التجريبية، والتي تعتمد على فروض مستقاة من النظريات العلمية نسعى إلى البرهنة على صحتها أو دحضها. كما أن الطرق المستخدمة في هذا النموذج تعتمد بدرجة كبيرة على القياسات الكمية التي تستخدم لتقرير العلاقات بين المتغيرات كما تظهرها الأساليب الرياضية. وبطبيعة الحال، فإن هذا النموذج الوضعي المنطقي لا يتسق مع الافتراضات التي تستند إليها بحوث العمل، ولا مع الإجراءات المستخدمة في هذا النوع من البحوث.

النموذج التفسيري: Interpretive Paradigm

ظهر النموذج التفسيري خلال نصف القرن الماضي كمحاولة للتخفيف من القيود التي تفرضها الوضعية المنطقية على بحوث العلوم الاجتماعية. والنموذج التفسيري يؤكد على العلاقة بين الكيفية التي تتشكل بها المفاهيم وبين اللغة. فهذا النموذج يستند إلى فكرة أن الواقع يتم تشييده اجتماعياً

وعلى أسس ذاتية، أي أن الأفراد هم الذين يقومون بتشيد هذا الواقع. وبالتالي، فإن النموذج التفسيري يستخدم مداخل منهجية نوعية عند التعامل مع الظواهر الاجتماعية المختلفة. ومع ذلك، فإنه لا يزال متأثراً بالأفكار الخاصة بموضوعية الباحث وسليته كمجمع للبيانات وكمفسر خبير لما قام بتجميعه من بيانات.

النموذج الواقعي الخبراتي: Paradigm of Praxis

على الرغم من أن النموذج الواقعي الخبراتي يتشارك في عدد من التصورات مع النموذج التفسيري ويستخدم بدرجة كبيرة المدخل النوعي المستخدم في النموذج التفسيري، إلا أن بعض الباحثين يشعرون أنه لا البحث التفسيري ولا النموذج الوضعي المنطقي يعدان أبنية معرفية كافية يتم تسكين بحوث العمل فيها. وإنما، بدلا من ذلك، هناك نموذج الواقع الذي ينظر إليه على أنه الأنسب.

والواقع Praxis، مصطلح استخدمه أرسطو، هو فن التعامل مع الشروط والظروف والأحوال التي يواجهها فرد ما يسعى لتغيير تلك الأحوال. وهو يتعامل مع المجالات المعرفية والأنشطة السائدة في الحياة الاجتماعية والأخلاقية والسياسية للناس. وقد عد أرسطو ذلك الواقع نقيضا للرؤية النظرية Theoria، وهي تلك العلوم والأنشطة التي تهتم بالمعرفة من أجل المعرفة ويرى أرسطو أن الواقع والرؤية النظرية مطلوبان على نحو متساو. كما يرى أرسطو أن المعرفة تستقى من الواقع ومن التعامل معه، وأن التعامل مع الواقع لا يحدث إلا بالاستنارة بالمعرفة وذلك في عملية متواصلة ومستمرة. وهذا هو حجر الزاوية في بحوث العمل.

ومع ذلك تبقى مشكلة حيادية الباحث، وهي تلك الفكرة التي يرفضها الباحثون الأدائيون، وذلك على أساس أن أكثر الباحثين فاعلية وممارسة وأداء هو ذلك الذي يكون لديه الكثير ليراهن عليه عند التعامل مع موقف مشكل يسعى لحله.

المرتكزات التي تستند إليها بحوث العمل:

تستند بحوث العمل إلى عدد من الأسس يمكن توضيحها فيما يلي:

(Rory O'Brien):

١ - النقد التأملي (التفكري): Reflective critique

يؤكد هذا المبدأ على قيام الأفراد بالتفكير في القضايا والممارسات، والعرض الواضح للتفسيرات والافتراضات، بل والتحييزات، التي تم على أساسها اتخاذ أو إصدار الأحكام. وبهذه الكيفية، فإن ما يقوم به الفرد من أوصاف وتقديرات ذات طابع عملي يمكن أن يكون طريقاً وبعائناً إلى تشييد النظريات.

٢ - النقد الجدلي (الحواري): Dialectical critique

يمكن القول إن الواقع الاجتماعي، من خلال الظواهر الاجتماعية، يتم التعامل معه من خلال اللغة التي يشترك فيها الجميع. وبناء عليه، فإن الظواهر يتم ترجمتها إلى مفاهيم conceptualization من خلال الحوار. وهذا يعني أن الحوار الجدلي يكون مطلوباً لفهم العلاقات بين الظواهر والسياقات التي توجد فيها هذه الظواهر، وبين العناصر التي تشكل منها ظاهرة ما. المهم هنا أن نركز انتباهنا على تلك العناصر التي تبدو غير مستقرة أي التي يضاد كل منها الآخر. مثل هذا الانتباه من شأنه أن يؤدي إلى إحداث تغييرات.

٣- التعاون والتشارك: Collaborative Resource

إن المشاركين في بحث عمل هم بالضرورة باحثون متعاونون معا co-researchers. وهذا المبدأ يعني أنه من المفترض أن الأفكار الموجودة لدى شخص ما تعد هامة كمصادر مسهمة في التحليل والتفسير، وأن هذه الأفكار يتناقش حولها الآخرون. وهذا التشارك من شأنه توليد استبصارات مستتقة من ملاحظة التناقضات الموجودة في الأفكار وتعدد وجهات النظر.

٤- المخاطرة: Risk

إن عملية التغيير المتوقعة من المحتمل أن تمثل تهديداً للممارسات والأساليب التي تؤدي بها الأشياء والمعروفة مسبقاً، الأمر الذي يولد بعض المخاوف النفسية لدى الممارسين. وأحد أوجه التخوف تأتي من المخاطر الخاصة بالآنا، حيث يرى الممارسون أن هذه التغييرات سوف تهددهم هم. أما بالنسبة لبحوث العمل فإنه من المفترض فيها أن تهدئ تلك المخاوف باعتبار أن القائمين بها هم الممارسون الفعليون، وأن نتائج البحوث سوف تمكنهم من أن يتعلموا شيئاً جديداً وأن يطوروا من ممارساتهم.

٥- البنية الجماعية: Plural Structure

إن طبيعة بحوث العمل تستلزم وجود وجهات نظر وتعليقات وانتقادات متعددة، من شأنها أن تؤدي إلى أداءات (أفعال وممارسات) وتفسيرات محتملة متعددة. وهذه البنية الجماعية للاستعلام تتطلب جهداً جماعياً في إعداد التقرير. وهذا يعني أنه سوف تكون هناك تفسيرات متعددة معبر عنها بوضوح مع تعليقات على أوجه التناقض بينها، ومدى من الاختيارات بين الأداءات. وبناء على ذلك، فإن التقرير يعمل كداعم لمناقشة مستمرة

متواصلة بين المتعاونين بدلاً من تقديم استخلاص نهائي عن ما يتصور أنه حقيقة ما.

٦- التحول بين النظرية والتطبيق: Theory, Practice, Transformation

بالنسبة للباحثين الأدائيين، فإن النظرية تنير الطريق للممارسة الواقعية، كما أن الواقع من شأنه أن يؤدي إلى تهذيب وتشذيب وتعزيز النظرية، وذلك في عملية تحويلية تبادلية متواصلة. ففي أي وضع، فإن أفعال الناس تكون مبنية في ضوء افتراضات ونظريات وفروض، ومع كل نتيجة يتم التوصل إليها عن طريق الملاحظة فإن المعرفة النظرية يحدث لها صقل وتشذيب. وهاتان السمتان (النظرية والواقع) تمثلان سمتين متشابكتين ومتداخلتين لعملية تغيير معينة. ومن ثم، فإنه يفترض في الباحثين أن يجعلوا المسوغات النظرية لأفعالهم واضحة وأن يتساءلوا عن أسس هذه المسوغات. كما أن التطبيقات العملية التالية تكون عرضة لتحليل إضافي، في حلقة تحويلية يتم فيها حدوث تبادل مستمر ومتواصل للتوكيد بين النظرية والممارسة العملية.

لماذا تعد بحوث العمل مهمة؟

لماذا تعد بحوث العمل هامة؟ هل من الضروري أن يقوم الممارسون بمباشرة مثل هذا النوع من البحوث؟ ألا يكفي أن يقوم الباحثون المحترفون من الجامعات والمؤسسات التربوية الأخرى بإجراء بحوثهم وإطلاعنا على نتائجها؟ ما قيمة أن يقوم المعلم بنفسه بإجراء بحوث في موقع عمله؟

إن بعض أو كل هذه التساؤلات، وربما أكثر منها، قد تثار من قبل المعلمين الذين ربما يرون في إجراء مثل هذه البحوث هدراً للوقت وللجهد.

وهذا يقتضى منا أن نتوقف قليلا لتتعرف على قيمة وفوائد بحوث العمل بالنسبة للممارس وللمؤسسات التربوية وللعملية التعليمية.

وللإجابة على مثل هذه التساؤلات علينا في البداية أن نوضح أن التربية المعاصرة قد شهدت ولادة أفكار جديدة وإحياء أفكار قديمة كانت قد أهملت إلا أنه قد انضحت قيمتها فيما بعد. ومن بين ما شهدته التربية في العصر الحالي موجتان هامتان.

(انظر: South Florida Center for Educational Leaders):

الأولى: تعظيم دور المدرسة في صناعة القرار، بما يتضمنه ذلك من تلمس مشاركة المدرسة بدرجة أكبر في عمليات التطوير، حتى أصبح ممكناً القول إن حركة إعادة بناء المؤسسات التربوية قد أصبحت تعتمد بدرجة كبيرة على تصورات مواقع العمل لما ينبغي أن يكون عليه الأمر.

الثانية: ظهور مبدأ المساءلة أو المحاسبية Accountability. فمع منح المدارس ذلك المستوى من المسؤولية والاستقلالية فإنها أيضا قد أصبحت عرضة للمحاسبة من قبل كل المعنيين بأمرها. وهذا يعني أن المعلمين والمدارس والإدارات التعليمية والمناطق التعليمية قد أصبحوا عرضة للمساءلة فيما يتعلق بالسياسات والبرامج والممارسات الفعلية.

في ضوء ذلك، فإنه لم يعد يكفي أن يقتصر دور المعلمين على مجرد صناعة قرارات معينة، وإنما ينبغي أيضاً أن تكون تلك القرارات مدروسة ومبنية على أساس بيانات.

وهذا يعني أنه قد أصبح من الضروري بالنسبة للمعلمين أن يكونوا أكثر وعياً وانتباهاً لأهمية توثيق وتقويم ما يبذلونه من جهود. وتعد بحوث العمل

إحدى الوسائل التي تمكنهم من تحقيق ذلك. وهناك احتمال أن تكون الفكرة المنادية بضرورة منح مواقع العمل المزيد من المسؤوليات فيما يتعلق بصناعة القرارات قد أسهمت بالتعجيل في ولادة فكرة بحوث العمل. على أية حال، فإن كلتا الفكرتين تعززان بعضهما البعض. فبحوث العمل تساعد الممارسين وكل من يعينهم الأمر في تحديد الاحتياجات، وفي تقييم عمليات التطوير، وفي تقويم مخرجات التغييرات التي يحددها ويصممونها وينفذونها. يضاف إلى ذلك أن إحدى السمات الأساسية المتضمنة في بحوث العمل هي التفكير والتقويم الذاتي (من قبل الممارسين والطلاب). وهذه السمة تتسق مع التوجهات التربوية المعاصرة، التي تزداد قوة بعد يوم، والخاصة بضرورة تحقيق الجودة الشاملة وضرورة تحديد المخرجات المرغوبة.

واتساقا مع ذلك التوجه، وفي ضوء ما هو متوافر من أدبيات حول أهمية بحوث العمل، يمكن القول أن بحوث العمل من شأنها أن تحقق الأهداف التالية بالنسبة للممارسين وللمدرسة (Jeffrey Glanz):

- ١- توليد Create مجموعة من الأفكار على مستوى النظام والتي من شأنها الإسهام في حل المشكلات المهنية الموجودة في المدرسة.
- ٢- دعم وتعزيز enhance عمليات اتخاذ وصناعة القرارات، إذ يتولد شعور وإحساس بالكفاءة في حل المشكلات وفي اتخاذ قرارات تتصل بالعملية التعليمية.
- ٣- زيادة فرص promote التفكير والتقييم الذاتي.
- ٤- غرس instill وتطبيع المشاركين على الالتزام بأهمية تحقيق تحسين بشكل مستمر.

٥- إيجاد create مناخ مدرسي أكثر إيجابية حول الهموم الخاصة بالتدريس والتعلم والتي ينبغي أن يكون لها الأولوية، وضرورة السعي نحو معالجتها والتعامل معها بإيجابية.

٦- التأثير impact بشكل مباشر في الممارسات الموجودة بالمدرسية.

٧- تعزيز قدرات وصلاحيات empower أولئك المشاركين في بحوث العمل، ذلك أن هؤلاء المشاركين قد لا يكونون راغبين في تقبل نظريات أو أفكار معينة دون إخضاعها للنقد والتمحيص من خلال الممارسات الفعلية في مواقع العمل. أيضا، فإنهم قد يتحفظون على البرامج الجديدة التي لم يتم تجربتها في الواقع. وبناء عليه، فإن ممارستهم لهذا النوع من البحوث يمنحهم ثقة أكبر وقدرة أفضل على التحقق من مدى ملاءمة هذه النظريات ومن مدى صلاحية هذه البرامج.

بإيجاز، فإن بحوث العمل تعد بمثابة تصميم فعال يستخدمه الممارسون وذلك لتجديد وإنعاش وبعث الروح والحياة في الصفوف الدراسية وفي المدرسة، ولتحسين العملية التعليمية.

بهذا الشكل، يمكن القول إن بحوث العمل تعد بمثابة مسعى قيم بالنسبة للتربويين لعدة أسباب، لعل من أهمها الرغبة في أن نعرف أكثر وأكثر عن ممارساتنا الحالية، ومدى جدواها، وكيفية تحسينها أو تغييرها أو تطويرها. بصورة أخرى، يمكن القول إن المعلم الكفاء ما هو إلا طالب راغب في التعلم يسعى لتجاوز حدود معرفته الحالية.

وعلى ذلك، فإننا لو نظرنا إلى بحوث العمل من زاوية أكثر تمهينا، فإنه

يمكن القول إنها يمكن أن تفيد فيما يلي: (انظر: Eileen Ferrance):

١ - الإسهام في التركيز على قضية أو مشكلة مدرسية أو مجال يمثل هاجساً مشتركاً بين المربين. فالبحوث التي يتم إجراؤها مع معلمين في مواقف لهم دراية بها من شأنها أن تساعد في إضفاء مصداقية وملاءمة للمجال الدراسي الذي تنتمي إليه تلك المواقف. ولقد جرت العادة على النظر إلى البحوث الأكاديمية على أنها منعزلة عن الممارسات اليومية الفعلية للمعلمين. وعلى الرغم من أن ذلك قد لا يكون صحيحاً في كل الأحوال، إلا أنه يمكن القول إن المعلمين يمكنهم الاستفادة من تلك البحوث وذلك من خلال قيامهم بالتقاط خيوط مقترحة من دوائر البحث الأكاديمي وإفراغها بشكل مناسب في ممارساتهم اليومية داخل الصفوف الدراسية. كما أنه أيضاً من الضروري بالنسبة للإداريين والتربويين من خارج المدرسة وأولياء الأمور أن يدركوا أن المعلم ليس مجرد تابع يلتزم حرفياً بما تعرضه أحدث الدراسات، ولكنه شخص قادر على تحويل المعرفة إلى واقع مفيد له معنى ومغزى.

٢ - بحوث العمل تمثل شكلاً من أشكال التنمية المهنية للمعلم.

إن عمليتي البحث والتفكير اللتين تمثلان سمتين أساسيتين من سمات بحوث العمل تسهمان في تعزيز ثقة المعلم بما يقوم بعمله. فمن شأن ممارسة بحوث العمل التأثير بإيجابية في مهارات التفكير، وفي تعزيز الإحساس بالكفاءة، وفي تدعيم الرغبة في المشاركة والتواصل، وفي تنمية الاتجاه نحو ضرورة إحداث تغييرات. كما أنه، من خلال ممارسة بحوث العمل، يستطيع المعلمون أن يتعلموا أكثر عن أنفسهم وعن طلابهم وعن زملائهم، وأن يقترحوا وينفذوا أساليب أخرى أكثر فعالية في تحسين ممارساتهم اليومية وفي تطوير المناهج الدراسية والعملية التعليمية.

٣- تفعيل التفاعلات مع الزملاء:

تعد الانعزالية أحد عوائق تطوير الأداء التدريسي. فالمعلمون عادة ما يكونون مشغولين بصفوفهم الدراسية. ومن ثم، فإنه من النادر أن تتوافر لديهم فرصاً للتواصل المهني مع بعضهم البعض ومع المرين في المؤسسات الأخرى.

ويمكن التغلب على هذه الانعزالية إذا ما تشارك المعلمون مع بعضهم البعض، سواء في صورة أزواج أو من خلال فرق، في إجراء بحوث عمل. مثل هذا الأمر يمكنهم من التواصل والتحاور مع بعضهم البعض عن التدريس والاستراتيجيات التعليمية والمناهج، الخ. ومن شأن هذا التحاور أن يتمكن المعلمون من عرض الأساليب والاستراتيجيات التي يستخدمونها في التدريس، ومن تبادل الأفكار مع الآخرين. كما أنهم، كفريق بحثي، سوف يقومون بفحص وتمحيص العديد من الاستراتيجيات التعليمية، وأنشطة التعلم، والمواد المنهجية.

ومن خلال هذه المناقشات والحوارات بين الزملاء وبعضهم البعض فإنه من المفترض أن تصبح علاقاتهم ببعض أقوى. وعندما تصبح ممارسة بحوث العمل جزءاً من ثقافة المدرسة، فإن ذلك من شأنه أن يؤدي إلى تحقيق مستوى أعلى من التشارك والتعاون بين المعلمين والأقسام والمدارس.

بقي هنا أن نشير إلى أن لبحوث العمل تأثيرات مستقبلية إيجابية محتملة على المعلمين وعلى المدرسة. ويشير مركز جنوب فلوريدا للقيادات التربوية (South Florida Center for Educational Leaders) إلى أنه تتوافر الآن وبشكل متزايد أدلة ومؤشرات عن التأثيرات الإيجابية لقيام الممارسين

بمباشرة بحوث عمل، وذلك على المستويين الشخصي والمهني. فقيام المعلمين بممارسة هذا النوع من البحوث يزودهم بفرص جيدة لاكتساب معرفة وخبرة ومهارة في طرق البحث وتطبيقاتها، كما أنه يجعلهم أكثر وعياً بالاختيارات والبدائل المتاحة وبإمكانات إحداث تغييرات. بالإضافة إلى ذلك، فإن المعلمين المشاركين في هذه البحوث يصبحون أكثر قدرة على تأمل ممارساتهم الخاصة ونقدها. أيضاً، فإنهم يعطون قدراً من الاهتمام للطرق التي يستخدمونها في تدريسهم ولتصوراتهم عن التدريس والتعلم ولفهمهم لمختلف جوانب العملية التعليمية.

وتشير الورقة إلى أن هذا التصور يتسق مع وجهة نظر أحد المربين، وهو لورانس ستينهاوس Lawrence Stenhouse، الذي يرى أن المعلمين هم في النهاية الذين سيحدثون تغييرات في المجتمع المدرسي وذلك عن طريق فهم ذلك المجتمع وفهم عملية التمدرس Schooling، ذلك أنهم كلما انهمكوا في مباشرة بحوث العمل فإن فهمهم لعملية التمدرس يزداد، حيث إن ما سيتعلمونه سوف يكون له تأثير كبير على مجريات الأحداث في الصفوف الدراسية وفي المدرسة ككل.

كما تشير الورقة أيضاً إلى أنه ليس من المستبعد أن نجد أن التوجهات المستقبلية لبرامج تطوير أداء المعلمين (أثناء الخدمة) ولمناهج إعداد المعلمين، وللمبادرات الخاصة بتطوير المدارس ... هذه التوجهات سوف تكون متأثرة بما سيتعلمه الممارسون من الاستعلام الناقد والتمحيص الدقيق لممارساتهم الخاصة وللبرامج الدراسية التي يستخدمونها وذلك من خلال قيامهم ببحوث عمل. أيضاً، توضح ورقة مركز جنوب فلوريد للقيادات التربوية نقطة سبقت الإشارة إليها، وهي أن الأسئلة المطروحة في بحوث العمل تنبثق

من مشكلات حقيقية يواجهها الممارسون ومن إحساسهم بوجود تباين بين ما هو مستهدف ومقصود وبين ما هو حادث بالفعل، أو بين النظرية والواقع. وردم هذه الفجوة بين النظرية والواقع هو ما ينبغي أن ينشغل به المشاركون في ذلك النوع من البحوث، الأمر الذي يتطلب منهم ممارسة تفكير ناقد وتأمل لتلك العلاقة بين النظرية والواقع. وهذا يعني أن بحوث العمل التي يقوم بها الممارسون سوف تفرض علينا إعادة تقويم النظريات الحالية، وسوف تؤثر بشكل كبير في ما هو معروف وشائع عن التدريس والتعلم والتدريس.

وتحتم الورقة بعبارة تقال عن المعلمين دائما، وهي: إن المعلمين غالبا ما يتركون بصمة ما على طلابهم، ولكنهم من النادر أن يتركوا بصمة على مهنتهم. ولعل تلك المقولة تتغير عندما يمارس المعلمون بحوث العمل وينهمكون في إجراءاتها ويتأملون مخرجاتها. عندئذ سوف يكون من الممكن القول بأن المعلمين يتركون بصمات على طلابهم وأيضا على مهنتهم.

لعل ذلك العرض يوضح لنا أهمية أن يباشر المعلمون الممارسون هذا النوع من البحوث. فهذه المباشرة تتطلب أساسي للتعامل مع المفاهيم التربوية وفق الرؤية العصرية، وهي سبيل المعلم إلى زيادة إحساسه بالمسئولية وإلى إعداد نفسه للمساءلة والمحاسبة. كما أنها سبيل المدرسة إلى إضفاء حيوية على ممارساتها وإلى تحسين هذه الممارسات. وهي طريق المعلم نحو ترك بصمة على مهنته عندما ينمو هو نفسه مهنيا. وهي أسلوب للتواصل بين رفاق المهنة وإيجاد أرضية حوارية مناسبة.

مستويات بحوث العمل :

لقد رأينا أن بحوث العمل هي نوع من البحوث التي تشير إلى استعمال منظم يقوم به معلم ما قاصداً أن يؤدي هذا الاستعمال إلى إعادة النظر في ممارساته التدريسية وتغييرها إلى الأفضل. ويتم إجراء البحث داخل البيئة المدرسية التي يعمل فيها المعلم، وذلك بهدف الإجابة على تساؤلات تتصل بقضايا تربوية يواجهها المعلم.

كما رأينا أيضاً أن بحث العمل يمر بملفات حلزونية تبدأ الحلقة الأولى فيها بأسئلة يعقبها تجميع بيانات، ثم تفكر ثم القيام بأداءات معينة. وعندما تبدأ هذه الأداءات في إحداث تغيير في الممارسات التدريسية وفي البيئة المدرسية، فإن حلقة جديدة من البحث الأدائي تبدأ، وهكذا.

وهذا يعني أن مشروع البحث الأدائي الذي يستهدف حل مشكلة معينة من شأنه أن يؤدي إلى التعامل مع مشكلة أخرى عندما يتم حل المشكلة الأولى. وهكذا فإن كل حلقة بحثية تسلم نفسها إلى حلقة بحثية أخرى.

ولبحث العمل مستويات متعددة (انظر: Eillen Ferrance). فبينما يمكن لمعلم ما أن يعمل بمفرده في مثل هذا النوع من البحوث، فإنه من الشائع أيضاً أن يشارك عدد من المعلمين في التعامل مع مشكلة ما. وقد يتطلب ذلك منهم طلب المشورة من إداريين وباحثين متخصصين. وفي بعض الأحيان، فإن مجموعة من المدارس قد تقرر إجراء دراسة على نطاق أوسع للتعامل مع مشكلة أو قضية مشتركة.

وبالنسبة لبحث العمل الذي يقوم به معلم واحد منفرداً، فإنه يركز في الغالب على قضية فردية في الصف الدراسي. فقد يكون المعلم ملتماً حلاً

لمشكلات خاصة بإدارة الصف، أو باستراتيجيات تعليمية، أو باستخدام مواد تعليمية معينة، أو بتعلم الطلاب. مثل هذا المعلم الذي يعمل منفرداً قد يجد دعماً من المشرفين أو من المديرين، أو من زميل آخر له يقوم بتدريس نفس المادة، أو من أولياء الأمور. وعندما يقوم المعلم بمفرده بإجراء البحث فإن ذلك يكون راجعاً إلى اعتقاده بأن المشكلة موضع الاهتمام واضحة بالنسبة له وأنه يمكنه التعامل معها على أساس فردي. عندئذٍ يقوم بتجميع بيانات عن المشكلة باستخدام أساليب وأدوات بحثية، وربما بمشاركة طلابه.

ولعل إحدى مشكلات البحث الأدائي الفردي هو عدم إمكانية مشاركة الآخرين ما لم يتم المعلم طواعية بعرض النتائج في مقابلة مع زملائه المعلمين، أو بعرض تقرير البحث في ندوة أو مؤتمر ما، أو بتقديم التقرير لصحيفة أو مجلة ما لنشره. وتجدر الإشارة هنا إلى أنه قد يحدث أن نجد معلمين متعددين مهومين في وقت واحد بنفس المشكلة أو القضية دون أن يعلم أحدهم عن الآخرين شيئاً.

أما بالنسبة للبحث الأدائي التعاوني التشاركي، فيمكن أن يقوم بإجرائه معلمان أو أكثر، تكون لديهم هموماً مشتركة حول قضية معينة تتصل بصف دراسي معين أو تكون مشتركة بين عدة صفوف دراسية. وقد يتلقى هؤلاء المعلمون دعماً من معلمين آخرين، أو من أفراد أو مؤسسات من خارج المدرسة سواء من الجامعة أو المجتمع.

وفيما يتعلق بالمستوى الثالث من مستويات بحوث العمل، فإنه المستوى المدرسي الذي يركز على قضايا مشتركة بالنسبة للجميع. فعلى سبيل المثال، فإن مدرسة ما قد تكون مهومة بمشكلة ضعف مشاركة أو لياء الأمور في الأنشطة، وتلتزم أسلوباً معيناً لحفز عدد أكبر من أولياء الأمور على

المشاركة. كما يمكن للمدرسة أن تكون مهمومة بهيكلها التنظيمي وآليات صناعة القرار. ومن ثم، فإن أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية يعملون معا من أجل تحديد الأسئلة بدرجة أكبر، وتجميع البيانات وتحليلها، والوصول إلى مخطط أدائي معين. وكمثال للبحث الأدائي عند هذا المستوى فحص درجات الطلاب على الاختبارات على مستوى المدرسة، ومن ثم تحديد تلك المجالات التي تحتاج إلى إحداث تحسينات فيها وذلك لانخفاض درجات الطلاب على الاختبارات الخاصة بها. وفي ضوء ذلك، يتم اقتراح مخطط أدائي لتحسين درجات الطلاب في الاختبارات الخاصة بهذه المجالات، وتنفيذ ذلك المخطط، وملاحظة تأثيراته.

أما بالنسبة لبحوث العمل على مستوى الإدارة أو المنطقة فإنها أكثر تعقيداً، ويتم فيها توظيف العديد من المصادر، إلا أن الفائدة من وراء القيام بها تكون كبيرة أيضاً. فالقضايا التي يتم التعامل معها عند هذا المستوى قد تكون متصلة بالهيكل التنظيمية، أو بالعلاقة بين المؤسسات التربوية والمجتمع، أو بمستوى أداء الطلاب على مستوى المنطقة، الخ. وبالتالي، فإنه يمكن للمنطقة أن تختار مشكلة مشتركة بين عدد من المدارس أو مشكلة تتصل بالإدارة، ثم تجميع البيانات الخاصة بتلك المشكلة. وهو أمر يتطلب درجة عالية من الالتزام من قبل جميع المشاركين من حيث أداء ما هو مطلوب منهم على نحو طيب وإنجاز الأعمال في توقيتاتها المحددة. ويلي ذلك العمليات الخاصة بتنظيم البيانات وتحليلها وتفسيرها، ثم الوصول إلى قرار يتم تنفيذه تمهيداً للانتقال إلى الحلقة التالية.

والجدول التالي (رقم ٢) يظهر أهم الفروق بين مستويات بحوث العمل:

تابع جدول رقم (٢) مستويات بحوث العمل

البحث الأداي على مستوى الإدارة أو المنطقة	البحث الأداي على نطاق المدرسة	البحث الأداي التعاوني	بحث المعلم الفرد	مجال المقارنة مستوى البحث
تحسين الوضع ككل. تحقيق قدر أكبر من التعاون والتواصل. تعزيز العمل من خلال الفريق. عدم الاتفاق على العملية.	تحسين الوضع ككل. تحقيق قدر أكبر من التعاون والتواصل. تعزيز العمل من خلال الفريق. عدم الاتفاق على العملية.	تحسين الوضع ككل إعادة النظر في مفهوم الزمالة	الاستفادة من البيانات في تطوير الممارسات الواقعية - عدم تداول المعلومات	تأثيرات أخرى جانبية (إيجابا وسلبا)

أنواع بحوث العمل:

يبدو للقارئ العادي أنه عندما نتحدث عن بحوث العمل فإننا نتحدث عن شيء واحد. والحقيقة أن الأمر ليس كذلك. فالأدبيات المتصلة بهذا الموضوع تتحدث عن أنواع متعددة لبحوث العمل توجد بينها فروق، تزيد أو تقل، وإن كان يجمعها تلك الخصائص المشتركة التي أشرنا إليها من قبل. ولهذا السبب، فإننا نصادف تسميات متعددة لذلك النوع من البحوث، منها: البحث التشاركي Participatory Research، الاستعلام التعاوني Collaborative Inquiry؛ البحث المتحرر Emancipatory Research، التعلم عن طريق الأداء Action Learning، البحث الأدائي النسيجي contextural Action Research (انظر: Rory O'Brien).

وبالرغم من هذه التسميات المتعددة لبحوث العمل، والتي يركز كل منها على خاصية أو أكثر من الخصائص الأساسية لذلك النوع من البحوث، إلا أن هناك من يفضل تجميع تلك الأنواع من بحوث العمل في ثلاثة عناوين (انظر Janet Masters) تعبر عن تلك الرؤى:

النوع الأول: الرؤية العلمية - والفنية لحل المشكلة.

النوع الثاني: البحث الأدائي العلمي - المتأني (المدرس).

النوع الثالث: البحث الأدائي النقدي - المتحرر.

وفيما يلي عرض موجز ومبسط لخصائص كل نوع من هذه الأنواع:

النوع الأول: الرؤية العلمية - الضنية:

يقترح المؤيدون لهذا من المداخل لبحوث العمل استخدام طريقة علمية

لحل المشكلات. ففي هذا النوع من المداخل يكون الغرض الأساسي للباحث هو اختبار صحة تدخل (معالجة) intervention عملي معين يستند إلى إطار نظري محدد سلفاً. أما بالنسبة لطبيعة العلاقة وشكل التعاون بين الباحث والممارس فإنها ذات طابع فني أسلوبى وتيسيري، ذلك أن الباحث يحدد المشكلة ويقترح تدخلاً (معالجة) معيناً a specific intervention، وعندئذ يتم تضمين الممارس حيث يتفق هو والباحث على الإجراءات والتيسيرات الخاصة بتنفيذ التدخل أو المعالجة. يقوم الممارس بدور الميسر الذي ينقل الأفكار للمجموعة التي يعمل فيها.

والمشروع البحثي الموجه وفقاً لهذا النوع من البحوث الأدائية الفنية له عدد من الخصائص، منها:

١- أن المبادرة لعمل المشروع والتحريض على القيام به تأتي من قبل شخص معين أو جماعة معينة لديها خبرات كبيرة أو مؤهلات بحثية متقدمة، ومن ثم ينظر إلى أفراد هذه الجماعة على أنهم خبراء أو مرجعيات يوثق بها.

٢- أن هذا النوع من البحوث يؤدي إلى أشكال من الممارسة والأداءات الواقعية ذات درجة كبيرة من الفعالية والكفاءة.

٣- أنه يعزز فكرة المشاركة الشخصية من قبل الممارسين خلال عملية التحسين والتطوير.

٤- أنه يؤدي إلى غرس وتعزيز القدرات التنظيمية للممارسين المشاركين.

٥- يؤدي استخدام هذا المدخل إلى تراكمية المعرفة التنبؤية. فالتوجه الأساسي هنا هو تعزيز مصداقية النظريات القائمة وتشذيبها وتطويرها وهو بذلك مدخل استقرائي.

النوع الثاني: الرؤية العملية - المدروسة:

في هذا النوع من بحوث العمل، فإن الباحث والممارسين يلتقون معا لتحديد المشكلات الكامنة، وأسبابها المفترضة، والتدخلات أو المعالجات الممكنة إجراؤها. ومن ثم، فإن المشكلة يتم تعريفها وتحديدتها بعد حوار يتم بين الباحث والممارس بحيث يتم الوصول إلى شكل من أشكال الفهم المشترك. ويستهدف بحث العمل العملي تحسين الواقع وذلك من خلال توظيف المعرفة أو الخبرة الشخصية للمشاركين.

وهذا التصميم يسمح باستخدام مدخل أكثر مرونة من ذلك المستخدم في المدخل العلمي - التقني (الوضعي المنطقي). وكدليل على تلك المرونة، نجد أن مصطلح «التأويل» Interpretive يستخدم على نحو متكرر كمصطلح مظهري. كما أنه في هذا المدخل، يتم التخلص من بعض عمليات القياس والضبط وذلك من أجل الوصول إلى تفسير إنساني، وتواصل تفاعلي، وترو وتأن ودراسة، وتفاوض، ووصف تفصيلي.

إن غرض الباحث في هذا النموذج العملي هو فهم الواقع وحل المشكلات الموجودة. وهذا يعني أن الممارسين المتضمنين في العمل يكتسبون فهماً جديداً لممارساتهم. كما أن التغييرات الحادثة كنتيجة لاستخدام هذا المدخل تنزع لأن تتحول إلى سمات لدى المتضمنين ذات درجة استدامة عالية. على أية حال، فإن هذه التغييرات الحادثة تنزع لأن تكون مرتبطة بأولئك الأفراد المتضمنين بشكل مباشر في عملية التغيير. وبناء على ذلك، فإن مدة بقاء أثر المعلومات أو التدخلات تكون قصيرة، خصوصا عندما يترك الأفراد المتضمنون النظام أو عندما يكون هناك تدفق لأناس جديدين إلى داخل النظام.

على أية حال، فإنه من شأن استخدام مثل هذا المدخل العلمي تعزيز وتطوير فكرة المهنية أو الاحترافية Professionalization، وذلك من خلال التوكيد على ذلك الجزء المرتبط بالحكم الشخصي المتضمن في القرارات المتخذة من أجل مصلحة العميل. كما أن هذا النمط يعزز الاستقلالية والأداء المتروبي المدروس.

النوع الثالث: البحث الأدائي النقدي - المتحرر:

في هذا النوع من بحوث العمل يحدث تعزيز للممارسة التحررية لدى الممارسين المشاركين، بمعنى أنها تعزز وعيهم النقدي بالطريقة التي يفكرون بها بالإضافة إلى زيادة قدراتهم الأدائية العملية، الأمر الذي يؤدي إلى إحداث تغييرات في ممارساتهم. وبالنسبة للباحث الذي يستخدم هذا النوع من البحوث، فإنه يحقق غرضين:

الأول: هو إحداث قدر كبير من التقارب بين المشكلات الحقيقية التي يواجهها الممارسون في موقف معين وبين النظرية أو النظريات المستخدمة لشرح وحل تلك المشكلات.

الثاني: وهو يتجاوز بكثير المدخلين السابقين، هو مساعدة الممارسين في تحديد وتوضيح المشكلات الأساسية وذلك عن طريق زيادة وعيهم والارتقاء بمدركاتهم.

عندما نفحص ذلك التصنيف لبحوث العمل، فإننا نلاحظ أمرين:

الأول: أن هذا التصنيف يفترض وجود باحث متضمن في العمل مع الممارسين. وتختلف درجة ونوع إسهاماته من مدخل إلى آخر. فيصل تدخله

في النوع الأول إلى حد كبير بينما يزداد إسهام الممارس في النوع الثالث بقدر كبير.

الثاني: درجة الاقتراب من أو الابتعاد عن المنهج العلمي في البحث أو ما يسمى الطريقة العلمية تختلف من مدخل إلى آخر. ففي النوع الأول نجد للطريقة العلمية أثر واضح يقل حتى نصل إلى النوع الثالث فنجد الممارسة التحريرية هي الأساس في إجراء هذا النوع من البحوث.

عناصر تقرير بحث العمل

- * صفحة الغلاف تكون بيضاء.
- * صفحة العنوان وتشمل عنوان البحث واسم الباحث والجهة المقدم إليها البحث.
- * صفحة تحذير من الاعتداء على حقوق الباحث.
- * صفحة تتضمن مستخلص البحث.
- * صفحة تتضمن محتويات البحث.
- * صفحة تتضمن قائمة بعناوين الجداول.
- * صفحة تتضمن قائمة بعناوين الرسوم والأشكال التوضيحية.
- * الصفحات الخاصة بالنص أو المتن، ويتم فيها عرض ما يلي:
 - ١- أدبيات البحث (وتكون عادة ما بين ١٠، ٢٠ ورقة).
 - ٢- الغرض من إجراء البحث.
 - ٣- إجراءات البحث.
 - ٤- نتائج البحث.
 - ٥- مناقشة النتائج.
 - ٦- الخلاصة.
- * قائمة المراجع.
- * الملاحق.
- * صفحة بيضاء.

خاتمة:

تناولنا في الجزء السابق بعض القضايا المتصلة بمفهوم بحوث العمل وأهميتها وجورها وأنواعها والمرتكزات التي تستند إليها.

ويمكننا هنا أن نسترشد ببعض التساؤلات التي طرحتها جانيت ماسترز (Janet Masters) والتي تعد الإجابة عليها بمثابة خلاصة جيدة لما تم عرضه في الصفحات السابقة.

أولاً: ما هو بحث العمل؟

هو استقصاء متأن مدروس موجه نحو حل مشكلة معينة. وقد يقوم به معلم واحد أو مجموعة من المعلمين. ويتميز بأنه يتكون من سلسلة حلزونية من الحلقات، كل حلقة منها تتكون من عدد من الخطوات: تحديد مشكلة - تجميع منظم للبيانات - تفكر - تحليل - أداء توجهه البيانات التي تم تجميعها - إعادة تعريف للمشكلة. والربط بين المصطلحين «أداء» و«بحث» يلقى الضوء على الملامح الأساسية لذلك المدخل، وهي تجريب أفكار في الواقع كوسيلة لزيادة معرفتنا عن المنهج والتدريس والتعلم وإجراء تحسينات عليها.

ثانياً: ما الغرض من إجراء بحوث العمل؟

تطوير المناهج انطلاقاً من المدرسة - التنمية المهنية للممارسين - إعادة بناء الهياكل التنظيمية للمدارس - استخدامها كأداة تقويم.

ثالثاً: ما الكيفية التي يمكن بها للمعلمين أن يمارسوا بحوث العمل؟

قد يقرر المعلم أن يتعامل مع مشكلة ما بمفرده أو أن يتشارك مع آخرين وذلك بغرض اكتساب المزيد من المعرفة والخبرة عن الكيفية التي يتعلم بها

الطلاب. ويمكن للمعلمين أن يلتقوا عقب انتهاء اليوم المدرسي، أو خلال فترات الاستراحات، وذلك للتداول حول مشكلة ما ولتقرير إستراتيجية ما في ضوء ما تسفر عنه عملية تحليل البيانات.

رابعاً: كيف يمكن للمعلم أن يتعلم أكثر عن بحوث العمل؟

في بعض الدول يوجد العديد من الكليات والجامعات التي تقدم مقررات دراسية تطبيقية عن بحوث العمل. كما توجد بعض المنظمات التي تنظم ورش عمل عن المبادئ الأساسية لذلك النوع من البحوث. وهذه المنظمات لديها شبكات إذاعية وتلفازية مخصصة للمربين المهتمين بالأمر.

إلا أنه في العالم العربي فيبدو أن ثقافة إجراء مثل هذا النوع من البحوث تكاد تكون معدومة، ومن ثم فإن الكتابات التي تتناول هذا النوع من البحوث محدودة للغاية، إن وجدت. وفي ضوء ذلك، فالأسلوب الأيسر للمعلم هو أن يدخل إلى شبكة الانترنت لتثقيف نفسه بهذا المدخل، على أمل أن تبدأ المؤسسات الجامعية والسلطات التربوية في إعطاء قدر أكبر من الانتباه لهذا المدخل البحثي.

خامساً: ما المجالات التي يمكن للمعلم أن يستخدم فيها بحوث العمل؟

يمكن للمعلم أن يستخدم بحوث العمل في تعرف مدى تأثير منهج ما أو إستراتيجية تعليمية ما، وذلك من خلال تحديد مستويات الطلاب التحصيلية واستجاباتهم لمختلف عناصر المنهج. كما يمكن للمعلم أيضاً أن يستخدم هذا النوع من البحوث في رسم صورة شاملة Profile لطالب معين.

سادساً: كيف يمكن للطلاب في الصفوف الدراسية أن يستفيدوا من بحوث

العمل؟

تتمحور الاستفادة الرئيسة للطلاب من وراء إجراء هذا النوع من البحوث في تلك التحسينات التي تحدث في عملية التدريس - التعلم.

سابعاً: كيف يمكن للمعلمين أن يستفيدوا من بحوث العمل؟

لعل الاستفادة الرئيسة التي يجنيها المعلمون من جراء مشاركتهم في مثل هذا النوع من البحوث هي أنهم يتعلمون ويدركون أنهم قادرون على إحداث تأثيرات معينة، وأنهم يمكنهم إحداث تغييرات ملموسة تظهر مؤشراتهما بشكل واضح. كما أن ممارسة تلك البحوث توفر للمعلم فرصاً للعمل مع آخرين والتعاون معهم والتعلم من خلال تبادل الأفكار.

ثامناً: لماذا ينبغي حض المدارس على المشاركة في هذا النوع من البحوث؟

يمكن القول أن مشاركة المدارس في إجراء بحوث العمل من شأنها أن تؤدي إلى تحقيق ما يلي: تعزيز النمو الشخصي والمهني للمشاركين - تحسين وتطوير الممارسات المؤدية إلى تعزيز تعلم الطلاب - تطوير مهنة التدريس.

تاسعاً: ما هي المكاسب العامة التي يمكن إحرازها من بحوث العمل؟

يمكن القول أن هناك مكسبين رئيسين:

الأول: هو أن تغييرات على مستوى المناهج أو في الاستراتيجيات التعليمية أو غير ذلك تحدث في ضوء قاعدة بيانات مستقاة من الميدان.

الثاني: الطالب هو المستفيد الرئيس باعتباره مادة الاستعلام وهدفه

وموضوعه.

عاشراً: هل تستقطع بحوث العمل وقتاً من الزمن المخصص للعملية

التعليمية؟

من المؤكد أن إجراء هذه البحوث بخطواتها المختلفة يحتاج إلى وقت هو بالضرورة يستقطع من زمن اليوم المدرسي. ولذا، فإنه ينبغي تخصيص وقت للتخطيط، ولتجميع البيانات وتنظيمها ودراستها وتحليلها، وإعداد التقرير وتجهيزه للنشر. وقد يتطلب الأمر توفير معلمين بديلين حتى لا يحدث خلل في العملية التعليمية.

حادي عشر: من يدير مشروعات بحوث العمل؟

إذا أجرى المعلم البحث بمفرده فهو بالضرورة مدير المشروع. أما إذا كان المشروع يتم في إطار فريق عمل فإنه لابد من تعيين قائد للفريق. وبالنسبة للمشروعات التي تجري على نطاق المدرسة أو الإدارة أو المنطقة فقد يتولى إدارة المشروع وتوجيهه قائد من خارج المدرسة أو المنطقة يشار إليه على أنه «ميسر خارجي» outside facilitator.
