

Doi: ???????????

تصورات مديري المدارس حول توظيف المعلم للقيم التنظيمية المضمنة في برامج إعداد معلم للمرحلة الابتدائية بكليات التربية بدولة الكويت

د. مطلق مهيل العنزي

كلية التربية - جامعة الكويت

دولة الكويت

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تعرّف تصورات مديري المدارس حول توظيف المعلم للقيم التنظيمية المضمنة في برامج إعداد معلم للمرحلة الابتدائية بكليات التربية بدولة الكويت. وقد سعت الدراسة إلى الكشف عن القيم التنظيمية المأمول تضمينها في برامج إعداد المعلم، وتعرّف درجة توظيف معلم المرحلة الابتدائية لهذه القيم، والمعوقات التي تواجه هذا التوظيف. ولتحقيق أهداف الدراسة، اتبع الباحث المنهج المسحي الوصفي التحليلي. استخدمت الدراسة الاستبانة أداة لها، وطبقها على عينة قوامها 84 من مديري مدارس المرحلة الابتدائية بدولة الكويت، اختيروا بالطريقة الطبقية العشوائية. وباستخدام المعالجات الإحصائية المناسبة، توصلت الدراسة إلى نتائج عدة، أهمها: أن مديري مدارس المرحلة الابتدائية (1) يرون - وبدرجة كبيرة جداً - أهمية تضمين القيم التنظيمية في برامج إعداد المعلم بكليات التربية بدولة الكويت؛ (2) وأن معلم المرحلة الابتدائية يوظف القيم التنظيمية المضمنة في برامج إعداد المعلم بدرجة ضعيفة جداً؛ (3) وأن هناك معوقات خاصة تحول دون توظيف معلم المرحلة الابتدائية القيم التنظيمية المضمنة في برامج إعداد المعلم وبدرجة كبيرة داخل المدرسة؛ كما توصلت الدراسة إلى (4) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد العينة تعزى لمتغيرات الدراسة بجميع محاورها؛ ومن ثم خلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات ذات الصلة.

الكلمات المفتاحية: القيم التنظيمية، برامج إعداد المعلم.

المقدمة

تواجه الأنظمة التعليمية في كثير من الدول متغيرات اقتصادية واجتماعية، قد تشكل نوعاً من التحديات التربوية لإعداد جيل قادر على العطاء ومواكبة

مستجدات العصر ومتطلباته، ويمتلك من المهارات ما يؤهله للمنافسة الدولية في مختلف مجالات الحياة. ولتحقيق الإصلاح التربوي، تسعى الأنظمة التعليمية إلى تحقيق الاستثمار في المتعلم من خلال إعداده إعداداً صحيحاً، وتهيئته للإسهام في بناء مجتمعه وتطويره. ولا شك في أن التعليم يؤدي الدور الأكبر في تحقيق الاستثمار الأمثل من خلال تأصيل القيم الاجتماعية الإيجابية لدى المتعلم اعتماداً على تصميم برامج تعليمية وتدريبية ذات جودة عالية، وكفيلة في تحسين مستوى المخرجات التعليمية وفق معايير عالمية (Lange & Topel, 2006).

ولا تتحقق أهداف الإصلاح التربوي بصورة كاملة بمعزل عن إعداد المعلم؛ إذ إنه حجر الزاوية في العملية التعليمية؛ ومن ثم من المهم جداً تصميم برامج خاصة لإعداده مهنيّاً؛ بما يكسبه الكفايات اللازمة في ضوء التطورات التربوية والتكنولوجية التي يشهدها العالم. وتهتم الدول المتقدمة في تصميم برامج إعداد المعلم بكليات التربية للارتقاء بمستوى أدائه؛ وهو ما ينعكس على مستوى المعلمين وجودة التعليم (Hanushek & W?mann, 2007; Ojiambo, 2009).

ولا تقتصر جودة برامج إعداد المعلم على تطبيق السياسات المتبعة في أثناء عملية اختيار المتقدمين لبرامج إعداد المعلم، بل تمتد إلى ما بعد مرحلة اختيارهم وقبولهم بكليات التربية. ولا شك في أن دور المعلم - في القرن الحادي والعشرين - يعد غاية في الأهمية، وهو يضطلع بمهام ومسؤوليات عديدة، تتطلب سلوكيات مهنية ترتكز على قيم تنظيمية، تسهم في رفع كفاءة المدرسة وفاعليتها لتؤدي دورها وتحقق أهدافها المنشودة. ولتحقيق هذا الأمر، يستلزم الاهتمام - في المقام الأول - ببرامج إعداد المعلم (Ottenbreit-Leftwich et la., 2012). ولذلك تنصدر قضية إعداد المعلم وتأهيله - وفق معايير علمية - قائمة مشاريع التطوير التربوي في مؤسسات التعليم العالي في العديد من دول العالم (الناقة، 2009). وتبذل كليات التربية حول العالم جهوداً مضمّنة للتأكد من تطابق معايير برامج إعداد المعلم فيها مع المعايير العالمية الخاصة بتوكيد جودة المعلم من خلال اختيار مدخلاتها من الطلبة وفق معايير محددة تتعلق بالصفات الشخصية والمهنية اللازمة لتكوين المعلم وإعداده.

وتعمل كليات التربية كذلك - من خلال أعضاء هيئة التدريس فيها كمنفذين لبرامجها الأكاديمية - على تشكيل الاتجاهات المهنية لمنتسبيها من الطلبة المعلمين في أثناء مرحلة الإعداد المهني (غنيم، 2019). ومن الضروري الاهتمام بنوعية البرامج الخاصة بإعداد المعلم؛ من حيث ضرورة توافقها مع المعايير العلمية الحديثة لإعداد المعلم وما يقود إلى إحداث تغييرات هادفة إلى تكوينه وتمكينه مهنيًا، وإكسابه الكفاية الإنتاجية من خلال تنمية قدراته ومهاراته وتطويرها من الناحية التكنولوجية لمسايرة التقدم العلمي، وغرس الاتجاهات المهنية الإيجابية لتعزيز السلوك المهني (بوهني، 2014). وتشكل عملية التمكين المهني القاعدة الأساسية التي تنطلق منها عملية تمهين التعليم لتحقيق عمليات التطوير والإصلاح التربوي، وكذلك مراقبة جودة برامج إعداد المعلم. ويأتي الاهتمام بفكرة تمهين المعلم انطلاقاً من كونه صاحب مهنة سامية ويحتل مكانة مرموقة في المجتمع، كما هو الشأن في مثله من أصحاب المهن المرموقة الأخرى، كالطب والهندسة - على سبيل المثال - الأمر الذي قد يزيد من دافعيته للعمل (الراميني، 2009).

ولا يقتصر التمكين المهني للمعلم على الاهتمام بتزويد الطلبة المعلمين بالمعارف والمهارات ذات العلاقة بالتخصص العلمي، بل يمتد إلى غرس القيم التنظيمية لديهم، ومن ثم ضمان تنشئتهم مهنيًا (عبد المعطي، 2008). ويمكن تحقيق التنشئة المهنية للمعلم من خلال تصميم برامج أكاديمية لإعداده تتضمن أهدافاً تساهم في تعزيز مفاهيم مهنية لديه، كالالتزام الوظيفي والتعاون مع الزملاء، وتقدير مهنة التعليم. وتعتبر القيم التنظيمية من الموضوعات المهمة التي تؤدي دوراً أساسياً في تحقيق جودة المخرجات التعليمية. وتساعد مسألة تضمين القيم التنظيمية في برامج إعداد المعلم على تمكينه وتأهيله نظرياً وفنياً ومهنيًا. وقد تكون مسألة إغفال كليات التربية لتضمين هذه القيم في برامجها الأكاديمية أحد الأسباب الرئيسة في تدني جودة الأداء الوظيفي للمعلم؛ ومن ثم تدني مخرجات التعليم.

ويمكن تحقيق جودة التمكين المهني للمعلم من خلال برامج أكاديمية في كليات التربية تضمن توفير معلمين مؤهلين علمياً ومهنيًا وفق مراحل إعداد

متكاملة تشمل الإعداد المعرفي النظري والعملي. وتأخذ تلك البرامج بالحسبان تزويد المعلم أيضاً بالقيم التنظيمية لتوظيفها في المدارس. ولأهمية القيم التنظيمية بوصفها أساساً للإصلاح التربوي، عقدت ملتقيات علمية ومؤتمرات وورش عمل وغيرها؛ إيماناً من الباحثين التربويين والجهات المعنية بالتعليم في الوطن العربي بأن التحول والتغيير الإيجابي في المؤسسات التعليمية لممارسة أدوارها بفاعلية لا يكون إلا من خلال بوابة تلك القيم التنظيمية التي تصب في تشكيل اتجاهات العاملين وسلوكياتهم الإيجابية تجاه العمل (لعريط، 2017). ولا شك أن هذا الأمر يحتاج إلى وجود خطط إعداد تربوية تصمم أهدافها بما يضمن تمكين المعلم مهنيًا من خلال دعم القيم الإيجابية؛ ومن ثم مساعدته على توظيفها داخل المدرسة تجاه كل من المتعلمين والزملاء والإدارة المدرسية ذاتها.

وتسهم برامج إعداد المعلم في إكسابه قيماً تنظيمية تشكل اتجاهات إيجابية وسلوكيات صحيحة بعد تخرجه والتحاقه بالعمل في الميدان؛ كالالتزام المهني والعدالة التنظيمية والأمانة والتعاون والاحترام والمنافسة الشريفة والعلاقات الإنسانية. وبالإضافة إلى ما سبق، لا يقتصر دور القيم التنظيمية على إشاعة ثقافة تنظيمية إيجابية ومتماسكة داخل المدرسة فحسب، بل يمتد دورها أيضاً إلى رفع الكفاءة المهنية اللازمة للمعلم؛ ومن ثم فاعلية المدرسة. فداء المعلم في الوقت الحاضر ليس محصوراً في وظيفة التدريس فقط، بل يتعدى ذلك إلى القيام بمهام وواجبات ومسؤوليات أخرى؛ كونه لم يعد معلماً أو ملقناً للمعلومات أو مصدراً لها فحسب، بل أصبح مرشداً، ومؤدباً، وباحثاً، ومخططاً، وقائداً أيضاً (غنيم، 2019). ومما لا شك فيه، أن تضمين برامج إعداد المعلم للقيم التنظيمية يعدّ خطوة تهيئ للمعلم أرضية صلبة تعينه على تحمل الأعباء والنهوض بالمسؤوليات التي ستوكل إليه في الميدان التربوي (محمد والزبدالية، 2016). ولأهمية المرحلة الابتدائية في إكساب المتعلمين المعارف والمهارات والقيم اللازمة، كان لزاماً على المعلم توظيف القيم التنظيمية في المدرسة.

وقد يربط مديرو المدارس - بسبب قربهم ومشاهدتهم أو متابعتهم للممارسات اليومية للمعلم - بين سلوكيات المعلمين وما يحملون من اتجاهات وقيم

تنظيمية تشكلت في أثناء مرحلة الإعداد المهني في كليات التربية؛ كونها المصنع الذي يتم من خلاله تكوينهم المهني؛ كتزويدهم بالخبرات والمعلومات والمفاهيم والحقائق والمعارف. ولا شك في أن ضعف برامج الإعداد وتدني مستواها يترك آثاراً سلبية على جودة مخرجات هذه البرامج، وخاصة في الجانب التكويني الثقافي والمهني (الرشدي وكمال ومجاهد، 2014). ويمكن ضعف هذه البرامج في قلة تزويد الطالب المعلم بقيم تنظيمية كالانتماء والولاء التنظيمي (غنيم، 2019)؛ الأمر الذي دفع بالتربويين في الوطن العربي إلى تقديم توصيات بشأن تطوير برامج إعداد المعلم وضرورة تحقيق التكامل بين الجوانب التربوية والمهنية في هذه البرامج. إعداد المعلم. وقد جاءت توصيات التربويين بعد تفشي ممارسات غير مهنية، كالغياب المتكرر من قبل المعلم مما يحدث الهدر في الوقت المخصص للعملية التعليمية (الرشدان، 2001؛ العريني، 2006)؛ ومن ثم يضعف الكفاءة الإنتاجية للمدرسة. وعليه؛ يعتبر الإعداد الأكاديمي للمعلم في نطاق التخصص غير كافٍ للتكوين المهني وضمان جودة مخرجات برامج إعداد المعلم؛ ومن هنا فإن من المهم جداً إعداد المعلم مهنيّاً لتتشكل لديه اتجاهات إيجابية نحو مهنة التعليم (عوض الله، 2019)، ويكون ذلك من خلال توجيه برامج إعداد المعلم إلى التنشئة المهنية وإكساب الطلبة المعلمين ثقافة مهنية ترفع من درجة التزامهم المهني وتزيد تقديرهم لمهنة التعليم (عيسان وآخرون، 2011). ونتيجة لضعف الإعداد المهني في ضوء القيم التنظيمية قد تظهر سلوكيات غير مقبولة من قبل المعلم؛ كعدم الالتزام المهني والتغيب عن المدرسة.

مشكلة الدراسة:

لوحظ في الآونة الأخيرة ارتفاع نسبة غياب المعلمين في مدارس التعليم العام بدولة الكويت؛ فقد كشفت دراسة المسليم والمتروك (2018) أن المعلمين بدولة الكويت يتغيبون عن العمل بسبب عدم وجود ميل أو رغبة لمهنة التعليم، ويعانون كذلك ضعفاً في الإلمام باللوائح والنظم الخاصة بالالتزام المهني. وقد تكون هذه الممارسات راجعة إما لضعف التنشئة المهنية والتنظيمية في أثناء مرحلة الإعداد المهني بكليات التربية وإما لقصور في برامج التنمية المهنية. ولأهمية المرحلة

الابتدائية بين المراحل الأخرى وعظم دورها في تأسيس الطالب من الناحية المعرفية والمهارية والسلوكية، فإن من المؤكد أن هذه الممارسات غير المقبولة سيكون لها تأثير سلبي على جودة الطالب في مختلف المجالات، لعل أوضحها المجال التعليمي. وقد كشفت نتائج اختبارات TIMSS عن حصول طلبة الصف الرابع الابتدائي بدولة الكويت على المركز الأخير في الرياضيات والعلوم (الحمادي، 2016). وأحدثت هذه النتيجة صدمة وضجة كبيرة بين المسؤولين في وزارة التربية وعلى المستوى المجتمعي بدولة الكويت. ولا يمكن الإشارة إلى طرف معين قد يكون السبب الرئيسي وراء تدني جودة النتائج لدى طلبة المرحلة الابتدائية في الكويت مقارنة بنتائج الطلبة في الدول الأخرى ممن حققوا مراكز متقدمة، إلا أنه قد يمكن فحص عناصر أخرى مهمة تلعب أيضاً دوراً أساسياً في جودة مخرجات طلبة المرحلة الابتدائية، منها - على سبيل المثال - جودة برامج التنمية المهنية في أثناء الخدمة وأثرها في تطوير كفايات المعلم التدريسية، والأهم من ذلك جودة برامج الإعداد المهني قبل الخدمة؛ من حيث تكامل خططها وتضمينها أهدافاً تسهم في تشكيل اتجاهات إيجابية لدى المعلمين نحو مهنة التدريس من خلال تزويدهم بقيم تنظيمية تحسن من أدائهم المهني؛ ومن ثم ترفع من مستوى جودة المتعلمين.

وكشفت دراسة المجادي والقلاف والعنزي (2011) عن تدني جودة برامج إعداد المعلم وافتقارها إلى متطلبات الجودة التربوية في القرن الواحد والعشرين، ولا شك في أن العلاقة وثيقة بين مستوى التحصيل لدى المتعلم ومستوى الجودة في أداء المعلم، ونتائج المتعلمين في دولة الكويت - كما هي في غيرها - لا تعكس مستوياتهم العلمية فحسب بل تعطي أيضاً مؤشرات مهمة عن مستوى جودة أداء المعلمين ودرجة ممارستهم للقيم التنظيمية المضمنة في خطط التمكين المهني لبرامج إعداد المعلم.

ومن المؤكد أن وجهات نظر مديري مدارس المرحلة الابتدائية بدولة الكويت تعطي تشخيصاً واقعياً لممارسات المعلمين وسلوكياتهم المهنية؛ ومن ثم واقع جودة برامج إعداد المعلم في ضوء القيم التنظيمية اللازمة لممارسة مهنة التدريس؛ كون هؤلاء المديرين ألقى بالمعلمين وعلى تواصل مباشر معهم وتعامل يومي مع

ممارساتهم. وعلى ذلك فمشكلة الدراسة الحالية تمحورت حول التساؤل الرئيسي الآتي: ما تصورات مديري المدارس حول توظيف المعلم للقيم التنظيمية المضمنة في برامج إعداد معلم للمرحلة الابتدائية بكليات التربية بدولة الكويت؟

أسئلة الدراسة:

يتفرع عن التساؤل الرئيسي أعلاه الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1 - ما القيم التنظيمية المأمول تضمينها في برامج إعداد المعلم بكليات التربية من وجهة نظر مديري مدارس المرحلة الابتدائية بدولة الكويت؟
- 2 - ما درجة توظيف معلم المرحلة الابتدائية للقيم التنظيمية المضمنة في برامج إعداد المعلم بكليات التربية من وجهة نظر مديري مدارس المرحلة الابتدائية بدولة الكويت؟
- 3 - ما معوقات توظيف معلم المرحلة الابتدائية للقيم التنظيمية المضمنة في برامج إعداد المعلم بكليات التربية من وجهة نظر مديري مدارس المرحلة الابتدائية بدولة الكويت؟
- 4 - هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر مديري مدارس المرحلة الابتدائية بدولة الكويت تعزى لمتغيرات الدراسة (نوع المدرسة، المنطقة التعليمية التابعة لها المدرسة، سنوات الخدمة كمدير مدرسة، المؤهل العلمي)؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى ما يأتي: (1) تعرف وجهات نظر مديري مدارس المرحلة الابتدائية حول: (أ) القيم التنظيمية المأمول تضمينها في برامج إعداد المعلم بكليات التربية في دولة الكويت؛ (ب) درجة توظيف معلم المرحلة الابتدائية للقيم التنظيمية المضمنة في برامج إعداد المعلم بكليات التربية في دولة الكويت؛ (ت) المعوقات ذات الصلة بتوظيف معلم المرحلة الابتدائية للقيم التنظيمية المضمنة في برامج إعداد المعلم بكليات التربية في دولة الكويت؛ (2) الكشف عن وجود أي فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر مديري المدارس تعزى لمتغيرات

الدراسة (نوع المدرسة، والمنطقة التعليمية التابعة لها المدرسة، وسنوات الخدمة كمدير مدرسة، والمؤهل العلمي).

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في تعرف دور برامج إعداد معلم المرحلة الابتدائية في كليات التربية بدولة الكويت في تزويد الطالب المعلم بالقيم التنظيمية في أثناء مرحلة الإعداد المهني. ولأن للمعلم دوراً أساسياً في رفع كفاءة التدريس وفاعليته وتحقيق الإصلاح التربوي من خلال توظيفه للقيم التنظيمية داخل المدرسة، تكون كليات التربية مسؤولة عن برامج الإعداد المهني للمعلم وتكوينه وتمكينه مهنيًا من خلال تضمين خططها للقيم التنظيمية اللازمة له؛ لكي يؤدي الرسالة المنوطة به على أكمل وجه؛ تجاه الطلبة، وزملائه، والإدارة المدرسية. وقد لا يتحقق الإعداد المهني إذا اقتصر على تمكينه في ضوء تخصصه؛ إذ لا بد من الاتجاه إلى تكوينه وتمكينه مهنيًا في ضوء القيم التنظيمية. ومن نتائج هذه الدراسة الاستدلال على مؤشرات حول جودة برامج الإعداد المهني في كليات التربية بدولة الكويت وما تؤديه من دور مهم في تشكيل الاعتقادات المهنية وتوجيه السلوك المهني للمعلم. وقد تخلص تلك المؤشرات - من خلال النتائج - إلى تقديم توصيات حول إعادة النظر في خطط التكوين المهني؛ ومن ثم توجيهها في ضوء القيم التنظيمية لتجويد مخرجات برامج إعداد المعلم، وما يترتب على ذلك من تجويد المخرجات التعليمية التي تنعكس آثارها وثمارها في تحسين مستوى التعليم بدولة الكويت على الصعيد العالمي من ناحية والإسهام في تطوير المجتمع الكويتي عامة.

مصطلحات الدراسة

القيم التنظيمية Organizational Values:

قبل تعريف القيم التنظيمية، لا بد من الوقوف على تعريف مفردة القيم في هذه الدراسة، وهي تختلف في معانيها بحسب طبيعتها ومجالاتها كالقيم الدينية أو السياسية أو الفكرية. وفي قاموس (Oxford 2020)، عرفت القيم Values على أنها المعتقدات والمبادئ التي يعتقد أصحابها بأهميتها وقيمتها كميّار لتحديد السلوك

المقبول والسلوك المرفوض، بينما جاء تعريفها في قاموس المعاني (2020) على أنها الفضائل الدينية والخلقية والاجتماعية التي تقوم عليها حياة المجتمع الإنساني. ويشير إلى القيم - في بعض الأحيان - إلى أخلاقيات العمل كأحد أهم مكونات الثقافة التنظيمية للمؤسسات، التي تعكس ما يمارس من سلوكيات مهنية، كالمعمل الجماعي والمشاركة والعدالة والتعاون، وإدارة الوقت وغير ذلك من الأمور. ولذلك تكون القيم كما يذكر عوض (2008) بمثابة المعيار الذي يستخدم في تأكيد المراقبة الداخلية للتصرفات والسلوكيات. وبعد تعريف مصطلح القيم، يمكن القول: إن القيم التنظيمية ترتبط إما بسلوك المنظمة العام وإما بسلوك الأفراد داخل المنظمة بشكل خاص؛ حيث تشير القيم التنظيمية إلى ثقافة المؤسسة وما تحويها من عادات ومعتقدات وأفكار وسلوكيات تمارس فيها (خنشور وخير الدين، 2015). ويمكن تعريف القيم التنظيمية أيضاً على أنها تلك المعتقدات والتصورات التي تشكل السلوك المهني المقبول الواجب اتباعه داخل المنظمات (حمود، 2002؛ العطية، 2003). ويذكر العتيبي (2010) أن القيم التنظيمية سلوك مكتسب واختياري في الوقت نفسه. وتعكس القيم التنظيمية اتجاهات العاملين الفكرية والاقتصادية والاجتماعية (الراحلة وعزام، 2011). وفي هذه الدراسة تعرف القيم التنظيمية إجرائياً على أنها تلك الأفكار والمعاني التي يمارسها معلم المرحلة الابتدائية، ذات الصلة بالقيادة ووحدة السلطة والالتزام والانتماء الوظيفي، والعلاقات الإنسانية، والعمل الجماعي، والنجاح الشخصي، والشعور بالإنجاز، والمساواة، والشفافية الإدارية، والكفاءة والتميز والتنافس المؤسسي.

برامج إعداد المعلم Teacher Preparation Programs:

تُعرّف برامج إعداد المعلم على أنها الخطط التي تم تصميمها بطريقة منظمة وفق أصول نظرية من خلال مؤسسات تربوية؛ بهدف إكساب منتسبيها الكفايات في المعارف النظرية والعملية التي تساعد في النمو المهني وتعددهم للتدريس وتمكنهم من المهارات اللازمة (الجرجاوي، 2005). وعُرفت برامج إعداد المعلم كذلك بأنها تلك الخطط التي تضم أهدافاً تسهم في تكوين المعلم وتمهينه وتمكينه، من خلال إكسابه المعارف والمهارات المهنية اللازمة لأداء العمل التربوي بكفاءة

وفاعلية (عوض الله، 2019). وفي هذه الدراسة، تم تعريف برامج إعداد المعلم إجرائياً على أنها الخطط ذات العلاقة بالإعداد المهني الخاص بتأهيل معلم المرحلة الابتدائية، وتشمل الأنشطة والمناهج الدراسية المجهزة لإعداد المعلمين قبل الخدمة من خلال تزويدهم بالكفايات التدريسية والمهنية.

حدود الدراسة

- 1 - الحدود الموضوعية: اقتصرَت الدراسة الحالية على واقع توظيف معلم المرحلة الابتدائية للقيم التنظيمية المضمنة في برامج إعداد المعلم بكليات التربية قبل الخدمة. ولم يتم التطرق لدور برامج التنمية المهنية المستدامة أثناء الخدمة في تعزيز القيم التنظيمية وتوظيفها في المدرسة.
- 2 - الحدود المكانية والزمانية: طبقت الدراسة في مدارس المرحلة الابتدائية الحكومية التابعة لوزارة التربية بدولة الكويت في العام الدراسي (2018/2019).
- 3 - الحدود البشرية: طبقت الدراسة على مديري مدارس المرحلة الابتدائية بدولة الكويت.

الإطار النظري

إن تطور الأمم مقرون بجودة نظامها التربوي المرتكز على أن المعلم يعتبر العنصر المهم في كل نظام تربوي من خلال إعداده بواسطة برامج متخصصة من كل الجوانب لتحمل المسؤولية المنوطة به. وتؤدي برامج إعداد المعلم دوراً مهماً في التكوين المهني للمعلم لضمان جودة كفاءته وثقافته وأن يكون على مستوى عالٍ من الوعي الكامل لأداء رسالته نتيجة نمو معارفه المهنية ومهاراته التدريسية وارتقاء مستوى أدائه التدريسي. وتسهم برامج إعداد المعلم كذلك في التشكيل الأخلاقي والسلوكي لشخصيته. ومن الأسس التي تقوم عليها البرامج الحديثة في مجال إعداد المعلمين ضرورة ربط برامج إعداد المعلمين بجميع الأدوار والوظائف المطلوبة منه والإعداد الثقافي العام (عبدالحفيظ وربيعة، 2017).

ولم تكن عملية التكوين والإعداد المهني للمعلم في معظم بلدان العالم -

بداية نهضة التعليم في القرن التاسع عشر - عملية سهلة، بل واجهتها صعوبات جمة نتيجة الاضطرابات الاقتصادية والسياسية التي صاحبت تلك المرحلة. ولكن على الرغم من ذلك، لوحظ أن الدول المتقدمة، كالمملكة المتحدة، قد أولت المعلم وإعداده - منذ نشأة النظام التعليم الحكومي فيها عام 1870م - اهتماماً وافراً بصفته عنصراً مهماً في تحقيق أهداف المجتمع، وحرصت كذلك على تصميم برامج إعداد مهني للمعلم ولاسيما في الوقت الذي ظهرت فيه الهيئات التي تدعم المعايير المهنية ومزاولة مهنة التعليم (Menter, 2010).

ويذكر Menter أنه في أوائل السبعينيات من القرن العشرين، كان الغالبية من معلمي المرحلة الابتدائية يشترط عليهم، لمزاولة مهنة التدريس، الحصول على شهادة الدراسات العليا للتعليم (PGCE) The Postgraduate Certificate of Education من إحدى مؤسسات إعداد المعلم، التي تقدم برامج مهنية، تهدف إلى إعداد المعلم معرفياً ومهنياً وفق شروط وأسس علمية، وتأخذ بعين الاعتبار تزويده بالقيم التنظيمية ذات العلاقة بالأخلاقيات الخاصة بمزاولة مهنة التدريس، وتوجيه سلوكه المهني حتى تتوافق مع قيمه الشخصية، تطلعاً لأداء مهني تتحقق بوساطته مدرسة ذات كفاءة وفاعلية؛ ومن ثم تحقيق عملية الإصلاح التربوي المنشود. وهذا يؤكد ضرورة تصميم برامج إعداد وتكوين مهني للمعلم بجودة عالية قبل الخدمة، متضمنة تعريف الطلبة المعلمين بأهم أخلاقيات المهنة والواجبات والحقوق والأنماط السلوكية التي يجب توظيفها في الميدان التربوي (البلوشي، 2009؛ بوهني، 2014). وهذه البرامج تسهم بدورها في تحقيق مفهوم التربية المستمرة المبنية على أساس تصميم برامج متكاملة لإعداد المعلم قبل الخدمة وفي أثنائها، من خلال تحديد الاحتياجات الخاصة بإعداد المعلم قبل الخدمة؛ انطلاقاً من أن هذه المرحلة تعتبر مرحلة حاسمة وأساسية لتحليل عمل المعلم وتعريفه بواجباته ومسؤولياته وأولوياته والمهارات والخبرات اللازمة لإتقان عمله كمعلم، ولغرس أخلاقيات المهنة لديه واكتساب سلوكيات جديدة وطرق في التفكير السليم؛ الأمر الذي يهيئ مناخاً تربوياً وتعليمياً جيداً. (البشاوي، 2019).

وفيما يتعلق بإعداد معلم المرحلة الابتدائية قبل الخدمة، تذكر الجنوبي

(2017) أنه يؤخذ بعين الاعتبار في إعداد المعلم أربعة مجالات مهمة، هي: (1) الإعداد المهني قبل الخدمة، ويتم فيه تزويده بطبيعة المتعلمين وخصائصهم ومعرفته بالمادة التخصصية وطرق التدريس الحديثة وإستراتيجيات إدارة الصف وأساليب التقويم المتنوعة؛ (2) الإعداد الأكاديمي، ويتم فيه تدريبه على توظيف المعارف التخصصية داخل المدرسة؛ (3) الإعداد الثقافي، ويكون التركيز فيه على رفع مستوى ثقافة المعلم المهنية؛ (4) الإعداد الاجتماعي قبل الخدمة؛ لجعله مستعداً لأداء المسؤولية الاجتماعية منه، وتحقيق المشاركة الإيجابية للطلبة في الأنشطة، وأن يكون المعلم مشاركاً في خدمة المجتمع وقادراً على العمل الجماعي وأن يعزز الولاء والانتماء الوطني لدى طلابه.

ومع كل ذلك من تنظير حول مجالات إعداد المعلم، هناك كثير من الانتقادات لواقع برامج إعدادهم في كليات التربية على مستوى الوطن العربي؛ وينظر إليها على أن إسهامها محدود وضعيف في تحقيق الأهداف المنشودة منها، خاصة أن جلها يعتمد على الطابع النظري دون الجانب العملي؛ مما أحدث ضعفاً في إعداد المعلم من الناحية الثقافية والتربوية والمهنية (جودة، 2017). ومن الأمور الملاحظة في الميدان التربوي ظهور سلوكيات مهنية تتعلق بضعف التزام المعلمين بممارسة القيم التنظيمية؛ وهو ما ينجم عنه ضعف في أداء المعلم.

ودرجة توظيف المعلم للقيم التنظيمية انعكاس مهم لأمرين، يتعلق الأول بمستوى جودة برامج إعداد المعلم (Goddard, Hoy & Hoy, 2000)، بينما يتعلق الآخر بدرجة الثقافة التنظيمية السائدة في المدرسة. وتؤدي القيم التنظيمية دوراً مهماً في تحديد مستوى كفاءة الأداء في العمل وفاعلية المنظمة (عبد الرحيم، 2014)، وتسهم في تحديد علاقة الفرد مع غيره في بيئة العمل ودرجة التماسك والتكامل بين أعضاء المنظمة، وتعمل كنظام رقابة داخلي يوجه السلوك ويضبطه (الخزاعلة، 2008). وتسهم القيم التنظيمية كذلك في زيادة الدافعية عند المعلم لتحقيق مستوى مرتفع للأداء الوظيفي والإنجاز الوظيفي ورفع المستوى التحصيلي للمتعلم (Ross & Gray, 2006; Tschannen-Moran & Barr, 2004)؛

ومن ثم زيادة كفاءة المدرسة وفعاليتها. وتشكل القيم التنظيمية مكونات الميثاق الأخلاقي للمعلم Code of Ethics كالاتزام المهني الذي يتطلب ممارسة سلوك إيجابي تجاه الإدارة، يعكس احترامه للأنظمة والتزامها بها وفق الهيكل التنظيمي. ولتحقيق الاتزام المهني لدى المعلم، كان لزاماً عليه تحمل المسؤولية، وممارسة الرقابة الذاتية، والإخلاص، والعدالة والمساواة، وإتقان العمل، والتعاون، والعمل الجماعي، والإيثار في العمل، من خلال تقديم المبادرات، وزيادة مستوى الانتماء والولاء التنظيمي، واحترام قيمة الوقت (دواوي، 2004؛ القريوتي، 2009).

وتعتبر درجة إدراك المعلم لهويته الوظيفية Professional Identity من العوامل المهمة لتطبيقه القيم التنظيمية. فكلما نما إدراكه لهويته الوظيفية، زاد التزامه المهني. ويمكن فحص عامل الهوية الوظيفية من خلال قياس الإحساس الداخلي المستمر والنامي لدى المعلم نحو أدواره الوظيفية المحددة لأداء مهنته. وتسهم الهوية الوظيفية في مساعدة المعلم على ممارسة أدواره في الإصلاح التربوي المتعلق بتحقيق الجودة التعليمية (Boliver & Domingo, 2006). وتشكيل الهوية الوظيفية يتكون من خلال برامج الإعداد المهني قبل الخدمة؛ ومن ثم يجب ألا تقتصر هذه البرامج على تأهيل المعلم وتدريبه في مجال تخصصه، بل لابد أن تبني لديه هوية وظيفية محددة وواضحة. ولضمان تشكيل الهوية الوظيفية للمعلم، من الضرورة أن تشمل برامج الإعداد المهني البعد المعرفي المتضمنة في المسؤوليات والواجبات والمهام التي سينهض بها، والبعد الاجتماعي من حيث نوع المشاركة والتفاعل مع الزملاء، وبعد الاتزام الوظيفي المتعلق بأخلاقيات مهنة التدريس (عجوة، 2017). ومن الممكن تشكيل الهوية الوظيفية من خلال برامج تمهين التعليم، وهي تعتبر مفتاحاً رئيسياً لترخيص مزاولة مهنة التعليم.

الدراسات السابقة

تؤدي جودة برامج إعداد المعلم أكاديمياً ومهنياً - من خلال تشكيل الاتجاهات الإيجابية نحو مهنة التدريس - دوراً مهماً في رفع جودة المخرجات التعليمية. وقد ترجع مسألة ضعف التكوين المهني للمعلم قبل الخدمة إلى طبيعة برامج الإعداد التي تقدم له ونوعية الكفايات المهنية المستهدفة بكليات التربية.

وفيما يختص بجودة برامج إعداد المعلمين، أجرى الشرقي (2004) دراسة حول تقويم برنامج إعداد معلم العلوم في المرحلة الابتدائية بكليات المعلمين في المملكة العربية السعودية. تكون مجتمع الدراسة من جميع مشرفي التربية الميدانية في تخصص طرق تدريس العلوم، وكذلك طلاب المستوى الثامن في التخصص نفسه. وقد جمعت البيانات لهذه الدراسة باستخدام استبانة مكونة من (76) بنداً، وقد أظهرت النتائج مجموعة من جوانب القوة والضعف في برنامج إعداد معلم العلوم، أهمها ضعف برنامج الإعداد العام والإعداد التخصصي وعدم ملائمة محتوى الإعداد المهني وغياب مساهمة المقررات التربوية والنفسية في إعداد الطالب نحو مهنة التدريس.

وأجرى المقرم وبريك (2010) دراسة تهدف إلى تقييم برامج إعداد معلم العلوم بكليات التربية في جامعة الجبل الغربي بليبيا في ضوء معايير الجودة، واستخدما المنهج الوصفي، وطبقا استبانة على عينة قوامها 50 عضو هيئة تدريس. وكشفت النتائج أن برامج الإعداد الأكاديمي والإعداد الثقافي والإعداد الاجتماعي بالكلية، لم تحقق الإعداد المطلوب من البرنامج.

وفي دراسة أخرى للمجادي وآخرين (2011) حول جودة برامج إعداد المعلم، قاموا بفحص مدى ملائمة برامج إعداد المعلم لمتطلبات الجودة التربوية في القرن الواحد والعشرين. وتم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، ووزعت استبانة على 60 عضو هيئة تدريس، اختيروا باستخدام العينة الطبقية العشوائية. أظهرت النتائج أن برامج طرق التدريس الحالية بكليات التربية بدولة الكويت تلقينية، تفتقد الأسلوب الحديث المبني على أساليب التفكير العلمي وحل المشكلات، وتحتاج برامج إعداد المعلم إلى مناهج دراسية خاصة بتوعية الطلاب بحقوقهم وواجباتهم.

وأجرى نصار (2018) دراسة حول دور برامج الإعداد الجامعي في إكساب المعلمين الكفايات المهنية وفق الاتجاهات الحديثة. ولتحقيق غرض الدراسة، اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق استبانة على عينة عشوائية قوامها 486 معلماً. وكانت أهم نتائج الدراسة تشير إلى أن للبرامج دوراً وبدرجة متوسطة في

إكساب الطلبة المعلمين الكفايات المهنية في جميع مجالات الدراسة، كالإعداد والتخطيط الجيد، وإدارة الصف وتنفيذ التدريس، واستخدام الوسائل والتقنيات التعليمية، وتقويم تعليم الطلبة، والتمكن التخصصي. ويتضح من تلك النتائج ضرورة إعادة النظر في برامج الإعداد المهني، وتوجهت إلى ما يكفل رفع كفاءة التدريب المهني للطلبة المعلمين قبل الخدمة ضماناً لفاعلية الأداء المهني للمعلم.

ولا يقتصر ضعف تمهين المعلم على برامج الإعداد الجامعي للمعلم قبل الخدمة، بل هناك أيضاً عوامل شخصية تتعلق بالطلبة المعلمين، وكذلك عوامل شخصية وأكاديمية تتعلق بالقائمين على تنفيذ تلك البرامج.

وكشفت دراسة سكر ونشوان (2006) أن لأعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأقصى دوراً مهماً في تنمية أخلاقيات مهنة التدريس وتعزيزها عند طلبتهم المعلمين. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق استبانة على عينة مكونة من 302 طالب معلم، وخلصت الدراسة إلى أن أعضاء هيئة التدريس يسهمون بدرجة متوسطة في تنمية أخلاقيات مهنة التدريس وتعزيزها لدى طلبتهم المعلمين وممارستهم لبعضها، كالالتزام بمهنة التدريس، والأمانة العلمية، والعدالة في المعاملة مع الطلبة، وجاءت هذه النتيجة بسبب الممارسات الخاطئة لأعضاء هيئة التدريس، التي تناقض سلوكياتهم مع القيم المهنية التي يؤمل تزويدها للطلاب المعلم، ومن هذه الممارسات: عدم الالتزام بمحاضراتهم وغياب مفهوم العدالة عند التقييم.

ومما لا شك فيه أن سلوك المعلم المهني مرتبط بدور البرامج التي قدمت له في تشكيل الاتجاهات الإيجابية لديه كتزويده بالقيم التنظيمية قبل الخدمة. ومن الدراسات الخاصة بتوظيف المعلمين للقيم التنظيمية داخل المدرسة، دراسة Celep (2000)، وهدف فيها إلى فحص درجة التزام المعلمين الأتراك بمدارسهم، والمهام التي تنطوي عليها عملية التدريس، ومجموعات العمل، والوظيفة ذاتها. اتخذت الدراسة الاستبانة أداة، وطبقته على 302 معلم في المدارس الثانوية العامة، اختبروا عشوائياً لتعرف درجة التزامهم بتطبيق القيم التنظيمية في المدرسة، كالالتزام

بالمهنة التعليمية، والالتزام بالعمل اليومي للتدريس، والالتزام بالتعاون مع مجموعات العمل الأخرى داخل المنظمة. كشفت نتائج الدراسة أن المعلمين ملتزمون بتلك القيم التنظيمية بدرجة كبيرة، وأن هناك علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية بين هذا الالتزام وتقديرهم لمهنة التدريس التي تعتبر - بحسب تصوراتهم - أنها من المهن السامية، وإيمانهم بأنهم جزء من المدرسة، ومراعاة المدرسة عدم تكليف المعلمين أعمالاً خارج نطاق التخصص والوظيفة. ولهذه الأسباب، لم يكتف المعلمون بالالتزام الحضور اليومي إلى المدرسة، بل التزموا أيضاً بممارسة الأعمال المنوطة بهم، وكانوا يميلون إلى إقامة علاقات وثيقة وودية مع الآخرين في المدرسة.

وكشفت نتائج دراسة الجابري (2006) أهم أسباب عدم التزام المعلمين بالدوام المدرسي وزيادة حالات الغياب المتكرر على الرغم من تطبيق المدارس لمؤشرات جودة الأداء المدرسي، التي تلزم المعلمين أموراً كثيرة، من أهمها الالتزام بالدوام الرسمي. ولتحقيق غرض الدراسة، استخدم الباحث المنهج التحليلي واعتمد الاستبانة أداة للدراسة، وطبقها على 90 مدير مدرسة و108 معلمين في المدينة المنورة، اختيروا باستخدام طريقة العينة الطبقية العشوائية. كشف نتائج الدراسة أن شخصية المعلم وإعداده وتخصصه من أهم الأسباب لعدم الالتزام. وقد تكون درجة الالتزام وممارسة القيم التنظيمية مرتبطة بالمجال الدراسي كتدريس المواد العلمية في مجال العلوم الطبيعية، كالرياضيات والفيزياء وغيرهما، أو تدريس المواد النظرية والأدبية في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية، كالتاريخ والجغرافيا واللغات وغيرها.

وللكشف عن عدم الالتزام المهني للمعلم، أجرى عيسان وآخرون (2011) دراسة حول أسباب غياب المعلمين العمانيين عن الدوام الرسمي. وقاموا بتطبيق استبانة على عينة، قوامها 660 معلماً، اختيروا باستخدام الطريقة العشوائية البسيطة. وقد أشار أفراد العينة إلى أن أسباب الغياب قد ترجع إلى ضعف مرحلة الإعداد المهني من خلال افتقاره إلى خطط تسهم في تكوين ثقافة مهنية، كالانتماء المهني، وتقدير مهنة التدريس وحبها، وكذلك إغفال برامج الإعداد لأهمية دور المعلم في المدرسة.

وأجرى أبو جراد (2015) دراسة حول تأثير الانتماء على الرضا المهني ودافعية الإنجاز. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق استبانة على 302 مرشد تربوي، اختبروا بالطريقة العشوائية البسيطة. كشفت النتائج أن هناك علاقة موجبة وذات دلالة إحصائية بين درجة الانتماء والرضا المهني وبين دافعية الإنجاز داخل المدرسة.

ومن الأمور التي قد تكشف درجة الانتماء للمعلم المهني التزامه المهني وتقديره لمهنة التعليم. وهذا ما كشفت عنه دراسة (G?kyer 2018) الخاصة بفحص درجة الالتزام المهني لمعلمي المرحلة الثانوية بالأناضول. وكانت أهم النتائج تشير إلى أن تقدير معلمي التخصصات العلمية لمهنتهم جعلهم أكثر التزاماً من معلمي التخصصات الأدبية. وكانت درجة التزامهم بتطبيق القيم التنظيمية كبيرة جداً وخاصة القيم المتعلقة بالالتزام بالتدريس. وأما القيم التنظيمية الأخرى، ف لوحظ عدم توظيف المعلمين لها داخل المدرسة بشكل حقيقي، وإن كانوا يتظاهرون بتطبيقها شكلياً أمام الإدارة المدرسية، وقد عبرت هذه النتيجة عن العلاقة العكسية بين بعض العوامل - كالعمر وسنوات العمل والرتبة الوظيفية والحالة الزوجية - وسلوك الالتزام بتطبيق القيم التنظيمية كالالتزام المهني. وخلاف ذلك، هناك علاقة موجبة ودالة إحصائية بين درجة توظيفهم للقيم التنظيمية ودرجة التزامهم المهني، المتمثلة في ممارستهم لسلوك المواطنة التنظيمية، الذي يقيس درجة الالتزام الحقيقي والإيثار في العمل.

ووجد (Ashkanasy 2002) أن أسلوب قيادة مدير المدرسة، وشخصية المعلم ذاتها، ومناخ المدرسة كثقافة تنظيمية إيجابية، تؤدي دوراً أساسياً في ممارسة المعلم لسلوكيات داعمة تجاه الطلاب والزملاء والمدرسة، وأن المعلم إذا كانت لديه مواطنة تنظيمية، برز دوره في إحداث التغييرات الإيجابية والابتكارات في التدريس والشعور بالولاء المؤسسي والمهني لمهنة التدريس.

وقارنت دراسة محمد والزدجالية (2016) بين برامج التنمية المهنية في مؤسسات إعداد المعلم بسلطنة عمان والبرامج في ولاية أونتاريو بكندا، وخلصت

إلى أن هناك فرقاً كبيراً بين البلدين في نوعية البرامج المهنية وطبيعتها على الرغم من المحاولات الكثيفة والجهود المستمرة من قبل كليات إعداد المعلم بالسلطنة لتطوير برامجها وتحسينها بما يحقق الارتقاء بمستوى مخرجاتها من المعلمين، ولوحظ أن مؤسسات إعداد المعلم بولاية أونتاريو - بالإضافة إلى الإعداد في مجال التخصص - تركز على دقة اختيار الطلبة الراغبين في الالتحاق بكليات إعداد المعلم، ومن ثم التركيز على احترافية المعلم وحصوله على رخصة التعليم كشرط لمزاولة المهنة، وتجدد هذه الرخصة دورياً بعد فحص يخضع له المعلم. وأوصى الباحثان بأن تكون مهنة التدريس احترافية ووفق مواثيق أخلاقية تحمل في طياتها القيم التنظيمية، كاحترام الأنظمة والعدالة والسرية واحترام الوقت والتعاون.

التعليق على الدراسات السابقة

من خلال ما تم عرضه في الدراسات السابقة، يتضح أنها اهتمت بالجانب البحثي حول دور برامج الإعداد المهني للمعلم بشكل عام، والقيم التنظيمية بشكل خاص. وكشفت الدراسات عن أهم أدوار برامج إعداد المعلم مهنيًا من خلال تزويده بقيم تنظيمية وتشكيل السلوكيات المهنية التي تضمن جودة المتعلم. ولوحظ من الدراسات السابقة أيضاً أن هناك مؤشرات تكشف درجة التزام المعلم بالقيم التنظيمية من خلال التزامه المهني وجودة علاقاته وتماسكه وتعاونه مع زملائه لأداء ما يوكل إليه من أعمال ومهام داخل المدرسة. وقد تعترض المعلم معوقات في توظيفه القيم التنظيمية، أهمها - كما يستنتج من الدراسات السابقة - مسألة مدى تقدير مهنة التدريس، وهي مسألة - مع أهميتها وحساسيتها - لم يتعرض لأسبابها الباحثون في الوطن العربي؛ إذ يندر وجود دراسات في هذا المجال تركز على أهم العناصر التي تؤدي دوراً في مستوى تقدير مهنة التعليم عند المعلم. ومن أهم العناصر شخصية المعلم وهويته وطريقة إعداداته المهني قبل الخدمة. وقد استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تعرف القيم التنظيمية السائدة ودرجة ممارسة المعلم لها والأسباب التي تحول دون توظيفها. وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كونها ركزت على وجهات نظر مديري المدارس حول

القيم التنظيمية المأمول تضمينها في برامج إعداد المعلم؛ بما يكفل جودة مستوى المتعلم، وتضمنت الدراسة كذلك درجة ممارسة المعلم للقيم التنظيمية والمعوقات التي تحول دون توظيفها. وكانت أغلب الدراسات السابقة تركز على الكفايات الشخصية والإدارية والفنية عند إعداد المعلم بدلاً من إعداده مهنيًا من خلال تزويده بالقيم التنظيمية.

منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي؛ ولعله الأنسب لتحقيق أغراض الدراسة. ويمكن من خلال هذه المنهجية جمع بيانات مقننة بغرض وصفها وصفاً كمياً، ولم يغفل الباحث المنهج التحليلي بعد عرض الظاهرة - من خلال تحليلها وتفسيرها واستخلاص النتائج منها، ومن ثم تقديم التوصية اللازمة بشأنها.

أ - مجتمع الدراسة وعينتها:

ضم مجتمع الدراسة جميع مديري المرحلة الابتدائية في مدارس التعليم الحكومي بدولة الكويت، ويبلغ عددهم 259 مدير مدرسة، أما عينة الدراسة فقد اختيرت بطريقة العينة الطبقية العشوائية، وتم اختيار 84 مديراً من جميع المناطق التعليمية بدولة الكويت (انظر جدول 1).

جدول رقم 1

توزيع أفراد عينة الدراسة المستجيبة طبقاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	أوجه المقارنة	التكرار	النسبة (%)
نوع المدرسة	ذات معلمين	16	19
	ذات معلمات	68	81
المؤهل العلمي	بكالوريوس	73	86.9
	دراسات عليا	11	13.1
سنوات الخدمة كمدير مدرسة	أقل من 5 سنوات	31	36.9
	من 5-10 سنوات	23	27.4
	أكثر من 10 سنوات	30	35.7

تابع / جدول رقم 1
توزيع أفراد عينة الدراسة المستجيبة طبقاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	أوجه المقارنة	التكرار	النسبة (%)
المنطقة التعليمية	الأحمدي	14	16.7
	العاصمة	17	20.3
	الجهراء	14	16.7
	الفروانية	14	16.7
	حولي	14	16.7
	مبارك الكبير	11	13.1
المجموع الكلي		84	100

ب - أداة الدراسة وإجراءاتها:

بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة، صممت استبانة أداة للدراسة، واستهدفت جمع البيانات، وتكونت من قسمين، يشمل القسم الأول المعلومات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، بينما يشمل القسم الثاني محاور الدراسة، وهي تخص وجهات نظر مديري مدارس المرحلة الابتدائية بدولة الكويت فيما يأتي: (1) القيم التنظيمية المأمول تضمينها في برامج إعداد معلم المرحلة الابتدائية بكليات التربية؛ (2) درجة توظيف المعلم للقيم التنظيمية المضمنة في برامج إعداد المعلم بكليات التربية؛ (3) معوقات توظيف المعلم للقيم التنظيمية المضمنة في برامج إعداد المعلم بكليات التربية.

وقد صممت الاستبانة على أداة الدراسة وفق مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale). ولأغراض تحليل تقديرات استجابات أفراد العينة وتحليلها، تم تحديد درجة تقييم استجاباتهم بخمسة مستويات: [(بدرجة كبيرة جداً = 5)، (بدرجة كبيرة = 4)، (بدرجة متوسطة = 3)، (بدرجة قليلة = 2)، (بدرجة قليلة جداً = 1)]. ورُتب توزيع المتوسطات الحسابية الخاصة باستجابات أفراد العينة، وفقاً للمعادلة الآتية: $[0.80 = 5(1-5)]$. واعتمدت على هذه القيمة المستخرجة من المعادلة واستخدمت كطول الفئة بين المستويات الخمسة. وعليه؛ وزعت قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة وتقديرها على النحو الآتي:

[ضعيفة جداً = (1.80-1)؛ ضعيفة = (2.61-1.81)؛ متوسطة = (3.42-2.62)؛ كبيرة = (4.23-3.43)؛ كبيرة جداً = (5-4.24)].

صدق الأداة وثباتها

للتحقق من صدق الأداة وتقدير مدى مناسبة البنود الخاصة بمحاور الدراسة للصفة المراد قياسها للمستجيبين ووضوح هذه البنود، تم التأكد من الصدق الظاهري من خلال عرض الاستبانة - بصورتها الأولية - على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت. وبعد أن أدلوا بأرائهم وملاحظاتهم حول ملاءمة البنود ومناسبتها وملاءمتها وانتمائها إلى كل من محاور الدراسة، أجريت التعديلات اللازمة وفق آراء المحكمين؛ حذفاً وإضافة وإعادة صياغة لبعض البنود.

كما تم التأكد من الثبات الكلي لأداة الدراسة وكذلك ثبات محاورها كل على حدة، من خلال حساب قيم معامل الاتساق الداخلي بين البنود (Alph Cronbach). وكانت قيمة معامل الثبات الكلي للاستبانة عالية جداً؛ حيث بلغت 0.938، وهو ما يدل على أن الأداة صالحة للتطبيق (انظر جدول 2) ويُعتمد عليها في تحقيق أهداف الدراسة.

جدول رقم 2

قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ لقياس الاتساق الداخلي لجميع محاور أداة الدراسة

م	المحور	عدد البنود	قيمة ألفا
1	القيم التنظيمية المأمول تضمينها في برامج إعداد معلم المرحلة الابتدائية	8	0.856
2	درجة توظيف معلمي المرحلة الابتدائية للقيم التنظيمية المضمنة في برامج إعداد المعلم بكليات التربية لدولة الكويت	9	0.896
3	معوقات توظيف معلمي المرحلة الابتدائية للقيم التنظيمية المضمنة في برامج إعداد المعلم بكليات التربية لدولة الكويت	6	0.889
	الأداة الكلية	23	0.938

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على أربعة متغيرات مستقلة: (1) متغير نوع المدرسة (ذات معلمين وذات معلمات)؛ (2) متغير المؤهل العلمي (بكالوريوس ودراسات عليا)؛ (3) متغير سنوات الخدمة كمدير مدرسة: [(أقل من 5 سنوات)؛ (5-10 سنوات)؛ (أكثر من 10 سنوات)]؛ (4) متغير المنطقة التعليمية: [(منطقة الأحمدية التعليمية)، (منطقة العاصمة التعليمية)، (منطقة الجهراء التعليمية)، (منطقة الفروانية التعليمية)، (منطقة حولي التعليمية)، (منطقة مبارك الكبير التعليمية)]. واشتملت الدراسة على ثلاثة متغيرات تابعة، تمثلت في وجهات نظر مديري مدارس المرحلة الابتدائية بدولة الكويت حول: (1) القيم التنظيمية المأمول تضمينها في برامج إعداد المعلم بلكليات التربية في دولة الكويت؛ (2) درجة توظيف معلم المرحلة الابتدائية للقيم التنظيمية المضمنة في برامج إعداد المعلم بلكليات التربية بدولة الكويت؛ (3) معوقات توظيف معلم المرحلة الابتدائية للقيم التنظيمية المضمنة في إعداد المعلم بلكليات التربية في دولة الكويت.

إجراءات تطبيق إدارة الدراسة:

بعد إجراء التعديلات على الاستبانة والتأكد من صدقها وثباتها وتحديد المدارس المختارة من المناطق التعليمية، وزعت الاستبانة على 90 مديراً. وبعد تجميعها ومراجعتها استبعدت ست استبانات؛ لعدم الاستجابة عن كثير من بنودها.

المعالجة الإحصائية:

بعد إدخال بيانات أفراد عينة الدراسة، لغرض المعالجة الإحصائية لها والإجابة عن أسئلة الدراسة، استخدم ما يأتي: (1) الإحصاء الوصفي المتمثل في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن الأسئلة الأولى والثاني والثالث؛ (2) استخدام الإحصاء الاستدلالي المتمثل في (أ) اختبار (ت) للعينات المستقلة (T-Independent test) لكل من متغير نوع المدرسة ومتغير المؤهل العلمي؛ (ب) اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) لكل من متغير سنوات الخدمة ومتغير المنطقة التعليمية للإجابة عن السؤال الرابع.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

السؤال الأول: ما القيم التنظيمية المأمول تضمينها في برامج إعداد المعلم بكميات التربية من وجهة نظر مديري مدارس المرحلة الابتدائية بدولة الكويت؟

للإجابة عن هذا السؤال، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع البنود الخاصة بالقيم التنظيمية المأمول تضمينها في برامج إعداد المعلم بكميات التربية من وجهة نظر مديري مدارس المرحلة الابتدائية بدولة الكويت (انظر جدول 3).

جدول رقم 3

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول وجهات نظرهم بالنسبة للقيم التنظيمية المأمول تضمينها في برامج إعداد المعلم في كليات التربية بدولة الكويت

م	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	الالتزام المهني	24.4	64.0	7
2	تأصيل العلاقات الإنسانية	30.4	49.0	5
3	التعاون والعمل الجماعي	38.4	56.0	3
4	توكيد الجودة التعليمية	35.4	48.0	4
5	الشفافية المهنية	27.4	39.0	6
6	العدالة التنظيمية	23.4	50.0	8
7	الانتماء التنظيمي	78.4	33.0	1
8	تقدير المهنة	46.4	33.0	2
الدرجة الكلية		37.4	48.0	

أظهرت النتائج في جدول (3) أن مديري مدارس المرحلة الابتدائية بدولة الكويت يأملون بشكل عام وبدرجة كبيرة جداً ضرورة تضمين برامج إعداد المعلم بكميات التربية جميع القيم التنظيمية المذكورة، وبمتوسط حسابي كلي بلغ (37,4).

وكانت قيم المتوسطات الحسابية لجميع البنود الخاصة في هذا المحور كبيرة جداً، وراوحت ما بين (23,4 و 78,4)، وهو مؤشر يدل على ضرورة عدم اقتصار

برامج إعداد المعلم بكليات التربية على إعداد الطلبة المنتسبين لها من ناحية التخصص، بل لابد من تزويدهم بتلك القيم التنظيمية التي تسهم في عملية تكوين المعلم وتمكينه مهنيًا قبل الخدمة، وتحديد مسار اتجاهاته وسلوكياته للارتقاء بمخرجات التعليم؛ إذ إن هذه القيم التنظيمية تسهم في تشكيل ثقافة تنظيمية إيجابية.

وأظهرت قيم المتوسطات الحسابية المرتفعة جداً والخاصة بجميع القيم التنظيمية المأمول تضمينها في برامج إعداد المعلم بكليات التربية أن مفهوم الانتماء التنظيمي يتصدر تلك القيم وبمتوسط حسابي بلغ (4.78)، وهذا مؤشر يدل على أن مديري مدارس المرحلة الابتدائية تكون لديهم شعور بضعف الانتماء المهني لمعلم المرحلة الابتدائية وما يرتبط به من سلوكيات مهنية أخرى، كضعف الرضا الوظيفي وانخفاض دافعية الإنجاز. ويرى مديرو مدارس المرحلة الابتدائية ضرورة اهتمام برامج إعداد المعلم بتعزيز مفهوم الانتماء الوظيفي عند طلبة كلية التربية قبل الخدمة باعتبار أن الانتماء الوظيفي لمهنة التعليم يندرج تحت منظومة أخلاقية تعمق من إيمان المعلم بمهنة التعليم وفهمه وإدراكه لمتطلباتها واعتزازه بشرف الانتماء لها. وقد ترجع أهمية تعزيز مفهوم الانتماء المهني عند معلم المرحلة الابتدائية إلى أن الشعور بالانتماء من الحاجات المهمة التي تساعد في تحقيق التوافق النفسي والصحة النفسية، ومن ثم تسهم في تحقيق رفع مستوى الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز عند المعلم وممارسته لقيم الالتزام الوظيفي داخل المدرسة والعدالة بين الطلبة. وقد يرى مديرو مدارس المرحلة الابتدائية أن كثيراً من المعلمين ليس لديهم اتجاهات نحو العمل بمهنة التعليم، ولكن السبب وراء التحاقهم بكليات التربية يعود إلى عوامل كثيرة، منها العوامل المادية؛ حيث إن هناك عدداً من معلمي المرحلة الابتدائية يعتبرون مهنة التعليم وظيفة وليست رسالة، ويمكن أن تحقق الأمن الوظيفي لهم من خلال الرواتب المجزية مع الأخذ بعين الاعتبار سهولة التوظيف فيها وسرعته. بالإضافة إلى ما سبق، هناك عوامل اجتماعية تتعلق بمعلمات المرحلة الابتدائية؛ حيث إن انخراطهن بالمهنة قد يكون نتيجة استجابتهن لضغوط ومعتقدات اجتماعية؛ كون مهنة التعليم المهنة الأنسب بالنسبة للمرأة؛ بوصفها توفر ضماناً اجتماعياً وعدم اختلاطها بالرجال. وفي

المرتبة الثانية، كانت مسألة تقدير المهنة بمتوسط حسابي بلغ (4.46) إشارة إلى أن مديري مدارس المرحلة الابتدائية يرون أن هناك من معلمي المرحلة الابتدائية من لم تتشكل لديهم اتجاهات إيجابية نحو مهنة التعليم ولا يعتبرون هذه المهنة مصدر فخر وتقدير بسبب النظرة الدونية لها من قبل المجتمع. وقد يرجع السبب في ذلك إلى ضعف الانتماء المهني وكذلك عدم تعريف الطلبة المعلمين بشكل كاف في أثناء مرحلة الإعداد المهني وقبل الخدمة لفضل مهنة التعليم وقدرها ومكانتها وأنها من المهن السامية. وجاء مفهوم التعاون والعمل الجماعي بالمرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي بلغ (4.38)، وهو مؤشر يدل على غياب التعاون والعمل الجماعي عند معلمي المرحلة الابتدائية، وقد يكون سبب ذلك راجعاً إلى عدم قناعتهم الشخصية بمهنة التعليم وعدم الرغبة بالعطاء والإنجاز والمشاركة في صنع القرارات داخل المدرسة؛ لضعف الانتماء المهني لديهم والتركيز على الكسب المادي فقط والنظر إلى التعليم على أنه وظيفة، لا مهنة يقومون من خلالها بأداء رسالة عظيمة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو جراد (2015) التي أكدت أن هناك علاقة طردية بين الانتماء المهني والرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز؛ فزيادة الانتماء المهني، تزداد مسألة تقدير المهنة وترتفع قيمة العمل التعاوني، وفي المقابل فإن غياب الانتماء المهني عند المعلمين، يقلل من ميلهم إلى التعاون مع الزملاء والمشاركة في صنع القرارات. ويتسبب غياب القيم التنظيمية الثلاث السابقة في غياب ما يضمن توكيد جودة التعليم، ويرى مديرو مدارس المرحلة الابتدائية ضرورة اهتمام برامج إعداد معلم المرحلة الابتدائية بحرص مخرجاتها على توكيد الجودة التعليمية، وجاء ذلك بمتوسط حسابي بلغ (4.35). وقد يكون السبب راجعاً - كما ذكر آنفاً - إلى غياب القيم التنظيمية التي تدفع معلمي المرحلة الابتدائية نحو تقديم الأفضل والإسهام في رفع مستوى تعليم الطلبة وتحسين مستوى أداء المدرسة وقدرتها التنافسية وتحقيق التميز المؤسسي، ويعدّ غياب قيمة العمل الجماعي والتعاون عند معلمي المرحلة الابتدائية مؤشراً على عدم الحرص على تجويد التعليم. وفي المقابل نجد اهتماماً من قبل مديري مدارس المرحلة الابتدائية بضرورة زرع القيم التنظيمية الخاصة بتأصيل العلاقات

الإنسانية، وجاء ذلك بمتوسط حسابي بلغ (4.30). وقد يكون هذا الاهتمام راجعاً إلى اعتقاد مديري المدارس بأن كثيراً من معلمي المرحلة الابتدائية باتوا لا يحرصون على إقامة علاقات إنسانية ومهنية مع الزملاء داخل المدرسة. وجاءت القيمة التنظيمية الخاصة بتحقيق معلم المرحلة الابتدائية للشفافية المهنية في المرتبة السادسة وبمتوسط حسابي بلغ (4.27)؛ حيث يرى مديرو مدارس المرحلة الابتدائية ضرورة تعريف الطلبة المعلمين في أثناء مرحلة الإعداد بالعوامل التي من شأنها أن تزيد من الثقة التنظيمية بين المعلم وإدارة المدرسة، ولا سيما ممارسة المعلم للشفافية المهنية كتزويد الإدارة المدرسية للبيانات والمعلومات المطلوبة منه بكل أمانة وصدق فيما يتعلق بأموره الشخصية أو يخص الطلبة. وقد يرجع السبب إلى اعتقاد مديري مدارس المرحلة الابتدائية بأن مستوى الطلبة من الناحية التعليمية قد لا يعكس الحقيقة نتيجة غياب الشفافية. وقد أتى مفهوم الالتزام المهني لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالمرتبة السابعة وبمتوسط حسابي بلغ (4.24)؛ حيث إن مديري مدارس المرحلة الابتدائية يرون أهمية توعية المعلم قبل الخدمة وتعريفه بمسؤولياته المهنية التي تتطلب الالتزام. وقد يكون هذا السبب راجعاً إلى ملاحظات مديري مدارس المرحلة الابتدائية كثرة الغياب لدى المعلمين وتقصيرهم في أداء الواجبات المنوطة بهم، ولعلها تكون أحد الأسباب الأساسية في تدني مستوى جودة الطلبة في المرحلة الابتدائية من الناحية التعليمية. وفي المرتبة الأخيرة، جاءت قيمة العدالة التنظيمية، بمتوسط حسابي بلغ (4.24)؛ حيث يرى مديرو مدارس المرحلة الابتدائية أنه من المهم جداً تعريف الطلبة المعلمين في أثناء مرحلة الإعداد المهني بأخلاقيات مهنة التعليم كممارستهم لمفهوم العدالة ولاسيما عند وضع درجات الطلبة، التي يجب أن تكون بعيدة عن آرائه وأهوائه الشخصية. وقد يكون هذا السبب راجعاً إلى كثرة شكاوى أولياء الأمور فيما يتعلق بعدم موضوعية معلمي المرحلة الابتدائية في أثناء تقييم الطلبة.

السؤال الثاني: ما درجة توظيف معلم المرحلة الابتدائية للقيم التنظيمية المضمنة في برامج إعداد المعلم بكليات التربية من وجهة نظر مديري مدارس المرحلة الابتدائية بدولة الكويت؟

للإجابة عن هذا السؤال، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع جهات نظر مديري المدارس حول درجة توظيف معلمي المرحلة الابتدائية للقيم التنظيمية المضمنة في برامج إعداد المعلم (انظر جدول 4).

جدول رقم 4

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة بوجهات نظرهم حول درجة توظيف معلمي المرحلة الابتدائية للقيم التنظيمية المضمنة في برامج إعداد المعلم بكلية التربية بدولة الكويت

م	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	يحرص على الالتزام بالدوام المدرسي	2.50	0.52	5
2	يلتزم بأداء واجباته ومسؤولياته المهنية	3.10	0.61	1
3	يظهر قيمة تقدير المهنة من خلال حبه لمهنته كمعلم	1.96	0.41	8
4	يمارس مفهوم الانتماء التنظيمي	1.78	0.36	7
5	يحرص على رفع مستوى جودة تعليم الطلبة	3.80	0.56	4
6	يعدل في تعاملاته مع الطلبة	2.96	0.41	2
7	يتمتع بروح الفريق من خلال العمل مع زملائه	2.21	0.46	6
8	يظهر الشفافية المهنية	2.94	0.50	3
9	يحترم القوانين والأنظمة الإدارية	1.51	0.37	9
الدرجة الكلية		2.41	0.46	

أظهرت النتائج المتحصلة من جدول (4) أن مديري مدارس المرحلة الابتدائية بدولة الكويت يعتقدون أن المعلمين بشكل عام يوظفون القيم التنظيمية المضمنة في برامج إعداد معلم المرحلة الابتدائية بدرجة ضعيفة وبمتوسط حسابي بلغ (41.2).

وجاءت قيم المتوسطات الحسابية لجميع البنود على ثلاثة مستويات (متوسطة، وضعيفة، وضعيفة جداً). ومن القيم التنظيمية التي يرى مديرو مدارس المرحلة الابتدائية أن المعلمين يوظفونها بدرجة متوسطة وبمتوسطات حسابية تراوح بين (2.80 و 10.3)، وهي تلك القيم التي تتعلق بأداء معلمي المرحلة الابتدائية للواجبات والمسؤوليات الموكلة إليهم وتحقيق عدالة التعاملات مع الطلبة

والالتزام بالشفافية الإدارية والحرص على رفع مستوى جودة تعليم الطلبة في تلك المرحلة. وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن مديري المدارس في هذه المرحلة يأخذون بعين الاعتبار تلك الأمور عند تقييم كفاءة أداء معلم المرحلة الابتدائية؛ وعليه قد نجد حرصاً لدى معلمي المرحلة على الالتزام بها تجنباً لدرجات تقييم متدنية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة نصار (2018) التي كشفت نتائجها أن المعلم يوظف قيمة العدالة والشفافية بدرجة متوسطة.

وفي المقابل، يرى مديرو مدارس المرحلة الابتدائية أن المعلمين في مدارسهم يوظفون بعض القيم التنظيمية بدرجة ضعيفة وبمتوسطات حسابية تراوح بين (1.69 و 2.50)، كالحرص على الالتزام بالدوام المدرسي، والتمتع بروح الفريق والعمل الجماعي، وإظهار قيمة تقدير وحب لمهنة التعليم. وقد يكون السبب راجعاً - كما ذكر سابقاً - إلى عدم وجود رضا وظيفي عند بعض معلمي المرحلة الابتدائية لمهنة التدريس؛ ومن ثم يكثر غيابهم عن الدوام المدرسي. ومن الأسباب وراء عدم انتظام المعلمين بهذه المرحلة المهمة بالدوام المدرسي المسؤوليات والالتزامات الأسرية أو الظروف الخاصة كالحمل والولادة والرضاعة عند المعلمات أو الظروف الصحية عند المعلمين، كالأعراض المزمنة. وقد يكون عدم التزامهم نتيجة وجود تشريعات قانونية تسمح للمعلم بالتأخير أو الغياب بعذر. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة المسيليم والمتروك (2008)، التي أكدت أن غياب المعلمين عن المدارس يعود إلى عدم تقدير المعلم لمهنة التدريس، وتتفق كذلك مع دراسة عيسان وآخرين (2011) التي كشفت أن الغياب قد يرجع إلى ضعف مرحلة الإعداد المهني لمعلم المرحلة الابتدائية وعدم وجود خطط ذات جودة عالية تساهم في تعزيز القيم التنظيمية، كالانتماء المهني وتقدير مهنة التدريس وحبها. وتؤكد هذه النتيجة ما خلصت إليه دراسة (Celep, 2000) التي وجدت أن التزام المعلمين بتلك القيم التنظيمية وبدرجة كبيرة كان راجعاً إلى تقديرهم لمهنة التدريس. أما ضعف قيمة العمل الجماعي عند معلمي المرحلة الابتدائية فقد يكون بسبب ضغوط مهنة التدريس، كزيادة الأعباء التدريسية أو تكليف المعلم القيام بأعمال إدارية. ويرى مديرو مدارس المرحلة الابتدائية أن هناك قيماً تنظيمية يوظفها المعلمون في

مدارسهم بدرجة ضعيفة جداً وبمتوسطات حسابية تراوح بين (1.51 و1.78)، كالانتماء التنظيمي واحترام القوانين والأنظمة الإدارية. وقد يكون ضعف الانتماء التنظيمي لدى معلمي المرحلة الابتدائية راجعاً إلى أسباب تتعلق بخصائص العمل ومتطلباته بالنسبة إلى مهنة التدريس وخاصة المرحلة الابتدائية. وأما قلة احترام المعلمين للقوانين والأنظمة الإدارية، فيرى مديرو مدارس المرحلة الابتدائية أنها قد تعود إلى جهل المعلمين في وزارة التربية بدولة الكويت بالقوانين والأنظمة الإدارية أو تعود إلى أن معظم القوانين مبهمة وغير واضحة بالنسبة إليهم.

السؤال الثالث: ما معوقات توظيف معلم المرحلة الابتدائية للقيم التنظيمية المضمنة في برامج إعداد المعلم بكليات التربية من وجهة نظر مديري مدارس المرحلة الابتدائية بدولة الكويت؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع وجهات نظر مديري المدارس حول معوقات توظيف معلمي المرحلة الابتدائية للقيم التنظيمية المضمنة في برامج إعداد المعلم (انظر جدول 5).

جدول رقم 5

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة ووجهات نظرهم حول معوقات توظيف معلمي المرحلة الابتدائية للقيم التنظيمية المضمنة في برامج إعداد المعلم بكليات التربية بدولة الكويت

م	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	ضعف الإعداد المهني	4.79	0.32	2
2	معتقدات شخصية تتعلق بالمعلم نفسه	4.23	0.48	5
3	عدم معرفة المعلم بالمسؤوليات الموكلة له	4.53	0.32	4
4	عدم معرفة المعلم بالقوانين والأنظمة الإدارية	4.65	0.46	3
5	سوء اختيارهم في برامج إعداد المعلم	4.95	0.22	1
6	عدم اكتراث المعلم بنظرة المجتمع عند التقصير بمسؤولياتهم المهنية	4.06	0.42	6
الدرجة الكلية		4.53	0.37	

أظهرت النتائج المتحصلة من جدول (5) أن مديري مدارس المرحلة الابتدائية بدولة الكويت يرون وبدرجة كبيرة جداً أن هناك معوقات تحول دون توظيف المعلمين للقيم التنظيمية وبمتوسط حسابي بلغ (4.53).

وقد توزعت قيم المتوسطات الحسابية لجميع البنود الخاصة بهذا المحور على مستويين: (كبيرة وكبيرة جداً)، وراوحت ما بين (4.06 و 4.95)، وهو مؤشر يدل على ضعف توظيف معلمي المرحلة الابتدائية للقيم التنظيمية بسبب وجود بعض المعوقات. ويرى مديرو المدارس أن هناك معوقات أكاديمية، كضعف جودة برامج إعداد المعلم بكليات التربية، وتتمثل في سوء اختيار الطلبة للالتحاق في برامج كلية التربية، وكذلك ضعف الإعداد المهني. وقد يعود هذا الاعتقاد لدى مديري المدارس إلى ضعف تطبيق المعايير الخاصة بقبول الطلبة في برامج كلية التربية كعدم الاهتمام بالصفات المهنية لمهنة التدريس وضعف جودة برامج إعداد المعلم من حيث الإعداد المهني وتزويده بالكفايات المهنية؛ الأمر الذي أدى بدوره إلى ضعف الإعداد المهني عند معلم المرحلة الابتدائية. وهذه النتيجة تتفق أيضاً مع نتائج دراسة محمد والزجالية (2016) حول ضرورة الاهتمام بفحص الراغبين في الالتحاق ببرامج إعداد المعلم بدقة وفق معايير عالمية، وقد يكون التحاق بعض الطلبة بكلية التربية راجعاً إلى اختيارهم العمل بسلك التدريس على أنه مسار وظيفي وليس مهنيّاً.

ويرى مديرو مدارس المرحلة الابتدائية كذلك أن هناك معوقات قد تكون لأسباب أكاديمية أو شخصية كعدم معرفة المعلم بالمسؤوليات الموكلة إليه وكذلك عدم معرفته بالقوانين والأنظمة الإدارية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عيسان وآخرين (2011) من أن كثيراً من المعلمين يتغيّبون عن المدارس بسبب عدم تعريف الطلبة المعلمين في برامج إعداد المعلم بالقوانين والأنظمة؛ ومن ثم أدى ذلك إلى جهل المعلمين بتلك الأنظمة الإدارية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الجابري (2006) التي كشفت أن شخصية المعلم وإعداده وتخصّصه من أهم الأسباب لعدم التزام المعلمين. وتتفق نتائج هذه الدراسة كذلك مع دراسة المسيليم والمتروك (2008)، التي كشفت أن عدم الالتزام التنظيمي كالغياب، قد يكون لهذه الأسباب الأكاديمية والشخصية. وأخيراً يرى مديرو مدارس المرحلة الابتدائية أن هناك

معوقات شخصية عند المعلمين - كالمعتقدات السلبية التي يحملونها عن مهنة التعليم - شكلت عندهم مشاعر عدم الاكتراث عند التقصير في أداء الواجبات والمسؤوليات المهنية الموكلة إليهم. وقد يكون من أهم الأسباب التي تقف وراء هذه المعوقات بعض السمات الشخصية التي لا يصلح أن يكون صاحبها ملتحقاً بسلك التعليم ولا سيما غياب الأمانة العلمية.

السؤال الرابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر مديري مدارس المرحلة الابتدائية بدولة الكويت تعزى لمتغيرات الدراسة: (نوع المدرسة، المنطقة التعليمية، سنوات الخدمة كمدير، والمؤهل العلمي)؟

للإجابة عن هذا السؤال استخدمت أساليب الإحصاء الاستدلالي: اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent T-Test)، بالنسبة إلى متغيري نوع المدرسة والمؤهل العلمي، واختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) بالنسبة إلى متغيري المنطقة التعليمية وسنوات الخدمة كمدير مدرسة، وجاءت النتائج على النحو الآتي:

أولاً - متغير نوع المدرسة:

استخدم اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent T-Test)، بالنسبة إلى متغير نوع المدرسة للتحقق مما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة حول محاور الدراسة (انظر جدول 6).

جدول رقم 6

نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent T-Test) لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة الخاصة بوجهات نظرهم حول محاور الدراسة بالنسبة لمتغير نوع المدرسة

المحور	نوع المدرسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة *
القيم التنظيمية المأمول تضمينها في برامج إعداد المعلم بكلليات التربية	ذات معلمين	4.31	0.45	1.98	0.53
	ذات معلمات	4.57	0.46		

تابع / جدول رقم 6

نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent T-Test) لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة الخاصة بوجهات نظرهم حول محاور الدراسة بالنسبة لمتغير نوع المدرسة

المحور	نوع المدرسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة *
توظيف معلم المرحلة الابتدائية للقيم التنظيمية المضمنة في برامج إعداد المعلم بكلية التربية	ذات معلمين	2.70	0.45	2.10	0.57
	ذات معلمات	2.00	0.49	1.97	
معوقات توظيف معلم المرحلة الابتدائية للقيم التنظيمية المضمنة في برامج إعداد المعلم بكلية التربية	ذات معلمين	3.97	0.42	1.43	0.57
	ذات معلمات	4.16	0.49	1.59	

* دالة عند أقل أو يساوي 0.05.

يستنتج من جدول (6) ما يأتي:

(1) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول جميع المحاور؛ (2) على الرغم من الإجماع الكبير من قبل أفراد عينة الدراسة من مديري مدارس المرحلة الابتدائية بخصوص ضرورة تضمين برامج إعداد المعلم بكلية التربية لقيم تنظيمية ليوظفها في بيئة العمل، فإن قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات مديري المدارس من الإناث كان أعلى من الذكور بالنسبة للمحور الأول الخاص بالقيم التنظيمية المأمول تضمينها في برامج إعداد المعلم بكلية التربية، وكذلك بالنسبة إلى المحور الثالث الخاص بالمعوقات التي تحول دون توظيف معلمي المرحلة الابتدائية للقيم التنظيمية داخل المدرسة. وتؤكد هذه النتيجة الخاصة بآراء مديرات مدارس المرحلة الابتدائية أن ضعف توظيف المعلمات للقيم التنظيمية في المدرسة قد يكون بسبب معوقات تعود لخصائص شخصية في المعلمات؛ كعدم توافر مواصفات مهنية، بالإضافة إلى ضعف إعدادهن المهني فيما يتعلق باللوائح والقوانين والأنظمة الإدارية؛ مما يعني عدم معرفتهن بمسؤوليات المعلم ومهامه. وهذا المطلب يؤكد أهمية تزويد معلم

المرحلة الابتدائية بقيم تنظيمية في أثناء مرحلة الإعداد المهني وقبل الخدمة، وقد يكون مبنياً على ملاحظات جوهريّة، منها: (أ) ضعف الالتزام وكثرة حالات تغيب المعلمات عن المدرسة لأمر أسرية واجتماعية؛ (ب) انخفاض درجة الانتماء المهني وتقدير مهنة التعليم بسبب أن اختيارهن للعمل كمعلمة كان على أساس وظيفي لا مهني، والنظر إلى التحاقهن بكليات إعداد المعلم على أنه بوابة لمستقبل وظيفي مضمون وآمن ومجزٍ من الناحية المادية.

ثانياً - متغير المؤهل العلمي:

استخدم اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent T-Test)، بالنسبة إلى متغير المؤهل العلمي للتحقق مما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة حول محاور الدراسة (انظر جدول 7).

جدول رقم 7

نتائج اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent T-Test) لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة الخاصة بوجهات نظرهم حول محاور الدراسة بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي

المحور	نوع المدرسة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة *
القيم التنظيمية المأمول تضمينها في برامج إعداد المعلم بكليات التربية	بكالوريوس	31.4	46.0	611.1	82.0
	دراسات عليا	55.4	45.0	650.1	
توظيف معلم المرحلة الابتدائية للقيم التنظيمية المضمنة في برامج إعداد المعلم بكليات التربية	بكالوريوس	71.3	49.0	838.1	48.0
	دراسات عليا	00.4	42.0	003.2	
معوقات توظيف معلم المرحلة الابتدائية للقيم التنظيمية المضمنة في برامج إعداد المعلم بكليات التربية	بكالوريوس	90.3	48.0	631.1	68.0
	دراسات عليا	16.4	47.0	634.1	

* دالة عند أقل أو يساوي 0.05.

يستنتج من جدول (7) ما يأتي:

يلاحظ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول جميع المحاور. ويلاحظ أيضاً أن قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات مديري مدارس المرحلة الابتدائية من حملة الشهادات العليا، سواء درجة الماجستير أو الدكتوراه، كانت أعلى من استجابات مديري مدارس المرحلة الابتدائية ممن يحملون درجة البكالوريوس. وقد تكون وجهات نظر أفراد عينة الدراسة من حملة الدراسات العليا مبنية على أساس مفاهيم الإصلاح التربوي التي يأملون تحقيقها من خلال المعلم، وكذلك بسبب معرفتهم بما يعوق تجويد المخرجات التعليمية من خلال تقييمهم للثقافة التنظيمية السائدة في المدارس ومقارنتها بما يجب أن تتوفر فيها من شروط لضمان بيئة تعليمية تستند إلى ثقافة تنظيمية إيجابية ومحفزة ومتطورة.

ثالثاً - متغير المنطقة التعليمية:

استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) بالنسبة إلى متغير المنطقة التعليمية للتحقق مما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول محاور الدراسة (انظر جدول 8).

جدول رقم 8

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة الخاصة ووجهات نظرهم حول محاور الدراسة بالنسبة لمتغير المنطقة التعليمية

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة *
القيم التنظيمية المأمول بين المجموعات تضمينها في برامج إعداد داخل المجموعات المعلم بلكليات التربية	بين المجموعات	1.31	5	0.62	1.20	0.31
	إعداد داخل المجموعات	16.99	78	0.21		
	المجموع	18.30	83			

جدول رقم 8

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة الخاصة ووجهات نظرهم حول محاور الدراسة بالنسبة لمتغير المنطقة التعليمية

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة *
توظيف معلم المرحلة الابتدائية للقيم التنظيمية المضمنة في برامج إعداد المعلم بكلية التربية	بين المجموعات	0.80	5	0.16	0.64	0.66
	داخل المجموعات	19.72	78	0.25		
	المجموع	20.54	83			
معوقات توظيف معلم المرحلة الابتدائية للقيم التنظيمية المضمنة في برامج إعداد المعلم بكلية التربية	بين المجموعات	0.62	5	0.12	0.51	0.76
	داخل المجموعات	18.91	78	0.24		
	المجموع	19.53	83			

* دالة عند أقل أو يساوي 0.05.

يستنتج من جدول (8) ما يأتي:

يلاحظ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة حول جميع المحاور تعزى لمتغير المنطقة التعليمية؛ حيث اتفقوا على ضرورة أن يزود معلم المرحلة الابتدائية في أثناء مرحلة الإعداد المهني بالقيم التنظيمية، وأكدوا جميعاً أن المعلمين لا يوظفون القيم التنظيمية داخل المدرسة بسبب بعض المعوقات الشخصية والاجتماعية والأكاديمية. وهذا يؤكد أن مديري مدارس المرحلة الابتدائية في جميع المناطق التعليمية يؤمنون بضرورة فحص برامج إعداد المعلم بكلية التربية. وهذه النتيجة تتفق مع جاءت به دراسات سابقة، (مثل، غنيم، 2019؛ محمد والزدجالية، 2016).

رابعاً - متغير سنوات الخدمة كمدير مدرسة:

استخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) بالنسبة إلى متغير المنطقة التعليمية للتحقق مما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين

قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة حول محاور الدراسة (انظر جدول 9).

جدول رقم 9

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمعرفة دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة الخاصة بوجهات نظرهم حول محاور الدراسة بالنسبة لمتغير سنوات الخدمة كمدير مدرسة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة*
القيم التنظيمية المأمولة بين المجموعات تضمينها في برامج إعداد داخل المجموعات المعلم بكلية التربية	بين المجموعات	1.15	2	0.57	2.72	0.07
	إعداد داخل المجموعات	17.15	81	0.21		
	المجموع	18.30	83			
توظيف معلم المرحلة الابتدائية بين المجموعات للقيم التنظيمية المضمنة في داخل المجموعات برامج إعداد المعلم بكلية التربية	بين المجموعات	0.52	2	0.26	1.05	0.35
	إعداد داخل المجموعات	20.02	81	0.24		
	المجموع	20.54	83			
معوقات توظيف معلم المرحلة الابتدائية للقيم التنظيمية المضمنة في برامج إعداد المعلم بكلية التربية	بين المجموعات	0.51	2	0.25	1.09	0.33
	إعداد داخل المجموعات	19.02	81	0.23		
	المجموع	19.53	83			

* دالة عند أقل أو يساوي 05.0

يستنتج من جدول (9) ما يأتي:

يلاحظ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول جميع المحاور تعزى لمتغير سنوات الخدمة كمدير مدرسة، وقد اتفق أفراد عينة الدراسة على ضرورة أن يزود معلم المرحلة الابتدائية في أثناء مرحلة إعدادها في كليات التربية بالقيم التنظيمية، وأكدوا جميعاً أن المعلمين لا يوظفون القيم التنظيمية داخل المدرسة بسبب بعض المعوقات الأكاديمية أو الشخصية. وهذا قد يؤكد أنه على الرغم من اختلاف سنوات خدمتهم كمديري مدارس للمرحلة الابتدائية، فإنهم يرون أنه بات من الضروري

فحص برامج إعداد المعلم. وهذه النتيجة تتفق مع جاءت به دراسات سابقة، مثل (غنيم، 2019؛ محمد والزدجالية، 2016).

ملخص النتائج والتوصيات

مما سبق يمكن أن نخلص إلى النتائج الآتية: (1) جاءت قيم المتوسطات الحسابية لوجهات نظر مديري مدارس المرحلة الابتدائية بشكل عام بدرجة كبيرة جداً إشارة إلى أهمية تضمين القيم التنظيمية في برامج إعداد المعلم بكلية التربية، ومن أهمها - على سبيل المثال لا للحصر - قيمة الانتماء التنظيمي، وقيمة تقدير مهنة التدريس وحب العمل في مجالها، وقيمة العمل الجماعي، وقيمة توكيد الجودة التعليمية؛ (2) جاءت قيم المتوسطات الحسابية لوجهات نظر مديري مدارس المرحلة الابتدائية بشكل عام بدرجة ضعيفة جداً حول توظيف معلم المرحلة الابتدائية للقيم التنظيمية داخل المدرسة، ولكن بشكل خاص لوحظ: (أ) أن هناك قيماً تنظيمية يوظفها معلم المرحلة الابتدائية بدرجة متوسطة كأداء المعلمين للواجبات والمسؤوليات الموكلة إليهم، وتحقيق عدالة التعاملات مع الطلبة، والالتزام بالشفافية الإدارية، والحرص على رفع مستوى جودة تعليم الطلبة؛ (ب) أن هناك قيماً تنظيمية يوظفها معلم المرحلة الابتدائية بدرجة ضعيفة كالحرص على الالتزام بالدوام المدرسي، والتمتع بروح الفريق والعمل الجماعي، وإظهار قيمة تقدير مهنة التعليم وحبها؛ (ت) أن هناك قيماً تنظيمية يوظفها معلم المرحلة الابتدائية بدرجة ضعيفة جداً كالانتماء التنظيمي واحترام القوانين والأنظمة الإدارية؛ (3) أن هناك ثلاثة أنواع من المعوقات التي تحول توظيف معلم المرحلة الابتدائية للقيم التنظيمية داخل المدرسة، تتمثل في الآتي: (أ) معوقات أكاديمية، كسوء اختيار كلية التربية للطلبة الملتحقين في برامج إعداد المعلم ومعوقات شخصية، وضعف الإعدام المهني؛ (ب) معوقات قد تكون لأسباب أكاديمية أو شخصية، كعدم معرفة المعلم بالمسؤوليات الموكلة إليه وكذلك عدم معرفته بالقوانين والأنظمة الإدارية؛ (ت) معوقات شخصية عند معلم المرحلة الابتدائية كالمعتقدات السلبية التي يحملها عن مهنة التعليم؛ وهو ما يشكل لديه مشاعر عدم الاكتراث عند التقصير

في أداء الواجبات والمسؤوليات المهنية الموكلة إليه؛ (4) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر مديري مدارس المرحلة الابتدائية تعزى لأي من متغيرات الدراسة وفي جميع المحاور.

ومن تلك النتائج، يوصي الباحث بما يأتي: (1) ضرورة مراجعة صحائف التخرج الخاصة بإعداد المعلم من قبل المختصين بكلية التربية؛ (2) زيادة عدد المقررات الإلزامية التي تتعلق مباشرة بالقيم التنظيمية؛ (3) إجراء دراسة ميدانية حول واقع تعريف أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الطلبة المعلمين بأهم القيم التنظيمية لإعداد المعلم قبل الخدمة في ضوء المقررات الدراسية؛ (4) إجراء دراسة مقارنة بين جودة برامج الإعداد المهني للمعلم في كل من كلية التربية بجامعة الكويت وكلية التربية الأساسية التابعة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب؛ (5) مقارنة نتائج تلك الدراسة بمؤشرات عالمية عن جودة برامج إعداد المعلم.

Teacher Implementation of Organizational Values implied within Teacher Preparation Programs in Colleges of Education: Point of views of Elementary School Principals at the State of Kuwait

Dr. Motliq M. AlEnesi
College of Education - Kuwait University
Kuwait

Abstract

The study aimed to identify the point of views of elementary school principals about the elementary teachers implementation of the organizational values implied within the teacher preparation programs in colleges of education in the State of Kuwait. More specifically, this study aimed to identify what desirable organizational values should be implied within the teacher preparation programs, to what extent the elementary teacher implements the organizational values implied within the teacher preparation programs, and what types of obstacles prevent the elementary teacher to implement the organizational values implied within the teacher preparation programs. To achieve the objectives of the study, a descriptive and analytical methods were conducted, and a questionnaire was used as data collection tool. Data were collected from 84 elementary schools principals selected by stratified random sampling method. The findings of the study showed: (1) the school principals strongly believe in the importance of incorporating organizational values in the teacher preparation programs; (2) the elementary teacher rarely applied organizational values in schools; (3) there were many obstacles strongly prevent the elementary teacher from applying organizational values in the school; (4) there were no statistical significant differences between the point of views of the school principals due to all variables regarding all aspects of the study. Some recommendations have been suggested in this study.

Keywords: Organizational Values, Teacher Preparation Programs.

المراجع

- أبو جراد، خليل علي خليل. (2015). *الانتماء والرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى المرشدين التربويين بمحافظة غزة* [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التربية بجامعة غزة: فلسطين.
- البلوشي، طلال بن عبد الله. (2009). واجبات وحقوق المعلم في ضوء أخلاقيات مهنة التعليم. *مجلة التطوير التربوي*، 51(8)، 45-48.
- بوهني، نصر الدين الشيخ. (2014). التكوين، متطلباته ومراحلها، المعلم نموذجا. *مجلة العلوم والدراسات الإنسانية*، 2، 173-184.
- البিশاوي، زين عبد اللطيف عبد الله. (2019). إعداد المعلم وتدريبه لتطوير التعليم. *مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 2(13)، 168-186.
- الجابري، سلمان سعود. (2006). أسباب غياب المعلمين المتكرر في المدارس الحكومية بالمدينة المنورة من وجهة نظر مديري المدارس والمعلمين والحلول المقترحة للحد منها. *مجلة المعرفة* 124. استرجعت بتاريخ 6 يوليو 2019 من <http://www.almarefah.org/news.php?action=show&id1421>
- الجرجاوي، زياد علي محمود. (2005، إبريل). *فلسفة إعداد المعلم المسلم*. ورقة علمية مقدمة في مؤتمر إعداد المعلمين. أعمال مؤتمر الدعوة الإسلامية ومتغيرات العصر بالجامعة الإسلامية بغزة في فلسطين، 555-579.
- الجنوبي، موزي علي. (2017). إعداد معلم التعليم الأساسي في ضوء المتغيرات العالمية المعاصرة. *مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية*، 29، 71-87.
- جودة، محمد موسى. (2017). درجة توافر معايير الجودة الشاملة في برامج إعداد معلم الرياضيات. *مجلة الجنان - مركز البحث العلمي بجامعة الجنان*، 9، 63-100.
- الحمادي، هاني. (2016). *الكويت الأخيرة عالمياً في الرياضيات والعلوم*. جريدة القبس. اقتبس بتاريخ 11 يوليو 2019 من <https://alqabas.com/article/326275>

حمود، خضير كاظم. (2002). *السلوك التنظيمي*. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
الخزاعلة، عبد الله عقلة مجلي (2008). *الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية في الإدارة التربوية*. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

خنشور، جمال؛ خير الدين، جمعة (2015). دور القيم التنظيمية في تحسين أداء الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية. *أبحاث اقتصادية وإدارية*، 17، 203-223.

دوايدي، الطيب (2004). *أثر الإدارة بالقيم في التنمية البشرية المستدامة*. ورقة علمية مقدمة في الملتقى الدولي لكلية الحقوق والعلوم الإنسانية: التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية. جامعة ورقلة.

الراميني، فواز فتح الله (2009). *المعلم محترفاً: نصائح تربوية*. العين: دار الكتاب الجامعي.

الرحاحلة، عبد الرزاق؛ عزام، زكريا (2001). *السلوك التنظيمي في المنظمات*. عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.

الرشدان، عبد الله زاهي (2001). *اقتصاديات التعليم*، ط1. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

الرشدي، هشام حسنين وكمال، نادية يوسف ومجاهد، نجوى مجدي (2014). نظم اعتماد مؤسسات إعداد المعلم في مصر وكندا. *مجلة البحث العلمي في التربية بجامعة عين شمس*، 2(15)، 123-162.

سكر، ناجي رجب ونشوان، جميل غمر (2006). دور أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الأقصى في تنمية وتعزيز أخلاقيات مهنة التدريس لدى طلبة المعلمين. ورقة علمية مقدمة في المؤتمر العلمي السابع بكلية التربية بجامعة الفيوم: مؤسسات إعداد المعلم في الوطن العربي بين الواقع والمأمول (المجلد الثاني ص ص 561-586).

- الشرقي، محمد بن راشد (2004). تقويم برنامج إعداد معلم العلوم في المرحلة الابتدائية لكليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية، السعودية. رسالة الخليج العربي، 25(92)، 47-84.
- عبدالحفيظ، زين العابدين وربيعة، عبوزي (2017). الاتجاهات العالمية الحديثة لبرامج إعداد المعلمين. مجلة تاريخ العلوم، 6، 185-198.
- عبد المعطي، أحمد حسين (2008). الجودة والاعتماد بالتعليم. القاهرة: دار السحاب للنشر.
- عبد الرحيم، عاطف جابر طه (2014). أثر القيم التنظيمية للمديرين على التوافق التنظيمي وقيم العمل: دراسة كمية على عدد من المديرين. مجلة جامعة القدس المفتوحة، 1(33)، 299-354.
- العتيبي، منصور بن نايف (2010). أثر القيم التنظيمية على سلوك طلبة وأعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران. مجلة كلية التربية بجامعة عين شمس، 4(34)، 533-618.
- عجوة، محمد عبد الفتاح عجوة (2017). الهوية الوظيفية لدى طلبة جامعة الخليل. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 5(17)، 127-143.
- العريني، عبد العزيز بن عبد الله (2002). عوامل هدر الوقت المخصص للعملية التعليمية في المدارس الابتدائية من وجهة نظر مديرها. المجلة التربوية، 16(62)، 233-258.
- العطية، ماجدة (2003). سلوك المنظمة: سلوك الفرد والجماعة. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- عوض، عامر. (2008). السلوك التنظيمي الإداري. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- عوض الله، نبيلة عبد الخالق. (2019). تطوير برامج إعداد المعلم المصري في ضوء بعض المؤشرات العالمية. مجلة الثقافة والتنمية، 139، 61-90.

عيسان، صالحه وكاظم، علي والعالى، وجيهة والنبهاني، هلال والهنائي، خالد والسكيتي، سالم (2011). أسباب غياب المعلمين العمانيين عن الدوام الرسمي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، 7 (1)، 21-1.

غنيم، إبراهيم أحمد (2019). المعلم العربي بين التكوين والتمهين والتمكين المصدر. *المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية. المؤسسة الدولية لآفاق المستقبل*، 2 (2)، 51-56.

القريوتي، محمد قاسم (2009). *السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال*، ط5. عمان: دار وائل للنشر.

القيم. (2020). معجم المعاني. تم استرجاعها من <http://www.almaany.com>
لعريط، وفاء (2017) القيم التنظيمية بين الافتراضات النظرية والدلائل الواقعية: دراسة ميدانية بالمؤسسة المينائية بسكيدة. *مجلة العلوم الإنسانية*، 7، 362-376.

المجادي، حياة ولقلاف، نبيل والعنيزي، يوسف (2011). مدى ملائمة برامج إعداد المعلم لمتطلبات الجودة التربوية في القرن الواحد والعشرين. *مجلة الثقافة والتنمية*، 40، 229-289.

محمد، حسام الدين السيد والزدجالية، ميمونة بنت درويش (2016). تطوير تمهين التعليم في مدارس التعليم قبل الجامعي في سلطنة عمان في ضوء خبرة ولاية أونتاريو بكندا. *عالم التربية*، 17 (53)، 1-42.

المسيليم، محمد يوسف والمتروك، رفاه عبد الرسول (2018). آراء المعلمين والمشرفين التربويين في منطقة الفروانية التعليمية حول أسباب تغيب المعلمين عن العمل وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات الديموغرافية: دراسة ميدانية. *مجلة كلية التربية بجامعة طنطا*، 71 (3)، 615-656.

المقرم، سعد وبريك، سميرة (2010). تقييم برامج إعداد معلم العلوم بكليات التربية في جامعة الجبل الغربي بليبيا في ضوء معايير الجودة. ورقة علمية مقدمة

- في المؤتمر العلمي الرابع عشر: التربية العلمية والمعايير والفكرة والتطبيق، جمهورية مصر العربية، ص ص 48-68.
- الناقعة، صلاح أحمد عبد الهادي (2009). تقويم الأداء التدريسي للطلبة المعلمين بكلية التربية في الجامعة الإسلامية بمحافظة جنوب غزة. *مجلة الجامعة الإسلامية*، 17(2)، 384-349.
- نصار، أنور شحادة حسين. (2018). دور برامج الإعداد الجامعي في إكساب المعلمين الكفايات المهنية وفق الاتجاهات الحديثة. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية*، 7(21)، 181-165.
- Abdel Hafiz, Zine Al Abidine & Rabie, Abzouzi (2017). Modern global trends in teacher training programs (in Arabic). *Journal of Science History*, 6, 185-198.
- Abdul Muati, Ahmed, H. (2008). *Quality and accreditation in education* (in Arabic). Cairo: Al-Sahaab Publishing House.
- Abdul Rahim, Atef, J. (2014). The impact of managers' organizational values on organizational compatibility and business values: A quantitative study on number of trainers (in Arabic). *Journal of Al-Quds Open University*, 1(33), 299-354.
- Abu Jarad, Khalil, A. (2015). *Affiliation, job satisfaction and its relationship with motivation to educational counselors in Gaza governorate* (in Arabic). (Unpublished Master's thesis). Faculty of Education at Gaza University: Palestine.
- Ajwat, Mohammed, A. (2017). The professional identity of students in Al-Khalil University (in Arabic). *Journal of Al-Quds Open University for Educational & Psychological Research & Studies*, 5(17), 127-143.
- Al Hammadi, Hani (2016). Kuwait is the last in the world in mathematics and science (in Arabic). *Al-Qabas newspaper*. retrieved on July 11, 2019 from <https://alqabas.com/article/326275>.
- Al-Arini, Abdulaziz, A. (2002). Factors of time wasting assigned for learning purposes in elementary school: Point views of its school principal (in Arabic). *The Educational Journal*, 16(62), 233-258.

- Al-Attayah, Magda (2003). *The behavior of an organization* (in Arabic). Amman, Jordan: Al Shorouk Publishing and Distribution House.
- Al-Bloushi, Talal, A. (2009). Teacher's duties and rights based on ethics of the teaching profession (in Arabic). *Journal of Educational Development*, 51(8), 45-48.
- Al-Bishawi, Zain Abdul Latif, A. (2019). Teacher Preparation and training for educational development (in Arabic). *Journal of Studies in humanities and social sciences*, 2(13), 168-186.
- Al-Jabri, Salman, S. (2006). The reasons for the frequent absence of teachers in public schools in Medina from the point of view of school principals and teachers and the proposed solutions to reduce them (in Arabic). *Knowledge Magazine*, 124. Retrieved on July 6, 2019 from: <http://www.almarefah.org/news.php?action=show&id1421>
- Aljanoobi, Modhi, A. (2017). Preparing the basic education teacher according to contemporary global changes (in Arabic). *Journal of the Generation of Humanities and Social Sciences*, 29, 71-87.
- Al-Jarjawi, Ziad, A. (2005, April). The philosophy of preparing a Muslim teacher (in Arabic). paper presented at the *Teacher training conference*.
- Al-Khazala, Abdullah, A. (2008). *The conflict between social and organizational values in educational administration* (in Arabic). Amman: Al-Hamid Publishing and Distribution House.
- Almegrim, Saad & Breek, Sameerah (2010). Evaluating the programs of preparing a science teacher in the faculties of education at The University of Al Jabal Al Gharbi in Libya in light of the quality standards (in Arabic). Paper presented at the 14th Annual Conference: *Scientific Education, Standards, Idea and Application*, Egypt, pp. 48-68.
- Al-Mejadi, Hayat, Al-Qalaf, Nabeel, & Al-Aneezi, Youssef (2011). The suitability of teacher preparation programs for educational quality requirements in the 21st century (in Arabic). *Journal of Culture and Development*, 40, 229-289.
- Al-Musaileem, Muhammad & Al-Matrouk, Rafah. (2018). Opinions of teachers and educational supervisors in Al-Farwaniya educational area about the reasons for teacher absenteeism and the relation to some

- demographic variables: A field study (in Arabic). *Journal of College Of Education of University of Tanta*, 71(3), 615-656.
- Al-Naaqa, Salah Ahmed, A. (2009). Evaluation of the teaching performance of teachers at the College of Education at the Islamic University in southern Gaza (in Arabic). *Islamic University Journal*, 17(2), 349-384.
- Al-Otaibi, Mansour, N. (2010). The impact of organizational values on the behavior of students and faculty at Najran University (in Arabic). *Journal of the Faculty of Education at Ain Shams University*, 4(34), 533-618.
- Al-Qaryouti, Mohammed, Q. (2009). *Organizational behavior: Study of individual and group human behavior in business organizations* (5th Ed.) (in Arabic). Amman: Dar Waael for Publishing.
- AlRahahlah, Abdul Razzaq, & Azzam, Zakaria (2001). *Organizational behavior in organizations* (in Arabic). Amman: Arab Society Library for Publishing and Distribution.
- Alrameeni, Fawaz, F. (2009). *Teacher as a professional: Educational Suggestions* (in Arabic). AL-Ain: College Book House.
- Al-Rashdan, Abdullah, Z. (2001). *Economics of Education* (1st Ed.) (in Arabic). Amman: Wael Publishing and Distribution House.
- Al-Rashidi, Hisham H., Kamal, Nadia, Y., & Mujahid, Najwa, M. (2014). The accreditation systems of teacher preparation institutions in Egypt and Canada (in Arabic). *Journal of Scientific Research in Education*, 2(15), 123-162.
- Al-Sharqi, Mohammed, R. (2004). Evaluation of the elementary science teacher preparation program in Saudi Arabia (in Arabic). *Journal of Message of the Arabian Gulf*, 25(92), 47-84.
- Ashkanasy, N. M., Zerbe, W. J., & Hartel, C. E. (Eds.). (2002). *Managing emotions in the workplace*. Armonk, NY: M. E. Sharpe.
- Awad, Amer (2008). *Administrative organizational behavior* (in Arabic). Jordan: Osama Publishing and Distribution House.
- Awadallah, Nabila, A. (2019). Developing Egyptian teacher preparation programs in light of some international indicators (in Arabic). *Journal of Culture and Development*, 139, 61-90.

- Bohni, Nasr Al-Din, A. (2014). Training, requirements, and stages (in Arabic). The teacher as a role model. *Journal of Science and Humanities*, 2, 173-184.
- Boliver, A., & Domingo, J. (2006). The Professional identity of secondary school in Spain, Teachers and reconstruction, *Theory and Research in' Educational*, 4(3), 339-355.
- Celep, C. (2000). Organizations Teachers' Organizational Commitment in Educational. *National FORUM of Teacher Education Journal*, 10(3), 1999-2000.
- Dawadi, Altayib (2004). The impact of management by values (in Arabic). Paper presented in the international meeting of colleges of Law, Human Sciences: *Human development and opportunities for integration into the knowledge economy and human competencies* in Ouargla University.
- Ghoneim, Ibrahim, A. (2019). The Arab teacher between training, humiliation and empowerment is the source (in Arabic). International Journal of Research in Educational Sciences: *International Foundation for Future Prospects*, 2(2), 51-56.
- Goddard, R. D., Hoy, W. K., & Hoy, A. W. (2000). Collective teacher efficacy: Its meaning, measure, and impact on student achievement. *American Education Research Journal*, 37(2), 479-507.
- G?kyer, N. (2018). Organizational Commitment of High School Teachers. *Journal of Education and Training Studies*, 6(n3a), 115-125.
- Hammoud, Khudair, K. (2002). *Organizational behavior* (in Arabic). Amman: Safaa Publishing and Distribution House.
- Hanushek, E., & Wobmann, L. (2007). The Role of Education Quality in Economic Growth (February 1, 2007). *World Bank Policy Research Working Paper* No. 4122.
- Isan, Saleha, Kazem, Ali, Al-Ali, Wajeha, Nabhani, Hilal, Al-Hanai, Khaled, & Al-Skiti, Salem (2011). The reasons for the absence of Omani teachers from official work in light of some demographic variables (in Arabic). *Jordanian Journal of Educational Sciences*, 7(1), 1-21.
- Jouda, Mohamed, M. (2017). The degree of availability of comprehensive quality standards in math teacher preparation programs (in Arabic).

- Al-Jinan Journal - Center for Scientific Research at Al-Jinan University*, 9, 63-100.
- Khanshour, Jamal & Khair Aldin, Jumaa (2015). The role of organizational values in enhancing the human resources performance in the enterprises (in Arabic). *Journal of Economic and managerial researches*, 17, 203-223.
- Lange, F., & Topel, R. (2006). The social value of education and human capital. *Handbook of the Economics of Education*, 1, 459-509.
- L'Areit, Wafa (2017) Organizational Values between Theoretical Hypotheses and reality proofs: A Field Study at the Skikda Harbour Company (in Arabic). *Journal of Humanities*, 7, 362-376.
- Menter, I. (2010). Teachers: formation, training and identity: A literature review for Culture, Creativity and Education. *Newcastle-upon-Tyne: CCE*.
- Mohammed, Hussam, A., & Al-Zadjalyiah, Maymona, D. (2016). The development of teaching professionalism in colleges of teachers in Oman according to educational experiences of the state of Ontario, Canada (in Arabic). *World of Education*, 17(53), 1-42.
- Nassar, Anwar, S. (2018). The role of university preparation programs in providing teachers with professional qualifications according to contemporary trends (in Arabic). *Journal of Al-Quds Open University for Educational & Psychological Research & Studies*, 7(21), 165-181.
- Ojiambo, P. O. (2009). Quality of education and its role in national development: A case study of Kenyas educational reforms. *Kenya Studies Review*, 1(1), 133-149.
- Ottenbreit-Leftwich, A. T., Brush, T. A., Strycker, J., Gronseth, S., Roman, T., Abaci, S., & Plucker, J. (2012). Preparation versus practice: How do teacher education programs and practicing teachers align in their use of technology to support teaching and learning? *Computers & Education*, 59(2), 399-411.
- Ross, J. A., & Gray, P. (2006). Transformational leadership and teacher commitment to organizational values: The mediating effects of collective

- teacher efficacy. *School effectiveness and school improvement*, 17(2), 179-199.
- Sukkar, Naji, R., & Nashwan, Jamil, G. (2006). The role of faculty members in al-Aqsa University's Faculty of Education in developing and enhancing the ethics of the teaching profession for their students (in Arabic). Paper presented at the 7th Scientific Conference at the Faculty of Education at Al Fayoum University: *Teacher Preparation Institutions in the Arab World between Reality and Hope*, (Volume 2 p. p. 561-586).
- Tschannen-Moran, M., & Barr, M. (2004). Fostering student learning: The relationship of collective teacher efficacy and student achievement. *Leadership and policy in schools*, 3(3), 189-209.
- Values. (2019). In *Oxford Online Dictionary*. Retrieved from <http://Oxfordlearnersdictionaries.com/Values>.
- Values. (2020). Almaany Dictionary (in Arabic). Retrieved from: <http://www.almaany.com>.