

Doi: 10.34120/0085-037-145-012

orcid.org/0000-0002-2697-5127

الدور المتوقع لنظام الرخصة المهنية للمعلم في تفعيل مبادئ المنظمة المتعلمة في المدارس الثانوية بدولة الكويت من وجهة نظر القيادات المدرسية

د. منيرة خالد العجمي

كلية التربية - جامعة الكويت

دولة الكويت

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الدور المتوقع لنظام الرخصة المهنية للمعلم في تفعيل مبادئ المنظمة المتعلمة في المدارس الثانوية في دولة الكويت والتعرف على المعوقات التي قد تواجه تطبيقها. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي من خلال توزيع استبانة على عينة عشوائية بلغت 217 قيادياً في المدارس الثانوية بدولة الكويت. انتهت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: من وجهة نظر القيادات المدرسية ستسهم رخصة المعلم بشكل كبير في رفع جودة التعليم وتفعيل مبادئ المنظمة المتعلمة في الكويت في الأبعاد الآتية: الإتيان الشخصي، التفكير المنظومي، العمل الفريقي، الرؤية المشتركة، النماذج الذهنية، وأن هناك عدة معوقات قد تواجه تطبيقها: منها: تدخل المحسوبية والواسطة والهدر المالي. كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أفراد العينة تعزى لمتغيرات النوع وسنوات الخدمة، حيث إن المسمى الوظيفي هو المتغير الوحيد الذي توجد فروق إحصائية بين فئاته، وأوصت الدراسة بضرورة وضع الآليات المناسبة لتطبيق مشروع الرخصة، ورصد الاحتياجات التدريبية للمعلمين بما يتناسب مع معايير الرخصة.

الكلمات المفتاحية: الرخصة المهنية، المنظمة المتعلمة، القيادات المدرسية.

مقدمة

أضحى التعليم أحد الأدوات المهمة في نهضة أي مجتمع؛ نظرًا للدور الذي تقوم به العملية التعليمية في إعداد جيل واع ناضج، قادر على الإسهام بصورة فعالة في تقدم بلاده. ولذلك أولت الكثير من الدول والمنظمات العالمية اهتمامًا خاصًا لقطاع التعليم؛ انطلاقًا من رؤيتها في تنمية قدرات الإنسان والاستثمار فيه. ولعل من أهم هذه المبادرات تلك التي تهدف إلى بناء ورفع قدرات المعلمين؛ تحقيقًا لدورهم العظيم في رفع كفاءة الطلاب، وتزويدهم بالمعارف والمهارات والقيم اللازمة للقيام بدورهم على أكمل وجه، وتحقيق نهضة شاملة لأوطانهم. ولا يتحقق هذا إلا بوجود قيادات قادرة على تحقيق ثقافة المنظمة المتعلمة كما تتيح المجال للمعلمين بالنمو المهني المستمر. ومن الاتجاهات الحديثة في مجال تطوير أداء المعلم الاتجاه نحو تطبيق نظام الترخيص المهني للمعلم؛ للسماح له بمزاولة المهنة، وربط التجديد لهذا الترخيص باستدامة جودة أداء المعلم وانخراطه بصورة مستمرة في عمليات التنمية المهنية والتعلم المستمر، إذ يعد الترخيص لمزاولة المهنة بمثابة الآلية التي يضمن -بمقتضاها- الوسط التعليمي امتلاك المعلم للقدر المناسب من المعارف والمهارات الفنية المطلوبة لتحقيق أهداف العملية التعليمية، وفي ذات الوقت يضمن بمقتضاها المجتمع حماية مهنة التعليم من العناصر الداخلية متدنية الكفاءة (شرير والمصري، 2017). وأكدت العديد من الدراسات مثل (المطيري، 2017؛ الغنبر، 2020؛ Phytanza & Burhaein, 2020) على ضرورة الاهتمام بالتخخيص للمعلم؛ للعمل في مجال التعليم؛ من أجل تجويد العملية التعليمية، والارتقاء بها، وضمان كفاءتها الداخلية، حيث إن الترخيص لممارسة مهنة التعليم هو وسيلة لإحداث التغيير التربوي وزرع ثقافة المنظمة المتعلمة التي تتيح المجال للمعلمين بالنمو المهني المستمر وتطوير مهاراتهم التدريسية وذلك من خلال العمل على تقديم معايير مهنية قوية للدخول للمهنة، مما يساعد على جذب أكثر المرشحين المؤهلين والمتحمسين للعمل في مهنة التعليم (المصري وشرير، 2017: 324).

رخصة المعلم

رخصة المعلم نظامٌ معمولٌ به في عدد من الدول، حيث يشترط لكي يزاوِل المعلم مهنة التدريس أن يحصل على الرخصة باعتبارها متطلبًا أساسيًا للحصول

على الرتبة المهنية، فهي تؤكد أن هذا المعلم لديه معايير معينة تؤهله للتدريس. ولا بد أن يجتاز المعلم اختبار الرخصة كدليل على كفاءته. وبعد حصول المعلم على الرخصة لا بد أن يجددها كل 3-5 سنوات (Budimansyah et al., 2017).

وتعكس اختبارات رخصة المعلم مستوى المعلم؛ حيث إن هذه الاختبارات تعمل على اختبار مهارات المعلم بما يتوافق مع متطلبات المهنة، مثل: قدرته على قيادة الصف، وقدرته على استخدام التكنولوجيا، وقدرته اللغوية ومهارات القراءة والكتابة، وأيضاً تختبر المعلم في مجال تخصصه وكل ما يتعلق بالمادة الدراسية التي يقوم بتدريسها (الشرييني ومحمود، 2008). وأثبتت الدراسات أن المعلم الحامل لرخصة المعلم أفضل من المعلم الذي لديه خبرات ومؤهلات علمية ولا يحمل الرخصة. وفيما يختص بدور رخصة المعلم المهنية في تطوير أداء المعلم، كانت دراسة (المطيري، 2017) التي هدفت إلى معرفة القيمة التربوية المرجوة من تطبيق رخصة مزولة مهنة التدريس في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين، والمخاوف المتوقعة من تطبيقها، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي وتم اختيار المعلمين عشوائياً في المراحل التعليمية الثلاث، وشملت العينة 814 معلماً من ثلاث مناطق تعليمية، ومن تحليل الاستبانات التي تم توزيعها توصل الباحث إلى عدد من النتائج أهمها: دعم المعلمين لفكرة تطبيق رخصة المعلم واعتقادهم بدورها في رفع جودة التعليم، ومساعدة المعلم على إتقان معايير التدريس، بالإضافة إلى دورها في رفع القيمة المهنية لوظيفة المعلم واعتبارها وسيلة للتنمية المهنية المستمرة، وقد رفض أفراد العينة المخاوف المرتبطة لتطبيق الرخصة وأبدوا دعمهم لتطبيقها وتقبلهم، ولم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تتعلق بمتغيرات النوع، والمؤهل العلمي، والمنطقة التعليمية، بينما رفض معلمو المرحلة الثانوية المخاوف أكثر من بقية المراحل.

وكشفت دراسة (الغثير، 2020) إلى أن هناك عدة معوقات مرتبطة بتطبيق نظام الرخصة المهنية، منها: معوقات مرتبطة ببرامج تطبيق رخصة المعلم، مثل: صعوبة تحديد الإجراءات، وضعف التنسيق بين وزارة التربية وهيئة التقويم، وارتفاع التكلفة المالية، وصعوبة متطلبات الرخصة وتجديدها، وكذلك معوقات

مرتبطةً ببرامج التطوير المهني للمعلم مثل: قلة المراكز المتخصصة، وعدم وجود تنظيم رسمي بمجتمعات التعلم المهني، وذكرت الدراسة -أيضاً- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي وسنوات الخبرة. وفي دراسة (الوادعي وآل سفران، 2021) هدفت إلى تقويم البرامج التدريبية لمركز التطوير المهني للمعلمين في ضوء معايير الرخصة المهنية بخميس مشيط في المملكة العربية السعودية. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، حيث طبقت على عينة عشوائية بلغت 360 معلماً، واعتمدت الدراسة على تحليل المحتوى والاستبانة لجمع البيانات. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن الاحتياجات التدريبية القائمة على متطلبات الرخصة المهنية من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة متوسطة وأن عدداً من الموضوعات تم إهمالها في البرامج التدريبية مثل الأخلاق المهنية والسياسات واللوائح التعليمية. وأوصت الدراسة بضرورة تصميم البرامج التدريبية التي تحقق احتياجات المعلمين القائمة على معايير الترخيص المهني للمعلم.

وألقت دراسةً (Akiba, 2013) الضوء على تطبيق سياسة تجديد رخصة المعلم من قبل جامعة وطنية كبيرة في اليابان، وتتطلب من المعلمين أخذ دورات جامعية لتجديد تراخيصهم. وشملت الدراسة الاستقصائية 365 معلماً درسوا دورات تدريبية في هذه الجامعة. وأظهرت النتائج رضى المعلمين عن خبراتهم التعليمية التي حصلوا عليها من خلال الدورات التدريبية. وبالتالي سلطت الدراسة الضوء على أهمية وجود نظام مشترك لتحسين التدريس والتعلم لدعم تنفيذ إصلاح المعلم. وفي دراسة (عبد السلام، 2019) التي هدفت إلى وضع تصور مقترح لتطوير برامج التنمية المهنية للأكاديمية المهنية للمعلمين لتلبية متطلبات الترخيص المهني للمعلم، من خلال استخدام استبانة تم تطبيقها على عينة تمثلت في عدد من المديرين والخبراء في الأكاديمية، وبعض المعلمين الذين تلقوا برامج تدريبية بها، توصلت الباحثة إلى عدد من النتائج أهمها: أن البرامج التدريبية التي تقدمها الأكاديمية المهنية للمعلمين لا تلبي احتياجاتهم الفعلية، ولا تنمي القيم المهنية للمعلم، وأن هناك نقصاً كبيراً وقصوراً في الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لتدريب المعلمين والإعداد لبرامج الرخصة المهنية للمعلم.

وأجرى كلٌّ من (Phytanza & Burhaein, 2020) دراسةً هدفت إلى معرفة أثر الرخصة المهنية للمعلم على جودة أداء المعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة في إندونيسيا اتبعت الدراسة المنهج المسحي من خلال عينة عشوائية تمثلت في 45 معلماً، وخلصت إلى أن هناك علاقةً موجبةً بين حصول المعلم على الرخصة وجودة أدائه، وأن حصول المعلم على الرخصة يضمن حصوله على معايير التعليم المتميز والوصول إلى مخرجات ذات جودة من خلال بناء مجتمعات للتعليم داخل المدرسة.

مشروع رخصة المعلم في الكويت

في ضوء جهود دولة الكويت لتطوير التعليم وتحسين جودته، كان مشروع رخصة المعلم أحد مشاريع الخطة الإنمائية التي تبنتها وزارة التربية في عام 2013 ووضعت الأطر العامة لها ليكون أحد الأسباب لتطوير أداء المعلم، وبالتالي رفع جودة التعليم محققاً التنمية المستدامة والتطوير الذي تسعى الدولة للوصول له في ضوء رؤية 2035، ويهدف المشروع إلى رفع جودة أداء المعلم في الكويت والارتقاء به، ومن المتأمل أن يساعد مشروع رخصة المعلم في الكويت في ضمان اختيار أفضل المعلمين مما تتوفر فيه المهارات المطلوبة والحصول على كفاءات تعليمية متميزة، وكذلك تحديد مستوياتهم وذلك لتسهيل عملية تقييمهم لمكافأته وترقيتهم ورسم البرامج التدريبية لهم حسب احتياجاتهم والاستغناء عن تثبت عدم توافر المعايير المطلوبة فيهم. وعند تطبيق المشروع سيكون إلزامياً في القطاع الحكومي حيث يطلب من المعلم الحصول على الرخصة الأولى بعد عامين من تعيينه كمعلم وذلك من خلال تقديمه تقرير يثبت عدد الدورات التي حصل عليها والتقييم السنوي له وعند عدم استطاعة المعلم الحصول على الرخصة يتاح له المجال للمحاولة عامًا إضافيًا، وبعدها يطلب منه تجديد الرخصة كل أربعة أعوام (الموسوي، 2013).

والهدف الأساسي من مشروع رخصة المعلم في الكويت الحصول على معلمين قادرين على مجاراة التطور الحاصل في المناهج الدراسية وقادرين على تحويل التعليم من التعليم التقليدي المعتمد على التلقين إلى تعليم قادر على تلمس احتياجات الطلاب المختلفة وإكسابهم المهارات المطلوبة.

المنظمة المتعلمة

اختلفت التعريفات التي يقدمها الدارسون والباحثون للمنظمة المتعلمة فيعرفها (Senge, 1990) بأنها: تلك المؤسسات التي يعمل فيها الأشخاص باستمرار على توسيع قدراتهم لتحقيق النتائج التي يرغبون فيها، حيث يتم رعاية أنماط تفكير جديدة وموسعة، وحيث يتم إطلاق الطموح الجماعي، وحيث يتعلم الناس باستمرار برؤية موحدة. ويرى (Lieberman et al., 2011) أن المنظمة المتعلمة تساعد في خلق مجتمعات التعلم وتحافظ على بيئة تعزز التعاون والحديث الصادق والالتزام بنمو وتطور الأفراد والمجموعة ككل. وترى الباحثة أن التعريفات تتعدد لتوضيح مفهوم المنظمة المتعلمة إلا أنها تتفق في صميم المعنى، بل وتتكامل مع بعضها لتعطي مفهومًا بأن المنظمة المتعلمة هي منظمة متمكنة من اكتساب المعرفة والعلوم وتتيح للشخص آفاقًا جديدةً نحو الإبداع والابتكار. ووضع (Senge, 1990) نموذجًا يتضمن خمسة أبعاد للمنظمة المتعلمة، حيث تسهم هذه الأبعاد في تركيز القادة على التعلم المستمر وخلق فرق عمل متعاونة داخل المنظمة.

1 - بعد التفكير التنظيمي: هو إطارٌ لرؤية العلاقات المتبادلة التي تكمن وراء المواقف والتفاعلات المعقدة في المنظمة. إنه يمكن الفرق من كشف التفاصيل الدقيقة، والتأثيرات، ونقاط النفوذ، والعواقب المقصودة وغير المقصودة لخطط وبرامج التغيير، ويؤدي إلى وعي أعمق وأكثر اكتمالاً بالترابطات الكامنة وراء تغيير أي نظام.

2 - بعد الإتقان أو التميز الشخصي: ويتمثل هذا البعد بشكل أساسي في "الوعي الذاتي" - مدى معرفتنا لأنفسنا وتأثير سلوكنا على الآخرين، حيث يعبر الإتقان الشخصي عن امتلاك الفرد لمستوى عالٍ من المهارات للوصول لدرجة عالية في إتقان العمل. وفي هذا البعد يتعلم القادة استخدام أدوات مثل: "المواقف الإدراكية" وإعادة الصياغة " لتحسين جودة التفاعل والعلاقة داخل وخارج فرقهم.

3 - بعد النماذج الذهنية: أحد مفاتيح النجاح في التغيير في المنظمة يتمثل في إبراز النماذج العقلية المتمثلة في المعتقدات، والقيم، والعقليات، والافتراضات التي تحدد الطريقة التي يفكر بها الناس ويتصرفون بها؛ فمن الضروري أن يتواصل القادة مع العاملين حول الأفكار التي تدور حول التغيير في مكان العمل من أجل بناء فهم مشترك.

4 - بعد الرؤية المشتركة: وهي قدرة الجماعة من الأفراد على صنع صورة مشتركة أو متماثلة للمستقبل المأمول الذي يحققون فيه أهدافهم المشتركة؛ لأن كل فرد يشعر بالتزامه بالعمل أمام فريقه.

5 - بعد العمل الفريقي أو الجماعي: والفرق هي مفتاح التعلم في المنظمة، وهنا تتم عملية تنظيم وترتيب لتوحيد جهود المجموعة من الأفراد وذلك لتنفيذ النتائج التي يرغبون في إنجازها؛ لأن مجموعات العمل هي الأساس في المنظمة المتعلمة، ولا بد من تضافر الجهود حتى نتجنب أخطاء العمل الفردي وخسائره.

وفيما يختص بأهمية وجود المنظمة المتعلمة أجرى (مزهر، 2019) دراسةً هدفت إلى التعرف على أثر أبعاد المنظمة المتعلمة في السلوك الإبداعي للعاملين في جامعة فلسطين. قامت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة البحث من جميع العاملين في الوظائف الإدارية، وكان عددهم 86 موظفًا. وتمثلت نتائج الدراسة في التالي: توفر أبعاد المنظمة المتعلمة وهي: فعالية التعلم، بيئة المنظمة، تمكين العاملين، إدارة المعرفة، تطبيق التكنولوجيا بدرجة عالية بجامعة فلسطين. كما سجل السلوك الإبداعي مستوى عاليًا -أيضًا- لدى العاملين بالجامعة. وفي دراسة (الحمادي، 2016) حول مدى تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة في المدارس الثانوية الحكومية للبنات بمدينة الرياض. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وأجريت الدراسة على عينة من مديرات المدارس والمديرات المساعدات في المدارس، حيث تم توزيع 260 استبانة. وبعد تحليل النتائج توصلت الباحثة إلى أن تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة كان بدرجة كبيرة. أما المعوقات التي واجهت تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة فكان أبرزها: تدني جودة البرامج التدريبية، ووجود نقص كبير في

برامج التنمية المهنية. واهتمت دراسة (العامودي، 2015) بالكشف عن مدى توفر أبعاد المنظمة المتعلمة في مدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان. تكونت عينة الدراسة من 1098 موظفًا في تلك المدارس. وأوصت نتائج الدراسة بتعزيز المتطلبات التالية في المدارس العمانية؛ للوصول إلى متطلبات المنظمة المتعلمة، وكان أهمها: عمل دراسات عميقة مع مجموعة من الخبراء؛ لتصميم نموذج تنظيم التعلم يمكن تطبيقه في مدارس عمان، تطوير القادة المتغيرين والاستراتيجيات المدعومة لمنظمات التعلم، وأخيرًا بناء المعلومات وتبادل الخبرات بين المدارس المحلية والدولية.

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة يتضح أن معظمها اتفق على أهمية الترخيص المهني للمعلم في تطوير أدائه ورفع جودة التعليم، وتعددت الدراسات في نوعية هذا الأثر: فمنها ما ربط بين رخصة المعلم ورفع كفاءة المعلم، ومنها ما ربط بين رخصة المعلم وانعكاس أثرها على مستوى الطلاب إيجابًا. وفي حين كانت عينة الدراسة في معظم الدراسات السابقة من المعلمين، جاءت الدراسة الحالية مختلفة حيث اهتمت بأراء القيادات المدرسية متمثلة في مديري المدارس والمديرين المساعدين ورؤساء الأقسام؛ وذلك للدور الكبير الذي يقومون به في تقييم أداء المعلمين ووضع خطط التطوير المدرسية متضمنة خطط تطوير المعلمين مهنيًا وتحسين أدائهم. ويلاحظ عدم وجود دراسات تربط بين رخصة المعلم ومبادئ المنظمة المتعلمة بشكل مباشر، ومن هنا تبرز أهمية هذه الدراسة؛ لكونها من الدراسات الرائدة التي تبحث في دور الترخيص المهني للمعلم بدولة الكويت في تفعيل مبادئ المنظمة المتعلمة في المدارس الكويتية.

مشكلة الدراسة

مما لا شك فيه أن المنظمات التربوية وخاصةً المدرسية تواجه تحديات متزايدة في ظل التطور المعرفي والتكنولوجي، مما جعلها تسارع في الاستفادة من معظم المفاهيم المستجدة في العلوم الإدارية ويعتبر مفهوم المنظمة المتعلمة من أحدث المفاهيم الإدارية التي تحدث نقلة نوعية داخل المدرسة وخارجها، من خلال تبنيها فرص التعلم المستمر، والإيمان بمبدأ العمل التشاركي، حتى تكون الرؤية جماعية

والإنجاز كبيراً. ولعل المعلم هو أحد أهم المدخلات المهمة لتحقيق جودة المنظمة المتعلمة، ولكي تكون مدارسنا على طريق المنظمات المتعلمة لا بد من وجود معلمين متميزين لاستمرار نجاحها (البوسعيد، 2018)، وقد بذلت الدول جهوداً كبيرة لرفع مستوى المعلم؛ إيماناً بدوره الكبير في تحقيق المخرجات التعليمية المطلوبة، إلا أنه وبالرغم من هذه الجهود لا زالت هناك العديد من المعوقات التي تواجه إعداد المعلمين وتأهيلهم بشكل كاف، وبالتالي تدني جودة العملية التعليمية (القحطاني، 2018). ونتيجة لقصور برامج إعداد المعلم في تأهيل المعلمين في ضوء معايير الأداء والجودة المطلوبة، وكذلك قلة تدريب المعلم في المدرسة أثناء الخدمة، وعدم وجود ثقافة التدريب الذاتي والتعلم المهني المستمر ووجود معوقات للتنمية المهنية في الكويت، تفشل المدارس في تطوير ذاتها وتبني ثقافة التعلم المستمر كمنظومة متكاملة (العطروزي وعبابنة، 2018؛ غانم، 2014). لذلك سعت وزارة التربية في دولة الكويت لوضع مشروع "رخصة المعلم" ضمن أحد مشاريع خطة تطوير التعليم في الخطة الاستراتيجية لرفع جودة التعليم وتحقيق رؤية الكويت 2035، وهو مشروع تربوي يشرف عليه المركز الوطني لتطوير التعليم بالتعاون مع وزارة التربية، ويهدف المشروع إلى بناء نظام متكامل لرخصة المعلم من خلال وضع استراتيجية مستدامة لتعزيز الدور المهني للمعلم، ووضع لوائح تنظيمية تجعل المهنة جاذبة لمن لديهم المؤهلات والشروط المطلوبة للقيام بهذا الدور (وزارة التربية، 2015). ولا شك بأن إشراك القيادات المدرسية أمرٌ مطلوبٌ من قبل صانعي القرار التربوي؛ حيث إن أخذ رؤيتهم بمدى جودة المشاريع التطويرية له الدور الكبير في تحقيق الجودة المطلوبة والتطبيق الفعال، لما لهم من دور كبير في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، والتأثير الإيجابي على كافة مدخلات المنظمة؛ فجميع أصحاب المصلحة يحتاجون للعمل جنباً إلى جنب، وبطرق تعاونية لتحقيق النتائج المرجوة (وزارة التربية، 2015).

من هذا المنطلق يمكن تحديد مشكلة الدراسة في الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- 1 - ما الدور المتوقع لنظام الرخصة المهنية للمعلم في تحقيق مبادئ المنظمة المتعلمة في مدارس الكويت من وجهة نظر القيادات المدرسية في الأبعاد

الآتية: الإلتقان الشخصي، التفكير المنظومي، العمل الفريقي، الرؤية المشتركة، النماذج الذهنية؟.

2 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول دور نظام الرخصة المهنية في تفعيل مبادئ المنظمة المتعلمة في المدارس الثانوية في دولة الكويت تعزى لمتغيرات كالاتي: النوع، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي؟.

3 - ما معيقات تطبيق نظام الرخصة المهنية للمعلم في دولة الكويت؟.

أهداف الدراسة

- 1 - التعرف على وجهات نظر القيادات المدرسية في دور نظام الرخصة المهنية للمعلم في بناء المنظمة المتعلمة في مدارس الكويت.
- 2 - التعرف على المعوقات التي تواجه تطبيق نظام الرخصة المهنية للمعلم في مدارس الكويت وكيفية الحد من هذه المعوقات.
- 3 - الكشف عن وجود أي فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر القيادات المدرسية تعزى لمتغيرات فارقة: النوع، سنوات الخدمة، المسمى الوظيفي.

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية: من المؤمل أن تسهم الدراسة الحالية في إثراء الأدب المتعلق في بناء المنظمات المتعلمة في المدارس، وتطوير أداء المعلم من خلال تمهين التعليم بشكل ينعكس على تطوير النظام التعليمي بأكمله؛ لأن المعلم هو إحدى المكونات الأساسية للعملية التعليمية، كذلك الإسهام في سد جانب من النقص في الدراسات الميدانية المرتبطة برخصة المعلم.

الأهمية التطبيقية: من المؤمل الاستفادة من نتائج الدراسة في الواقع التطبيقي، وذلك بمساعدة صانعي القرار في وزارة التربية لوضع الآليات المناسبة لمشروع رخصة المعلم المهنية واقتراح عدد من الضوابط للحد من المعوقات التي تحد من تطبيق الرخصة بصورة فعالة.

حدود الدراسة

- 1 - الحدود الموضوعية: اقتضت الدراسة على دراسة دور رخصة المعلم في تفعيل مبادئ المنظمة المتعلمة في الأبعاد الآتية: الإتيان الشخصي، التفكير المنظومي، العمل الفريقي، الرؤية المشتركة، النماذج الذهنية. ذلك لارتباط هذه الأبعاد في الأثر المتوقع لرخصة المعلم وتنمية المعلم مهنيًا.
- 2 - الحدود البشرية: اقتضت عينة الدراسة على القيادات المدرسية (مدير مدرسة، مدير مساعد، رئيس قسم) في المرحلة الثانوية في المناطق التعليمية الست في دولة الكويت.
- 3 - الحدود الزمانية: طبقت الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي 2020/2021.

مصطلحا الدراسة

- 1 - رخصة المعلم المهنية Teacher License: يقصد برخصة المعلم "التصريح الرسمي لمزاولة مهنة التدريس، وتعتمد على استيفاء المعلم لمتطلبات ومعايير محددة تحددها هيئة رسمية، كما تعتمد على معايير الجودة وترتبط بالمعايير القومية للتعليم" (غانم، 2011: 10). وتعرف إجرائيًا في الدراسة بأنها: جميع الإجراءات التنظيمية التي تقوم بها الجهات المشرفة بوضع معايير واضحة تضمن كفاءة المعلم وتطوير مهاراته بشكل مستمر من خلال برامج تقييم وتنمية مهنية مكثفة.
- 2 - المنظمة المتعلمة The Learning Organization: عرفها (البناء، 2012) بأنها: "الأنشطة والوسائل التي تستخدمها الإدارة المدرسية لتطوير نفسها ذاتيًا وتحقيق أهدافها من خلال توفير فرص التعلم المستمر، وتشجيع الحوار والتعلم التعاوني، ومن خلال وجود قيادة استراتيجية داعمة للتعلم"؛ ص 9. وتعرف المنظمة المتعلمة إجرائيًا في الدراسة بقدرة المنظمة المدرسية على تطوير ذاتها بشكل مستمر من خلال توافر أبعاد الإتيان الشخصي، والتفكير المنظومي، والعمل الفريقي، والرؤية المشتركة والنماذج الذهنية.

منهج الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة، قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يحاول من خلاله وصف الظاهرة وموضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها، والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها. ويعرف الحمداني (2006) المنهج الوصفي التحليلي بأنه: "المنهج الذي يسعى لوصف الظواهر أو الأحداث المعاصرة، أو الراهنة، فهو أحد أشكال التحليل والتفسير المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة، ويقدم بيانات عن خصائص معينة في الواقع، وتتطلب معرفة المشاركين في الدراسة والظواهر التي ندرسها والأوقات التي نستعملها لجمع البيانات".

مجتمع الدراسة وعينتها

ضم مجتمع الدراسة جميع القيادات المدرسية (مديري مدارس، مديرين مساعدين ورؤساء أقسام) في مدارس التعليم الحكومي في المرحلة الثانوية بدولة الكويت، ويبلغ عددهم 1550 قيادياً (وزارة التربية، 2020)، أما عينة الدراسة فاختيرت بطريقة عشوائية من المناطق التعليمية الست، وتكونت من 217 من القياديين، والجدول التالي يوضح توزيع أفراد العينة على البيانات الأولية لمتغيرات الدراسة:

جدول رقم 1

توزيع عينة الدراسة على البيانات الأولية

المتغير	العدد	(%)
النوع		
ذكر	29	13.4
أنثى	188	86.6
المسمى الوظيفي		
مدير مدرسة	33	15.2
مدير مساعد	48	22.1
رئيس قسم	136	62.7

تابع / جدول رقم 1

توزيع عينة الدراسة على البيانات الأولية

المتغير	العدد	(%)
سنوات الخدمة		
أقل من 5 سنوات	25	11.5
من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	23	10.6
10 سنوات فأكثر	169	77.9

أداة الدراسة

بعد إلقاء الضوء على بعض الأطر النظرية والدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات البحث مثل: دراسة (المطيري، 2017)، و(الحمادي، 2016)، بنيت استبانة لجمع البيانات وقياس دور نظام الرخصة المهنية للمعلم في تفعيل مبادئ المنظمة المتعلمة وتحديد المعوقات التي قد تواجه تطبيقها بعد الاطلاع على دراسات مثل (المطيري، 2017) و(الغثير، 2020)، بما يتناسب مع احتياجات الدراسة الحالية وهي مكونة من جزأين:

- 1 - معلومات شخصية ومهنية حول متغيرات الدراسة.
- 2 - بنود الاستبانة 47 مفردة موزعة على ستة أبعاد بالشكل الآتي:
 - * بعد الإتيقان الشخصي، ويتكون من 9 فقرات من 1-9.
 - * بعد النماذج الذهنية، ويتكون من 8 فقرات من 10-17.
 - * بعد الرؤية المشتركة، ويتكون من 7 فقرات من 18-24.
 - * بعد العمل الفريقي، ويتكون من 8 فقرات من 25-32.
 - * بعد التفكير التنظيمي، ويتكون من 7 فقرات من 33-39.
 - * معوقات تطبيق نظام الرخصة المهنية، ويتكون من 8 فقرات من 40-47.

وتم تصحيح الإجابات على فقرات الاستبيان على النحو التالي:

موافق تماماً =5، موافق =4، محايد =3، غير موافق =2، غير موافق إطلاقاً =1

صدق الأداة: صدق المحكمين؛ قامت الباحثة بحساب الصدق عن طريق عرض الاستبانة بالصورة الأولى على عدد ستة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الكويت وبناءً على آرائهم تم تعديل فقرات الاستبيان حيث تم حذف بعضها وإعادة صياغة بعض البنود الأخرى؛ لتتناسب مع ما وضعت لقياسه.

صدق الاتساق الداخلي؛ قامت الباحثة بحساب معاملات ارتباط درجات كل فقرة بالدرجة الكلية للبعد الذي تندرج تحته، ووجد أن معاملات الارتباطات دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.001، وتراوح ما بين 0.605 و0.901. كما تم حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد بالدرجة الكلية للاستبيان ووجد أن معامل الارتباط لجميع الأبعاد دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01.

ثبات الأداة: لحساب ثبات الاستبانة قامت الباحثة باستخدام معامل ألفا كرونباخ والجدول رقم 2 يبين النتائج.

جدول رقم 2

قيم معامل الثبات لاستبانة دور نظام الرخصة المهنية

أبعاد استبيان الرخصة المهنية	معامل ألفا كرونباخ
بعد الإتيان الشخصي	0.885
بعد النماذج الذهنية	0.878
بعد الرؤية المشتركة	0.826
بعد العمل الفريقي	0.877
بعد التفكير التنظيمي	0.955
المعيقات	0.891
المقياس ككل	0.927

يتضح من الجدول رقم 2 أن قيم معاملات ثبات الدرجة الكلية وجميع أبعاد استبانة دور نظام الرخصة المهنية تتمتع بمعامل ثبات جيد جداً، حيث تراوحت معاملات الثبات بين 0.757 – 0.955 مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة مناسبة من الثبات.

الأساليب الإحصائية

جميع النتائج والجداول والاختبارات الإحصائية تم عملها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (IBM SPSS Statistics 22) واتبعت الباحثة الإجراءات الإحصائية التالية لتحليل بيانات الدراسة:

- 1 - الإحصاء الوصفي من حيث استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم Skewness و Kurtosis للتأكد من التوزيع الاعتدالي للمتغيرات المستقلة، وقد تراوحت النسب بين (-2 و +2)، فبالتالي لم تتجاوز فرضيات التوزيع الطبيعي (George & Mallery, 2010)، وتعد مناسبةً للمعالجات الإحصائية في الدراسة.
- 2 - معامل ارتباط بيرسون، لتحديد مدى ارتباط أبعاد الاستبانة بالدرجة الكلية.
- 3 - اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA، لإيجاد الفروق بين متغيرات الدراسة ذات الثلاث فئات أو أكثر.
- 4 - اختبارات لعينتين مستقلتين، وإيجاد الفروق بين متغيرات الدراسة ذات الفئتين.
- 5 - المعيار الإحصائي للحكم على الاتجاه العام لاستبانة دور نظام الرخصة المهنية. اعتمدت الباحثة على تصنيف المتوسطات الحسابية كالآتي:

جدول رقم 3

تصنيف المتوسطات الحسابية

الاتجاه العام	موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
المتوسط الحسابي	4.21 - 5	4.2-3.41	2.61 - 3.40	1.81 - 2.60	1.8 - 10

نتائج الدراسة ومناقشتها

السؤال الأول: الجدول رقم 4 التالي يوضح الاتجاه العام لأفراد العينة لأبعاد استبيان دور نظام الرخصة المهنية للمعلم في تفعيل مبادئ المنظمة المتعلمة في مدارس دولة الكويت.

جدول رقم 4

مدى توفر أبعاد استبيان دور نظام الرخصة المهنية للمعلم لدى أفراد العينة

الترتيب	الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
1	موافق بشدة	0.62	4.24	بعد الإتيان الشخصي
3	موافق	0.58	4.15	بعد النماذج الذهنية
4	موافق	0.73	4.03	بعد الرؤية المشتركة
2	موافق	0.65	4.19	بعد العمل الفريقي
5	موافق	0.8	3.95	بعد التفكير التنظيمي
6	موافق	1.1	3.72	المعيقات
	موافق	0.74	4.05	الاستبيان ككل

يتضح من الجدول رقم 4 أن الاتجاه العام لأفراد العينة لأبعاد استبيان دور نظام الرخصة المهنية للمعلم في تفعيل مبادئ المنظمة المتعلمة في مدارس دولة الكويت كانت بدرجة موافقة شديدة في بعد الإتيان الشخصي كأعلى بعد بمتوسط 4.24 وانحراف معياري 0.62، يليها بعد العمل الفريقي بمتوسط 4.19 وباتجاه عام موافق، وأخيراً متوسط درجات الموافقة على الاستبيان ككل 4.05 بانحراف معياري 0.74.

النتائج المتعلقة بالبعد الأول: بعد الإتيان الشخصي

جدول رقم 5

الاتجاه العام لأفراد العينة لبعد الإتيان الشخصي لاستبانة دور نظام الرخصة المهنية

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
1	إتيان المعلمين لمهارات التدريس اللازمة للمواد التي يدرسونها.	4.35	0.68	موافق	4
2	توظيف المعلمين لوسائل التكنولوجيا المختلفة بصورة فعالة في التدريس.	4.35	0.64	موافق تماماً	3
3	إتاحة الفرصة للمعلمين لاستخدام مصادر متنوعة للمعرفة وفرص تعلم مستمرة في بيئة العمل المدرسي.	4.25	0.71	موافق تماماً	6

تابع / جدول رقم 5

الاتجاه العام لأفراد العينة لبعد الإلتقان الشخصي لاستبانة دور نظام الرخصة المهنية

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
4	زيادة الدافعية للمعلمين للتعليم الذاتي والبحث عن فرص التعلم خارج وداخل المدرسة	4.02	0.93	موافق	8
5	حرص المعلم على التنمية المهنية المستدامة مثل حضور ورش العمل والندوات والدورات ... إلخ.	4.26	0.73	موافق تماما	5
6	التأكيد على دور الإدارة المدرسية الفعال في إعداد خطط تنمية مهنية للمعلم.	4.23	0.82	موافق تماما	7
7	التأكيد على دور التوجيه الفني الفعال في التنمية المهنية للمعلم ومتابعة تطوره المهني.	3.95	1.04	موافق	9
8	زيادة تشجيع ودعم الإدارات المدرسية للمعلمين المبدعين في مدارسهم.	4.38	0.74	موافق تماما	1
9	مواكبة المعلمين للمستجدات الحديثة في عملية التعليم.	4.36	0.71	موافق تماما	2
	البعد ككل	4.24	0.62	موافق تماما	

نلاحظ من الجدول رقم 5 أن أكثر فقرة في بعد الإلتقان الشخصي وافقت عليها عينة الدراسة كانت الفقرة رقم 8 بمتوسط 4.38 وانحراف معياري 0.74، حيث وافقت العينة بشدة على أن نظام الرخصة المهنية سيساهم في زيادة تشجيع ودعم الإدارات المدرسية للمعلمين المبدعين في مدارسهم، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (مزهر، 2019). كما أن أقل فقرة في مستوى الموافقة بين أفراد العينة كانت الفقرة رقم 9 بمتوسط 3.95 وانحراف معياري 1.04، حيث كانت العينة موافقة على أن نظام الرخصة المهنية سيساهم في التأكيد على دور التوجيه الفني الفعال في التنمية المهنية للمعلم ومتابعة تطوره المهني، ولعل ذلك يعود إلى إدراك العينة أن نظام الرخصة سيساهم في تحويل المدارس إلى بيئات تعلم حقيقية، وستكون الحاجة محدودةً للتوجيه الفني الموجود خارج المدرسة. كما نلاحظ أن الاتجاه العام للبعد هو الموافقة بشدة على دور الرخصة في تحقيق بعد الإلتقان الشخصي في مبادئ المنظمة المتعلمة وذلك بمتوسط 4.24 وانحراف معياري 0.62.

النتائج المتعلقة بالبعد الثاني: بعد النماذج الذهنية:

جدول رقم 6

الاتجاه العام لأفراد العينة لبعد النماذج الذهنية

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
1	ترحيب المعلمين في مناقشة القضايا والممارسات المتعلقة بالتنمية المهنية.	4.1	0.7	موافق	6
2	طرح المعلمين للقضايا التي تهم عملية التعليم والتعلم بدون خوف أو تردد.	4.16	0.83	موافق	4
3	سعي الإدارات المدرسية إلى تحديث السياسات والإجراءات المتعلقة بتحسين العمل المدرسي.	4.17	0.81	موافق	3
4	يناقش المعلمون القضايا والتصورات والممارسات المتعلقة بعملية التعليم والتعلم فيما بينهم.	4.21	0.71	موافق تماماً	2
5	تهيئ الإدارات المدرسية مناخاً مناسباً للمعلمين لتقديم تصوراتهم السائدة حول العملية التعليمية.	4.05	0.81	موافق	8
6	يتم تشجيع وجهات نظر المعلمين المتعددة والهادفة.	4.09	0.77	موافق	7
7	عقد اجتماعات مدرسية أكثر فاعلية ومحقة لنتائج تربوية.	4.12	0.79	موافق	5
8	اقتناع المعلمين بدورهم وقدرتهم على تحسين تعلم طلابهم.	4.31	0.67	موافق تماماً	1
	البعد ككل	4.15	0.58	موافق	

نلاحظ من الجدول رقم 6 أن أكثر فقرة في بعد النماذج الذهنية وافقت عليها عينة الدراسة كانت الفقرة رقم 8 بمتوسط 4.31 وانحراف معياري 0.67، حيث وافقت العينة بشدة على أن نظام الرخصة المهنية سيساهم في اقتناع المعلمين بدورهم وقدرتهم على تحسين تعليم طلابهم، وهذه نتيجة تتفق مع عدد من الدراسات التي أكدت على دور الرخصة المهنية للمعلم في تحسين تعليم الطلاب وتحقيق مخرجات تعليمية ذات جودة، مثل: دراستي (المطيري، 2017) و(Phytanza & Burhaein, 2020)، كما كانت أقل فقرة في مستوى الموافقة بين أفراد العينة هي الفقرة رقم 5 بمتوسط 4.05 وانحراف معياري 0.81، حيث كانت

العينة موافقة على أن نظام الرخصة المهنية سيساهم في تهيئة الإدارات المدرسية مناخاً مناسباً للمعلمين؛ لتقديم تصوراتهم السائدة حول العملية التعليمية. كما نلاحظ أن الاتجاه العام للبعد هو الموافقة بمتوسط 4.15 وانحراف معياري 0.58. وهذا يبين إيمان عينة الدراسة بدور الرخصة المهنية للمعلم في تجويد عملية التعليم من خلال تحسين القيم المهنية لديهم وعلى تصوراتهم السائدة نحو عملهم كمعلمين، وهذه النتيجة تتعارض مع دراسة (عبد السلام، 2019) التي أكدت أن البرامج التدريبية المرتبطة بتمهين التعليم قد لا تنمي القيم المهنية للمعلمين.

النتائج المتعلقة بالبعد الثالث: بعد الرؤية المشتركة

جدول رقم 7

الاتجاه العام لأفراد العينة لبعد الرؤية المشتركة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
1	مشاركة المعلمين في بناء رؤية وأهداف المدرسة.	4.1	0.88	موافق	4
2	تركيز رؤية المدرسة على العملية التعليمية داخلها.	4.16	0.79	موافق	1
3	إيمان المعلمين برؤية المدرسة ودورها في تحقيق أهداف المدرسة.	4.12	0.78	موافق	3
4	التزام المعلمين بتنفيذ المهام التي تسعى لتحقيق رؤية المدرسة.	4.13	0.76	موافق	2
5	صياغة المعلمين لأهدافهم الشخصية بحيث تتناغم مع رؤية المدرسة وأهدافها.	3.91	0.87	موافق	6
6	اشتراك الجميع في المدرسة في ممارسة السلطة والمسؤولية.	3.76	1.02	موافق	7
7	حرص الإدارات المدرسية على خطط التنمية المهنية الخاصة بالمعلمين عند إعداد رؤية المدرسة.	4.05	0.87	موافق	5
	البعد ككل	4.03	0.73	موافق	

نلاحظ من الجدول رقم 7 أن أكثر فقرة في بعد الرؤية المشتركة وافقت عليها عينة الدراسة كانت الفقرة رقم 2 بمتوسط 4.16 وانحراف معياري 0.79، حيث وافقت العينة على أن نظام الرخصة المهنية سيساهم في تركيز رؤية المدرسة

على العملية التعليمية داخلها، وهذا يتفق مع دراسة (Akiba, 2013) التي ذكرت دور الرخصة في إكساب المعلمين الخبرات التعليمية المطلوبة. كما أن أقل فقرة في مستوى الموافقة بين أفراد العينة كانت الفقرة رقم 6 بمتوسط 3.76 وانحراف معياري 1.002، حيث كانت العينة موافقةً على أن نظام الرخصة المهنية سيساهم في اشتراك الجميع في المدرسة في ممارسة السلطة والمسؤولية. كما نلاحظ أن الاتجاه العام للبعد هو الموافقة بمتوسط 4.03 وانحراف معياري 0.73. مما يعني موافقة أفراد العينة على دور الرخصة في رسم رؤية مشتركة في المنظومة المدرسية.

النتائج المتعلقة بالبعد الرابع: بعد العمل الفريقي:

جدول رقم 8

الاتجاه العام لأفراد العينة لبعد العمل الفريقي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
1	يسود الجو المدرسي العمل بروح الفريق الواحد.	4.19	0.87	موافق	5
2	تهتم الإدارات المدرسية بالمبادرات الإبداعية المقدمة من المعلمين.	4.16	0.8	موافق	6
3	تستخدم الإدارات المدرسية أساليب متنوعة لتشجيع المعلمين.	4.13	0.77	موافق	7
4	يتم اختيار فرق العمل بناءً على امتلاكهم مهارات تتناسب مع طبيعة المهام الموكلة إليهم.	4.21	0.9	موافق تماماً	4
5	يشارك المعلمون في اللجان المختلفة بفعالية.	4.12	0.83	موافق	8
6	يقدم المعلمون ذوو الخبرة الدعم والتوجيه للمعلمين الجدد.	4.25	0.81	موافق تماماً	3
7	يتبادل المعلمون الخبرات والزيارات الصفية باستمرار.	4.25	0.74	موافق تماماً	2
8	خلق بيئة تعليمية تنافسية إيجابية داخل المدرسة.	4.26	0.74	موافق تماماً	1
	البعد ككل	4.19	0.65	موافق	

نلاحظ من الجدول رقم 8 أن أكثر فقرة في بعد العمل الفريقي وافقت عليها عينة الدراسة كانت الفقرة رقم 8 بمتوسط 4.26 وانحراف معياري 0.74، حيث

وافقت العينة بأعلى درجة على أن نظام الرخصة المهنية سيساهم في خلق بيئة تعليمية تنافسية إيجابية داخل المدرسة، وهذا يتفق مع دراسة (مزهر، 2019) التي أكدت على دور المنظمة المتعلمة في تفعيل السلوك الإبداعي لدى العاملين، وكذلك دراسة (المطيري، 2017) التي توقعت دور الرخصة في خلق بيئة تعلم مستمرة يتم من خلالها تبادل الخبرات.

كما كانت أقل فقرة في مستوى الموافقة بين أفراد العينة هي الفقرة رقم 5 بمتوسط 4.12 وانحراف معياري 0.83، حيث كانت العينة موافقة على أن نظام الرخصة المهنية سيساهم في مشاركة المعلمين في اللجان المختلفة بفعالية، ولعل ذلك يعود إلى الأعباء الكبيرة الملقة على المعلم، وعدم وجود الوقت، خاصة إذا تم تطبيق آليات وإجراءات للرخصة، وحرص المعلم على حضور البرامج التدريبية التي تأخذ وقتاً من عمله. كما نلاحظ أن الاتجاه العام للبعد هو الموافقة بمتوسط 4.19 وانحراف معياري 0.65. وهذا يدل على موافقة أفراد العينة على دور الرخصة في عملية تنظيم الجهود وتوحيدها لتحقيق نتائج مشتركة.

النتائج المتعلقة بالبعد الخامس: بعد التفكير التنظيمي

جدول رقم 9

الاتجاه العام لأفراد العينة لبعد التفكير التنظيمي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
1	امتلاك المعلمين لمهارات عالية لجمع البيانات وتصنيفها وتحليلها.	3.93	0.88	موافق	5
2	تطوير قدرة المعلمين على التعامل بنجاح مع الظروف المتغيرة.	4.11	0.83	موافق	1
3	تتعاون المدرسة مع المجتمع الخارجي لرفع كفاءة المعلمين.	3.88	0.9	موافق	6
4	شعور كل معلم داخل المدرسة بأنه قائد تربوي في موقعه.	3.99	0.92	موافق	3
5	يراجع المعلمون تأثير ممارساتهم على أداء الطلبة باستمرار.	4.04	0.84	موافق	2

تابع / جدول رقم 9

الاتجاه العام لأفراد العينة لبعد التفكير التنظيمي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
6	تشجيع الإدارات المدرسية المعلمين على استخدام واستثمار البيانات التي مصدرها المتعلم لاتخاذ القرارات الخاصة بجودة المخرجات.	3.97	0.84	موافق	4
7	يتم تفويض صلاحيات أكثر للمعلمين كونهم قادة تربويين.	3.75	1.01	موافق	7
	البعد ككل	3.95	0.8	موافق	

نلاحظ من الجدول رقم 9 أن أكثر فقرة في بعد التفكير التنظيمي وافقت عليها عينة الدراسة كانت الفقرة رقم 2 بمتوسط 4.11 وانحراف معياري 0.83، حيث وافقت العينة على أن نظام الرخصة المهنية سيساهم في تطوير قدرة المعلمين على التعامل بنجاح مع الظروف المتغيرة؛ وذلك لأن البرامج التدريبية التي تقدم في إعداد المعلم للرخصة تكسبه المهارات والمعلومات وتزوده بأحدث الاستراتيجيات والنظريات التي تمكنه من التعامل مع المستجدات التربوية، وهذا يتفق مع دراسة (الحمادي، 2016) التي أكدت على دور المنظمة المتعلمة في ربط المنظمة بالبيئة الخارجية وكذلك تتفق مع دراسة (العامودي، 2015) وتختلف مع نتيجة دراسة (عبد السلام، 2019) التي أكدت أن برامج الرخصة لا توفر للمعلمين المهارات الكافية. كما كانت أقل فقرة في مستوى الموافقة بين أفراد العينة هي الفقرة رقم 7 بمتوسط 3.75 وانحراف معياري 1.01، حيث كانت العينة موافقة على أن نظام الرخصة المهنية سيساهم في تفويض صلاحيات أكثر للمعلمين كونهم قادة تربويين، ولعل ذلك يعود إلى طبيعة التعليم المركزي في الكويت. كما نلاحظ أن الاتجاه العام للبعد هو الموافقة بمتوسط 3.95 وانحراف معياري 0.8. وهذا يعني اقتناع العينة بدور الرخصة في توفير منهج وإطار عمل يقوم على رؤية الكل بدلاً من الجزء.

نتائج السؤال الثاني: ويسعى للتحقق من وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول دور نظام الرخصة المهنية في تفعيل مبادئ

المنظمة المتعلمة في المدارس الثانوية في دولة الكويت تعزى لمتغيرات النوع والمسمى الوظيفي وسنوات الخدمة.

متغير النوع: قامت الباحثة باستخدام اختبارات لعينتين مستقلتين؛ لدراسة تساوي أو اختلاف متوسطات استجابات أفراد العينة حول دور نظام الرخصة المهنية في تفعيل مبادئ المنظمة المتعلمة في المدارس الثانوية في دولة الكويت بين الذكور والإناث، والجدول رقم 10 التالي يوضح النتائج.

جدول رقم 10

اختبارات لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول دور نظام الرخصة المهنية للمعلمين بين الذكور والإناث

أبعاد استبيان الرخصة المهنية	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة
بعد الإلتقان	ذكر	29	39.03	4.22	0.966	215	0.335
الشخصي	أنثى	188	38.02	5.36			
بعد النماذج	ذكر	29	34.24	3.74	1.260	215	0.209
الذهنية	أنثى	188	33.04	4.88			
بعد الرؤية	ذكر	29	29.20	4.32	1.174	215	0.242
المشتركة	أنثى	188	28.06	4.96			
بعد العمل	ذكر	29	34.55	3.78	1.051	215	0.294
الفريقي	أنثى	188	33.43	5.51			
بعد التفكير	ذكر	29	29.34	4.48	1.801	215	0.073
التنظيمي	أنثى	188	27.41	5.49			
المعيقات	ذكر	29	28.58	4.74	1.107-	215	0.269
	أنثى	188	29.92	6.21			
الدرجة الكلية	ذكر	29	194.96	17.18	1.135	215	0.258
	أنثى	188	189.90	23.01			

يلاحظ من الجدول رقم 10 عدم وجود فروق معنوية دالة إحصائياً في جميع متوسطات أبعاد استبانة دور نظام الرخصة المهنية في تفعيل مبادئ المنظمة

المتعلمة في المدارس الثانوية في دولة الكويت بين الذكور والإناث، بمعنى أن النوع لا يؤثر على الآراء حول نظام الرخصة المهنية؛ وقد يعود هذا إلى أن التعليم موحّد في كافة المناطق، وتقدم نفس الخدمات التعليمية بغض النظر عن النوع، وهذا يتفق مع دراسات كل من (المطيري، 2017) و(الغثير، 2020).

متغير المسمى الوظيفي: للتحقق من صحة هذا الفرض، قامت الباحثة باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA)؛ لدراسة تساوي أو اختلاف متوسطات استجابات أفراد العينة حول دور نظام الرخصة المهنية في تفعيل مبادئ المنظمة المتعلمة في المدارس الثانوية في دولة الكويت بين مدير المدرسة والمدير المساعد ورئيس القسم، والجدول رقم 11 التالي يوضح النتائج.

جدول رقم 11

اختبار تحليل التباين لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول دور نظام الرخصة المهنية للمعلمين تعزى للمسمى الوظيفي

أبعاد استبيان الرخصة المهنية	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ف	مستوى الدلالة	الدلالة
بعد الإتقان الشخصي	مدير مدرسة	33	40.39	4.084	4.245	016.	دال
	مدير مساعد	48	38.46	4.29			
	رئيس قسم	136	37.51	5.63			
بعد النماذج الذهنية	مدير مدرسة	33	34.87	5.15	2.552	080.	غير دال
	مدير مساعد	48	33.18	3.49			
	رئيس قسم	136	32.80	4.97			
بعد الرؤية المشتركة	مدير مدرسة	33	29.36	5.27	1.091	338.	غير دال
	مدير مساعد	48	28.12	3.79			
	رئيس قسم	136	27.97	5.11			
بعد العمل الفريقي	مدير مدرسة	33	35.93	3.86	5.429	005.	دال
	مدير مساعد	48	34.27	3.76			
	رئيس قسم	136	32.77	5.88			

تابع / جدول رقم 11

اختبار تحليل التباين لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول دور نظام الرخصة المهنية للمعلمين تعزى للمسمى الوظيفي

أبعاد استبيان الرخصة المهنية	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ف	مستوى الدلالة	الدلالة
بعد التفكير التنظيمي	مدير مدرسة	33	29.96	3.94	4.454	013.	دال
	مدير مساعد	48	28.1	3.82			
	رئيس قسم	136	26.96	5.99			
المعيقات	مدير مدرسة	33	28.1	8.11	1.842	161.	غير دال
	مدير مساعد	48	30.68	5.41			
	رئيس قسم	136	29.8	5.62			
الدرجة الكلية	مدير مدرسة	33	198.6	22.72	3.489	032.	دال
	مدير مساعد	48	192.8	15.78			
	رئيس قسم	136	187.83	23.76			

نلاحظ من الجدول رقم 11 عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين آراء مدراء المدارس والمدراء المساعدين ورؤساء الأقسام في بعد النماذج الذهنية، وبعد الرؤية المشتركة، وبعد المعيقات؛ حيث حصلوا جميعهم على متوسطات متساوية، بينما نجد فروقا دالة إحصائية بينهم في بعد الإتيقان الشخصي، وبعد العمل الفريقي، وبعد التفكير التنظيمي، وفي الدرجة الكلية، حيث كان مدراء المدارس أكثر موافقة من غيرهم على أن نظام الرخصة المهنية سيساهم في تطوير الإتيقان الشخصي، بينما في بعد العمل الفريقي نلاحظ من المتوسطات أن رؤساء الأقسام كانوا يعتقدون أن نظام الرخصة المهنية سيطور جانب العمل الفريقي والتفكير التنظيمي بدرجة أقل من غيرهم، وأخيراً وفي الدرجة الكلية للاستبيان نلاحظ أن متوسط مدراء المدارس كان 198.6، ويعتبر الأكثر من بين فئات المسميات الوظيفية، مما يعني أن موافقة مدراء المدارس على نظام الرخصة المهنية للمعلمين كانت الأكثر، ولعل ذلك يعود إلى الدور القيادي الأكبر الذي يقوم به مدير المدرسة، ونتيجة تجاربهم الشخصية التي اكتسبوها بعد عملهم كمعلمين،

فرؤساء أقسام، ثم مديرين مساعدين؛ جعلتهم يدركون أهمية وجود برامج مثل رخصة المعلم؛ لتفعيل المنظمات المتعلمة في مدارسهم، يليهم في الموافقة المدراء المساعدون بمتوسط 192.8 وانحراف معياري 15.78، وأخيراً رؤساء الأقسام كانوا الأقل موافقة على نظام الرخصة المهنية للمعلمين بمتوسط 187.8 وانحراف معياري 23.76.

متغير سنوات الخدمة: للتحقق من صحة هذا الفرض؛ قامت الباحثة باستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-way ANOVA)؛ لدراسة تساوي أو اختلاف متوسطات استجابات أفراد العينة حول دور نظام الرخصة المهنية في تفعيل مبادئ المنظمة المتعلمة في المدارس الثانوية في دولة الكويت بين من يملكون سنوات خدمة أقل من خمس سنوات، ومن 5 إلى أقل من 10 سنوات، وأكثر من 10 سنوات، والجدول رقم 12 التالي يوضح النتائج.

جدول رقم 12

اختبار تحليل التباين لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول دور نظام الرخصة المهنية للمعلمين تعزى لسنوات الخدمة

أبعاد استبيان الرخصة المهنية	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ف	مستوى الدلالة	الدلالة
بعد الإتيان الشخصي	أقل من 5 سنوات	25	37.92	6.06	048.	953.	غير دال
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	23	38.39	3.60			
	10 سنوات فأكثر	169	38.16	5.31			
بعد النماذج الذهنية	أقل من 5 سنوات	25	32.96	5.36	541.	583.	غير دال
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	23	32.30	2.54			
	10 سنوات فأكثر	169	33.36	4.89			
بعد الرؤية المشتركة	أقل من 5 سنوات	25	27.56	4.28	253.	776.	غير دال
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	23	28.30	3.53			
	10 سنوات فأكثر	169	28.30	5.13			

تابع / جدول رقم 12

اختبار تحليل التباين لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول دور نظام الرخصة المهنية للمعلمين تعزى لسنوات الخدمة

أبعاد استبيان الرخصة المهنية	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ف	مستوى الدلالة	الدلالة
بعد العمل الفريقي	أقل من 5 سنوات	25	34.64	4.80	581.	560.	غير دال
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	23	33.69	3.77			
	10 سنوات فأكثر	169	33.41	5.57			
بعد التفكير التنظيمي	أقل من 5 سنوات	25	28.08	4.33	556.	574.	غير دال
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	23	28.65	4.91			
	10 سنوات فأكثر	169	27.47	5.605			
المعوقات	أقل من 5 سنوات	25	29.60	6.21	036.	965.	غير دال
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	23	29.47	6.19			
	10 سنوات فأكثر	169	29.79	6.032			
الدرجة الكلية	أقل من 5 سنوات	25	190.76	23.74	003.	997.	غير دال
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	23	190.82	16.47			
	10 سنوات فأكثر	169	190.52	22.93			

نلاحظ من الجدول رقم 12 عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين آراء من لديهم سنوات خدمة أقل من 5 سنوات، ومن لديهم سنوات خدمة من 5 إلى أقل من 10 سنوات، ومن لديهم 10 سنوات فأكثر من الخدمة في جميع أبعاد استبانة دور نظام الرخصة المهنية في تفعيل مبادئ المنظمة المتعلمة في المدارس الثانوية في دولة الكويت، بمعنى أن سنوات الخدمة لا تؤثر على الآراء حول نظام الرخصة المهنية، ولعل هذا يعود إلى إدراك الجميع في الوسط المدرسي للدور العظيم الذي يقوم به المعلم والحاجة لتطوير أدائه بما ينعكس إيجاباً على جودة التعليم، وهذه النتيجة تتعارض مع دراسة (الغثير، 2020).

ومما سبق نستنتج أن المسمى الوظيفي هو المتغير الوحيد الذي توجد فروق إحصائية بين فئاته بعكس النوع، سنوات الخدمة، فهي لا تؤثر في آراء العينة حول دور نظام الرخصة المهنية في تفعيل مبادئ المنظمة المتعلمة في المدارس الثانوية في دولة الكويت، وهذا يتفق مع نتائج دراسة (المطيري، 2017).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: معوقات تطبيق نظام الرخصة المهنية للمعلم في دولة الكويت.

جدول رقم 13

الاتجاه العام لأفراد العينة لمعوقات تطبيق نظام الرخصة المهنية للمعلم في دولة الكويت

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	الترتيب
1	تسرب المعلمين من مهنة التعليم.	3.48	1.1	موافق	8
2	وضع ضغوطات إضافية على الإدارات المدرسية والمعلمين.	3.83	1.1	موافق	4
3	قد تؤثر على توافر المعلمين بالوزارة خاصة مع العجز في بعض التخصصات.	3.86	0.91	موافق	3
4	عدم التزام المعلمين بتجديد الرخصة وفق جدولة زمنية لذلك.	3.62	0.91	موافق	5
5	صرف أموال طائلة على برامج واختبارات الرخصة مع عدم ضمان استمراريتها كما حدث في مشاريع سابقة للوزارة.	3.8	1.01	موافق	2
6	قد تبقى الرخصة على المعلم متدني الأداء وتبعد المعلم المتميز من المهنة.	3.55	1.1	موافق	7
7	تدخل المحسوبية والواسطة.	3.91	1.1	موافق	1
8	الحد من صلاحيات الإدارات المدرسية في تقييم الأداء المهني المبني على إنجازات المعلمين ومؤشرات الأداء	3.61	1.06	موافق	6
	البعد ككل	3.72	1.1	موافق	

نلاحظ من الجدول رقم 13 أن أكثر فقرة في المعوقات وافقت عليها عينة الدراسة كانت الفقرة رقم 7 بمتوسط 3.91 وانحراف معياري 1.097، حيث وافقت

العينة على أن أهم معيقات نظام الرخصة المهنية هو تدخل المحسوبية والواسطة، ولعل ذلك يعود إلى اقتناع العينة أن الشفافية والنزاهة في تجديد الرخصة عنصرٌ مهمٌ لتحقيق العدالة ونجاح تطبيق المشروع. كما أن أقل فقرة في مستوى الموافقة بين أفراد العينة هي الفقرة رقم 1 بمتوسط 3.48 وانحراف معياري 1.0093، حيث كانت العينة موافقة على أن من معيقات نظام الرخصة المهنية هو أنها ستؤدي إلى تسرب المعلمين من مهنة التعليم. كما نلاحظ أن الاتجاه العام للبعد هو الموافقة بمتوسط 3.72 وانحراف معياري 1.1 كما نلاحظ -أيضاً- أنه في قسم المعوقات -بالتحديد- هناك ازدياد ملحوظ في الانحرافات المعيارية، مما يعني اختلاف وجهات نظر أفراد العينات في المعوقات التي تواجه تطبيق نظام الرخصة المهنية للمعلم في دولة الكويت، ولعل ذلك يعود إلى أن مشروع رخصة المعلم يعتبر من المشاريع الحديثة، ولم يتأتى شرحه للميدان بصورة كافية، ولا زالت كثيرٌ من عناصره غامضةً للقيادات المدرسية. وتختلف هذه النتيجة عن دراسة (المطيري، 2017) التي عبر فيها أفراد العينة رفضهم للمخاوف المرتبطة بتطبيق الرخصة. وتتفق مع دراستي (الغثبر، 2020) و(الوادعي وآل سفران، 2021) التي عبرت عن معيقات عديدة ترتبط بتطبيق برامج الرخصة.

التوصيات

من نتائج الدراسة يمكن الخروج بعدد من التوصيات الإجرائية لتطبيق مشروع رخصة المعلم المهنية، وتطوير مبادئ المنظمة المتعلمة في المدارس في دولة الكويت:

- 1 - أن تضع وزارة التربية السياسات الواضحة لتطبيق رخصة المعلم، وسن القوانين واللوائح المتعلقة بهذا المشروع بما يحفظ حقوق المعلمين، ويمنع تدخل المحسوبية والواسطة التي أظهرت نتائج الدراسة تخوف عينة الدراسة من الأثر المحتمل لها في نجاح المشروع.
- 2 - رصد الإمكانيات البشرية اللازمة، والميزانيات الكافية لمشروع رخصة المعلم.
- 3 - وضع خطط تدريبية للمعلمين لتطويرهم مهنيًا؛ وفقًا لاحتياجاتهم التدريبية بما يتناسب مع معايير الرخصة.

- 4 - الاستفادة من خبرات الدول العربية والأجنبية التي طبقت برامج الرخصة المهنية في الحد من المعوقات التي قد تظهر أثناء التطبيق.
- 5 - مشاركة الإدارات المدرسية والمعلمين بخطط وزارة التربية المرتبطة بمشروع رخصة المعلم، والاستفادة من مقترحات الميدان في تطوير المشروع.
- 6 - تحديد معايير تجديد الرخصة وفقاً لاحتياجات المدارس في دولة الكويت، وأن تتسم بالشفافية والنزاهة.
- 7 - التعاون مع مركز تطوير التعليم في الكويت؛ لوضع آلية مناسبة تسمح بتقويم المعلم بشكل شامل، وكذلك التعاون مع مراكز التدريب والتطوير التابعة لوزارة التربية؛ لوضع الخطط التدريبية المناسبة.

مقترحات

نظراً لأهمية مشروع الرخصة المهنية للمعلم، تقترح الباحثة إجراء دراسات تتناول: مقارنة للدول التي طبقت أحد أنواع رخصة المعلم، وتقدم "سيناريو" متكامل للكيفية التي سيتم بها تطبيق مشروع الرخصة في المدارس الابتدائية والمتوسطة في دولة الكويت.

The Role of the Teacher's Professional License System in Building the Learning Organization in Secondary Schools in Kuwait as Perceived by School Leaders

Dr. Munirah Kh. Al-Ajmi

College of Education - Kuwait University
State of Kuwait

Abstract

This study aims to explore the role of the Teacher's Professional License System in raising the quality of education by implementing principles of learning organization in secondary schools in the State of Kuwait. The sample consisted of 217 leaders in secondary schools in Kuwait. The study revealed that: the teacher's license will contribute significantly to raising the quality of education and activating the principles of the learning organization in Kuwait in the following dimensions; namely, Personal Mastery, Organizational Thinking, Teamwork, Shared Vision, Mental Models. Moreover, no statistically significant differences exist that can be attributed to the variables of gender and years of service. The job title is the only variable indicated statistically significant differences related to its categories. The study recommends developing appropriate mechanisms for implementing the License Project, and monitoring the training needs of teachers in accordance with the license standards.

Keywords: Teacher's Professional License, Learning Organization Kuwait.

المراجع

- البناء، شادي (2012). درجة ممارسة الإدارة المدرسية لاستراتيجيات المنظمة المتعلمة في المدارس الثانوية لمحافظة غزة وسبل تفعيلها، [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التربية. الجامعة الإسلامية. فلسطين.
- البوسعيد، سالم (2018). درجة توافر أبعاد المنظمة المتعلمة في كلية السلطان قابوس لتعليم اللغة العربية للناطقين بغيرها، [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة نزوى.
- الحمادي، سارة (2016). مدى تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة في المدارس الثانوية بمدينة الرياض. مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، 64 (4).
- الحمداني، موفق (2006). أساسيات البحث العلمي. سلسلة مناهج البحث العلمي. جامعة عمان العربية للدراسات العليا. الأردن: مؤسسة الوراق للنشر.
- الشربيني، أحلام ومحمود، الفرحاتي (2008). المنتج التعليمي، المعايير وتحقيق الجودة. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- شريد، رند والمصري، مروان (2017). تصور مقترح لتطوير عملية الترخيص لمزاولة المهنة التعليم بفلسطين في ضوء بعض التجارب الإقليمية والعالمية المعاصرة. مجلة جامعة الأقصى، كلية التربية- فلسطين، 21 (1).
- عبد السلام، أحمد (2019). دراسة تقويمية لأداء معلمي ومعلمات المرحلة المتوسطة في ضوء المعايير المهنية لبعض معلمي المملكة من وجهة نظر المشرفين التربويين. مجلة البحث العلمي في التربية، 20 (ج 8)، 239-258.
- غانم، نقيدة (2011). رخصة المعلم معايير مقترحة. المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية. القاهرة.
- الغثير، نهى بنت سليمان حمد (2020، الصيف). معوقات تطبيق الرخصة المهنية لمعلم التعليم العام في المملكة العربية السعودية. المجلة العلمية للعلوم التربوية والصحة النفسية، 2 (3)، 195-240.

- القحطاني، هنادي (2018). كفايات معلم التربية الخاصة في توظيف مستحدثات تكنولوجيا التعليم عبر وسائل التواصل الاجتماعي. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 26(3).
- مزهر، رمزي (2019). أثر أبعاد المنظمة المتعلمة في السلوك الإبداعي للعاملين جامعة فلسطين نموذجًا. *مجلة كلية فلسطين التقنية للأبحاث*، 365-400.
- المطيري، طلال (2017). آراء المعلمين تجاه رخصة مزاولة مهنة التدريس. *مجلة العلوم التربوية*، (4 ج 2). الكويت.
- الموسوي، محمود (2013، مارس 30). تمهين التعليم في دولة الكويت. *جريدة الأنباء*.
<https://www.alanba.com.kw/ar/kuwait-news/education/370712/30-03-201>
- العطروزي، بشاير وعبابنه، صالح (2018). معوقات التنمية المهنية لدى معلمات رياض الأطفال في دولة الكويت. *المجلة التربوية*، 32(126)، 51-88.
- الوادعي، سالم وآل سفران، محمد (2021). تقويم البرامج التدريبية لمرز التطوير المهني التعليمي بخميس مشيط في ضوء معايير الرخصة المهنية من وجهة نظر المعلمين. *مجلة لية التربية (أسيوط)*، 37(6)، 457-486.
- وزارة التربية (2015). *الإطار المرجعي لخطة تطوير المنظومة التعليمية في دولة الكويت*. مطبوعات وزارة التربية. الكويت.
- وزارة التربية (2020). *المجموعة الإحصائية للتعليم*. مطبوعات وزارة التربية. الكويت
- Abdul Salam, A. (2019). An evaluative study of the performance of middle school teachers in the light of the professional standards of some teachers in the Kingdom from the point of view of educational supervisors, (in Arabic). *Journal of Scientific Research in Education*, 20(8), 239-258.
- Akiba, M. (2013). "Teacher License Renewal Policy in Japan". *Teacher reforms around the world: Implementations and outcomes*. Bradford: Emerald.
- Al-Atrozi, B., & Ababna, S. (2018). Obstacles to professional development for kindergarten teachers in the State of Kuwait, (in Arabic). *The Educational Journal*, 32(126), 51-88.

- Al-Banna, S. (2012). *The degree of school management's practice of the learning organization's strategies in secondary schools in Gaza governorates and ways to activate it*, (in Arabic). [Unpublished Master Thesis], Faculty of Education. Islamic University. Palestine.
- Al-Busaidi, S. (2018). *The degree of availability of the dimensions of the learning organization at Sultan Qaboos College for Teaching Arabic to Speakers of Other Languages*, (in Arabic). [Unpublished Master Thesis], University of Nizwa.
- Al-Desouki, W. (2015). *The degree of availability of educated organizations in the faculties of education in Palestinian universities in Gaza and its relationship to the knowledge production of faculty members*, (in Arabic). Unpublished Master Thesis, Faculty of Education. Al-Azhar University. Palestine.
- Al-Hamdani, M. (2006). *Fundamentals of Scientific Research*. Research Methods Series, (in Arabic). Amman Arab University for Graduate Studies. Jordan: Al-Warraq Publishing Corporation.
- Al-Hammadi, S. (2016). The extent of application of the dimensions of the learning organization in secondary schools in Riyadh, (in Arabic). *Journal of the College of Education*, Tanta University, 4(64).
- Al-Mutairi, T. (2017). Teachers' opinions about the license to practice the teaching profession, (in Arabic). *Journal of Educational Sciences*, 4(2), Kuwait.
- Al-Mousawai, M. (2013, March 30). Teachers' certification project in Kuwait, (in Arabic). *Al-Anbaa*. <https://www.alanba.com.kw/ar/kuwait-news/education/370712/30-03-2013->
- Al-Qahtani, H. (2018). The competencies of the special education teacher in employing the innovations of educational technology through social media, (in Arabic). *Journal of the Islamic University of Educational and Psychological Studies*, (26)3.
- Al-Wadi'i, S., & Al-Safran, M. (2021). Evaluating the training programs of the Educational Professional Development Center in Khamis Mushait in the light of the standards of the professional license from the point of

- view of teachers, (in Arabic). *Journal of the College of Education (Assiut)*, 37 (6), 457-486.
- Budimansyah, D., Rasjidi, U. & Suryadi, A. (2017). Does Teaching Licensure Boost Student Learning? *Indonesia's Answer. The New Educational Review*, 49(3), 261-272.
- Ghanem, T. (2011). *Teacher's License Suggested Criteria*, (in Arabic). National Center for Educational Research and Development, Cairo.
- Ghathbar, N. (2020, Summer). Obstacles to applying the professional license for a general education teacher in the Kingdom of Saudi Arabia, (in Arabic). *Scientific Journal of Educational Sciences and Mental Health*, 2(3), 195-240.
- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update* (10a ed.). Boston: Pearson.
- Lieberman, A., Miller, L., Wiedrick, J., & Frank, V. (2011). Learning communities: The starting point for professional learning is in schools and classrooms. *The Learning Professional*, 32(4), 16.
- Mezher, R. (2019). The impact of the dimensions of the learning organization on the creative behavior of workers, University of Palestine as a model, (in Arabic). *Palestine Technical College for Research Journal*, 365-400.
- Phytanza, D.T.P. & Burhaein, E. (2020). The Effects of Tenure, Teacher Certification, and Work Motivation on Special Needs Teacher Performance. *Universal Journal of Educational Research*, 8(9), 4348-4356.
- Senge, P. (1990, revised 2006). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Shareer, R. & Al-Masry, M. (2017). A proposed conception for developing the licensing process for practicing the teaching profession in Palestine in the light of some contemporary regional and global experiences, (in Arabic). *Al-Aqsa University Journal*, Faculty of Education, Palestine, 21(1).
- Sherbini, A., & Mahmoud, F. (2008). *Educational product, Standards and Quality Achievement*, (in Arabic). Alexandria: New University House.

- Sözen, E. & Güven, U. (2019). The Effect of Online Assessments on Students' Attitudes towards Undergraduate-Level Geography Courses. *International Education Studies*, 12(10), 1-8.
- The Ministry of Education (2015). *Frame of reference for the plan to develop the educational system in the State of Kuwait*, (in Arabic). Publications of the Ministry of Education, Kuwait.
- The Ministry of Education (2020). *Educational Statistical Group*, (in Arabic). Education Facilities and Planning Publications.