

استقلالية أعضاء هيئة التدريس في مجال عملهم وفق نظام المقررات بمعهد التربية للمعلمين والمعلمات بدولة الكويت

سيد أحمد التوم
علي عسكر،
محمد الأنصاري
معهد التربية للمعلمين، الكويت

مقدمة:

يتفق جميع الباحثين على أن تطبيق نظام المقررات في أي من المراحل التعليمية يحمل في طياته الكثير من التغيرات التي تشمل جميع جوانب النظام التعليمي في هذه المراحل، تغيرات تمس الأهداف، الخطط، الأفراد، النظم وأساليب العمل وغيرها. ولقد واكب تطبيق النظام في معهد التربية للمعلمين والمعلمات شعور قوي بالحاجة إلى الكثير من الدراسات والبحوث الجماعية والفردية لدراسة الجوانب المختلفة لهذه التغيرات. هذه الدراسات في مجموعتها تناولت القضايا المتصلة بالطالب أو بالمقررات الدراسية أو بالبيئة التربوية بصورة عامة دون أن تعطي هذه الدراسات اهتماماً كافياً بالعنصر البشري المتمثل في الهيئة التدريسية والذي تقوم على أكتافه المسؤولية الرئيسية في تطبيق النظام. ولقد كان الشعور بهذا النقص حافزاً لنا لكي نتجه دراستنا هذه نحو بعض الأمور المتعلقة بعمل أعضاء هيئة التدريس وفق نظام المقررات.

وهنا برزت لنا قضية الدافعية كأحد القضايا المحورية التي تؤثر في إنتاجية أعضاء هيئة التدريس وبالتالي في مدى تحقيقهم لأهداف المؤسسة التي ينتمون إليها.

غير أن قضية الدافعية في واقعها متشعبة الجوانب، مترامية الأطراف ومن الصعب تناولها في دراسة محدودة كدراستنا هذه. وكان لزاماً علينا أن نتطرق إلى أحد متغيرات الدافعية وخاصة تلك التي ترتبط بتطبيق نظام المقررات.

وقد اتجهت أنظارنا إلى موضوع الاستقلالية باعتباره أحد متغيرات الدافعية وباعتباره نقطة فارقة بين النظام التقليدي ونظام المقررات وباعتباره أكثر مواضع الجدل والنقاش بين أعضاء هيئة التدريس كلما تطرقوا لمناقشة ما يتصل بعملهم.

الهدف:

كان هدف البحث التعرف على مدى ما يتمتع به أعضاء هيئة التدريس بمعهدى التربية للمعلمين والمعلمات بدولة الكويت من استقلالية في أدائهم لعملهم التربوي وفق نظام المقررات.

مسلمات البحث:

- * يوفر نظام المقررات درجة أعلى من استقلالية أعضاء هيئة التدريس مقارنة بالنظام التقليدي.
- * تختلف المؤسسات التعليمية التي تطبق نظام المقررات في درجة ما توفره من استقلالية لأعضاء هيئة التدريس بها.
- * ترتبط دافعية أعضاء هيئة التدريس في أدائهم لعملهم ارتباطاً إيجابياً بمدى ما يتمتعون به من استقلالية في العمل.
- * تتعدد متغيرات الدافعية ويختلف تأثير كل منها على الفرد في أدائه لعمله وتعتبر الاستقلالية أحد هذه المتغيرات.

أسئلة البحث:

حاول البحث الإجابة على الأسئلة التالية:

- ١ - ما أهمية الاستقلالية كأحد متغيرات الدافعية في مجال العمل كما تعرضت لها الكتابات النظرية والبحوث المختلفة في علم النفس؟
- ٢ - هل يوفر نظام المقررات حسب ما حددته اللوائح المنظمة للتطبيق في معهدى التربية للمعلمين والمعلمات القدر الكافي من الاستقلالية لأعضاء هيئة التدريس في مجال عملهم؟
- ٣ - ما مدى الاستقلالية التي يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس في معهدى التربية للمعلمين والمعلمات أثناء ممارستهم لعملهم وذلك من خلال عدد من المتغيرات التي حددها البحث؟
- ٤ - هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مدى تمتع كل فئة من فئات عينة البحث بالاستقلالية؟ (فئات العينة هي: كويتي - غير كويتي: معلمون - معلمات).
- ٥ - ما أهمية بعض المتغيرات التي تتصل بعمل أعضاء هيئة التدريس بالمعهدين حسب حكمهم من الناحية النظرية؟

أهمية البحث:

منذ بدء تطبيق نظام المقررات في معهدي التربية للمعلمين والمعلمات هناك العديد من التساؤلات التي تثار على ألسنة كل من له صلة بهذا النظام - وخاصة أعضاء هيئة التدريس - ومنها على سبيل المثال لا الحصر التساؤلات التالية:

١ - ما الدور الذي يمكن أن يقوم به المرشد التربوي سواء تجاه الطالب أو تجاه عضو هيئة التدريس؟

٢ - هل هناك طريقة يمكن أن تساعد على تجنب التفاوت في تقويم أعمال الطالب المختلفة؟

٣ - هل أدى تطبيق نظام المقررات في إعداد المعلمين لرفع مستوى الخريجين وخاصة - حسب ما يرى العاملون - في مجال التعليم الابتدائي ورياض الأطفال بالمقارنة مع خريجي النظام السابق؟

٤ - هل يتيح تطبيق نظام المقررات قدراً أكبر من الاستقلالية لأعضاء هيئة التدريس بالمقارنة مع النظام التقليدي؟ وهل تمتعهم بهذه الاستقلالية - على افتراض وجودها - أدى لزيادة دافعيتهم في مجال عملهم؟.

ومثل هذه التساؤلات حظيت باهتمام الكثير من البحوث سواء في الكويت أو في خارجها وخاصة التساؤلات المتصلة بأثر تطبيق نظام المقررات بالنسبة للتلاميذ والطلبة، إلا أن ما يتصل بعمل أعضاء هيئة التدريس في نظام المقررات لم يحظ إلا بالقدر الكافي من الاهتمام. ولعل محاولة هذا البحث أن يتطرق لقضية الدافعية بصفة عامة والاستقلالية كمغثير دافعي بصفة خاصة بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس بالمعهدين تمكنا من سد ثغرة في مجال البحوث المطلوبة لتحسين وتطوير تطبيق نظام المقررات، كما أننا نأمل أن نجد في هذا البحث إجابة على التساؤلات التي شعرنا بها نحن كباحثين وكأعضاء في هيئة التدريس بالمعهدين والتي تتعلق بمفهوم استقلالية عضو هيئة التدريس أثناء ممارسته لعمله.

إجراءات البحث:

تضمن هذا البحث جانبين أساسيين أولهما الجانب النظري وثانيهما الجانب الميداني، ولكل منهما أهمية في الإجابة على أسئلة البحث. وفيما يلي نتناول كلاً من الجانبين بشيء من التفصيل.

أولاً - الجانب النظري

تضمن الجانب النظري عرضاً لمفهوم الاستقلالية كمغثير دافعي في مجال العمل بصفة عامة وفي مجال العمل التربوي بصفة خاصة مع الاستشهاد ببعض البحوث في هذا المجال.

وتضمن أيضاً الجانب النظري دراسة لبعض المواد الواردة في اللائحة الأساسية لمعاهد التعليم الفني والمهني والتي تتصل بطبيعة عمل أعضاء هيئة التدريس بغية معرفة مدى ما يتوفر لهم من الاستقلالية في أدائهم لعملهم.

(أ) أهمية الاستقلالية في مجال العمل التربوي:

تتطلع أية مؤسسة تربوية إلى المساهمة الإيجابية والفعالة من جانب العاملين فيها حيث يتوقف تحقيقها لأهدافها بالدرجة الأولى على مقدار ما يبذله هؤلاء العاملون من جهود وما يبتكرونه من حلول لما يواجههم من مشكلات أثناء العمل. وهذه المساهمة الإيجابية الصادقة التي تتوخاها المؤسسة من العاملين لا تتحقق إلا برضاهم عن عملهم وإن ذلك الرضا مشروط بأن يتوصل كل منهم لاتخاذ قرار شخصي أولاً بالمشاركة في العمل وثانياً بالسعي إلى تحسينه وتطويره. هذا القرار لا يقدم عليه الإنسان إلا إذا وجد ما يساعده على إشباع حاجاته المختلفة الأساسي منها أو الثانوي، المادي منها أو المعنوي، المهني منها أو الذاتي. وهذا ما يدفعه لا يعمل في حدود مواصفات العمل فحسب بل لأن يعمل بفاعلية وجدية واستمرار لكل جهوده استثماراً ذاتياً ومبتكراً يؤدي في النهاية لتحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة التي ينتمي إليها (Katz & Kahn, 1978, pp. 398-425).

لكن كيف يتوفر لمن يعمل في مؤسسة تربوية مثل هذه الدافعية التي توجه جهوده نحو تحقيق أهدافها وكيف تؤثر هذه الدافعية على عمله فيها. إننا لا نستطيع التعرض للإجابة على مثل هذه التساؤلات قبل أن نتعرض أولاً لمفهوم الدافعية وبعض من المتغيرات المتضمنة فيها والمؤثرة عليها.

تعرف الدافعية في الأغلب والأعم بأنها طاقة كامنة لدى الفرد تستثار عند شعوره بنقص في حاجة من حاجاته المختلفة فتوجه سلوكه نحو ما يشبع تلك الحاجة. والحاجات التي يشعر الإنسان بنقص فيها هي حاجات متغيرة ومتجددة ومستمرة. ولقد بذل الباحثون جهوداً متواصلة في سبيل تحديدها ووصفها في أطر تسهل دراستها واستخدامها في البحوث التي تتعرض لموضوع الدافعية. ولعل من أكثر تلك المحاولات شيوعاً المحاولة التي قام بها «أبراهام مازلو» عندما قسم حاجات الإنسان إلى سلسلة متصلة من الحاجات الهرمية والتي صارت تعرف في بحوث علم النفس باسم «نظرية تسلسل الحاجات» (عسكر، العريان، ١٩٨٢، ص ٤٤ - ٥٠). ويمكن إيجازها على النحو التالي:

١ - الحاجات الفسيولوجية أو العضوية: وتمثل الحاجات الأساسية التي يتوقف بقاء الإنسان عليها مثل الأكل والنوم والملاجأ وما إليها.

٢ - الحاجات الأمنية: وتمثل حاجة الإنسان للشعور بالاستقرار والطمأنينة والتحرر من الخوف.

- ٣ - الحاجات الاجتماعية: وتمثل حاجة الإنسان للعلاقة مع غيره من البشر.
- ٤ - حاجات المكانة والتقدير: وتمثل حاجة الإنسان للثقة بالنفس والإنجاز في مجالات العمل.
- ٥ - حاجات تحقيق الذات: وتمثل حاجة الإنسان للتعبير عن ذاته والقبول بالواقع الذي يعيشه.

إن تقسيم «مازلو» المشار إليه لم يكن التقسيم الوحيد لموضوع الدافعية، فهناك العديد من الباحثين الذين أشاروا إلى دوافع أو حاجات اعتبروها ذات أهمية لم ترد في تسلسل «مازلو» للحاجات ومن هؤلاء (بورتير - Porter) و (سيرجيو فاني - Sergiovanni) الذي أشار إلى أن أهم الحاجات النفسية لدى الإنسان تتمتع بالاستقلالية سواء في حياته اليومية بصفة عامة أو في مجالات العمل بصفة خاصة وهم في هذا يرجعون حاجة الإنسان للاستقلالية إلى حاجة أشمل منها وهي حاجته إلى ضبط وتوجيه ما يتصل بأمور حياته المختلفة.

ويؤكد ما ذهب إليه كل من «بورتير» و «سيرجيو فاني» ما ورد في كتابات أركيريز (Argyris) حول نظرية النضج وعدم النضج حيث تشير إلى أن الإنسان يمر من الحالة السلبية كطفل إلى الحالة الإيجابية والنشطة كإنسان راشد، كما ينتقل الفرد من مرحلة الاعتماد على الغير إلى مرحلة الاستقلال التي تميز الإنسان البالغ (عسكر، ١٩٨٣، ص ٤٢ - ٤٤).

وأيضاً تشير إلى نفس المعنى الأغلبية من باحثي علم النفس في مجال النمو.

وبإيجاز يمكن أن نعرف الاستقلالية كما وردت في كتابات بعض المهتمين لبحوثها مثل «هنري موراي» الذي أشار أن الاستقلالية هي أحد الحاجات الأساسية للإنسان وأنها تعني التمتع بالحرية ومقاومة القيود التي تفرض على الإنسان وأن يتصرف الفرد حسب ما تعلمه عليه إرادته (Lindzy, 1975, p. 359).

وإذا كان ما أشار به «موراي» يعتبر من أفضل التعريفات للاستقلالية بصفة عامة فإن الاستقلالية في مجال العمل قد حظيت باهتمام متزايد من الباحثين باعتبار أن العمل أحد الجوانب الأساسية في حياة الإنسان. وبهذا الخصوص يمكن تعريف الاستقلالية في مجال العمل بأنها إعطاء الحرية للفرد كي يقوم بتنفيذ المهام الموكولة إليه دون التعرض للمراقبة الدقيقة على كل صغيرة وكبيرة يقوم بها.

وعلى ضوء ما سبق، نجد أن الاستقلالية وإن كانت مطلوبة للفرد في مجال عمله ككل إلا أنها مطلوبة بدرجة أكبر بالنسبة لمن يقومون بالأعمال المهنية بصفة خاصة، أي أن درجة الاستقلالية ترتبط بطبيعة العمل ومستوى النمو المهني والشخصي.

والاستقلالية في مجال العمل التربوي موضوع بحثنا هذا سبق وأن تعرض لها باحثون من أمثال «سيرجيو فاني» (Sergiovanni, 1971, pp. 134-143) و «جياندومينيغو»

(Giandomenico, 1971, pp. 27-55) و«سالوزي» (Saluzzi, 1976, pp. 22-101) و«دراوند» (Drummond, 1974, pp. 63-102) وفيما يلي نتعرض بإيجاز لنتائج هذه البحوث:

● أجرى «سيرجيوفاني» و«كارفر» استطلاعاً للرأي شمل ١٥٠٠ مدرس في المرحلة الثانوية أظهرت نتائجه درجة منخفضة من الرضا بما يتمتعون به من استقلالية في عملهم، وكانت توصيتهما الرئيسية ضرورة إيجاد فرص للمدرسين لاتخاذ قرارات تعليمية مستقلة.

● تقدم «جياندومنجو» في بحثه لرسالة الدكتوراه بدراسة أجراها على ٣٥٠ مدرساً في ولاية بنسلفانيا عن العلاقة بين إدراك عدم الكفاية في تلبية الحاجات لدى المدرسين في مراحل التعليم العام وبين الروح النضالية (Militarcy) لتحقيق الأهداف. وقد وجد أن هناك ارتباطاً عالياً بين الحاجات التي تمثل المراكز المتقدمة في تسلسل الحاجات مثل الاستقلال الذاتي وتحقيق الذات ومفهوم النضال.

● قارن سالوزي في بحثه لرسالة الدكتوراه بين مجموعتين من المدرسين إحداهما تعمل بطريقة التعليم الفردي والأخرى تعمل بالنظام التقليدي وقد أسفرت مقارنته عن إدراك كلتا المجموعتين لأهمية الحاجات الاجتماعية والحاجات الخاصة بالأمن وحاجات الاستقلال الذاتي.

● يعزو «دراوند» نجاح نظار المرحلة الأولى في بريطانيا حسب مقياس اتخذها في بحثه إلى تمتع هؤلاء النظار بالاستقلالية في عملهم سواء في طرق التدريس أو توزيع أوقات العمل أو الأدوات المستخدمة والمناخ التعليمي المحيط بهم.

ويلاحظ أن هذه الدراسات المشار إليها وغيرها أجريت في مراحل التعليم العامة في الأغلب حيث يندر وجود مثل هذه الدراسات حول استقلالية أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والمعاهد العليا. وقد يرجع ذلك من وجهة نظرنا إلى أن تمتع هذه الفئة من هيئات التدريس بالاستقلالية في أكثر الدول الغربية يبدو أمراً مسلماً به وبالتالي عدم وجود حاجة ضرورية للبحث فيها.

وإذا كانت هذه الدراسات قد أشارت إلى أهمية الاستقلالية وعلاقتها بالعمل التربوي إلا أننا بغية التوصل إلى مزيد من الوضوح حول مفهوم الاستقلالية نعرض بإيجاز ثلاثة من المفاهيم ذات العلاقة بهذا المفهوم وهي:

١ - الابتكار: ونعني به الاستفادة من العناصر أو المعلومات المتوفرة للوصول إلى استنتاجات جديدة، وهي لا تنتم إلا في مناخ معين يتسم في الغالب بأعلى درجات الاستقلالية، وذلك لأن هناك تناسباً طردياً بين الابتكار والاستقلالية (Retz, 1977, pp. 247-248).

٢ - رد الفعل النفسي: ونقصد به حرص الإنسان على أن يتمتع بحريته واستقلاليته كجزء من طبيعته البشرية، وأي تدخل في هذه الحرية أو الاستقلالية ينقص منها أو يغير من مستوى تمتع الفرد بها. لا يلقى من الفرد سوى الرفض سواء المعلن أو غير المعلن.

ويظل الإنسان يعمل على استعادة ما فقدته من الاستقلالية بوسائل وأساليب مختلفة حتى لو صرفته هذه الأساليب والوسائل عن عمله الأصلي (Bobbitt, 1974, pp. 141-142).

٣ - الاغتراب: ونقصد به أن يعيش الإنسان حالة من الانفصال بين الواقع وما يتمنى أن يكونه. أما في مجال العمل فيقصد بالاغتراب أن يحدث الانفصال بين القرارات التي تنظم العمل وإرادة العاملين المنفذين لها بحيث يشعر الفرد منهم أنه يعيش واقعاً غير الذي يتمناه في عمله. ولقد أثبتت دراسات كثيرة أن تقليل الاغتراب وزيادة الإنتاج تحقق نتيجة لإعطاء قدر أكبر من الاستقلالية للأفراد أو جماعات العمل (Anderson et al, 1978, p. 164) بالإضافة لذلك، فقد أكد تيركل (Terkel, 1975, pp. 221-256) نفس المعنى عندما أشار إلى أن الاغتراب كظاهرة يرجع إلى عدد من الأسباب من أهمها:

- عدم وجود فرص للنمو الشخصي في المهنة.
- عدم وجود فرص للمشاركة في إصدار القرارات التي تؤثر على عمل الفرد.
- عدم تمتع العاملين بالاستقلالية أثناء تنفيذه للمهام الموكولة إليه.

* * *

في ضوء ما سبق تتضح إجابة السؤال الأول من أسئلة البحث والتي تبرز أهمية التمتع بالاستقلالية ودورها الإيجابي في فعالية الأداء الوظيفي في المجال التربوي.

(ب) دراسة لبعض مواد اللائحة الأساسية لمعاهد التعليم الفني والمهني^(١):
تضمن هذا الجزء من الدراسة محاولة الإجابة على السؤال الثاني:

هل يوفر نظام المقررات حسب ما حددته اللائحة الأساسية لمعاهد التعليم الفني والمهني القدر الكافي من الاستقلالية لأعضاء هيئة التدريس في مجال عملهم؟

وللإجابة على هذا السؤال نتناول فيما يلي عرضاً لأهم المبادئ والأسس التي يقوم عليها نظام المقررات ذات الصلة بموضوع الدراسة.

ورد في التقرير الختامي للجنة دراسة نظام المقررات في المرحلة الثانوية بدولة الكويت (وزارة التربية، مارس، ١٩٧٩، ص ٣٧) عرض لأهم خصائص نظام المقررات نذكر منها ما يلي:

١ - مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين بما يسمح لكل منهم أن يتقدم في دراسته وفق استعداداته وقدراته.

٢ - إتاحة الفرص المناسبة لتحقيق مبدأ اختيار المتعلم للمقررات الدراسية، أوقات الدراسة، والمدرس.

٣ - الاهتمام بعملية التوجيه والإرشاد باعتبارها جزءاً أساسياً في هذا النظام.

٤ - تنمية وتدعيم أسلوب التعلم الذاتي.

وبالإضافة إلى هذه الخصائص الأربعة وهي جميعها تتصل بالمتعلم يجد الباحثون أن لنظام المقررات خاصية هامة تتعلق بعضو هيئة التدريس في هذا النظام وهي:

تزايد مسؤوليات عضو هيئة التدريس في نظام المقررات مما يتطلب منحه قدرًا من الاستقلالية يمكنه من النهوض بهذه المسؤوليات ومواجهة ما يتمتع به المتعلم من استقلالية في هذا النظام. ولكن إلى أي مدى استطاعت اللائحة الأساسية لمعاهد التعليم الفني والمهني أن تراعي هذه الخصائص في نصوصها وموادها ذات الصلة بمهام أعضاء هيئة التدريس بصفة خاصة.

تتضمن اللائحة نصاً عاماً وأساسياً يحدد دور ومهام عضو هيئة التدريس وهي: «مدرس المادة هو المسؤول عن تدريس مادته وكل ما يتعلق بها من أوجه النشاط وتقييم أداء الطلبة في ضوء الأهداف العامة والمنهج المحدد لمادته» (من مادة ٨٧ ص ٥٧).

بقراءة هذا النص نجد أنه قد أقر من ناحية المبدأ استقلالية عضو هيئة التدريس في عمله وإن كانت هذه الاستقلالية مشروطة بما اتفق عليه كأهداف عامة للمعهد وبطبيعة المنهج الذي يقوم بتدريسه. وهذا الاشتراط لحدود استقلالية عضو هيئة التدريس يبدو طبيعياً، حيث من غير المتصور أن يمنح عضو هيئة التدريس حرية غير محددة في ممارسة عمله وخاصة وهو يمارس عملاً له آثاره على غيره. ولكن نظراً للمستوى العلمي لعضو هيئة التدريس وما يترتب على ذلك من توقعات حول عمله وفي علاقاته مع رؤسائه وزملائه، نجد أن للاستقلالية الكافية والمناسبة مع الدور الذي يقوم به عضو هيئة التدريس أهميتها وآثارها على فعالية العملية التعليمية والتربوية في معهدي التربية للمعلمين والمعلمات.

ولكي تسهل عملية متابعة ما ورد في اللائحة من نصوص تفصيلية تتصل بمهام عضو هيئة التدريس، فإن الباحثين يرون أن هذه المهام يمكن تحديدها في ضوء ما ورد في اللائحة الأساسية على النحو التالي:

١ - اختيار الكتب والمراجع للمقررات الدراسية.

٢ - تقويم أداء الطلبة في المقررات الدراسية.

٣ - متابعة حضور وغياب الطلبة.

٤ - دور المدرس في عمليات التوجيه والإرشاد والتسجيل.

أولاً - فيما يتصل باختيار الكتب والمراجع للمقررات الدراسية:

ورد في اللائحة الأساسية نصان يتصلان بهذا الموضوع هما:

(أ) «يعد عضو هيئة التدريس قبل بداية كل فصل دراسي قائمة بأهم الكتب الرئيسية والمراجع العلمية لمقرراته» (من مادة ٧٩، ص ٥٧).

(ب) «من اختصاصات مجلس القسم العلمي اقتراح الكتب الدراسية التي تتفق وطبيعة المناهج» (من فقرة ٥، مادة ١٩، ص ١٦).

● يلاحظ على هذين النصين ما يلي:

— عبارة «يعد عضو هيئة التدريس...» لم يحدد ما إذا كان لعضو هيئة التدريس أن يعد من تأليفه أو يعد ما أقره غيره أو يعد مما هو موجود ومنشور في الكتب، ولم يربط أولوية لذلك.

— لم يحدد النصان العلاقة بين ما يعده عضو هيئة التدريس وما يقترحه القسم العلمي. لم يبين النصان ما إذا كان لعضو هيئة التدريس المسؤول عن مقرر ما أن يرفض اقتراح القسم العلمي فيها يخص مقرره.

— لم يحدد النصان ما إذا كان اقتراح القسم العلمي نهائياً وكذلك ما هي الجهة التي تصادق أو ترفض مقترحاته بهذا الخصوص.

ثانياً — فيما يتصل بتقويم هيئة التدريس لأداء طلابه في المقررات الدراسية:

ورد في اللائحة الأساسية نصوص تتصل بهذا الموضوع هي:

(أ) «تخصص ٥٠٪ من الدرجة الكلية للامتحان النهائي، ٥٠٪ من الدرجة للأعمال الفصلية» (من مادة ٧٠، ص ٤٩).

(ب) عند تقويم أداء الطالب يحتسب التقدير لكل مقرر وفقاً للمستويات الخمسة أ، ب، ج، د، هـ (من مادة ٧٤، ص ٥١).

(ج) «يعد عضو هيئة التدريس قبل بداية كل فصل دراسي برنامجاً يتضمن إيضاح أساليب التقويم التي سوف يتبعها ومواعيد الاختبارات الدورية وآخر موعد لتقديم البحوث» (من مادة ٨٩، ص ٥٧).

(د) «يشترك مع أستاذ المقرر في وضع أسئلة الامتحان النهائي للفصل الدراسي وتصحيح أوراق الإجابة أستاذ آخر أو أكثر من بين المتخصصين في هذه المادة من داخل المعهد أو خارجه وذلك بموافقة مدير/ مديرة المعهد» (من مادة ٧١، ص ٥٠).

● يلاحظ على هذه النصوص ما يلي:

— تخصيص ٥٠٪ من الدرجة الكلية للامتحان النهائي و ٥٠٪ من الدرجة الكلية للأعمال الفصلية لا يتفق وطبيعة بعض المقررات وتقدير الأستاذ المسؤول عن التقويم لمستوى طلابه. وهذا ما يقلل من استقلالية عضو هيئة التدريس في توزيع درجات المقرر على الأعمال الفصلية والامتحانات المطلوبة.

– يلزم الفصل الثاني وما تبعه من تعليمات أصدرتها إدارة المعهدين^(٢) عضو هيئة التدريس بحدود رقمية لمستويات تقييم أداء طلابه ولم يتح له أية فرصة في تحريك الطالب من مستوى إلى آخر وفق تقديره لأدائه على مدى الفصل الدراسي ويصرف النظر عن المستوى الرقمي فقط للأداء.

– يبدو من النص الثالث أن لعضو هيئة التدريس الحرية التامة في تحديد نظام ومواقيت التقييم، إلا أن ما ورد في هذا النص يتعارض مع ما ورد في النص الأول والذي يلزم بتوزيع الدرجة مناصفة بين الامتحان النهائي ودرجة الأعمال الفصلية.

ثالثاً – فيما يتصل بمتابعة عضو هيئة التدريس لحضور وغياب طلابه:

ورد في اللائحة الأساسية نصان يتصلان بهذا الموضوع هما:

(أ) «إذا تجاوز غياب الطالب ما يوازي ساعات عمل ثلاث أسابيع من الساعات المقررة في مقررها يعتبر راسياً في هذا المقرر» (من فقرة ٣، مادة ١٦، ص ٤٦).

(ب) «يبلغ أستاذ المقرر مكتب التسجيل عن الطالب المتغيب في مقرره لما يوازي ساعات عمل أسبوع. ويكون التبليغ خلال أسبوع من تاريخ الغياب» (من فقرة ٢، مادة ٦٦، ص ٤٦).

يلاحظ على هذين النصين أنها لم تتيح لعضو هيئة التدريس أية مرونة في تقديره للأسباب التي أدت لغياب الطالب وبالتالي عدم التبليغ عن الغياب من قبل أستاذ المادة في بعض الحالات.

رابعاً – فيما يتصل بعملية الإرشاد والتوجيه والتسجيل:

ورد في اللائحة الأساسية نصوص تتصل بهذا الموضوع وهي:

(أ) «يحدد لكل طالب مرشد علمي من بين أعضاء هيئة التدريس» (من مادة ٥٧، ص ٤٢).

(ب) «يشارك المرشد الطالب في اختيار المقررات المختلفة التي يسجل فيها ويعاونه في إيجاد الحلول المناسبة لما قد يواجهه من مشكلات» (من مادة ٥٧، ص ٤٢).

(ج) «يراعى ألا يزيد عدد طلبة المجموعة الواحدة المسجلة في مقرر معين عما يأتي:

٣٠ طالب في المقررات النظرية.

٢٥ طالب في المقررات التطبيقية.

١٥ طالب في الدروس العملية.

٨ طلاب في المختبرات والورش.

وتحدد اللوائح الداخلية في كل معهد الحدود الدنيا للمسجلين في كل مقرر ومع ذلك

يجوز للمدير في الحالات الاستثنائية تعديل الحدود المشار إليها بناء على اقتراح من المديرين
المساعدين للشؤون العلمية وشؤون التسجيل» (من مادة ٥٦، ص ٤٢).

* ويلاحظ على هذه النصوص ما يلي:

- لم يحدد النص عدد الطلاب الذين يمكن أن يقبل عضو هيئة التدريس إرشادهم
بالنظر إلى مسؤولياته المتعددة في نظام المقررات.
- لم يسمح النص المحدد لعدد الطلبة في المجموعة لعضو هيئة التدريس بالمشاركة في
تحديد العدد الأنسب لمقرره ويترك حرية تجاوز العدد بالزيادة أو النقصان لمدير المعهد
وللمديرين المساعدين.

* * *

بناء على دراسة النصوص المذكورة أعلاه يرى الباحثون أن منها ما يحتاج إلى توضيح
ومنها ما يحتاج إلى مرونة لكي يوفر القدر الكلي من الاستقلالية لأعضاء هيئة التدريس
بالمعهدين.

وبذلك يجيب هذا الجزء من الجانب النظري على السؤال الثاني من أسئلة البحث.

ثانياً - الجانب الميداني

استهدف الجانب الميداني التعرف على مدى الاستقلالية التي يتمتع بها أعضاء هيئة
التدريس من واقع مشاركتهم في تطبيق نظام المقررات كما استهدف أيضاً تحديد أهمية بعض
من المتغيرات المتصلة بموضوع الاستقلالية. وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس
بالمعهدين.

ولتحقيق هذين الهدفين تم وضع استبانة (انظر الملحق) من جزئين، الجزء الأول
تضمن ثلاثة عشرة متغيراً كل منها متبوع بمقياس استمراري سباعي طرفاه يعبران عن أعلى
(٧) وأدنى (١) درجات الاستقلالية، والجزء الثاني منها عبارة عن عرض لستة من المتغيرات
التي طلب من المستجيب ترتيبها حسب وجهة نظره من حيث أهمية كل منها.

وقد تصدرت الاستبانة رسالة توضح الهدف منها وتحدد تعليمات الاستجابة كما تطلب
بعضاً من المعلومات عن المستجيبين فيما يتصل بمركز العمل والجنسية.

هذا وقد تم عرض بنود الاستبانة على عدد من المتخصصين بكل من جامعة الكويت
ومن معهدي التربية للمعلمين والمعلمات بهدف التأكد من صلاحيتها لقياس ما وضعت
لقياسه، وأجريت بعض التعديلات التي أسفرت عنها ملاحظاتهم.

بالإضافة إلى ذلك فقد تم تجريب تطبيق الاستبانة النهائي على عدد محدود من مجتمع
البحث بهدف زيادة التأكد من صلاحيتها.

أما بخصوص عينة البحث فقد تم توزيع الاستبانة على أعضاء هيئة التدريس بالمعنيين (مجتمع البحث) البالغ عددهم (٣٣٦) واختيار (٩٠) استجابة بشكل عشوائي طبقي من الاستجابات التي تم استلامها. هذا وتمثل العينة المختارة حوالي ٣٠٪ من مجتمع البحث، ويرى الباحثون أن هذه نسبة كافية تفي بالغرض. والجدول التالي يوضح توزيع مجتمع وعينة البحث والنسبة المئوية لكل منهما:

جدول رقم (١)
توزيع عينة البحث

البيان	مجتمع البحث	مجتمع البحث						عينة البحث		
		التوزيع حسب مركز العمل			التوزيع حسب الجنسية			التوزيع حسب مركز العمل		
		١	٢	٣	١	٢	٣	١	٢	٣
العدد	٣٣٦	١٨٠	١٥٦	٣٣٦	٩١	٢٣٩	٣٣٦	٤٩	٤١	٩٠
النسبة المئوية	١٠٠٪	٥٤	٤٦	١٠٠	٢٩	٧١	١٠٠	٥٤	٤٦	١٠٠

وبعد أن تم الحصول على موافقة مديري المعنيين، أشرف الباحثون على تطبيق الاستبانة بأنفسهم.

وللحصول على نتائج الجانب الميداني تم الآتي:

● بما أن الدرجات التي يحصل عليها كل مستجيب للجزء الأول من الاستبانة تتراوح بين ١٣ و ٩١ (مقياس سباعي، ١٣ متغير) اعتبر الباحثون الدرجة ٥٢ محكاً (على اعتبار أن ٥٢ تساوي فئة الوسط (٤) مضروبة في ١٣ - عدد المتغيرات) صنف على أساسه المستجيبون. فمن حصل في مجموع درجات استجاباته على ٥٢ فأكثر اعتبر متمتعاً بالاستقلالية ومن حصل على أقل من ٥٢ اعتبر غير متمتع بالاستقلالية (Hagelton, 1972, p. 27). وكذلك تم حساب الفروق الإحصائية بين الذين تمتعوا بالاستقلالية والذين لم يتمتعوا بها حسب التصنيف المشار إليه وذلك باستخدام حساب اختبار (ت).

● تم حساب الفروق الإحصائية بين الكويتيين وغير الكويتيين، وكذلك بين أعضاء هيئة التدريس المستجيبين من معلمي المعلمين والمعلمات باستخدام حساب اختبار (ت).

● تم حساب النسبة المئوية لعدد المتمتعين بالاستقلالية من العينة لكل متغير (على

أساس أن كل مستجيب اعتبر متمتعاً بالاستقلالية في المتغير إذا كانت درجته في المقياس أكثر من ٤).

• تم ترتيب المتغيرات الستة الواردة في الجزء الثاني من الاستبانة حسب درجاتها الموزونة ترتيباً تنازلياً وذلك حسب أهميتها كما عبرت عنها عينة البحث من الناحية النظرية، وبالإضافة إلى ذلك تم حساب معامل ارتباط الرتب بين رتب المتغيرات الستة حسب أهميتها من الناحية النظرية ورتبها حسب نسب الأفراد المتمتعين بالاستقلالية فيها.

ثالثاً - نتائج الدراسة الميدانية

للإجابة على أسئلة البحث والتي تدور حول ما يتمتع به أعضاء هيئة التدريس بالمعهدين من الاستقلالية، وما إذا كانت هناك فروق إحصائية بين فئات العينة فيما يتعلق بالتمتع بالاستقلالية، وكذلك ترتيب بعض متغيرات الاستقلالية حسب أهميتها، نورد فيما يلي عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية وتحليلها:

١ - فيما يتعلق بمدى تمتع أعضاء هيئة التدريس بالمعهدين بالاستقلالية، يبين الجدول التالي نسبة عدد المتمتعين وغير المتمتعين بالاستقلالية (بالنسبة إلى العينة) حسب المحك المشار إليه في إجراءات البحث (التمتع بالاستقلالية هو الحاصل على درجة ٥٢ فما فوق) كما يبين الجدول المتوسط والانحراف المعياري بالنسبة للفئتين:

جدول رقم (٢)

المتمتعون وغير المتمتعين بالاستقلالية

المتمتعون بالاستقلالية	غير المتمتعين بالاستقلالية	
٤٧	٥٣	النسبة (%)
٦٢,٥٥	٤٠,٧٩	متوسط الدرجات
٧,٥٧	٨,٧٣	الانحراف المعياري

وقد أشار تطبيق حساب اختبار (ت) إلى وجود فروق (٣) ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ بين فئة المتمتعين وفئة غير المتمتعين بالاستقلالية.

٢ - وفيما يتعلق بنسبة المتمتعين بالاستقلالية (بالنسبة إلى العينة) لكل متغير على هذه حسب المحك المشار إليه في إجراءات البحث (التمتع بالاستقلالية هو الحاصل على درجة أكبر من ٤ في المقياس للمتغير الواحد، فالجدول التالي يبين هذه النسب مرتبة ترتيباً تنازلياً:

جدول رقم (٣)
نسبة المتمتعين بالاستقلالية لكل متغير

الترتيب	المتغيرات (١)	النسبة المئوية (%)
١	تعدد أساليب التقويم	٨٣
٢	طرق التدريس	٨٣
٣	توزيع درجات التقويم	٨٢
٤	جدولة الاختبارات زمنياً	٦٨
٥	اختيار المقررات	٥٤
٦	اختيار الكتب الدراسية	٤٩
٧	حرية التصرف في مهام غير التدريس	٤٦
٨	تعديل بعض أهداف المقررات	٤١
٩	تعديل في محتوى المقررات	٤١
١٠	تحديد ساعات التواجد في مقر العمل	٣١
١١	تحديد عدد الطلبة المسجلين في المجموعة الدراسية	٢٩
١٢	قرار مشاركة ممتحن خارجي	٢٣
١٣	تحديد عدد الطلبة في مجموعة الإرشاد	١٩

(١) تجدد العبارات الدالة على المتغيرات بالتفصيل في ملحق الاستبانة.

وفيما يلي بعض الملاحظات المهمة على نتائج جدول رقم (٣):

- التمتع بالاستقلالية فيما يتعلق بطرق التدريس وتعدد أساليب التقويم بالقدر الملحوظ (٨٣٪) يعتبر أمراً طبيعياً نظراً لأن المسؤولية الفنية بهذا الخصوص تقع على عاتق أستاذ المقرر.
- جاءت نتيجة المتغير الخاص بتوزيع درجات التقويم عالية على عكس المتوقع (٨٢٪) لأن توزيع ٥٠٪ من الدرجة الكلية قد حددته اللائحة الأساسية، ويمكن تفسير هذه النتيجة كانعكاس لما يتمتع به أعضاء هيئة التدريس من استقلالية في توزيع ٥٠٪ من الدرجات الخاصة بالأعمال الفصلية.
- بالنسبة لجدولة الاختبارات زمنياً كان من الممكن الحصول على نتيجة أفضل لو كان عضو هيئة التدريس متمتعاً بالاستقلالية في جدول اختباره النهائية كما هو المفروض أن يكون في نظام المقررات.
- فيما يتعلق باختيار المقررات كان المتوقع الحصول على نتيجة أفضل بكثير نظراً لأن اختيار تدريس المقررات يعتمد على مجال التخصص العلمي.

● النتيجة الخاصة باختيار الكتب الدراسية للمقررات تعتبر منخفضة نسبياً (٤٩٪) لأن اللائحة الأساسية لم تمتح عضو هيئة التدريس الاستقلالية الكاملة في ذلك، حيث ترك القرار النهائي لمجلس القسم العلمي.

● يعزى انخفاض النتائج للمتغيرات الباقية إلى إرجاع سلطة اتخاذ القرار المناسب بشأنها لغير أعضاء هيئة التدريس وحسب ما تقتضيه اللوائح. وعلى سبيل المثال عبرت العينة في رفضها لفكرة اشتراك ممتحن خارجي لتناقض ذلك مع نظام المقررات وكذلك تبرز الحاجة لمزيد من الاستقلالية لأعضاء هيئة التدريس فيما يخص ساعات التواجد في المعهدين لكي يستثمروا وقتهم في الأنشطة العلمية خارج وداخل مراكز عملهم.

— وعلى ضوء النتائج الواردة في الفقرة (١)، (٢) أعلاه يرى الباحثون عدم وجود القدر الكافي من الاستقلالية لأعضاء هيئة التدريس بالمعهدين.

٣ — وفيما يتعلق بالفروق الإحصائية في مدى تمتع كل فئة من فئات العينة بالاستقلالية يبين الجدول التالي المتوسطات والانحرافات المعيارية للدرجات:

جدول رقم (٤)

المتوسطات والانحرافات المعيارية لفئات العينة

الجنسية	مركز العمل		العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
	معهد المعلمين	معهد المعلمات			
كويتي	٢٧	٤٩	٤١	٥٢,٤٩	١٢,٨٩
غير كويتي	٦٣	٤٩,٥٩	٥٠,٧٦	١٤,٠٨	١٤,١٧

وباستخدام اختبار (ت) وجد أن الفروق (٤) بين فئات العينة غير دالة إحصائياً. ويمكن أن يعزى ذلك إلى تقارب وجهات النظر والتوقعات لدى أعضاء هيئة التدريس بالمعهدين حول ما يتعلق بعملهم من الناحية العلمية بغض النظر عن اختلاف جنسياتهم ومراكز عملهم.

٤ — وفيما يخص ترتيب العينة للمتغيرات الستة الواردة في الجزء الثاني من الاستبانة وذلك حسب أهميتها من الناحية النظرية. يبين الجدول التالي رتبها حسب درجاتها الموزونة:

جدول رقم (٥)
رتب المتغيرات من حيث الأهمية لأعضاء هيئة التدريس

الرتبة	الدرجة الموزونة	المتغيرات	تسلسل
١	٣٨١	تعديل محتوى المقررات	١
٢	٣٤٨	اختيار الكتب الدراسية	٢
٣	٢٧٨	توزيع درجات التقويم	٣
٤	٢٥٦	تحديد عدد طلبة المجموعة الدراسية	٤
٥	٢٤٦	جدولة الاختبارات	٥
٦	٢٠٢	تحديد ساعات التواجد في مقر العمل	٦

وقد أجرى حساب معامل ارتباط الرتب بين الرتب الخاصة بالمتغيرات أعلاه ورتبها حسب نسبة المتمتعين بالاستقلالية فيها المبينة في الجدول التالي: (الجدول مستخلص من جدول رقم (٣)).

جدول رقم (٦)
رتب المتغيرات حسب نسبة التمتع بالاستقلالية فيها

التمتع بالاستقلالية الرتبة حسب نسبة	المتغير	مسلسل
٤	تعديل محتوى المقررات	١
٣	اختيار الكتب الدراسية	٢
١	توزيع درجات التقويم	٣
٦	تحديد عدد طلبة المجموعة الدراسية	٤
٢	جدولة الاختبارات	٥
٥	تحديد ساعات التواجد في مقر العمل	٦

وقد وجدت العلاقة (معامل الارتباط) بين الرتب في الجدولين مساوية ٢٠,٠ (٥) وتشير هذه النتيجة إلى ضعف هذه العلاقة، أي أن هناك تبايناً بين ما يعتبره أعضاء هيئة التدريس مهماً من الناحية النظرية وبين ما يتمتعون به من استقلالية في الأمور المتعلقة بعملهم.

توصيات البحث

في ضوء ما سبق عرضه من دراسات نظرية توضح أهمية الاستقلالية كمتغير دافعي في مجال العمل لأعضاء هيئة التدريس بالمعهدين، وعلى ضوء دراسة نصوص اللائحة الأساسية لمعاهد التعليم الفني والمهني والتي تتصل بمهام أعضاء هيئة التدريس، وبناء على النتائج الميدانية، يوصي الباحثون بما يلي:

ضرورة إعادة النظر في نصوص اللائحة الأساسية لمعاهد التعليم الفني والمهني بهدف الوصول لما يضمن القدر الكافي من الاستقلالية لأعضاء هيئة التدريس في ممارستهم لعملهم وحتى يتم استثمار طاقاتهم وقدراتهم لتحقيق أهداف العمل بالمعهدين بأقصى درجة ممكنة، وعلى أن يتوفر لتلك النصوص التزام تام عند التطبيق من جانب كل الأطراف المعنية بالتنفيذ وحرصاً على تحسين مستوى الأداء في نظام المقررات ولإكسابه مزيداً من الفعالية في الوقت الحاضر، فإن هناك الحاجة لمزيد من الاستقلالية في أمور أهمها:

- اختيار الكتب للمقررات الدراسية من قبل عضو هيئة التدريس.
- قبول أو رفض مشاركة الممتحن الخارجي.
- توزيع كل درجات التقويم من قبل عضو هيئة التدريس.
- تحديد ساعات التواجد في مقر العمل في حالة عدم وجود مسؤوليات.
- تحديد عدد الطلبة المناسب في المجموعة الدراسية الواحدة. وكذلك في مجموعة الإرشاد.

نظراً للأهمية الفائقة التي أبرزها هذا البحث لموضوع استقلالية أعضاء هيئة التدريس، فإن الباحثين يرون ضرورة متابعة هذا الموضوع ببحوث ودراسات أخرى تتصل بالاستقلالية بجوانبها المختلفة.

ملحق الاستبانة

* بسم الله الرحمن الرحيم *

الزميل / الزميلة عضو هيئة التدريس،

بعد التحية،

حرصاً منا على الإسهام فيما يمكن أن يرفع من شأن العملية التربوية في شتى مواقعها ومستوياتها وحرصاً منا على الاستفادة من خبراتكم، نود مشاركتكم بالإجابة على الاستبانة المرفقة والتي تدور حول موضوع «استقلالية أعضاء هيئة التدريس في نظام المقررات لمعهدى التربية للمعلمين والمعلمات بدولة الكويت».

والمقصود باستقلالية عضو هيئة التدريس في هذه الدراسة قدرته على ممارسة عمله في حرية أو قدرته على التحكم في المتغيرات الداخلة في نطاق عمله.

د. سيد أحمد عثمان التوم

د. علي عسكر

أ. محمد الأنصاري

بعض البيانات العامة المطلوبة

رجاء وضع علامة (√) داخل المربع المناسب لك:

معهد المعلمين

☐

كويتي

☐

معهد المعلمات

☐

غير كويتي

☐

□ الجزء الأول:

أمامك مجموعة من المتغيرات ذات الصلة باستقلاليته في عملك كعضو هيئة تدريس .
كل متغير منها متبوع بمقياس استمراري سباعي ، حيث الرقم (١) يمثل أقل درجة من
الاستقلالية والرقم (٧) يمثل أعلى درجاتها .

رجاء وضع دائرة حول الرقم الذي تراه مناسباً لكل متغير من وجهة نظرك حسب واقع
تطبيق نظام المقررات في معهدك .

٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	– اختيارك للمقررات التي تقوم بتدريسها
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	– إمكانية تعديلك لبعض أهداف المقررات
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	التي تقوم بتدريسها
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	– إمكانية تعديلك لمحتوى المقررات التي تقوم
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	بتدريسها
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	– اختيارك لطرق تدريس المقررات التي تدرسها
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	– اختيارك للكتب الدراسية للمقررات التي
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	تدرسها
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	– تعدد أساليب التقويم لطلابك في المقررات
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	التي تدرسها لهم
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	– توزيع درجات التقويم على الأنشطة
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	والاختبارات التي يؤديها طلابك
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	– جدولة الاختبارات التي يؤديها طلابك على
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	مدار الفصل الدراسي
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	– رفض أو تعديل قرار مشاركة ممتحن
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	خارجي في تقويم مقرراتك
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	– تحديد ساعات التواجد في مقر العمل في
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	حالة عدم وجود أعمال محددة
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	– تحديد الزيادة عن الحد الأعلى في عدد
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	الطلبة المفروض تسجيلهم في المجموعة
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	الدراسية الواحدة
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	– تحديد الزيادة عن الحد الأعلى في عدد
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	الطلبة الذين تقوم بإرشادهم
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	– حرية التصرف فيما يوكل إليك من مهام غير
٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	التدريس

□ الجزء الثاني:

المتغيرات الستة المذكورة أدناه من المتغيرات التي نفترض أن نظام المقررات يتيح قدراً كبيراً من الاستقلالية فيها لعضو هيئة التدريس. . رجاء ترتيب هذه المتغيرات من وجهة نظرك ترتيباً حسب أهميتها من الناحية النظرية، وذلك بكتابة رقم من الأرقام ١ - ٦ أمام كل متغير، حيث يمثل رقم (١) المتغير الأكثر أهمية ورقم (٦) الأقل أهمية.

المتغير	رقم الترتيب
— تعديل محتوى المقررات التي تدرسها	
— اختيار الكتب الدراسية للمقررات التي تدرسها	
— توزيع درجات التقويم على الأنشطة والاختبارات التي يؤديها طلابك	
— جدولة الاختبارات التي يؤديها طلابك على مدار الفصل الدراسي	
— تحديد ساعات التواجد في مقر العمل في حالة عدم وجود أعمال محددة	
— تحديد الزيادة عن الحد الأقصى في عدد الطلبة المفروض تسجيلهم	
— في المجموعة الدراسية الواحدة	

الهوامش

- (١) اللائحة الأساسية لمعاهد التعليم الفني والمهني، وزارة التربية ١٩٧٩.
- (٢) صدرت اللائحة بالقرار الوزاري رقم ٧٩/١٧٢ وقد شكلت لجنة لإعدادها، شارك فيها مسؤولون من إدارة التعليم الفني والمهني، وممثلون عن المعاهد الفنية والمهنية المختلفة.
- (٣) أصدرت إدارة المعهدين تعليمات تقضي بأن تكون معادلة التقديرات كالآتي: (أ) ٩٠٪ فأكثر؛ (ب) ٨٠٪ - ٨٩٪؛ (ج) ٧٠٪ - ٧٩٪؛ (د) ٦٠٪ - ٦٩٪؛ (هـ) أقل من ٦٠٪.
- (٤) قيمة (ت) للفرق بين المتمتعين وغير المتمتعين بالاستقلالية تساوي ١١، ١٣.
- (٥) قيمة (ت) للفرق بين الكويتيين وغير الكويتيين تساوي ١٩، ٠.
- (٥) قيمة (ت) للفرق بين أساتذة المعهدين تساوي ٣٧، ١.

المراجع

- (١) علي عسكر، جعفر العريان: السلوك البشري في مجالات العمل. الكويت: ذات السلاسل، ١٩٨٢.
- (٢) علي عسكر: الدافعية في مجال العمل. الكويت: ذات السلاسل، ١٩٨٣.
- (٣) فؤاد السيد: علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري. القاهرة: دار الفكر العربي، ١٩٧٩.
- (٤) محمود منسى: مقدمة في الإحصاء النفسي والتربوي. القاهرة: دار المعارف، ١٩٨٠.
- (٥) وزارة التربية: «التقرير الختامي للجنة دراسة نظام المقررات في المرحلة الثانوية بدولة الكويت». الكويت: وزارة التربية، ١٩٧٩.
- (٦) Anderson, R. and Carter, I. *Human Behavior in social Environnement: a social system approach* New York: Aldine Publishing Co. 1978.
- (٧) Askar, A. «A study of Teacher Job Satisfaction in Kuwait» unpublished Ph. D. dissertation, University of Michigan, Ann Arber, Mi., 1981.
- (٨) Bobbitt, H. ; Breinholt, R. ; Doktor, R. ; and Mcnavl, J.J. *Orhanizational Behavior* London: Prentice-Hall, Inc., 1974.
- (٩) Drummond, D. «A Study of the Autonomy Assumed and exercised by Head-Teachers in Selected British Primary Schools» unpublished Ph. D. Dissertation, University of Maryland, 1974.
- (١٠) Giandomenico, L. «perceived Need-Deficiency and Militancy among School Teachers» Unpublished Ph. D. Dissertation. the Pennsylvania State University, 1971.
- (١١) Hagelton, S. «In-Service course in support of UNISCO Math Project for the Arab States» Unpublished Ed. D. Dissertation, Columbia U., 1972.
- (١٢) Kamll, C. «Teachers' Autonomy and Scientific Training» *Education Digest*. (October, 1981), pp. 9-12.
- (١٣) Katz D. and Kahn, R. *The social Psychology of Organization* 2 nd ed. New York: John Wiley and sons, 1978.
- (١٤) Lindzey, G. ; Hall, C. ; and Thompson, R. *Psychology* New York: Worth Publishers, 1975.
- (١٥) Maslow, A. *Motivation and Personality* 2 nd ed. New York: Harper and Row Publisher, Inc., 1970.
- (١٦) Porter, L. ; Lawler, E. ; and Hachman, R. *Behavior in Organizations* San Francisco. Calif: McGraw-Hill Book Co. 1975.
- (١٧) Reitz, H. *Behavior in Organization* Homewood, Ill. ; Richard Irwin Inc., 1977.
- (١٨) Saluzzi, J. «Maslow Need Satisfaction among Selected IGE and Self-Contained Elementary School Classroom Teachers» Unpublished Ph. D. Dissertation, U. of Missouri-Colombia, 1976.
- (١٩) Scheun, E. *Organizational Psychology* Englewood Cliffs, N. J. : Prentice-Hall, Inc., 1980.
- (٢٠) Sergiovanne, T. and Starratt, R. *Emerging Patterns of Supermision* New York: MaGraw-Hall Book Co., 1971.
- Terkel, S. *Working*, New York: Avon Books, 1974.



TEACHING STAFF'S AUTONOMY AT THE TEACHER EDUCATION INSTITUTES IN THE STATE OF KUWAIT

*Sayed Ahmed Hageltom
Ali Askar,
Mohamad Al-Ansary*

The purpose of the study is to determine the degree of autonomy exercised by the teaching staff at the Teacher Education Institutes for Men and Women in the State of Kuwait. The sample of the study consisted of 90 teachers selected randomly representing 30% of the total number of the teaching staff in both institutes. In order to answer the study's questions, the researchers utilized research and writings dealing with autonomy in work environment, the bylaws of the Technical and vocational Institutes, and a questionnaire concerning different aspects of teaching responsibilities.

Based of the study's outcome, the following conclusions have been drawn:

- Autonomy seen as an important factor in work environment, particularly for high academically qualified individuals;
- Existence of vague and inflexible articles of the organization's bylaws with regard to autonomy;
- The teaching staff enjoys insufficient amount of autonomy in various aspects of their job.
- Differences were in-significant regarding the autonomy among different groups of the sample.

Accordingly, the following recommendations have been preposed:

- The existing blyaws need to be modified to insure more autonomy. At the present time teachers should have more say or autonomy in matters such as refusing or accepting the external examiner, selecting the textbook, etc...
- Follow-up studies should be carried out due to the significance of autonomy for the teaching staff.