

إمكانية تطبيق رخصة المعلم بدولة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية

سلطان غالب الديجاني

قسم الإدارة والتخطيط التربوي، كلية التربية، جامعة الكويت، دولة الكويت

الملخص

نظرًا للاهتمام المتزايد بالمعلم في الآونة الأخيرة والمطالبة بتمهين التعليم وتطبيق معايير رخصة مزاولة مهنة التعليم على المعلم لرفع جودة العملية التعليمية، هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن إمكانية تطبيق رخصة المعلم من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة الكويت؛ وكلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدولة الكويت، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي من خلال تطبيق استبانة - خاضعة لإجراءات الصدق والثبات - على عينة قوامها (172) عضو هيئة تدريس في كلية التربية وكلية التربية الأساسية، وذلك خلال العام الدراسي 2016/2017م. توصلت الدراسة إلى إمكانية تطبيق المعايير (التنظيمية، المهنية، المعرفية، العلمية التخصصية، المهارية، والشخصية) بدرجة كبيرة. وانتهت الدراسة ببعض التوصيات منها انتقاء المعلمين وفقًا للمعايير (التنظيمية، المهنية، المعرفية، العلمية التخصصية، المهارية، والشخصية) التي تم التوصل إليها.

الكلمات المفتاحية: المعايير التنظيمية، المعايير المعرفية، معايير رخصة التدريس.

المقدمة

أحد الركائز الأساسية في النظام التعليمي الذي يركز عليه تكفله الدولة وترعاها. من هذا المنطلق حرصت دولة الكويت على الاهتمام بالقوى البشرية وإعدادها واستثمارها بخطط التنمية والرقي والتقدم، إيمانًا منها بأن التعليم هو العنصر الأساسي في صناعة المستقبل. لذا قامت برسم الخطط والإستراتيجيات التعليمية وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف التنموية، لذلك حرصت دولة الكويت وعلى رأسها صاحب السمو أمير البلاد الشيخ صباح الأحمد الجابر الصباح على إحداث نقلة نوعية في مسيرة النظام التعليمي ابتداءً من مرحلة رياض الأطفال إلى المرحلة الجامعية، من خلال العمل على تطوير الأنظمة التعليمية، وتقديم المساعدة للطلبة وتسليحهم بالمهارات الفكرية والقدرات الإبداعية والطاقت الإنتاجية لمواجهة التغيرات المصاحبة للأنظمة التعليمية (بندوق، 2008؛ الديوان الأميري، 2008).

أحد الركائز الأساسية في النظام التعليمي الذي يركز عليه تكفله الدولة وترعاها. من هذا المنطلق حرصت دولة الكويت على الاهتمام بالقوى البشرية وإعدادها واستثمارها بخطط التنمية والرقي والتقدم، إيمانًا منها بأن التعليم هو العنصر الأساسي في صناعة المستقبل. لذا قامت برسم الخطط والإستراتيجيات التعليمية وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف التنموية، لذلك حرصت دولة الكويت وعلى رأسها صاحب السمو أمير البلاد الشيخ صباح الأحمد الجابر الصباح على إحداث نقلة نوعية في مسيرة النظام التعليمي ابتداءً من مرحلة رياض الأطفال إلى المرحلة الجامعية، من خلال العمل على تطوير الأنظمة التعليمية، وتقديم المساعدة للطلبة وتسليحهم بالمهارات الفكرية والقدرات الإبداعية والطاقت الإنتاجية لمواجهة التغيرات المصاحبة للأنظمة التعليمية (بندوق، 2008؛ الديوان الأميري، 2008).

كُل تلك الأدوار لن تتم على أكمل وجه من قبل المعلم إلا من خلال توافر عدة خصائص ومميزات تعينه على أداء مهامه. ومن تلك الخصائص: (أ) الخصائص العقلية التي تتمثل في الذكاء والقدرة الاستيعابية والسرعة البديهية (ب) الخصائص الجسمية والصحة البدنية والسلامة اللغوية والحسية (ت) الخصائص الشخصية من حيث القدرة على التواصل الفعال وحسن الإنصات ودماثة الخلق والاتزان الانفعالي والأمانة العلمية (أبو نمر، 2008؛ مصطفى، 2009). هذا بالإضافة إلى الخصائص المعرفية عن طريق

وفي ظل ما يسود العالم من تطور معرفي وعلمي وتكنولوجي أدى إلى ظهور العديد من الأساليب والإستراتيجيات المعدة نحو التحسين المستمر للنظام التعليمي (Corcoran, 2007)، أصبحت الدول وصناع القرارات والسياسات التربوية يتسارعون نحو تطبيق مفاهيم الجودة الشاملة والتميز المؤسسي ونظم الاعتماد الأكاديمي، محاولة منهم لتحقيق الأهداف المرسومة ولتحسين جودة المخرجات التعليمية (المنيفي، 2009). ولكون المعلم

كفاءة المعلمين وتطوير مهنة التعليم. وقام Whitty (2006) بدراسة حول احترافية المعلم والعوامل السلبية التي أثرت على تطور مهنة التعليم في بريطانيا. اعتمد الباحث على أسلوب دراسة الحالات التي عايشتها مهنة التعليم. توصل الباحث إلى أن للسياسة الحكومية الدور الأكبر في تغيير مهنة التعليم وترك الأثر السلبي على المعلم من خلال فرض اللوائح والقوانين التي تقيد المعلم وتقلل من استقلاله. كما خلصت الدراسة إلى أن توجه بريطانيا في التعليم توجه ديمقراطي قائم على وجود معلمين ذوي سمات شخصية وعلاقات إنسانية قوية، لهم القدرة على ممارسة مهنة التعليم بشكل احترافي.

هذا وقد سلط ملكاوي ونجادات (2007) الضوء على أهم القضايا التي تواجه التربية العربية خلال القرن الحالي كموضوع تمهين التعليم ليكون منطلقاً لإبراز دور وأهمية وملامح معلم المستقبل في المملكة الأردنية الهاشمية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال جمع البيانات والمعلومات والحقائق في الأبحاث والأدبيات التربوية ومن ثم تحليلها والتوصل إلى الاستنتاجات. توصل الباحثان إلى ضرورة التركيز على إعداد المعلمين الإعداد الجيد في جميع الجوانب النفسية والثقافية والاجتماعية والتكنولوجية والمادية، وضرورة توفير جميع الموارد والإمكانات اللازمة لتأهيلهم لممارسة مهنة التعليم.

كما سلط Hilferty (2008) الضوء على مهنة التعليم في أستراليا والتنوع الثقافي فيها. هدف من خلال الدراسة إلى تعرف التغيرات التي اعترت مهنة التعليم نتيجة لتغير سياسات التعليم في المدارس الحكومية في أستراليا وأثرها على احترافية المعلم لمهنة التعليم. كما وضح الباحث في الدراسة أهمية مهنة التعليم ودورها الرئيس في تأكيد قيم الانتماء والمواطنة. خلصت الدراسة إلى أن مهنة التعليم مهنة أساسية في توحيد الهوية الوطنية، وفي تقارب الثقافات المتنوعة، وأن المعلم هو المسؤول الأول عن زراعة تلك القيم التربوية والوطنية في المتعلمين.

هذا وقد أجرى MacKenzie (2011) دراسة حول معايير توظيف المعلمين من قبل مديري المدارس في الولايات المتحدة الأمريكية. اعتمدت الدراسة على المنهج النوعي من خلال المقابلة.

الإلمام الكافي بالمهارات التدريسية والتخصصية والمهارات القيادية ومبادئ علم النفس التربوي (Pilanthanod, 2007).

وبطبيعة الحال لن تتوفر كل تلك الخصائص والمميزات في جميع المعلمين؛ لذلك ينبغي فرزهم واختيار الأكفأ منهم والأصلح لمهنة التعليم ضمناً لجودة العملية التعليمية ومخرجاتها. من هنا برزت الحاجة إلى وضع نظام ذي معايير مقننة خاص بإعداد المعلمين، من خلال استصدار رخص مزاولة مهنة التعليم بالصورة التي تكفل تخريج أجيال تربوية مسلحة بالعلم والمعرفة والمهارة التي تمكنهم من الانخراط في سوق العمل.

وقد أجريت العديد من الدراسات التي تضمنت الاحتراف المهني للمعلم، وتمهين التعليم، والمعايير التي يتم على أساسها منح المعلم لرخصة مزاولة مهنة التعليم. فقد أجرى Kramer (2003) دراسة حول الاحتراف المهني للمعلم ودوره في تطوير مهنة التعليم في بنسلفانيا. وهدف من خلال الدراسة إلى تحسين أوضاع المعلم باعتباره حجر الزاوية في النظام التعليمي سعياً نحو الاحتراف المهني. وضح الباحث تأثير المعلم على المتعلم إذ ينبغي على المعلم أن يكون القدوة الحسنة والمثل الأعلى الذي يحتذى به. وتوصل الباحث إلى أن امتلاك المعلم لمهارات التواصل الإنساني والعلاقات الإيجابية والتعاون المشترك بينه وبين المعلمين الآخرين يقلل من التحديات والصعوبات التي تعترضهم، كما أنه يُعد مدخلاً لتحقيق الاحتراف المهني للمعلم.

بينما وضحت دراسة Tichenor and Tichenor (2005) وجهات نظر المعلمين حول مهنة التعليم وانطباعاتهم وتصوراتهم عن كيفية الوصول للاعتراف المهني في الولايات المتحدة الأمريكية. انتهجت الدراسة المنهج النوعي. توصلت الدراسة إلى: (أ) أهمية مهنة التعليم باعتبارها مهنة أخلاقية ذات قيم تربوية سامية (ب) لا بد من توافر المعايير الشخصية كالأخلاق العالية وقوة الشخصية والقدرة على التأثير في الآخرين (ت) ضرورة توافر المعايير العلمية كالمعرفة المتعمقة في التخصص والإلمام الكافي بالتغيرات المصاحبة لمهنة التعليم (ث) توافر مهارات التواصل الاجتماعي بين المعلمين والمتعلمين. كل تلك المعايير لا بد أن تتوفر في منتسبي مهنة التعليم؛ وذلك لتحسين

في تحديد برامجها وتطويرها. أوصت الدراسة بضرورة ربط برامج كليات التربية باحتياجات وزارة التربية والتعليم والمجتمع، وإدخال البعد الثقافي والمهني في برامج كليات التربية وتأكيد قيم المواطنة والانتهاج والولاء لتحقيق الهوية القومية. بالإضافة إلى الاهتمام بالجانب العملي والتطبيقي في برامج الإعداد الأكاديمي بما يسهم في اكتساب المعلم للمهارات المتنوعة.

كما أجرت (Barker 2015) دراسة هدفت إلى وصف تصورات مديري المدارس تجاه معايير اختيار المعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية. انتهجت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق الاستبانة كأداة لها. توصلت الدراسة إلى البنود والمعايير التي يتم على أساسها اختيار المعلمين لمهنة التعليم، وهي: (أ) المعايير التربوية والمهنية والشخصية (ب) الخبرة المهنية في التدريس (ت) مهارات التواصل اللفظية وغير اللفظية.

وقام (Haj-Broussard *et al.* 2016) بدراسة هدفت إلى بيان العلاقة بين نسبة التسرب من مهنة التدريس والحصول على رخصة المعلم في الولايات المتحدة الأمريكية، واعتمدت الدراسة على تحليل البيانات والوثائق الخاصة بالتوظيف والتسرب الخاصة بالمعلمين، وأظهرت النتائج أن نسبة البقاء في مهنة التدريس زادت بشكل ملحوظ بعد الحصول على رخصة التدريس، بزيادة تراوحت بين 74% و 92%، وأوصت الدراسة بضرورة العناية بالبرامج المتخصصة لإعداد المعلمين للحصول على الرخصة، وإيجاد اتجاهات إيجابية نحو مهنة التدريس والبقاء فيها أطول مدة ممكنة. يلاحظ أن معظم الدراسات السابقة ركزت على

أهمية استصدار رخص مزاولة مهنة التعليم من خلال اتباع عدد من المعايير الواجب توافرها في مَنْ يشغل مهنة التعليم. كما أن الدراسة الحالية تتفق مع جميع الدراسات السابقة من حيث المنهجية فيما عدا دراسات كل من (Kramer 2003); Tichenor (2005); Hilferty (2008); Whitty and Tichenor (2008); Woodburn (2012); Haj-Broussard (2016) *et al.*، بينما تميزت في تناولها لأكثر من مجال على عكس باقي الدراسات. وتتميزت الدراسة الحالية عن معظم الدراسات السابقة في البيئة التي طبقت فيها الدراسة، إذ طبقت بدولة الكويت. ومن هنا تمت الاستفادة من بعض نتائج الدراسات

توصل الباحث إلى البنود والمعايير التي يتم على أساسها المفاضلة بين المرشحين، هي: (أ) النمو المهني والقدرة على الإبداع والابتكار والتعاون والمرونة (ب) المهارات التربوية والتدريسية والقيادية (ت) مهارات التقييم والتقويم والتحفيز (ث) مهارات الاتصال والتواصل (ج) المهارات الشخصية (ح) أخلاقيات العمل.

وأيضاً أجرت العتيبي (2012) دراسة تناولت تصورات القياديين التربويين حول تطبيق معايير تمهين التعليم بوزارة التربية في دولة الكويت. انتهجت الدراسة المنهج الوصفي. أظهرت النتائج أن معايير تمهين التعليم تُعد معايير مهمة بدرجة عالية، كما أن قابليتها للتطبيق عالية بسبب وجود بعض العوامل المساعدة على تمهين التعليم. وأوصت الدراسة بضرورة السعي بالتعاون مع الجهات المعنية كوزارة التربية وجمعية المعلمين لوضع آلية دقيقة للتريخيص بمزاولة المهنة للخريجين من كليات التربية.

وقامت (Woodburn 2012) بدراسة حول تقييم معايير اختيار المعلمين المعتمدة من قبل مديري المدارس المتوسطة في الولايات المتحدة الأمريكية. اعتمدت الباحثة على المنهج النوعي من خلال تطبيق المقابلة. توصلت الباحثة إلى أن المعايير المعتمدة من قبل مديري المدارس عند اختيارهم للمعلمين المرشحين كالآتي: (أ) مهارات التواصل والعلاقات الإيجابية بين المعلمين ومع المتعلمين (ب) المهارات التدريسية والمعرفية (ت) المشاركة الإيجابية مع المجتمع المحلي ومع الآباء والأمهات (ث) مهارة إدارة الفصول الدراسية. كما سعت دراسة البشير (2013) في جمهورية السودان إلى التعريف بتمهين مهنة المعلم من خلال تعرف مواصفات المعلم المهنية وبرامج إعداده. هذا بالإضافة إلى التطرق لمعايير رخصة المعلم لمزاولة مهنة التعليم. اتخذت الدراسة المنهج الوصفي من خلال مسح نتائج الدراسات والبحوث وتحليلها ومن ثم التوصل للاستنتاجات النهائية. ومن أبرز النتائج التي تم التوصل إليها: (أ) تمهين التعليم وإصدار رخصة لممارسة المهنة يضمن كفاءة المعلمين وفعاليتهم (ب) تمهين التعليم يعد معياراً يُصنف المعلم عليه سواء كان المعلم خبيراً متمرساً أو معلماً مستجداً (ت) تمهين التعليم يضمن تحديد المعايير المطلوبة مما يساعد مؤسسات إعداد المعلمين

السابقة وربطها بنتائج هذه الدراسة.

المخرجات التعليمية وضمان جودة الأداء المهني للمعلم بدولة الكويت.

مشكلة الدراسة

يُعد المعلم أحد الأركان الرئيسة في العملية التعليمية وبقدر كفاءته وفاعليته تكون كفاءة العملية التعليمية وفعاليتها؛ إذ هو المسؤول المباشر عن جودة النظام التعليمي بما يحويه من مناهج وطرائق تدريس ووسائل تعليمية. وبسبب تلك المكانة الرفيعة للمعلم وأدواره المتجددة لا بد من أن يكون المعلم متخصصاً، قائداً لعمليات التعلم، متمكناً من الكفايات التدريسية، ممتلكاً لمهارات التواصل، مشاركاً في عمليات تطوير التعليم، وقادراً على مواكبة المستجدات التعليمية.

ولعل ما يؤكد ذلك الاهتمام المتزايد بالمعلم في الآونة الأخيرة المطالبة بتمهين التعليم وتطبيق معايير رخصة المعلم، التي يتم بناءً عليها مزاولة المعلم لمهنة التعليم وذلك لرفع جودة العملية التعليمية في الكويت. هذا بالإضافة إلى مناقشة توصيات مؤتمرات تطوير التعليم بتأهيل المعلمين من خلال تبني مشروع تمهين التعليم، وإصدار رخص مزاولة المهنة للمعلمين وتطبيقها بحسب لوائح تنظيمية؛ لتحقيق الإصلاح المنشود ورفع جودة العملية التعليمية في الكويت (وزارة التربية والتعليم العالي، 2014). ويعود هذا الاهتمام الكبير بإصدار رخص مزاولة مهنة التعليم إلى إيجاد أشخاص مؤهلين قادرين على مواكبة التطورات الحادثة في العملية التعليمية بجوانبها المختلفة، وذلك باعتبار رخصة المعلم بمثابة الشريان الحيوي الذي يمد العملية التعليمية بالمعلمين المؤهلين الأكفاء القادرين على الإيفاء بمهامهم التعليمية على أكمل وجه (Earley and Brazer, 2005; Nakayama et al., 2010; Sandholtz and Shea, 2015).

من خلال ما سبق يتضح دور المعلم وأهميته والحاجة الملحة لتنميته وتطويره بشكل مستمر ضماناً للإصلاح النظام التعليمي. ولن يتم هذا الإصلاح إلا من خلال انتقاء الأكفأ من المعلمين واستبعاد من هم أقل من ذلك (Stevenson, 2007; Stotsky, 2007; et al., 2007) وهذا ما أدى إلى ضرورة السعي باستصدار رخصة مزاولة المعلم لمهنة التعليم عن طريق إعداد أسس ومعايير مقننة لاختيار المعلمين لمزاولة المهنة؛ للحد من ضعف

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى:

1. الكشف عن إمكانية تطبيق رخصة المعلم بدولة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية.
2. تعرف الفروق ذات الدلالة الإحصائية في وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية عن إمكانية تطبيق رخصة المعلم والتي تعزى لمتغير (النوع ونوع الكلية والدرجة العلمية وسنوات الخبرة).
3. تعرف التأثير الدال لكل من النوع ونوع الكلية والدرجة العلمية وسنوات الخبرة والتفاعل بينهم بإمكانية تطبيق رخصة المعلم.

أسئلة الدراسة

1. ما إمكانية تطبيق رخصة المعلم بدولة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية عن إمكانية تطبيق رخصة المعلم تعزى لمتغير (النوع ونوع الكلية والدرجة العلمية وسنوات الخبرة)؟
3. هل يوجد تأثير دال لكل من النوع ونوع الكلية والدرجة العلمية وسنوات الخبرة والتفاعل بينهم بإمكانية تطبيق رخصة المعلم؟

أهمية الدراسة

تتجلى أهمية الدراسة الحالية من خلال إسهامها بتزويد القائمين على النظام التربوي بالمعايير الواجب توافرها عند المعلم لمزاولة مهنة التعليم، التي من شأنها الإسهام في تحسين ورفع مستوى المخرجات التعليمية. كما أن أهميتها مرتبطة بأهمية إعداد المعلم معرفياً وعلمياً وثقافياً ومعنوياً والحرص على انتقاء الأكفأ ومن له قدرة إبداعية وإنتاجية عالية وقادر على القيام بمتطلبات المهنة على أتم وجه.

مصطلحات الدراسة

رخصة المعلم: يعرفها جرار ووهبة (2007)، بأنها «وثيقة رسمية صالحة لفترة من الزمن تعطي لحاملها حق ممارسة مهنة التعليم في البلد أو الولاية أو المقاطعة المعنية».

وتُعرف رخصة المعلم إجرائيًا بأنها وثيقة رسمية تمنح للمعلم الحق بممارسة مهنة التعليم وفقاً لشروط ومعايير محددة من قبل وزارة التربية بدولة الكويت.

حدود الدراسة

اقتصرت الدراسة على ستة معايير يجب توافرها لدى المعلم لمزاولة المهنة التعليم وهي المعايير: التنظيمية، المهنية، المعرفية، العلمية التخصصية، المهنية، والشخصية. وطُبقت الدراسة على أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة الكويت والكلية الأساسية وذلك خلال العام الدراسي 2016/2017م.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

تبنى الباحث المنهج الوصفي في الدراسة الميدانية، باعتبار أن المنهج الوصفي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها كمياً (المهدي، 2013، 114).

مجتمع الدراسة وعينتها

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الكويت وكلية التربية الأساسية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2016/2017م والبالغ عددهم (613) وقد تكونت العينة من (172) عضو هيئة تدريسية، تم اختيارهم وفقاً لأسلوب العينة الطبقية العشوائية، التي تعطي كل فرد في مجتمع الدراسة فرصاً متساوية لأن يتم اختياره ضمن عينة الدراسة، والجدول (1) يبين توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغيرات الدراسة: النوع ونوع الكلية والدرجة العلمية وسنوات الخبرة.

جدول (1): أفراد العينة موزعين وفقاً لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	المستويات	التكرار	النسبة المئوية
النوع	ذكر	91	52.9%
	أنثى	81	47.1%
نوع الكلية	كلية التربية في جامعة الكويت	79	45.9%
	كلية التربية الأساسية	93	54.1%
الدرجة العلمية	أستاذ	16	9.3%
	أستاذ مشارك	63	36.6%
	مدرس	93	54.1%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	63	36.6%
	من 5 إلى 10 سنوات	22	12.8%
	أكثر من 10 إلى 15 سنة	21	12.2%
	أكثر من 15 إلى 20 سنة	42	24.4%
	أكثر من 20 إلى 25 سنة	24	14.0%

أداة الدراسة

لتحقيق هدف الدراسة المتمثل في تعرف مدى إمكانية تطبيق رخصة المعلم في دولة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية، ولغايات جمع البيانات، تم استخدام أداة الدراسة وهي استبانة تكونت من قسمين: المعلومات

الشخصية، ومتطلبات معايير رخصة المعلم؛ إذ تضمنت الاستبانة (48) بنداً، موزعة على ستة محاور: المعايير التنظيمية، المعايير المهنية، المعايير المعرفية، المعايير العلمية التخصصية، المعايير المهنية، المعايير الشخصية. وقد صممت الاستبانة على أداة الدراسة

وفق مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale)، لقياس درجة الموافقة على جميع بنود الاستبانة، وهي كالتالي (موافق بشدة، موافق، محايد، معترض، معترض بشدة). ولأغراض تحليل وتحديد تقديرات استجابات العينة بعد الاطلاع على الدراسات السابقة، اعتمدت الدراسة على المعادلة التالية ($5 \div 4 = 0.80$)، وهي طول الفئة بين المستويات الخمسة وبالتالي تكون قيم المتوسطات الحسابية لدرجة الموافقة كما يتضح في الجدول رقم (2).

جدول (2) : قيم المتوسطات الحسابية لدرجة الموافقة

درجة الموافقة القيمة	موافق بشدة	موافق	محايد	معترض	معترض بشدة
	5 - 4.21	4.20 - 3.41	3.40 - 2.61	2.60 - 1.81	1.8 - 1

بحساب العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للمحور التابعة له باستخدام معاملات ارتباط بيرسون، ويعرض الجدول (3) نتائج الاتساق الداخلي.

صدق الأداة وثباتها

للتأكد من صدق الأداة تم حساب الاتساق الداخلي (Internal Consistency) على العينة الاستطلاعية المسحوبة سابقاً لقياس الصدق البنائي، التي تكونت من (20) فرداً للاستبانة

جدول (3): معاملات الارتباط بين كل بند والمحور التابع له (ن = 20)

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع		المحور الخامس		المحور السادس	
درجة الارتباط	البند	درجة الارتباط	البند	درجة الارتباط	البند	درجة الارتباط	البند	درجة الارتباط	البند	درجة الارتباط	البند
**0.774	1	**0.764	10	**0.707	17	**0.848	26	**0.797	31	**0.755	37
**0.758	2	**0.592	11	**0.773	18	**0.879	27	**0.853	32	**0.801	38
**0.740	3	**0.590	12	**0.774	19	**0.845	28	**0.763	33	**0.788	39
**0.705	4	**0.694	13	**0.683	20	**0.771	29	**0.826	34	**0.798	40
**0.776	5	**0.788	14	**0.740	21	**0.823	30	**0.786	35	**0.781	41
**0.749	6	**0.728	15	**0.713	22			**0.742	36	**0.721	42
**0.807	7	**0.849	16	**0.728	23					**0.803	43
**0.823	8			**0.799	24					**0.824	44
**0.792	9			**0.716	25					**0.862	45
										**0.594	46
										**0.677	47
										**0.737	48

المحاور باتساق داخلي مرتفع عند مستوى (0.01). كما تم حساب صدق التكوين كما يتضح في الجدول رقم (4).

تُبين نتائج معاملات الارتباط في الجدول (3) وجود ارتباط موجب دال بين كل بند والدرجة الكلية للمحور التابع له البند، مما يعني اتسام

جدول (4): معاملات الارتباط بين الدرجات الكلية للمحاور مع الدرجة الكلية للاستبانة

المحور	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	السادس
معامل الارتباط	**0.885	**0.826	**0.940	**0.840	**0.908	**0.924

الاستبانة باتساق داخلي مرتفع عند مستوى (0.01) بجميع المحاور. ولقياس مدى ثبات الاستبانة استخدم الباحث

تُبين نتائج معاملات الارتباط في الجدول (4) وجود ارتباط موجب دال بين درجات كل محور والدرجة الكلية للاستبانة، مما يعني اتسام

(معادلة كرونباخ ألفا)، وطريقة التجزئة النصفية بعد تصحيح الطول بمعادلة سيرمان براون للتأكد من ثبات أداة الدراسة، حيث طبقت

الاستبانة على العينة الاستطلاعية المسحوبة سابقاً لقياس الصدق البنائي التي تكونت من (20) فرداً. والجدول (5) يظهر نتائج الطريقتين.

جدول (5): معاملات ثبات كرونباخ ألفا والتجزئة النصفية للمقاييس (ن = 20)

م	المحاور	عدد البنود	كرونباخ ألفا	التجزئة النصفية
1	المعايير التنظيمية لرخصة المعلم	9	0.914	0.896
2	المعايير المهنية لرخصة المعلم	7	0.845	0.822
3	المعايير المعرفية لرخصة المعلم	9	0.894	0.865
4	المعايير العلمية التخصصية لرخصة المعلم	5	0.889	0.871
5	المعايير المهنية لرخصة المعلم	6	0.883	0.835
6	المعايير الشخصية لرخصة المعلم	12	0.934	0.917
	الاستبانة ككل	48	0.976	0.872

لاستجابات أفراد العينة لعبارات الاستبانة (ت) اختيار «ت» للمقارنات بين المجموعتين، واختيار «ف» للمقارنات لأكثر من مجموعتين.

يتضح من الجدول (5) أن معامل الثبات بالطريقتين جاء مرتفعاً للمحاور الست، وللاستبانة ككل وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

نتائج الدراسة ومناقشتها

نص السؤال الأول على: ما إمكانية تطبيق رخصة المعلم بدولة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية؟ تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور الدراسة وجاءت كما يتضح في الجدول رقم (6).

المعالجات الإحصائية وأدواتها

تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية الخاص بالعلوم الإنسانية والاجتماعية (SPSS). وقد تم استخدام: (أ) معامل ارتباط بيرسون لقياس صدق الاتساق الداخلي (ب) حساب التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والنسب المئوية

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتطلبات المعايير التنظيمية لرخصة المعلم

م	الرتبة	البنود	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	1	إخضاع معايير رخصة المعلم للتقييم المستمر	4.53	0.82
2	8	إقرار نظام رواتب يتلاءم مع مهنة التعليم	4.30	0.80
3	6	الاستفادة من تجارب الدول الأخرى في تطبيق رخصة المعلم	4.37	0.88
4	9	إدخال معايير رخصة المعلم ضمن برامج إعداد المعلم في كليات التربية	4.27	0.87
5	5	رفع نسب القبول في كليات التربية بحيث يتم قبول الأفراد ذوي النسب العالية في شهادة الثانوية العامة	4.37	0.81
6	6	التوازن الأكاديمي والمهني والثقافي في برامج إعداد المعلم	4.35	0.88
7	3	تفعيل التكامل بين المقررات الدراسية	4.40	0.88
8	4	إدخال مقررات أخلاقيات المهنة ضمن المقررات الدراسية في كليات التربية	4.39	0.93
9	2	إنشاء هيئة تخصصية لمنح رخصة مزاوله مهنة التعليم	4.41	0.88
		المحور ككل	4.38	0.66

إعداد المعلم وفقا لخطط وإستراتيجيات محددة، هذا بالإضافة إلى وعيهم بضرورة التقييم المستمر لمعايير الترخيص؛ وذلك للكشف عن مواطن القوة لتعزيزها ومواطن الضعف لمعالجتها، وأيضا يمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى مشاركة الكثير من أعضاء هيئة التدريس بشكل عملي في الكثير من المشاريع المرتبطة بتمهين التعليم سواء على مستوى وزارة التربية أو مركز تطوير التعليم أو فريق البنك الدولي الذي يعمل على تطوير التعليم في دولة الكويت. وقد أيدت هذه النتيجة دراسة البشير (2013) التي توصلت إلى أهمية المتطلبات التنظيمية الخاصة بتحديد المعايير المطلوبة لاستصدار رخصة المعلم مما يساعد مؤسسات إعداد المعلمين في تحديد برامجها وتطويرها.

يوضح الجدول (7) أن المتوسط الحسابي العام للمحور الثاني (متطلبات المعايير المهنية لرخصة المعلم) جاء مرتفعا بشدة (4.51) وبانحراف معياري (0.53) وكذلك للبنود؛ فقد تراوحت متوسطات موافقتهم للبنود ما بين (4.36-4.66) وبانحرافات معيارية منخفضة نسبيا ما بين (0.67-0.87)، مما يعني تجانس أفراد العينة بالمحور، وهذا التجانس يؤكد أن نتائج تصورات هيئة التدريس بحاجة إلى وضع معايير مهنية لرخصة المعلم قابلة للتعميم على مجتمع الدراسة بصورته الكلية.

يوضح الجدول (6) أن المتوسط الحسابي العام للمحور الأول (متطلبات المعايير التنظيمية لرخصة المعلم) جاء مرتفعا بشدة (4.38) وبانحراف معياري (0.66) وقد تراوحت متوسطات موافقتهم للبنود ما بين (4.30-4.53) بانحرافات معيارية منخفضة نسبيا ما بين (0.82-0.87) مما يعني تجانس استجابات أفراد العينة على المحور، وهذا التجانس يؤكد أن نتائج تصورات هيئة التدريس بحاجة إلى وضع معايير تنظيمية لرخصة المعلم قابلة للتعميم على مجتمع الدراسة بصورته الكلية.

كما يلاحظ من بنود المحور أن أهم معايير رخصة المعلم التنظيمية (إخضاع معايير رخصة المعلم للتقييم المستمر، إنشاء هيئة تخصصية لمنح رخصة مزاوله مهنة التعليم) قد حصلت على أعلى متوسطات التقدير. أما أقل البنود من حيث المتوسطات حصل على متوسط حسابي (4.27): إدخال معايير رخصة المعلم ضمن برامج إعداد المعلم في كليات التربية. فيما حصلت باقي البنود على متوسطات مرتفعة بشدة أيضا ما بين (4.30-4.39).

يمكن تعليل حصول المعايير التنظيمية موافقة أعضاء الهيئة التدريسية بدرجة كبيرة إلى إدراكهم لأهمية بناء هيئة تخصصية لمنح رخصة مزاوله مهنة التعليم من خلال ربطها بكليات التربية وبرامج

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتطلبات المعايير المهنية لرخصة المعلم

م	الرتبة	البنود	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
10	1	الدرجة الجامعية الأولى (البكالوريوس) في التخصص المطلوب بتقدير لا يقل عن جيد جدا	4.66	0.78
11	2	الدرجة الجامعية الأولى (البكالوريوس) في التخصص المطلوب بتقدير لا يقل عن جيد جدا مع دبلوم عال في التربية	4.62	0.64
12	3	الخضوع للتدريب الميداني لسنة واحدة على الأقل تحت إشراف هيئة تخصصية ذات كفاءة عالية	4.52	0.66
13	7	التقييم السنوي للأداء الوظيفي بها لا يقل عن جيد جدا	4.36	0.67
14	5	اجتياز الاختبارات التخصصية القاسية	4.47	0.82
15	4	الملف الإنجازي المتميز	4.48	0.71
16	6	التطوير المهني المستمر	4.44	0.87
		المحور ككل	4.51	0.53

مهنة التعليم. يمكن أن تعزى هذه النتيجة أيضا إلى ارتباط مقترح رخصة المعلم في دولة الكويت بأن تكون هناك برامج متخصصة ومكثفة قبل الدخول لمهنة التدريس من خلال تطوير برامج كليات التربية في دولة الكويت، بالتعاون مع الشركات المتخصصة بالتدريب والتطوير التربوي. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة العتيبي (2012) التي أظهرت الدرجة العالية لمعايير تمهين التعليم من خلال تطبيق بعض العوامل المساعدة على تمهين التعليم.

يوضح الجدول (8) أن المتوسط الحسابي العام للمحور الثالث (متطلبات المعايير المعرفية لرخصة المعلم) جاء مرتفعا بشدة (4.39) وبانحراف معياري (0.63) وكذلك للبنود؛ فقد تراوحت متوسطات موافقتهم للبنود ما بين (4.30-4.48) وبانحرافات معيارية منخفضة نسبيا ما بين (-0.77-0.80) مما يعني تجانس أفراد العينة بالمحور، وهذا التجانس يؤكد أن نتائج تصورات هيئة التدريس بحاجة إلى وضع معايير معرفية لرخصة المعلم قابلة للتعميم على مجتمع الدراسة بصورته الكلية.

يلاحظ أن بنود المحور (إخضاع معايير رخصة المعلم المهنية الدرجة الجامعية الأولى (البكالوريوس) في التخصص المطلوب بتقدير لا يقل عن جيد جدا، الدرجة الجامعية الأولى (البكالوريوس) في التخصص المطلوب بتقدير لا يقل عن جيد جدا مع دبلوم عال في التربية، والخضوع للتدريب الميداني لسنة واحدة على الأقل تحت إشراف هيئة تخصصية ذات كفاءة عالية) قد حصلت على أعلى متوسطات التقدير. أما أقل البنود (التقييم السنوي للأداء الوظيفي بما لا يقل عن جيد جدا) حيث حصل على متوسط حسابي (4.36). فيما حصلت باقي البنود على متوسطات مرتفعة بشدة ما بين (4.44-4.48).

حصلت المعايير المهنية على موافقة أعضاء الهيئة التدريسية بدرجة كبيرة، وقد يكمن السبب في ذلك إلى أن حصول المعلم على المؤهلات العلمية المناسبة من شأنه أن يضمن الحد الأدنى من المعارف والقدرات العلمية لممارسة مهنة التعليم. كما أن خضوع المعلم للتدريب الميداني تحت هيئة إشرافية قد يكشف مواطن الضعف لدى المعلم، وبالتالي العمل على معالجتها قبل منحه رخصة مزاوله

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتطلبات المعايير المعرفية لرخصة المعلم

م	الرتبة	البنود	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
17	5	الإمام بفلسفة التربية وأهدافها	4.37	0.77
18	8	الإمام بمبادئ علم النفس التربوي	4.31	0.88
19	1	التمكن من أساسيات البحث العلمي	4.48	0.77
20	3	التمكن من الكفايات التدريسية في مجال التخصص	4.43	0.84
21	7	التمكن من صياغة الأهداف السلوكية حسب مجالاتها الثلاثة (المعرفية - الوجدانية - المهارية)	4.34	0.91
22	9	القدرة على التخطيط الاستراتيجي	4.30	0.80
23	4	الإمام بمهارات الاتصال الإنساني	4.40	0.82
24	2	التمكن من الكفايات التكنولوجية	4.48	0.89
25	6	الإمام بالقوانين واللوائح والإجراءات المنظمة للعمل	4.36	0.97
		المحور ككل	4.39	0.63

التمكن من الكفايات التدريسية في مجال التخصص) حصلت على أعلى متوسطات التقدير. أما أقل

يلاحظ أن بنود (التمكن من أساسيات البحث العلمي، التمكن من الكفايات التكنولوجية،

توصلت إلى ضرورة التركيز على إعداد المعلمين الإعداد الجيد في جميع الجوانب النفسية والثقافية والاجتماعية والتكنولوجية والمادية، وضرورة توفير جميع الموارد والإمكانات اللازمة لتأهيلهم للممارسة مهنة التعليم.

يوضح الجدول (9) أن المتوسط الحسابي العام للمحور الرابع (متطلبات المعايير العلمية التخصصية لرخصة المعلم) جاء مرتفعا بشدة (4.39) وبانحراف معياري (0.63) وكذلك للبنود؛ فقد تراوحت متوسطات موافقتهم للبنود ما بين (4.30 - 4.48) وبانحرافات معيارية منخفضة نسبيا ما بين (0.77 - 0.80) مما يعني تجانس أفراد العينة بالمحور، وهذا التجانس يؤكد أن نتائج تصورات هيئة التدريس بحاجة إلى وضع معايير معرفية لرخصة المعلم قابلة للتعميم على مجتمع الدراسة بصورته الكلية.

البنود (القدرة على التخطيط الاستراتيجي) حصل على متوسط حسابي (4.30). فيما حصلت باقي البنود على متوسطات مرتفعة بشدة ما بين (4.31-4.40).

حصلت المعايير المعرفية على موافقة أعضاء الهيئة التدريسية بدرجة كبيرة، ويمكن تليل ذلك بإدراك أعضاء الهيئة التدريسية لأهمية امتلاك المعلم للكفايات التعليمية والتكنولوجية والبحثية التي من شأنها تزويد المتعلمين بالمهارات التعليمية والتدريسية الصحيحة وإتقانها بما يخدم تحقق الأهداف التعليمية المنشودة، ويمكن أن تعزى هذه النتيجة أيضا إلى التحول الملحوظ في التطورات التي يشهدها الميدان التربوي في دولة الكويت من خلال تبني اقتصاديات المعرفة واستثمار رأس المال البشري في المدارس وتحقيق التنافسية على المستوى الإقليمي والدولي. وقد أيدت هذه النتيجة دراسة ملكاوي ونجادات (2007) التي

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتطلبات المعايير العلمية التخصصية لرخصة المعلم

م	الرتبة	البنود	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
26	2	المعرفة الكافية بأهداف المنهج	4.52	0.81
27	1	المعرفة الكافية بطرق التدريس	4.55	0.86
28	3	المعرفة الكافية بطرق القياس والتقييم	4.41	0.86
29	5	المعرفة الأكاديمية والتطبيقية بأساليب الإشراف التربوي الحديثة	4.19	0.77
30	4	المعرفة الأكاديمية والتطبيقية بمهارات إدارة الأزمات ومواجهتها	4.39	0.95
		المحور ككل	4.41	0.71

امتلاك المعلم للكفايات التعليمية والتكنولوجية والبحثية التي من شأنها تزويد المتعلمين بالمهارات التعليمية والتدريسية الصحيحة وإتقانها بما يخدم تحقق الأهداف التعليمية المنشودة، ويمكن أن تعزى هذه النتيجة أيضا إلى التطور الذي تشهده برامج إعداد المعلمين في كليات التربية في دولة الكويت توافقا مع خطة التنمية 2030 التي دعت لها رؤية صاحب السمو أمير البلاد بالتحول بالكويت إلى مركز مالي وتجاري عالمي جاذب للاستثمار، التي لا يمكن تحقيقها إلا من خلال

يلاحظ أن بنود (المعرفة الكافية بطرق التدريس، والمعرفة الكافية بأهداف المنهج) حصلت على أعلى متوسطات التقدير. أما أقل البنود (المعرفة الأكاديمية والتطبيقية بأساليب الإشراف التربوي الحديثة) حصل على متوسط حسابي (4.19). فيما حصلت باقي البنود على متوسطات مرتفعة بشدة ما بين (4.31-4.40).

حصلت المعايير العلمية التخصصية على موافقة أعضاء الهيئة التدريسية بدرجة كبيرة، ويمكن تليل ذلك بإدراك أعضاء الهيئة التدريسية لأهمية

وبانحراف معياري (0.71) وكذلك للبنود؛ فقد تراوحت متوسطات موافقتهم للبنود ما بين (4.24-4.47) وبانحرافات معيارية منخفضة نسبياً ما بين (0.78-0.93) مما يعنى تجانس أفراد العينة بالمحور وهذا التجانس يؤكد أن نتائج تصورات هيئة التدريس بحاجة إلى وضع معايير مهارة لرخصة المعلم قابلة للتعميم على مجتمع الدراسة بصورته الكلية.

تطوير البرامج الأكاديمية التي تقدمها الجامعات في دولة الكويت. وقد أيدت هذه النتيجة دراسة (Tichenor and Tichenor, 2005) التي أظهرت ضرورة توافر المعايير العلمية كالمعرفة المتعمقة في التخصص والإلمام الكافي بالتغيرات المصاحبة لمهنة التعليم في منتسبي مهنة التعليم. يوضح الجدول (10) أن المتوسط الحسابي العام للمحور الخامس (متطلبات المعايير المهنية لرخصة المعلم) جاء مرتفعاً بشدة (4.37)

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتطلبات المعايير المهنية لرخصة المعلم

م	الرتبة	البند	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
31	6	القدرة على توظيف مهارات الاتصال بالعملية التعليمية	4.24	0.93
32	5	القدرة على توظيف تكنولوجيا المعلومات بالعملية التعليمية	4.26	0.96
33	4	الإلمام بمهارات إدارة الصف	4.39	0.84
34	2	الإلمام بمهارات إدارة الوقت	4.44	0.91
35	1	الإلمام بمهارات التخطيط الاستراتيجي	4.47	0.78
36	3	الإلمام بمهارات التقويم	4.41	0.90
		المحور ككل	4.37	0.71

خلالها التحول إلى تمهين التدريس وتحقيق أهداف التدريس التي تتمحور حول المتعلم. وقد أيدت هذه النتيجة دراسة كل من (MacKenzie 2011) و (Woodburn 2012) التي أظهرت ضرورة امتلاك المعلمين لمهارات التخطيط والتقويم، إضافة إلى قدرتهم على إدارة الفصول الدراسية بشكل فعال. يوضح الجدول (11) أن المتوسط الحسابي العام للمحور السادس (متطلبات المعايير الشخصية لرخصة المعلم) جاء مرتفعاً بشدة (4.39) بانحراف معياري (0.68) وكذلك للبنود؛ فقد تراوحت متوسطات موافقتهم للبنود ما بين (4.24-4.52) وبانحرافات معيارية منخفضة نسبياً ما بين (0.83-0.90) مما يعنى تجانس أفراد العينة بالمحور، وهذا التجانس يؤكد أن نتائج تصورات هيئة التدريس بحاجة إلى وضع معايير شخصية لرخصة المعلم قابلة للتعميم على مجتمع الدراسة بصورته الكلية.

يلاحظ أن بنود (الإلمام بمهارات التخطيط الإستراتيجي، الإلمام بمهارات إدارة الوقت، الإلمام بمهارات التقويم) حصلت على أعلى متوسطات التقدير. أما أقل البنود (القدرة على توظيف مهارات الاتصال بالعملية التعليمية) حصل على متوسط حسابي (4.24). فيما حصلت باقي البنود على متوسطات مرتفعة بشدة ما بين (4.26-4.39).

حصلت المعايير المهنية على موافقة أعضاء الهيئة التدريسية بدرجة كبيرة، وقد نبعت تلك الموافقة من أهمية امتلاك مهارات التخطيط والتقويم والتقييم التي تؤهل المعلم لوضع الخطط والبرامج التدريسية الملائمة لحاجات المتعلمين وإمكانياتهم، إضافة إلى ضرورة الاهتمام بالتدريب أثناء الخدمة من خلال إيجاد برامج تدريبية مهنية ذات جودة عالية يمكن أن تساهم في تعزيز معرفة المعلم للكثير من المهارات المطلوبة التي يمكن من

جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتطلبات المعايير الشخصية لرخصة المعلم

م	الرتبة	البنود	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
37	9	السلامة الجسدية واللياقة البدنية	4.36	0.85
38	12	خلو الصحيفة الجنائية من الشبهات والأحكام الجنائية	4.24	0.83
39	5	التحلي بالسلوك المستقيم	4.40	0.88
40	4	حسن السيرة والسلوك	4.45	0.89
41	6	الالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم	4.40	0.87
42	8	السلامة العقلية واللغوية والفكرية	4.37	0.95
43	10	الذكاء والأتزان النفسي	4.33	0.95
44	7	قوة الشخصية والقدرة على الحوار وإدارة النقاش	4.38	0.99
45	2	الثقافة وسعة الاطلاع	4.51	0.89
46	3	الإيمان بأهمية مهنة التعليم	4.47	0.79
47	11	القدرة على اتخاذ القرار المناسب	4.27	0.89
48	1	الإجادة التامة للغة العربية الفصحى	4.52	0.90
		المحور ككل	4.39	0.68

المعلم لمهارات الاتصال والتواصل اللفظي وغير اللفظي والعلاقات الإنسانية الإيجابية والتعاون المشترك بينه وبين المعلمين الآخرين يقلل من التحديات والصعوبات التي تعترضهم.

نص السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية عن إمكانية تطبيق رخصة المعلم تعزى لمتغير (النوع ونوع الكلية والدرجة العلمية وسنوات الخبرة)؟

تم استخدام اختبار "ت" للنوع ونوع الكلية، واختبار "ف" للدرجة العلمية وسنوات الخبرة.

أولاً: الفروق بين النوع

توضح النتائج الواردة في الجدول (12) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين النوع بمحور المعايير المهنية والشخصية والدرجة الكلية لصالح الإناث. فقد جاءت قيم (ت) عند مستوى دلالة أقل ($\alpha = 0.05$) واختفت الفروق بباقي المحاور.

يلاحظ أن بنود (الإجادة التامة للغة العربية الفصحى، الثقافة وسعة الاطلاع، الإيمان بأهمية مهنة التعليم) حصلت على أعلى متوسطات التقدير. أما أقل البنود (خلو الصحيفة الجنائية من الشبهات والأحكام الجنائية) حصل على متوسط حسابي (4.24). فيما حصلت باقي البنود على متوسطات مرتفعة بشدة ما بين (4.27-4.45). حصلت المعايير الشخصية على موافقة أعضاء الهيئة التدريسية بدرجة كبيرة، ويمكن تعليل ذلك بأهمية إيمان المعلم بقدسية رسالة التعليم وما يترتب عليها من مخرجات تعليمية، وأيضاً وجود الاهتمام بشخصية المعلم وإعطاء مساحة من الثقة والحرية المسؤولة لممارسة عمله في جو إيجابي مشجع وداعم للإنجاز، هذا بالإضافة إلى العلاقات الإيجابية للمعلم مع المتعلمين وسلوكه المستقيم، كل ذلك من شأنه التأثير على المتعلمين وانضباطهم والتزامهم خلال الدوام المدرسي. وقد اتفقت هذا النتيجة مع دراستي (Barker (2015 و (Kramer (2003 التي توصلت إلى أن امتلاك

جدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) بين الذكور والإناث

م	المحاور	ذكور		إناث		ت	الدلالة
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	المعايير التنظيمية لرخصة المعلم	4.31	0.81	4.45	0.43	1.41	0.162
2	المعايير المهنية لرخصة المعلم	4.46	0.65	4.55	0.36	1.17	0.245
3	المعايير المعرفية لرخصة المعلم	4.31	0.74	4.48	0.46	1.82	0.070
4	المعايير العلمية التخصصية لرخصة المعلم	4.33	0.87	4.50	0.46	1.67	0.097
5	المعايير المهنية لرخصة المعلم	4.25	0.89	4.50	0.38	2.44	0.016
6	المعايير الشخصية لرخصة المعلم	4.29	0.82	4.50	0.46	2.15	0.033
	الاستبانة ككل	4.32	0.72	4.50	0.35	2.04	0.043

ثانياً: الفروق بين نوع الكلية
توضح النتائج الواردة في الجدول (13) وجود فروق ذات دلالة إحصائية لنوع الكلية بجميع المحاور والدرجة الكلية لصالح كلية التربية بجامعة الكويت. فقد حصلوا على متوسطات حسابية أعلى من عينة كلية التربية الأساسية. وجاءت قيم (ت) عند مستوى دلالة أقل ($\alpha=0.01$).

وقد يعزى السبب في ذلك إلى حيازة الإناث للنصيب الأكبر في شغل مهنة التعليم، وبطبيعة الحال تكون الغلبة لهن، وبالتالي قد تكون الدورات التدريبية الخاصة بصقل المهارات التعليمية والمطورة للسماح للشخصية مخصصة بشكل أكبر للإناث. وأيضا يمكن أن تعزى هذه النتيجة أن كليات التربية في دولة الكويت جاذبة للإناث مقارنة بالذكور سواء من المتعلمين أو أعضاء هيئة التدريس.

جدول (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) بين كلية التربية في جامعة الكويت وكلية التربية الأساسية

م	المحاور	التربية جامعة الكويت		التربية الأساسية		ت	الدلالة
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
1	المعايير التنظيمية لرخصة المعلم	4.56	0.24	4.22	0.85	3.74	0.000
2	المعايير المهنية لرخصة المعلم	4.64	0.25	4.39	0.66	3.40	0.001
3	المعايير المعرفية لرخصة المعلم	4.57	0.29	4.23	0.78	3.93	0.000
4	المعايير العلمية التخصصية لرخصة المعلم	4.62	0.29	4.23	0.89	4.00	0.000
5	المعايير المهنية لرخصة المعلم	4.56	0.29	4.21	0.90	3.51	0.001
6	المعايير الشخصية لرخصة المعلم	4.61	0.22	4.21	0.86	4.31	0.000
	الاستبانة ككل	4.59	0.16	4.24	0.74	4.40	0.000

الدولي وخصوصا مشاريع تمهين التعليم و رخصة المعلم، وتمثل كلية التربية أقدم كلية تربية في دولة الكويت، وتزخر بالكثير الخبراء والقياديين الذين

وقد يعزى السبب إلى ارتباط كلية التربية بجامعة الكويت بمشاريع التطوير التي تقوم بها وزارة التربية ومركز تطوير التعليم والبنك

فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة أقل من ($\alpha=0.05$) للدرجة العلمية بمحور المعايير التنظيمية والمهنية. مما يعني وجود تأثير للدرجة العلمية وباستخدام اختبار (LSD) لإيجاد الفروق، اتضح وجود فرق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) بين فئة الدرجة العلمية (أستاذ مشارك) ودرجة (أستاذ) لصالح الدرجة العلمية الأولى.

يؤثرون بشكل كبير في عمليات التطوير والتغيير التي يشهدها النظام التعليمي في دولة الكويت، وهذا لا يلغي دور كلية التربية الأساسية الداعم لخطط التغيير والتطوير أيضا.

ثالثاً: الفروق بين الدرجة العلمية

توضح النتائج الواردة في الجدول (14) وجود

جدول (14): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة تبعا للدرجة العلمية

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة
المعايير التنظيمية لرخصة المعلم	بين المجموعات	2.89	2	1.45	3.37	0.037
	داخل المجموعات	72.59	169	0.43		
المعايير المهنية لرخصة المعلم	بين المجموعات	2.25	2	1.13	4.12	0.018
	داخل المجموعات	46.19	169	0.27		
المعايير المعرفية لرخصة المعلم	بين المجموعات	1.74	2	0.87	2.24	0.109
	داخل المجموعات	65.48	169	0.39		
المعايير العلمية التخصصية لرخصة المعلم	بين المجموعات	2.07	2	1.04	2.10	0.126
	داخل المجموعات	83.58	169	0.49		
المعايير المهنية لرخصة المعلم	بين المجموعات	1.95	2	0.97	1.97	0.143
	داخل المجموعات	83.47	169	0.49		
المعايير الشخصية لرخصة المعلم	بين المجموعات	1.73	2	0.86	1.89	0.154
	داخل المجموعات	77.08	169	0.46		
الاستبانة ككل	بين المجموعات	1.91	2	0.95	2.87	0.060
	داخل المجموعات	56.32	169	0.33		

بالطلبة المعلمين بشكل دائم وبالميدان التربوي وما يجويه من إيجابيات وسلبيات تربوية بشكل أكبر من عضو الهيئة التدريسية (الأستاذ) الذي قد يكون وقته مخصصا بشكل كامل للأبحاث التربوية وللمؤتمرات المحلية والعالمية.

رابعاً: الفروق بين سنوات الخبرة

يظهر الجدول (15) أن قيمة (ف) دالة بالمحاور الستة والدرجة الكلية عند مستوى دلالة أقل من ($\alpha=0.01$) مما يعني وجود تأثير للخبرة.

وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس من الأساتذة المشاركين بحكم السن والنشاط لديهم الرغبة في التطوير والتغيير، ويقودون المبادرات والمشاريع التجديدية في النظام التربوي في دولة الكويت، في الجهة الأخرى أعضاء هيئة التدريس من الأساتذة في العادة قد أخذوا فرصتهم في السابق بالقيادة والعمل في الميدان التربوي ولكن هذا لا يلغي دورهم أو الإفادة من خبراتهم في هذا المجال. أيضا يمكن أن يعزى إلى اتصال عضو الهيئة التدريسية (الأستاذ المشارك)

جدول (15): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة تبعاً للدرجة لسنوات الخبرة

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة
المعايير التنظيمية لرخصة المعلم	بين المجموعات	4.26	4	1.07	2.50	0.045
	داخل المجموعات	71.22	167	0.43		
المعايير المهنية لرخصة المعلم	بين المجموعات	4.06	4	1.01	3.82	0.005
	داخل المجموعات	44.38	167	0.27		
المعايير المعرفية لرخصة المعلم	بين المجموعات	5.89	4	1.47	4.01	0.004
	داخل المجموعات	61.32	167	0.37		
المعايير العلمية التخصصية لرخصة المعلم	بين المجموعات	9.49	4	2.37	5.20	0.001
	داخل المجموعات	76.16	167	0.46		
المعايير مهارية لرخصة المعلم	بين المجموعات	9.23	4	2.31	5.06	0.001
	داخل المجموعات	76.19	167	0.46		
المعايير الشخصية لرخصة المعلم	بين المجموعات	6.37	4	1.59	3.67	0.007
	داخل المجموعات	72.44	167	0.43		
الاستبانة ككل	بين المجموعات	5.97	4	1.49	4.77	0.001
	داخل المجموعات	52.27	167	0.31		

- بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) لسنوات الخبرة بمحور المعايير مهارية بين فئة (أكثر من 5 - إلى 10 سنوات) وفئة (أقل من 5 سنوات) لصالح الفئة الأولى. وبين فئة (أكثر من 10 - إلى 15 سنة) وفئة (أقل من 5 سنوات) لصالح الفئة الأولى. وبين فئة (أكثر من 15 - إلى 20 سنة) وفئة (أقل من 5 سنوات) لصالح الفئة الأولى. وبين فئة (أكثر من 20 - إلى 25 سنة) وفئة (أقل من 5 سنوات) لصالح الفئة الأولى.
- بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) لسنوات الخبرة بمحور المعايير الشخصية ومحور معايير الدرجة الكلية بين فئة (أكثر من 5 - إلى 10 سنوات) وفئة (أقل من 5 سنوات) لصالح الفئة الأولى. وبين فئة (أكثر من 10 - إلى 15 سنة) وفئة (أقل من 5 سنوات) لصالح الفئة الأولى. وبين فئة (أكثر من 15 - إلى 20 سنة) وفئة (أقل من 5 سنوات) لصالح الفئة الأولى. وبين فئة (أكثر من 20 - إلى 25 سنة) وفئة (أقل من 5 سنوات) لصالح الفئة الأولى.

- وباستخدام اختبار (LSD) لإيجاد الفروق، اتضح الآتي:
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) لسنوات الخبرة بمحور المعايير التنظيمية والمهنية بين فئة (من 5 - إلى 10 سنوات) وفئة (أقل من 5 سنوات) لصالح الفئة الأولى. وبين فئة (أكثر من 10 - إلى 15 سنة) وفئة (أقل من 5 سنوات) لصالح الفئة الأولى. وبين فئة (أكثر من 15 - إلى 20 سنة) وفئة (أقل من 5 سنوات) لصالح الفئة الأولى. إضافة إلى وجود فروق بمحور المعايير المهنية بين فئة (أكثر من 15 - إلى 20 سنة) وفئة (أقل من 5 سنوات) لصالح الفئة الأولى.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha=0.05$) لسنوات الخبرة بمحور المعايير المعرفية والمعايير العلمية التخصصية بين فئة (أكثر من 5 - إلى 10 سنوات) وفئة (أقل من 5 سنوات) لصالح الفئة الأولى. وبين فئة (أكثر من 15 - إلى 20 سنة) وفئة (أقل من 5 سنوات) لصالح الفئة الأولى. وبين فئة (أكثر من 20 - إلى 25 سنة) وفئة (أقل من 5 سنوات) لصالح الفئة الأولى.

هيئة التدريس وقدرته على تكوين رأي موضوعي نحو الأفكار والاتجاهات الحديثة التي تتصل بمهنة التدريس والحاجة إلى عمليات التطوير والتغيير في النظام التربوي في دولة الكويت.

نص السؤال الثالث: هل يوجد تأثير دال لكل من النوع ونوع الكلية والدرجة العلمية وسنوات الخبرة والتفاعل بينهم بإمكانية تطبيق رخصة المعلم؟

بينت النتائج وجود تأثير دال إحصائياً لكل من نوع الكلية وسنوات الخبرة وعدم وجود فروق لكل من النوع والدرجة العلمية، عدم وجود تأثير دال إحصائياً لتفاعل كل من النوع ونوع الكلية والدرجة العلمية، كما يتضح في الجدول رقم (16).

وقد يعزى السبب بوجود فروق ذات دلالة إحصائية لسنوات الخبرة بمحور المعايير (التنظيمية، المهنية، المعرفية، العلمية التخصصية، المهنية، والشخصية) والدرجة الكلية لصالح سنوات الخبرة الأكبر بالدراية الكاملة والمتعمقة لأعضاء الهيئة التدريسية بفلسفة التربية وأهدافها وكفاياتها المختلفة، ووعيهم التام ببرامج إعداد المعلمين وما يترتب عليها من أسس ومعايير مقننة لانتقاء الأكفأ من بين المعلمين. كما أنه كلما زادت سنوات الخبرة زاد الإدراك والوعي من قبل أعضاء الهيئة التدريسية بضرورة اتخاذ خطوات جادة نحو تطوير العملية التعليمية وضرورة تمهين التعليم. بالإضافة إلى أن عمليات التطوير والتغيير تحتاج إلى خبرات تراكمية سواء على مستوى الميدان التربوي أو على مستوى الأبحاث والدراسات التي تصقل شخصية عضو

جدول (16): تحليل التباين الثنائي لأثر كل من النوع ونوع الكلية والدرجة العلمية والخبرة والتفاعل بينهما على إمكانية تطبيق رخصة المعلم في دولة الكويت

المتغيرات	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة
النوع	0.01	1	0.01	0.04	0.835
نوع الكلية	1.38	1	1.38	5.37	0.022
الدرجة العلمية	0.67	2	0.34	1.31	0.273
الخبرة	5.62	4	1.40	5.46	0.000
التفاعل أ، ب، ج، د	11.33	29	0.39	1.52	0.059
الخطأ	34.46	134	0.26	—	—

وفقاً للمعايير (التنظيمية، المهنية، المعرفية، العلمية التخصصية، المهنية، والشخصية) التي تم التوصل إليها.

— التعديل في قوانين ولوائح ديوان الخدمة المتعلقة بعمل المعلم لتتوافق مع متطلبات رخصة المعلم.

— تطوير برامج كليات التربية في دولة الكويت لتصبح متوافقة مع شروط ومتطلبات رخصة المعلم.

— وضع برنامج واضح ودقيق لنشر الثقافة المطلوبة حول رخصة المعلم في مدارس دولة الكويت، وإعداد المعلمين وتدريبهم للتقدم للاختبارات المتعلقة برخصة المعلم عن طريق

وقد يعزى السبب في عدم وجود فروق لكل من النوع والدرجة العلمية إلى أن أعضاء الهيئة التدريسية بغض النظر عن جنسهم ودرجتهم العلمية لديهم اتجاهات إيجابية نحو مشاريع التطوير والتغيير في نظام التعليم في دولة الكويت والممثل في تطبيق رخصة المعلم، التي يتوقع أن تؤثر إيجابياً على أداء المعلمين وبالتالي مساعدة المعلمين على فرص أفضل للتعليم والتعلم، وضمان مخرجات ذات جودة وكفاءة حقيقية.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بالآتي:

— انتقاء المعلمين من خلال مشروع رخصة المعلم

محافظة، سامح. 2009م. معلم المستقبل خصائصه مهارات كفاياته. ورقة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الثاني لكلية العلوم التربوية بجامعة جرش " دور المعلم العربي في عصر التدفق المعرفي"، كلية العلوم التربوية، جامعة جرش الأهلية، جرش، الأردن، ص ص 744 - 767.

مصطفى، انتصار. 2009م. خصائص معلم التربية الإسلامية الفعال في المرحلة الثانوية من وجهة نظر الطلبة. مجلة جامعة دمشق، المجلد (25)، العددان (3) و (4)، ص ص 251-287.

المنيفي، أحمد. 2009م. رخصة التعليم. ورقة مقدمة إلى المنتدى الثاني للمعلم رؤية جديدة نحو تطوير أداء المعلم. قسم علم النفس، كلية التربية الأساسية، الكويت. تاريخ الاسترجاع: 7-8-2016م. على الرابط: <<http://bit.ly/2r4JQIB>>

المهدي، مجدي. 2013م. مناهج البحث التربوي بين التقليدية والحداثة. بدون رقم الطبعة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر.

ملكاوي، نازم، ونجادات، عبدالسلام. 2007م. تحديات التربية في القرن الحادي والعشرين وأثرها في تحديد أدوار معلم المستقبل. مجلة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (4)، العدد (2)، ص ص 143-158.

وزارة التربية والتعليم العالي. 2014م. تقرير الاستعراض الوطني للتعليم للجميع بحلول عام 2015. تاريخ الاسترجاع: 9-1-2017م. على الرابط: <<http://bit.ly/2q6cKcF>>

Barker, K. E. 2015. Principals' dispositions toward using a commercial protocol to screen teacher applicants. Phd Thesis. University of Dayton, USA.

Corcoran, T. B. 2007. Teaching Matters: How state and local Policymakers can improve the quality of teachers and teaching. Retrieved on 12-12-2016 from: <<http://bit.ly/2q63mpi>>.

Department for Education. 2010. The Importance of Teaching. Retrieved on 12-12-2016 from: <<http://bit.ly/OE2m68>>.

Earley, P.M., and Brazer, S.D. 2005. Exploring state policy regarding teachers removing license endorsements: Short term and long term policy implications. Education Policy Analysis Archives.13(47): 1-16.

المحاضرات والندوات والمؤتمرات وورش العمل.

الدراسات المستقبلية

في ضوء نتائج الدراسة يقترح الباحث إجراء دراسة متكاملة لآلية استصدار رخص مزاولة مهنة التعليم في دولة الكويت (تصور مقترح).

المراجع

أبو نمر، عاطف. 2008م. مواصفات المعلم القدوة في ضوء التربية الإسلامية ومدى تمثلها لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية من وجهة نظر طلبتهم. رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

البشير، محمد المزمّل. 2013م. تمهين مهنة المعلم الدواعي والمبررات. تاريخ الاسترجاع: 5-11-2016م. على الرابط: <<http://bit.ly/2pnqctS>>

بندق، مريم. 2008م. ضرورة إحداث نقلة نوعية في التعليم لإعداد جيل متمسك بثوابت وقيم الدين الإسلامي الداعية لقبول الآراء ونبذ التعصب ونشر المحبة والتآلف. من كلمة الشيخ صباح الأحمد بالمؤتمر الوطني لتطوير التعليم، جريدة الأنباء الكويتية، الكويت، عدد الثلاثاء 19 فبراير، ص 4.

جرار، سمير، ووهبة، نخلة. 2007م. الاتجاهات العالمية في ضمان جودة إعداد المعلمين والمعلمات وفي الترخيص للمهنة والترقي بها. تاريخ الاسترجاع: 3-11-2016م. على الرابط: <<http://bit.ly/2q8kk53>>

الديوان الأميري. 2008م. كلمة الشيخ صباح الأحمد في حفل افتتاح المؤتمر الوطني للتعليم. تاريخ الاسترجاع: 7-8-2016م. على الرابط: <<http://bit.ly/2r37moe>>

السعيد، أحمد. 2016م. تصور مقترح لمعايير رخصة المعلم ودورها في تحسين الأداء من وجهة نظر مديري المدارس ومشرفي الإدارة المدرسية في منطقة القصيم. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

العتيبي، أسماء. 2012م. تصورات القياديين التربويين بوزارة التربية في دولة الكويت حول تطبيق معايير تمهين المعلم. رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الكويت، الكويت.

- Sandholtz, J. H., and Shea, L. M. 2015. Examining the extremes: High and low performance on a teaching performance assessment for licensure. Retrieved on 22-12-2016 from: <<http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1090419.pdf>>.
- Scheerens, J. 2010. Teachers' professional development: Europe in international comparison. Retrieved on 12-12-2016 from: <http://doc.utwente.nl/92610/1/NC8010244ENC_002.pdf>
- Stevenson, H., Carter, B., and Passy, R. 2007. New Professionalism, workforce remodeling and the restructuring of teachers' work. *International Electronic Journal for Leadership in Learning (IEJU)*. 11(13): 1-11.
- Stotsky, S. 2007. Teacher licensure tests: Their relationship to mathematics teachers' academic competence and student achievement in mathematics. Retrieved on 22-12-2016 from: <<http://bit.ly/2qX9cdZ>>.
- Tichenor, M. S., and Tichenor, J. M. 2005. Understanding teachers perspectives on professionalism. *Professional Educator*. 27: 89-95.
- Whitty, G. 2006. Teacher professionalism in a new era. First General Teaching Council for Northern Ireland Annual Lecture-Belfast.
- Woodburn, J. L. 2012. A case study analysis of middle school principals' teacher selection Criteria. PhD Thesis. University of Maryland, USA.
- Haj-Broussard, M., Hall, T., Allen, S., Stephens, C., Person, V., and Johnsons, T. 2016. Alternative certification teacher and candidate retention: Measures of educator preparation, certification, and school staffing effectiveness. *JNAAC*. 11(2): 4-13.
- Hilferty, F. 2008. Teacher professionalism and cultural diversity: Skills, knowledge and values for a changing Australia. *The Australian Educational Researcher*. 35(3): 53-70.
- Jalal, F., Samani, M., Chang, M., Stevenson, R., Ragatz, A. B., and Negara, S. D. 2009. Teacher certification in Indonesia: A strategy for teacher quality improvement. Retrieved on 22-12-2016 from: <<http://bit.ly/2q5ikMT>>.
- Kramer, P. K. 2003. The ABC'S of professionalism. *Kappa Delta Pi Record*. 40(1): 22-25.
- MacKenzie, D. S. 2011. Principal criteria for hiring teacher candidates. Phd Thesis. University of Colorado, USA.
- Nakayama, N., Takagi, A., and Imamura, H. 2010. Teacher certification renewal system: An analysis based on a nation-wide survey of Japanese Teachers of English. *Educational Perspectives*. 43(1-2): 28-37.
- Pilanthanod, M. 2007. Education professional standards in Thailand. Retrieved on 12-12-2016 from: <<http://bit.ly/2pClZ1C>>.

The Prospect of Applying the Teacher's License in the State of Kuwait from the Point of View of Faculty Members in the Colleges of Education

Sultan Ghaleb Aldaihani

Dept Admistration and Planning, College of Education, Kuwait University, Kuwait

ABSTRACT

Due to the recent growing interest in teachers, the call for education professionalism of education, and applying of teaching license criteria on teaching professionals to raise the quality of the educational process, this study aimed to detect the possibility of applying teacher's license. The study approached the faculty members in the College of Education and College of Basic Education in the Public Board of Applied Education and Training at Kuwait University for their point of view. The study followed the descriptive method through the application of a validated ad tested for reliabilty. The sample was (172) faculty members in the College of Education and the College of Basic Education during the academic year 2016/2017.

The study found that there is a significant possibility towards the application of the teacher's license standards such as (organizational, professional, cognitive, scientific, professional, and personal). The study proposed some important recommendations associated with the activation of selecting teachers according to the detected license criteria of organizational, professional, cognitive, scientific, professional, and personal.

Key Words: Cognitive standards, Organizational standards, Teaching License standards.