

The Application Degree of the Learning Organization Dimensions in Rural Public Schools in the Village of Nawag in Gharbia Governorate

Abdelrahman, T. A.

Rural Sociology, Kafrelsheikh University



تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة بالمدارس الريفية الحكومية بقرية نواج بمحافظة الغربية

طارق عطية عبدالرحمن

علم الاجتماع الريفي ، كلية الزراعة، جامعة كفرالشيخ

الملخص

استهدف هذا البحث التعرف على درجة تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة في المدارس الحكومية الريفية في قرية نواج بمحافظة الغربية، والكشف عن الفروق في استجابات أفراد العينة تبعاً لبعض المتغيرات (النوع، والعمر، والمؤهل العلمي، المرحلة التعليمية، ونوع التعليم). وتم تطوير استمارة استبيان بالاعتماد على مقياس أبعاد المنظمة المتعلمة (DLOQ) لجمع البيانات. وتكونت عينة الدراسة من (279) معلم ومعلمة تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية ذات التوزيع المتساوي. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة في المدارس الريفية بقرية نواج متوسطة، وحصلت جميع أبعاد المنظمة المتعلمة على درجة تطبيق متوسطة باستثناء بعدين حصل كل منهما على درجة تطبيق كبيرة هما توفير فرص للتعليم المستمر، وتشجيع الحوار والاستفسار. كما كشفت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في الدرجة الكلية لتطبيق المنظمة المتعلمة بالإضافة إلى أربعة أبعاد فقط تُعزى لتغير النوع، وكانت الفروق لصالح المعلمات. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق تبعاً لتغير المرحلة التعليمية بالنسبة للدرجة الكلية لمقياس المنظمة المتعلمة وجميع أبعاد المقياس باستثناء بعد "إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم" حيث وجدت فروق لصالح معلمي المرحلة الابتدائية مقارنة بمعلمي المرحلة الإعدادية والمرحلة الثانوية. وأخيراً، كشفت النتائج عن عدم وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغيرات العمر والمؤهل العلمي ونوع التعليم في الدرجة الكلية بالإضافة إلى جميع أبعاد المنظمة المتعلمة.

كلمات مفتاحية: المنظمة المتعلمة، التعلم التنظيمي، المدرسة المتعلمة، المدارس الحكومية الريفية.

المقدمة والمشكلة البحثية

قلّة جودة النظم التعليمية، وانخفاض مستوي تعليم الرياضيات والعلوم، وضعف القدرة على البحث والتنمية.

وبناءً على ذلك اهتمت الحكومة المصرية بتطوير النظام التعليمي واطلقت المشروع القومي "نحو نظام تعليمي مصري مبتكر" لإعداد شباب مصر للإنتاج والابتكار. حيث تعمل الوزارة على تطوير المنظومة الحالية، وإعادة بناء منظومة جديدة بالتوازي مع المنظومة القائمة. ومن أبرز ملامح المشروع القومي للنظام التعليمي المصري تطوير المناهج بحيث تعتمد على الأنشطة والبحث أكثر، وتغيير فلسفة التعليم من المجموع فقط إلى المجموع مع التعلم الحقيقي، والنظام الجديد للثانوية والذي يقيس المهارات الحقيقية ومخرجات التعلم، وبناء الشخصية وتكريس الهوية واكتساب مهارات حياتية وفكرية وعلمية، وفصل الامتحانات والتصحيح عن معلم الفصل الذي يتلخص دوره في تدريب الطلاب على المادة لكي يحصلوا على أعلى الدرجات في امتحانات ليست من وضعه أو تصحيحه (اليوم السابع، 4 نوفمبر، 2017).

ولما كانت المدارس الحكومية بما فيها المدارس الريفية تقوم بدور مهم في تعليم الأفراد واعدادهم وتأهيلهم للقيام بأدوارهم داخل المجتمع، وفي ظل ما يشهده المجتمع المصري من تغيرات سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية متسارعة فضلاً عن الثورة المعلوماتية، ومبادرات تطوير النظام التعليمي والتي تركز في جوهرها على التعلم فقد أصبحت المدارس الريفية تواجه مجموعة من التحديات والضغوط، الأمر الذي يفرض عليها ضرورة الاستجابة السريعة لتلك الضغوط وذلك من خلال تطبيق وتبني أدوات واستراتيجيات إدارية وتنظيمية حديثة بهدف تحقيق أهدافها والقيام بأدوارها داخل المجتمع.

وفي ضوء ذلك أصبحت هناك ضرورة لتبني المدارس الحكومية الريفية مفهوم المنظمة المتعلمة لأن التعلم أمر ضروري لحدوث التكيف مع التغيير، والتحول إلى منظمات متعلمة، بالإضافة إلى اتباع الأسلوب العلمي في تأهيل وإعداد واستخدام مواردها البشرية أفضل استخدام لتحسين أدائها، والارتقاء بمستوى خدماتها، بما يساهم في تحقيق أهداف النظام التعليمي الجديد.

وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد بمفهوم وضوابط ومقومات المنظمة المتعلمة في الدول المتقدمة، إلا أن الاهتمام به كمجال بحثي وتطبيقي في الدول العربية لا يزال محدود. فقد ذكرت شريفي (2016): (92) أنه على الرغم من أن التعلم التنظيمي يساعد المنظمة على التكيف والتعامل الجيد مع بيئتها وما يحدث فيها من تغيرات متسارعة، وذلك من خلال الاستغلال الأمثل للقدرات الفكرية للعاملين، إلا أنه لا يزال تطبيق هذا المفهوم مقتصر على عدد قليل من المنظمات الريفية. كما أوصت العديد من الدراسات السابقة إلى إجراء مزيد من البحوث في موضوع المنظمة المتعلمة خاصة في المنظمات والأجهزة الحكومية على سبيل المثال، دراسة (Moynihan & Landuyt, 2009).

تعيش المنظمات علي اختلاف أنواعها وإحجامها في الوقت الراهن وسط بيئة تتميز بالتغير المستمر نتيجة التقدم التقني والثورة المعلوماتية والانفجار المعرفي، ولذلك أصبح التغيير التنظيمي ضرورة لتكيف وتأقلم المنظمات مع هذه التغيرات، مما دفع المنظمات الي البحث عن مداخل إدارية حديثة تساعدها علي التكيف مع التغيرات في البيئة المحيطة، وتطوير مواردها البشرية لتكون بمثابة ثروة تميزها عن نظيراتها من المنظمات الأخرى. ومن بين الاستراتيجيات التنظيمية الحديثة التي أشار الكتاب والباحثون الي فاعليتها في مواجهة الضغوط والتحديات هي استراتيجية المنظمة المتعلمة Learning Organization، والتي تعتبر منظمة تتخذ التعلم أسلوب حياة، فهي تتعلم من تجاربها وتجارب الآخرين، وتبحث دوما عن التغيير للأفضل، ولديها قدرة كبيرة على التكيف مع التغيرات التي تحدث في البيئة المحيطة بها.

وقد ذكر مارسيك وواتكنز (2003: Marsick & Watkins) ان المنظمة المتعلمة هي منظمة القرن الحادي والعشرين الذي يتسم بسرعة التغيرات، وكثرة التحديات، وتقدم التقنية ووسائل الاتصالات، وتوليد المعرفة وإدارتها، والاهتمام برأس المال الفكري الذي يتولد عن العنصر البشري معاملة وتقديراً وثقة وتحفيزاً على التعلم والابتكار والمشاركة في صياغة الرؤية، وبلورة الاستراتيجية وصناعة القرار. فالمنظمة المتعلمة متميزة في سماتها واستراتيجيتها وأهدافها وإدارتها. وقد أوضح كيزار (2005) Kezar كما ورد في السكران (2015) أن سبب ظهور المنظمة المتعلمة هو أن الأمريكان وجدوا أنفسهم غير قادرين على مواجهة تحديات البيئة الخارجية في منظماتهم في ظل سيادة الثقافات البيروقراطية غير المرنة، والأعمال الروتينية التي تحد من التفكير الإبداعي لذا جاءت المنظمة المتعلمة القابلة للتكيف والمرنة، والمعتمدة على التجربة والتجديد. كما أشارت شريفي (2016، 85) إلى أن مدخل التعلم التنظيمي يساعد المنظمة والعاملين فيها علي التعلم من تجاربها وتجارب الآخرين من حولها، كما يساعد المنظمات على التحول من منظمات تقليدية إلى منظمات متعلمة قادرة على التكيف مع التغيير الحادث في بيئتها.

وليعب التعليم دوراً حاسماً في تنمية المجتمع خاصة التنمية الاقتصادية، حيث تتأثر إنتاجية الفرد بنوع وكم التعليم الذي تحصل عليه. وقد اظهر دليل التنمية البشرية لعام 2013 الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أن مصر تحتل المرتبة 112 عالمياً من بين 160 دولة. كما أشار تقرير التنافسية العالمي الصادر في عام 2013 الي أن قوة العمل غير المتعلمة تعليم ملائم تعد ثالث أخطر مشكلة بعد نقص التمويل ونقص الكفاءة فيما يتعلق بالعمل في مصر، واعتبر التعليم والتدريب والاستعداد التكنولوجي والابتكار كعوائق تنافسية. وتتضمن أوجه القصور

المنظمة المتعلمة بأنها "المنظمة التي تسمح لكل أفرادها بالمشاركة والتدخل في التشخيص ومناقشة مشاكلها والبحث عن أحوالها وتجريب قدرات عاملها ومهاراتهم لإحداث التغيير والتحسين المستمر وتحقيق التطور الذاتي لها وللعاملين فيها". كما يعرف الشنطي (٢٠١٦: ٧٤) المنظمة المتعلمة بأنها "المنظمة التي تعمل على زيادة قدرتها للتكيف والاندماج مع المتغيرات البيئية المستمرة من خلال تمكين أفرادها من التعلم الدائم، وخلق ثقافة تنظيمية محفزة للتعلم، والعمل على تشجيع التعاون والحوار وتعزيز العمل الجماعي في ظل وجود رؤية مشتركة لتحقيق أهداف المنظمة".

ويختلف مفهوم المنظمة المتعلمة عن مفهوم التعلم التنظيمي على الرغم من الارتباط اللفظي والموضوعي بين هذين المفهومين، فالتعلم التنظيمي يعني عملية تحسين الأنشطة من خلال المعرفة الأفضل، بينما المنظمة المتعلمة هي تلك المنظمة التي طورت القدرة على التكيف والتغيير المستمر، لأن أعضائها يقومون بدور فعال في تحديد وحل جميع القضايا المختلفة. فالفرق بين المفهومين هو الفرق بين العملية والمنتج، إذ أن المنظمة المتعلمة هي صورة للهدف المنشود، بينما التعلم التنظيمي يمثل العمليات الدينامية المطلوبة لزيادة السعة الإدراكية للمنظمة بكاملها (الشنطي، ٢٠١٦: ٧٥).

وعلى ذلك يمكن تعريف المنظمة المتعلمة في هذا البحث على أنها "المنظمة التي تعمل باستمرار على التعلم الجماعي وتحقيق مستوى أعلى من المعارف والمهارات للعاملين بها لتطوير ذاتها لتحقيق التكيف ومواكبة التغيرات الحاصلة في المجتمع".

وقد حدد سينج (1990) Senge نموذج للمنظمة المتعلمة يتكون من خمسة ضوابط هي:

- **السيطرة الشخصية:** ويقصد به المستوى العالي من الإلتقان العلمي والمهني، وهو العمل باستمرار على توضيح وتحديد الرؤية الشخصية بدقة ووضوح، ورؤية الواقع بموضوعية مما يساعد على تركيز الجهود. ويمكن الوصول إلى ذلك باعتماد منهج التعلم المستمر، مما يجعل الفرد مقتدرًا على تحقيق الأهداف المطلوبة، ولا تتعلم المنظمات إلا يتعلم أفرادها.

- **النماذج الذهنية:** ويقصد بها منهج المرء في النظر إلى الأمور، أي أنه إطار مرجعي للعمليات العقلية، يحدد كيف يفكر الأفراد، ويتشكلون تصوراتهم عن العالم، وكيف يؤثر ذلك في قراراتهم وأفعالهم، ومن النموذج الذهني ينبثق ما يسمى بنظرية العمل التي هي عبارة عن مجموعة من القواعد التي يتخذها الأفراد لإرشاد سلوكهم وفهم سلوك الآخرين. وبالتالي فإن النماذج الذهنية هي تلك الافتراضات والتعميمات والصور الذهنية الراسخة والتي تؤثر في تصور الناس للعالم وتفسيرهم للآحداث وكيفية التعامل معها.

- **الرؤية المشتركة:** ويقصد بها بناء الشعور بالالتزام في المجموعة عن طريق وضع تصورات مشتركة للمستقبل، والسعي إلى إيجاد المبادئ والممارسات التوجيهية التي يؤمل أن تؤدي إلى تحقيق الحلم المشترك، فالرؤية المشتركة توفر التركيز والمقدرة على التعلم، ومنظمة التعلم لا تستطيع أن توجد بدونها.

- **فريق التعلم:** يعتبر مفتاح تعلم في المنظمة. وهو عملية يتم بموجبها تنظيم وترتيب وتوحيد جهود مجموعة من الأفراد لتحقيق النتائج التي يرغبون في تحقيقها.

- **التفكير النظامي:** يركز التفكير النظامي على القوي والعلاقات المتبادلة بين أجزاء النظام والتي تؤثر أكثر من العوامل الخارجية على تشكيل سلوك النظام، ويقوم التفكير النظامي على فكرة أولوية اسبقية الكل على الجزء وهو بذلك يناقض كثير من مناهج التعلم السائدة القائمة على تفكيك الكل إلى أجزاء ودراسة كل جزء على حدة، ثم التوصل الي استنتاجات تطبق على الكل، لأن هذه الطريقة في التفكير لم تعد فعالة في دراسة المشكلات العصرية والتي تتسم بانها مترابطة بشكل لا يلائم السببية الخطية، والبديل هنا هو السببية الدائرية إذ يكون كل متغير سبباً هنا ونتيجة هناك. وبالتالي فإن التفكير النظامي منهج يقوم على رؤية الكل بدلاً من الجزء.

كما قدم واتكنز ومارسيك (1999:11) Watkins& Marsick نموذج متكامل للمنظمة المتعلمة يحدد عنصرين أساسيين للمنظمة المتعلمة متكاملين ومتداخلين مع بعضهما البعض في التأثير على قدرة المنظمة على التغيير والتطوير هما الأفراد والبناء التنظيمي. ويركز هذا النموذج على التعلم المستمر لجميع مستويات التعلم التنظيمي أي على مستوى

ومن خلال البحث في التراث العلمي وقواعد البيانات، وجد الباحث ندرة في الدراسات التي تناولت تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة في المدارس الحكومية في البيئة الريفية، مما دفع الباحث لتناول هذا الموضوع لمعرفة مدى تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة في المدارس الريفية في قرية نواج بمحافظة الغربية.

وبناءً على ذلك يمكن صياغة المشكلة البحثية في السؤال الرئيس التالي:
إلى أي مدى يمكن اعتبار المدارس الحكومية في قرية نواج بمحافظة الغربية منظمات متعلمة؟

ويقترح من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

١- ماهي درجة تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة في المدارس الريفية في قرية نواج من وجهة نظر المعلمين العاملين بها؟

٢- إلى أي مدى تختلف تقديرات المعلمين لدرجة تطبيق مدارسهم لأبعاد المنظمة المتعلمة وفقاً لكل من المرحلة التعليمية (ابتدائية/اعدادية/ثانوية)، ونوع التعليم (عام/ازهري)؟

٣- إلى أي مدى توجد فروق دالة احصائية بين متوسطات تقديرات المعلمين لدرجة تطبيق مدارسهم لأبعاد المنظمة المتعلمة وفقاً لمتغيراتهم الشخصية (العمر، والنوع، والمؤهل العلمي)؟

أهداف الدراسة

يستهدف هذا البحث بصفة أساسية التعرف على ما إذا كانت المدارس الريفية في منطقة الدراسة منظمات متعلمة أم لا، ويمكن تحقيق ذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- تحديد درجة تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة في المدارس الريفية في قرية نواج من وجهة نظر المعلمين العاملين بها.

- تحديد مدى اختلاف تقديرات المعلمين لدرجة تطبيق مدارسهم لأبعاد المنظمة المتعلمة وفقاً للمرحلة التعليمية (ابتدائية/اعدادية/ثانوية)، ونوع التعليم (عام/ازهري).

- التعرف على ما إذا كانت هناك فروق دالة احصائية بين تقديرات المعلمين لدرجة تطبيق مدارسهم لأبعاد المنظمة المتعلمة وفقاً لمتغيراتهم الشخصية (العمر، والنوع، والمؤهل العلمي).

الإطار النظري والدراسات السابقة

المنظمة المتعلمة: المفهوم والأهمية والنماذج

ازداد الاهتمام بالمنظمة المتعلمة على كل من المستوى الأكاديمي ومستوى الممارسة العملية نتيجة للعديد من العوامل، حيث ينظر الي المنظمة المتعلمة كحل فعال للمشكلات المتعلقة بالتغيير التكنولوجي، والتكيف مع التغيرات. وقد اكتسب مصطلح المنظمة المتعلمة شهرة واسعة بعد أن استخدمه سينج (Senge) عام ١٩٩٠. وتباينت التعاريف التي قدمها الباحثون لمصطلح المنظمة المتعلمة، فقد عرف (8: 2004) Senge المنظمة المتعلمة بأنها "المنظمة التي يعمل فيها الأفراد باستمرار على زيادة قدراتهم في تحقيق النتائج التي يرغبون فيها، وتسعى لاكتساب قدرات تمكنها من التعامل مع التعقيد والغموض، اعتماداً على قدرات العاملين من خلال منحهم قدرًا من المرونة والحرية، ويتم فيها مساندة وتشجيع نماذج جديدة وشاملة للتفكير ويطلق فيها المجال لطموحات الجماعة للتعلم من بعضهم البعض باستمرار". وعرف مارسك واتكنز (1998) Masick& Watkins المنظمة المتعلمة بأنها "المنظمة التي تتعلم وتحول نفسها باستمرار، وذلك من خلال تبني استراتيجية للتعلم المستمر، تتكامل وتسير جنباً إلى جنب مع الأنشطة والأعمال التي تقوم بها المنظمة لتحقيق التطوير المستمر". كما عرف دافت (2000: Daft) 40 المنظمة المتعلمة بأنها "المنظمة التي يقوم فيها كل فرد من العاملين بتحديد وحل المشكلات وبما يجعل المنظمة قادرة على ان تجرب، وتغير، وتحسن باستمرار من اجل زيادة قدرتها علي النمو والتعلم وإنجاز اغراضها". ويعرف (2002:2) Marquardt المنظمة المتعلمة بأنها "المنظمة التي تتعلم جماعياً وبشكل فعال، وتعمل باستمرار على تحسين قدرتها في إدارة واستخدام المعرفة، وتمكين الأفراد من خلال التعلم داخل وخارج المنظمة، واستخدام التقنية لتنظيم التعلم والإنتاج".

كما اهتمت الأدبيات العربية بتقديم تعريف لمفهوم المنظمة، حيث عرفت هدى صقر (٢٠٠٣: ٢٣) المنظمة المتعلمة على انها "المنظمة التي تعلم وتشجع التعلم بين اعضاءها وتروج تبادل المعلومات بين العاملين، ومن ثم تخلق قوة عمل اكثر معرفه، مما يؤدي الى خلق المنظمة المرنة للغاية في تقبل العاملين فيها الافكار الجديدة التي يتكيفون معها ويتبادلونها مع المنظمة التي يعملون فيها لتكوين رؤية مشتركة عن حاضر المنظمة ومستقبلها". في حين يعرف الكبيسي (٢٠٠٥: ١١٣)

بالنماذج الذهنية للعاملين داخل المدرسة، التي تشكل جوهر الضوابط الخمسة للمنظمة المتعلمة لدى سينج (Senge)، حيث أصبح من الواضح أن المدارس لا تستطيع أن تصبح أكثر حيوية وتفوقاً، وأكثر مقدرة على الاحتفاظ بالتغيير من خلال إصدار الأوامر أو التمنيات، بل من خلال اتخاذ سبل التعلم المستمر نهجاً لها في العمل، وهذا يعني استغراق كل العاملين في النظام في ديمومة تعليمية من أجل تحقيق طموحاتهم، وبناء اهتماماتهم وتطوير مقدراتهم بشكل جماعي.

الدراسات السابقة

فيما يلي استعراض لبعض الدراسات التي تناولت تطبيق ابعاد المنظمة المتعلمة، مع الاقتصار على الدراسات التي أجريت علي المدارس دون غيرها من المنظمات الأخرى وذلك في كل من البيئة المصرية والعربية والأجنبية.

ومن الدراسات التي أجريت على المدارس في البيئة المصرية، دراسة السبسي (٢٠١٦) والتي أجريت على عينة عشوائية من المعلمين والمديرين في وحدات التدريب والجودة بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة الغربية. وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها ان توافر ابعاد المنظمة المتعلمة منخفض. ووجود فروق دالة احصائية ترجع لمتغيري النوع، والخبرة فيما يتعلق بتوافر ابعاد المنظمة المتعلمة، ووجود فروق دالة احصائية ترجع لمتغير تبعية المدرسة. في حين هدفت دراسة نوفل (٢٠١٥) الى التعرف على مستوى توفر ابعاد مفهوم المنظمة المتعلمة برياض الأطفال في مصر من وجهة نظر المعلمات، وتكونت عينة البحث من عدد (٥٠) معلمة في جميع رياض الأطفال بإدارة وسط القاهرة التعليمية، وتم جمع البيانات باستبانة تحتوي على الأبعاد الخمسة لمفهوم المنظمة المتعلمة عند سينج، وأظهرت النتائج وجود موافقة متوسطة على توفر ابعاد التمكين الشخصي، والتعلم الجمعي، والنماذج العقلية في رياض الأطفال وذلك بالترتيب، أما بعد الرؤية الشخصية وبعد التفكير النظمي فقد جاءت الموافقة منخفضة على مستوى التوفر. كما هدفت دراسة الهنادوي والحري (٢٠١٠) الى التعرف على خصائص المنظمات المتعلمة في المدارس المصرية والسعودية. وتوصلت الدراسة الى ان النسبة الكلية لممارسة المديرين الداعمة لخصائص المنظمة المتعلمة من وجهة نظر المعلمين هي (٥٢٪) في مصر و(٦٦٪) في السعودية، وكانت أعلى الأبعاد تقديراً من وجهة نظر المعلمين في مصر هو بُعد إدارة المعرفة وأقلها هو، بُعد التمكين، بينما كانت أعلى الأبعاد في رأي العينة السعودية هو بُعد ممارسة التدريب والتجديد وأقلها هو بُعد دعم البحث والتعلم.

واستهدفت دراسة محمد (٢٠١٠) الوقوف على مدى توافر مقومات المنظمة المتعلمة وخصائصها بدارس التعليم الأساسي بمحافظة الدقهلية، وتأثير بعض العوامل الشخصية والتنظيمية على رؤية المعلمين لدرجة توافر هذه المقومات. وتكونت الاستبانة من سبعة أبعاد هي: التعلم المستمر، المناقشة والحوار، التعلم الفرقي، أنظمة تقاسم المعرفة، التمكين، اتصالات النظام، والقيادة الاستراتيجية الداعمة، تكونت العينة من (٥٤٧) معلماً من معلمي مدارس التعليم الأساسي الحكومية ببلقته الابتدائية والإعدادية بأربعة إدارات تعليمية بمحافظة الدقهلية. وتوصلت الدراسة إلى أنّ مستوى توافر مقومات المنظمة المتعلمة جاء متوسط للمقومات السبع والدرجة الكلية، وجاء مقوم الاستفسار والحوار في المرتبة الأولى يليه مقوم التعلم المستمر في حين جاء بالمرتبة الأخيرة مقوم أنظمة تقاسم المعرفة. ووجدت الدراسة أنّ هناك فروق دالة احصائية في استجابات المعلمين حول مدى توافر المقومات لصالح المعلمات مقارنة بالمعلمين، ولصالح معلمي المدارس الإعدادية مقارنة بمعلمي المدارس الابتدائية، ولصالح معلمي مدارس حضر مقارنة بمعلمي مدارس الريف، ولصالح المعلمين أصحاب سنوات الخبرة الأعلى مقارنة بسنوات الخبرة الأقل.

ومن الدراسات التي أجريت على المدارس في البيئة العربية دراسة العياصرة والحارثي (٢٠١٥) والتي هدفت الى التعرف على درجة ممارسة مديرات المدارس الثانوية بمدينة الطائف لاستراتيجيات المنظمة المتعلمة من وجهة نظر المعلمات. وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة بلغ حجمها (٦٧١) معلمة من مجتمع الدراسة. وتوصلت الدراسة الي ان درجة ممارسة مديرات المدارس الثانوية لاستراتيجيات المنظمة المتعلمة كبيرة، ووجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لممارسة استراتيجيات المنظمة المتعلمة (المقياس الكلي) تنزى لمتغير

الأفراد والجماعات والمستوى التنظيمي، حيث يشمل كل مستوى علي مجموعة من العناصر الفرعية التي تتداخل فيما بينها لتكون الابعاد السبعة للمنظمة المتعلمة وهي: خلق فرص للتعلم المستمر، وتشجيع الحوار والاستفسار، وتشجيع التعاون والتعلم الجماعي، وانشاء انظمة لمشاركة المعرفة والتعلم، وتمكين العاملين نحو تحقيق رؤية مشتركة، وربط المنظمة بالبيئة الخارجية، والقيادة الاستراتيجية للتعلم.

المدرسة كمنظمة متعلمة:

بدأ الاهتمام بمفهوم المنظمة المتعلمة يمتد الى المنظمات التعليمية والتربوية بوصفة وسيلة لاصلاح وتطوير الأنظمة التعليمية، حيث تؤدي المنظمة التعليمية الي احداث تطوير مهني وتعلم مستمر لدي المعلمين وغيرهم من العاملين في المدارس مما يؤدي في النهاية الي التحسين المستمر في تعلم الطلاب. وذكر عباينة (٢٠١١) ان المنظمات التعليمية والتربوية تحتاج اكثر من غيرها الي التعليم المستمر لأن الانسان بشكل معظم مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها، وتعمل لإعداد الأفراد، ليس للعيش في الحاضر الذي يمتاز بشدة التغيير وسرعته في مختلف جوانب الحياة، بل للعيش في المستقبل الذي أصبح التنبؤ بطرفه أصعب من أي وقت مضى. ويذكر دالين (1996) Dalin حسب ما ورد في العياصرة والحارثي (٢٠١٥) ان المنظمة المتعلمة هي الصيغة المثلى للحفاظ المدرسة على كيانها في ظل التغييرات المتسارعة في مختلف مجالات الحياة في الحاضر والمستقبل.

وتشمل عملية التعلم في المدارس مدخلاتها البشرية من طلبة ومعلمين واداريين ويتم التعلم فيها على مستويين هما المستوي الفردي للعاملين والثاني المستوي الجماعي والمشمول علي تفاعل التعلم الفردي لمجموع مدخلات النظام البشرية (السكران، ٢٠١٥). ويرى سينج (1994) Senge ان المدارس الساعية للتعلم تحول العلاقات التقليدية بين المعلمين والآباء والتربويين ورجال الاعمال والاداريين والجمعيات المختلفة والافراد داخل وخارج المدرسة الي علاقات دعم متبادلة بين جميع الأطراف المتأثرة بالعملية التربوية.

وقد أشار جاد الرب (٢٠٠٩) الى أن نجاح المدرسة كمنظمة متعلمة يعتمد على مجموعة عوامل تتعلق بأمرين رئيسيين، يرتبط الأمر الأول بقيادة المنظمة (إدارة المدرسة) كمساعدة المعلمين على تحديد فجوات الأداء، ثم تشجيع البحث والمعرفة لسد هذه الفجوات، وممارسة الديمقراطية وشفافية الإدارة، والعمل على تمكين المعلمين ذوي المعرفة من مستوياتهم داخل المدرسة، ويرتبط الأمر الثاني بثقافة المنظمة، مثل تلك الثقافة التي تحقق التوازن بين مصالح المتعاملين مع المنظمة كافة من مديريين ومعلمين وطلاب وغيرهم. كما تركز على الأفراد أكثر من الأنظمة، وذلك بالإعتماد بجهود القدرات الإنسانية، وتسمح باتاحة وقت كاف للتعلم، وتمتلك النظرة الشمولية إلى المشكلات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، بالإضافة إلى أنها ثقافة الاتصال بين القيادات وغيرهم، بحيث يتبادلون الخبرات ليقود ذلك إلى أنماط جديدة من الممارسات والسلوكيات داخل المنظمة. في حين ذكر الهنادوي (٢٠١٢): ٥٩- ٦١ ان العديد من الباحثين يؤكدون على ضرورة حدوث تغييراً جذرياً على مستوى التنظيم المدرسي لبناء المدرسة كمنظمة متعلمة، وذلك من خلال التخلي عن الهياكل والأساليب الإدارية التقليدية، وتبني أنماط إدارية حديثة، تلائم بناء ثقافة التعلم وتتلاءم مع المعارف والرؤى القادمة. ولا يمكن أن يحدث هذا بدون تحول تنظيمي وشخصي يشمل هيكل المدرسة، وفلسفتها وقيمها الأساسية وأهدافها التنظيمية، ومن هنا فإننا نحتاج إلى نموذج المدرسة المتعلمة أو التنظيم المدرسي القائم على التعلم بمعنى ان تقوم المدرسة ببناء أنظمة لها القدرة والقابلية للحصول على المعرفة ضمن خطة طويلة الأجل، تمكنها من إجراء عمليات تغيير مستمرة. كما ذكر عباينة (٢٠١١) ان الإجراءات اللازمة لتحويل المدرسة إلى منظمة متعلمة تتمثل في توفير الوقت اللازم للمدرسين للتأمل في العمل معاً، كتوفير وقت مجدول أسبوعياً، وتوفير وسائل اتصال وتواصل فاعلة بين العاملين في المدرسة مثل الاجتماعات غير الرسمية والبريد الإلكتروني، والتأكيد على سبل الحوار، والبحث عن الفهم العام والبعد عن إصدار الأحكام وفحص الفرضيات والمشاركة في المعتقدات، والتعلم في مجموعات صغيرة، حيث يمكن إثارة دافعية الأفراد للعمل والتطوير، وتعزيز المشاركة الانفعالية بين المدرسين.

ويرى عباينة والطويل (٢٠٠٩) أن عدم حدوث التغيير في المدارس، بالرغم من وجود العديد من برامج إصلاح التعليم، ناجم عن غياب التفكير النظمي، والرؤى المشتركة، والعمل الجماعي، والوعي

المستهدف (٢٩٤) معلم ومعلمة، تلى ذلك استخدام العينة العشوائية الطبقية ذات التوزيع المتساوي لاختيار عينة الدراسة حسب المرحلة التعليمية (الابتدائية، والاعدادية، والثانوية) وأسفر ذلك عن اختيار (٩٨) معلم ومعلمة من كل مرحلة تعليمية. وتم جمع البيانات باستخدام استمارة استبيان بالمقابلة الشخصية. وقد استجاب (٢٨٨) معلم ومعلمة يمثلون ما نسبته (٩٧،٩٥٪) من حجم العينة المستهدف. وبعد فحص ومراجعة استمارات الاستبيانات وتدقيقها تم استبعاد (٩) استمارات لعدم اكتمال بياناتها، وبذلك بلغ عدد استمارات الاستبيان المكتملة والصالحة للتحليل الاحصائي (٢٧٩) استمارة يمثلون ما نسبته (٩٤،٨٩٪) من اجمالي العينة المستهدفة. ويوضح الجدول رقم (١) توزيع مجتمع وعينة الدراسة حسب المراحل التعليمية ونوع التعليم في منطقة الدراسة.

جدول 1. مجتمع وعينة الدراسة حسب المرحلة التعليمية ونوع التعليم

المرحلة التعليمية/ نوع التعليم	عام (مدارس)	ازهري	المجموع	حجم العينة	الاستبيانات المستردة و الصالحة للتحليل
الابتدائية	58	84	142	98	90
الاعدادية	88	85	173	98	97
الثانوية	176	94	270	98	92
المجموع	322	263	585	294	279

جدول 2. بعض الخصائص الاجتماعية والشخصية لعينة الدراسة

المتغيرات	الصفات	العدد	%	المتغيرات	الصفات	العدد	%
النوع	ذكر	159	57.0	المؤهل	جامعي	224	80.3
	انثى	120	43.0	العلمي	فوق جامعي	55	19.7
	المجموع	279	100.0	المجموع		279	100.0
العمر	اقل من 30 سنة	19	6.8	المرحلة	الابتدائية	90	32.3
	30-39 سنة	67	24.0	المرحلة	الاعدادية	97	34.8
	40-49 سنة	80	28.7	التعليمية	الثانوية	92	33.0
	50 سنة فأكثر	113	40.5	المجموع		279	100.0
	المجموع	279	100.0				
نوع التعليم	عام	125	44.8				
	ازهري	154	55.2				
	المجموع	279	100.0				

ويوضح الجدول رقم (٢) بعض خصائص عينة الدراسة، حيث يتبين ان عدد الذكور يزيد بشكل ملحوظ عن الاناث (٥٧٪، و٤٣٪ على الترتيب)، وكانت الغالبية يحملون مؤهل جامعي بما نسبته (٨٠٪) تقريبا من المعلمين عينة الدراسة في مقابل (٢٠٪) يحملون مؤهل فوق جامعي. وتشكل الفئتين العمريتين (من ٤٠ الي ٤٩ سنة، و٥٠ سنة فأكثر) أكثر من ثلثي عينة الدراسة بقليل حيث يمثلون ما نسبته (٦٩،٢٪) من اجمالي عينة الدراسة، وتبلغ نسبة الفئة العمرية (٣٠ الي ٣٩ سنة) نحو (٢٤٪) من اجمالي عينة الدراسة، في حين تشكل الفئة العمرية (اقل من ٣٠ سنة) اقل فئة بحصولها على ما نسبته (٧٪) تقريبا من اجمالي عينة الدراسة. ويتضح ان نحو (٤٥٪) من المعلمين عينة الدراسة يعملون في المدارس التي تتبع التعليم العام في حين ان نحو (٥٥٪) من المعلمين يعملون في المعاهد الازهرية. وأخيرا يتبين ان (٣٥٪) من اجمالي عينة الدراسة يعملون في مدارس المرحلة الاعدادية، و(٣٣٪) يعملون في مدارس المرحلة الثانوية، في حين ان ما نسبته (٣٢٪) تقريبا يعملون في مدارس المرحلة الابتدائية.

قياس المتغيرات (أداة الدراسة):

تم اعداد استمارة استبيان لجمع البيانات اللازمة لتحقيق اهداف الدراسة، وتكونت الاستبانة من قسمين على النحو التالي:

القسم الأول: المتغيرات المستقلة وتشمل: النوع وله فئتان هما (ذكور واناث)، والعمر وله اربع فئات هي (اقل من ٣٠ سنة، ومن ٣٠-٤٠ سنة، ومن ٤٠-٥٠ سنة، و٥٠ سنة فأكثر)، والمؤهل العلمي وله فئتان هما (جامعي، وفوق الجامعي)، والمرحلة التعليمية ولها ثلاث فئات هي (الابتدائية، والاعدادية، والثانوية)، ونوع التعليم وله فئتان (عام وأزهري).

القسم الثاني: المتغير التابع وهو درجة تطبيق ابعاد المنظمة المتعلمة في المدارس الحكومية في قرية نواج، ويتكون هذا القسم من (40) فقرة موزعة على (7) ابعاد اعتمداً على استبانة ابعاد المنظمة المتعلمة (DLOQ) والذي قام بتطويرها واتكز ومارسيك (Watkins

سنوات الخبرة ولمجال تمكين المعلمات من تكوين رؤية جماعية مشتركة ولصالح المعلمات ذوات الخبرة أكثر من عشر سنوات. وعدم وجود فروق دالة احصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة استراتيجيات المنظمة المتعلمة تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والتخصص للأداة ككل، أو على أي من مجالات الدراسة السبعة. كما هدفت دراسة السكان (٢٠١٥) التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية لاستراتيجيات المنظمة المتعلمة في إقليم الشمال الأردني من وجهة نظر المعلمين. وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة بلغ حجمها (334) معلماً ومعلمة من مجتمع الدراسة. وتوصلت الدراسة الى ان درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية لاستراتيجيات المنظمة المتعلمة بدرجة كانت مرتفعة، وعدم وجود فروق دالة احصائية في جميع استراتيجيات المنظمة المتعلمة وفي الدرجة الكلية للمقياس وفقاً لمتغيري المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة. في حين وجدت فروق دالة احصائية وفقاً لمتغير الجنس.

وهدف دراسة رمضان (٢٠١٤) إلى التعرف على مدى توافر ابعاد المنظمة المتعلمة بالمعاهد الازهرية بقطاع غزة من وجهة نظر العاملين فيها، والكشف عن الفروق في استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغيرات (نوع الوظيفة، ومرحلة التعليم، والجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة). وتم استخدام استبيان ابعاد المنظمة المتعلمة (DLOQ)، وتكونت العينة من (٤٤٣) من العاملين بالمعاهد الازهرية تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية. وقد بينت نتائج الدراسة أن جميع ابعاد مقياس المنظمة المتعلمة قد حصلت على درجة متوسطة، وكانت الفروق دالة احصائياً في تقدير درجات عينة الدراسة بشكل عام تبعاً لمتغيرات نوع الوظيفة ومرحلة التعليم والجنس والمؤهل العلمي، بينما لم توجد فروق دالة احصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة. في حين هدفت دراسة الكبيسي (٢٠١٣) إلى التعرف على درجة توافر ابعاد منظمة التعلم في المدارس الأساسية الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بالإبداع الإداري للمديرين من وجهة نظر المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (٣٧٠) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية. وقد أشارت النتائج إلى أن درجة توافر ابعاد منظمة التعلم في المدارس الأساسية الخاصة في محافظة عمان كانت متوسطة. ووجدت الدراسة فروق دالة احصائية في درجة توفر ابعاد منظمة التعلم تعزى لمتغير الجنس، في حين لم توجد فروق دالة احصائية في درجة توفر ابعاد منظمة التعلم تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة.

ومن الدراسات التي أجريت على المدارس في البيئات غير العربية دراسة كلودويل وفرايد (2012) Clodwell & Fried والتي استهدفت الكشف عن مدى إمكانية تحول المدارس البريطانية لمفهوم المنظمة المتعلمة، وقد تبنت الدراسة نموذج بيتر سينج للمقارنة بين تصورات مخططي الموارد البشرية في ثلاثة سباقات تربوية هي بريطانيا وألمانيا وجنوب أفريقيا، ومن أبرز نتائج التحليل النوعي هي أن ثقافة النظام التربوي وهيكلته لهما تأثير في التحول نحو المنظمة المتعلمة وخصوصاً في أوروبا التي تعتمد على اللامركزية، وبالتالي يمكن لنموذج بيتر سينج أن ينجح إذا ما تم تدريب الكوادر وتوعيتهم بمفهوم المنظمة المتعلمة، أما في جنوب أفريقيا فلا زال النظام مركزياً وبحاجة إلى إعادة هيكلة لكي يتمكن من التحول إلى منظمة متعلمة لتطبيق ضوابط سينج. وأجرى جوكوير (2011) Gokyer دراسة هدفت إلى الكشف عن تصورات معلمي المرحلة الأساسية حول مفهوم المدرسة كمنظمة متعلمة، ومن أبرز نتائجها أن تصورات المعلمين للمدرسة كمنظمة متعلمة تقع ضمن ابعاد عمل الفريق وجودة الإدارة، أما فيما يتعلق ببعدها الروايات المشتركة فجاء منخفضاً حيث يرى المعلمون أن تأثيره على المدرسة كمنظمة متعلمة لازال محدوداً بسبب مركزية نظام التعليم.

الطريقة البحثية

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين العاملين في المدارس الحكومية (عام وأزهري) بقرية نواج بمركز طنطا بمحافظة الغربية. ويبلغ عدد هذه المدارس والمعاهد الازهرية في القرية حسب احصائيات مديرية التربية والتعليم والمنطقة الازهرية بطنطا في العام الدراسي ٢٠١٥/٢٠١٦ إحدى عشرة مدرسة ومعهد أزهري تضم (٥٨٥) معلم ومعلمة.

وتم تحديد حجم العينة على أن تكون (٥٠٪) من اجمالي المعلمين والمعلمات بهذه المدارس والمعاهد الازهرية وبذلك يبلغ حجم العينة

وللتحقق من ثبات مقياس المنظمة المتعلمة على البيئة الريفية المصرية تم حساب معاملات الثبات للمقياس باستخدام معادلة كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha، والجدول رقم (3) يبين معاملات ثبات المقياس ويتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات المحسوبة للمقياس بأبعاده المختلفة تراوحت بين (0,801 و 0,912)، كما يتضح أن معامل الثبات للمقياس ككل بلغ (0,966)، وعليه يتضح أن معاملات الثبات المحسوبة قد عبرت عن مؤشرات ثبات جيدة، بحيث لم يتبدل أي من معاملات الثبات دون (0,70) وهذا يُعد مؤشراً جيداً. وبناءً على ذلك فإن مقياس المنظمة المتعلمة يتمتع بدرجة من الثبات تناسب استخدامه في أغراض البحث العلمي. كما تم حساب الصدق الذاتي والذي يستخدم لتأكيد صدق البناء والمحتوى، وقد تم حسابه عن طريق إيجاد الجذر التربيعي لمعامل الثبات كرونباخ ألفا كما هو موضح في الجدول رقم (3).

وبصفة عامة فإن النتائج السابقة تشير إلى أن مقياس المنظمة المتعلمة يتمتع بدلالات مرتفعة من صدق الاتساق الداخلي ويمكن الوثوق به في الكشف عن خصائص المنظمة المتعلمة في البيئة الريفية المصرية.

اساليب تحليل البيانات احصائيا:

استلعت الدراسة مجموعة من الأساليب الإحصائية في تحليل بياناتها والتي تتفق وطبيعة البيانات، وذلك باستخدام برنامج SPSS الإصدار (24). وقد اعتمدت الدراسة على أكثر من أسلوب إحصائي تمثلت في التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والأوزان النسبية، والانحرافات المعيارية، ومعامل الارتباط، وتحليل التباين أحادي الاتجاه، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين وذلك لمعرفة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اختلاف استجابات أفراد الدراسة، واختبار شيفيه Scheffe للمقارنات البعدية بين المجموعات لمعرفة اتجاه الفروق الدالة إحصائياً.

النتائج

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الاول والخاص بالتعرف على درجة تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة في المدارس الريفية في قرية

نواج من وجهة نظر المعلمين العاملين بها

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية المرجحة والانحرافات المعيارية وحساب الوزن النسبي أو الأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات استمارة الاستبيان المتعلقة بأبعاد المنظمة المتعلمة. وتم تقسيم مدى مقياس ليكرت إلى ثلاث فئات للتطبيق على النتائج. هذه الفئات هي (1-2,33) لدرجة التطبيق المنخفض، و(2,34-3,66) لدرجة التطبيق المتوسط، و(3,67-5) لدرجة التطبيق الكبير. ويوضح الجدول رقم (4) هذه النتائج.

ومنه يتضح أن المتوسط الكلي لتطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة في المدارس الحكومية الريفية في منطقة الدراسة بلغ (3,05) درجة، وانحراف معياري قدره (0,70) درجة، وهذا يشير إلى درجة تطبيق متوسطة. أما على مستوى الأبعاد فقد تباينت درجة التطبيق باختلاف الأبعاد السبعة لمقياس المنظمة المتعلمة، وتراوحت متوسطات أبعاد المنظمة المتعلمة بين (3,18 و 3,87) درجة، وانحرافات معيارية قيمتها أقل من (1) مما يدل على أن استجابة المبحوثين على الدرجة الكلية والأبعاد السبعة لم تكن متباعدة بشكل كبير، بل كانت متقاربة حول متوسطها الحسابي مما يشير إلى درجة كبيرة من التجانس في استجابات عينة الدراسة.

وجاء في المرتبة الأولى بُعد "توفير فرص للتعليم المستمر" بدرجة تطبيق كبيرة بمتوسط حسابي (3,87) درجة، يليه بعد "تشجيع الحوار والاستفسار" بدرجة تطبيق كبيرة أيضاً بمتوسط حسابي (3,81) درجة، يليه بعد "القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعليم" بدرجة تطبيق متوسطة بمتوسط حسابي (3,07) درجة، يليه بعد "تشجيع التعلم والتعاون الجماعي" بدرجة تطبيق متوسطة بمتوسط حسابي (3,05) درجة، يليه بُعد "ربط المدرسة بالبيئة الخارجية" بدرجة تطبيق متوسطة بمتوسط حسابي (3,00) درجة، ثم بُعد "تمكين الأفراد من رؤية جماعية مشتركة" بدرجة تطبيق متوسطة بمتوسط حسابي (3,36) درجة، وأخيراً يأتي بُعد "إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم" بدرجة تطبيق متوسطة بمتوسط حسابي (3,18) درجة.

كما يتضح من نتائج التحليل أن هناك (12) خاصية من الخصائص المميزة للمنظمة المتعلمة قد ارتفعت متوسطاتها الحسابية عن (3,67 - 5 درجات) مما يشير إلى أنها ذات أهمية نسبية مرتفعة وأنه يتم تطبيقها في المدارس الحكومية الريفية بمنطقة الدراسة بدرجة كبيرة، وهذه الخصائص على الترتيب هي:

(Marsick, 1993) بعد إجراء التعديلات عليها لتناسب البيئة الريفية، وهذه الأبعاد هي:

البعد الأول (توفير فرص للتعليم المستمر) ويتكون من (6) فقرات ويقيس مستوى إيجاد فرص التعلم المستمر لدى مجتمع الدراسة.

البعد الثاني (تشجيع الحوار والاستفسار) ويتكون من (5) فقرات ويقيس مستوى تشجيع الاستفسار والحوار لدى مجتمع الدراسة.

البعد الثالث (تشجيع التعاون والتعلم الجماعي) ويتكون من (6) فقرات ويقيس مستوى تشجيع التعاون والتعلم الجماعي لدى مجتمع الدراسة.

البعد الرابع (تمكين العاملين من رؤية جماعية مشتركة) ويتكون من (5) فقرات ويقيس مستوى تمكين العاملين لجمعهم نحو رؤية مشتركة لدى مجتمع الدراسة.

البعد الخامس (إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم) ويتكون من (6) فقرات ويقيس مستوى إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم لدى مجتمع الدراسة.

البعد السادس (ربط المنظمة بالبيئة الخارجية) ويتكون من (6) فقرات ويقيس مستوى ربط المنظمة بالبيئة الخارجية لدى مجتمع الدراسة.

البعد السابع (القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم) ويتكون من (6) فقرات ويقيس مستوى دعم القيادة الاستراتيجية للتعلم لدى مجتمع الدراسة.

وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، أبداً). وأعطيت تلك الاستجابات الأوزان الرقمية (5، 4، 3، 2، 1) علي الترتيب للعبارات إيجابية الاتجاه وتم عكس هذه الأوزان الرقمية للعبارات سالبة الاتجاه.

صدق وثبات أداة الدراسة:

تم عرض الاستمارة في صورتها الأولية على عدد من الأساتذة المتخصصين وذلك للتأكد من صدق المحتوى، وقد أبدى المحكمون مجموعة من الملاحظات على العبارات الواردة بالاستمارة، وتم تعديلها وفقاً لهذه الملاحظات.

بعد ذلك تم حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للابعد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس المنظمة المتعلمة. ويوضح الجدول رقم (3) هذه النتائج، حيث يتضح من النتائج الواردة بالجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط بين أي بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0,244) في حدها الأدنى بين بُعد تشجيع التعلم والتعاون الجماعي والدرجة الكلية للمقياس وبين (0,89) في حدها الأعلى بين بُعد ربط المنظمة بالبيئة الخارجية والدرجة الكلية للمقياس. كما يتضح أن جميع معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,01). وهذا يشير إلى أن أبعاد المقياس متناسقة وأن مفرداته متناسكة، مما يعني أن هناك اتساقاً بين الدرجة الكلية على البعد والدرجة الكلية للمقياس.

جدول 3. معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية لمقياس المنظمة المتعلمة ومعامل الفا كرونباخ ومعامل الصدق الذاتي

أبعاد مقياس المنظمة المتعلمة	عدد العبارات	معامل الارتباط	معامل الفا كرونباخ	معامل الصدق الذاتي
توفير فرص للتعليم المستمر	6	0.78 **	0.855	0.92
تشجيع الحوار والاستفسار	5	0.71 **	0.801	0.89
تشجيع التعلم والتعاون الجماعي	6	0.42 **	0.871	0.93
إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم	6	0.82 **	0.885	0.94
تمكين العاملين من رؤية جماعية مشتركة	5	0.88 **	0.853	0.92
ربط المنظمة بالبيئة الخارجية	6	0.89 **	0.912	0.95
القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم	6	0.86 **	0.888	0.94
المنظمة المتعلمة (المقياس الكلي)	40	-	0.966	0.98

** دال إحصائياً عند مستوى (0.01).

- جاءت الفقرة رقم (١) التي تنتمي الى بُعد (توفير فرص للتعلم المستمر) وتشير إلى "أنه تتم مناقشة أخطاء العمل بهدف التعلم والاستفادة منها" في الترتيب الأول بمتوسط بلغ (٤,٢٧) درجة، ووزن نسبي (٨٥,٣٪).
- جاءت الفقرة رقم (١٠) التي تنتمي الى بُعد (تشجيع الحوار والاستفسار) وتشير إلى "الاهتمام ببناء وتعزيز جسور الثقة فيما بيننا كمعلمين" في الترتيب الثاني بمتوسط بلغ (٤,١٤) درجة، ووزن نسبي (٨٠,٢٢٪).
- جاءت الفقرة رقم (٣) التي تنتمي الى بُعد (توفير فرص للتعلم المستمر) وتشير إلى أنه "يساعد المعلمون بعضهم البعض على التعلم واكتساب الخبرات" في الترتيب الثالث بمتوسط بلغ (٤,٠٤) درجة، ووزن نسبي (٧٢,٨٠٪).
- جاءت الفقرة رقم (٢) التي تنتمي الى بُعد (توفير فرص للتعلم المستمر) وتشير إلى أنه "يتم تحديد المهارات اللازمة لإنجاز المهام المستقبلية وتطوير الأداء" في الترتيب الرابع بمتوسط بلغ (٣,٩٢) درجة، ووزن نسبي (٧٨,٣٥٪).

جدول 4. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لاستجابات عينة الدراسة على فقرات تطبيق المنظمة المتعلمة في المدارس الحكومية الريفية في منطقة الدراسة

العبارة/ الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة التطبيق
1 تتم مناقشة أخطاء العمل بهدف التعلم والاستفادة منها	4.27	0.9	85.30	كبيرة
2 يتم تحديد المهارات اللازمة لإنجاز المهام المستقبلية وتطوير الأداء	3.92	1.0	78.35	كبيرة
3 يساعد بعضنا البعض على التعلم واكتساب الخبرات.	4.04	0.9	80.72	كبيرة
4 يتم تخصيص الوقت الكافي لدعم عملية التعلم واكتساب الخبرات	3.66	1.1	73.26	متوسطة
5 يتم النظر للمشكلات التعليمية باعتبارها فرصا للتعلم	3.86	1.0	77.28	كبيرة
6 يتم مكافأة من يتعلم جديداً أو يحصل على درجة مهنية أعلى	3.47	1.3	69.32	متوسطة
توفير فرص للتعلم المستمر	3.87	0.8	77.37	كبيرة
7 نتبادل المعلومات فيما بيننا بصراحة ومصداقية	3.89	1.0	77.71	كبيرة
8 نستمتع لوجهات نظر الآخرين قبل التعبير عن وجهة نظرنا	3.78	1.1	75.70	كبيرة
9 نثير الأسئلة حول اتخاذ القرارات بغض النظر عن موقعنا الوظيفي	3.54	1.1	70.82	متوسطة
10 نهتم ببناء وتعزيز جسور الثقة فيما بيننا كمعلمين	4.14	1.0	82.80	كبيرة
11 نتاح لنا عرض وجهات نظرنا والاستفسار عن وجهة نظر الآخرين	3.70	1.0	74.05	كبيرة
تشجيع الحوار والاستفسار	3.81	0.8	76.22	كبيرة
12 يتمتع المعلمون بحرية تكييف أهدافهم حسب حاجة المدرسة.	3.69	1.1	73.84	كبيرة
13 يعامل المعلمون على قدم المساواة بغض النظر عن الاختلافات في المكانة.	3.59	1.2	71.83	متوسطة
14 يركز المعلمون على مهمة الجماعة وكيفية عمل هذه الجماعة بشكل جيد.	3.75	1.0	75.0	كبيرة
15 يراجع المعلمون أفكارهم نتيجة لمناقشتهم ومعلوماتهم.	3.55	1.1	71.04	متوسطة
16 يكافئ المعلمون على إنجازاتهم في العمل كفريق واحد.	3.34	1.2	66.88	متوسطة
17 المعلمون على ثقة بأن المدرسة ستعمل في ضوء توصياتهم ومقترحاتهم.	3.43	1.2	68.60	متوسطة
تشجيع التعلم والتعاون الجماعي	3.55	0.5	70.94	متوسطة
18 تستخدم أساليب التواصل المتبادلة لعرض وجهات النظر مثل صندوق الاقتراحات، لوحات الإعلانات، والاجتماعات	3.10	1.3	62.01	متوسطة
19 تُمكن مدرستي المعلمين من الحصول على المعلومات في أي وقت وبسرعة.	3.31	1.2	66.24	متوسطة
20 تحتفظ مدرستي بقاعدة بيانات حديثة عن مهارات المعلمين فيها.	3.44	1.3	68.89	متوسطة
21 تستخدم مدرستي نظاماً لقياس الفجوات بين الأداء الحالي والأداء المتوقع.	3.02	1.2	60.43	متوسطة
22 تتيح المدرسة كافة الخبرات المستفادة من التجارب السابقة للجمع.	3.20	1.2	64.01	متوسطة
23 تقوم مدرستي بقياس نتائج الوقت والموارد التي تُنفق على التدريب.	2.99	1.3	59.86	متوسطة
إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم	3.18	1.0	63.57	متوسطة
24 تدعم المدرسة المعلمين أصحاب المبادرات البناءة في أداء واجباتهم.	3.36	1.2	67.17	متوسطة
25 تتيح المدرسة حرية الاختيار للمعلمين عند تنفيذ واجبات العمل.	3.51	1.2	70.18	متوسطة
26 يُدعى جميع المعلمين للمشاركة في وضع رؤية وخطط المدرسة	3.33	1.2	66.52	متوسطة
27 تمكن المدرسة المعلمين من التحكم في التجهيزات لإنجاز الأعمال	3.38	1.2	67.60	متوسطة
28 تكرم المدرسة المعلمين على المبادرات التي يقدمها كل منهم	3.25	1.2	64.95	متوسطة
تمكين الأفراد من رؤية جماعية مشتركة	3.36	0.9	67.28	متوسطة
29 يتم التأكيد على أخذ وجهة نظر المستفيدين من المدرسة (الطالب وأولياء الأمور) عند اتخاذ القرارات المختلفة.	3.33	1.2	66.59	متوسطة
30 يتم التعاون مع كافة الجهات ذات الصلة بالعملية التعليمية من أجل تبادل المنافع.	3.62	1.2	72.33	متوسطة
31 يتم تشجيع المعلمين على الحصول على إجابات ومعلومات من الجهات المختلفة للاستفادة منها في العملية التعليمية.	3.56	1.1	71.25	متوسطة
32 تأخذ مدرستي في الاعتبار تأثير القرارات على معنويات المعلمين.	3.48	1.1	69.68	متوسطة
33 تعمل مدرستي جنباً إلى جنب مع المجتمع المحلي لتلبية الحاجات المتبادلة.	3.63	1.2	72.62	متوسطة
34 تعمل مدرستي على الموازنة بين متطلبات العمل واحتياجات المعلمين الشخصية.	3.39	1.2	67.89	متوسطة
ربط المدرسة بالبيئة الخارجية	3.50	1.0	70.06	متوسطة
35 تدعم قيادة المدرسة طلبات المعلمين بخصوص فرص التنمية المهنية والتدريب.	3.32	1.2	66.38	متوسطة
36 تبحث إدارة المدرسة باستمرار عن فرص تطوير الأداء.	3.53	1.1	70.61	متوسطة
37 تشجع إدارة المدرسة المعلمين للقيام بمسؤولياتهم من أجل تنفيذ رؤية المدرسة وخططها.	3.75	1.2	75.0	كبيرة
38 تلعب إدارة المدرسة أدوار المدربين والمرشدين الناصحين لمن يقومون بتدريبهم.	3.47	1.1	69.32	متوسطة
39 تحرص إدارة المدرسة على تطابق كافة الأنشطة والإجراءات مع قيم المدرسة التربوية.	3.75	1.1	75.0	كبيرة
40 يطالع مدير مدرستي المعلمين على المعلومات الحديثة ليوكبوا التوجيهات الحديثة في المجال التعليمي .	3.61	1.1	72.11	متوسطة
القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم	3.57	0.9	71.41	متوسطة
المنظمة المتعلمة (المقياس الكلي)	3.55	0.7	70.98	متوسطة

في حين أوضحت نتائج الدراسة أن هناك (٢٨) خاصية من خصائص المنظمة المتعلمة تراوحت متوسطاتها بين (٣٤،٢٦ و٣٦،٦٦) درجة وهي تشير إلى أنها ذات أهمية نسبية متوسطة وأنه يتم تطبيقها في المدارس الحكومية الريفية بمنطقة الدراسة بدرجة متوسطة. وهذه النتائج تعني أن معظم الخصائص التي تم بحثها والمتعلقة بتطبيق مفهوم المنظمة المتعلمة موجودة في المدارس الحكومية الريفية بمنطقة الدراسة، غير أن هناك عددا من الخصائص جاءت متوسطاتها الحسابية متوسطة وتعلقت بأبعاد انشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم، وتمكين الافراد من رؤية جماعية مشتركة، وربط المدرسة بالبيئة الخارجية.

ثانيا: النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الثاني والخاص باختلاف تقديرات المعلمين لدرجة تطبيق مدارسهم لأبعاد المنظمة المتعلمة وفقا لكل من المرحلة التعليمية (ابتدائية/اعدادية/ثانوية)، ونوع التعليم (عام/أزهري)

للإجابة على الشق الأول من هذا السؤال والخاص باختلاف تقديرات المعلمين لدرجة تطبيق مدارسهم لأبعاد المنظمة المتعلمة وفقا للمرحلة التعليمية (ابتدائية/اعدادية/ثانوية)، تم استخدام تحليل التباين الأحادي في اتجاه واحد OneWay ANOVA لتحديد ما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠،٠٥).

ويتضح من الجدول رقم (5) أن قيم (ف) غير دالة إحصائيا عند مستوى (0.05) في المنظمة المتعلمة (المقياس الكلي) بالإضافة إلى الأبعاد التالية: توفير فرص للتعليم المستمر، وتشجيع الحوار والاستفسار، وتشجيع التعلم والتعاون الجماعي، وتمكين الافراد من رؤية جماعية مشتركة، وربط المدرسة بالبيئة الخارجية، والقيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم. مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة تعود لاختلاف المرحلة التعليمية. كما يتضح من الجدول رقم (5) أن قيمة (ف) تبلغ (5.44) وهي قيمة دالة عند مستوى (٠،٠١) في بُعد انشاء أنظمة لمشاركة المعرفة مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول هذا البعد تعود لاختلاف المرحلة التعليمية.

- جاءت الفقرة رقم (٧) التي تنتمي إلى بُعد (تشجيع الحوار والاستفسار) وتشير إلى "الاهتمام بتبادل المعلومات بين المعلمين بصراحة ومصداقية" في الترتيب الخامس بمتوسط بلغ (٣،٨٩) درجة، ووزن نسبي (٧٧،٧١٪).
- جاءت الفقرة رقم (٥) التي تنتمي إلى بُعد (توفير فرص للتعليم المستمر) وتشير إلى أنه "يتم النظر للمشكلات التعليمية باعتبارها فرصا للتعلم" في الترتيب السادس بمتوسط بلغ (٣،٨٦) درجة، ووزن نسبي (٧٧،٢٨٪).
- جاءت الفقرة رقم (٨) التي تنتمي إلى بُعد (تشجيع الحوار والاستفسار) وتشير إلى أنه "في المدرسة نستمتع لوجهات نظر الآخرين قبل التعبير عن وجهة نظرنا" في الترتيب السابع بمتوسط بلغ (٣،٧٨) درجة، ووزن نسبي (٧٥،٧٠٪).
- جاءت الفقرة رقم (١٤) التي تنتمي إلى بُعد (تشجيع التعلم والتعاون الجماعي) وتشير إلى أنه "يركز المعلمون في المدرسة على مهمة الجماعة وكيفية عمل هذه الجماعة بشكل جيد" في الترتيب الثامن بمتوسط بلغ (٣،٧٥) درجة، ووزن نسبي (٧٥،٤٠٪).
- جاءت الفقرة رقم (٣٩) التي تنتمي إلى بُعد (القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم) وتشير إلى "حرص إدارة المدرسة على تطابق كافة الأنشطة والإجراءات مع قيم المدرسة التربوية" في الترتيب التاسع بمتوسط بلغ (٣،٧٥) درجة، ووزن نسبي (٧٥،٤٠٪).
- جاءت الفقرة رقم (٣٧) التي تنتمي إلى بُعد (القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم) وتشير إلى "تشجيع إدارة المدرسة المعلمين للقيام بمسؤولياتهم من أجل تنفيذ رؤية المدرسة وخططها" في الترتيب العاشر بمتوسط بلغ (٣،٧٥) درجة، ووزن نسبي (٧٥،٤٠٪).
- جاءت الفقرة رقم (١١) التي تنتمي إلى بُعد (تشجيع الحوار والاستفسار) وتشير إلى أنه "نتاح لنا عرض وجهات نظرنا والاستفسار عن وجهة نظر الآخرين" في الترتيب الحادي عشر بمتوسط بلغ (٣،٧٠) درجة، ووزن نسبي (٧٤،٤٥٪).
- جاءت الفقرة رقم (٤) التي تنتمي إلى بُعد (توفير فرص للتعليم المستمر) وتشير إلى أنه "يتم تخصيص الوقت الكافي لدعم عملية التعلم واكتساب الخبرات" في الترتيب الثاني عشر بمتوسط بلغ (٣،٦٦) درجة، ووزن نسبي (٧٣،٢٦٪).

جدول 5. نتائج تحليل التباين الأحادي الاتجاه للفروق في تقديرات العينة لدرجة تطبيق مدارسهم لأبعاد المنظمة المتعلمة وفقا للمرحلة التعليمية (ابتدائية/اعدادية/ثانوية)

أبعاد المنظمة المتعلمة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
توفير فرص للتعليم المستمر	بين المجموعات	0.92	2	0.46	0.74	0.480
	داخل المجموعات	172.26	276	0.62		
تشجيع الحوار والاستفسار	المجموع الكلي	173.18	278	0.17	0.29	0.752
	بين المجموعات	0.34	2	0.59		
تشجيع التعلم والتعاون الجماعي	داخل المجموعات	162.87	276	0.07	0.24	0.787
	المجموع الكلي	163.21	278	0.27		
انشاء أنظمة لمشاركة المعرفة	بين المجموعات	10.28	2	5.14	5.54	* 0.004
	داخل المجموعات	256.01	276	0.93		
تمكين الافراد من رؤية جماعية مشتركة	المجموع الكلي	266.29	278	0.33	0.36	0.698
	بين المجموعات	0.65	2	0.91		
ربط المدرسة بالبيئة الخارجية	داخل المجموعات	249.95	276	0.63	0.65	0.522
	المجموع الكلي	250.60	278	0.96		
القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم	بين المجموعات	1.25	2	1.35	1.66	0.192
	داخل المجموعات	265.44	276	0.81		
المنظمة المتعلمة (المقياس الكلي)	المجموع الكلي	266.69	278	0.51	1.20	0.303
	بين المجموعات	2.69	2	0.43		
	داخل المجموعات	223.64	276	1.02		
	المجموع الكلي	226.34	278	1.17		
	بين المجموعات	1.02	2	1.18		
	داخل المجموعات	117.68	276	118.70		
	المجموع الكلي	118.70	278			

* دال إحصائيا عند مستوى (٠،٠٥)

المستمر، وتشجيع الحوار والاستفسار، وربط المدرسة بالبيئة الخارجية، والقيادة الاستراتيجية الداعمة للتعليم. مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول تلك الأبعاد تعود لاختلاف النوع وكانت هذه الاختلافات لصالح المعلمات الإناث. كما يتضح من النتائج الواردة بالجدول السابق قيم (ت) غير دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) في كل من الأبعاد التالية: تشجيع التعلم والتعاون الجماعي، وإنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة، وتمكين الأفراد من رؤية جماعية مشتركة.

جدول 8. نتائج اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لاختلاف تقديرات المعلمين لدرجة تطبيق مدارسهم لأبعاد المنظمة المتعلمة وفقاً للنوع

الابعاد	النوع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى المغنوية
توفير فرص التعلم المستمر	انثى	3.99	0.68	2.31	*0.022
	ذكر	3.77	0.85		
تشجيع الحوار والاستفسار	انثى	3.95	0.68	2.73	**0.007
	ذكر	3.70	0.81		
تشجيع التعلم والتعاون الجماعي	انثى	3.62	0.48	1.96	0.052
	ذكر	3.49	0.54		
إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة	انثى	3.17	0.92	-0.95	0.925
	ذكر	3.18	1.03		
تمكين الأفراد من رؤية جماعية مشتركة	انثى	3.45	0.90	1.31	0.19
	ذكر	3.30	0.98		
ربط المدرسة بالبيئة الخارجية	انثى	3.68	0.84	2.66	**0.008
	ذكر	3.37	1.06		
القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم	انثى	3.77	0.74	3.30	**0.001
	ذكر	3.42	0.98		
المنظمة المتعلمة (المقياس الكلي)	انثى	3.66	0.55	2.55	**0.011
	ذكر	3.46	0.71		

* دال إحصائياً عند مستوى (0.05). ** دال إحصائياً عند مستوى (0.01).

وبالنسبة لمتغير العمر تم استخدام تحليل التباين الأحادي في اتجاه واحد لتحديد ما إذا كانت توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) في تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة في المدارس الحكومية الريفية في منطقة الدراسة باختلاف العمر. ويتضح من الجدول رقم (9) أن قيم (ف) غير دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) في المنظمة المتعلمة (المقياس الكلي) بالإضافة إلى جميع الأبعاد، مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تعود لاختلاف العمر.

جدول 9. نتائج تحليل التباين الأحادي للاتجاه للفروق في تقديرات العينة لدرجة تطبيق مدارسهم لأبعاد المنظمة المتعلمة وفقاً لمتغير العمر

الابعاد	مصدر التباين	مجموع درجات الحرية	متوسط قيمة المربعات (ف)	الدلالة
توفير فرص للتعلم المستمر	بين المجموعات	3	1.28	0.104
	داخل المجموعات الكلي	275	0.62	
تشجيع الحوار والاستفسار	بين المجموعات	3	1.05	0.146
	داخل المجموعات الكلي	275	0.58	
تشجيع التعلم والتعاون الجماعي	بين المجموعات	3	0.64	0.5
	داخل المجموعات الكلي	275	0.27	
إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة	بين المجموعات	3	0.83	0.46
	داخل المجموعات الكلي	275	0.96	
تمكين الأفراد من رؤية جماعية مشتركة	بين المجموعات	3	1.82	0.108
	داخل المجموعات الكلي	275	0.89	
ربط المدرسة بالبيئة الخارجية	بين المجموعات	3	1.27	0.266
	داخل المجموعات الكلي	275	0.96	
القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم	بين المجموعات	3	0.64	0.501
	داخل المجموعات الكلي	275	0.82	
المنظمة المتعلمة (المقياس الكلي)	بين المجموعات	3	0.65	0.206
	داخل المجموعات الكلي	275	0.43	
	المجموع الكلي	278	118.70	

وباستخدام اختبار شيفيه للكشف عن مصدر تلك الفروق يتضح من النتائج الواردة في الجدول رقم (6) وجود فروق دالة عند مستوى (0.05) على الأقل بين متوسطي معلمي المرحلة الابتدائية والمرحلة الإعدادية لصالح المجموعة الأولى، كما توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطي معلمي المرحلة الابتدائية والمرحلة الثانوية لصالح المجموعة الأولى بينما لم تكن هناك فروق دالة إحصائياً بين متوسطي معلمي المرحلة الإعدادية والمرحلة الثانوية.

جدول 6. نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية لبعث إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة

المرحلة التعليمية	المتوسط الحسابي	ابتدائية	اعدادية	ثانوية
ابتدائية	3.45	-	**0.008	*0.036
اعدادية	3.01	-	-	0.88
ثانوية	3.08	-	-	-

* دال إحصائياً عند مستوى (0.05). ** دال إحصائياً عند مستوى (0.01).

وللاجابة على الشق الثاني من السؤال الثاني والمتعلق بوجود اختلاف في متوسطات تقديرات المعلمين لدرجة تطبيق مدارسهم لأبعاد المنظمة المتعلمة وفقاً لنوع التعليم (عام/ ازهرى) تم استخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لتحديد ما إذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05).

يتضح من الجدول رقم (7) أن قيم (ت) غير دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) في المنظمة المتعلمة (المقياس الكلي) بالإضافة إلى جميع الأبعاد، مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول تلك الأبعاد تعود لاختلاف نوع التعليم (عام/ ازهرى).

جدول 7. نتائج اختبار (ت) للمجموعات المستقلة لاختلاف تقديرات المعلمين لدرجة تطبيق مدارسهم لأبعاد المنظمة المتعلمة وفقاً لنوع التعليم (عام/ ازهرى)

البعد	نوع التعليم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
توفير فرص للتعلم المستمر	عام	3.84	0.74		
	ازهرى	3.90	0.83	-0.620	0.535
تشجيع الحوار والاستفسار	عام	3.80	0.72		
	ازهرى	3.82	0.80	-0.179	0.858
تشجيع التعلم والتعاون الجماعي	عام	3.54	0.52		
	ازهرى	3.55	0.52	-0.131	0.896
إنشاء أنظمة لمشاركة المعرفة	عام	3.23	0.99		
	ازهرى	3.14	0.97	0.8	0.424
تمكين الأفراد من رؤية جماعية مشتركة	عام	3.32	0.99		
	ازهرى	3.40	0.92	-0.674	0.501
ربط المدرسة بالبيئة الخارجية	عام	3.46	0.96		
	ازهرى	3.54	1.00	-0.660	0.51
القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم	عام	3.55	0.95		
	ازهرى	3.59	0.87	-0.352	0.725
المنظمة المتعلمة (المقياس الكلي)	عام	3.53	0.65		
	ازهرى	3.56	0.66	-0.331	0.741

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالاجابة على السؤال الرابع والمتعلق بمدى وجود اختلاف في تقديرات المعلمين لدرجة تطبيق مدارسهم لأبعاد المنظمة المتعلمة وفقاً لبعض خصائصهم الشخصية (النوع، والعمر، والمؤهل العلمي)

بالنسبة لمتغير النوع تم استخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لتحديد ما إذا كانت توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) في تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة في المدارس الحكومية الريفية في منطقة الدراسة باختلاف متغير النوع. حيث يتضح من الجدول رقم (8) أن قيم (ت) دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) على الأقل في المنظمة المتعلمة (المقياس الكلي) بالإضافة إلى الأبعاد التالية: إيجاد فرص للتعلم

كانت درجة تطبيقهم في المدارس الريفية مرتفعة، في حين ان خمسة أبعاد حصلوا على درجة تطبيق متوسطة. حيث أشارت نتائج الدراسة الى ان بُعد "توفير فرص للتعليم المستمر" جاء في المرتبة الاولى بدرجة تطبيق كبيرة، وقد يعود ذلك الى اهتمام المدارس الحكومية الريفية بتنفيذ التوجيهات السائدة حاليا في وزارة التربية والتعليم باتاحة فرص التعلم والتدريب للمعلمين عن طريق اكااديمية المعلمين وغيرها من المراكز التي اقامتها الوزارة. كما حصل بُعد "تشجيع مبدأ الحوار والاستفسار" على الترتيب الثاني بدرجة تطبيق كبيرة أيضا، ويمكن تفسير ذلك في ضوء الثقافة السائدة في المجتمع الريفي بصفة عامة والتي تنعكس على المدارس الريفية وهذه الثقافة تقوم على الاحترام وتبادل الآراء، والحوار العلمي، والمناقشة المستمرة بين المعلمين وبعضهم البعض.

في حين حصل بُعد "القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم" على الترتيب الثالث بدرجة تطبيق متوسطة، وقد يُعزى ذلك الي كثرة الاعمال الملقاة على عاتق مدير المدرسة والتي تتطلب عمل تعاوني مما يجعله يشرك المعلمين بالمدرسة في إنجازها. في حين حصل بُعد "تشجيع التعلم والتعاون الجماعي" على المرتبة الرابعة بدرجة تطبيق متوسطة، مما يعني سيطرة السلوك الفردي في العمل المدرسي، وعدم وجود تفاعل مهني كبير بين المعلمين، مما يضعف عملية تبادل الخبرات والمهارات بين المعلمين، وقد يرجع ذلك الي ان الثقافة التي يقوم عليها التعليم في المجتمع المصري هي التنافس أكثر من التعاون، كما ان نظام الترقيات والحوافز المعمول به يعتمد على الأداء الفردي وليس الجماعي. وجاء بُعد "ربط المدرسة بالبيئة الخارجية" في المرتبة الخامسة حيث حصل على درجة تطبيق متوسطة، ويمكن ان يعود ذلك الى محدودية علاقات الشراكة والتعاون بين المدارس الريفية وبين المجتمع المحلي لعدم امتلاك المدارس لصلاحية عقد اتفاقيات التعاون وتفعيلها. في حين حصل بُعد "تمكين المعلمين من رؤية جماعية مشتركة" على المرتبة السادسة وقيل الاخيرة بدرجة تطبيق متوسطة، وقد يرجع ذلك الى ان بناء رؤية مشتركة بين الافراد ليس بالامر السهل، حيث يتطلب ذلك تغيير قناعات وبناء اتجاهات جديدة مما يستلزم ان تبدل المدارس الريفية جهوداً مضاعفة لبناء رؤية مشتركة للمعلمين حول مستقبل المدرسة والتقليل من الرؤى الأخرى التي قد تعوق العمل الجماعي داخل المدارس، وتسهيل آية عملية تطوير وتغيير منتظرة واخيراً حصل بُعد "انشاء أنظمة لمشاركة المعرفة والتعلم" على المرتبة السابعة والأخيرة بدرجة تطبيق متوسطة، وقد يرجع ذلك الى اما عدم توافر التكنولوجيا المتعلقة بالمعلومات والاتصالات أو عدم استخدامها بفاعلية في المدارس أو لعدم ادماجها في جميع المناهج الدراسية في حال توفرها. كما يمكن ان يعود ذلك الى عدم اهتمام المعلمين بادماج التكنولوجيا في المناهج لعدم توافر الوقت الكافي لتحضير المادة العلمية وعدم الدعم الكافي من إدارة المدرسة وفرق الدعم الفني.

وأشارت نتائج الدراسة الي وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول تطبيق المنظمة المتعلمة (المقياس الكلي) بالإضافة الى أربعة ابعاد فقط هي: ايجاد فرص للتعليم المستمر، وتشجيع الحوار والاستفسار، وربط المدرسة بالبيئة الخارجية، والقيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم تعود لاختلاف النوع وكانت هذه الاختلافات لصالح المعلمات الإناث. وهذه النتيجة تشير الى ان المعلمات الإناث أكثر إحساسا بتطبيق هذه الأبعاد للمنظمة المتعلمة في مدارسهم من المعلمين الذكور، ويمكن ان يعود ذلك إلى المعلمات أكثر ميلاً إلى تطبيق الاقتراحات والتعليمات عن المعلمين الذكور، وان مهنة التعليم قد تحقق الطموحات الشخصية للمعلمات أكثر من المعلمين. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت اليه نتائج دراسات (السيبي، ٢٠١٦؛ السكران، ٢٠١٥؛ رمضان، ٢٠١٤، الكبيسي، ٢٠١٣؛ محمد، ٢٠١٠).

كما أوضحت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية باختلاف نوع التعليم (تعليم عام/ تعليم ازهري) لتطبيق المنظمة المتعلمة (الدرجة الكلية) ولكل من ابعادها السبعة، مما يعني ان تقديرات المعلمين لتطبيق مدارسهم لابعاد المنظمة المتعلمة متشابهة رغم اختلاف نوع التعليم وقد يرجع ذلك الي تشابه الظروف البيئية والأنشطة في المدارس والمعاهد الأزهرية. وأوضحت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية باختلاف العمر لتطبيق المنظمة المتعلمة (الدرجة الكلية) ولكل من ابعادها السبعة، مما يعني ان تقديرات المعلمين لتطبيق مدارسهم لابعاد المنظمة المتعلمة متشابهة رغم اختلاف أعمارهم.

كما أوضحت نتائج الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية باختلاف المرحلة التعليمية لتطبيق المنظمة المتعلمة (الدرجة الكلية) ولكل من ابعادها

وبالنسبة لمتغير المؤهل العلمي يتضح من الجدول رقم (١٠) أن قيم (ت) غير دالة احصائيا عند مستوى (0.05) في المنظمة المتعلمة (المقياس الكلي) بالإضافة الى الابعاد السبعة للمنظمة المتعلمة. مما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تعود لاختلاف المؤهل العلمي.

جدول 10. نتائج اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين لمدى اختلاف تقديرات المعلمين لدرجة تطبيق مدارسهم لابعاد المنظمة المتعلمة وفقا للمؤهل العلمي

الابعاد	المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى المعنوية
ايجاد فرص للتعليم المستمر	جامعي	3.88	0.81	0.337	0.736
	فوق جامعي	3.84	0.71		
تشجيع الحوار والاستفسار	جامعي	3.79	0.78	-0.787	0.432
	فوق جامعي	3.88	0.72		
تشجيع التعلم والتعاون الجماعي	جامعي	3.52	0.50	-1.574	0.117
	فوق جامعي	3.64	0.57		
انشاء أنظمة لمشاركة المعرفة	جامعي	3.21	0.95	1.024	0.307
	فوق جامعي	3.06	1.0		
تمكين الافراد من رؤية جماعية مشتركة	جامعي	3.38	0.95	0.733	0.464
	فوق جامعي	3.28	0.94		
ربط المدرسة بالبيئة الخارجية	جامعي	3.52	0.95	0.588	0.557
	فوق جامعي	3.43	1.0		
القيادة الاستراتيجية الداعمة للتعلم	جامعي	3.55	0.92	-0.854	0.394
	فوق جامعي	3.66	0.82		
المنظمة المتعلمة (المقياس الكلي)	جامعي	3.55	0.65	0.077	0.938
	فوق جامعي	3.54	0.69		

مناقشة النتائج والتوصيات:

استهدف الدراسة التعرف على درجة تطبيق ابعاد المنظمة المتعلمة في المدارس الحكومية الريفية في قرية نواج بمحافظة الغربية، والكشف عن الفروق في استجابات أفراد العينة تبعاً لبعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية (النوع، والعمر، والمؤهل العلمي، المرحلة التعليمية، ونوع التعليم). وتوصلت الدراسة الي مجموعة من النتائج كان من أبرزها ان درجة تطبيق المدارس الريفية لابعاد المنظمة المتعلمة متوسطة ولم تكن بالمستوى المطلوب، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣،٥٥) وبانحراف معياري (٠،٧٠)، ويمكن ان يعود ذلك الي ان مفهوم المنظمة المتعلمة وضوابطها مفهوم حديث نسبيا، كما تشير هذه النتيجة الي ان هناك فرصة لتحسين وتعزيز تطبيق ابعاد المنظمة المتعلمة وتحويل المدارس الحكومية الريفية الي منظمات متعلمة. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراسات (محمد، ٢٠١٠؛ رمضان، ٢٠١٤؛ والكبيسي، ٢٠١٣) والتي اشارت الي ان درجة تطبيق ابعاد المنظمة المتعلمة متوسطة. في حين تختلف هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراستي (العياصره والحارثي، ٢٠١٥؛ والسكران، ٢٠١٥) والتي توصلت الي ان درجة ممارسة الاستراتيجيات المنظمة المتعلمة كبيرة. كما تختلف هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراستي (السيبي، ٢٠١٦؛ والهنداوي والحربي، ٢٠١٠) والتي اشارت الي درجة تطبيق منخفضة.

كما أوضحت نتائج الدراسة ان متوسطات ابعاد المنظمة المتعلمة تراوحت ما بين (٣،٨٧) و(٣،١٨) درجة، وبالتالي فإن المدى بين أعلى متوسط وأقل متوسط للابعاد السبعة يساوي (٠،٦٩) درجة مما يشير الي التقارب النسبي بين متوسطات استجابات المعلمين عينة الدراسة علي أبعاد المنظمة المتعلمة. كما بينت النتائج ان يُعدين فقط من الابعاد السبعة

الكبيسي، أريج ميمون (٢٠١٣). درجة توافر أبعاد منظمة التعلم في المدارس الأساسية الخاصة في محافظة عمان وعلاقتها بالإبداع الإداري للمديرين من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن. الكبيسي، عامر (٢٠٠٥). إدارة المعرفة وتطوير المنظمات، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.

الهنداوي، ياسر فتحي (٢٠١٢). إدارة المدرسة وإدارة الفصل: أصول نظرية وقضايا معاصرة. مصر، المجموعة العربية للتدريب والنشر.

الهنداوي، ياسر فتحي، قاسم عائل الحربي (٢٠١٠). المدرسة المتعلمة مدى قدرة مديري المدارس المصرية والسعودية على تحويل مدارسهم إلى منظمات متعلمة. الملخص العربي للدراسة على الانترنت. على الرابط، <http://dryasserhendawy.arabblogs.com> ٢ يناير ٢٠١٨.

جاد الرب، رشيد (٢٠٠٩). إدارة الموارد الفكرية والمعرفية في منظمات الاعمال العصرية، مصر، جامعة قناة السويس. رمضان، عصام (٢٠١٤). مدى توافر أبعاد المنظمة المتعلمة بالمعاهد الازهرية من وجهة نظر العاملين فيها، مجلة جامعة النجاح للأبحاث "العلوم الإنسانية"، المجلد (٨)، العدد (١٠).

شريف، مسعودة (٢٠١٦). إدارة التغيير التنظيمي ودورها في ترسيخ مبادئ وأسس المنظمة المتعلمة. دراسة حالة منظمة جنرال الكتريك "علاق التكنولوجيا العالمي"، رسالة دكتوراة، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر.

صقر، هدى (٢٠٠٣). المنظمة المتعلمة والتحول من الضعف الإداري الي التميز في إدارة الأداء الإداري للدولة، المؤتمر السنوي الرابع في القيادة الإبداعية لتطوير وتنمية المؤسسات في الوطن العربي، ١٣-١٦ أكتوبر، دمشق.

عبابنة، صالح (٢٠١١). تقديرات مديري المدارس العامة في ليبيا لمدارسهم كمنظمات متعلمة. مجلة العلوم التربوية والنفسية البحرينية، ٤(١٢)، ١٤٥-١٦٦.

عبابنة، صالح، هاني الطويل (٢٠٠٩). درجة ممارسة العاملين في مدارس وزارة التربية والتعليم في الأردن لضوابط المنظمة المتعلمة حسب اطار سينجي: انموذج مقترح، مجلة دراسات العلوم التربوية، ٣(٤)، ٨٠-٩٦.

محمد، أشرف السعيد أحمد (٢٠١٠). مدارس التعليم الأساسي كمنظمات متعلمة- دراسة ميدانية بمحافظة الدقهلية. مجلة كلية التربية - جامعة الأزهر، العدد (١٤٤)، ج (٣).

نوفل، نهلة محمد لطفي (٢٠١٥). تطبيق ابعاد المنظمة المتعلمة عند سينج برياض الأطفال في مصر، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد (١٠)، المجلد (٩٣).

اليوم السابع (٢٠١٧). عدد ٤ نوفمبر، متاح علي الموقع التالي.

في-١١ معلومة-2017/11/4/story/www.youm7.com
تعرف-على-شكل-نظام-التعليم-الجديد-للابتدائية/3491965

Clodwell, D & Fried, A. (2012). Learning organizations without borders A cross-cultural study of university HR practitioners perceptions of the salience of Senge s five disciplines in effective work outcomes. Commerce Law and Management, 1(1),32-44.

Daft; R. (2000), "Management", Dryden Press, Fort Worth. Gokyer, N. (2011). Teachers Perceptions of Learning School Conception. International Online Journal of Educational Sciences, 3(3). 998- 1020.

Marquardt, M. J. 2002. Building the learning organization: Mastering the five elements For corporate learning. Palo Alto, USA: Davies-Black Inc Publishing.

Marsick, V. & Watkins, K., (2003). Demonstrating the value of an organization's learning culture : The dimensions of the learning organization questionnaire , Advances in developing human resources, Vol (5), No (2), pp: 132-151.

السبعة باستثناء بُعد واحد فقط هو بُعد "انشاء أنظمة لمشاركة المعرفة" وكانت هذه الفروق لصالح معلمي المدرسة الابتدائية مقارنة بمعلمي المدارس الإعدادية والمدارس الثانوية، في حين انه لم توجد فروق دالة إحصائية بين معلمي المدارس الإعدادية والثانوية. وتتفق هذه النتيجة بصفة عامة مع ما توصلت اليه نتائج دراستي (رمضان، ٢٠١٤؛ ومحمد، ٢٠١٠)

وأخيراً، أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات المعلمين حول تطبيق المنظمة المتعلمة (الدرجة الكلية) ولكل بُعد من أبعادها السبعة في المدارس الحكومية الريفية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. ويمكن ان يكون السبب في ذلك هو حداثة مفهوم المنظمة المتعلمة بالنسبة للمعلمين مما أدى الي تشابه استجاباتهم علي اختلاف مؤهلهم العلمي. وتتفق هذه النتيجة بصفة عامة مع ما توصلت اليه دراسات (العياصره والحارثي، ٢٠١٥؛ السكران، ٢٠١٥؛ الكبيسي، ٢٠١٣). في حين تختلف هذه النتيجة مع ما توصلت اليه دراستي (السيسي، ٢٠١٦؛ رمضان، ٢٠١٤).

التوصيات

في ضوء ما توصلت اليه الدراسة من نتائج والتي اشارت الي ان درجة تطبيق ابعاد المنظمة المتعلمة في المدارس الحكومية الريفية في قرية نواح متوسطة، الامر الذي يشير الي ان هناك ضرورة للعمل علي تحسين وتعزيز تطبيق هذه الابعاد لتحويل هذه المدارس إلى منظمات متعلمة، يمكن تقديم التوصيات التالية:

١- ضرورة تبني خطة شاملة لتطوير الممارسات والإجراءات في المدارس العامة الريفية لتحويلها الي منظمات متعلمة، من خلال نشر ثقافة التعلم التنظيمي والمنظمة المتعلمة بين المعلمين لكي تكون قادرة على التكيف مع التغييرات المنتظرة في النظام التعليمي التي بدأت الوزارة في الاعداد لها.

٢- الاهتمام بالبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتدريب المعلمين علي استخدام وادماج تكنولوجيا المعلومات في المناهج الدراسية.

٣- العمل على توفير فرص التعلم المستمر لجميع المعلمين وإتاحة الفرصة امامهم لاستكمال دراساتهم العليا (دبلوم، ماجستير، دكتوراة) خاصة ان نتائج الدراسة اشارت الي ان الغالبية من المعلمين يحملون مؤهل جامعي (٨٠٪)، ويمكن تعجيل ذلك من خلال إتاحة الوقت الكاف للتعلم وتقديم الدعم المادي والمعنوي.

٤- العمل على تمكين المعلمين من رؤية جماعية مشتركة عن طريق اشرافهم في التخطيط ووضع الأهداف وتنفيذها، وزيادة التوجه نحو اللامركزية في صناعة واتخاذ القرارات المدرسية .

٥- العمل على تعزيز التعلم والتعاون الجماعي لما له من أهمية ودور في تنظيم جهود الافراد وتحقيق نتائج أفضل، وذلك بتوفير الظروف المدرسية المناسبة مثل عقد لقاء دوري يلتقي فيه المعلمون لتبادل الخبرات والتجارب، وتأمل الممارسات المدرسية، وتأثيرها علي تحصيل الطلاب.

٦- إعادة النظر في نظام الحوافز والمكافآت وتطويرها بما يتماشى مع متطلبات تطبيق ابعاد المنظمة المتعلمة بحيث يكافأ المعلم على تعلمه أشياء جديدة وتنفيذها داخل المدرسة، وربط ممارسات وإجراءات تحويل المدرسة الي منظمة متعلمة بنظم الترقية.

المراجع

السكران، رائد عقلة حسن (٢٠١٥). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية لاستراتيجيات المنظمة المتعلمة في إقليم الشمال من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير، جامعة جرش، الأردن.

السيسي، جمال احمد عبدالمقصود (٢٠١٦). أداء وحدات التدريب والجودة بالمدارس الثانوية العامة بمصر في ضوء المنظمة المتعلمة "دراسة تقويمية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة مدينة السادات، مصر.

الشنطي، محمود عبدالرحمن (٢٠١٦). مدى توافر أبعاد المنظمة المتعلمة بالوزارات الفلسطينية في قطاع غزة من وجهة نظر شاعلي الوظائف الاشرافية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد (٢٤)، العدد (١)، ص ص. ٧٢-٩٨.

العياصره، معن ، خلود الحارثي (٢٠١٥). درجة ممارسة مديرات المدارس الثانوية بمدينة الطائف لاستراتيجيات المنظمة المتعلمة، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد (١١)، اعدد (١)، ص ص. ٣١-٤٣.

- Senge, P.M. (2004): *The fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*, Doubleday Publishers, New York.
- Watkins, K. & Marsick, V.(1993).*Sculpting the learning organization: lessons in the art of systemic change*. Sanfrancisco: Jossey-Bass.
- Watkins, K. & Marsick, j. (1998). The Dimensions of the learning organization Question- naive. *Human Resources Developing*, 5(2), 132-151.
- Watkins, K. & Marsick, j. (1999). *Facilitating Learning Organization : Making Learning Count* , Brookfield , VT : Gower.
- Moynihan, D., Landuyt, N. (2009). How Do Public Organizations Learn? Bridging Cultural and Structural Perspectives. *Journal of Public Administration review*, 69(6), 1097-1105.
- Senge, P.M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York, NY: Doubleday.
- Senge, P.M. (1994). *The fifth Discipline: Field Book: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*, New York, Doubleday Dell publishing Group Inc.

The Application Degree of the Learning Organization Dimensions in Rural Public Schools in the Village of Nawag in Gharbia Governorate

Abdelrahman, T. A.

Rural Sociology, Kafrelsheikh University

ABSTRACT

The present study aimed to identify the application degree of the learning organization dimensions by rural public schools from the viewpoint of teachers in Nwag village, Gharbia governorate, and identify differences in the responses of the sample according to the variables (gender, age, scientific qualification, education stages, and Kind of education). A stratified sample of (279) teachers was randomly selected from the total study population. A questionnaire consists of seven dimensions represent the main characteristics of the learning organization was used as a tool to collect data. The study results revealed that the degree to which rural public school's application learning organization dimensions at medium, and all dimensions has got medium degree except dimensions of "create opportunities for continuous learning" and "encouraging dialogue and inquiry". There were statistically significant differences in the total score of the application of the learning organization in addition to four dimensions only due to the gender variable in favor of female. The results showed that there were no statistically significant differences according to the variable of the educational stage for the total score and all dimensions, except "establishment of systems for the sharing of knowledge and learning", in favor of primary school teachers compared to preparatory and secondary school teachers. Finally, the results revealed that there are no statistically significant differences according to age, scientific qualification and type of education variables in the total degree in addition to all dimensions of the learning organization.

Keywords: Learning Organization, Organizational Learning, Learning School, Rural Public Schools