



مجلة كلية التربية . جامعة طنطا
ISSN (Print):- 1110-1237
ISSN (Online):- 2735-3761
<https://mkmgt.journals.ekb.eg>
المجلد (85) يناير 2022م



تطوير الهوية المهنية لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوايمي

إعداد

أ/ منال بنت مزيد العتيبي

د/إبراهيم بن داود الداود
أستاذ إدارة الإدارة التربوية المساعد

المجلد (85) العدد (الأول) الجزء (الأول) يناير 2022م

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى تحقق أبعاد الهوية المهنية (البعد الشخصي والبعد القيادي) لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوادمي، والكشف عن التحديات التي تواجه تشكيل الهوية المهنية، وتحديد سبل تطويرها. ولتحقيق هذه الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، واستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم تطبيق الدراسة على قائدات المدارس بمحافظة الدوادمي الذي بلغ (140) قائدة، وتوصلت نتائج الدراسة أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة (عالية جداً) على مستوى تحقق أبعاد الهوية المهنية لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوادمي، وأنهم موافقون بدرجة (متوسطة) على التحديات التي تواجه تشكيل الهوية المهنية لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوادمي، وموافقون بدرجة (عالية) على سبل تطوير الهوية المهنية لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوادمي.

الكلمات المفتاحية: التطوير، الهوية المهنية، قائدات المدارس، محافظة الدوادمي



Abstract

This study aimed to identify the verification level of the dimensions of professional identity (the personal dimension and the leadership dimension) among school leaders in the governorate of AL- Dawadmi , discover the challenges meeting the formation of the professional identity and determine ways to develop it. In order to achieve these goals, the descriptive survey approach was used and the structured questionnaire as a tool to collect data. The study was applied on school leaders in the governorate of Al- Dawadmi, reached (140) leaders. The results of the study reached the following: The study members agree with a (very high) degree on the level of verifying the dimensions of the professional identity of the school leaders in the governorate of AL- Dawadmi. Their approval came to a (very high) degree on the dimensions of the professional identity: (the personal dimension and the leadership dimension). The study members agree with a (medium) degree on the challenges meeting the formation of the professional identity of school leaders in the Governorate of Al- Dawadmi. The study individuals agree with a (high) degree on the means of developing the professional identity of the school leaders in the governorate off Al- Dawadmi. In light of these findings,

Key words: Development, Professional Identity, School Leaders, Al- Dawadmi Governorate.

مقدمة البحث

تهتم العلوم الإنسانية بالدور المحوري للإدارة للأفراد ضمن سياقات تبدأ من سياق الفرد وانطلاقاً إلى السياق الوطني والعالمي، وتُمثل الهوية مدخلاً نفسياً واجتماعياً لدراسة الأفراد، حيث تنطوي الهوية على فهم الطبيعة الأساسية لكل فرد، فقد تُشير إلى اسم أو مادة أو مكونات اجتماعية أو إنسانية، فهي جزء لا يتجزأ عن نشأة الأفراد منذ ولادتهم وحتى مماتهم، وتعمل على تميّز الفرد عن غيره، وتشمل أنواعاً متعددة كالهوية الذاتية والهوية الاجتماعية والهوية المهنية والهوية التنظيمية، أي أنها لا تعبر فقط عن الفرد على وجه الخصوص، فقد تعبر عن المنظمة أو الجماعة أو الفرد.

ومن جانب الهوية المهنية فهي تبحث عن الأفراد في سياق العمل، وترتبط بهويتهم الذاتية والاجتماعية، والعلاقة بينهم تُعد علاقةً تبادليةً طردية في جميع الاتجاهات. وعليه فالهوية المهنية هي بناء ديناميكي اجتماعي وذاتي قائم على الإدراك الذاتي بالفرد القادر على وصف نفسه كمهني، ويوجه فهم الفرد بمهنته وأدواره المتوقعة إلى جانب قيمه وسلوكياته، حيث أصبح مفهوم الهوية المهنية موضوع نقاشٍ علمي وعالمي في جميع المجالات السياسية (Kunrath et al., 2020).

ويتم من خلال الهوية المهنية لقادة المدارس التركيز على الدور القيادي والتربوي لقائد المدرسة، وأهم سماته وقدراته التي تميزه. وكذلك فإن مستوى إدراك قادة المدارس لهويتهم المهنية يكسبهم القدرة على تحديد الأدوار الوظيفية للعاملين، ويحسن من قدراتهم القيادية المكتسبة بالخبرة والعلم، ويكسبهم القدرة على القيام بمهامهم القيادية والإدارية، وعلى قدر نجاح القيادة المدرسية وكفاءاتها يتحدد مستوى المدرسة وقدرتها على تحقيق أهدافها (الصالح، 2018).

وقد أشار فلوت وآخرين (Vloet et al., 2020) إلى أن تطوير الهوية المهنية يعمل على ممارسة العمل باحترافية والقدرة على تطويره، فالهوية المهنية ليست ثابتة بل إنها تتطور وتتشكل بمقدار احترام القائد في عمله. وينعكس هذا التطور مع مرور الوقت- على الصورة الذاتية، وتقدير الذات، والتحفيز الوظيفي، وإدراك المهام، والتعامل مع المستقبل، ويحسن القدرة على التعامل مع المواقف الصعبة، وحل المشكلات، وإدارة الأزمات التي تواجه العاملين في المجال التربوي والتعليمي.

وتتعدد أبعاد الهوية المهنية، إذ إنها تتأثر بالعوامل الثقافية والنفسية والاجتماعية والتاريخية. ومن أهم أبعاد الهوية المهنية للقائد التربوي: البعد الشخصي، حيث يرتبط بقدرته على الاتصال وقيادة فريق العمل، والبعد المعرفي المرتبط بمعرفة القائد لمهامه وأدواره الوظيفية ووظائفه الإدارية، والبعد الاجتماعي الذي يرتبط بالعلاقات الإنسانية داخل العمل، والبعد التاريخي المرتبط بممارسة الأنماط القيادية التقليدية عبر التاريخ، والبعد السياسي الذي يعكس هيكل السلطة داخل وخارج المدرسة (بقيعي، 2014).

وقد أكدت نتائج دراسة الصالح (2018) على وجود مجموعة من التحديات التي تواجه تشكيل الهوية المهنية لدى القادة العاملين في العملية التعليمية، ومن أهمها: غموض مصطلح الهوية المهنية لدى العاملين في الجانب التدريسي والإداري، وضعف استخدام أدوات التقييم الذاتي للأداء، وضعف المشاركة في برامج التنمية المهنية، وعدم مشاركة

القيادات في وضع القواعد السلوكية والتنظيمية وإقرارها، وضعف رؤية القائد المدرسي لنفسه كخبير في المحتوى الأكاديمي الذي يدرسه، وخبير تربوي، وخبير في التدريس، وكقائد وإداري بعد تكليفه بالوظائف الإدارية.

كما أكدت دراسة مانيس (Mannes, 2020) على ضرورة دراسة الهوية المهنية للعاملين في مجال التعليم، وخصوصًا في عصر المعلوماتية وتشعب التخصصات ودقتها، مما يضع المؤسسة التعليمية أمام تحدٍ حضاري ومعرفي يتطلب منها الشراكة الفاعلة على كل المستويات بفكر واضح وهوية مهنية محددة للعاملين، بحيث يتم تطويرها وفق المستجدات والمتغيرات المتلاحقة. كما أوضح معمار (2019) من خلال دليل قادة 2030 أن القادة بالمؤسسات التعليمية بحاجة إلى بناء برامج تدريبية تساهم في بناء قدراتهم القيادية وثقل هويتهم المهنية.

ويؤمل من تطوير الهوية المهنية لدى قائدات المدارس إجراء عدة دراسات يتم من خلالها الكشف عن مستوى تحقق أبعاد الهوية المهنية لدى القائدات، والتعرف على أهم التحديات التي تواجه تشكيل الهوية المهنية لديهن، وطرح مجموعة من السبل التي يتم من خلالها تنمية وتطوير الهوية المهنية للقائدة المدرسية بشكل خاص، والقادة التربويين على وجه العموم.

مشكلة الدراسة:

تتأثر الهوية المهنية للعاملين في مجال التعليم بالتغيرات التي تطرأ على العملية التعليمية والإدارية، والتي لا تتسجم مع رغباتهم وتجاربهم وممارساتهم الميدانية، وذلك كإجراء تعديل أو تطوير على المناهج، أو إدخال أساليب واستراتيجيات تعليمية جديدة، أو قرارات إدارية وتنظيمية، مما يجعلهم يشعرون بالقلق والارتباك، وبالتالي التأثير على مدى ثبات هويتهم المهنية ووضوحها مع مرور الوقت، ومن ثم اضطرابها، وذلك ما يستوجب دراسة تطورها وتنميتها بشكل مستمر (الصالح، 2018).

كما أوضحت نتائج دراسة مراكامي وتورنسون (Murakami & Tornsen, 2017) أن الهوية المهنية لقائدات المدارس النساء تتأثر سلبياً تبعاً للتحديات التي تواجههن في العمل، وخصوصاً في عمليتي: التعيين والتقييم، ومن تلك التحديات وجود مخاوف لديهن ترتبط بعدم استقرار القيادات النسائية في المناصب القيادية، وعدم شعورهن بالرضا الوظيفي، ووجود تصورات منخفضة لفاعليتهن، وانخفاض دعم الموجهين لهن بالمقارنة مع الذكور. كما توصلت دراسة ماكسيميليانو وأنتونيو (Maximiliano & Antonio, 2019) إلى أن ضعف الهوية المهنية لدى قائد المدرسة يكون له تأثير سلبي على نجاح المدرسة والنظام التعليمي ككل، وأن الاهتمام بالهوية المهنية والتنظيمية للقادة والمعلمين هو من أهم أسباب تقدم إسبانيا في ترتيب مؤشرات جودة التعليم.

ومن واقع خبرة الباحثة وعملها كمشرفة تربوية، فقد لاحظت ضعف إدراك بعض قائدات المدارس لهويتهم المهنية، مما ينعكس على مستوى أدائهن لواجباتهن الوظيفية بالشكل الأمثل. وهذا الأمر يمثل مشكلة حقيقة في المجال الميداني للعملية التعليمية بالمملكة العربية السعودية، وهو ما جعل الباحثة تقوم بتطبيق دراسة استطلاعية أثناء الفصل الدراسي الأول (2020م) على عينة قوامها (10) قائدات بمدارس محافظة

الدوامي. وقد استهدفت الدراسة التعرف على واقع تطوير الهوية المهنية للقائدات من خلال مستوى تحقق أبعاد الهوية المهنية (البعد الشخصي والبعد القيادي)، وتحديات وسبل تطوير الهوية المهنية. وقد توصلت نتائج الدراسة الاستطلاعية إلى ضعف إدراك قائدات المدارس لمكونات البعد الشخصي للقائد التربوي، واعتقادهن أن هذا البعد يقتصر فقط على الصفات الشخصية للقائد التربوي، وكذلك ضعف إدراك قائدات المدارس لمكونات البعد القيادي للقائد التربوي، واعتقادهن أن هذا البعد يقتصر فقط على المهارات الإدارية للقائد التربوي، كما توصلت النتائج إلى أن من أهم التحديات التي تواجه تشكيل الهوية المهنية اعتقاد القائدات بأن أهم التحديات هي التنظيمية التي ترتبط باللوائح والأنظمة حيث لا يمكن تغييرها. وأن أهم سبل تطوير الهوية المهنية لدى قائدات المدارس هو التمكين الإداري لقائد المدرسة ومشاركته في اتخاذ القرارات.

وتأسيساً على ما سبق برزت الحاجة إلى إجراء دراسة تسهم في تطوير الهوية المهنية لدى قائدات المدارس، من خلال التعرف على مستوى تحقق أبعاد الهوية المهنية (البعد الشخصي والبعد القيادي) لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوامي، والكشف عن التحديات التي تواجه تشكيل الهوية المهنية لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوامي، وتحديد سبل تطوير الهوية المهنية لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوامي.

أهداف الدراسة:

التعرف على مستوى تحقق أبعاد الهوية المهنية (البعد الشخصي والبعد القيادي) لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوامي.
الكشف عن التحديات التي تواجه تشكيل الهوية المهنية لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوامي.

تحديد سبل تطوير الهوية المهنية لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوامي.

أسئلة الدراسة:

بناءً على ما سبق ذكره تسعى الدراسة الحالية للإجابة عن الأسئلة الآتية:
ما مستوى تحقق أبعاد الهوية المهنية (البعد الشخصي، البعد القيادي) لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوامي؟

ما التحديات التي تواجه تشكيل الهوية المهنية لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوامي؟
ما سبل تطوير الهوية المهنية لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوامي؟

أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية النظرية:

تعتبر الدراسة إضافة جديدة لأدبيات المكتبة السعودية في مجال دراسة الهوية المهنية لقائدات المدارس؛ وذلك لقلّة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع. الوقوف على أهم التحديات والسبل التي ترتبط بالحوية المهنية لقائد المدرسة.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

الكشف عن واقع الهوية المهنية لقائدات المدارس بالمملكة العربية السعودية؛ نظراً لفقير الإحصائيات والمؤشرات الخاصة بهذا الموضوع.

المساهمة في تحسين واقع القائدات بحيث يصبحن أكثر إدراكًا لهويتهن المهنية، وأداء أدوارهن بصورة أكثر فاعلية. يُؤمّل أن تسهم نتائج الدّراسة الحالية في مساعدة المسؤولين عن إعداد برامج بناء القيادات المدرسية في الوقوف على مستوى تحقق أبعاد الهوية المهنية لدى قائدات المدارس، ومحاولة معالجة نقاط الضعف من خلال البرامج التدريبية. توفير أداة قياس محكمة (الاستبانة)؛ لقياس أبعاد الهوية المهنية لقائدات المدارس بمدارس المملكة العربية السعودية، وذلك بما يتماشى مع الاتجاهات العالمية المعاصرة في هذا المجال.

حدود الدّراسة:

الحدود الموضوعية: سوف تقتصر الدّراسة على التعرف على مدى تطور الهوية المهنية لدى قائدات مدارس البنات بمحافظة الدوادمي، وأهم التحديات والسبل المرتبطة بتحققها. الحدود المكانية: مدارس البنات في محافظة الدوادمي. الحدود الزمانية: ستطبق الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام 2020م.

مصطلحات الدراسة:

الهوية: "هي مجموعة السمات والصفات والوظائف والتصرفات الفردية والجماعية، التي يمكن اعتبارها لصيقة بهوية محددة في المجتمع" (عماد، 2017، ص 23). وتُعرف الباحثة الهوية إجرائيًا بأنها: مجموعة السمات التي تشكل شخصية قائدات المدارس بمحافظة الدوادمي وتوهلن لأداء وظائفهن. الهوية المهنية: هي "الطريقة التي تحدد بها مختلف جماعات العمل والرؤساء والجماعات الأخرى، وترتكز الهوية المهنية على تمثيلات جماعية مميزة، وقد تكون الهوية سيرورة علاقته من استثمار الذات" (الخولي، 2018، ص 465). وتُعرف الباحثة الهوية المهنية إجرائيًا بأنها: "أداء قائدات المدارس بمحافظة الدوادمي لثقافة قطاع التعليم المهنية ووعيهن بقيمتين القيادية، ويتم من خلال هذا الأداء تحديد الدور المهني للقائدة كعضو في المؤسسة التعليمية". القيادة: "هي قدرة القائد في المنظمة الإدارية في توجيه العمل نحو تحقيق النفع العام عن طريق مؤهلاته الشخصية المكتسبة بالخبرة والعلم الذي يكتسبه من عمله في إطار المنظمة الإدارية" (راضي، 2019، ص 24).

وتُعرف الباحثة القيادة المدرسية إجرائيًا بأنها: "العملية الإدارية التي تمارسها قائدات المدارس بمحافظة الدوادمي لتنظيم العملية التعليمية والتربوية في المدرسة، وذلك بالإشراف على جميع شؤونها التربوية والتعليمية والإدارية والاجتماعية، والتي يتم من خلالها تحقيق الأهداف بأفضل قدر من النتائج".

الإطار النظري

مفهوم الهوية المهنية

يختلف مفهوم الهوية المهنية باختلاف الشخصية المراد كتابة تصور عن هويتها، حيث إنها ترتبط بطبيعة الوظيفة التي يؤديها الفرد. وسوف يتم طرح عدة مفاهيم لها كالاتي: فقد عرفها ويتمان وآخرون، (Whiteman et al., 2015, p. 578)) بأنها: "تمثيل الفرد

لثقافة قطاعية مهنية، ووعي الفرد بقيمتها المادية والرمزية، وتقبله لها كإطار اجتماعي واقتصادي محدد لدوره ووضعه، ومحقق لمشروع مهني وحياتي خاصة كفرد وكمواطن داخل مجتمع معين". في حين عرفها الشرفيين (2020، ص130) بأنها: "الإطار المعرفي الذي ينطلق من خلاله المرشد في أدائه لأدواره ومسؤولياته، وهي تعكس الخصائص الشخصية والمهنية في موقع العمل. وتتطور الهوية المهنية للمرشدين من خلال التدريب، فال التزام المرشدين بالمعايير المعتمدة محلياً يؤدي إلى تطويرهم كقادة ومنسقين وباحثين ومدافعين عن المهنة. وتشمل عملية تكوين الهوية المهنية تكامل التدريب المهني مع الصفات الشخصية في السياق المهني الاحترافي، فخلال هذه العملية يبدأ المرشد بصيغ المحترف ويكون لديه مهارات واتجاهات تصفه كمحترف".

ويمكن استخلاص مفهوم الهوية المهنية بأنه يرتبط بثلاثة أبعاد أساسية، هي:

- المجال الأول: هو التنمية الشخصية، ويتضمن التأمل الذاتي والنمو المهني للمعلم.
- المجال الثاني: هو التطوير التعليمي، وهو تنمية الخبرات في المجال التربوي المرتبط بالعملية التعليمية.

- المجال الثالث: وهو التطوير التنظيمي، ويتضمن برامج الإدارة المدرسية والجهود المبذولة على نطاق المدرسة، ويؤثر في تطور القائد المدرسي ونموه مهنيًا والوعي المهني الذي يشتمل على علاقة تفاعلية ديناميكية بين وعي القائد المدرسي بخصائصه الشخصية والعقلية والاجتماعية.

دور الهوية المهنية في نجاح المؤسسة التربوية:

للحوية المهنية دورٌ في نجاح المؤسسة بشكل عام والمؤسسة التربوية على وجه الخصوص، وقد أوضح سالم (2018، ص155) أن الهوية المهنية لها تأثير واضح على اتجاهات ومدرجات الأفراد في المؤسسات، مما ينعكس على مستوى تقدمها وتحقيقها للأهداف، ويمكن توضيح ذلك في الآتي:

- المحافظة على الهوية: حيث يقوم قائد المدرسة بالمحافظة على هوية المعلمين، وذلك من خلال تمكينهم لأداء عملهم وتحويل المعلم التقليدي إلى قائد تدريسي يعزز بهويته ويسعى إلى ترسيخ الأهداف التعليمية لدى طلابه، مما يحافظ على هوية العملية التعليمية وهوية القائد الإداري والتدريسي.
- المحافظة على المؤسسة التربوية: إن هوية المؤسسات التربوية ترتبط بقادتها ومدى قيامهم بالدور المنوط لهم، والمحافظة على مبادئ هذه المؤسسة.
- تطور المؤسسة التربوية: يرتبط تطور المؤسسة التربوية بقدرة قائدها على التغيير والتطوير، سواء في طريقة التفكير والإدارة أو المكونات المادية، وكلما كانت قدرة القائد على تقبل التغيير قوية ساعد ذلك على نجاح المؤسسة التربوية.
وأضاف الصالح (2018، ص68) إلى دور الهوية المهنية في نجاح المؤسسة التربوية في النقاط الآتية:

1. تعتبر الهوية المهنية عاملاً داخلياً ومنتجاً خارجياً للعمليات التي تتم داخل المؤسسات التعليمية.

2. تحديد وبناء الهوية المهنية يُعد ضرورةً في ظل موجات الإصلاح الحادثة في المؤسسات التعليمية.
 3. تفرض الهوية المهنية على القائد المدرسي الالتزام بمعايير جودة التعليم.
 4. للهوية المهنية دورٌ في تشكيل الممارسات القيادية لقادة المدارس.
 5. تسهم الهوية المهنية في دعم قادة التعليم لمواجهة إدارة عمليات التغيير في المدارس.
 6. تساعد الهوية المهنية على بناء الدافعية نحو القيادة والقيام بالواجبات الوظيفية.
- آليات تشكل الهوية المهنية للقائد المدرسي ومراحل تشكيلها:**
يرتكز روبرتسون (Robertson, 2017) في تشكل الهوية المهنية على ثلاث آليات، وهي:

- التكوين: حيث يجب أن يكون هناك برنامجٌ لتحسين المستوى ومسايرة التقنيات الجديدة لتطوير معرفة الأفراد، وتأهلهم لبناء علاقة انتماء للمؤسسة لتحقيق أهداف المؤسسة، حيث تعد عملية التكوين بمثابة حافز له أثر في فاعلية الأفراد وتقوية علاقتهم وانتمائهم للمؤسسة.
 - الخبرة المهنية: المسار المهني للفرد يلعب دورًا هامًا في تشكل الهوية المهنية، وذلك عن طريق تعزيز الروابط الاجتماعية بين الفئات المهنية للمؤسسة ككل، كما أن ممارسة مهنة معينة مرتبط بمعايير العلاقة التي تحكمه بالآخرين.
 - الاعتراف بالانتماء: هناك علاقة بين الاعتراف بالانتماء وتشكل الهوية، حيث لا يمكن أن تتشكل هوية الانتماء لمجموعة العمل دون تقبل المجموعة لانتماء الفرد لها والالتزام بألية الاعتراف المتبادل، وتختلف الهوية الخاصة لكل فرد باختلاف وضع وضغط العمل.
 - وللهوية المهنية لدى أي قائد مراحلٌ تشكيل وتنشئة، وهذه المراحل تنسجم مع انتقال الفرد من مرحلة إلى مرحلة أخرى في الهيكل الوظيفي. وقد وضع سالم (2018، ص146) مراحل تنشئة الهوية المهنية كالآتي:
 - مرحلة الحذر والتطلع: حيث يبني الفرد في هذه المرحلة مجموعة من التوقعات بشأن وظيفته ومهامه ودوره داخل المؤسسة التي التحق بها.
 - مرحلة التعلم والتأقلم: يحاول الفرد في هذه المرحلة التعرف على الأدوار المختلفة التي يؤديها أعضاء جماعة العمل، ويعمل على تعلم بعض الأدوار التي يقومون بها، ويتمكن من اكتشاف المعايير التي تحكم هذه الجماعة.
 - مرحلة إتقان الدور والتكيف معه: يتقن الفرد من خلال هذه المرحلة دوره، ثم ينتقل لمرحلة أخرى يصبح فيها عضوًا دائمًا في الجماعة، مما يسمح له بالمعرفة الدقيقة لجميع جوانب معايير جماعة العمل.
- كما أشار الرشدي (2015، ص287) إلى أن عملية تشكيل الهوية المهنية هي عملية فردية معقدة تبدأ عند الطالب المعلم في مرحلة الإعداد المهني في كليات إعداد المعلمين، وتتشكل عن طريق مصادر معرفية مختلفة. كما يساعد الملف الإنجازي في تشكيل الهوية المهنية للقائد المدرسي من خلال ما يشتمل عليه من تأملات وانعكاسات خاصة يقوم

الطالب المعلم بكتابتها، وتتعلق بآراء وتوجيهات خاصة نحو الممارسات التربوية والتدريسية.

وأوضح مشري (2018، ص90) أن عملية إعداد المعلمين في المدارس تعد عملية مهمة لتهيئة وتدريب المعلمين على ممارسة أعمالهم على المستوى العلمي، إضافة إلى معرفتهم بأخلاقيات المهنة، إذ يعتبر الإعداد المهني ركناً أساسياً لتأهيل المعلم لسوق العمل وتهيئته للخوض في الحياة العملية. حيث تهدف عملية إعداد القائد المدرسي إلى رفع كفاءة الأداء المهني للمعلم، وفهم احتياجات ومطالب العملية التعليمية، وفهم متطلبات المجتمع وتطلعاته، وإتقان أخلاقيات مهنة التعليم. وتركز برامج إعداد المعلمين على تدريب الطالب المعلم على الجانب العملي كما أن إعداد وتكوين القائد المدرسي المستقبلي يساهم في زيادة مستوى الوعي المهني الذي يعد أحد مؤشرات تحقيق الهوية المهنية.

أبعاد الهوية المهنية للقائد المدرسي

تشمل الهوية المهنية مجموعة من الأبعاد، فمنها ما هو متعلق بالجانب الشخصي للقائد التربوي، ومنها ما يتعلق بالجانب القيادي، وكذلك الهوية المهنية لدى القيادة المدرسية. **البعد الشخصي للهوية المهنية للقائد المدرسي:** يرتبط البعد الشخصي للقائد بالجانب الخارجي أي خارج المدرسة، ويرتبط أيضاً بالأدوار الأسرية والمجتمعية، ويتضمن هذا البعد مجموعة من العناصر التنافسية المتنوعة مثل كون القائد المدرسي أباً أو زوجاً، وهذه الجوانب الشخصية قد تكون مصادر ضغط على الفرد مما يجعل إحساسه بالهوية متناقضاً (عبد الغني، 2016، ص364).

وقد وضع نوي وآخرون (Noi et al., 2016) إطاراً نظرياً للهوية المهنية للقائد التربوي يقوم على أربعة أبعاد رئيسية، وهي: المعتقدات التربوية، والبيئة الاجتماعية المهنية، والتقدم الوظيفي، والكفايات المهنية، وهي كالاتي:

- المعتقدات التربوية: تمثل أحد أبعاد الهوية المهنية الخاصة بالقائد المدرسي الذي يقوم بقيادة مدرسته مستنداً على مجموعة من القيم الأخلاقية والمبادئ، والتي تمثل جزءاً أساسياً من هويته المهنية والشخصية، فتطوير الهوية المهنية للقائد المدرسي تحدث من خلال التقييم المستمر للقيم الخاصة به. ويجب أن تشمل القيم التربوية الأخلاقية المتصلة بالقائد المدرسي وجود الرؤية التربوية، والنزاهة العلمية، والقيم الأخلاقية، والتنمية المهنية المستمرة، وكذلك التفكير النقدي لإصلاح العملية التعليمية.
- البيئة الاجتماعية المهنية: يقصد بالبيئة الاجتماعية المهنية هنا بيئة العمل وما تشمله من أدوار وتعليمات وثقافة اجتماعية، فللقائد المدرسي دور اجتماعي يتمثل في إنجاز المهام الاجتماعية المتوقعة منه، والتي تعتبر نموذجاً للقائد الجيد، فالتفاعل والمشاركة المجتمعية تساعد في تشكيل وبناء الهوية المهنية لدى مدير المدرسة.
- التقدم الوظيفي: يركز هذا البعد على تشكيل رؤية مدرء أو قادة المدراس لأنفسهم وطموحاتهم، وذلك عن طريق شغلهم لوظائف في الهيكل التنظيمي

للمؤسسة، وبالتالي فهو يعد من الطرق المؤثرة في الهوية المهنية لدى القائد المدرسي.

- الكفايات المهنية للقائد المدرسي: تركز على المهارات المتعلقة بالعمل، والتي يمكن اكتسابها من خلال التدريب المستمر والخبرات، والكفايات المهنية تعد مجموعة من المهارات التي يمارسها القائد المدرسي التي تمكنه من أداء الأدوار المطلوبة منه، وذلك في ظل منظومة التغيير الإدارية والتنظيمية والتعليمية داخل المدرسة، بجودة وكفاءة وتطوير مستمر؛ لتحقيق أهداف المدرسة. وقد توصلت العديد من الدراسات إلى أن هذه الكفايات المهنية الخاصة بالبعد الشخصي لمدراء المدارس تعد عاملاً من عوامل تشكيل الهوية المهنية لديهم.

وعندما تنسجم مبادئ وممارسات المؤسسة التربوية مع مفاهيم القائد المدرسي الذاتية، فإنه تتولد لديه روابط أكثر جاذبية، وذلك بما يعرف باسم "الهوية المهنية"، والتي تعرف بمفاهيم متنوعة، فمنها ما يعتبرها "الإجابة عن استفسارات العاملين بالمؤسسة والإجابة عن سؤال من نحن؟". وهذا يعني ارتباط هوية القائد المدرسي بالهوية المهنية، فقد يكون للهوية المهنية تأثير فعال في السلوك الفردي داخل بيئة العمل (سالم، 2018، ص 143).
وقدم كراو وآخرون (Crow et al., 2017) خمسة أبعاد تمثل إطاراً للهوية المهنية لدى مدير المدرسة، وتشمل:

- البعد المعرفي: يعتبر البعد المعرفي أحد أبعاد بناء الهوية المهنية لدى القائد أو المدير التربوي باعتباره نشاطاً إدراكياً، ويشمل هذا الجانب استخدام التفكير المنطقي في الحكم على ما يجب القيام به في ظل المواقف والظروف غير الواضحة، حيث يجب أن تستند قرارات القائد المدرسي على معرفته بالتعليم والتعلم. ويشمل البعد المعرفي -أيضاً- أنواعاً محددة من المعرفة والتفكير والقيم والمعايير المكتسبة من خلال الخبرات والممارسات المهنية.
- البعد التاريخي والثقافي: يهتم هذا البعد بهوية القيادة المدرسية كممارسة لأنماط من السلوك المقبولة تاريخياً وثقافياً، فالممارسات التقليدية المتعارف عليها تعتبر جزءاً من الهوية المهنية التي تظهر في الحياة المهنية للقائد التربوي وتتأثر بخبراته وثقافته، ومن ثم تنعكس على ممارساته الإدارية، وترتبط بالمعتقدات المهنية والأخلاقية والشخصية لمدير أو قائد المدرسة، والأدوار المنوط بها اجتماعياً وثقافياً.
- البعد السردي: يعبر هذا البعد عن الهوية القيادية المدرسية في صورة متغيرة اجتماعياً، والتي تتشكل بصورة مستمرة من خلال التفكير النقدي في عملية التعلم.
- البعد السياسي: في المجال الإداري للتعليم يتم تحديد الهويات القيادية بشكل مسبق، فهذا البعد يركز على فهم التفاعل المتبادل المتصل بقيادة المؤسسة التربوية وما يحيط بها من ظروف مكانية وزمانية، فهذا البعد يعكس هياكل السلطة بمختلف أشكالها ومستوياتها سواء الداخلية أو الخارجية، وبالتالي فالهوية المهنية مرتبطة

- بالطريقة التي يفهم فيها قائدُ المدرسة موقفه، وطريقة تفهيم الآخرين للموقف، والطريقة التي يؤدي بها قائد أو مدير المدرسة دوره في هذه البيئة.
- البعد العاطفي: يهتم هذا البعد بالهوية المهنية من خلال دور مدرّاء المدارس في الحوار والنقاش داخل المؤسسة التربوية، ودورهم في فض المنازعات وإدارة الخلاف، وتنظيم العواطف، وإدارة التأثير بحكمة ومرونة، كما يشمل هذا البعد فهم القائد المدرسي لطبيعة الانفعالات كممارسة متصلة بإدارة العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة من خلال ميزان للسلطة والقوة.
- كما وضع بورك وستيتس مجموعة من الأبعاد الرئيسية التي تؤثر في الهوية المهنية لدى القائد المدرسي، وهي كما وردت في الصالح (2018، ص70) كالآتي:
- 1- تلعب الثقافات والقبلية والعروق والسير الذاتية والانطباعات الشخصية والممارسات الإدارية دورًا بارزًا، وتؤثر تأثيرًا كبيرًا في الهويات المهنية للقادة المدرسين متمثلين في المديرين.
 - 2- هناك علاقة بين الهوية والبيئات والسياسات التعليمية ومجتمع المدرسة، بحيث تخلق تفاعلًا عميقًا باعتبارها البيئات الأساسية التي تتضح فيها الممارسات القيادية لقائد أو مدير المدرسة.
 - 3- تلعب المهارات الإدارية والإدراك العاطفي لمدرّاء المدارس دورًا هامًا في استقرار الهويات الخاصة بهم.

تحديات الهوية المهنية وسبل تطويرها

- هناك مجموعة من التحديات التي تواجه تطوير الهوية المهنية لدى القائد المدرسي، ومنها:
1. تدني تأهيل القيادات التربوية: يشير الثبتي (2016، ص276) إلى أنه رغم إنشاء وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية نظامًا لاختبار كفاءة المعلمين الجدد، غير أنه من المشكلات التي تواجه النظام التعليمي هي تدني تأهيل المعلمين، مما يجبر الوزارة على التنازل عن المعايير التي تضعها للقبول، وتقوم بقبول معلمين ذوي مستويات تعليمية متدنية.
 2. غموض الدور: نظرًا للتطورات المتسارعة، ونتيجة لحدوث تغييرات كثيرة في مهنة التعليم بسبب التغيير المستمر في الجوانب الاجتماعية والاقتصادية، وكذلك التطور في الفكر التربوي في حد ذاته، فإننا نجد العديد من التحديات التي تواجه تطوير الهوية المهنية، ومنها تحدي تحديد الدور للقائد التربوي، فنتيجة لهذه التغييرات أصبح من الصعب تحديد أدوار القائد المدرسي، مما أدى إلى غموض دوره، وبالتالي عدم قدرته على تحديد هويته والالتزام بأخلاقياتها، ومن ثم يؤثر ذلك على قيامه بواجباته بكفاءة وأداء عالٍ. ويُقصد بغموض الدور هنا "عدم وضوح وفهم المهام التي يجب على المدير أو الموظف القيام بها؛ وذلك نتيجة لنقص البيانات والمعلومات المطلوبة المتعلقة بالتوقعات المرتبطة بالدور والطرق المعروفة لإنجاز هذا الدور ونتائج أدائه".

3. عدم وضوح الهوية المهنية لدى الطلبة التربويين: تعتبر مشكلة عدم وضوح الهوية لدى الطلبة الحاصلين على الشهادة الجامعية والمرشحين لقبولهم وإعدادهم لمهنة التعليم، من المشكلات التي تمثل تحدياً كبيراً أمام الهوية المهنية، فالخطر الذي يهدد الفرد في هذه المرحلة ويجب مواجهته هو تشتت الهوية، أي عجز الفرد عن اختيار عمله أو مهنته وعدم وضوح هدفه من الحياة، مما يصاحبه إحساس بالعجز والاعترا ب واهتزاز تصوره لذاته، ووقوعه في الهامشية. (مشري، 2018، ص89).

4. قلة الدراسات حول تنمية قدرات القيادة وتطوير هوية القائد المدرسي: على الرغم من أن معلمي القيادة قد اعتمدوا على العديد من نظريات تطوير الطلاب، إلا أنهم لم يطبقوا نظريات تتناول -على وجه التحديد- عمليات التطوير التي ينطوي عليها تطوير هوية القيادة. وقد كانت الدراسات حول تطوير القدرات القيادية لطلاب الجامعات قليلةً على الرغم من العدد الكبير من برامج القيادة والدعوة لبث هذه البرامج في تقييم نتائجها. أيضاً هناك نقص في البحث حول كيفية تطور هوية القيادة، فقد أدخلت -أيضاً- في خطط تقييم برامج القيادة التحديات والعثرات المحتملة التي تأتي مع استخدام أي نظرية تنموية في التقييم. ويجب التأكيد مرة أخرى على أنه من إساءة استخدام النظرية التنموية تصنيف الطلاب في فئات بدلاً من اكتساب نظرة ثاقبة حول كيفية تجربتهم وتفسيرهم لعالمهم، وغالباً ما يتم استخدام الاستطلاع لتعيين الطلاب في فئة معينة، ويتم اختبار الطلاب لاحقاً لتحديد ما إذا كانت بيئة التعلم قد أدت إلى تصنيفهم في فئة أفضل. وبدلاً من ذلك تُستخدم هذه التقييمات بشكل أفضل لفهم مجموعات الطلاب وتصميم المناهج وتدخلات البرامج الأخرى للجمع بين الأطر النظرية ونتائج التقييم (Komives et al., 2009).

5. الانتقال من القيادة البطولية للقيادة المتوازنة: يكمن دور القائد المدرسي كقائد في الحاجة إلى التحول من نموذج "القيادة البطولية" إلى نموذج " القيادة الموزعة"، أي الانتقال من مصدر السلطة الواحد إلى التنوع والتوزيع للسلطة بين عددٍ من المسؤولين في المدرسة، ويعتبر العمل المدرسي عملاً معقداً للغاية، بغض النظر عن الكفاءة التي يتمتع بها هذا العمل، وهذا الانتقال من نظام إداري لنظام إداري آخر يمثل تحدياً أمام القائد المدرسي، ويؤثر على الهوية المهنية للقائد التربوي (بيندلتن، 2019، ص 53).

ويرى الشمري (2018، ص151) أن القيادة التربوية تواجه العديد من التحديات والمشكلات المتسارعة التي تمثل ضغوطاً متزايدة؛ نتيجة لسرعة تغير ظروف الحياة المتطورة والمتجددة، والتي أصبحت تمثل هاجساً للهوية المهنية لدى القائد المدرسي، ومن هذه التحديات:

- افتقار الإدارة المدرسية لفلسفة واضحة ومحددة المعالم.
- الافتقار إلى معايير واضحة يمكن من خلالها التحقق من مدى تنفيذ الأهداف.

- الافتقار لخطط واستراتيجيات واضحة ومحددة يمكن من خلالها تنفيذ الفلسفة إلى واقع ملموس.
- الافتقار إلى استراتيجيات واضحة ومحددة لإعداد وتدريب القيادات التربوية قبل الشروع في العمل الإداري.
- افتقار كثير من القيادات التربوية إلى معايير واضحة ومحددة للحكم على نجاح أو فشل العمل الإداري وفاعليته.
وكذلك افتقار الوسائل والأجهزة التعليمية اللازمة، وغياب مبدأ الحوافز المادية والمعنوية المجزية التي من شأنها التشجيع على الاستمرار في المهنة وغيرها من التحديات المختلفة.
سبل تطوير الهوية المهنية للقائد المدرسي.
تتطور هوية القائد بشكل عام والقائد المدرسي بشكل خاص في أربعة مجالات رئيسية: المعنى والقوة والمستوى والتكامل، وقد وضح سميث وآخرون (Smith et al., 2019) أن تقوية هذه المجالات تعتبر من أهم سبل تطوير الهوية المهنية لدى القائد المدرسي، ويمكن توضيحها كالآتي:

1. المعنى: يشكل معنى القيادة لدى الفرد أساس هوية القائد، وغالبًا ما يرتبط بنظريات القيادة الضمنية للفرد (ILTs)، والتي تشير إلى المخططات التي تحدد خصائص القائد النموذجي. وتحدد هذه النظريات السمات والكفاءات المرتبطة بالقيادة، وهي مبنية من التجارب الفردية؛ لأن هوية القائد غامضة. وما تعنيه القيادة لشخص ما قد يكون مختلفًا تمامًا لشخص آخر في مفهومها. وتتطور هويات القائد في المعنى عندما تصبح أكثر تعقيدًا من خلال الانتقال من الهيمنة أو وجهات النظر القائمة على القوة إلى دمج المزيد من التفاهات المترابطة أو الجماعية. وعلى الرغم من أن هذه النظريات يمكن أن تكون مستقرة إلى حد ما بمرور الوقت، إلا أن هناك أدلة تسلط الضوء على أن الصراع بين التجارب القديمة والجديدة يمكن أن يسمح بتكييف نظريات القيادة الضمنية للفرد.

2. القوة: تشير القوة إلى المدى الذي يرى الأفراد أنفسهم فيه كقادة. فقد يتولى شخص ما منصب القيادة في المؤسسة التربوية ولا يشعر بقيمة القيادة وينظر لنفسه على أنه ليس بقائد، بينما يرى آخرون أنفسهم كقادة. ولكي يتم تنمية الهوية المهنية فلا بد من تعزيز هويات القادة بشكل عام من خلال مطالبتهم بالأعمال ومنحها. وهذا الادعاء يستلزم الأفعال اللفظية وغير اللفظية التي يستخدمها الأفراد لتأكيد القيادة، وعلى سبيل المثال: شغل المقعد على رأس طاولة اجتماعات أو التقدم بطلب للحصول على ترقية. ويشير المنح إلى السلوكيات التي ينخرط فيها الآخرون في تفاعل اجتماعي للتعرف على قيادة الشخص.

3. مستوى الهوية: يشار إليها -عادةً- في أغلب الدراسات السابقة بأنها مستويات الهوية أو مستويات الذات، ويصف بُعد المستويات الجوانب الشخصية

والاجتماعية لهوية القائد، أي وضع الذات في السياق. وهناك ثلاثة مستويات للهوية يمكن تطويرها، وهي:

- الهويات الشخصية: يعتمد المستوى الشخصي على الخصائص الفردية، مثل سمات الشخصية أو الذخيرة السلوكية للقيادة، ويكون تطوير الهوية المهنية وفق هذا البعد من خلال التركيز على تنمية سماته الشخصية وأساليب تفكيره وسلوكياته.
- الهويات العلائقية مشتقة من العلاقات الشخصية: أي هوية المرء تجاه شخص آخر. وهي ترتبط بالعلاقات الإنسانية داخل المؤسسة التربوية وصفات القائد في قدرته الشخصية في جذب العاملين وتوحيد أهدافهم وتمكينهم.
- الهويات الجماعية: ترتبط بالعلاقات الاجتماعية للقائد التربوي داخل وخارج المؤسسة، ويركز التطوير هنا على عملية الانسجام والتناغم بين القائد وأفراد العمل، ويتم التناغم من خلال زيادة الخبرات ومراعات الجوانب الاجتماعية.
- التكامل: يشير التكامل إلى المدى الذي يتضمن فيه المفهوم الذاتي الأوسع للفرد هوية القائد. فنظرًا لأن هويات القادة تتجاوز الأدوار الرسمية، فقد يتم دمجها عبر مجالات الحياة المختلفة، مثل: العمل، والمجتمع، والأسرة، والأصدقاء. ومن سبل تطوير القيادة في هذا البعد أن يتم تشجيع القادة على ممارسة عملية القيادة في المجالات والثقافات الأخرى، كالأنشطة الترفيهية، وتنظيم المؤتمرات والندوات.

وقد وضع موروسي وجرانت (Moorosi & Grant, 2018) مجموعةً من السبل التي يمكن من خلالها تطوير الهوية المهنية للقائد التربوي كالاتي:

- تدريب القادة التربويين في دورات محلية ودولية؛ وذلك بهدف النهوض والارتقاء بالعملية القيادية والعملية، وتمكينهم من الاستفادة من خبرات الآخرين، والاطلاع على إنجازاتهم وأفكارهم، وطرح ما لديهم من خبرات؛ بهدف تبادل المعرفة والخبرة فيما يتعلق بالقيادة التربوية.
- توفير سبل الاطلاع على كل ما هو جديد للقائد التربوي؛ لتنمية أبعاد الهوية المهنية لديه، ولمعرفة آخر ما توصلت إليه نتائج الأبحاث والدراسات وخاصة في مجال التعلم والتعليم؛ بهدف توظيفها في العملية التعليمية وأخذها بعين الاعتبار، وذلك لمساعدتهم في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة.
- تطوير مناهج إعداد المعلم في الجامعات، بحيث تتضمن محتوى يدعم الهوية المهنية للمعلم والقائد المدرسي مستقبلاً.
- الاهتمام ببناء الهوية المهنية وتطويرها لدى القادة التربويين الذكور؛ لأن لديهم هوية مهنية أقل من الإناث.
- الاهتمام بتطوير الهوية المهنية لدى القادة ممن يحملون مؤهلات علمية بسيطة.
- إشراك القادة التربويين المدرسيين في عملية اتخاذ القرار، وتمكينهم مهنيًا، وإزالة العقبات التنظيمية التي تواجههم؛ من أجل أن تكون هويتهم المهنية واضحة.

- إجراء العديد من الدراسات والبحوث التي يتم من خلالها تقديم حلول لطرق التغلب على عقبات الهوية المهنية ومقترحات تطويرها من مرحلة إعداد المعلم وحتى تولي القيادة المدرسية.

الدراسات السابقة

سوف يتم عرض الدراسة السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية، والتعقيب عليها، وتوضيح أوجه الاتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة، وأوجه الاختلاف، وجوانب الإفادة منها، وفيما يلي عرض للدراسات السابقة مرتبة تنازلياً حسب سنة نشرها. هدفت دراسة نوتمان (Notman, 2016) إلى الكشف عن أسس وعوامل تكوين الهوية المهنية وعلاقتها بتغير الأنماط القيادية خلال عملية التغيير في المدارس. وتبنت هذه الدراسة المنهج النوعي عن طريق عمل مقابلات شخصية مع اثنتين من مديرات المدارس في نيوزلندا، وبينت نتائج الدراسة وجود عوامل مهمة تدخل في تكوين الهوية المهنية لمدرء المدارس، ومنها المعايير الأخلاقية الشخصية، وأخلاقيات العمل، وخبرات وتجارب القيادات، والنمط القيادي، وإدارة التغيير. كما بينت النتائج أن الهوية المهنية تتشكل مع بيئة التغيير داخل المؤسسة، حيث يتم التفاعل مع الخبرات الشخصية والبيئة المدرسية. كما بينت النتائج تغير الهوية المهنية لمدرء المدارس وظهور مفهوم القيادة المتغيرة والتكيفية، حيث تحول الهوية المهنية لمديري المدارس بناءً على القيم والدوافع الجديدة.

كما هدفت دراسة مراكامي وتورنسون (Murakami & Tornsen, 2017) إلى الكشف عن الهوية المهنية وتطورها لاثنتين من مديرات المدارس الثانوية العليا، من مدارس السويد وتكساس بالولايات المتحدة الأمريكية. كما هدفت إلى التعرف على مدى تأثير الهوية المهنية لمديرات المدارس الثانوية بالمساواة في الممارسات الإدارية. وتم استخدام المنهج النوعي التحليلي في جمع البيانات، وذلك عن طريق الملاحظة، والمقابلات الشخصية، وتحليل المستندات. وتوصلت النتائج إلى أن إدراك قيادات المدارس لهوياتهم المهنية مرتبط بأدوارهم الأساسية التي تشمل الرعاية للطلاب والمعلمين وأولياء الأمور، كما أشارت النتائج إلى أن الهوية المهنية للقيادات النسائية في المدارس الثانوية تتأثر سلبياً تبعاً للتحديات التي تواجههن في العمل، وخصوصاً في عمليتي: التعيين والتقييم. كما دلت النتائج على وجود مخاوف ترتبط باستقرار القيادات النسائية والرضا الوظيفي لهن، مع وجود تصورات منخفضة لفاعليتهن، وانخفاض الدعم من أقرانهن، وانخفاض دعم الموجهين لهن بالمقارنة مع الذكور.

وأما دراسة روبرتسون (Robertson, 2017) فقد هدفت إلى التعرف على الهوية المهنية لدى مجموعة من مدرء المدارس من ذوي الخبرة في نيوزلندا، وكيفية تغير هويتهم المهنية أثناء عملية التغيير والإصلاح التعليمي. واتبعت الدراسة المنهج النوعي من خلال جمع البيانات عن طريق مقابلات شخصية مع أربعة من مديري المدارس الابتدائية. وأشارت النتائج إلى تغير الهوية المهنية لدى مديري المدارس من ذوي الخبرة من خلال التعامل مع المواقف الإدارية، واتخاذ القرارات المهنية، وإدارة التفاعل مع الآخرين، وصولاً إلى التعلم المهني المستمر. وتحدد نتائج الدراسة عوامل تساهم في تطوير الهوية

المهنية، وهي: القدرة على فهم القيم والمعتقدات بوضوح، والتفكير النقدي، والأدوار الوظيفية والتفاعل مع البيئة الاجتماعية المحيطة من زملاء ومعلمين. وخلصت الدراسة إلى أن التطور والنضج في الشعور بالهوية المهنية يمكن أن يساهم في إطالة مدة العمل للقائد.

كما هدفت دراسة تيريزا وأوجينا (Teresa & Ogina, 2017) إلى وصف مديري المدارس الابتدائية لهوياتهم القيادية وأفضل سماتهم وأدوارهم ومسؤولياتهم الرئيسية المتصورة. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والمقابلات شبه المنظمة؛ لجمع البيانات من (15) مديرًا لمدارس ابتدائية من مقاطعتي: ليمبوبو ومبومالانجا، في جنوب أفريقيا. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أفضل سمات البعد الشخصي للمديرين هي: الجانب القيادي الإنساني والسلوكيات الخاصة، وأن لها تأثير على تصورهم الذاتي كقادة وعلى كيفية وصفهم لعلاقتهم مع الآخرين. وأن المناهج الدراسية الخاصة بإعداد المعلم يقع عليها المسؤولية الرئيسية في تكوين هوية القائد المدرسي على الرغم من أنهم لا يرون أنفسهم قادة تعليميين خلال هذه المرحلة الإعدادية.

هدفت دراسة الصالح (2018) إلى التعرف على الهوية المهنية لمديري المدارس والمديرين المساعدين في مدارس التعليم العام بدولة الكويت من وجهة نظرهم. واعتمدت الدراسة منهج البحث الوصفي المسحي، واستخدمت مقياس الهوية المهنية كأداة للدراسة، وتم اختيار عينة عشوائية بلغت (182) فردًا من المديرين المساعدين. وتوصلت الدراسة إلى نتائج عديدة، ومن أهمها: توجهات مديري المدارس والمدراء المساعدين كانت إيجابية – متوسطة نحو أبعاد هويتهم المهنية، والتي اتضحت في حصول بُعد معتقداتهم التربوية على أعلى استجابة وجاء في المرتبة الأولى، ثم جاء في المرتبة الثانية بُعد البيئة الاجتماعية المتخصصة التي يمارسونها في المدارس، في حين حصل بُعد التقدم الوظيفي على المرتبة الثالثة، وجاء بُعد الكفايات المهنية في المرتبة الرابعة إذ حصل على أقل استجابة. كما أثبتت النتائج عدم وجود فروقٍ في استجابات مديري المدارس والمدراء المساعدين على أبعاد الهوية المهنية وفقًا لمتغير سنوات الخبرة. وكذلك وجود فروق في استجابات مديري المدارس والمدراء المساعدين حول أبعاد الهوية المهنية وفق متغير المسمى الوظيفي لصالح مديري المدارس في بُعد: المعتقدات التربوية، والبيئة الاجتماعية المتخصصة، والتقدم الوظيفي.

وأما دراسة موروسي وجرانتي (Moorosi & Grant, 2018) فقد هدفت إلى دراسة التنشئة الاجتماعية وتطور هوية القائد لقادة المدارس في بلدان الجنوب الأفريقي. واستخدمت الدراسة المنهج المسحي، حيث اشتمل جمع البيانات -بشكل أساسي- على مقابلات مع مديري ونواب المدارس الابتدائية والثانوية، وذلك من خلال إجراء مقابلات مباشرة وجهاً لوجه وشبه منظمة مع (49) من مديري المدارس الابتدائية والثانوية في بوتسوانا وليسوتو وناميبيا وجنوب أفريقيا. وتوصلت الدراسة إلى أن الهوية المهنية لقادة المدارس ترتبط بالتنشئة الاجتماعية، حيث تتشكل الهوية المهنية من خلال مجموعة من العوامل خلال مرحلة الطفولة المبكرة. وأن هناك علاقة بين التنشئة الاجتماعية للقيادة وتطوير هويتها الوظيفية، من خلال القيم الأسرية والأنشطة الشبابية والتأثيرات من

المدرسة خلال حياة القائد وهو طالب. طور قادة المدارس خصائص تشكل هوياتهم كقادة، وتتفاعل هذه الخصائص الشخصية مع الممارسات المهنية والتنظيمية لتشكيل تكوينهم الاجتماعي في قيادة المدرسة.

وهدفت دراسة ماكسيميليانو وأنتونيو (Maximiliano & Antonio, 2019) إلى اقتراح نهج ناشئ في البحث عن القيادة المدرسية، في إطار "مشروع إدارة المدارس الدولية الناجحة (ISSPP)، حيث يكون أحد خيوط البحث الرئيسية الثلاثة هو "هويات المديرين". وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت العينة في مديري المدارس الإسبانية وعددهم (15) مديراً، وذلك من خلال تحليل المقابلات وتصنيف البيانات التي تم جمعها كأداة للدراسة. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أبعاد هويات المدراء تتشكل في أنواع مختلفة من الهوية: الهوية الشخصية، والهوية المهنية، والهوية الاجتماعية، والاحتراف، والهوية المزدوجة. وقد درس المؤلفون الهويات في مشروع بعنوان: "مديرو المدارس الناجحون"، مدركين أن ممارسات القيادة الناجحة تعتمد -إلى حد كبير- على هويات مديري المدارس، أي عندما تكون الهويات ضعيفة وغير مستقرة، مع تعريف للمهام والوظائف الإدارية، إذ من المحتمل أن تكون المدرسة غير ناجحة. وعلى العكس من ذلك، عندما يكون هناك مدراء ذوو هوية مهنية قوية، فإن هناك تأثيراً إيجابياً على تحسين العملية التعليمية، وإن قوة الهوية المهنية من أهم عوامل تقدم النظام التعليمي في الجودة.

وهدفت دراسة كامبل وملا (Kamble & Mulla, 2019) إلى فحص التأثير الرئيسي والتفاعل للهوية المهنية للأتباع، واستخدام القائد لأساليب القيادة الكاريزمية (CLTs) على أداء المتابعين، ومشاركة العمل أثناء الأزمات. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الدراسة المنهج الوصفي. وتمثلت العينة في (320) مشاركاً، حيث كان المشاركون في التجارب من طلاب الهندسة في السنة النهائية، وتناولت الدراسة بعدين فقط من أبعاد الهوية المهنية. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن الهوية المهنية لها تأثير إيجابي رئيسي على أداء المتابعين ومشاركة العمل، وتعمل كوسيط محايد (تأثير مضاد) في العلاقة بين CLTs ومشاركة العمل أثناء الأزمة.

كما هدفت دراسة كفا وباشياردس (Kafa & Pashiardis, 2019) إلى استكشاف فهم أوسع لدور الهويات الشخصية لمديري المدارس القبرصية من خلال منظور نظام القيم، عند ممارسة قيادتهم. وتم اتباع منهج دراسة دراسة الحالة مع (5) مدراء مدارس يمثلون خمسة أنماط قيادة مختلفة. وتم إجراء تحقيق معمق لكل نمط من حيث الهوية الشخصية لمدير المدرسة. كما تم استكشاف القيم الشخصية لمديري المدارس من خلال المقابلات واجتماعات الموظفين وملاحظات الأنشطة اليومية، وقد استخدمت هذه الدراسة نظرية شوارتز للقيم الإنسانية الأساسية، وكذلك إطار القيادة الشامل باشياردس- براكمان كإطار نظري إرشادي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الهويات الشخصية لمديري المدارس في قبرص تؤثر -إلى حد ما- على ممارساتهم القيادية اليومية. ومع ذلك يبدو أن عوامل معينة مرتبطة بالسياق الذي يعيشون فيه (الهوية الاجتماعية) وبالعمل (الهوية المهنية)، تؤثر على القيم الشخصية المضمنة في هوياتهم الشخصية.

بينما هدفت دراسة جارافان وآخرين (Garavan et al., 2020) إلى استكشاف دور الهوية المهنية والقائدة والحفاظ على الهوية الخاصة بالوظيفة، وذلك من خلال طبيعة عمل الهوية، حيث تحول مدراء تكنولوجيا المعلومات إلى خبراء في تكنولوجيا المعلومات. وقد استخدمت الدراسة تصميمًا وصفيًا، كما استخدمت أدوات جمع البيانات: المقابلات وسجل اليوميات، من (17) متخصصًا في تكنولوجيا المعلومات بخبرات ووظائف مختلفة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن محترفي تكنولوجيا المعلومات ينخرطون في عملية مستمرة للتوفيق بين الهوية المهنية والقيادية أثناء تحولهم إلى خبراء، وتتكون لديهم هوية مختلطة مهنية ومعرفية، ويقومون بتقييم هويتهم المهنية باستمرار. كما أكدت أنهم يواجهون صراعًا بين دورهم كمهنيين وقادة؛ وذلك لعدم التوافق بين الهوية المهنية والقيادية. وأنهم يستخدمون تكتيكات عمل هوية التكمال والتمايز لتخفيف هذه التوترات، وأن هذا الصراع يُعتبر من أهم تحديات الهوية المهنية لديهم.

التعقيب على الدراسات السابقة

في ضوء ما قدمته الدراسات السابقة نظريًا ومنهجيًا، تُعد الدراسة الحالية مكملة لنتائج العديد من الدراسات التي تناولت تطوير الهوية المهنية للقائد التربوي، وذلك في ظل العديد من المتغيرات. ونظرًا لقلّة الدراسات العربية في هذا الموضوع تم الاعتماد على الدراسات الأجنبية. ومن هذا المنطلق سوف يتم التعليق على الدراسات السابقة من خلال عدة نقاط: نظرة عامة على الدراسات السابقة، وجوانب الاتفاق والاختلاف مع الدراسات السابقة، وأوجه الاستفادة منها، والجديد الذي سوف تقدمه الدراسة الحالية.

أولاً: أوجه الاتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

اتفقت الدراسة الحالية من حيث الهدف والموضوع مع الدراسات السابقة في دراسة الهوية المهنية للقائد التربوي، بخلاف دراسة جارافان وآخرين (Garavan et al., 2020)، حيث استهدفت مديري تكنولوجيا المعلومات. واتفقت حيث المنهج مع دراسة الصالح (2018)، وتيريزا وأوجينا (Teresa & Ogina, 2017)، وماكسيميليانو وأنتونيو (Maximiliano & Antonio, 2019)، وكامبل وملا (Kamble & Mulla, 2019)، وجارافان وآخرين (Garavan et al., 2020)، في استخدام المنهج الوصفي. واتفقت الدراسة الحالية من حيث الأداة مع دراسة الصالح (2018) في استخدام الاستبانة أداة للدراسة. واتفقت من حيث العينة مع جميع الدراسات السابقة في اختيار القادة التربويين عينة للدراسة.

ثالثاً: أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

اختلفت الدراسة الحالية من حيث المنهج عن دراسة مبونغوس وجابلواني (Jabulani & Mpungose, 2010)، وعن دراسة نوتمان (Notman, 2016) ومراكامي وتورنسون (Murakami & Tornsen, 2017) اللتين استخدمتا المنهج النوعي. وعن دراسة مورو سي وجرانت (Moorosi & Grant, 2018) حيث استخدمت المنهج المسحي. أما من حيث الأداة فقد اختلفت عن دراسة نوتمان (Notman, 2016)، ومراكامي وتورنسون (Murakami & Tornsen, 2017)، وتيريزا وأوجينا (Teresa & Ogina, 2017)، وكفا وباشياردس (Kafa & Pashiardis, 2019)، وجارافان

وأخرين (Garavan et al., 2020)، حيث استخدمت جميعها المقابلات أداةً للدراسة. واختلفت الدراسة الحالية من حيث النطاق الجغرافي عن جميع الدراسات السابقة في حدودها الجغرافية.

رابعاً: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

- التعرف على أبعاد دراسة الهوية المهنية للقائد التربوي، مما ساعد على تناول الموضوع ودراسته.
- التعرف على مجموعة من المصادر والمراجع الحديثة المتصلة بموضوع الدراسة، من المصادر المتنوعة التي استفادت منها الدراسات السابقة.
- تكوين الإثراء المعرفي للإطار النظري لهذه الدراسة، وربط وكتابة محاوره.
- اختيار المنهج المناسب لتطبيق الدراسة وطبيعتها.
- تصميم أداة الدراسة (الاستبانة) وتطويرها من صورتها الأولية إلى صورتها النهائية بما يحقق أهداف الدراسة.
- التعرف على الأساليب الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات الأولية للدراسة.
- الربط بين نتائج الدراسة الحالية ونتائج الدراسات السابقة، والتعرف على الفروقات بينها، والإضافات، بما يحقق التكامل والتسلسل.

خامساً: ما تتميز به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

- بيئة التطبيق: حيث تم اختيار عينة الدراسة من قائدات مدارس محافظة الدوادمي.
- مجال الدراسة: حيث تم تطبيق الدراسة في محافظة الدوادمي، وأن الدراسة الحالية تُعد من أوائل الدراسات التي تم إعدادها للتعرف على تطوير الهوية المهنية لدى قائدات مدارس البنات بمحافظة الدوادمي.
- تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها الدراسة المحلية التي سوف تُطبق في المملكة العربية السعودية.

إجراءات الدراسة

أولاً: منهج الدراسة: استهدفت الدراسة الحالية تطوير الهوية المهنية لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوادمي، وسوف يتم استخدام المنهج الوصفي المسحي لتطبيق الدراسة. وقد عرفه فاخر (2018، ص 97) بأنه: "عبارة عن تجميع منظم للبيانات المتعلقة بمؤسسات إدارية أو علمية أو ثقافية أو اجتماعية، كالمكتبات والمدارس والمستشفيات، وأنشطتها المختلفة، وموظفيها، خلال فترة زمنية معينة".

ثانياً: مجتمع الدراسة يعرف مجتمع الدراسة بأنه: "جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبذلك فإن مجتمع الدراسة هو جميع الأفراد أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة الدراسة" (عبيدات وآخرون، 2012، ص96). وقد تكون مجتمع الدراسة من كافة قائدات مدارس التعليم العام بمدينة الدوادمي، ويبلغ عددهم (172) قائدة، وذلك بناءً على الإحصائيات الرسمية للإدارة العامة للتعليم محافظة الدوادمي (الإدارة العامة للتعليم في محافظة الدوادمي، 2020).

ثالثاً: عينة الدراسة تم تطبيق أداة الدراسة على جميع أفراد الدراسة بأسلوب الحصر الشامل، والبالغ عددهم (172) قائدة مدرسة، وقد تم استرجاع (140) استبانة، وهو ما يشكل ما نسبته (83.3%) من مجتمع الدراسة.
خصائص عينة الدراسة:
أولاً: المؤهل العلمي: والجدول رقم (1) يوضح خصائص عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي.

جدول (1)

توزيع عينة الدراسة من قائدات المدارس حسب متغير المؤهل العلمي

المتغير	عمداء	العدد	النسبة %
المؤهل	جامعي	114	81.4
	ماجستير فما فوق	6	3.4
	أخرى	20	14.2
المجموع		140	100%

تظهر النتائج الواردة في الجدول (1) أن مجموع أفراد عينة الدراسة بلغ (140) قائدة مدرسة، وأن أقل نسبة حسب المؤهل العلمي جاءت لمجموعة حملة المؤهل العلمي ماجستير فما فوق، وقد بلغت (3.4)، بينما جاءت أعلى نسبة لمجموعة حملت المؤهل العلمي جامعي، وبلغت (81.4).
ثانياً: عدد سنوات الخبرة: والجدول رقم (2) يوضح خصائص عينة الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخبرة.

جدول (2)

توزيع عينة الدراسة من قائدات المدارس حسب متغير عدد سنوات الخبرة

المتغير	عمداء	العدد	النسبة %
عدد سنوات الخبرة	من 1-5 سنوات	16	11.4
	أكثر من 5 الى 10 سنوات	34	24.3
	أكثر من 10 سنوات	90	64.3
المجموع		140	100%

من خلال النتائج الواردة في الجدول (2) يتضح أن مجموع أفراد عينة الدراسة بلغ (140) قائدة مدرسة، وأن أقل نسبة حسب متغير عدد سنوات الخبرة جاءت لمجموعة ذوي الخبرة (من 1-5 سنوات)، وقد بلغت (11.4)، بينما جاءت أعلى نسبة لمجموعة ذوي الخبرة (أكثر من 10 سنوات)، وقد بلغت (64.3).
ثانياً: التدريب: والجدول رقم (3) يوضح خصائص عينة الدراسة حسب متغير التدريب.

جدول (3)

توزيع عينة الدّراسة من قائدات المدارس حسب متغير التدريب

المتغير	عمداء	العدد	النسبة %
التدريب	شاركت بالتدريب	54	38.6
	لم تشارك بالتدريب	86	61.4
المجموع		140	100%

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول (3) أن مجموع أفراد عينة الدراسة بلغ (140) قائدة مدرسة، وأن أعلى نسبة حسب متغير التدريب جاءت لمجموعة (لم تشارك بالتدريب)، وبلغت (61.4)، بينما جاءت أقل نسبة لمجموعة (شاركت بالتدريب)، وبلغت (38.6).

ثالثاً: أداة الدّراسة:

بناءً على طبيعة هذه الدّراسة ، وتعدد خطواتها، ولتحقيق أهدافها؛ استخدمت الدّراسة "الاستبانة" أداة رئيسة في الدراسة الميدانية، حيث تُعرف الاستبانة بأنها: "استمارة تحتوي على مجموعة من الأسئلة أو العبارات المكتوبة أو كليهما معاً، مزودة بإجاباتها أو الآراء المحتملة أو بفرغ للإجابة، ويُطلب من المجيب عليها الإشارة لما يراه مهماً، أو ما ينطبق عليه، أو ما يعتقد أنه الإجابة الصحيحة" (العساف، 2006، ص342).

بناء الاستبانة:

تم بناء استبانة موجهة إلى قائدات المدارس بمحافظة الدوادمي، بوقد تكونت الاستبانة بصورتها النهائية من (36) فقرة مقسمة على ثلاثة محاور، وقد تكونت الاستبانة من جزئين هما:

الجزء الأول: تكون من المعلومات العامة حول عينة الدّراسة تمثل المتغيرات الديموغرافية للعينة، وهي: (نوع المدرسة، والمرحلة التعليمية، والمؤهل، وعدد سنوات الخدمة في القيادة المدرسية، وحضور الدورات التدريبية).

الجزء الثاني: محاور الاستبانة: حيث تكونت الاستبانة من ثلاثة محاور كما يلي:
المحور الأول: مستوى تحقق أبعاد الهوية المهنية لدى قائدات المدارس وتكون من (19) فقرة، مقسمة على بعدين هما: البعد الشخصي وتكون من (10) فقرات، والبعد القيادي وتكون من (9) فقرات.

المحور الثاني: التحديات التي تواجه تشكيل الهوية المهنية لدى قائدات المدارس (10) فقرات.

المحور الثالث: سبل تطوير الهوية المهنية لدى قائدات المدارس (7) فقرات.

صدق الاستبانة

أولاً: الصدق الظاهري للاستبانة: للتعرف على الصدق الظاهري لأداة الدّراسة تم عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في مجال الإدارة التربوية من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وقد طلب من المحكمين إبداء الرأي حول مدى وضوح العبارات ومدى ملاءمتها لما وضعت لأجله، وبيان مدى انتماء الفقرة للبعد الذي

تنتهي إليه مع وضع التعديلات والاقتراحات التي يمكن من خلالها تطوير الاستبانة. وقد تم الأخذ بملاحظات المحكمين، وإجراء التعديلات المناسبة.
ثانياً: صدق البناء الداخلي (الاتساق الداخلي) للاستبانة: تم تطبيقها الاستبانة ميدانياً على عينة الدراسة ، وبعد جمع البيانات تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة صدق البناء الداخلي للاستبانة. وكانت نتائج الصدق كما هي موضحة في الجدول رقم (4)

الجدول (4)

معامل ارتباط بيرسون بين كل عبارة والدرجة الكلية لجميع محاور وأبعاد الاستبانة

معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	البعد
**0.677	7	*0.544	4	**0.763	1	مستوى تحقق أبعاد الهوية المهنية لدى قائدات المدارس
*.535	8	**0.725	5	**0.713	2	
**0.722	9	**0.708	5	**0.709	3	
**0.707	8	**0.736	5	**0.704	1	البعد الشخصي
**0.781	9	**0.715	6	**0.766	2	
*.532	10	**0.719	7	*0.518	3	
				**0.758	4	
**0.689	8	**0.811	5	**0.749	1	التحديات التي تواجه تشكيل الهوية المهنية لدى قائدات المدارس
*.539	9	**0.767	6	**0.737	2	
**0.790	10	**0.754	7	**0.712	3	
				**0.788	4	
**0.754	7	*0.548	4	**0.754	1	سبل تطوير الهوية المهنية لدى قائدات المدارس
		**0.755	5	*0.529	2	
			6	*0.598	3	

** دالة عند مستوى دلالة 0.01

* دالة عند مستوى دلالة 0.05

يتضح من الجدول (4) أن معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية على جميع محاور وأبعاد الاستبانة، معاملات جيدة ومقبولة لأغراض البحث العلمي، حيث كانت كلها دالة عند مستوى دلالة أقل من (0.05).
ثبات الاستبانة:

تم التأكد من ثبات الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، لكل بعد من أبعاد الاستبانة على حدة ومجموع العبارات، وذلك بعد تطبيقها على عينة الدراسة ، والجدول رقم (5) يوضح قيم معاملات ثبات الاستبانة على جميع أبعادها.

جدول (5)

قيم معاملات الثبات حسب معادلة ألفا كرونباخ لمختلف أبعاد الاستبانة

ألفا	معامل كرونباخ	عدد العبارات	أبعاد الاستبانة
0.91	0.89	19	مستوى تحقق أبعاد الهوية المهنية لدى قائدات المدارس البعد الشخصي البعد القيادي
0.89	0.99	10	
0.99	0.90	9	
0.90	0.84	10	التحديات التي تواجه تشكيل الهوية المهنية لدى قائدات المدارس
0.84	0.92	7	سبل تطوير الهوية المهنية لدى قائدات المدارس
0.92		40	الثبات العام للاستبانة

تشير نتائج الجدول (5) إلى أن معاملات ألفا كرونباخ كانت مناسبة، حيث بلغت معاملات الثبات على محور مستوى تحقق أبعاد الهوية المهنية لدى قائدات المدارس (0.91)، بينما بلغت معاملات الثبات على محور التحديات التي تواجه تشكيل الهوية المهنية لدى قائدات المدارس (0.90)، وبلغت على محور سبل تطوير الهوية المهنية لدى قائدات المدارس (0.84)، بينما بلغت معاملات ألفا كرونباخ على الثبات العام للاستبانة (0.92).
درجات قياس الاستبانة:

بعد أن تم التأكد من صدق الاستبانة، وثباتها وصلاحياتها للتطبيق وإخراجها بصورتها النهائية التي تضمنت ثلاثة محاور: ولكل عبارة خمسة مستويات بحيث أعطيت الدرجة (1) لـ "منخفضة جداً"، والدرجة (2) لـ "منخفضة"، والدرجة (3) لـ "متوسطة"، والدرجة (4) لـ "عالي"، والدرجة (5) لـ "عالي جداً". وتم رصد الاستجابات وفق مقياس ليكرت الخماسي لتحديد درجة الموافقة على عبارات كل محور من محاور الاستبانة، وقد اعتمد للحكم على درجة الموافقة على عبارات الاستبانة وأبعادها، كما هو موضح في الجدول رقم (6).

جدول (6)

درجة الموافقة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي

الرقم	درجة الموافقة	المتوسط الحسابي
1	منخفضة جداً	من 1 إلى 1.80
2	منخفضة	من 1.81 إلى 2.60
3	متوسطة	من 2.61 إلى 3.40
4	عالية	من 3.41 إلى 4.20
5	عالية جداً	من 4.21 إلى 5.00

نتائج الدراسة ومناقشتها
النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى تحقق أبعاد الهوية المهنية (البعد الشخصي، البعد القيادي) لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوايمي؟
لتحديد مستوى تحقق أبعاد الهوية المهنية لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوايمي، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لكل عبارة من عبارات كل بعد من أبعاد هذا المحور، كما يلي:
أولاً: البعد الشخصي: تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات البعد الشخصي كما هو موضح بالجدول رقم (7).

جدول (7)
التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات البعد الشخصي

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارة
			منخفضة	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً	
1	0.78	4.72	2	5	2	11	120	ك ألتزم بأخلاقيات مهنة القائد التدريسي والإداري
			1.4	3.6	1.4	7.9	85.7	
2	0.70	4.59	0	4	6	33	97	ك أضع نفسي هدفاً للارتقاء بمهنتي كقائدة مدرسة
			0	2.9	4.3	23.6	69.3	
3	0.72	4.53	0	4	7	39	90	ك أعمل على تحقيق احتياجاتي التدريبية ذاتياً وفقاً لمعايير محددة
			0	2.9	5.0	27.9	64.3	
4	0.74	4.50	0	4	9	47	80	ك أستخدم أساليب وأدوات متنوعة لتقييم أدائي المهني.
			0	2.9	6.4	33.6	57.1	
5	0.74	4.40	0	2	16	46	76	ك أنمي مهاراتي بالاطلاع والدراسة.
			0	1.4	11.4	32.9	54.3	
6	0.79	4.37	0	6	18	33	83	ك أتبع ممارسات إدارية تدعم إدارة التغيير
			0	4.3	12.9	23.6	59.3	
7	0.86	4.37	0	6	18	33	83	ك أشارك في برامج التنمية المهنية باستمرار
			0	4.3	12.9	23.6	59.3	
8	0.77	4.32	0	4	14	54	68	ك أتقن مهارات قيادة الفرق المرتبطة بأهداف المدرسة وفلسفتها
			0	2.9	10.0	38.6	48.6	
9	0.92	4.24	3	7	7	59	64	ك أتبنى مجموعة من المعايير لتقويم العاملين والطلبة
			2.1	5.0	5.0	42.1	45.7	
10	0.92	4.13	4	4	15	64	53	ك أمتلك معرفة عميقة في الجانب التعليمي من دراستي الجامعية
			2.9	2.9	10.7	45.7	37.9	
الانحراف المعياري			درجة الموافقة					المتوسط الحسابي العام
0.87			عالية جداً					4.41

تشير نتائج الجدول (7) إلى أن المتوسط الحسابي العام لعبارات البعد الشخصي، وعددها (10) عبارات بلغ (4.41) وبانحراف معياري (0.87)، ويتضح من الجدول السابق أن فقرة واحدة حصلت على درجة موافقة (عالية)، بينما حصلت (9) فقرات على درجة موافقة (عالية جداً)، أي أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة (عالية جداً)، على مستوى تحقق أبعاد الهوية المهنية لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوادمي للبُعد الشخصي. ويمكن تفسير ذلك أن البُعد الشخصي لدى القيادات المدرسية متوفر بدرجة عالية جداً من وجهة نظر أفراد الدراسة بسبب وجود اعتقاد لدى عينة الدراسة أنهم السمات الشخصية متوفرة لديهن وأن اختيارهن كقائدات للمدارس تم بناء على تمتلكنه القائدة من سمات شخصية وأخرى قيادية لذلك جاءت هذه النتيجة.

وجاءت في المرتبة الأولى على البُعد الشخصي، الفقرة " ألتزم بأخلاقيات مهنة القائد التدريسي والإداري"، بدرجة موافقة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (4.72)، ويمكن تفسير هذه النتيجة؛ لوجود مجموعة من القيم الأخلاقية التي تلتزم بها قائدة المدرسة والتي تشكل معايير محددة لسلوكها كقائدة إدارية في المدرسة، ولذلك جاءت هذه الفقرة بأعلى درجات الموافقة.

وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة " أضع لنفسي هدفاً للارتقاء بمهنتي كقائدة مدرسة"، بدرجة موافقة (عالية جداً)، وبمتوسط حسابي قدره (4.59)، ويمكن تفسير هذه النتيجة؛ لأهمية تحديد الأهداف والتخطيط للوصول إليه، فوضع أهداف محددة للارتقاء بمستوى القائدة يعد من العوامل الهامة لتطوير الأداء وجودة العمل الإداري بالمدرسة، ولذلك جاءت هذه الفقرة بدرجة موافقة (عالية جداً) في هذا البعد وبترتيب متقدم.

بينما جاءت في المرتبة الأخيرة في بعد التطوير الإنساني للقيادات التربوية، الفقرة " أمتلك معرفة عميقة في الجانب التعليمي من دراستي الجامعية"، بدرجة موافقة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (4.13)، على الرغم من أن هذه العبارة جاءت بالترتيب الأخير إلا أنها جاءت بدرجة موافقة عالية، ويعود سبب ذلك لأن إعداد الطالبات في الدراسة الجامعية في المملكة العربية السعودية يساهم في بناء المعرفة العلمية لدى الطالبات، ويعزز من اكتسابهن المعارف التربوية وتلك المتعلقة بالقيادة التربوية، لذلك جاءت هذه الفقرة بدرجة موافقة عالية.

ثانياً: البُعد القيادي: تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات البعد القيادي كما هو موضح بالجدول رقم (8).

جدول (8) التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات البعد القيادي

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارة	
			منخفضة	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جدا		
1	0.63	4.69	0	4	1	29	106	ك	أقبل النقد البناء من فريق العمل في المدرسة
			0	2.9	0.7	20.7	75.7	%	
2	0.69	4.59	0	4	5	35	96	ك	أشرح القرارات الداخلية للمعلمات والإداريات.
			0	2.9	3.6	25.0	68.6	%	
3	0.69	4.55	0	4	4	42	90	ك	أطبق عناصر الثقافة التنظيمية على جميع منسوبات المدرسة دون استثناء.
			0	2.9	2.9	30.0	64.3	%	
4	0.68	4.52	0	4	3	49	84	ك	أطبق معايير تقويم الأداء المعتمدة نظاماً
			0	2.9	2.1	35.0	60.0	%	
5	0.85	4.50	3	4	3	39	91	ك	أناقش تطبيق القرارات مع فريق العمل.
			2.1	2.9	2.1	27.9	65.0	%	
6	0.89	4.41	3	4	9	40	84	ك	أشرك جميع المعلمات في تنفيذ الإجراءات.
			2.1	2.9	6.4	28.6	60.0	%	
7	0.84	4.32	1	5	13	50	71	ك	أعدل القرارات الخاصة بالمعلمات عند تبين عدم مناسبتها.
			0.7	3.6	9.3	35.7	50.7	%	
8	0.87	4.30	1	7	11	50	71	ك	أراعي في قيادتي للمدرسة ثقافة المجتمع المحيط بها.
			0.7	5.0	7.9	35.7	50.7	%	
9	0.77	4.09	6	2	15	64	53	ك	أمنح حوافز مادية ومعنوية لمنسوبات المدرسة.
			4.3	1.4	10.7	45.7	37.9	%	
الإتحراف المعياري			درجة الموافقة					المتوسط الحسابي العام	
0.79			عالية جداً					4.44	

تُشير نتائج الجدول (8) إلى أن المتوسط الحسابي العام لعبارات البعد القيادي، وعددها (9) عبارات بلغ (4.44) وانحراف معياري (0.79)، ويتضح من الجدول السابق أن فقرة واحدة حصلت على درجة موافقة (عالية)، بينما حصلت (8) فقرات على درجة موافقة (عالية جداً)، أي أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة (عالية جداً) على مستوى تحقق أبعاد الهوية المهنية لدى قائدات المدارس بمحاظفة الدوادمي للبعد القيادي. ويمكن تفسير ذلك أن البعد القيادي لدى القيادات المدرسية متوفر بدرجة عالية جداً من وجهة نظر أفراد الدراسة بسبب إعداد القيادات المدرسية وتمكينهن من مهارات القيادة من خلال برامج التطوير المهني التي تقيمها وزارة التعليم للقيادات المدرسية لذلك جاءت هذه النتيجة. وجاءت في المرتبة الأولى على البعد القيادي، الفقرة "أقبل النقد البناء من فريق العمل في المدرسة"، بدرجة موافقة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (4.69)، ويمكن تفسير هذه النتيجة؛ لأن قائدات المدرسة يتبعن الطريقة الصحيحة في التعامل مع فرق العمل في

المدرسة، ويتقبلن النقد البناء الهادف إلى تطوير العمل في المدرسة ولوجود قناعة لدى أفراد الدراسة بأهمية تقبل النقد البناء من فريق العمل في المدرسة جاءت هذه الفقرة بأعلى درجات الموافقة في هذا البعد.

وجاءت في المرتبة الثانية الفقرة "أشرح القرارات الداخلية للمعلمات والإداريات"، بدرجة موافقة (عالية جداً)، وبمتوسط حسابي قدره (4.59)، ويمكن تفسير هذه النتيجة؛ لأن من مهام عمل قائدات المدارس توضيح وشرح القرارات الداخلية للمعلمات والإداريات حتى ينعكس ذلك بشكل إيجابي على اتباع تلك القرارات وتفهمها بطريقة سليمة، مما يساهم في تنفيذها بطريقة صحيحة.

بينما جاءت في المرتبة الأخيرة في بعد التطوير الإنساني للقيادات التربوية، الفقرة "أمنح حوافز مادية ومعنوية لمنسوبات المدرسة"، بدرجة موافقة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (4.09)، على الرغم من أن هذه العبارة جاءت بالترتيب الأخير إلا أنها جاءت بدرجة موافقة عالية، ويعود سبب ذلك لأن قائدات المدارس على معرفة بأهمية التعزيز لتحسين أداء العاملات معها من إداريات ومعلمات، ولذلك تحرص قائدات المدارس على تكريم منسوبات المدارس وتقديم لهم الحوافز لتشجيعهن على العمل والتميز المنشود.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما التحديات التي تواجه تشكيل الهوية المهنية لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوايمي؟

لتحديد التحديات التي تواجه تشكيل الهوية المهنية لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوايمي، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لكل عبارة من عبارات كل بعد من أبعاد هذا المحور، كما هي موضحة في الجدول رقم (9):

جدول (9)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات التحديات التي تواجه تشكيل الهوية المهنية لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوايمي

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارة	
			منخفضة	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً		
1	1.15	3.67	8	11	42	37	42	ك	قلة الحافز أمام المبدعات وأصحاب الرؤى التجديدية من القائدات.
			5.7	7.9	30.0	26.4	30.0	%	
2	1.14	3.30	10	20	53	31	26	ك	قلة الدورات التدريبية المرتبطة بالهوية المهنية.
			7.1	14.3	37.9	22.1	18.6	%	
3	1.21	3.28	14	19	48	31	28	ك	قلة تطبيق العدالة التنظيمية في البيئة التعليمية.
			10.0	13.6	34.3	22.1	20.0	%	
4	1.11	3.21	10	23	56	29	22	ك	تدني تطبيق معايير اختيار القائدات.
			7.1	16.4	40.0	20.7	15.7	%	
5	1.14	3.20	8	29	55	22	26	ك	تدني تدريب القائدات على تطبيق

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارة	
			منخفضة	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جد		
			5.7	20.7	39.3	15.7	18.6		%
6	1.13	3.18	12	23	54	30	21	ك	الصلاحيات الممنوحة لهن في الوقت المناسب
			8.6	16.4	38.6	21.4	15.0	%	
7	1.18	3.17	14	23	50	31	22	ك	قلة وسائل نشر ثقافة الاعتراز بالهوية المهنية في البيئة التعليمية.
			10.0	16.4	35.7	22.1	15.7	%	
8	1.12	3.15	15	17	56	35	17	ك	تطبيق القاندة الأساليب البيروقراطية المقاومة للتغيير.
			10.7	12.1	40.0	25.0	12.1	%	
9	1.22	3.10	17	23	51	26	23	ك	محدودية المهارات القيادية لدى قائدات المدارس.
			12.1	16.4	36.4	18.6	16.4	%	
			11	26	57	32	14	ك	انخفاض مستوى إدراك قاندة المدرسة لأهمية الهوية المهنية.
			7.9	18.6	40.7	22.9	10.0	%	
الإنحراف المعياري			درجة الموافقة					المتوسط الحسابي العام	
1.21			متوسطة					3.23	

يتضح من نتائج الجدول (9) إلى أن المتوسط الحسابي العام لعبارات التحديات التي تواجه تشكيل الهوية المهنية لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوامي، وعددها (10) تحديات بلغ (3.23) وبانحراف معياري (1.21)، ويتضح من الجدول السابق أن تحد واحد حصل على درجة موافقة (عالية)، بينما حصلت (9) تحديات على درجة موافقة (متوسطة)، أي أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة (متوسطة) على التحديات التي تواجه تشكيل الهوية المهنية لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوامي. ويمكن تفسير ذلك أن التحديات التي تواجه تشكيل الهوية المهنية لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوامي يمكن التغلب عليها ولا تعيق تحقيق ذلك.

وجاءت في المرتبة الأولى من التحديات، التي تواجه تشكيل الهوية المهنية لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوامي، "قلة الحافز أمام المبدعات وأصحاب الرؤى التجديدية من القانئات"، بدرجة موافقة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (3.67)، ويمكن تفسير هذه النتيجة؛ أن قائدات المدرسة لديهن شعور ومعرفة بأن هناك تقصير من قبل إدارات التعليم في تقديم الحوافز للمبدعات من القيادات المدرسية، وهذا يقلل من تطوير العمل في المدرسة بطريقة تجديدية وإبداعية، ولذلك فإنهن بحاجة إلى الدعم والحوافز من قبل الإدارة التعليمية لتعزيز الأفكار والمشاريع الإبداعية التي يتم اقتراحها من قبل قائدات المدارس.

وجاءت في المرتبة الثانية من التحديات التي تواجه تشكيل الهوية المهنية لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوامي، "قلة الدورات التدريبية المرتبطة بالهوية المهنية"، بدرجة موافقة (متوسطة)، وبمتوسط حسابي قدره (3.30)، ويمكن تفسير هذه النتيجة؛ لأن برامج التطوير المهني المقدم لقائدات المدارس يفتقر إلى البرامج التدريبية المتخصصة في مجال

الهوية المهنية، لذلك جاء هذا التحدي بترتيب متقدم من بين التحديات الواردة في هذا المحور.

وجاء في المرتبة الأخيرة من التحديات التي تواجه تشكيل الهوية المهنية لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوامي، الفقرة " انخفاض مستوى إدراك قائدة المدرسة لأهمية الهوية المهنية"، بدرجة موافقة (متوسطة)، وبمتوسط حسابي قدره (3.08)، ويعزى سبب ذلك إلى أن قائدات المدارس لديهن معرفة ومستوى من الإدراك لأهمية الهوية المهنية مقبول ولا يشكل عائق يواجه تشكيل الهوية المهنية لدى قائدات المدارس، لذلك جاء هذا التحدي بالترتيب الأخير.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما سبل تطوير الهوية المهنية لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوامي؟

لتحديد سبل تطوير الهوية المهنية لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوامي، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لكل عبارة من عبارات كل بعد من أبعاد هذا المحور، كما هي موضحة في الجدول رقم (10):

جدول (10)

التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات سبل تطوير الهوية المهنية لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوامي

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارة	
			منخفضة	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جدا		
1	0.91	4.03	0	8	32	47	53	ك	إلزام قائدة المدرسة بالتطوير المهني المستمر.
			0	5.7	22.9	33.6	37.9	%	
2	1.08	3.83	5	12	29	49	45	ك	وضع برامج تأهيلية لتطوير مهارات قائدات المدارس.
			3.6	8.6	20.7	35.0	32.1	%	
3	0.98	3.78	2	11	40	49	38	ك	إعادة صياغة معايير تقييم الأداء لقائدة المدرسة وفقاً لمعايير جوائز التميز.
			1.4	7.9	28.6	35.0	27.1	%	
4	1.06	3.75	5	10	40	45	40	ك	تشجيع إعداد الدراسات والبحوث الخاصة بتطوير الهوية المهنية.
			3.6	7.1	28.6	32.1	28.6	%	
5	1.04	3.69	4	11	47	40	38	ك	الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في تطوير الهوية المهنية.
			2.9	7.9	33.6	28.6	27.1	%	
6	1.13	3.67	5	17	38	38	42	ك	إقامة المؤتمرات والندوات الخاصة بالهوية لقيادة المدارس.
			3.6	12.1	27.1	27.1	30.0	%	
7	1.20	3.47	11	16	42	37	34	ك	اعتماد دبلومات في كليات التربية لتلحق بها قائدات المدارس.
			7.9	11.4	30.0	26.4	24.3	%	
المتوسط الحسابي العام			درجة الموافقة						
1.19			عالية						3.74

من خلال النتائج الواردة في الجدول (10) يتضح أن المتوسط الحسابي العام لعبارات سبل تطوير الهوية المهنية لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوامي، وعددها (7) فقرات بلغ (3.74) وبانحراف معياري (1.19)، ويتضح من الجدول السابق أن جميع الفقرات

حصلت على درجة موافقة (عالية)، أي أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة (عالية) على سبل تطوير الهوية المهنية لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوادمي. ويمكن تفسير ذلك أن سبل تطوير الهوية المهنية لدى قائدات المدارس التي تم اقتراحها في هذا البعد مناسبة وتسهم في تحقيق ذلك، ولذلك جاءت جميعها بدرجة موافقة (عالية) من وجهة نظر أفراد الدراسة.

وجاءت في المرتبة الأولى من سبل تطوير الهوية المهنية لدى قائدات المدارس المقترح، التي تواجه تشكيل الهوية المهنية لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوادمي، "إلزام قائدة المدرسة بالتطوير المهني المستمر"، بدرجة موافقة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (4.03)، ويمكن تفسير هذه النتيجة؛ أن قائدات المدرسة لديهن رغبة في تطوير قدراتهن القيادية من خلال المشاركة بالتطوير المهني المستمر لما له من أهمية في اتقانهن للعمل، ويساعدهن على تحقيق الأهداف المنشودة.

وجاءت في المرتبة الثانية من سبل تطوير الهوية المهنية لدى قائدات المدارس المقترح، التي تواجه تشكيل الهوية المهنية لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوادمي، المقترح "وضع برامج تأهيلية لتطوير مهارات قائدات المدارس"، بدرجة موافقة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (3.83)، يمكن القول أن هناك اتساق في استجابة عينة الدراسة حول أهمية التطوير المهني حيث حصلت الفقرة إلزام قائدة المدرسة بالتطوير المهني المستمر بالترتيب الأول، وهذه الفقرة على الترتيب الثاني، وهذا يؤكد على أهمية التطوير المهني في تطوير الهوية المهنية لدى قائدات المدارس.

وجاء في المرتبة الأخيرة من من سبل تطوير الهوية المهنية لدى قائدات المدارس المقترح، التي تواجه تشكيل الهوية المهنية لدى قائدات المدارس بمحافظة الدوادمي المقترح "اعتماد دبلومات في كليات التربية تلتحق بها قائدات المدارس"، بدرجة موافقة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (3.47)، ويعزى سبب ذلك إلى أن قائدات المدارس لديهن معرفة بأهمية التأهيل العلمي لقائدات المدارس من خلال اعتماد دبلومات في كليات التربية تلتحق بها قائدات المدارس، ويمكن ذلك من خلال التنسيق بين وزارة التعليم والجامعات السعودية، كما هو معمول به في العديد من الدول المتقدمة والتي تتعاون مع الجامعات في تأهيل وتطوير القيادات المدرسية.

توصيات الدراسة

في ضوء نتائج الدراسة يمكن الخروج بالتوصيات التالية:

- زيادة تعاون وزارة التعليم مع الجامعات السعودية في عقد برامج التطوير المهني ودبلومات متخصصة لقائدات المدارس لتنمية مهاراتهن وقدراتهن على المستجدات العلمية في مجال قيادة المدرسة وأنشطتها.
- تقديم الحوافز المادية والمعنوية لقائدات المدارس المبدعات من أجل تشجيعهن على طرح الأفكار والمشاريع الإبداعية.
- العمل على إعادة صياغة معايير تقويم الأداء لقائدة المدرسة وفقاً لمعايير جوائز التميز لتحفيزهن على التميز في الأداء مما ينعكس إيجاباً على تحقيق أهداف المدرسة، وتطوير الأداء وتجويده.

- المراجع أولاً: المراجع العربية

- بقيعي، نافر. (2014). الهوية الوظيفية لدى عينة من معلمي وكالة الغوث الدولية في الأردن. *المنارة للبحوث والدراسات*، (20)، 387-363.
- بيندلتن، دافيد. (2019). *كل ما يجب معرفته عن القيادة*. (ط1)، (عاصم سيد، مترجم)، المجموعة العربية للنشر والتوزيع.
- الثبيتي، خالد. (2016، سبتمبر). *تطوير برامج إعداد المعلم بالجامعات السعودية في ضوء التجارب العالمية*. ورقة مقدمة في المؤتمر الدولي المعلم وعصر المعرفة: الفرص والتحديات، تحت شعار: معلم متجدد لعالم متغير، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية، سبتمبر 2016.
- الخولي، هديل مصطفى عبد الفتاح. (2018). تصور مقترح لتطوير الهوية المهنية للجامعة في ضوء الشراكة الواعية مع المجتمع الإنتاجي. *مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة*، 26 (2)، 458 - 498.
- راضي، محمد قطن. (2019). *أساليب اختيار القيادات الإدارية وآثارها على كفاءة العمل الإداري*. مصر: مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع.
- الرشدي، العنود مبارك. (2015). *وعي معلمات المرحلة الابتدائية بهوية الدور كمدخل لقياس الهوية المهنية لمعلم كلية التربية (رسالة ماجستير غير منشورة)*. جامعة الزقازيق.
- سالم، يعقوب. (2018). *الهوية المهنية وأخلاقيات العمل في المؤسسة الجزائرية: دراسة تحليلية للمؤسسة الجزائرية*. *مجلة علوم الإنسان والمجتمع*، (28)، 141-160.
- الشرفين، أحمد عبدالله محمد. (2020). *العلاقة بين التفكير الإيجابي والهوية المهنية والكفاءة الذاتية الإرشادية لدى المرشدين المتقدمين وغير المتقدمين لجائزة الملكة رانيا للمرشد التربوي المتميز*. *دراسات العلوم التربوية، عمادة البحث العلمي الجامعة الأردنية*، 47(1)، 128 - 149. <https://cutt.us/FCDG2>
- الشمري، منيف. (2018). *صفات القائد التربوي الناجح من وجهة نظر المشرفين التربويين في مدينة الرياض: دراسة ميدانية*. *مجلة البحث العلمي في التربية*، 11(19)، 149-193.
- الصالح، أمل عبد الوهاب. (2018). *الهوية المهنية لمديري المدارس والمديرين المساعدين في مدارس التعليم العام بدولة الكويت من وجهة نظرهم*. *المجلة التربوية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت*، 33 (129)، 65 - 106.
- عبد الغني، نسرين. (2016). *الهوية المهنية للمعلم وعلاقتها بالرضا المهني وتقدير وتطوير الذات: بحث من منظور سردي*. *مجلة كلية التربية*، 16(2)، 344-416.
- عماد، عبدالغني. (2017). *سوسيولوجيا الهوية: جدليات الوعي والتفكك وإعادة البناء*. بيروت: نشر وتوزيع مركز دراسات الوحدة العربية.

- فاخر، عصمت أحمد. (2018). *أساسيات البحث العلمي*. الأردن: دار الجنادرية للنشر والتوزيع.
- مشري، سلاف. (2018). الهوية المهنية للمدرس وعلاقتها بالالتزام بأخلاقيات المهنة. *مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية*، (9)، 96 – 79.
- معمار، صلاح صالح. (2019). *دليل قادة 2030 – نموذج قيادة في القيادة*. جدة: شركة تكوين للنشر والتوزيع.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Crow, G., & Day, C. & Mollar, J. (2017). Framing research on school principals' identities. *International Journal of Leadership in Education*. 20 (3). 265-277.
- Garavan, T.N., & Munro, A., Ramsey, E., & Smith, C.F. & Varey, A. (2020). An exploration of the professional and leader identity of IT professionals transitioning to a permanent hybrid role: a longitudinal investigation [special section] . *Information Technology & People*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print
- Kafa, A., & Pashiardis, P. (2019). Exploring school principals' personal identities in Cyprus from a values perspective. *International Journal of Educational Management*, 33(5), 886-902.
- Kamble, R.A., & Mulla, Z. (2019). Professional identity neutralizes charismatic leadership tactics in a crisis. *Journal of Indian Business Research*, 12 (3), 411-425.
- Komives, S. R., & Longenecker, S. D., & Mainella, F., & Osteen, L., & Owen, J. E., & Wagner, W. (2009). Leadership identity development: Challenges in applying a developmental model. *Journal of Leadership Education*, 8(1), 11-47.
- Kunrath, Kamila., Cash, Philip., and Kleinsmannm Maaike. (2020). Designers' professional identity: Personal attributes and design skills. *Journal of engineering design*. Retrieved from <https://cutt.us/3HLu6>.
- Mannes, A. (2020). The Confused Professional Identity of Native and Non-Native EFL Teacher Educators: Are They



- Teachers or Researchers?. *Athens Journal of Education*, 7(4), 385–396.
- Maximiliano, Jose Ritacco & Antonio, Bolivar. (2019), A dual and discontinuous professional identity: school principals in Spain. *International Journal of Educational Management*, 33 (5), 806-82
 - Moorosi, P., & Grant, C. (2018). The socialisation and leader identity development of school leaders in Southern African countries, *Journal of Educational Administration*, 56(6), 643-658.
 - Murakami, E. T., & Tornsen, M. (2017) female secondary school principals: equity in the development of professional identities, *Educational management administration & leadership*, 45(5), 806- 824.
 - Noi, L; Kwok, D. & Goh, K. (2016). Assessing teacher: professional identity in a post- secondary institution in Singapore. *The One-line Journal of New Horizons in Education*, 6(4), 38-51.
 - Notman, R. (2016). Professional identity, adaptation and the self: cases of New Zealand school principals during a time of change. *Educational management administration & leadership*, 45(5), 759-773 .
 - Robertson, S. (2017). Transformation of professional identity in an experienced primary school principal: A New Zealand case study. *Educational management administration & leadership*, 45(5), 774- 789.
 - Smith. R, & Hammond. M, & Lester. G & Palanski. M. (2019). Promoting Identity Development in Leadership Education: A Multidomain Approach to Developing the Whole Leader. *Journal of Management Education*. 43(1). 10-34.
 - Teresa, A. Ogina. (2017). Leadership Identities: Attributes and Roles of Primary School Principals: A South African Case Study] special section], *Journal of Social Sciences*, 50:1-3, 153-161.



-
- Vloet, K., Klatter, E., Janssen, S., & Kessels, G. (2020). Bumpy moments considered as critical incidents in dialogue. Professional Identity of technical VET-teachers. *Quaderns of Psicologia*, 22(2), 1–26.
 - Whiteman, R, Scribner, S.P, Crow,G. (2015) Principal professional identity and the cultivation of trust in urban schools . in M. Khalifa, N. W.Arnold,A. F . Osanloo , C,M,Grant (Eds), *Handbook of Urban Educational leadership*, 578-590.New York,