



**مستوى توافر أبعاد القيادة العالمية لدى مُديري مدارس التعليم
الأساسي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان في ضوء نموذج جوردن
(Gordon Model)**

**The availability level of global leadership dimensions for
principals of basic education schools in North Al Sharqiyah
Governorate in the Sultanate of Oman in the light of the Gordon
Model**

إعداد

**د. حسام الدين السيد محمد ابراهيم
Dr. Hossam El Din Elsaid Mohammad Ibrahim**

دكتور باحث بالمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية- مصر
أستاذ مُشارك بكلية العلوم والآداب – جامعة نزوى سلطنة عُمان

**أنيسة بنت يعقوب بن سعيد الصوافية
Anisa bint Yaqoub bin Said bin Mohammed Al Sawafia**
مساعد مُدير مدرسة - وزارة التربية والتعليم – سلطنة عمان

Doi: 10.21608/ejev.2022.248799

استلام البحث : ١٨ / ٥ / ٢٠٢٢

قبول النشر: ٢٩ / ٥ / ٢٠٢٢

ابراهيم ، حسام الدين السيد محمد و الصوافية ، أنيسة يعقوب سعيد (٢٠٢٢). مستوى توافر أبعاد القيادة العالمية لدى مُديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان في ضوء نموذج جوردن(Gordon Model). ٦ (٢٣) ، يوليو ، *المجلة العربية للتربية النوعية*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب ، مصر، ٢٠٩ – ٢٣٦.

<http://jasg.journals.ekb.eg>

مستوى توافر أبعاد القيادة العالمية لدى مُديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان في ضوء نموذج جوردن (Gordon Model)

المستخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف مستوى توافر أبعاد القيادة العالمية لدى مُديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان في ضوء نموذج جوردن (Gordon Model) ، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (١٦١) من المعلمين والمعلمات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى توافر أبعاد القيادة العالمية لدى مُديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان في ضوء نموذج جوردن جاء عالياً بصورة إجمالية، كما جاء عالياً أيضاً في جميع الأبعاد وهي: التكيف والابتكار، والذكاء الثقافي، ومهارات بناء العلاقات، والذكاء التحليلي والعاطفي، والتواصل بين الثقافات، والقدرات الاستراتيجية والمالية والتنظيمية؛ كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين تُعزى إلى متغيرات الجنس ولصالح الذكور، وسنوات الخبرة ولصالح أقل من ١٠ سنوات ، والمسمى الوظيفي ولصالح وظيفة مُعلم، بينما لم توجد هذه الفروق في مُتغير المؤهل العلمي.

الكلمات المفتاحية: القيادة العالمية - مدارس التعليم الأساسي- نموذج جوردن - سلطنة عُمان .

Abstract:

The current study aimed to identify The availability level of global leadership dimensions for principals of basic education schools in North Al Sharqiyah Governorate in the Sultanate of Oman in the light of the Gordon Model, study used a descriptive method, also used the questionnaire to collect data and information were applied to a sample of (261) teachers. The results of the study reached that the availability level of global leadership dimensions for principals of basic education schools in North Al Sharqiyah Governorate in the Sultanate of Oman in the light of the Gordon Model came generally high; They also came high of all dimensions: Adaptation and Innovation, Cultural Intelligence, Relationship Building Skills , Analytical and Emotional Intelligence, Intercultural Communication, and Strategic, Financial and Organizational Abilities. The results also revealed that there were statistically significant differences at the level ($\alpha \leq 0.05$) between the moderate estimates of the study sample of teachers due to gender variables in favor of males, years of experience in favor of less than 10 years, job

title and in favor of a teacher's job, while there were no such differences in Qualification Variable

KeyWords: global leadership - Gordon Model - basic education schools- Sultanate of Oman.

المقدمة:

تواجه المدارس اليوم مجموعة من التحديات والتحويلات والتغيرات العالمية تتمثل في العولمة وتأثيراتها في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية؛ وثورة المعرفة الإنسانية المتغيرة والأخذة في التوسع والتجدد على نحو مستمر؛ وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ولمواجهة هذه التحديات بكفاءة وفعالية فلا بد من إعداد جيل من الطلبة مزود بكافة المعارف والمهارات والاتجاهات الحديثة، ويستطيع التكيف مع المجتمع العالمي والتأثير فيه، ومواجهة تحدياته وتغيراته وتحولاته المستمرة، ولا يمكن أن يتحقق ذلك إلا من خلال مديرين لديهم الوعي والإدراك والكفايات والكفاءات الخاصة بالقيادة العالمية.

وتعتبر القيادة العالمية من المداخل الحديثة في قيادة المؤسسات التعليمية والتي تركز في عملها على التمكن من التعامل مع الثقافات المختلفة والمتنوعة، ودمج ممارسات العمل للتوائم والتكيف مع الحاجات الدولية، وبناء وتدعيم فرق العمل التي تتضمن جنسيات أو ثقافات مختلفة، والتغلب بفعالية على معيقات التواصل، ووضع أهداف مشتركة للفرق والمؤسسة في ظل تنوع وتعدد القيم، والتعامل بفعالية مع القوانين والتعليمات واللوائح والنظم واحترامها وتقديرها والعمل في ضوئها، والتغلب على الأفكار الجامدة، وتشجيع الأساليب الجديدة في العمل، والتمكن من إدارة المواقف المعقدة والتغيير في البيئة العالمية. (O'Keefe, 2018, 5)

كما تهتم القيادة العالمية بالتخطيط للمستقبل واستشرافه من خلال من خلال بناء استراتيجية متكاملة للعمل تتضمن رؤية ورسالة المدرسة وقيمها وأهدافها الاستراتيجية، بالإضافة إلى الاهتمام بإعادة تصميم الهياكل التنظيمية لمواكبة التطورات العالمية بصورة مستمرة، وامتلاك القدرة على المنافسة المحلية والدولية، والاهتمام بالقضايا والمشكلات العالمية، فضلاً عن بناء قدرات الموارد البشرية المؤسسية من خلال عمليات التنمية المهنية، والاستفادة منها في المشاركة في صنع القرارات المدرسية المبنية على بيانات ومعلومات دقيقة، كما تهتم القيادة العالمية ببناء شراكات فعالة مع المجتمع المحلي بما تتضمنه من مؤسسات أو منظمات أو وكالات.

(Hassanzadeh, Silong, Asmuni & Abd Wahat, 2015, 16-17)

وحدد كل من من دزيازكو و ستروف واستيهر (Dziatzko, Struve, & Stehr, 2017, 13) ثلاث كفاءات رئيسة للقيادة العالمية ، الأولى الكفاءات المهنية Professional competence وتتضمن: الثقافات المتباينة، والمهارات التكنولوجية، والمعارف التنظيمية، والرؤية الاستراتيجية؛ والثانية الكفاءات الاجتماعية Social competence وذلك مثل: الفكر العالمي، التعاطف والاحترام والتقدير للأفكار المختلفة والسلوكيات المتنوعة، والانفتاح الذهني، والمرونة والقدرة على التكيف، والثقة بالنفس؛

والثالثة كفاءات التعامل Method competence وتشتمل على اللغة، ومهارات الاتصال، ومهارات العرض، والوساطة، والتفاوض والتنسيق والإرشاد والتوجيه. وترتكز القيادة العالمية على مجموعة من المبادئ تتمثل في: التطلع إلى المنافسة العالمية، وبث روح التغيير المستمر، وتقاسم القيادة وتمكين العاملين، والتنمية المهنية المستمرة للموارد البشرية، ولانفتاح على المجتمع المحلي والعالمي، وبناء شراكات وتحالفات إستراتيجية مع جهات نوعية متعددة، وتطبيق المنهج الاستباقي في تحسين المخاطر لاستثمار الفرص، وتوجيه الإبداعات والابتكارات بما يتوافق مع اتجاهات السوق واحتياجات المجتمع المحلي والعالمي، وتوظيف التقنية الرقمية وأدوات الاتصال والشبكات. (أحمد والعاني، ٢٠١٥)

ونظراً لأهمية القيادة العالمية في المؤسسات والمنظمات المعاصرة قام كثير من الباحثين بوضع نماذج لها، حيث قام بايرد وأوسلاند (Bird & Osland, 2004) بوضع نموذجاً للقيادة العالمية وتضمن أربعة مستويات، الأول الميزات traits ويتضمن السلامة والتواضع والصرامة، والمستوى الثاني المواقف والتوجهات attitudes and orientations تجاه التعقيد الإدراكي من خلال الفكر العالمي، والمستوى الثالث المهارات الشخصية interpersonal skills ويتضمن التواصل الفعال وإيجاد وبناء الثقة وتدعيمها، والمستوى الرابع مهارات الأنظمة systems skills وتشتمل على صنع واتخاذ القرارات الأخلاقية، وبناء مجتمع العمل من خلال التغيير.

وقام بايردز (Bird, 2013) بوضع نموذج للقيادة العالمية تكون من ثلاثة أبعاد، الأول العمل والذكاء التنظيمي Business and Organizational Acumen ويشتمل على أربعة معايير هي: الرؤية والتفكير الاستراتيجي، وإدارة التغيير، والجودة والتميز في أداء العمل، والفتنة التنظيمية، وإدارة المجتمعات المتنوعة، والثاني إدارة الأفراد والعلاقات Managing People and Relationships ويتضمن خمسة معايير هي تقدير الأفراد، والتواصل عبر الثقافات، والمهارات الشخصية، ومهارات بناء الفريق، وتمكين العاملين، والثالث إدارة الذات Managing Self ويشتمل على خمسة معايير هي: التكيف، والمرونة، والشخصية، والفكر العالمي، والتواضع.

وقدم جوردن (Gordon, 2019, 2) نموذجاً للقيادة العالمية تضمن ستة أبعاد، الأول التكيف والابتكار Adaptation and Innovation ويتضمن هذا البعد القدرة على مواجهة وإدارة التحديات والمخاطر بصورة مستمرة، والاهتمام بالتعلم مدى الحياة وبالتفاعلات الاجتماعية، والمرونة والتفكير النقدي، والمغامرة المحسوبة، والتكيف مع العمل في بيئة جديدة، والانفتاح الفكري من خلال تقبل الأفكار الجديدة؛ والثاني الذكاء الثقافي Cultural Intelligence ويشتمل على فهم الأبعاد الثقافية والعلاقة بين التاريخ والقيم والدين والثقافة والأنظمة المجتمعية، وإظهار الأخلاق الإيجابية مثل: الاحترام والتواضع؛ والثالث مهارات بناء العلاقات Relationship Building Skills ويتضمن الوعي والحساسية لتصورات الآخرين ومخاوفهم، وتعزيز التعاون والتأزر بينهم، وتقوية الآخرين من خلال الاعتراف بمساهماتهم، والتفاوض وإدارة الصراع، وتشجيع العمل بروح الفريق، والرابع الذكاء التحليلي والعاطفي Analytical and Emotional Intelligence ويشتمل على القدرات الإدراكية والمواقف الإيجابية والحماس، وحسن

التقدير، وكشف الغموض، والتعلم من الخطأ؛ والخامس التواصل بين الثقافات Intercultural Communication ويشتمل على فهم التنوع الثقافي، والتنوع في وسائل التواصل الشفوي والكتابي، واستخدام اللغات المتعددة، والسادس القدرات الاستراتيجية والمالية والتنظيمية Strategic, Financial and Organizational Abilities ويتضمن التواجد المرئي للعاملين بصورة مستمرة، وإدارة المعلومات بكفاءة وفعالية، واستخدام التكنولوجيا.

وفي سلطنة عمان قامت وزارة التربية والتعليم (٢٠١٦) بجهود متنوعة لإعداد وتنمية مديري المدارس لكي يكونوا قادة عالميين في مدارسهم، حيث يتولى المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين التابع لوزارة التربية والتعليم مسؤولية إعداد مديري المدارس من خلال برنامج القيادة المدرسية ومدته عامان، ويهدف البرنامج إلى تزويد المُلتحقين به بالمعارف والمهارات والاتجاهات في مجالات متنوعة لتحسين أدائهم في العمل أو تغيير اتجاهاتهم وأنماطهم السلوكية لأداء مهامهم الوظيفية على أكمل وجه، واهتم هذا البرنامج بمدخل ومعايير القيادة والإدارة في القرن الحادي والعشرين، والتخطيط لتحسين أداء المدارس واستشراف ومستقبلها، وتنفيذ استراتيجيات التغيير بها.

كما حدد دليل مهام الوظائف المدرسية والأنصبة المعتمدة لها الصادر عن وزارة التربية والتعليم (٢٠١٥، ١٠-١٢) مجموعة متنوعة من الواجبات الوظيفية لمديري المدارس تهتم بالبعد العالمي في ممارساتهم المهنية مثل: الإشراف على تفعيل الأنشطة التربوية داخل المدرسة وخارجها، والإشراف على تفعيل أعمال اللجان والمسابقات التي تحددها الوزارة، والتنسيق والاتصالات اللازمة مع مؤسسات المجتمع المحلي، وتخطيط وتنفيذ المشاريع التطويرية التي تسهم في تطوير الأداء المدرسي، والمشاركة في إعداد الدراسات والبحوث الميدانية، وتوظيف نتائجها وتوصياتها، وتنمية ثقافة الابتكار لدى العاملين بالمدرسة.

وحدد دليل عمل الإدارة المدرسية الصادر عن وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان (٢٠٠٩) مجموعة من الكفايات لمديري المدارس تساعدهم على القيادة العالمية وذلك مثل: امتلاك الذكاء العاطفي، وبناء قيم الصدق والموضوعية في العمل، وبناء علاقات فاعلة مع المجتمع المدرسي والمحلي، والقدرة على التواصل مع مؤسسات والهيئات التدريبية في المجتمع، والقدرة على تقبل الآراء والإقناع بالمنطق والدليل، والقدرة على توظيف البيانات والمعلومات لتجويد القرارات، والقدرة على توظيف المنهجية العلمية في حل المشكلات، والقدرة على مشاركة العاملين في إعداد رؤية ورسالة المدرسة ووضع أهداف استراتيجية مبنية عليها، والقدرة على تشجيع العاملين على المبادرة والإبداع، والقدرة على دعم وتشجيع البحث العلمي والتجارب والابتكارات العلمية المدرسية، والقدرة على نشر الثقافة الإلكترونية في المدرسة، والقدرة على الاستثمار الأمثل للمواد المالية وفق الضوابط المنصوص عليها.

الدراسات السابقة:

تم تقسيم الدراسات السابقة إلى عربية وأجنبية كما يأتي:

أولاً: الدراسات العربية:

أجرى العصيمي (٢٠٢٠) دراسة هدفت إلى التعرف على مهارات القيادة العالمية لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الطائف، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (٢٤٣) من أعضاء هيئة التدريس، وخلصت نتائج الدراسة إلى درجة توافر مهارات القيادة العالمية لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الطائف جاءت متوسطة بشكل عام، وبدرجة متوسطة أيضاً في جميع الأبعاد وهي: الشخصية العالمية، وتقدير التنوع الثقافي، وبناء الشراكات والتحالفات، والتكنولوجيا والقدرات المؤسسية؛ كما خلصت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تُعزى إلى متغير الجنس ولصالح الذكور، وسنوات الخبرة ولصالح الخبرة الأقل، بينما لم توجد هذه الفروق في متغير المؤهل الأعلى.

كما أجرى السعيد (٢٠١٩) دراسة هدفت إلى التعرف على دور مديري المدارس في التربية على المواطنة بمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عُمان، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (١١١) مديراً ومديرة، وكشفت نتائج الدراسة أن دور مديري المدارس في التربية على المواطنة بمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عُمان جاء بدرجة عالية بشكل عام، و بدرجة عالية جداً في بُعد الهوية الوطنية، وعالية في أبعاد الحقوق، والواجبات، والانتماء الوطني، بينما جاءت بدرجة متوسطة في بُعد المواطنة العالمية والرقمية؛ كما كشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة من المديرين والمديرات عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تُعزى إلى متغيري الجنس والمؤهل العلمي.

وقام أحمد والعاني (٢٠١٥) بدراسة هدفت إلى التعرف على خصائص القيادة المدرسية العالمية ودرجة تحققها لدى مديري المدارس الثانوية في مصر وسلطنة عمان، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (١٣٦) مديراً ومديرة من مصر وسلطنة عمان، وبينت نتائج الدراسة أن مديري المدارس الثانوية في مصر وسلطنة عمان كما يمارسون خصائص القيادة المدرسية العالمية بدرجة عالية بشكل عام، كما جاءت عالية في أبعاد الخصائص الشخصية، والخصائص المهنية، والخصائص التقنية، والخصائص البيئية؛ كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة من المديرين والمديرات عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) تُعزى إلى متغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

أجرى بيتروفا وهاسكوف وبيسينوفا (Bitterová, Hašková&, Pisonová, 2014) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة توافر أبعاد القيادة العالمية لدى المديرين ومساعديهم في المدارس الابتدائية والثانوية في سلوفاكيا، واتبعت الدراسة المنهج

الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (٩٣) مديراً ومديراً مساعداً، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة توافر أبعاد القيادة العالمية لدى المديرين ومساعديهم في المدارس الابتدائية والثانوية في سلوفاكيا جاءت بدرجة عالية بشكل عام، كما جاءت عالية في جميع الأبعاد وهي: بناء استراتيجية فعالة للمدرسة، وإدارة العمليات، وتطوير أداء المدرسة كمؤسسة، وإدارة الموارد البشرية.

كما أجرى نيكلو (Ticlau,2014) دراسة هدفت إلى التعرف على التحديات التي تواجه القيادة العالمية في المؤسسات التعليمية في مدينة بوخاريسست برومانيا، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت تحليل الوثائق في جمع البيانات والمعلومات، وكشفت نتائج الدراسة أن هناك العديد من التحديات تواجه القيادة العالمية في المؤسسات التعليمية في مدينة بوخاريسست برومانيا تتمثل في قلة الموارد المادية المتاحة للمدارس والتي لا تمكنها من تنفيذ برامجها وأنشطتها ومشروعاتها على نحو فعال سواء داخلها أم خارجها، وضعف استخدام التكنولوجيا في العملية التعليمية والاعتماد على برامج تقليدية وغير مبتكرة، وقصور في توظيف المعلومات المتنامية بصورة مستمرة والاعتماد عليها في صنع القرارات، والتنبؤ بالمستقبل، ووجود انعزال وحواجز بين المؤسسات التعليمية من جانب وبينها وبين غيرها من المؤسسات المجتمعية من جانب آخر، وضعف الشراكات بين المدارس وغيرها من مؤسسات المجتمع المحلي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

وقام داكوستا وبيريرا وبيريرا وجيرنيمو (Da Costa, Pereira, Pereira & Jerónimo, 2018) بدراسة هدفت إلى التعرف على درجة توافر أبعاد القيادة العالمية لدى القيادات في المؤسسات التعليمية في البرتغال، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت المقابلة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (١٤) من القيادات التعليمية، وبينت نتائج الدراسة أن درجة توافر أبعاد القيادة العالمية لدى القيادات في المؤسسات التعليمية في البرتغال جاءت بدرجة عالية بشكل عام، كما جاءت عالية في جميع الأبعاد الأربعة وهي: الرؤية الاستراتيجية، ودعم فرق العمل المدرسية، والمهارات الناعمة، والإدارة بالنموذج والمثل الأعلى.

ويتضح من عرض الدراسات السابقة وجود اهتمام بالقيادة العالمية كمدخل لتطوير الإدارة المدرسية في كثير من دول العالم، كما يتضح تنوع مستويات ممارسة القيادة العالمية بين العالية والمتوسطة والمنخفضة، ويتضح أيضاً تعدد وتنوع أبعادها وفقاً لرؤى وأفكار الباحثين وطبيعة النظم التعليمية التي ينتمون إليها، كما كشفت الدراسات أن الهدف الرئيس للقيادة العالمية يتمثل في تمكين المدارس من التعامل بفعالية مع التحولات والتغيرات المعاصرة المحلية والدولية والتكيف معها، بالإضافة إلى أن القيادة العالمية تركز على إدارة التنوع الثقافي، والرؤى الاستراتيجية المستقبلية للمدرسة، وتشجيع الإبداع والابتكار، والتفويض والتمكين للسلطات والصلاحيات، وبناء وتشكيل فرق العمل وتدعيمها، والمشاركة في صنع واتخاذ القرارات، وتمثل القيم الأخلاقية مثل العدالة والمساواة والنزاهة والاحترام والتقدير، وعقد شراكات مجتمعية مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي.

مشكلة الدراسة:

أشارت كثير من نتائج الدراسات السابقة إلى وجود بعض جوانب القصور يمكن أن تؤثر سلباً ممارسات القيادة العالمية من قبل مديري المدارس في سلطنة عُمان ، حيث توصلت نتائج دراسة الصارمية (٢٠١٢) إلى أن النظام التربوي في سلطنة عُمان بحاجة إلى مزيد من التركيز على المواطنة العالمية، وقلة وعي مديري المدارس بمفهومها ومتطلباتها.

وبينت نتائج دراسة أحمد والعاني (٢٠١٥) قصور في ممارسة مديري مدارس التعليم ما بعد الأساسي في سلطنة عمان للقيادة العالمية في عدة جوانب أهمها إظهار الحماسة للبحث والتقصي، والمبادأة وأخذ بزمام الأمور، وامتلاك فلسفة تربوية واضحة، والمرونة في التصرفات، وامتلاك الذكاء الاجتماعي ، وامتلاك معارف موسوعية، والمشاركة في المؤتمرات والندوات الدولية، والاهتمام بتوفير مناخ مدرسي يتيح الإبداع والابتكار للعاملين، وتلبية احتياجات المجتمعين المحلي والعالمي.

وكشفت نتائج دراسة السعيد (٢٠١٩) أن دور مديري المدارس في التربية على المواطنة العالمية بمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عُمان جاء بدرجة قليلة في ممارسات القيام بالمسابقات التي تركز على قيم التسامح الديني والفكري بالمدرسة، وتشجيع المسابقات الرقمية التي تهدف لإكساب الطلبة طرائق الوقاية من الابتزاز الإلكتروني، وأن هناك فجوة في توضيح القوانين والأنظمة المتعلقة بالتعامل مع شبكات التواصل الاجتماعي.

وتأسيساً على ما سبق يمكن أن تتحدد مشكلة الدراسة في التساولين الآتيين:

١. ما مستوى توافر أبعاد القيادة العالمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان في ضوء نموذج جوردن (Gordon Model) ؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى توافر أبعاد القيادة العالمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان في ضوء نموذج جوردن (Gordon Model) تُعزى إلى متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي؟

أهداف الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى:

١. التعرف على مستوى توافر أبعاد القيادة العالمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان في ضوء نموذج جوردن (Gordon Model).
٢. تحديد إلى أي مدى توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى توافر أبعاد القيادة العالمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان في ضوء نموذج جوردن (Gordon Model) تُعزى إلى متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي.

أهمية الدراسة :

تمثلت أهمية هذه الدراسة في كونها يمكن أن تقيد مُديري المدارس بسلطنة عمان عامة ومحافظة شمال الشرقية في التعرف على القيادة العالمية وأبعادها المتنوعة ومن ثم تمثل ممارستها للتمكن من إدارة المدارس بكفاءة وفعالية في ظل التغيرات والتطورات والتحولات المحلية والعالمية ، بالإضافة إلى ما يمكن أن تمثله من أهمية للمسؤولين في وزارة التربية والتعليم والمُديريات التعليمية التابعة لها من توفير كافة المتطلبات المادية والبشرية التي تدعم قدرات وكفايات وكفاءات القيادة العالمية لدى مُديري المدارس.

حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة في الآتي:

١. الحدود الموضوعية: اقتصرت على أبعاد القيادة العالمية وفق نموذج جوردين وهي: (التكيف والابتكار- والذكاء الثقافي- ومهارات بناء العلاقات- والذكاء التحليلي والعاطفي- والتواصل بين الثقافات- والقدرات الاستراتيجية والمالية والتنظيمية).
٢. الحدود البشرية: اقتصرت على المعلمين والمعلمات.
٣. الحدود المكانية: اقتصرت على المدارس الحكومية في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عُمان.
٤. الحدود الزمنية: حيث أجريت الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢م.

مصطلحات الدراسة:

١- القيادة العالمية:

تعرف القيادة العالمية بأنها " القدرة على العمل في بيئة عالمية، وتحمل مسؤولياتها، والمشاركة في حل مشكلاتها، واحترام ما بها من تنوع ثقافي، والعدالة والمساواة في المعاملة بغض النظر عن الثقافة أو الدين أو اللغة أو الجنس أو العرق أو الطبقة الاجتماعية، وإدارة ما بها عمليات تغيير معقدة ومركبة، والتغلب على ما بها من غموض، والفكر العالمي الموجه للعمل مع الآخرين نحو إيجاد رؤية وأهداف مشتركة للمجتمع العالمي ".

(Hassanzadeh, Silong, Asmuni & Abd Wahat, 2015, 15-16)

كما تعرف القيادة العالمية بأنها "مجموعة قدرات وممارسات وسلوكيات يمتلكها مدير المدرسة، وتظهر في أدائه لواجباته ومسؤولياته، تمكنه من القيادة بفاعلية وكفاءة التوفير بيئة تعليمية تربوية مبدعة وبناءة وملتزمة بالمعايير العالمية، من خلال براعة في تحديد الأهداف، وتوظيف التقنيات الحديثة، ورسم صورة مستقبلية للمدرسة، وتبني إستراتيجيات إدارية حديثة، والتوظيف العلمي السليم للموارد البشرية والمادية، ومواجهة مشكلات المدرسة بل وتجنبها، والانفتاح على المجتمع المحلي والعالمي، في إطار من المشاركة واحترام الثقافات؛ لتحقيق الأهداف المنشودة للمدرسة". (أحمد والعاني، ٢٠١٥، ٧٩)

وتأسيساً على ما سبق يُعرف القيادة العالمية بأنها نمط قيادي يمكن مُديري المدارس في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عُمان من القدرة على العمل في بيئة عالمية،

وتحمل مسؤولياتها، والاستجابة لمُتغيراتها والتكيف معها ، والمشاركة في تنميتها وحل مشكلاتها، واحترام ما بها من تنوع ثقافي.

٢- نموذج جوردين في القيادة العالمية:

هو نموذج وضعه الباحث جوردين للقيادة العالمية، وتضمن ستة أبعاد هي: التكيف والابتكار، والذكاء الثقافي، ومهارات بناء العلاقات، والذكاء التحليلي والعاطفي، والتواصل بين الثقافات، والقدرات الاستراتيجية والمالية والتنظيمية. (Gordon , 2019)

الإجراءات المنهجية للدراسة:

منهج الدراسة:

اتباع الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي حيث إنه يقوم "بوصف ما هو كائن وتفسيره، وتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع، وتحديد الممارسات الشائعة أو السائدة، والتعرف على المُعتقدات والاتجاهات عند كل من الأفراد والجماعات وطرائقها في النمو والتطور". (مازن ، ٢٠١٢ ، ٢٦٠)

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في مدارس الحلقة الثانية الحكومية بمحافظة شمال الشرقية بسلطنة عُمان للعام الدراسي (٢٠٢٠/٢٠٢١ م) والبالغ عددهم (٣٢٤٨) معلماً ومعلمة حسب كتاب الإحصاء السنوي لوزارة التربية والتعليم. (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٢١)

عينة الدراسة:

تم أخذ عينة عشوائية من مجتمع الدراسة بلغت (٢٠٠) معلم ومعلمة، وتم التطبيق عليهم إلكترونياً، وبلغ عدد الاستبانات المسترجعة (١٦١) استبانة، وجميعها صالح للتحليل الإحصائي ، ونسبتها (٤.٩٥%) من مجتمع الدراسة ، وجدول (١) يوضح العينة حسب متغيرات الدراسة:

جدول (١) عينة الدراسة حسب متغيراتها

المتغير	المستوى	العدد	النسبة	الإجمالي
الجنس	ذكر	٨١	٥٠.٣%	١٦١
	أنثى	٨٠	٤٩.٧%	
المؤهل العلمي	بكالوريوس	١٥٢	٩٤.٤%	
	ماجستير فأعلى	٩	٥.٦%	
سنوات الخبرة	أقل من ١٠ سنوات	٨٦	٥٣.٤%	
	أكثر من ١٠ سنوات	٧٥	٤٦.٦%	
المسمى الوظيفي	معلم	١٤٨	٩٢%	
	معلم أول	١٣	٨%	

أداة الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بتطوير أداة الدراسة بالاعتماد على نموذج جوردين في القيادة العالمية (Gordon , 2019)، وتكونت الاستبانة في صورتها الأولية من ستة أبعاد و(٧٥) فقرة، وفي صورتها النهائية أيضاً من ستة أبعاد و (٧٣) فقرة.

صدق الأداة:

للتحقق من صدق الأداة تم عرضها على مجموعة من المُحكِّمين من ذوي الخبرة والمختصين في الإدارة التعليمية، وبلغ عددهم (٧) محكمين، وذلك في قسم التربية والدراسات الإنسانية بجامعة نزوى، وكلية التربية بجامعة السلطان قابوس، ووزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، وقد عادت الاستبانة المحكمة جميعها، وأجمع المحكمون على صدقها، وملائمتها لقياس الأبعاد التي وضعت من أجلها، وذلك بعد إجراء التعديلات المناسبة في ضوء ملاحظات المحكمين وتوجيهاتهم، والتي انحصرت في حذف فقرتين فقرات وإعادة الصياغة في بعض الفقرات.

ثبات أداة للدراسة:

قام الباحثان باستخدام معامل ألفا كرونباخ لاستخراج معامل الثبات ونتائج جدول (٢) توضح ذلك.

جدول (٢) معاملات الثبات تبعاً لأبعاد الدراسة

الأبعاد	عدد الفقرات	معامل الثبات
التكيف والابتكار	١٥	٠.٩٤٢
الذكاء الثقافي	٨	٠.٩٥٣
مهارات بناء العلاقات	١١	٠.٩٤٠
الذكاء التحليلي والعاطفي	١٤	٠.٩٤٣
التواصل بين الثقافات	١١	٠.٩٣٩
القدرات الاستراتيجية والمالية والتنظيمية	١٤	٠.٩٤٢
الثبات الكلي	٧٣	٠.٩٥٠

ينضح من جدول (٢) أن جميع أبعاد الدراسة تتمتع بقيمة ثبات عالية حيث بلغ الثابت العام للأداة (٠.٩٥٠)، وذلك يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بقيمة عالية من الثبات.

متغيرات الدراسة:

اشتملت متغيرات الدراسة على الآتي:

- الجنس وله مستويان هما: (ذكر، أنثى).
- المؤهل العلمي وله مستويان هما: (بكالوريوس، ماجستير فأعلى).
- سنوات الخبرة وله مستويان هما: (أقل من عشر سنوات، عشر سنوات فأكثر).
- المسمى الوظيفي وله مستويان هما: (معلم، معلم أول)

المعالجات الإحصائية:

تم ادخال البيانات في الحاسب الآلي على البرنامج الاحصائي (SPSS) مع استخدام المعالجات الإحصائية التالية:

- ألفا كرونباخ لحساب معامل ثبات أداة الدراسة.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للإجابة على السؤال الأول للدراسة.
- اختبار (ت) للإجابة عن السؤال الثاني للدراسة من خلال دراسة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة.

نتائج الدراسة:

تسهيلاً لعرض نتائج الدراسة فقد تم تصنيفها وفقاً لأسئلة الدراسة بحيث تمت الإجابة عن كل سؤال على حده، وفيما يلي عرض لتلك النتائج و البيانات الإحصائية المتعلقة بها وفقاً للمعيار الآتي لتفسير النتائج، حيث تم تحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي ولكن يمكن تطويره إلى ثلاثي، وتم حساب المدى (3-1=2) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (2÷3=0.66)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (3) الحدود الدنيا والعليا لمقياس ليكرت الثلاثي

المتوسط الحسابي (طول الخلية)	درجة الموافقة
من 1 إلى أقل من 1.66	منخفضة
من 1.66 إلى أقل من 2.33	متوسطة
من 2.33 إلى 3	عالية

أولاً: النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول الذي نصه: ما مستوى توافر أبعاد القيادة العالمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان في ضوء نموذج جوردن (Gordon Model)؟

بعد تطبيق الاستبانة على عينة الدراسة، وتفريغ الاستجابات تم حساب المتوسطات الحسابية لدرجة الموافقة على الأبعاد الستة للدراسة، و جدول (4) أدناه يوضح ذلك.

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد الدراسة

الرتبة	م	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
6	1	التكيف والابتكار	2.65	0.37	عال
3	2	الذكاء الثقافي	2.68	0.36	عال
4	3	مهارات بناء العلاقات	2.67	0.38	عال
5	4	الذكاء التحليلي والعاطفي	2.66	0.36	عال
2	5	التواصل بين الثقافات	2.71	0.35	عال
1	6	القدرات الاستراتيجية والمالية والتنظيمية	2.72	0.34	عال
		المجموع الكلي	2.68	0.36	عال

يبين جدول (4) أن مستوى توافر أبعاد القيادة العالمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان في ضوء نموذج جوردن (Gordon Model) جاء عالياً بصورة إجمالية، كما جاء أيضاً عالياً في جميع أبعاد الدراسة، حيث بلغ المجموع الكلي للمتوسطات الحسابية (2.68)، والانحرافات المعيارية (0.36)، كما تراوح المتوسط الحسابي للأبعاد بين (2.72 - 2.65)، والانحراف المعياري بين (0.38) - (0.34)، وجاء في المرتبة الأولى بُعد القدرات الاستراتيجية والمالية والتنظيمية بمتوسط حسابي بلغ (2.72) وانحراف معياري قدره (0.34) وبمستوى عالٍ، وفي المرتبة الثانية جاء بُعد التواصل بين الثقافات بمتوسط حسابي بلغ (2.71) وانحراف معياري قدره (0.35) وبمستوى عالٍ، وفي المرتبة الثالثة جاء بُعد الذكاء الثقافي بمتوسط حسابي بلغ

(٢.٦٨) وانحراف معياري قدره (٠.٣٦) وبمستوى عالٍ، وفي المرتبة الرابعة جاء بُعد مهارات بناء العلاقات بمتوسط حسابي بلغ (٢.٦٧) وانحراف معياري قدره (٠.٣٨) وبمستوى عالٍ، وفي المرتبة الخامسة جاء بُعد الذكاء التحليلي والعاطفي بمتوسط حسابي بلغ (٢.٦٦) وانحراف معياري قدره (٠.٣٦) وبمستوى عالٍ، أما بُعد التكيف والابتكار فقد جاء في المرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٢.٦٥) وانحراف معياري قدره (٠.٣٧) وبمستوى عالٍ أيضاً.

ولمزيد من التعمق في نتائج السؤال الأول للدراسة سوف يتم تناول كل بُعد على حده وذلك كما يأتي:

البعد الأول: التكيف والابتكار:
ويوضح جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لفقرات هذا البعد.

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لفقرات بعد التكيف والابتكار

الرتبة	م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التوافر
١	١	يملك القدرة على مواجهة التحديات وإدارة المخاطر.	٢.٧٢	٠.٤٧	عالٍ
١١	٢	يهتم بنشر ثقافة التعلم مدى الحياة لدى العاملين بالمدرسة.	٢.٦٢	٠.٥٤	عالٍ
٢	٣	يركز على تدعيم العلاقات الإنسانية بين المشاركين في العملية التعليمية.	٢.٧١	٠.٥٠	عالٍ
٥	٤	يتسم بالمرونة في تعاملاته وممارسته المهنية	٢.٦٨	٠.٥٣	عالٍ
١٥	٥	يعتمد في عمله على المغامرة المحسوبة.	٢.٥٠	٠.٦٤	عالٍ
٤	٦	لديه القدرة على التكيف مع العمل في بيئة جديدة.	٢.٦٩	٠.٥٠	عالٍ
٩	٧	يتسم بالانفتاح الفكري الذي يتقبل الأفكار الجديدة ويدعمها.	٢.٦٥	٠.٥٢	عالٍ
١٣	٨	يعتمد على التفكير النقدي في ممارساته المهنية.	٢.٦٠	٠.٥٧	عالٍ
٣	٩	يحرص على بناء صورة مستقلة للمدرسة.	٢.٧٠	٠.٤٩	عالٍ
٨	١٠	لديه حب الفضول للتعرف على كل ما هو جديد في العملية التعليمية.	٢.٦٥	٠.٥٢	عالٍ
١٢	١١	يُدير التغيير في العملية التعليمية ويتكيف مع مظاهره المتعددة .	٢.٦٠	٠.٥٣	عالٍ
٦	١٢	يهتم بعمليات تحسين وتطوير الأداء المدرسي بصورة مستمرة.	٢.٦٧	٠.٤٨	عالٍ
١٤	١٣	يملك القدرة على التعامل مع المواقف الغامضة وغير المتوقعة.	٢.٥٩	٠.٥٥	عالٍ
١٠	١٤	لديه القدرة على إظهار كفاءته الذاتية.	٢.٦٣	٠.٥٣	عالٍ
٧	١٥	يتحلى بروح الفكاهة والمرح.	٢.٦٦	٠.٥٨	عالٍ
		المجموع الكلي	٢.٦٤	٠.٥٢	عالٍ

يُشير جدول (٥) إلى أن مستوى توافر أبعاد القيادة العالمية لدى مُديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان في ضوء نموذج جوردن (Gordon Model) في بُعد التكيف والابتكار جاء عالياً بصورة إجمالية، حيث

بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٤)، والانحراف المعياري (٠.٥٢)، وبالنسبة لفقرت هذا البُعد فقد جاءت جميعها بمستوى عالٍ، حيث تراوح المتوسطات الحسابية بين (٢.٧٢ - ٢.٥٠)، والانحرافات المعياري بين (٠.٦٤ - ٠.٤٧)، وجاء في المرتبة الأولى الفقرة (١) التي نصت على " يمتلك القدرة على مواجهة التحديات وإدارة والمخاطر. " بمتوسط حسابي بلغ (٢.٧٢)، وانحراف معياري قدره (٠.٤٧) وبمستوى عالٍ، وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة (٥) التي نصت على " يعتمد في عمله على المغامرة المحسوبة. " بمتوسط حسابي بلغ (٢.٥٠)، وانحراف معياري قدره (٠.٦٤) وبمستوى عالٍ أيضاً.

البعد الثاني: الذكاء الثقافي:

ويوضح جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لفقرات هذا البعد.

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لفقرات بعد الذكاء الثقافي

الرتبة	م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التوافر
٧	١	يحدد هوية ثقافية متميزة للمدرسة.	٢.٦	٠.٥٢	عالٍ
٨	٢	يُدرِك الأبعاد الثقافية للعملية التعليمية على البعدين المحلي والعالمي.	٢.٥٠	٠.٥٥	عالٍ
٤	٣	يفهم العلاقة بين التاريخ والقيم والدين والثقافة والأنظمة الاجتماعية الحضارية.	٢.٦٨	٠.٤٩	عالٍ
٣	٤	يحترم ويقدر التنوع والتباين الثقافي في البيئة التعليمية.	٢.٧	٠.٤٥	عالٍ
٦	٥	يُدرِك المفاهيم الثقافية المتنوعة وترجمها إلى مواقف وممارسات مهنية.	٢.٦٧	٠.٤٩	عالٍ
٢	٦	يراعي القيم الأخلاقية في ممارساته المهنية مثل: الاحترام والتواضع.	٢.٧١	٠.٤٧	عالٍ
٥	٧	يُظهِر الموضوعية في التعامل مع أي ثقافة على المستوى المحلي والعالمي.	٢.٦٨	٠.٤٦	عالٍ
١	٨	يُظهِر الموضوعية في التعامل مع أي منظمة على المستوى المحلي والعالمي.	٢.٧٤	٠.٤٧	عالٍ
المجموع الكلي					عالٍ

يبين جدول (٦) أن مستوى توافر أبعاد القيادة العالمية لدى مُدبري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان في ضوء نموذج جوردن (Gordon Model) في بُعد الذكاء الثقافي جاء عالياً بصورة إجمالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٦)، والانحراف المعياري (٠.٤٨)، وبالنسبة لفقرت هذا البُعد فقد جاءت جميعها بمستوى عالٍ، حيث تراوح المتوسطات الحسابية بين (٢.٧٤ - ٢.٥٠)، والانحرافات المعياري بين (٠.٥٥ - ٠.٤٦)، وجاء في المرتبة الأولى الفقرة (٨) التي نصت على " يُظهِر الموضوعية في التعامل مع أي منظمة على المستوى المحلي والعالمي.. " بمتوسط حسابي بلغ (٢.٧٤)، وانحراف معياري قدره (٠.٤٧) وبمستوى عالٍ، وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة (٢) التي نصت على " يُدرِك الأبعاد الثقافية للعملية التعليمية على البعدين المحلي والعالمي. " بمتوسط حسابي بلغ (٢.٥٠)، وانحراف معياري قدره (٠.٥٥) وبمستوى عالٍ أيضاً.

البعد الثالث: مهارات بناء العلاقات:

ويوضح جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لفقرات هذا البعد.

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لفقرات بعد مهارات بناء العلاقات

الرتبة	م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التوافر
٤	١	يتسم بالوعي والحساسية لتصورات العاملين ومخاوفهم.	٢.٦٧	٠.٤٩	عالي
٢	٢	يعزز التعاون والتآزر والتألف بين العاملين بالمدرسة.	٢.٧٢	٠.٥٠	عالي
١	٣	يدعم العاملين من خلال الاعتراف بمساهماتهم وتقبل أفكارهم.	٢.٧٧	٠.٤٥	عالي
٥	٤	يمتلك مهارات إدارة الصراعات التي تحدث في البيئة المدرسية.	٢.٦٧	٠.٥٣	عالي
١١	٥	لديه القدرة على التعامل مع الشخصيات أصحاب الطباع الصعبة والمعقدة.	٢.٦٢	٠.٥٢	عالي
٨	٦	يشجع العمل بروح الفريق في كافة ميادين العمل المدرسي.	٢.٦٦	٠.٥٤	عالي
٦	٧	يقدم النصح والإرشاد والتغذية الراجعة للعاملين بصورة مستمرة.	٢.٦٧	٠.٥٥	عالي
٧	٨	لديه القدرة على تسهيل وتيسير العمل وعدم تعقيده.	٢.٦٧	٠.٥١	عالي
١٠	٩	يدعم الثقة بين العاملين في المدرسة.	٢.٦٣	٠.٥٥	عالي
٩	١٠	يعرف متى يقود ومتى يقدم الآخرين للقيادة.	٢.٦٦	٠.٥١	عالي
٣	١١	يظهر سلوكيات العدالة والنزاهة والأمانة في علاقاته بالعاملين.	٢.٦٩	٠.٤٧	عالي
		المجموع الكلي	٢.٦٨	٠.٥١	عالي

يتضح من جدول (٧) أن مستوى توافر أبعاد القيادة العالمية لدى مُدبري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان في ضوء نموذج جوردن (Gordon Model) في بُعد مهارات بناء العلاقات جاء عالياً بصورة إجمالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٨)، والانحراف المعياري (٠.٥١)، وبالنسبة لفقرت هذا البُعد فقد جاءت جميعها بمستوى عالي، حيث تراوح المتوسطات الحسابية بين (٢.٧٧ - ٢.٦٢)، والانحرافات المعيارية بين (٠.٤٥ - ٠.٥٥)، وجاء في المرتبة الأولى الفقرة (٣) التي نصت على " يدعم العاملين من خلال الاعتراف بمساهماتهم وتقبل أفكارهم." بمتوسط حسابي بلغ (٢.٧٧)، وانحراف معياري قدره (٠.٤٥) ، وبمستوى عالي ، وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة (٥) التي نصت على " لديه القدرة على التعامل مع الشخصيات أصحاب الطباع الصعبة والمعقدة." بمتوسط حسابي بلغ (٢.٦٢)، وانحراف معياري قدره (٠.٥٢) وبمستوى عالي أيضاً.

البعد الرابع: الذكاء التحليلي والعاطفي:

ويوضح جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لفقرات هذا البعد.

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لفقرات بعد الذكاء التحليلي والعاطفي

الرتبة	م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التوافر
٥	١	يُدرِك القيم والمعتقدات الخاصة للعاملين بالمدرسة.	٢.٦٧	٠.٤٨	عالٍ
١٢	٢	يبادر بالاعتذار عندما يخطئ.	٢.٥٩	٠.٥٥	عالٍ
١٣	٣	يتعلم من أخطائه ولا يكررها.	٢.٥٩	٠.٥٦	عالٍ
١	٤	يلتزم بالميثاق الأخلاقي لمهنة التعليم.	٢.٧٣	٠.٦٤	عالٍ
١٠	٥	يمتلك قدرات إدراكية ووعياً ذاتياً لقضايا ومشكلات العلية التعليمية.	٢.٦٤	٠.٤٧	عالٍ
٦	٦	يدعم المواقف الإيجابية للعاملين بالمدرسة.	٢.٦٧	٠.٥٣	عالٍ
٧	٧	يتسم بصفات الحماس، والصبر، والإصرار والتصميم على العمل المتميز.	٢.٦٧	٠.٥٠	عالٍ
٩	٨	يتخذ القرار الرشيد ويحسن عرضه على العاملين.	٢.٦٥	٠.٥١	عالٍ
١٤	٩	يضع مستويات وتوقعات عالية للأداء المدرسي.	٢.٥٩	٠.٥٤	عالٍ
١١	١٠	يتقبل النقد البناء من المشاركين في العملية التعليمية.	٢.٦٣	٠.٥٧	عالٍ
٨	١١	يُدرِك حدوده الخاصة في مجال عمله.	٢.٦٧	٠.٥١	عالٍ
٢	١٢	يكون قدوة حسنة ونموذج مثالي للسلوكيات والممارسات.	٢.٧١	٠.٤٧	عالٍ
٣	١٣	يُحسن تقدير الأمور في مختلف المواقف التعليمية	٢.٧٠	٠.٤٨	عالٍ
٤	١٤	يمتلك القدرة على كشف عن القضايا الغامضة التي تحيط بالعملية التعليمية.	٢.٧	٠.٤٨	عالٍ
		المجموع الكلي	٢.٦٣	٠.٥٢	عالٍ

يُشير جدول (٨) إلى أن مستوى توافر أبعاد القيادة العالمية لدى مُديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان في ضوء نموذج جوردن (Gordon Model) في بُعد الذكاء التحليلي والعاطفي جاء عالياً بصورة إجمالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٦٣)، والانحراف المعياري (٠.٥٢)، وبالنسبة لفقرت هذا البُعد فقد جاءت جميعها بمستوى عالٍ، حيث تراوح المتوسطات الحسابية بين (٢.٧٣ - ٢.٥٩)، والانحرافات المعيارية بين (٠.٦٤ - ٠.٤٧)، وجاء في المرتبة الأولى الفقرة (٤) التي نصت على " يلتزم بالميثاق الأخلاقي لمهنة التعليم." بمتوسط حسابي بلغ (٢.٧٣)، وانحراف معياري قدره (٠.٦٤) وبمستوى عالٍ، وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة (٩) التي نصت على " يضع مستويات وتوقعات عالية للأداء المدرسي." بمتوسط حسابي بلغ (٢.٥٩)، وانحراف معياري قدره (٠.٥٤) وبمستوى عالٍ أيضاً.

البعد الخامس: التواصل بين الثقافات:

ويوضح جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لفقرات هذا البعد.

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لفقرات بعد التواصل بين الثقافات

الرتبة	م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التوافر
٧	١	يفهم التنوع داخل الثقافة الواحدة وبين الثقافات المتعددة.	٢.٧٠	٠.٤٨	عالٍ
٨	٢	يملك القدرة على تحليل القضايا التعليمية على المستويين المحلي والعالمي.	٢.٧٠	٠.٥٠	عالٍ
١	٣	يملك القدرة على التواصل الفعال الشفوي والكتابي.	٢.٧٥	٠.٤٤	عالٍ
١١	٤	لديه القدرة على التحدث بلغات متعددة.	٢.٦٦	٠.٥٣	عالٍ
٣	٥	يملك مهارة التعامل مع الشبكات الالكترونية المحلية والعالمية.	٢.٧٣	٠.٤٦	عالٍ
٢	٦	يمكن العاملين من المشاركة في بناء رؤية مشتركة لمستقبل المدرسة.	٢.٧٣٢	٠.٤٧	عالٍ
٥	٧	يعتمد في عمله على الأخذ والعطاء بشكل بناء.	٢.٧٢	٠.٤٧	عالٍ
٤	٨	يدعم تبادل المعلومات المهنية التي تحقق التواصل الفعال بين الثقافات.	٢.٧٣	٠.٤٧	عالٍ
٦	٩	يملك قدرة على الاستماع النشط، والاستفسار الدقيق.	٢.٧٢	٠.٤٨	عالٍ
٩	١٠	يتعاطف مع القضايا الإنسانية المحلية والعالمية.	٢.٧٠	٠.٥٠	عالٍ
١٠	١١	يهتم بمشكلات التعليم على المستويين المحلي والعالمي.	٢.٦٩	٠.٥١	عالٍ
		المجموع الكلي	٢.٧١	٠.٤٩	عالٍ

يتضح من جدول (٩) أن مستوى توافر أبعاد القيادة العالمية لدى مُديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان في ضوء نموذج جوردن (Gordon Model) في بُعد التواصل بين الثقافات جاء عالياً بصورة إجمالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٧١)، والانحراف المعياري (٠.٤٩)، وبالنسبة لفقرت هذا البُعد فقد جاءت جميعها بمستوى عالٍ، حيث تراوح المتوسطات الحسابية بين (٢.٧٥ - ٢.٦٦)، والانحرافات المعيارية بين (٠.٥٣ - ٠.٤٤)، وجاء في المرتبة الأولى الفقرة (٣) التي نصت على " يملك القدرة على التواصل الفعال الشفوي والكتابي." بمتوسط حسابي بلغ (٢.٧٥)، وانحراف معياري قدره (٠.٤٤) ، وبمستوى عالٍ ، وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة (٤) التي نصت على " لديه القدرة على التحدث بلغات متعددة." بمتوسط حسابي بلغ (٢.٦٦)، وانحراف معياري قدره (٠.٥٣) وبمستوى عالٍ أيضاً.

البعد السادس: القدرات الاستراتيجية والمالية والتنظيمية:

ويوضح جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لفقرات هذا البعد.

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لفقرات بعد القدرات الاستراتيجية والمالية والتنظيمية

الرتبة	م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التوافر
٥	١	يتسم بالحكمة والفطنة والحسم في ممارساته المهنية.	٢.٧٢	٠.٤٧	عالٍ
٦	٢	يوظف بفعالية تأهيله المهني في إدارة العملية التعليمية.	٢.٧٢	٠.٤٧	عالٍ
٩	٣	لديه القدرة على القيام بمهام متعددة في وقت واحد.	٢.٧	٠.٤٨	عالٍ
٣	٤	يخطط وينظم وينسق الأعمال بجودة وتميز.	٢.٧٣	٠.٤٨	عالٍ
٧	٥	يملك القدرة على إدارة البيانات والمعلومات من خلال الاستكشاف والتحليل والتفسير.	٢.٧٢	٠.٤٥	عالٍ
١١	٦	لديه القدرة على تحديد أوليات العمل.	٢.٦٩	٠.٥١	عالٍ
١٢	٧	يملك ثقافة اقتصادية في إدارة ميزانية المدرسة.	٢.٦٩	٠.٥٩	عالٍ
١٠	٨	لديه القدرة على تنوع مصادر تمويل العملية التعليمية.	٢.٧٠	٠.٥٣	عالٍ
١٤	٩	يفهم النظم العالمية للتعليم ويستفيد منها في تطوير العملية التعليمية بمدرسته.	٢.٦٥	٠.٥٠	عالٍ
٤	١٠	يقفهم تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على تطوير العملية التعليمية.	٢.٧٣	٠.٤٧	عالٍ
١٣	١١	يطبق أساليب القيادة والإدارة الحديثة.	٢.٦٩	٠.٤٨	عالٍ
٨	١٢	يملك القدرة إدارة الوقت بفعالية.	٢.٧٢	٠.٥١	عالٍ
١	١٣	يتحمل مسؤولية أعماله وقراراته.	٢.٧٨	٠.٤٣	عالٍ
٢	١٤	يبني نظام عادل للمساءلة والمحاسبة لتقويم الأداء الوظيفي للعاملين بالمدرسة.	٢.٧٥	٠.٤٦	عالٍ
		المجموع الكلي	٢.٧٤	٠.٥٢	عالٍ

يبين جدول (١٠) أن مستوى توافر أبعاد القيادة العالمية لدى مُديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان في ضوء نموذج جوردن (Gordon Model) في بُعد القدرات الاستراتيجية والمالية والتنظيمية جاء عالياً بصورة إجمالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢.٧٤)، والانحراف المعياري (٠.٥٢)، وبالنسبة لفقرت هذا البُعد فقد جاءت جميعها بمستوى عالٍ، حيث تراوح المتوسطات الحسابية بين (٢.٧٨ - ٢.٦٥)، والانحرافات المعيارية بين (٠.٤٣ - ٠.٥٩)، وجاء في المرتبة الأولى الفقرة (١٣) التي نصت على " يتحمل مسؤولية أعماله وقراراته." بمتوسط حسابي بلغ (٢.٧٥)، وانحراف معياري قدره (٠.٤٣) وبمستوى عالٍ، وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة (٩٤) التي نصت على " يفهم النظم العالمية للتعليم ويستفيد منها في تطوير العملية التعليمية بمدرسته." بمتوسط حسابي بلغ (٢.٦٥)، وانحراف معياري قدره (٠.٥٣٠) وبمستوى عالٍ أيضاً.

للإجابة عن السؤال الثاني الذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى توافر أبعاد القيادة العالمية لدى مُديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان في

ضوء نموذج جوردن (Gordon Model) تُعزى إلى متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي؟ وسوف يتم عرض نتيجة كل متغير على حده كما يأتي:
أولاً: متغير الجنس :

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع الأبعاد وفقاً لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)، وتم إجراء اختبارات (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه الجدول (١١).

جدول (١١) نتائج اختبارات (T-test) للكشف عن دلالة الفروق لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس

الأبعاد	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
التكيف والابتكار	ذكر	٨١	٢.٦٨	0.31	١٥٩	١.٠٥	٠.٠٥٠	دالة إحصائية
	أنثى	٨٠	2.61	0.42				
الذكاء الثقافي	ذكر	٨١	2.62	0.34	١٥٩	١.٦٨-	٠.٤٨	دالة إحصائية
	أنثى	٨٠	2.72	0.37				
مهارات بناء العلاقات	ذكر	٨١	2.72	0.31	١٥٩	١.٦٣	٠.٠٠١	غير دالة إحصائية
	أنثى	٨٠	2.62	0.43				
الذكاء التحليلي والعاطفي	ذكر	٨١	2.64	0.32	١٥٩	٠.٥٣-	٠.٠٣١	غير دالة إحصائية
	أنثى	٨٠	2.66	0.39				
التواصل بين الثقافات	ذكر	٨١	2.73	0.32	١٥٩	٠.٦٣	٠.٢٠٥	دالة إحصائية
	أنثى	٨٠	2.69	0.38				
القدرات الاستراتيجية والمالية والتنظيمية	ذكر	٨١	2.74	0.29	١٥٩	١.٠٦	٠.٠١٥	غير دالة إحصائية
	أنثى	٨٠	2.69	0.38				
المجموع الكلي	ذكر	٨١	٢.٦٨	٠.٣١	١٥٩	٠.٣٦	٠.١٣	دالة إحصائية
	أنثى	٨٠	٢.٦٦	٠.٣٩				

*داله عند مستوى $\alpha \leq 0.05$

يُشير جدول (١١) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(a \leq 0.05)$ بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى توافر أبعاد القيادة العالمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان في ضوء نموذج جوردن (Gordon Model) تُعزى إلى متغير الجنس (ذكوراً وإناثاً) ، وجاءت الفروق لصالح عينة الذكور ، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه يوجد تأثير للجنس في استجاباتهم .

ثانياً: متغير المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع الأبعاد وفقاً لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، ماجستير فأعلى)، وتم إجراء اختبارات (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه الجدول (١٢).

جدول (١٢) نتائج اختبارات (T-test) للكشف عن دلالة الفروق لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

الأبعاد	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
التكيف والابتكار	بكالوريوس	٩	٢.٦٧	0.36	١٥٩	٢.٧٢	٠.٠٠٧	غير دالة إحصائياً
	ماجستير فأعلى	٩	2.32	0.43				
الذكاء الثقافي	بكالوريوس	٩	2.68	0.35	١٥٩	٢.٢١	٠.٠٢٨	غير دالة إحصائياً
	ماجستير فأعلى	٩	2.41	0.38				
مهارات بناء العلاقات	بكالوريوس	٩	2.69	0.36	١٥٩	٢.٩٤	٠.٠٠٤	غير دالة إحصائياً
	ماجستير فأعلى	٩	2.32	0.45				
الذكاء التحليلي والعاطفي	بكالوريوس	٩	2.67	0.34	١٥٩	٢.٣٠	٠.٠٢٣	غير دالة إحصائياً
	ماجستير فأعلى	٩	2.39	0.46				
التواصل بين الثقافات	بكالوريوس	٩	2.73	0.35	١٥٩	١.٩٨	٠.٠٤٨	غير دالة إحصائياً
	ماجستير فأعلى	٩	2.49	0.37				
القرارات الاستراتيجية والمالية والتنظيمية	بكالوريوس	٩	2.73	0.33	١٥٩	٢.٥٨	٠.٠١١	غير دالة إحصائياً
	ماجستير فأعلى	٩	2.43	0.45				
المجموع الكلي	بكالوريوس	٩	٢.٦٩	٠.٣٤	١٥٩		٠.٠٢٠	غير دالة إحصائياً
	ماجستير فأعلى	٩	٢.٣٩	٠.٤٠				

*داله عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$

*نظراً لتباين عدد عينة الدراسة بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي تم اخذ عينة عشوائية متساوية

يتضح من جدول (١٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى توافر أبعاد القيادة العالمية لدى مُدبري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان في ضوء نموذج جوردين (Gordon Model) تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي (بكالوريوس- ماجستير فأعلى)، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه لا يوجد تأثير للمؤهل العلمي في استجاباتهم.

ثالثاً: متغير سنوات الخبرة:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع الأبعاد وفقاً لمتغير المؤهل العلمي (أقل من ١٠ سنوات، من ١٠ سنوات، من ١٠ سنوات فأكثر)، وتم إجراء اختبارات (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه الجدول (١٣).

جدول (١٣) نتائج اختبارات (T-test) للكشف عن دلالة الفروق لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

الأبعاد	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
التكيف والابتكار	أقل من ١٠ سنوات	٨٦	2.7	0.37	١٥٩	١.٩	٠.٠٥٨	دالة احصائياً
	من ١٠ سنوات فأكثر	٧٥	2.59	0.37				
الذكاء الثقافي	أقل من ١٠ سنوات	٨٦	2.76	0.32	١٥٩	٣.٤	٠.٠٠١	غير دالة احصائياً
	من ١٠ سنوات فأكثر	٧٥	2.57	0.37				
مهارات بناء العلاقات	أقل من ١٠ سنوات	٨٦	2.71	0.37	١٥٩	١.٤	٠.١٦	دالة احصائياً
	من ١٠ سنوات فأكثر	٧٥	2.63	0.38				
الذكاء التحليلي والعاطفي	أقل من ١٠ سنوات	٨٦	2.73	0.33	١٥٩	٢.٨	٠.٠٠٤	غير دالة احصائياً
	من ١٠ سنوات فأكثر	٧٥	2.57	0.37				
التواصل بين الثقافات	أقل من ١٠ سنوات	٨٦	2.76	0.34	١٥٩	١.٨	٠.٠٦٧	دالة احصائياً
	من ١٠ سنوات فأكثر	٧٥	2.66	0.35				
القدرات الاستراتيجية والمالية والتنظيمية	أقل من ١٠ سنوات	٨٦	2.76	0.33	١٥٩	١.٥	٠.١٢	دالة احصائياً
	من ١٠ سنوات فأكثر	٧٥	2.67	0.35				
المجموع الكلي	أقل من ١٠ سنوات	٨٦	٢.٧٣	٠.٣٤	١٥٩	٢.١	٠.٠٦٨	دالة احصائياً
	من ١٠ سنوات فأكثر	٧٥	٢.٦١	٠.٣٦				

*داله عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يبين جدول (١٣) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى توافر أبعاد القيادة العالمية لدى مُديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان في ضوء نموذج جوردن (Gordon Model) تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات، من ١٠ سنوات فأكثر)، وجاءت الفروق لصالح فئة أقل من ١٠ سنوات، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه يوجد تأثير لسنوات الخبرة في استجاباتهم رابعاً: متغير المسمى الوظيفي:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لجميع الأبعاد وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي (معلم، معلم أول)، وتم إجراء اختبارات (T-test) لمجموعتين مستقلتين حسب ما يشير إليه جدول (١٤).

جدول (١٤) نتائج اختبار ت (T-test) للكشف عن دلالة الفروق لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

الأبعاد	المسمى الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
التكيف والابتكار	معلم	١٣	2.66	0.37	١٥٩	١.٦٦	٠.٠٩	دالة إحصائية
	معلم أول	١٣	2.48	0.40				
الذكاء الثقافي	معلم	١٣	2.69	0.34	١٥٩	٢.٨٦	٠.٠٠٥	غير دالة إحصائية
	معلم أول	١٣	2.40	0.45				
مهارات بناء العلاقات	معلم	١٣	2.69	0.37	١٥٩	٢.٠	٠.٠٤٦	غير دالة إحصائية
	معلم أول	١٣	2.47	0.43				
الذكاء التحليلي والعاطفي	معلم	١٣	2.68	0.34	١٥٩	٢.٧	٠.٠٠٧	غير دالة إحصائية
	معلم أول	١٣	2.40	0.41				
التواصل بين الثقافات	معلم	١٣	2.72	0.35	١٥٩	١.٢٦	٠.٢٠	دالة إحصائية
	معلم أول	١٣	2.59	0.36				
القدرات الاستراتيجية والمالية والتنظيمية	معلم	١٣	2.73	0.33	١٥٩	٢.٣	٠.٠٢٢	غير دالة إحصائية
	معلم أول	١٣	2.51	0.38				
المجموع الكلي	معلم	١٣	٢.٦٩	٠.٣٥	١٥٩	٢.١٣	٠.٠٦١	دالة إحصائية
	معلم أول	١٣	٢.٤٧	٠.٤٠				

*داله عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$

*نظراً لتباين عدد عينة الدراسة بالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي تم اخذ عينة عشوائية متساوية

يُشير جدول (١٤) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى توافر أبعاد القيادة العالمية لدى مُديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان في ضوء نموذج جوردن (Gordon Model) تُعزى إلى متغير المسمى الوظيفي (معلم، معلم أول) ، وجاءت الفروق لصالح عينة معلم، مما يعني اتفاق عينة الدراسة على أنه يوجد تأثير للمسمى الوظيفي في استجاباتهم.

مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها:

أولاً: مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي نص على: ما مستوى توافر أبعاد القيادة العالمية لدى مُديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عُمان في ضوء نموذج جوردن (Gordon Model) ؟

خلصت نتائج الدراسة إلى أن مستوى توافر أبعاد القيادة العالمية لدى مُديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عُمان في ضوء نموذج جوردن (Gordon Model) جاء عالياً بصورة إجمالية، كما جاء أيضاً عالياً في جميع أبعاد الدراسة وهي: التكيف والابتكار، والذكاء الثقافي، ومهارات بناء العلاقات، والذكاء التحليلي والعاطفي، والتواصل بين الثقافات، والقدرات الاستراتيجية والمالية والتنظيمية. وقد يعزى ذلك إلى الجهود التي قامت بها وزارة التربية والتعليم لدعم وترسيخ ممارسات القيادة العالمية لدى مُديري المدارس في سلطنة عُمان وذلك مثل توفير المعهد التخصصي للتدريب المهني للمعلمين برنامج القيادة المدرسية والذي اهتم بمداخل ومعايير القيادة والإدارة في القرن الحادي والعشرين، والتخطيط لتحسين أداء المدارس واستشراف

ومستقبلها، وتنفيذ استراتيجيات التغيير بها؛ كما وفرت الوزارة مجموعة من الأدلة التي ساهمت في تأصيل مفهوم القيادة العالمية لدى مُديري المدارس مثل دليل نظام تطوير الأداء المدرسي، ودليل عمل الإدارة المدرسية، ودليل مهام الوظائف المدرسية والأنشطة المعتمدة لها؛ وبالإضافة إلى ما سبق فإن مُديري المدارس يقودون بعض اللجان والأنشطة التي تنمي القيادة العالمية لديهم مثل: مجالس أولياء أمور الطلبة، ومجالس إدارات المدارس، ومجالس الوحدات الكشفية، ولجان جائزة السلطان قابوس للتنمية المستدامة في البيئة المدرسية، وبرنامج "الرواد العالمي" بالتعاون مع الأمم المتحدة.

واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من أحمد والعاني (٢٠١٥)، وبيتر وفا وآخرين (Bitterová et.al.,2014)، داكوستا وآخرين (Da Costa et.al.,2018) والتي توصلت نتائجها إلى أن مستوى توافر أبعاد القيادة العالمية لدى مُديري المدارس جاء عالياً بصورة إجمالية بينما اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراستي العصيمي (٢٠٢٠)، والسعيد (٢٠١٩) والتي توصلت نتائجها إلى أن مستوى توافر أبعاد القيادة العالمية لدى مُديري المدارس والمؤسسات التعليمية جاء متوسطاً بصورة إجمالية.

ثانياً: مناقشة وتفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي نصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى توافر أبعاد القيادة العالمية لدى مُديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان في ضوء نموذج جوردن (Gordon Model) تُعزى إلى متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمسمى الوظيفي؟ وتم مناقشة وتفسير كل مُتغير على حده كما يأتي:

أولاً: متغير الجنس :

أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى توافر أبعاد القيادة العالمية لدى مُديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان في ضوء نموذج جوردن (Gordon Model) تُعزى إلى متغير الجنس (ذكوراً وإناثاً) ، وجاءت الفروق لصالح عينة الذكور. وقد ترجع هذه الفروق إلى أن عينة الدراسة من الذكور أكثر اهتماماً وحرصاً على الإلمام بالقضايا والمشكلات والتحديات العالمية التي تواجه العملية التعليمية، كما أنهم أكثر جرأة وإقداماً على مشاركة مدارسهم في الأنشطة والبرامج والمسابقات ذات الطابع العالمي. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العصيمي (٢٠٢٠) والتي كشفت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تُعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور. ولكن اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراستي السعيد (٢٠١٩) ، وأحمد والعاني (٢٠١٥) والتي كشفت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تُعزى لمتغير الجنس .

ثانياً: متغير المؤهل العلمي:

كشفت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى توافر أبعاد القيادة العالمية لدى مُديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان في ضوء نموذج

جوردن (Gordon Model) تُعزى إلى متغير المؤهل العلمي (بكالوريوس- ماجستير فأعلى). وقد يُعزى ذلك إلى أن عينة الدراسة من المعلمين على تنوع مؤهلاتهم العلمية يخضعون لبرامج تنمية مهنية مُستمرة تُراعي احتياجاتهم المهنية المُتنوعة داخل المدارس وخارجها، ويعملون في مناخ تنظيمي مُتقارب، ويلتزمون بقواعد وإجراءات مهنية توجهها فلسفة وسياسات تعليمية واحدة. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسات كل من العصيمي (٢٠٢٠)، والسعيد (٢٠١٩)، وأحمد والعاني (٢٠١٥) والتي كشفت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ثالثاً: متغير سنوات الخبرة:

توصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى توافر أبعاد القيادة العالمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان في ضوء نموذج جوردن (Gordon Model) تُعزى إلى متغير سنوات الخبرة (أقل من ١٠ سنوات، من ١٠ سنوات فأكثر)، وجاءت الفروق لصالح لصالح فئة أقل من ١٠ سنوات. وقد يُعزى ذلك إلى حداثة تخرج فئة أقل من ١٠ سنوات من المعلمين، وقد درسوا في مؤسسات الإعداد أحدث الاتجاهات العالمية المُعاصرة في مجال عمليات التعليم والتعلم، كما درسوا أهم القضايا والمشكلات العالمية في مجال التعليم؛ بالإضافة إلى أن هذه الفئة أكثر نشاطاً وحيوية في المشاركة في المُسابقات والأنشطة التعليمية ذات الطابع العالمي. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة العصيمي (٢٠٢٠) والتي بينت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة ولصالح الخبرة الأقل. ولكن اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أحمد والعاني (٢٠١٥) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.

٤- متغير المسمى الوظيفي:

أبرزت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة من المعلمين لمستوى توافر أبعاد القيادة العالمية لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان في ضوء نموذج جوردن (Gordon Model) تُعزى إلى متغير المسمى الوظيفي (معلم، معلم أول)، وجاءت الفروق لصالح عينة معلم، وقد تُعزى هذه الفروق إلى أن عينة الدراسة من المعلمين أكثر حماساً ودافعية للعمل، كما أنهم يقومون بكثير من الأنشطة والفعاليات والأدوار ذات الطابع العالمي والمرتبطة بواجباتهم الوظيفية.

توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة ومناقشاتها توصي بالآتي:

- زيادة اهتمام وزارة التربية والتعليم بالبعثات الخارجية لمديري المدارس للاستفادة من خبرات النظم التعليمية المُتقدمة في إدارة العملية التعليمية عامة، والقضايا التعليمية العالمية خاصة.

- تضمين القيادة العالمية في برامج تدريب مُديري المدارس بمراكز التدريب التابعة للمُديريات العامة للتربية والتعليم في سلطنة عُمان.
- منح الإدارات العُليا مُديري المدارس مزيد من السلطات والصلاحيات حتى يتمكنوا من القيام بالأنشطة والفعاليات ذات الطابع العالمي بمدارسهم.
- قيام الإدارات العُليا بزيادة ميزانيات المدارس حتى يتمكن مديروها من تنفيذ الأنشطة والفعاليات العالمية مثل يوم البيئة العالمي، ومشروع تواصل الثقافات، ومشروع انا مواطن عالمي، ومشروع الصحفي المحترف .
- قيام الإدارات العُليا بتشجيع مُديري المدارس على تنظيم المسابقات المدرسية للطلبة التي تحمل قضايا ومُشكلات عالمية مثل قضايا المناخ، والصحة، واللاجئين، والبيئة.
- تشجيع الإدارات العُليا مُديري المدارس على المُشاركة في المُسابقات المحلية والإقليمية والدولية التي تهتم بالقضايا العالمية .
- زيادة اهتمام مُديري المدارس بإدارة قضايا التنوع الثقافي في البيئات المدرسية، وتوظيف تلك القضايا في الارتقاء بجودة عمليات تعليم وتعلم الطلبة.
- تمكين مُديري المدارس المُعلمين من المُشاركة الفعالة في صنع القرارات المدرسية، ومنحهم الصلاحيات اللازمة لأداء عملهم بكفاءة وفعالية.
- قيام مُديري المدارس بتشجيع جماعات النشاط المدرسي على القيام ببرامج بأنشطة وفعاليات ذات طابع عالمي.
- تضمين القيادة العالمية في الواجبات الوظيفية، والمعايير المهنية، وعناصر الأداء الوظيفي لمُديري المدارس.
- قيام الإدارات العُليا بتشجيع مُديري المدارس على المُشاركة بأبحاث وأوراق عمل في المؤتمرات والندوات والمُلتقيات الإقليمية والدولية التي تتناول قضايا تربوية عالمية.
- تشجيع مجالس أولياء أمور الطلبة على القيام بأنشطة ذات طابع عالمي لتنمية المجتمع المحلي المُحيط بالمدارس وحل مُشكلاته.
- اهتمام مُديري المدارس بالتواصل الفعال مع المدارس على المستوى الإقليمي والدولي وتبادل معها الخبرات لتحسين وتطوير العملية التعليمية.

مراجع الدراسة:

أولاً: المراجع العربية:

أحمد، محمد جاد حسين؛ العاني، وجيهة ثابت.(٢٠١٥). خصائص القيادة المدرسية العالمية ودرجة تحققها لمديري المدارس الثانوية في مصر وسلطنة عمان : دراسة مقارنة، *مجلة الإدارة التربوية- مصر*، ٢(٥)، ٦٥-٢٠٧.

السعيد، حميد بن مسلم بن سعيد.(٢٠١٩). دور مديري المدارس في التربية على المواطنة بمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان، *المجلة التربوية، كلية التربية بجامعة سوهاج- مصر*، (٦٧)، ١٢٣-١٤٤.

الصارمية ، بدرية بنت عبدالله بن سالم.(٢٠١٢). *واقع التربية من أجل المواطنة العالمية في سلطنة عُمان من وجهة نظر معلمي الدراسات الاجتماعية*، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس - سلطنة عُمان.

العصيمي، خالد بن محمد حمدان.(٢٠٢٠). *مهارات القيادة العالمية لدى القيادات الأكاديمية في جامعة الطائف، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط- مصر*، ٣٦(٢)، ٣٩٧-٤٣٨.

مازن، حسام محمد.(٢٠١٢). *أصول مناهج البحث في التربية وعلم النفس*، القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.

وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.(٢٠٠٩). *دليل عمل الإدارة المدرسية، مسقط: المديرية العامة لتنمية الموارد البشرية.*

وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.(٢٠١٥). *دليل مهام الوظائف المدرسية والأنصبة المعتمدة لها*، مسقط: المديرية العامة لتنمية الموارد البشرية.

وزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان.(٢٠١٦). *المركز التخصصي للتدريب المهني للمُعلمين: دليل ٢٠١٦*، مسقط.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Bird, Allan. (2013). *Mapping the content domain of global leadership competencies*, In Mendenhall, Mark E.; Osland, Joyce; Bird, Allan; Oddou, Gary R.; Stevens, Michael J. ; Maznevski, Martha; Stahl, Günter K (Eds.), *Global leadership: Research, practice and development*, (pp. 80-96), New York: Routledge.

Bitterová, Miriam; Hašková, Alena; Pisonová, Mária.(2014). *School Leader`s Competencies in Management Area*, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, (149), 114 – 118.

Da Costa, Renato Lopes; Pereira, Cláudia Sofia Morais; Pereira, Leandro; Jerónimo, Carlos. (2018). *The Influence of Culture in International Leadership*, *Journal of International Business and Economics*, 6(2), 73-88.

- Dziatzko, Nina; Struve, Franziska; Stehr, Christopher. (2017). Global Leadership: How to Lead Multicultural Teams Effectively?, *Journal of Intercultural Management*, 9 (2), 5–29.
- Gordon, Ann L. (2019). *global leadership competency framework*, Ontario, Canada: University of Guelph.
- Hassanzadeh, Maryam ; Silong, Abu Daud; Asmuni ,Azizan; Abd Wahat, Wahiza. (2015). Global Leadership Competencies, *Journal of Educational and Social Research*, 5(2), 5-24.
- O'Keefe, Sabrena A. (2018). *The Development and Initial Validation of a Self- Assessment for Global Leadership Competencies*, Un Published Doctoral Dissertations, College of Arts, Sciences and Education, Florida International University, USA.
- Ticlau, Tudor Cristian .(2014) Contemporary Business Education: a Solution for Global Leadership Challenges, *Amfiteatru Economic Journal*, 16(37), 885-901.

