

الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية ELCC

د. فوزية بنت عبدالرحمن بن سالم باناعمه

أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المساعد

جامعة أم القرى

الملخص: هدفت الدراسة إلى تحديد درجة توافر الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية ELCC من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والخريجين بالبرنامج، وتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية حول درجة التوافر / الأهمية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الجامعة / الانتماء للبرنامج / الجنس. ولتحقيق الهدف تم استخدام المنهج الوصفي بشقيه المسحي - المقارن، وتم بناء استبيان تكون من (42) فقرة موزعة على سبعة أبعاد تم توزيعها على عينة طبقية عشوائية مكونة من (47) عضو/ عضوة هيئة تدريس و(321) خريج / خريجة من البرنامج خلال الفصل الدراسي الثاني 1438 / 1439 هـ. وأظهرت النتائج أن درجة توافر الكفايات القيادية لدى خريجي البرامج كانت بدرجة عالية بمتوسط حسابي (3.42) ودرجة الأهمية كانت بدرجة عالية بمتوسط حسابي (4.64). كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة التوافر تعزى لمتغير الجامعة، بينما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة التوافر تعزى لمتغير لانتماء للبرنامج لصالح أستاذ في البرنامج، والجنس لصالح الذكور. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة أهمية التوافر تعزى لمتغير الجامعة لصالح جامعة الملك سعود، والانتماء للبرنامج لصالح خريج برنامج الدكتوراه، والجنس لصالح الذكور. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة التوافر / الأهمية لصالح درجة أهمية توافر الكفايات

لدى خريجي البرامج.
الكلمات المفتاحية: برامج الدراسات العليا، الإدارة التربوية، الكفايات القيادية، القيادة
التعليمية، الجامعات السعودية.

Abstract

This study aims to determine degree of availability/importance of leadership skills of graduates of higher studies programs in educational administration in Saudi universities, in light of standards of ELCC, according to views of faculty staff and graduates and differences of statistical significances about degree of availability/importance in average of responses of study field according to variable of university/affiliation to program/gender. In pursuit to achieve the aim of study, the descriptive method is applied in its survey and comparison ways. The researcher makes a questionnaire composed of (42) paragraphs divided into (7) sections, distributed over a random class sample. The sample is composed of (47) male/female member of faculty staff and (321) male/female graduates of program during class year of 1438/1439 (Hijri). The results of study show degree of availability of leadership skills of graduates is high with average of (3.42) and degree of importance of leadership skills is also high with average of (4.64). The results do not show differences about availability according to variable of university. While there are statistically significant differences of availability degree according to affiliation to program in favor of professor of program and in favor of males against female in gender. The results also show statistically significant differences about degree of availability/importance attributed to variable of university in favor of King Saud University, and attributed to affiliation to program in favor of PhD program graduates and in favor of male in gender. The results show statistically significant differences about degree of availability/importance affair in favor of degree of availability/importance of skills of program graduates.

الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية ELCC

د. فوزية بنت عبدالرحمن بن سالم باناعمه
أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي المساعد
جامعة أم القرى

الإطار العام للدراسة.

المقدمة:

تعد الجامعات إحدى السبل لتجسيد الآمال والطموحات حيث تسهم في دفع عجلة التنمية بمجالاتها المختلفة، ففي الوقت الحاضر تمثل الجامعات إحدى الدعائم في تحقيق التقدم الحضاري من خلال بناء الإنسان المعاصر برفع مستواه التعليمي، وإعداد الكفاءات المتميزة في مختلف المجالات العلمية مما يسهم في تحقيق التنمية الشاملة. ولقد حظي التعليم العالي في المملكة العربية السعودية باهتمام كبير من قبل المسؤولين لصلته الوثيقة بتحقيق التنمية الشاملة. وفي هذا الصدد أكد الثبيني (1432 هـ) بأن الجامعات السعودية تؤدي دوراً رائداً في تطوير المجتمع السعودي بإعداد الكوادر البشرية الفنية المؤهلة ذات المهارات المتقدمة التي تسهم بشكل رئيس في تنفيذ خطط التنمية التي تتبناها الدولة.

(ص 2)

وتعد برامج الدراسات العليا من أهم البرامج التي تقدمها الجامعات السعودية حيث ذكر كل من الحياصات وعامر (2016) بأن المتتبع لحركة التعليم العالي في المملكة يجد أن الجامعات أخذت في إقرار برامج الدراسات العليا وتوسعت في تقديمها لشريحة كبيرة من الطلبة الذين تتزايد أعدادهم عاماً بعد عام (ص445). فمنذ أن أنشئت عمادة الدراسات العليا بالجامعات السعودية خطت تلك الدراسات خطوات واسعة في استحداث برامجها

وتطويرها. ومن ضمن برامج الدراسات العليا ذات الأهمية الكبرى في المجتمع برامج الدراسات العليا في مجال الإدارة التربوية التي تعمل على تنمية الكفايات القيادية ذات الركيزة الأساسية في تحقيق التنمية الشاملة بالمجتمع السعودي. حيث أكد في هذا الصدد الحميدي (2014) بأن القائمين على تطوير التعليم العالي بالمملكة يعملون بصورة دائمة على تطوير وتحسين برامج الدراسات العليا في مجال الإدارة التربوية لإدراكهم أهمية عنصر القيادة ورجال الإدارة التربوية في نجاح وتطوير العملية التعليمية، ومن هنا بدأ الاهتمام بمكونات تلك البرامج كفيلاً وإعدادهم في إطار تربوي وإداري شامل يكفل صقل مهاراتهم مما يمكنهم على العمل بجودة وكفاءة متميزة (ص3).

ويعد المجلس التشريعي للقيادة التعليمية (ELCC Educational Leadership Constituent Council) أحد المجالس الذي اعتمد من قبل كل من جمعية قادة المدارس الأمريكية NPBEA ومجلس السياسة الوطني للإدارة التربوية على إنشاء مجلس للقيادة الأكاديمية، يهدف إلى إعداد القيادات الأكاديمية من خلال مجموعة من الكفايات التي ينبغي توافرها في خريج برامج الدراسات العليا في مجال الإدارة التربوية. من هذا المنطلق سعى الدراسة الحالية إلى تحديد درجة توافر الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية بالجامعات السعودية، في ضوء معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية ELCC، وتحديد أهميتها.

مشكلة الدراسة:

تعد برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية واحدة من أهم البرامج التنموية؛ لما لها دور فعّال في إعداد وتأهيل القادة التربويين الذين يعملون في تطوير وتنظيم المؤسسات التربوية، وتهدف برامج الدراسات العليا في مجال الإدارة التربوية بالجامعات السعودية إلى إعداد المختصين في القيادات التربوية والباحثين في المجال، والتخطيط لمعالجة ما يواجه التربية والتعليم من مشكلات،

وفي هذا الصدد يذكر الحميدي (2014) أن للمهارات القيادية دوراً مهماً في حياة الأفراد والأمم والشعوب، وهناك الحاجة المتزايدة في كل المجتمعات إلى القادة القادرين

على تنظيم وتطوير المؤسسات الرسمية وغير الرسمية والارتقاء بمستوى أدائها (ص6) .
كما أكد الثبتي (1432) بأن الاستثمار في برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية والاستفادة من مخرجاتها يُمكن البرامج من تحقيق أهدافها التي أنشئت من أجلها (ص4).
وبالرغم من أهمية تلك البرامج نجد هناك عديد من الدراسات المحلية التي أكدت أن هناك خلافاً في تلك البرامج ومنها دراسة المسعودي (1434) التي أكدت أن مخرجات برنامج الإدارة التربوية تعاني من تباين في المدخلات والمخرجات بسبب عدم توفر معايير دقيقة تحدد المدخلات والمخرجات؛ حيث إن الأقسام الإدارية لم تصمم المهارات التي ينبغي أن يتقنها المتعلم (ص5). وكذلك دراسة الثبتي (1432) التي أكدت أن برامج الإدارة التربوية التي تقدمها كليات التربية تعاني من انخفاض الكفاءة الداخلية، وضعف تلك البرامج في تحقيق التنمية واحتياجات سوق العمل؛ فهي بحاجة إلى تطوير وتحديث لتتماشى مع معايير سوق العمل ومتطلباته، وكذلك خطط التنمية الحديثة (ص5)

كما أكدت دراسة القرني (2012) بأن برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية تعاني من أوجه القصور والخلل لأن المخرجات التي تم إعدادها لم تستطع خلال الفترات السابقة تحقيق المستوى المطلوب من إحداث التغيير والتطوير المنشودين في كافة المستويات بمؤسسات التعليم، وهذا مؤشر بوجود مشكلة بجودة المخرجات ببرامج الدراسات العليا بالإدارة التربوية (ص78)،

كما تعد تنمية الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا من الركائز الأساسية في العملية التربوية مما يستدعي الأمر ضرورة التطوير والتحديث المستمر لهذا الجانب باعتباره عامل مهم من عوامل تطوير برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية.
كما يؤكد سامر عديلي (2016) أن الأدوار التي يجب أن يقوم بها خريجي برامج الدراسات العليا غير تقليدية ومتغيرة مع التطورات والأحداث، في ضوء ادراكهم للمتغيرات المتسارعة في ميدان العمل التربوي.

وقد اتضحت مشكلة الدراسة من خلال قيام الباحثة بمقابلات غير مقننة مع خريجي

برامج الدراسات العليا في تخصص الإدارة التربوية، للتأكد من مدى امتلاكهم للمهارات والكفايات القيادية، والتي أظهرت نتائجها عدم امتلاكهم للكفايات القيادية. وانطلاقاً مما سبق سعت هذه الدراسة إلى تحديد الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في ضوء معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية ELCC الواقع والمأمول.

أسئلة الدراسة:

في ضوء ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:
ما واقع الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في ضوء معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية ELCC؟
ويتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية ELCC؟
- 2- ما درجة توافر الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية ELCC من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والخريجين بالبرنامج؟
- 3- ما درجة أهمية توافر الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية ELCC من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والخريجين بالبرنامج؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول تقديرهم لدرجة توافر الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية ELCC تعزى لمتغير الجامعة، والانتماء للبرنامج، والجنس؟
- 5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول تقديرهم لدرجة أهمية توافر الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس التشريعي للقيادة

التعليمية ELCC تعزى لمتغير الجامعة، والانتماء للبرنامج، والجنس؟
6- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول
تقديرهم لدرجات توافر/أهمية توافر الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات
العليا في الإدارة التربوية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس التشريعي
للقيادة التعليمية ELCC؟

أهداف الدراسة:

- 1- تحديد درجة توافر الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة
التربوية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية
ELCC من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والخريجين بالبرنامج.
- 2- تحديد درجة أهمية توافر الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في
الإدارة التربوية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس التشريعي للقيادة
التعليمية ELCC من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والخريجين بالبرنامج .
- 3- تحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة
حول تقديرهم لدرجة توافر الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا
في الإدارة التربوية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس التشريعي
للقيادة التعليمية ELCC تعزى لمتغير الجامعة، والانتماء للبرنامج، والجنس.
- 4- تحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة
حول تقديرهم لدرجة أهمية توافر الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات
العليا في الإدارة التربوية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس
التشريعي للقيادة التعليمية ELCC تعزى لمتغير الجامعة، والانتماء للبرنامج،
والجنس.
- 5- تحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة
حول تقديرهم لدرجات توافر/أهمية توافر الكفايات القيادية لدى خريجي برامج

الدراسات العليا في الإدارة التربوية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية ELCC؟

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية

1- انطلقت أهمية الدراسة الحالية من أهمية برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية التي تسهم في تنمية الكفايات القيادية لدى الخريجين.

2- تأتي هذه الدراسة استجابة لتوصيات الدراسات التي أجريت في هذا المجال والتي منها:

أ- دراسة الحميدي (1435) التي أوصت بتطوير برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية واكتساب مهارات القيادة التي تهدف البرامج اكتسابها للخريجين.

ب- دراسة المسعودي (1434) التي أوصت بضرورة تطوير مواصفات خريجي برامج الإدارة التربوية بما يتوافق مع المتغيرات العالمية السريعة والمتطلبات الحديثة في مجال القيادة التعليمية.

ج- دراسة آل سيف (1434) التي أوصت بضرورة وضع معايير ومهارات واضحة لتطوير كفاءات خريجي برامج تنمية المهارات القيادية بالجامعات السعودية.

د- دراسة الزهراني (2015) التي أوصت بضرورة إعادة النظر في برامج القيادة التربوية حيث كشفت الدراسة عن ضعف المهارات التطويرية بتلك البرامج.

الأهمية التطبيقية

استمدت الدراسة الحالي أهميته التطبيقية من المبررات التالية:

1- من المأمول أن يسهم هذه الدراسة في:

أ- توفير المعلومات التي تمكن المسؤولين عن البرامج، والمهتمين بالجودة والتطوير بتحديد الكفاءات التي ينبغي توافرها بالقيادة التعليمية.

ب- استثمار كافة الإمكانيات البشرية والمادية لتطوير برامج ومهارات القيادات التعليمية بخريج الجامعات السعودية.

2- كون هذه الدراسة محاولة جادة لسد النقص الواضح في ميدان البحث العلمي بمجال

الكفاءات القيادية لخريج برامج الدراسات العليا بالإدارة التربوية بالجامعات السعودية، وإسهام النتائج في إثراء المعرفة في هذا المجال.

منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي (المسحي - المقارن) حيث استخدم المنهج الوصفي المسحي، لمعرفة درجة توافر/أهمية الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية ELCC، من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والخريجين بالبرنامج، واستخدم المنهج الوصفي المقارن لمعرفة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب متغيرات (الجامعة - الانتماء للبرنامج - الجنس).

حدود الدراسة: تحددت الدراسة الحالية بعدة حدود ممثلة في:

أ- **الحدود الموضوعية:** ركزت الدراسة الحالية على الكفايات القيادية لدى خريج برامج الدراسات العليا والتي تمثلت في:

- 1- القيادة الحكيمة.
- 2- تحسين العملية التعليمية.
- 3- الإدارة الفعالة.
- 4- العلاقات المجتمعية والتنوع.
- 5- النزاهة والأخلاقية.
- 6- الاستجابة مع السياق العام.
- 7- التدريب الوظيفي.

ب- **الحدود المكانية:** طبقت هذه الدراسة على الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية التي تقدم برامج للدراسات العليا (ماجستير دكتوراه) في مجال الإدارة التربوية (جامعة أم القرى - جامعة طيبة - جامعة الملك سعود - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية).

ج- **الحدود البشرية:** اقتصرت هذه الدراسة على جميع أعضاء هيئة التدريس العاملين

ببرامج الدراسات العليا التي تقدم برنامج الماجستير والدكتوراه في الإدارة التربوية بالجامعات السعودية وخريجي وخريجات البرامج.

د- الحدود الزمانية: طبقت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي (1438هـ - 1439هـ)

مصطلحات الدراسة:

أ- الكفايات: عرفها ايليرت وكاتجا (2011) Eilerys, Katja بأنها عبارة عن مجموعة من القدرات التي يتقنها الفرد والمهارات اللازمة للوصول الى تحقيق هدف معين.

ب- الكفايات القيادية: عرفت المليان (2017) بأنها مجموعة المهارات والخبرات والقدرات التي يمتلكها القائد والتي تساعد على أداء مهمته القيادية على أكمل وجه (ص154).

ويقصد بالكفايات القيادية في هذه الدراسة: مجموعة من المهارات والسلوكيات التي تم تحديدها من قبل المجلس التشريعي للقيادة التعليمية، والتي ينبغي توافرها بخريج برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية؛ مما يمكنه من أداء العمل بمستوى عال من الجودة.

ج- معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية: عرفت معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية: بأنها المواصفات والمقاييس التي تم وضعها من قبل المجلس التشريعي للقيادة التعليمية Educational leadership constituent

(ELCC)council لإعداد خريجي برامج الدراسات العليا في مجال القيادة

التعليمية بما يحقق الجودة والفاعلية في أداء خريجي البرامج.

الإطار النظري:

أولاً: الكفايات القيادية لخريج برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية.

1- الكفايات القيادية لخريج برامج الدراسات العليا في مجال الإدارة التربوية.

أ) مفهوم الكفايات القيادية: عرف العديلي (2016م) الكفايات القيادية بأنها مجموعة من المعارف والمهارات، والقدرات، والاتجاهات التي يمتلكها القائد والتي تمكنه من

أداء مهامه ومسؤولياته بمستوي يمكن ملاحظته، وتقييمه لضمان جودة العملية التربوية والتعليمية، وجودة مخرجاتها واستمراره تطويرها (ص13).
ب) تصنيف الكفايات اللازمة للقائد: صنف الماضي (2009م) الكفايات اللازمة للقائد في:

- الكفايات الشخصية كالقدوة الحسنة، النزاهة والعدل، والتواضع والاحترام، اللباقة وحسن التصرف، والالتزام بأخلاقيات المهنة، والالتزان النفسي، وسعة الصدر، والحماس والنشاط، والقدرة على اتخاذ القرارات.
- الكفايات المعرفية والإدارية وهي القدرة على تكوين رؤية مستقبلية للمؤسسة التعليمية.
- كفايات التخطيط بما يعني القدرة على تحديد الأهداف، ورسم السياسات المرجو تحقيقها في المستقبل لتصميم البرامج، وتفعيل الخطوات والإجراءات اللازمة في إطار زمني محدد.
- كفايات الاتصال واتخاذ القرارات.
- كفايات التقويم، والتطوير والتغيير.

- الكفايات العلمية والخبرات العملية مما يزيد قدراته ومهاراته (ص 90).

ج) الكفايات القيادية اللازمة لخريج برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية: أظهرت نتائج دراسة المسعودي (2013م) بأن من أهم الكفايات اللازمة لخريج برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية هي:

أ- الكفايات التخصصية المهنية والتي تتمثل في:

- إتقان البحث العلمي والاعتماد على الحقائق العلمية في اتخاذ القرارات.
- القدرة على التخطيط المستقبلي وتوظيف الدراسات والنظريات الحديثة في الخدمة المهنية.
- البراعة في استخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة في الممارسات المهنية.

د. فوزية بنت عبدالرحمن بن سالم باناعمه

- القدرة على توظيف الموارد المتاحة بكفاءة بما يحقق أعلى استفادة.
- القدرة على تصميم الأنشطة المتنوعة المعززة للحوار والبناء في العمل.
- ب- الكفايات الشخصية التي تتمثل في:
 - الشخصية المتمسكة بأخلاقيات المهنة (كالنزاهة، والصدق، والأمانة، والعدالة (....).
 - الشخصية المستقلة في الرأي الخاص، والثقة بالنفس، والاعتماد على النفس، وتحمل المسؤولية.
 - الشخصية القادرة على الإبداع والابتكار، والتي تمتلك النظرة الإيجابية نحو التغيير الإيجابي.
 - الشخصية التي تسعى للتطوير الذاتي، واحترام وجهات النظر المختلفة.
 - الشخصية القادرة على التقييم، وتحديد الاحتياجات.
 - الشخصية التي تتمتع بالدافعية، والقدرة على رسم الأهداف المستقبلية.
 - الشخصية التي تتمتع بالحكمة، واستخدام السلطة والصلاحيات، وممارسة الأعمال بالشكل الصحيح من المرة الأولى في أدائها (ص 101).
- ج- الكفايات العامة التي تتمثل في:
 - القدرة على الاتصال الفعال مع الآخرين.
 - الوعي التام بدوره في تنمية المجتمع.
 - الاطلاع الدائم على مستجدات العصر (السياسية، والاقتصادية، والتكنولوجية).
 - القدرة على المحاورة والإقناع بالبراهين والأدلة.
 - القدرة على التعاون والعمل ضمن الفريق.
 - القدرة على إدارة الوقت بكفاءة.
 - القدرة على الاندماج مع المجتمع وقضاياها.
 - القدرة على التعامل مع وسائل الاتصال المتنوعة.
 - المعرفة بالقضايا التربوية المعاصرة والتحلي بالتفكير النقدي الإيجابي.

- المقدرة على إتقان أكثر من لغة. (ص 102-103).

ثانياً: المجلس التشريعي للقيادة التعليمية Educational Leadership Constituent Council (ELCC)

1- التعريف بالمجلس: المجلس التشريعي للقيادة التعليمية هو المجلس الذي اعتمد من قبل كل من جمعية قادة المدارس NPBEA، ومجلس السياسة الوطني للإدارة التربوية على إنشاء المجلس التشريعي للقيادة التعليمية ELCC وتقيح معاييرها من قبل المجلس الوطني لاعتماد إعداد المعلمين NCATE وذلك في خريف 2010م . حيث قامت اللجنة الاستشارية واللجنة الوجيهة بالمراجعة واستعراض التغيرات المقترحة، وعرضها على المجلس الوطني للإدارة التربوية، والمجلس الوطني لاعتماد إعداد المعلمين، ومن ثم الخروج بمعايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية.

2- معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية ELCC. قام المجلس التشريعي للقيادة التعليمية (2011م) Educational Leadership Constituent Council (ELCC) بوضع سبع معايير خاصة لبرامج الدراسات العليا لإعداد المختصين في مجال القيادة التعليمية من مديرين، ومراقبين للتعليم، ومشرفين تربويين على مستوى المنطقة التعليمية، وذلك على النحو التالي:

المعيار الأول: أن يمتلك القائد التعليمي على مستوى المنطقة التعليمية القدرة على تطبيق ما لديه من معرفة في تطوير رؤية مشتركة لأهداف التعلم على مستوى المنطقة من خلال جمع واستخدام المعلومات المتاحة في تحديد أهداف المنطقة، وتقييم الفعالية التنظيمية، وتطبيق خطط المنطقة سعياً إلى تحقيق أهدافها، وتعزيز التحسين المستمر لها، وتقييم التقدم الحادث للمنطقة نحو تحقيق أهدافها، ومراجعة الخطط الموضوعة من قبل المسؤولين بالمنطقة (ص 7).

المعيار الثاني: أن يمتلك القائد التعليمي على مستوى المنطقة التعليمية القدرة على تطبيق

ما لديه من معرفة في المحافظة على ثقافة إيجابية على مستوى المنطقة، تهدف إلى تحقيق التعاون، وبناء الثقة، وتهيئة بيئة جيدة للتعليم الشخصي تضمن تحقيق الطلاب لمستويات مرتفعة من الأداء، وتصميم وتقييم برامج ومناهج تعليمية شاملة ومحددة وواضحة على مستوى المنطقة، مع تطوير القدرات القيادية والتعليمية ومتابعتها، كذلك تعزيز استخدام الوسائل التكنولوجية الملائمة والأكثر فعالية في دعم التعليم والتعلم داخل المنطقة التعليمية. (ص10).

المعيار الثالث: أن يمتلك القائد التعليمي على مستوى المنطقة التعليمية القدرة على تطبيق ما لديه من معرفة في تحسين ضمان إدارة الموارد، و العمليات، و التنظيمات الخاصة بالمنطقة من خلال الرقابة، والتقييم لإدارة المنطقة، وأنظمة العمليات بها، مع ضمان الاستخدام الفعال للموارد البشرية والمادية والتكنولوجية، وتطبيق الإجراءات التي تحقق الوقاية، والشعور بالأمان، والرفاهية لدى كل من الطلاب والمعلمين، مع تطوير القدرات القيادية الموزعة على مستوى المنطقة، وضمان استخدام المنطقة لوقت اليوم الدراسي في التركيز على تحقيق مستوى عال من الجودة لكل من التدريس، وتعلم الطلاب (ص 14).

المعيار الرابع: أن يمتلك القائد التعليمي على مستوى المنطقة التعليمية القدرة على تطبيق ما لديه من معرفة في تحسين التعاون مع أعضاء هيئة التدريس، والاستجابة للاحتياجات والاهتمامات المتنوعة لأفراد المجتمع، وحشد واستغلال موارد المجتمع المتاحة على مستوى المنطقة من خلال جمع وتحليل المعلومات ذات الصلة لتحسين البيئة التعليمية بالمنطقة، كذلك تعزيز وتقدير التنوع الثقافي والاجتماعي بالمنطقة، وبناء وتوطيد العلاقات الإيجابية القوية بين المسؤولين بالمنطقة التعليمية وأسر الطلاب، وكذلك مع الشركاء الآخرين من أفراد المجتمع (ص17).

المعيار الخامس: أن يمتلك القائد التعليمي على مستوى المنطقة التعليمية القدرة على تطبيق ما لديه من معرفة في تحسين العمل بطريقة تكاملية وأخلاقية وعادلة لضمان وجود نظام للمساءلة بالمنطقة للحكم على مستوى النجاح الأكاديمي، والاجتماعي لكل طالب من خلال تطبيق مبادئ الشفافية، والتفكير التأملي، والمعايير الأخلاقية المرتبطة بأدوار القائد

التعليمي داخل المنطقة، مع ضمان تطبيق قيم الديمقراطية والعدالة والتنوع، كذلك تقييم مستوى التبعات المحتملة لكل من النواحي الأخلاقية، والقانونية في عملية صنع القرار داخل المنطقة، مع تعزيز العدالة الاجتماعية داخل المنطقة لضمان أن الاحتياجات الفردية لكل الطلاب تتم الاستجابة لها داخل المدرسة(ص19).

المعيار السادس: أن يمتلك القائد التعليمي على مستوى المنطقة التعليمية القدرة على تطبيق ما لديه من معرفة في فهم واستيعاب العوامل السياسية، والاجتماعية، والاقتصادية، والقانونية، والثقافية المرتبطة بالسياق المجتمعي للمنطقة، والاستجابة لها، مع القدرة على التعامل الجيد مع القرارات المؤثرة على تعلم الطلاب المتخذة على المستوى القومي، أو على مستوى الولاية أو على مستوى المنطقة التعليمية، كذلك تبني المبادرات والاتجاهات الخاصة بتطوير استراتيجيات للقيادة التعليمية على مستوى المنطقة (ص23).

المعيار السابع: ينبغي أن يكون لدى القائد التعليمي على مستوى المنطقة التعليمية القدرة على التدريب، وإطلاعه على خبرات جوهرية ومستمرة في مجال القيادة التربوية بما تتضمنه من تدريب ميداني، وممارسات تطبيقية داخل المنطقة تحت إشراف أشخاص مؤهلين واستشاريين في ذلك المجال (ص 25).

الدراسات السابقة:

يعرض هذا الجزء أهم الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة وتتمثل تلك البحوث والدراسات فيما يلي:

أجرى العساف (2007م) دراسة هدفت إلى تعرف درجة فاعلية برنامج الدكتوراه في الإدارة التربوية بجامعة عمان العربية، كما يراها الخريجون والطلبة المسجلون بالبرنامج. ولتحقيق ذلك الهدف طور استبياناً طبق على عينة مكونة من (85) طالباً وخريجاً. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة فاعلية البرنامج كانت مرتفعة حيث بلغت (3.58)، وخرجت الدراسة بمقترحات تسهم في تطوير البرنامج.

كما أعد الفايز (2008م) دراسة هدفت إلى تشخيص واقع برنامج الماجستير بالإدارة التربوية بجامعة الملك سعود، من وجهة نظر الدارسين والخريجين. ولتحقيق ذلك الهدف تم تصميم استبيان طبق على عينة الدراسة المكونة من (45) خريجاً و (9) دارسين. وأظهرت نتائج الدراسة أن البرنامج يتميز بالفاعلية والكفاءة.

وأجرى الجمباز (2008م) دراسة هدفت إلى تحديد درجة أهمية الكفايات القيادية اللازمة لمدير المنطقة التعليمية في شمال غرب المملكة. ولتحقيق ذلك الهدف تم تصميم استبانة طبقت على عينة الدراسة البالغ عددهم (445) مديراً ومديرة. وأظهرت نتائج الدراسة أن كفايات التخطيط الإداري والتطوير الإداري والاتصال في المراتب الثلاثة الأولى من الأهمية، بينما جاءت كفايات القيادة الإدارية والمتابعة والتقييم في المراتب الأخيرة من الأهمية، وخرجت الدراسة بعدة توصيات تؤكد ضرورة اعتماد الكفايات القيادية واعتبارها الأساس في الترشيح القيادي للتعليم.

كما قدم النوفل (2009م) دراسة هدفت إلى تشخيص واقع برنامج الماجستير في

الإدارة التربوية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، ولتحقيق ذلك الهدف تم تصميم استبانة طبقت على عينة من الطلاب البالغ عددهم (81) طالباً من طلاب البرنامج. وأظهرت نتائج الدراسة أن البرنامج يمتاز بدرجة جيد جداً على الأقل من الفاعلية، وبدرجة راض على الأقل من الرضا عن البرنامج. وخرجت الدراسة بمقترحات لتطوير البرنامج.

وبدوره أعد كانيغهام (Cunningham,2009) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين تصورات مديري المدارس بإحدى الضواحي الكبرى بولاية جورجيا حول أهمية معايير المجلس التشريعي للقيادة التربوية ELCC ومدى استخدامهم لتلك المعايير في أدوارهم القيادية اليومية . ولتحقيق ذلك الهدف تم بناء استبيان طبق على عينة مكونة من (113) مديراً من العاملين في الإدارات التعليمية بضواحي جورجيا. وأظهرت نتائج الدراسة أن تصورات المديرين بشكل عام حول الأهمية والاستخدام لكل معيار من المعايير جاءت بدرجة عالية من الأهمية بشكل أعلى من الاستخدام.

بينما أجرى أبو أرشيد والبدرانه (2010م) دراسة هدفت إلى تقدير فاعلية برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية بالجامعات الأردنية من وجهة نظر الطلبة، ولتحقيق الهدف طور استبانة طبقت على عينة عشوائية من طلبة الدراسات العليا البالغ عددهم (150) طالباً وطالبة. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة فاعلية البرامج حصلت على درجة متوسطة من الفاعلية حيث تفنقر البرامج إلى التوازن بين احتياجات الأفراد وأهداف المؤسسة التربوية رغم استخدام التكنولوجيا. كما تفنقر البرامج المرنة للتطوير وفقاً للظروف والمستجدات الحديثة. كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجامعة، والدرجة العلمية.

بينما قدم الثبيتي (2011م) دراسة هدفت إلى التعرف على الواقع الفعلي لبرامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية بالجامعات السعودية، ومدى استفادة الجهات التعليمية من خريجي البرامج. ولتحقيق ذلك الهدف تم تصميم استبانة طبقت على مجتمع الدراسة المكون من (58) مسؤولاً من مسؤولي وزارة التربية والتعليم، و (56) عضواً من أعضاء

هيئة التدريس في تخصص الإدارة التربوية، و (126) طالباً من طلاب الدراسات العليا بالإدارة التربوية بالجامعات السعودية. وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك العديد من الإيجابيات والسلبيات بالبرامج حيث تواجه العديد من المشكلات التي ينبغي تلافيتها. كما أظهرت النتائج استفادة الجهات التعليمية بدرجة كبيرة من خريجي البرامج. وخرجت الدراسة باستراتيجية مقترحة لتطوير برامج الدراسات العليا بالإدارة التربوية من وجهة نظر الخبراء بالمجال.

فيما أجرى باترسون وآخرون (Patterson & other,2015) دراسة هدفت إلى تقييم فعالية برنامج الإدارة التربوية بناءً على معايير المجلس التشريعي للقيادة التربوية ELCC. ولتحقيق الهدف تم تصميم استبيان بناءً على معايير المجلس التشريعي للقيادة التربوية طبقت على (150) خريجاً من خريجي برنامج الماجستير في القيادة التربوية بجامعة كينيساو KENNESAW STATE بجنوب شرق الولايات المتحدة الأمريكية. كما تم إجراء مقابلات مع 12 قائداً من الذين تولوا مناصب قيادية في المدارس الحكومية بجنوب شرق الولايات. وأظهرت نتائج الدراسة أن تقييم البرنامج كانت بدرجة أعلى من المتوسط. كما أشارت نتائج المقابلات بأن ينبغي التركيز على محتوى البرنامج والتمويل والميزانية. واقترحوا مجالات لورش عمل مستقبلية للتنمية المهنية للخريجين.

كما أعد الحقييل (2012م) دراسة هدفت إلى معرفة درجة توافر الكفايات القيادية لدى مديري المدارس الثانوية في الإدارة التي تعتمد على البرنامجين الدولي والحكومي. ولتحقيق ذلك الهدف تم تصميم استبانة طبقت على عينة عشوائية بلغ عددهم (2942) معلماً ومعلمة. وأظهرت النتائج أن درجة توافر الكفايات كانت بمستوى مرتفع من التوافر. وخرجت الدراسة بمقترحات تعزز الكفايات القيادية لدى القيادات التعليمية.

فيما أجرى الزيون (2012م) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة تلبية برامج الدكتوراة في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية للحاجات الإدارية التربوية. ولتحقيق ذلك الهدف تم اختيار عينة من الطلبة والخريجين للبرنامج مكونة من (78) طالباً وخريجاً تم اختيارهم بطريقة الحصر الشامل، وتم تطبيق استبانة على الطلبة والخريجين، كما تم

إجراء مقابلة مع عينة من أعضاء هيئة التدريس بالبرنامج، وأظهرت النتائج أن البرنامج يلي الحاجات الإدارية التربوية بدرجة كبيرة جدا. كما أظهرت النتائج وجود فروق تعزى لمتغير الجامعة لصالح الجامعة الأردنية. وعدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس، وخرجت الدراسة بتوصيات ومقترحات لتطوير البرنامج.

كما أعد المسعودي (2013م) دراسة هدفت إلى تحديد المواصفات التخصصية المهنية والشخصية العامة للمخرجات التعليمية، بقسم الإدارة التربوية والتخطيط بكلية التربية بجامعة أم القرى، من وجهة نظر الخبراء. ولتحقيق ذلك الهدف تم تصميم استبانة طبقت على مجتمع الدراسة المكون من (23) عضواً من أعضاء هيئة التدريس. وأظهرت نتائج الدراسة بأهم المواصفات التخصصية المهنية، والشخصية العامة التي ينبغي توافرها بمخرجات قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كما أشارت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة - والدرجة العلمية. وخلصت الدراسة بمقترحات تسهم بالارتقاء بجودة المخرجات التعليمية التي بدورها تعمل على تجويد القسم. وبدوره أجرى آل السيف (2013م) دراسة هدفت إلى التعرف على أبرز المهارات التي ينبغي تضمينها في برامج تطوير المهارات القيادية للطلاب بالجامعات السعودية في ضوء الخبرات والتجارب الدولية. ولتحقيق ذلك الهدف صمم الباحث أداتين لجمع المعلومات المقابلة حيث أجرى المقابلات بأعضاء هيئة التدريس المتخصصين البالغ عددهم (36) عضواً، وكذلك استبانة طبقت على (102) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بأقسام الإدارة التربوية بالجامعات السعودية. وأظهرت نتائج الدراسة أبرز الأنشطة التي تقدمها الجامعات لتطوير المهارات القيادية، كما أشارت الدراسة إلى أبرز المهارات القيادية التي ينبغي اكتسابها للطلاب، وخرجت الدراسة بتصور مقترح لتطوير المهارات القيادية للطلاب.

كما أعد فيكري (Vickery,2013) دراسة هدفت إلى استكشاف مدى انعكاس معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية ELCC على ممارسات مديري المدارس من وجهة

نظر المديرين الجدد في برنامج الإعداد الإداري بجامعة موراي Murray بالولايات المتحدة الأمريكية. ولتحقيق ذلك الهدف استخدم الباحث المنهج النوعي الاستكشافي من خلال المقابلات، والملاحظات الميدانية التي دون فيها الباحث ملاحظاته خلال كل مقابلة، والملاحظات البحثية لنتائج المسح الذي تم في السنوات من (2002م) إلى (2009م). وتكونت عينة الدراسة القصدية من خمسة مديرين الذين أنهموا برنامجهم التدريبي في الجامعة خلال السنوات الثلاثة، وكانوا في السنة الثانية مدرء في المدارس. وأظهرت نتائج الدراسة انعكاس المعايير على ممارسات المديرين مما يؤكد أن البرنامج قد استفاد من المعايير على أداء القياديين.

كما قام الحميدي (2014م) بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى فاعلية برنامج ماجستير الإدارة والتخطيط بجامعة أم القرى في تنمية واكتساب المهارات القيادية. ولتحقيق ذلك الهدف تم تصميم استبيان طبق على مجتمع الدراسة المكون من (162) خريجاً. وأظهرت نتائج الدراسة أن فاعلية البرنامج كانت بدرجة عالية. وخلصت الدراسة بضرورة المحافظة على المستوى من التطوير بنفس الاتجاه.

كما قدم البطي (2014م) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة أهمية توافر الكفايات القيادية لدى رؤساء الأقسام بجامعة حائل من وجهة نظرهم. ولتحقيق الهدف تم تصميم استبيان طبق على مجتمع الدراسة المكون من جميع رؤساء الأقسام بالكليات الأدبية والعلمية البالغ عددهم (33) رئيساً منهم (23) في الكليات العلمية و (10) في الكليات الأدبية. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة امتلاك الكفايات القيادية لدى رؤساء الأقسام جاءت بدرجة عالية، بينما جاءت درجة الأهمية بدرجة عالية جداً. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد المجتمع تعزى لمتغير المرتبة العلمية، بينما كانت هناك فروق تعزى لمتغير الكلية لصالح الكليات العلمية.

وبدوره أجرى بولياند وآخرون (Bolyand & other, 2015) دراسة هدفت إلى تقييم أداء القادة الجدد (المديرين والوكلاء) في ولاية إنديانا Indiana's وفقاً لمعايير المجلس التشريعي للقيادة التربوية، ووفقاً لمعايير المحتوى لولاية إنديانا Indiana's لإعداد القادة.

ولتحقيق ذلك الهدف تم إعداد استبيان في ضوء معايير المجلس التشريعي للقيادة التربوية ELCC وطبقت الدراسة على (53) قائداً. وأظهرت النتائج أن المديرين الجدد يتميزون بالكفاءة بجميع المجالات حيث لوحظ أعلى المتوسطات تتمثل في فئة النزاهة، بينما أقلها في فئة الإدارة المالية. لذلك أوصت الدراسة أقسام الجامعة في القيادة التربوية بأخذها بعين الاعتبار في مجالات تدريبها ومناهجها ومقرراتها التدريسية، باعتبارها معايير تسعى في تطوير القيادات التربوية.

وبدوره أجرى المليان (2016م) دراسة هدفت إلى التعرف على أهم الكفايات القيادية التي يمتلكها رؤساء الأقسام بكلية الآداب زلتين من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالكلية. ولتحقيق ذلك الهدف أعد الباحث استبياناً طبق على مجتمع الدراسة البالغ عددهم (60) عضواً هيئة تدريس تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وأظهرت نتائج الدراسة أن أهم الكفايات القيادية التي يمتلكها رؤساء الأقسام الكفايات الشخصية جاءت بالترتيب الأول، تليها كفايات التخطيط وصناعة القرار وحل المشكلات على الترتيب الثاني والثالث، كما جاءت كفايات الاتصال والعلاقات المهنية على الترتيب الرابع والخامس، وحصلت كفايات التنمية المهنية على الترتيب الأخير من الأهمية. وخرجت الدراسة بضرورة إجراء الدورات التدريبية لتعزيز الكفايات القيادية لدى رؤساء الأقسام بالكلية الأكاديمية.

كما أعد القطان (2016م) دراسة هدفت إلى تحديد أهم الكفايات اللازمة للعمل القيادي، لدى مديري مدارس التعليم العام بدولة الكويت من وجهة نظر المعلمات بكلية التربية الأساسية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب. وتحديد أهم الوسائل لتنمية هذه الكفايات. ولتحقيق ذلك الهدف أعد الباحث استبياناً طبق على عينة الدراسة المكونة من (338) معلمة، وأظهرت نتائج الدراسة أن الكفايات الشخصية والأساسية حصلت على الترتيب الأول من الأهمية، كما حصلت كفايات التعاون وإدارة الوقت والاجتماعات على الترتيب الثاني والثالث من الأهمية، بينما حصلت كفايات التخطيط الاستراتيجي وإدارة الموارد المادية على الترتيب الرابع والخامس الأخير من الأهمية، وخرجت الدراسة

بمجموعة من الوسائل التي بدورها تعزز الكفايات القيادية.

كما قام المطيري (2017م) بإجراء دراسة هدفت إلى تحديد درجة ممارسة مديري مدارس المرحلة المتوسطة في منطقة الفروانية التعليمية بدولة الكويت للكفايات القيادية من وجهة نظر المعلمين. ولتحقيق ذلك الهدف تم تصميم استبانة طبقت على عينة عشوائية مكونة من (393) معلماً ومعلمة. وأظهرت نتائج الدراسة أن ممارسة مديري المدارس للكفايات القيادية جاءت مرتفعة في جميع المجالات، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، وخرجت الدراسة بمقترحات تعزز الممارسة المرتفعة للكفايات القيادية والمحافظة عليها.

التعليق على الدراسات السابقة ومدى الاستفادة منها:

تبين من الدراسات السابقة مدى أهمية الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الإدارة التربوية حيث ركزت بعض الدراسات العربية والمحلية على الكفايات القيادية لدى القيادات التعليمية، كما ركزت بعضها على قياس درجة فاعلية برامج الدراسات العليا في مجال الإدارة التربوية وتشخيص واقعها من وجهة نظر خريجي البرنامج، وكذلك اهتمت بتحديد المواصفات التخصصية والمهنية للمخرجات التعليمية بقسم الإدارة التربوية، كما اهتمت بتحديد المهارات الإدارية التي ينبغي اكتسابها لدى الدارسين ببرامج الإدارة التربوية. بينما ركزت الدراسات الأجنبية على تقييم فعالية برامج الإدارة التربوية في ضوء معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية ELCC.

مما سبق تتضح الندرة الواضحة في الدراسات المحلية والعربية التي تناولت الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في مجال الإدارة التربوية في ضوء المجلس التشريعي للقيادة التعليمية ELCC. ومن ثم تأتي هذه الدراسة كمحاولة علمية لتسليط الضوء على هذه الدراسات؛ وهذا ما يُكسب الدراسة أهمية خاصة، وإضافة علمية جديدة تميزها عن غيرها من الدراسات السابقة.

إجراءات الدراسة الميدانية: يمثل الجانب الميداني للبحث بحيث يتناول:

(أ) مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من:

- جميع أعضاء/عضوات هيئة التدريس بكل من (جامعة أم القرى - جامعة طيبة - جامعة الملك سعود - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية) والبالغ عددهم (115) عضواً/عضوة وفقاً للإحصائيات الواردة من عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس بتلك الجامعات خلال الفصل الدراسي الثاني 1438/1439هـ.

جدول (1) إحصائية مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس

الجامعة	جامعة أم القرى		جامعة طيبة		جامعة الملك سعود		جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	
	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى
الجنس								
أستاذ	3	0	3	0	6	2	3	0
أستاذ مشارك	2	6	5	1	3	2	11	4
أستاذ مساعد	4	13	6	5	8	6	16	6
المجموع	9	19	14	6	17	10	30	10
الكلية	28		20		27		40	

- جميع خريجي/خريجات برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية بكل من (جامعة أم القرى - جامعة طيبة - جامعة الملك سعود - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية) والبالغ عددهم (909) خريج/خريجة وفقاً للإحصائيات الواردة من عمادات الدراسات العليا بتلك الجامعات خلال الفترة الزمنية من (1434هـ/1435هـ - 1438هـ/1439هـ).

جدول (2) إحصائية مجتمع الدراسة من الخريجين والخريجات

الجامعة	جامعة أم القرى		جامعة طيبة		جامعة الملك سعود		جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	
	ماجستير	دكتوراه	ماجستير	دكتوراه	ماجستير	دكتوراه	ماجستير	دكتوراه
الدرجة العلمية								
الجنس	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى

د. فوزية بنت عبدالرحمن بن سالم باناعمه

0	0	2	0	7	5	42	25	0	0	19	13	4	6	12	11	1434هـ
0	0	0	1	7	13	34	6	0	0	18	8	4	4	4	5	1435هـ
0	0	0	1	7	13	34	6	0	0	18	8	4	4	4	5	1435هـ
0	0	0	1	7	13	34	6	0	0	18	8	4	4	4	5	1436هـ
5	3	46	22	9	16	53	40	0	0	9	2	8	6	6	4	1436هـ
5	3	46	22	9	16	53	40	0	0	9	2	8	6	6	4	1437هـ
16	5	42	27	16	17	34	18	2	3	14	10	3	5	13	10	1437هـ
16	5	42	27	16	17	34	18	2	3	14	10	3	5	13	10	1438هـ
10	2	102	38	5	11	0	2	1	4	2	1	4	6	6	1	1438هـ
10	2	102	38	5	11	0	2	1	4	2	1	4	6	6	1	1439هـ
31	10	192	88	44	62	163	91	3	7	62	34	23	27	41	31	المجموع
321				360				106				122				الكلي

ب) عينة الدراسة: تم اللجوء إلى المعاينة الطبقيّة العشوائية، لضمان تمثيل مجتمع الدراسة تمثيلاً جيداً، وبلغ عدد الاستجابات من أعضاء/عضوات هيئة التدريس (47) عضواً/عضوة، وتمثل حوالي (40.87%) من حجم مجتمع الدراسة من أعضاء/عضوات هيئة التدريس، وبلغ عدد الاستجابات من الخريجين/الخريجات (321) خريجا/خريجة، وتمثل حوالي (35.31%) من حجم مجتمع الدراسة من الخريجين/الخريجات.

جدول (3) إحصائية عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس

الجامعة	جامعة أم القرى		جامعة طيبة		جامعة الملك سعود		جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية	
	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى
الجنس								
أستاذ	1	0	1	0	3	1	1	0
أستاذ مشارك	1	2	1	0	1	1	4	2
أستاذ مساعد	2	5	3	2	3	2	7	3
المجموع	4	7	7	2	7	4	12	5
الكلي	11		8		11		17	

جدول (4) إحصائية عينة الدراسة من الخريجين والخريجات

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية				جامعة الملك سعود				جامعة طيبة				جامعة أم القرى				الجامعة
دكتوراه		ماجستير		دكتوراه		ماجستير		دكتوراه		ماجستير		دكتوراه		ماجستير		الدرجة العلمية
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	الجنس
0	0	1	0	2	3	15	10	0	0	7	5	1	2	4	4	1434هـ 1435هـ
0	0	0	0	2	5	12	2	0	0	7	2	1	1	1	2	1435هـ 1436هـ
2	2	16	8	3	6	19	15	0	0	3	1	3	2	2	1	1436هـ 1437هـ
7	1	15	9	6	3	11	6	1	2	5	3	1	2	5	4	1437هـ 1438هـ
5	1	35	12	2	5	0	1	0	1	1	0	1	2	2	0	1438هـ 1439هـ
14	4	67	29	15	22	57	34	1	3	23	11	7	9	14	11	المجموع
114				128				38				41				الكلي

ج) أداة الدراسة: تمثلت أداة الدراسة في الاستبيان، وتم تصميمها بعد الاطلاع على الدوريات والمجلات التربوية والبحوث والدراسات السابقة ذات الصلة بمشكلة الدراسة الحالية، والاطلاع على معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية *ELCC*. وقبل التطبيق على العينة النهائية تم التأكد من الخصائص السيكومترية للاستبيان والتي تمثلت في الصدق والثبات.

د) صدق الأداة: تم التأكد من صدق الاستبيان بطريقتين: الأولى صدق المحكمين، والثانية صدق الاتساق الداخلي.

صدق المحكمين: تم عرض الاستبيان في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في كل من (جامعة أم القرى - جامعة طيبة - جامعة الملك سعود - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية) بلغ عددهم (12) محكماً وذلك للتأكد من درجة مناسبة العبارة، ووضوحها، وانتمائها للكفاية (البعد) الذي تقيسه، وسلامة الصياغة اللغوية، وكذلك النظر في تدرج المقياس ومدى ملائمته. وبناءً على آراء المحكمين ووفقاً لتوجيهاتهم ومقترحاتهم تم تعديل صياغة بعض العبارات لغوياً، وأصبح عدد العبارات في الاستبيان (42) عبارة موزعة على سبعة أبعاد.

صدق الاتساق الداخلي: تم التأكد من صدق الاتساق الداخلي من خلال تطبيق الاستبيان على عينة استطلاعية من (45) فرداً، بواقع (30) خريجاً/خريجة، (15) عضواً/عضوة هيئة تدريس تم اختيارهم عشوائياً من (جامعة أم القرى - جامعة طيبة - جامعة الملك سعود - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية)، وتم حساب الاتساق الداخلي من خلال حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة مع الدرجة الكلية للكفاية (البعد) الذي تنتمي إليه هذه العبارة، وفيما يلي عرض لنتائج صدق الاتساق الداخلي:

جدول (5) معاملات الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

البعد الأول		البعد الثاني		البعد الثالث		البعد الرابع		البعد الخامس		البعد السادس		البعد السابع	
م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط
1	0.68	1	0.69	1	0.71	1	0.66	1	0.65	1	0.70	1	0.67
2	0.65	2	0.72	2	0.66	2	0.68	2	0.69	2	0.67	2	0.73
3	0.69	3	0.68	3	0.70	3	0.65	3	0.68	3	0.73	3	0.68
4	0.66	4	0.71	4	0.67	4	0.69	4	0.66	4	0.71	4	0.66
5	0.73	5	0.68	5	0.65	5	0.69	5	0.72	5		5	0.65
6	0.68	6	0.67	6	0.71	6	0.68	6	0.69	6		6	0.70
7	0.69	7		7	0.70	7		7		7		7	

من الجدول رقم (5) نجد بأن قيم معاملات الارتباط تراوحت من (0.65) إلى (0.73)،
وجميع قيم معاملات الارتباط موجبة ومرتفعة وذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)
وتشير إلى الاتساق الداخلي، بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.
هـ) ثبات الأداة: تم التأكد من ثبات الاستبيان بطريقة ألفا كرونباخ وكانت النتائج كالتالي:

جدول (6) حساب الثبات بطريقة الفاكرونباخ

معامل الفاكرونباخ	البعد
0.92	الأول: القيادة الحكيمة.
0.89	الثاني: تحسين العملية التعليمية.
0.90	الثالث: الإدارة الفعالة.
0.91	الرابع: العلاقة المجتمعية والتنوع.
0.88	الخامس: النزاهة والأخلاقية.
0.85	السادس: الاستجابة للسياق
0.90	السابع: التدريب الوظيفي.
0.92	الدرجة الكلية

حيث تراوحت قيم معاملات الفاكرونباخ من (0.85- 0.92) وجميع هذه القيم مرتفعة

وتشير إلى تمتع أداة الدراسة بدرجة عالية من الثبات.

الاستبيان في صورته النهائية:

الجزء الأول: عبارة عن بيانات شخصية عن عينة الدراسة من حيث (الجامعة - الانتماء للبرنامج - الجنس). الجزء الثاني: اشتمل على الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في ضوء معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية ELCC المتمثلة في (42) عبارة توزعت على (7) أبعاد، كالتالي:

جدول (7) معايير وعبارات الاستبيان

عدد العبارات	الأبعاد
7	الأول: القيادة الحكيمة.
6	الثاني: تحسين العملية التعليمية.
6	الثالث: الإدارة الفعالة.
7	الرابع: العلاقة المجتمعية والتنوع.
6	الخامس: النزاهة والأخلاقية.
4	السادس: الاستجابة للسياق الاجتماعي
6	السابع: التدريب الوظيفي.
42	الاستبيان ككل

(و) تصحيح أداة الدراسة: تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي المتدرج لتصحيح استجابات عينة الدراسة على الاستبيان بحيث تعطي الدرجة (5) للاستجابة (عالية جدا) الدرجة (4) للاستجابة (عالية) الدرجة (3) للاستجابة (متوسطة) الدرجة (2) للاستجابة (ضعيفة) الدرجة (1) للاستجابة (ضعيفة جدا)، وفقا للمقياس الخماسي تم استخدام المعيار التالي للحكم على درجة الاستجابة:

$$\text{مدى الاستجابة} = \text{أعلى درجة} - \text{أقل درجة} = 5 - 1 = 4$$

$$\text{طول الفئة} = \text{مدى الاستجابة} / \text{عدد فئات الاستجابة} = 4 / 5 = 0.8$$

جدول (8) معيار الحكم على المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة

المتوسط الحسابي	الاستجابة (درجة التوافر/الأهمية)
1 - أقل من 1.81	ضعيفة جدا
1.81 - أقل من 2.61	ضعيفة
2.61 - أقل من 3.41	متوسطة
3.41 - أقل من 4.21	عالية
4.21 - 5	عالية جدا

ز) الأساليب الإحصائية: للإجابة عن تساؤلات الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

1. المتوسط الحسابي لحساب متوسط استجابات عينة الدراسة لكل عبارة.
2. الانحراف المعياري لمعرفة مدى تشتت استجابات عينة الدراسة عن المتوسط الحسابي.
3. اختبار "ت" لعينتين مستقلتين للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب متغير الجنس.
4. اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حسب متغيرات (الجامعة - الانتماء للبرنامج).
5. اختبار شيفيه لتحديد اتجاهات الفروق في حالة كانت قيمة (ف) ذات دلالة إحصائية.
6. اختبار "ت" لعينتين مترابطتين للمقارنة بين متوسطات درجات عينة الدراسة حسب التوافر/الأهمية.

نتائج الدراسة وتفسيرها:

السؤال الأول: ما درجة توافر الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية ELCC من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والخريجين بالبرنامج؟ للإجابة عن

د. فوزية بنت عبدالرحمن بن سالم باناعمه

السؤال الأول، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة على كل بعد (كفاية) من الكفايات القيادية لدي خريجي البرامج ، كما تم حساب المتوسط الحسابي العام لجميع الأبعاد (الكفايات)، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر الكفايات القيادية لدي خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس

التشريعي للقيادة التعليمية ELCC

الترتيب	درجة التوافر	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد
1	عالية	0.51	3.50	الأول: القيادة الحكيمة
2	عالية	0.51	3.49	الثاني: تحسين العملية التعليمية
3	عالية	0.67	3.46	الثالث: الإدارة الفعالة
6	متوسطة	0.65	3.32	الرابع: العلاقة المجتمعية والتنوع
5	متوسطة	0.64	3.39	الخامس: النزاهة والأخلاقية
7	متوسطة	0.66	3.31	السادس: الاستجابة للسياق الاجتماعي العام
4	عالية	0.58	3.44	السابع: التدريب الوظيفي
-	عالية	0.48	3.42	المتوسط العام للدرجة الكلية للتوافر

تشير نتائج جدول رقم (9) إلى أن درجة توافر الكفايات القيادية لدي خريجي البرامج جاءت بدرجة عالية، وبمتوسط حسابي (3.42). وبالنظر إلى درجة توافر الأبعاد (الكفايات) المختلفة، يلاحظ أن البعد الأول (القيادة الحكيمة) جاء في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (3.50) ودرجة توافر (عالية)، يليه البعد الثاني (تحسين العملية التعليمية) جاء في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (3.49) ودرجة توافر (عالية)، ثم البعد الثالث (الإدارة الفعالة) جاء في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (3.46) ودرجة توافر (عالية)، ثم البعد السابع (التدريب الوظيفي) جاء في الترتيب الرابع بمتوسط حسابي (3.44) ودرجة توافر (عالية)، يليه البعد الخامس (النزاهة والأخلاقية) جاء في الترتيب الخامس بمتوسط حسابي (3.39) ودرجة توافر (متوسطة)، يليه البعد الرابع (العلاقة

المجتمعية والتنوع) جاء في الترتيب السادس بمتوسط حسابي (3.32) ودرجة توافر (متوسطة)، ثم البعد السادس (الاستجابة للسياق الاجتماعي العام) جاء في الترتيب السابع بمتوسط حسابي (3.31) ودرجة توافر (متوسطة)، وفيما يلي نتائج استجابات عينة الدراسة على عبارات كل بعد من الأبعاد:

البعد الأول: القيادة الحكيمة:

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر كفاية القيادة الحكيمة

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
5	تعزيز التحسين المستمر الدائم لتحقيق أهداف التعليم.	3.63	0.61	عالية
2	استخدام المعلومات المتاحة في تحديد أهداف التعليم.	3.62	0.60	عالية
1	تطوير رؤية مشتركة لأهداف التعليم.	3.58	0.68	عالية
4	تطبيق الخطط التي تسهم في تحقيق أهداف التعليم.	3.57	0.68	عالية
6	تقييم التقدم الحادث نحو تحقيق أهداف التعليم.	3.38	0.61	متوسطة
3	تقييم الفاعلية التنظيمية لأهداف التعليم.	3.37	0.70	متوسطة
7	مراجعة الخطط الموضوعية من قبل المستفيدين (أصحاب المصلحة).	3.36	0.88	متوسطة
	المتوسط العام	3.50	0.51	عالية

تشير نتائج جدول رقم (10) أن درجة توافر كفاية القيادة الحكيمة لدى خريجي البرامج جاءت بدرجة (عالية) بمتوسط حسابي عام (3.50) وبمتوسطات حسابية للعبارات تراوحت من (3.36) للعبرة (7) "مراجعة الخطط الموضوعية من قبل المستفيدين (أصحاب المصلحة)" إلى (3.63) للعبرة (5) وهي "تعزيز التحسين المستمر الدائم

لتحقيق أهداف التعليم "، وهذه المتوسطات الحسابية تتدرج تحت فئات التوافر بدرجة عالية (3) عبارات، وبدرجة متوسطة (3) عبارات. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الممارسات التي حققت درجة عالية من التوافر، نتيجة الاتجاهات الحالية نحو التقويم والاعتماد الأكاديمي التي ركزت عليها البرامج الحالية في تعزيز التحسين المستمر ووضع الرؤية والأهداف والخطط المستقبلية وتدريب طلاب الدراسات العليا على ذلك بالمشاركة مما انعكس على كفايات الخريجين في هذا المجال، بينما هناك الممارسات التي حققت درجة متوسطة من التوافر وذلك لأن البرامج في مراحل متقدمة في مجال التقويم والمراجعة مما انعكس على كفايات الخريجين بالبرنامج. ولكن المتوسط العام للكفاية التي حقق درجة عالية من الممارسة يتفق مع نتيجة فيكري (Vickery,2013) التي أكدت على أن برامج الأعداد الإداري ساهمت في إعداد القدرات القيادية لدى المشاركين في البرنامج. والحقل (2012) التي أكدت أن الكفايات القيادية لدى مديري المدارس الثانوية بالأردن حققت درجات مرتفعة من الأداء القيادي. وكذلك العدلي (2016) التي أكدت على توافر الكفايات القيادية بدرجة عالية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة الزرقاء. بينما اختلفت مع أبو أرشيد (2007) التي أظهرت نتائجه بأن فاعلية الكفايات الإدارية لدى طلاب برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية بالجامعات الأردنية جاءت بدرجة متوسطة من الفاعلية.

البعد الثاني: تحسين العملية التعليمية:

جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر كفاية تحسين
العملية التعليمية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
1	تعزيز ثقافة إيجابية دائمة تؤدي إلى تحسين تعلم الطلاب.	3.74	0.50	عالية
2	تهيئة بيئة جيدة للتعلم الشخصي تضمن تحقيق مستويات مرتفعة من أداء الطلاب.	3.61	0.63	عالية
6	استخدام التكنولوجيا بصورة ملائمة وأكثر فعالية في دعم عملية التعلم والتعليم.	3.61	0.68	عالية
4	تقييم البرامج والمناهج بصورة شاملة وواضحة	3.35	0.73	متوسطة
3	المشاركة في تصميم برامج تعليمية شاملة ومحددة وواضحة.	3.34	0.82	متوسطة
5	تطوير القدرات القيادية والتعليمية ومتابعتها.	3.3	0.85	متوسطة
	المتوسط العام	3.49	0.51	عالية

تشير نتائج جدول (11) أن درجة توافر كفاية تحسين العملية التعليمية لدى خريجي البرامج جاءت بدرجة (عالية) بمتوسط حسابي عام (3.49) وبمتوسطات حسابية للعبارات تراوحت من (3.3) للعبارة (5) " تطوير القدرات القيادية والتعليمية ومتابعتها " إلى (3.74) للعبارة (1) وهي " تعزيز ثقافة إيجابية دائمة تؤدي إلى تحسين تعلم الطلاب " وهذه المتوسطات الحسابية تتدرج تحت فئات التوافر بدرجة عالية (3) عبارات، وبدرجة متوسطة (3) عبارات. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الممارسات التي حققت درجة عالية من التوافر تعود إلى أن البرامج الحالية لديها اهتمام ظاهر بالجودة وتحسين الأداء، مما انعكس على خريجي البرنامج، بينما هناك الممارسات التي حققت درجة متوسطة من التوافر يعود ذلك إلى أن موضوع التقييم والشراكة وتطوير القدرات القيادية من

د. فوزية بنت عبدالرحمن بن سالم باناعمه

الموضوعات المهمة في مجال الإدارة، وما زالت تطبق بالمستوى المتوسط من الأداء مما انعكس على الخريجين وقدراتهم في هذا المجال. وعموماً المتوسط العام يعكس اهتمام برامج الدراسات العليا بتحسين العملية التعليمية باعتبارها الوسيلة المهمة للأداء المتميز في ظل المتغيرات المحلية والدولية والإقليمية الذي يشهدها العالم حالياً؛ لذلك فإن برامج الدراسات العليا في مجال القيادة تعمل على التركيز في إعداد القيادة القادرة على تحسين كافة عناصر عملية التعلم والتعليم، وتحقيق الجودة فيها وهذه النتيجة تتفق مع دراسة فيكري (Vickery, 2013) حيث اتضح انعكاس معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية على ممارسات مديري المدارس الذين شاركوا في البرنامج، حيث عمل الجميع بعد الانتهاء من البرنامج على المشاركة في تطوير وتحسين عملية التعلم والتعليم؛ مما أكد على استفادتهم من البرنامج المطبق وفقاً لمعايير المجلس .

البعد الثالث: الإدارة الفعالة:

جدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر كفاية الإدارة الفعالة

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
1	الاستخدام الفعال للموارد البشرية.	3.66	0.57	عالية
3	الاستخدام الفعال للموارد التكنولوجية.	3.64	0.75	عالية
2	الاستخدام الفعال للموارد المالية.	3.43	0.77	عالية
6	القدرة على الاستخدام الفعال لليوم المدرسي لتحقيق مستوى عال من الجودة في التدريس وتعلم الطلاب.	3.39	0.71	متوسطة
5	وضع السياسات والإجراءات الكفيلة بتحقيق الشعور بالأمان والرفاهية لدى الطلاب.	3.37	0.74	متوسطة
4	وضع السياسات والإجراءات الكفيلة بتحقيق الشعور بالأمان والرفاهية لدى أعضاء هيئة التدريس.	3.25	0.83	متوسطة
	المتوسط العام	3.46	0.67	عالية

يتضح من نتائج جدول رقم (12) أن درجة توافر كفاية الإدارة الفعالة لدي خريجي البرامج جاءت بدرجة (عالية) بمتوسط حسابي عام (3.46) وبمتوسطات حسابية للعبارة تراوحت من (3.25) للعبارة (4) " وضع السياسات والإجراءات الكفيلة بتحقيق

الشعور بالأمان والرفاهية لدى أعضاء هيئة التدريس " إلى (3.66) للعبارة (1) وهي " الاستخدام الفعال للموارد البشرية " وهذه المتوسطات الحسابية تتدرج تحت فئات التوافر بدرجة عالية (3) عبارات، وبدرجة متوسطة (3) عبارات. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الممارسات التي حققت درجة عالية من التوافر تعود إلى أن برامج الإدارة التربوية في الجامعات السعودية حالياً تسعى إلى تنمية الكفايات الإدارية، التي بدورها تعد القائد الناجح على الاستثمار الجيد للموارد البشرية والمادية والتكنولوجية الحديثة. بينما هناك الممارسات التي حققت درجة متوسطة من التوافر يعود إلى أن البرامج لم تصل للإعداد الجيد للقائد التربوي القادر على رسم السياسات والاستراتيجيات الفعالة في توفير بيئة أكاديمية على مستوى عال من الجودة والإتقان. وبالمقابل هناك المتوسط العام الذي يعكس الأداء الجيد للكفاية والتي تتفق مع دراسة البطي (2014م) التي أكدت امتلاك رؤساء الأقسام بجامعة حائل الكفايات الإدارية الفعالة التي تساعد على وضع الآليات لسد احتياجات القسم الأكاديمي من الكوادر البشرية والمادية. ودراسة كانيغهام (Cunningham, 2009) التي أكدت نتائجها أن استخدام مديري مدارس جورجيا لمعايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية (استخدام الفعال لإدارة المنظمة وإدارة الموارد) كانت بدرجة عالية.

البعد الرابع: العلاقة المجتمعية والتنوع

جدول (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر كفاية العلاقة المجتمعية

والتنوع

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
4	استغلال الموارد والإمكانات المتاحة في المجتمع لتحسين البيئة التعليمية.	3.56	0.58	عالية
5	الاستجابة لاحتياجات ومطالب أفراد المجتمع من خلال جمع وتحليل المعلومات لتحسين البيئة التعليمية.	3.48	0.66	عالية
1	التعاون مع الهيئة التدريسية لتحسين البيئة التعليمية.	3.46	0.66	عالية
6	بناء وتوطيد العلاقات الإيجابية مع المسؤولين لتحسين البيئة التعليمية.	3.33	0.80	متوسطة
2	التعاون مع أفراد المجتمع لتحسين البيئة التعليمية.	3.26	0.84	متوسطة
3	تعزيز التنوع الثقافي والاجتماعي والفكري في البيئة التعليمية.	3.19	0.89	متوسطة
7	بناء وتوطيد العلاقات الإيجابية مع اسر الطلاب.	2.97	1.00	متوسطة
	المتوسط العام	3.32	0.65	متوسطة

يتضح من نتائج جدول (13) أن درجة توافر كفاية العلاقة المجتمعية والتنوع لدي خريجي البرامج جاءت بدرجة (متوسطة) بمتوسط حسابي عام (3.32) وبمتوسطات حسابية للعبارات تراوحت من (2.97) للعبرة (7) " بناء وتوطيد العلاقات الإيجابية مع اسر الطلاب " إلى (3.56) للعبرة (4) وهي " استغلال الموارد والإمكانات المتاحة في

المجتمع لتحسين البيئة التعليمية"، وهذه المتوسطات الحسابية تتدرج تحت فئات التوافر بدرجة عالية (3) عبارات، وبدرجة متوسطة (4) عبارات. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن هناك ممارسات حققت درجة عالية من التوافر، تدل على أن برامج الدراسات العليا في مجال الإدارة بالجامعات السعودية، تعمل على تأهيل الخريجين للاستغلال الأمثل للموارد والإمكانيات المتاحة في المجتمع لتحسين البيئة التعليمية مع الاستجابة لاحتياجات ومطالب المجتمع المحلي، وكل ذلك من خلال الإعداد الأكاديمي الجيد للبرنامج. وعلى النقيض نجد أن هناك ممارسات حققت درجة متوسطة من التوافر، كما يدل أن البرنامج ينقصه التأهيل الجيد للعمل الجماعي ونشر ثقافة التعاون مع أفراد المجتمع والتنوع الثقافي والفكر والاجتماعي؛ لذلك نجد أن المتوسط العام للكفاية كان بدرجة متوسطة مما يتفق مع دراسة باترسون وآخرون (Patterson & other, 2015) التي أكدت أن تقييم الخريجين لبرنامج القيادة التربوية المقدمة في جامعة كينيساو KENNESAW STATE وفقا لمعايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية ELCC لمعيار العلاقة المجتمعية والتنوع كانت بدرجة متوسطة من التقييم. وتختلف مع دراسة العديلي (2016) التي أكدت أن درجة توافر كفاية العلاقة مع المجتمع لدى مدرء المدارس كانت بدرجة عالية من التوافر.

البعد الخامس: النزاهة والأخلاقية:

جدول (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر كفاية النزاهة والأخلاقية

م	العبارة	الدرجة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
3	تطبيق العمل الإداري بمعايير أخلاقية.	1	3.58	0.65	عالية
5	الالتزام الأخلاقي في عملية صنع القرارات الإدارية.	2	3.54	0.64	عالية
4	تطبيق قيم الديمقراطية والعدالة بالعمل الإداري.	3	3.47	0.68	عالية
6	تعزيز العدالة الاجتماعية لضمان الاحتياجات	4	3.38	0.74	متوسطة

جدول (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر كفاية النزاهة والأخلاقية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
	الفردية لكل معلم وطالب داخل المدرسة.			
2	تطبيق مبدأ الشفافية المرتبطة بدوره كقائد تعليمي.	3.26	0.90	متوسطة
1	القدرة على إيجاد نظام للمساءلة يتميز بالتكاملية والأخلاقية العادلة والذي يمكن من خلاله الحكم على مستوى النجاح الأكاديمي والاجتماعي لكل طالب.	3.1	0.99	متوسطة
	المتوسط العام	3.39	0.64	متوسطة

من نتائج جدول رقم (14) يلاحظ أن درجة توافر كفاية النزاهة والأخلاقية لدي خريجي البرامج جاءت بدرجة (متوسطة) بمتوسط حسابي عام (3.39) وبمتوسطات حسابية للعبارات تراوحت من (3.1) للعبارة (1) " القدرة على إيجاد نظام للمساءلة يتميز بالتكاملية والأخلاقية العادلة والذي يمكن من خلاله الحكم على مستوى النجاح الأكاديمي والاجتماعي لكل طالب " إلى (3.58) للعبارة (3) وهي " تطبيق العمل الإداري بمعايير أخلاقية" وهذه المتوسطات الحسابية تدرج تحت فئات التوافر بدرجة عالية (3) عبارات، وبدرجة متوسطة (3) عبارات. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن هناك ممارسات حققت درجة عالية من التوافر تعود إلى أن برامج الدراسات العليا في مجال الإدارة التربوية بالجامعات السعودية، تعمل على اختيار الطلاب بمعايير تعد المعايير الأخلاقية الأساس الأول في الاختيار، مما ينعكس على العمل الإداري في المستقبل. ولكن على النقيض هناك بعض الممارسات التي حققت درجة متوسطة من التوافر يعود إلى أن هناك مصطلحات في مجال الإدارة ظهرت حديثة، يتم إعداد الطالب بصورة نظرية لها دون أن يكون هناك تطبيق عملي لممارستها؛ مما انعكس عليهم. ويتضح أن المتوسط العام للكفاية يتفق مع دراسة باترسون وآخرون (Patterson & other,2015) التي توصلت

إلى أن تقييم خريجي برنامج القيادة التربوية في جامعة كينيساو KENNESAW STATE بنجوب شرق الولايات المتحدة وفقا لمعايير المجلس (أخلاقيات المهنة) جاءت بدرجة متوسطة من التقييم. وتختلف مع دراسة كانينغهام (Cunningham,2009) التي أكدت أن استخدام مدراء ولاية جورجيا لمعايير المجلس (النزاهة والأخلاقية) بدرجة عالية من الاستخدام. ودراسة بولياند وآخرون (Bolyand & other,2015) التي أكدت أن نتيجة تقييم المديرين في ولاية أنديانا وفقا لمعايير المجلس من وجهة نظر المشرفين، وجد أنهم ذوي كفاءة فوق الأعلى من المتوسط في مجال النزاهة والأخلاقية.

البعد السادس: الاستجابة للسياق الاجتماعي العام:

جدول (15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر كفاية الاستجابة للسياق

الاجتماعي العام

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
4	تبني المبادرات والاتجاهات الخاصة بتطوير استراتيجيات القيادة التعليمية.	3.5	0.72	عالية
3	التعامل الجيد مع القرارات الصادرة من وزارة التعليم.	3.47	0.73	عالية
1	استيعاب عوامل البيئة الخارجية المرتبطة بالسياق الاجتماعي للمنطقة التعليمية.	3.35	0.81	متوسطة
2	دعم الطلاب وأسرهم والمستفيدين الآخرين.	2.92	0.99	متوسطة
	المتوسط العام	3.31	0.66	متوسطة

من نتائج جدول (15) يلاحظ أن درجة توافر كفاية الاستجابة للسياق الاجتماعي العام لدي خريجي البرامج جاءت بدرجة (متوسطة) بمتوسط حسابي عام (3.31) وبمتوسطات حسابية للعبارات تراوحت من (2.92) للعبارة (2) " دعم الطلاب وأسرهم والمستفيدين الآخرين " إلى (3.5) للعبارة (4) وهي " تبني المبادرات والاتجاهات الخاصة بتطوير استراتيجيات القيادة التعليمية "، وهذه المتوسطات الحسابية تتدرج تحت فئات التوافر

د. فوزية بنت عبدالرحمن بن سالم باناعمه

بدرجة عالية (2) عبارة، وبدرجة متوسطة (2) عبارة. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن هناك ممارسات حققت درجة عالية من الممارسة، يعود ذلك إلى أن المقررات الدراسية بالبرامج تؤهل الخريج القادر على تطوير استراتيجيات في مجال القيادة التربوية في ظل القرارات الصادرة من الوزارة، ولكن هناك في المقابل ممارسات حققت درجة متوسطة من التوافر مما ينبغي التركيز على ذلك، ومراجعة أهداف واستراتيجيات التدريس بحيث تركز على تلك الممارسات وتطبيقها بصورة عملية للطلاب، حتي يتحقق الهدف الاستراتيجي للبرنامج في إعداد خريجين قادرين على التخطيط الجيد، وفقا للسياق الاجتماعي للمجتمع المحلي . ونجد أن المتوسط العام للكفاية يتفق مع دراسة كانينغهام (Cunningham,2009) التي أكدت أن استخدام مدرء ولاية جورجيا لمعايير المجلس (الاستجابة للسياق العام) جاءت بدرجة متوسطة في الاستخدام. بينما تختلف مع دراسة باترسون وآخرون Patterson & (other,2015) التي توصلت إلى أن تقييم خريجي برنامج القيادة التربوية في جامعة كينيساو KENNESAW STATE بجنوب شرق الولايات المتحدة وفقا لمعايير المجلس (السياق الاجتماعي والسياسي والاقتصادي والقانوني) جاءت بدرجة أعلى من المتوسط في التقييم. ودراسة بولياند واخرون (Bolyand & other,2015) التي أكدت أن نتيجة تقييم المديرين في ولاية إنديانا Indiana's وفقا لمعايير المجلس من وجهة نظر المشرفين، وجد بأنهم يمتلكون الكفاءة في السياق الثقافي والاجتماعي والقانوني والاقتصادي. ودراسة العساف (2007) التي أكدت نتائجها أن خريجي برنامج الدكتوراه في مجال الإدارة التربوية بجامعة عمان يمتلكون الكفاءة بدرجة عالية في تلبية حاجات المجتمع الخارجي.

البعد السابع: التدريب الوظيفي:

جدول (16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر التدريب الوظيفي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
2	تمكنه من المهارات الداعمة أو المساندة	3.61	0.70	عالية

جدول (16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر التدريب الوظيفي

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
	لبرامج القيادة التعليمية.			
1	تمكنه من تحليل وتطوير المهارات المهنية للقيادة التعليمية.	3.58	0.70	عالية
4	القدرة على تحديد الاحتياجات التدريبية في مجال القيادة التعليمية.	3.5	0.67	عالية
6	القدرة على تقديم نموذج عملي للقائد التعليمي.	3.37	0.83	متوسطة
3	تطبيق كافة المعارف والمهارات المهنية المكتسبة من برامج التدريب.	3.35	0.78	متوسطة
5	القدرة على بناء وتصميم البرامج التدريبية في مجال القيادة التعليمية.	3.23	0.86	متوسطة
	المتوسط العام	3.44	0.58	عالية

من نتائج جدول رقم (16) يلاحظ أن درجة توافر كفاية التدريب الوظيفي لدى خريجي البرامج جاءت بدرجة (متوسطة) بمتوسط حسابي عام (3.44) وبمتوسطات حسابية للعبارة تراوحت من (3.23) للعبارة (5) " القدرة على بناء وتصميم البرامج التدريبية في مجال القيادة التعليمية " إلى (3.61) للعبارة (2) وهي " تمكنه من المهارات الداعمة أو المساندة لبرامج القيادة التعليمية "، وهذه المتوسطات الحسابية تدرج تحت فئات التوافر بدرجة عالية (3) عبارات، وبدرجة متوسطة (3) عبارات. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن هناك ممارسات حققت درجة عالية من التوافر، يعود إلى أن برامج التأهيل والتدريب التي تقدمها برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية بالجامعات تعكس ممارساتها الإيجابية على الخريجين. ولكن في المقابل هناك ممارسات تحتاج إلى مزيد من الدعم والتركيز

عليها، بحيث يتم تقديمها بصورة عملية للطلاب باعتبارها عاملاً مهماً يحتاجه القائد في مجال عمله، فهو جزء كبير من التنمية المهنية الذي يحقق جودة العمل الإداري. وعموماً فإن نتيجة المتوسط العام للكفاية تتفق مع دراسة البطي (2014م) حيث أكدت نتائجها أن رؤساء الأقسام بجامعة حائل حصلوا على درجات عالية في امتلاكهم لكفايات التنمية المهنية. ودراسة المطيري (2017م) التي أكدت بأن مدراء المدارس بمنطقة الفروانية التعليمية كانوا يمارسون كفايات التنمية المهنية بدرجات عالية من الممارسة. بينما تختلف مع دراسة فيكري (Vickery,2013) التي ركزت على دراسة مدى انعكاس برنامج تدريبي لمديري المدارس بناء على معايير المجلس التشريعي للقيادة، وبعد إنهاء البرنامج أصبح لدى المديرين المقدرة على تنفيذ وتصميم برامج للتنمية المهنية وتقديم التدريب المستمر للكوادر البشرية. ودراسة كانينغهام (Cunningham,2009) التي أكدت أن استخدام مدراء ولاية جورجيا لمعايير المجلس (التدريب الوظيفي) جاءت بدرجة عالية جداً من الاستخدام.

السؤال الثاني: ما درجة أهمية توافر الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية بالجامعات السعودية، في ضوء معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية ELCC من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والخريجين بالبرنامج؟ للإجابة عن ذلك السؤال تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة على كل بعد (كفاية) من الكفايات القيادية لدى خريجي البرامج ، كما تم حساب المتوسط الحسابي العام لجميع الأبعاد (الكفايات)، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (17): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة أهمية توافر الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية ELCC

الترتيب	درجة الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد
6	عالية جدا	0.34	4.57	الأول: القيادة الحكيمة
1	عالية جدا	0.38	4.71	الثاني: تحسين العملية التعليمية
4	عالية جدا	0.38	4.65	الثالث: الإدارة الفعالة
3	عالية جدا	0.37	4.67	الرابع: العلاقة المجتمعية والتنوع
2	عالية جدا	0.42	4.68	الخامس: النزاهة والأخلاقية
7	عالية جدا	0.41	4.56	السادس: الاستجابة للسياق الاجتماعي العام
5	عالية جدا	0.41	4.62	السابع: التدريب الوظيفي
-	عالية جدا	0.32	4.64	المتوسط العام للدرجة الكلية للأهمية

تشير نتائج جدول رقم (17) أن درجة أهمية توافر الكفايات القيادية لدى خريجي البرامج هي بدرجة عالية جدا، وبمتوسط حسابي (4.64). وبالنظر إلى درجة أهمية توافر الأبعاد (الكفايات) المختلفة، لوحظ أن جميع الأبعاد (الكفايات) حصلت على استجابة بدرجة (عالية جدا) وجاءت على النحو التالي: البعد الثاني (تحسين العملية التعليمية) جاء في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.71)، يليه البعد الخامس (النزاهة والأخلاقية) في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (4.68)، ثم البعد الرابع (العلاقة المجتمعية والتنوع) في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي (4.67)، ثم البعد الثالث (الإدارة الفعالة) جاء في الترتيب الرابع بمتوسط حسابي (4.65)، يليه البعد السابع (التدريب الوظيفي) جاء في الترتيب الخامس بمتوسط حسابي (4.62)، ثم البعد الأول (القيادة الحكيمة) في الترتيب السادس بمتوسط حسابي (4.57)، ثم البعد السادس (الاستجابة للسياق الاجتماعي العام)

د. فوزية بنت عبدالرحمن بن سالم باناعمه

في الترتيب السابع بمتوسط حسابي (4.56)، وفيما يلي نتائج استجابات عينة الدراسة على عبارات كل بعد من الأبعاد:

البعد الأول: القيادة الحكيمة:

جدول (18): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة أهمية توافر كفاية القيادة

الحكيمة

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية
1	تطوير رؤية مشتركة لأهداف التعليم.	4.71	0.45	عالية جدا
4	تطبيق الخطط التي تسهم في تحقيق أهداف التعليم.	4.64	0.49	عالية جدا
5	تعزيز التحسين المستمر الدائم لتحقيق أهداف التعليم.	4.62	0.52	عالية جدا
6	تقييم التقدم الحادث نحو تحقيق أهداف التعليم.	4.58	0.49	عالية جدا
7	مراجعة الخطط الموضوعية من قبل المستفيدين (أصحاب المصلحة).	4.57	0.52	عالية جدا
3	تقييم الفاعلية التنظيمية لأهداف التعليم.	4.45	0.50	عالية جدا
2	استخدام المعلومات المتاحة في تحديد أهداف التعليم.	4.44	0.50	عالية جدا
	المتوسط العام	4.57	0.34	عالية جدا

تشير نتائج جدول رقم (18) أن درجة أهمية توافر كفاية القيادة الحكيمة لدي

خريجي البرامج جاءت بدرجة (عالية جدا) بمتوسط حسابي عام (4.57) وبمتوسطات حسابية للعبارات تراوحت من (4.44) للعبارة (2) " استخدام المعلومات المتاحة في تحديد أهداف التعليم " إلى (4.71) للعبارة (1) وهي " تطوير رؤية مشتركة لأهداف التعليم "، وهذه المتوسطات الحسابية تتدرج جميعها تحت فئات أهمية توافر بدرجة (عالية جداً). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنها الكفايات ذات الأهمية التي ينبغي تعزيزها لدى خريجي البرنامج، لأنها المحرك الأساسي لأي عمل إداري، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة كانينغهام (Cunningham, 2009) التي أظهرت أهمية تطوير رؤية مشتركة لأهداف التعليم والتعبير عنها وتطبيقها والإشراف عليها بدرجة (عالية جدا) من الأهمية. ودراسة البطي (2014م) التي خرجت بأهمية امتلاك الكفايات القيادية لدى رؤساء الأقسام بجامعة حائل بدرجة (عالية جدا) من الأهمية.

البعد الثاني: تحسين العملية التعليمية:

جدول (19): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهمية توافر كفاية تحسين العملية التعليمية

م	العبارة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية
4	تقييم البرامج والمناهج بصورة شاملة وواضحة	1	4.77	0.42	عالية جدا
1	تعزيز ثقافة إيجابية دائمة تؤدي إلى تحسين تعلم الطلاب.	2	4.74	0.44	عالية جدا
5	تطوير القدرات القيادية والتعليمية ومتابعتها.	3	4.71	0.46	عالية جدا
2	تهيئة بيئة جيدة للتعلم الشخصي تضمن تحقيق مستويات مرتفعة من أداء الطلاب.	4	4.68	0.47	عالية جدا
3	المشاركة في تصميم برامج تعليمية شاملة ومحددة وواضحة.	5	4.68	0.47	عالية جدا
6	استخدام التكنولوجيا بصورة ملائمة وأكثر فعالية في دعم عملية التعلم والتعليم.	6	4.66	0.47	عالية جدا
	المتوسط العام		4.71	0.38	عالية جدا

تشير نتائج جدول رقم (19) إلى أن درجة أهمية توافر كفاية تحسين العملية التعليمية لدى خريجي البرامج جاءت بدرجة (عالية جدا) بمتوسط حسابي عام (4.71)

وبمتوسطات حسابية للعبارات تراوحت من (4.66) للعبارة (6) " استخدام التكنولوجيا بصورة ملائمة وأكثر فعالية في دعم عملية التعلم والتعليم " إلى (4.77) للعبارة (4) وهي " تقييم البرامج والمناهج بصورة شاملة وواضحة "، وجميع هذه المتوسطات الحسابية تندرج تحت فئات أهمية توافر بدرجة (عالية جدا). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأهمية هذه الكفاية نتيجة التطورات والتحولات السريعة في المجتمع، فقد أصبح التعليم ليس لمجرد التعليم إنما للتنمية والبناء والتقدم مما يتطلب أعداد قيادات إدارية بمهارات وقدرات تحقق الجودة في العملية التعليمية، مستغلة بذلك التقدم المستمر في التكنولوجيا لتحسين العملية التعليمية. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة القطان (2016م) التي أظهرت أهمية توافر الكفايات الفنية لدى مديري المدارس بدولة الكويت لتحسين العملية التعليمية بدرجة (عالية جدا) من الأهمية. كذلك دراسة الطيب (2016م) التي أكدت على أهمية الكفايات الفنية اللازمة لرؤساء الأقسام لتحسين العملية التعليمية بدرجة (عالية جدا) من الأهمية. ودراسة المليان (2016م) التي أكدت على أهمية الكفايات المهنية لرؤساء الأقسام لتحسين العملية التعليمية بدرجة (عالية جدا) من الأهمية. ودراسة كانينغهام (Cunningham,2009) التي أكدت على أهمية استخدام معيار تقديم برنامج تعليمي فعال، وتطبيق أفضل الممارسات لتعلم الطلاب بدرجة (عالية جدا) من الأهمية من وجهة نظر مدراء المدارس بولاية جورجيا.

البعد الثالث: الإدارة الفعالة:

جدول (20): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهمية توافر كفاية الإدارة الفعالة

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية
5	وضع السياسات والإجراءات الكفيلة بتحقيق الشعور بالأمان والرفاهية لدى الطلاب.	4.78	0.42	عالية جدا
6	القدرة على الاستخدام الفعال لليوم المدرسي لتحقيق مستوى عال من الجودة في التدريس وتعلم الطلاب.	4.7	0.46	عالية جدا
1	الاستخدام الفعال للموارد البشرية.	4.65	0.48	عالية جدا
4	وضع السياسات والإجراءات الكفيلة بتحقيق الشعور بالأمان والرفاهية لدى المعلمين.	4.63	0.48	عالية جدا
3	الاستخدام الفعال للموارد التكنولوجية.	4.6	0.49	عالية جدا
2	الاستخدام الفعال للموارد المالية.	4.55	0.50	عالية جدا
	المتوسط العام	4.65	0.38	عالية جدا

يتضح من نتائج جدول رقم (20) أن درجة أهمية توافر كفاية الإدارة الفعالة لدى خريجي البرامج جاءت بدرجة (عالية جدا) بمتوسط حسابي عام (4.65) وبمتوسطات حسابية للعبارات تراوحت من (4.55) للعبرة (2) " الاستخدام الفعال للموارد المالية " إلى (4.78) للعبرة (51) وهي " وضع السياسات والإجراءات الكفيلة بتحقيق الشعور بالأمان والرفاهية لدى الطلاب"، وجميع هذه المتوسطات الحسابية تتدرج تحت فئات أهمية توافر

بدرجة (عالية جدا). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن مجتمع الدراسة أدركوا أهمية هذا المجال في تحديد الأولويات من خلال الاستخدام الفعال للموارد والاحتياجات البشرية والمالية والتكنولوجية، وتوظيفها بما يوفر الوقت والجهد بالإضافة إلى تحقيق الشعور بالأمن والرفاهية للطالب والمعلم؛ وهذا ما يحقق الإدارة المتميزة للقائد الفعال. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الجماز (2008م) التي أظهرت النتائج أهمية الكفايات القيادية اللازمة لتحديد الموارد البشرية والمالية والتكنولوجية لمديري المنطقة التعليمية شمال غرب السعودية بدرجة (عالية جدا). وكذلك دراسة القطان (2016م) التي خرجت بأهمية الكفايات الإدارية الإدارة الموارد المالية والمادية اللازمة لمديري مدارس التعليم العام بدرجة (عالية جدا) من الأهمية. ودراسة فيكري (Vickery,2013) التي أظهرت النتائج انعكاس معايير المجلس على ممارسات مديري المدارس في تحقيق الإدارة الفعالة والاستخدام الجيد للموارد وتحقيق البيئة المدرسية الآمنة.

البعد الرابع: العلاقة المجتمعية والتنوع:

جدول (21): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهمية توافر كفاية العلاقة

المجتمعية والتنوع

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية
3	تعزيز التنوع الثقافي والاجتماعي والفكري في البيئة التعليمية.	4.77	0.42	عالية جدا
1	التعاون مع الهيئة التدريسية لتحسين البيئة التعليمية.	4.72	0.45	عالية جدا
2	التعاون مع أفراد المجتمع لتحسين البيئة التعليمية.	4.7	0.46	عالية جدا
4	استغلال الموارد والإمكانات المتاحة في المجتمع لتحسين البيئة التعليمية.	4.68	0.47	عالية جدا
5	الاستجابة لاحتياجات ومطالب أفراد	4.66	0.47	عالية جدا

جدول (21): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهمية توافر كفاية العلاقة
المجتمعية والتنوع

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية
	المجتمع من خلال جمع وتحليل المعلومات لتحسين البيئة التعليمية.			
6	بناء وتوطيد العلاقات الإيجابية مع المسؤولين لتحسين البيئة التعليمية.	4.63	0.48	عالية جدا
7	بناء وتوطيد العلاقات الإيجابية مع اسر الطلاب.	4.52	0.50	عالية جدا
	المتوسط العام	4.67	0.37	عالية جدا

يتضح من نتائج جدول (21) أن درجة أهمية توافر كفاية العلاقة المجتمعية والتنوع لدى الخريجين جاءت بدرجة (عالية جدا) بمتوسط حسابي عام (4.67) وبمتوسطات حسابية للعبارات تراوحت من (4.52) للعبارة (7) " بناء وتوطيد العلاقات الإيجابية مع اسر الطلاب " إلى (4.77) للعبارة (3) وهي " تعزيز التنوع الثقافي والاجتماعي والفكري في البيئة التعليمية "، وهذه المتوسطات الحسابية تندرج تحت فئات أهمية توافر بدرجة (عالية جدا). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأهمية توافر تلك الكفايات للقائد التربوي، لأنها تعد من الصفات القيادية الابتكارية التي أُدرجت في الجامعات الأمريكية وجامعة هارفارد على الخصوص، للدلالة على الدور الكبير في العمل الإداري، وهذا يتفق مع دراسة القطان (2016م) التي أكدت أهمية تعزيز كفايات التعاون مع المجتمع المحلي بدرجة (عالية جدا). ودراسة البطي (2014م) التي ركزت على العلاقة مع المجتمع، واعتبرتها من الكفايات المهمة التي ينبغي توافرها للقائد التعليمي. ودراسة كانيغهام (Cunningham, 2009) التي خرجت بأهمية معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية، والتي من أهمها التعاون مع أسر الطلاب وبقية أفراد المجتمع، والاستجابة

لاحتياجات واهتمامات المجتمع، ودورها في تطوير العمل القيادي من وجهة نظر مديري المدارس بولاية جوجيا.

البعد الخامس: النزاهة والأخلاقية:

جدول (22): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة أهمية توافر كفاية النزاهة والأخلاقية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية
3	تطبيق العمل الإداري بمعايير أخلاقية.	4.74	0.44	عالية جدا
5	الالتزام الأخلاقي في عملية صنع القرارات الإدارية.	4.71	0.45	عالية جدا
4	تطبيق قيم الديمقراطية والعدالة بالعمل الإداري.	4.69	0.46	عالية جدا
1	القدرة على إيجاد نظام للمساءلة يتميز بالتكاملية والأخلاقية العادلة والذي يمكن من خلاله الحكم على مستوى النجاح الأكاديمي والاجتماعي لكل طالب.	4.67	0.47	عالية جدا
2	تطبيق مبدأ الشفافية المرتبطة بدوره كقائد تعليمي.	4.66	0.47	عالية جدا
6	تعزيز العدالة الاجتماعية لضمان الاحتياجات الفردية لكل معلم وطالب داخل المدرسة.	4.6	0.49	عالية جدا
	المتوسط العام	4.68	0.42	عالية جدا

من نتائج جدول رقم (22) يلاحظ أن درجة أهمية توافر كفاية النزاهة والأخلاقية لدى خريجي البرامج جاءت بدرجة (عالية جدا) بمتوسط حسابي عام (4.68) وبمتوسطات حسابية للعبارات تراوحت من (4.6) للعبارة (6) " تعزيز العدالة الاجتماعية لضمان

الاحتياجات الفردية لكل معلم وطالب داخل المدرسة " إلى (4.74) للعبارة (3) وهي " تطبيق العمل الإداري بمعايير أخلاقية"، وهذه المتوسطات الحسابية تتدرج تحت فئات أهمية توافر بدرجة (عالية). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأهمية توافر النزاهة والأخلاقية لدى الخريج وتطبيقها في العمل الإداري، مما يسهم بذلك في نشر الإيجابية والتعاون في العمل، وتعزيز الثقة التنظيمية، وهذا ما نصت عليه وثيقة التعليم في المملكة. وهذا ما يتفق مع دراسة البطي (2014م) حيث ظهرت الكفايات الأخلاقية والسمات الأخلاقية بدرجة عالية من الأهمية التي ينبغي توافرها لدى مديري التعليم في المملكة. ودراسة المسعودي (2013م) التي أكدت على أنه من أهم مواصفات خريج الإدارة التربوية التميز بالأخلاقية والنزاهة والصدق والأمانة؛ حيث جاءت في بداية سلم المهارات الشخصية، التي ينبغي توافرها لدى الخريج. ودراسة كانينغهام (Cunningham,2009) التي خرجت بأهمية التصرف بنزاهة والعمل بإخلافه، باعتبارها من أهم معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية كما صورها مديري ولاية جورجيا كمؤشر للنجاح القيادي.

البعد السادس: الاستجابة للسياق الاجتماعي العام:

جدول (23): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهمية توافر كفاية الاستجابة

للسياق الاجتماعي العام

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية
4	تبني المبادرات والاتجاهات الخاصة بتطوير استراتيجيات القيادة التعليمية.	4.68	0.47	عالية جدا
3	التعامل الجيد مع القرارات الصادرة من وزارة التعليم.	4.65	0.48	عالية جدا
1	استيعاب عوامل البيئة الخارجية المرتبطة بالسياق الاجتماعي	4.49	0.52	عالية جدا

جدول (23): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأهمية توافر كفاية الاستجابة

للسياق الاجتماعي العام

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية
	للمنطقة التعليمية.			
2	دعم الطلاب وأسرهم والمستفيدين الآخرين.	4.4	0.49	عالية جدا
	المتوسط العام	4.56	0.41	عالية جدا

من نتائج جدول رقم (23) يلاحظ أن درجة أهمية توافر كفاية الاستجابة للسياق الاجتماعي العام لدي خريجي البرامج جاءت بدرجة (عالية جدا) بمتوسط حسابي عام (4.56) وبمتوسطات حسابية للعبارة تراوحت من (4.4) للعبارة (2) " دعم الطلاب وأسرهم والمستفيدين الآخرين " إلى (4.68) للعبارة (4) وهي " تبني المبادرات والاتجاهات الخاصة بتطوير استراتيجيات القيادة التعليمية "، وجميع هذه المتوسطات الحسابية تندرج تحت فئات أهمية توافر بدرجة (عالية جدا). ويمكن تفسير هذه النتيجة باعتبار أن خريج برامج الدراسات العليا في مجال الإدارة التربوية، سيعمل مستقبلاً بدور مهم في المجتمع الخارجي، وسيكون الارتباط كبيراً بوزارات حكومية، ومؤسسات خارجية، وأولياء أمور، وأحداث داخلية وخارجية لها ارتباط كبير بالعمل كقائد تربوي؛ لذلك تعد من الكفايات المهمة التي لها دور كبير في إعداد الخريجين لأداء أدوارهم القيادية وتطوير العمل الإداري. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة كانينغهام (Cunningham, 2009) التي خرجت بأهمية توافر واستخدام معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية، والتي من أهمها التعاون مع أسر الطلاب وبقية أفراد المجتمع، والاستجابة لاهتمامات واحتياجات المجتمع، والاستجابة والتأثير للسياق العام من وجهة نظر مديري الضواحي الكبيرة بمدينة جورجيا. ودراسة البطي (2014م) التي أظهرت أهمية توافر كفاية العلاقة مع المجتمع الخارجي للمديرين من وجهة نظر مديري التعليم في المملكة العربية السعودية. ودراسة

القطان (2016م) التي أظهرت نتائجها أهمية كفاية التعاون مع المجتمع المحلي، باعتبارها من الكفايات الهامة لإعداد القائد لدورهم القيادي في المجتمع.
البعد السابع: التدريب الوظيفي:

جدول (24): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة أهمية توافر التدريب الوظيفي

م	العبارة	الدرجة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية
1	تمكنه من تحليل وتطوير المهارات المهنية للقيادة التعليمية.	1	4.64	0.48	عالية جدا
3	تطبيق كافة المعارف والمهارات المهنية المكتسبة من برامج التدريب.	2	4.63	0.48	عالية جدا
6	القدرة على تقديم نموذج عملي للقائد التعليمي.	3	4.63	0.49	عالية جدا
2	تمكنه من المهارات الداعمة أو المساندة لبرامج القيادة التعليمية.	4	4.62	0.48	عالية جدا
5	القدرة على بناء وتصميم البرامج التدريبية في مجال القيادة التعليمية.	5	4.62	0.48	عالية جدا
4	القدرة على تحديد الاحتياجات التدريبية في مجال القيادة التعليمية.	6	4.6	0.48	عالية جدا
	المتوسط العام		4.62	0.41	عالية جدا

من نتائج جدول رقم (24) يلاحظ أن درجة أهمية توافر كفاية التدريب الوظيفي لدى خريجي البرامج جاءت بدرجة (عالية جدا) بمتوسط حسابي عام (4.62) وبمتوسطات حسابية للعبارات تراوحت من (4.6) للعبارة (4) " القدرة على تحديد الاحتياجات التدريبية في مجال القيادة التعليمية " إلى (4.64) للعبارة (1) " تمكنه من تحليل وتطوير المهارات المهنية للقيادة التعليمية "، وهذه المتوسطات الحسابية تتدرج جميعها تحت فئات أهمية توافر بدرجة (عالية جدا). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأهمية تلك الكفايات وضرورة إتقانها لدى الخريج، باعتبارها الأساس في تمكين الخريج من تطوير مهاراته وقدراته، والخروج

بالنماذج القيادية الناجحة وتطبيقها في العمل الإداري؛ مما يساهم بشكل كبير في بناء وتصميم البرامج التدريبية الناجحة والمتطورة دائماً في مجال القيادة التعليمية. وهذا ما يتفق مع دراسة الجبودي (2011م) التي خرجت بأهمية كفايات التدريب والتطوير، التي يسعى رؤساء الأقسام بتوظيفها في أعمالهم الإدارية بأقسامهم الأكاديمية. ودراسة البطي (2014م) التي خرجت بأهمية كفايات التنمية المهنية، باعتبارها من الكفايات الأساسية لتطوير العمل الإداري بالأقسام الأكاديمية، من وجهة نظر رؤساء الأقسام بجامعة حائل. ودراسة كانينغهام (Cunningham,2009) التي أظهرت نتائجها أهمية معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية، والتي منها التدريب الوظيفي في العمل الإداري من وجهة نظر مدراء المدارس بولاية جورجيا.

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول تقديرهم لدرجة توافر الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية ELCC تعزى لمتغير الجامعة، الانتماء للبرنامج، الجنس؟

أولاً: المقارنة حسب الجامعة: للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول تقديرهم لدرجة توافر الكفايات القيادية لدى خريجي البرامج تعزى لمتغير الجامعة، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) وكانت نتائجه كالتالي:

**جدول (25): نتائج اختبار (ف) للمقارنة بين متوسطات درجات توافر الدرجة الكلية
للكفايات حسب الجامعة**

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين
0.16	1.75	0.41	3	1.22	بين المجموعات
		0.23	364	84.78	داخل المجموعات
			367	86.00	الكلي

تشير نتائج جدول (25) أن قيمة (ف) بلغت (1.75) وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى (0.05). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الجامعات التي طبقت عليها الدراسة، تعمل على تعزيز وتنمية الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في مجال الإدارة التربوية، مما يدل على أن البرامج تعمل على تطوير برامجها بصفة مستمرة للحصول على الجودة والاعتماد، مما أدى إلى عدم وجود فروق. وهذه النتيجة لا تتفق مع دراسة أبو أرشيد (2007م) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول فاعلية برامج الدراسات العليا في مجال الإدارة التربوية تعزى لمتغير الجامعة، ودراسة الشريف (2014م) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول توافر الكفايات القيادية لدى رؤساء الأقسام في الجامعات السعودية تعزى لمتغير الجامعة.

ثانياً: المقارنة حسب الإنتماء للبرنامج: للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول تقديرهم لدرجة توافر الكفايات القيادية لدى خريجي البرامج تعزى لمتغير الإنتماء للبرنامج، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) وكانت نتائجه كالتالي:

**جدول (27): نتائج اختبار (ف) للمقارنة بين متوسطات درجات توافر الدرجة الكلية للكفايات
القيادية حسب الإنتماء للبرنامج**

د. فوزية بنت عبدالرحمن بن سالم باناعمه

الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين
0.00	31.96	6.41	2	12.82	بين المجموعات
		0.20	365	73.18	داخل المجموعات
			367	86.00	الكلي

تشير نتائج جدول (27) أن قيمة (ف) بلغت (31.96) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) وأظهر اختبار شيفيه اتجاهات الفروق كالتالي:

جدول (28): اختبار شيفيه لاتجاهات الفروق في درجة توافر الدرجة الكلية للكفايات

القيادية حسب الإنتماء للبرنامج

خريج ماجستير	خريج	أستاذ	المتوسطات	الإنتماء للبرنامج
*0.56	*0.56	-	3.91	أستاذ في البرنامج
0.00	-		3.35	خريج دكتوراه
-			3.35	خريج ماجستير

أظهر اختبار شيفيه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في درجة توافر جميع الكفايات القيادية حسب الإنتماء للبرنامج، والفروق في اتجاه أستاذ في البرنامج. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الأستاذ في البرنامج عليه الدور الكبير في تنمية وتطوير الكفايات القيادية لدى خريج البرنامج، ولديه الخبرة في مدى توافر الكفايات من خلال عمليات التقويم المستمرة للبرنامج، مما أدى إلى الفروق لصالح الأستاذ في البرنامج ، وقد أنفردت الدراسة بهذا المتغير فلم يجد الباحث دراسة اتفقت واختلفت مع هذه النتيجة .

ثالثاً: **المقارنة حسب الجنس:** للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول تقديرهم لدرجة توافر الكفايات القيادية لدى الخريجي تعزى لمتغير الجنس، تم استخدام اختبار (ت) وكانت نتائجه كالتالي:

جدول (29): نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات درجات توافر الدرجة الكلية

للكفايات القيادية حسب الجنس

الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف	قيمة ت	درجات	الدلالة
		الحسابي	المعياري		الحرية	الإحصائية
ذكر	152	3.50	0.54	2.63	366	0.00
أنثى	216	3.36	0.43			

تشير نتائج جدول (29) أن قيمة (ت) بلغت (2.63) وهي دالة إحصائياً عند مستوى أقل من (0.05) وكانت الفروق في اتجاه الذكور، حيث كان المتوسط الحسابي لهم (3.50) أعلى من المتوسط الحسابي للإناث (3.36). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الذكور لديهم المقدرة والاستجابة الأعلى، والرغبة في تعزيز وتنمية الكفايات القيادية؛ مما انعكس على ممارساتهم وخبراتهم في هذا المجال. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الطيب (2016م) وعودة (2010م) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول توافر الكفايات القيادية تعزى لمتغير الجنس. بينما اختلفت نتائج الدراسة مع دراسة أبو أرشيد (2010م) والمطيري (2017م) والمسعودي (2013م) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول تقديرهم لدرجة أهمية توافر الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية ELCC تعزى لمتغير الجامعة، الانتماء للبرنامج، الجنس؟

أولاً: المقارنة حسب الجامعة: للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول تقديرهم لدرجة أهمية توافر الكفايات القيادية لدي خريجي البرامج تعزى لمتغير الجامعة، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) وكانت نتائجه كالتالي:

جدول (30): نتائج اختبار (ف) للمقارنة بين متوسطات درجات أهمية توافر الدرجة

الكلية للكفايات القيادية حسب الجامعة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين
0.00	14.84	1.39	3	4.17	بين المجموعات
		0.09	364	34.09	داخل المجموعات
			367	38.26	الكلية

تشير نتائج جدول (30) أن قيمة (ف) بلغت (14.84) وهي دالة إحصائياً عند مستوى أقل من (0.05) وكانت اتجاهات الفروق كالتالي:

جدول (31): اختبار شيفيه لاتجاهات الفروق في درجة أهمية توافر الدرجة الكلية

لكفايات القيادية حسب الإنتماء للبرنامج

الإمام محمد	الملك	طيبة	أم	المتوسطات	الجامعة
0.12	0.12	0.08	-	4.65	جامعة أم القرى
0.04	*0.20	-		4.57	جامعة طيبة
*0.24	-			4.77	جامعة الملك سعود
-				4.53	جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

تشير نتائج جدول (31) بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في الدرجة الكلية لأهمية توافر الكفايات القيادية، حسب الجامعة بين المتوسط الحسابي لاستجابات جامعة الملك سعود (4.77) وكل من جامعة طيبة (4.57) وجامعة الإمام بن سعود الإسلامية (4.53) والفروق في اتجاه جامعة الملك سعود. ويمكن تفسير ذلك بأن جامعة الملك سعود من الجامعات العريقة والتي أثبتت جودتها في ذلك المجال مما عزز

النتائج لصالحها. وقد انفردت الدراسة بهذا المتغير فلم تجد الباحثة دراسة اتفقت واختلفت مع هذه النتيجة.

ثانياً: المقارنة حسب الإنتماء للبرنامج: للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول تقديرهم لدرجة أهمية توافر الكفايات القيادية لدى خريجي البرامج تعزى لمتغير الإنتماء للبرنامج، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ف) وكانت نتائجه كالتالي:
جدول (32): نتائج اختبار (ف) للمقارنة بين متوسطات درجات أهمية توافر الدرجة الكلية للكفايات القيادية حسب الإنتماء للبرنامج

الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين
0.00	6.86	0.69	2	1.39	بين المجموعات
		0.10	365	36.88	داخل المجموعات
			367	38.26	الكلي

تشير نتائج جدول (32) أن قيمة (ف) بلغت (6.86) وهي دالة إحصائياً عند مستوى أقل من (0.05) وكانت اتجاهات الفروق كالتالي:

جدول (33): اختبار شيفيه لاتجاهات الفروق في درجة أهمية توافر الكفايات القيادية حسب الإنتماء للبرنامج

خريج ماجستير	خريج دكتوراه	أستاذ في البرنامج	المتوسطات الحسابية	الإنتماء للبرنامج
0.07	0.09	-	4.67	أستاذ في البرنامج
0.16*	-	-	4.76	خريج دكتوراه
-	-	-	4.60	خريج ماجستير

أظهر اختبار شيفيه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في درجة أهمية توافر الكفايات القيادية لدى خريجي البرنامج حسب الإنتماء للبرنامج، والفروق في اتجاه خريجي الدكتوراه. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن خريج الدكتوراه لديه من الخبرة

والممارسة بشكل أكبر في مجال أهمية توافر الكفايات القيادية لدى خريجي البرنامج . وقد انفردت الدراسة بهذا المتغير فلم تجد الباحثة دراسة اتفقت واختلفت مع هذه النتيجة. **ثالثاً: المقارنة حسب الجنس:** للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول تقديرهم لدرجة أهمية توافر الكفايات القيادية لدى خريجي البرامج تعزى لمتغير الجنس، تم استخدام اختبار (ت) وكانت نتائجه كالتالي:

جدول (34): نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات درجات أهمية توافر الدرجة الكلية للكفايات القيادية حسب الجنس

الجنس	العدد	المتوسط		الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
		الحسابي	الاحتراف				
ذكر	152	4.73	0.30	4.37	366	0.00	
أنثى	216	4.58	0.33				

تشير نتائج جدول (34) أن قيمة (ت) بلغت (4.37) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) وكانت الفروق في اتجاه الذكور، حيث كان المتوسط الحسابي لهم (4.73) أعلى من المتوسط الحسابي للإناث (4.58). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الذكور لديهم الرغبة والالتزام في حضور الندوات والمؤتمرات والنشاطات والفعاليات التي تعمل على تنمية الكفايات القيادية مما انعكس على إدراكهم لأهمية تلك الكفايات في تطوير العمل وتحسين إنتاجية الأداء . وهذه النتيجة تختلف مع دراسة الطيب (2016م) التي أظهرت عدم وجود فروق حول أهمية الكفايات القيادية تعزى لمتغير الجنس، ودراسة الدويك (2007م) والزيون (2012م) التي أظهرت عدم وجود فروق تعزى لمتغير الجنس.

السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول تقديرهم لدرجات توافر/أهمية توافر الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية ELCC؟ للمقارنة بين متوسطات استجابات عينة الدراسة

حول تقديرهم لدرجات توافر/ لأهمية توافر الكفايات القيادية لدى خريجي البرامج تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مترابطتين، وكانت نتائجه كالتالي:
جدول (35): نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسطات درجات توافر/ أهمية توافر الدجة الكلية للكفايات القيادية

المقارنة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجات الحرية	الدالة الإحصائية
درجة التوافر	368	3.42	0.48	37.89	367	0.00
درجة الأهمية	368	4.64	0.32			

تشير نتائج جدول (35) أن قيمة (ت) بلغت (37.89) وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) وكانت الفروق في اتجاه درجة أهمية توافر الكفايات. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأهمية المعايير والتي ينبغي ادراجها وتنميتها لدى خريجي برامج الدراسات العليا في مجال الإدارة التربوية في ضوء المتغيرات الحديثة للعصر الحالي، الذي يفرض على الخريج ممارسات إدارية تتناسب مع معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية وهذا ما أكدته الدراسات السابقة كدراسة فيكري (Vickery,2013) التي أظهرت نتائجها بإيجابيه انعكاس معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية على ممارسات مديري المدارس في تطوير قدراتهم القيادية . ودراسة كانينغهام (Cunningham,2009) التي أظهرت نتائجها بالاتساق بدرجة عالية بين أهمية واستخدام معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية، وأن تصورات المديرين لأهمية تلك المعايير كانت أعلى من استخدامهم . مما يؤكد أهميتها ودورها في تطوير القدرات القيادية .

ملخص نتائج الدراسة : أشارت النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الى درجة توافر الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في مجال الإدارة التربوية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية ELCC من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والخريجين بدرجة (عالية) من التوافر بمتوسط حسابي (3.42) . كما أشارت نتائج السؤال الثاني إلى درجة أهمية توافر الكفايات القيادية لدى خريجي البرنامج

والتي جاءت درجة عالية من الأهمية بمتوسط حسابي (4.64). كما أشارت النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول درجة التوافر تعزى لمتغير الجامعة ، بينما أظهرت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الانتماء للبرنامج لصالح الأستاذ، والجنس لصالح الذكور. كما أشارت نتائج السؤال الرابع إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول أهمية درجة توافر الكفايات، تعزى لمتغير الجامعة لصالح جامعة الملك سعود، والانتماء للبرنامج لصالح خريج برنامج الدكتوراه، والجنس لصالح الذكور. كما أشارت نتائج السؤال الخامس إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول تقدير عينة الدراسة لدرجة توافر / أهمية الكفايات القيادية لدى خريجي البرنامج لصالح درجة أهمية توافر الكفايات.

توصيات الدراسة:

- 1- العمل على اعتماد قائمة بالكفايات القيادية التي ينبغي إتقانها خريج برامج الدراسات العليا في مجال الإدارة التربوية في ضوء معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية ELCC وطرح الخطط والمساقات الدراسية الملائمة.
- 2- طرح البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والمتخصصين في البرامج لتدريبهم على الأنشطة والممارسات التدريسية، التي تعمل على تنمية الكفايات القيادية للخريجين وتعزيزها في ضوء معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية ELCC.
- 3- عقد اتفاقيات تشاركية بين الجامعات الحكومية التي تقدم برامج دراسات عليا في مجال الإدارة التربوية والمجلس التشريعي للقيادة التعليمية ELCC لتحديد الكفايات وتقييمها بشكل مستمر كل نهاية عام دراسي، ومتابعة العملية التعليمية والتدريبية للخريجين بصفة مستمرة.
- 4- الاستعانة بالخبراء بالمجلس التشريعي للقيادة التعليمية ELCC لتبادل الزيارات مع الجامعات التي تقدم برامج للدراسات العليا في مجال الإدارة التربوية للاستفادة من خبراتهم في هذا المجال.

5- الاستفادة من نتائج هذه الدراسة بوضع آلية معتمدة من قبل وزارة التعليم لاختيار،
وتعيين القادة الإداريين والتربويين في مؤسسات التعليم العالي والعام بالمملكة
العربية السعودية.

المراجع

أولاً: قائمة المراجع العربية:

أبو أرشيد . عبدالرحمن (2007م) تقدير فاعلية برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر الطلبة . رسالة دكتوراه غير منشورة . كلية التربية . جامعة اليرموك . الأردن .

آل السيف . مبارك (1434هـ) . تطوير المهارات القيادية لطلاب الجامعات السعودية في ضوء الخبرات العالمية . رسالة دكتوراه غير منشورة . كلية العلوم الاجتماعية . جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية . الرياض .

البيطي . عبدالله (2014م) . الكفايات القيادية لرؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة حائل . مجلة العلوم التربوية والنفسية . ع2 . مج 15 . كلية التربية . جامعة البحرين . ص (662 - 629) .

الثبتي . خالد (2011م) . استراتيجية مقترحة لتطوير برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية بالجامعات السعودية . رسالة دكتوراه غير منشورة . قسم الإدارة والتخطيط التربوي . كلية العلوم الاجتماعية . جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية . الرياض . الجواز . إبراهيم . (2008م) الكفايات القيادية اللازمة لمدير المنطقة التعليمية في شمال غرب السعودية من وجهة نظر مديري المدارس . رسالة ماجستير غير منشورة . عمادة الدراسات العليا . جامعة مؤتة . الأردن .

الحقيل . مجيدة (2012م) . درجة توافر الكفايات القيادية لدى مديري مدارس البرنامج الدولي والبرامج الحكومية وعلاقتها بمستوى إنتاجية المدرسة . رسالة ماجستير غير منشورة . عمادة البحث العلمي والدراسات العليا . الجامعة الهاشمية . الأردن .

الحميدي . فهد (2014م) . فاعلية برنامج ماجستير الإدارة التربوية والتخطيط بجامعة أم القرى في إعداد القادة التربويين من وجهة نظر الخريجين . رسالة ماجستير غير منشورة . قسم الإدارة التربوية والتخطيط . كلية التربية . جامعة أم القرى . مكة المكرمة .

الحياصات . خالد (2016م) . تقويم برامج جامعة القصيم للدراسات العليا في ضوء معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي . مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية . ع3 . ص 11 .

- كلية التربية . جامعة طيبة . ص ص (445-464)
الدويك . بدر . (2007م) درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية التعليمية بدولة الكويت
للكفايات الإدارية من وجهة نظر معلميهم . رسالة ماجستير غير منشورة . كلية
الدراسات التربوية العليا . جامعة عمان العربية . الأردن .
الزهراني . عبدالله (2015م) . إسهام برنامج القيادة التربوية في تنمية مهارات القيادة
التحويلية لدى مديري مدارس التعليم العام . دراسة مقدمة للمؤتمر الدولي الأول ، التربية
أفاق مستقبلية . مج 1 . ص ص (70-92) .
الزيون . عليا (2012م) درجة تلبية برنامج الدكتوراه في الإدارة التربوية في الجامعات
الأردنية للحاجات الإدارية التربوية وسبل تحسينها . رسالة دكتوراه غير منشورة . كلية
التربية . جامعة اليرموك . الأردن .
الشريف . طلال (2014م) . تصور مقترح لتطوير الكفايات الإدارية والقيادية لأعضاء هيئة
التدريس في الجامعات السعودية في ضوء الاتجاهات الإدارية الحديثة . مجلة العلوم
التربوية . ع 4 . ج 2 .
طيب . عزيزة . (2016م) . الكفايات القيادية اللازمة لرؤساء الأقسام في إدارات التعليم
بمنطقة القصيم . رابطة التربويين العرب . ص ص (279-314) .
عديلي . سامر (2016م) . الكفايات القيادية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة
الزرقاء وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى المعلمين . رسالة ماجستير غير منشورة . كلية
الدراسات العليا . الجامعة الهاشمية . الأردن .
العساف . ليلي (2007 /) درجة فاعلية برامج الدكتوراه في التربية تخصص الإدارة التربوية في
جامعة عمان العربية للدراسات العليا . مجلة اتحاد الجامعات العربية . الأردن . ص ص
(347-387) .
الفايز . فايز (1429هـ) . تقويم برنامج الماجستير في قسم الإدارة التربوية بجامعة الملك
سعود من وجهة نظر الدارسين والخريجين . رسالة ماجستير غير منشورة . قسم الإدارة
التربوية . كلية التربية . جامعة الملك سعود . الرياض .
القرني . صالح (2012م) تقويم برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية بالجامعات السعودية

في ضوء مدخل الاعتماد الأكاديمي . مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس . ع 32 . ج 1 . ص ص (71-134) .

القطان . عرب (2016م) الكفايات اللازمة لقيادة التربية لدى مديري مدارس التعليم العام بدولة الكويت ووسائل تنميتها من وجهة نظر الطالبات المعلمات بكلية التربية الأساسية .

المجلة التربوية . ج 44 . جامعة سوهاج . كلية التربية . ص ص (713-761) .

الماضي . محمد المحمدي (2009م) دور القائد الإداري في بناء وتمكين الصف الثاني من القيادات . بحث مقدم لملتقى دور القائد الإداري في بناء وتمكين الصف الثاني من القيادات . المنظمة العربية للتنمية الإدارية . ص ص (81-113) .

المسعودي . حورية (2013م) . مواصفات المخرجات التعليمية لتجويد قسم الإدارة التربوية والتخطيط بكلية التربية بجامعة أم القرى من وجهة نظر الخبراء . رسالة ماجستير غير منشورة . قسم الإدارة التربوية والتخطيط . كلية التربية . جامعة أم القرى . مكة المكرمة .

المطيري . بدر . (2017م) . درجة ممارسة مديري المدارس المرحلة المتوسطة في منطقة الفروانية التعليمية للكفايات القيادية وعلاقتها بتحسين نوعية التعليم . رسالة ماجستير غير منشورة . كلية العلوم التربوية . جامعة آل البيت . الأردن .

المفرجي . عويض (2003م) واقع مساق برنامج الماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط بكلية التربية جامعة أم القرى . رسالة ماجستير غير منشورة . قسم الإدارة والتخطيط التربوي . كلية التربية . جامعة أم القرى . مكة المكرمة .

المليان . ربيعة . (2016م) . الكفايات القيادية لدى رؤساء الأقسام من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب . مجلة العلوم الإنسانية والتطبيقية . ع 28 . كلية العلوم الإنسانية والتطبيقية . الجامعة الإسلامية . زلتين . ليبيا . ص ص (148-170) .

النوفل . محمد . (1430هـ) واقع برنامج الماجستير في التربية تخصص الإدارة والتخطيط التربوي بكلية العلوم الاجتماعية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر الدارسين والدارسات . رسالة ماجستير غير منشورة . كلية العلوم الاجتماعية .

تخصص الإدارة والتخطيط التربوي . جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية . الرياض .

ثانياً : قائمة المراجع الأجنبية :

Cunningham . Gregory . (2009) . the importance and use of the

educational leadership .constituent council (ELCC) standards as perceived by P-12 principals in al arge suburban school district

. A dissertation submitted to the faculty in the educational leadership program of Tift college of education at mercer university. Partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of philosophy.

Boulard . Lorio & Lehman . Lynn & Sriver. Shawn (2015). How effective are Indiana.s new principals Implications for preparation and practice . **Journal of leadership education** . V14.R5 .PP(72-9)

Patterson. Judith & Jiang .Binbin & Chandler . Mary &Cheung Chan. Tak .(2015) . Educational Leadership Program Effectiveness: Evaluation From Graduates and Their Principals. **Georgia Educational Researcher**, Vol 9 . Iss 1. Art 3. PP(40-60) .

Vickery. Doris Springer.(2013) . **Preparing school administrators: an exploratory study of how the Educational Leadership Constituent Council standards are reflected in the practices of school principals**. Presented to Educational Foundations and Leadership Department and the School of Education, George Fox University In partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Education.

ثالثاً : المطبوعات والنشرات :

المجلس التشريعي لاعتماد برنامج القيادة التعليمية Educational Leadership Program
Standers ELCC District level (2011) <http://www.ncate.org>