

مستوى الكفايات المهنية لدى قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة

الباحة في ضوء الصلاحيات الممنوحة لهن

إعداد/ منى محمد علي الغامدي
قسم مناهج وطرق تدريس التربية الاسلاميه
كلية التربية- جامعة الباحة

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الكفايات المهنية لدى قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة في ضوء الصلاحيات الممنوحة لهن، والكشف عن الفروق في درجة الكفايات المهنية لديهن وفقاً لمتغيرات المؤهل العلمي والاعداد والخبرة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة، كما تكونت عينة الدراسة من (٧٤) قائدة من قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة، وقامت الباحثة بإعداد استبانة، لقياس الكفايات المهنية لديهن في ضوء الصلاحيات الممنوحة لهن، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وأسفرت الدراسة عن عدة نتائج منها:

- ان مستوى الكفايات المهنية (الادارية والأكاديمية والثقافية والشخصية الاجتماعية) لدى قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة جاء بدرجة مرتفعة جداً، بعد منحهن الصلاحيات الجديدة.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة للكفايات المهنية وفقاً للمؤهل العلمي ونوع الإعداد للقائدات.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء مديرات المدارس الابتدائية حول محور الكفاية الشخصية الاجتماعية يعزى الى سنوات الخبرة بينما يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء مديرات المدارس الابتدائية حول محاور الكفايات (الادارية والأكاديمية والثقافية) يعزى الى سنوات الخبرة، واتضح أن فئة سنوات الخبرة (من ٥ الى أقل من ١٠ سنوات) هي أقل الفئات تأييداً لعبارات محاور الكفايات (الادارية والأكاديمية والثقافية).
 - هناك ارتباط قوي ذا دلالة إحصائية بين محاور الكفايات المهنية (الكفاية الادارية، والكفاية الأكاديمية، والكفاية الثقافية، والكفاية الشخصية الاجتماعية) لدى عينة الدراسة.
- التوصيات: في ضوء النتائج التي أسفرت عنها الدراسة أوصت الباحثة ببعض التوصيات منها إضافة ما يلزم من صلاحيات تعطي لقائدات المدارس الابتدائية دوراً أكبر في انضباط المعلمات وانخفاض معدل غيابهن وحل لمشاكلهن الشخصية ولمعالجة مشكلات الطالبات التربوية السلوكية والتحصيلية، في ظل قوانين وقواعد منظمة لهذا الجانب المهم.
- الكلمات المفتاحية: الكفايات المهنية – صلاحيات قائدات المدارس الابتدائية - قائدات المدارس الابتدائية.

مستوى الكفايات المهنية لدى قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة في ضوء الصلاحيات الممنوحة لهن

إعداد/ منى محمد علي الغامدي

مقدمة:

تعتبر الإدارة المدرسية القاعدة الأساسية في مسلسل الهرم التعليمي، كما أنها تعتبر أهم حلقة من حلقات سلسلة ذلك الهرم لأنها هي التي تتولى الإشراف المباشر على تنفيذ الخطط المرسومة والمقررة من أعلى مسئول مرتبط بإدارة التربية والتعليم للرقى بالعملية التعليمية، فعندما تنجح الإدارة المدرسية في عملها فإن عمليات التنفيذ تسير بسلاسة في طريق التنفيذ الواعي لمهامها ومسؤولياتها.

ولا شك أن الإدارة المدرسية الفعالة، هي الإدارة الواعية لوظيفتها الأساسية في تهيئة الظروف المادية والمعنوية بتفهمها لأهداف المرحلة التعليمية، وأهميتها في السلم التعليمي، ومشجعة لتلاميذها ولمدرسيها، وتكون قادرة على ترجمة فلسفة وأهداف المرحلة التعليمية، وهي التي تعمل جنباً إلى جنب مع الإدارة التعليمية من خلال خطة عمل متكاملة (Beeson, 2010).

وقد أشار عطوي (٢٠٠١) أن الإدارة المدرسية تعد من الركائز الأساسية في العملية التربوية حيث إنها تهدف إلى تنظيم جميع عناصر العملية التربوية، وتوجيهها بغية تحقيق الأهداف المنشودة والتمثلة في تحسين نوعية الخدمات التربوية والتعليمية المقدمة للطلبة، لذا فإن مسؤولية مدير المدرسة باعتباره قائداً تربوياً تعني بالدرجة الأولى إدراكه حاجات المدرسة بوصفها مجتمعاً تربوياً متكاملًا، وإدراك حاجات الطلبة كأعضاء في هذا المجتمع التفاعلي.

وتعد قائدة المدرسة المسؤولة الأولى عن تحقيق رؤية ورسالة المدرسة، حيث تعد بمثابة الميسر لتطوير نظام العمل داخل المدرسة، وتساهم أيضاً في تحسين مستوى التحصيل الأكاديمي لدى الطالبات، ومعاونة الأفراد العاملين على القيام بأعمالهم، ونشر روح التعاون والمشاركة داخل المدرسة، وذات صلات وثيقة بكافة عناصر العملية التعليمية من معلمين ومناهج وطالبات وجوانب إدارية وإشرافية، وعادة ما تعكس هذه الوحدات التنفيذية (المدارس) النمط العام للتعليم في المجتمع بخصائصه وقوانينه وتنظيماته -وهي إن كانت تمثل القاعدة التنفيذية العريضة لتنظيم التعليم العام- فإن لها أدوار مهمة في تطوير العمل التربوي وزيادة فعاليته وإنتاجه (Simon, 2003).

لذلك يمثل عمل قائدة المدرسة سلسلة مستمرة من القرارات في شتى الأمور والمجالات، والتي تغطي كل مجالات العمل وجوانبه، وأنشطته البشرية المادية والمالية كما تغطي كافة الوظائف الإدارية مثل: التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة والقيادة. (Flanigan, & Richardson, 2009)

كما أن قائدة المدرسة تعتبر مشرفة مقيم، ولها دورها المهم الذي يضعها في مركز القائدة الموجهة لمن حولها وفي مركز الربان للسفينة يقودها إلى شاطئ الأمان الذي يمثل في العملية التربوية والتعليمية في تحقيق الهدف المنشود وهو تنشئة الطالبة على أسس راسخة من العقيدة الإسلامية الصحيحة وعلى المبادئ الأخلاقية المزودة بأحداث النظريات العلمية والتكنولوجية لتستطيع القيام بدورها في المجتمع والمساهمة الفعالة في بناء الأجيال وتحريك عجلة التنمية بكل وعي وإدراك وإيمان بان العلم هو سلاح التقدم.

ونظراً لأهمية القيادات المدرسية، وانطلاقاً من دورها البارز في تطوير العملية التربوية والتعليمية من جهة، وتعدد مهامها، وتنوع مسؤولياتها الإدارية الفنية تجاه تطبيق معايير مجتمعات التعلم

بالمدارس السعودية ووفقا للصلاحيات الممنوحة لهن، جاءت هذه الدراسة للتعرف على مستوى الكفايات المهنية لدى قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة في ضوء الصلاحيات الممنوحة لهن.
مشكلة الدراسة:

في ظل الطموحات التعليمية التي تراود المملكة العربية السعودية لابد من الاهتمام بالأدوار الفعالة والمنتظرة من كافة أفراد القيادات المدرسية في مجال تطبيق معايير مجتمعات التعلم بمؤسسات التعليم العام السعودية، لذا فقد تم في الفترة الأخيرة منح العديد من الصلاحيات لقائدات المدارس، ذلك سعيا إلى تطوير العملية التعليمية في إدارات المدارس لتحقيق الأهداف المنشودة، كما تم وضع الآلية المناسبة لتطبيقها وجرى إبلاغها للمعنيين بها من العاملات في الميدان التربوي.

ولكن تحقيق الإدارة المدرسية لأهدافها لا يكون إلا من خلال ممارسة المديرين لأدوارهم، وذلك من خلال تطبيق الكفايات المهنية المرتبطة بمهامهم، وقد أظهرت بعض الدراسات أن بعض القيادات المدرسية لم تؤدي دورها المنشود على الوجه المطلوب في الميدان التربوي والتعليمي، حيث تعاني من نقص في بعض الكفايات المهنية التي تمتلكها ومن هنا جاءت مشكلة هذه الدراسة حول التساؤل عن مستوى الكفايات المهنية لقائدات المدارس الابتدائية بالباحة؟ وهل اللوائح والقوانين التي تسيير عليها قائدة المدرسة صالحة لتطوير أداء القائدة؟

تساؤلات الدراسة: من خلال ما تقدم فانه تتحد تساؤلات الدراسة في عدة تساؤلات وهي كالآتي :

١. ما مستوى الكفايات المهنية لدى قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة في ضوء الصلاحيات الممنوحة لهن؟
 ٢. هل هناك فروق دالة احصائيا بين قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة في الكفايات المهنية تعزى إلى المؤهل الدراسي؟
 ٣. هل هناك فروق دالة احصائيا بين قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة في الكفايات المهنية تعزى إلى نوع الإعداد؟
 ٤. هل هناك فروق دالة احصائيا بين قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة في الكفايات المهنية تعزى إلى سنوات الخبرة؟
 ٥. هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين محاور الكفايات المهنية (الإدارية- الأكاديمية- الثقافية – الشخصية الاجتماعية) لدى قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة؟
- أهداف الدراسة:** هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- (١) التعرف على مستوى الكفايات المهنية لدى قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة في ضوء الصلاحيات الممنوحة لهن.
- (٢) تحديد الفروق بين قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة في الكفايات المهنية التي تعزى إلى المؤهل الدراسي.
- (٣) تحديد الفروق بين قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة في الكفايات المهنية التي تعزى إلى نوع الإعداد.
- (٤) تحديد الفروق بين قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة في الكفايات المهنية التي تعزى إلى سنوات الخبرة.
- (٥) الكشف عن العلاقة الارتباطية بين محاور الكفايات المهنية (الإدارية- الأكاديمية- الثقافية – الشخصية الاجتماعية) لدى قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في طبيعة موضوعها الذي يتناول الكفايات المهنية لدى قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة في ضوء الصلاحيات التي منحت لهن لتطبيق معايير جودة التعليم بمدارس التعليم العام السعودية، ومن ثم تحاول الدراسة الحالية تدعيم التوجهات التطويرية بالمملكة من حيث توجيهها لدراسة الكفايات المهنية لقائدات المدارس.

وكذلك أهمية العينة التي تتناولها هذه الدراسة، فعلى الرغم من أهمية كافة العاملين في بناء معايير تربوية بمدارس التعليم العام السعودية من أجل تحويلها إلى مجتمعات تعلم، إلا أن القيادات المدرسية فيها عليها الدور الأساسي في قيادة وتوجيه هذه الجهود والقوى التي تعمل معها لبلوغ الأغراض المنشودة في هذا المجال، وهو ما يعطي أهمية لدراسة قائدات المدارس في هذه الدراسة.

مصطلحات الدراسة:

الكفايات المهنية:

عرف (Bruwelheide, 1992) الكفايات المهنية بأنها سلوكيات محددة تحديداً دقيقاً يؤديها الفرد بدرجة عالية من الإتقان والمهارة، ناتجة عن معارف وخبرات سابقة لأداء جوانب أدواره المختلفة-التربوية والتعليمية والإدارية والاجتماعية والإنسانية-المطلوبة منه لتحقيق جودة عالية لمخرجات العملية التعليمية.

وتعرف الباحثة الكفايات المهنية إجرائياً: بأنها الدرجة التي تحصل عليها القائدة على أداة الدراسة التي تقيس مستوى الكفايات المهنية لدى قائدات المدارس الابتدائية والتي أعدتها الباحثة وتقيس أربعة محاور هي: الكفاية الادارية والكفاية الاكاديمية والكفاية الثقافية والكفاية الشخصية الاجتماعية.

وتعرف الباحثة الإدارة المدرسية:

بأنها جهود منسقة تقوم بها قائدة المدرسة مع جميع العاملات معها من مدرسات وإداريات وغيرهن بغية تحقيق الأهداف التربوية داخل المدرسة وخارجها، ليتماشى مع ما يهدف إليه المجتمع من تربيته أبنائه تربيته صحيحة وعلى أساس سليم.

كما تعرف الباحثة قائدة المدرسة:

بأنها المسؤولة الأولى عن توجيه النشاطات الإدارية والفنية، والمشرقة العامة على حسن سير العمل المدرسي لتحقيق الأهداف المنشودة من المدرسة.

الاطار النظري للدراسة:

تعتبر القيادة المدرسية بمختلف مستوياتها هي الجهة المخططة والمشرقة والمنفذة لجميع العمليات والأنشطة التربوية، والهدف منها تنظيم وتنسيق الجهود والفعاليات وصولاً إلى تحقيق الأهداف التي تم تحديدها في استراتيجيات العمل وخطته، وهنا لا بد من الإشارة إلى فعالية القيادة، ومدى قدرتها على تنظيم العمل التربوي، وتوجيهه نحو الأهداف، فالقيادة المدرسية تمارس عدداً من الفعاليات والأنشطة التربوية والإدارية والتعليمية، والتي تتبلور بوضع خطط واستراتيجيات وتنفيذها على مختلف المستويات تحقيقاً للأهداف الكلية للنظام التعليمي (حسن بت، ٢٠١٦).

خصائص وسمات الإدارة المدرسية:

تعتبر الإدارة المدرسية الجهة الأكثر مسؤوليه، ومباشرة في تحقيق الأهداف التربوية، والتعليمية، فهي الوسيلة التي تتحقق بها الأهداف المرسومة مسبقاً، وحتى تتمكن الإدارة المدرسية من تحقيق أهدافها، لا بد أن تتوفر فيها مجموعة من الخصائص، من أبرزها (الحقيل، ١٩٩٦)

- ١- أن تكون إدارة ذات أهداف محددة ، بمعنى أن تسير وفق خطة منظمه، ومرسومه، بعيدة عن التخبط، والعشوائيه .
 - ٢- أن تكون الإدارة المدرسية إدارة ايجابية، تتسم بروح المبادرة، والدور القيادي الفعال، في تسيير أمور المدرسة التربوية، والتعليمية، والبعد عن السلبيات.
 - ٣- أن تكون الإدارة المدرسية إدارة جماعية، وتشاوريه، عن طريق العمل بروح الفريق الواحد، والجدية، والتعاون الجماعي المشترك الهادف، لتحقيق الصالح العام للمدرسة، والعاملين بها، والبعد عن الاستبداد بالرأي، والتسلط، والانفراد بالرأي الواحد.
 - ٤- أن تكون الإدارة المدرسية إدارة إنسانيه، تراعي مشاعر العاملين بها، وتحترم آراءهم، وتحقق العدل والمواساة ، وعدم الانحياز لأشخاص معينين، أو مذهب معين، وان تتصف الإدارة المدرسية بالمرونة، وممارسة الديمقراطية، والعلاقات الإنسانية الإيجابية.
- أهداف الإدارة المدرسية:

لم يعد هدف الإدارة المدرسية تسيير أمور المدرسة بشكل عادي وروتيني، أو المحافظة على النظام داخل المدرسة، وتطبيق الأنظمة فقط، بل أصبح هدفها ومحورها هو التلميذ من جميع جوانبه، الجسمية، والعقلية، والروحية، والاجتماعية والثقافية، ومن ابرز أهداف الإدارة المدرسية (الحقيل، ١٩٩٦) ما يلي:

١. بناء الشخصية المتكاملة للطالبة علميا، وعقليا، ونفسيا، وجسميا، واجتماعيا.
 ٢. وضع الخطط والبرامج اللازمة للمدرسة.
 ٣. تطبيق الأنظمة والقوانين التي تصدر من الجهات العليا.
 ٤. تنظيم وتنسيق الأعمال الفنية والإدارية في المدرسة، وسرعة انجازها.
 ٥. تحسين العلاقات بين العاملات .
 ٦. الإشراف التام على تنفيذ مشاريع المدرسة حاضرا ومستقبلا.
 ٧. العمل على إيجاد علاقات حسنة بين المدرسة، والبيئة المحيطة به.
 ٨. توفير الجو الملائم للتعلم داخل المدرسة.
 ٩. ملاحظة مناهج المدرسة، وموادها، ونشاطاتها، والوسائل التعليمية، والمكتبة، والبرامج الدراسية المختلفة، وتسييرها وتمويلها.
 ١٠. توفير النشاطات المدرسية الهادفة، التي تساعد على نمو شخصية الطالبة في جميع المجالات داخل المدرسة، وخارجها.
 ١١. توزيع الأعمال، والأعباء المدرسية على العاملات بها، كل حسب تخصصه.
- الكفايات المهنية لدى القيادات المدرسية:

في ضوء التغيرات المستمرة في نظم التعليم وما يصاحبها من مشكلات إدارية وفنية كتزايد الطلب الاجتماعي على التعليم وزيادة عدد التلاميذ الملتحقين بالمدارس عاماً بعد عام وتنوع الواجبات والأعمال الإدارية والفنية والتغيرات المستمرة في المناهج التعليمية حتى تلاحق التقدم المعرفي الهائل في عالمنا المعاصر والمستحدثات في وسائل وتكنولوجيا التعليم والخدمات التوجيهية والإرشادية وأهميه العلاقة بين المدرسة والبيئة، فقد تطلبت مثل هذه الأمور وغيرها أن يكونوا مديرات المدارس على درجة عالية من الكفاية الإدارية والعلمية بالإضافة الى سمات ومقومات شخصيه معينه.

وقد خلص (حسن بت، ٢٠١٦) إلى تحديد أهم الكفايات المهنية لدي القيادات المدرسية، والتي تلبي المهام والمسئوليات التي تمارسها هذه القيادات بمدارس التعليم العام مثل:

- الكفايات المهنية المرتبطة بالسمات الشخصية والقدرات العقلية والمبادأة والابتكار وضبط النفس في مواجهة المشكلات الإدارية الطارئة بالمدرسة.
 - الكفايات المهنية ذات الصلة بالتنظيم العام للمدرسة من حيث توزيع العمل على المعلمين والموظفين وتنظيم اليوم المدرسي والأنشطة المدرسية وعمل الجدول وتوفير الكتب والأدوات والتجهيزات اللازمة لمدرسته، وما يتعلق بالنواحي المالية وما يرتبط بها من إعداد ميزانية المدرسة بإيراداتها ومصروفاتها.
 - الكفايات المهنية اللازمة لبناء العلاقات الإنسانية، والقدرة على التواصل بأولياء أمور الطلاب المنتسبين للمدرسة ذات الصلة بالأهداف الكبرى للمدرسة في ارتباطها بأهداف المجتمع الكبير الذي تخدمه.
 - الكفايات المهنية اللازمة للتخطيط أثناء العمل مثل وقوف قائد المدرسة باستمرار على حالة التعليم والتدريس في مدرسته، وما يرتبط بذلك من أسس علمية لتنظيم الفصول وتوزيع الطلاب داخل الفصول، مع العمل على تطوير أساليب الأداء والتدريس، وتطوير البرامج والأنشطة التعليمية، ومساعدة المعلمين على زيادة مستوى كفاءتهم وأدائهم.
- وقد ذكر (مرسى، ١٩٩٣) أن الاختيار لشغل الوظائف القيادية في الإدارة المدرسية في اغلب دول العالم يتم على أساس النظريات التي تفسر مفهوم القيادة وهي:
- ١- نظرية السمات:
- تقوم على أساس أن الإداري الناجح هو القائد المولود بالفطرة بسمات شخصيه خاصة تؤهله للقيادة وتميزه عن باقي اقرانه ، وهي بهذا المعنى تعد الصفات الشخصية والسمات الذاتية هي المعيار الأساسي لنجاح المدير في عمله .
- ٢- النظرية الموقفية:
- وتقوم على أساس أن القائد هو وليد الموقف وان المواقف هي التي تبرز القيادات وتكشف عن إمكانياتهم الحقيقية في القيادة .
- ٣- النظرية الوظيفية:
- تقوم على الجمع بين النظريتين السابقتين (نظرية السمات ، ونظرية المواقف) . فهي تأخذ في الاعتبار السمات الشخصية ، والظروف الموقفية، والعوامل الوظيفية.

الدراسات السابقة:

من خلال مراجعة الباحثة للدراسات السابقة اتضح لها انه توجد دراسات سابقة تناولت الكفايات لدى قائدات المدارس وممارستها لمهامها وواجباتها الإشرافية، ولم تجد الباحثة دراسة تناولت دراسة الكفايات المهنية لدى قائدات المدارس الابتدائية وفق الصلاحيات الممنوحة لهن خاصة في البيئة السعودية وتعرض الباحثة للدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية فيما يلي:

قام المحبوب (٢٠٠٠) بدراسة هدفت إلى تعرف درجة كفاية أداء مديري ومديرات المدارس الثانوية من خلال تقديرات معلمي ومعلمات هذه المرحلة في منطقة الإحساء، وكانت عينة الدراسة (٢٩٦) معلماً ومعلمة، طلب منهم الإجابة عن بنود الاستبانة التي اشتملت على (٥٢) فقرة تمثل ستة أبعاد هي: الإدارية، الفنية، الاهتمام بالمعلم، الاهتمام بالطالب، الاهتمام بالمبنى المدرسي، والعلاقة بين المدير وأولياء الأمور، وتوصلت الدراسة إلى أن تقديرات المعلمين والمعلمات لدرجة كفاية ممارسات مديري المدارس الإدارية والفنية كانت عالية، وبتقدير أكبر من متوسط في الجوانب الأربعة الأخرى، وأن تقديرات عينة الدراسة من المعلمات للممارسات الإدارية والفنية أكبر من تقديرات المعلمين لصالح المعلمات.

كما قام الناصري (٢٠٠٢) دراسة هدفت إلى تحديد الكفايات المهنية لمديري المدارس الثانوية في سلطنة عمان والتي لها علاقة بالمهام والأدوار المنوطة بهم، وبيان اثر كل من: الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة الإدارية، والموقع القيادي في تحديد هذه الكفايات، وتكون مجتمع الدراسة من (١٨٤) فرداً موزعين على فئتين: فئة القادة وعددهم (١١٠) افراد وفئة مديري المدارس الثانوية وعددهم (٧٤) فرداً من ثلاث مناطق تعليمية، هي: مسقط، والباطنة شمال، والباطنة جنوب. وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة استبانة قام بتطويرها وتأكد من صدقها وثباتها حيث تكونت من (٥٣) كفاية مهنية غطت ستة مجالات هي: مجال إدارة الأفراد، ومجال إدارة الموارد المالية والتسهيلات المدرسية، ومجال إدارة الطلاب، ومجال تطوير المناهج المدرسية والنشاطات المرافقة، ومجال علاقة المدرسة بالمجتمع المحلي، ومجال المتابعة والتقييم، وتوصل الباحث خلالها إلى ان تقديرات عينة الدراسة حول تحديد الكفايات المهنية اللازمة لمديري المدارس الثانوية في المجالات الستة كانت بدرجة كبيرة، وكان أعلاها مجال إدارة الأفراد ثم مجال الإدارة المالية والتسهيلات المدرسية ومجال علاقة المدرسة بالمجتمع المحلي ثم مجال إدارة الطلاب وبعده مجال المتابعة والتقييم ثم مجال تطوير المناهج الدراسية والنشاطات المرافقة، كما بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على جميع الكفايات تعزى لمتغيري الجنس والخبرة الإدارية والمؤهل العلمي.

وأجرى العريني (٢٠٠٣) بدراسة بعنوان "الكفايات الأساسية لمديري مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية" وهدفت هذه الدراسة إلى تحديد الكفايات الأساسية لمديري مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية، وكذلك التعرف على مدى ممارسة مديري مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية لكفاياتهم الأساسية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي معتمداً على مقياس الكفايات الذي أعده كأداة لجمع المعلومات طبقه على عينة الدراسة المكونة من (٥٧٠) مديراً في خمس مناطق تعليمية من الإدارات العامة للتربية والتعليم في المملكة العربية السعودية، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي: أن مديري مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية يمارسون كفاياتهم الأساسية بوجه عام بدرجة عالية حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لدرجة ممارسة الكفايات الأساسية من قبل أفراد الدراسة (٣.٩٠) من أصل (٥) درجات.

كما أجرت قطيشات (٢٠٠٤) دراسة هدفت إلى تعرف درجة توافر الكفايات المهنية لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن ودرجة استخدامهم لاستراتيجيات إدارة الصراع ، والعلاقة بينهما، من وجهة نظر المعلمين والمديرين انفسهم ، وتكونت عينة الدراسة من (٩٥) مديرا ومديرة ، و(٣٨٠) معلما ومعلمة، حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية . وأظهرت الدراسة أن الكفايات المهنية المتوافرة لدى مديري المدارس الثانوية العامة بدرجة عالية من وجهتي نظر المعلمين والمديرين وهي : ادارة العاملين والشؤون المالية ، والتقويم والمتابعة ، اما الكفايات المهنية المتوافرة لديهم بدرجة متدنية ، فهي: علاقة المدرسة مع المجتمع المحلي، وتحسين المنهاج المدرسي وتطويره . وكشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين درجة توافر الكفايات المهنية لدى مديري المدارس الثانوية ودرجة استخدامهم لاستراتيجيات التعاون والتوفيق من وجهة نظر المديرين، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة توافر الكفايات المهنية لدى مديري المدارس الثانوية ، ودرجه استخدامهم لاستراتيجيات ادارة الصراع تعزى لجنس المدير، بينما وجدت فروق دالة إحصائية في درجة توافر الكفايات المهنية لدى مديري المدارس الثانوية ودرجة استخدامهم لاستراتيجيات إدارة الصراع تعزى لمؤهل المدير وخبرته.

وأجرى الوريكات (٢٠٠٦) دراسة هدفت إلى تعرف درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في محافظة البلقاء في الأردن لواجباتهم المهنية من وجهة نظر معلمي تلك المدارس ، وتكونت عينة الدراسة من (٣٦٤) معلما ومعلمة . وقد أظهرت النتائج أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في محافظة البلقاء في الأردن لواجباتهم المهنية كانت عالية، وأظهرت الدراسة فروقا ذات دلالة احصائية في درجة ممارسة مديري المدارس لواجباتهم المهنية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث في ثلاثة مجالات هي: إدارة شؤون الطلاب ، وإدارة الشؤون المالية، والاهتمام بالمجتمع المحلي . واطهرت الدراسة فروقا ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة مديري المدارس لواجباتهم المهنية على مجالات الأداء ككل تعزى لمتغيري المؤهل العلمي ، والخبرة.

في حين أجرى عوده (٢٠١٠) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة مادبا وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين، وقد تكونت عينة الدراسة من (٣٥٧) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية النسبية، من المدارس الأساسية في محافظة مادبا. وقد تم بناء أداتين، الأولى لتعرف درجة توافر الكفايات الإدارية للمديرين، والثانية، للكشف عن مستوى الروح المعنوية للمعلمين، وتم التأكد من صدقهما وثباتهما، وأظهرت نتائج الدراسة: أن درجة توافر الكفايات الإدارية لمديري المدارس الأساسية في محافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة، وأن مستوى الروح المعنوية لمعلمي المدارس الأساسية في محافظة مادبا من وجهة نظرهم كان متوسطاً، ولا توجد علاقة بين درجة توافر الكفايات الإدارية لمديري المدارس الأساسية ومستوى الروح المعنوية للمعلمين، وتوجد فروق في درجة توافر الكفايات الإدارية لمديري المدارس الأساسية تعزى لمتغيري الجنس ولصالح الذكور والمؤهل العلمي فقط، ولا توجد فروق في مستوى الروح المعنوية للمعلمين تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل.

وأجرت الزهراني (٢٠١١) دراسة هدفت إلى التعرف على مدى توافر الكفايات المهنية لقيادة التغيير لدى مديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر عينة الدراسة. والتعرف على الفروق بين استجابات عينة الدراسة في تحديد مدى وجود الكفايات المهنية اللازمة لقيادة التغيير لدى مديرات المدارس تعزى لكل من (المسمى الوظيفي -المؤهل العلمي – المرحلة الدراسية – مدة الخبرة)، واستخدمت المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من المشرفات الإداريات في

مكاتب الإشراف التربوي بمكة المكرمة وعددهن (١٨) مشرفة، وعينة عشوائية طبقية من معلمات التعليم العام الحكومي (٣٢٥) معلمة بجميع المراحل، واستخدمت الباحثة استبيان من إعدادها لقياس الكفايات المهنية لقيادة التغيير لدى مديرات مدارس التعليم العام الحكومي، ومن أهم النتائج: وجود نسبة متوسطة من الكفايات المهنية لقيادة التغيير لدى مديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمكة المكرمة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في جميع ابعاد المحور الأول الخاص بمدى وجود الكفايات المهنية لقيادة التغيير تبعاً لتغيير الخبرة، ولا توجد فروق في تحديد المقومات المطلوبة لتفعيل وجود الكفايات المهنية اللازمة لقيادة التغيير تبعاً للمتغيرات (المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، المرحلة الدراسية، مدة الخبرة).

وقد أجرى السناني (٢٠١٣) دراسة هدفت إلى التعرف على الأسس النظرية للكفايات المهنية اللازمة لمديري المدارس في الفكر الإداري المعاصر، والتعرف على آراء خبراء الإدارة التربوية والقيادات بوزارة التربية والتعليم حول درجة توافر الكفايات المهنية لمديري المدارس، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الدراسة استبانة للتعرف على آراء الخبراء في مجال الإدارة التربوية و آراء القيادات بوزارة التربية والتعليم حول أهمية الكفايات المهنية اللازمة لمديري التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، وأوضحت نتائج الدراسة أن من السمات المهنية الأساسية لمدير المدرسة القدرة على التفكير الذاتي، وعلى اتخاذ قرارات مبتكرة في أوضاع متغيرة ومركبة، فنشاطه الذهني المتجه دوماً نحو حل مشكلات تربوية، وتجديد وتحسين مجموعة المعارف التي ينفقها، والاستراتيجية التي يطبقها في سلوكه في نشاطه المهني، كما أظهرت نتائج الدراسة اتفاق آراء أفراد عينة الدراسة من الخبراء في مجال الإدارة التربوية حول الأهمية الكبيرة للكفايات المتعلقة بـ (المهارات (شخصية-علمية)، والمتعلقة بالتخطيط-التنظيم، والمتعلقة بالمتابعة-التقويم، والمتعلقة بتنمية الموارد (البشرية-المادية)، والمتعلقة بالاتصال والعمل الجماعي- اتخاذ القرار وحل المشكلات-إدارة الوقت.

وأجرى الطعجان (٢٠١٤) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة تطبيق مديري ومديرات المدارس الثانوية في مديرية لواء البادية الشمالية الشرقية لكفاياتهم المهنية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، وقد تم اختيار عينة عشوائية مكونة من (٢٤٢) معلماً ومعلمة منهم (١١٢) معلماً و(١٣٠) معلمة من معلمي ومعلمات المدارس الثانوية في مديرية لواء البادية الشمالية الشرقية، ولتحقيق أهداف الدراسة، أعد الباحث استبانة تكونت بصورتها النهائية من (٣٢) فقرة توزعت على خمسة مجالات هي: الاهتمام بالطلبة، وتقنية المعلومات، وإدارة الوقت، والموارد المالية والمادية، والعلاقات الإنسانية وخدمة المجتمع المحلي، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مديري ومديرات المدارس الثانوية في مديرية لواء البادية الشمالية الشرقية يطبقون الكفايات المهنية بدرجة متوسطة، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تطبيق مديري ومديرات المدارس الثانوية الكفايات المهنية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات حسب متغير الجنس لصالح الإناث، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيري الخبرة والمؤهل العلمي.

كما أجرى حسن بت (٢٠١٦) دراسة هدفت إلى التعرف على معايير مجتمعات التعلم، ومتطلبات تطبيقها بمؤسسات التعليم العام، وتحديد الكفايات المهنية لدى القيادات المدرسية اللازمة لتطبيق معايير مجتمعات التعلم، وبناء أنموذج مقترح حول الكفايات المهنية المنشودة لدى القيادات المدرسية لتطبيق معايير مجتمعات التعلم بمؤسسات التعليم العام السعودية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واقترح الباحث أنموذج حول الكفايات المهنية المنشودة لدى القيادات المدرسية لتطبيق معايير مجتمعات التعلم بمؤسسات التعليم العام السعودية، وقد كشفت الدراسة الحالية عن أهم الكفايات المهنية المنشودة

لدى القيادات المدرسية، وهي الكفايات المهنية المرتبطة بالسمات الشخصية والكفايات المهنية ذات الصلة بالتنظيم العام للمدرسة والكفايات المهنية اللازمة لبناء العلاقات الإنسانية وقدمت الدراسة نموذج مقترح حول الكفايات المهنية المنشودة لدى القيادات المدرسية لتطبيق معايير مجتمعات التعلم بمؤسسات التعليم العام السعودية الدراسات الأجنبية:

أجرى بينويج (Biniewicz, 1990) دراسة حول تصورات مديري المدارس الثانوية الحكومية في ولاية إلينوي، للكفايات المهنية من حيث درجة الأهمية، ومستوى استمرار التطور المهني، ونظام التقويم المفضل للتدريب المستمر، حيث أشارت النتائج إلى أن (٥٠%) من أصل (٢١٠) مشتركين اعتبروا مجال العلاقات الشخصية والاتصال والتعليم وتطوير العاملين، والمنهج والمناخ المدرسي، والأفراد، واتخاذ القرار، التي لها الأهمية الكبرى وأشار أغلبية المشاركين إلى أن التطور المهني يجب أن يستمر تطبيقه ويتصل الأغلبية حلقات أو ورشات العمل لمواصلة تطويرهم.

وقام هوكس (Hawks, 1995) بدراسة بعنوان كفايات مديري المدارس في ست وظائف للإدارة المدرسية، حيث قام المديرون بترتيب تلك الوظائف حسب أهميتها، والقدرة على التأثير في جودة المدرسة والكفاية والحاجة التدريبية، وهذه الوظائف هي: إدارة الأفراد، والموازنة والمنهج، والسياسات، والإجراءات، وتطوير الهيئة العاملة، والمرافق. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن غالبية المديرين لهم صنع قرار اساسي لكل الوظائف ما عدا المنهاج، وكانت وظيفة إدارة الأفراد هي الأكثر أهمية في الميدان.

واجرى ماكجوين (Mcgewon, 1996) دراسة بعنوان "وظيفة القيادة المختارة لمدير المدرسة، وهي وظيفة الإنجاز التي تشمل عناصر التخطيط والتنظيم والاتصال والتنسيق والتقويم، ووظيفة المحافظة على الجماعة، وتشمل تعزيز التطور المهني للمعلمين، والمشاركة الجماعية، والدافعية للجماعة، ووظيفة التغيير، والتي تشمل بداية وتنفيذ وتقويم التغيير. وشملت عينة الدراسة (٩٦) مديرا و(٩٥٤) معلما، وقد دلت نتائج الدراسة على وجود اختلاف بين ما يدركه مدير المدرسة من ممارسات لهذه الوظيفة وبين ما يتوقعه المعلم، حيث يخلق نوعا من سوء الفهم بينهما، وهذا يؤدي إلى إضعاف القدرة الإدارية لمديري المدارس. كما أعطى المديرون موافقة كبيرة حسب تصوراتهم للفعاليات التي يمارسونها في المدرسة للفرات المتعلقة بوظيفة الإنجاز، وموافقة أقل على الفقرات المتعلقة بوظيفتي المحافظة على الجماعة والتغيير. واطهر المعلمون اتفاقا بدرجة عالية على أهمية وظيفة حفظ الجماعة، واتفاقا بدرجة اقل على وظيفتي الإنجاز والتغيير. كما اظهرت الدراسة أهمية الفهم الواضح لمحددات السلوك التنظيمي والإداري للمديرين المستند إلى البحث والخبرة الإدارية للمديرين أنفسهم بدلا من اعتمادهم على طلب تزويدهم بدليل تفصيلي لمهامهم الإدارية للاسترشاد به في مجال عملهم.

كما أجرى دوفيرتي (Dougherty (2000) دراسة هدفت إلى تحديد الكفايات الإدارية لمديري المدارس في أريزونا. وتم جمع البيانات والمعلومات عن طريق المقابلات التي أجريت مع هؤلاء المديرين والاستبانة التي وزعت عليهم. وأظهرت نتائج هذه الدراسة بأن مديري المدارس يمتلكون (٥٤) كفاية إدارية تم فرضها عليهم من قبل وزارة التربية، كما توجد درجات متفاوتة في استخدام مديري المدارس لهذه الكفايات وتطبيقها.

وأجرى داهل (Dahil (2009) دراسة هدفت إلى تعرف مسؤوليات وواجبات قائد المدرسة من خلال نظرة المديرين انفسهم، وتوصلت إلى أن مدير المدرسة يقضي نصف وقته (٥٠%) في الأعمال

الكتابية والروتينية ، كما يقضي المدير (٤٥%) من وقته في العمل في اجتماعات مع اللجان والطلاب وفي حل مشكلات المعلمين والموظفين الآخرين، وأن الوقت الذي يقضيه في تحسين التعليم وزيادة الصفوف والاطلاع على مستوى اداء المعلمين هو وقت قليل، كما أفاد معظم أفراد العينة انهم لم يعدوا إعدادا كافيا قبل دخولهم مهنة الإدارة وان المساقات النظرية التي تلقوها لم تساعدهم في العمل الفعلي. تعقيب على الدراسات السابقة:

تبين من خلال استعراض الدراسات السابقة أن الدراسات السابقة أكدت على أهمية الدور الفني لقائدة المدرسة بجانب الدور الإداري، بل وبينت انه ينبغي أن يأخذ دور قائدة المدرسة الفني النصيب الأكبر من جهدها، والقائدة الناجحة هي من تستطيع أن توازن بين الجانبين الإداري والفني، كما كشفت تلك الدراسات بعض جوانب القصور في العملية الإشرافية لقائدة المدرسة، مما يبرز أهمية الدراسة الحالية، والتي تتميز عن هذه الدراسات في محاولتها للتعرف على مستوى الكفايات المهنية للقائدات المدارس الابتدائية في ضوء الصلاحيات الممنوحة لهن، ومعرفة اثر الصلاحيات الممنوحة لقائدات المدارس الابتدائية، من خلال تحقيق أهدافها المنشودة ، كما أن الباحثة استفادة من اطلاعها على الدراسات السابقة، مما ساعدها على تصميم أداة الدراسة، وكما استفادة من نتائجها، لمقارنتها، مع نتائج دراستها الحالية، للتعرف على مدى الاتفاق والاختلاف بين نتائج الدراسات السابقة ، ونتائج الدراسة الحالية.

منهج الدراسة: استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي نظرا لمناسبة هذا المنهج لتحقيق أهداف الدراسة الحالية.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع قائدات المدارس الابتدائية بالباحة وقد بلغ عددهن (١٩٢) قائدة.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (٧٤) قائدة من قائدات بعض المدارس الابتدائية بمحافظة الباحة تم اختيارهن بالطريقة العشوائية، ويبين الجدول رقم (١) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي لهم ونوع الاعداد والخبرة.

جدول (١): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي ونوع الاعداد وسنوات الخبرة.

المتغيرات		العدد	%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	٦٦	٨٩.٢
	دبلوم	٨	١٠.٨
	المجموع	٧٤	١٠٠.٠٠
نوع الإعداد	تربوي	٦٥	٨٩.٠
	غير تربوي	٨	١١.٠
	المجموع	٧٣	١٠٠.٠٠
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٢٩	٣٩.٢
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٣٩	٥٢.٧
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	٦	٨.١
	المجموع	٧٤	١٠٠.٠٠

يتضح من جدول (١) ان غالبية أفراد عينة الدراسة كانت تحمل مؤهل البكالوريوس، حيث بلغت نسبة مديرات المدارس الحاصلات على مؤهل البكالوريوس (٢٨٩.٢%)، واتضح أن غالبية أفراد عينة

الدراسة كانت تحمل مؤهل تربوي حيث بلغت نسبة مديرات المدارس الحاصلات على التربوي (٨٩%)، كما اتضح أن غالبية أفراد عينة الدراسة كانت لديها (من ٥ سنوات الى اقل من ١٠ سنوات) بنسبة (٥٢.٧%).
أداة الدراسة:

إن الهدف من إجراء هذه الدراسة هو التعرف على الكفايات المهنية لدى قائدات المدارس الابتدائية بالباحة وأراءهن عن الصلاحيات الممنوحة لهن، بعد أن تم تطبيقها ومعرفة الأثر الايجابي أو السلبي للصلاحيات على جوانب العمل التعليمي والتربوي في المدارس وخاصة ما يتعلق بالطالبة والمعلمة وكذا ما يتعلق بتطوير عمل قائدة المدرسة ومعرفة مدى هذه الصلاحيات في تطوير العمل بالإدارة المدرسية، وهل كانت خطوة جيدة في الطريق الصحيح من اجل تطوير الإدارة المدرسية وأيضا العمل على تحسين الصلاحيات وتطويرها الى ما يخدم العملية التعليمية بشكل عام وما يخدم الإدارة المدرسية بشكل خاص، وقد قامت الباحثة بتصميم استبانة للتعرف على ذلك.

ومرت الأداة بعدة خطوات حتى أصبحت قابلة للتطبيق الميداني في ضوء نتائج اختبارات الصدق والثبات التي أجريت لها، وفيما يلي بيان للخطوات التي مرت بها عملية بناء الاستبانة:
- بعد اختيار موضوع الدراسة ومراجعته، قامت الباحثة بالاطلاع على مجموعة من المراجع المرتبطة بالموضوع، من كتب ، ودراسات سابقة ، ودورات ، وندوات ، ومحاضرات ، وتعاميم رسمية صادرة عن وزارة التربية والتعليم ، وفي ضوء ذلك قامت الباحثة بوضع تصور لأجزاء الاستبانة وأبعادها، وأهدافها، وكانت الأجزاء على النحو التالي:

الجزء الأول: ويشتمل على بيانات عامة عن أفراد مجتمع الدراسة من حيث المتغيرات (المؤهل العلمي، العمل، سنوات الخبرة ، بالإضافة على خطاب يوضح أهداف الاستبانة وكيفية تعبئتها.
الجزء الثاني: ويشتمل على أبعاد الاستبانة وعددها اربعة محاور تشمل (٣٢) فقرة وهي كما يلي:
- البعد الاول(٨) فقرات: مدى مساهمة الصلاحيات الممنوحة لقائدة المدرسة في رفع كفاءتها الادارية.
- البعد الثاني(٧) فقرات: مدى مساهمة الصلاحيات الممنوحة لقائدة المدرسة في رفع كفاءتها الاكاديمية.
- البعد الثالث(٧) فقرات: مدى مساهمة الصلاحيات الممنوحة لقائدة المدرسة في رفع كفاءتها الثقافية.
- البعد الرابع(١٠) فقرات: مدى مساهمة الصلاحيات الممنوحة لقائدة المدرسة في رفع كفاءتها الاجتماعية.

ومجموع فقرات الاستبانة (٣٢) فقرة ، وأمام كل فقرة من هذه الفقرات خمسة بدائل وضعت وفقا لمقياس ليكرت الخماسي للاستجابة على الاستبانة وهي: (وافق بشدة، اوافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، وتمثل رقميا على الترتيب (١-٢-٣-٤-٥)
ومن ثم قامت الباحثة بعرض هذه المحاور على بعض المختصين من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة أم القرى ،وجامعة الباحة وفرع المخواه وفرع القنفذة، وقد وجهوا الباحثة بحذف بعض الفقرات وإضافة فقرات أخرى.

الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لأداة الدراسة:
بعد انتهاء الباحثة من إعداد الاستبانة في صورتها الأولية، قامت بعمل الصدق والثبات للتحقق من صلاحيتها لقياس ما أعدت من أجله، ويتضح ذلك فيما يلي :
١- الصدق: وللتحقق من ذلك اتبعت الباحثة ما يلي :
أ- الصدق الظاهري:

وهو صدق المحكمين حيث تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المختصين من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرى، وكلية التربية بالباحة والمخواه والتقنفة وعدددهم (١٥) محكماً، حيث طلبت الباحثة من المحكمين إبداء الرأي في مدى وضوح العبارة وتناسقها، وملاءمتها لقياس ما وضعت من أجله، ومدى انتماء تلك العبارات للمحاور التي تضمنتها، وإدخال أي تعديل قد يفيد في تطوير أداة الدراسة. وبناء على ملاحظات المحكمين قامت الباحثة بإجراء التعديلات التي اتفق عليها أكثر من نصف المحكمين، وذلك من حيث تعديل صياغة بعض العبارات، أو إضافة عبارات جديدة، أو نقل عبارة من مجال إلى آخر، أو حذفها بالكلية، واستبدالها بعبارات أدق، وأصبحت الاستبانة في صورتها النهائية، مكونة من ٣٢ فقرة، موزعة على أربعة محاور.

ب- صدق الاتساق الداخلي:

وللتحقق من صدق الاتساق الداخلي للمقياس قامت الباحثة بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (٢٥) قائدة من قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة من خارج العينة الأساسية للدراسة، وتم التحقق من صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وكذلك معاملات الارتباط بين درجة كل بعد مع الدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات الأكاديمية وكانت قيم معاملات الارتباط كالتالي:

جدول (٢): معامل الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه بعد حذف درجة العبارة من البعد الذي ينتمي له على أداة الدراسة

الكفاية الادارية		الكفاية الأكاديمية		الكفاية الثقافية		الكفاية الشخصية الاجتماعية	
العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط	العبارة	الارتباط
١	**٠.٥٩١	٢	**٠.٥٨٠	٣	**٠.٦١٢	٤	**٠.٦٢٥
٥	**٠.٦٢٢	٦	**٠.٦٩٤	٧	**٠.٧١١	٨	**٠.٦٤٢
٩	**٠.٦٨٥	١٠	**٠.٦٥١	١١	**٠.٦٩٢	١٢	**٠.٧١٠
١٣	**٠.٥٨٢	١٤	**٠.٦٢٣	١٥	**٠.٦٧١	١٦	**٠.٦٩٤
١٧	**٠.٥٨٣	١٨	***٠.٦٩٠	١٩	**٠.٦٤٤	٢٠	**٠.٦٦٦
٢١	**٠.٧٠١	٢٢	**٠.٦٣٧	٢٣	**٠.٦١٢	٢٤	**٠.٧٠٤
٢٥	**٠.٦٧٠	٢٧	**٠.٧٣٠	٣٠	**٠.٦٨٣	٢٦	**٠.٦٥٠
٣٢	**٠.٦٤٢					٢٨	**٠.٦٧١
						٢٩	**٠.٦١٨
						٣١	**٠.٥٩٢

** دال عند مستوى دلالة (٠.٠١)

جدول (٣): معاملات الارتباط بين درجة كل بعد مع الدرجة الكلية لمقياس فاعلية الذات الأكاديمية (ن=٣٠)

ابعاد المقياس	الارتباط بالدرجة الكلية للمقياس
الكفاية الادارية	**٠.٦٣
الكفاية الأكاديمية	**٠.٧١
الكفاية الثقافية	**٠.٦٧
الكفاية الشخصية الاجتماعية	**٠.٦٩

** دال عند مستوى دلالة (٠.٠١)

يتضح من جدول (٢) وجدول (٣) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه بالاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، وأن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبانة مع الدرجة الكلية للاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١)، وبالتالي يمكن القول أن الاستبانة تتمتع بصدق الاتساق الداخلي.

ثبات الاستبانة:

ولقد تم التحقق من ثبات الاستبانة باستخدام معامل " ألفا كرونباخ " في حساب معامل الثبات، على نفس العينة الاستطلاعية فحصلنا على النتائج التي يوضحها الجدول التالي:

جدول (٤): معامل ثبات " ألفا كرونباخ " لأداة الدراسة

المحور	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
الكفاية الادارية	٨	٠.٨٥٢
الكفاية الأكاديمية	٧	٠.٩٣٠
الكفاية الثقافية	٧	٠.٨٦٣
الكفاية الشخصية الاجتماعية	١٠	٠.٩٢٢
الدرجة الكلية للاستبانة	٣٥	٠.٩٤١

يتضح من جدول (٤) أن قيمة ألفا كرونباخ للدرجة الكلية للاستبانة وجميع محاورها تراوحت من (٠.٨٥٢) إلى (٠.٩٤١)، وهذه القيم دالة عند مستوى (٠.٠١) مما يعني أن عبارات هذه الاستبانة ثابتة ومستقرة .

جدول (٥): معيار الحكم على درجة الفرد على أداة الدراسة

المستوى	الاستجابة	قيمة المتوسط المرجح
منخفض جدا	غير موافق بشدة	من ١ إلى أقل من ١.٨
منخفض	غير موافق	من ١.٨ إلى أقل من ٢.٦
متوسط	محايد	من ٢.٦ إلى أقل من ٣.٤
مرتفع	موافق	من ٣.٤ إلى أقل من ٤.٢
مرتفع جدا	موافق بشدة	من ٤.٢ إلى ٥

نتائج الدراسة:

نتائج التساؤل الأول:

ما مستوى الكفايات المهنية لدى قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة في ضوء الصلاحيات الممنوحة لهن؟

لتحديد مستوى الكفايات المهنية لدى قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة في ضوء الصلاحيات الممنوحة لهن، تم تصنيف إجابات قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة على أداة الدراسة في الجداول التالية، وتم حساب متوسط الاستجابات ودرجة أهميتها وترتيبها حسب هذه الأهمية، كما توضحها الجدول التالية:

أولاً: الكفاية الادارية:

جدول (٦): درجة الكفاية الادارية لدى قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة.

ترتيب الأهمية	درجة التقدير	المتوسط الحسابي	أوافق بشدة		أوافق		محايد		غير موافق		غير بشدة موافق		الكفاية الادارية
			%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
2	أوافق بشدة	4.61	60.8	45	39.2	29	0.0	0	0.0	0	0.0	0	أصبح عمل قائدة المدرسة بعد هذه الصلاحيات عملاً مرغوباً
1	أوافق بشدة	4.65	64.9	48	35.1	26	0.0	0	0.0	0	0.0	0	أسهمت الصلاحيات في الحد من المركزية
4	أوافق بشدة	4.43	67.6	50	21.6	16	0.0	0	8.1	6	2.7	2	يمكن تطبيق هذه الصلاحيات بسهولة
٦	أوافق بشدة	4.38	45.9	34	50.0	37	0.0	0	4.1	3	0.0	0	أسهمت الصلاحيات في انضباط المعلمات
5	أوافق بشدة	4.41	43.2	32	55.4	41	0.0	0	1.4	1	0.0	0	أعطت الصلاحيات قائدة المدرسة دوراً أكبر في تحسين مرافق المدرسة
7	أوافق بشدة	4.28	40.5	30	52.7	39	1.4	1	5.4	4	0.0	0	أدت الصلاحيات إلى انخفاض معدل غياب المعلمات
7	أوافق بشدة	4.28	43.2	32	50.0	37	0.0	0	5.4	4	1.4	1	ساعدت الصلاحيات قائدة المدرسة على ضبط عملها الإداري بدرجة أكبر
3	أوافق بشدة	4.57	62.2	46	35.1	26	0.0	0	2.7	2	0.0	0	منحت الصلاحيات قائدة المدرسة حرية اتخاذ القرار
	أوافق بشدة	4.45	53.5	317	42.4	251	0.2	1	3.4	20	0.5	3	الإجمالي

ويتضح من جدول (٦) أن الرأي السائد عند قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة هو الموافقة

بشدة علي محور الكفاية الادارية، وهو ما يعني أن مستوى الكفاية الادارية لديهن مرتفع جداً.
ثانياً: الكفاية الأكاديمية:

جدول (٧): مستوى الكفاية الأكاديمية لدى قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة.

ترتيب الأهمية	درجة التقدير	المتوسط	أوافق بشدة		أوافق		محايد		غير موافق		غير بشدة موافق		الكفاية الأكاديمية
			%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
1	أوافق بشدة	4.50	50.0	37	50.0	37	0.0	0	0.0	0	0.0	0	جعلت الصلاحيات قائدة المدرسة تتبع الأسلوب العلمي في الإدارة

جدول (٧): مستوى الكفاية الأكاديمية لدى قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة.

ترتيب الأهمية	درجة التقدير	المتوسط	أوافق بشدة		أوافق		محايد		يخبر موافق		يخبر بشدة		الكفاية الأكاديمية
			%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
1	أوافق بشدة	4.50	52.7	39	45.9	34	0.0	0	1.4	1	0.0	0	جعلت الصلاحيات قائدة المدرسة أكثر قدرة على تشكيل لجان الاختبارات والإشراف عليها
3	أوافق بشدة	4.47	55.4	41	40.5	30	0.0	0	4.1	3	0.0	0	منحت الصلاحيات قائدة المدرسة إبداء مرئيات لترشيح وكيلة للمدرسة
3	أوافق بشدة	4.47	55.4	41	40.5	30	0.0	0	4.1	3	0.0	0	تفويض بعض صلاحيات قائدة المدرسة للوكيلة
5	أوافق بشدة	4.32	41.9	31	52.7	39	2.7	2	1.4	1	1.4	1	المساهمة في تطوير المناهج المدرسية
5	أوافق بشدة	4.32	40.5	30	55.4	41	1.4	1	1.4	1	1.4	1	أعطت الصلاحيات قائدة المدرسة فرصة المشاركة في وضع البرامج والخطط الدراسية
7	أوافق بشدة	4.23	36.5	27	55.4	41	4.1	3	2.7	2	1.4	1	أناحت الصلاحيات لقائدة المدرسة فرصة المشاركة في وضع الاقتراحات الخاصة بالسياسة التعليمية
	أوافق بشدة	4.60	47.5	246	48.6	252	1.2	6	2.1	11	0.6	3	الإجمالي

ويتضح من جدول (٧) أن الرأي السائد عند قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة هو الموافقة بشدة علي محور الكفاية الأكاديمية، وهو ما يعني أن مستوى الكفاية الأكاديمية لديهن مرتفع جدا. ثالثا: الكفاية الثقافية:

جدول (٨): درجة الكفاية الثقافية لدى قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة.

ترتيب الأهمية	درجة التقدير	المتوسط	أوافق بشدة		أوافق		محايد		يخبر موافق		يخبر بشدة		الكفاية الثقافية
			%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
٢	أوافق بشدة	4.46	45.9	34	54.1	40	0.0	0	0.0	0	0.0	0	الصلاحيات ساهمت في التعرف على اللوائح والقوانين الصادرة من الوزارة
٥	أوافق بشدة	4.34	37.8	28	59.5	44	1.4	1	1.4	1	0.0	0	أسهمت الصلاحيات في وضع برنامج ثقافي تربوي لخدمة البيئة

جدول (٨): درجة الكفاية الثقافية لدى قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة.

ترتيب الأهمية	درجة التقدير	المتوسط	أوافق بشدة		أوافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		الكفاية الثقافية
			%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
													المدرسية
٢	أوافق بشدة	4.45	44.6	33	55.4	41	0.0	0	0.0	0	0.0	0	المشاركة في اعداد وتنفيذ البرامج التربوية وتقييمها
٦	أوافق	4.19	35.1	26	52.7	39	9.5	7	1.4	1	1.4	1	إنشاء مركز مصادر التعليم داخل المدرسة
١	أوافق بشدة	4.49	48.6	36	51.4	38	0.0	0	0.0	0	0.0	0	الصلاحيات ساعدت في المساهمة في التخطيط للأنشطة المختلفة
٤	أوافق بشدة	4.43	43.2	32	56.8	42	0.0	0	0.0	0	0.0	0	الصلاحيات ساعدت في إدراك أهمية النشاطات المدرسية في إثراء المنهج
٧	أوافق	4.12	25.7	19	67.6	50	0.0	0	6.8	5	0.0	0	أسهمت الصلاحيات في إقامة دورات تدريبية وحلقات تنشيطية حسب الحاجة لها
	أوافق بشدة	4.35	40.2	208	56.8	294	1.5	8	1.4	7	0.2	1	الإجمالي

ويتضح من جدول (٨) أن الرأي السائد عند قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة هو الموافقة

بشدة علي محور الكفاية الثقافية، وهو ما يعني أن مستوى الكفاية الثقافية لديهن مرتفع جدا.

رابعاً: الكفاية الادارية:

جدول (٩): درجة الكفاية الشخصية الاجتماعية لدى قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة.

ترتيب الأهمية	درجة التقدير	المتوسط	أوافق بشدة		أوافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة		الكفاية الشخصية الاجتماعية
			%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
١	أوافق بشدة	4.78	78.4	58	21.6	16	0.0	0	0.0	0	0.0	0	الصلاحيات عززت مكانة قائدة المدرسة
٧	أوافق بشدة	4.36	39.2	29	59.5	44	0.0	0	1.4	1	0.0	0	ساعدت الصلاحيات قائدة المدرسة في إيجاد الحلول المناسبة لمشكلات المعلمات الشخصية
٣	أوافق بشدة	4.42	41.9	31	58.1	43	0.0	0	0.0	0	0.0	0	أدت الصلاحيات إلى نمو العلاقات الإيجابية بين القائدة ومعلماتها

جدول (٩): درجة الكفاية الشخصية الاجتماعية لدى قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة.

ترتيب الأهمية	درجة التقدير	المتوسط	أوافق بشدة		أوافق		محايد		غير موافق		غير بشدة موافق		الكفاية الشخصية الاجتماعية
			العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
٩	أوافق بشدة	4.34	25	33.8	49	66.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	ساعدت الصلاحيات على إيجاد الحلول للحد من كثرة غياب الطالبات

يتضح من جدول (٩) أن الرأي السائد عند قائدات المدارس الابتدائية هو الموافقة بشدة علي محور الكفاية الشخصية الاجتماعية، وهو ما يعني أن مستوى الكفاية الشخصية الاجتماعية لديهم مرتفع جدا.

نتائج التساؤل الثاني:

هل هناك فروق دالة احصائيا بين قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة في الكفايات المهنية تعزى إلى المؤهل الدراسي؟ للإجابة عن هذا التساؤل وتحديد الفروق الدالة احصائيا بين قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة في الكفايات المهنية تعزى إلى المؤهل الدراسي ، تم استخدام اختبار (ت) لتحديد الفروق بين مجموعتين مستقلتين، ونظرا لاختلاف حجم العينتين تم التحقق من عدم التجانس بينهما باستخدام اختبار ليفين، وجاءت نتائج اختبار (ت) كالتالي:

جدول (١٠): اختبار (ت) لحساب الفروق في الكفايات المهنية لقائدات المدارس حسب المؤهل العلمي

المحور	المؤهل العلمي	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	ت	الاحتمال	الدلالة
الكفاية الادارية	بكالوريوس	٦٦	٤.٤٤	٠.٥١	٠.٤٨١	٠.٦٣٢	غير دال
	دبلوم	٨	٤.٥٣	٠.٤٣			
الكفاية الأكاديمية	بكالوريوس	٦٦	٤.٤٠	٠.٥٨	٠.٠٣٨	٠.٩٧٠	غير دال
	دبلوم	٨	٤.٤١	٠.٤٤			
الكفاية الثقافية	بكالوريوس	٦٦	٤.٣٥	٠.٤٦	٠.١٤٧	٠.٨٨٣	غير دال
	دبلوم	٨	٤.٣٨	٠.٢٩			
الكفاية الشخصية الاجتماعية	بكالوريوس	٦٦	٤.٤٣	٠.٤٢	٠.٩٢٩	٠.٣٥٦	غير دال
	دبلوم	٨	٤.٣٠	٠.٣٠			

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة في محاور الكفايات المهنية تعزى إلى المؤهل العلمي.

نتائج التساؤل الثالث:

هل هناك فروق دالة احصائيا بين قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة في الكفايات المهنية تعزى إلى نوع الإعداد؟ للإجابة عن هذا التساؤل وتحديد الفروق الدالة احصائيا بين قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة في الكفايات المهنية تعزى إلى نوع الإعداد، تم استخدام اختبار (ت) لتحديد الفروق بين مجموعتين مستقلتين، ونظرا لاختلاف حجم العينتين تم التحقق من عدم التجانس بينهما باستخدام اختبار ليفين، وجاءت نتائج اختبار (ت) كالتالي:

جدول (١١): اختبار (ت) لحساب الفروق في الكفايات المهنية لدى قائدات المدارس حسب نوع الإعداد

المحور	نوع الإعداد	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	ت	الاحتمال	الدلالة
الكفاية الادارية	تربوي	٦٦	٤.٤٣	٠.٥١	٠.٥٢٧	٠.٦٠٠	غير دال
	غير تربوي	٨	٤.٥٣	٠.٤١			
الكفاية الأكاديمية	تربوي	٦٦	٤.٣٩	٠.٥٨	٠.٠٨١	٠.٩٣٦	غير دال
	غير تربوي	٨	٤.٤١	٠.٤٤			
الكفاية الثقافية	تربوي	٦٦	٤.٣٤	٠.٤٥	٠.٢٠٩	٠.٨٣٥	غير دال
	غير تربوي	٨	٤.٣٨	٠.٢٩			
الكفاية الشخصية الاجتماعية	تربوي	٦٦	٤.٤٤	٠.٤٢	٠.٨٧٩	٠.٣٨٣	غير دال
	غير تربوي	٨	٤.٣٠	٠.٣٠			

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة في محاور الكفايات المهنية تعزى إلى نوع الإعداد. نتائج التساؤل الرابع:

هل هناك فروق دالة احصائية بين قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة في الكفايات المهنية تعزى إلى سنوات الخبرة؟ للإجابة عن هذا التساؤل وتحديد الفروق الدالة احصائيا بين قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة في الكفايات المهنية تعزى إلى سنوات الخبرة، تم استخدام تحليل التباين الاحادي أي اختبار (ف) لتحديد الفروق بين أكثر من مجموعتين واتضح ما يلي:

جدول (١٢): اختبار (ف) لحساب الفروق في الكفايات المهنية لقائدات المدارس حسب سنوات الخبرة

المحور	سنوات الخبرة	ن	المتوسط	الانحراف المعياري	ف	الاحتمال	الدلالة
الكفاية الادارية	أقل من ٥ سنوات	٢٩	٤.٦١	٠.٣٨	٥.٧٦٤	٠.٠١	دال
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٣٩	٤.٢٨	٠.٥٤			
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	٦	٤.٧٩	٠.٢٨			
	المجموع	٧٤	٤.٤٥	٠.٥٠			
الكفاية الأكاديمية	أقل من ٥ سنوات	٢٩	٤.٥٤	٠.٤٣	٣.٢٠٢	٠.٠٥	دال
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٣٩	٤.٢٦	٠.٦٤			
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	٦	٤.٧١	٠.٤١			
	المجموع	٧٤	٤.٤٠	٠.٥٧			
الكفاية الثقافية	أقل من ٥ سنوات	٢٩	٤.٤١	٠.٣٥	٣.١٨١	٠.٠٥	دال
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٣٩	٤.٢٦	٠.٤٨			
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	٦	٤.٧١	٠.٨			
	المجموع	٧٤	٤.٣٥	٠.٤٤			
الكفاية الشخصية الاجتماعية	أقل من ٥ سنوات	٢٩	٤.٤٤	٠.٣٧	١.٨٩٣	٠.١٦	غير دال
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٣٩	٤.٣٧	٠.٤٣			
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	٦	٤.٧٢	٠.٤٢			
	المجموع	٧٤	٤.٤٣	٠.٤١			

يتضح من الجدول السابق أنه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة في الكفاية الشخصية الاجتماعية تعزى إلى سنوات الخبرة، بينما توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة في الكفايات (الادارية الأكاديمية الثقافية) تعزى إلى سنوات الخبرة. ولتحديد سنوات الخبرة التي أدت إلى فروق ذات دلالة احصائية بين قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة في هذه المحاور تم إجراء اختبار LSD (مجموعة من اختبارات ت) و جدول (١٣) الآتي يعطي نتائج هذا الاختبار وفئات سنوات الخبرة المعنوية.

جدول (١٣): اختبار (LSD) لحساب الفروق في الكفايات المهنية لدى قائدات المدارس حسب سنوات الخبرة

المحور	سنوات الخبرة (١)	سنوات الخبرة (٢)	فروق المتوسطات	الخطأ المعياري	(ل)	الاحتمال	الدلالة
الكفاية الادارية	أقل من ٥ سنوات	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٠.٣٢٦	٠.١١٥	٢.٧٧٤	٠.٠١	دال
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	٠.٥١٠	٠.٢٠٥	٢.٢٤٩	٠.٠١	دال
الكفاية الأكاديمية	أقل من ٥ سنوات	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٠.٢٨١	٠.١٣٥	٢.٠٤٦	٠.٠٥	دال
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	٠.٤٥١	٠.١٨٧	٢.١٩٢	٠.٠٠١	دال

يتضح من الجدول السابق أنه توجد فروق دالة احصائية عند مستوى دلالة أقل من أو يساوي (٠.٠٥) بين فئة (من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات) وفئة (أقل من ٥ سنوات) في الكفاية الادارية والكفاية الأكاديمية والفروق لصالح فئة (أقل من ٥ سنوات) كما توجد فروق دالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين (من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات) وفئة (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة) في الكفاية الادارية والكفاية الثقافية والفروق لصالح فئة (من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة)، وتشير هذه النتائج على أن فئة نوات الخبرة (من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات) هي أقل الفئات في مستوى الكفاية الادارية والكفاية الأكاديمية والكفاية الثقافية.

نتائج التساؤل الخامس:

هل توجد علاقة ارتباطية دالة احصائية بين محاور الكفايات المهنية لدى قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين المحاور الأربعة لاستبانة الكفايات المهنية لدى قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة واتضح ما يلي:

الجدول (١٤) معامل ارتباط بيرسون بين المحاور الأربعة لأداة الدراسة

الكفاية الادارية	الادارية	الأكاديمية	الثقافية	الشخصية والاجتماعية
	١.٠٠٠			
	**٠.٧٣٢	١.٠٠٠		
	**٠.٥٧٥	**٠.٧٩٤	١.٠٠٠	
	**٠.٤٠٥	**٠.٧٤٣	**٠.٨١٠	١.٠٠٠

** الارتباط دال عند مستوي (٠.٠١).

يتضح من الجدول السابق أن هناك ارتباط قوي وذا دلالة احصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين محاور الكفايات المهنية (الكفاية الادارية والكفاية الأكاديمية والكفاية الثقافية والكفاية الشخصية والاجتماعية) لدى قائدات المدارس الابتدائية بمنطقة الباحة. توصيات الدراسة:

١. الاستمرار في تطبيق الصلاحيات الممنوحة لقائدات المدارس.
٢. إضافة ما يلزم من صلاحيات تعطي لقائدات المدارس دوراً أكبر في انضباط المعلمات وانخفاض معدل غيابهن وحل لمشاكلهن الشخصية ولمعالجة مشكلات الطالبات التربوية السلوكية والتحصيلية، في ظل قوانين وقواعد منظمة لهذا الجانب المهم.
٣. إضافة بعض الصلاحيات التي تساعد قائدات المدارس في اعداد وتنفيذ البرامج التربوية وتقييمها والمساهمة في تطوير المناهج المدرسية والمشاركة في وضع الاقتراحات الخاصة بالسياسة التعليمية.
٤. إيجاد حوافز مالية ومعنوية لقائدات المدارس لرفع الكفايات المهنية لديهن.
٥. ينبغي على القائمات بإعداد دورات تدريبية لقائدات المدارس، اعداد دورات تدريبية في مجال العمل الإداري وتعزيزه والتركيز على الكفايات المهنية وخاصة مجالات الكفاية الادارية والكفاية الأكاديمية والكفاية الثقافية والكفاية الشخصية والاجتماعية.
٦. يفضل إقامة برامج تدريبية أطول لقائدات المدارس (فصل دراسي كامل) أسوة بتعليم البنين. الدراسات والبحوث المقترحة:

١. إجراء دراسة عن أثر الصلاحيات الممنوحة لقائدات المدارس، على العمل في المدارس، وهل هي كافية؟
٢. إجراء دراسات مماثلة للدراسة الحالية في مناطق تعليمية اخرى، والتعرف على أوجه التشابه والاختلاف في ممارسة الكفايات المهنية (الادارية، والأكاديمية والثقافية والشخصية الاجتماعية) لدى القائدات في هذه المناطق.
٣. إجراء دراسات مماثلة لقياس درجة ممارسة مشرفات الإدارة المدرسية للكفايات المهنية (الادارية، والأكاديمية والثقافية والشخصية الاجتماعية) ودورهن في تنميتها لدى قائدات المدارس.

المراجع:

أولا المراجع العربية:

- حسن بت، حسين قاسم (٢٠١٦). الكفايات المهنية المنشودة لدى القيادات المدرسية لتطبيق معايير مجتمعات التعلم بمؤسسات التعليم العام السعودية: نموذج مقترح . مجلة الثقافة والتنمية - مصر، س(١٦)، ع(١٠٣)، ١-١٦ .
- الحقييل، سليمان عبد الرحمن (١٩٩٦). الإدارة المدرسية وتعبئة قواها البشرية في المملكة العربية السعودية. ط٧، الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.
- الزهراني، سهام حاتم مبارك (٢٠١١). الكفايات المهنية لقيادة التغيير لدى مديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمدينة مكة المكرمة. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة ام القرى.
- السناني، علي محمد (٢٠١٣). الكفايات المهنية اللازم توافرها لدى مديري مدارس التعليم العام من وجهة نظر خبراء الادارة التربوية والقيادات التربوية بالوزارة. مجلة كلية التربية - جامعة طنطا - مصر، ع(٥١)، ٤٣٤-٥٠٠ .
- الطعجان، خلف عايد محمد (٢٠١٤). درجة تطبيق الكفايات المهنية لدى مديري و مديرات المدارس الثانوية في مديرية لواء البادية الشمالية الشرقية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات. مجلة العلوم التربوية، إربد للبحوث والدراسات، الأردن، مج(١٧)، ع(٢)، ١٢٥-١٦٦ .
- العريني، عبد العزيز عبد الله (٢٠٠٣). الكفايات الأساسية لمدير مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- عطوي، جودت عزت (٢٠٠١). الإدارة المدرسية الحديثة ، مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية. عمان ، الأردن : دار الثقافة.
- عودة، هديل محمد (٢٠١٠). الكفايات الإدارية لمديري المدارس الأساسية في محافظة مأدبا وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأقصى.
- قطيشات، ليلي (٢٠٠٤). الكفايات المهنية لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها باستراتيجيات غدارة الصراع التي يستخدمونها من وجهة نظر المديرين والمعلمين. رساله دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- المحبوب، عبد الرحمن إبراهيم (٢٠٠٠). كفاءة مديري ومديرات المدارس الثانوية في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات. المجلة التربوية، الكويت، مج (١٥)، ع(٧)، ٦٥-٧٩ .
- مرسي، محمد منير (١٩٩٣). المعلم وميادين التربية. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
- الناصري، صالح (٢٠٠٢). الكفايات المهنية لمديري المدارس الثانوية في سلطنة عمان كما يراها القادة التربويون والمديرون أنفسهم. رسالة دكتوراه غير منشورة ، الجامعة الأردنية، عمان: الأردن.
- الوريكات، جمال (٢٠٠٦). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في محافظة البلقاء في الأردن لواجباتهم المهنية كما يراها معلمو تلك المدارس. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية لدراسات العليا، الأردن.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

- Beeson, D. (2010). Principals of Operating Systems. Cambridge: Cambridge. Press in U.K.
- Biniewicz, M. (1990), Illinois Public Secondary School Principals, Perceptions Regarding the Importance And Development of Professional Competencies Dissertation Abstracts International- A 50/OS, p.2315.
- Bruwelheide, J., H. (1992). Teacher Competencies for Microcomputer Use in the Classroom: A Literature Review. Educational Technology, 22(10), 29-31.).
- Dahil, J. (2009). The Role of the Middle School Principals in South Carolina, Perceived by the Principals and assistant Principals in South Carolina, EDD, South Carolina University, Dissertation Abstract International, 58 (8), p (23-29).
- Dougherty, P., T. (2000). Skilled for change: administrative competencies and employee perceptions in Arizona urban charter schools, Unpublished Doctoral Dissertation, Northern Arizona University, Arizona, USA.
- Flanigan, J., & Richardson, M. (2009). Changing Role of the Principle an Over View. Washington, D C: Charles Research Institute.
- Gorton, R. & Snowden, P. (2000). School Leadership and Administration; Concepts, Case Studies, and Simulation, 5th Ed., Brown & Benchmark Publishers, Oxford, P. 158.
- Hawks, Lunell, (1995). A Study of the Perceptions and Competencies School Principals in Six Function of Site- Based School Management, Dissertation Abstracts International- A 55/09, P.2661.
- Megewn, V. (1996). Selected Leadership Functions of the School Principal, Educational Administrations, V(8), P. 153.
- Simon, C. (2003). To Run A School; Administrative Organization and Learning, Praeger Publishers, New York,.