

## بناء مقياس قدرة القيادة التربوية لدى تدريسيات كلية التربية الأساسية

من وجهة نظر الطالبات

م.م. ياسر بازل محمد

كلية التربية الأساسية / جامعة الموصل

(قدم للنشر في 2017/12/20 ، قبل للنشر في 2108/1/16)

الملخص:

يهدف البحث إلى بناء مقياس القيادة التربوية لدى تدريسيات كلية التربية الأساسية من وجهة نظر الطالبات و استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي للملائمة وطبيعة البحث الحالي .

واستخدم الباحث النسبة المئوية و الانحراف المعياري و الوسط الحسابي و معامل الارتباط البسيط (بيرسون) بوصفها وسائل احصائية .

وتوصل الباحث إلى بناء مقياس القيادة التربوية لدى تدريسيات كلية التربية الأساسية من وجهة نظر الطالبات وأوصى الباحث باعتماد المقياس الجديد في تقويم التدريسيات في العمل التربوي .

### **Building the capacity of the educational leadership in the teaching of the Faculty of Basic Education From the point of view of female students** Yaser Bazil Mohamed

#### **Abstract:**

The research aims to build the measure of educational leadership in the teaching of the Faculty of Basic Education from the point of view of the students. The researcher used the descriptive method in the survey method for its suitability and the nature of the current research.

The researcher used the percentage, standard deviation, arithmetic mean and simple correlation coefficient (Pearson) as statistical means.

The researcher reached to build a measure of educational leadership in the teaching of the Faculty of Basic Education from the point of view of students and recommended the researcher to adopt the new measure in the evaluation of teaching in the work of education.

## 1- التعريف بالبحث

### 1-1 المقدمة وأهمية البحث:

أنها نظام متكامل، ويفهم أهدافها وأنظمتها وخططها، ويجيد أعمال السلطة والصلاحيات، وكذلك تنظيم العمل وتوزيع الواجبات وتنسيق الجهود ويدرك جميع اللوائح والأنظمة فضلا عن امتلاكه القدرة على التحليل والاستنتاج، وكذلك لا بد أن تتصف بالمرونة والاستعداد الذهني لتقبل أفكار الآخرين، وكذلك تغير أفكار المنظمة وتطويرها حسب متطلبات العصر والظروف، وذلك كله اعتراف بان نجاح المنظمة يتوقف كثيرا على دور القائد وإيمانه بان القيادة هي تحمل مسؤولية تجاه الجماعة وليست مغنما يلذذ ويتمتع به عبارات الثناء فيه بل هي عناء ومشقة (عبد المعطي، 2010، 83) وتبرز أهمية البحث الحالي من خلال تناوله عنصر مهم وهو (قدرة القيادة التربوية) التي تعد المحور الأساسي الذي يركز عليه العمل داخل المنظمة أو المؤسسة التربوية فضلا عما تفرز الدراسة من نتائج والتي يمكن أن يستفاد منها القادة التربويون من جوانب القوة لدى التدريسيات وتلافي جوانب الضعف كما يمكن أن تقدم هذه الدراسة إطارا نظريا يمكن أن يكون ركيزة أساسية للدارسين بما يحقق التراكم المعرفي المطلوب.

### 1-2 مشكلة البحث

لا شك أن كل قائد يجب أن يتميز بصفات و مهارات تساعده على التأثير في سلوك تابعيه وتحقيق أهداف المؤسسة التي يعملون فيها ، ولكي يستطيع القائد تفهم الأطراف الثلاثة لعملية القيادة وهي ( القائد - التابعون - الموقف ) فلا بد أن يجوز أو يكتسب مهارات تساعده في بلوغ أهداف العمل ويرفع الإنتاجية من ناحية ، ويحقق أهداف الأفراد ويرفع درجة رضاهم من ناحية أخرى. (عبد الحلیم، 2011، 58) ويجب أن يكون القائد مجيدا لعمله متقنا إياه ، ملما بأعمال مرؤوسيه من ناحية طبيعة الأعمال التي يؤديونها، عارفا لمراحلها وعلاقاتها ومتطلباتها، كذلك أن يكون بإمكانه استعمال المعلومات وتحليلها ومدركا وعارفا للطرق والوسائل المتاحة والكفيلة بإنجاز العمل، ومن ناحية أخرى عليه تفهم سلوك العاملين وعلاقاتهم ودوافعهم، وكذلك العوامل المؤثرة على سلوكهم، لأن معرفته بأبعاد السلوك الإنساني يمكنه من فهم نفسه أولا ومن ثم معرفة مرؤوسيه ثانيا وهذا يساعد على إشباع حاجات التابعين، وتحقيق الأهداف المشتركة، ويجب على القائد أن ينظر للمنظمة على أساس

من وجهة نظر الطالبات .

### 1-3 هدف البحث

- بناء مقياس قدرة القيادة التربوية للتدريسيات في كليات التربية الأساسية من وجهة نظر الطالبات .

### 1-4 مجالات البحث

1- المجال البشري : طالبات كلية التربية الأساسية للعام 2013-2014 .

2- المجال الزمني : 2013/11/1 ولغاية 2014/4/20

3- المجال المكاني : كلية التربية الأساسية في جامعة الموصل .

### 1-5 تحديد المصطلحات

1-5-1 القيادة التربوية: هي دور جماعي فعال يهدف إلى توجيه سلوك العاملين في المؤسسة التربوية لتحقيق أهداف مشتركة من خلال بناء الرؤية المستقبلية والتوجهات الإستراتيجية للمؤسسة وبناء العلاقات الإنسانية بين جميع

من المعلوم أن القيادة تعمل على ائتلاف الأفراد وتفاعلهم وتحقيق الترابط بين مختلف الآراء وتقرب وجهات النظر بالإضافة إلى أهميتها في مساعدة وتوجيه الجماعة نحو تحقيق أهدافها فضلاً عن تمثيل الجماعة والعمل لمواجهة الأحداث الداخلية والخارجية بما يضمن تقدم الجماعة ، ويجب على القائد امتلاك المهارات القيادية التي تمكنه من القيام بواجباته تجاه المنظمة التي يعمل بها وكذلك العمل بفاعلية للارتقاء بالمستوى العام وخاصة في العملية التربوية وتوفير الجو النفسي والمعنوي الملائم الذي تسعى إليه المنظمة التي يعمل بها

ومن كل ما ذكر أعلاه ترى الباحث بحكم وجودهم بالعملية التربوية واحتكاكهم المباشر بالقيادات التربوية التي يستقبلون منها المعلومات وملاحظة تباين واختلاف أسلوب القيادات التربوية الموجودة داخل العملية التربوية والتي تؤثر على عمل المنظمة أو المؤسسة التربوية وتضع القيادة التربوية في مواجهة صعبة أمام هذه المسؤوليات، ولعدم وجود أداة تقيس هذه القيادة التربوية (حسب علم الباحث) ارتأت الباحثة القيام بهذه الدراسة لبناء مقياس قدرة القيادة التربوية للتدريسيات

وخبرات ومهارات واتجاهات. (طشطوش, 2009, ص24)

وعلى ضوء ما تقدم يمكن القول بان القيادة هي دور جماعي إذ لا يمكن لأي إنسان أن يكون قائداً بمفرده, وإنما يمارس القيادة من خلال مشاركة من جماعة ضمن إطار موقف معين.

إن القيادة كذلك تعتمد على تكرار التفاعل, أي أن القيادة في جماعة ما تتطلب حداً أدنى من تلاقي القيم والاتجاهات يسمح باستمرارية التفاعل, ثم إنها لا ترتبط بالضرورة بالمركز, فهي منتشرة وموزعة عبر المؤسسة فالمعلم قائد والمدير قائد والمشرف قائد, وأخيراً فإن معايير الجماعة ومشاعرها هي التي تحدد القائد كما تحدد درجة اختيارهم لسلوكياتهم.

(الإبراهيمي, 2007, ص26)

**2-1-2 أهمية القيادة:** تعد القيادة العنصر الذي يربط أفراد الجماعة بعضهم ببعض, ويشجعهم على تحقيق الأهداف المنشودة, كما أنها العنصر الفعال في المؤسسات التعليمية وعليه فأهمية القيادة تكمن في كونها حلقة وصل بين العاملين

أفرادها والتأثير فيهم وممارسة التحفيز والتشجيع لهم وتدريب الأفراد والعاملين بما يناسبهم من مهارات مطلوبة لأداء أعمالهم على أكمل وجه. (جبران, 2010, ص5).

وتعرف أيضاً بأنها: وهي سلوك يهتم بتوفير مناخ صحي يعمل كل فرد فيه بارتياح وتسود فيه علاقات طيبة وتعمل على توفير النظام والاستقرار في المؤسسات التربوية والزام كل فرد فيها على مراعاة القواعد والاصول التربوية كما انها تعمل على رفع الروح المعنوية للعاملين وزيادة دافعيتهم وقدرتهم على البذل والعطاء. (عبده, 2011: 128).

## 2. الاطار النظري والدراسات السابقة

### 2-1-1 الإطار النظري

**2-1-1-1 القيادة:** هي القدرة على التأثير على الآخرين وتوجيه سلوكهم لتحقيق أهداف مشتركة فهي إذن مسؤولية تجاه المجموعة المقودة للوصول إلى الأهداف المرسومة وبذلك تعد القيادة نتاجاً للكثير من العناصر والقوى المشاركة والمتفاعلة بكافة عناصرها, والمتمثلة بكل ماله من خصائص وسمات وصفات ومعارف وقدرات واتجاهات والجماعة التابعة أو التي يقودها القائد بكل ماله من خصائص وسمات

تتخذ دون استشارة تابعة إذ لا تتاح لهم الفرصة للمشاركة في التفكير والتخطيط وليس عليهم سوى التنفيذ وفقاً للتعليمات وفي حالة المخالفة قد يستخدم العقاب أو التهديد .

**2-1-3 القيادة الفوضوية (قيادة عدم التدخل، القيادة الغير الموجهة):** في هذا النوع يكون دور القائد سلباً تاركاً لجماعته الحرية في صنع القرار واتخاذ وتحديد النشاطات الواجب إتباعها وربما يقتصر دور القائد على تقديم المعلومات الضرورية لإفراد الجماعة وتسهيل حصولهم على المواد المطلوبة للعمل . (إسماعيل وهمام، 2010، ص114-115)

#### **2-1-4 متطلبات القيادة:**

متطلبات القيادة هي التأثير والنفوذ، أي القدرة على إحداث تغيير ما أو إيجاد قناعة ما، وهو مرتبط بالقدرات الذاتية وليس بالمركز الوظيفي، ثم السلطة القانونية وهي الحق المعطى للقائد في أن يتصرف ويطلع. كما يتطلب عمل القائد خمس مجموعات من المهارات كما يأتي:

المهارات الإنسانية: تمثل في قدرة القائد على فهم نفسه وفهم الآخرين، والقدرة على قيادة الآخرين وتحفيزهم وفهم الجماعات والتعامل معها .

وبين خطط المؤسسة وتصوراتها المستقبلية، وكونها (الإطار) الذي تظهر داخلها المفاهيم والاستراتيجيات والسياسات كافة، وهي كذلك التي تدعم القوى الإيجابية في المؤسسة وتقلص الجوانب السلبية قدر الإمكان، وتسيطر على مشكلات العمل التربوي وحلها وحسم الخلافات والتصحيح بين الأداء، هذا بالإضافة أي تنمية الأفراد وتدريبهم ورعايتهم باعتبارهم أهم مورد للمؤسسة التربوية ومواكبة المتغيرات الحيطية وتوظيفها لخدمة المؤسسة التربوية. (طشطوش، 2009، ص60-62)

#### **2-1-3 أساليب القيادة:**

**2-1-3-1 القيادة الديمقراطية:** هذا النوع من القيادة يعتمد على المشاركة من قبل الجماعة في صنع واتخاذ القرار وعملية التخطيط والتنظيم وتكون القرارات نابعة من الجماعة كحصيلة للمناقشة والتفكير الجماعي مع حرية التعبير عن الرأي وحية تبادل المعلومات بين المتناقشين والقائد يقدم للجماعة مشورته عن طريق اقتراح عدد من البدائل ليتم الاختيار من بينها بشكل ديمقراطي .

#### **2-1-3-2 القيادة التسلطية (الدكتاتورية، الاستبدادية):**

في هذا النوع يحدد القائد كل أوجه النشاط والإجراءات التي

3. النظرية السلوكية .

4. نظرية الموقف .

5. نظرية المسار - الهدف .

ومن خلال المفهوم النظري للنظريات السابقة والتي اعتمد الباحث عليها في كتابة فقرات المقياس الجديد المعد في هذا البحث، اذ اعتمد الباحث على دمج مفاهيم النظريات السابقة في عملية صياغة الفقرات الخاصة بالمقياس لذا فهو قد اعتمد على جميع النظريات في ابراز دور القيادة التربوية للتدريسيات من خلال وجهة نظر الطالبات .

## 2-2 الدراسات السابقة

2-2-1 دراسة عباس، 1991

(قياس القدرة على القيادة التربوية لدى مديري المدارس المتوسطة في مركز محافظة نينوى)

هدف البحث الى الاجابة عما يأتي:

1. ما مستوى القدرة على القيادة لدى مديري المدارس

المتوسطة؟

المهارات المتعلقة باستخدام المعلومات: وهي التي تتعلق بتلقي المعلومات ورصدها وتخزينها واسترجاعها وتوظيفها لخدمة أهداف التنظيم .

المهارات المرتبطة باتخاذ القرارات: التي تجعل عملية اتخاذ القرارات أكثر كفاءة، وأهمها القدرة على اتخاذ قرارات فعالة وحل المشكلات وإدارة الوقت .

المهارات الفنية: وتعلق بالنواحي التي تساعد القائد على فهم العمل وتسيير أموره في مجال تخصصي أو أكثر .

المهارات الفكرية: تتعلق بالقدرات التي تمكن القائد من رؤية الصور الكلية للموضوع، ومن أهمها القدرة على فهم التنظيم ورد الأمور إلى أسبابها الحقيقية وإدراك النتائج .

(عيد، 2004، ص23)

## 2-1-5 نظريات القيادة

تعددت نظريات القيادة السائدة في المؤسسات التعليمية والعوامل المؤثرة فيها، ومن هذه النظريات هي:

1. نظرية السمات .

2. نظرية الرجل العظيم .

## 2-2-2 دراسة (همام 1995)

### (القدرة القيادية لدى رؤساء الاتحادات الرياضية العراقية )

هدف الدراسة إلى:

1- التعرف على مستوى القدرة القيادية لدى رؤساء

الاتحادات الرياضية العراقية

2- تحديد مستوى القدرة القيادية لدى رؤساء

الاتحادات الرياضية وفق المجالات الآتية :

( الموضوعية - استخدام السلطة - المرونة - فهم

الآخرين - معرفة مبادئ الاتصال)

وافترض الباحث :

1- أن هناك تباين في مستوى القدرة القيادية لدى

رؤساء الاتحادات الرياضية العراقية

2- أن هناك تبايناً في مستوى القدرة القيادية لدى

رؤساء الاتحادات الرياضية وفق المجالات الآتية :

( الموضوعية - استخدام السلطة - المرونة - فهم

الآخرين - معرفة مبادئ الاتصال )

وفي إجراءات البحث استخدم الباحث المنهج الوصفي

وتكونت عينة البحث من (25) رئيس اتحاد رياضي

2. ما مستوى القدرة على القيادة لدى مديري المدارس

المتوسطة حسب الأبعاد التالية (الموضوعية،

استخدام السلطة، المرونة، فهم الآخرين، معرفة

مبادئ الاتصال)

واستخدم الباحث اختبار القدرة على القيادة التربوية

الذي اعده محمد منير مرسي، وتم اعتماد الصدق الظاهري

للمقياس .

واستخدم الباحث طريقة تطبيق الاختبار وإعادة تطبيقه

لحساب الثبات، واذ تم اجراء الاختبار على مجتمع البحث

البالغ (48) مدير ومديرة واستبعد (10) منهم لغرض

استخراج الثبات .

واوصى الباحث بما يأتي:

1. إعادة النظر بشروط اختيار مديري المدارس

المتوسطة بالاعتماد على استخدام اختبارات

للكشف عن مدى قدرتهم على القيادة التربوية في

المدارس .

2. ضرورة قيام الجهات المعنية بفتح دورات تدريبية

للمدراء قبل تسلمهم ادارة المدرسة .

### 3- اجراءات البحث

#### 1-3 منهج البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب  
المسحي لملائمته وطبيعة البحث الحالي .

#### 2-3 مجتمع البحث وعينته

اشتمل مجتمع البحث على طالبات كلية التربية  
الأساسية في جامعة الموصل والبالغ عددهن (1108)  
طالبة، أما عينة البحث فقد بلغت (295) طالبة ونسبة  
(26.65%) من مجتمع البحث واشتملت عينة البحث على  
عينة البناء للمقياس ، وعينة الثبات للمقياس ، وعينة  
التجربة الاستطلاعية، والمستبعدون، والجدول(1) يبين أعداد  
ونسب عينة البحث .

واستخدم الباحث ( اختبار القيادة التربوية ) الذي اعد  
مفرداته محمد منير مرسي 1978 وهو اختبار يقيس القدرة  
على القيادة التربوية بعد إجراء بعض التغييرات عليه بما يلائم  
البحث الحالي . والتأكد من صدقه وثباته طبقه على عينة  
البحث .

#### واستنتج الباحث :

إن مستوى القدرة القيادية لدى رؤساء الاتحادات  
بتقدير مقبول واظهروا تفوقاً في مجالي معرفة مبادئ الاتصال  
وفهم الآخرين وبتقدير جيد . وفي مجالي الموضوعية  
واستخدام السلطة بتقدير مقبول . وفي مجال المرونة بتقدير  
ضعيف .

جدول (1): بين مجتمع البحث وعيناته

ت	العينة	العدد	النسبة المئوية
1.	عينة البناء	250	23%
2.	التجربة الاستطلاعية	10	0.9%
3.	عينة الثبات	20	1.8%
4.	المستبعدون	15	1.3%
	المجموع الكلي	295	26.65%

الطالبات، كان لزاماً على الباحث الشروع ببناء هذا المقياس، وكما مبين أدناه.

3-4-2 تحديد محاور المقياس

بالنظر لكون محاور ومجالات مفهوم القيادة التربوية متداخلة ومتشابهة في المعنى إلى حد كبير وهي (الموضوعية - استخدام السلطة - المرونة - فهم الآخرين - معرفة مبادئ الاتصال)

3-3 وسائل جمع المعلومات والبيانات

- المقابلة الشخصية - الاستبيان - المصادر والمراجع العلمية - الانترنت

3-4-4 خطوات بناء المقياس

3-4-1 إعداد الصيغة الأولية للمقياس

من خلال الاطلاع على أدبيات البحث العلمي في بناء المقاييس ومراجعة أسباب بناء المقياس، ولعدم توفر مقياس يقيس القيادة التربوية لدى التدريسيات من وجهة نظر

7- يميل الثبات فيها إلى أن يكون جيداً بسبب المدى الكبير  
في الاستجابات المسموح بها للمستجيبين. (علي، 2002:  
40)  
الباحث بعرض الفقرات فقط .

### 3-4-3 تحديد أسلوب صياغة الفقرات

وقد اعتمد الباحث على القواعد الآتية في صياغة  
فقرات المقياس :

اعتمد الباحث طريقة ليكرت ( Likert ) في بناء  
مقياس القيادة التربوية لدى التدريسيات وذلك للأسباب الآتية:

1- أن تكون الفقرة معبرة عن فكرة واحدة وقابلة  
لتفسير واحد .

1- توفر مقياساً أكثر تجانساً .

2- أن يتكون المقياس من فقرات إيجابية وأخرى سلبية ،  
وسبب هذا التنوع التخفيف من نزعة المستجيب  
للإجابة الأولى .

2- تسمح بأكثر تباين بين الأفراد .

3- أن تصاغ الفقرات بصيغة المتكلم .

3- تسمح للمستجيب أن يؤشر درجة مشاعره وشدتها .

4- خلو الفقرة من أي تلميح غير مقصود بالإجابة  
الصحيحة .

4- تمتعها بصدق وثبات عالين .

5- عدم استخدام الفقرات التي يحتمل أن يجيب عنها  
الجميع أو لا يجيب حتى لا تنعدم فرصة المقارنة  
أمام الباحث .

5- التزود بمعلومات أكمل عن المفحوص لأنه يستجيب لكل  
عبارة .

6- مرنة وتمكن الباحث من بناء بحثه بسرعة .

6- أن تقيس الفقرات أحد مكونات الدراسة .

• أ.د. سعد فاضل عبد القادر / كلية التربية الأساسية/ جامعة  
الموصل.

7- تجنب العبارات المنفية .  
(باهي وعمران ، 2007 ، 41)

4-4-3 تحديد الأوزان وبدائل الإجابة لل فقرات

حساب الدرجة التي يحصل عليها المستجيب من خلال إجابته على فقرات المقياس فقد وضعت الدرجات  
المناسبة لكل الفقرات موزعة على بدائل المقياس الخمسة التي تم تحديدها في ضوء الاطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت القيادة التربوية والجدول (3) يبين ذلك، فضلا عن الحصول على نسبة اتفاق بلغت (93.33%) من أراء السادة الخبراء المختصين والبالغ عددهم (11) خبيرا الموافقون (10) خبيرا، وخبير واحد غير موافق

الجدول (3): يبين بدائل الإجابة وأوزان الفقرات

تواجهني					بدائل الإجابة
أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما	
1	2	3	4	5	وزن الفقرة الإيجابية
5	4	3	2	1	وزن الفقرة السلبية

3-4-5 التطبيق الاستطلاعي الأولي للمقياس - الإجابة عن الاستفسارات والتساؤلات إن وجدت .

اذ تم إجراء تطبيق استطلاعي على عينة التجربة الاستطلاعية البالغة (10) طالبات من قسم التربية الرياضية في كلية التربية الأساسية (من خارج عينة البناء)، وذلك للكشف عن:  
- احتساب زمن الإجابة والوقت الذي استغرقته الطالبة في الإجابة عن فقرات المقياس .  
- إعداد الصورة النهائية للفقرات قبل القيام بتحليلها إحصائياً .

- مدى وضوح الفقرات للطالبات .

اذ قام الباحث بتوزيع المقياس بصورته الاولية (74) فقرة على على السادة ذوي الخبرة والاختصاص في الادارة والتنظيم وبعد جمع الاستمارات تم استخراج الصدق الظاهري (صدق الخبراء) للمقياس من خلال النسبة المئوية لاتفاق المحكمين حول فقرات المقياس وحسب المعالجة الإحصائية لقانون النسبة المئوية تم الاعتماد على نسبة اتفاق (75%) فما فوق لغرض إبقاء الفقرة في المقياس، إذ يشير (بلوم وآخرون ، 1983) إلى انه "يمكن الاعتماد على موافقة آراء المحكمين بنسبة (75%) في مثل هذا النوع من الصدق" (بلوم ، وآخرون ، 1983 ، 126) .

وقد أظهرت نتيجة التطبيق الاستطلاعي انه لا يوجد أي غموض أو استفسار حول فقرات المقياس وقد بلغ معدل الوقت المحدد للإجابة (20-25) دقيقة للإجابة عن فقرات المقياس .

### 3-4-6 المعاملات العلمية لفقرات المقياس

#### 3-4-6-1 صدق الفقرات

#### 3-4-6-1-1 الصدق الظاهري للفقرات

لغرض التعرف على صدق الفقرات تم عرض المقياس بشكله الأولي (الملحق 1) على السادة ذوي الخبرة والاختصاص في علوم التربية الرياضية لمعرفة آرائهم حول صلاحية فقرات مقياس القيادة التربوية لدى التدريسيات في قدرة الفقرات على قياس ما وضعت من اجله، وإضافة أو حذف فقرات أو تعديل لبعض فقرات المقياس الأولي، وذلك من خلال وضع علامة (صح) أمام كل فقرة وتحت البديل المناسب (تصلح ، لا تصلح ، تصلح بعد التعديل) فضلاً عن تدوين التعديل المناسب في حقل (تصلح بعد التعديل) مع تثبيت الفقرات الايجابية والسلبية منها .

السادة الخبراء والمختصين هم:

1- أ.د. عكلة سليمان علي	كلية التربية الأساسية / جامعة الموصل	علم النفس	7- أ.م. احمد مؤيد حسين	كلية التربية الأساسية / جامعة الموصل	قياس وتقييم
2- أ.د. قصي حازم محمد	كلية التربية الأساسية / جامعة الموصل	طرائق تدريس	8- م. احمد رعد إبراهيم	كلية التربية الأساسية / جامعة الموصل	إدارة وتنظيم
3- أ.د. وليد خالد همام	كلية التربية الأساسية / جامعة الموصل	إدارة وتنظيم	9- م.م. بسام محمد علي	كلية التربية الأساسية / جامعة الموصل	قياس وتقييم
4- أ.د. سعد فاضل عبد القادر	كلية التربية الأساسية / جامعة الموصل	قياس وتقييم	10- م.م. محمد خالد	كلية التربية الأساسية / جامعة الموصل	إدارة وتنظيم
5- أ.م.د. ناصر محمود ذنون	كلية التربية الأساسية / جامعة الموصل	علم النفس	11- م.م. محمد علي	كلية التربية الأساسية / جامعة الموصل	إدارة وتنظيم
6- م.د. احمد هشام	كلية التربية الأساسية / جامعة الموصل	قياس وتقييم			

تم استخدام أسلوب المجموعتين المتطرفتين للكشف عن الفقرات المميزة في بناء مقياس الإبداع في كتابة البحث العلمي، إذ اعتمدت نسبة 27% من الدرجات العليا و 27% من الدرجات الدنيا لتمثل المجموعتين المتطرفتين وهذه النسبة يؤيدها المختصون في الاختبارات بوصفها "أفضل نسبة تجعل المجموعتين على أفضل صورة من حيث الحجم والتباين"

(الزويجي وآخرون ، 1981 ، 75) .

وقد شملت كل مجموعة في الحدود العليا والحدود الدنيا على (68) استمارة من أصل (250) استمارة من أفراد عينة البناء وبعد أن رتبنا درجاتهم تنازلياً في ضوء إجاباتهم عن فقرات المقياس المؤلفة من (52) فقرة واعتمدت قيمة اختبار (ت) المحسوبة لاختبار دلالة الفروق بين متوسطات درجات إجابات المجموعتين العليا والدنيا لكل فقرة من فقرات المقياس والجدول (2) يبين القوة التمييزية لفقرات المقياس .

وبموجب هذا الإجراء الإحصائي تم تعديل بعض الفقرات حسب آراء الخبراء وكذلك تم تحديد الفقرات السلبية والإيجابية، وعلى أساس هذا الإجراء تم حذف (22) فقرة تبعاً لآراء الخبراء، وبهذا الإجراء أصبح المقياس يتألف من (52) فقرة تم الاعتماد عليها لأجل استكمال بقية إجراءات بناء المقياس .

### 3-4-6-1-2 الخصائص السايكومترية للمقياس

أن الهدف من تحليل فقرات المقياس هو تحسين نوعية الاختبار وذلك من خلال اكتشاف ضعف جوانب الفقرة ، ومن ثم العمل أما على إعادة صياغتها ثانية أو استبعادها أن لم تكن صالحة (رضوان، 2006، 244)، وقد تم إجراء التحليل الإحصائي بأسلوبين، وهما:

### 3-1-6-4-3 استخراج الصدق التمييزي للفقرات

### 3-1-6-4-3 أسلوب المجموعتان المتطرفتان

جدول (2): بين قيم (ت) بين المجموعتين المتطرفتين العليا والدنيا

رقم الفقرة	قيمة (ت)	رقم الفقرة	قيمة (ت)	رقم الفقرة	قيمة (ت)	رقم الفقرة	قيمة (ت)
1	3.927	14	3.917	27	5.042	40	0.286
2	3.309	15	6.005	28	3.448	41	4.653
3	9.150	16	5.830	29	6.750	42	3.308
4	3.506	17	3.900	30	5.074	43	5.171
5	3.268	18	2.699	31	3.640	44	3.810
6	5.646	19	0.535	32	0.595	45	2.359
7	5.593	20	0.313	33	4.721	46	6.463
8	5.771	21	7.797	34	3.907	47	9.390
9	4.970	22	1.689	35	3.919	48	4.381
10	7.639	23	3.380	36	10.204	49	4.741
11	1.730	24	6.387	37	2.015	50	9.058
12	7.478	25	3.720	38	8.232	51	7.530
13	3.994	26	3.230	39	12.805	52	7.046

• قيمة (ت) الجدولية عند درجة حرية (136) ومستوى معنوية (0.05) = 2,65

الطريقة مقياسا متجانسا في فقراته بحيث تقيس كل فقرة البعد السلوكي نفسه الذي يقيسه المقياس ككل فضلا عن قدرتها على إبراز الترابط بين فقرات المقياس، ويعد أسلوب الاتساق الداخلي أسلوبا آخر في استخراج القوة التمييزية للفقرات ، من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس(منصور ،2001، 56)، وقد استخدم الباحث معامل الارتباط بيرسون لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجات الفقرات الكلية لجميع أفراد العينة مع الدرجة الكلية مستخدما لذلك الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، ولمعرفة معنوية الارتباط قورنت مع قيمة (ر) الجدولية وعند درجة الحرية (248) بمستوى دلالة  $\geq 0.05$  وبالبالغة (0,13) والجدول (3) يبين ذلك.

إذ يتبين من الجدول (2) إن قيم (ت) للفروقات بين المجموعتين العليا والدنيا تراوحت (0.313-12.805)، وتبع عن هذه العملية رفض (8) فقرة وهي الفقرات ذات التسلسلات (11، 19، 20، 22، 32، 37، 40، 45) في الملحق (1) إذ كانت قيم (ت) الخاصة بهذه الفقرات اصغر من قيمة (ت) الجدولية عند درجة حرية (136) ومستوى معنوية (0.05) وبالبالغة (2,65)، وبهذا أصبح المقياس يتألف من (44) فقرة لإجراء الخطوة الثانية للتحليل الإحصائي وهي الاتساق الداخلي.

### 3-4-6-1-3 أسلوب معامل الاتساق الداخلي

تم استخراج معامل الاتساق الداخلي للوصول إلى تجانس فقرات المقياس ككل وحسب المحاور إذ "تقدم هذه

جدول (3): يبين قيم (ر) لفقرات المقياس (الاتساق الداخلي)

رقم الفقرة	معامل الاتساق	رقم الفقرة	معامل الاتساق	رقم الفقرة	معامل الاتساق	رقم الفقرة	معامل الاتساق
1	0.309	12	0.249	23	0.403	34	0.427
2	0.354	13	0.318	24	0.329	35	فقرة ضعيفة

معامل الاتساق	رقم الفقرة	معامل الاتساق	رقم الفقرة	معامل الاتساق	رقم الفقرة	معامل الاتساق	رقم الفقرة
0.295	36	0.412	25	0.447	14	0.572	3
0.310	37	0.334	26	0.402	15	0.247	4
0.506	38	0.265	27	0.323	16	0.279	5
0.596	39	0.347	28	فقرة ضعيفة	17	0.439	6
0.384	40	0.307	29	0.575	18	0.439	7
0.378	41	0.269	30	0.321	19	0.398	8
0.515	42	0.603	31	0.514	20	0.477	9
0.469	43	0.532	32	0.374	21	0.368	10
0.438	44	0.665	33	فقرة ضعيفة	22	0.470	11

• قيمة (r) الجدولية عند درجة حرية (248) ومستوى معنوية (0.05) = 0.130

إذ يتبين من الجدول (3) أن قيم معاملات الارتباط (الاتساق الداخلي) تراوحت (0.120 - 0.665)، وتبج عن هذه العملية رفض (3) فقرات ذات التسلسلات (17، 22، 35) إذ كانت قيمة (r) لهذه الفقرات اصغر من قيمة (r) الجدولية عند درجة حرية (248) ومستوى معنوية (0.05) والبالغة (0.130)، وبهذا الإجراء أصبح المقياس يتألف من (41) فقرة بصورته النهائية، (الملحق 2).

### 3-4-7 ثبات المقياس

ذات التسلسلات (1، 4، 5، 10، 12، 13، 16، 18،

19، 22، 23، 26، 28، 32، 34، 36) في المقياس

النهائي (الملحق 2)، وتكون الإجابة عليها وفق خمسة بدائل

هي (موافق بدرجة كبيرة، موافق، محايد، غير موافق، غير

موافق بدرجة كبيرة) وتعطى أوزان الدرجات

(5، 4، 3، 2، 1) على التوالي لل فقرات الإيجابية وبالعكس

بالنسبة لل فقرات السلبية، وبذلك تنحصر القيمة النهائية

للمقياس بين (41-205) درجة .

### 3-5 التطبيق النهائي للمقياس

تم توزيع المقياس بصورته الأولية المكون من (52) فقرة

(الملحق 1) على عينة البناء البالغة (250) طالبة للفترة من

(2013/12/1) ولغاية (2014/3/11) .

### 3-6 الوسائل الإحصائية

استخدم الباحث الوسائل الإحصائية التالية:

1 . النسبة المئوية .

2 . الوسط الحسابي .

3 . الانحراف المعياري .

3 . معامل الارتباط البسيط (بيرسون) .

لغرض إيجاد معامل الثبات للمقياس، تم اعتماد طريقة

التجزئة النصفية، إذ تم تطبيق المقياس على عينة مؤلفة من

(20) طالبة من طالبات قسم التربية الرياضية في كلية التربية

الأساسية في جامعة الموصل من خارج عينة البناء، وبعد

معالجة قيمة معامل الارتباط البسيط من خلال استخدام

معادلة سيرمان - بروان لاستخراج معامل الثبات الكلي

والذي بلغ (0,81) وهو معامل ثبات جيد بالنسبة لبحوث

التربية الرياضية يعد مقبولاً في الميزان لتقويم دلالة الارتباط

(الشيخ وجابر، 1964: 63) والتي تستخدم المقاييس

كأدوات للبحث، وبهذا الإجراء أصبح مقياس القيادة التربوية

لدى تدريسيات كلية التربية الأساسية من وجهة نظر الطالبات

جاهزاً بصورته النهائية .

### 3-4-8 تصحيح المقياس بصورته النهائية

يتكون المقياس بصورته النهائية (الملحق 2) من (41) فقرة

منها (25) فقرة إيجابية وهي الفقرات ذات التسلسلات (2،

3، 6، 7، 8، 9، 11، 14، 15، 17، 20، 21،

24، 25، 27، 29، 30، 31، 33، 35، 37،

38، 39، 40، 41)، و(16) فقرة سلبية وهي الفقرات

ياسر بازل محمد : بناء مقياس قدرة القيادة التربوية لدى تدريسيات ...

4. قانون (ت) للفروقات بين المجموعات المستقلة والمتساوية  
• الصدق الظاهري.  
• الصدق التمييزي.  
بالعدد.

5. المتوسط الفرضي .

اذ تم إيجاد الصدق التمييزي للمقياس بأسلوب:

6. معامل الاختلاف .

- اسلوب المجموعتين المتطرفتين .

7. معامل الالتواء .

- اسلوب الاتساق الداخلي .

8. برنامج المعالجات الإحصائية (spss)

وكذلك تم إيجاد ثبات المقياس بطريقة التجزئة

(الكثاني، 2009: 110-215)

النصفية، وبلغ معامل الثبات للمقياس (0.81)، وبعد

ذلك أصبح المقياس جاهزاً بصورته النهائية، والجدول

#### 1-4 عرض النتائج

(4) يبين المعالم الإحصائية لمقياس القيادة التربوية لدى

بعد ان قام الباحث بالتأكد من صلاحية المقياس وإيجاد

تدريسيات كلية التربية الأساسية من وجهة نظر الطالبات

المعاملات العلمية الخاصة به حيث تم إيجاد صدق المقياس

بالطرق التالية:-

#### جدول (4)

يبين المعالم الإحصائية لمقياس القيادة التربوية لدى تدريسيات كلية التربية الأساسية من وجهة نظر الطالبات

ت	العينة	س-	±ع	النوال	الالتواء	الاختلاف	المتوسط الفرضي*
1	الطالبات	133.91	18.30	140	0.33-	14%	123

\* المتوسط الفرضي للمقياس = مجموع أوزان البدائل × عدد الفقرات ÷ عدد البدائل (علاوي، 1998: 146)

- تقنين المقياس على عينات من تدريسيي اقسام و كليات  
الجامعات العراقية .

#### المصادر:

1- اش، ايف وجيراند، روب (2005): اعد كتابة  
حياتك، مكتبة جرير، الرياض، السعودية .

2- اش، ايف وجيراند، روب (2005): اعد كتابة  
حياتك، مكتبة جرير، الرياض، السعودية .

3- طشطوش، هایل عبد الله(2009): أساسيات في  
القيادة والإدارة، دار الكندي، ط1، اربد .

4- عيد، فاطمة (2004): دور مدير المدرسة كقائد  
تربوي في مدرسة المستقبل ودور القيادي في تغيير وتطوير  
البرامج والأنشطة المدرسية، مجلة التربية، السنة الثالثة-  
العدد الرابع، البحرين .

5- الإبراهيمي، سعاد بنت إبراهيم(2007): القيادة  
التربوية الميدانية وأدوارها المأمولة في المدرسة، ورقة عمل  
مقدمة في اللقاء الثاني عشر للإشراف التربوي، تبوك،  
السعودية .

إذ يتبين من الجدول (4) ان الوسط الحسابي لمقياس  
القيادة التربوية لدى تدريسيات كلية التربية الأساسية من  
وجهة نظر الطالبات بلغ (133.91) وبانحراف معياري  
مقداره (18.30)، وكان معامل الالتواء (-0.33) وهو  
دال على ملائمة المقياس للبحث، بينما كان معامل الاختلاف  
(14%) وهو معامل اختلاف جيد يدل على تجانس العينة  
على المقياس وقلة تشتتها، وكان المتوسط الفرضي للمقياس  
(123) درجة .

#### 1-5 الاستنتاجات

من خلال النتائج المستحصل عليها، استنتج الباحث ما يأتي:  
- تم بناء مقياس قدرة القيادة التربوية لدى تدريسيات كلية  
التربية الأساسية من وجهة نظر الطالبات باعتماد الاسس  
العلمية والخطوات الصحيحة لبناء المقياس وتم التحقق من  
فاعليته .

#### 2-5 التوصيات

من خلال الاستنتاجات، يوصي الباحث بما يأتي:  
- اعتماد المقياس الجديد في تقييم التدريسيات في اقسام كلية  
التربية الاساسية في جامعة الموصل

- 6- بلوم، بنيامين وأخرون(1983): تقييم الطالب التجميعي والتكويني، ترجمة محمد أمين المفتي وأخرون، مطابع المكتب المصري الحديث، القاهرة، مصر .
- 7- الزوبعي، عبدا لجيليل إبراهيم وأخرون (1981): الاختبارات والمقاييس النفسية، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، العراق .
- 8- إسماعيل، رياض احمد وهمام، وليد خالد (2010): التنظيم والإدارة في المجال الرياضي، دار ابن الأثير للطباعة والنشر، الموصل، العراق .
- 9- باهي، مصطفى وعمران، صبري (2007): الاختبارات والمقاييس في التربية الرياضية، ط1، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر .
- 10- منصور، حازم علوان (2001): بناء مقياس لمفهوم الذات والتقنية لدى لاعبي كرة اليد، أطروحة دكتوراه، كلية التربية الرياضية، جامعة بغداد .
- 11- رضوان، محمد نصر الدين (2006): المدخل إلى القياس في التربية الرياضية والبدنية، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر .
- 12- علي، سهى محمد (2002): بناء وتقنين مقياس للقيادة التربوية في جامعات العراق، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة بغداد، العراق .
- 13- الكناني، عايد كريم (2009): مقدمة في الإحصاء وتطبيقات (spss)، دار الضياء للطباعة ، النجف، العراق .
- 14- عبد الحليم، طارق حسن (2011): الإدارة التربوية في الألفية الجديدة، دار العلوم للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر .
- 15- عبد المعطي، يوسف (2010): الإدارة التربوية معالم جديدة لعالم جديد، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر .
- 16- عبده، حسام سامر (2011): الادارة الرياضية الحديثة، ط1، دار اسامة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن .
- 17- عباس، محمد علي (1991): قياس القدرة على القيادة التربوية لدى مديري المدارس المتوسطة في مركز محافظة نينوى، بحث غير منشور، كلية التربية، جامعة الموصل، الموصل، العراق .

## ملحق رقم (1)

"بسم الله الرحمن الرحيم"

جامعة الموصل

كلية التربية الأساسية

قسم التربية الرياضية

م/استبيان

الفاضل

الأستاذ

.....المحترم

في النية إجراء البحث الموسم ((بناء مقياس القيادة التربوية لدى تدريسيات كلية التربية الأساسية من وجهة نظر الطالبات)) وبعد إجراء تحليل محتوى المصادر العلمية والدراسات السابقة تم تحديد الفقرات المرفقة . ولكونكم من ذوي الخبرة والاختصاص ، يرجى بيان رأيكم بمدى صلاحية الفقرات أو تعديلها .

مع فائق الشكر والتقدير

ملاحظة:- يرجى إضافة أي فقرة تجدونها تستخدم البحث الحالي .

التوقيع :

الاسم :

الاختصاص:

اللقب العلمي :

الجامعة او الكلية :

التاريخ :

الباحث

### المقياس بصورته النهائية

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	رأي الطالبات غير مهم لدى التدريسيات طالما العملية التربوية تسير بانتظام .					
2	تعامل التدريسيات بالتساوي مع الطالبات ولا تراعي الفروق الشخصية					
3	تتبع التدريسيات أسلوب ديمقراطي في وضع حل للمشاكل .					
4	تعتمد التدريسيات على نتائج الامتحانات للحكم على السلوك العام للطالبات .					
5	تفضل التدريسيات رأي فئة معينة ( خاصة ) تحظى بثقتها .					
6	تكون معاملة التدريسيات عادلة وحازمة عند حدوث تقصير من إحدى الطالبات .					
7	تقوم التدريسيات بمناقشة رئيس القسم عند حدوث أي مشكلة مع إحدى الطالبات .					
8	تعتمد التدريسيات إلى أسلوب مناقشة الطالبات بمواضيع داخل وخارج					

					الدرس ( المحاضرة ) .
					9 تشجع معظم التدريسيات مشاركة الطالبات في المحاضرة لأنه من أهم وسائل الاتصال بينهن وبين الطالبات .
					10 تتمسك التدريسيات بقرارهن حتى لو كان خاطئا .
					11 تعتمد التدريسيات أسلوب التغير والتنوع في طريقة التعامل مع الطالبات لأنه في صالح العملية التربوية .
					12 تقوم التدريسيات بإيقاف أي نقاش خارج موضوع المحاضرة .
					13 ترد التدريسيات على النقد الموجه لهن بالمثل دون مراعاة الظروف الزمانية والمكانية .
					14 تتماشى التدريسيات مع طلب قامت الطالبات بتقديمه باعتباره رأي الجميع .
					15 توضح التدريسيات للطالبات أن أي تصرف غير لائق يؤثر على مستقبلهن العلمي والشخصي .
					16 تقوم التدريسيات بمعالجة جميع المشاكل التي تواجهها مع الطالبات بأسلوب واحد .
					17 تشجع التدريسيات الطالبات اللاتي يشعرن بالحجل من المناقشة أمام الطالبات .
					18 تعتبر التدريسيات النشرات المكتوبة من أهم وسائل الاتصال .
					19 لا تؤمن معظم التدريسيات بأهمية اللقاءات مع الطالبات من حين لآخر .

					تعتبر التدريسيات أن من واجبهن إيصال مطالب الطالبات ومشاكلهن إلى رؤساء الأقسام .	20
					تستدعي التدريسيات الطالبات إلى الغرفة للثناء عليهن أو وضع الثناء في لوحة الإعلانات .	21
					لا تقبل بعض التدريسيات رأي بعض الطالبات (فئة من الطالبات)	22
					عدم وجود سهولة في المعاملة بين التدريسيات والطالبات .	23
					تميل معظم التدريسيات إلى رعاية الطالبات علمياً .	24
					تقوم التدريسيات بوضع نشرة شهرية تركز بها ابرز الاتجاهات العلمية للطالبات .	25
					انتقاد التدريسيات لبعض الطالبات عند طلب إعادة شرح المادة العلمية لعدم الفهم .	26
					تقوم التدريسيات بإعطاء بعض الإرشادات التربوية قبل البدء بالمحاضرة .	27
					التفاعل الاجتماعي والتربوي مع الطالبات غير مهم بالنسبة للتدريسيات .	28
					تعتمد معظم التدريسيات أن تكون المحاضرة ذات طابع تربوي ديمقراطي .	29
					تقوم التدريسيات بدور المرشد التربوي داخل المحاضرة .	30
					تحلى التدريسيات بالصبر وعدم التسرع بإصدار الأحكام في المواقف الانفعالية .	31
					تعتمد التدريسيات على خوف الطالبات منهن في الانضباط لحضور المحاضرة .	32

					تميل معظم التدريسيات على استخدام عبارات التشجيع والمدح مع الطالبات .	33
					تتم شخصية معظم التدريسيات بالجدية وعدم المرونة داخل المحاضرة .	34
					تتصف معظم التدريسيات بحب مهنة التدريس .	35
					المناقشة الديمقراطية والنقد البناء داخل المحاضرة أمر غير مرغوب فيه لدى بعض التدريسيات .	36
					تعتمد التدريسيات على مبدأ الاحترام المتبادل في التعامل مع الطالبات خلال المحاضرات .	37
					تميل التدريسيات إلى بناء علاقات إنسانية مع الطالبات على وفق نهج تربوي .	38
					تطالب التدريسيات الطالبات بتقديم تقارير عن النشاطات الثقافية المتنوعة .	39
					تعتمد التدريسيات إشراك الطالبات بأداء بعض الواجبات الإدارية البسيطة .	40
					تمنح التدريسيات الطالبات الحرية لإجراء البحوث العملية .	41

ياسر بازل محمد : بناء مقياس قدرة القيادة التربوية لدى تدريسيات . . .