

مهارات الادارة الصفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الانبار

رسل هادي جديع فواز أ. م. د. صافي عمال صالح

جامعة الأنبار/ كلية التربية للعلوم الانسانية

المستخلص:

استهدف البحث الحالي الى التعرف على مهارات الادارة الصفية، والتعرف على مستويات هذا المفهوم لدى افراد العينة، والفروق في تلك المستويات تبعاً للمتغيرات الديمغرافية، الجنس (ذكور، اناث)، التخصص (علمي، انساني)، اللقب العلمي (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس)، وقد شمل مجتمع البحث أعضاء هيئة التدريس في جامعة الانبار للعام الدراسي (2022/2021) البالغ عددهم (1701) ، اختير منهم عينة بلغ حجمها (400) تدريسي وتدرسي، ولتحقيق أهداف البحث قام الباحثان بأعداد مقياس (مقياس مهارات الادارة الصفية) يتكون المقياس من (60) فقرة توزعت على (6) مجالات، بواقع (10) فقرات لكل مجال، وهذه المجالات هي: (الأنشطة والتفاعل الصفّي، إدارة السلوك، التخطيط، التحفيز وتقويم الأداء، الإرشاد التربوي، التعليمات والأنظمة)، وكانت البدائل (ينطبق على بدرجة كبيرة جداً، وينطبق على بدرجة كبيرة، وينطبق على بدرجة متوسطة، وينطبق علي بدرجة قليلة، ولا ينطبق علي مطلقاً)، والتحقق من خصائصهما السيكومترية، وبعد استخدام الوسائل الإحصائية من المناسبة، توصل البحث الى النتائج الآتية: أنّ عينة البحث من اعضاء هيئة التدريس جامعة الانبار لديهم مهارات ادارة الصف بمستوى عالي. وانه ليس هناك فروق في مهارات الادارة الصفية تبعا للجنس (ذكور - اناث) ولجميع المهارات، هناك فروق في مهارة التعليمات والانظمة تبعا للتخصص (علمي - انساني) ولصالح التخصص العلمي، اما فيما يخص بقية المهارات فليس هناك فروق في ما بينها تبعا للتخصص (علمي - انساني)، انه هناك فروق في مهارة الادارة الصفية تبعا للقب العلمي ولصالح لقب (الاستاذ)، واستكمالا للبحث الحالي قدم الباحثان في ضوء النتائج التي توصلت اليها مجموعة من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: مهارات الادارة الصفية، هيئة التدريس في الجامعة.

Classroom Management Skills among the Teaching Staff at the University

Russell Hadi Jedgea Asst. Prof.Dr. Safi Ammal Salih

Anbar University / College of Education for Human Sciences

Abstract:

The current research aimed to identify the classroom management skills, and to identify the levels of this concept among the sample members, and the differences in those levels according to demographic variables, gender (males, females), specialization (scientific, human), scientific title (professor, assistant professor, teacher). The research community included the faculty members at the University of Anbar for the academic year (2021/2022), who numbered (1701), from whom a sample of (400) teaching and teaching staff was chosen. The scale consisted of (60) items distributed into (6) domains, with (10) items for each domain, and these domains are: (classroom activities and interaction, behavior management, planning, motivation and performance evaluation, educational guidance, instructions and regulations), and the alternatives were (applicable). To a very large degree, and applies to a large degree, and applies to a medium degree, and applies to me to a small degree, and does not apply to me at all), and verifying their psychometric properties, and after using the appropriate statistical means, the research reached the following results: Teaching at the University of Anbar have classroom management skills in High level. And that there are no differences in classroom management skills according to gender (males - females) and for all skills, there are differences in the skill of instructions and regulations according to specialization (scientific - human) and in favor of scientific specialization, as for the rest of the skills, there are no differences between them according to specialization (scientific). - Human), that there are differences in the skill of classroom management according to the scientific title and in favor of the title (Professor), and to complement the current research, the researcher presented in light of the results reached by a set of recommendations and suggestions.

Keywords: classroom management skills, university faculty

الفصل الأول التعريف بالبحث

مشكلة البحث

ان الإدارة الصفية أحد الكفايات العامة التي ينبغي أن يمتلكها الأستاذ الجامعي الكفاء أو تحديد الكفايات تحديدا دقيقا بدلالة سلوك ظاهرة ومعيار محدد لقبول توافرها (قطامي وقطامي، 2002، ص13)، فهي عملية مهمة ينبغي أن تركز كل الفعاليات التربوية والمدرسية والصفية لتكاملها بالشكل الناجع والمثمر، إذ تنعكس آثارها على فاعلية تعلم الطلبة وتطورهم المعرفي والاجتماعي والجسمي (قطامي، 2004، ص344)، فالإدارة الصفية عامل مؤثر في فاعلية التعلم والتعليم التي يتوجب على الأستاذ الجامعي إتقانها والتحكم فيها، مما يتيح لهم تعليمًا أفضل وتعلما أكثر فعالية بالتركيز على الظروف المناسبة التي تسمح لطلبة النمو الشامل في جميع النواحي، من حيث توفير الجو الصفّي الملائم القائم على شبكة من التفاعلات الودية والايجابية بين الطالب والاستاذ من جهة وبين الطلبة أنفسهم من جهة أخرى، فإذا خلت عرفة الصف من النظام والانضباط وغابت عنها العلاقات الاجتماعية الإنسانية أصبحت مصدرا للتوتر بين عناصر العملية التعليمية الرئيسة على حد سواء، وهذا ما أشارت له العديد من نتائج الدراسات والبحوث في هذا الاطار، من أن تدني مستوى الانضباط في غرفة الصف يُعد من أكبر المشكلات التي يواجهها أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات (أبو جادو، 2006، ص359).

حظيت عملية إدارة الصف باهتمام بالغ الأهمية في الآونة الأخيرة، إذ يعدها التربويون من أكثر المهمات والمهارات التي يجب إن يتقنها الاساتذة، وتتطلب مزيدا من الجهد والعناية وهي من القضايا التي تواجه الكوادر التدريسية، سواء أكانوا جددا أم من ذوي الخبرات، معلمين للصفوف الابتدائية الدنيا ام العليا ام من الصفوف الثانوية او الجامعات، فنجاحهم في الإدارة الصفية يهيئ بيئة تعليمية ملائمة، ويعبر عن مدى امتلاك

الملاكات التدريسية للكفاءة العلمية والإدارية في العملية التربوية (الزبيدي، 2002، ص2)،
اذ أشارت كولتن (Colton, 1997) إلى ان مفهوم الإدارة الصفية يتضمن التنظيم
والتخطيط والقدرة على التفكير المنظم لجهوده قيادة الأنشطة الصفية
(Colton, 1997, p.33).

اهمية البحث:

ان مهارات الإدارة الصفية أنها تشكل عملية تفاعل إيجابي بين الاستاذ وطلابه
والذي يتم من خلال ممارسة نشاطات منظمة ومحددة تتطلب ظروفًا وشروطًا مناسبة،
وتعمل الإدارة الصفية على تهيئتها، كما تؤثر البيئة التي يحدث فيها التعلم على فعالية
عملية التعلم نفسها، وعلى الصحة النفسية للطلاب، فإذا كانت البيئة التي يحدث فيها
التعلم بيئة تتصف بتسلط الاستاذ، فإن هذا يؤثر على شخصية الطالب من جهة، وعلى
نوعية تفاعلهم مع الموقف التعليمي من جهة أخرى، من الطبيعي أن يتعرض الطالب
داخل غرفة الصف إلى منهجين: أحدهما أكاديمي، والآخر غير أكاديمي فهو يكتسب
اتجاهات مثل: الانضباط الذاتي، والمحافظة على النظام، وتحمل المسؤولية، والثقة
بالنفس، وأساليب العمل التعاوني، وطرق التعاون مع الآخرين، واحترام الآراء والمشاعر
للآخرين، وإن مثل هذه الاتجاهات يستطيع الطالب أن يكتسبها إذا عاش في أجوائها وأسهم
في ممارستها، وهكذا فمن خلال الإدارة الصفية يكتسب الطلبة مثل هذه الاتجاهات في
حالة مراعاة الاساتذة لها في مهارة إدارته لصفه، فإذا أريد للتعلم الصفي أن يحقق أهدافه
بكفاءة وفعالية فلا بد من إدارة صفية فاعلة (عبدالله، 2007، ص39).

ان عملية التعليم الصفي عملية على قدر عالٍ من الأهمية، فهي عملية تفاعل
إيجابي بين الاستاذ وطلابه، وتبدو أهمية هذه العملية بوضوح من خلال النشاطات المنظمة
والمحددة التي يقوم بها الاستاذ وطلابه داخل الصف، ومن خلال ما تستلزمه من ظروف
وشروط تسعى الإدارة الصفية إلى تهيئتها، إذ إن البيئة التي يحدث فيها التعلم تؤثر في

الصحة النفسية للطلبة، وفاعلية عملية التعلم ذاتها، كما أن الطالب في العادة يكتسب عددا من المهارات والاتجاهات، مثل: المحافظة على النظام، والانضباط الذاتي، والثقة بالنفس، وتحمل المسؤولية، واحترام أفكار الآخرين وآرائهم ومشاعرهم، وطرق التعامل مع الآخرين، وأساليب العمل التعاوني، ويستطيع الطالب اكتساب مثل هذه المهارات والاتجاهات إذا ما راعاها الاستاذ في إدارته لصفه بشكل جيد ومثمر (فرج، 2006، ص5).

ان للأساتذة أهمية كبيرة في توفير المناخ الصفّي الفعال، إلا أن جهوده وإمكاناته، لا يمكن الاستفادة منها دون وجود اتجاه إيجابي من الطلبة نحو عملية التعلم، لأن هذا الاتجاه يسهل على الاستاذ التفاعل مع الطلبة، التي تكون أساسا في توفير مناخ صفّي فعال (شيخ العيد، 2017، ص33)، فالإدارة الصفّية ترتكز إلى أصول علمية ونظريات تربوية، "فهي بذلك علم وفن، يحرص الاساتذة على الإلمام بهذه الأصول والنظريات، والعمل على تطبيقها داخل الصف، حتى يكون الصف بيئة تعليمية جاذبة، ولكي يكون الاستاذ ناجحا في تدريسه، وإدارته للموقف التعليمي" (العمامرة، 2002، ص17)، فنجاح المؤسسة التعليمية أو فشلها في تحقيق أهدافها المرجوة إنما يرجع بالدرجة الأولى إلى أعضاء الهيئة التدريسية كونه عماد تلك المؤسسة سواء اكانت مدرسة أو جامعة ورائد العملية التعليمية التعلمية، وهذا ما أكدت عليه تقرير اللجنة الوطنية ومستقبل أمريكا (The national commission) أنه لا سبيل لتشييد جامعة جيدة دون تدريسيين جيدين، وأن الإصلاح لا يمكن أن يتحقق بتجاهل عضو الهيئة التدريسية، فالنجاح في أي جانب من جوانب إصلاح التعليم بكافة مستوياته يعتمد بالدرجة الأولى على (الاستاذ) الكفوء والمجتهد الذي يمتلك مهارات متقدمة لإدارة الصف التعليمي (كويران، 2008، ص64)، فالقائم على عملية التعلم يُعدّ الحجر الأساس في العملية التربوية والعامل الأساس في نجاح أو إخفاق النظام التربوي وهو المسؤول الأول لجعل حجرة الدراسة مكانا آمنا فعلا يتعلم فيه المتعلمين كل ما هو مفيد ونافع من علوم وسلوكيات وقيم واتجاهات ويحفزهم على المواظبة والعمل الجاد، والابداع والتفوق والابتكار (الحريري، 2010، ص54).

اهداف البحث: يهدف البحث الحالي الى التعرف على:

- 1- مستوى مهارات الإدارة الصفية لدى هيئة التدريس في الجامعة.
- 2- الفروق في تلك المستويات تبعاً للمتغيرات الديمغرافية، الجنس (ذكور، اناث)، التخصص (علمي، انساني)، اللقب العلمي (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس)
- 3- التعرف على دلالة الفروق في مهارات الادارة الصفية لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة تبعا لمتغير التخصص (علمي - انساني)
- 4- التعرف على دلالة الفروق في مهارات الادارة الصفية لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة تبعا لمتغير اللقب العلمي (استاذ- استاذ مساعد - مدرس)

حدود البحث: يتحدد البحث الحالي بدراسة مفهوم (مهارات الإدارة الصفية)، لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الانبار (الدراسة الصباحية)، وللتخصصات العلمية والإنسانية، من الذكور والاناث، ولللألقاب العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس) للعام الدراسي (2021-2022).

تحديد المصطلحات : مهارات الادارة الصفية (Classroom management)
:skills

الذي عرفها كل من:

- جلاسر (Glasser,1998): هي عملية إدارة بيئة الفصل الدراسي والتحكم فيها للتأكد من أن المعلمين قادرون على الوصول إلى الطلاب بطريقة فعالة ومنتجة، دون تشتيت الانتباه أو السلوك التخريبي (Glasser,1998,p.27).

التعريف النظري: عرّف الباحثان مهارات الإدارة الصفية بأنها: مجمل الأنشطة والجهود والمهارات التي يستخدمها القائم على العملية التعليمية المتمثلة بالأنشطة المحفزة للتفاعل الصفّي، ومتابعة وضبط سلوكيات الطلبة، والقدرة على التخطيط والتنفيذ والتقويم للعملية التعليمية، فضلاً عن إجراءات التوجيه والإرشاد والتحفيز والالتزام بالقواعد والانظمة التي تلتزم بها المؤسسة التعليمية.

التعريف الإجرائي: أما التعريف الاجرائي لمهارات الإدارة الصفية: فيتمثل بعينة ممثلة لمحتوى النشاط السلوكي لمفهوم مهارات الإدارة الصفية وتتضمن اداء المفحوص الذي يعبر عنه بالدرجة التي يحصل عليها على مقياس مهارات الإدارة الصفية الذي تم إعداده من قبل الباحثان.

الفصل الثاني إطار نظري: الإدارة الصفية

مفهوم الإدارة الصفية:

اقتصرت المفهوم التقليدي للإدارة الصفية على المحافظة على النظام والهدوء التام في الصف بشكل يتيح للمعلم التدريس ويمكن التلاميذ من حفظ المعلومات التي يلقيها المعلم، وهذا ما أسفر عن ظهور الكثير من المشكلات أهمها: عدم الاهتمام بالفروق الفردية بين التلاميذ، عدم الاكتراث للإبداع والابتكار بينهم، انعدام التواصل بين المعلم وتلاميذه، ضعف دافعية التلاميذ للتعلم (الرشيدي، 1999، ص 83 - 96)، ثم تطور مفهوم الإدارة الصفية ليشمل بالإضافة إلى ضبط النظام في الصف، جميع الممارسات التي يقوم بها المعلم لتشجيع التلاميذ على تطوير تعلمهم والانضباط الذاتي مثل: تشجيع الحركة في الصف، العمل التعاوني، إشراك التلاميذ في إدارة تعليمهم وتعلمهم. (بوز، 2012، ص 235-233).

إن المعنى التقليدي لمفهوم الإدارة الصفية، يتضمن الضبط والنظام الذي يكفل الهدوء التام للطلبة داخل الصف، والتعلم الصفي الفعال هو الذي يضمن بيئة تعليمية مناسبة ومنظمة، والتي توفر للمتعلمين فرص أفضل للتعلم، والمقصود بإدارة التعلم الصفي ليس ضبط المتعلمين باستخدام إجراءات تأديبية بالعقاب مثلاً بل في الحقيقة هي توفير البيئة التعليمية التي تتسم بالتفاعل الإيجابي بين المعلم والمتعلم، إذ يقصد بها عمليات التوجيه والقيادة والجهود التي يبذلها أطراف العملية التعليمية في غرفة الصف، وينتج عن هذا التفاعل ظهور أنماط سلوكية، وهذه الجهود يجب أن تنصب على توفير المناخ من أجل الوصول إلى الأهداف المرجوة عن طريق تحديد الأدوار لكل من المعلم والطالب، وتنظيم البيئة الصفية للوصول إلى تعلم هادف، وبذلك فإن أسلوب المعلم المستخدم داخل الصف هو المؤثر في نفوس الطلبة، لأن المعلم هو القدوة والنموذج لدى الطلبة

(Collin,1993,p.135). تعد الإدارة الصفية عملية منظمة تهدف إلى إحداث تغييرات محددة في سلوك الطلبة وتهيئة الظروف المناسبة التي تسمح لهم بالنمو والتطور والتكيف، والإدارة الصفية هي احد المحاور المهمة التي تجعل المعلم وسيطاً فاعلاً في رفع كفاية تعلم الطلبة، وتهيئة أوساط تعليمية يستخدم فيها الطلبة أقصى طاقاتهم للتعلم والنمو والتطور (أبو نمره، 2001، ص33)، وتتضمن هذه العملية تحديدا دقيقا لدور كل من المعلم والطالب، وما يقوم به المعلم من تنظيم للخبرات التعليمية والمواد والأدوات التي تسهم في تسيير عملية التعلم إلى أقصى طاقات المتعلم وتتيح له الفرصة لتحقيق ذات واندماج في الموقف ليطور شخصية متفاعلة حيوية مسيطرة على إمكانيات البيئة ومستقلة عنها في قراراته (Casey & Tucker,1994,p.30-35).

ويرى مارتن وساس (Martin&Sass,2010) أن الإدارة الصفية "مظلة تشمل التفاعلات التعليمية، والتعلم، وسلوكيات الطلبة" (Martin,et.al,2010,p.1125)، وأشار ولكر (Walker,2009) إلى أن أفضل المعلمين ببساطة، لا يقومون بتعليم المحتوى، بل يعلمون الطلبة في الحقيقة (Walker,2009,p.122)، وحسب ما أورده مارزانو و مارزانو وبيكرنج (Marzano, et.al, 2003) فإن إدارة سلوك الطلبة في الغرفة الصفية تمثل تحديا كبيرا للمعلم، لتأثيرها في التدريس والتعلم والإنجاز، لذلك، فإن المعلمين الذين يمارسون التدريس الفعال، يحتاجون إلى توظيف استراتيجيات إدارة السلوك الفعالة، وتنفيذ الاستراتيجيات التدريسية الفعالة، وتطوير منهاج قوي (Marzano, et.al, 2003,p.112)

خصائص الإدارة الصفية: إن أهم خصائص الإدارة الصفية هي:

- تأهيل المعلم: يجب أن يعد المعلم إعدادا جيدا حتى ينجح في إدارته لصفه.
- عملية شاملة: الإدارة الصفية تضم جهات عديدة: التلاميذ، المعلم، المنهج، أولياء الأمور، المجتمع المحلي، يجب التنسيق بينهم حتى لا يقع التلميذ بمشكلات تؤثر على تعلمه (أجميلي واخرون، 2009، ص152).

• سيادة العلاقات الإنسانية: يجب على المعلم أن ينمي العلاقات الإنسانية مع تلاميذه، لأنه يتعامل معهم طوال اليوم شريطة ألا تطغى على جانب الإنجاز في العمل.

• صعوبة القياس والتقييم: ويعزى ذلك إلى عدة عوامل خارجية تؤثر على إنجاز المعلم في التعليم، بالإضافة إلى أن أثر التعليم يحتاج إلى الوقت حتى يصبح واضحة، وكذلك عدم وجود أداة لقياس التعليم (عدس، 1995، ص11-12).

نظريات الإدارة الصفية:

نظرية الإدارة كوظائف ومكونات: يعتبر سيرز (Sears) من أوائل من درسوا الإدارة التعليمية دراسة واسعة، ونشر كتابه المعروف باسم (The Nature Of The Administration Process) وذلك في عام (1950)، وقد حلل فيها عملية الإدارية للصف إلى عدة مهارات رئيسة هي: التخطيط، التنظيم، التوجيه، التنسيق، والرقابة، وعند تحليل هذه الوظائف يمكن الكشف عن طبيعة العمل الإداري في الميادين المختلفة، حيث أن الوظائف نفسها هي ما يقوم به الإداري، ففي عملية التخطيط، يحتاج الإداري إلى تدارس الظروف استعداداً لاتخاذ قرارات ناجحة وعملية، تأخذ بعين الاعتبار طبيعة الأهداف والإمكانيات المتوفرة لتحقيقها، والعقبات التي تعترض التقدم نحو الأهداف وموقف العاملين منها. أما عملية التنظيم يحتاج إلى أن يضع القوانين والأنظمة والتعليمات على صورة ترتيبات في الموارد البشرية والمادية، بما يسهل عمليات تنفيذ الأهداف المتوخاة على المنظمة أو التنظيم الذي ينشأ عن الترتيبات، وفي عملية التوجيه ينشط الإداري إجراءات التنفيذ بالتوفيق بين السلطة التي يكون مؤهلاً لها من خلال صلاحيات مركزه والسلطة المستمدة من ذكائه ومعلوماته وخبراته المتمثلة في إدراكه الشامل لأهداف المنظمة، وطبيعة العمل المناط بها، وإمكانياتها المادية والبشرية، والقوى والظروف الاجتماعية المؤثرة عليها.

يحتاج الإداري في عملية التنسيق إلى جعل كل عناصر التنظيم وعملياته تسير بشكل متكامل لا ازدواجية فيه ولا تناقض، بحيث توجه الجهود بشكل رشيد نحو الأهداف المرسومة في نطاق الإمكانيات المتوفرة، وفي حدود ما تسمح به القوى الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية في بيئة التنظيم، أما الرقابة: فهي متابعة مباشرة أو غير مباشرة للمؤسسة لتقييم نظام عملها، ومدى جدواها على ضوء الأهداف المنتظرة منها (عريفج، 2001، ص 30-31).

نظرية الاختيار لمهارة الإدارة الصفية (Glasser, 1998): صاغ ويليام جلاسر (Glasser, 1998) مصطلح "نظرية الاختيار" بشكل عام، تستند هذه النظرية على فكرة أن بيئة الفصل الدراسي - والمنهج - يجب أن يخلق مكاناً آمناً للتعلم من خلال تلبية احتياجات المتمثلة (البقاء والحب والانتماء والقوة والحرية والمرح..) علاوة على ذلك، يؤكد جلاسر (Glasser) أننا في الواقع نساعد المتعلمين على تحقيق النجاح بتعليمهم اتخاذ الخيارات السلوكية المناسبة في نظرية الاختيار فإن الحاجة الأكثر أهمية هي الحب والانتماء لأن الارتباط بالآخرين مطلوب كأساس في تلبية جميع الاحتياجات الأخرى لذلك يجب أن يكون الفصل الدراسي مكاناً يلبي احتياجات الطلبة اثرت نظرية (Glasser, 1998) في الإدارة الفصل الدراسي بعدة طرق على التعليم فقد تم استخدامها في المدارس في جميع أنحاء العالم وغيرت الطرق التي يقدم بها المعلمون التعليمات (Glasser, 1998, p.55).

استراتيجية كونين (Kounin) في الإدارة الجماعية والنظام: تناول كونين (Kounin) مهارات إدارة الصف، وركز فيها على تحليل طرق تعامل المعلم مع سوء سلوك المتعلمين في المواقف المختلفة، ووجد من تحليله لتسجيلات الفيديو عن التفاعلات داخل (80) صف بمدارس ابتدائية مختلفة أنه ليس هناك فروق في استجابات المعلمين لسوء سلوك المتعلمين في الصفوف ذات الإدارة الجيدة عنها في تلك التي تدار بدرجة أقل جودة، ويعود ذلك إلى استخدام المعلمين مهارات إدارية جماعية تقلل من حدة السلوك السيء في الصف، كما

وجد أن طريقة إدارة المعلم للسلوك غير السوي تؤثر على جميع المتعلمين الذين يصدر عن السلوك والذين لا يشاركونهم أفعالهم مباشرة والذين يشاهدون هذه الأفعال، فالمتعلمين يتعلمون المبادئ والمعايير من خلال ملاحظتهم لذوي السلوك غير المرغوب وما يبذله المعلم من جهود لمنع السلوك السيء.

كما اهتم بمهارات الإدارة الجماعية لمنع حدوث مشكلات الإدارة الصفية وحددها بما يلي:

- **الإلمام بما يحدث في الصف:** وتعني أن يكون المعلم واعياً بالسلوك المتعلمين في جميع الأوقات مما يجعل المعلم قادرة على التوقع المبكر للمشاكل والتعامل معها قبل تفاقمها.
- **التخطيط:** وتعني إدارة عدة أعمال في وقت واحد مثل: التعامل مع السلوك السيء للتلاميذ مع الحرص على استمرار قيام الآخرين بالمشاركة في التعليم .
- **التدفق:** وتعني أن يؤدي العمل كوحدة واحدة مع تجنب التدخل والمقاطعة والبطء .
- **السلاسة:** وتعني التركيز على الموضوع الأساسي بدلاً من الانشغال بتفاصيل معطلة للتعلم أي متابعة الأنشطة الأكاديمية مع المحافظة على انتباه المتعلمين ومشاركتهم (حجي، 2001، ص189-191).

استراتيجية إيمير وايفرتسون وآخرون (Emmer & Others, Evertson):

يرى أصحاب هذا النموذج أن النظم الإدارية الفعالة وقواعدها التنفيذية أن التدريس وضبط الصف ومعالجة المشكلات السلوكية للتلاميذ عملية إدارية تتركز على الإلمام بما يدور في الصف في بداية السنة قبل أن تصبح السلوكيات غير المرغوبة أمراً عادياً مفروضة على الصف، وأن المديرين يكرسون الوقت في الأسابيع الأولى من السنة الدراسية لمساعدة المتعلمين كيف يتصرفون في صفوفهم ووضع المعايير اللازمة للتحكم في السلوك وبالتالي فإن المعلمين يعرفون ما يحتاجه المتعلمين ليتصرفوا في المواقف المختلفة.

ويقصد باستراتيجيات إدارة الصف بأنها الإجراءات التي من خلالها ينمي المعلم الأنماط السلوكية المرغوبة، ويعدل السلوك غير المناسب، ويثري العلاقات الإنسانية، ويخلق جو اجتماعي في الصف يساعد على تحقيق أهداف العملية التعليمية (اللقاني، الجمل، 1999، ص19).

دراسات سابقة

1-دراسة أدبيي (1990): (تحليل عملية إدارة الصف إلى مكوناتها الأساسية

والفرعية لمرحلة التعليم الإعدادي في دولة البحرين من وجهة نظر المعلمين)
هدفت هذه الدراسة إلى تحليل عملية إدارة الصف إلى مكوناتها الأساسية والفرعية لمرحلة التعليم الإعدادي في دولة البحرين من وجهة نظر المعلمين، وقد تكون مجتمع الدراسة من معلمي المرحلة الإعدادية، وقد بلغ عدد عينة أفراد الدراسة (230) معلمة ومعلمة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، وكان من أبرز النتائج أن هناك قائمة تعليمية يجب أن يلم بها المعلم، تتمثل بالتخطيط والتنظيم، والاهتمام بالمناخ الصفّي الذي يساعد على إشاعة الجو التعليمي داخل غرفة الصف، والاهتمام بالإرشاد الصفّي.

2-دراسة ناجل ودريسكول (Nagel and deriscell، 1993): (الفروق ما

بين الممارسات التدريسية في المسابقات الجامعية، والممارسات المشاهدة في المواقف الصفية)

دراسة هدفت إلى بحث الفروق ما بين الممارسات التدريسية في المسابقات الجامعية، والممارسات المشاهدة في المواقف الصفية، حيث تكونت عينة الدراسة من (77) معلماً قبل الخدمة، مستخدمين أسلوب الملاحظة والتحليل لمدة عامين، توصل الباحثان إلى أن الفروق تقسم إلى (6) مجالات هي: التخطيط والتقييم والإدارة، وتجميع الطلبة، الممارسات الصفية، طرائق التدريس، حيث دلت النتائج التي توصل إليها الباحثان على أن هذه الفروق تولد مشكلات لمعظم المعلمين قبل

الخدمة إذ تراوحت استجابات الطلبة المعلمين ما بين قبول الممارسات إلى الشك وعدم الثقة في التنفس، ثم إلى نفي بعض الممارسات الصفية.

الإفادة من الدراسات السابقة:

- التعرف على المصادر والمراجع العلمية ذات العلاقة بموضوع البحث الحالي.
- اختيار المنهج والجراءات البحثية التي تُناسب البحث الحالي حسب متغير المهارات الصفية.
- اختيار حجم ونوع عينة البحث.
- بناء إعداد أداة البحث المهارات الصفية
- اختيار الوسائل الإحصائية المناسبة لإجراءات البحث الحالي.
- الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة في مناقشة نتائج البحث الحالي.

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته:

سيستعرض الباحثان في هذا الفصل منهجية البحث والإجراءات المتبعة فيه، المتمثلة بتحديد مجتمع البحث واختيار عينته، واستعمال أداة البحث: (مهارات الادارة الصفية)، وتطبيقها، فضلاً عن استعمال الوسائل الإحصائية المناسبة لمعالجة البيانات، وفيما يأتي تفصيل ذلك:

منهجية البحث:

استعمل الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، لأنه يعد منهجاً ملائماً لطبيعة البحث وأهدافه لكونه يسعى إلى تحديد الوضع الحالي للظاهرة المدروسة، ومن ثم يعمل على وصفها وبالتالي فهو يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبير كيفياً وكمياً. فالتعبير الكمي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا أرقاماً ويوضح مقدار هذه الظاهرة (ملحم، 2007، ص369).

مجتمع البحث:

تألف مجتمع البحث من (1701) تدريسي وتدرسية من جامعة الانبار موزعين على وفق النوع بواقع (1405) تدريسي و(296) تدرسية، أما فيما يتعلق بالتخصص، فقد بلغ عدد التخصص العلمي (1025) وبلغ عدد التخصص الانساني (676) ، اما فيما يتعلق باللقب العلمي فقد بلغ عدد تدريسيي من حملة لقب استاذ (291) وبلغ عدد تدريسيي من حملة لقب استاذ مساعد (508) وبلغ عدد تدريسيي من حملة لقب مدرس (516) تدريسي وتدرسية وبلغ عدد تدريسيي من لقب مدرس مساعد (386) تدريسي وتدرسية .

عينة البحث:

اختار الباحثان عينة عشوائية طبقية متناسبة بلغ عددها (400) تدريسي وتدرسية من مجتمع تدريسيي جامعة الانبار موزعين على وفق النوع بواقع (329) تدريسي و(71) تدرسية، أما فيما يتعلق بالتخصص، فقد بلغ عدد تدريسيي في التخصص العلمي (241) تدريسي وتدرسية وبلغ عدد تدريسيي في التخصص الانساني (159) تدريسي وتدرسية.

أداة البحث:

تُعرف (Anastasi, 1976) أداة القياس: بأنها طريقة موضوعية مقننة لقياس عينة من السلوك (عوض، 1998، ص51). لغرض تحقيق أهداف البحث الحالي لابد من توافر مقياس يتلاءم مع الأدبيات والأطر النظرية للبحث وطبيعة مجتمع البحث وقد تطلب تحقيق اهداف هذه الدراسة بناء مقياس الادارة الصفية يلائم طبيعة عينة الدراسة، بعد ان اطلع الباحثان على الادبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة وفيما يأتي عرض الإجراءات التفصيلية التي اتبعها الباحثان:

مقياس مهارات الادارة الصفية:

أطلع الباحثان على أدبيات ودراسات سابقة تناولت مهارات الادارة الصفية، ووجدت الأدوات المستعملة في تلك الأدبيات والدراسات اعتمدت تصنيفاً يتناسب مع غاياتهم البحثية وأهدافهم، فضلاً عن كونها أعدت لعينات تختلف عن عينة هذا البحث، ووفقاً لما جاء في

الإطار النظري المعتمد من قبلهم، لذا عمدّا لإعداد مقياس لمهارات الإدارة الصفية يلائم طبيعة العينة وأهداف البحث الحالي، وفيما يأتي وصفاً لإجراءات إعداد المقياس: الاطلاع على المقاييس ذات العلاقة، مثل :

- مقياس (بو بكر واحمد، 2018): درجة ممارسة مهارات الإدارة الصفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي دراسة ميدانية بالمدارس الابتدائية بمدينة أدرار.
- مقياس (مرهون والدوفي، 2019): درجة ممارسة معلمي المرحلة الابتدائية لمهارات الإدارة الصفية،
- مقياس (محمد وعوض الله، 2018): ما درجة ممارسة معلم مرحلة تعليم الاساسي ببلدية القضايف لمهارات الإدارة الصفية على ضوء محاورها المختلفة.
- مقياس (المواضية، 2006): أساليب الإدارة الصفية لدى معلمي المرحلة الأساسية العليا في الأردن في ضوء متغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي.

اعداد فقرات مقياس مهارات الادارة الصفية ووصفها: عمد الباحثان على اعداد مقياس لمفهوم الإدارة الصفية، اذ اعدت (60) فقرة توزعت على (6) مجالات، بواقع (10) فقرات لكل مجال، وهذه المجالات هي: (الأنشطة والتفاعل الصفّي، إدارة السلوك، التخطيط، التحفيز وتقويم الأداء، الإرشاد التربوي، التعليمات والأنظمة)، ووضعت بدائل خماسية للإجابة هي: (تنطبق عليّ بدرجة كبيرة جداً، تنطبق عليّ بدرجة كبيرة، تنطبق عليّ بدرجة متوسطة، تنطبق عليّ بدرجة قليلة، لا تنطبق عليّ مطلقاً). واستناداً إلى ما تم ذكره تم صياغة (42) فقرة لمقياس مهارات الادارة الصفية -

صلاحية فقرات مهارات الإدارة الصفية: عرض الباحثان فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء والمحكمين في العلوم التربوية والنفسية لبيان صلاحيتها في قياس مفهوم (مهارات الإدارة الصفية) وسلامة صياغتها اللغوية، ومدى ملاءمة بدائل الإجابة، واعتمدت نسبة اتفاق (80%) لآراء المحكمين بالقبول او الرفض،

إعداد تعليمات المقياس: راعى الباحثان أن تكون تعليمات المقياس واضحة ودقيقة ومناسبة لأفراد عينة البحث، وعمدت إلى إخفاء الهدف من المقياس كي لا يتأثر المستجيب به ويعمد إلى تزييف إجابته، إذ طلبت من أعضاء هيئة التدريس اختيار أحد البدائل الخمس لفقرات المقياس، وأعلمتهم بأنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة بقدر ما تعبر عن رأيه، وأن هذا الإجراء لأغراض البحث العلمي فقط، وأن الإجابة ستكون سرية للغاية ولا يطلع عليها أحد سوى الباحثة ليطمئن المستجيب على سرية إجابته، وحثت المستجيبين على عدم ترك أية فقرة من دون إجابة مع ذكر البيانات المطلوبة كالجنس والتخصص واللقب العلمي.

التطبيق الاستطلاعي: تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية بلغ حجمها (40) تدريسي وتدرسية من مجتمع تدريسي جامعة الانبار تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية، وكانت فقرات المقياس واضحة ولم تسجل ايه إشارات لغموض او عدم فهم او صعوبة في الإجابة، كما تم احتساب وقت الإجابة الذي بلغ متوسطة (12) دقيقة. التحليل الإحصائي لفقرات مقياس مهارات الادارة الصفية.

1. حساب الخصائص السايكومترية للفقرات: قام الباحثان بحساب القوة التمييزية والاتساق الداخلي وكالاتي :

أ- القوة التمييزية للفقرات (Discrimination Power of Items): طبق الباحثان المقياس على افراد العينة البالغ عددهم (400) استاذ واستاذة وتصحيح استمارات الإجابة ، ولاستخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس رتب درجات أفراد العينة من أعلى درجة كلية إلى اقل درجة كلية وحددت المجموعتان المتطرفتان بالدرجة الكلية وبنسبة (27 %) من كل مجموعة إذ اقترح " كيلي " Kelly ان يكون عدد افراد كل مجموعة من المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية عند حساب القوة التمييزية للفقرات بنسبة (28 %) من أفراد العينة (عودة، 1998، ص286). وبلغ عدد الأفراد في كل

مجموعة (108) فرد في المجموعة العليا، و (108) فرد في المجموعة الدنيا واستعملت الباحثة الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين في حساب دلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياس ، على أساس أن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة ، وتبين أن جميع الفقرات مميزة لكونها دالة احصائياً ، لأن قيمتها التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1,96) بدرجة حرية (214) وعند مستوى دلالة (0.05).

علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمهارة التي تنتمي اليها:

بعد تطبيق المقياس على عينة صدق الفقرات تتكون من (400) استاذ واستاذة تم استعمال معامل ارتباط بيرسون في حساب هذه العلاقة وتبين أن جميع معاملات الارتباط دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0,05) إذ كانت قيم معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية اكبر من القيمة الجدولية البالغة (0,098) بدرجة حرية (398) وبمستوى دلالة (0,05).
الخصائص القياسية (السيكومترية) للمقياس: أهم الخصائص القياسية للمقياس التي أكدها المختصون في القياس النفسي هما خاصيتا الصدق والثبات ، إذ تعتمد عليها دقة البيانات أو الدرجات التي نحصل عليها من المقاييس النفسية (عبد الرحمن، 1998، ص227). وقد تحقق الباحثان من هذه الخصائص وكما يلي:

أولاً: صدق المقياس (Validity of the Scale) :

لقد استخرج للمقياس الحالي مؤشران للصدق هما الصدق الظاهري، وصدق البناء، وفيما يأتي توضيح لكيفية التحقق من كل مؤشر منها:

أ- **الصدق الظاهري:** تحقق الباحثان من الصدق الظاهري لمقياس مهارات الادارة الصفية عندما اتفق الخبراء المتخصصون من المختصين ذوي الخبرة في مجال العلوم التربوية والنفسية على صلاحية المهارات والفقرات في قياس مهارات الادارة الصفية.

ب-صدق البناء (Constrcut Validity): يوصف صدق البناء بأنه أكثر أنواع الصدق تمثيلاً لمفهوم الصدق الذي يسمى أحياناً بصدق المفهوم أو صدق التكوين الفرضي، ويقصد به مدى قياس المقياس النفسي لتكوين فرضي أو مفهوم نفسي معين (ربيع، 1994، ص 98).

ثانياً: ثبات المقياس (Scale Reliability):

يعد الثبات من سمات المقياس الجيد، ويقصد بالثبات بأنه الاتساق في النتائج أي أن نحصل على نفس النتائج عند إعادة تطبيقه على نفس الأفراد وفي ظل نفس الظروف (الزوبعي وآخرون، 1981، ص 3)، ولغرض إيجاد ثبات مقياس مهارات الإدارة الصفية فقد اعتمد الباحثان على طريقتين هما:

- أولاً: طريقة إعادة الاختبار (Test-Retest Method): يسمى حساب معامل الثبات بهذه الطريقة بمعامل الاستقرار عبر الزمن وهي طريقة تستخدم للحصول على معامل ثبات عن طريق تطبيق المقياس مرتين على العينة نفسها وبفاصل زمني مناسب ليتم التأكد من استقرار المقياس، ويتم ذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين درجات التطبيق الأول للمقياس ودرجات التطبيق الثاني والدرجة التي نحصل عليها تسمى بمعامل الثبات (Ebel, 1972, p.132)، ولغرض استخراج الثبات بهذه الطريقة فقد قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة الثبات التي تكونت من (40) استاذ واستاذة تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وبعد مرور مدة أسبوعين من التطبيق الأول أعيد تطبيق المقياس مرة ثانية على المجموعة نفسها، ثم صحت إجاباتهم، وباستعمال معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين، وهو معامل ثبات جيد على وفق محك التباين المفسر المشترك.

- ثانياً: معادلة ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي (Cronbach Alpha Coefficient):

إن معامل ثبات الفا كرونباخ يزودنا بتقدير جيد للثبات، إذ أنه يعد المعادلة الأساسية في حساب الثبات القائم على الاتساق الداخلي (Nunnally, 1970, p.126)، وتقوم هذه الطريقة على حساب الارتباط بين درجات عينة الثبات على جميع فقرات المقياس، لتوضيح اتساق أداء الفرد من فقرة لأخرى. وتعتمد معادلة الفا كرونباخ على درجة كل فقرة من فقرات المقياس على اعتبار إن كل فقرة هي عبارة عن مقياس قائم بحد ذاته (الكبيسي، 2010، ص297). ولاستخراج الثبات بهذه الطريقة تم تطبيق معادلة الفا كرونباخ على استجابات عينة التحليل الإحصائي التي بلغت (400) استجابة .

وصف مقياس بصيغته النهائية :

يتألف مقياس مهارات الإدارة الصفية في البحث الحالي بصورته النهائية من (60) فقرة موزعة على ستة مهارات وهي (الأنشطة والتفاعل الصفّي، إدارة السلوك، التخطيط، التحفيز وتقويم الأداء، الإرشاد التربوي، التعليمات والأنظمة) لكل مهارة (10) فقرات وكل فقرة لها خمسة بدائل (تتنطبق عليّ بدرجة كبيرة جداً، تتنطبق عليّ بدرجة كبيرة، تتنطبق عليّ بدرجة متوسطة، تتنطبق عليّ بدرجة قليلة، لا تتنطبق عليّ مطلقاً)، وأعطاهم الأوزان (5، 4، 3، 2، 1)، كما موضحة بالجدول (17)، لذلك فإن أعلى درجة يمكن أن يحصل عليها المستجيب لكل مهارة هي (50) درجة، وأقل درجة يحصل عليها في المهارة (10)، المؤشرات الإحصائية لمهارات الإدارة الصفية :

استعمل الباحثان الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Science) (SPSS) في استخراج تلك المؤشرات الإحصائية،
الوسائل الإحصائية :

أن معظم الوسائل الإحصائية التي استخدمت في البحث الحالي حسبت بواسطة برنامج الحاسوب الآلي (SPSS) هي :

1. الاختبار التائي لعينة واحدة: للتعرف على مستوى المتغيرات عند العينة.
2. الاختبار التائي T-Test لعينتين مستقلتين لحساب القوة التمييزية لفقرات مقياس البحث.
3. معامل ارتباط بيرسون Person Correlation Coefficient لحساب الارتباطات بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقاييس البحث وأيضا حساب الارتباطات بين درجة الفقرة ودرجة المجال او التي تنتمي اليه لكل مقياس ، كذلك في حساب مصفوفة الارتباطات الداخلية ، وأيضا لمعرفة الثبات بطريقة إعادة الاختبار لكل مقياس
4. معادلة الفا- كرونباخ للاتساق الداخلي، استخدمت لاستخراج الثبات بطريقة الفا للاتساق الداخلي للمقاييس.

الفصل الرابع:

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

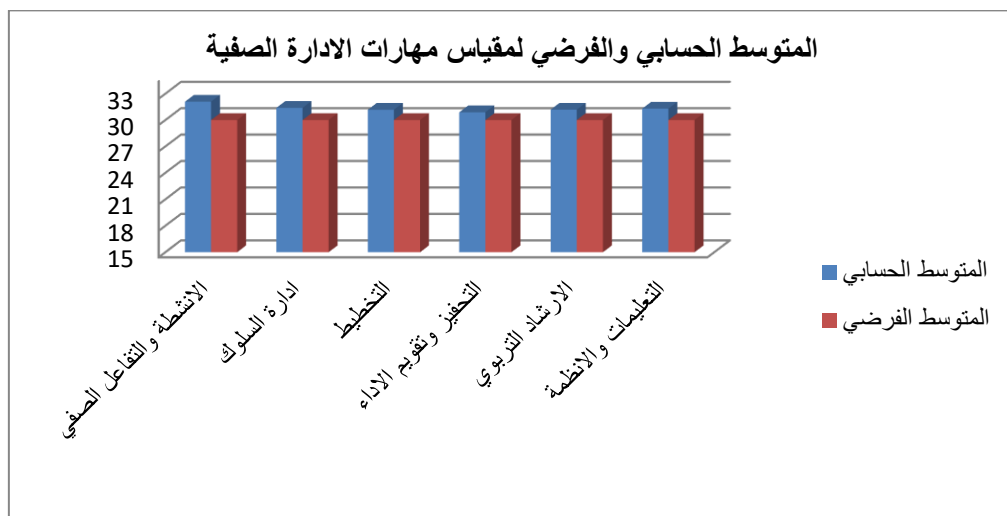
الهدف الاول: التعرف على مستوى مهارات الادارة الصفية لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة.

لتحقيق هذا الهدف طبق الباحثان مقياس مهارات الادارة الصفية المتكون من (60) فقرة على عينة البحث المتكونة من (400) استاذ واستاذة. وبعدها تم استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ولكل مهارة على حدة، ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسطات الحسابية والمتوسط الفرضي لكل مهارة، استعمل الباحثان الاختبار التائي لعينة واحدة وكانت النتائج كما مبينة في جدول (1) والشكل (1).

جدول (1)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والقيم التائية لمقياس مهارات الادارة الصفية

الدالة (0,05)	القيمة التائية t *		المتوسط الفرضي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	مهارات الادارة الصفية
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	1,96	7,038	30	5,939	32,090	400	الانشطة والتفاعل الصفى
دالة	1,96	4,321	30	6,421	31,387	400	ادارة السلوك
دالة	1,96	3,639	30	6,444	31,172	400	التخطيط
دالة	1,96	2,717	30	6,515	30,885	400	التحفيز وتقويم الاداء
دالة	1,96	3,762	30	6,273	31,180	400	الارشاد التربوي
دالة	1,96	4,096	30	6,348	31,300	400	التعليمات والانظمة



شكل (1)

المتوسط الحسابي والفرضي لمقياس مهارات الادارة الصفية

تشير هذه النتيجة الى ان عينة البحث من اعضاء هيئة التدريس جامعة الانبار لديهم مهارات ادارة الصف بمستوى عالي، تغزو الباحثة هذه النتيجة الى ان عينة البحث من اعضاء هيئة التدريس جامعة الانبار لديهم مهارات ادارة الصف بمستوى عالي، والسبب إلى أن الأنشطة الصفية والتفاعل الصفية وإدارة السلوك والتعليمات والأنظمة المدرسية والتخطيط والتحفيز وتقييم الطلاب والإرشاد التربوي لها علاقة وتأثير مباشر على ممارسة هذه المهارات الأساسية للإدارة الصفية بفاعلية، ان استخدام طريقة الحوار والمناقشة لتنمية التفكير الناقد " لدى الطلبة " من خلال قوة التواصل بين الاساتذة والمتعلم لان نجاح العملية التعليمية داخل غرفة الصف يرتبط بدرجة كبيرة على مهارات الإدارة الصفية والتفاعل بين الاساتذة والمتعلم وبين المتعلمين أنفسهم بشكل دائم ومتبادل ومثمر، فالبيئة الصفية التفاعلية ترتبط بإتاحة الفرصة للمتعلمين عن آرائهم مما يسهم في تكوين شخصية المتعلمين، فالأستاذ هنا يستغل كل ركن من أركان الغرفة الصفية بشكل مدروس ويتجنب ملئها بأشياء غير ضرورية وتوفير الأدوات والأجهزة والأثاث المناسب وترتيبها بشكل مرن وقابل لإعادة التشكيل بما يتناسب مع طبيعة الأنشطة الصفية المختلفة مع الأخذ بعين الاعتبار سهولة تحرك وانتقال المتعلمين داخل غرفة الصف، ان إدراك الاساتذة لإدارة السلوك في ممارسة المهارات الأساسية للإدارة الصفية وانعكاس ذلك على الطلبة ومعرفة الظروف المحيطة بهم والنتائج المترتبة على تلك الظروف ويمكن أن نرجع ذلك إلى أن الاساتذة يعاملون الطلبة بطريقة جيدة تتسم بالعطف والحنان وحسن الخلق والاحترام المتبادل والتعامل معه بمزيد من الحرص والمعرفة الجيدة بالخصائص الجسمية والنفسية، وان الأستاذ يهتم كثيرا للتخطيط لكل ما يتعلق بالعملية التعليمية عن طريق تنظيم المعلومات والأفكار والوصول إلى الأهداف المحددة التي ترتبط بالخطوة المراد تنفيذها داخل الفصل، ان الاساتذة يتكون لديهم مفهوم عميق وفق المقاربة بالكفاءات، ويختلف نوع التقييم باختلاف الهدف منه والمرحلة التي يتم فيها، أن الاساتذة من مهامه التدريس والحرص على إيصال المعلومات للطلبة والتحكم في الصف وضبطه أكثر من الإرشاد

التربوي رغم محاولاتهم لممارسة هذا الدور إلا أن أعباء التدريس أكثر لا تسمح له بالتكفل بجميع مشكلات الطلبة كما يمكن أن نرجع السبب إلى نقص عدد الدورات التدريبية في مجال الإرشاد التربوي، وإنما بصفتهم وسيط بين الطلبة والأخصائي التربوي الذي يعتبر خبيراً في هذا المجال، أن الاساتذة مدربين على المهارات الإدارية باعتبار أن المعلم مكلف بمهام تعليمية وأخرى إدارية، لذا تم تدريبه على الأساليب الفعالة لضبط صفه خلال مشاركته في اللوائح والتعليمات الصفية التي تساعد على تقبلها وساعدته على بناء قواعد السلوك الصفّي وتجسيدها في سلوكياتهم بشكل واضح وواعي من خلال إدراك أهميتها وانعكاساتها على المناخ الصفّي وعلى عمليات التعليم والتعلم ان اشتراك أعضاء هيئة التدريس في دورات تدريبية حول استخدام طرائق التدريس الحديثة مثل أسلوب الحوار والمناقشة والأسئلة السابرة وجلسات العصف الذهني جميع هذه الأساليب أدت إلى انتقال أثر التدريب إلى الإدارة الصفية مما أدى إلى تحسين ممارسة أعضاء هيئة التدريس للمهارات الإدارية الصفية.

الهدف الثاني: التعرف على دلالة الفروق في مهارات الادارة الصفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة تبعا لمتغير الجنس (ذكور - اناث)

للتعرف على دلالة الفروق في مهارات الادارة الصفية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة وحسب متغير الجنس، استعمل الباحثان الاختبار الزائلي لدلالة الفرق بين معاملي الارتباط بين درجات العينة، فكانت النتائج كما موضح في جدول (2).

جدول (2)

الفروق في مهارات الادارة الصفية تبعا لمتغير الجنس

مستوى الدلالة (0,05)	القيمة الزائفة		القيمة المعيارية	قيمة معامل الارتباط	العدد	الجنس	مهارات الادارة الصفية
	الجدولية	المحسوبة					
غير دالة	1,96	0,353	0,717	0,617	329	ذكور	الانشطة والتفاعل الصفی
			0,678	0,590	71	اناث	
غير دالة	1,96	0,474	0,563	0,510	329	ذكور	ادارة السلوك
			0,626	0,553	71	اناث	
غير دالة	1,96	0,271	0,633	0,559	329	ذكور	التخطيط
			0,597	0,536	71	اناث	
غير دالة	1,96	1,143	0,570	0,515	329	ذكور	التحفيز وتقويم الاداء
			0,418	0,396	71	اناث	
غير دالة	1,96	0,398	0,570	0,513	329	ذكور	الارشاد التربوي
			0,517	0,475	71	اناث	
غير دالة	1,96	0,098	0,530	0,485	329	ذكور	التعليمات والانظمة
			0,517	0,474		اناث	

يتبين من الجدول اعلاه انه ليس هناك فروق في مهارات الادارة الصفية تبعا للجنس (ذكور - اناث) ولجميع المهارات كون القيم الزائفة المحسوبة لهم اصغر من القيمة الزائفة الجدولية البالغة (1,96).

تؤكد نتيجة هذا الهدف على ان الفرق في مهارات الادارة الصفية لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة تبعا لمتغير الجنس (ذكور - اناث) غير دالة ولجميع المهارات، ويعزو الباحثان هذه النتيجة الى ان اعضاء هيئة التدريس في جامعة الانبار يحملان الصفات نفسها، ويعيشون في بيئة واحدة، ويمرون بظروف وضغوط نفسية متشابهة ولديهم خبرات وقدرات عالية وجميعهم متحكمون في مهارات الإدارة الصفية، وذلك بحكم خضوعهم للدورات التكوينية والتدريبية قبل التحاقهم بالعمل وكذلك بعد التحاقهم به ومن ثم تكون نتيجة هذا الهدف منطقية.

الهدف الثالث: التعرف على دلالة الفروق في مهارات الادارة الصفية لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة تبعا لمتغير التخصص (علمي - انساني)

للتعرف على دلالة الفروق في مهارات الادارة الصفية لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة وحسب متغير التخصص، استعملت الباحثة الاختبار الزائفي لدلالة الفرق بين معاملي الارتباط بين درجات العينة، فكانت النتائج كما موضح في جدول (3).

جدول (3)

الفروق في مهارات الادارة الصفية تبعا لمتغير التخصص

مستوى الدلالة (0,05)	القيمة الزائفة		القيمة المعيارية	قيمة معامل الارتباط	العدد	التخصص	مهارات الادارة الصفية
	الجدولية	المحسوبة					
غير دالة	1,96	0,314	0,685	0,593	241	علمي	الانشطة والتفاعل الصفي
			0,717	0,613	159	انساني	
غير دالة	1,96	0,912	0,590	0,532	241	علمي	ادارة السلوك
			0,497	0,461	159	انساني	
غير دالة	1,96	0,755	0,640	0,565	241	علمي	التخطيط
			0,563	0,510	159	انساني	
غير دالة	1,96	0,833	0,576	0,521	241	علمي	التحفيز وتقويم الاداء
			0,491	0,457	159	انساني	
غير دالة	1,96	1,755	0,633	0,560	241	علمي	الارشاد التربوي
			0,454	0,423	159	انساني	
دالة	1,96	2,020	0,583	0,524	241	علمي	التعليمات والانظمة
			0,377	0,360	159	انساني	

يتبين من الجدول اعلاه الاتي:

1- هناك فروق في مهارة التعليمات والانظمة تبعا للتخصص (علمي - انساني) ولصالح التخصص العلمي كون القيم الزائفة المحسوبة البالغة (2,020) اكبر من القيمة الزائفة الجدولية البالغة (1,96).

2- اما فيما يخص بقية المهارات فليس هناك فروق في العلاقة بينها تبعا للتخصص (علمي - انساني) كون القيم الزائفة المحسوبة لها اصغر من القيمة الزائفة الجدولية البالغة (1,96).

يفسر الباحثان هذه النتيجة أن لا فرق بين التخصصين العلمي والانساني في الأنشطة والتفاعل الصفي وإدارة السلوك والتخطيط والتحفيز وتقويم الاداء والارشاد التربوي ، فطبيعة المادة الدراسية لكلا الاختصاصين قد تدفع الاساتذة الى بذل مجهود كبير وجدي في سبيل توظيف وحل المشكلات من أجل تفعيل وتحسين مهارات الادارة الصفية لديهم وتوظيفها في عملهم المعرفي والميداني ورفع مستوى أدائهم، فضلاً عن كونها تعد أساساً صلباً لمواصلة مشوارهم التربوي الهادف، وبالتالي فهم بحاجة الى التغيير المتواصل في الجوانب العلمية والمعرفية والتكنولوجية لتنمية قدراتهم وتطوير دورهم التربوي والتعليمي.

كما ان مهارة التعليمات والانظمة تبعا للتخصص (علمي - انساني) ولصالح التخصص العلمي، أن لطبيعة الدراسة في الفرع العلمي خصوصية معينة، إذ يتعامل اساتذة هذا التخصص مع المواقف العيانية فضلا عن ما يتطلبه هذا الاختصاص من تنظيم وتنسيق وواقعية وحسم في حل المشكلات مع الاتسام بالمرونة وقبول التعقيد والاستمرار بتقييم القواعد والإجراءات، والتميز والبحث عن الإبداع، وهذا ما اظهر ان مهارة التعليمات والانظمة تبعا للتخصص (علمي - انساني) ولصالح التخصص العلمي.

الهدف الرابع: التعرف على دلالة الفروق في مهارات الادارة الصفية لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة تبعا لمتغير اللقب العلمي (استاذ - استاذ مساعد - مدرس) للتعرف على دلالة الفروق في مهارات الادارة الصفية لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعة وحسب متغير اللقب العلمي، استعمل الباحثان الاختبار الزائلي لدلالة الفرق بين معاملي الارتباط بين درجات العينة ، فكانت النتائج كما موضح في جدول (4).

جدول (4)

الفروق في مهارات الادارة الصفية تبعا لمتغير اللقب العلمي

مستوى الدلالة (0,05)	القيمة الزائلية		القيمة المعيارية	قيمة معامل الارتباط	العدد	اللقب العلمي	مهارات الادارة الصفية
	الجدولية	المحسوبة					
دالة	1,96	5,571	1,333	0,868	86	استاذ	الانشطة والتفاعل الصفى
			0,556	0,503	153	استاذ مساعد	
دالة	1,96	6,867	1,333	0,868	86	استاذ	
			0,406	0,384	161	مدرس	
غير دالة	1,96	1,304	0,556	0,503	153	استاذ مساعد	
			0,406	0,384	161	مدرس	
دالة	1,96	3,051	0,848	0,689	86	استاذ	ادارة السلوك
			0,430	0,407	153	استاذ مساعد	
دالة	1,96	2,548	0,848	0,689	86	استاذ	
			0,504	0,464	161	مدرس	
غير دالة	1,96	0,643	0,430	0,407	153	استاذ مساعد	
			0,504	0,464	161	مدرس	
غير دالة	1,96	1,934	0,848	0,690	86	استاذ	التخطيط
			0,583	0,524	153	استاذ مساعد	
دالة	1,96	2,830	0,848	0,690	86	استاذ	
			0,466	0,434	161	مدرس	
غير دالة	1,96	1,017	0,583	0,524	153	استاذ مساعد	
			0,466	0,434	161	مدرس	
دالة	1,96	2,343	0,793	0,660	86	استاذ	

مستوى الدلالة (0,05)	القيمة الزائفة		القيمة المعيارية	قيمة معامل الارتباط	العدد	اللقب العلمي	مهارات الادارة الصفية
	الجدولية	المحسوبة					
			0,472	0,442	153	استاذ مساعد	التحفيز وتقويم الاداء
دالة	1,96	2,822	0,793	0,660	86	استاذ	
			0,412	0,391	161	مدرس	
غير دالة	1,96	0,522	0,472	0,442	153	استاذ مساعد	
			0,412	0,391	161	مدرس	
غير دالة	1,96	1,416	0,750	0,633	86	استاذ	الارشاد التربوي
			0,556	0,507	153	استاذ مساعد	
دالة	1,96	2,370	0,750	0,633	86	استاذ	
			0,430	0,404	161	مدرس	
غير دالة	1,96	1,096	0,556	0,507	153	استاذ مساعد	
			0,430	0,404	161	مدرس	
دالة	1,96	2,160	0,750	0,635	86	استاذ	التعليمات والانظمة
			0,454	0,423	153	استاذ مساعد	
دالة	1,96	2,504	0,750	0,635	86	استاذ	
			0,412	0,388	161	مدرس	
غير دالة	1,96	0,365	0,454	0,423	153	استاذ مساعد	
			0,412	0,388	161	مدرس	

يتبين من الجدول اعلاه الاتي:

- 1- هناك فروق في مهارة الانشطة والتفاعل الصفية تبعا للقب العلمي ولصالح لقب (الاستاذ) كون القيم الزائفة المحسوبة اكبر من القيمة الزائفة الجدولية البالغة (1,96). ولا يوجد فروق في العلاقة بين لقب (استاذ مساعد ومدرس) كون القيم الزائفة المحسوبة اصغر من القيمة الزائفة الجدولية البالغة (1,96).
- 2- هناك فروق في مهارة ادارة السلوك تبعا للقب العلمي ولصالح لقب (الاستاذ) كون القيم الزائفة المحسوبة اكبر من القيمة الزائفة الجدولية البالغة (1,96). ولا

يوجد فروق في العلاقة بين لقبى (استاذ مساعد ومدرس) كون القيم الزائفة المحسوبة اصغر من القيمة الزائفة الجدولية البالغة (1,96).

3- هناك فروق في مهارة التخطيط تبعا للقب العلمي ولصالح لقب (الاستاذ) على حساب لقب (المدرس) كون القيم الزائفة المحسوبة اكبر من القيمة الزائفة الجدولية البالغة (1,96). ولا يوجد فروق في العلاقة بين لقب (الاستاذ والاستاذ المساعد) ولقب (الاستاذ مساعد والمدرس) كون القيم الزائفة المحسوبة اصغر من القيمة الزائفة الجدولية البالغة (1,96).

4- هناك فروق في مهارة التحفيز وتقويم الاداء تبعا للقب العلمي ولصالح لقب (الاستاذ) كون القيم الزائفة المحسوبة اكبر من القيمة الزائفة الجدولية البالغة (1,96). ولا يوجد فروق في العلاقة بين لقبى (استاذ مساعد ومدرس) كون القيم الزائفة المحسوبة اصغر من القيمة الزائفة الجدولية البالغة (1,96).

5- هناك فروق في مهارة الارشاد التربوي تبعا للقب العلمي ولصالح لقب (الاستاذ) على حساب لقب (المدرس) كون القيم الزائفة المحسوبة اكبر من القيمة الزائفة الجدولية البالغة (1,96). ولا يوجد فروق في العلاقة بين لقب (الاستاذ والاستاذ المساعد) ولقب (الاستاذ مساعد والمدرس) كون القيم الزائفة المحسوبة اصغر من القيمة الزائفة الجدولية البالغة (1,96).

6- هناك فروق في مهارة التعليمات والانظمة تبعا للقب العلمي ولصالح لقب (الاستاذ) كون القيم الزائفة المحسوبة اكبر من القيمة الزائفة الجدولية البالغة (1,96). ولا يوجد فروق في العلاقة بين لقبى (استاذ مساعد ومدرس) كون القيم الزائفة المحسوبة اصغر من القيمة الزائفة الجدولية البالغة (1,96).

يعزو الباحثان نتيجة هذا الهدف الى انه هناك فروق في مهارة الادارة الصفية تبعا للقب العلمي ولصالح لقب (الاستاذ) نتيجة اكتساب الأساتذة خبرات عالية وتوظيفه في

مهارات الادارة الصفية وكيفية إدارة الصف بمرور سنوات العمل، مما يسهل عليهم التعامل مع الطلبة نظرا لمرورهم بخبرات ومواقف سابقة.

التوصيات (Recommendations):

- يوصي الباحثان وفقا للنتائج التي تم التوصل اليها بما يأتي:
1. عقد دورات تدريبية للأساتذة في مجال إدارة الصف بهدف تنمية قدراتهم ومهاراتهم في هذا المجال وتوظيفها في الواقع العملي.
 2. أن تكون مسؤولية الأساتذة الوصول بالطلبة الي مرحلة الانضباط الصفية من خلال تصرف الطلبة وفقا للقوانين وبشكل طوعي ينبع من داخله.
 3. القيام بدراسة المشكلات السلوكية في المدارس من قبل أعضاء هيئة التدريس لإيجاد الحلول المناسبة بطريقة علمية

المقترحات (Suggestions): في ضوء ما سبق واستكمالاً لهذا البحث يقترح الباحثان ما يأتي:

1. أجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية تتناول عينات أخرى مثل (موظفي الصحة، موظفي وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، طلبة الجامعة).
2. دراسة مهارات الادارة الصفية وعلاقتها بـ(التحصيل الدراسي، الفشل المعرفي).
3. توظيف التقنيات الحديثة (الفديو، التلفزيون، الحاسوب) أثناء تنفيذ مهارات الإدارة الصفية.

المصادر العربية:

1. ابو جادو، صالح محمد علي (2006). علم النفس التربوي، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط، 5 عمان - الأردن.

2. أجميلي، عدنان وعلي الجبوري، وداد مهدي (2009). بعض العوامل المؤثرة في الإدارة الصفية لدى أعضاء الهيئة التعليمية في المدارس الثانوية، مجلة القادسية في الآداب والعلوم التربوية.
3. بوز، كهيلا (2012). الإدارة الصفية والمدرسية وتشريعاتها، منشورات جامعة دمشق، مطبعة الروضة.
4. حجي، أحمد اسماعيل (2001). إدارة بيئة التعليم والتعلم النظرية والممارسة داخل الفصل والمدرسة، ط2، دار الفكر العربي، القاهرة.
5. الحريري، رافدة (2010). المشكلات التي تواجه معلم الصف في إدارة الصف في المدارس التابعة لوكالة الغوث في الأردن من وجهة نظر المعلم، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الأردن.
6. ربيع، محمد شحاته (1994). قياس الشخصية، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
7. الرشدي، أحمد كامل (1999). إدارة الفصل بلغة العصر رؤية تربوية، دار المصري للطباعة، الهرم.
8. الزبيدي، سلمان (2002). الإدارة الصفية الفعالة، ط1، طرابلس: مطابع الثورة العربية الليبية.
9. شيخ العيد، سليمان (2017). دور المشرف التربوي في توجيه معلمي اللغة الإنجليزية لتوفير المناخ الصفّي الفعّال في المدارس الأساسية العليا بمحافظات غزة وسبل تحسينه، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.
10. عبد الرحمن، سعد (1998). القياس النفسي (النظرية والتطبيق)، عمان: دار الفكر العربي.
11. عبدالله، محمد حمدان (2007). الإدارة الصفية، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
12. عدس، محمد عبد الرحيم (1995). الإدارة الصفية والمدرسة المنفردة، ط1، دار مجدلاوي للنشر، عمان.
13. عريفج، سامي سلطي (2001). الإدارة التربوية المعاصرة، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان.
14. العمارة، محمد (2002). المشكلات الصفية السلوكية (مظاهرها وأسباب علاجها)، عمان: دار المسيرة.
15. عودة، أحمد سلمان والخليلي، خليل يوسف. (1998). الإحصاء للباحث في التربية والعلوم الإنسانية، عمان: مكتبة الفكر.
16. فرج، عبد اللطيف (2006). المعلم والمشكلات الصفية السلوكية التعليمية للتلاميذ: (أسبابها وعلاجها)، عمان: دار مجدلاوي.

17. قطامي، نايفة (2004): مهارات التدريس الفعال، ط1 ، عمان: دار الفكر.
18. قطامي، يوسف وقطامي، نايف (2002). إدارة الصفوف الأسس السلوكية، ط 3، عمان: دار الفكر.
19. الكبيسي، وهيب مجيد(2010). القياس النفسي، دار الكتب والوثائق، ط1، بغداد.
20. كويران، عبد الوهاب (2008). مستوى ممارسة معلمي التعليم الأساسي بالجمهورية اليمنية للكفايات التدريسية من وجهة نظر المدرسين والموجهين التربويين، مجلة العلوم التربوية والنفسية، كلية التربية: المجلد(10) العدد (10).

المصادر الاجنبية:

21. Nunnally, J.C. (1978). Psychometric Theory. New York: McGraw Hill company
22. Casey, M.B., & Tucker, E.C, (1994). Problem-centered classrooms: Creating lifelong learners Dissertation Abstracts Intentional , Vol, 5, No, 0. (30-35)
23. Collin , J,(1993) . Smith and Robert Laslett: Effective Classroom Management a Teachers Guide ,Rout ledge,Second Edition, New York.
24. Colton, Kathleen, (1997).School Wide and classroom Discipline school Improvement Research Series (SIRS) . North West Regional Educational Laboratory. U.S.A.
25. EbeL, R. L. (1972). Essentials of Educational Measurement. New Jersey: Eugewood Cliffs prentice – all.
26. Glasser, William, M.D. (1998). Choice Theory: A New Psychology of Personal Freedom
27. Marzano, R., Marzano, J., & Pickering, D. (2003). Classroom Management That Works: Research-Based Strategies for Every Teacher. Association for Supervision and Curriculum Development (ASCD). Retrieved April 25, 2019, from <http://www.ascd.org/publications/books/103027.aspx> 112.