



Soft Skills for Secondary School Principals from the point of view of physical Education Teachers in Salah al-Din Governorate

khatab Abdullah Jassim¹ Hamid Ahmed Mohamed²

Tikrit University, College of Physical Education and Sports Sciences , Iraq.

Article info.

Article history:

-Received: 10/3/2025

-Accepted: 7/4/2025

-Available online: 30/6/2025

Keywords:

- Building
- Physical
- sample.

© 2024 This is an open access article under the CC by licenses

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



Abstract

The study aimed to Building a soft skills scale for secondary school principals from the point of view of physical education teachers in Salah al-Din Governorate, Identify the level of soft skills of secondary school principals from the point of view of physical education teachers in Salah Al-Din Governorate, The researcher used the descriptive approach in the survey method, and the current research community consisted of (459) physical education teachers for the academic year (2024-2025) and they were divided into a building sample and an application sample, and the researcher built the scale according to scientific methods for building scales, and the data was collected and processed by the statistical bag (SPSS), The researcher reached a number of conclusions, the most important: The soft skills scale for secondary school principals was built from the point of view of physical education teachers in Salah al-Din province, The study showed that soft skills have a high level ranging from medium to high in the research sample, which in turn is a satisfactory level and can be developed in the future.

Sports Culture s ports Culture Sports Culture Sports Culture

¹Corresponding author: mm593571mm@gmail.com Tikrit University, College of Physical Education and Sports Sciences , Iraq.

² Corresponding author: hameedsadoonsport@tu.edu.iq Tikrit University, College of Physical Education and Sports Sciences , Iraq.

المهارات الناعمة لمديري المدارس الثانوية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين

تاريخ البحث

متوفر على الانترنت

2025/6/30

الكلمات المفتاحية

بناء

بدني

نموذج

خطاب عبدالله جاسم

أ.د. حميد أحمد محمد

جامعة ديالى - كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - العراق

الخلاصة:

هدفت الدراسة إلى بناء مقياس المهارات الناعمة لمديري المدارس الثانوية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين، التعرف على مستوى المهارات الناعمة لمديري المدارس الثانوية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين، استعمل الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، وتكون مجتمع البحث الحالي من (459) مدرساً للتربية الرياضية للعام الدراسي (2024-2025) وقسموا إلى عينة بناء وعينة تطبيق، وقد قام الباحثان ببناء المقياس وفق الطرائق العلمية لبناء المقاييس، وتم جمع البيانات ومعالجتها عن طريق الحقيبة الإحصائية (SPSS)، توصل الباحثان إلى عدد من الاستنتاجات أهمها: تم بناء مقياس المهارات الناعمة لمديري المدارس الثانوية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين، أظهرت الدراسة أن للمهارات الناعمة مستوى عالي يتراوح بين المتوسط والمرتفع لدى عينة البحث وهذا بدوره يعد مستوى مرضي وقابل للتطور في المستقبل.

1 - التعريف بالبحث:

1-1 المقدمة وأهمية البحث:

تعد الإدارة من العلوم المهمة التي تحتل مكانة رفيعة في إستراتيجيات المؤسسات الطامحة للتميز للارتقاء بأدائها لتحسين ما تقدمه من خدمات إدارية وتنظيمية، إذ تعد من الأسس المهمة لإدارة العمل بصورة فردية أو جماعية وفق خطط ممنهجة ومدرسة لمواكبة المتغيرات المستقبلية لأنها تسعى إلى الاستثمار الأمثل لموارد وإمكانات المؤسسات بكفاءة عالية وبفاعلية.

والإدارة الرياضية إحدى المراكز الأساسية والمهمة في تألق المؤسسات الرياضية والتي تسعى إلى نجاحها ومن ضمنها التربية لما لها من أهمية كبيرة في أدائها التعليمي وإن المهارات الناعمة تلعب دوراً حيوياً في نجاح مديري المدارس الثانوية في قيادة مدارسهم وتنمية فاعلية ملاكاتهم التدريسية، إذ إن هذه المهارات تمثل الجانب الإنساني والاجتماعي من القيادة، على الرغم من أهمية المهارات الإدارية في إدارة المدرسة، فإن التفاعل الإيجابي مع البيئة الداخلية والخارجية لتلك المدارس يتطلب قدرات ومهارات ناعمة لمدرائها تضمن بيئة تعليمية متكاملة وداعمة لكافة ملاكات المدرسة بمختلف تخصصاتهم، ولا سيما مدرسي التربية الرياضية، وتكون قادراً على تحفيزهم وتبني مبادرات تدعم تطورهم المهني والشخصي، وتعزز من فاعليتهم في ظل بيئة تعاونية تقدر وتضمن الجهود التربوية والتعليمية، والتنمية المهنية والشخصية والانتماء لبيئة المدرسة بشكل كبير لتحقيق أفضل أشكال التواصل بما ينمي من مستوى امتنانهم المهني.

وعليه تتجلى أهمية البحث في تسليط الضوء على دور المهارات الناعمة لجئ مدرء المدارس الثانوية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية بالإضافة الى ندرة الأبحاث على مستوى البيئة العربية

التي تناولت موضوع المهارات الناعمة لدى مدرء المدارس الثانوية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين.

1-2 مشكلة البحث:

من خلال عمل الباحثان كمدرس للتربية الرياضية في إحدى المدارس الثانوية في محافظة صلاح الدين وخبرته المتواضعة لاحظ أنّ هناك ضعف عض مديري المدارس الثانوية الى المهارات الناعمة التي تمكنهم من قيادة المؤسسة التعليمية وفق الأساليب القيادية المعاصرة في الوقت الراهن.

لذا ارتأى الباحثان تقديم دراسة علمية تعطي تصورات دقيقة حول المهارات الناعمة لمديري المدارس الثانوية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية .

فعليه تكمن مشكلة البحث في التساؤلات الآتية :-

1- هل بالإمكان بناء مقياس للمهارات الناعمة لمدرء المدارس الثانوية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين؟

2- ما هو مستوى المهارات الناعمة لمديري المدارس الثانوية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين؟

1-3 اهداف البحث:

1- التعرف على مستوى المهارات الناعمة لمديري المدارس الثانوية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين.

1-4 مجالات البحث :

1-5-1 المجال البشري : مدرسو التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين للسنة الدراسية (2024 / 2025)

1-5-2 المجال الزمني : 2024/9/23 ولغاية 2025/1/16.

1-5-3 المجال المكاني : المدارس الثانوية في محافظة صلاح الدين .

1-5 تحديد المصطلحات:

المهارات الناعمة: قدرة الفرد على أداء العمل بدقة وإتقان من خلال مجموعة من المعرفة والخبرات التي يمتلكها في الوقت المحدد⁽¹⁾.

3 - منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

1-3 منهجية البحث:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته طبيعة مشكلة البحث.

2-3 مجتمع البحث وعيناته:

3-2-1 مجتمع البحث:

⁽¹⁾ رمضان صلاح شبير؛ المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجه الريادي لطلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة : (رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، كلية التجارة، 2016) ص13.

تكون مجتمع البحث الحالي من (459) مدرساً لمادة التربية الرياضية في المدارس الثانوية بمحافظة صلاح الدين للعام الدراسي (2024-2025)، حيث تم اختيارهم بطريقة عمدية.

3-2-2 عينات البحث:

3-2-2-1 عينة البناء:

تكونت عينة البحث من (459) مدرساً للتربية الرياضية في محافظة صلاح الدين، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة (القرعة) ونسبة (69%) من مجتمع البحث الكلي، وتم استبعاد (70) مدرساً لعدم ورود استماراتهم وتمثل بنسبة (15.25%)، لتكون عينة البناء متكونة من (259) مدرساً وزعت بالشكل التالي:

- (19) مدرساً تمثل العينة الاستطلاعية وتمثل بنسبة (4.13%) من مجتمع البحث.

- (240) مدرساً تمثل عينة البناء وتمثل بنسبة (52.28%) من مجتمع البحث.

3-2-2-3 عينة التطبيق:

حدد الباحثان عينة التطبيق بـ (130) مدرساً للتربية الرياضية في محافظة صلاح الدين ونسبة (28.32%) من مجتمع البحث الكلي.

3-3 الإجراءات الإدارية:

تم مخاطبة المديرية العامة لتربية صلاح الدين / قسم الاحصاء والصادر من قبل كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة تكريت والمرقم (2083) في تاريخ (2024/10/14)، وذلك لغرض تزويد الباحثان بعدد الكلي لمدرسي التربية الرياضية في المدارس الثانوية في محافظة صلاح الدين وحسب الاقضية، وتم تزويد الباحثان بالكتاب المرقم (57896/2/2/31) بتاريخ (2024/10/15) للغرض أعلاه من قبل المديرية العامة لتربية صلاح الدين / قسم الاحصاء إلى كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة تكريت.

4-3

سائل جمع البيانات:

وهي الوسيلة التي جمع الباحثان بواسطتها البيانات والتي استعملها الباحثان في بحثه وهي: (الاستبانة، استمارة جمع وتفرغ البيانات، تحليل محتوى المصادر والمراجع العلمية العربية والأجنبية، حاسبة الكترونية نوع (DELL) عدد (1) ساعة الكترونية نوع (OMEGA)).

3-5 إجراءات البحث الميدانية :

وللتوصل إلى أهداف البحث واسترشاداً بالإطار النظري المرجعي قام الباحثان ببناء مقياس المهارات الناعمة وكالاتي:

3-5-1 بناء مقياس المهارات الناعمة:

نظراً لعدم وجود أداة التوجيه الوظيفي لمديري المدارس الثانوية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين قام الباحثان ببناء مقياس المهارات الناعمة. إذ يشير (إبراهيم فيصل خلف ، 2020) نقلاً عن (محمد خير الدين ، 2016) على أن عملية بناء المقياس تمر بمراحل متعددة هي ⁽¹⁾ :

- تحديد هدف المقياس وذلك من خلال سد العجز لقياس الظاهرة
- التخطيط للمقياس وذلك بتحديد (الأبعاد) التي تغطي عباراته .
- صياغة العبارات لكل بعد .
- تطبيق العبارات على عينة ممثلة لمجتمع البحث .
- إجراء تحليل لعبارات المقياس .

3-1-5-1 تحديد أبعاد مقياس المهارات الناعمة:

بهدف الشروع لتكوين نموذج لأبعاد مقياس المهارات الناعمة، قام الباحثان بإعداد استبانة لتحديد ابعاد مقياس المهارات الناعمة ومدى وملاءمتها لميدان البحث (العينة) بالاستناد على الادبيات الخاصة في مجال المهارات الناعمة وعرضها على السادة الخبراء للمدة من 2024/11/1 إلى 2024/11/15 ولغاية لغرض معرفة آرائهم حول مدى صلاحية أبعاد المقياس والجدول (1) يبين ذلك:

جدول (1) أبعاد مقياس المهارات الناعمة ونسبة اتفاق السادة ذوي الاختصاص على صلاحيتها

ت	الأبعاد	عدد الخبراء	الموافقون	النسبة المئوية	عدد الراضين	النسبة المئوية
1	الاتصال	15	15	%100	0	%0
2	اتخاذ القرار	15	14	%93.33	1	%6.66
3	العمل الجماعي	15	9	%60	6	%40
4	التنظيم	15	13	%86.66	2	%13.33
5	القيادة	15	9	%60	6	%40
6	حل المشكلات	15	15	%100	0	%0
7	الابداع	15	13	86.66	2	12.33
8	التغير	15	0	%0	15	%100
9	إدارة ذاتية	15	5	%33.33	10	%66.66
10	إدارة الوقت	15	14	%93.33	1	%6.66
12	المبادرة	15	3	20	12	80

وبذلك حصلت الأبعاد على نسبة الاتفاق المطلوبة (الاتصال ، اتخاذ القرار ، التنظيم ، حل المشكلات ، الابداع ، إدارة الوقت) "إذ أشار (بلوم ، 1983) أنه يتم اعتماد نسبة (75%) فأكثر من آراء

⁽¹⁾ إبراهيم فيصل خلف نوفان العزاوي ؛ القيادة الرؤيوية ودورها في ادارة المواهب الرياضية وفق الكفايات التدريبيه لمدرربي اندية الدوري الممتاز بالكرة الطائرة من وجهة نظر اللاعبين : (أطروحة دكتوراه غير منشورة ، جامعة تكريت، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، 2020) ص53.

الخبراء⁽¹⁾. لذا تم اعتماد هذه الأبعاد الست وفق هذه النسبة لتكون الأبعاد الرئيسة لمقياس المهارات الناعمة.

3-5-1-2 صياغة عبارات مقياس المهارات الناعمة:

من خلال اطلاع الباحثان على المصادر والمراجع العلمية المختصة في مجال التوجيه الوظيفي مع ذوي الاختصاص، تم إعداد استبانة يتضمن عبارات مقياس المهارات الناعمة بصيغتها الأولية ووزعت على ذوي الخبرة والاختصاص.

وتم مراعاة عدة جوانب في صياغة العبارات⁽²⁾:

- أن يكون محتوى العبارة، واضحاً وصريحاً ومباشراً .
- الابتعاد عن التعبير اللغوي المعقد والمربك في العبارة.
- أن تحتوي العبارة على المتطلبات الضرورية لتساعد المجيب على انتقاء الإجابة المناسبة لها.
- أن تثير المجيب بحيث تدفعه إلى الإجابة بشكل صريح .
- يفضل عدم استعمال العبارات الطويلة وأن تكون بدائل العبارة قصيرة قدر الإمكان
- تجنب مفردات النفي في العبارات وأن تحتوي العبارة على فكرة واحدة فقط .

3-5-1-3 الصدق الظاهري لمقياس المهارات الناعمة :

لغرض التعرف على صدق العبارات تم عرض المقياس بصيغته الأولية على السادة ذوي الخبرة والاختصاص ، ولمعرفة آرائهم في عبارات أبعاد مقياس المهارات الناعمة ومدى وملاءمتها لقياس الظاهرة لدى مدرء المدارس الثانوية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين و قد تبين ما يأتي:

- عدد العبارات التي حصلت على نسبة الاتفاق المطلوبة للسادة ذوي الاختصاص لبعء (الاتصال) هو (9) عبارات بعد أن تم حذف (5) عبارات من البعء لعدم حصولها على نسبة الاتفاق المطلوبة.
- عدد العبارات التي حصلت على نسبة الاتفاق المطلوبة للسادة ذوي الاختصاص لبعء (اتخاذ القرار) هو (9) عبارات بعد أن تم حذف (3) عبارات من البعء لعدم حصولها على نسبة الاتفاق المطلوبة.
- عدد العبارات التي حصلت على نسبة الاتفاق المطلوبة للسادة ذوي الاختصاص لبعء (التنظيم) هو (7) عبارات بعد أن تم حذف (5) عبارات من البعء لعدم حصولها على نسبة الاتفاق المطلوبة.
- عدد العبارات التي حصلت على نسبة الاتفاق المطلوبة للسادة ذوي الاختصاص لبعء (حل المشكلات) هو (10) عبارات بعد أن تم حذف (2) عبارات من البعء لعدم حصولها على نسبة الاتفاق المطلوبة.

(¹) بنيامين بلوم وآخرون ؛ تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني ، ترجمة: محمد أمين المفتي وآخرون : (القاهرة ، دار ماكروهيل ، 1983) ص126.

(²) محمد أحمد الخطيب وأحمد حامد الخطيب ؛ الاختبارات والمقاييس النفسية ، ط1 : (الأردن، عمان ، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2011) ، ص47-48.

- عدد العبارات التي حصلت على نسبة الاتفاق المطلوبة للسادة ذوي الاختصاص لبعده (الابداع) هو (8) عبارات بعد أن تم حذف (3) عبارات من البعد لعدم حصولها على نسبة الاتفاق المطلوبة.
- عدد العبارات التي حصلت على نسبة الاتفاق المطلوبة للسادة ذوي الاختصاص لبعده (إدارة الوقت) هو (10) عبارات بعد أن تم حذف (1) عبارات من البعد لعدم حصولها على نسبة الاتفاق المطلوبة ، وبذلك أصبح مقياس المهارات الناعمة بصورته الأولى يتكون من (53) عبارة .

3-5-1-4 مقياس المهارات الناعمة بصورته الأولى :

وبعد الخطوات والإجراءات الآتية الذكر تم إدراج العبارات بصورة متسلسلة في استبيان من أجل التطبيق الاستطلاعي للمقياس وإيجاد الأسس العلمية لها .

3-5-1-5 التطبيق الاستطلاعي لعبارات مقياس المهارات الناعمة :

حددت عينة التطبيق الاستطلاعي بمدرسي التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين والبالغ عددهم (19) مدرساً مثلوا ما نسبته (4.139%).

وقد قام الباحثان بإجراء التطبيق الاستطلاعي للمقياس بتاريخ 12/6/2024. للتعرف ما إذا كان هناك غموض في العبارات وتحديد الوقت اللازم للإجابة وأظهرت نتيجة التطبيق الاستطلاعي ما يلي:

- وضوح العبارات وعدم وجود أي غموض حولها .
- إعداد صورة لمقياس التوجيه الوظيفي ليتم توزيعها على عيني البناء والتطبيق .
- تشخيص المعوقات وبعض الملاحظات التي تقوم العمل .
- تحديد الوقت المناسب الذي استغرق 20 - 35 دقيقة للإجابة عن المقياس .

3-5-1-6 صدق البناء لمقياس المهارات الناعمة:

إذ تم الكشف عن صدق البناء باستعمال طريقتين: الأولى- بإيجاد صدق المفردة عن طريق حساب قوة التمييز للفقرات، إذ يتم إيجاد خاصية التمييز لكل عبارة باستعمال أسلوب المجموعتين المتضادتين، والطريقة الثانية عن طريق إيجاد قوة الارتباط بين الفقرات لقياس السمة الذي يدعى بالاتساق الداخلي، إذ تعد هذه الطرائق مؤشرات إحصائية لصدق البناء⁽¹⁾.

وفي أدناه وصف لأساليب التحليل الإحصائي المستعملة في التحقق من صدق بناء مقياس المهارات الناعمة.

3-5-1-6-1 أسلوب القوة التمييزية بالمجموعتين الطرفيتين:

تم استخراج القوة التمييزية بتطبيق المقياس على عينة البناء البالغ عددها (195) مدرساً، وبإتباع الخطوات الآتية :

- إيجاد المجموع الكلي لكل استمارة من استمارات عينة البناء .

(3) أحمد سليمان عودة؛ القياس والتقويم في العملية التدريسية : (عمان، جامعة اليرموك، 1999) ص386.

- ترتيب الاستمارات وفقاً لمجموع درجاتها تنازلياً.
 - تحديد نسبة (27%) لكل من الدرجات العليا والدنيا للمقياس.
- إيجاد القدرة التمييزية بين المجموعتين ولكل عبارة من فقرات المقياس لحساب قيمة (t) للعينات غير المرتبطة، إذ ان الغرض من حساب القدرة التمييزية هو الإبقاء على العبارات التي تميز بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا، واستبعاد العبارات التي لا تميز بين المجموعتين ، وعليه يتبين أن القيمة (T) المحتسبة لعبارات المقياس تراوحت بين (1,728 - 10.723) وان بعض العبارات لم تكن مميزة مما يتطلب حذفها لعدم معنويتها وهي كالآتي :
- العبارة تسلسل (9) من بعد الاتصال .

واما بالنسبة لبقية العبارات فقد كانت قادرة على التمييز بين المجموعتين الطرفيتين العليا والدنيا (أي إنها عبارات معنوية) حيث كان قيمة (T) معنوية ، وحيث كانت قيمتهما اصغر من (Sig) (0.05) .

3-5-1-2-6 معامل الاتساق الداخلي للمقياس:

- تعني طريقة الاتساق الداخلي بالآتي: (1).
- مدى ارتباط الفقرات مع بعضها البعض داخل الاختبار أو المقياس.
- مدى ارتباط كل فقرة مع المقياس ككل.
- التحقق من مدى الاتساق فيما بين الفقرات لكون الاتساق يتأثر بخطأ محتوى الفقرات وخطأ عدم تجانس الفقرات .

" إذ يؤدي فحص الاتساق الداخلي للمقياس ، أو معامل تجانسه إلى الحصول على تقدير لصدقه التكويني، وتم استخراج معامل الاتساق ، إذ إن هذا الأسلوب " يقدم لنا مقياساً متجانساً في عباراته بحيث تقيس كل عبارة البعد السلوكي نفسه الذي يقيسه المقياس ككل، فضلاً عن قدرته على إبراز الترابط بين عبارات المقياس (2)، وتم إيجاد معامل ارتباط درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمقياس لنفس عبارات التمييز البالغة (52) عبارة ، ويسمى " بصدق الاتساق الداخلي للمقياس، إذ يتم قياسه من خلال حساب معامل الارتباط بين المفردة والمجموع الكلي للأبعاد ، الدرجة الكلية للمقياس (3) ، وقد تم استعمال معامل الارتباط البسيط (بيرسون) لتحقيق ذلك، وقد تبين أن قيم معامل الارتباط بين عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0,501 - 0,986)، وقد أظهرت النتائج أن قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً، لأن معاملات ارتباطها المحسوبة أكبر من قيمة لمعامل الارتباط عند مستوى دلالة (0.05)، وبعد التحليل الإحصائي أصبح المقياس بصيغته النهائية مكون من (52) عبارة.

3-5-1-7 ثبات مقياس المهارات الناعمة:

(1) محمد نصر الدين رضوان؛ المدخل إلى القياس في التربية البدنية وعلوم الرياضة، ط1 : (القاهرة مركز الكتاب للنشر والتوزيع ، 2006) ص131.

(2) مصطفى حسين باهي؛ المعاملات العلمية بين النظرية والتطبيق: (القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 1999) ، ص 35.

(3) ليلى السيد فرحات؛ القياس والاختبار، ط1: (القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 2006) ، ص98.

لغرض إيجاد معامل الثبات استعمل الباحثان طريقتين لاستخراج معامل الثبات هما : (طريقة ألفا كرو نباخ وطريقة التجزئة النصفية) وذلك لقناعة الباحثان بأن استخدام أكثر من طريقة لاستخراج الثبات يعزز سلامة الإجراءات .

3-5-1-7-1 معامل ألفا كرو نباخ:

تم استخدام معامل ألفا كرو نباخ لإيجاد الثبات وقد بلغ معامل ألفا كرو نباخ للمقياس (0,942).

3-5-1-7-2 طريقة التجزئة النصفية:

يعد أسلوب التجزئة النصفية من أكثر طرق الثبات استعمالاً في اختبارات الورقة والقلم ، وتتلخص إجراءات هذه الطريقة في تقسيم الاختبار على نصفين متكافئين بحيث يتضمن القسم الأول الفقرات ذات الأرقام الفردية ، ويتضمن القسم الثاني الفقرات ذات الأرقام الزوجية. حيث بلغ الارتباط بين نصفي المقياس (0,870) ، وباستعمال معادلة سبيرمان براون بلغ الارتباط الكلي (0,942).

3-5-1-8 وصف مقياس المهارات الناعمة بصورته النهائية:

بعد الإجراءات التي قام بها الباحثان فيما سبق، أصبح مقياس المهارات الناعمة في صيغته النهائية الملحق (1) الذي تم عرضه على ذوي الاختصاص ليكون المقياس من (52) عبارة موزعاً على أبعاد المقياس الست وهي:

- الاتصال (ثمان عبارات).
- اتخاذ القرار (تسع عبارات).
- التنظيم (سبع عبارات).
- حل المشكلات (عشر عبارات)
- الابداع (ثمان عبارات)
- إدارة الوقت (عشر عبارات)

وإن أعلى درجة يحصل عليها المستجيب هي (150) وأقل درجة يحصل عليها هي (30) ، وتم إعادة توزيع العبارات بشكل عشوائي منتظم لتكون جاهزة للتطبيق على عينة التطبيق.

3-6 التطبيق النهائي للمقياس:

بعد القيام بالإجراءات السابقة للمقياس تم التوصل إلى صورته النهائية وقام الباحثان بتطبيق المقياس بصورته النهائية على عينة التطبيق والبالغة (130) مدرساً للتربية الرياضية، إذ تم إعداد المقياس بصورته النهائية باستمارة الكترونية على برنامج (Google Drive)، وإرسالها إلى عينة التطبيق على شكل رابط عبر برنامج الواتس اب الخاص لكل مدرس من المدرسين والطلب منهم الإجابة عن المقياسين،

وللمدة من 2024/12/16م ولغاية 2024/12/25م، بعد ذلك تم جمع البيانات التي حصل عليها الباحثان من إجابات المنتسبين من أجل القيام بمعالجتها إحصائياً.

3-7 الوسائل الإحصائية:

قام الباحثان بمعالجة البيانات على برامج الحاسوب الآلية وباستخدام برنامج الإحصاء (SPSS.27): (النسب المئوية، الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار (t) لعينتين مستقلتين، معامل الارتباط البسيط بيرسون، معادلة سبيرمان براون، معامل الفا كرو نباخ، تحليل الانحدار بطريقة stepwise- (Enter).

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

4-1 عرض مستوى مقياس المهارات الناعمة ومحاورة وتحليلها ومناقشتها:

4-1-1 عرض مستوى مقياس المهارات الناعمة ومحاورة وتحليلها:

سيتم عرض الوسط الحسابي والانحراف المعياري للمتغيرات وقد تم تحديد مستوى الاستجابات اعتماداً على ما تم استعماله من قبل (مصطفى طالب حمادي 2024)⁽¹⁾ و (شيماء حسن أحمد ، 2022)⁽²⁾ ، في ضوء المتوسطات الحسابية من خلال تحديد انتمائها إلى أي مستوى من المستويات.

الجدول (2) الوسط الحسابي والمتوسط الفرضي لمحاور مقياس المهارات الناعمة

ت	المتغير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	المستوى
1	محور الاتصال	27.738	3.995	69,345%	متوسط
2	محور اتخاذ القرار	33.792	5.577	75,093%	مرتفع
3	محور التنظيم	24.384	4.113	69,668%	متوسط
4	محور حل المشكلات	36.446	5.521	72,892%	مرتفع
5	محور الإبداع	29.246	4.479	73,115%	مرتفع
6	محور إدارة الوقت	39.084	4.825	78,168%	مرتفع
7	مقياس المهارات الناعمة	190.692	14.006	73,343%	مرتفع

(¹) مصطفى طالب حمادي؛ الرقابة التنظيمية ودورها في الحد من التكاسل الوظيفي وفق منظور النزاهة السلوكية لمدراء أقسام الموهبة الرياضية من وجهة نظر المشرفين الرياضيين : (أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة تكريت، 2024) ص113.

(²) شيماء حسن احمد؛ اثر خصائص القادة الرياديين في ارساء ركائز ريادة الاعمال دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الادارية في جامعة كركوك، (رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة تكريت ،كلية الادارة والاقتصاد، 2022) ص117.

• المستويات:

منخفض = 50-59

متوسط = 60-69

مرتفع = 70-79

مرتفع جداً = 80-89

يتبين من الجدول (2) أن الوسط الحسابي لمقياس المهارات الناعمة بلغ (190,692) وبانحراف معياري (14,006) وبلغت نسبته المئوية (73,343%) أي أنه في مستوى مرتفع).

أما المحاور للمقياس فإن محور الاتصال بلغ وسطه الحسابي (27,738) وانحرافه المعياري بلغ (3,995) وبلغت النسبة المئوية له (69,345%) أي أنه في مستوى متوسط.

أما محور اتخاذ القرار فإن الوسط الحسابي بلغ (33,792) وبانحراف المعياري (5,577) وبلغت نسبته المئوية (75,093%) أي أنه في مستوى مرتفع.

ومحور التنظيم فإن الوسط الحسابي بلغ (24,384) وبانحراف المعياري (4,113) وبلغت النسبة المئوية (69,668%) أي أنه في مستوى متوسط.

وبلغ الوسط الحسابي لمحور حل المشكلات (36,446) وبانحراف المعياري (5,521) وبلغت النسبة المئوية (72,892%) أي أنه في مستوى مرتفع.

وبلغ الوسط الحسابي لمحور الابداع (29,246) وبانحراف المعياري (4,479) وبلغت النسبة المئوية (73,115%) أي أنه في مستوى مرتفع.

وبلغ الوسط الحسابي لمحور الإدارة الوقت (39,084) وبانحراف المعياري (4,825) وبلغت النسبة المئوية (78,168%) أي أنه في مستوى مرتفع.

4-1-2 مناقشة مستوى مقياس المهارات الناعمة ومحاوره:

يتبين من الجدول (2) أن نسب المهارات الناعمة تباينت بين (متوسط - مرتفع) إذ يعزو الباحثان ذلك إلى وجود مستويات للمهارات الناعمة قادرة على تحقيق متطلبات العمل والسعي للتطور للأفضل إذ بلغت نسبة الاتصال (69,345%) وبمستوى متوسط ويعزو الباحثان ذلك إلى وجود اتصال لدى المديرين بمدرسي التربية الرياضية من خلال عقد الاجتماعات الدورية في المدرسة وكذلك تناول المواضيع الإدارية وسبل حل المعوقات التي تعترض العمل والقيام بالاتصال المرين لتعميق العلاقات وتوطيد الثقة بين المدير والمدرسين وخلق بيئة تسهم في الارتقاء بالعمل للأفضل وهذا ما يشير إليه (عطية، 2008) أن توافر أسس الاتصال الإداري والوظيفي يوفر للمدرس القدرة على وضع الأهداف وتحديدها بمشاركة زملاء العمل من أجل مواجهة التحديات بروح فريق العمل الواحد⁽¹⁾.

وأن محور اتخاذ القرار حصل على نسبة (75,093%) وبمستوى مرتفع ويعزو الباحثان ذلك إلى أن قيام مديري المدارس الثانوية باتخاذ القرار يسهم بشكل كبير في تحقيق متطلبات العمل وأن القرارات المتخذة تساعد على عمل مدرسي التربية الرياضية بشكل صحيح إذ أن المدير يختار البديل المناسب من بين البدائل المتاحة للمواقف التي تعترض العمل وأن اختيار المدير للحل الأنسب والقرار الأفضل بلغ مستوى مرتفع للمديرين وهذا يساعد مدرسي التربية الرياضية على الأداء الأفضل وهذا يتفق مع ما أشار

(¹) محسن علي عطية؛ الجودة الشاملة للمنهج: (عمان، دار المناهج للنشر، 2008) ص83.

إليه (العمار، 2021) أن اتخاذ القرار هو نشاط ذهني وفكري يقوم به الفرد للمفاضلة بين البدائل المتاحة وفق أسس علمية لاختيار الأفضل بينها وأكثرها كفاءة وفاعلية في تحقيق الأهداف⁽¹⁾.

وبلغت نسبة محور التنظيم (69,668%) وبمستوى متوسط ويعزو الباحثان ذلك إلى أن الإجراءات التنظيمية المتخذة من قبل المديرين وتنظيمهم لسير العمل في المدرسة وكذلك الحرص على الأداء دون عشوائية يساعد مدرسي التربية الرياضية على الأداء بشكل عالي إذ كلما كان العمل منظم كلما كان المدرس قادر على تنفيذ واجباته بشكل أفضل وهذا ما يشير إليه (Islam et al, 2011) "أن القيادة في جميع مستوياتها الإدارية تلعب دور كبير في عملية تطوير ثقافة التنظيم في العمل وذلك من خلال تطويرها وتوفير فرص للمشاركين في العمل على دعمها وتقليل العوائق التي قد تؤثر على العمل التنظيمي"⁽²⁾.

وبلغت نسبة حل المشكلات (72,892%) وبمستوى مرتفع وهذه النسبة يعزوها الباحثان إلى قدرة مديري المدارس الثانوية على حل المشكلات التي تعترض سير عمل مدرس التربية الرياضية في المدرسة من خلال توفير الأجواء المناسبة وتحليه بالكم من المعلومات والخبرة لمنع حدوث مشاكل وإن تحدث قادر على حلها بصورة لا تؤثر على الأداء لمدرس التربية الرياضية، إذ أشارت إلى ذلك (منال، 2016) أن "توفير المديرين لبيئة مدرسية آمنة وصحية للمدرسين تمكنهم من تأدية مهامهم بأكمل صورة واستثمار علاقاته الاجتماعية لحل المشكلات في البيئة المدرسية بالشكل الأمثل"⁽³⁾.

وبلغت نسبة محور الإبداع (73,115%) وبمستوى مرتفع ويعزو الباحثان ذلك إلى أن الأبداع له دور كبير في تنمية العمل وتطوير فهو ترجمة المدير لأفكاره النظرية إلى الواقع العملي ومحاولة تطويرها والخروج هو الروتين التقليدي من أجل النهوض بالعمل نحو الأفضل وتحقيق النتائج وهذا ينعكس على أداء مدرسي التربية الرياضية إذ يساعدهم على تنفيذ الواجبات بشكل سلس ومشوق إذ أن الإبداع "يعد ترجمة للأفكار إلى متوج أو عملية لطريقة جديدة للإنتاج إذ أنه يساعد المديرين على إيجاد طرائق جديدة للتفكير والتعلم وتوظيف على نحو رئيسي في تغيير عمل المؤسسة"⁽⁴⁾.

وبلغت نسبة محور إدارة الوقت (78,168%) وبمستوى مرتفع ويعزو الباحثان ذلك إلى أن الاستثمار الأمثل للوقت من قبل المديرين يحسن من قابلية مدرسي التربية الرياضية على أداء واجباتهم بشكل أمثل وذلك من خلال توظيف المدرس لمهاراته بشكل مناسب للوقت المتاح مما يساعده على تحقيق الإنجاز في العمل إذ أشار (موسى، 2019) أن "الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة داخل وخارج المؤسسة

⁽¹⁾ ناصر أحمد العمار؛ واقع عمليات اتخاذ القرارات بمؤسسات التعليم قبل الجامعي بدولة الكويت : (بحث منشور، مجلة التربية، جامعة الأزهر، كلية التربية، المجلد 4، العدد 190، 2021) ص 344.

⁽²⁾ Islam M.Z., Ahmed, S.M Hasan & Ahmed S.V; **Organizational Culture and Knowledge Sharing** : (Empirical Evidence from Service Organizations Sharing Journal of Business Management. 5(14) 5900–5909, 2011).

⁽³⁾ منال أحمد البارودي؛ **القائد المتميز وأسرار الإبداع القيادي**، ط2 : (القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2016) ص 31.

⁽⁴⁾ Schermerhorn , john . R.; **Management** : (7 Edition, John wiley & sons, Inc Ny, 2002) p71.

بما في ذلك إدارة الوقت يؤدي إلى توظيف الفرد لمواهبه الشخصية بالأسلوب الذي يجعله فعال لتحقيق الأهداف⁽¹⁾.

وبلغت نسبة المهارات الناعمة (73,343%) وبمستوى مرتفع ويعزو الباحثان هذه النسبة إلى امتلاك مديري المدارس الثانوية نسبة كبيرة من المهارات الناعمة التي تساعدهم على أداء عملهم وتوفير البيئة الملائمة لعمل مدرسي التربية الرياضية من خلال علاقتهم الإيجابية بهم وقدرتهم على التعاون من أجل سير العمل وتنفيذ المتطلبات بشكل أمثل وتحقيق الأهداف الواجبة إذ أنها "مهارة حياتية أساسية ترتبط بقدرة الفرد على التعامل مع غيره وعرض أفكاره مما يحقق النجاح والتوافق النفسي والاجتماعي"⁽²⁾.

5- الاستنتاجات والتوصيات:

5-1 الاستنتاجات:

توصل الباحثان لعدد من الاستنتاجات وهي:

- 1- بالإمكان بناء مقياس للمهارات الناعمة لمديري المدارس الثانوية من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية في محافظة صلاح الدين.
- 2- أن للمهارات الناعمة مستوى عالي يتراوح بين المتوسط والمرتفع لدى عينة البحث وهذا بدوره يعد مستوى مرضي وقابل للتطور في المستقبل.
- 3- هناك قبول عالي من وجهة نظر مدرسي التربية الرياضية لأداء المدراء للمهارات الناعمة في الإدارة.

5-2 التوصيات:

يوصي الباحثان بعدد من النقاط وهي:

- استعمال مقياس المهارات الناعمة الذي تم بناؤه في تقييم مستوى المهارات الناعمة لمديري المدارس.
- العمل على رفع مستوى المهارات الناعمة لدى مدراء المدارس من خلال الورش والندوات العلمية والثقافية وذلك لما لها من أهمية كبيرة.
- إجراء دراسات أخرى وعلى مدرسات التربية الرياضية، وعلى متغيرات أخرى.

المصادر

- ابراهيم فيصل خلف نوفان العزاوي ؛ القيادة الرؤيوية ودورها في ادارة المواهب الرياضية وفق الكفايات التدريبيه لمدرسي اندية الدوري الممتاز بالكرة الطائرة من وجهة نظر اللاعبين : (أطروحة دكتوراه غير منشورة ، جامعة تكريت، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ، 2020).
- أحمد سليمان عودة؛ القياس والتقويم في العملية التدريسية : (عمان، جامعة اليرموك، 1999).

(¹) سعيد عبد المعز لي موسى؛ برنامج تدريبي لتنمية المهارات الناعمة لمعلمات رياض الأطفال : (بحث منشور، المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال، العدد 8، 2019) ص 27.

(²) ماجده فتحي سليم؛ برنامج مقترح قائم على الأنشطة التفاعلية لتنمية المهارات الناعمة ومهارات الذكاء الناجح لدى الموهوبين من أطفال الروضة : (بحث منشور، مجلة الطفولة والتربية، جامعة الإسكندرية، كلية رياض الأطفال، المجلد 11، العدد 40، 2019) ص 275.

- بنيامين بلوم وآخرون ؛ تقييم تعلم الطالب التجميعي والتكويني ، ترجمة: محمد أمين المفتي وآخرون (القاهرة ، دار ماكروهيل ، 1983).
- رمضان صلاح شبير؛ المهارات الناعمة وعلاقتها بالتوجه الريادي لطلبة الكليات التقنية والمهنية في محافظات غزة : (رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة، كلية التجارة، 2016).
- سعيد عبد المعز لي موسى؛ برنامج تدريبي لتنمية المهارات الناعمة لمعلمات رياض الأطفال : (بحث منشور، المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال، العدد8، 2019).
- شيماء حسن احمد؛ اثر خصائص القادة الرياديين في ارساء ركائز ريادة الاعمال دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات الادارية في جامعة كركوك، (رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة تكريت ، كلية الادارة والاقتصاد، 2022).
- ليلي السيد فرحات؛ القياس والاختبار، ط1: (القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 2006).
- ماجده فتحي سليم؛ برنامج مقترح قائم على الأنشطة التفاعلية لتنمية المهارات الناعمة ومهارات الذكاء الناجح لدى الموهوبين من أطفال الروضة : (بحث منشور، مجلة الطفولة والتربية، جامعة الإسكندرية، كلية رياض الأطفال، المجلد 11، العدد 40، 2019).
- محسن علي عطية؛ الجودة الشاملة للمنهج : (عمان، دار المناهج للنشر، 2008).
- محمد أحمد الخطيب واحمد حامد الخطيب ؛ الاختبارات والمقاييس النفسية ، ط1 : (الأردن، عمان ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، 2011).
- محمد نصر الدين رضوان؛ المدخل الى القياس في التربية البدنية وعلوم الرياضة ، ط1 : (القاهرة مركز الكتاب للنشر والتوزيع، 2006).
- مصطفى حسين باهي؛ المعاملات العلمية بين النظرية والتطبيق : (القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 1999).
- مصطفى طالب حمادي؛ الرشاقة التنظيمية ودورها في الحد من التكاثر الوظيفي وفق منظور النزاهة السلوكية لمدراء أقسام الموهبة الرياضية من وجهة نظر المشرفين الرياضيين : (أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، جامعة تكريت، 2024).
- منال أحمد البارودي؛ القائد المتميز وأسرار الابداع القيادي، ط2 : (القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2016).
- ناصر أحمد العمار؛ واقع عمليات اتخاذ القرارات بمؤسسات التعليم قبل الجامعي بدولة الكويت : (بحث منشور، مجلة التربية، جامعة الأزهر، كلية التربية، المجلد4، العدد 190، 2021).
- Islam M.Z.,. Ahmed, S.M Hasan & Ahmed S.V; **Organizational Culture and Knowledge Sharing** : (Empirical Evidence from Service Organizations Sharing Journal of Business Management. 5(14) 5900–5909, 2011).
- Schermerhorn , john . R.; **Management** : (7 Edition, John wiley & sons, Inc Ny, 2002)

الملحق (1) أسماء الخبراء حول تحديد ابعاد وفقرات مقياسي المهارات الناعمة والامتنان المهني

ت	اسم الخبير	الاختصاص	مكان العمل
1	أ.د. مكي محمود حسين	القياس والتقويم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الموصل
2	أ.د. عدي غانم الكواز	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الموصل
3	أ.د. خالد اسود لايخ	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة المثنى
4	أ.د. عبد المنعم احمد جاسم الجنابي	القياس والتقويم	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة تكريت
5	أ.د. عثمان محمود شحاذه	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة كركوك
6	أ.د. جاسم سعد جاسم	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة ذي قار
7	أ.د. رنا تركي ناجي	القياس والتقويم الإدارة الرياضية	كلية التربية الأساسية الجامعة المستنصرية
8	أ.د. احمد علي محمد ابو الرب	الإدارة الرياضية	الجامعة العربية الامريكية-فلسطين
9	أ.د. شاهين رمزي رفيق	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة كركوك
10	أ.د. رياض احمد اسماعيل	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الموصل
11	أ.م.د. خالد محمود عزيز العبادي	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة الموصل
12	أ.م.د. فؤاد عبد المهدي محمود الحمداني	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة البصرة
13	أ.م.د. براهيم فيصل خلف	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة جامعة تكريت
14	أ.م.د. حيدر حسن الاسدي	الإدارة الرياضية	كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة الجامعة المستنصرية
15	م.د. احمد نجم عبدالله	الإدارة الرياضية	المديرية العامة لتربية صلاح الدين

الملحق (2) مقياس المهارات الناعمة

1- الاتصال: وهو لب السلوك الاجتماعي يتم من خلاله نقل الأفكار بين الافراد ومعلوماتهم واتجاهاتهم وعواطفهم ومشاعرهم إلى الافراد الآخرين.

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	يختار المدير كلماته بدقة عند التحدث مع الآخرين					
2	ينصت بشكل جيد لوجهة نظر الآخرين					
3	يستخدم لغة الجسد عند التحدث مع الآخرين					
4	يدعم كلامه بالشواهد والادلة					
5	يقدم أفكار وارهاء مفهومه للآخرين					
6	يصغي الى كل ما يقال له دون انقطاع					

7	يستخدم كل عناصر الاتصال الفعال في العمل				
8	يقنع الآخرين بالحوار والمناقشة				
9	يستخدم الاتصال المباشر والوسائل التقنية الحديثة للاتصال بزملائه				

2- اتخاذ القرار: وهي من العمليات المعقدة التي تتضمن تحديد خيار من بين عدة خيارات متاحة لحل مشكلة ما أو لتحقيق هدف معين.

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	يستطيع تحديد وصياغة مشكلاته بسهولة					
2	يختار الوقت المناسب لاتخاذ القرار					
3	يتخذ قراراته بتأني ودراسة عميقة للمشكلة					
4	يمتلك المهارات اللازمة لجمع المعلومات وتحليلها والاستفادة منها					
5	يقوم بتقييم قراراته المتخذة وذلك بالاستفادة من النتائج					
6	يأخذ الوقت الكافي في التفكير قبل اتخاذ القرار					
7	يختار أفضل البدائل عند اتخاذ القرار					
8	يلتزم بتنفيذ القرار الذي يتخذه					
9	يبني قرارته بناء على خبرته ومعارفه					

3- التنظيم: وهي عملية هيكلية ترتيبية تهدف إلى توزيع المهام والمسؤوليات بين افراد المجموعة ، وذلك لتحقيق هدف ما .

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	يستطيع تنظيم مهامه ضمن وقته المتاح					
2	ينظم اهداف المدرسة حسب الأولوية لهذه الاهداف					
3	يمنع التدخل في صلاحيات المدرسين اثناء ممارسة اختصاصهم					
4	ينسق العمل بين المدرسين منعاً للازدواجية في الدروس					
5	ينظم الأنشطة حسب الأهمية					
6	يمتلك مهارة إدارة المدرسة والمحافظة على النظام					
7	يمتلك مهارة عالية في تنظيم السجلات المدرسية					

4- حل المشكلات: وهي القدرة على تحليل المشكلات المعقدة وتطوير حلول مبتكرة

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	يسعى الى إيجاد حلول إبداعية للمشكلات					
2	يعطي حلول منطقية لمشكلات الآخرين					
3	يسعى دائماً لتطوير الجانب المعرفي بكثرة المطالعة والحضور المؤتمرات والندوات					

4	يوظف مهارته المكتسبة في المواقف الحياتية المتنوعة					
5	يستطيع تحديد وصياغة المشكلة بسهولة					
6	يمتلك المهارة لجمع المعلومات حول المشكلة وتحليلها					
7	يسعى الى معرفة طرق جديدة لحل المشكلات					
8	يبحث عن عدة حلول للمشكلة ثم يختار البديل المناسب					
9	يستعين بالآخرين عند وضع الحلول للمشكلات					
10	يقوم بحل المشكلات حسب أهميتها					

5- الابداع : وهو القدرة على التفكير خارج الصندوق ، وتوليد أفكار جديدة ومبتكرة

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	يقدم الآراء بطريقة علمية					
2	يقدم قضايا مهمة قابلة للنقاش					
3	سهولة حصول على المعلومات المراد جمعها					
4	يصيغ أفكار جديدة للخروج بنتائج مناسبة					
5	يطرح أفكار غير تقليدية باستمرار					
6	يحب دائماً التجديد والتغير					
7	يحرص على بث روح الابداع لدى الآخرين					
8	يستطيع تغيير نمط تفكيره حسب الموقف الذي يمر به بسهولة					

6- إدارة الوقت : وهي مهارة يتم من خلالها تحديد الأولويات وتخطيط المهام وتنفيذها في الوقت المناسب.

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	يخصص زمناً محدد للأهداف المراد تحقيقها في المدرسة					
2	يمتلك منهاج يومي لتسيير مهامه المختلفة					
3	يحدد سقف زمني لنهاية الانشطة					
4	يخصص جزء من وقته اليومي لتقييم الأنشطة المنفذة مسبقاً					
5	يستثمر وقته في تطوير ذاته					
6	ينجز اعماله في الوقت المحدد					
7	ينظم وقته للتغلب على كثرة الأعباء المطلوبة					
8	يعتبر الوقت عامل حاسم للنجاح والانجاز					
9	يدير الوقت اثناء الاجتماع بكفاءة					
10	يلتزم بأوقات الدوام الرسمي					