

Leadership Competencies among Graduates of Graduate Programs in Educational Administration at Public and Private Jordanian Universities in Light of the Application of Comprehensive Quality Management Standards

Rawan Khader Abu Shaqra^{(1)*}

(1) Assis. Professor, Department of Educational Fundamentals and Administration, Faculty of Educational Sciences - The Hashemite University - Jordan.

Received: 20/03/2024

Accepted: 20/04/2024

Published: 30/12/2024

* *Corresponding Author:*
rawank@hu.edu.jo

DOI:<https://doi.org/10.59759/educational.v3i4.816>

Abstract

This study aimed to reveal the leadership competencies among graduates of graduate programs in educational administration in public and private Jordanian universities in light of the application of comprehensive quality management standards. To achieve the objectives of the study, the researcher prepared a tool to detect leadership competencies among graduates of graduate programs in educational administration. The tool consisted of three fields and distributed on (27) items, the study sample was selected from (100) male and female students, including (55) female students, and (45) male students in public and private universities, and they were selected by the random method available during the second semester (2023/2024 AD), out from the population of the study counting (750) graduates. The results showed that the level of leadership competencies among graduates of postgraduate programs in

educational administration in public and private Jordanian universities in light of the application of comprehensive quality management standards was at a high level. The results also showed the level of leadership competencies among graduates of postgraduate programs in educational administration in public and private Jordanian universities had statistically significant differences ($\alpha \leq 0.05$) due to the effect of gender in favor of females, and that there were no statistically significant differences ($\alpha \leq 0.05$) due to the effect of university or the year of graduation. In light of these results, the researcher recommended working to include programs for preparing educational leaders at the higher diploma, Master's, or Doctoral level, practicing the basic competencies and skills necessary to achieve integrated growth in light of comprehensive quality standards, and directing the results of the study to those concerned in the Ministry of Education to benefit from them in the development of graduates of educational administration, at the level of education directorates, preparing and implementing appropriate training courses to achieve the goals of developing these competencies.

Keywords: Leadership Competencies, Educational Administration, Graduates of Postgraduate Programs, Jordanian Public and Private Universities, Comprehensive Quality Standards.

A Special Issue on the Conference on Learning and Teaching in the Digital Age.

الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في كليات التربية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في ضوء تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة

روان خضر أبو شقرا^(١)

(١) أستاذ مساعد، قسم الأصول والإدارة التربوية، الجامعة الهاشمية- الأردن.

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في ضوء تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة. ولتحقيق أهداف الدراسة، أعدت الباحثة أداة للكشف عن الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية. ولتحقيق أهداف الدراسة، قامت الباحثة بتطوير أداة الدراسة، حيث تكوّنت هذه الأداة من ثلاث مجالات موزعة على (٢٧) فقرة. تم اختيار عينة الدراسة من (١٠٠) طالب وطالبة، منهم (٥٥) طالبة و(٤٥) طالباً في الجامعات الحكومية والخاصة، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية المتيسرة أثناء الفصل الدراسي الثاني (٢٠٢٣/٢٠٢٤م) من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (٧٥٠) خريجاً. حيث أظهرت النتائج أن مستوى الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في ضوء تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة جاء بدرجة مرتفعة. كما أظهرت نتائج مستوى الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في ضوء تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر خريجي برامج الدراسات العليا وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر الجنس، وذلك لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر الجامعة أو سنة التخرج.

وفي ضوء هذه النتائج، أوصت الباحثة بضرورة العمل على تضمين برامج إعداد القادة التربويين على مستوى الدبلوم العالي أو الماجستير أو الدكتوراه وممارسة الكفايات والمهارات الأساسية اللازمة لتحقيق النمو المتكامل في ضوء معايير الجودة الشاملة، وتوجيه نتائج الدراسة إلى المعنيين بالأمر في وزارة التربية والتعليم للاستفادة منها في تنمية خريجي الإدارة التربوية على مستوى مديريات التربية والتعليم، وإعداد وتنفيذ الدورات التدريبية المناسبة لتحقيق أهداف تنمية هذه الكفايات.

الكلمات المفتاحية: الكفايات القيادية، الإدارة التربوية، خريجو برامج الدراسات العليا، الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، معايير الجودة الشاملة.



مقدمة

في عصر المعرفة والمعلومات لم تعد الأنماط التقليدية ذات فاعلية في تحسين جودة الأداء داخل المؤسسات التعليمية والبحثية، بل إن التميز نفسه أصبح تحديًا من التحديات الحديثة التي فرضت نفسها واستلزم الأمر معها مراجعة النظم والاستراتيجيات وتحديث برامج العمل والاستفادة من نماذج التميز العالمية. وتعتبر التنمية البشرية هي الشريان الرئيس الذي يعتمد عليه المجتمع في تغذية جميع مجالاته، لأن الموارد البشرية هي أهم الموارد التي يمكن أن تبني الأمة، فالشباب يعتبرون ثروة بشرية هامة، وهي أداة لاستغلال الموارد من أجل البناء والتنمية والتقدم لما يتمتع به الشباب من صفات وخصائص مهمة. إن العنصر البشري يمثل أفضل موارد المنظمات وكما يقول الخبراء "إنه إذا كان من السهل امتلاك الأموال، فإن من الصعب امتلاك الأفراد الأكفاء، لأن العنصر البشري هو الذي يخلف الحركة والحياة في مواقع العمل".

يحتل المتعلم مكانة مهمة في النظام التعليمي لأنه عنصر فعال ومؤثر في تحقيق الأهداف، وهو حجر الزاوية في الإصلاح والتطوير بل هو عصب العملية التعليمية، ولم يعد يكفي أن يتقن المتعلم مادته العلمية فقط، بل أصبح من الضروري أن يكون متمتعًا بكفايات قيادية متكاملة من شخصية ومعرفة تدريسية وإدارية وتكنولوجية لمواكبة التقدم الهائل الذي يجتاح الأمة، ليكون قادرًا على فهم حاجات وميول ورغبات المجتمع للوصول إلى المشاركة الفعالة فيه (مرعي، ٢٠١٩).

إن التربية القائمة على الكفايات تسعى إلى إكساب القادة في المجال التربوي مقدرات معرفية وحركية وانفعالية تؤدي بهم إلى إتقان الممارسات الإدارية المتعلقة بمهامهم الإدارية والتربوية. حيث تُعد القيادة أساس العملية الإدارية ومفتاحها، وذلك لأنها تسري في جوانب العمليات الإدارية كلها فهي تجعل القيادة أكثر ديناميكية، وتعمل كأداة لتحقيق أهدافها. فالقيادة أمر لا غنى عنه لترشيد سلوك الأفراد وتنمية قدراتهم وتنسيق جهودهم وتنظيم أمورهم وتوجيههم للوجهة الصحيحة لتحقيق الأهداف المنشودة، وعلى هذا تكون القيادة ضرورية لأي عمل ناجح في أي مؤسسة؛ وذلك لأنها تحفز الأفراد على العمل الجاد والكفاح من أجل تحقيق هذه الأهداف (مصطفى، ٢٠٢٠).

وقد زادت أهمية القيادة في المؤسسات الحديثة نظرًا لما يحيط بها من تحديات وتغيرات في البيئة التي تحيط بها، فضلاً عن أهمية الدور الذي يلعبه القائد في بناء العلاقات داخل الجماعات ومقدرته على توجيهها لتحقيق الأهداف التي تسعى إليها الجماعة. وإذا كانت القيادة بشكل عام

تتفاعل مع ظروف المجتمع وأحداثه، فالمؤسسة التربوية التعليمية أجدر بأن تحصن نفسها لمواجهة هذه الأزمات، فتعقد طبيعة العمل التعليمي وتشابكه مع المنظومات الأخرى في المجتمع جعل المؤسسة التربوية في أنحاء العالم كغيرها من المؤسسات، عرضة لأزمات لا تقل في حجمها وخطورتها عن الأزمات الغذائية والاقتصادية والعسكرية. لذلك فإن إدارة المؤسسات التعليمية تتطلب مشاركة إيجابية وإدراكًا كاملاً وسياسة رشيدة وتوجيهًا سليمًا، ولا يتحقق ذلك إلا بوجود قيادة متمكنة وقادرة على بلورة المواقف وصياغتها بشكل يحقق من خلالها أهداف المؤسسة، وانطلاقًا من الرغبة في تطوير العملية التعليمية والنهوض بها (عليمات، ٢٠١٩).

وتؤثر القيادة على جميع جوانب العملية الإدارية، وتعتبر أداة رئيسة لتحقيق أهداف المؤسسة واستمرارها وازدهار نشاطها وعملياتها المختلفة، ومن خلال قدرة المؤسسات وقيادتها سيصل المجتمع إلى التقدم حيث تحدد القيادة المعالم وترسم الطريق لتحقيق الأهداف المنشودة من العملية التعليمية، ويعود ذلك إلى أن مفهوم القيادة تحكمه مجموعة من العوامل المتغيرة كالبيئة والزمن والعوامل السياسية والثقافية في المجتمع (Manning, 2018).

عرف رشوان (٢٠١٦: ٥٢) الكفايات القيادية بأنها مجموعة من المهارات والمعلومات القيادية التي تساعد على تحقيق الأداء المتميز، كما تعرف الكفايات القيادية بأنها هي ذلك المحتوى من المهارات والمهام والوظائف التي على المدير أن يمتلكها أو ينبغي أن تتوفر لديه لتأدية عمله وإنجازه بفاعلية (Meyer, and Allen, 2018).

تعرف الكفايات القيادية بأنها المهارات التي تستخدمها في عملية تنظيم الآخرين والعمل معهم لتحقيق هدف مشترك. سواء كنت في منصب إداري أو مسؤولاً عن مشروع ما، يجب عليك أن تتحلى بهذه المهارات التي تتيح لك تحفيز الآخرين وإثارة حماسهم لإتمام سلسلة معينة من المهام خلال الفترة الزمنية التي تم تحديدها عند وضع مخطط المشروع (العجمي، ٢٠١٩: ٦٢). وتكمن أهمية الكفايات في أنها تساعد على تحسين أداء القادة وتجعل من قراراتهم أكثر واقعية وقابلة للنجاح، مما يتطلب أن تتوفر لدى هذا القائد كفايات تشكل إطارًا مرجعيًا ومنطلقًا لازماً لإنجاح تفاعله مع المهام والدور الذي يقوم به. إذ إن فاعلية المؤسسة وتميزها يتوقف على مدى امتلاك قائدها للكفايات القيادية التي تنعكس على تجويد أدائه، فالكفايات تصل بالقائد إلى درجة الاحتراف المهني في مجال عمله. إن إلمام القائد بقواعد تربوية وتطورات تقنية على صعيد الأداء التعليمي واستراتيجيات التعلم سيجعل منه قائداً قادراً على التوجيه والإرشاد والتقييم للفريق العامل معه (مرعي، ٢٠١٩).

ومن أبرز الكفايات القيادية :أولاً: كفاية تحليل المشكلات وصياغة القرارات الجديدة: فتحليل المشكلات وحلها واتخاذ القرارات هما من أهم الأنشطة التي يقوم بها المدير. فالمشكلة هي عقبة تمنع المدرسة من تحقيق أهدافها، فلا بد أن يستخدم المدير منهجاً علمياً في حل المشاكل ويقوم هذا المنهج على تحديد المشكلة وتوصيفها، والبحث عن أسبابها، وعن الحلول البديلة واختيار الحل الأمثل ثم تطبيقه. ثانياً: كفاية تنظيم الوقت: إن إدارة الوقت من أهم المهارات الإدارية للمدير العصري، وتعتمد هذه المهارة على تخطيط الوقت من حيث تحديد الأعمال المطلوب إنجازها والوقت المناسب لإنجازها والأولويات والتتابع في إنجاز الأعمال (Chang, Tsai, Zhang & Chen, 2016). ثالثاً: كفاية إدارة الاجتماعات: تعتمد كفاية الإدارة الجيدة للاجتماعات على تخطيط الاجتماع وتحديد موضوعه وعدد المشاركين فيه والنتائج المطلوب التوصل إليها وأيضاً تحديد وقت الاجتماع وموعد الانعقاد والانتهاء وكيفية تنظيم الاجتماع وكذلك إعداد الأوراق والمعلومات والدراسات اللازمة للاجتماع، بالإضافة إلى إعداد مكان الاجتماع وإبلاغ المشاركين وتوزيع الأوراق عليهم مسبقاً وأيضاً إدارة وتنفيذ الاجتماع وكيفية توجيه النقاش وضبط الحوار في حدود الموضوع (الديجاني، ٢٠٢١).

رابعاً: كفاية القيادة الاستراتيجية للمدرسة: لكي تنتقل المدرسة من وضعها الحالي إلى وضعها المستقبلي والقدرة على إدارة التغيير ولضمان استمرارية التغيير المطلوب إحدائه واكتساب مهارات التطوير والتحسين المستمر لكي تكون المدرسة قادرة باستمرار على الاستجابة لاحتياجات المجتمع والمواعاة باستمرار في رصد المتغيرات الخارجية والعمل على قيادة الكلاء وتنمية كفايتهم الإدارية ليكونوا هم أنفسهم قادة التغيير وتنفيذه وتقويمه. وكذلك فإن المدير القائد هو محرك التغيير ودافعه الأساسي في المدرسة، وتمثل القوى البشرية العاملة معه أساساً للتنفيذ الفعال من خلال تغيير القيم المتضمنة في ثقافة المدرسة بالإضافة إلى تركيز المدير على تحويل العاملين للمشاركة في التغيير والتأكيد على مفهوم التنمية الذاتية والمراجعة الذاتية وتكوين رؤية مميزة للمدرسة لتحقيقها وتكوين التزام إيجابي من جانب العاملين بالمدرسة وتحقيق التعاون المستمر مع الآخرين (Ford & Ihrke, 2016).

تمثل الجودة أحد أهم المتطلبات بالنسبة للتعليم بشكل عام والتعليم المدمج بشكل خاص، حيث تزايد الاهتمام بجودة التعليم المدمج في الآونة الأخيرة وتزايدت معه جهود إيجاد معايير لهذه الجودة نظراً لأهمية ذلك في تحسين مخرجات العملية التعليمية، وتأهيل خريجها للمنافسة في مختلف ميادين العمل ووفق معايير دولية (Hirtz, 2017).

فالجودة في التعليم المدمج هي تركيبة متكونة من جودة التصميم وجودة الأداء وجودة المخرجات، بمعنى أن يكون التصميم محدد المواصفات التي يجب مراعاتها في التخطيط والعمل، وأن يكون الأداء وفق المعايير المعلنة والمحددة، وأن يكون المنتج التعليمي والخدمات محققة للمعايير والمواصفات المتوقعة. وعليه يمكن القول إن نجاح نظام التعليم المدمج مرتبط بملاءمة المخرجات للأهداف المحددة وفي ضوء تحقيقه لمعايير الجودة المعتمدة (العزوي، ٢٠١٧).

وتشير الجودة الشاملة "Total Quality" في المجال التعليمي إلى مجموعة من المعايير والإجراءات يهدف تنفيذها إلى التحسين المستمر في المنتج التعليمي. وكذلك تشير إلى المواصفات والخصائص المتوقعة في المنتج التعليمي في العمليات والأنشطة التي تتحقق من خلالها جميع المواصفات. والجودة الشاملة توفر أدوات وأساليب متكاملة تساعد المؤسسات التعليمية على تحقيق نتائج مرضية (طه، ٢٠١٨).

فالاهتمام بالجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية لا يعني أننا نخطط لجعل المؤسسات التعليمية وخصوصاً الجامعات العامة وكليات الإدارة التربوية خاصة، منشآت تجارية أو صناعية تسعى إلى مضاعفة أرباحها عن طريق تحسين منتجاتها، ولكن ما ينبغي أن تستفيد منه هو تطبيق معايير ومبادئ الجودة الشاملة في التعليم والعمل على تطوير الأساليب التعليمية تحقيقاً لجودة المنتج، وسعيًا إلى مضاعفة إفادة المستفيد الأول من كافة الجهود التعليمية وهو المجتمع بكل مؤسساته وجماعته وأفراده في التعليم (أحمد، ٢٠١٩).

تعرف معايير الجودة الشاملة بأنها "مجموعة من الخصائص والسمات التي يجب أن تتواجد في النظام الخاص بالمؤسسة القائمة، وذلك بهدف تحقيق الجودة الشاملة في المؤسسة والوصول بها إلى الهيكل المطلوب من الناحية الإدارية" (العزوي، ٢٠١٨: ٦٣).

كما تعرف معايير الجودة الشاملة بأنها "مجموعات محددة من المتطلبات والمواصفات التي تقوم في أساسها على مجموعة من المبادئ التوجيهية والنظم التي وضعتها المؤسسات التجارية لضمان اتساق العملية الإنتاجية للمنتج أو الخدمة المقدمة" (عليما، ٢٠١٩: ١٢٣).

نظرًا لأهمية تحقيق الجودة الشاملة في المؤسسات التعليمية، بحيث إنها أساس العمل المتقن والمؤثر، وبالتالي لها إيجابيات ومميزات عديدة، منها ما يأتي: الوفاء بمتطلبات أولياء الأمور والطلبة، والعمل على إرضائهم، وضوح دور كل عامل في المؤسسة، وحجم تأثيره، وترسيخ مبادئ وقيم المؤسسة التعليمية، وذلك لحرصها على تطبيق وضمأن الالتزام بالجودة التعليمية، التقليل من

الإهدار التربوي بسبب العمل على تحقيق مستوى أداء مرتفع للعاملين في المؤسسة التعليمية، تحسين مخرجات العملية التربوية، والقدرة على حل المشكلات، التركيز على تطوير العمليات بصورة تتناسب مع تحديد المسؤوليات (العقيلي، ٢٠٢٠).

ومن الضروري اعتماد عدة معايير عالمية، وتطبيقها على أرض الواقع لتحقيق جودة عالية في المؤسسات التعليمية والتربوية، ومن هذه المعايير:

أولاً: المعيار الإداري: ويتمثل هذا المعيار بالغايات الآتية: زيادة الإنتاجية، وتقليل الهدر في التكاليف، والإيمان بأن الجودة نظام عالمي، وهو إحدى ميزات العصر الحديث، ووجود علاقة وثيقة بين الجودة والإنتاجية، وتحسين الإنتاج، واستخدام الموارد البشرية والمادية على النحو الأمثل، وشمولية نظام الجودة للمجالات جميعها، وتنمية القدرات القيادية والإدارية لقادة المستقبل، وتطوير مهاراتهم (مصطفى، ٢٠٢٠).

ثانياً: جودة الخريج: ليس هناك خلاف حول الدور الذي يقوم به الخريج في إنجاز العملية التعليمية، وتحقيق أهداف الكلية التي يعمل بها. ويقصد بجودة الخريج: تأهيله العلمي والسلوكي والثقافي، وخبراته العلمية التي تتكامل بدورها مع تأهيله العلمي، الأمر الذي يسهم في إثراء العملية التعليمية وفق الفلسفة التربوية التي يرسمها المجتمع (العقيلي، ٢٠٢٠).

ثالثاً: المعايير المرتبطة بالطلبة: وتتمثل هذه المعايير بأمر عدة، مثل: المتوسط العام لتكلفة الفرد، والنسبة بين عدد الطلاب والمعلمين، ومستوى الخدمات المقدمة للطلبة.

رابعاً: المعايير المرتبطة بالمناهج الدراسية: ويندرج تحت هذه المعايير: مدى جودة المنهج الدراسي، والمستوى العام لمحتوياته، ومدى ارتباط هذه المحتويات بالواقع (Coate, 2019).

خامساً: جودة الإنفاق المؤسسي: مثل تمويل التعليم مدخلاً بالغ الأهمية من مدخلات أي نظام تعليمي. وبدون التمويل اللازم يقف نظام التعليم عاجزاً عن أداء مهامه الأساسية. أما إذا توفرت له الموارد المالية الكافية، فإن مشكلاته سوف تقل، وصار من السهل حلها (Nugreaha, 2018).

سادساً: جودة تقييم أداء المؤسسة: يتطلب رفع كفاءة التعليم وجودته تحسين أداء كافة عناصر الجودة التي تتكون منها المنظومة التطبيقية، والمشملة بصفة أساسية على الطالب، والمعلمين، والبرامج التعليمية، وطرق تدريسها، وتمويل إدارة المؤسسة (أحمد، ٢٠١٩).

ومن العرض السابق، يتضح أنه للحصول على منتج تعليمي جيد، لا بد من العمل على تحقيق تلك المحاور السابقة، التي تعتمد على جودة تعليمية ذات مستوى عالٍ، مع فهم كامل للتطوير المطلوب تطبيقه من جانب القائمين عليه، وبذل الجهد، وتحمل الوقت الزائد الذي يتطلبه التطوير، بشرط أن تتم تهيئة أذهان أفراد المجتمع لكسب تأييدهم ومساندتهم لتطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها

يركز مدخل إدارة الجودة الشاملة في التعليم العالي على مجال تقويم المنظمة التعليمية بهدف تطويره وتحسينه، باعتبار هذا الأسلوب أحد الأساليب الحديثة المستخدمة في تقويم المؤسسات التعليمية على نحو خاص. وتوظيف مبادئ وأفكار إدارة الجودة الشاملة في أنظمة التعليم العالي يعود بالنفع على الجامعات؛ إذ يضع حجر الأساس لرؤية فلسفية جديدة لأهداف الجامعة ورسالتها، ويرفع معنويات الموظفين فيها ويمنحهم فرصة التعبير ويعبر مفاهيمهم واتجاهاتهم نحو المهنة، مما يضيف على البيئة التعليمية مناخًا منتجًا (أبو الهيجاء، ٢٠١٧).

ويعد إدارة الجودة الشاملة مدخلًا إداريًا يسعى لإحداث تغيير مستمر في الثقافة التنظيمية داخل المؤسسة، وبناء المنظمة وتأسيس ثقافة للجودة أولاً، واستخدام أساليب إدارية حديثة تؤدي إلى تحقيق جودة عالية المستوى للمنتج والخدمة المقدمة ثانيًا، بحيث يشمل هذا التغيير جميع وظائف العمل ومجالاته في المؤسسة بالاعتماد على العمل الجماعي، والتحسين المستمر للأداء الكلي في المؤسسة لتحقيق النجاح على الأمد الطويل. يمكن النظر إلى الجودة الشاملة على أنها عبارة عن ثورة ثقافية وذلك بسبب الطريقة التي تفكر وتعمل بها الإدارة فيما يتعلق بالعمل وتشجيع مشاركة الفرد في وضع الأهداف واتخاذ القرارات (أحمد، ٢٠١٧).

ومن خلال خبرة الباحثة في الميدان التربوي والتعليمي، ومن خلال تفاعلها اليومي مع طلبة الدراسات العليا في الإدارة التربوية، وإحساسها بضرورة توافر الكفايات القيادية لدى الطلبة الخريجين من كليات الإدارة التربوية التي ما زالت حديثة وتتطلب التدريب الكافي في تطوير الكفايات القيادية لدى الطلبة الخريجين لتحقيق الاستفادة الكبرى من ما تعلموه في ضوء معايير الجودة الشاملة، كما تم استطلاع آراء بعض طلبة الجامعات حول الكفايات القيادية، فقد تم التوصل إلى أن هناك تباينًا في وجهات نظر الطلبة حول الكفايات القيادية لدى الطلبة الخريجين في ضوء معايير الجودة الشاملة. وهذا ما استدعى الباحثة للبحث في مستوى الكفايات القيادية لدى

خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في ضوء تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر خريجي برامج الدراسات العليا فيها.

أسئلة الدراسة

1. ما مستوى الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في ضوء تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر خريجي برامج الدراسات العليا فيها؟
2. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمستوى الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في ضوء تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر خريجي برامج الدراسات العليا فيها تعزى لمتغيرات (الجنس، الجامعة، المؤهل العلمي)؟

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة الحالية الى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على مستوى الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في ضوء تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر خريجي برامج الدراسات العليا فيها
2. الكشف عن وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في ضوء تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر خريجي برامج الدراسات العليا فيها تعزى لمتغيرات (الجنس، الجامعة، سنة التخرج).

أهمية الدراسة

أولاً: الأهمية العلمية

1. تسهم هذه الدراسة في إضافة معلومات جديدة إلى المعرفة الإنسانية والتربوية عن مفهوم الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية

الحكومية والخاصة في ضوء تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة مما قد يسهم في تعميم تجربة هذه الدراسة على العديد من المؤسسات التعليمية في الأردن.

الأهمية العملية

١. تقديم كل ما هو جديد في الكفايات القيادية، لغايات تحقيق الاهداف الادارية والتعليمية، وخدمة المجتمع، وللحاق بركب التطور والتقدم العلمي، في ضوء تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة.
٢. سترتب نتائج هذه الدراسة العديد من الفوائد العملية في الميدان التربوي، حيث تقيد صانعي القرار لبرامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية.

مصطلحات الدراسة

تعرف الكفاية القيادية: بأنها "امتلاك المهارات والقدرات ثم استخدامها بأفضل الطرق وأقلها كلفة بشكل يحقق الفاعلية المطلوبة (مرعي، ٢٠١٩).

وتعرف إجرائياً: بأنها القدرات والامكانيات المطلوب توافرها لدى خريج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية اضافة إلى المعارف والمهارات التي يمتلكها. وتقاس من خلال الاجابة على فقرات اداة الدراسة.

معايير الجودة الشاملة اصطلاحاً: "فلسفة إدارية حديثة تركز على عدد من المفاهيم والفلسفات الحديثة التي تستند على المزج بين الوسائل الإدارية الأساسية والجهود الابتكارية والمهارات الفنية المتخصصة من أجل الارتقاء بمستوى الأداء والتحسين المستمر" (ابو الهيجاء، ٢٠١٧: ٥٢).

تعرفها الباحثة إجرائياً: المنهجية المنظمة لضمان سير النشاطات التي تم التخطيط لها مسبقاً حيث أنها الأسلوب الأمثل الذي يساعد على منع وتجنب المشكلات من خلال العمل على تحفيز وتشجيع السلوك الإداري التنظيمي الأمثل في الأداء باستخدام الموارد المادية والبشرية بكفاءة عالية وستقاس من خلال الأداة المعدة لهذه الدراسة.

محددات الدراسة

حدود الدراسة ومحدداتها:

اقتصرت حدود الدراسة على الآتي:

- **الحد الموضوعي:** الكفايات القيادية لدي خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في ضوء تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة.

- **الحد البشري:** اشتملت عينة الدراسة على خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة
 - **الحد المكاني:** اشتملت خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة.
 - **الحد الزمني:** تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الأول ٢٠٢٣/٢٠٢٤.
- محددات الدراسة:** يتحدد تعميم نتائج الدراسة في ضوء الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات للأداة) وموضوعية استجابة أفراد عينة الدراسة.

الدراسات السابقة

من خلال البحث في محركات البحث العالمية والمجلات العربية والأجنبية والرسائل الجامعية المنشورة وغير المنشورة في الجامعات العربية والأجنبية تم الرجوع إلى مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة ومنها:

هدفت دراسة باناعمة (٢٠١٩) إلى تحديد درجة توافر الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية ELCC من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والخريجين بالبرنامج، وتحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية حول درجة التوافر، الأهمية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الجامعة، الانتماء للبرنامج، الجنس. ولتحقيق الهدف تم استخدام المنهج الوصفي بشقيه المسحي - المقارن، وتم بناء استبيان تكون من (٤٢) فقرة تم توزيعها على عينة طبقية عشوائية مكونة من (٤٧) عضو/ عضوة هيئة تدريس و (٣٢١) خريج / خريجة، وأظهرت النتائج أن درجة توافر الكفايات القيادية كانت بدرجة عالية، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة التوافر تعزى لمتغير الجامعة، بينما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة التوافر تعزى لمتغير الانتماء للبرنامج لصالح أستاذ في البرنامج، والجنس لصالح الذكور، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة أهمية التوافر تعزى لمتغير الجامعة لصالح جامعة الملك سعود، والانتماء للبرنامج لصالح خريج برنامج الدكتوراه، والجنس لصالح الذكور، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة التوافر / الأهمية لصالح درجة أهمية توافر الكفايات لدى خريجي البرامج.

وفي دراسة نوعية قام بها كل من باليك ولويد (Bialek and Liloyd,2017) لدراسة أثر الخبرات القيادية التي يكتسبها الطلاب من الأنشطة غير الصفية أثناء الدراسة الجامعية على حياتهم بعد التخرج من الجامعة بثلاث أو خمس سنوات، وعملوا مقابلات لعدد (٢٦) طالبًا متخرجًا، وأكدت النتائج أن العمل على تعزيز مهارات الطلاب القيادية أثناء الدراسة الجامعية له دور بارز في تعزيز ثقتهم بأنفسهم، وإثرائهم مهنيًا وتعزيز المهارات القيادية والإدارية والعمل الجماعي لديهم، وشعورهم بالفخر والانتماء للجامعة التي تخرجوا منها، وتزيد من مهارات الاتصال لديهم ليكونوا ناجحين في حياتهم العملية لاحقًا.

يرى شيرتزر وشو (Shertzer, and Schuh,2017) في دراستهما التي طبقت المنهج النوعي من خلال مقابلة الطلاب الذين شاركوا في مهام قيادية والطلاب الذين لم يمارسوا أو شاركوا في مهام قيادية، حيث أكدت النتائج بأن الطلاب المشاركين في المهام القيادية حصلوا على مزيد من التشجيع والفرص من الآخرين، وأما الطلاب الذي لم يشاركوا في مهام قيادية فقد أظهروا ضعفًا في الثقة وعدم الاهتمام بالقيادة، والنقص الواضح في الصفات القيادية وفرصًا أقل لنقلد مهام قيادية.

أما في دراسة باكسا (Baxa2017)، التي كانت تهدف إلى معرفة ما إذا كانت المهارات القيادة التي قد تعلمها الطلاب خلال وقت عملهم (كموظفين طلابًا في الأنشطة الترفيهية داخل الحرم الجامعي) يتم استخدامها بعد التخرج في الجامعة. استخدمت الدراسة المنهج المختلط حيث استخدمت المقابلة والملاحظة الميدانية بالإضافة إلى الاستبانة. اشتملت عينة الدراسة على (٣٧) مشاركًا من الذين كانوا موظفين طلاب في هاواي - مانوا - الولايات المتحدة. ثم تم اختيار خمسة مشاركين بشكل عشوائي لإجراء المزيد من المقابلات وجمع البيانات المتعمقة. وجدت النتائج أربعة موضوعات رئيسية إلى جانب موضوعات فرعية. المواضيع الأربعة كانت: (١) انعكاس إيجابي على تجربة توظيف الطلاب؛ (٢) مهارات قابلة للتحويل تطورت لدى الطلاب خلال تجربتهم في العمل داخل الحرم الجامعي، وهذه المهارات مثل: ترتيب الأولويات، القدرة على التنظيم، الثقة في النفس، العمل مع الآخرين، إدارة الوقت حل المشكلات، مهارات التواصل، (٣) القيمة في توظيف الطلاب الحرم الجامعي الترفيه حيث أكد الطلاب الآثار الإيجابية للعمل داخل الجامعة، وكذلك ساعدهم العمل على بناء علاقات أصدقاء جدد والمحافظة على هذه العلاقات؛ مما ساعدهم على تطوير مهارات الاجتماعية و (٤) العمل في الحرم الجامعي يسرع في تطوير المهارات القيادية؛ مما يدل على أهمية العمل على تنميته لدى الطلاب.

كما أعد القطان (٢٠١٦) دراسة هدفت إلى تحديد أهم الكفايات اللازمة للعمل القيادي، لدى مديري مدارس التعليم العام بدولة الكويت من وجهة نظر المعلمات بكلية التربية الأساسية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب. وتحديد اهم الوسائل لتنمية هذه الكفايات. ولتحقيق ذلك الهدف أعد الباحث استبياناً طبق على عينة الدراسة المكونة من (٣٣٨) معلمة، وأظهرت نتائج الدراسة أن الكفايات الشخصية والأساسية حصلت على الترتيب الأول من الأهمية، كما حصلت كفايات التعاون وإدارة الوقت والاجتماعات على الترتيب الثاني والثالث من الأهمية، بينما حصلت كفايات التخطيط الاستراتيجي وإدارة الموارد المادية على الترتيب الرابع والخامس الأخير من الأهمية.

كما قام الحميدي (٢٠١٤) بدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى فاعلية برنامج ماجستير الإدارة والتخطيط بجامعة أم القرى في تنمية واكتساب المهارات القيادية. ولتحقيق ذلك الهدف تم تصميم استبيان طبق على مجتمع الدراسة المكون من (١٦٢) خريجاً. وأظهرت نتائج الدراسة أن فاعلية البرنامج كانت بدرجة عالية. وخلصت الدراسة بضرورة المحافظة على المستوى من التطوير بنفس الاتجاه.

وبدوره أجرى آل السيف (٢٠١٣) دراسة هدفت إلى التعرف على أبرز المهارات التي ينبغي تضمينها في برامج تطوير المهارات القيادية للطلاب بالجامعات السعودية في ضوء الخبرات والتجارب الدولية. ولتحقيق ذلك الهدف صمم الباحث أداتين لجمع المعلومات المقابلة حيث أجرى المقابلات بأعضاء هيئة التدريس المتخصصين البالغ عددهم (٣٦) عضواً، وكذلك استبانة طبقت على (١٠٢) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بأقسام الإدارة التربوية بالجامعات السعودية. وأظهرت نتائج الدراسة أبرز الأنشطة التي تقدمها الجامعات لتطوير المهارات القيادية، كما أشارت الدراسة إلى أبرز المهارات القيادية التي ينبغي اكتسابها للطلاب.

كما أعد المسعودي (٢٠١٣) دراسة هدفت إلى تحديد المواصفات التخصصية المهنية والشخصية العامة للمخرجات التعليمية، بقسم الإدارة التربوية والتخطيط بكلية التربية بجامعة أم القرى، من وجهة نظر الخبراء. ولتحقيق ذلك الهدف تم تصميم استبانة طبقت على مجتمع الدراسة المكون من (٢٣) عضواً من أعضاء هيئة التدريس. وأظهرت نتائج الدراسة بأهم المواصفات التخصصية المهنية، والشخصية العامة التي ينبغي توافرها بمخرجات قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كما أشارت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة - والدرجة العلمية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

ينضح من خلال استعراض الدراسات السابقة العربية منها والأجنبية ما يلي:
أولاً: اقتصرت الباحثة في دراسته الحالية على عرض بعض الدراسات التي تناولت أبعاد الدراسة، ويلاحظ من خلال عرض الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة علاقتها بمتغيرات أخرى، كما إنها تناولت مجتمعات عربية وأجنبية مختلفة، وقد اتفقت مع الدراسة الحالية في تناول موضوع الدراسة.

ثانياً: استخدمت هذه الدراسة عينة من الطلبة الخريجين وتتفق مع العديد من الدراسات السابقة من حيث نوع العينة، كدراسة باناعمة (٢٠١٩)، ودراسة باليك ولويد (Bialek and Lioyd, 2017)، ودراسة الحميدي (٢٠١٤).

ثالثاً: اختلفت هذه الدراسة مع دراسات أخرى اختارت عينات مثل أعضاء هيئة التدريس فقط في دراساتها مثل دراسة آل السيف (٢٠١٣)، المسعودي (٢٠١٣).

رابعاً: استخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات للدراسة وتتشابه في ذلك مع أغلب الدراسات السابقة مثل باناعمة (٢٠١٩)، ودراسة باليك ولويد (Bialek and Lioyd, 2017)، ودراسة الحميدي (٢٠١٤)، دراسة آل السيف (٢٠١٣)، المسعودي (٢٠١٣).

خامساً: اختلفت هذه الدراسة مع دراسة أخرى استخدمت المنهج النوعي ودراسة الحالة كدراسة شيرتزر وشو (Shertzer, and Schuh, 2017) كان للدراسات السابقة فائدة كبيرة في مساعدة الباحثة على تكوين تصور شامل لموضوع الدراسة، وهو الأمر الذي ساهم في صياغة مشكلة الدراسة، كما استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية، وفي تطوير أداة جمع المعلومات للدراسة.

ما تميزت به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

أما ما يميز الدراسة الحالية عن غيرها من الدراسات السابقة هو بالمنطقة التي أجريت بها والمنهجية ومناقشة النتائج، كما وستقدم إطاراً فكرياً خاصاً بالدراسة ومتغيراتها المختلفة، وكذلك إثراء الأدب النظري، وتطوير أدوات الدراسة.

الطريقة والإجراءات

هذا الجزء يقدم عرضاً للطريقة والإجراءات المتبعة بالدراسة، من خلال وصف لمنهجية الدراسة ومجتمع الدراسة وعينته، والأداة المستخدمة وكيفية التحقق من صدقها وثباتها، بالإضافة لمتغيرات الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة.

منهجية الدراسة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي (القائم على الأسلوب المسحي) المناسب لأغراض الدراسة الحالية؛ للوصول إلى استنتاجات لتسهم في فهم وتحليل مستوى الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في ضوء تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة

مجتمع الدراسة وعينته

تكون مجتمع الدراسة من خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الحكومية والخاصة والبالغ عددهم (٧٥٠) خريج للفصل الدراسي الثاني للعام ٢٠٢٢/٢٠٢٣، ولتحقيق أهداف الدراسة؛ تم تطبيق أداة الدراسة على عينة من مجتمع الدراسة والمكونة من (١٠٠) طالباً وطالبة، منهم (٥٥) طالبة، و(٤٥) طالباً في الجامعات الحكومية والخاصة خلال العام ٢٠٢٣/٢٠٢٤. إذ تم اختيار أفراد العينة بإتباع الطريقة القصدية والجدول أدناها توضح النتائج الإحصائية لتوزيع أفراد العينة من (التكرارات والنسب المئوية) بناءً على المتغيرات الديموغرافية لأفراد العينة (الجنس، الجامعة، المؤهل العلمي)، والجدول (١) يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً لمتغيراتها.

جدول (١)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها

المتغيرات	المستويات	العدد	النسبة المئوية%
الجنس	ذكور	55	55%
	إناث	44	45%
الجامعة	حكومية	40	40%
	خاصة	60	60%
المؤهل العلمي	دبلوم إدارة مدرسية	60	60%
	ماجستير إدارة تربوية	40	40%
المجموع		100	100 %

أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة تم الاطلاع على الأدب النظري، والرجوع للدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وقد اعتمدت الباحثة على الاستبيانات لغايات جمع المعلومات من المشاركين في الدراسة (مستوى الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في ضوء تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة). إذ قامت الباحثة بتصميم الإستبيانية وصياغة فقراته، وتحديد مجالاتها مستندة إلى الأدب الإداري والدراسات السابقة حول هذا الموضوع، مثل دراسات باناعمة (٢٠١٩)، ودراسة باليك ولويد (Bialek and Lioyd, 2017)، ودراسة الحميدي (٢٠١٤)، دراسة آل السيف (٢٠١٣)، المسعودي (٢٠١٣). وقد تكونت استبانة من جزئين تناول الجزء الاول المتغيرات الديمغرافية وتناول الجزء الثاني مستوى الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في ضوء تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة وتكونت من (٢٧) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات هي: مجال الكفايات الإدارية والذي يشمل (٩) فقرات، ومجال كفايات العلاقات الإنسانية والذي يشمل (٨) فقرات، ومجال الكفايات الشخصية ويشمل (١٠) فقرات. وقد تمّ اعتماد تدرج ليكرت الخماسي وفقاً لما يلي: (موافق جداً وأعطيت (٥)، موافق وأعطيت (4)، موافق لحد ما وأعطيت (3)، غير موافق وأعطيت (2)، غير موافق جداً وأعطيت (1)) للإجابة عن الفقرات.

صدق أداة الدراسة

أ- صدق المحكمين أداة الدراسة

للتحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة؛ تم عرضها بصورته الأولية على مجموعة من محكمين ذوي الاختصاص من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية وعددهم (١٠) محكمين؛ للتحقق من صحة ودقة محتوى الفقرات وإبداء آرائهم من حيث وضوح الفقرات، والصياغة اللغوية، ومناسبتها لقياس ما وضعت لأجله، ومدى إنتماء الفقرات للمجال الذي تتبع له، وإضافة أو تعديل أو حذف الفقرات بما يروونه مناسباً. وتمّ الأخذ بملاحظات المحكمين؛ والتي أجمع عليها ما نسبة (80%) من المحكمين كمعيار للحكم.

ب- صدق البناء لأداة الدراسة

للتحقق من صدق البناء تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية مكونة من (١٠) خريجين من خريجي طلبة الدراسات العليا للإدارة التربوية من خارج عينة الدراسة، لتعرف على مدى

الصدق أداة الدراسة وإسهام فقراتها، إذ تم استخراج معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة على المجال المنتميه إليه، وبين الفقرة والدرجة الكلية للأداة، وكانت النتائج على النحو التالي:

جدول (٢)

معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة على المجال والدرجة الكلية لأداة القيادة الفعالة

الكفايات الادارية			الكفايات الشخصية:		
معامل الارتباط الفقرة مع		الفقرة	معامل الارتباط الفقرة مع		الفقرة
الأداة	المجال		الأداة	المجال	
**75	**73	1	**75	**80	1
**78	**75	2	**51	**83	2
**80	**69	3	**75	**49	3
**49	**75	4	**57	**86	4
**81	**59	5	**75	**78	5
**52	**47	6	**59	**60	6
**57	**86	7	**52	**65	7
**75	**78	8	**74	**69	8
**52	**65	9	**57	**71	9
			**49	**75	10
معامل الارتباط الفقرة مع			معامل الارتباط الفقرة مع		
الفقرة	المجال	الفقرة	الأداة	المجال	الفقرة
			**84	**79	1
			**51	**52	2
			**57	**57	3
			**52	**65	4
			**74	**69	5
			**57	**71	6
			**78	**75	7
			**80	**69	8

** دالة إحصائيًا عند مستوى $(\alpha = 0.01)$.

يُلاحظ من نتائج الجدول (٢) بأنَّ قيم مُعاملات الارتباط فقرات أداة القيادة الفعالة مع مجال الذي تنتمي إليه قد تراوحت بين (٠.٤٧ - ٠.٨٦) مع المجال الذي تنتمي إليه، في حين أن قيم مُعاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للأداة قد تراوحت ما بين (٠.٤٩ - ٠.٨١)، وكانت جميع هذه القيم دالة إحصائياً عند مُستوى ($\alpha = 0.01$). وكما تم استخراج قيم معاملات الارتباط بيرسون (Pearson)؛ بين مجالات أداة القيادة التشاركية مع الدرجة الكلية للأداة، وذلك مُبين في الجدول (٣):

جدول (٣)

معاملات الارتباط بين المجالات ببعضها وبالدرجة الكلية

الكفايات الشخصية	الكفايات الادارية	كفايات العلاقات الانسانية	الكفايات القيادية
1			
**٠.٩١٢	1		
**٠.٧٢٢	**٠.٧٩٢	1	
**٠.٩٢٦	**٠.٩٣٣	**٠.٩٠٣	1

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠٥).

**دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١).

يبين الجدول (٣) أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائياً، مما يشير إلى درجة مناسبة من صدق البناء.

ثبات أداة الدراسة

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (١٠)، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين. وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول رقم (٤) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات إعادة للمجالات والدرجة الكلية واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

جدول (٤)

معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية

المجال	ثبات الإعادة	الاتساق الداخلي
الكفايات الشخصية	0.81	0.83
الكفايات الادارية	0.85	0.89
كفايات العلاقات الانسانية	0.83	0.83
الكفايات القيادية	0.87	0.91

متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

أولاً: المتغيرات الديمغرافية

الجنس وله فئتان: (ذكر، وأنثى).

الجامعة وله فئتان: (حكومية، خاصة).

المؤهل العلمي ولها مستويان: (دبلوم إدارة مدرسية+ ماجستير إدارة تربوية، دكتوراة).

ثانياً: المتغير المستقل: الكفايات القيادية لدي خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في ضوء تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة.

المعالجة الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة تمت المعالجات البيانات باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية (SPSS)، من خلال استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- للإجابة عن السؤال الأول، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتبة والمستوى لفقرات مستوى الكفايات القيادية لدي خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في ضوء تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة.
- للإجابة عن السؤال الثاني، تم استخدام تحليل التباين الثلاثي المتعدد لمستوى الكفايات القيادية لدي خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في ضوء تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة تبعا لمتغيرات (الجنس، الجامعة، سنة التخرج).

• تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach- Alpha) لإيجاد معاملات ثبات الاتساق الداخلي على لأداة الدراسة.

كما تم اعتماد تدريج ليكرت الخماسي لتصحيح أداة الدراسة، حيث تعطى كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمسة. ولأغراض تحليل النتائج والحكم على قيم المتوسطات الحسابية لفقرات الأداة تم اعتماد المعادلة التالية:

$$1.33 = \frac{1 - 5}{3} = \frac{\text{الحد الأعلى للبدائل} - \text{الحد الأدنى للبدائل}}{\text{عدد المستويات}}$$

وعليه تصبح القيم المعيارية للحكم على متوسطات استجابات أفراد العينة على أداة الدراسة كما يلي:

جدول (٥)

القيم المعيارية للحكم على متوسطات استجابات أفراد العينة على أداة الدراسة

المستوى / الدرجة	قيمة المتوسط
منخفضة	1.00 - 1.33
متوسطة	1.34 - 3.67
مرتفعة	3.68 - 5.00

نتائج الدراسة

يُقدم عرضاً للنتائج الخاصة باستجابات الأفراد على أداة الدراسة، وذلك بعد عملية جمع البيانات ومعالجتها وتحليلها إحصائياً، وفيما يلي عرض لنتائج التي تم التوصل لها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

أولاً. النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي نصَّ على: ما مستوى الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في ضوء تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر خريجي برامج الدراسات العليا فيها؟
للإجابة عن السؤال، تمَّ حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والمستوى لمجالات ما مستوى الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في ضوء تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر خريجي برامج الدراسات العليا فيها، وللدرجة الكلية، والجدول (٦) يبيِّن نتائج ذلك:

أظهرت النتيجة العامة لمستوى الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في ضوء تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر خريجي برامج الدراسات العليا فيها انه جاءت بدرجة مرتفعة على النتيجة الكلية.

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في ضوء تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر خريجي برامج الدراسات العليا فيها مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	2	الكفايات الإدارية	4.12	0.63	مرتفع
2	3	كفايات العلاقات الإنسانية	3.67	0.54	متوسط
3	1	الكفايات الشخصية	3.59	0.69	متوسط
		الكفايات الأخلاقية في ضوء معايير الجودة الشاملة	3.79	0.49	متوسط

يبين الجدول (٦) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.59-٤.١٢)، حيث جاء الكفايات الإدارية في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (٤.١٢)، وانحراف معياري (٠.٦٣) بدرجة مرتفعة، وجاءت في المرتبة الثانية كفايات العلاقات الإنسانية بمتوسط حسابي (٣.٦٧)، وانحراف معياري (٠.٥٤) بدرجة متوسطة، فيما جاء الكفايات الشخصية في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (٣.٥٩)، وانحراف معياري (٠.٦٩)، بدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي لمستوى الكفايات القيادية في ضوء معايير الجودة الشاملة ككل (٣.٧٩)، وانحراف معياري (٠.٤٩) بدرجة مرتفعة. وكما تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ومستوى التقييم لفقرات كل مجال من مجالات الاستبانة، بمراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً للأوساط الحسابية، والجدول (٧) يُبين نتائج ذلك:

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لفقرات لمستوى الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في ضوء تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر خريجي برامج الدراسات العليا فيها مرتبة تنازلياً وفقاً للأوساط الحسابية

الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة على المجال	المستوى
4	يركز على قيم القيادة الأخلاقية في عمله	4.3	0.57	1	مرتفع
1	يحافظ على أسرار العمل	4.27	0.59	2	مرتفع
3	يتسم بأنه قنوة تتناسب اتجاهاته وأهداف المؤسسة	4.22	0.56	3	مرتفع
5	يحفز المعلمين على أداء عملهم بإتقان	4.2	0.68	4	مرتفع
2	لا يتردد في محاسبة المقصرين في حال تأكد من تقصيرهم	4.17	0.61	5	مرتفع
6	يتحلى بالصبر في إنجاز المهمات.	4.13	0.78	6	مرتفع
7	القدرة على الإشراف على الأعمال الإدارية	4.05	0.79	7	مرتفع
8	متابعة الأعمال الفصلية بالملفات والسجلات اللازمة	4.00	0.94	8	مرتفع
9	توظيف الوسائط التكنولوجية المستخدمة	3.95	0.68	9	مرتفع
الدرجة الكلية لمجال الكفايات الإدارية		4.12	0.63	مرتفع	

6	يراعي الظروف الإنسانية والطارئة	3.79	0.54	1	مرتفع
5	يعطي انطباعاً إيجابياً للهيئة الإدارية	3.77	0.72	2	مرتفع
2	يتبنى ثقافة «عدم اللوم» عندما تفشل التجارب	3.7	0.74	3	مرتفع
3	يسيطر على انفعالاته إن كان هناك ما يستوجب الغضب	3.67	0.79	4	متوسط
1	يراعي الظروف الإنسانية والطارئة عند المعلمين	3.66	0.94	5	متوسط
4	التكيف مع الظروف المتغيرة	3.62	0.68	6	متوسط
7	المظهر الشخصي في إطار قيم المهنة	3.6	0.61	7	متوسط
8	التحلي بالأخلاق ليكون قنوة	3.57	0.78	8	متوسط
الدرجة الكلية لمجال كفايات العلاقات الإنسانية		3.67	0.54	متوسط	

مرتفع	1	0.6	3.7	5	يتقبل النقد برحابة صدر
متوسط	2	0.66	3.67	3	ينجز المهام الموكلة إليه بصدق وإخلاص
متوسط	3	0.73	3.66	1	يطبق العدالة على جميع الآخرين
متوسط	4	0.73	3.62	2	يتحرى الصدق في تعامله مع الآخرين.
متوسط	5	0.62	3.6	4	يتواضع في تعامله مع الآخرين.
متوسط	6	0.78	3.57	6	يحترم شخصية كل معلم ويتعامل بطريقة لائقة معها
متوسط	7	0.79	3.55	7	يتفهم العلاقات الاجتماعية بين الأفراد
متوسط	8	0.94	3.52	8	يقدر المشاعر الإنسانية ويتفاعل مع الآخرين
متوسط	9	0.68	3.51	9	يشعر بالرضا عن عمله مع الزملاء
متوسط	10	0.72	3.47	10	يتفهم حاجات ودوافع مرؤوسيه في العمل
متوسط		0.69	3.79		الدرجة الكلية لمجال الكفايات الشخصية

يُلاحظ من نتائج الجدول (7) بأن مجال الكفايات الإدارية جاء بمستوى (مرتفع) وبمتوسط حسابي (٤.١٢) وإنحراف معياري (٠.36)، وجاءت في المرتبة الأعلى على المجال الفقرة (4) والتي نصت على: "يركز على قيم القيادة الأخلاقية في عمله" بمستوى (مرتفع)، وبمتوسط حسابي (٤.٣) وإنحراف معياري (0.63). في حين جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (9) والتي نصت على: "توظيف الوسائط التكنولوجية المستخدمة" بمستوى (مرتفع)، وبمتوسط حسابي (٣.٩٥) وإنحراف معياري (0.68).

كما يُلاحظ من نتائج الجدول أن مجال كفايات العلاقات الإنسانية جاء بمستوى (متوسط)، وبمتوسط حسابي (٣.٦٧) وإنحراف معياري (٠.57)، وجاءت الفقرة (6) في المرتبة الأعلى على المجال والتي نصت على: "يراعي الظروف الإنسانية والطارئة"، بمستوى (متوسط)، وبمتوسط حسابي (٣.٧٩) وإنحراف معياري (٠.٥٤). في حين جاءت الفقرة (٨) بالمرتبة الأخيرة والتي نصت على: "التحلي بالأخلاق ليكون قدوة"، بمستوى (متوسط)، وبمتوسط حسابي (٣.٥٧) وإنحراف معياري (٠.٧٨).

ويُلاحظ من الجدول بأن مجال الكفايات الشخصية جاء بمستوى (متوسط)، وبمتوسط حسابي (3.59) وإنحراف معياري (0.69)، وجاءت الفقرة (5) في المرتبة الأعلى على المجال والتي نصت على: "يتقبل النقد برحابة صدر" بمستوى (متوسط) وبمتوسط حسابي (٣.٧) وإنحراف معياري

(٠.٦٠) في حين جاءت الفقرة (10) بالمرتبة الأخيرة والتي نصت على: "يتفهم حاجات ودوافع مرؤوسيه في العمل" بمستوى (متوسط) ويمتوسط حسابي (٣.٤٧) وانحراف معياري (0.720).

ثانياً. النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي نصّ على: "هل يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في ضوء تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر خريجي برامج الدراسات العليا فيها تعزى لمتغيرات (الجنس، الجامعة، سنة التخرج)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في ضوء تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر خريجي برامج الدراسات العليا فيها تعزى لمتغيرات (الجنس، الجامعة، سنة التخرج) والجدول أدناه يبين ذلك.

جدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات لمستوى الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في ضوء تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر خريجي برامج الدراسات العليا فيها تعزى لمتغيرات (الجنس، الجامعة، سنة التخرج)

العلامة الكلية	المجالات				مستويات	المتغير
	كفايات العلاقات الإنسانية	الكفايات الإدارية	الكفايات الشخصية	الوسط الحسابي		
4.00	3.97	4.07	3.96	الوسط الحسابي	الذكور	الجنس
0.55	0.60	0.59	0.63	الانحراف المعياري	N=55	
4.36	4.32	4.43	4.28	الوسط الحسابي	الإناث	
0.39	0.43	0.40	0.48	الانحراف المعياري	N=45	
4.22	4.15	4.29	4.17	الوسط الحسابي	حكومية	الجامعة
0.49	0.55	0.51	0.52	الانحراف المعياري	N=40	
4.19	4.19	4.27	4.07	الوسط الحسابي	خاصة	
0.53	0.54	0.55	0.71	الانحراف المعياري	N=60	
4.58	4.53	4.67	4.46	الوسط الحسابي	دبلوم إدارة مدرسية N=60	المؤهل العلمي
0.10	0.22	0.07	0.24	الانحراف المعياري		
4.19	4.1	4.26	4.14	الوسط الحسابي	ماجستير إدارة تربوية	
0.52	0.58	0.54	0.55	الانحراف المعياري	N=60	

يبين الجدول (٨) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد عينة الدراسة على العلامة الكلية على مستوى الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في ضوء تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر خريجي برامج الدراسات العليا فيها تعزى لمتغيرات (الجنس، الجامعة، المؤهل العلمي)، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الثلاثي المتعدد جدول (٩).

جدول (٩)

تحليل التباين الثلاثي المتعدد لأثر الجنس، الجامعة، سنة التخرج، لمستوى الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في ضوء تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر خريجي برامج الدراسات العليا فيها

المتغيرات	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة الإحصائية
الجنس قيمة ولكس 0.885= 0.014=ح	الكفايات الشخصية	1.507	1	1.507	4.917	*0.024
	الكفايات الإدارية	1.933	1	1.933	7.898	*.0060
	كفايات العلاقات	2.528	1	2.528	9.558	*.0030
	العلامة الكلية	1.987	1	1.987	9.040	*.0030
الجامعة قيمة ولكس 0.970= 0.448=ح	الكفايات الشخصية	0.127	1	0.127	0.414	0.521
	الكفايات الإدارية	4.689E-6	1	4.689E-6	0.000	0.997
	كفايات العلاقات	0.053	1	0.053	0.201	0.655
	العلامة الكلية	0.000	1	0.000	0.002	0.968
المؤهل العلمي قيمة ولكس 0.947= 0.579=ح	الكفايات الشخصية	0.577	2	0.288	0.941	0.394
	الكفايات الإدارية	0.884	2	0.442	1.807	0.170
	كفايات العلاقات	0.753	2	0.376	1.423	0.246
	العلامة الكلية	0.751	2	0.375	1.708	0.187
الخطأ	الكفايات الشخصية	26.973	95	0.307		
	الكفايات الإدارية	21.537	95	0.245		

المتغيرات	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة الإحصائية
الكلية	كفايات العلاقات	23.273	95	0.264	0.220	
	العلامة الكلية	19.339	95	0.220		
	الكفايات الشخصية	1867.560	98	98		
	الكفايات الإدارية	1976.667	98			
	كفايات العلاقات	1874.861	98			
	العلامة الكلية	1914.295	98			

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \geq 0.05$)

ينبني من الجدول (٩) الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر الجنس، وذلك لصالح الإناث.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر الجامعة في جميع المجالات والدرجة الكلية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر المؤهل العلمي في جميع المجالات والدرجة الكلية.

مناقشة النتائج والتوصيات

أولاً: مناقشة نتائج الإجابة عن السؤال الأول للدراسة: ما مستوى الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في ضوء تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر خريجي برامج الدراسات العليا فيها؟

بينت نتائج الدراسة أن مستوى الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في ضوء تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر خريجي برامج الدراسات العليا فيها كان مرتفعاً، وتفسر الباحثة هذه النتيجة إلى حرص خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة على اكتساب الكفايات القيادية اللازم في العمل الإداري التربوي هو الأسلوب الفعال لتحسين وتطوير الخدمات التربوية والتعليمية، وتوفير بيئة تشجع على التطوير المستمر، وتنمية مهارات العاملين،

وتفعيل إجراءات العمل، واندكاء روح العمل الجماعي، مع الحرص على تطبيق معايير الجودة الشاملة والتي أصبحت ضرورة للمؤسسات التربوية لكي تستطيع مواجهة ظروف العولمة، ولكي تستطيع أن تتعايش مع الأجواء التنافسية التي تجتاح العالم اليوم.

كما وتفسر الباحثة هذه النتيجة من وجهة نظر ريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة ان لمعايير الجودة الشاملة دورا فاعلا وإيجابيا في مواجهة التحديات وفي رسم مسيرة المجتمعات من خلال الاهتمام بمخرجات مؤسسات التعليم ونواتجها بما يتلاءم مع تحديات العصر الحالي والقدرة على الإيفاء بمتطلبات سوق العمل، من خلال إيجاد الخريج المؤهل والذي يتمتع بأخلاقيات المهنة التي تمكنه من مواجهة العصر ومستجداته، حيث لم تعد مؤسسات التعليم الجامعي وإدارتها مجرد أجهزة ومؤسسات مسؤولة ومؤتمنة على التراث الثقافي ونقله للأجيال الصاعدة، بل أصبحت أجهزة فاعلة في تطوير المعرفة وتنمية المجتمع وتطويره ومساعدته في مواجهة التحديات.

جاء الكفايات الإدارية في المرتبة الاولى وبدرجة تقدير مرتفعة، وتفسر الباحثة هذه النتيجة من وجهة نظر خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة إن هذا التطوير في المساقات التربوية في الجامعات هدفه اخراج مدراء مؤهلون يتمتعون بكفايات عالية تمكنهم من القيام بالواجب المنوط بهم، وقيادة مؤسساتهم التعليمية نحو تحقيق الأهداف التربوية باقتدار وإبداع، ويحتاج القادة والمديرون أن يعرفوا بوضوح طبيعة ومدى سعة كفاياتهم الإدارية ومعارفهم، وتقييم قدراتهم لنقل من اتساع الفجوة بين هذه القدرات والمهارات المناسبة التي يحتاجون إليها. كما انها تحتل الكفاءات أهمية بالغة في المنظمات الحديثة لكونها المسؤولة عن الإنجاز، وتخلق التميز لها والإبداع الخلاق فيها، وتسعى إلى تنمية قدراتها التنافسية.

كما وجاءت كفايات العلاقات الإنسانية في المرتبة الثانية وبدرجة تقدير مرتفعة، وتفسر الباحثة هذه النتيجة من وجهة نظر خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة الى حرصهم الاستفادة من المعرفة، وحسن التصرف، والمهارات المطلوبة لتحفيز الموارد البشرية، واستخدامها، وتطويرها، للوصول إلى أفضل الطرق الإبداعية في إيجاد الحلول، وابتكار الأفكار الجديدة.

كما وأشارت النتائج ان مجال الكفايات الشخصية جاء في في المرتبة الثالثة وبدرجة تقدير مرتفعة،

وتفسر الباحثة هذه النتيجة من وجهة نظر خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة الى حرصهم في تطوير أداءهم القيادي في صورة حلقة متصلة تبدأ برغبتهم في العمل بمهنة التعليم وإعداده في كليات التربية من خلال اكتسابه للمهارات الأساسية للنهوض بالعملية الإدارية والتربوية، ولا يستطيع القائد أن يمارس أدواره المختلفة إلا إذا توافرت لديه مجموعة كفايات أساسية ترتبط وتؤثر على أدائه في المواقف التعليمية واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة باليك ولويد (Bialek and Lloyd, 2017) وأكدت النتائج أن العمل على تعزيز مهارات الطلاب القيادية أثناء الدراسة الجامعية له دور بارز في تعزيز ثقتهم بأنفسهم، وإثرائهم مهنياً وتعزيز المهارات القيادية والإدارية والعمل الجماعي لديهم.

ثانياً: مناقشة نتائج الإجابة عن السؤال الثاني للدراسة: هل يوجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمستوى الكفايات القيادية لدي خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في ضوء تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر خريجي برامج الدراسات العليا فيها تعزى لمتغيرات (الجنس، الجامعة، سنة التخرج)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الكفايات القيادية لدي خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة في ضوء تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر خريجي برامج الدراسات العليا فيها تعزى لمتغيرات (الجنس، الجامعة، سنة التخرج) حيث أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر الجنس، وذلك لصالح الإناث وتفسر الباحثة هذه النتيجة الى حرص الإناث على امتلاك الكفايات القيادية بشكل كبير وذلك من باب الحرص على الالتزام والتطوير بشكل كبير، وكما ان الإناث بأغلب المناصب الإدارية والقيادية يحرصون على السير وفق قواعد صحيحة والالتزام كبير حرصاً على مصلحة العمل في المؤسسة التعليمية والحرص على اكتساب الكفايات بشكلها الصحيح.

كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لأثر الجامعة، وسنوات التخرج في جميع المجالات والدرجة الكلية، وتفسر الباحثة هذه النتيجة الى ان اغلب المساقات التي يتم طرحها في الجامعات متشابهة في محتواها العلمي والتربوي وان الأهداف والاسس التي تسير عليها تلك الكليات الموجودة في الجامعات أصبحت تخضع لمعايير الجودة الشاملة التي تحرص على اخراج منتج تعليمي يراعي التطور ويحرص على تطبيق المعايير بشكلها الصحيح في كل

وقت وفي كل مكان وهذا ما اظهره عدم وجود اختلاف في المؤهل العلمي، واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة آل السيف (٢٠١٣) وأظهرت نتائج الدراسة أبرز الأنشطة التي تقدمها الجامعات لتطوير المهارات القيادية، كما أشارت الدراسة إلى أبرز المهارات القيادية التي ينبغي اكتسابها للطلاب.

التوصيات

- في ضوء أهداف وإجراءات ونتائج البحث الحالي توصي الباحثة بالآتي:
- ١- تضمين برامج إعداد القادة التربويين على مستوى الدبلوم العالي او الماجستير او الدكتوراه وممارسة الكفايات والمهارات الأساسية اللازمة لتحقيق النمو المتكامل في ضوء معايير الجودة الشاملة.
 - ٢- تدعيم ممارسة الخريجين للكفايات الشخصية والأدائية لما لها من آثار إيجابية في نفوسهم وانعكاسها على الإدارة والعاملين.
 - ٣- استخدام قائمة الكفايات الشخصية والمعرفية والتدريسية والإدارية والاجتماعية والتكنولوجية كقائمة كفايات وظيفية لخريجي الدراسات العليا بكليات الإدارة التربوية في ضوء مفهوم الجودة الشاملة للتعليم في تنمية وتطوير كفاياتهم الوظيفية والقيادية.
 - ٤- اعتبار قائمة الكفايات القيادية بمثابة محددات لبرامج وإعداد وتطوير وتقييم لخريجي الدراسات العليا بكليات الإدارة التربوية في ضوء معايير الجودة الشاملة للتعليم.
 - ٥- الاهتمام بالتدريب المستمر لخريجي الإدارة التربوية بهدف رفع كفاياتهم الشخصية والأدائية أثناء الخدمة.
 - ٦- توجيه نتائج الدراسة إلى المعنيين بالأمر في وزارة التربية والتعليم للاستفادة منها في تنمية لخريجي الإدارة التربوية على مستوى مديريات التربية والتعليم وإعداد وتنفيذ الدورات التدريبية المناسبة لتحقيق أهداف تنمية هذه الكفايات.

المراجع

المراجع باللغة العربية

- أحمد، إبراهيم أحمد. (٢٠١٩). *الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية والمدرسية*. الإسكندرية: دار الوفاء للطباعة والنشر.

- أحمد، أشرف السعيد. (٢٠١٧). *الجودة الشاملة والمؤشرات في التعليم الجامعي*. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر.
- آل السيف، مبارك. (٢٠١٣). *تطوير المهارات القيادية لطلاب الجامعات السعودية في ضوء الخبرات العالمية* (رسالة دكتوراه غير منشورة). كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- باناتمة، فوزية. (٢٠١٩). الكفايات القيادية لدى خريجي برامج الدراسات العليا في الإدارة التربوية بالجامعات السعودية في ضوء معايير المجلس التشريعي للقيادة التعليمية (ELCC). *مجلة كلية التربية في العلوم التربوية*، ٤٣(٤)، ٩٢٥-٩٩٢.
- باليك، أ. و لويد، ب. (٢٠١٧). أثر الخبرات القيادية التي يكتسبها الطلاب من الأنشطة غير الصفية أثناء الدراسة الجامعية على حياتهم بعد التخرج. *مجلة التعليم العالي*.
- الحميدي، فهد. (٢٠١٣). *فاعلية برنامج ماجستير الإدارة التربوية والتخطيط بجامعة أم القرى في إعداد القادة التربويين من وجهة نظر الخريجين* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الحميدي، فهد. (٢٠١٤). *فاعلية برنامج ماجستير الإدارة التربوية والتخطيط بجامعة أم القرى في إعداد القادة التربويين من وجهة نظر الخريجين* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الديحاني، سلطان. (٢٠٢١). أنماط القيادة التربوية وعلاقتها بالقدرة على حل المشكلات المدرسية في المرحلة المتوسطة بدولة الكويت من وجهة نظر المعلمين. *مجلة الدراسات والبحوث التربوية*، ١١(٢)، ٢٥٥-٢٩٠.
- رشوان، حسين عبد الحميد. (٢٠١٦). *القيادة: دراسة في علم الاجتماع النفسي والإداري والتنظيمي*. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.
- طه، علي. (٢٠١٨). الإشراف التربوي لمقرر التدريب الميداني في ضوء معايير الجودة الشاملة لطلاب شعبة التدريس بكلية التربية الرياضية. *مجلة بحوث التربية الرياضية، كلية التربية للبنين، جامعة الزقازيق*، ٤١(٧)، ٧٧-١١٤.
- العزاوي، محمد. (٢٠١٨). *إدارة الجودة الشاملة*. عمان: دار اليازوي.
- العقيلي، عمر وصفي. (٢٠٢٠). *المنهجية المتكاملة لإدارة الجودة الشاملة*. عمان: دار وائل.

- تعليمات، صالح ناصر. (٢٠١٩). *إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية: التطبيق ومقترحات التطوير*. عمان: دار الشروق.
- العنزي، شريفة. (٢٠٢١). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو توظيف التعليم المدمج في تدريس المقررات الجامعية. *مجلة كلية التربية، جامعة الإسكندرية*، ٣١(٤)، ٩٥-١١٤.
- كنعان، نواف. (٢٠١٩). *القيادة الإدارية (ط٣)*. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- مرعي، توفيق. (٢٠١٩). *الكفايات التعليمية في ضوء النظم*. عمان: دار الفرقان للنشر والتوزيع.
- المسعودي، حورية. (٢٠١٣). *مواصفات المخرجات التعليمية لتجويد قسم الإدارة التربوية والتخطيط بكلية التربية بجامعة أم القرى من وجهة نظر الخبراء (رسالة ماجستير غير منشورة)*. جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- مصطفى، أحمد. (٢٠٢٠). *برنامج إدارة الجودة الشاملة وتطبيقاتها في المجال التربوي*. قطر: المركز العربي للتدريب التربوي لدول الخليج.

المراجع باللغة الإنجليزية:

- Baxa, G. V. C. (2017). **Putting skills into practice: The relationship between leadership development from the student employment experience and post-college profession** .(unpublished doctoral dissertation) University of Hawai'i at Manoa, Honolulu, HI.
- Bialek, S. C. & Lioyd, A. G. (2017). **Post-graduation impact of student leadership**. ED4/7669 American Coll. Personal Association, Alexandria VA.
- Chang, C., Tsai, H., Zhang D., & Chen, I. (2016). The Correlation between Elementary School Principals' Servant Leadership and Teachers' Creative Teaching Behavior. **Creative Education**, 7, 1253-1260.
- Coate, E. (2019). **Implementing Total Quality Management in a University Setting**, Corvallis, Or Oregon State University.
- Ford, M. R., & Ihrke, D. M. (2016). Do School Board Governance Best Practices Improve District Performance? Testing the Key Work of School Boards in Wisconsin. **International Journal of Public Administration**, 34(2), 87-94.

- Hirtz, P., (2017). **Effective leadership for total quality management**, (Doctoral Dissertation, University of Missouri-Rolla, AAT 3053626).
- Manning, A. (2018). **Identifying Quality Management Practices used with Holmes Partnership Schools of Education**. Unpublished Dissertation, University of Pittsburgh, Pennsylvania, USA
- Meyer, J.P.,and Allen, N.J.(2018). **TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide**. The University of Western Ontario: London
- Nugreaha, p.(2018).**management in teaching and learning. process available online. [www.petra.ac.id /english/ science/tqm/paper5.html](http://www.petra.ac.id/english/science/tqm/paper5.html).**
- Shertzer, J. E., & Schuh, J. H. (2017). College student perceptions of leadership: Empowering and constraining beliefs. **National Association of Student Personnel Administrators Journal**, 42(1), 111-131