

الفصل الرابع

السلوكيات القيادية للمعلم

أولاً : السلوكيات القيادية للمعلم

ثانياً : مقياس السلوكيات القيادية للمعلم

الفصل الرابع

السلوكيات القيادية للمعلم

أولاً : السلوكيات القيادية للمعلم Teacher's Leadership Behaviors :

السلوك القيادي هو نمط العلاقات السائدة بين أفراد الجماعة وهذه العلاقة تفترض وجود شخص معين مسئول عن مصلحة الجماعة وتحقيق أهدافها في فترة معينة (فاروق جبريل ، ١٩٩٠ ، ١٣٦) .

كما أشار Yuki في عام ١٩٩٤ إلى أن القيادة هي العملية التي من خلالها يؤثر أحد أعضاء المجموعة (قائدها) علي باقي الأعضاء من أجل تحقيق أهداف معينة (In: Baron,et al., 1998,253) .

أما السلوك القيادي للمعلم فهو يعني مساهمة المعلم في التطوير الحادث في المدرسة ومساعدة زملائه المعلمين علي تعلم استراتيجيات فعالة في التدريس (Lord & Miller, 2000) .

والسلوك القيادي للمعلم لا يأخذ إطار رسمي أو مسئولية أو مهام مكلف بتنفيذها المعلم ولكنه خاصية مميزة للمعلم تجعله يطور من عمله وأساليب تدريسه لكي يؤثر مباشرة في تعلم تلاميذه ، كما تعني تعاونه مع المعلمين من أجل إنجاح العمل ، ولذلك فإن هناك بعدين رئيسيين للسلوك القيادي لدي المعلم هما تحسين نواتج التعلم لدى تلاميذه والنشاط المهني التعاوني .

(Harris & Muijs, 2002)

وتتحدد سلوكيات المعلم القيادية في أربع مهارات هي :

أ - الاستمرار أثناء الخدمة في تنمية مهاراته التدريسية .

ب- إمداد المنهج بمعلومات إضافية قوية .

ج- مساعدة زملائه أثناء الخدمة عن طريق العمل التعاوني .

د - المشاركة في عمليات التقويم التي تجرى للمعلمين .

(Gehrke, 1991)

كما أن أغلبية الهيئات والمنظمات التي اهتمت بالسلوك القيادي للمعلم

تنظر للمعلم القائد على أنه :

أ - لديه خبرة تعليمية ويشارك زملاءه المهنيين في المعرفة .

- ب- يتقدم بتدرج طبيعى فى منحنى التقدم المهنى .
- ج- ينكب فى عمله لكى يعرف ما هو أفضل لتلاميذه .
- د - يشترك فى مشروعات بحثية مستمرة لاختبار كفاءته .
- هـ- يتعاون مع أقرانه ومع الآباء والمجتمع ويتحاور بصفة مستمرة معهم للتوصل إلى الأفضل .
- و - يهتم بالنواحي الاجتماعية والسياسية .
- ز - ناصح للمعلمين الجدد .
- ى - يشترك فى إعداد معلمى قبل الخدمة من خلال قنوات اتصال مع الجامعات .
- ط - يشارك فى صنع القرارات .

(Enderlin-Lampe, 1997)

كما توجد ثلاثة أساليب قيادية للمعلم كالتالى :

أ - الأسلوب العاطفى الاندفاعى *Sentimental/Impulsive* وهذا الأسلوب يعنى علاقة شخصية زائدة عن الحد مع التلاميذ وتتسم بالاندفاع وعدم التخطيط ولذلك ينخفض تحصيل التلاميذ تبعاً لهذا الأسلوب ويقل نضجهم الانفعالي .

ب- الأسلوب المتوازن المنظم *Warm/Businesslike* ويعنى هذا الأسلوب فهم واستماع وقبول أفكار التلاميذ ومشاعرهم ، والمعلم الذي يمارس هذا الأسلوب موثوق فيه - منظم - موجه نحو العمل - مرن ، يكافؤ ويشجع عمل التلاميذ ومن ثم يزداد تحصيل التلاميذ وتحسن سلوكياتهم .

ج- الأسلوب القلق / كثير المطالب *Anxious/Demanding* يبدو المعلم تبعاً لهذا الأسلوب خائف من نظرة الآخرين له متسلط وناقد وغير موثوق فيه وقاس وكثير المطالب بما ينعكس سلباً على أداء تلاميذه .

(Davis, 1983, 39-40)

والأسلوبان الأول والثاني (الأسلوب العاطفى الاندفاعى والأسلوب المتوازن المنظم) يتفقان مع مسميات أخرى من أساليب القيادة فالأسلوب

الأول يسمى الأسلوب الموجه نحو الشخص *Person Orientation* أو السلوك القيادي المؤيد وهو يهتم بإقامة علاقات صداقه مع التابعين ، والأسلوب الثاني يسمى الأسلوب الموجه نحو المهمة *Task Orientation* أو السلوك القيادي الموجه وهو يهتم بتنفيذ المهمة المكلف بها التابعون مهما حدث .

(فاروق جبريل ، ١٩٩٠ ، ١٣٧ ، *Baron,et al., 1998,254*)

وهذان الأسلوبان من الأساليب القيادية لدي المعلم لهما تأثيرهما علي تحصيل التلاميذ ورضاهم عن الفصل بجوانبه المختلفة (الرضا عن الزملاء - التقدير من الآخرين ، الاستقلال - التنوع في جذب الاهتمام - الرضا عن المهارة الشخصية للمعلم - الرضا عن الكفاءة العلمية للمعلم) ، ولكن هذا التأثير يتوقف علي درجة وضوح الدور لدي التلميذ أي فهمه لواجباته وأدواره داخل الإطار المدرسي (فاروق جبريل ، ١٩٩٠ ، ١٦٣ - ١٦٤) .

كما أن السلوك القيادي للمعلم يساعد في إرشاد الزملاء وتحقيق مستوى أعلى في التعليم وتكوين علاقات إيجابية بين الإدارة والمعلمين بما يعني التعاون بينهم من خلال قيادة مشتركة ، ومن غير السلوك القيادي للمعلم لا تكون هناك فاعلية للفصل ، والسلوك القيادي للمعلم ينعكس علي تلاميذه بالتمذجة حيث يتعلم التلاميذ السلوكيات القيادية من معلمهم والتي تؤثر عليهم مستقبلاً (*Moller, et al.,2001*) .

فالسلك الديمقراطي للمعلم - وهو أحد السلوكيات القيادية - يؤثر تأثيراً قوياً في سلوك المتعلمين ، لأن للمعلم دوراً قيادياً وريادياً فهو يمثل القدوة بالنسبة لتلاميذه ، وعلى المعلم أن يحرر نفسه من التعصب وألا يفرق بين المتعلمين وبعضهم ، وأن يبذل كل الجهد لإشاعة الجو الديمقراطي داخل الفصل (محمود منسى ، ٢٠٠٣ ، ٧٩) .

والسلوك القيادي للمعلم مهم أيضاً في مجال التربية الخاصة حيث أن إعداد معلم التربية الخاصة ونمو السلوكيات القيادية لديه والنظام المدرسي الموجود في المؤسسة الخاصة يؤثر علي أداء المتعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة (*Patton&Townsend,2001*) .

كما ينبغي إعداد المعلمين سواء في مجال التربية الخاصة أو التربية العامة على ممارسة السلوكيات القيادية والتي تشمل التدريب على التعلم التعاوني والشعور المشترك بالمسؤولية (Lowenbraun,1990).

كما قدم (krisko,2001) بروفيل لشخصية المعلم القيادية تتحدد في ثمانية خصائص هي : الإحساس الشخصي الداخلي،المهارات الاجتماعية ، التحلى بروح الدعابة و الفكاهة *Find Homor* ، الابتكارية ، المرونة ، الفاعلية ، التعلم مدى الحياة، الجرأة .

وفى دراسة أجراها (Zinn,1997) توصل فيها إلى مجموعة من الخصائص التي ينبغي أن تتوفر فى المعلم لأداء دوره كقائد تعليمى وتربوى ، وفى الوقت نفسه هناك مجموعة من الخصائص لا يشترط أن تتوفر فى المعلم لممارسة هذا الدور ، وذلك موضح فى الجدول التالى :

جدول (٤-١)

تصور (Zinn,1997) لخصائص المعلم كقائد تعليمى

خصائص لا يشترط أن تتوفر فى المعلم القائد	خصائص ينبغي أن تتوفر فى المعلم القائد
- لا يتطلب بالضرورة ممارسة أدوار رسمية فى المدرسة . - لا يتطلب بالضرورة المشاركة فى مجالس الآباء . - لا يستلزم بالضرورة بذل جهد أكثر.	- لديه درجة من الإحساس بالمسؤولية . - يشارك بفاعلية فى صناعة القرار المتعلق بالمدرسة . - يحظى باحترام من جانب زملائه. - يحظى بدرجة عالية من الموثوقية. - يلجأ إليه المعلمون الآخرون لأخذ النصيحة والاستزادة بالمعلومات والمساعدة.

كما أوضح الباحث السابق (Zinn,1997) وجود عوامل مدعمة *Supportive* و أخرى معوقة *Barrieted* للسلوك القيادى للمعلم أوضحها فى جدول يمكن تلخيصه كالتالى :

جدول (٤-٢)

العوامل المدعمة و العوامل المعوقة للسلوك القيادي للمعلم

العوامل المدعمة	العوامل المعوقة
داخل بيئة العمل:	
- اتصالات شخصية مع المعلمين . - التدعيم من جانب المديرين و نمذجة المعلمين لسلوكيات المديرين القيادية . - الخبرات الناجحة للمعلم داخل المدرسة . - التدريب على المهارات القيادية . - التدعيم والاحترام من زملائه المعلمين . - المرونة فى التعامل . - الآراء و المقترحات المقبولة من القيادة الرسمية .	- نقص الوقت داخل المدرسة. - نقص التدعيم و الاهتمام من الآخرين بالمدرسة. - تدعيم إدارى غير مستقر(متردد).
خارج بيئة العمل	
- التدعيم من جانب الأصدقاء والآباء وأعضاء الأسرة . - التقارير الإيجابية لوسائل الإعلام عن المدرسة والمعلمين . - التقدير والاحترام من آباء التلاميذ .	- الأعباء الأسرية. - النقد من سائل الإعلام للمدرسة والمعلمين . - الإدراك السلبي للمرأة كمعلمة قيادية.
عوامل داخلية:	
- التقديرات العالية من جانب الموجهين . - الشعور بالالتزام . - ممارسة الأدوار التى تأخذ طابع التحدى والتغيير . - القدرة على حساب المخاطر . - الابتكارية . - التعزيز الذاتى . - الصدق . - الثقة بالذات .	- عدم الشعور بالراحة عند ممارسة الأدوار القيادية . - الشعور بعدم التشجيع والإحباط . - الإيهاك النفسى . - الشعور بعدم امتلاك الخبرة لممارسة أدوار قيادية . - عدم الرغبة و التخوف من التغيير .

إن المعلم القائد يسعى إلى تنمية الإرادة والعزيمة وكذلك تنمية الجوانب الأكاديمية والانفعالية والاجتماعية لتلاميذه ، وتحسين القيم والاعتقادات التي يجب أن يتحلى بها التلاميذ للمساهمة بفاعلية فى مجتمع ديمقراطى، وكجزء من الإصلاح التربوى الحالى ، يكون الدور القيادى للمعلم خارج حوائط الفصل من خلال تصميم برامج تعليمية و منهجية لتحسين المنهج - العمل بفاعلية مع الزملاء والآباء - تنمية وتفعيل آلية تنفيذ الإجراءات والسياسات التعليمية على مستوى المدرسة ، والمشاركة فى تبادل المعرفة والخبرة مع المعلمين الجدد (Lieberman,2002) .

إن السلوك القيادى للمعلم ضرورة ملحة تستلزمها طبيعة مهنة المعلم والذى يوضع فى العديد من المواقف التى تتطلب منه أن يتقمص دور القائد ، ونجاح المعلم فى أداء هذا الدور يتوقف على عوامل بعضها شخصى والبعض الآخر خاص ببيئة العمل التى يعمل بها ، فممارسة السلوكيات القيادية تتطلب فى البداية مواصفات خاصة لدى المعلم ويشمل ذلك العديد من الصفات منها الثقة بالنفس والصدق وحب الاستطلاع ودرجة ما من الذكاء والاتزان النفسى والتروى والقدرة على الحظى بحب الآخرين ، ولكن هذه الصفات وغيرها الكثير لن تجدى إذا كانت البيئة التى يعمل فيها المعلم غير مشجعة على ذلك ، فالمعلم الذى لديه استعداد لممارسة السلوكيات القيادية ولكن لم يجد الدعم والمساندة من زملائه ورؤسائه فى العمل ، ولم يجد أيضاً القدوة التى تمثل له خبرات بديلة يستفيد منها ويتعلم ، كل ذلك سيجعل المعلم غير قادر على ممارسة أى سلوك قيادى وسيقتصر دوره فقط داخل حوائط الفصل ، بينما المعلم الذى يجد بيئة خصبة لنمو المهارات القيادية ، وتحتوى هذه البيئة على قيادة رسمية ناجحة فى المدرسة التى يعمل بها ، وتعاون إيجابى متبادل بين الزملاء ، وتشجيع ومساندة من الزملاء والرؤساء ، وشعور مشترك بالمشاركة الاجتماعية ، كل ذلك يعد أمثلة للبيئة المدرسية التى تشجع على نمو المهارات القيادية لدى المعلم .

ثانياً : مقياس السلوكيات القيادية للمعلم :

يهدف المقياس إلى التعرف على السلوكيات القيادية للمعلم عن طريق التعرف على أهم السلوكيات التي تدل على شخصية قيادية في تعامله مع التلاميذ ومع زملائه في المدرسة .

ولقد تم إعداد المقياس الحالي باتباع الخطوات التالية :

- ١- تم مراجعة بعض الأطر النظرية في مجال السلوك القيادي بصفة عامة والسلوك القيادي للمعلم بصفة خاصة (*Peterson & Cooke, 1983* ؛ فاروق جبريل ، ١٩٩٠ ؛ *Gehrke, 1991* ؛ هنداوى حافظ ، ١٩٩٩ ؛ *Mollar, et al. 2001* ؛ *Harris & Muijs, 2002*) .
- ٢- تم الاستفادة من بعض المقاييس الخاصة بالسلوك القيادي بصفة عامة ، والسلوك القيادي للمعلم بصفة خاصة والبنود التي تم اقتباسها من المقاييس السابقة في مجال السلوك القيادي ، وتم تعديلها مبينة في الجدول التالي :

جدول (٤-٣)

البنود المقبسة من بعض المقاييس الخاصة بالسلوك القيادي
وصورتها المعدلة في المقياس الحالي

البند	اسم المقياس	المؤلف	الصورة المعدلة في المقياس الحالي
- فوجئت عند كتابة الملخص السبوري بصوت صاخب ينبعث من داخل الفصل القرار : • معاقبة كل الفصل • أنبه الطلاب لسوء الفعل الذي ارتكب . • أبحث عن الفاعل بعد انتهاء الحصة . • أتجاهل الموقف تماماً .	استمارة استبيان للتعرف على كيفية اتخاذ المعلم للقرار في مواجهة بعض المواقف داخل الفصل وخارجه	(محمد الحوت ، حمدي المحروفي ، ١٩٨٩)	- أتجاهل السلوكيات غير المرغوبة التي تحدث داخل الفصل من التلاميذ .

تابع جدول (٤-٣)

البند	اسم المقيس	المؤلف	الصورة المعدلة فى المقياس الحالى
- وجه إليك الناظر اللوم أمام الطلاب لتأخرك عن طابور الصباح نظرف طارئ : القرار : • أرد عليه بنفس الأسلوب أمام الطلاب . • اعتذر وأعد بعدم التأخير . • أتجاهله تماماً . • أتقبل ما يقول ثم أوضح موقفى بعد ذلك	استمارة استبيان التعرف على كيفية اتخاذ المعلم للقرار فى مواجهة بعض المواقف داخل الفصل وخارجه	(محمد الحوت ، حمدى المحروقى ، ١٩٨٩)	- أجد صعوبة فى الحضور إلى المدرسة مبكراً
- دخل عليك أحد أولياء الأمور الفصل ووجه إليك بعض الإرشادات لكى تتبعها فى عملك : القرار : • أعنفه على ذلك وأطرده من الفصل . • أتقبل ذلك بسعة صدر ما دامت إرشاداته مفيدة . • أتجاهله تماماً . • أطلب منه فى هدوء عدم التدخل فى شئونى .			- إذا قدم ولى الأمر لى بعض الإرشادات لكى أتبعها فى تعاملنى مع التلاميذ أظاھر بقبولى هذه الإرشادات حتى لا أخرجہ .

تابع جدول (٣-٤)

البند	اسم المقياس	المؤلف	الصورة المعدلة في المقياس الحالي
- لدى مبدأ في حكمى على الأشياء . - أعامل كل فرد بعدل واحترام بغض النظر عن موقعه . - أستمع جيداً للطرف الآخر ، حتى أكون معلومات واضحة وشاملة	Leadership Behaviors Scale	(Lerche, 1998)	- أعانى من التسرع فى حكمى على الأشياء . - أعامل كل فرد باحترام بغض النظر عن موقعه . - أثناء الحوار أجد نفسى بطريقة لا إرادية أقاطع الحديث .
- يهتم بأن يتم التنسيق والتعاون بين المعلمين فيما يقومون به من أعمال - ينفرد باتخاذ القرارات داخل المدرسة			- يمكن أن أتعاون مع إدارة المدرسة - أساهم بقدر ما فى صناعة القرارات المتعلقة بالمدرسة

تابع جدول (٣-٤)

البند	اسم المقياس	المؤلف	الصورة المعلقة فى المقياس الحالى
- يمكن أن أنظم وأقدم الأفكار بفاعلية للخطب الرسمية	Leadership Skills Inventory	Center for Student Involvement & Leadership, 2002)	- أجد صعوبة فى إلقاء خطاب فى مناسبة ما
- يمكن أن أشارك فى مناقشات الجماعة بفاعلية			- يمكن أن أشارك فى مناقشات الجماعة بفاعلية
- يمكن أن أتوقع المشكلات قبل أن تحدث			- لدى قدرة على توقع المشكلة قبل أن تحدث
- يمكن أن أعرف المشكلة وأتعرف على أسبابها			- أجد صعوبة فى تحديد أسباب أى مشكلة تواجهنى .
- أتعرف على الحلول البديلة لمشكلة ما ، وأختار الأسب .			- أحدد عدة حلول بديلة لأى مشكلة تواجهنى .
- أعمل بفاعلية تحت أى ضغط .			- أجد صعوبة فى اختيار الحل البديل لمشكلة ما تواجهنى .
			- أجد نفسى منفعل فى المواقف الضاغطة .

٣- تم تطبيق استبيان مفتوح على عينة من المديرين والمعلمين والأخصائيين ببعض مدارس التربية الخاصة بمحافظة قنا هدف إلى التعرف على أهم السلوكيات التى يصدرها المعلمون وتدل على شخصية قيادية فى تعاملهم مع التلاميذ ومع زملائهم .

والجدول التالى يوضح نتيجة هذا الاستبيان :

جدول (٤-٤)

تحليل الاستبيان المفتوح الخاص بالسلوك القيادى

م	السلوكيات القيادية	النسبة المنوية %
١	الإلمام بالأعمال الإدارية داخل المدرسة	٣٠
٢	قوة المعلم فى المواد التى يقوم بتدريسها	١٠
٣	المشاركة فى جميع أنشطة المدرسة	١٠
٤	المشاركة فى حل المشكلات السلوكية للتلاميذ	٢٠
٥	عدم التدخل فى أى موضوعات فى المدرسة	٤٠
٦	الاهتمام بمرافق المدرسة	٤٠
٧	الاهتمام بالتلاميذ داخل وخارج المدرسة	٤٠
٨	تواجد النواحي الأخلاقية للمعلم .	١٠
٩	الصبر فى معاملة التلاميذ	١٠
١٠	العلاقات الاجتماعية بين المعلم وأولياء الأمور	١٠
١١	التدريب أثناء الخدمة	٢٠
١٢	الشخصية القوية للمعلم	١٠
١٣	حب العمل	٢٠
١٤	التروى فى حل المشكلات	١٠
١٥	تبسيط المعلومات للتلاميذ .	١٠
١٦	استخدام أكثر من وسيلة للشرح	١٠
١٧	التشاور مع الزملاء فى حل المشكلات	٢٠
١٨	الشعور بالمسئولية	٢٠
١٩	محاولة إكساب المهارات الحياتية للتلاميذ من خلال البيئة	٢٠
٢٠	معرفة النواحي المهنية فى المدرسة	١٠

٤ - فى ضوء الثلاث خطوات السابقة تم صياغة ما يقرب من ستين " ٦٠ " بنداً ، وتمثل هذه البنود الصورة المبدئية للمقياس ، وتتوزع هذه البنود على خمسة أبعاد رئيسية هى : الشعور بالمسئولية (١٩ بنداً) ، التواصل مع الآخرين (١٤ بنداً) ، الاهتمام بالتلاميذ (١٢ بنداً) ، النشاط المهنى التعاونى (٩ بنود) ، مواجهة المشكلات (٦ بنود) .

٥- بعد تعديل صياغة البنود لغوياً ، كتبت تعليمات المقياس ، وطبق على عينة تقنين الأدوات الخاصة بالمعلمين وذلك للتحقق من صدقه وثباته .

٦- صدق المقياس *Validity of Scale* :

تم التحقق من صدق المقياس بواسطة صدق الاتساق الداخلى كالتالى :

أ - ارتباط درجات البنود بدرجات الأبعاد التى تنتمى إليها هذه البنود :
تم إيجاد معاملات الارتباط بين درجات البنود ودرجات الأبعاد التى تنتمى إليها هذه البنود لدى عينة تقنين الأدوات الخاصة بالمعلمين والمبينة فى جدول (٢ - ٥) ، وبلغ قوامها اثنين وسبعين " ٧٢ " معلماً والجدول التالى يوضح قيم هذه المعاملات :

جدول (٤-٥)

قيم معاملات ارتباط درجات بنود مقياس السلوك القيادي

بالأبعاد المنتمة إليها هذه البنود

رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط	رقم البند	معامل الارتباط
٢	٠.٢٥٤	٤	٠.١١٦	٨	٠.٤٣٨	١	٠.٢٣٢	٥	٠.٣٩٧
٦	٠.٢٨٢	١٢	٠.٢٣٨	١١	٠.٣٢٤	٣	٠.٤٠٨	٧	٠.٦٦٧
١٠	٠.٤٨٣	١٣	٠.٤١٤	١٧	٠.٥٤٠	٢٠	٠.٤١٦	٩	٠.١٥٦
١٦	٠.٣٦١	١٤	٠.٣٠٥	١٩	٠.٤٠٠	٢٦	٠.٥٩١	٣٢	٠.٤٨٨
٢٢	٠.٣٠٩	١٥	٠.٤٦١	٢١	٠.٣٥٤	٢٨	٠.١٧٠	٤٩	٠.٦١٢
٢٣	٠.٤٨٤	١٨	٠.٣٠٠	٢٧	٠.٤٥٩	٣١	٠.١٩٩	٥٧	٠.٤١٣
٢٥	٠.٢٢٤	٢٤	٠.٣٩٥	٢٩	٠.٤٣٨	٤٠	٠.٤٣٥		
٣٠	٠.٣٨٠	٣٦	٠.٤٥٦	٣٣	٠.٣٩٠	٤٨	٠.٤٥٤		
٣٥	٠.٢٨٠	٣٨	٠.٣٦٠	٣٤	٠.١٢٤	٥٠	٠.٥٩٥		
٣٧	٠.١٤٥	٣٩	٠.٠٩١	٤٥	٠.٣٧٢				
٤١	٠.٣٢٧	٤٣	٠.٣١٢	٥٢	٠.٣٢٩				
٤٢	٠.٣٥٦	٥٦	٠.٢٩٦	٥٣	٠.١٣٤				
٤٤	٠.٣٣٣	٥٨	٠.٤٦٢						
٤٦	٠.٣١٣	٦٠	٠.٢٥٢						
٤٧	٠.٣٢٢								
٥١	٠.٣١٦								
٥٤	٠.٣٦٧								
٥٥	٠.٠٢١-								
٥٩	٠.٥٣٢								

ر الجدولية عند درجة حرية ٧٠ = ٠.٢٣٢ عند مستوى ٠.٠٠٥ ، ٣٠٢ عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن البنود ترتبط ارتباطاً دالاً إحصائياً

بالأبعاد التي تنتمي إليها هذه البنود باستثناء عشرة بنود لم تصل إلى

مستوى الدلالة المقبول هي ٤ ، ٩ ، ٢٥ ، ٢٨ ، ٣١ ، ٣٤ ، ٣٧ ،

٣٩ ، ٥٣ ، ٥٥ لذلك يتم حذف هذه البنود من المقياس ، والدلالة

الإحصائية للبنود تعنى صدق اتساقها الداخلي .

ب- ارتباط درجات الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس :

تم إيجاد معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس لدى عينة تقنين الأدوات الخاصة بالمعلمين والبالغ قوامها اثنين وسبعين " ٧٢ " معلماً وقيم هذه المعاملات موضحة في الجدول التالي :

جدول (٤-٦)

قيم معاملات ارتباط درجات أبعاد مقياس السلوك القيادي بالدرجة الكلية

البعد	الشعور بالمسئولية	التواصل مع الآخرين	الاهتمام بالتلاميذ	النشاط المهني للتعاوني	مواجهة المشكلات
معامل الارتباط	٠,٨٧٤	٠,٦٦٧	٠,٦٦٧	٠,٧٦٧	٠,٥٠٣

ر الجدولية عند درجة حرية ٧٠ = ٠,٣٠٢ عند مستوى ٠,٠١

يلاحظ من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً ، مما يشير إلى تماسك الأبعاد الداخلية للمقياس .

٧- ثبات المقياس *Reliability of Scale* :

تم إيجاد معاملات الثبات لدرجات ستين " ٦٠ " معلماً من معلمى التربية الخاصة بطريقتين هما التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ والجدول التالي يوضح ذلك :

جدول (٤-٧)

معاملات ثبات مقياس السلوك القيادي

بواسطة طريقتي التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ

البيان	الطريقة	التجزئة النصفية سبيرمان - براون	معامل ألفا الدرجة الكلية
معامل الثبات	٠,٥٨٩	٠,٧٠٩	

ر الجدولية عند درجة حرية ٥٨ = ٠,٣٠٥ عند مستوى ٠,٠١

مما سبق يتضح أن مقياس السلوك القيادي لمعلم التربية الخاصة يتسم بمعاملات صدق وثبات مرضية سواء على مستوى بنوده أو أبعاده أو درجته الكلية ومن ثم يمكن استخدامه في البحث الحالي .

٨- الصورة النهائية للمقياس :

يتكون المقياس في صورته النهائية من خمسين " ٥٠ " بنداً ، منها واحد وثلاثين " ٣١ " بنداً موجباً وتسعة عشر " ١٩ " بنداً سالباً وتتوزع البنود الموجبة والسالبة على الأبعاد الخمسة للمقياس في ضوء التوزيع الموضح في الجدول التالي :

جدول (٤-٨)

توزيع بنود مقياس السلوك القيادي على أبعاده الخمسة " مفتاح التصحيح "

م	البعد	البنود المنتمية للبعد	عدد البنود في كل بعد
١	الشعور بالمسئولية	٢ ، ٥ ، ٨ ، ١٤ ، ٢٠ ، ٢١ ، ٢٦ ، ٢٩ ، ٣٣ ، ٣٤ ، ٣٦ ، ٣٨ ، ٣٩ ، ٤٣ ، ٤٤ ، ٤٥	١٦
٢	التواصل مع الآخرين	١٠ ، ١١ ، ١٢ ، ١٣ ، ١٦ ، ٢٢ ، ٣٠ ، ٣١ ، ٣٥ ، ٤٦ ، ٤٨ ، ٥٠	١٢
٣	الاهتمام بالتلاميذ	٧ ، ٩ ، ١٥ ، ١٧ ، ١٩ ، ٢٤ ، ٢٥ ، ٢٨ ، ٣٧ ، ٤٤	١٠
٤	النشاط المهني التعاوني	١ ، ٣ ، ١٨ ، ٢٣ ، ٣٢ ، ٤٠ ، ٤٢	٧
٥	حل المشكلات	٤ ، ٦ ، ٢٧ ، ٤١ ، ٤٧	٥
٥٠	المجموع		

* أخذت البنود أرقاماً جديدة بعد حذف البنود سالفة الذكر ** بنود سالبة

ويصحح المقياس بإعطاء البنود الموجبة الدرجات ٥ - ٤ - ٣ - ٢ - ١ والبنود السالبة الدرجات ١ - ٢ - ٣ - ٤ - ٥ ، المقابلة للإجابات (دائماً - غالباً - أحياناً - نادراً - أبداً) على الترتيب . وتتراوح الدرجة النهائية للمقياس ما بين ٥٠ - ٢٥٠ ، والدرجة المرتفعة تدل على ارتفاع معدلات السلوكيات القيادية لدى المعلم ، أما الدرجة المنخفضة تدل على انخفاض معدلات السلوكيات القيادية لدى المعلم .

مقياس السلوكيات القيادية للمعلم

بيانات عامة :

اسم المعلم :
 المدرسة :
 النوع (ذكر ☐ ، أنثى ☐)
 الخبرة (أقل من ٥ سنوات ☐ ، بين ٥ سنوات إلى ١٠ سنوات ☐ ،
 أكثر من ١٠ سنوات ☐)
 التخصص :

عزيزى / المعلم

تحية طيبة ... وبعد ،

يتضمن هذا المقياس العبارات التى تعبر عن ردود أفعالك وسلوكياتك
 فى المواقف المختلفة ، والرجاء من سيادتكم تحرى الدقة فى الإجابة حتى
 يمكن الاستفادة منها ، علماً بأن استجابتك ستكون سرية ولن يتم استخدامها
 إلا للبحث العلمى فقط .

والمطلوب :

الاستجابة لكل عبارة من عبارات المقياس فى ضوء ثلاثة اختيارات :

(نعم ، أحياناً ، لا)

لا	أحياناً	نعم	مثال : أجد صعوبة فى تحديد أسباب أى مشكلة تواجهنى
		✓	فإذا كانت إجابتك بـ " نعم " ضع العلامة هكذا
	✓		وإذا كانت إجابتك بـ " أحياناً " ضع العلامة هكذا
✓			وإذا كانت إجابتك بـ " لا " ضع العلامة هكذا

وشكراً لتعاونكم الصادق

مقياس السلوكيات القيادية للمعلم

إعداد (دكتور / حجاج غاتم)

مدرس علم النفس التربوي

كلية التربية بقتا

م	العبارة	نعم	أحياناً	لا
١	استشير زملائي في بعض الأمور الخاصة بي			
٢	أشعر أن المدرسة في حاجة إلى العديد من الخدمات			
٣	يمكن أن أشارك في مناقشات الجماعة بفاعلية			
٤	أجد نفسي منفعلاً في المواقف الضاغطة			
٥	عندما ينتهي عملي اليومي أخرج مباشرة من المدرسة			
٦	أعاني من التسرع في حكمي على الأشياء			
٧	أسعى إلى وصول تلاميذي إلى مستوى معين من الأداء			
٨	أتجنب التدخل في أي موضوعات في المدرسة			
٩	أسعى إلى توفير وسائل تساعدني في تعليم تلاميذي			
١٠	أجد نفسي أشارك في أي مناسبة تحدث في المدرسة			
١١	أعامل كل فرد باحترام بغض النظر عن موقعه			
١٢	أجد نفسي حريصاً على تكوين علاقات مع زملائي داخل المدرسة			
١٣	أميل إلى معرفة ما يجري من أحداث محلية يومية			
١٤	أجد صعوبة في الحضور إلى المدرسة مبكراً			
١٥	يلفت انتباهي كيفية ممارسة التلاميذ لأوقاتهم خارج الفصل			
١٦	يصعب عليّ توصيل ما أعنيه للآخرين			
١٧	يسبب لي التلميذ المتأخر عن زملائه نوعاً من فتور الحماس في التدريس			
١٨	أساهم بقدر ما في صناعة القرارات المتعلقة بالمدرسة			
١٩	أسعى إلى معرفة الخلفية الأسرية لتلاميذ فصلي			
٢٠	عندما أجد شخصاً غريباً في حجرة المدير بهمني أن أعرف شخصيته			
٢١	عندما أجد أحد العاملين لا يلتزم بالوقت المدرسي أسعى إلى توجيهه			
٢٢	لا أميل إلى معرفة الأحداث العالمية اليومية			
٢٣	أفضل عدم الإدلاء برأيي في أي اجتماع			
٢٤	أتجاهل السلوكيات غير المرغوبة التي تحدث داخل الفصل من التلاميذ			
٢٥	علاقتي بتلاميذ تنتهي بمجرد الخروج من الفصل			
٢٦	عندما يغيب أحد زملائي المعلمين يوماً ما ، أفضل سؤاله عن السبب			
٢٧	أجد صعوبة في اختيار الحل البديل لمشكلة ما تواجهني			

يتبع ...

م	العبارة	نعم	أحياناً	لا
٢٨	عندما يحاول التلاميذ التحاور معى ، أجد نفسى منشغلاً عنهم			
٢٩	أجد سهولة فى القيام بأعمال الإشراف			
٣٠	أنا على دراية بأى جديد يحدث فى المدرسة			
٣١	أثناء الحوار أجد نفسى بطريقة لا إرادية أقاطع الحديث			
٣٢	أجد نفسى أتبرع لخدمة زملائى فى أى مشكلة تواجههم			
٣٣	إذا وجدت دورات المياه غير نظيفة ، أفضل عدم التطبيق			
٣٤	عندما لا يعجبني تعامل أحد المعلمين مع التلاميذ ، أظهر له ذلك			
٣٥	أجد صعوبة فى إلقاء خطاب فى مناسبة ما			
٣٦	يمكننى أن أقوم بأعمال النظافة فى المدرسة			
٣٧	لا يهمنى ما يحتاجونه تلاميذى خارج إطار الفصل			
٣٨	إذا وجدت مقعد أو كرسي مكسور ، أطلب من المدير لكى يتصرف			
٣٩	تلفت انتباهى الأغذية التى تقدم للتلاميذ			
٤٠	يمكن أن أتعاون مع إدارة المدرسة			
٤١	أجد صعوبة فى تحديد أسباب أى مشكلة تواجهنى			
٤٢	أشعر بنوع من الضيق عندما ينتقدنى زملائى			
٤٣	أشعر بأن المنهج المخصص لتلاميذى يحتاج إلى تطوير			
٤٤	أحاول أن أشجع تلاميذى على إبداء أى شكوى خاصة بتعليمهم فى المدرسة			
٤٥	عندما أجد تلاميذ فصل ما بدون معلمهم ، أفضل عدم التعليق			
٤٦	أراعى فى اختيار هدايا ، رد فعل الآخرين له			
٤٧	لدى قدرة على توقع المشكلة قبل أن تحدث			
٤٨	أميل إلى حضور الاجتماعات العامة خارج نطاق المدرسة			
٤٩	أقارن بين ما تم التوصل إليه من قرارات فى مجالس الآباء وما يتم بالفعل			
٥٠	أعرف الأسماء الثلاثة لجميع زملائى فى المدرسة			