

دراسات نقدية ٣

احلام



المهمة رقم ١٠

المهمة رقم ١٠



“تطبيق النقد العلمي الشامل على رسالة الماجستير / ورقة بحثية خاصة بأحد الزملاء الباحثين المسجلين في نفس المقرر ووضع مقترحات للتحسين.”

Chapter
10

رسالة الدكتوراه

عنوان الرسالة :-

“فاعلية المهارات الإدارية للقيادة التربوية في إنجاح العملية التربوية التعليمية – تطبيقاً على مدارس المرحلة الابتدائية بمنطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية”

رابط الرسالة :-

http://search.shamaa.org/PDF/Articles/JOIjeps/IjepsVol11No2Y2022/ijeps_2022-v11-n2_354-376.pdf

أولاً: وضوح العنوان ودقته

العنوان الحالي: فاعلية المهارات الإدارية للقيادة التربوية في إنجاح العملية التربوية التعليمية تطبيقاً على مدارس المرحلة الابتدائية بمنطقة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية.
نقاط قوة

يحدد مجالاً واضحاً (القيادة التربوية/الإدارة المدرسية).
يحدد ميدان التطبيق (المرحلة الابتدائية – مكة).

ملاحظات نقدية

كلمة “فاعلية” تستلزم تصميمًا يسمح بقياس أثر/سببية (شبه تجريبي أو تقويم برنامج).
إذا كان المقصود دراسة وصفية/ارتباطية باستبانة فقط، فالأدق علمياً استخدام: (الدور/الإسهام/العلاقة/الأثر المتوقع).
عبارة “إنجاح العملية التربوية التعليمية” عامة جداً، وتحتاج تحديد مؤشرات نجاح قابلة للقياس (مثل: الأداء المدرسي، جودة التدريس، الانضباط، المناخ المدرسي، تحصيل الطلاب، رضا المعلمين).

تحسينات مقترحة للعنوان (حسب المنهج)

إذا وصفي/ارتباطي: “إسهام المهارات الإدارية للقيادة التربوية في مؤشرات نجاح العملية التعليمية بمدارس المرحلة الابتدائية بمنطقة مكة المكرمة”

إذا شبه تجريبي/برنامج تطوير: “فاعلية برنامج لتنمية المهارات الإدارية لدى القيادات التربوية في تحسين مؤشرات الأداء المدرسي بمدارس المرحلة الابتدائية بمنطقة مكة المكرمة”

ثانياً: مشكلة الدراسة (صياغة نقدية + تحسين)

النقد العلمي

الاكتفاء بتأكيد “أهمية القيادة” دون فجوة بحثية محددة.
عدم توضيح لماذا مكة؟ ولماذا الابتدائي؟ وما الذي يميز السياق (تحديات، تفاوت أداء، مستهدفات تطوير...).

صياغة مشكلة دراسة

في ضوء ارتفاع متطلبات الإدارة المدرسية وتحسين مخرجات التعليم، يظهر تفاوت في مستوى الأداء المدرسي بين مدارس المرحلة الابتدائية بمنطقة مكة المكرمة، بما يثير الحاجة إلى دراسة مستوى امتلاك القيادات التربوية للمهارات الإدارية، ومدى إسهام هذه المهارات في تفسير مؤشرات نجاح العملية التعليمية، تمهيداً لبناء توصيات تطويرية مبنية على أدلة.

مقترح تحسين : ربط المشكلة بمؤشر واضح (انضباط/تحصيل/مناخ/جودة تنفيذ خطط...)، وليس “النجاح” كمفهوم فضفاض.

ملاحظة نقدية

كثير من الدراسات تكتب أهدافاً عامة لا تقاس (مثل: “التعرف على الفاعلية”).
الأفضل أن تكون الأهداف إجرائية.

أهداف مقترحة

قياس مستوى توافر المهارات الإدارية لدى القيادات التربوية في مدارس
المرحلة الابتدائية بمكة.

Chapter

10

TITLE OF SLIDE

تحديد مستوى مؤشرات نجاح العملية التعليمية وفق أبعاد محددة (مثلاً: الأداء
المدرسي/المناخ/الرضا/جودة التدريس...).

اختبار العلاقة/الإسهام بين المهارات الإدارية ومؤشرات النجاح.

تحديد أكثر المهارات الإدارية إسهاماً في التنبؤ بمؤشرات النجاح.

تقديم مقترحات تطوير/تدريب مبنية على النتائج.



ثالثاً: أهداف الدراسة

رابعاً: أسئلة الدراسة أو فرضياتها

نقد علمي

إذا استخدمتِ “فاعلية” ثم كانت أسئلتك فقط “ما العلاقة؟” سيظهر تناقض بين العنوان والمنهج.

أسئلة (متسقة مع الوصفي/الارتباطي)

ما مستوى المهارات الإدارية لدى القيادات التربوية في مدارس الابتدائي بمكة؟

ما مستوى مؤشرات نجاح العملية التعليمية (وفق أبعاد محددة)؟

ما طبيعة العلاقة بين المهارات الإدارية ومؤشرات نجاح العملية التعليمية؟

ما أكثر الأبعاد الإدارية قدرة على التنبؤ بالنجاح؟

هل توجد فروق في تقديرات العينة تبعاً (للمسمى/الخبرة/المؤهل/حجم المدرسة)؟

خامساً: الإطار النظري والمفاهيمي

عرض نظريات القيادة بشكل وصفي دون ربطها بمتغيرات الدراسة.
عدم تقديم نموذج مفاهيمي يوضح المسار: (مهارات إدارية → مؤشرات نجاح).

تحسين مقترح
المتغير المستقل: المهارات الإدارية (تخطيط، تنظيم، توجيه، رقابة، اتخاذ قرار، إدارة وقت/موارد).
المتغير التابع: مؤشرات نجاح العملية التعليمية (تحديد ٣-٤ مؤشرات).
متغيرات ضابطة: خبرة القائدة، مؤهلها، حجم المدرسة، موقع المدرسة، نوعها.

سادساً: المنهج والإجراءات

منهج وصفي ارتباطي باستخدام استبانة.

نقاط قوة

مناسب لقياس مستوى المهارات والمؤشرات لدى عينة كبيرة.
يسمح بفحص الإسهام/العلاقة وتحديد أولويات التطوير.

نقاط ضعف نقدية

الاستبانة وحدها قد تعاني من تحيز الرضا الاجتماعي (القائدة قد تعطي تقييماً أعلى لنفسها أو لمدرستها).
لا تثبت "فاعلية/سببية" إن لم يوجد تصميم تدخلي.

تحسينات مقترحة قوية

دعم الاستبانة بمقابلات شبه مقننة مع عدد محدود من القائدات/المعلمات لتفسير النتائج (تصميم مختلط).
أو إضافة تحليل وثائق (خطة المدرسة، تقارير متابعة، سجلات انضباط) كمؤشرات موضوعية للنجاح.

سابعاً: أداة الدراسة

تقسيم الاستبانة إلى محورين:

المهارات الإدارية (أبعاد واضحة + بنود سلوكية).
مؤشرات نجاح العملية التعليمية (بنود قابلة للملاحظة/القياس).

الصدق والثبات
صدق محتوى عبر محكمين.
صدق بناء (تحليل عاملي).
ثبات ألفا كرونباخ لكل بعد + للأداة ككل.

تحسينات
تجنب البنود العامة مثل: “مدرستي ناجحة” واستبدالها بمؤشرات مثل: “يتم تتبع تنفيذ الخطة التشغيلية بمؤشرات أداء محددة”.

ثامناً: حدود الدراسة (نقد + ضبط)

ملاحظة نقدية: أحياناً تُكتب الحدود بشكل غير دقيق فتضعف الدراسة.

صياغة حدود

حدود مكانية: مدارس المرحلة الابتدائية بمنطقة مكة المكرمة.
حدود بشرية: قائدات/قادة المدارس (ويمكن إضافة وكلاء/معلمات وفق تصميمك).
حدود زمانية: الفصل الدراسي (حدديه).
حدود موضوعية: المهارات الإدارية ومؤشرات النجاح المحددة فقط

تاسعاً: مقترحات التحسين

انطلاقاً من عنوان الدراسة حول المهارات الإدارية للقيادة التربوية وعلاقتها بإنجاح العملية التربوية التعليمية في مدارس المرحلة الابتدائية بمنطقة مكة المكرمة، يمكن تقديم مجموعة من مقترحات التحسين التي تعزز جودة الرسالة من حيث الاتساق المنهجي والدقة المفاهيمية وقابلية القياس والأثر التطبيقي.

أولاً، من الضروري ضبط صياغة العنوان بما يتسق مع طبيعة المنهج المستخدم؛ إذ إن استخدام لفظ “فاعلية” يستلزم غالباً تصميمًا يسمح بقياس أثر سببي (مثل شبه تجريبي أو تقويم برنامج تطوير مهني). أما إذا كانت الدراسة وصفية/ارتباطية تعتمد على الاستبانة، فيُستحسن تعديل الصياغة إلى ألفاظ أكثر دقة مثل: “إسهام” أو “دور” أو “العلاقة بين”، أو دعم المنهج بإجراءات تجعل الحكم على “الفاعلية” مبرراً علمياً.

ثانياً، يُوصى بتحويل مفهوم “إنجاح العملية التربوية التعليمية” من مفهوم عام إلى مؤشرات إجرائية قابلة للقياس؛ لأن العمومية قد تُضعف دقة النتائج. ويمكن تحديد النجاح عبر مجموعة مؤشرات واضحة مثل: (الأداء المدرسي، جودة الممارسات التعليمية، المناخ المدرسي، الانضباط المدرسي، رضا المعلمين، أو التحصيل الدراسي). ويُفضّل اختيار (٣-٤) مؤشرات أساسية وتقديم تعريف نظري وإجرائي لكل مؤشر، ثم قياسه بنود محددة أو بيانات موثقة.

ثالثاً، لتعزيز البناء العلمي للرسالة، يُستحسن بناء نموذج مفاهيمي يوضح المسار التفسيري للدراسة؛ بحيث تُعرض المهارات الإدارية كمتغير مستقل بأبعاد محددة (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة والتقويم، اتخاذ القرار، إدارة الموارد والوقت)، وترتبط هذه الأبعاد بمؤشرات النجاح المختارة، مع الإشارة إلى متغيرات ضابطة يمكن أن تؤثر في النتائج مثل: سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، حجم المدرسة، وموقعها. وجود نموذج مفاهيمي يرفع جودة الإطار النظري ويمنح التحليل قوة تفسيرية.

رابعاً، يُقترح تعزيز منهجية جمع البيانات عبر تعدد مصادر القياس لتقليل تحيزات الاستبانة، خاصة تحيز “الاستجابة الاجتماعية المرغوبة”. ويمكن دعم البيانات الكمية بإجراء مقابلات شبه مقننة مع عينة محدودة من القائدات أو المعلمات، أو تحليل وثائق مدرسية (مثل: الخطة التشغيلية، تقارير المتابعة، سجلات الانضباط، مؤشرات التحصيل)، بما يحقق “مثالية البيانات” ويزيد موثوقية النتائج.

خامسًا، فيما يتعلق بالعينة، من المهم ضمان تمثيل مناسب لمجتمع الدراسة؛ لذا يُفضل اعتماد عينة طبقية تراعي التنوع داخل المنطقة (مكاتب التعليم/موقع المدرسة/خصائص المدرسة). كما ينبغي تحديد مجتمع الدراسة بدقة: هل المستجيبون هم قائدات المدارس فقط أم يشملون الوكيلات والمعلمات أو المشرفات؟ تحديد ذلك منذ البداية يرفع اتساق الأداة ويدعم تفسير النتائج.

سادسًا، في بناء أداة القياس، يُوصى بصياغة البنود بصيغة سلوكية قابلة للملاحظة بدل العبارات العامة، مع التأكد من عدم تداخل الأبعاد (مثل تكرار بند التخطيط داخل الرقابة). كما ينبغي توثيق إجراءات الصدق والثبات بصورة مكتملة؛ وذلك عبر تحكيم الخبراء لصدق المحتوى، وحساب معامل الثبات (مثل ألفا كرونباخ) لكل بعد وللأداة ككل، وعند الإمكان إجراء تحليل عاملي لدعم صدق البناء، بما يجعل نتائج الأداة أكثر قوة علمية.

سابعًا، لتحسين قوة التحليل الإحصائي، لا يُكتفى بوصف المتوسطات والارتباط فقط، بل يُوصى بتطبيق تحليل تفسيري (مثل الانحدار المتعدد) لتحديد الأبعاد الأكثر إسهامًا في التنبؤ بمؤشرات النجاح، وهو ما يساعد في إنتاج توصيات تطبيقية دقيقة بدل توصيات عامة.

أخيرًا، ينبغي أن تُترجم النتائج إلى توصيات تنفيذية قابلة للتطبيق داخل المدارس؛ بحيث تُبنى التوصيات وفق الأبعاد التي أظهرت النتائج ضعفها أو قوتها. على سبيل المثال: إذا ظهر ضعف في مهارات التقويم والرقابة، تُقترح برامج تدريبية متخصصة في إدارة البيانات المدرسية ومؤشرات الأداء، وإذا ظهر ضعف في التخطيط، تُقترح أدوات عملية لبناء خطط تشغيلية ومؤشرات متابعة. كما يُستحسن اقتراح آلية متابعة بعد التدريب (مثل: زيارات إشرافية، مجتمعات تعلم مهنية، مؤشرات تحسن دورية) لضمان استدامة التحسين



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

