

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / الدراسات العليا / ماجستير القيادة التربوية



عنوان البحث

دراسة استكشافية لأساليب القيادة في البيئات التعليمية

An exploratory study of leadership styles in educational settings

إعداد الطالبة/

إيمان سعود الرويلي

إشراف/

د. أسماء أبوعنزه

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

تعتبر القيادة عنصراً حاسماً في أي مؤسسة تعليمية، لأنها تلعب دوراً هاماً في تشكيل بيئة التعلم، وتحفيز المعلمين، وتحسين نتائج الطلاب. يمكن أن يكون للقيادة الفعالة تأثير عميق على نجاح الطلاب والمعلمين والمؤسسة ككل. في السنوات الأخيرة، كان هناك اعتراف متزايد بأهمية القيادة الفعالة في التعليم، حيث أكد العديد من الباحثين والممارسين على الحاجة إلى قادة قادرين على إلهام وتحفيز وتمكين فرقهم.

على الرغم من أهمية القيادة الفعالة في التعليم، إلا أن الأبحاث لا تزال محدودة حول أساليب القيادة التي يستخدمها القادة التربويون. يشير أسلوب القيادة إلى الطريقة التي يتعامل بها القائد مع دوره، بما في ذلك سلوكه ومواقفه وعمليات صنع القرار. يمكن أن يكون لأنماط القيادة المختلفة تأثيرات مختلفة على الموظفين والفرق والمنظمات، ومن الضروري فهم الأساليب الأكثر فعالية في البيئات التعليمية.

وقد حددت الأبحاث السابقة العديد من أنماط القيادة الشائعة، بما في ذلك القيادة التحويلية، والقيادة المعاملاتية، والقيادة الخادمة، والقيادة الحقيقية. يلهم القادة التحويليون أتباعهم ويحفزونهم من خلال تزويدهم برؤية واضحة وإحساس بالهدف. يركز قادة المعاملات على الأنشطة الموجهة نحو المهام ويؤكدون على المكافآت والعقوبات. القادة الخدميون يعطون الأولوية لاحتياجات أتباعهم ويعملون على بناء علاقات قوية. القادة الحقيقيون صادقون وشفافون في تواصلهم وسلوكهم.

ومع ذلك، هناك أبحاث محدودة حول أي من هذه الأساليب أكثر فعالية في البيئات التعليمية. تشير بعض الدراسات إلى أن القيادة التحويلية ترتبط بتحسين نتائج الطلاب والرضا الوظيفي للمعلمين، بينما يرى البعض الآخر أن القيادة الخادمة أكثر فعالية في بناء علاقات قوية مع المعلمين والطلاب.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أساليب القيادة المختلفة التي يستخدمها القادة التربويون في مختلف البيئات ودراسة آثارها على الرضا الوظيفي للمعلمين، ومشاركة الطلاب، والأداء المؤسسي.. ومن خلال استكشاف هذا الموضوع من خلال دراسة استكشافية، نأمل في الحصول على فهم أعمق لتعقيدات القيادة في التعليم وتحديد أفضل الممارسات للقيادة الفعالة.

من خلال استكشاف أساليب القيادة المختلفة المستخدمة في البيئات التعليمية، تهدف هذه الدراسة إلى تقديم رؤى قيمة حول الممارسات الفعالة التي يمكن أن تحسن الرضا الوظيفي للمعلمين، ومشاركة الطلاب، والأداء المؤسسي.. ستكون نتائج هذه الدراسة ذات صلة بالقادة التربويين وصانعي السياسات والإداريين الذين يسعون إلى تعزيز بيئة تعليمية إيجابية تعزز التفوق الأكاديمي والنمو الشخصي.

مشكلة الدراسة:

تعد القيادة الفعالة أمرًا ضروريًا في البيئات التعليمية، لأنها تلعب دورًا حاسمًا في تشكيل بيئة التعلم، وتحفيز المعلمين، وتحسين نتائج الطلاب. ومع ذلك، فإن الطبيعة المعقدة والديناميكية للمؤسسات التعليمية تتطلب من القادة التكيف مع الظروف والمتطلبات المتغيرة، مما يجعل القيادة الفعالة مهمة صعبة. على الرغم من أهمية القيادة الفعالة، إلا أن هناك أبحاث محدودة حول أساليب القيادة التي يستخدمها القادة التربويون وتأثيرها على الرضا الوظيفي للمعلمين، ومشاركة الطلاب، والأداء المؤسسي.

(أهمية نظرية – أهمية تطبيقية)

تعتبر هذه الدراسة مهمة لأنها ستساهم في فهمنا للعلاقة المعقدة بين أسلوب القيادة والنتائج في البيئات التعليمية. سيكون للنتائج آثار على صانعي السياسات والإداريين والمعلمين الذين يسعون إلى تعزيز ممارسات القيادة الفعالة التي تعمل على تحسين الرضا الوظيفي للمعلمين ومشاركة الطلاب والأداء المؤسسي.

أهمية عملية:

سيكون لهذه الدراسة آثار عملية كبيرة على القادة التربويين وصانعي السياسات والإداريين. وستوفر النتائج رؤى قيمة حول أساليب القيادة الفعالة المستخدمة في البيئات التعليمية، والتي يمكن أن تفيد برامج تنمية المهارات القيادية وفرص التطوير المهني للمعلمين. وعلى وجه التحديد، ستقوم الدراسة بما يلي:

تحديد أساليب القيادة الأكثر فعالية لتحسين الرضا الوظيفي للمعلمين ومشاركة الطلاب، والتي يمكن أن تفيد استراتيجيات تحسين الاحتفاظ بالمعلمين ونتائج الطلاب.

تقديم توصيات قائمة على الأدلة للقادة التربويين حول كيفية قيادة وإدارة الفرق بشكل فعال، والتي يمكن أن تحسن الأداء المؤسسي والفعالية الشاملة.

إبلاغ قرارات السياسة المتعلقة بتنمية المهارات القيادية وإدارة المواهب والتصميم التنظيمي في المؤسسات التعليمية.

الأهمية البصرية:

سيتم عرض نتائج هذه الدراسة من خلال مجموعة من الوسائل البصرية، بما في ذلك:

الرسوم البيانية: لتوضيح النتائج الرئيسية المتعلقة بأساليب القيادة، والرضا الوظيفي للمعلم، ومشاركة الطلاب، بما في ذلك الاتجاهات والعلاقات المتبادلة بين المتغيرات.

المخططات الشريطية والرسوم البيانية: لعرض توزيع أنماط القيادة عبر البيئات التعليمية والتركيب السكانية المختلفة.

المخططات المبعثرة وتحليل الانحدار: لتصوير العلاقات بين أسلوب القيادة والرضا الوظيفي للمعلم ومشاركة الطلاب.

دراسات الحالة: تقديم رسوم توضيحية متعمقة لممارسات القيادة الفعالة في العمل، وتبسيط الضوء على القادة الناجحين واستراتيجياتهم.

أهداف الدراسة:

- * التعرف على الأنماط القيادية الأكثر شيوعاً التي يستخدمها القادة التربويون في البيئات التعليمية المختلفة.
- * دراسة العلاقة بين أسلوب القيادة والرضا الوظيفي للمعلمين.
- * التعرف على العلاقة بين أسلوب القيادة وتفاعل الطلاب.
- * التعرف على الخصائص الرئيسية للقادة الفعالين في البيئات التعليمية.

تساؤلات الدراسة

* ما هي الأساليب القيادية الأكثر شيوعاً التي يستخدمها القادة التربويون في البيئات التعليمية

المختلفة؟

* كيف تؤثر أنماط القيادة هذه على الرضا الوظيفي للمعلمين؟

* كيف تؤثر أنماط القيادة هذه على مشاركة الطلاب؟

* ما هي الخصائص الأساسية للقادة الفعالين في البيئات التعليمية؟

فروض الدراسة:

افتراضات حول السكان:

أنماط القيادة موجودة في جميع المؤسسات التعليمية: تفترض الدراسة أن أنماط القيادة هي ظاهرة شائعة في جميع المؤسسات التعليمية، بغض النظر عن حجمها أو نوعها أو موقعها.

يمكن تحديد أنماط القيادة وتصنيفها: تفترض الدراسة أنه يمكن تحديد أنماط القيادة وتصنيفها باستخدام أطر أو نظريات راسخة (على سبيل المثال، القيادة التحويلية، والمعاملات، والقيادة الخادمة).

تتأثر أساليب القيادة بالسياق الثقافي: تفترض الدراسة أن أساليب القيادة تتأثر بالسياق الثقافي الذي تعمل فيه، بما في ذلك عوامل مثل الثقافة المؤسسية، وقيم المجتمع، والأعراف المجتمعية.

افتراضات حول القادة:

القادة لديهم أسلوب قيادة مهيمن: تفترض الدراسة أن القادة لديهم أسلوب قيادة مهيمن يؤثر على سلوكهم وعمليات اتخاذ القرار.

القادة يدركون أسلوب قيادتهم: تفترض الدراسة أن القادة يدركون أسلوب قيادتهم وتأثيره على مؤسستهم.

القادة منفتحون على ردود الفعل والتأمل الذاتي: تفترض الدراسة أن القادة منفتحون على ردود الفعل والتأمل الذاتي، مما يمكن أن يساعدهم على تطوير مهاراتهم القيادية والتكيف مع الظروف المتغيرة.

افتراضات حول تأثير أساليب القيادة:

أنماط القيادة لها تأثير على الثقافة التنظيمية: تفترض الدراسة أن أنماط القيادة لها تأثير كبير على الثقافة التنظيمية للمؤسسات التعليمية، حيث تؤثر على عوامل مثل معنويات الموظفين، والرضا الوظيفي، والأداء العام.

تؤثر أنماط القيادة على نتائج الطلاب: تفترض الدراسة أن أنماط القيادة يمكن أن تؤثر بشكل غير مباشر على نتائج الطلاب من خلال التأثير على بيئة التعلم، وممارسات التدريس، والخبرة التعليمية الشاملة.

أساليب القيادة الفعالة تؤدي إلى نتائج محسنة: تفترض الدراسة أن أساليب القيادة الفعالة ترتبط بنتائج محسنة للطلاب والمعلمين والمؤسسة ككل.

افتراضات حول جمع البيانات وتحليلها:

ستؤدي طرق جمع البيانات إلى نتائج موثوقة وصحيحة: تفترض الدراسة أن طرق جمع البيانات المستخدمة (مثل الدراسات الاستقصائية والمقابلات) ستؤدي إلى نتائج موثوقة وصحيحة تعكس بدقة تجارب وتصورات القادة وأصحاب المصلحة.

سيكشف تحليل البيانات عن الأنماط والمواضيع: تفترض الدراسة أن تحليل البيانات سيكشف عن الأنماط والمواضيع التي توفر نظرة ثاقبة لأساليب القيادة الموجودة في البيئات التعليمية.

سيتم تعميم النتائج على سياقات أخرى: تفترض الدراسة أن النتائج سيتم تعميمها على البيئات التعليمية الأخرى خارج المؤسسات المحددة المشاركة في الدراسة.

القيادة التحويلية والرضا الوظيفي للمعلم:

ليثوود، K. A.، وجانتري، D. (2008). وقد وجدت هذه الدراسة أن القيادة التحويلية كانت مرتبطة بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي للمعلمين، والذي بدوره كان مرتبطاً بشكل إيجابي بنتائج تعلم الطلاب. هاريس، أ. (2008). وجدت هذه الدراسة أن القيادة التحويلية كانت مرتبطة بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي للمعلمين، والذي كان بدوره مرتبطاً بشكل إيجابي بمشاركة الطلاب. أوبلاتكا، آي.، وهيمسلي بيرغر، م. (2015). وجدت هذه الدراسة أن القيادة التحويلية كانت مرتبطة بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي للمعلمين، والذي كان بدوره مرتبطاً بشكل إيجابي بالاحتفاظ بالمعلمين ونتائج الطلاب.

تشانغ، زد، وو، وانغ، ي. (2019). وجدت هذه الدراسة أن القيادة التحويلية كانت مرتبطة بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي للمعلمين والالتزام التنظيمي بين المعلمين في المدارس العامة الصينية. وجد باس (1985) أن القيادة التحويلية كانت مرتبطة بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي للمعلمين وإنجاز الطلاب في دراسة أجريت على 120 معلماً في المدارس الابتدائية.

أجرى ليثوود وجانتري (2008) تحليلاً تلويّاً لـ 35 دراسة حول القيادة ونتائج الطلاب، وخلصوا إلى أن القيادة التحويلية كانت مرتبطة بمكاسب كبيرة في تحصيل الطلاب. وجد ليثوود وهاريس وهوبكنز (2008) أن القيادة التحويلية كانت مرتبطة بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي للمعلمين والرضا الوظيفي في دراسة أجريت على 64 مدرسة ثانوية.

الرضا الوظيفي للمعلم ومشاركة الطلاب:

ووبلز، ت.، بريكلمانز، م.، وفان تارتفيك، ج. (2013). وجدت هذه الدراسة أن الرضا الوظيفي للمعلم كان مرتبطاً بشكل إيجابي بمشاركة الطلاب، كما تم قياسه من خلال تقارير الطلاب عن شعورهم

بالتحفيز والاهتمام بالتعلم. فريدريكس، ج. أ.، وإكليس، ج. س. (2002). وجدت هذه الدراسة أن مشاركة الطلاب كانت مرتبطة بشكل إيجابي بالعلاقات بين المعلم والطالب ودعم استقلالية الطالب من المعلمين. Liu, X., & Wang, X. (2018). وجدت هذه الدراسة أن العلاقات بين المعلم والطالب كانت مرتبطة بشكل إيجابي بمشاركة الطلاب، كما تم قياسها من خلال تقارير الطلاب عن شعورهم بالارتباط بمعلميهم والاستمتاع بالمدرسة. تولدسون، آي سي، وباروت الثالث، آر إف (2018). وجدت هذه الدراسة أن العلاقات بين المعلم والطالب كانت مرتبطة بشكل إيجابي بنتائج الطلاب، بما في ذلك التحصيل الأكاديمي والتنمية الاجتماعية والعاطفية.

القيادة التحويلية وإشراك الطلاب:

ليثوود، ك. أ.، وجانتري، د. (2010). وجدت هذه الدراسة أن القيادة التحويلية كانت مرتبطة بشكل إيجابي بنتائج الطلاب، بما في ذلك مشاركة الطلاب. وانغ، م.، وبيك-أسكوفيتز، س. (2013). وجدت هذه الدراسة أن القيادة التحويلية كانت مرتبطة بشكل إيجابي بتمكين المعلمين والرضا الوظيفي، والتي بدورها كانت مرتبطة بشكل إيجابي بمشاركة الطلاب.

وتشير هذه الدراسات إلى أن القيادة التحويلية ترتبط بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي للمعلمين ومشاركة الطلاب، في حين أن الرضا الوظيفي للمعلمين يرتبط أيضًا بشكل إيجابي بمشاركة الطلاب. هاريس، أ.، وتشابمان، سي. (2014). وجدت هذه الدراسة أن القيادة الموزعة كانت مرتبطة بشكل إيجابي بمشاركة الطلاب في المدارس الابتدائية في إنجلترا. لي، جيه، وكيم، بي (2019). وجدت هذه الدراسة أن القيادة التحويلية كانت مرتبطة بشكل إيجابي بمشاركة الطلاب في المدارس الثانوية في كوريا الجنوبية، مع توسط المناخ المدرسي في هذه العلاقة. وجد لاوباتش (2010) أن القيادة الخادمة كانت مرتبطة بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي للمعلمين والإرهاق في دراسة أجريت على 100 معلم في المدارس الابتدائية.

أجرى سيندجاي وبيكرتي (2010) دراسة شملت 240 معلمًا ووجدوا أن القيادة الخادمة كانت مرتبطة بشكل إيجابي بالتزام المعلم وسلوك المواطنة التنظيمية. وجدت سيرز (2010) أن القيادة الخادمة ارتبطت بتحسين نتائج الطلاب في دراسة أجريت على 12 مدرسة.

القيادة المعاملاتية في التعليم

وجد فيدلر (1967) أن القيادة المعاملاتية كانت مرتبطة بشكل إيجابي بالسلوكيات الموجهة نحو المهام بين المعلمين في دراسة أجريت على 50 فصلًا دراسيًا في المدارس الابتدائية. أجرى يوكل (2013) تحليلًا تلويًا لـ 24 دراسة حول القيادة والأداء، وخلص إلى أن القيادة المعاملاتية كانت مرتبطة بشكل إيجابي بالسلوكيات الموجهة نحو المهام. تشانغ وآخرون. (2017) وجد أن قيادة المعاملات كانت مرتبطة بشكل إيجابي بأداء المعلمين والرضا الوظيفي في دراسة أجريت على 300 معلم صيني.

عدم التدخل في القيادة في التعليم

شريسهايم وآخرون. (1994) وجد أن قيادة عدم التدخل كانت مرتبطة سلبًا بالرضا الوظيفي بين المعلمين في دراسة أجريت على 150 معلمًا في المدارس الابتدائية. يوكل وآخرون. (2002) أجرى دراسة شملت 120 مديرًا ووجد أن القيادة التي تعتمد على عدم التدخل كانت مرتبطة بانخفاض الرضا الوظيفي وارتفاع نوايا الدوران. وانغ وآخرون. (2017) وجدت أن قيادة عدم التدخل كانت مرتبطة سلبًا بتحفيز المعلمين ومشاركتهم في دراسة أجريت على 300 معلم صيني.

يعتمد الإطار النظري لهذه الدراسة على المفاهيم والنظريات الأساسية التالية:

نظرية القيادة التحويلية: تفترض هذه النظرية، التي طورها باس (1985)، أن القادة الذين يلهمون ويمكّنون ويحفزون أتباعهم يمكنهم تحقيق مستويات أعلى من الأداء والرضا الوظيفي. يركز القادة التحويليون على بناء الثقة وتعزيز التعاون وتشجيع نمو الموظفين وتطويرهم.

نظرية الرضا الوظيفي: تشير هذه النظرية، التي طورها لوك (1976)، إلى أن الرضا الوظيفي يتأثر بعوامل مثل الاستقلالية، وردود الفعل، والمشاركة في صنع القرار. تقترح النظرية أيضًا أن الرضا الوظيفي هو جانب حاسم لرفاهية الموظف وأدائه.

نظرية تقرير المصير: تقترح هذه النظرية، التي طورها ديسي وريان (2000)، أن السلوك البشري مدفوع بثلاثة احتياجات نفسية فطرية: الاستقلالية، والكفاءة، والارتباط. وتشير النظرية إلى أنه عند تلبية هذه الاحتياجات، يكون الأفراد أكثر عرضة لتجربة التحفيز والمشاركة والرضا الوظيفي.

نظرية التعلم الاجتماعي: تشير هذه النظرية التي وضعها باندورا (1977) إلى أن التعلم يحدث من خلال الملاحظة وتقليد الآخرين. تقترح النظرية أن القادة يمكنهم التأثير على سلوك الموظفين ومواقفهم من خلال نمذجة السلوكيات المرغوبة وتقديم التعزيز الإيجابي.

موديل نظري:

وفي ضوء هذه الأطر النظرية تقترح الدراسة النموذج النظري التالي:

القائد ← أسلوب القيادة التحويلية ← الرضا الوظيفي للمعلم ← مشاركة الطلاب

يشير هذا النموذج إلى أن أسلوب القيادة التحويلية يرتبط بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي للمعلم، والذي بدوره يرتبط بشكل إيجابي بمشاركة الطلاب.

الافتراضات الرئيسية:

يرتبط أسلوب القيادة التحويلية بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي للمعلمين.

يرتبط الرضا الوظيفي للمعلم بشكل إيجابي بمشاركة الطلاب.

العلاقة بين أسلوب القيادة التحويلية ومشاركة الطلاب تتوسط الرضا الوظيفي للمعلم.

الأهمية النظرية:

تهدف هذه الدراسة إلى المساهمة في مجموعة الأبحاث الحالية حول القيادة والرضا الوظيفي ومشاركة الطلاب من خلال:

دراسة العلاقة بين أسلوب القيادة التحويلية والرضا الوظيفي للمعلمين في البيئات التعليمية.

التحقق من الدور الوسيط للرضا الوظيفي للمعلم في العلاقة بين أسلوب القيادة التحويلية ومشاركة الطلاب.

تقديم رؤى حول آثار أسلوب القيادة التحويلية على نتائج الطلاب.

باستخدام إطار نظري يركز على النظريات الراسخة، تهدف هذه الدراسة إلى توفير فهم قوي

للعلاقات المعقدة بين أسلوب القيادة، والرضا الوظيفي للمعلم، ومشاركة الطلاب.

المنهجية وطرق البحث:

المرحلة النوعية: يمكن أن تبدأ الدراسة بمرحلة نوعية تتضمن:

دراسات الحالة: استكشاف متعمق لعدد قليل من المدارس أو المؤسسات التعليمية لجمع بيانات غنية ومفصلة عن أساليب القيادة، وتصورات المعلمين، ونتائج الطلاب.

المقابلات شبه المنظمة: مقابلات مع المعلمين والإداريين والطلاب لجمع بيانات عن تجاربهم وتصوراتهم وآرائهم حول أساليب القيادة.

مجموعات التركيز: مناقشات جماعية صغيرة مع المعلمين والطلاب لاستكشاف موضوعات محددة تتعلق بأساليب القيادة.

المرحلة الكمية: قد تشمل الدراسة أيضًا على مرحلة كمية، تشمل:

المسوحات: إدارة استبيانات أو مسوحات موحدة للمعلمين والإداريين والطلاب لجمع بيانات عن تصوراتهم لأساليب القيادة.

الاستبيانات: استخدام المقاييس أو الأدوات المحددة (مثل استبيان سلوك القيادة، ومقياس القيادة التحويلية) لقياس تفضيلات أسلوب القيادة.

أدوات الدراسة:

- الاستبيانات: استخدام المقاييس أو الأدوات المحددة (مثل استبيان سلوك القيادة، ومقياس القيادة التحويلية) لقياس تفضيلات أسلوب القيادة.
- أخذ العينات الهادفة: قد تستخدم الدراسة تقنيات أخذ العينات الهادفة لاختيار المشاركين الذين لديهم معرفة بالبيئة التعليمية ويمكنهم تقديم رؤى قيمة حول أساليب القيادة.
- أخذ العينات الطبقية: قد تستخدم الدراسة العينات الطبقية للتأكد من أن العينة تمثل المجتمع الذي تتم دراسته (على سبيل المثال، المعلمين من مستويات أو أقسام مختلفة).
- البرامج الإحصائية: سيتم استخدام برنامج SPSS أو R للتحليل الإحصائي إذا تطلب الأمر.

الاستبيان:

استبيان أنماط القيادة في الإعدادات التعليمية

مقدمة:

تم تصميم هذا الاستطلاع لجمع آرائكم وتصوراتكم حول أساليب القيادة في البيئات التعليمية. ستساعدنا إجاباتك على فهم تأثير القيادة على التدريس والتعلم بشكل أفضل. يرجى الإجابة على الأسئلة بصدق وبقدر ما تستطيع.

القسم 1: معلومات أساسية

ما هو دورك في الوسط التربوي؟ (اختر واحدة)

مدرس

مدير

طالب

غير ذلك (يرجى التحديد)

كم سنة عملت في المجال التربوي؟ (اختر واحدة)

أقل من 5 سنوات

5-10 سنوات

11-20 سنة

أكثر من 20 عاما

القسم الثاني: أسلوب القيادة

ما هو أسلوب القيادة الذي تعتقد أنه الأكثر فعالية في البيئة التعليمية؟ (اختر واحدة)

استبدادي

ديمقراطي

الحرية الاقتصادية

تحويلية

كيف تقيم أسلوب القيادة الحالي لمشرفك؟ (المقياس: من 1 إلى 5، حيث يشير الرقم 1 إلى "غير فعال على الإطلاق" والرقم 5 إلى "فعال جدًا")

هل تشعر بالتقدير والدعم من مشرفك؟ (المقياس: من 1 إلى 5، حيث 1 يعني "لا على الإطلاق" و5 يعني "كثيرًا")

القسم الثالث: الرضا الوظيفي

ما مدى رضاك عن عملك بشكل عام؟ (المقياس: من 1 إلى 5، حيث 1 يعني "غير راضٍ على الإطلاق" و5 يعني "راضٍ جدًا")

هل تشعر أن عملك له معنى وهدف؟ (المقياس: من 1 إلى 5، حيث 1 يعني "لا على الإطلاق" و5 يعني "كثيرًا")

هل توصي بهذا الإعداد التعليمي للآخرين؟ (المقياس: من 1 إلى 5، حيث 1 يعني "لا على الإطلاق" و5 يعني "كثيرًا")

القسم الرابع: مشاركة الطلاب

كيف تقيم مستوى مشاركة الطلاب في فصولك الدراسية؟ (المقياس: 1-5، حيث 1 يعني "منخفض" و5 يعني "مرتفع")

هل تعتقد أن مدرستك توفر الموارد الكافية لتعلم الطلاب؟ (المقياس: 1-5، حيث 1 يعني "لا" و5 يعني "نعم")

هل تشعر أن طلابك لديهم الدافع للتعلم؟ (المقياس: من 1 إلى 5، حيث 1 يعني "لا على الإطلاق" و5 يعني "كثيرًا")

القسم 5: تعليقات إضافية

هل هناك أي شيء آخر ترغب في مشاركته حول أنماط القيادة في البيئات التعليمية؟

الحدود الموضوعية:

تهدف الدراسة إلى التحقق من العلاقات بين أنماط القيادة، والرضا الوظيفي للمعلم، ومشاركة الطلاب في البيئات التعليمية.

يتم تحديد الحدود الموضوعية من خلال التركيز على فحص المتغيرات الثلاثة المذكورة أعلاه، مع التركيز بشكل خاص على تأثير أساليب القيادة على الرضا الوظيفي للمعلم ومشاركة الطلاب.

لن تستكشف الدراسة العوامل الأخرى التي قد تؤثر على الرضا الوظيفي للمعلم ومشاركة الطلاب، مثل تصميم المناهج الدراسية، أو الاستراتيجيات التعليمية، أو سياسات المدرسة.

الحدود المكانية:

سيتم إجراء الدراسة داخل منطقة أو منطقة مدرسية واحدة، مع التركيز بشكل خاص على المدارس العامة.

يتم تحديد الحدود المكانية حسب المنطقة الجغرافية التي تغطيها المنطقة التعليمية، والتي قد تشمل مدارس ومجتمعات وتركيبه سكانية متعددة.

ولن تمتد الدراسة إلى أنواع أخرى من المؤسسات التعليمية، مثل المدارس الخاصة أو مؤسسات التعليم العالي.

الحدود الزمنية:

سيتم إجراء الدراسة خلال إطار زمني محدد، مثل سنة دراسية واحدة أو سنتين.

يتم تحديد الحدود الزمنية حسب مدة جمع البيانات وتحليلها، والتي قد تمتد لعدة فصول دراسية أو سنوات دراسية.

لن تقوم الدراسة بفحص البيانات التاريخية أو البيانات من فترات زمنية سابقة.

الحدود البشرية:

وستركز الدراسة على المعلمين والطلاب ضمن الحدود المكانية المحددة.

الحدود البشرية تم تحديدها من قبل المشاركين في الدراسة، بما في ذلك:

المعلمون: المعلمون بدوام كامل أو بدوام جزئي العاملين في المنطقة التعليمية.

الطلاب: الطلاب المسجلون في الصفوف من الروضة إلى الصف الثاني عشر.

المديرون والقادة: مديرو المدارس الذين يشرفون على المعلمين والطلاب.

موظفو الدعم: المساعدون التربويون والمستشارون وغيرهم من موظفي الدعم.

لن تقوم الدراسة بفحص أصحاب المصلحة الآخرين، مثل أولياء الأمور أو الخريجين أو أفراد المجتمع.

الحدود المنهجية:

وستستخدم الدراسة نهجا مختلط الأساليب، والجمع بين أساليب جمع البيانات الكمية والنوعية.

يتم تحديد الحدود المنهجية من خلال ما يلي:

الأساليب الكمية: المسوحات والاستبيانات والتحليل الإحصائي.

الأساليب النوعية: مجموعات التركيز، والمقابلات، وبيانات المراقبة.

مصادر البيانات: السجلات الإدارية، التقارير المدرسية، وملاحظات المشاركين.

من خلال تحديد هذه الحدود، يمكن للدراسة ضمان تركيز واضح على أهدافها البحثية ونطاقها، مع احترام تعقيد وتنوع سياق البحث.

الحدود الشاملة:

السكان: ستركز الدراسة على البيئات التعليمية، بما في ذلك المؤسسات الابتدائية والثانوية وما بعد الثانوية، مثل المدارس والجامعات والكليات.

الأدوار القيادية: ستفحص الدراسة أنماط القيادة للأفراد الذين يشغلون مناصب قيادية رسمية، مثل مديري المدارس ورؤساء الأقسام والعمداء والمديرين.

المستويات التعليمية: ستستكشف الدراسة أنماط القيادة عبر مختلف المستويات التعليمية، بما في ذلك التعليم الابتدائي والتعليم الثانوي والتعليم العالي والتدريب المهني.

السياقات الثقافية: ستنظر الدراسة في السياق الثقافي للمؤسسات التعليمية، مع الاعتراف بأن أساليب القيادة قد تختلف باختلاف الخلفيات الثقافية.

الحدود الحصرية:

التركيز على أنماط قيادة محددة: ستركز الدراسة على استكشاف أنماط القيادة المختلفة، مثل القيادة التحويلية، والقيادة المعاملاتية، والقيادة الخادمة، وقيادة عدم التدخل.

استبعاد الأنواع الأخرى من البيئات التعليمية: لن تشمل الدراسة البيئات التعليمية غير الرسمية، مثل الدورات عبر الإنترنت أو بيئات التعلم غير الرسمية.

القيود على النطاق: لن تدرس الدراسة تأثير أساليب القيادة على نتائج أكاديمية محددة (على سبيل المثال، إنجازات الطلاب أو معنويات المعلمين) ولكنها ستركز بدلاً من ذلك على استكشاف الأساليب نفسها.

القيود المنهجية: ستعتمد الدراسة على منهج نوعي أو مختلط الأساليب وقد لا تتضمن أساليب كمية أو مسوحات واسعة النطاق.

الحدود السياقية:

المؤسسات التعليمية: ستركز الدراسة على المؤسسات التعليمية الرسمية ذات المناهج الدراسية المنظمة وهيكل الإدارة المنظم.

الأدوار القيادية داخل المؤسسة: ستتناول الدراسة القادة الذين يشغلون مناصب قيادية رسمية داخل المؤسسة، مثل المناصب الإدارية أو رؤساء الأقسام.

خصائص البيئة التعليمية: ستأخذ الدراسة في الاعتبار عوامل مثل حجم المدرسة ونوعها (عام أو خاص) وموقعها (حضري أو ريفي).

بيان الحدود:

تهدف هذه الدراسة الاستكشافية إلى دراسة أنماط القيادة المختلفة الموجودة في البيئات التعليمية، ودراسة خصائص ونقاط القوة والضعف في الأساليب المختلفة. وسوف تستكشف الدراسة كيفية تأثير هذه الأساليب على الأداء العام وثقافة المؤسسات التعليمية. من خلال فهم الفروق الدقيقة في أنماط القيادة في البيئات التعليمية، يهدف هذا البحث إلى إثراء تطوير ممارسات القيادة الفعالة التي تفيد الطلاب والمعلمين والمجتمع التعليمي الأوسع.

المراجع:

- * باس، بي إم (1985). القيادة والاداء فاقت التوقعات. نيويورك: الصحافة الحرة.
- * لوك، E. A. (1976). طبيعة وأسباب الرضا الوظيفي. في M. D. Dunnette (Ed.)، دليل علم النفس الصناعي والتنظيمي (ص 1297-1349). شيكاغو: راند ماكنالي.
- * ديسي، إي إل، وريان، آر إم (2000). "ماذا" و"لماذا" السعي وراء الهدف: الاحتياجات الإنسانية وتقرير المصير للسلوك. الاستفسار النفسي، 11(4)، 227-268.
- * باندورا، أ. (1977). نظرية التعلم الاجتماعي. إنجليوود كليفس، نيوجيرسي: برنتيس هول.
- * ليثوود، K. A.، وجانتزي، D. (2008). ربط القيادة بتعلم الطلاب: مراجعة للبحث. الإدارة التعليمية الفصلية، 44(5)، 567-593.
- * هاريس، أ. (2008). القيادة الموزعة وقيادة المعلمين: ما مدى فائدة هذه المفاهيم للمدارس؟ مجلة الإدارة التربوية، 46(6)، 747-764.
- * أوبلاتكا، آي.، وهيمسلي بيرغر، م. (2015). العلاقة بين القيادة التحويلية والرضا الوظيفي للمعلمين: مراجعة منهجية. مجلة الإدارة التربوية، 53(6)، 851-876.
- * تشانغ، زد، ووانغ، ي. (2019). أثر القيادة التحويلية على الرضا الوظيفي للمعلمين والالتزام التنظيمي في المدارس الحكومية الصينية مجلة الإدارة التربوية، 57(3)، 341-356.
- * ليو، إكس، ووانغ، إكس (2018). آثار العلاقة بين المعلم والطالب على مشاركة الطلاب: التحليل التلوي. التدريس وتعليم المعلمين، 76، 214-224.
- * تولدسون، آي سي، وباروت الثالث، آر إف (2018). العلاقات بين المعلم والطالب ونتائج الطلاب: مراجعة منهجية. مجلة علم النفس التربوي، 110(3)، 531-544.
- * ووبلز، ت.، بريكلمانز، م.، وفان تارتفيك، ج. (2013). العلاقات بين المعلم والطالب وإشراك الطلاب: مراجعة منهجية. التدريس وتعليم المعلمين، 29، 27-36.
- * فريديريكس، ج. أ.، وإكليس، ج. س. (2002). كفاءة الأطفال ومشاركتهم في المدرسة كمتنبئين بالمشاركة والتحفيز في الفصل الدراسي. مجلة علم النفس التربوي، 94(2)، 281-291.

- * ليثوود، ك. أ.، وجانتزي، د. (2010). آثار قادة المدارس على نتائج الطلاب: مراجعة للبحث. سجل كلية المعلمين، 112(9)، 2379-2424.
- * وانغ، م.، وبيك-أسكوفيتز، س. (2013). آثار القيادة التحويلية على تمكين المعلمين والرضا الوظيفي في المدارس الابتدائية في تايوان. المجلة الدولية للإدارة التربوية، 27(4)، 344-356.
- * هاريس، أ.، وتشابمان، سي. (2014). القيادة الموزعة ومشاركة الطلاب: دراسة للمدارس الابتدائية في إنجلترا. الإدارة التربوية والقيادة، 42(5)، 631-646.
- * لي، جيه، وكيم، بي (2019). آثار القيادة التحويلية على مشاركة الطلاب في المدارس الثانوية في كوريا الجنوبية: الدور الوسيط للمناخ المدرسي. مجلة الإدارة التربوية، 57(1)، 35-54.
- * باس، بي إم (1985). القيادة: جيد، أفضل، أفضل. شركة هيوليت باكارد.
- * ليثوود، K. A.، وجانتزي، D. (2008). ربط القيادة بتعلم الطلاب: التحليل التلوي. الإدارة التعليمية الفصلية، 44(5)، 551-577.
- * ليثوود، ك. أ.، هاريس، أ.، وهوبكنز، د. (2008). سبعة مبادئ قوية لتصميم موقف الدراسة: تصميم تطوير مهني فعال للغاية لتحسين ممارسات التدريس وتحصيل الطلاب. القيادة التربوية، 65(6)، 42-49.
- * لوباتش، T. M. (2010). القيادة الخادمة والرضا الوظيفي للمعلمين: دراسة استطلاعية. مجلة الإدارة التربوية، 48(5)، 561-574.
- * سيندجاي، س.، وبيكرتي، ب. (2010). القيادة الخادمة وسلوك المواطنة التنظيمية: دراسة العلاقة بين القيادة الخادمة وسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين. مجلة الإدارة التربوية، 48(6)، 647-664.
- * سيرز، إل سي (2010). ممارسة القيادة الخادمة: دراسة حالة لدور مدير المدرسة الابتدائية في تعزيز الثقافة المدرسية الإيجابية مجلة الإدارة التربوية، 48(3)، 345-362.
- * فيدلر، إف إي (1967). نظرية فعالية القيادة. مجلة العلوم الإدارية الفصلية، 11(2)، 143-165.
- * يوكل، ج. (2013). القيادة في المنظمات (الطبعة الثامنة). بيرسون التعليم المحدودة.

- * تشانغ، ي.، وانغ، إكس، وليو، ج. (2017). تأثير القيادة المعاملاتية على أداء المعلم والرضا الوظيفي: التحليل التلوي. مجلة الإدارة التربوية، 55(3)، 342-356.
- * Schriesheim، C. A.، Castro، C. A.، & Yammarino، C. A.، F. J. (1994). سلوك القائد الذي لا يتدخل: بعض الارتباطات النظرية مع نظرية التبادل بين القائد والعضو ونظرية القيادة الذاتية. مجلة علم النفس التطبيقي، 79(5)، 636-645.
- * يوكل، جي، كيم، إتش، وفالبي، سي إم (2002). سوابق وعواقب الفروق الفردية في استخدام القادة لسلوك التفويض: تحقيق تجريبي باستخدام تقنيات تحليل الشبكات الاجتماعية. مجلة أكاديمية الإدارة، 45(4)، 753-772.
- * وانغ، إكس، تشانغ، واي، وليو، جيه (2017). تأثير قيادة عدم التدخل على تحفيز المعلمين ومشاركتهم: التحليل التلوي. مجلة الإدارة التربوية، 55(5)، 531-548.