

متطلبات تحقيق مبادئ القيادة التشاركية لمديرات مدارس الطفولة المبكرة في محافظة جدة من وجهة نظر مشرفات الادارة المدرسية

د/ أيمن عايد محمد ممدوح

أستاذ مشارك – كلية التربية

جامعة المدينة العالمية – ماليزيا

ayman.aied@mediu.edu.my

وفاء عمر احمد الغامدي

باحثة دكتوراه – كلية التربية

جامعة المدينة العالمية – ماليزيا

wafa.omar.gh@gmail.com

الملخص

هدفت الدراسة إلى: التعرف على متطلبات تحقيق مبادئ القيادة التشاركية في مدارس الطفولة المبكرة في محافظة جدة من وجهة نظر مشرفات الإدارة المدرسية، والتعرف على درجة ممارسة مشرفات الإدارة المدرسية بمحافظة جدة لأهمية تحقيق متطلبات القيادة التشاركية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من مشرفات الإدارة المدرسية بمحافظة جدة، من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، الثقة والاحترام المتبادل بين المشرفات وفريق العمل هي أساس مبادئ القيادة التشاركية، يتطلب تحقيق مبادئ القيادة التشاركية توفير بيئة تشجيعية للتفاعل والتواصل بين أعضاء الفريق، وتحفيزهم على المشاركة في صناعة القرارات وتحديد الأهداف، من التوصيات التي توصلت إليها الدراسة: توصي الباحثة بأن يكون لدى مشرفات الإدارة المدرسية توجه قيادي يركز على العمل الجماعي والتعاون، التشجيع على المشاركة الفعالة في صنع القرارات وتحديد الأهداف. تطوير مهارات الاتصال والتفاوض لدى مشرف المشرفات، وذلك لتحسين العلاقات بين أعضاء الفريق.

الكلمات المفتاحية: القيادة التشاركية، الطفولة المبكرة، مشرفات الإدارة المدرسية، متطلبات تحقيق القيادة التشاركية.

Abstract

The study aimed to: identify the requirements for achieving the principles of participatory leadership in early childhood schools in Jeddah Governorate from the point of view of school administration supervisors, and to identify the degree to which school administration supervisors in Jeddah Governorate practice the importance of achieving the requirements of participatory leadership. The study used the descriptive analytical approach. The study population consisted of School administration supervisors in Jeddah Governorate. One of the most important findings of the study is that trust and mutual respect between supervisors and the work team are the basis of the principles of participatory leadership. Achieving the principles of participatory leadership requires providing an encouraging environment for interaction and communication among team members, and motivating them to participate in decision-making and setting goals. Among the recommendations reached by the study: The researcher recommends that school administration supervisors have a leadership orientation that focuses on teamwork and cooperation, encouraging effective participation. In making decisions and setting goals. Developing the communication and negotiation skills of the female supervisor, in order to improve relations between team members.

Keywords: participatory leadership, early childhood, school administration supervisors, requirements for achieving participatory leadership..

المقدمة:

تعايش العالم في أواخر القرن العشرين مع أحداث سريعة ومتقلبة في كافة البوابات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتعليمية، خلفت العديد من العوائق المجتمعية التي تتطلع إلى استشراف المستقبل، وأجبرت هذه التحديات الجهات الإدارية في القرن الحادي مواكبة هذه التغيرات، وأهمية تحديث المؤسسات التعليمية، لمواكبة جميع التطورات والتحديات والمشكلات التي تتصدى لها بصورة دائمة، والاستفادة من التغيير للمصالح العامة بأكبر قدر ممكن.

أن القيادة هي العقل والقلب النابض سويا في كافة المنظمات الخدمية والانتاجية، وفي كل درجات الإدارة العليا منها والوسطى والدنيا، وما ينبثق منها من وظائف إدارية من تخطيط وتنظيم وتنسيق وإشراف وتقويم، فوسائلها ونظرياتها التي تتبعها صاحبة تأثير كبير وبالغ الأثر على المؤسسة ومواردها البشرية وعملياتها ومخرجاتها الخدمية منها أو الانتاجية (الشمري، ٢٠١٩).

ويعد ارتقاء المنظمات في إنجاز أهدافها ورسالتها متعلقا بالأسلوب الذي يدير به القائد هذه المنظمة، وبالصيغة القيادية التي يطبقها القائد، وبالسمات القيادية والشخصية والمهارات التي يمتلكها، والتي يستلزم أن يحركها في خلق بيئة تساهم في رفع الإنتاجية، وتساعد في تحقيق أهدافها المؤسسة (الشمري واللوقان، ٢٠١٨م؛ العجمي، ٢٠١٠م؛ شقير، ٢٠١١م).

إذ أن نجاح أو فشل المنظمات يرتكز بشكل كبير على فلسفة القيادة الإدارية وطريقة تنفيذها، وقد أوضحت الكثير من نتائج الدراسات أن صيغة القيادة التشاركية تعتبر الأكثر كفاءة، وتمتلك تأثير عظيم على إنجاز أهداف المنظمة عن طريق تشجيع العاملين وتحفيزهم، وإثارة دافعيتهم وتعيين واجباتهم وإعطائهم العديد من الصلاحيات المرتبطة بمهامهم، الأمر الذي يساعد في فرض المنهجية العلمية في فض المشكلات الإدارية داخل بيئة العمل (العرايب، ٢٠١٠م؛ القرشي، ٢٠١٣م).

وللقيادة أثر واضح في تهيئة بيئة عمل محفزة للعاملين، ولعل من أهم مفاتيح القيادة هي استيعاب عملية الدافعية ويمكن للقائد خلق بيئة عمل محببة عن طريق ربط الجهد بالأداء، وربط الأداء مع النتيجة والتكافؤ، وهذا ما أكدته العمارة (٢٠١٢م، ص١٣٦)، أن الأسلوب القيادي السائر نحو الحفاظ على تماسك الجماعة ودعمها داخل المنظمة يضم كل ما يمكن أن يقوم بتلبية الحاجات العاطفية والاجتماعية للموظفين؛ من خلال تحفيزهم وتشجيعهم، وتوفير الدافعية لهم، ومنحهم الثقة بالنفس، والتقليل من مستوى التوتر الذي قد ينشأ لأي سبب، ومنحهم حرية التعبير عن آرائهم.

وتطور مفهوم القيادة التربوية تبعاً لتطور علم الإدارة، وبفعل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية، ليمتد هذا التطور ويضم جميع المنظمات والمؤسسات، ومع تطور الفكر الإداري في القرن العشرين، برزت اتجاهات حديثة في نظرية الإدارة، كإدارة الموقفية والتحويلية والإبداعية والتشاركية، لتحل محل النظريات التقليدية، كمنظريّة السمات والرجل العظيم (نجدى، ٢٠١٣م؛ قرواني، ٢٠١٧م).

إن القيادة التشاركية تعتبر نمطاً قيادياً حديثاً يكتسب من خلالها المرؤوسين الخبرة، إذ أنّها تحرص على مشاركتهم والعمل بآرائهم الصائبة وتصوراتهم واحترام شخصياتهم، وتوفير لهم حرية الاختيار، كما تؤمن بالحوار الهادف البناء، وتعمل على تعزيز الاحساس بالمسؤولية تجاه الشخص نفسه وتجاه الآخرين، وتعزز روح التعاون عندهم وتحفز المرؤوسين على الابداع والابتكار، وتساهم في رفع الروح المعنوية لديهم، وهذا يقود نحو رفع مستوى أدائهم الجيد وزيادة الانتاجية، فهي قيادة شورية إنسانية جماعية، تؤدي إلى تمسك المرؤوسين بقائدهم، وزيادة انتمائهم وولائهم لمرؤوسيتهم (Bush, ٢٠١٣).

ويحتاج ذلك إلى طاقات خاصة بالقائد في أسلوبه الإداري المتميز، وينعكس هذا السلوك بصورة واضحة في صنع القرارات السليمة بمشاركة العاملين، وإمكانيتهم للتغلب على المشكلات خلال العمل، وهذا الواقع سيقود نحو المزيد من التطابق بين الفرصة للمرؤوسين

للإسهام في العديد من العمليات الإدارية مما يعكس قيمهم واتجاهاتهم نحو العمل ونحو قائدهم (الزعيبي، ٢٠٠٩م؛ محسن، ٢٠١٢م؛ الصليبي، ٢٠١٥م).

والقيادة التشاركية من الاتجاهات القيادية التربوية الحديثة، التي تنطلق من تحفيز الثقة العالية بالموظفين مما يؤدي إلى المشاركة في تحمل المسؤولية وتحقيق أهداف المؤسسة التربوية، كما تسعى إلى مشاركة العاملين في المسؤوليات الإدارية، وفي صنع واتخاذ القرارات (الهرب، ٢٠١٥).

ومن مجالات القيادة التشاركية التي يعمل بها القائد في أي مؤسسة، مجال تفويض السلطة: وفيه ينقل القائد للمرؤوسين البعض من صلاحياته ليستخدموها دون العودة إليه، ومجال المشاركة في اتخاذ القرار: فيعمل القائد على تبسيط مشاركة المرؤوسين في عملية صنع القرارات الخاصة بالمؤسسة، ومناقشتهم وطلب آرائهم واقتراحاتهم قبل خطوة اتخاذ القرار، ومجال العلاقات الإنسانية: ويتمثل بتشييد جسور الثقة مع المرؤوسين، واحترام شخصياتهم، والاهتمام بمشكلاتهم وإعطاء القبول الكامل لأفكارهم ومقترحاتهم، والتعامل معهم بكرامة واحترام (Mokoena, ٢٠١٢).

وأضاف حمود والشيخ (٢٠١٠م، ص١٤٧) أن للقائد التشاركي صفات، وهي: التمكن من استشارة أعضاء الفريق الذي يعمل معه، وأن يدرك ضرورة مشاركة العاملين معه في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم، والقدرة على اختيار مجموعة من العاملين لتفويضهم بمهام وأعمال ومسؤوليات في العمل تتناسب مع قدراتهم وإمكاناتهم.

وتستند القيادة التشاركية على الإقناع والترغيب عوضاً عن التهديد والترهيب فالقائد يهتم دائماً بأخذ آراء العاملين ومقترحاتهم، وإعطائهم أهمية عالية داخل المؤسسة، وإشراكهم في اتخاذ القرارات، وحل المشكلات التي يلاقونها وتشجيعهم على الإبداع والابتكار، ويعزز روح التعاون بينهم، ويدعم الأداء المتميز (Jag, ٢٠١٧)، وإعطاء الحرية للعاملين في أداء عملهم دون تسلط.

فكان اقتراح دور القيادة التشاركية في المراحل التعليمية المختلفة في المملكة العربية السعودية وما هي الآن تطبق هذا الاقتراح لمعرفة متطلبات تحقيق مبادئ القيادة التشاركية ودورها في حل مشاكل مديرات مدارس الطفولة المبكرة وتشير مضايي الراشد (٢٠١٦) الى أن التربية الإبداعية في الطفولة المبكرة مسؤولية المعلمة، وضرورة تدريبها على ترجمة الإبداع إلى ممارسات صافية ، وذلك عن طريق المعرفة الجديدة والفهم بنمو الطفل ، وخلق البيئة التعليمية المنتجة والمشجعة والمثيرة للإبداع واستخدام الخطوات المناسبة والشاملة لعملية تفاعل المعلمة والطفل والبرامج المناسبة لهم ، وذلك ببناء أنشطة و تمارين للمادة التعليمية بشكل يتناسب مع كل مهارة من مهارات الإبداع ، أو التدريب على الإبداع من خلال برامج مستقلة للتدريب على مهارات التفكير التي تنمي الإبداع ، واستخدام الاستراتيجيات التعليمية المناسبة.

الإحساس بالمشكلة:

إن نسب تفوق أو فشل المؤسسات يستند بصورة تامة إلى فلسفة القيادة الإدارية وطريقة تنفيذها فقد وضحت الكثير من نتائج الدراسات مثل دراسة (القرشي، ٢٠١٣) أن نهج القيادة التشاركية يعتبر أكثر مناهج القيادة كفاءة وله تأثير عالي على تلبية غايات المنظمة عن طريق تشجيع الموظفين و دافعيتهم وتعيين وظائفهم وإعطائهم الكثير من الصلاحيات المرتبطة بمهامهم، كما يساهم في اعتماد المنهجية العلمية في تجاوز صعوبات الإدارة، وبين كل من (العراييد، ٢٠١٠م، ص١٢٩) و(القرشي، ٢٠١٣م، ص٢٩) ان العمل ضمن سياسة القيادة التشاركية كأحد ركائز الاتجاهات الإدارية المتطورة يلبي الكثير من المزاي في المؤسسات التعليمية خاصة مع كثرة التطورات التي تحصل في بيئة العمل، وما توجبه هذه التطورات من صعوبات والتي تستوجب إلزامية انخراط العاملين من معلمين وإداريين في مقابلة هذه الصعوبات والتطورات، وتجعل قائد المدرسة أكثر قدرة وتفاعلاً وتأثيراً داخل المدرسة مما يكون له الأثر الإيجابي على العاملين معه، والمساهمة في زيادة نسب أدائهم، وتشجيع حماسهم لبذل أكبر جهد للوصول إلى الغايات المرادة.

وتشير دراسة الشمري واللوقان (٢٠١٨م، ص١٠٧) إلى ضرورة تدعيم مفاهيم القيادة التشاركية في المدارس الثانوية، عن طريق توعية العاملين بالمدرسة بأهميتها وإيجابيات ممارستها. وأكدت دراسة الرافي (٢٠١٦م، ص٣٤٢) أن القيادة التشاركية لها دور في صنع واتخاذ القرار، وإعطاء الثقة والصلاحيات المناسبة والتخطيط للمهام، وتحفيز العاملين لزيادة قدراتهم الإبداعية.

علماء بأن الباحثة في رسالتها للماجستير كان عنوان بحثها عن (الأنماط القيادية لقائدات المدارس الابتدائية وعلاقتها بالتواصل الفعال من وجهة نظر المعلمات في محافظة جدة)، وقد تم مناقشتها ونشرها بإحدى المجلات المحكمة ، لذا تم اختيار هذا الموضوع والذي يتمحور حول القيادة التشاركية نسبة لتمكين العمل لديها ومعرفتها لما يدور حول القيادة وذلك لأنها تشرف على القيادات المدرسية بمحافظة جدة .فكان اقتراح دور القيادة التشاركية في المراحل التعليمية المختلفة في المملكة العربية السعودية وها هي الآن تطبق هذا الاقتراح لمعرفة متطلبات تحقيق مبادئ القيادة التشاركية ودورها في حل مشاكل مديرات مدارس الطفولة المبكرة .

مشكلة البحث:

المديرات بصورة عامة ومديرات مدارس الطفولة المبكرة بصفة خاصة الآن في حاجة إلى القيادة التشاركية إذ تعد القيادة التشاركية نمطا حديثا من أنماط الاتجاهات القيادية التي تتمحور على أساسها علاقة تشاركية بين مديرة المدرسة ومن ترأسهم في العمليات القيادية ، وذلك من تقييم للأداء واتخاذ القرارات والاتصالات الإدارية الفعالة إلى جانب تحفيز المرؤوسين للوصول إلى الأهداف التربوية والتعليمية المأمولة مستقبلا (الحري، ٢٠٠٨)، وأشار عبد الرحمن (٢٠١١) إلى أن القيادة التشاركية تُعنى في جوهرها ممارسة الثقة العالية للمرؤوسين وإشراكهم في تحمل المسؤولية؛ والذي يؤدي إلى ضمان ما يعرف بالولاء و الإخلاص للمؤسسة من خلال تحديد اتجاهاتهم نحو العمل في هذه المؤسسات ومدى اخلاصهم الأداء واندماجهم في بيئة العمل وجهودهم الدائمة في تحسين أعمالهم و تطويرها من خلال القيادة التشاركية .

ومن واقع عمل الباحثة وخبرتها الطويلة (٢٤ عاماً) في العمل التربوي وعملها الحالي (رئيسة الشؤون المدرسية بإحدى مكاتب تعليم البنات بمحافظة جدة) حيث تشرف وتتابع مهام وأعمال مديرات المدارس لاحظت أن هناك صعوبات عديدة تواجه مديرات مدارس الطفولة المبكرة وخاصة للمديرات المستجدات ذوات الخبرة الأقل مقارنة بالمديرات الخبيرات في القيادة ، والمشكلة تتمحور في عدم قدرة المديرات على اتخاذ القرار في الوقت المناسب، بسبب رجوعهن المستمر للمكتب في أبسط القرارات وعدم مشاركة الوكيلات والمعلمات في اتخاذ القرار، وعدم تواصلهن الفعال مع المعلمات وضعف علاقتهن الإنسانية مما يؤدي إلى ضعف دافعيتهن في إنجاز الأعمال وعدم الرضا الوظيفي، ومن هنا يتضح ضعف القيادة التشاركية بين المديرات والموظفات خاصة بمدارس الطفولة المبكرة، لذلك رأت الباحثة الكتابة في هذا الموضوع الذي من الممكن أن يسهم في حل كثير من المشكلات التربوية لمديرات مدارس الطفولة المبكرة حيث يعتبر طلاب مرحلة الطفولة المبكرة من أكثر الفئات بحاجة إلى تحسين جودة التعليم في العملية التعليمية، ومعالجة المعوقات في مرحلة الطفولة

المبكرة تمثل الأساس والخطوة الأولى التي ينطلق منها التعليم وتتكون منها مراحل التعليم اللاحقة والمتقدمة .

كما تكمن مشكلة الدراسة في اتجاه المملكة في التعليم عن بعد في ظل جائحة كورونا كوفيد ١٩ ، حيث تم الاعتماد على التعليم الإلكتروني عبر المنصات التعليمية لجميع المراحل في المدارس الحكومية والأهلية ، مما زاد أعباء المهام الإدارية لقائدات المدارس ومتابعة مستمرة لأداء المعلمات والمستوى التحصيلي للطالبات والأنشطة اليومية، بالإضافة إلى متابعة الحصص الدراسية عبر منصة مدرستي للمدراس الحكومية ورفع التقارير اليومية وإعداد الاستبانات الأسبوعية لمتابعة إنجازات الدراسة عن بعد ومدى نجاح التعليم عن بعد ، لذلك كان لابد من تفعيل دور القيادة التشاركية لأدوار القائدات المتزايدة وإشراك الوكيلات والمعلمات لتخفيف الأعباء عليهن، حيث أن التعليم عن بعد يلزم القائدات الحضور يوميا للمدرسة وعدم الغياب لمتابعة سير المدرسة في العملية التعليمية، بالإضافة إلى أنه تم تغيير الخطط الدراسية خلال العام الدراسي الحالي، وكذلك أعلنت وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية العام الدراسي الحالي عن التعديل في التقويم الدراسي وتقسيم العام الدراسي الى ثلاث فصول دراسية بالإضافة إلى تغيير الخطط الدراسية وإضافة مناهج جديدة تحتاج تدريب بداية العام الدراسي ، والعودة للدراسة الحضورية وفق خطط مدروسة باتباع الإجراءات الاحترازية ، وأكدت الوزارة على استمرار منصة مدرستي والتعليم عن بعد مما زاد العبء على المديرات في متابعة التعليم الحضوري وعن بعد في مدارس الطفولة المبكرة.

واستنادا لما سبق تأتي هذه الدراسة لمعرفة متطلبات تحقيق مبادئ القيادة التشاركية لمديرات مدارس الطفولة المبكرة ، حيث اختارت الباحثة تسليط الضوء على مدارس الطفولة المبكرة نظرا لما تواجهه مديرات المدارس من تحديات كبيرة ، من جاهزية البيئة المدرسية ومناسبتها للفئة العمرية وسد عجز المعلمات والكادر الإداري نتيجة لحداثة افتتاح مدارس الطفولة المبكرة والتوسع سنويا في افتتاح مدارس الطفولة المبكرة لذلك لابد من معرفة مقومات القيادة التشاركية التي تساعد على نجاح مدارس الطفولة المبكرة من خلال العلاقات

الإنسانية وتفويض السلطة والمشاركة الجماعية والتواصل الفعال بالإضافة للرضا الوظيفي وزيادة دافعية الإنجاز رغم التحديات والصعوبات .

كما تعاني الإدارة المدرسية العديد من المعوقات وهذا يؤكد على الضعف الإداري بالمدراس، منها عدم إلمام المديرية بكثير من الأعمال الإدارية، واتضح ذلك في دراسة المهدي وآخرون (٢٠١٨) بأن هناك مشكلات جاءت بدرجة متوسطة من وجهة نظر المديرين بالمرحلة الثانوية، نسبة المشكلات المتعلقة بالمعلمين بمتوسط (٢,٨١) تليها المشكلات المتعلقة بالمعلمين بمتوسط (٢,٦٨) مكتب التربية العربي لدول الخليج (٢٠١٥) ، أن هناك معوقات تواجه الإدارة المدرسية منها التسرب، والانخفاض العام في المستوى التحصيلي ، وإهمال التلاميذ لواجباتهم اليومية، كما أشار هايت Highett (٢٠١٦) إن من أهم المعوقات التي تحد من فاعلية الإدارة المدرسية تتمثل في قلة مصادر التمويل للأنشطة والبرامج المدرسية، وعدم التعاون من قبل المعلمين في النهوض بمستوى الدراسة، والتدخل الزائد من أولياء الأمور في شؤون الإدارة المدرسية .

وتم اختيار مديرات مدارس الطفولة المبكرة كعينة للدراسة بسبب الصعوبات والتحديات لمدارس الطفولة المبكرة، حيث أثبتت دراسة بوضياف (٢٠١٦) بأن لبيئة العمل دور في تحسين الأداء والاستقرار الوظيفي للعاملين، ومنها عدة محاور، من بينها وضوح الهدف، العلاقات الإنسانية، التواصل الفعال ، المشاركة في العمل الجماعي ، الرضا الوظيفي ، التنمية المهنية ، وقد جرى اختيار متطلبات مبادئ القيادة التشاركية من وجهة نظر مشرفات الإدارة المدرسية لما لهن من دور فعال وهام في الميدان التربوي.

أسئلة البحث:

السؤال الرئيسي: ما متطلبات تحقيق مبادئ القيادة التشاركية في مدارس الطفولة المبكرة بمحافظه جدة من وجهة نظر مشرفات الإدارية المدرسية؟ ويتفرع هذا السؤال إلى عدة أسئلة كما يلي:

١. ما درجة ممارسة مديرات مدارس الطفولة المبكرة بمحافظه جدة لمتطلبات القيادة التشاركية؟

٢. ما درجة إدراك مديرات مدارس الطفولة المبكرة بمحافظه جدة لأهمية تحقيق متطلبات القيادة التشاركية؟

٣. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين درجة الممارسة وأهمية تحقيق متطلبات القيادة التشاركية؟

٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مديرات مدارس الطفولة المبكرة بمحافظه جدة لأهمية متطلبات تحقيق القيادة التشاركية تعزى لاختلاف المتغيرات الديمغرافية (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، التدريب)؟

٥. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مديرات مدارس الطفولة المبكرة بمحافظه جدة حول درجة ممارسة متطلبات تحقيق القيادة التشاركية تعزى لاختلاف المتغيرات الديمغرافية (المؤهل العلمي، الخبرة، التدريب)؟

٦. ما معوقات تحقيق مبادئ القيادة التشاركية في مدارس الطفولة المبكرة بمحافظه جدة من وجهة نظر مشرفات الإدارية المدرسية؟

أهداف البحث:

الهدف الرئيسي: التعرف على متطلبات تحقيق مبادئ القيادة التشاركية في مدارس الطفولة المبكرة في محافظه جدة من وجهة نظر مديرات مشرفات الإدارية المدرسية ، ويتفرع من هذا الهدف الأهداف التالية:

١. التعرف على درجة ممارسة مديرات مدارس الطفولة المبكرة بمحافظه جدة لأهمية تحقيق متطلبات القيادة التشاركية.

٢. التعرف على درجة إدراك مديرات مدارس الطفولة المبكرة بمحافظه جده لأهميه تحقيق متطلبات القيادة التشاركيه.
٣. الكشف عن العلاقه ذات الدلاله الإحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين درجه الممارسه وأهميه تحقيق متطلبات القيادة التشاركيه؟
٤. الكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مديرات مدارس الطفولة المبكرة بمحافظه جده لأهميه متطلبات تحقيق القيادة التشاركيه تعزى لاختلاف المتغيرات الديمغرافية (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، التدريب).
٥. التعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مديرات مدارس الطفولة المبكرة بمحافظه جده حول ممارسه متطلبات تحقيق القيادة التشاركيه تعزى لاختلاف المتغيرات الديمغرافية (المؤهل العلمي، الخبرة، التدريب).
٦. التعرف على معوقات تحقيق مبادئ القيادة التشاركيه في مدارس الطفولة المبكرة بمحافظه جده من وجهه نظر مشرفات الإداريه المدرسيه.

أهميه البحث:

تظهر أهميه البحث فيما يلي:

الأهميه النظرية :

١. هذه الدرسة تخدم مديرات الطفولة المبكرة وتؤهلهن وترفع كفاءتهن التربويه وبالتالي ينعكس هذا على المعلمات وتحسين أدائهن والتلاميذ واكتشاف المبدعين مبكراً، هذا وتعد القيادة التشاركيه جوهر العمليه التعليميه .
٢. تعد الدرسة الحاليه من الدرسات الهامه جداً على حد علم الباحثة في تناول متطلبات تحقيق القيادة التشاركيه وخاصه تطبيقها على مديرات مدارس الطفولة المبكرة بمحافظه

- جدة ، إذا يعتبر برنامج الطفولة المبكرة من البرامج الحديثة وتم تطبيقه بنهاية عام ١٤٤٠ هـ.
٣. تنبع أهمية الدراسة الحالية بانها تأتي استجابة لمتطلبات تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ ، والتي أكدت على ضرورة الاهتمام بالبحث التربوي وربطه بالمتغيرات العصرية لتحقيق التقدم الشامل في جميع مجالات التعليم وخاصة الاهتمام بالطفولة المبكرة .
٤. تفيد الدراسة في إثراء المكتبة العربية وتزويد الباحثين بأطر نظرية حول متطلبات تحقيق القيادة التشاركية لمديرات الطفولة المبكرة.
٥. الإسهام في توعية مديرات مدارس الطفولة المبكرة بمتطلبات تحقيق القيادة التشاركية
٦. للدراسة دور هام في تحسين ممارسات مديرات الطفولة المبكرة اليومية والصفية وذلك للتأثير الكبير في الصفات الشخصية والمهارات القيادية عند تحقيق متطلبات القيادة التشاركية بمدارسهن .
٧. تفيد الدراسة المسؤولين في وزارة التعليم وذلك بمساعدتهم في اتخاذ التدابير اللازمة لتطوير مديرات مدارس الطفولة المبكرة بما يناسب بيئة العمل الجاذبة والفعالة للمديرات عند تحقيقهن لمتطلبات القيادة التشاركية .
- ٦-٢ الأهمية التطبيقية :
١. إيجاد العلاقة بين مقومات متطلبات تحقيق مبادئ القيادة التشاركية لمديرات مدارس الطفولة المبكرة من وجهة نظرهن في محافظة جدة ، والاستفادة من نتائج الدراسة في مدارس أخرى تابعة لإدارات التعليم في المملكة العربية السعودية.

٢. تساعد الدراسة الباحثة في إجراء بحوث جديدة من خلال الاطلاع على نتائج الدراسة وتوصياتها وإمكانية تطبيق دراسات مشابهه على عينات أخرى في مواضيع تربوية أخرى.
٣. المتوقع الاستفادة من نتائج الدراسة في إطار تحسين وتطوير أنماط السلوك القيادي ومنها متطلبات تحقيق القيادة التشاركية في إنجاز الأعمال لدى مشرفات الإدارة المدرسية.
٤. يمكن أن تفيد نتائج هذه الدراسة القائمين على التعليم ومتخذي القرار بأهمية هذا النوع من القيادة ودوره في تحسين الواقع التدريسي واهتمامه بالمديرة كمحور أساسي في التعليم.
٥. تفيد الدراسة مشرفات الإدارة المدرسية من خلال تزويدهن بمؤشرات تعينهن على معرفة متطلبات تحقيق القيادة التشاركية في بيئة العمل والسعي إلى تعزيز الدافعية في الانجاز ومعالجة القصور فيها.
٦. تعتبر الدراسة مميزة لأنها تبحث في مقومات القيادة التشاركية ومحاورها ومعوقاتها ولم يسبق ان تناولت دراسة سابقة هذا الأمر.
٧. تختص الدراسة بمدارس الطفولة المبكرة ، وهي من الدراسات القليلة التي تناولت مرحلة الطفولة المبكرة.

المنهجية:

سيتم استخدام المنهج الوصفي المسحي خلال هذه الدراسة للتوصل إلى الأهداف والإجابة على التساؤلات التي تم وضعها. اذ يعتبر هذا المنهج هو المنهج الأنسب لتحقيق أهداف البحث، خاصة وأنه المنهج الذي يهتم بدراسة المشكلات المتعلقة بالعديد من المجالات العلمية، وفيه تقوم الباحثة بجمع معلومات دقيقة عن ظاهرة معينة موضوع الدراسة،

ويقوم بوصف تلك الظاهرة وتفسيرها تفسيراً دقيقاً بدلالة الحقائق المتوفرة، ومن ثم يتم التعبير عنها تعبيراً كلفياً بوصف الظاهرة وتوضيح خصائصها، أو تعبيراً كلفياً بوصف الظاهرة وصفاً رقمياً يوضح مقدار الظاهرة، أو حجمها، ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى المختلفة (المرجاني، ٢٠١٣م، ١٣٥).

مصطلحات البحث:

القيادة التشاركية:

هي: ذلك النمط الذي يقوم على مشاركة المرؤوسين في صنع واتخاذ القرارات المرتبطة بالعمل، والتي تقترن بالنمو القيادي الديمقراطي (العرايد، ٢٠١٠م، ص ٨).
القيادة التشاركية (إجرائياً): مشاركة قائدات المدارس الحكومية في مدارس التعليم العام في محافظة جدة المعلمات في عملية صنع واتخاذ القرار، وإعطائهم الصلاحيات للقيام بالأعمال المختلفة، وتحفيزهم لبذل المزيد من الجهد مما ينعكس على أدائهم الوظيفي، وتتحدد في الدراسة الحالية مقومات القيادة التشاركية للمديرات من خلال الاستجابة على الأداة التي أعدت لهذا الغرض.

الطفولة المبكرة::

عرفها المفدى (٢٠٠٢، ٧٩) بأنها "تمتد من العام الثاني في حياة الطفل إلى العام السادس، وفي أثناء هذه الفترة ينمو وعي الطفل نحو الاستقلالية، وتتحدد معالم شخصيته الرئيسية، ويبدأ في الاعتماد على نفسه و أعماله وحركاته بقدر كبير من الثقة والتلقائية"
أما إجرائياً: هي مرحلة من مراحل الأطفال الذين تتراوح اعمارهم ما بين (٦-٢) سنوات سواء أكانوا الأطفال العاديين أم المعاقين عقلياً، الملتحقون بالمدارس ورياض الأطفال والحضانة وغيرها من المراكز في المملكة العربية السعودية.

مدير المدرسة: هو المسئول عن أداء مجموعة من المرؤوسين (المعلمات) بغرض تحقيق أهداف المدرسة، وذلك من خلال ما يقوم به من وظائف معينة كالتهيئة والتنفيذ وصنع القرار والتوجيه والرقابة والاتصال الفعال والتحفيز.

الدراسات السابقة:

سوف يتم عرض الدراسات السابقة على التاريخ الأحدث، ومنها دراسات توضح درجة ممارسة القيادة التشاركية وعلاقتها بمبادئ القيادة التشاركية، واستهدفت الدراسات مديري ومديرات المدارس

قام أبو مديغم (٢٠٢١) بدراسة هدفت إلى معرفة درجة ممارسة مديري المدارس الابتدائية في منطقة رهط للقيادة التشاركية وعلاقتها بمستوى الدافعية لدى المعلمين من وجهة نظرهم، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الابتدائية في منطقة رهط التعليمية في شمال النقب، بلغ حجم العينة (٧٠) معلماً ومعلمة، كما تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، من نتائج الدراسة: أن درجة ممارسة مديري المدارس الابتدائية في منطقة رهط للقيادة التشاركية تعد متوسطة في جميع المجالات، أن مستوى الدافعية يعد متوسطاً لدى المعلمين في هذه الدراسة، وجود علاقة دالة احصائياً وإيجابية بين ممارسة القيادة التشاركية من قبل مدراء المدارس الابتدائية ودافعية المعلمين.

هدفت دراسة العجمي (٢٠٢٠) إلى تحديد درجة ممارسة قادة مدارس التعليم العام في محافظة شرونة للقيادة التشاركية وعلاقتها بدرجة الإنجاز للمعلمين، والتوضيح فيما إذا كان هناك علاقة ارتباطية بين مستوى ممارسة القيادة التشاركية ودرجة دافعية الإنجاز للمعلمين ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم استعمال الاستبانة كأداة للدراسة، بلغت عينة الدراسة (١٦٢) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم بصورة عشوائية، توصلت الدراسة إلى أن درجة ممارسة قادة مدارس التعليم العام للقيادة التشاركية في محافظة شرونة كبيرة، عدم وجود فروق دالة احصائياً في درجة ممارسة قادة مدارس التعليم العام في محافظة شرونة للقيادة التشاركية، وأوضحت عدم وجود فروق دالة احصائياً في درجة ممارسة قادة مدارس التعليم العام في محافظة شرونة للقيادة التشاركية تعزى للمتغيرات التالية (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة التدريسية)، وأن مستوى دافعية الإنجاز لدى المعلمين في محافظة شرونة كبيرة، عدم وجود فروق دالة احصائياً في مستوى دافعية الإنجاز لدى المعلمين

بمحافظة شرورة تعزى للمتغيرات التالية (الجنس المؤهل العلمي، الخبرة التدريسية)، كما كشفت بأن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين ممارسة قادة مدارس التعليم العام في محافظة شرورة للقيادة التشاركية ومستوى دافعية الإنجاز للمعلمين.

بينما اوضحت دراسة العمري (٢٠١٩) حقيقة القيادة التشاركية عند قائدات المدارس الثانوية بمحافظة خميس مشيط من وجهة نظر البيانات وتكون مجتمع الدراسة من معلمات المدارس الثانوية الخاصة بمحافظة خميس مشيط، حيث بلغت عينة الدراسة (١٢٩) معلمة، تم اختيارهن بشكل عشوائي واستعمل الباحث المنهج الوصفي التحليلي، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة من أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن متوسط درجة القيادة التشاركية (٣,١٧) بمستوى مشاركة متوسط ولم تصل إلى درجة الكفاية (٤,٣)، فبالنظر لمحور العلاقات الانسانية ، فهي لم تلق التقدير الملائم من وجهة نظر المعلومات، حيث كانت درجة التوفر لها (متوسطة)، أما محور المشاركة في اتخاذ القرار فلم يبلغ حد الكفاية، وكانت درجة التوفر له (متوسطة)، وحصل محور تفويض السلطة على مستوى متوسط ولم تصل درجة التفويض حد الكفاية، كما أكدت النتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات استجابات فئات العينة وفقاً لمتغيرات المؤهل العلمي وسنوات الخبرة. وهدفت دراسة الغامدي والناجم (٢٠١٩): إلى التحديد العلمي لمهارات معلمة مرحلة الطفولة المبكرة في القرن الحادي والعشرين، وإلى التحقق من أهم مهارات معلمي الصفوف الأولية، وقد استخدم الباحثان منهج الدراسات المستقبلية من خلال طريقة دلفي (Del phi Met hod) والتي تفرض تغيرات تربوية تنبؤية تتوافق مع المعطيات المتوقعة في القرن الحادي والعشرين بوضوح، وتكونت عينة الدراسة من (١٧) خبيرة من الخبرات المتخصصة في مجال تعليم مرحلة الطفولة المبكرة، وجاءت نتائج الدراسة بعد جولاتها الثلاث فيما يخص أهمية المهارات المتوقعة للمعلمة في القرن الحادي والعشرين من وجهة نظر الخبرات حسب الترتيب التالي: مهارة دعم الاقتصاد المعرفي بمعدل (٤,٩١)، وإدارة فن التدريس بمعدل (٤,٧٩)، تلاها تنمية المهارات الحياتية بمعدل (٤,٧٠)، ثم إدارة منظومة

التقويم بمعدل (٤,٥٠)، ومهارة تنمية مهارات التفكير العليا بمعدل (٤,٣٤)، كما جاءت إدارات قدرات متعلمي مرحلة الطفولة المبكرة بمعدل (٤,٣٢) وإدارة منظومة تكنولوجيا التعليم في المرتبة الأخيرة بمعدل (٤,٣١).

دراسة درويش (٢٠١٩): هدفت الدراسة إلى معرفة درجة ممارسة قائدات المدارس الثانوية بمحافظة الخرج للقيادة التشاركية وعلاقتها بفعاليتها اتخاذ القرارات من وجهة نظر المعلمات ، والكشف فيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة احصائية بين تقديرات عينة الدراسة تعزى لمتغيرات الدراسة، استخدام الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، تكون مجتمع الدراسة من معلمات المرحلة الثانوية بمحافظة الخرج، بلغ عينة الدراسة (١٢٨) معلمة، كما تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، من أهم نتائج الدراسة: أن درجة موافقة عينة الدراسة على جميع فقرات محور القيادة التشاركية جاءت بدرجة متوسطة، فكان المجال الثاني العلاقات الإنسانية في المرتبة الأولى، وبدرجة متوسطة، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة موافقة عينة الدراسة على جميع عبارات المحور الثاني درجة فاعلية اتخاذ القرارات لقائدة المدرسة جاءت بدرجة متوسطة، وجود علاقة طردية بين درجة ممارسة قائدات المدارس بمحافظة الخرج للقيادة التشاركية ومستوى فاعلية اتخاذ القرارات، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء عينة الدراسة في درجة ممارسة قائدات المدارس بمحافظة الخرج للقيادة الأخلاقية وعلاقتها بفعاليتها اتخاذ القرارات تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

قام كل من الشمري واللوكان (٢٠١٨) بدراسة سعت إلى التعرف على واقع القيادة التشاركية لدى قادة المدارس الثانوية للبنين بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمين، وفقاً ل (التفويض، اتخاذ القرار، العلاقات الإنسانية) وكذلك التعرف على الطرق المقترحة لتطوير القيادة التشاركية بالمرحلة الثانوية للبنين بمدينة حائل، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، كما تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، تكون مجتمع الدراسة من معلمي المرحلة الثانوية بمدينة حائل، بلغ حجم العينة (٨٥٦) معلماً، من أهم نتائج الدراسة: أن المعلمين بالمرحلة الثانوية يرون أن مدرء المدارس الثانوية للبنين بحائل يمارسون جميع أبعاد القيادة

التشاركية بدرجة عالية، وأن أفراد العينة موافقون بدرجة عالية على السبل المقترحة لتطوير القيادة التشاركية بالمرحلة الثانوية للبنين بمحافل.

دراسة الهندي (٢٠١٩) هدفت إلى الكشف عن درجة ممارسة مديرات المدارس الثانوية للقيادة التشاركية بتبوك، ومستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات، وعن مدى وجود علاقة ارتباطية بين ممارسة القيادة التشاركية والرضا الوظيفي، استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، كما تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، تكون مجتمع الدراسة من ٢٥١ معلمة، من أهم نتائج الدراسة: أن درجة ممارسة مديرات المدارس الثانوية للقيادة التشاركية كانت عالية، وأن مستوى الشعور بالرضا الوظيفي لدى المعلمات كان عالياً، وجود علاقة ارتباطية بين ممارسة المديرات للقيادة التشاركية ومستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات، عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى ممارسة المديرات للقيادة التشاركية، وفي تقدير مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمات الثانوية تعزى لمتغيري سنوات الخبرة والتخصص.

هدفت دراسة اساکو Osako (٢٠١٨) نحو تحليل العلاقة بين القيادة التشاركية والتزام العاملين في المدارس الثانوية الحكومية في مقاطعة سوروتي بأوغندا، من خلال علاقة التفويض وصنع القرار التشاركي والعلاقات من جهة التزام الموظفين، استعملت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، تكونت عينة الدراسة من (٨٥) قائداً من المدارس الثانوية الحكومية، توصلت الدراسة إلى توافر علاقة إيجابية بين كل من التفويض واتخاذ القرار التشاركي والعلاقات بين التزام الموظفين.

أجرت الحارثي (٢٠١٨م) دراسة هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة قائدات المدارس للقيادة التشاركية، ومستوى الولاء التنظيمي لدى المعلمات، والكشف عن نوع ودرجة العلاقة بين ممارسة القيادة التشاركية ومستوى الولاء التنظيمي لدى المعلمات في مدارس المرحلة الثانوية بمدينة الرياض. واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة كأداة للدراسة، وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة وقد بلغ عددها (٣٦١) معلمة من معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، ومن أبرز نتائج الدراسة:

أن درجة ممارسة قائدات المدارس الثانوية بمدينة الرياض للقيادة التشاركية من وجهة نظر المعلمات بشكل عام جاءت بدرجة ممارسة عالية، وقد جاءت العلاقات الإنسانية في المرتبة الأولى وبدرجة ممارسة (عالية) في حين جاء الأداء الإداري في المرتبة الثانية وبدرجة ممارسة (متوسطة) ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجة ممارسة الأداء الإداري والدرجة الكلية للقيادة التشاركية، باختلاف متغير الدورات التدريبية في القيادة، لصالح أفراد الدراسة من اللاقي حصلن على عدد (٥ دورات فأكثر). وقد أوصت الباحثة بعدة توصيات منها أهمية مشاركة المعلمات في صنع القرار المدرسي، والمهام القيادية، والاستفادة من الآراء المطروحة. والاستفادة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات لعقد دورات تدريبية، وورش عمل لقائدات المدارس والمعلمات.

هدفت دراسة كل من بنجارناهور، حتيارات، سيبويا، سيتومورانج (Banjarnahor, Hutabarat, Sibuea, Situmorang, ٢٠١٨) إلى التعرف على دور الرضا الوظيفي كوسيط في التأثير على أساليب القيادة التشاركية تجاه الإلتزامات التنظيمية لمديري المدارس الابتدائية في شمال سومطره في اندونيسيا، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، من اهم نتائج الدراسة: أن نسبة ٦١,٥٤٪ من مدري المدارس لديهم أسلوب قيادي تشاركي بدرجة متوسطة، وأن الرضا الوظيفي لم يعمل بشكل إيجابي كوسيط بين أساليب القيادة التشاركية والالتزامات التنظيمية، وأظهرت الدراسة أن الرضا الوظيفي عمل كوسيط إيجابي بين أساليب القيادة التشاركية والالتزامات التنظيمية.

هدفت دراسة سليمان (٢٠١٧م) إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة للقيادة التشاركية، ووضع تصور مقترح لتنمية هذه المهارات، مستخدماً المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الثانوية بمحافظات غزة، للعام الدراسي (٢٠١٧-٢٠١٦م)، والبالغ عددهم (٤٥٨٩) معلماً ومعلمة، وقد بلغت عينة الدراسة (٤٧٠) معلماً ومعلمة، وقام الباحث باستخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وكانت أهم نتائجها أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة

للقيادة التشاركية من وجهة نظر المعلمين، كبير، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة التشاركية تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة) واستناداً على النتائج فقد أوصى الباحث بعدة توصيات من أهمها: ضرورة تبني وزارة التربية والتعليم العالي بمحافظة غزة للتصور المقترح الذي أعده الباحث، لما له من أثر كبير في تنمية مهارات القيادة التشاركية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة. واهتمام مديري المدارس بتطبيق نمط القيادة التشاركية؛ لما له من أثر كبير في زيادة فاعلية ونشاط المدرسة.

كما عمل عسكر (٢٠١٦م) على إنشاء دراسة هدفت نحو التعرف على درجة ممارسة مديري العموم بالإدارات العامة في وزارة التعليم للقيادة التشاركية من وجهة نظر القيادات الإدارية، واستعمل الباحث فيها المنهج الوصفي التحليلي، عن طريق تطبيق استبيان على فئة الدراسة، والتي تكونت من (٨١) من القيادات الإدارية، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن درجة ممارسة مديري العموم بالإدارات العامة في وزارة التعليم للقيادة التشاركية متوسطة، كما أوضحت النتائج عدم توافر فرق دالة إحصائية في درجة ممارسة القيادة التشاركية تعزى لمتغيرات (الجنس، العمل الحالي، المؤهل العلمي، الخبرة، الدورات التدريبية).

هدفت دراسة البوصافي وزايد والهدايبية (٢٠١٦): إلى التعرف على اتجاهات معلمات مرحلة الطفولة المبكرة في سلطنة عمان نحو التربية الحركية وتقصي مدى الاختلاف فيها وفقاً لمتغيري الجنسية والمؤهل الدراسي للمعلمات وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من معلمات مرحلة الطفولة المبكرة في سلطنة عمان، بلغ حجم العينة (٢٠١) معلمة، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، من أهم نتائج الدراسة: أن اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو التربية الحركية كانت إيجابية بصورة عامة وقد احتل البعد العاطفي المرتبة الأولى (٨٧,٧٪) تلاه البعد المعرفي (٨٢,٦٪) ثم البعد السلوكي (٧٨,٨٪) وكشفت النتائج أيضاً أن هناك فروقا في الاتجاهات نحو التربية الحركية تعزى لمتغير الجنسية والمستوى التعليمي.

وفي دراسة الصليبي (٢٠١٥م) التي هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة مديري مدارس الثانوية بمحافظة غزة للقيادة التشاركية وعلاقتها بالفاعلية الذاتية لمعلميهم، واستعمل الباحث فيها المنهج الوصفي التحليلي، عن طريق تطبيق استبيان على فئة الدراسة والتي تكونت من (٤٢٠) معلماً ومعلمة، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن درجة ممارسة مديري مدارس الثانوية بمحافظة غزة للقيادة التشاركية عالية، ومستوى الفاعلية الذاتية عند المعلمين كبيرة، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية في درجة ممارسة للقيادة التشاركية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، ووجود فروق دالة إحصائية لمستوى الفاعلية الذاتية تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة القيادة التشاركية تعزى لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الفاعلية الذاتية تعزى لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة، وتوجد علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات فئات العينة لدرجة ممارسة القيادة التشاركية ومستوى الفاعلية الذاتية لديهم.

دراسة كوامي غياسي (Gyasi Kwame, ٢٠١٥) هدفت إلى التعرف على واقع تطبيق القيادة التشاركية، وسبل تحسينه ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من الآباء والمعلمين والمديرين، وتكونت العينة من (٣٠) مدرسة متوسطة) في سيكير في شرق منطقة أشانتي في غانا، ومن ١٥٠ مشاركاً (٣٠) من المديرين، و (٩٠) معلماً، و (٣٠) من الآباء. وكان من أهم نتائج الدراسة أن ممارسة القيادة التشاركية تتم بدرجة مرتفعة، والقادة اتخذوا القرارات بالاشتراك مع المعلمين والآباء عن طريق القيادة التشاركية، وعلى الرغم من أهمية مشاركة أولياء الأمور في اتخاذ القرارات التربوية، فإن ذلك لا يتم، وأن من سبل تطوير القيادة التشاركية أن يرى القادة المعلمين كشركاء لهم في اتخاذ القرار، لا مجرد تابعين أو منافسين.

وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات من أهمها: ضرورة إجراء دراسة عن أثر إشراك الآباء في القيادة المدرسية؛ لمعرفة مدى فائدتها في تطوير العملية التعليمية في المدارس، وضرورة

تفويض القادة الصلاحيات للمعلمين؛ من أجل تدريبهم على المهام القيادية، وتوفير برامج قيادية تدريبية عملية للمعلمين من أجل تهيئتهم للأدوار القيادية. وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول مدى ممارسة مديرات مكاتب التربية والتعليم لأدوارهن القيادية التشاركية تعزى لنوع الوظيفة أو سنوات الخبرة أو الحصول على الدورات التدريبية، العمل على الحد من الصعوبات التي تحول دون ممارسة مديرات مكاتب التربية والتعليم لأدوارهن القيادية في ضوء القيادة التشاركية. وحث مديرات مكاتب التربية والتعليم على التخطيط المسبق للعمل كفريق واحد متشارك، وتهيئة البيئة المناسبة التي تعزز من ممارسة مديرات مكاتب التربية والتعليم لأدوارهن القيادية في ضوء القيادة التشاركية.

وفي دراسة هوانج، ولن، ولي (٢٠١٠)، Huang, Lun, & Liu, والتي هدفت إلى تحديد درجة الارتباط ما بين القيادة التشاركية، أداء العمل من خلال خلق بيئة تحفيزية للمرؤوسين في الوظائف الإدارية وغير الإدارية، تحديد درجة الارتباط ما بين القيادة التشاركية، وتحسين أداء العمل من خلال خلق بيئة تحفيزية للمرؤوسين في الوظائف الإدارية وغير الإدارية، وقد استخدم فيها الباحث المنهج الوصفي، من خلال تطبيق استبيان على عينة الدراسة التي تكونت من (٧١٥) عامل في شركة في الصين وقد توصلت هذه الدراسة في نتائجها إلى وجود ارتباط متوسط ما بين القيادة التشاركية وبين تحسين الأداء، وسلوك المواطنة التنظيمية، حيث تساعد القيادة التشاركية على خلق بيئة عمل يشعر فيها العاملون بنوع من التمكين النفسي الذي يعمل على زيادة الدافعية نحو وتحسين.

التعقيب على الدراسات السابقة:

سوف تقوم الباحثة باستعراض الدراسات السابقة التي تتفق وتختلف مع الدراسة الحالية من حيث الأهداف والمنهج والمجتمع والأداء على النحو التالي:

أولا / من حيث الأهداف:

هدفت الدراسة الحالية إلى: التعرف على متطلبات تحقيق مبادئ القيادة التشاركية في مدارس الطفولة المبكرة في محافظة جدة من وجهة نظر مشرفات الإدارة المدرسية، والتعرف

على درجة ممارسة مديرات مدارس الطفولة المبكرة بمحافظة جدة لأهمية تحقيق متطلبات القيادة التشاركية، وكذلك، التعرف على درجة إدراك مديرات مدارس الطفولة المبكرة بمحافظة جدة لأهمية تحقيق متطلبات القيادة التشاركية، وهي بذلك لا تتفق مع أي من الدراسات السابقة وذلك نسبة لعدم وجود دراسة متوافقة مع متغيرات الدراسة حيث لم تتمكن الباحثة من إيجاد دراسة عن متطلبات تحقيق مبادئ القيادة التشاركية وارتباطها بالطفولة المبكرة، ولا توجد دراسة تتفق مع الدراسة الحالية من حيث الأهداف.

حيث تختلف مع دراسة العجمي (٢٠٢٠) والتي هدفت إلى: تحديد درجة ممارسة قادة مدارس التعليم العام في محافظة شرورة إلى القيادة التشاركية وعلاقتها بدرجة الإنجاز للمعلمين ودراسة العمري (٢٠١٩) التي هدفت على الكشف عن حقيقة القيادة التشاركية عند قائدات المدارس الثانوية بمحافظة خميس مشيط من وجهة نظر البيانات، ودراسة الغامدي والناجم (٢٠١٩)، والتي هدفت إلى التحديد العلمي لمهارات معلمة مرحلة الطفولة المبكرة في القرن الحادي والعشرين. ودراسة كل من الشمري واللوغان (٢٠١٨) التي هدفت إلى التعرف على واقع القيادة التشاركية لدى قادة المدارس الثانوية للبنين بمدينة حائل من وجهة نظر المعلمين، وتختلف مع دراسة اساکو Osako (٢٠١٨) التي هدفت إلى التعرف على تحليل العلاقة بين القيادة التشاركية والتزام العاملين في المدارس الثانوية الحكومية في مقاطعة سوروتي بأوغندا، ودراسة الحارثي (٢٠١٨م) التي هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة قائدات المدارس للقيادة التشاركية، ودراسة سليمان (٢٠١٧م) التي هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة للقيادة التشاركية، ودراسة عسکر (٢٠١٦م) التي هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة مديري العموم بالإدارات العامة في وزارة التعليم للقيادة التشاركية من وجهة نظر القيادات الإدارية، ودراسة كل من البوصافي وزايد والهدايبية (٢٠١٦) التي هدفت إلى التعرف على اتجاهات معلمات مرحلة الطفولة المبكرة في سلطنة عمان نحو التربية الحركية، ودراسة الصليبي (٢٠١٥م) التي هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة مديري مدارس الثانوية بمحافظة غزة للقيادة التشاركية وعلاقتها

بالفاعلية الذاتية لمعلميهم، ودراسة كوامي غياسي (Gyasi Kwame, ٢٠١٥) التي هدفت إلى التعرف على واقع تطبيق القيادة التشاركية، وسبل تحسينها، وأما دراسة هوانج، ولن، ولي (٢٠١٠) Huang, Lun, & Liu التي هدفت إلى تحديد درجة الارتباط ما بين القيادة التشاركية، ودراسة مديغم (٢٠٢١) التي هدفت إلى معرفة درجة ممارسة مديري المدارس الابتدائية في منطقة رهط للقيادة التشاركية وعلاقتها بمستوى الدافعية لدى المعلمين من وجهة نظرهم، ودراسة درويش (٢٠١٩) حيث سعت إلى معرفة درجة ممارسة قائدات المدارس الثانوية بمحافظه الخرج للقيادة التشاركية وعلاقتها بفعالية اتخاذ القرارات من وجهة نظر المعلمات، كما اختلفت أيضا مع دراسة الهدي (٢٠١٩) والتي هدفت إلى الكشف عن درجة ممارسة مديرات المدارس الثانوية للقيادة التشاركية بتبوك، ومستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمات كما تختلف مع دراسة Banjarahor, Hutabarat, Sibuea, Situmorang (٢٠١٨) والتي هدفت إلى التعرف على دور الرضا الوظيفي كوسيط في التأثير على أساليب القيادة التشاركية تجاه الإلتزامات التنظيمية لمديري المدارس الابتدائية، وكذلك تختلف مع دراسة Osako, F (٢٠١٨) والتي سعت إلى التعرف على تحليل العلاقة بين القيادة التشاركية والتزام العاملين في المدارس الثانوية الحكومية بأوغندا .

ثانيا/ من حيث المنهج:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وهي بذلك تتفق مع دراسات العجمي (٢٠٢٠) والعمري (٢٠١٩) وOsako (٢٠١٨) وعسكر (٢٠١٦م) والصليبي (٢٠١٥م) و أبو مديغم (٢٠٢١)، Banjarahor, Hutabarat, Sibuea, Situmorang، وOsako, F (٢٠١٨) واختلفت مع دراسة الغامدي والناجم (٢٠١٩) وقد استخدمنا منهج الدراسة المستقبلية، واستخدم الحارثي (٢٠١٨) المنهج الوصفي الارتباطي، وكوامي غياسي (Gyasi Kwame, ٢٠١٥) والشمري والذوقان (٢٠١٨) فقد استخدموا المنهج الوصفي المسحي، الهندي (٢٠١٩) ودرويش (٢٠١٩).

ثالثا/ من حيث المجتمع:

تكون مجتمع الدراسة من مديرات مدارس الطفولة المبكرة وهي بذلك تتفق مع دراسة كل من: العجمي (٢٠٢٠) والعمري (٢٠١٩) والصلبي (٢٠١٥م) والبوصاني وزايد والهدايبية (٢٠١٦) والحارثي (٢٠١٨) وسليمان (٢٠١٧) .

وتختلف مع دراسة كل من: واساكو Osako الذان استخدمتا في مجتمع دراستهما قائدي المدراس الثانوية و(٢٠١٨) وعسكر (٢٠١٦م) استخدمتا القيادات الإدارية بوزارة التعليم والغامدي والناجم (٢٠١٩) استخدمتا في دراستهما الخبرات المتخصصة في مجال تعليم مرحلة الطفولة المبكرة، ودراسة و كوامي غياسي (Gyasi Kwame, ٢٠١٥) فقد تكون مجتمع دراستهما من المديرين والمعلمين والآباء، أما الشمري والقوقان (٢٠١٨) فقد تكون مجتمع دراستهما من معلمي المرحلة الثانوية، كما اختلفت مع دراسة كل من درويش (٢٠٢١)، والهندي (٢٠١٩) وأبو مديغم (٢٠١٩) حيث كان مجتمع الدراسة معلمات ومعلمين، وتختلف مع دراسة Banjarnahor, Hutabarat, Sibuea, Situmorang (٢٠١٨) الذي كان مجتمعها من الموظفين بالمدراس الثانوية، وتختلف مع دراسة Osako, F (٢٠١٨) التي تكون مجتمعها من الموظفين بالمرحلة الثانوية.

رابعا / من حيث الأداة:

سوف تستخدم الدراسة الاستبانة كأداة للدراسة وهي بذلك تتفق مع جميع الدراسات السابقة.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

تمثلت عملية الاستفادة من الدراسات السابقة في النقاط التالية:

- صياغة أسئلة وأهداف الدراسة.
- إثراء الدراسة بالإطار النظري.
- المساعدة في تحليل وتفسير نتائج الدراسة الحالية.

- اختيار أدوات الدراسة.
- استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.
- التأكد من هذه الدراسة حيث لا تمثل تكرارا لأي من الدراسات السابقة.
- الاستفادة من توصيات واقتراحات بعض الدراسات السابقة في التعرف على الجوانب التي تستحق البحث.
- تحديد المتغيرات المناسبة للدراسة.

ما تميزت به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة أنها تميزت بتطبيقها على مديرات مدارس مرحلة الطفولة المبكرة والتي تعتبر من المدارس الحديثة بالمملكة، كما تميزت الدراسة أنها عن مبادئ القيادة التشاركية، وحسب علم الباحثة ان معظم الدراسات لم تنطرق عن مبادئ القيادة التشاركية والطفولة المبكرة، بل معظمها كانت عن علاقة القيادة التشاركية باتخاذ القرار والرضا الوظيفي ومهارات الأداء والالتزام التنظيمي والقيادة الإدارية ... الخ، فاحتوت الدراسة الحالية على جميع هذه المبادئ مقوماتها ومعوقاتها.

منهجية الدراسة:

منهج البحث:

سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال هذه الدراسة للتوصل إلى الأهداف والإجابة على التساؤلات التي تم وضعها. يعتبر هذا المنهج هو المنهج الأنسب لتحقيق أهداف البحث، خاصة وأنه المنهج الذي يهتم بدراسة المشكلات المتعلقة بالعديد من المجالات العلمية، وفيه يقوم الباحث بجمع معلومات دقيقة عن ظاهرة معينة موضوع الدراسة، ويقوم بوصف تلك الظاهرة وتفسيرها تفسيراً دقيقاً بدلالة الحقائق المتوفرة، ومن ثم يتم التعبير عنها تعبيراً كيفياً بوصف الظاهرة وتوضيح خصائصها، أو تعبيراً كمياً بوصف الظاهرة وصفاً رقمياً يوضح مقدار الظاهرة، أو حجمها، ودرجات ارتباطها مع الظواهر

الأخرى المختلفة (المزجاجي، ٢٠٠٧، ١٣٥).

مجتمع البحث

الخطوة الأولى في البحوث هي تعريف مجتمع البحث المستهدف بالدراسة. مجتمع البحث هو بمثابة وحدات محددة من العناصر الموجودة في المجتمع يستهدفهم الباحث بالدراسة (نوري، ٢٠١٤م، ٢٨٦). يتكون مجتمع البحث من مديرات مدارس الطفولة المبكرة التابعة لمكاتب التعليم بإدارة التعليم بمحافظة جدة بالمملكة العربية السعودية. وبلغ حجم المجتمع (١٢٣) مديرة.

حدود البحث:

الحدود الموضوعية:

اقتصرت الدراسة في حدودها الموضوعية متطلبات تحقيق مبادئ القيادة التشاركية لمديرات مدارس الطفولة المبكرة في محافظة جدة من وجهة نظر مشرفات الإدارة المدرسية.

الحدود المكانية:

ستطبق الدراسة على مدارس الطفولة المبكرة التابعة لمكاتب التعليم للبنات بإدارة التعليم بمحافظة جدة بالمملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية:

تتمثل الحدود الزمانية في العام ٢٠٢٢-٢٠٢٣م

الحدود البشرية:

ستطبق الدراسة على مديرات مدارس الطفولة المبكرة في مكاتب التعليم للبنات بإدارة التعليم بمحافظة جدة.

عينة الدراسة:

العينة هي: وحدة جزئية من المجتمع يختارها الباحث بأساليب مختلفة وتضم عدداً من الأفراد وتحمل خصائص المجتمع الأصلي (ذوقان، عبيدات، ص ١١٠)، وقد تم اختيار عينة

عدد (١٢٢) مديرة من المجتمع الكامل للدراسة حيث يبلغ عدد مديرات مدارس الطفولة المبكرة التابعة لمكاتب التعليم للبنات بإدارة التعليم بمحافظة جدة (١٢٣) مديرة ،

أداة البحث:

تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة، نظراً لطبيعة الدراسة من حيث أهدافها ومنهجها ومجتمعها. ويُعتبر الاستبيان من أكثر أدوات البحث انتشاراً واستخداماً في مجالات العلوم المختلفة، فهو أكثر فاعلية من حيث توفير الوقت وتقليل التكلفة، ويساعد في جمع البيانات عن أكبر عدد من الأفراد مقارنة بالوسائل الأخرى، كما أنه يسهل الإجابة على بعض الأسئلة التي تحتاج إلى وقت من قبل المبحوث، ويُعتبر أكثر فاعلية في حالة كون العينة متوزعة توزيعاً جغرافياً متباعداً (نوري، ٢٠١٤م: ١٦٧-١٦٨).

وبعد الرجوع إلى الأدب التربوي وعدد من الدراسات السابقة وبعد الاطلاع على العديد من المراجع الخاصة بموضوع مبادئ القيادة التشاركية لمديرات مدارس الطفولة المبكرة، ترى الباحثة أن هذا الموضوع يستحق التأمل والوقوف عليه من أجل تحديد جذوره وعقله، ولذلك قامت الباحثة بمحصر المحاور لوضع مقترح شامل للقياس ومعرفة متطلبات تحقيق مبادئ القيادة التشاركية لمديرات مدارس الطفولة المبكرة وذلك بهدف عرضها على المحكمين للاسترشاد بآرائهم، حيث قامت الباحثة بعرض الاستبانة في المرحلة الأولية، حيث أبدى المحكمين آرائهم تجاهها.

صدق أداة الدراسة:

وللتعرف على مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه ، سوف يتم الاعتماد على الصدق الظاهري وهو صدق المحكمين وسوف يتم عرض الاستبيان على مجموعة من أساتذة الإدارة التربوية بالجامعات كمحكمين، وطلبت منهم الباحثة ابداء الرأي في مدى مناسبة الفقرات للمحاور التي ينتمي اليها المقياس ومدى ملاءمتها لقياس ما وضع لأجله ومدى كفاية الفقرات لتغطية المحاور ومدى وضوح عبارات الفقرات، وكذلك اضافة أو تعديل أو حذف فقرة من فقرات الاستبانة ، وفي ضوء توجيهات المحكمين ومناقشتها مع

المشرف سوف قامت الباحثة بإجراء بعض التعديلات بحذف عبارات وإضافة أخرى وإعادة صياغة البعض الآخر، لتظهر الاستبانة في صورتها النهائية .

ثبات أداة الدراسة:

يختص الثبات بمدى إعطاء مقياس معين نتائج متماثلة عند تطبيقه مرات متكررة (النوري، ٢٠٠٧، ص ٢١)، ويعني ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريبا إذا تكرر تطبيقها علي الأشخاص ذاتهم (العساف، ١٩٩٥، ص ٣٢٠)، وسوف يتم عمل اختبار ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل ألفا كرونباخ لكل محور من محاور أداة الدراسة مجتمعة بالتطبيق على العينة البالغ عددها (١٥) مديرة من مديرات مدارس الطفولة المبكرة بالمملكة ، ومن برنامج التحليل الإحصائي SPSS ثم الحصول على قيمة ألفا كرونباخ لإثبات أداة الدراسة.

صدق أداة الدراسة:

عرف (العساف، ٢٠٠٣م) صدق الأداة بأنها: "التأكد من أنها سوف تقيس ما أُعدت لقياسه فقط"، ولقد قام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة من خلال ما يأتي:

الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكمين):

بعد أن انتهت الباحثة من إعداد الاستبانة، في صورتها الأولية قامت بتوزيعها على مجموعة من المتخصصين ، وقد أبدى المحكمون تجاوباً كبيراً مع الباحث، بتقديم التوجيهات والآراء التي كان لها أثر واضح على الصورة النهائية للأداة، إذ قامت الباحثة في ضوء مداخلات المحكمين بالتعديلات اللازمة التي كانت محل عنايته واهتمامه.

وبناء على ملاحظات المحكمين وآرائهم تم اختيار (١٠) محاور، وقد اتفق معظم المحكمين على أن هذه المحاور تساعد على قياس متطلبات تحقيق مبادئ القيادة التشاركية لمديرات مدارس الطفولة المبكرة في محافظة جدة من وجهة نظر المشرفات، بعد الاجراءات والخطوات التي قامت بها الباحثة تكون قد توصلت إلى الصدق الظاهري لعبارات الاستبانة، وصدق محتواها، وقدرتها على قياس ما وضعت لقياسه، وعلى مدى انتماء العبارات للمحاور

التي صُنفت فيها بعد التعديل والحذف والإضافة التي خضعت لها الأداة، استجابةً لآراء المحكمين، وأصبحت الاستبانة جاهزة، وصالحة للتطبيق على العينة.
صدق الاتساق الداخلي للأداة:

للتأكد من صدق الاتساق الداخلي تم حساب معامل الارتباط (بيرسون) بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، كما يوضح ذلك ما جاء في الجدولين التاليين.

ثبات أداة الدراسة:

لقياس ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) تم استخدام معامل ألفا كرونباخ، ويوضح الجدول رقم (٨) معامل الثبات لمحاور أداة الدراسة.

اجراءات تطبيق الدراسة:

لقد تم توزيع الاستبانة عدد من مديرات مدارس الطفولة المبكرة بمحافظة جدة، حيث قامت الباحثة بتحويل الاستبانة إلى إلكترونية وذلك لجمع أكبر قدر ممكن من عينة الدراسة حيث قامت الباحث بتوزيع (١٢٢) استبانة ، وبعد ذلك تم إدخال البيانات، ومعالجتها إحصائيًا بالحاسب الآلي عن طريق برنامج (SPSS) ومن ثم قام الباحث بتحليل البيانات واستخراج النتائج.

أساليب المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package For Social Sciences والتي يرمز لها اختصارًا بالرمز (SPSS)، وذلك بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي.

ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (١-٥ = ٤)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي

($0,8 = 5/4$) ، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية. حيث تم حساب التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة وتحديد استجاباتهم للعبارة الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة، وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي (Mean): وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن أسئلة الدراسة (متوسط متوسطات العبارات) مع العلم بأنه يفيد في ترتيب عبارات الدراسة حسب أعلي متوسط حسابي موزون.

- تم استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation): وذلك للتعرف على مدى انحراف أو تشتت استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة للمحاور الرئيسية، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.

- تم استخدام معامل الارتباط بيرسون " Person Correlation " : لمعرفة درجة الارتباط بين كل سؤال من أسئلة الدراسة.

- قام الباحث باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha): لاختبار مدى ثبات أداة الدراسة.

الاساليب الإحصائية المستخدمة

بناء على طبيعة البحث والأهداف التي نسعى الى تحقيقها، سوف يتم تحليل بيانات هذه الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package

SPSS - for Social Science) الإصدار (٢٤)، وسوف يتم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- استخدام معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات الاستبانة.
- استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس الاتساق الداخلي للاستبانة.
- استخدام التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة وفقاً لمتغير الخبرة.
- استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لحساب متوسطات عبارات الاستبانة وكذلك درجات الاستجابات لدراسة التوجهات نحو مجالات أداة الدراسة.

تصميم البحث:

ومن مصادر تصميم البحث ما يلي:

المصادر الأولية: هي معلومات يتم جمعها عن طريق الاستقصاء أو الملاحظة أو المقابلات المتعلقة، وهي بدورها تعطي نتائج وأجوبة لأسئلة البحث المقصود تصميم الأداة له، وسوف تستخدم الباحثة الاستبانة وذلك لسهولة متابعتها الردود من العينة وإعطاء نتائج دقيقة عن الأسئلة.

المصادر الثانوية: تتمثل في ما تحويه مفاهيم البحث من معلومات من الكتب والمجلات والدوريات ورسائل الدكتوراه والمجستير المنشورة الخاصة بمتطلبات تحقيق مبادئ القيادة التشاركية.

النتائج:

- بعض النتائج العامة حول مبادئ القيادة التشاركية، ومتطلبات تحقيقها في مدارس الطفولة المبكرة التي توصلت إليها الباحثة:
١. الثقة والاحترام المتبادل بين مشرفات الإدارة المدرسية وفريق العمل هي أساس مبادئ القيادة التشاركية.
 ٢. يتطلب تحقيق مبادئ القيادة التشاركية توفير بيئة تشجيعية للتفاعل والتواصل بين أعضاء الفريق، وتحفيزهم على المشاركة في صناعة القرارات وتحديد الأهداف.
 ٣. تحقيق مبادئ القيادة التشاركية يتطلب توفير فرص التعلم المستمر لأعضاء الفريق، وتشجيعهم على تبادل المعرفة والخبرات.
 ٤. يجب على مديرات المدارس الطفولية المبكرة في محافظة جدة توفير بيئة عمل إيجابية ومحفزة، وضمان توافر الموارد اللازمة لتحقيق مبادئ القيادة التشاركية.
 ٥. تحقيق مبادئ القيادة التشاركية يتطلب توجيه الجهود المشتركة نحو تحقيق الأهداف المشتركة، وتشجيع التعاون والتنسيق بين أعضاء الفريق.

التوصيات:

١. توصي الباحثة بأن يكون لدى مشرفات الإدارة المدرسية في محافظة جدة توجه قيادي يركز على العمل الجماعي والتعاون، وأن يتم تشجيع الفرق على المشاركة الفعالة في صنع القرارات وتحديد الأهداف.
٢. تطوير مهارات الاتصال والتفاوض لدى المشرفات، وذلك لتحسين العلاقات بين أعضاء الفريق وتوفير بيئة عمل إيجابية.
٣. توفير فرص التدريب والتعلم المستمر للمشرفات، وذلك لتعزيز مهارتهن القيادية وتحسين فاعليتهن في تطبيق مبادئ القيادة التشاركية.
٤. تطبيق أسلوب الاستماع الفعال والتواصل الفعال لدى المشرفات، وذلك لتحسين العلاقات بين الفريق وتحفيزهم على المشاركة في صنع القرارات.
٥. تشجيع مشرفات الإدارة المدرسية في محافظة جدة على تعزيز ثقافة الشفافية والنزاهة والمساءلة، وذلك لتعزيز الثقة بين أعضاء الفريق وتحسين فاعليتهن في تحقيق أهداف المدرسة.
٦. توفير نظام داخلي للمساءلة والتقييم المستمر، حيث يتم تقييم أداء الفريق وتحديد المناطق التي تحتاج إلى التحسين وتطويرها، مما يساعد على تحسين جودة التعليم المقدم في المدرسة وتعزيز المسؤولية المشتركة لأعضاء الفريق.

المراجع:

١. البوصافي، ماجد وزايد كاشف والهدايبية بدرية (٢٠١٨). اتجاهات معلمات مرحلة الطفولة المبكرة في سلطنة عمان نحو التربية الحركية، مجلة الدراسات التربوية والنفسية، جامعة السلطان قابوس، مج ١٠، ٣٤، ص ٤٩٨ - ٥٠٧.
٢. الحارثي، عيدة بنت حمدان (٢٠١٨). القيادة التشاركية وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، المملكة العربية السعودية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
٣. درويش، زينب عواد ملفح (٢٠١٩). درجة ممارسة قائدات المدارس الثانوية بمحافظة الخرج للقيادة التشاركية وعلاقتها بفاعلية اتخاذ القرارات من وجهة نظر المعلمات، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، مج ٢٧، ٥٤، ص ٣١٠ - ٣٤١.
٤. الزعبي، محمد (٢٠٠٩م). أثر القيادة التشاركية على تحسين أداء الموارد البشرية في شركات الصناعة الكويتية.. رسالة ماجستير غير منشورة، عمان الأردن، جامعة عمان العربية.
٥. الزغلول، عماد والهنداوي، علي (٢٠١٠). مدخل إلى علم النفس، العين، الإمارات، دار الكتاب الجامعي.
٦. شقير، علاء (٢٠١٢م). درجة ممارسة مديري مدارس الحكومية ومديراتها للقيادة التشاركية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المعلمين والمعلمات فيها. رسالة ماجستير، قسم الإدارة التربوية، جامعة النجاح، الضفة الغربية، فلسطين.
٧. الشمري، سامي بن عواد بن عقل واللوقان، محمد بن فهاد (٢٠١٩). واقع القيادة التشاركية لقادة المدارس الثانوية بمدينة حائل وسبل تطويرها من وجهة نظر المعلمين، المجلة العربية للعلوم والتربية والنفسية، ٣٤، ص ٥٧ - ١١٣.
٨. عبد الرحمن، بو فارس (٢٠١٦). البيئة الداخلية مدخل لتطبيق ثقافة الجودة في المؤسسات التعليمية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ورقة الجزائر، جامعة قاصدي

- مرباح، ع ٢٧. ص ٧٠٩-٧٢٢.
٩. العجمي، ناصر (٢٠١٠)، درجة تطبيق مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت للقيادة الشريفة من وجهة نظر المعلمين ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
١٠. العراييد، نبيل (٢٠١٠) دو القيادة التشاركية بمديرات التربية والتعليم في حل مشكلات مديري المدارس الثانوية بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة الأزهر، غزة فلسطين.
١١. العساف، صالح محمد (١٩٩٥)، المدخل الى البحث في العلوم السلوكية، القاهرة، دار الزهراء للنشر والتوزيع.
١٢. عسكري، عبد العزيز (٢٠١٦م). درجة ممارسة مديري العموم بالإدارات العامة في وزارة التعليم للقيادة التشاركية. مجلة البحث العلمي في التربية - مصر، ١٧٤، ج ٣، ٤٧٩.
١٣. العميرة، محمد (٢٠١٢م). مبادئ الإدارة المدرسية، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
١٤. العمري، منال عبد الله غيثان (٢٠١٩). واقع القيادة التشاركية لدى قائدات المدارس الثانوية الخاصة بمحافظة خميس مشيط، مجلة جامعة أسيوط، ٥٤، ج ٢، ٤١٨ - ٤٤٥.
١٥. الغامدي، أماني خلف والناجم، أماني سعد (٢٠٢١). مهارات معلمات مرحلة الطفولة المبكرة في القرن الحادي والعشرين (دراسة تنبؤية)، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، مج ٢٨، ٦٤، ص ٥٤٦ - ٥٧٢.
١٦. القرشي، عبد الله (٢٠١٣)، ممارسة القيادة التشاركية لدى مديري مكتب التربية والتعليم واسهامها في حل مشكلات الإدارة المدرسية بالمرحلة الثانوية بمدينة الطائف، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ، جامعة ام القرى، مكة المكرمة .
١٧. قرواني، خالد (٢٠١٧م). دور القيادة التحويلية في تمكين المعلمين والمعلمات في مدارس في فلسطين، مجلة كلية التربية بأسيوط - مصر، ٣٣(٢)، ٢٩٩ - ٣٦٥.
١٨. محسن، عبد العزيز (٢٠١٢م). أثر نمطي القيادة التشاركية والتحويلية في تحسين الأداء

- الوظيفي: دراسة مقارنة في المستشفيات الأردنية، رسالة دكتوراه غير منشورة، عمان الأردن، جامعة عمان العربية.
١٩. المزجاني ، أحمد بن داود (٢٠٠٧)، ، الوجيز في طرق البحث العلمي ، جدة، خوارزم للنشر والتوزيع.
٢٠. المزين، سليمان حسين موسى (٢٠١٢). ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين، بمحافظة غزة. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
٢١. مكتب التربية العربي لدول الخليج (٢٠١٥) ، تطوير الإدارة المدرسية في دول الخليج العربية، الكويت، ذات السلاسل.
٢٢. المهدي، سوزان وأحمد، محمد جاد حسين ومحمد، شارف محمود والرشيدي، نوال متعب فضي غالي (٢٠١٨). مشكلات الإدارة المدرسية بالمدارس الثانوية في دولة الكويت، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية بالگردقة، جامعة جنوب الوادي، ٢٤، ص ٤٦٠ - ٥٠٠.
٢٣. نجدي، عبد الغني (٢٠١٣م). القيادة التشاركية للحد من المشكلات الإدارية في مدارس الثانوية بالمدينة المنورة، رسالة ماجستير، المدينة المنورة، السعودية، جامعة طيبة.
٢٤. نوري، محمد عثمان الامين (٢٠١٤)، تصميم البحوث في العلوم الاجتماعية والسلوكية، خطوات البحث العلمي (الجزء الاول)، جدة، دار خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.
٢٥. الهندي، إيمان بنت خليل عبد الستار (٢٠١٩). القيادة التشاركية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية بمدينة تبوك، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ع ١١١، ص ٢٩٤ - ٣٢١.

المراجع الأجنبية:

1. Banjarnahor, Hutabarat, Sibuea, Situmorang (2018). Job Satisfaction as a Mediator between Directive and Participatory Leadership Styles toward Organizational Commitment. **International Journal of Instruction** 11 (4).
 2. Bush, T (2013). "School Leadership in the 21 Century :Global Perspectives "Proceedings 3'd regional Conference on Educational Leadership and Management," Educational Leadership and Management: Exploring New Possibilities", 19-21 Nov, Institut Aminuddin Baki, Ministry of Education, Malaysia.
 3. Govern, J. (2004). **Motivation: Theory, Research and Applications**, Thomson, Wadsworth, Australia.
 4. Highett, P. (2016). Methods to Overcome School Management Obstacles, **DAI-I**, 43(2), 132-156.
 5. Jago, A. (2017) A contrarian view: Culture and participative management, **European Management Journal**, 35, 645-650.
- Osako, F (2018). **Participatory Leadership and Employee Commitment in Government Secondary Schools In Soroti District**, Thesis, Uganda Management Institute.