الجمعية الأردنية للعلوم التربوية، المجلة التربوية الأردنية، المجلد التاسع، العدد الثالث، الملحق (1)، 2024
DOI: https://doi.org/10.46515/jaes.v9i3.848

The Degree of Availability of Leadership Competencies in Libyan Universities Based on the American Professional Standards for Educational Leaders

Fatima Abdul Hamid Al Mobaqqa*
Prof. Ahmed Mohamed Battah**

Received 10/5/2022 Accepted 25/6/2022

Abstract:

The current study aimed to find out the degree of availability of leadership competencies in Libyan universities based on the American professional standards for educational leaders.To achieve this, the study relied on the descriptive survey methodology for data collection from the sample of the study, which consisted of (157). academic leaders, A questionnaire consisting of (60) items was built, divided into (9) domains. The results indicated that the degree of availability of leadership competencies among academic leaders in Libyan universities was low, the results also showed that there were no statistically significant differences in the degree of availability of leadership competencies in Libyan universities due to the two variables (job position and gender). And there were statistically significant differences in the degree of availability of leadership competencies in Libyan universities due to the variable (academic rank), Accordingly, the researchers recommended that more attention be paid by the Ministry of Higher Education and the authorities concerned with preparing qualification programs for capacity development, by providing training programs based on raising the level of mastery of leadership competencies and based on standards based on quality performance.

Keywords: leadership competencies, American professional standards for educational leaders.

Libya\ hayanoor09@gmail.com*
Faculty of Educational Sciences\ The University of Jordan\ Jordan\ ahmadbattah20@yahoo.com**

درجة توافر الكفايات القيادية في الجامعات الليبية بناء على المعايير المهنية الأمريكية للقادة التربويين

فاطمة عبد الحميد المبقع*

أ.د. أحمد محمد بطاح**

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى تعرف درجة توافر الكفايات القيادية في الجامعات الليبية بناء على المعايير المهنية الأمريكية للقادة التربويين، ولتحقيق ذلك اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي لجمع البيانات من عينة الدراسة التي تكونت من (157)، قائداً أكاديمياً، كما تم بناء إستبانة مكونة من (60) فقرة موزعة على تسعة مجالات، وأشارت النتائج إلى أن درجة توافر الكفايات القيادية لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات الليبية كانت منخفضة، كما أوضحت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر الكفايات القيادية في الجامعات الليبية تُعزي لمتغيري (المركز الوظيفي، والجنس). ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر الكفايات القيادية في الجامعات الليبية تُعزى لمتغير (الرتبة الأكاديمية)، في جميع المجالات، والأداة ككل. وعليه أوصى الباحثان بإيلاء مزيد من الاهتمام من قبل وزارة التعليم العالي، والجهات المعنية بإعداد البرامج التأهيلية لتنمية المقدرات، من خلال توفير برامج تدريب تركز على رفع مستوى اتقان الكفايات القيادية وترتكز على معايير قائمة على جودة الاداء.

الكلمات المفتاحية: الكفايات القيادية، المعايير المهنية الأمريكية للقادة التربويين.

* ليبيا/ hayanoor09@gmail.com

** كلية العلوم التربوية/ الجامعة الأردنية/ الأردن/ ahmadbattah20@yahoo.com

المقدمة

تُشكل القيادات الأكاديمية عقل العمل الإداري داخل الجامعات، ومحور الارتكاز الذي تدور في فلكه جميع الأعمال الإدارية داخل هذه المؤسسات تقع على عاتقها مسؤولية التغيير والتطوير، ومسؤولية تحديد الأهداف وتخطيط المستقبل للجامعات، وتنظيم العمل واختيار العاملين، وتوجيههم وتحفيزهم وتفجير طاقات الابتكار لديهم ومتابعة أدائهم وإنتاجيتهم وتقويمهما، وحل المشكلات، واتخاذ القرارات المصيرية للجامعة، وكثير من المهمات الأخرى التي لا غنى للعملية الإدارية عنها. لذا فإن جامعات اليوم تحتاج إلى أنواع مختلفة تماماً من القادة تمتلك كفايات قيادية قائمة على مهارات متعددة وقابلة للتطوير باستمرار، فلم يعد بالإمكان الاعتماد على بعض المهارات الموروثة أو المكتسبة من الخبرة العملية لقيادة المؤسسات التربوية وخاصة الجامعات في عصر العولمة، لذا فإن الكشف عن واقع الكفايات القيادية للقادة الأكاديميين بهدف دعمها أو تطويرها وبما يتوافق مع احتياجاتهم الفعلية، لمتطلبات هذا العصر أمر يفرضه تراكم المعرفة.

والدولة الليبية من الدول التي تسعى أن تكون جامعاتها مؤسسات قيادية فكرية ومهنية، تعتمد في تنفيذ وظائفها، وتحقيق أهدافها الرئيسة على ما تتمتع به قياداتها الأكاديمية من كفايات تجعلهم قادرين على تنمية مناخ أكاديمي إيجابي للتحصيل والنمو يعول عليه في تحسين مدخلات وعمليات ومخرجات التعليم العالي ابتداء من أعضاء هيئة التدريس الأكاديميين إلى القيادات العليا في الجامعة مروراً برؤساء الأقسام الذين تقع عليهم أدوار متعددة في سير العمل الأكاديمي والإداري في الجامعة. كما أن توفر الكفايات القيادية المبنية على معايير واضحة الاهداف أمرٌ حيوي، لا سيما في البلدان النامية. وواقع الجامعات الليبية يحتاج إلى إعداد مقدرات قياداتها التربوية وبنائها بوصفها مفتاحاً للإصلاح التربوي، ويمثل شرطا أساسياً لنجاح أي جهد لإصلاح النظام التعليمي وتحديثه، ولتحقيق هذا الهدف يجب أن يقوم تدريب القيادات وتطويرها بناء على احتياجاتهم الفعلية بتحديد مواطن القصور في الأداء، والكفايات الواجب توافرها وفق معايير معتمدة عالمياً والتي تُتيح لهذه القيادات صقل مهاراتها الفكرية والإدارية، والولايات المتحدة الأمريكية لها تجربة ناجحة وطويلة في وضع معايير مهنية للقيادات التربوية منذ العام 1999، ثم عدلتها ونقحتها في العام 2008، وأضافت إليها رؤية جديدة في العام 2015، لتوائم التغيرات المتسارعة، ولزيادة عدد الجمهور المستهدف من المعايير ليشمل قيادات المعاهد والجامعات. وعليه جاءت هذه الدراسة بهدف تعرف درجة توافر الكفايات القيادية في الجامعات الليبية استناداً

إلى المعايير المهنية الامريكية للقادة التربويين وفق موضوع هذه الدراسة.

ويُعد مفهوم الكفايات من المفاهيم المركبة متعددة الدلالات، فمن خلال تتبع الأدبيات التربوية التي تناولت موضوع الكفايات يتضح أن بعض الباحثين قد أشار إليها بمجموعة من المقدرات، كما يتضح من تعريف مقدادي (Miqdadi, 2015)، التي ترى أن الكفايات هي: المقدرة على أداء سلوك ما، والمقدرة على عمل شيء بمستوى مُعين من الأداء بتأثير وفاعلية.

كما وأن الكفايات تتمثل عند بعضهم في المهارات التي يتقنها الفرد، كما هو عند تعريف عودة (Al-Awda, 2013) بأنها مجموعة المهارات الذاتية والإنسانية، والادراكية، والفنية والتخطيطية والتطويرية، والتقويمية، والتكنولوجية، وعمليات اتخاذ القرار، وإدارة الوقت والاجتماعات والعمل مع المجتمع المحلي التي تُمكن القائد من القيام بمهماته.

وقد ذكرت الربابعة (Al Rababe'a, 2018)، أن التمكن من الكفاية هو استيعابها وفهمها بعد معرفتها، واستخدامها، وممارستها بسرعة، وإتقان. وأشارت إلى ما ذكره ادمونت شورت Edmond short أن للكفاية أربعة مفاهيم هي:

1. الكفاية كسلوك، ويعني هذا المفهوم عمل أشياء محددة وقابلة للقياس، ولذلك يغلب على هذا المفهوم الدقة والتحديد.
2. الكفاية هي التمكن من المعلومات، ويعني هذا المفهوم استيعاب وفهم المعلومات والمهارات فهماً يتعدى عمل أشياء محددة كما في المفهوم الأول، بل يصل هذا المفهوم إلى اختيار القيام بالعمل ومعرفة سبب الاختيار، ويتضمن كذلك النشاطات المختلفة.
3. الكفاية درجة المقدرة، ويؤكد هذا المفهوم على ضرورة الوصول إلى درجة معينة من المقدرة على عمل شيء في ضوء معايير ومقاييس متفق عليها.
4. الكفاية على أساس نوعية الفرد، ويتصل هذا المفهوم بالخصائص الشخصية للفرد التي يمكن قياسها بناء على معايير أو مقاييس شخصية موضوعية ومرغوب فيها باستخدام المقابلات والاستبانات.

ووفق ما سبق من عرض لبعض مفاهيم الكفاية يتضح أن الكفاية تشتمل على جانب نظري وأدائي، فالنظري يتضمن المعارف والمعلومات التي تتصل اتصالاً مباشراً بمجال معين، والأدائي يتضمن المهارات والاتجاهات وقيم معينة يُشتق منها الأداء. مما يجعل هنالك ارتباط بين مفهوم الكفاية ومفهوم الأداء.

ويؤكد بومان (Bowman, 2002:161) عند تناوله لكفايات القيادات الأكاديمية في الجامعات، أن أهم الكفايات اللازمة للقيادي الأكاديمي هي: الاتصال الفعّال، وحل المشكلات، والتدريب، وادارة النزاع. أما والتر فيري، 2006، فيرى أن القائد الأكاديمي لابد أن يمتلك كفايات ادارية مرتبطة بإدارة الميزانية، وإعداد الجداول وتنظيم الأنشطة. ويشير النايف (Al- Nayef, 2020, 253)، إلى ما أشار إليه برايت Bright,2011، إلى أن الكفايات القيادية الأكاديمية تتمثل في المقدرة على صنع القرار وبناء العلاقات الإنسانية، والتخطيط الإستراتيجي.

ولقد أجرى معهد آسبن (Aspen Institute, 2013)، بحثًا نوعيًا وجمع بيانات من رؤساء الكليات وخبراء التعليم العالي، وأجروا مقابلات لفهم المقدرات والصفات التي تقدرها المجالس الحاكمة وتعطيها الأولوية عند تعيين رؤساء للجامعات أو مستشارين جدداً. ووجدوا أن أهم المقدرات والمهارات التي يرتكز عليها في أثناء اختيار رؤساء الجامعات هي: المقدرة على الإدارة المالية، والمقدرة على جمع الأموال، ومهارات بناء العلاقات الخارجية، ومهارات الاتصال، والسلوك الأخلاقي والرؤية الاستراتيجية.

أما دراسة البطي (Al-Batty, 2014)، فأكدت على أهمية الكفايات القيادية لرؤساء الأقسام العلمية بجامعة حائل في المجالات التالية: الكفايات الشخصية، صنع القرار وحل المشكلات، التخطيط، التنمية المهنية والاتصال.

وترى جروجان (Grogan, 2017)، أن الكفايات القيادية التي يجب ان تتوافر في القيادات العليا في الجامعات تتمركز حول ثلاث كفايات رئيسية هي: كفايات التفكير الإستراتيجي وادارة الموارد المتاحة، كفايات تمكين الموظفين وتطوير مقدراتهم وتحفيزهم، كفايات القيادة نحو التغير.

كما طورت الرابطة الأمريكية للكليات والجامعات الحكومية (AASCU) نموذج الكفايات الرئاسية للكليات والجامعات، واشارت إلى ضرورة تزويد قادة التعليم العالي بها وتشمل كفايات التواصل الإداري، وكفايات إدارية تمتاز بمعرفة مهمات المؤسسة الأكاديمية، وإدارة المشاريع التجارية، وكيفية تطوير الموارد والإشراف عليها. كما تضمّن النموذج الكفايات الشخصية ذات العلاقة بالنزاهة، والمشاركة الإيجابية، وتطوير العلاقات الانسانية وصيانتها، وخلق المناخ المحفز، بما في ذلك القيادة بالخدمة والتطوير الذاتي المستمر. أخيرًا، الكفايات القيادية ذات العلاقة بالتخطيط وحل المشكلات، وتطوير الأفراد، والرؤية الاستراتيجية، وإدارة الازمات (American Association of State Colleges and Universities [AASCU], 2016).

وقد اجرت غالب (Ghaleb, 2020) دراسة هدفت إلى تقديم تصور مقترح لتطوير الكفايات الإدارية لأمناء الكليات في جامعة تعز، من خلال التعرف على مستوى توفر الكفايات الإدارية لديهم في ضوء مبادئ إدارة الجودة الشاملة، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في تقدير أفراد العينة لمستوى توفر الكفايات الإدارية تُعزى لمتغيرات الجنس، والكلية، وسنوات الخبرة. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي بنوعيه المسحي والتطويري، والاستبانة أداةً لجمع البيانات، وتكونت الاستبانة من (55) فقرة موزعة على خمسة مجالات، هي: القيادة الفعالة، اتخاذ القرارات الفعالة، التخطيط الاستراتيجي، المشاركة والعمل الجماعي، التحسين المستمر. وطبقت الأداة على عينة مكونة من (83) من أمناء كليات جامعة تعز، وقد أظهرت النتائج عدم توفر الكفايات الإدارية لدى أمناء الكليات، وكان ترتيب المجالات تنازليًا ابتداءً بالقيادة الفاعلة، يليه اتخاذ القرارات الفاعلة، ثم المشاركة والعمل الجماعي، فالتحسين المستمر، وأخيرًا التخطيط الاستراتيجي، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية لصالح الكليات التطبيقية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الجنس، وسنوات الخبرة.

وهدفت دراسة آل مداوي (Al-Madawi, 2020)، إلى تعرف واقع ممارسات الكفايات القيادية لدى رؤساء الأقسام، والقيادات الأكاديمية بجامعة الملك خالد وعلاقتها بتحقيق العدالة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تكونت العينة من (69) عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وأُستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيًا بين درجة تحقق إجمالي عمليات الكفايات القيادية وإجمالي درجة تحقيق أبعاد العدالة التنظيمية، وجاءت نسبة توافر الكفايات القيادية للقيادات الأكاديمية بنسبة متوسطة، كما اظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية للكفايات القيادية تعزى لمتغيرات الكلية، النوع، الجنس، الرتبة الأكاديمية جاءت لصالح الكليات النظرية.

وهدفت دراسة العودة (Al-Awda, 2019)، إلى تقديم تصور مقترح لتطوير كفايات القيادات الأكاديمية العليا بالجامعات السعودية في ضوء أبعاد التنمية المستدامة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وأستخدمت الباحث استبانة طُبّقت على القيادات الأكاديمية العليا بالجامعات (28 مدير جامعة، 128 وكيل جامعة)، من أجل التعرف إلى الكفايات المتوفرة لدى القيادات الأكاديمية في ضوء أبعاد التنمية المستدامة، ومعوقات تنفيذ هذا البرنامج، وسبل التغلب

عليها. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: عدم توفر الكفايات القيادية وفق أبعاد التنمية المستدامة، كما اظهرت النتائج حرص أفراد الدراسة على تحقيق التكامل بين الكفايات المرتبطة بالأبعاد الثلاث للتنمية المستدامة (الاقتصادية، الاجتماعية، البيئية)، والكفايات المرتبطة بشخصية القائد وأدواره المختلفة.

كما أجرى الشهري (Al-shehri, 2019)، دراسة هدفت إلى تعرف مدى توافر الكفايات المهنية للقيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود وفق الرؤية الإستراتيجية للملكة العربية السعودية (2030)، وقد تكون مجتمع الدراسة من رؤساء الأقسام وعمداء الكليات بجامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية، واشتملت عينة الدراسة على (89) قائداً، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الكفاية المهنية لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود في ضوء رؤية (2030)، جاء بدرجة مرتفعة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

وهدفت دراسة أبو عليان (2016)، إلى اقتراح برنامج تدريبي لتنمية الكفايات الإدارية للإداريين الأكاديميين في الجامعات الاردنية في ضوء إدارة التغيير، وتكونت عينة الدراسة من (621)، من الإداريين الأكاديميين في الجامعات الاردنية للعام الدراسي (2013/ 2014). وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة إدارة التغيير في الجامعات الاردنية كما يراها الإداريون الأكاديميون كانت متوسطة، كما أظهرت النتائج أن درجة امتلاك الإداريين الأكاديميين للكفايات الإدارية في الجامعات الاردنية كانت متوسطة.

وأجرى دنلاب وكلاديفكو ((Dunlap & Kladifko, 2015، دراسة هدفت إلى تعرف أهم الكفايات الإدارية الفعالة المطبقة في الكليات ومدى توافرها داخل مقررات التعليم العالي للإدارة، وفي ممارسات القيادات الأكاديمية، وطبقت الدراسة على عينة قوامها (310) قياديين، و(13)، من المتحصلين على دبلوم دراسات عليا في التربية، و(32) عضو هيئة تدريس بجامعة كاليفورنيا. وأظهرت النتائج أن أهم تلك الكفايات هي الكفايات الشخصية، وكفايات الاتصال، وكفايات الإدارة المالية، وكفايات إدارة المعلومات، وكفايات الإدارة الفنية. كذلك بيّنت النتائج أن معظم تلك الكفايات وجدت بدرجة متوسطة لدى القيادات الأكاديمية.

وهدفت دراسة البطي (2014)، إلى التعرف إلى الكفايات القيادية التي يجب أن يمتلكها رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة حائل، ودرجة امتلاك هؤلاء الرؤساء لها ودرجة أهميتها

لديهم، واجريت الدراسة على عينة بلغت (24) فرداً من رؤساء الأقسام في جامعة حائل. وكانت أبرز النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن درجة امتلاك الكفايات القيادية لرؤساء الأقسام جاءت بدرجة عالية.

أما دراسة شهماندي (Shahmandi, 2013)، فقد هدفت إلى التعرف إلى الكفايات الإدارية وأثرها في الإداريين في الجامعات ودورها في تحسين المفهوم الإداري في الجامعات في ماليزيا. تكونت عينة الدراسة من (147) عميداً ووكيلاً، وأظهرت نتائج الدراسة عدم توافر الكفايات الإدارية المناسبة لأداء الأدوار الضرورية من أجل قيادة واعدة وإدارة فعالة، كما اوضحت النتائج بعدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغيرات الجنس والرتب الأكاديمية.

هذا ولم يعثر الباحثان عن أي دراسة تتعلق مباشرة بالكفايات القيادية للقادة الأكاديميين التي تستند إلى المعايير المهنية الأمريكية للقادة التربويين. ومن خلال عرض الدراسات السابقة توصل الباحثان إلى:

- تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها لموضوع الكفايات للقيادات الأكاديمية، فضلاً عن تشابهها من حيث إجراءاتها على العينة، واختيار الأداة، وكيفية بنائها، وصدقها، وثباتها.
- اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من ناحية الهدف تبعاً لموضوع الدراسة واختلافها في المجتمع المطبق عليها وعينتها والنتائج المنبثقة عنها.

وعليه فقد تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها الدراسة الوحيدة التي تناولت موضوع الكفايات القيادية لدى القادة الأكاديميين في الجامعات التي تستند إلى المعايير المهنية الأمريكية مما يُضفي عليها سمة الأهمية والصدارة في الطرح.

وقد ظهرت المعايير المهنية الأمريكية للقادة التربويين (PSEL 2015) كضرورة واكبت حركة المعايير لمنح التراخيص وضمان الجودة، وبهدف إيجاد بنية تحتية لقياس فعالية القيادات، وضمان أن جميع الأفراد الذين يقودون المؤسسات التعليمية قد امتلكوا المعرفة، والاستعداد، والمهارات الضرورية لفهم الظروف الموجودة، وتهيئة بيئة تعاونية، تحد من الصعوبات التي يواجهها الطالب في التعلم الأكاديمي. وقد أسست هذه المعايير المهنية من قبل مجلس السياسة الوطنية للإدارة التربويةNPBEA، منذ العام 1999، ثم عدلتها ونقحتها في العام 2008، وأضافت إليها رؤية جديدة في العام 2015، لتوائم التغييرات المتسارعة، ولزيادة عدد الجمهور

المستهدف من المعايير ليشمل قيادات المعاهد والجامعات (NPBEA, 2015).

وقد تم وضع هذه المعايير من أجل ترشيد الممارسة المهنية وكيفية إعداد الممارسين وتوظيفهم وتطويرهم والإشراف عليهم، كذلك ترشيد السياسات التربوية واللوائح الحكومية التي تشرف على العملية التعليمية بمختلف مستوياتها، بواسطة توضيح معايير نطاق العمل والقيم التي تمثلها مهنة التعليم، وكيف يمكن للممارسين تحقيق النتائج التي تتطلبها المهنة وتوقعات الجمهور. كما أن هذه المعايير المهنية ليست ثابتة، بل تتم مراجعتها وتعديلها بانتظام لتعكس بدقة تطور الفهم والتوقعات والسياقات التي تشكل عمل المهنة واعتماد القيادات فيها (Reston, 2015).

وذكرت بختان (Bakhtan, 2019) أن المعايير المهنية الأمريكية للقادة التربويين American Professional Standards for Educational Leaders هي معايير الترخيص الأمريكي للقيادات التربوية التي طورت في 2015، ليُصبح الجمهور المستهدف من هذه المعايير شاملاً لقيادات المعاهد ومؤسسات التعليم العالي وصانعي السياسات والمؤسسات الأخرى التي تدعم القادة التربويين وتطورهم لتجاوز الممارسات والأنظمة المعمول بها وللسعي من أجل مستقبل أفضل. كما أشار المعهد الامريكي للأبحاث عند دراسته لهذه المعايير (American Institutes for Research ,2016)، أنها تتمثل في جوانب التطور المعرفي، والاجراءات والتوجيهات، وأساليب الأداء التي يتم تقييم القيادات من خلالها، ومنحها التراخيص بناءً عليها ، وذلك وفق معايير تطوير الجودة الأكاديمية من خلال تشجيع إحداث التغيير والتطوير المتوازي مع التطور المعرفي سواء في البرامج التعليمية أم التخطيط والتنظيم أم رسم الرؤية أم حل المشكلات، المعايير الأخلاقية من خلال الالتزام بالعدالة والنزاهة وتوفير البيئة الامنة والمحفزة وتحمل المسؤولية " الاستعداد للمساءلة العامة"، وإجراءات صنع القرار، ومعايير الاتصال والعلاقات الإنسانية .

وتشير المنظمة التي توفر القوة الدافعة لتطوير هذه المعايير (NPBEA)، أن هذه المعايير قد أعيد صياغتها في عام 2015م، وإجراء التعديلات عليها لتوائم التغيرات الهائلة والسريعة. فقد أظهرت الأبحاث والتجارب الواقعية بوضوح خصائص القيادة التي تحتاجها المؤسسات التربوية، ويستحقها الطلبة، وتتميز بأنها متمركزة حول الطالب بشكل أساسي صممت للتأكيد على استعداد القائد التربوي لمواجهة التحديات وفرص العمل اليوم وفي المستقبل في ضوء التغير المستمر للتعليم وللمؤسسات التعليمية العامة والاكاديمية والمجتمع (NPBEA, 2018).

وكان الأساس الذي تقوم عليه معايير القيادات الأكاديمية المعتمدة في (PSEL, 2015)، أن أكدت على أهمية دقة القرار باختيار القيادات الأكاديمية، بالتركيز على الأداء الأكاديمي والإداري الناجح للعميد ورئيس القسم الأكاديمي أمر مهم لإنجاز الرسالة ورؤية الكلية أو القسم الأكاديمي، ويؤثر أداؤه المهني وأسلوبه الإداري وسلوكه الشخصي في أداء القسم الأكاديمي، والجودة الأكاديمية، ونوعية حياة أعضاء هيئة التدريس، والنمو المهني والوفاء من طلابها الجامعيين والدراسات العليا والصورة العامة الداخلية والخارجية للكلية أو القسم (American Institutes for Research ,2016)

ولقد حددت منظمة (NPBEA) معايير اختيار القيادة الأكاديمية لتشكيل أسس اختيار القادة وإعدادهم، وتدريبهم، ومنحهم شهادة وتقييمهم. ومن أهم هذه المعايير مقدراتهم على تحقيق التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وعلى تحقيق مؤشرات التميز القيادي بالكلية، وعلى تفعيل المساءلة الإدارية والتعليمية، وأن يستخدم موارد الجامعة على نحو فعّال، ويسمح للاستخدام الفعال للموارد المتاحة (Reston, 2015)، كما ركزت على المعايير الأخلاقية القائمة على النزاهة والعدالة والاحترام، ومبدأ تكافؤ الفرص التعليمية بالنسبة للطلبة، وتبني للمناهج القائمة على التعزيز الأكاديمي لكل طالب وفي منح الترقيات والصلاحيات. كما أوردت معايير تقييمية والتي من خلالها يتم التجديد للعميد / رئيس القسم، ارتبطت بعدة كفايات وهي: كفاية المهارات القيادية في إدارة الأزمات وحل المشكلات التي تتناول القضايا الأكاديمية المختلفة، الكفاية المتعلقة بإدارة الميزانية المالية، والكفاية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، والكفاية المتعلقة بالاتصال والتأثير في الاخرين والعلاقات الإنسانية، والكفايات الإستراتيجية المتعلقة بالتنمية المستدامة لتحسين صورة الجامعة (NPBEA, 2018).

ولقد حدد مجلس السياسة الوطنية للإدارة التربوية الأمريكي في 2015، جملة من المعايير لاعتماد القادة التربويين من مديري مدارس، ورؤساء أكاديميين وفق الآتي: (Professional Standards for Educational Leaders 2015; 27- 28)

المعيار الأول: الرؤية، والقيم الأساسية

وهو يتعلق بتنفيذ رؤية المؤسسة الأكاديمية، ورسالتها وتطويرها، وإعطاء الأهمية لقيم التعليم عالي الجودة، والنجاح الأكاديمي ورفاهية كل طالب.

المعيار الثاني: الأخلاقيات والقواعد المهنية

وهو يتعلق بمسؤوليات القادة الأخلاقية المرتبطة بالنزاهة والعدالة، والإنصاف، وتكافؤ

الفرص، وكل الممارسات الأخلاقية المعززة للنجاح الأكاديمي والداعمة لكل طالب.

المعيار الثالث: المناهج وبرامج التعليم والتقييم

ويتعلق بتبني القادة لأنظمة تكون فيها المناهج قائمة على التعزيز الأكاديمي لكل طالب من خلال الحرص على تقديم برامج أكاديمية تكون بالمستوى الذي يليق بالطالب كخريج جامعي، تواكب التطور التكنولوجي، ومتطلبات مجتمع المعرفة، وسوق العمل.

المعيار الرابع: بيئة محفزة وداعمة للطلبة

وهذا المعيار يتعلق بمقدرة القادة على توفير مناخ جامعي داعم ومعزز للنجاح الأكاديمي ورفاهية كل طالب، والمستقطب للطلبة، وأعضاء الهيئة التدريسية، القائم على معالجة الاتجاهات العبثية والساخرة والساخطة في أوساط طلبة الجامعات وتوفير بيئة صالحة للإبداع.

المعيار الخامس: تنمية المقدرات المهنية لموظفي الجامعة

فالقادة الفعّالون حريصون على تطوير المقدرات المهنية للعاملين من اعضاء هيئة تدريس وموظفين وتأهيلهم وتدريبيهم مهنياً وتقنياً، لرفع مستوى الاداء وفاعليته ولتحقيق التميز المعزز لاستمرارية الجامعة، والمحافظة على طلابها.

المعيار السادس: المجتمع المهني لأعضاء هيئة التدريس والموظفين

ويتمثل في مقدرة القادة التربويين على التأثير في العاملين داخل المؤسسة وتوحيد جهودهم نحو تحقيق رؤية الجامعة ورسالتها وتنظيم الأعمال في صورة برامج ومشروعات وفرق تراعي العلاقات الانسانية الايجابية وإدارة الصراع التنظيمي، وترتكز على الاتصال الواضح.

المعيار السابع: المشاركة الهادفة في الداخل والخارج

وتتمثل في مقدرة القادة عبر تبني برامج فاعلة على توليد معارف جديدة ونقل الاكتشافات الجديدة من المختبر إلى السوق وتحسين مخرجات المؤسسة الأكاديمية. فضلاً عن المشاركة العالمية بوصفها امراً أساسياً للكليات والجامعات في الحصول على تعليم عالٍ متميز من خلال تعميق العلاقات الدولية وتبادل الخبرات، والتواصل للوصول إلى مؤسسات التعليم العالي العالمية لتدويل برامجها وخدماتها، فضلاً عن تطوير الاتفاقيات الرسمية والتعاون مع منظمات التعليم العالي الأخرى في العالم، وتوسيع برامج تطوير القيادة العالمية من خلال البرمجة التعاونية لتشمل المشاركين في مؤسسات في الخارج، وتعزيز شراكات دولية تركز على التكنولوجيا ومجالات تعزيز التواصل للوصول للتنافسية.

المعيار الثامن: العمليات والإدارة

وتتعلق بمقدرة القادة على التخطيط الاستراتيجي السليم، الذي يُوفر الوقت ويهتم بالتنبؤ بما يتوقع حدوثه من مشكلات وعقبات، ومقدرته على وضع الحلول والبدائل لتجنب وقوعها، بما فيه تخطيط عمل الكادر الوظيفي داخل الجامعة، ومراقبة عملهم، ومتابعة إنجازاتهم، وكذلك تقييم أدائهم الوظيفي وتقييم النتائج الفعلية لنشاطاتهم العملية ومن تم مقارنتها بالأهداف المنشودة وفق الخطط المرسومة، ومقدرته على تطبيق ومتابعة مبدأ المساءلة والمحاسبة، وإعطاء الإرشادات والتعليمات اللازمة للكوادر البشرية بالمؤسسة الجامعية، وتنظيم الاعمال وفق اللوائح التنظيمية لكي يتمكنوا من تنفيذ ما هو مطلوب منهم تنفيذاً دقيقاً وسليماً، ضمن استراتيجيات وبرامج أهداف العمل الموضوعة. فضلاً عن المقدرة على إدارة موارد الجامعة وتشغيلها من أجل بيئة تعلم آمنة وفعالة وكفؤة خادمة للطلبة.

المعيار التاسع: تحسين دور الجامعة وصورتها

ويتمثل في أن تؤدي القيادة الأكاديمية دوراً قيادياً رئيساً وفنياً، في معالجة قضايا التعليم العالي الحرجة. بحيث يشمل: وضع مجموعة أساسية من القيم والمبادئ لتوجيه جهود المشاركة العالمية لمؤسسات التعليم العالي، والتي تركز على معايير الجودة والمبادئ التوجيهية الأخلاقية. وعقد ندوات ومؤتمرات لمناقشة قضايا التعليم العالي العالمية. ومعالجة القضايا الوطنية والدولية التي تؤثر في المشاركة العالمية للتعليم العالي، وتشجيع التعاون العالمي داخل مؤسسات التعليم العالي ومن خلال وظائفها للمساعدة في معالجة القضايا الرئيسة التي تتحدى البشرية من خلال أنشطة البحث والتطوير.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

أن واقع الجامعات الليبية يتطلب رؤية جديدة للعملية التربوية والإدارية من خلال قيادات متعددة الكفايات، تتميز بالمرونة، والتكيف مع المعطيات الجديدة، كما تتميز بالمقدرة على تحليل العلاقات وإدراكها، واتخاذ القرارات، وهذه الكفايات تحتاج أن تُبنى على معايير توجيهية فاعلة تُراعي متطلبات مجتمع المعرفة بحيث تفرض على القيادات الجامعية تفاعلاً مع معطيات التغيير والتقدم الحاصل بالتعاطي مع هذا التطور في أثناء اداء مهماتهم على ادارة مؤسسات تُعنى بالتعليم العالي. فقد اكدت دراسة مرجين (Margin, 2017)، إن حاجة الجامعات الليبية إلى كوادر قيادية مهنية وفق معايير تتواءم مع التطور المعرفي، ومتطلبات الإدارة المعاصرة في قيادة

المؤسسات التعليمية والتربوية، وتتناول قضايا جوهرية تُعنى باحتياجات القائد الأكاديمي في معرفته ليكون قائداً فعالاً في مؤسسته، أصبحت حاجة ملحة، خاصة مع وجود مؤشرات تدل على تراجع أداء هذه المؤسسات، مما أثر سلباً في مخرجات التعليم في الجامعات.

وبناءً على كل ما سبق جاءت الحاجة إلى الكشف عن مدى توفر الكفايات القيادية في الجامعات الليبية استناداً إلى رؤية المعايير المهنية الأمريكية المعدلة في عام 2015، لتستهدف القادة التربويين بما فيهم القيادات في المؤسسات الجامعية. وعليه فأن هذه الدراسة تسعى إلى الإجابة عن السؤالين الآتيين:

- **س/** ما درجة توافر الكفايات القيادية في الجامعات الليبية بناء على المعايير المهنية الإمريكية للقادة التربويين؟
- **س/** هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في درجة توافر الكفايات القيادية في الجامعات الليبية استناداً إلى المعايير المهنية الأمريكية للقادة التربويين تُعزى إلى متغيرات (الجنس، والرتب الأكاديمية، والمركز الوظيفي)؟

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة الحالية إلى:

- تعرّف درجة توافر الكفايات القيادية في الجامعات الليبية بناء على المعايير المهنية الإمريكية للقادة التربويين.
- تحديد الفروق في درجة توافر الكفايات القيادية في الجامعات الليبية استناداً إلى المعايير المهنية الأمريكية للقادة التربويين والتي تُعزى إلى متغيرات (الجنس، والرتب الأكاديمية، والمركز الوظيفي).

أهمية الدراسة

من الناحية التطبيقية تأتي أهمية هذه الدراسة بما تتوصل إليه من نتائج يؤمل أن تستفيد منها الجهات الآتية:

- الجهات المعنية بالتخطيط التربوي وإعداد البرامج التأهيلية لتحسين الاداء، ورفع كفاءة ومهارات القيادات الأكاديمية بالجامعات الليبية من خلال معايير معتمدة عالمياً للوصول للأداء المتميز.

أما من الناحية النظرية فيؤمل أن تُسهم هذه الدراسة في:

- توفير مرجعية علمية موضوعية لطلبة الدراسات العليا وفق منهجية سليمة في البحث العلمي

يستطيع أي باحث الاستئناس بها لتغذية، وتدعيم بحوث أخرى تتناول موضوعات مشابهة، وفي ضوء ما تقدمه من توصيات لذلك.

مصطلحات الدراسة:

تشمل المصطلحات الآتية بتعريفاتها المفاهيمية والاجرائية: –

- **الكفايات القيادية Leadership Competencies هي:** مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها القائد التربوي، وتمكنه من أداء مهماته ومسؤولياته بمستوى يُمكن ملاحظته وتقويمه لضمان جودة العملية الإدارية التربوية، وجودة مخرجاتها، واستمرارية تطويرها ومن ثم اعتمادها إداريا وتربوياً (Al-Sarhan, 2020, 469).

تُعريف الكفايات القيادية اجرائياً بأنها: الممارسات وأنماط السلوك ومجموع المهارات والمتطلبات التي تتوافر في القيادات الاكاديمية وتظهر في المواقف المختلفة بحيث تؤهلهم للأداء الجيد بشكل يعكس القوة والمقدرة على تحقيق ما هو مطلوب منه لإنجاز المهمات بكفاءة وفاعلية وتحقيق أهداف ورؤى الجامعة. وهي في هذه الدراسة تمثل الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس واقع الكفايات القيادية المعتمد فيها.

- **القيادات الجامعية Educational leadership** في هذه الدراسة هم: عمداء الجامعات والكليات ورؤساء الأقسام بالجامعات الليبية المستهدفون من الدليل التدريبي الذي يستند إلى المعايير المهنية الأمريكية للقادة التربويين، بهدف تطوير كفاياتهم القيادية لتحسين مستوى الاداء الوظيفي لديهم، والوصول الى أعلى درجات الكفاءة والفاعلية.

- **المعايير المهنية الامريكية للقادة التربويين American Professional Standards for Educational Leaders** هي: معايير الترخيص الأمريكي للقيادات التربوية التي طورت في (2015)، ليُصبح الجمهور المستهدف من هذه المعايير شاملاً لقيادات المعاهد والجامعات، وتتمثل في جوانب التطور المعرفي، والاجراءات والتوجيهات، وأساليب الأداء التي يتم تقييم القيادات من خلالها، ومنحها التراخيص بناءً عليها. وذلك وفق معايير تطوير الجودة الاكاديمية من خلال تشجيع إحداث التغيير والتطوير المتوازي مع التطور المعرفي سواء في البرامج التعليمية أم التخطيط والتنظيم، أم رسم الرؤية، أم حل المشكلات، المعايير الاخلاقية من خلال الالتزام بالعدالة والنزاهة وتوفير البيئة الامنة والمحفزة وتحمل المسؤولية " الاستعداد للمساءلة العامة"، واجراءات صنع القرار، معايير الاتصال والعلاقات الانسانية (NPBEA, 2018).

حدود الدراسة

- **الحد الموضوعي:** تقتصر الدراسة في الكشف عن درجة توافر الكفايات القيادية لتطوير الكفايات القيادية بالاعتماد على المعايير المهنية الامريكية للقادة التربويين (PSEL).
- **الحد البشري:** شملت الدراسة جميع القيادات التربوية في الجامعات الليبية من عمداء ورؤساء أقسام.
- **الحد المكاني:** اقتصرت هذه الدراسة على الجامعات الليبية الرسمية في الاقاليم الثلاثة، وتم تحديد (جامعة طرابلس)، و(الجامعة الأسمرية)، و(جامعة مصراته)، لإقليم طرابلس، و(جامعة سبها) لإقليم فزان، و(جامعة بنغازي) لإقليم برقة.
- **الحد الزمني:** تم إجراء هذه الدراسة في الفصل الدراسي الجامعي 2021 / 2022.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهجية الدراسة:

من أجل تحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي المسحي.

مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من رؤساء الجامعات، وعمداء الكليات، وكذلك رؤساء الأقسام بالجامعات الليبية الرسمية في الأقاليم الثلاثة، وتم تحديد كل من (جامعة طرابلس)، الجامعة (الأسمرية)، (جامعة مصراته) لإقليم طرابلس، و(جامعة سبها) لإقليم فزان، و(جامعة بنغازي) لإقليم برقة. وقد بلغ عددهم (260) فرداً حسب إحصائيات وزارة التعليم العالي للعام الجامعي (2021– 2022) والجدول (1) يُبيّن توزيع مجتمع الدراسة من القيادات الأكاديمية حسب المتغيرات (الجنس– المركز الوظيفي – الرتب الأكاديمية).

الجدول (1) توزيع مجتمع الدراسة من القيادات الأكاديمية حسب متغيرات (الجنس– المركز الوظيفي – الرتب الاكاديمية)

المتغير	الفئات	العدد	المجموع الكلى
الجنس	ذكر	153	260
	أنثى	107	
المركز الوظيفي	رئيس جامعة	5	260
	عميد كلية	47	
	رئيس قسم	208	
الرتب الأكاديمية	أستاذ	18	260
	أستاذ مشارك	22	
	أستاذ مساعد	122	

المتغير	الفئات	العدد	المجموع الكلي
	محاضر	98	

*حسب إحصائيات وزارة التعليم العالي لعام (2022م)

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة طبقية عشوائية من القيادات الأكاديمية توزعت على الأقاليم الثلاثة، فقد تم اختيار من إقليم طرابلس جامعات (طرابلس– الاسمرية – مصراته)، ومن اقليم فزان جامعة (سبها)، ومن إقليم بنغازي جامعة (بنغازي)، ولتحديد حجم العينة ثم استخدام معادلة ستيفن ثامبسون (Steven K. Thampson)، لتحديد حجم العينة تبعاً لحجم المجتمع. حيث وصل إجمالي العينة العشوائية الملائمة (157) من القيادات الأكاديمية بالجامعات الليبية بالأقاليم الثلاثة (طرابلس – فزان – برقة)، وفي الجدول (2) توضيح توزع عينة الدراسة من القيادات الأكاديمية حسب متغيرات (الجنس– المركز الوظيفي – الرتب الاكاديمية).

الجدول (2) توزع عينة الدراسة من القيادات الأكاديمية حسب متغيرات (الجنس– المركز الوظيفي – الرتب الاكاديمية)

المتغير	الفئات	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	102	% 65
	أنثى	55	% 35
المجمـــوع		157	% 100
المركز الوظيفي	عميد كلية	30	% 19.1
	رئيس قسم	127	% 80.9
المجمـــوع		157	%100
الرتب الأكاديمية	أستاذ	23	% 14.6
	أستاذ مشارك	21	% 13.4
	أستاذ مساعد	60	% 38.2
	محاضر	53	% 33.8
المجمـــوع		157	%100

أداة الدراسة

تم بناء استبانة لتحديد درجة توافر الكفايات القيادية في الجامعات الليبية بناء على المعايير المهنية الأمريكية للقادة التربويين، وقد تم بناء الأداة استناداً إلى الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة المتعلقة بواقع توافر وممارسة الكفايات القيادية بهدف تطويرها كدراسة آل مداوي (Al Madawi, 2020)، ودراسة الشهري (Al-Shehri,2019)، وايضاً الرجوع إلى المعايير المهنية الأمريكية للقيادات التربوية والمعدلة سنة (2015) لتشمل القيادات الأكاديمية وتحت رعاية مجلس السياسة الوطنية للإدارة التربوية Professional Standards for

Educational Leaders (2015) Produced by the National Policy Board for Educational Administration. ومن خلال ذلك قام الباحثان بتصميم أداة الدراسة (الاستبانة) واعدادها، وصياغة فقراتها، وتنقيحها بصورتها النهائية بما يُلائم أهداف الدراسة، وقد تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من قسمين رئيسين:

القسم الأول: يحتوي على البيانات الشخصية للمستجيب (المتغيرات الوسيطة)، وتشمل البيانات الآتية:

- **الجنس:** ذكر – أنثى.
- **المركز الوظيفي:** رئيس جامعة – عميد كلية – رئيس قسم.
- **الرتبة الأكاديمية:** أستاذ – أستاذ مشارك – أستاذ مساعد – محاضر.

القسم الثاني: ويُمثل مقياس درجة توافر الكفايات القيادية وفقاً للمعايير المهنية الأمريكية والذي تضمن في صورته النهائية (60) فقرة موزعة على تسعة مجالات تُمثل المعايير المهنية الأمريكية للقيادات الأكاديمية، والجدول (3) يُبيّن توزع فقرات أداة الدراسة على المعايير التسعة:

الجدول (3) توزع فقرات أداة الدراسة على معايير الكفايات القيادية

رقم المعيار	معايير الكفايات القيادية	أرقام الفقرات	عدد الفقرات
1	الرؤية، والقيم الأساسية	1 – 6	6
2	الأخلاقيات والقواعد المهنية	7 – 13	7
3	المناهج وبرامج التعليم والتقييم	14 – 19	6
4	بيئة محفزة وداعمة للطلاب	20 – 27	8
5	تنمية المقدرات المهنية لموظفي الجامعة	28 – 33	6
6	المجتمع المهني لأعضاء هيئة التدريس والموظفين	34 – 42	9
7	المشاركة الهادفة في الداخل والخارج	43 – 46	4
8	العمليات والإدارة	47 – 55	9
9	تحسين دور الجامعة وصورتها	56 – 60	5
	المجـــمـــــــوع		60

صدق أداة الدراسة:

للتأكد من صدق أداة الدراسة تم استخدام صدق المحتوى، من خلال عرض الأداة على مجموعة من المحكمين بلغ عددهم (12) محكماً من ذوي الاختصاص والخبرة في القيادة والإدارة التربوية بالجامعات الأردنية، وبعض الجامعات العربية الأخرى، للحكم على درجة انتماء الفقرات للمجالات التي تم تحديدها، ودرجة صلاحية الفقرات، وهل هي بحاجة الى تعديل، والتعديل المقترح، تم اختيار الفقرات التي ستحصل على موافقة بنسبة (80%)، من المحكمين أو أكثر، وإجراء اللازم مع الفقرات التي اقترح تعديلها أو إعادة صياغتها أو حذفها.

ثبات أداة الدراسة

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، قامت الباحثة بحساب معامل الثبات لدرجة توافر وممارسة الكفايات القيادية استناداً للمعايير المهنية الأمريكية للقيادات الأكاديمية، وذلك باستخدام معادلة كرو نباخ ألفا (Cronbach Alpha) لإستخراج معامل الاتساق الداخلي لكل معيار من معايير أداة الدراسة، وذلك على عينة مكونة من (20) قائداً، من القيادات الأكاديمية بالجامعات الليبية، ومن خارج عينة الدراسة، وتراوحت قيم معاملات الثبات لواقع الممارسة للكفايات القيادية وفق المعايير المهنية الأمريكية للقيادات الأكاديمية بين (0.71 – 0.96)، وتعد هذه القيم مناسبة لأغراض الدراسة، والجدول (4) يوضح ذلك:

الجدول (4) قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي كرو نباخ الفا لكل معيار من معايير الكفايات القيادية في الاستبانة

الرقم	معيار الكفاية القيادية	عدد الفقرات	قيم معاملات الثبات كرونباخ الفا
1	الرؤية، والقيم الأساسية	6	0.71
2	الأخلاقيات والقواعد المهنية	7	0.86
3	المناهج وبرامج التعليم والتقييم	6	0.85
4	بيئة محفزة وداعمة للطلاب	8	0.90
5	تنمية المقدرات المهنية لموظفي الجامعة	6	0.88
6	المجتمع المهني لأعضاء هيئة التدريس والموظفين	9	0.96
7	المشاركة الهادفة في الداخل والخارج	4	0.78
8	العمليات والإدارة	9	0.87
9	تحسين دور الجامعة وصورتها	5	0.82

المعالجة الإحصائية:

- للإجابة عن السؤال الأول تم إستخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب.
- للإجابة عن السؤال الثاني تم استخراج الفروق بين المتغيرات تم استخدام تحليل التباين الاحادي (One Way ANOVA).

ولقد تم تحديد معيار الحكم على متوسطات أداة الدراسة لغرض الحكم على درجة توافر كفايات من خلال تقسيمها إلى ثلاث درجات:

- درجة منخفضة أقل من (2.33 ــ 1).
- درجة متوسطة من (3.67 ــ 2.34).
- درجة مرتفعة من (5 ــ 3.68).

نتائج الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف على درجة توافر الكفايات القيادية في الجامعات الليبية بناء على المعايير المهنية الأمريكية للقادة التربويين، وبعد تطبيق أداة الدراسة على أفراد العينة، ومعالجة البيانات إحصائياً، كانت النتائج على النحو الآتي:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة توافر الكفايات القيادية في الجامعات الليبية بناء على المعايير المهنية الامريكية للقادة التربويين؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات مقياس واقع الكفايات القيادية في الجامعات الليبية بناء على المعايير المهنية الامريكية للقادة التربويين لكل مجال، والجدول (5) يُبيّن نتائج ذلك على النحو الآتي:

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياريّة والرتبة ودرجة توافر الكفايات القيادية في الجامعات الليبية بناء على المعايير المهنية الامريكية للقادة التربويين مرتبة تنازلياً

الترتيب	رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	4	بيئة محفزة وداعمة للطلاب	1.91	0.22	منخفضة
2	1	الرؤية، والقيم الأساسية	1.90	0.29	منخفضة
2	5	تنمية المقدرات المهنية لموظفي الجامعة	1.90	0.24	منخفضة
2	7	المشاركة الهادفة في الداخل والخارج	1.90	0.27	منخفضة
2	3	المناهج وبرامج التعليم والتقييم	1.90	0.25	منخفضة
6	6	المجتمع المهني لأعضاء هيئة التدريس والموظفين	1.88	0.21	منخفضة
7	2	الأخلاقيات والقواعد المهنية	1.87	0.26	منخفضة
8	9	تحسين دور الجامعة وصورتها	1.85	0.23	منخفضة
9	8	العمليات والإدارة	1.80	0.22	منخفضة
		الدرجة الكليـــة	1.88	0.11	منخفضة

يتبيّن من نتائج الجدول (5) أن درجة توافر الكفايات القيادية في الجامعات الليبية بناء على المعايير المهنية الامريكية للقادة التربويين كانت منخفضة للدرجة الكلية، إذ بلغ المتوسط الحسابي (1.88)، بانحراف معياري (0.11). ولقد تراوحت المتوسطات الحسابية لدرجة توافر الكفايات القيادية في الجامعات الليبية بناء على المعايير المهنية الامريكية للقادة التربويين، ما بين (1.80 – 1.91)، وبدرجة منخفضة للمجالات جميعها، وجاء بالترتيب الأول المجال الرابع " بيئة محفزة وداعمة للطلاب" بمتوسط حسابي (1.91)، وانحراف معياري (0.22). يليه بالترتيب الثاني كلٍ من المجال الأول " الرؤية، والقيم الأساسية"، والمجال الخامس " تنمية المقدرات المهنية لموظفي

الجامعة"، والمجال السابع " المشاركة الهادفة في الداخل والخارج"، والمجال الثالث " المناهج وبرامج التعليم والتقييم" بمتوسط حسابي (1.90)، وجاء في الترتيب السادس المجال السادس " المجتمع المهني لأعضاء هيئة التدريس والموظفين" بمتوسط حسابي (1.88)، وانحراف معياري (0.21)، وفي الترتيب السابع المجال الثاني " الأخلاقيات والقواعد المهنية" بمتوسط حسابي (1.87)، وبانحراف معياري (0.26)، وفي الترتيب الثامن جاء المجال التاسع " تحسين دور الجامعة وصورتها" متوسط حسابي (1.85)، وانحراف معياري (0.23)، وجاء في الترتيب التاسع المجال الثامن " العمليات والإدارة" بمتوسط حسابي (1.80)، وانحراف معياري (0.22).

وقد يعزو الباحثان نتيجة انخفاض الدرجة الكلية لتوافر الكفايات القيادية بالجامعات الليبية لعدة أسباب لعل أهمها: إغفال تدريب القيادات الجامعية على وظائفها الجديدة، غياب المخطط التدريبي اللازم لتدريب تلك القيادات والرفع من مستوى الكفاية لدرجة الاتقان، عزوف كثير من ذوى الكفايات عن تولى مسؤولية الإدارة الجامعية، تدخل بعض الأجهزة السيادية في الاختيار، غياب نظام الانتخاب لاختيار القيادات الجامعية، كما أن غياب المعايير الواضحة والموضوعية لاختيار القيادات الأكاديمية، والتي تحدد الكفايات اللازمة لأداء الادوار القيادية وتحمل المسؤولية، والعمل وفق الاحتياجات الفعلية ومتطلبات البيئة الأكاديمية أحد الأسباب التي يجب مراعاتها، وهو ما يتوافق مع دراسة مرجين (Margin, 2017)، في حاجة الجامعات الليبية إلى كوادر قيادية مهنية وفق معايير تتواءم مع التطور المعرفي، ومتطلبات الإدارة المعاصرة، إذ يكون القائد الاكاديمي قائداً فعالاً في مؤسسته.

واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة غالب (Ghaleb,2020)، ودراسة العودة (Al-Awda,2019)، ودراسة شهماندي (Shahmandi, 2013)، التي اظهرت عدم توفر الكفايات القيادية لدى قيادات الكليات أو وجودها بدرجات منخفضة الأمر الذي يتطلب الحاجة التدريبية للرفع من مستوى التمكن من الكفايات القيادية.

واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الشهري (Al-Shehri, 2019)، ودراسة البطي (Al-Bati,2014)، التي أوضحت نتائجها أن مستوى توفر الكفايات القيادية جاءت بدرجة مرتفعة، ودراسة أبو عليان (Abu Olayyan,2015) ودراسة دنلاب وكلاديفكو (Dunlap & Kladifko, 2015) التي أشارت نتائجها إلى أن درجة امتلاك القيادات الأكاديمية للكفايات كانت متوسطة.

ثالثاً/ النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى

($\alpha = 0.05$) في درجة توافر –الكفايات القيادية في الجامعات الليبية استناداً إلى المعايير المهنية الأمريكية للقادة التربويين تُعزى إلى متغيرات (الجنس، والرتب الأكاديمية، والمركز الوظيفي)؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول (6) يوضح ذلك:

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة للمجالات حسب المتغيرات (الجنس – الرتب الأكاديمية – المركز الوظيفي)

المتغير	فئات المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	102	2.92	0.18
	أنثى	55	2.97	0.12
الرتب الأكاديمية	محاضر	53	2.90	0.16
	استاذ مساعد	60	2.94	0.09
	أستاذ مشارك	21	2.89	0.24
	أستاذ	23	3.07	0.17
المركز الوظيفي	رئيس قسم	127	2.94	0.16
	عميد كلية	30	2.93	0.19
المجمـــوع		157	2.94	0.16

يُظهر الجدول (5) فروقاً ظاهرية بين متوسطات الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة لدرجة توافر الكفايات القيادية في الجامعات الليبية استناداً إلى المعايير المهنية الأمريكية للقادة التربويين. تُعزى إلى متغير (الجنس – الرتب الأكاديمية – المركز الوظيفي)، ولتحديد إذا ما كانت هذه الفروق ظاهرية أم أنها ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، تم إستخدام تحليل التباين المتعدد MANOVA كما هو موضح بالجدول (7):

الجدول (7) تحليل التباين الثلاثي لأثر المتغيرات (الجنس – الرتب الأكاديمية – المركز الوظيفي) على تقديرات عينة الدراسة على الأداة ككل

المتغير	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسطات المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
المركز الوظيفي	0.00	1	0.00	0.05	0.82
الجنس	0.07	1	0.07	3.15	0.08
الرتبة الأكاديمية	0.50	3	0.17	7.03	0.00
الخطأ	3.55	151	0.02		
المجموع	4.14	156	..... ـــــ		

يتبين من النتائج أنه:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في توافر الكفايات القيادية في الجامعات الليبية استناداً إلى المعايير المهنية الأمريكية للقادة التربويين عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) تُعزى لمتغير

(المركز الوظيفي) عند عينة الدراسة، وقد يفسر ذلك من خلال تقارب التصورات فيما يتعلق بالخدمات القيادية والاعتماد على تطبيق اللوائح وأداء المهمات بناء على الخلفية السابقة لأداء غيره من القيادات، دون احداث تغيير في المستوى المقدم للخدمات، وهي نتيجة طبيعية مع غياب برامج تعنى بتطوير الكفايات القيادية والذي ينعكس على الأداء العام أياً كان المركز الوظيفي.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر الكفايات القيادية في الجامعات الليبية استناداً إلى المعايير المهنية الأمريكية للقادة التربويين عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) تُعزى لمتغير (الجنس) عند عينة الدراسة. أي أن كلا الجنسين من القيادات الأكاديمية الذكور والإناث لم يحدثا فرقاً في الاستجابة عن فقرات أداة الدراسة، وقد يُعزى ذلك إلى أن كلا الجنسين من القيادات الأكاديمية لا يمتلكون الكفايات اللازمة لأداء المسؤوليات التي يفرضها المنصب القيادي المكلفين به، وبالمستوى الذي يعكس الاتقان والتمكن في التعامل مع مشكلات وقضايا مؤسسات التعليم العالي، وبصورة تؤثر في المقدرات التطويرية لمدخلات الجامعة من متطلبات مادية وتقنية، وكفايات تعليمية وفنية تضمن جودة المخرجات، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة غالب (Ghaleb, 2020)، ودراسة شهماندي (Shahmandi, 2013)، بينما اختلفت هذه النتيجة مع دراسة آل مداوي (Al-Madawi, 2020).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر الكفايات القيادية في الجامعات الليبية استناداً إلى المعايير المهنية الامريكية للقادة التربويين عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) تُعزى لمتغير (الرتبة الأكاديمية)، في جميع المجالات، والأداة ككل.

ولمعرفة لصالح من كانت هذه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Sheffe)، للمقارنات البعدية، والجدول (8) يُبيّن النتائج على النحو الآتي:

الجدول (8) اختبار شيفيه (Sheffe) للمقارنات البعدية للفروق في درجة توافر الكفايات القيادية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية

المتغير المستقل		الفروق بين المتوسطات (I - J)	الخطأ المعياري	الدلالة الإحصائية
الرتبة الأكاديمية (I)	الرتبة الأكاديمية (J)			
الأستاذ	أستاذ مشارك	.1795*	0.046	0.00
	محاضر	.1633*	0.038	0.00
	أستاذ مساعد	.1241*	0.038	0.01

*دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$)

يتبيّن من الجدول (8) أن هناك فروقاً دالة احصائياً عند مستوى دلالة (α = 05.0) بين متوسطات استجابات (تقديرات) أفراد عينة الدراسة في درجة توافر الكفايات القيادية تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح المتوسط الحسابي الأعلى، أي لصالح الرتبة الأكاديمية (أستاذ مشارك). وهذا قد يُعزى إلى أن مستوى النضج الفكري، وتراكم الخبرة للأستاذ المشارك يجعله أكثر وعياً باحتياجاته الفعلية وأقدر على تحديد مواطن القصور في الاداء، كما قد ترتبط النتيجة بتطلعات شخصية لتسلم مناصب إدارية عليا في الجامعة الأمر الذي يتطلب صقل مهاراته الفكرية والإدارية، وتكوين تصور واضح حول واقع القضايا الأكاديمية أو الأحداث وما تتطلبه من كفايات قيادية لمعالجتها أو إدارتها بمهارة وفاعلية، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة آل مداوي (Al-Madawi, 2020)، بينما اختلفت مع دراسة شهماندي (Shahmandi, 2013).

التوصيات

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة، فإن الباحثين يوصيان بما يأتي:

- اعتماد المعايير المهنية الأمريكية للقادة التربويين مدخلاً لتطوير أداء القيادات الاكاديمية وكفاياتهم القيادية.
- إيلاء مزيد من الاهتمام من قبل وزارة التعليم العالي، والجهات المعنية بالتخطيط التربوي واعداد البرامج التأهيلية لتنمية المقدرات، من خلال توفير برامج تدريب تركز على رفع مستوى اتقان الكفايات القيادية وترتكز على معايير قائمة على جودة الاداء.
- زيادة وعي القادة الأكاديميين بأهمية تطوير كفاياتهم وفق معايير تحقق الفاعلية المطلوبة عند أداء المسؤوليات، والتوجه نحو التدريب لإتقان أدوار الوظائف القيادية الجديدة.
- إنشاء المراكز البحثية للقيادات التربوية الأكاديمية، وتعدد اللقاءات العلمية للتعريف بالاتجاهات الحديثة في المجالات القيادية، وإنشاء الشهادات المهنية للقيادة، وتوثيق الصلات بالجمعيات العلمية والمهنية العالمية.
- إجراء دراسات مستقبلية تتعلق بقضايا تطوير الكفايات لدى القيادات الأكاديمية بمؤسسات التعليم العالي.

References

Abu Olayyan, Fatima Samih (2016), A proposed training program for the development of administrative competencies for academic administrators in Jordanian universities considering the requirements

of change management, ***The Arab Journal for Quality Assurance of University Education***, 9 (26), 3 - 31.

Al Madawi, Abeer Mahfouz (2020), The Leadership Competencies of the heads of academic departments at King Khalid University and its relationship to achieving organizational justice, ***Al-Fath Journal***, (83): 163 - 211.

Al Rababe'a, Razan Issa (2018). ***A proposed training program to develop administrative competencies for public school principals in the Kasbah of Irbid District***. Unpublished Doctoral Dissertation, Yarmouk University, Irbid, Jordan.

Al-Awda, Ibrahim (2013). ***Professional development for heads of academic departments in Saudi universities***. Center for Scientific Publishing and Translation: Hail.

Al-Awda, Ibrahim bin Suleiman Al-Awda (2019), a proposed conception for the development of the competencies of higher academic leaders in Saudi universities considering the dimensions of sustainable development, ***Journal of Educational and Psychological Sciences***, 13 (2), 498-529**.**

Al-Bati, Abdullah bin Muhammad (2014). Leadership competencies for heads of academic departments at the University of Hail, ***Journal of Educational and Psychological Sciences***, 15 (2), 630-662.

Al-Nayef, Saud bin Issa (2020). A proposed vision for developing the performance of university leaders considering the new Saudi university system**,** ***Journal of Arts, Literature, Humanities and Sociology***,(58), 241-280.

Al-Sarhan, Ali Ibrahim (2020), Competency development for principals of Basic Education Schools in Egypt. ***Journal of the College of Education, Kafrelsheikh University***, 20 (2), 467- 492.

Al-Shehri, Ali bin Abdullah (2019). The availability of professional competencies for academic leaders at King Saud University in the light of the 2030, ***strategic vision Arab Studies in Education and Psychology***, (87), 217-235.

Al-Tuwaijri, Fatima bint Abdulaziz (2018). Leadership competencies for the vice deans of scientific departments in emerging Saudi universities: practice and importance. ***Journal of Psychological Educational Sciences***, 11 (4), 947 – 1007

American Association of State Colleges and Universities (2016)**.** ***Competencies for state colleges and university presidents*****.**

Washington, DC: Author.

American Institutes for Research (2016). ***Aligning leadership standards to the professional standards for educational leaders (PSEL): A Toolkit***.

Bakhtan, Safaa Muhammad (2019), Professional planning for Palestinian and American school principals, similarities, and differences (analytical study). *Publications of the Education Profession Development Authority / Ministry of Education, competition for the fifth session.*

Ghaleb, Inshirah Ahmed (2020). A proposed conception for developing the administrative competencies of college secretaries at Taiz University in light of the principles of quality management, ***Journal of Arts for Psychological and Educational Studies***, (4), 87- 149.

Grogan, Margaret. (2017). the jossey- ***bass reader on educational leadership***, 3rd ed, New york: John Wiley Sons, USA.

Margin, Hussein Salem (2017). ***Reform of the public university education system in Libya - reality and the future***, Tripoli University Publications.

Miqdadi, Ruba Muhammad; Ahmed, Buthaina Mosbah (2015). The level of professional competencies in light of international standards for mathematics teachers in the lower basic stage in the Jufra region in Libya and ways to develop them, ***Al-Quds Open University Journal for Research and Studies***, (2), 253-286.

NPBEA- Presentation to CCSSO-TLLC- September (2018), CCSSO**:** ***Academic Leader in Council of State NPBEA***: National Policy Council for Educational Administration.

NPBEA- Presentation to CCSSO-TLLC- September 2018, **CCSSO:** *Academic Leader in Council of State NPBEA*: National Policy Council for Educational Administration.

Professional Standards for Educational Leaders, (2015). National Policy Council for Educational Administration.

Reston, V. A. (2015). "Professional Standards for Educational Leaders": ***National Policy Board for Educational Administration***. Produced by the National Policy Board for Educational Administration

Reston, V.A. (2018). ***Evaluation of professional standards for educational leaders 2015***. National Policy Council for Educational Administration.