

## الفصل الثالث

### منهجية الدراسة

سيتناول هذا الفصل شرحاً تفصيلياً لمنهجية البحث والإجراءات التي سارت عليها الدراسة من حيث تصميم الاستبانة والعناصر التي تم الاستناد عليها في تصميم الاستبانة، ثم سيتطرق إلى صدق وثبات الأداة، ومجتمع وعينة الدراسة وخطوات تطبيق الدراسة، وترميز البيانات، وأخيراً التحليلات الإحصائية التي ستسير عليها الدراسة.

#### ١،٣ منهجية البحث

سيعتمد البحث مدخل المنهج المختلط الذي يجمع بين المنهج الكمي (الوصفي التحليلي) والمنهج النوعي (المقابلة)، وهو المنهج المناسب لهذا البحث وأهدافه. المنهج المختلط هو "منهج بحثي يقوم الباحث من خلاله بجمع البيانات وتحليلها وعرضها باستخدام كل من أساليب وطرائق منهجي البحث الكمي والنوعي" (إبراهيم، ٢٠١٦، ١١١). وعرف العساف (٢٠١٢، ٤٦) المنهج الوصفي بأنه "المنهج الذي يدرس ظاهرة أو حدثاً أو قضية موجودة حالياً، حيث يمكن الحصول منها على معلومات تجيب عن أسئلة البحث دون تدخل الباحث". ويؤكد (إبراهيم، ٢٠١٦) أنّ المنهج الوصفي يمكن الباحث من تحديد طبيعة الظاهرة ووصف المتغيرات الكامنة في تكوين الظاهرة، وأيضاً التعرف على المتغيرات التي تؤثر في الظاهرة ووصف المتغيرات الكامنة في تكوين الظاهرة. ويعتبر المنهج المختلط أنسب المناهج لدراسة العلوم الإنسانية والاجتماعية، وهذا ما حتمّ على الباحثة المنهج المختلط في دراسة أثر امتلاك المهارات فوق المعرفية على الأداء الوظيفي للمديرين، لذا ستقوم الباحثة بوصف أهم المهارات فوق المعرفية التي يمتلكها بالإضافة إلى

تتبع علاقة امتلاكهم هذه المهارات بأدائهم الوظيفي، وتحليل محتوى المقابلة للمشرفين الإداريين المقيمين للأداء الوظيفي لمديري المدارس، وهذه الدراسات لا يتسنى إجراؤها إلا باستخدام هذا المنهج.

ومن أنواع التفكير التي ازداد الاهتمام بها على المستوى النظري والتطبيقي التفكير فوق المعرفي، بعدما ثبتت أهميته في مجالات التعليم الفعّال، وتعود بدايات ظهور هذا المصطلح إلى سبعينات القرن المنصرم على يد العالم فلافل (Flavell)، حيث قام بتعريف التفكير فوق المعرفي على أنه "معرفة الفرد بعملياته المعرفية ونواتجها وما يتصل بتلك المعرفة"، حين لاحظ أنّ الأطفال على وجه العموم غالبًا لا يكونون على وعي تام لما ينبغي عليهم تعلمه، ويتصرفون بدون وعي للاستراتيجيات والأساليب المعرفية التي يفترض منهم اتباعها في عمليات التعلم، وهو الأمر الذي دفعه للبحث ولصياغة هذا المفهوم (فوزي، ٢٠١٥، ١٨٥). وقد أشار عبد القادر (٢٠١٣، ١٣٦) إلى أنّ "التفكير فوق المعرفي يعبر عن الوعي الفردي الذي يتمثل في السلوكيات الذكّية عن المحاولات الساعية إلى معالجة المعلومات، والسيطرة على جميع نشاطات التفكير التي تستهدف إيجاد الحلول لمشكلة ما".

"وتركز الدراسات بشكل كبير في الوقت الحالي على تعرف استراتيجيات التعلم والتعليم الفاعلة التي تمكن المتعلم من تحقيق تعلم أكبر. وهذا لا يتأتى إلا من خلال تمكينه من امتلاك مهارات الاتصال والتفكير المتنوعة، واللّتين تعتبران ضرورة أساسية لمواجهة المعرفة التي تتراكم كل يوم بأشكال وصور متعددة، وفي ظل اهتمام الباحثين والعلماء بنظريات الذكاء واستراتيجيات التعلم وطرائق التدريس واستراتيجيات حل المشكلات واتخاذ القرارات أضحت التفكير فوق المعرفي من المستجدات التربوية الحديثة التي تلعب أدوارًا مهمة فيما يتعلق بعمليات التعلم؛ نظرًا لأنّ المتعلمين ينظّمون استراتيجياتهم المعرفية من أجل بناء المعنى، لكي يكونوا أكثر تفاعلاً واستكشافاً وتنظيمًا ذاتيًا لفهمهم لها" (القواسمة وأبو غزلة، ٢٠١٣، ٤٥).

حظي موضوع التفكير فوق المعرفي باهتمام الباحثين، وجُعل موضوعًا للعديد من الدراسات التي تم إجراؤها منذ سبعينيات القرن المنصرم حول مفهوم التفكير فوق المعرفي، وتوصلت إلى عدد من المهارات العليا المستخدمة في إدارة نشاطات التفكير وتوجيهها في الوقت الذي يشتغل الفرد فيه في موقف حل المشكلة واتخاذ القرار (الركابي، ٢٠١٥، ٣٩). ولقد أجمعت هذه الدراسات والبحوث بعد المسح الأدبي للبحوث في هذا الجانب على تفوق مهارات التفكير فوق المعرفي في رفع مستوى التعلم ومستوى التفكير الإبداعي، ومن هنا أتى الربط بين هذه النتائج وهذا البحث، حيث رغبت الباحثة في تقصي ممارسة مديري المدارس للتفكير فوق المعرفي، وقد اختارت الباحثة عينة الدراسة من المديرين في تطبيق هذه المهارات وذلك للأسباب الآتية:

- تعتمد المهارات فوق المعرفية على مهارات حل المشكلات واتخاذ القرارات، وهاتين المهارتين يجب أن تتوافرا بشكل كبير في مديري المدارس، ويحتاجون في تطبيقهما؛ نظرًا لطبيعة العمل في مدارسهم.
- رغبة البحث في تقصي مدى وجود التفكير فوق المعرفي لدى مديري المدارس لتعليم الأساسي بسلطنة عُمان.
- كذلك سيتم تتبع علاقة امتلاك التفكير فوق المعرفي (تنظيم المعرفة، معرفة المعرفة، معالجة المعرفة) على الأداء الوظيفي (التخطيط، المراقبة والتوجيه، والتقييم) لمديري المدارس أنفسهم.
- سيتم اقتراح بحوث أخرى كتصميم برنامج تنمية مهارات فوق المعرفية لمديري المدارس وفقًا لنتائج البحث.
- أهمية المهارات فوق المعرفية؛ نظرًا لكونها تُوجد مهارات تنظيمية لمسألة عملية التعلم والإدارة وتحقيق أعلى مستوى أداء في المجالين.

- كما سوف تختار عينة من المشرفين الإداريين عددهم (١٠) من محافظات السلطنة المختلفة لإجراء مقابلة حول أثر امتلاك المهارات فوق المعرفية على الأداء الوظيفي لمديري المدارس، وتم اختيار هذه العينة؛ لأن المشرفين الإداريين هم من يقومون بتقييم أداء مدير المدرسة، وألا تقل خبرتهم عن خمس سنوات في مجال الإشراف الإداري، حيث سيتم إطلاعهم قبل المقابلة على مصطلحات الدراسة وعلى مقياس شراود لمهارات فوق المعرفية، وعلى استبيان الأداء الوظيفي للمديرين.

### ٣، ٢ النظرية العلمية مفهومها وملاحمها الرئيسة:

عرفها الأحمدي (٢٠١٢، ٢٦٣) بأنها: "مهارات عقلية معقدة تعتبر من أهم مكونات السلوك الذكي في معالجة المعلومات، وينمو مع التقدم في العمر والخبرة، وتقوم بمهمة السيطرة على جميع أنشطة التفكير العاملة والموجهة لحل المشكلات واستخدام موارد الفرد بفاعلية لمواجهة متطلبات مهمة التفكير".

كما عرفتها شموط (٢٠١٥، ٥٠) بأنها "وعي المتعلم بالعمليات المستخدمة أثناء التفكير، فهو يركز على مقومات الأنشطة الذهنية التي تعمل على متابعة وتوجيه ورصد وتنظيم وإدارة المعرفة بنشاط عقلي من خلال عمليات الاسترجاع والتذكر والتصور والتخيل والاستنتاج والاستقراء والجدل وطرح التساؤلات والاكتشاف". ولقد استفادت الباحثة من هذه التعريفات المتعددة لمهارات ما وراء المعرفة أهمية موضوع البحث، وبخاصة على المستوى التنظيم الإداري بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان، ومن الملاحظ أنّ الاهتمام بـ "استراتيجية ما وراء المعرفة" له علاقة بطريقة جعل المدير يفكر بنفسه لحل المشكلة بدلاً من مجرد تزويد حلول محددة أو إلقاء المعلومات ذات العلاقة بالمشكلة، ومدخله في حل المشكلة عن طريق إلمامه بالتحديات التي يواجهها في فهم المشكلة.

### ٣،٣ منهج الدراسة

ستتبع الدراسة المنهج المختلط، الذي يجمع بين المنهج الكمي المتمثل في الوصفي التحليلي، والمنهج

النوعي المتمثل في المقابلة، حيث ستقوم الباحثة بتصميم استبانة، وتشتمل على ثلاثة أبعاد:

↔ البعد الأول: بيانات الفرد "الجنس، والمؤهل، وسنوات الخبرة".

↔ البعد الثاني: مقياس "شرواد ودينس لأبعاد ما وراء المعرفة".

↔ البعد الثالث: استبانة "تقيس الأداء الوظيفي".

الأداة الثانية: المقابلة مع المشرفين الإداريين

وللاجابة عن أسئلة الدراسة ستستخدم الباحثة برنامج (SPSS) لاستخراج التحليل العاملي للفقرات

والمتوسطات والانحراف المعياري واختبار الارتباط، والانحدار المتعدد، وتحليل المحتوى للمقابلة.

### ٣،٤ جدول إجراءات الدراسة:

يمكن تمثيل إجراءات الدراسة في الجدول الثاني:

| المنهج والتحليل الاحصائي  | الأهداف  | الاسئلة  |
|---|--|--|
| المنهج التحليل الوصفي<br>استخراج العلاقات من خلال<br>ارتباط بيرسون<br>تحليل التباين الاحادي<br>sig.(2-tailed) | تحديد علاقة امتلاك مجال تنظيم<br>المعرفة على مهارات الأداء<br>الوظيفي (التخطيط، المراقبة<br>والتوجيه، التقييم) لمديري المدارس. | ما علاقة امتلاك مجال تنظيم المعرفة على مهارات الأداء<br>الوظيفي (التخطيط، المراقبة والتوجيه، التقييم) لمديري<br>المدارس؟ |
| منهج وصفي تحليلي ونستخدم<br>اختبار sig.(2-tailed)   | تقييم علاقة امتلاك مجال معرفة<br>المعرفة على مهارات الأداء   | ما علاقة امتلاك مجال معرفة المعرفة على مهارات<br>الأداء الوظيفي (التخطيط، المراقبة والتوجيه،<br>التقييم) لمديري المدارس؟ |

|  |  |  |
|--|--|--|
| لذلك سنستخدم اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)  | الوظيفي (التخطيط، المراقبة والتوجيه، التقييم) لمديري المدارس.  |  |
| ونستخدم المنهج الوصفي التحليل ويتم استخراج العلاقات عن طريق تحليل التباين واستخدام اختبار sig.(2-tailed)   | تتبع علاقة امتلاك مجال معالجة المعرفة على الأداء الوظيفي (التخطيط، المراقبة والتوجيه، التقييم) لمديري المدارس.                       | ما علاقة امتلاك مجال معالجة المعرفة على الأداء الوظيفي (التخطيط، المراقبة والتوجيه، التقييم) لمديري المدارس؟                           |
| نستخدم المنهج الوصفي واختبار في استخراج العلاقات عن طريق اختبار sig.(2-tailed)   | تحديد علاقة امتلاك التفكير فوق المعرفي (بأبعاده ككل) على مهارات الأداء الوظيفي (التخطيط، المراقبة والتوجيه، التقييم) لمديري المدارس. | ما علاقة امتلاك التفكير فوق المعرفي (بأبعاده ككل) على مهارات الأداء الوظيفي (التخطيط، المراقبة والتوجيه، التقييم) لمديري المدارس؟      |
| نستخدم المنهج الوصفي التحليل واستخراج العلاقات عن طريق اختبار تحليل التباين الأحادي  | تقييم مستوى التفكير فوق المعرفي لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عُمان؟  | ما مستوى التفكير فوق المعرفي لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عُمان؟   |
| اختبار كلمنجراف سمينروف لإثبات توزيع البيانات، وبما أن قيمة Sig. أكبر من (0,05) فإن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، لذلك سنستخدم اختبار (ت) لمقارنة مهارة التفكير فوق المعرفي بين الذكور والإناث. | تقييم مستوى التفكير فوق المعرفي بمجالاته الثلاثة باختلاف الجنس، المؤهل، وسنوات الخبرة لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عُمان؟  | هل يختلف مستوى التفكير فوق المعرفي بمجالاته الثلاثة باختلاف الجنس، المؤهل، وسنوات الخبرة لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عُمان؟ |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>اختبار كلمنجراف سمينروف<br/>لإثبات توزيع البيانات، وبما أنّ<br/>قيمة Sig. أكبر من (٠,٠٥)<br/>فإن البيانات تتبع التوزيع<br/>الطبيعي، لذلك سنستخدم<br/>اختبار (ت) لمقارنة مهارة<br/>التفكير فوق المعرفي بين الذكور<br/>والإناث.</p> <p>لذلك سنستخدم اختبار تحليل<br/>التباين الأحادي<br/>(ANOVA اختبار<br/>Levene's Test for<br/>Equality of<br/>Variances) والذي يحدد<br/>لنا تباين المجتمعين فإذا كانت<br/>قيمة ( Sig. ) أقل من<br/>(٠,٠٥) فيعني أنّ تباين<br/>المجتمعين غير متساوٍ. من<br/>خلال الجدول نلاحظ أنّ قيمة<br/>Sig تساوي (٠,٠٤٦)، لذا<br/>فإن تباين المجتمعين غير متساوٍ.<br/>من خلال ( Equal<br/>variances not<br/>assumed) نلاحظ</p> | <p>تقييم مستوى الأداء الوظيفي<br/>باختلاف الجنس، المؤهل، سنوات<br/>الخبرة لدى مديري مدارس التعليم<br/>الأساسي بسلطنة عُمان.</p> | <p>هل يختلف الأداء الوظيفي باختلاف الجنس،<br/>المؤهل، سنوات الخبرة لدى مديري مدارس<br/>التعليم الأساسي بسلطنة عُمان؟</p> |
|---|---|--|

|                                |  |   |
|--------------------------------|--|---|
| استخدام المنهج الوصفي          | الكشف عن أثر امتلاك المديرين   | ما علاقة امتلاك المديرين لمهارات التفكير فوق  |
| التحليل عن طريق تحليل المقابلة | لمجالات التفكير فوق المعرفي  | المعرفي (التخطيط، المراقبة والتوجيه، التقييم) |
| التصنيف والتبويب               | (تنظيم المعرفة، معرفة المعرفة، معالجة المعرفة) على الأداء الوظيفي (التخطيط، المراقبة والتوجيه، التقييم) للمديرين من وجهة نظر المشرفين الإداريين؟ |   |

### ٥،٣ مجتمع الدراسة

سيكون اختيار عينة البحث بطريقة عشوائية بسيطة من المجتمع الأصلي، والمكون من جميع مديري المدارس بجميع محافظات سلطنة عُمان، والبالغ عددها (١١) محافظة، حيث بلغ إجمالي عدد المديرين (٧٧٩) مدير مدرسة وفق إحصائية وزارة التربية والتعليم في كتابها السنوي (٢٠١٨/٢٠١٩)، وهذا بالنسبة للمجتمع الأصلي للبحث، ولقد تم اختيار العينة العشوائية البسيطة؛ لأنّ البحث سيطبق الأداة على عينة من المديرين من جميع المحافظات، وهم مجتمع الدراسة كما هو واضح في الجدول ١،٣ وسيكون المجتمع الثاني للدراسة هم المشرفون الإداريون كما هو واضح في الجدول رقم (٢،٣).

الجدول ٣، ١: مجتمع الدراسة لمديري المدارس

| م  | المحافظة            | الحلقة الأولى |      | الحلقة الثانية |      | الصفوف من ١٠-١٢ |     | الصفوف ١١-١٢ |      | المدارس المستمرة |      | المجموع |
|----|---------------------|---------------|------|----------------|------|-----------------|-----|--------------|------|------------------|------|---------|
|    |                     | إناث          | ذكور | إناث           | ذكور | ت.ب             | ت.ب | ذكور         | إناث | ذكور             | إناث |         |
| ١  | محافظة مسقط         | ٢٨            | ٢٥   | ١٦             | ٦    | ٩               | ٤   | ٢            | ٤    | ١٤               | ٣٩   | ١٠٨     |
| ٢  | محافظة شمال الباطنة | ٣٦            | ٣٧   | ١٥             | ١١   | ٩               | ٣   | ١            | ٣    | ٢١               | ٦٥   | ١٤٧     |
| ٣  | محافظة جنوب الباطنة | ١٧            | ١٩   | ٨              | ٥    | ٢               | ١   | ١            | ١    | ١٣               | ٣٨   | ٨٨      |
| ٤  | محافظة الداخلية     | ١٨            | ٢٢   | ٧              | ٣    | ٤               | ٣   | ٤            | ٣    | ٢٢               | ١٩   | ١٠٢     |
| ٥  | محافظة جنوب الشرقية | ٩             | ٨    | ٥              | ٢    | ٤               | ٢   | -            | ٢    | ١٥               | ٢٧   | ٦٠      |
| ٦  | محافظة شمال الشرقية | ١٣            | ١١   | ٤              | ٤    | ٤               | ٤   | -            | -    | ١٣               | ٢٨   | ٦٦      |
| ٧  | محافظة الظاهرة      | ١٣            | ٧    | ٤              | ٣    | ٢               | ١   | ١            | ١    | ٢١               | ١٧   | ٦٩      |
| ٨  | محافظة ظفار         | ١٦            | ٩    | ٩              | ٣    | ٢               | ٢   | -            | -    | ٣٥               | ٤٧   | ٩٩      |
| ٩  | محافظة الوسطى       | -             | -    | -              | -    | -               | -   | -            | -    | ٦                | ٣    | ٩       |
| ١٠ | محافظة مسندم        | ٣             | -    | -              | -    | ١               | -   | ١            | ١    | ٤                | ٣    | ١٢      |
| ١١ | محافظة البريمي      | ٥             | ٢    | -              | ٢    | ٢               | ٢   | -            | -    | ٥                | ٣    | ١٩      |
|    | المجموع             | ١٥٨           | ١٤٠  | ٦٨             | ٣٩   | ٣٩              | ١٥  | ٩            | ١٥   | ١٥٢              | ١٥٩  | ٧٧٩     |

الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية (٢٠١٨، ٢٣٤)

الجدول ٣، ٢: مجتمع الدراسة من المشرفين الإداريين

| م  | المحافظة            | مشرف عام | مشرف أول | مشرف | المجموع |
|----|---------------------|----------|----------|------|---------|
| ١  | محافظة مسقط         | -        | ١        | ٦    | ٧       |
| ٢  | محافظة شمال الباطنة | -        | ٢        | ١٢   | ١٤      |
| ٣  | محافظة جنوب الباطنة | -        | ٠        | ٥    | ٥       |
| ٤  | محافظة الداخلية     | -        | ١        | ٨    | ٩       |
| ٥  | محافظة الظاهرة      | -        | ١        | ٥    | ٦       |
| ٦  | محافظة شمال الشرقية | -        | ١        | ٦    | ٧       |
| ٧  | محافظة جنوب الشرقية | -        | ٠        | ٧    | ٧       |
| ٨  | محافظة ظفار         | -        | ٢        | ١٠   | ١٢      |
| ٩  | محافظة البريمي      | -        | ٠        | ١    | ١       |
| ١٠ | محافظة مسندم        | -        | ٠        | ٢    | ٢       |
| ١١ | محافظة الوسطى       | -        | ٠        | ٢    | ٢       |
| ١٢ | دائرة تطوير الأداء  | ١        | ٦        | ٠    | ٧       |
|    | المجموع             | ١        | ١٤       | ٦٤   | ٧٩      |

الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية (٢٠١٨، ٢٣٤)

### ٦،٣ عينة البحث

أما عينة البحث ستتكون من المديرين الموجودين في جميع المحافظات الإحدى عشرة، ويبلغ عدد المديرين لهذه المحافظات (٧٧٩) وهو المجتمع الأصلي للبحث. ولجأت الباحثة لجدول تحديد حجم العينة اعتماداً على حجم المجتمع الأصلي، وبافتراض أنّ هامش الخطأ المسموح به هو ٥٪، حيث تمثل مجتمع الدراسة من ٧٧٩ مديراً تبعاً لجدول كريجسي ومرجان (Krejcie & Morgan, 1970)، فإنّ العينة المقترحة هي ٢٦٠، و بينما ستقوم الباحثة بتطبيق أدوات البحث على ما يقارب ٢٦٥ مديراً تفادياً لعدم عودة جميع نسخ الاستبانات أو عدم الاستجابة لجميع أسئلة الاستبيان، وبعد رجوع الاستبانات طبقت الباحثة التحليل الاحصائي على ٢٦٠ مستجيب وهو العدد الذي حدده جدول كريجسي ومرجان.

أولاً: عينة البحث من المديرين:

الجدول ٣، ٣: المتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة

| النوع              | المتغير          | العدد  | النسبة % |
|--------------------|------------------|--------|----------|
| النوع              | ذكر              | ٥٨     | 22.3%    |
|                    | أنثى             | ٢٠٢    | 77.7%    |
|                    | المجموع          | ٢٦٠    | 100.0%   |
| المؤهل العلمي      | بكالوريوس        | ٢٠١    | 77.3%    |
|                    | ماجستير          | ٥٦     | 21.5%    |
|                    | دكتوراه          | ٣      | 1.2%     |
|                    | المجموع          | ٢٦٠    | 100.0%   |
| سنوات الخبرة       | أقل من ٥ سنوات   | ١٤     | 5.4%     |
|                    | سنوات 5-9        | ١٧     | 6.5%     |
|                    | ١٠ سنوات أو أكثر | ٢٢٩    | 88.1%    |
|                    | المجموع          | ٢٦٠    | 100.0%   |
| المحافظة التعليمية | مسقط             | ٣٠     | 11.5%    |
|                    | شمال الباطنة     | ٥٠     | 19.2%    |
|                    | جنوب الباطنة     | ٣٣     | 12.7%    |
|                    | الداخلية         | ٢٤     | 9.2%     |
|                    | الظاهرة          | ١٧     | 6.5%     |
|                    | شمال الشرقية     | ٢٠     | 7.7%     |
|                    | جنوب الشرقية     | ٣٣     | 12.7%    |
|                    | ظفار             | ٢٢     | 8.5%     |
|                    | البرقي           | ١      | 0.4%     |
|                    | مسندم            | ١٤     | 5.4%     |
| الوسطى             | ١٦               | 6.2%   |          |
| المجموع            | ٢٦٠              | 100.0% |          |

الجدول السابق يوضح توزيع المشاركين حسب المتغيرات الديموغرافية، حيث نلاحظ أنّ نسبة الإناث المشاركات (٧٧,٧%) أعلى من نسبة الذكور المشاركين (٢٢,٣%). وبالنسبة للمؤهل العلمي فإنّ أعلى نسبة مشاركة هي لحملة مؤهل البكالوريوس (٧٧,٣%)، يليهم حملة مؤهل الماجستير بنسبة (٢١,٥%)، ثم

حملة الدكتوراه بنسبة (١,٢٪). أما بالنسبة لسنوات الخبرة فكانت النسبة الأكبر لذوي الخبرة (١٠ سنوات أو أكثر) بنسبة (٨٨,١٪)، يليهم أصحاب الخبرة (٥-٩ سنوات)، وبنسبة (٦,٥٪). وعند تحليل بيانات المشاركين حسب المحافظة التعليمية نجد أنّ النسبة الأعلى لمحافظة شمال الباطنة بنسبة (١٩,٢٪)، تليها محافظة جنوب الباطنة وجنوب الشرقية بنسبة (١٢,٧٪) لكل منهما، ثم محافظة مسقط بنسبة (١١,٥٪). ستختار الباحثة في المقابلة عدد ١٠ مشرفين إداريين لإجراء المقابلة من أربع محافظات، ولقد اكتفت الباحثة بثلاث مناطق؛ وذلك نظرا لتشابه الدورات والإعداد الأكاديمي الذي خضع له المشرفون، هذا بالإضافة إلى استخدامهم لنفس بنود التقييم عند تقييم المديرين، ومن هنا فهم يمثلون عينة مجتمع البحث من المشرفين الإداريين.

الجدول ٣، ٤: عينة المشرفين الإداريين

| المتغير            | العدد        | النسبة % |
|--------------------|--------------|----------|
| النوع              | ذكر          | ٨٠,٠٪    |
|                    | أنثى         | ٢٠,٠٪    |
| المجموع            | ١٠           | ١٠٠,٠٪   |
| المؤهل العلمي      | بكالوريوس    | ٤٠,٠٪    |
|                    | ماجستير      | ٤٠,٠٪    |
|                    | دكتوراه      | ٢٠,٠٪    |
|                    | المجموع      | ١٠       |
| المحافظة التعليمية | شمال الباطنة | ١٠,٠٪    |
|                    | جنوب الباطنة | ٢٠,٠٪    |
|                    | الظاهرة      | ٣٠,٠٪    |
|                    | جنوب الشرقية | ٤٠,٠٪    |
| المجموع            | ١٠           | ١٠٠,٠٪   |

يوضح الجدول السابق توزيع البيانات الديموغرافية لعينة الدراسة حيث نلاحظ أنّ نسبة الذكور

كانت (٧٧,٨٪)، بينما كانت نسبة الإناث (٢٢,٢٪). وبالنسبة للمؤهل العلمي فإنّ أكثر المشاركين من

حملة البكالوريوس (٤٤,٤٪)، ثم حملة الماجستير (٣٣,٣٪). أما بالنسبة للمحافظة التعليمية فكانت النسبة

الأعلى للمشاركين من محافظة جنوب الشرقية (٤٤,٤٪)، يليهم المشاركون من محافظتي جنوب الباطنة

والظاهرة بنسبة (٢٢,٢٪) لكل محافظة. والجدير بالذكر أنّ جميع المشاركين من ذوي الخبرة مدة ١٠

سنوات أو أكثر.

### ٧,٣ أداة الدراسة:

بما أنّ هدف البحث هو قياس أثر مستوى التفكير فوق المعرفي على الأداء الوظيفي لدى مديري

مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عُمان، ستقوم الباحثة بتصميم استبانة تنقسم إلى فرعين بناء على الأدبيات

ذات الصلة بالموضوع والاستفادة من المقاييس العالمية لصياغة فقرات وأدوات البحث لتوافق المتغيرات

المستقلة مع المتغير التابع، وتتكون الاستبانة من ثلاثة أبعاد:

البعد الأول: بيانات عامة عن المديرين وهي:

✓ الجنس: ذكر أو أنثى.

✓ المؤهل: بكالوريوس / ماجستير / دكتوراه.

✓ سنوات الخبرة: (١-٥)، (٦-٩)، ١٠ سنوات فأكثر وتعتبر هذه (متغيرات مستقلة).

البعد الثاني: مقياس شراو ودينسن لمهارات التفكير فوق المعرفي (متغير مستقل)

حيث ستكون الصورة المعربة لمقياس التفكير ما وراء المعرفة لشراود ودينسن وما يتمتع به من دلالات

صدق وثبات، ويتكون من (٨٣) فقرة، ويشمل ثلاثة محاور وهي تنظيم المعرفة ومعرفة المعرفة ومعالجة

المعرفة، ولقد قام شراود بحساب معامل الاتساق الداخلي باستخدام ألفا كرونباخ للمقياس ككل وللأبعاد الثلاثة، وقد تراوحت القيم بين (٠.٦٨ - ٠.٨٠)، وهذا يشير إلى تمتع المقياس بدرجات ثبات عالية، وسيتم تقسيم الاستمارة بناءً على (دائمًا) وأعطيت (٥) درجات، و(غالبًا) وأعطيت (٤)، وأحيانًا وأعطيت (٣) درجات، ونادرًا وأعطيت (٢) درجات، وإطلاقًا وأعطيت (١) درجة، وتم تقييم مستوى امتلاك مستوى التفكير فوق المعرفي إلى الفئات الآتية:

الجدول ٣، ٥: معايير التقييم المستخدمة لقياس مستويات الاتجاهات

| م | المتوسط     | الدرجة     |
|---|-------------|------------|
| ١ | ١,٧٩ - ١,٠٠ | ضعيفة جدا  |
| ٢ | ٢,٥٩ - ١,٨٠ | ضعيفة      |
| ٣ | ٣,٣٩ - ٢,٦٠ | متوسطة     |
| ٤ | ٤,١٩ - ٣,٤٠ | عالية      |
| ٥ | ٥,٠٠ - ٤,٢٠ | عالية جداً |

وسيقاس البند الثاني من الاستبيان الأبعاد الثلاثة (تنظيم المعرفة، معرفة المعرفة، معالجة المعرفة)، كل واحدة بشكل خاص، ويقاس بشكل عام مدى امتلاك المدير للتفكير فوق المعرفي، وقد قيس صدق هذا المقياس وثباته، ولكن ستم إعادة صياغته بما يتناسب مع البيئة العُمانية للتأكد من صدق مقياس التفكير فوق المعرفي.

وقد تم عرضه على مجموعة من الدكاترة برتبة أستاذ مساعد وأستاذ مشارك في كلية عبري التطبيقية والمديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة ووزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان، وأساتذة من جامعة

السلطان قابوس وتم تعديل بعض الفقرات لغويًا، وبما يتناسب مع البيئة العُمانية، حيث تم حذف بعض الفقرات وتعديلها، حيث ظهر بصورته النهائية بعدد فقرات (٣٩) بنداً.

ثبات المقياس: تم إدخال جميع فقرات الأسئلة في البرنامج الإحصائي SPSS لاستخراج معامل ثبات ألفا كرونباخ، وقد كان معامل الثبات للمحاور وللمقياس ككل كما يأتي:

الجدول ٣، ٦: معامل ثبات مقياس التفكير فوق المعرفي

| م | المحور         | عدد الفقرات | معامل الثبات |
|---|----------------|-------------|--------------|
| ١ | تنظيم المعرفة  | ١٧          | 0.٧٥٤        |
| ٢ | معرفة المعرفة  | ١٢          | 0.٧١٢        |
| ٣ | معالجة المعرفة | ١٠          | 0.٦٣٨        |
|   | الإجمالي       | ٣٩          | 0.٨٤٦        |

ومن هنا يبيّن الجدول أنّ معامل الثبات لمختلف المحاور جيد والإجمالي جيد جدًا، وعليه فإنّ المقياس مناسب لقياس مهارات التفكير فوق المعرفي لدى مديري المدارس.

البعد الثالث: طريقة بناء استبانة قياس الأداء الوظيفي للمدير:

سيتم تصميم الاستبانة بحيث تستطيع تقييم الأداء الوظيفي باستخدام المهارات فوق المعرفية التخطيط، الضبط والمراقبة، والتقييم. والاستبانة هو أحد وسائل جمع المعلومات عن مشكلة البحث ويتكون الاستبيان من مجموعة من الأسئلة مثبتة بإستمارة حول موضوع ما توجه الى عدد من الناس لاستطلاع آرائهم ولحصول على معلومات تخدم البحث ، وسيصمم هذا الاستبيان من النوع المغلق أو الاستبيان المقيد، حيث إن الباحث هو الذي يضع احتمالات لأجوبة متوقعة عن الأسئلة.

وفي بناء الاستبيان الخاص بالدراسة، تم الرجوع إلى الإطار النظري، والدراسات السابقة في هذا

الجانب بالإضافة إلى دليل تقييم أداء مدير المدرسة حسب نظام (تطوير الأداء المدرسي، ٢٠١٨).

تم البدء في عمل الاستبيان في الفصل الثاني من العام ٢٠٢٠، حيث تم الرجوع في تصميم الاستبانة

الى الاطار النظري والدراسات السابقة في هذا الجانب بالإضافة الى دليل تقييم أداء مدير المدرسة من

كتاب (نظام تطوير الأداء المدرسي، ٢٠١٩) وتم اختيار فقرات الاستبيان بما يتلائم مع مهارات التفكير

فوق المعرفي \_ التخطيط \_ التوجيه والمراقبة- التقييم ، ثم عرضها على المحمين وعددهم ١٣ محكم ، وتطبيقها

على عينة استطلاعية عددها ٣٠ مدير ومديرة وبناء على ذلك تم تغير من حيث الحذف وإعادة صياغة

والتعديل إملائيا كما رأى المحكمين ، وكذلك تم تطبيق التحليل العملي على الاستبانة لتظهر بصورتها ا

النهائية حيث تم وضع العبارات تحت المجال المناسب كالتالي:

■ المجال الأول: مهام التخطيط التي يؤديها مديرو المدارس، حيث اشتمل هذا العامل على (١١) فقرة،

هذه العبارات استخدمت جميع ما تعلق بمهارات التخطيط من بنود كما ورد في الأدبيات.

■ المجال الثاني: المراقبة والتوجيه، واشتملت على (١١) فقرة، واشتمل هذا المحور كل ما يخص مهام مدير

المدرسة في مجال التوجيه والإشراف والتنفيذ.

■ المجال الثالث: التقييم: حيث اشتمل هذا العامل على (٨) فقرات في مجال مهام مدير المدرسة حول

تقييم أهم مهامه الوظيفية.

ومن خلال تقسيم الاستبيان بالطريقة أعلاه ستمكن من الإجابة على السؤال الرئيس للبحث.

ومن هنا سيشتمل الاستبانة على (٣٠) فقرة تقيس الأداء الوظيفي للمدير وفقاً لمقياس التفكير فوق المعرفي.

الجدول ٣، ٧: التوزيع النسبي للأسئلة على محاور الاستبيان

| النسبة % من المجموع الكلي                                | النسبة % من المحور | عدد الأسئلة | المحور                          |
|--|--------------------|-------------|---------------------------------|
| ٥,٨%   | ١٠٠,٠%             | ٤           | الأسئلة الديموغرافية            |
| مهارات التفكير فوق المعرفي                               |                    |             |                                 |
| ٢٤,٦%  | ٤٣,٦%              | ١٧          | مجال تنظيم المعرفة              |
| ١٧,٤%  | ٣٠,٨%              | ١٢          | مجال معرفة المعرفة              |
| ١٤,٥%  | ٢٥,٦%              | ١٠          | مجال معالجة المعرفة             |
| ٥٦,٥%  | ١٠٠,٠%             | ٣٩          | المجموع                         |
| الأداء الوظيفي لمديري مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عُمان |                    |             |                                 |
| ١٥,٩%  | ٣٦,٧%              | ١١          | التخطيط                         |
| ١٥,٩%  | ٣٦,٧%              | ١١          | المراقبة والتوجيه               |
| ١١,٦%  | ٢٦,٧%              | ٨           | التقييم                         |
| ٤٣,٥%  | ١٠٠,٠%             | ٣٠          | المجموع                         |
| ١٠٠,٠%   | ٦٩                 |             | المجموع الكلي للأسئلة الاستبيان |

الاستبانة احتوت على أربعة أسئلة ديموغرافية (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة والمحافظات التعليمية). الاستبانة شملت محورين (أبعاد التفكير فوق المعرفي والأداء الوظيفي لمديري مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عُمان)، وفي كل محور توجد ثلاثة مجالات مختلفة، حيث احتوى المحور الأول على (٣٩) فقرة توزعت على مجالات تنظيم المعرفة، معرفة المعرفة ومعالجة المعرفة، وكان عدد الفقرات في كل مجال (١٧)، (١٢) و (١٠) على التوالي. أما بالنسبة للمحور الثاني فقد شمل (٣٠) فقرة توزعت على مجالات التخطيط، المراقبة والتوجيه والتقييم، وكانت عدد الأسئلة في كل مجال (١١)، (١١) و (٨) على التوالي.

### ٨،٣ اختبار جودة الأداة

الصدق التكويني لفقرات الاستبانة: سلامة الصياغة

للتحقق من صدق المحتويات في استبيان مقياس التفكير فوق المعرفي واستبانة قياس الأداء الوظيفي، ستعرض على مجموعة من المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص، حيث بلغ إجمالي عددهم (١٤) محكمًا في كلية التربية بجامعة السلطان قابوس ومحكمين من المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الظاهرة، ومحكمين من الكلية التطبيقية بعبري، وطلب من المحكمين إبداء آرائهم من حيث سلامة الصياغة اللغوية ووضوح الفقرات وانتمائها لمجاور وإبداء الاقتراحات المناسبة بالحذف أو الإضافة، وفي ضوء آراء المحكمين كميّار على صلاحية المجالات والفقرات ووضوحها تبقى ضمن الأداة التي استخدم الباحث فيها مقياس ليكرت (Scale Likert) إذا التدرج الخماسي عبارات لفظية تقابلها الدرجات الخام الدالة عليها على النحو

الآتي:

١. دائمًا (٥ درجات).
٢. غالبًا (٤ درجات).
٣. أحيانًا (٣ درجات).
٤. نادرًا (درجتان).
٥. إطلاقًا (درجة واحدة).

وستقوم الباحثة أيضًا بقياس الصدق التكويني لأدوات البحث بعد الانتهاء من التطبيق الفعلي للاستبانة، وذلك للتأكد من العوامل الكامنة المكونة لأداة البحث، باستخدام التحليل العاملي المركبات الرئيسة (الاستكشافي)، حيث يعتبر التحليل العاملي طريقة إحصائية متوسطة تستخدم لجمع فقرات

الاستبانة والمقياس إلى عوامل كامنة، والتحليل العاملي يستخدم أيضًا لتلخيص واختصار فقرات المقياس وجمع الفقرات المتشابهة في عامل واحد، كما يستخدم لفحص الصدق التكويني لأداة البحث (بوزيان، ٢٠١٢).

صدق استبانة الأداء الوظيفي:

بعد عرض الاستبانة على المحكمين ستقوم الباحثة بإجراء بعض التعديلات التي سيوصي بها المحكمون، مثل تعديل صياغة بعض الفقرات، وحذف الفقرات غير المنتمية للمجال. ولقد أوصى المحكمون بالتقليل من عدد فقرات استبانة الأداء الوظيفي ليصبح إجمالي عدد فقراتها (٣٠).

٣، ٩ العينة الاستطلاعية:

للقوف على ثبات الاستبانة ستستخدم الباحثة معامل (ألفا كرونباخ)، حيث سيتم تطبيقها بشكلها النهائي على عينة استطلاعية مكونة من (٣٠) مديرًا، بهدف حساب معامل الاتساق الداخلي للاستبانة، ومعامل الاتساق الداخلي لكل محور من المحاور الاستبانة، وليكون معامل الثبات جيدًا يجب أن يكون بين (٦٠-٩٠) حتى تصبح الاستبانة صالحة للتطبيق على عينة الدراسة، وستستفيد الباحثة من نتائج الدراسة الاستطلاعية في تطوير الاستبانة في صورتها النهائية عند تطبيقها على العينة الفعلية للبحث والتغلب على التحديات التي ظهرت أثناء تطبيق الدراسة الاستطلاعية.

ثبات الاستبان (Reliability) الأداء الوظيفي للمديرين:

تم إدخال جميع فقرات الاستبيان في البرنامج الإحصائي SPSS لاستخراج معامل ألفا كرونباخ، حيث بلغ معامل الثبات للاستبيان (٠.٧٠٩) وهو مستوى جيد ويدل على أنّ الاستبيان مناسب لقياس الأداء الوظيفي للمديرين.

الجدول ٣، ٨: معامل ثبات استبانة الأداء الوظيفي

| م | المحور            | عدد الفقرات | معامل الثبات |
|---|-------------------|-------------|--------------|
| ١ | التخطيط           | ١١          | 0.٦٧٥        |
| ٢ | المراقبة والتوجيه | ١١          | 0.٨٥         |
| ٣ | التقييم           | ٨           | 0.٨٥٠        |
|   | الإجمالي          | ٣٠          | 0.٧٠٩        |

البعد الرابع: المقابلة للمشرفين الإداريين:

المقابلة تعد استبانة شفوية يقودك من خلالها الباحث بجمع معلومات بطريقة شفوية مباشرة من المفحوص . وستكون المقابلة من نوع المقابلات المسحية الفردية عن طريق الانترنت اما من حيث الأسئلة فستكون مقابلة مقننة ومبرمجة بحيث تكون الأسئلة محددة ومتسلسلة ومفتوحة ، حيث ان الباحثة أعدت قائمة بالاسئلة التي سيتم طرحها تم عرضها على عدد محكمين ١٣ محكم وتم تعديل بعض المصطلحات وتصحيحها لغويا واملائيا وتم تعديلها ، حيث تم تعديل ما كتبه المحكمين من تعديلات وذلك للتأكد من صدقها، كما وستحتوي المقابلة على التعاريف الإجرائية لكل من مهارات التفكير فوق المعرفية والأداء الوظيفي. وسيتم اطلاع المشرفين الإداريين على مقياس شراود وعلى استبانة الأداء الوظيفي قبل إجراء المقابلة؛ للتعرف على محتواها. بعد ذلك سيتم تحديد المكان وهو مركز التدريب المهني وتحديد الزمان عن طريق التواصل مع المشرفين الإداريين لتحديد الوقت المناسب لهم.

خطوات البحث:

✓ قامت الباحثة بالتطبيق الفعلي لأدوات البحث في الفصل الدراسي الأول (٢٠٢٠/٢٠٢١) في الفترة

بين سبتمبر إلى ديسمبر.

✓ قامت الباحثة بتطبيق مقياس شراود دينس على مديري عينة البحث في المحافظات التعليمية بالسلطنة.

✓ قامت الباحثة بعمل استبانة قياس الأداء الوظيفي لمديري المدارس في محافظات السلطنة.  
✓ أجريت مقابلة مع المشرفين الإداريين لمعرفة وجهة نظرهم في أثر المهارات فوق المعرفية على الأداء الوظيفي لمديري المدارس.

### ٣، ١٠ مراجعة وترميز البيانات:

قامت الباحثة بعملية مراجعة وترميز البيانات التي تم الحصول عليها، حيث ستتبع الباحثة الخطوات التالية في معالجة بيانات الدراسة:

١. مراجعة الاستبانة الواردة بعد استيفائها من ناحية الشمولية وصلاحيّة الاستخدام ومنطقية الإجابات.
٢. تفرغ البيانات بالجدول التي سبق إعدادها طبقاً لمتطلبات التحليل.
٣. إدخال البيانات بجهاز الحاسب الآلي وفق برنامج (SPSS).
٤. تحليل استجابات عينة البحث والربط بينهما لإيجاد العلاقة بين متغيرات البحث.
٥. صياغة التوصيات بناء على نتائج تحليل أدوات البحث واستخلاص العلاقات بين المتغيرات.

كما اعتمدت الباحثة في تحليل البيانات على الأدوات الإحصائية التي تتناسب مع طبيعة الدراسة، وأهمها استخلاص المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والتحليل العنقودي المركبات الرئيسة لمحاور الاستبيان والانحدار الخطي المتعدد.

### ١١،٣ المعالجة الإحصائية:

لمعرفة الأساليب الإحصائية المستخدمة سيتم أولاً عرضت أسئلة البحث، وهي كالاتي: ستقوم الدراسة الحالية بالوصول إلى إجابة عن السؤال الرئيس الآتي: ما أثر امتلاك التفكير فوق المعرفي على الأداء الوظيفي لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عُمان؟

ويتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الآتية:

- ما علاقة امتلاك مجال تنظيم المعرفة على مهارات الأداء الوظيفي (التخطيط، المراقبة والتوجيه، التقييم) لمديري المدارس
- ما علاقة امتلاك مجال معرفة المعرفة على مهارات الأداء الوظيفي (التخطيط، المراقبة والتوجيه، التقييم) لمديري المدارس؟
- ما علاقة امتلاك مجال معالجة المعرفة على الأداء الوظيفي (التخطيط، المراقبة والتوجيه، التقييم) لمديري المدارس؟
- ما علاقة امتلاك التفكير فوق المعرفي (بأبعاده ككل) على مهارات الأداء الوظيفي (التخطيط، المراقبة والتوجيه، التقييم) لمديري المدارس.
- ما مستوى التفكير فوق المعرفي لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عُمان؟
- هل يختلف مستوى التفكير فوق المعرفي بمجالاته الثلاثة باختلاف الجنس، المؤهل، وسنوات الخبرة لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عُمان؟
- هل يختلف الأداء الوظيفي باختلاف الجنس، المؤهل، سنوات الخبرة لدى مديري مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عُمان؟

• ما علاقة امتلاك المديرين مهارات التفكير فوق المعرفي (التخطيط، المراقبة والتوجيه، التقييم) بأدائهم

الوظيفي من وجهة نظر المشرفين الإداريين؟

وعليه سوف يستخدم مجموعة من التحليلات الإحصائية الآتية:

١. التحليل العاملي المركبات الرئيسة لاستخلاص العوامل الكامنة المكونة لأداة البحث، والتحقق من

ملاءمة البيانات لعمليات التحليل اللاحقة.

٢. استخدام تحليل الانحدار الخطي لاستخلاص العلاقة بين المتغيرات المستقلة (التفكير فوق المعرفي،

الجنس، المؤهل، سنوات الخبرة) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي).

٣. استخدام طريقة تحليل المحتوى اليدوي (تصنيف وتبويب البيانات) في تحليل المقابلة.

لقد تناول هذا الفصل منهجية البحث وعينة البحث والأداة وكيفية تصميم الاستبيان والمقابلة بالإضافة

إلى صدق وثبات أدوات الدراسة وتطبيقها على العينة الاستطلاعية لاستخراج الثبات، كما تطرقت إلى

خطوات البحث، وجدول الإجراءات، وترميز البيانات والتحليلات الإحصائية.