

2023

Predictive Ability of Social Intelligence for the Degree of Applying Leadership Program for Future to the UNRWA School Principals in Jordan المقدرة التنبؤية للذكاء الاجتماعي لدرجة تطبيق مضامين برنامج القيادة من أجل المستقبل لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية (الاونروا) في الأردن

Suheir Hammad Yacoub
UNRWA\ Jordan, suheiryacoup@yahoo.com

Nawaf Mousa Shatnawi
Faculty of Education\ Yarmouk University\Jordan, Nawaf2shatnawi@yahoo.com

Eid Mohammad Kanan
Faculty of Education\ Yarmouk University\Jordan, Eid.Kanan@yu.edu.jo

Follow this and additional works at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jaes>

 Part of the [Education Commons](#)

Recommended Citation

Yacoub, Suheir Hammad; Shatnawi, Nawaf Mousa; and Kanan, Eid Mohammad (2023) "Predictive Ability of Social Intelligence for the Degree of Applying Leadership Program for Future to the UNRWA School Principals in Jordan لدى المستقبل من أجل القيادة من أجل المستقبل مضامين برنامج القيادة من أجل المستقبل لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية (الاونروا) في الأردن", *Jordanian Educational Journal*: Vol. 8: Iss. 3, Article 4. Available at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jaes/vol8/iss3/4>

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for inclusion in Jordanian Educational Journal by an authorized editor. The journal is hosted on [Digital Commons](#), an Elsevier platform. For more information, please contact rakan@aarj.edu.jo, marah@aarj.edu.jo, u.murad@aarj.edu.jo.

Predictive Ability of Social Intelligence for the Degree of Applying Leadership Program for Future to the UNRWA School Principals in Jordan

Suheir Hammad Yacoub*
Prof. Nawaf Mousa Shatnawi**
Prof. Eid Mohammad Kanan***

Received 1/7/2020

Accepted 5/9/2020

Abstract:

The study aimed to reveal the predictive ability of social intelligence for the degree of applying leadership program for future to the United Nations Relief & Work Agency (UNRWA) school principals in Jordan from the teachers point of view. The study employed the analytical descriptive methodology. The population of the study consisted of (4049) male & female teachers from the UNRWA schools, and in order to achieve the goal of the study a sample of (335) male & female teachers were randomly selected. They were chosen by the stratified random sample method. The study tool was presented by two questionnaires, the first questionnaire is to measure the social intelligence level and the second is to measure applying the contents of the leadership program for future, after being certain of its procedures validity and reliability. The results indicated that the level of social intelligence among the principals of the UNRWA schools has come in a great degree, with a mean of 76.8. The results have also indicated that the level of applying the contents of leadership program for future has come in greater degree and with a mean of 76.8. The results showed that there is a predictive ability for the social intelligence for future upto the extent of applying the contents of the leadership program, where the social intelligence was interpreted at (70.8) in disparity in the degree of applying by the principals of the UNRWA schools, and the detection of direct linear relations among the variables

Keywords: Predictive Ability, Social Intelligence, Leadership Program for Future, School principals, The United Nations Relief, Works Agency (UNRWA), Jordan.

UNRWA\ Jordan\ suheiryacoup@yahoo.com *

Faculty of Education\ Yarmouk University\ Jordan\ Nawaf2shatnawi@yahoo.com **

Faculty of Education\ Yarmouk University\ Jordan\ Eid.kanan@yu.edu.jo ***

المقدرة التنبؤية للذكاء الاجتماعي لدرجة تطبيق مضامين برنامج القيادة من أجل المستقبل لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية (الاونروا) في الأردن

سهير حمد يعقوب*

أ.د. نواف موسى شطناوي**

أ.د. عيد محمد كنعان***

ملخص:

هدفت الدراسة الكشف عن المقدرة التنبؤية للذكاء الاجتماعي لدرجة تطبيق مضامين برنامج القيادة من أجل المستقبل لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية (الاونروا) في الأردن من وجهة نظر المعلمين. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. تكون مجتمع الدراسة من (4049) معلماً ومعلمة في مدارس (الاونروا)، ولتحقيق هدف الدراسة أُختيرت عينة من (335) معلماً ومعلمة بطريقة العينة الطبقية العشوائية، وقد تمثلت أداة الدراسة باستبانيتين الأولى لقياس مستوى الذكاء الاجتماعي، والثانية لقياس درجة تطبيق مضامين برنامج القيادة من أجل المستقبل بعد التأكد من إجراءات صدقهما وثباتهما. وقد أشارت النتائج إلى أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري مدارس (الاونروا) جاء بدرجة كبيرة وبمتوسط حسابي (76.8)، كما أشارت النتائج أن درجة تطبيق مضامين برنامج القيادة من أجل المستقبل جاءت كبيرة بدرجة وبمتوسط حسابي (76.8)، كما بينت النتائج وجود مقدرة تنبؤية للذكاء الاجتماعي لدرجة تطبيق مضامين برنامج القيادة من أجل المستقبل، إذ فسر الذكاء الاجتماعي فيها (70.8%) من التباين في درجة التطبيق لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية (الاونروا).

الكلمات المفتاحية: المقدرة التنبؤية، الذكاء الاجتماعي، برنامج القيادة من أجل المستقبل، مدير والمدارس، وكالة الغوث الدولية (الاونروا)، الأردن.

* وكالة الغوث الدولية (الاونروا)/ الأردن/ suheiryqaoup@yahoo.com

** كلية التربية/ جامعة اليرموك/ الأردن/ Nawaf2shatnawi@yahoo.com

*** كلية التربية/ جامعة اليرموك/ الأردن/ Eid.kanan@yu.edu.jo

المقدمة:

إن التربية في جوهرها عملية ديناميكية مستمرة لا تتوقف مدى الحياة؛ فهي تعمل على تنشئة الفرد وتنمية شخصيته بجوانبها كافة، وتلبية متطلبات حياته في كل زمان ومكان، حاضراً ومستقبلاً. وفي عالم يتسم بالتغيرات المتسارعة، والتطورات الهائلة، وما أدى إليه ذلك من بروز عصر جديد يتمثل بعصر المعرفة والمعلومات، ونتيجة لتنامي العلوم والمعارف صار من الضروري العمل على استيعاب جميع هذه التغيرات ومتابعتها ومواكبتها بل التنبؤ أيضاً بالتغيرات المستقبلية وقد تجلى ذلك في أن جعلت التربية من استشراف المستقبل وبنائه هدفاً ومنطلقاً لها. تقوم عملية استشراف المستقبل أو التربية المستقبلية على أهداف تربوية تلي حاجات الإنسان الحديث في النمو والشخصي والاجتماعي والفكر النقدي، وتحسين نوعية حياته العامة والتربوية، ومساعدة المؤسسات التربوية على تطوير أهدافها وسياساتها وإستراتيجياتها وعملياتها وتجديدها، في إطار محددات الواقع التربوي وطموحات المستقبل المأمول، بحيث تكون الرؤيا المستقبلية للعمل التربوي هي المنتج التربوي الرئيس لمناخ هذه المؤسسات التربوية. (Abu Shaira & Ghbari,2010)

وبناء على ما سبق أصبح التعليم نقطة البدء والمنطلق لتحقيق أي تنمية طموحة أو تقدم منشود، ويبدو ذلك واضحاً في برامج الإصلاح التعليمي التي اهتمت بطرحها مختلف دول العالم منذ منتصف الثمانينات من القرن الماضي سواء في الدول المتقدمة أم النامية، كما اهتمت المؤسسات الدولية بتعميم فكرة التربية الأساسية والتربية للجميع وجعل الحق في التعلم أحد الحقوق الأساسية للإنسان في المجتمع المعاصر (Mohamed,2011). وأشار إلى علقم (Alqam,2013) إنه لبناء نظام تعليمي تربوي فائق الفعالية لابد من وضع سياسة وخطة محكمة وبرامج إصلاحية تصحيحية حقيقية شاملة لإنقاذ العملية التعليمية وعناصرها، وتحديد اتجاهات التعليم، وتعزيز دور المعلم وتحفيز الطلبة، وإيجاد تعليمات تنطلق من نظام يهدف لتحسين السلوك وبناء منظومة القيم والأخلاق وتهئية المناخ التعليمي المناسب.

ومن هذا المنطلق حرصت دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث الدولية (الاونروا) وباستمرار على تطوير الخدمات التعليمية التي تقدمها لأبناء اللاجئين الفلسطينيين ومجتمعهم ذلك أن الاونروا تترك الحاجة إلى النظر في طبيعة السياق الخارجي لعملها والتطورات التي تحدث فيه، فالاونروا ليست بمنأى عن البيئة السياسية والاجتماعية والاقتصادية للبلدان التي تعمل في

نطاقها. وعلى الرغم من أن الاونروا تفخر بنقاط القوة والإنجازات التي حققتها نظام التعليم لديها، إلا أنه كان هناك اعترافٌ متزايدٌ داخل الوكالة وخارجها بالحاجة إلى الإصلاح في التعليم، وهو فيما يتعلق بالتعليم يعكس التصورات عن تدني الجودة ونتائج اختبارات مراقبة التحصيل التعليمي على نطاق الوكالة، وتبلور الحاجة لنظام تعليم يناسب القرن الحادي والعشرين، ولتحقيق ذلك أُجريت مراجعة شاملة لبرنامج التعليم في الاونروا بواسطة المؤسسة الخارجية يونيفرساليا (Universalialia) عام 2010، وبناء على التقرير الذي أعدته يونيفرساليا تم اتخاذ القرار في إعداد إستراتيجية إصلاح التعليم (2011-2015) في جميع مناطق عمليات الاونروا الخمس والتي هدفت إلى توفير تعليم نوعي للاجئين الفلسطينيين مع التركيز على ثلاثة أدوار رئيسية: تمثلت في الطلبة والمدرسين، ومديري المدارس. (UNRWA, 2011)

وعلى الرغم من كل التحديات الكبيرة التي تواجه الاونروا نتيجةً للطلب المتزايد على التعليم بسبب الزيادة في أعداد اللاجئين المسجلين ودرجة هشاشة الأوضاع التي يعيشونها، وما تعانيه من عجز كبير في الموازنة العامة والدعم المالي إلا أنها تركز جهوداً كبيرة لتوفير الأفضل لطلبتها ولضمان استمرارية التعليم لأن التعليم لا يمكن أن يتوقف، ولا يمكن أن ينتظر، ومستقبل لاجئي فلسطين هو واولوياتها. (Adar,2020) إذ تخدم الأونروا أكثر من (533,000) لاجئ فلسطيني في (709) مدارس تابعة للاونروا في جميع أنحاء الشرق الأوسط، و تحرص على توفير تعليم جيد وشامل يلبي الاحتياجات التعليمية للأطفال والشباب كافة حتى في أوقات الطوارئ والأزمات بوصفه حقاً أساسياً من حقوق الإنسان وجزءاً أساسياً من حزمة المساعدات التي تقدمها للاجئين. (UNRWA, 2019)

وكجزء من إستراتيجية الاونروا لإصلاح التعليم، تم إطلاق برنامج القيادة من أجل المستقبل وهو برنامج لتطوير القيادة لمديري مدارس الاونروا يعمل على تطوير المهارات العملية للقيادة بحيث يكتسب المديرون المشاركون في البرنامج الكفاية والثقة والمناحي العملية اللازمة لقيادة التغيير الدائم، وإرسائه على أسس راسخة في مدارسهم. كما أن عملية إصلاح التعليم تقر بهذا الدور المركزي لمديري المدارس وتسعى إلى تعزيزه وصولاً إلى توفير تعليم نوعي في القرن الحادي والعشرين، إذ أن القادة الفاعلين يركزون اهتماماتهم على تحسين نوعية التعليم والتعلم وعلى تطوير فرق العمل وتوزيع القيادة في مدارسهم، فالقيادة الماهرة والفاعلة ستضمن تحقيق رؤيا إصلاح برنامج التعليم في جميع المدارس. (UNRWA,2013a)

إن مثل هذا التغيير المنهجي الذي يسعى إليه برنامج القيادة من أجل المستقبل يقتضي توفر قادة يدفعون عجلته إلى الإمام قادة يتمتعون بالفهم والمعرفة والمهارات اللازمة للقيادة، فالقادة ينبغي أن يكونوا واثقين من امتلاكهم المهارات والأدوات (UNRWA,2013b) قادة لديهم المقدرة على الاستخدام الفعال والتوظيف البناء لمقدراتهم ومهاراتهم الذهنية والمعرفية والاجتماعية وترجمتها على أرض الواقع بما يساعد في تحقيق الرؤية والأهداف و يضمن انخراط جميع العاملين في تحقيق تلك الرؤية.

الذكاء الاجتماعي ومفهومه

بدأ الاهتمام بدراسة الذكاء الاجتماعي في بداية العشرينات من القرن الماضي تحت مسمى الذكاء الاجتماعي، ويُعد ثورنديك (Thorndike) أول من استخدم مفهوم الذكاء الاجتماعي بمعناه الصريح إذ بيّن إنه " المقدرة على فهم الأمور وتدبرها من قبل الرجال والنساء والأولاد والبنات للتفاعل بحكمة في العلاقات الإنسانية". وكان ذلك من خلال تحديده لمقدرات الذكاء العام التي قسمها إلى الذكاء المجرد والذكاء الاجتماعي والذكاء الميكانيكي. (Qatami& Al-2010) (Yousef,

لقد عرف جولمان وبوياتزيس (Goleman& Boyatzis,2008) الذكاء الاجتماعي بأنه "مجموعة من الكفاءات الشخصية المبنية على دوائر عصبية محددة (وأنظمة الغدد الصماء ذات الصلة) التي تلهم الآخرين ليكونوا فعالين".

وعرّف أبو هاشم (Abu hashem,2008) الذكاء الاجتماعي بأنه "المقدرة على فهم سلوك الآخرين والوعي بالعلاقات بين الأشخاص، والتأثير فيهم، والكفاءة الذاتية الاجتماعية في المواقف الحياتية المختلفة، والمشاركة الاجتماعية للآخرين عند وجودهم في مواقف تسبب لهم الأذى أو المشكلات، وحل المشكلات الاجتماعية مما يؤدي إلى التوافق اجتماعيًا ونجاح الفرد في حياته الاجتماعية".

وعرّف ألبريخت (Albrecht,2008) الذكاء الاجتماعي بأنه: مزيج من الفهم الأساسي للآخرين، نوع من الوعي الاجتماعي الاستراتيجي، ومجموعة من المهارات اللازمة للتفاعل معهم بنجاح (المقدرة على الانسجام والتألف الجيد مع الآخرين وكسب تعاونهم معك) .

كما عرّفه النواصرة (Nawasrah,2016) "بأنه المقدرة على الفهم والتعامل الإنساني مع الآخرين في المواقف الاجتماعية والتفاعل معهم حسبما يقتضيه السياق الذي يحدث فيه السلوك

لإقامة علاقات ناجحة والعمل في فريق بسهولة وفاعلية ."

كما عرف عامر والمصري (Amer& Al-Masri,2018) الذكاء الاجتماعي بأنه "التفكير حول الآخرين وفهمهم والمشاركة الوجدانية و تعرّف الفروق بين الناس بوضوح، وترجمة منظورهم ورؤيتهم للأشياء والآخرين واحساسهم بدوافعهم وامزجتهم واغراضهم ومقاصدهم، وهو يتضمن التواصل بصورة فعالة مع فرد أو اكثر من الناس الآخرين، من خلال علاقة الفرد مع أفراد العائلة والأصدقاء وزملاء العمل ."

الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالتنبؤ بالسلوك القيادي

أكد الكايد المشار إليه في جعافرة (Jaafreh,2017) أن هناك صلة بين الذكاء الاجتماعي والنجاح في القيادة، فالذكاء يجعل لدى القائد بعدًا تصوريًا يتعرف من خلاله إلى المشكلات، ويستطيع مواجهتها، كذلك يمد الفرد بسرعة البديهة والفتنة ومواجهة الأمور بحزم. كذلك يقول جاردنر (Gardner) أن جوهر ذكاء المعاملة يشتمل على المقدرة على التمييز والاستجابة الملائمة للحالات المزاجية للآخرين وطباعهم ودوافعهم ورغباتهم والمقدرة على الوصول لمشاعر الشخص الذاتية والفرقة فيما بينها واستخدامها في توجيه السلوك. وقد أثبتت الدراسات عديدة إمكانية التنبؤ بالمهارات القيادية من خلال الذكاء الاجتماعي، كما في دراسة الديحاني (Aldaihani,2012) التي أظهرت الدور الكبير للذكاءات المتعددة في الإسهام بالتنبؤ بنمط القيادة التربوية. وكذلك دراسة لابانين (Lappalainen,2015) التي أشارت إلى وجود ارتباط قوي بين الذكاء العاطفي والاجتماعي وأبعاد الشخصية في القيادة الناجحة، كذلك دراسة آل كدم (Al Kedem,2015) التي أظهرت مقدرة الذكاء الاجتماعي على التنبؤ بأساليب القيادة في إدارة الصراع.

برنامج القيادة من أجل المستقبل

يعدُّ برنامج القيادة من أجل المستقبل برنامجًا تدريبيًا تعليميًا مصممًا وفقًا لنظام التعلم المفتوح عن بعد الموجه لمديري المدارس في وكالة الغوث الدولية (الاونروا) والذي يشكل أحد البرامج الرئيسية في إستراتيجية الاونروا للإصلاح التعليمي (2011-2015) بهدف تطوير إستراتيجيات قيادة فاعلة ومستدامة في المدارس باستخدام أنواع متعددة من الفرص والأساليب التعليمية، إذ أن بقاء الوضع على ما هو عليه ليس خيارًا مطروحًا لدى الاونروا؛ فقد توصلت جميع التقارير وورشات العمل التي توجه عملية الإصلاح إلى نتيجة واحدة مؤداها أن التعليم في مدارس الاونروا ينبغي أن يعمل على إعداد مواطنين يتمتعون بالمرونة والمقدرة على التكيف، مواطنين قادرين على

مواصلة التعلم مدى الحياة، ومهيئين للتعامل مع تحديات الحياة في القرن الحادي والعشرين. وعلى مديري المدارس تطوير ممارساتهم القيادية لإحداث تغييرات جوهرية في المناخ المدرسي، وفي نوعية أنشطة التعليم والتعلم. فالمنطق الذي يقوم عليه البرنامج هو تغيير ممارسات القيادة والإدارة في مدارس الأونروا من أجل تحسين مستوى الانجاز للطلبة، إذ أن ترسيخ قوى قيادية مهنية في مدارس الأونروا يشكل دعامة أساسية لإستراتيجية إصلاح النظام التعليمي في الأونروا، فالقيادة الجيدة تسهم في الارتقاء بجودة تعليم الطلبة، لذلك تلتزم الأونروا بالتطوير المهني المستمر لمديري المدارس، وبرنامج القيادة من أجل المستقبل يعكس هذا الالتزام في اهدافه ومخرجاته. (UNRWA,2013a)

وهو برنامج مصمم ومبتكر من قبل نخبة من مديري المدارس والمختصين التربويين ومديري التعليم ويستند إلى أفضل الممارسات العالمية للقيادة المدرسية الناجحة والتطوير المهني والتي تم تكيفها حسب السياق الملائم والمناسب الذي تعمل فيه الأونروا بحيث يكتسب المشاركون فيه الكفاية والثقة والمناحي العملية لقيادة التغيير الدائم وإرسائه على أسس راسخة في مدارسهم بحيث تعود التغييرات الجوهرية والتي تتطلبها إستراتيجية إصلاح التعليم على كل مدرسة وعلى كل غرفة صفية وأن تطال كل معلم ومعلمة وكل طالب وطالبة. (UNRWA,2013a)

وقد تناولت عديد من الدراسات الذكاء الاجتماعي والقيادة المدرسية والعلاقة بينهما فقد أجرى أبو حشيش والصالحى (Abu Hashish & Al-Salhi, 2018) دراسة هدفت التعرف إلى درجة الإفادة من برنامج القيادة من أجل المستقبل في تحسين أداء مدير المدرسة في مدارس وكالة الغوث بمحافظات غزة من وجهة نظر المديرين أنفسهم. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي. وتكونت أداة الدراسة من استبانة تم توزيعها على عينة عدد أفرادها (152) مديراً ومديرة. وقد أشارت النتائج إلى أن درجة الإفادة من برنامج القيادة من أجل المستقبل كانت عالية.

وأجرى سيلمان (Silman,2018) دراسة هدفت إلى تحديد العلاقة بين مستويات الذكاء الاجتماعي وأنماط القيادة لدى مديري المدارس في تركيا. تكونت عينة الدراسة من (202) إداريين يعملون في المدارس الابتدائية في تركيا. ولتحقيق أهداف الدراسة أستخدم مقياس أنماط القيادة الذي طوره جوناببي (Gunbayi,2005) ومقياس الذكاء الاجتماعي الذي طوره سيلفرا (Silvera,2001). وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة بين بعض أبعاد الذكاء الاجتماعي وأنماط القيادة للمديرين.

وقام صيام (Siam,2017) بدراسة هدفت التعرف إلى فاعلية برنامج القيادة من أجل المستقبل وعلاقته بقيادة التغيير لدى مديري مدارس الاونروا في محافظات غزة، وقد أُستخدم المنهج الوصفي التحليلي، من خلال تطبيق استبانتين. تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري مدارس وكالة الغوث الدولية وعددهم (134) مديراً ومديرة وجميع منسقي الوحدات الإستراتيجية وعددهم (47) فرداً. توصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة فاعلية برنامج القيادة من أجل المستقبل كانت كبيرة. كما أن درجة ممارسة مديري وكالة الغوث بمحافظات غزة لقيادة التغيير كانت كبيرة. وأجرى بلحات وبور (Balahat&Pour,2014) دراسة هدفت التعرف إلى العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وطريقة القيادة في الحي الثاني في زاهدان في إيران. وقد أُستخدم المنهج الارتباطي من خلال تطبيق استبانة تم التأكد من صدقها وثباتها. اشتمل مجتمع الدراسة على جميع مديري المدارس الثانوية ومعلميها في منطقة 2 في زاهدان الذين عملوا في المنطقة في العام الدراسي 91-92. وتكونت عينة الدراسة من (60) مديراً ومديرة و(248) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بطريقة العينة الطبقية العشوائية. وتوصلت النتائج إلى أن مستوى الذكاء الاجتماعي للمديرين كان متوسط، كما أن العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وأسلوب المديرين في القيادة علاقة ايجابية وكبيرة.

كما أجرى الديحاني (Aldaihani,2012) دراسة هدفت التعرف إلى مدى إسهام الذكاءات المتعددة في التنبؤ بالأنماط القيادية لدى القادة التربويين في المدارس الثانوية بدولة الكويت. وقد تضمنت العينة جميع مجتمع الدراسة وعددهم (450) مديراً ومديرة. وتكونت أداة الدراسة من مقياسين لقياس الذكاءات المتعددة والأنماط القيادية السائدة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الذكاءات المتعددة تسهم بدور كبير في التنبؤ بنمط القيادة التربوية.

ولما كانت نتائج الدراسات والنظريات تؤكد على ضرورة تمتع القائد التربوي بالذكاء والمعرفة والخبرة، والتصرف بذكاء، فقد ذكر لاوتسو و تاوتيه كينج (Lautsu & Taote King) المشار إليهما في (Saleh & Azzawi & Ibrahim,2010) بما يسميانه ذكاء عدم الهجوم: "إن المقاتل المتمكن هو الذي ينجح بلا عنف، وأعظم فاتح يكسب من دون حرب، وأنجح مدير يقودك دون إصرار"، كما توصلت دراسة الديحاني (Aldaihani,2012) إلى وجود دور كبير للذكاءات المتعددة في الإسهام بالتنبؤ بنمط القيادة التربوية بما فيها الذكاء الاجتماعي والعاطفي، فالأذكاء اجتماعياً يكونوا قادرين على مجاراة جميع أصناف الناس، وكسب ثقتهم وتعاونهم والتقليل من حدة

الاحتكاك فيما بينهم، جاءت هذه الدراسة لتركز على جانب مهم من جوانب الذكاء لدى مديري المدارس في وكالة الغوث هو الذكاء الاجتماعي ومدى إسهامه ومقدرته على التنبؤ في درجة تطبيق مضامين برنامج القيادة من أجل المستقبل.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تسعى الأونروا من خلال برنامج القيادة من أجل المستقبل إلى قيادة التغيير وإرسائه على أسس راسخة في مدارسها في ضوء المؤثرات الخارجية والمستقبلية و تنامي عمل المؤسسات و تعقدتها، وتنوع العلاقات الداخلية فيها وتشابكها، إذ أن تحقيق النجاح في العمل التربوي والتعليمي يعتمد على طبيعة السلوك القيادي وهذا بدوره يتطلب توافر قادة يمتلكون المهارات والذكاءات المتعددة والتصرف بذكاء مع جميع عناصر العملية التعليمية نحو تحقيق الأهداف، لذلك حرص برنامج القيادة من أجل المستقبل على إكساب المديرين مهارات الذكاء العاطفي، فالقائد الناجح الذي يتمكن من التعامل مع مشاعر وعواطف موظفيه سيتعامل مع احتياجاتهم و يحفزهم نحو الأهداف بفاعلية وبالتالي ينشئ مناخاً ايجابياً يسوده التعاون والثقة والاحترام وهو جوهر عملية القيادة.

ولا يقل الذكاء الاجتماعي أهمية عن الذكاء العاطفي فهو مرتبط بمهارات التقبل وبناء العلاقات الاجتماعية وتوجيه السلوك وحل الصراعات، فالذكاء الاجتماعي يعد مطلباً أساسياً في شخصية المدير فهو عامل حاسم لدعم القوى الايجابية في العمل، وحل الصراعات التي قد تنشأ، وتقليل الاحتكاكات وبت الروح الايجابية بين المعلمين، فالمدير قدوة لزملائه المعلمين في الاحترام والالتزام وتوجيه الآخرين والتعامل مع شخصياتهم ومزاجهم ودوافعهم، وليس فقط التعامل معهم باستخدام القوانين والأنظمة.

وفي ضوء الدراسات السابقة التي تناولت برنامج القيادة من أجل المستقبل وانسجاماً مع التوصيات بضرورة العمل على إثرائه نظرياً وإجراء دراسات تربط بينه وبين متغيرات ذات صلة بالعملية التعليمية، كانت هذه الدراسة للكشف عن نوع من أنواع الذكاء لدى القادة في مدارس وكالة الغوث الدولية (الأونروا) وهو الذكاء الاجتماعي؛ فهو ذكاء لا يحتاج شهادات ولا مؤهلات علمية، ومقدرته التنبؤية لدرجة تطبيق مضامين برنامج القيادة من أجل المستقبل، أي تفسير درجة التطبيق لمضامين البرنامج وهل اعتمد المديرون في التطبيق على التوجيهات والتدريب المخصص فقط، وهل كان للذكاء الاجتماعي جانب في التطبيق من وجهة نظر المعلمين حتى يكون الحكم

على مستوى الذكاء أكثر موضوعية وحيادية، ويتم التعبير عنه بسلوك ملاحظ من قبل المعلمين يقوم به المدير، من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية :

1. ما مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية (الاونروا) في الأردن من وجهة نظر المعلمين؟
2. ما درجة تطبيق مضامين برنامج القيادة من أجل المستقبل لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية (الاونروا) في الأردن من وجهة نظر المعلمين؟
3. ما المقدرة التنبؤية للذكاء الاجتماعي لدرجة تطبيق مضامين برنامج القيادة من أجل المستقبل لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية (الاونروا) في الأردن؟

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى تحقيق الآتي:

1. التعرف إلى مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري مدارس (الاونروا) في الأردن من وجهة نظر المعلمين لتسليط الضوء على الجوانب التي تحتاج إلى مزيد من التطوير والتحسين فيما يخص الذكاء الاجتماعي لديهم.
2. التعرف إلى درجة تطبيق مضامين برنامج القيادة من أجل المستقبل لدى مديري مدارس (الاونروا) في الأردن وتسليط الضوء على المجالات التي تتطلب التحسين والتطوير.
3. الكشف عن المقدرة التنبؤية للذكاء الاجتماعي لدرجة تطبيق مضامين برنامج القيادة من أجل المستقبل لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية (الاونروا) في الأردن، ووضع مجموعة من التوصيات التي تعيد الإدارة المدرسية ومتخذي القرار في إدارة التعليم لاتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة مستقبلاً من تحسين وتطوير، والتركيز على البرامج الإرشادية والتوجيهية التي تنمي الذكاء الاجتماعي وتزيد من فاعليته.

أهمية الدراسة

تنبثق أهمية هذه الدراسة من خلال البعدين الآتيين:

- **الأهمية النظرية:** إن هذه الدراسة تتناول برنامجاً تدريبياً يعد من البرامج الحديثة التي أطلقتها إدارة التعليم في (الاونروا) بهدف الاستثمار في مديري المدارس وتحسين ممارساتهم القيادية وتطويرها، كما تبرز أهميتها من خلال تناولها لمتغير الذكاء الاجتماعي لمدير المدرسة وأهميته في توجيه المعلمين في ظل منظومة إصلاح العملية التعليمية التعلمية وماتشده من

تغيرات ومؤثرات، وفي حدود علم الباحثين فإنها الدراسة الأولى من نوعها التي بحثت في المقدرة التنبؤية للذكاء الاجتماعي لدرجة تطبيق مضامين برنامج القيادة من أجل المستقبل، كما تتبع أهمية هذه الدراسة فيما قد تضيفه من أدب تربوي ومعرفة علمية في المجال الإداري والتربوي والمكتبة العلمية العربية .

- **من الناحية التطبيقية:** يؤمل أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة مديرو المدارس ومديراتها من خلال ما ستوفره من معلومات وتغذية راجعة لتقييم أدائهم من أجل تحسينه وتطويره في ضوء نتائج الدراسة. كما تساعد هذه الدراسة أيضًا القائمين على إعداد البرنامج من مسؤولين ومخططين وخبراء تربويين في دائرة التربية والتعليم لاتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة المتعلقة بهذا البرنامج مستقبلاً من تحسين وتطوير، والتركيز على البرامج الإرشادية والتوجيهية التي تنمّي الذكاء الاجتماعي وتزيد من فاعليته.

التعريفات الاصطلاحية والاجرائية

تتناول الدراسة مجموعة من المصطلحات الرئيسة الآتية:

- **الذكاء الاجتماعي:** عرّف جاردنر (Gardner,1993) الذكاء الاجتماعي بأنه " المقدرة على فهم الناس، وإدراك طباعهم ومزاجهم و دوافعهم وقراءة نواياهم ورغباتهم المختلفة (ولو كانت خفية) وكيف يعملون والاستجابة لها و يتضمن ذلك الحساسية للتعبيرات الصوتية والايماءات وتعبيرات الوجه " .

ويعرّف مستوى الذكاء الاجتماعي (إجرائياً) في هذه الدراسة بأنه: الدرجة (المستوى) التي يحصل عليها مديرو مدارس وكالة الغوث الدولية من تقديرات أفراد العينة على أداة الدراسة التي أعدها الباحثون.

- **برنامج القيادة من أجل المستقبل:** ه واحد البرامج الرئيسة التي أطلقتها دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث الدولية (الاونروا) ضمن إستراتيجية الإصلاح التربوي (2011-2015) والذي يُعنى بتدريب مديري المدارس وتطوير مهاراتهم العملية من خلال الفرص والأساليب التعليمية لتحقيق إستراتيجيات قيادة فاعلة ومستدامة تسهم في تنفيذ الإصلاح وتضمن نجاحه واستدامته. (UNRWA,2013)

ويقصد بدرجة تطبيق البرنامج في هذه الدراسة (إجرائياً) الدرجة التي يسجلها المستجيبون على أداة الدراسة التي أعدها الباحثون لقياس درجة تطبيق البرنامج.

– **وكالة الغوث الدولية (الاونروا):** هي إحدى المنظمات التابعة لهيئة الأمم المتحدة التي تُعنى بإغاثة اللاجئين الفلسطينيين وتشغيلهم في خمسة أقاليم في الشرق الأوسط (الأردن، سوريا، لبنان، غزة والضفة الغربية) وتقدم مساعدات وخدمات متنوعة من أهمها التعليم والصحة والإغاثة والبنية التحتية للمخيمات وإيضا وردت كلمة الاونروا في الدراسة فهي تعني وكالة الغوث.

حدود الدراسة

تحدد الدراسة في ضوء الحدود الآتية:

– **حدود موضوعية:** يتحدد موضوع هذه الدراسة فقط بقياس المقدرة التنبؤية للذكاء الاجتماعي لدرجة تطبيق مضامين برنامج القيادة من أجل المستقبل لدى مديري المدارس في وكالة الغوث الدولية (الاونروا) في الأردن.

– **حدود زمنية:** تم تطبيق هذه الدراسة زمنيا في العام الدراسي (2020/2019).

– **حدود مكانية:** اقتصرت هذه الدراسة على مدارس وكالة الغوث الدولية (الاونروا) في الأردن فقط.

– **حدود بشرية:** اقتصرت هذه الدراسة على معلمي مدارس وكالة الغوث الدولية (الاونروا) ومعلماتها في الأردن فقط.

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لأسئلة الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي مدارس وكالة الغوث الدولية (الاونروا) ومعلماتها في الأردن للعام الدراسي 2019-2020، والبالغ عددهم (4049) معلماً ومعلمة في أربع مناطق تعليمية تابعة للاونروا هي: شمال عمان، جنوب عمان، اربد والزرقاء. والجدول (1) يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغيري الجنس والمنطقة التعليمية.

الجدول (1) توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغيري الجنس والمنطقة التعليمية

المنطقة	اناث	النسبة	ذكور	النسبة	المجموع	النسبة
شمال عمان	561	%13.9	470	%11.6	1031	%25.5
جنوب عمان	648	%16.0	557	%13.8	1205	%29.8
اربد	478	%11.8	523	%12.9	1001	%24.7

المنطقة	اناث	النسبة	ذكور	النسبة	المجموع	النسبة
الزرقاء	413	%10.2	399	%9.8	812	%20.0
المجموع	2100	%51.9	1949	%48.1	4049	%100.0

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (335) معلماً ومعلمة من معلمي مدارس وكالة الغوث الدولية (الاونروا) ومعلماتها في الأردن تم اختيارهم بطريقة العينة الطبقية العشوائية، إذ جرى توزيع الاستبانات بشكل الكتروني عليهم جميعاً، وتم استرجاع جميع الاستبانات وكانت جميعها قابلة للتحليل والترميز وهم يمثلون ما نسبته (100%) من المجتمع الأصلي للدراسة والجدول (2) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الجنس والخبرة والمنطقة التعليمية.

الجدول (2) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الجنس والخبرة والمنطقة التعليمية

متغيرات الدراسة	الفئات	التكرار	النسبة
الجنس	نكر	124	%37.0
	أنثى	211	%63.0
	المجموع	335	%100.0
الخبرة	أقل من 10 سنوات	96	%28.7
	أكثر من 10 سنوات	239	%71.3
	المجموع	335	%100.0
المنطقة التعليمية	شمال عمان	58	%17.3
	جنوب عمان	92	%27.5
	اربد	130	%38.8
	الزرقاء	55	%16.4
	المجموع	335	%100.0

أداتا الدراسة

الأداة الأولى: أداة قياس الذكاء الاجتماعي:

قام الباحثون بتطوير استبانة لقياس مستوى الذكاء الاجتماعي بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة التي تناولت الذكاء الاجتماعي وكذلك بعض المقاييس الخاصة بالذكاء الاجتماعي منها مقياس الغول (1993) ومقياس ابو هاشم (2008) من خلال تحديد عددٍ من المجالات الرئيسية التي تناولتها المقاييس السابقة وعددٍ من الفقرات المنتمية لها والتي تكونت بصورتها الأولى من (24) فقرة.

الأداة الثانية: أداة قياس درجة تطبيق مضامين برنامج القيادة من أجل المستقبل:

قام الباحثون ببناء استبانة لقياس درجة تطبيق برنامج القيادة من أجل المستقبل بعد الاطلاع على الأدب النظري والأدلة التدريبية المعدة من قبل إدارة التعليم في (الاونروا) والتي

تكونت بصورتها الأولية من (40) فقرة.

صدق أداتي الدراسة

الأداة الأولى: أداة قياس مستوى الذكاء الاجتماعي

من أجل التحقق من صدق أداة الدراسة تم اعتماد طريقة الصدق الظاهري فقد قام الباحثون بعرضها على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في الإدارة التربوية والإرشاد النفسي والقياس التقويم والمناهج والتدريس، وبناءً على ملاحظات المحكمين تم إجراء بعض التعديلات اللازمة على فقرات الاستبانة من إعادة الصياغة لبعض الفقرات لغوياً وفصل بعض الفقرات عن بعضها، إذ تكونت الأداة بصورتها النهائية من 24 فقرة موزعة على ثلاثة مجالات: معالجة المعلومات الاجتماعية (9 فقرات) والتواصل الاجتماعي (9 فقرات) وحل المشكلات الاجتماعية (6 فقرات) .

الأداة الثانية: أداة قياس درجة تطبيق مضامين برنامج القيادة من أجل المستقبل

من أجل التحقق من صدق أداة الدراسة تم اعتماد طريقة الصدق الظاهري إذ قام الباحثون بعرضها على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في الإدارة التربوية والقياس والتقويم ووحدة ضمان الجودة والأداء في مركز التطوير التربوي التابع للاونروا وبناءً على ملاحظات المحكمين تم إجراء بعض التعديلات اللازمة على فقرات الاستبانة من وقد حذف بعض الفقرات وإعادة صياغة بعض الفقرات حيث تكونت الأداة بصورتها النهائية من (36) فقرة موزعة على أربعة مجالات: كن قائداً (8 فقرات) وقيادة الفريق (8 فقرات) و تحسين التعليم والتعلم (12 فقرة) وتقييم الأداء وإدارته (8 فقرات) .

ثبات أداتي الدراسة

الأداة الأولى: مستوى الذكاء الاجتماعي

من أجل التحقق من الثبات لأداة الدراسة قام الباحثون بتوزيعها على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة مؤلفة من (30) معلماً ومعلمة من معلمي مدارس وكالة الغوث الدولية (الاونروا) في الاردن، باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test -retest) وحساب الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا .

الأداة الثانية: درجة تطبيق مضامين برنامج القيادة من أجل المستقبل

من أجل التحقق من الثبات لأداة الدراسة قام الباحثون بتوزيعها على عينة استطلاعية من

خارج عينة الدراسة مؤلفة من (30) معلماً ومعلمة من معلمي مدارس وكالة الغوث الدولية (الاونروا) في الأردن، باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test -retest) وحساب الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا.

وبيين الجدول (3) معاملات الثبات ومعاملات الارتباط الاختبار وإعادة الاختبار لمجالات الدراسة والمقياس ككل.

الجدول (3): نتائج معاملات الثبات (بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار) ومعامل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا)

مستوى الذكاء الاجتماعي	قيمة كرونباخ ألفا	طريقة الاختبار وإعادة الاختبار	تطبيق مضامين برنامج القيادة من أجل المستقبل	قيمة كرونباخ ألفا	طريقة الاختبار وإعادة الاختبار
مجال معالجة المعلومات الاجتماعية	0.866	0.77	مجال كن قائداً	0.847	0.92
مجال مهارات التواصل الاجتماعي	0.893	0.741	مجال قيادة الفريق	0.742	0.672
مجال حل المشكلات	0.886	0.713	مجال تحسين التعليم والتعلم	0.929	0.760
مقياس درجة الذكاء الاجتماعي ككل	0.95	0.767	مجال تقييم وإدارة الأداء	0.891	0.759
			درجة تطبيق مضامين برنامج القيادة من أجل المستقبل ككل	0.919	0.878

ولأغراض تفسير النتائج تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي المتدرج لتصحيح أداة الدراسة، إذ تعطى كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، وقد تم استخدام المعادلة الآتية لتحديد معيار الحكم على الدرجة وهي: مدى الفئة = (الحد الأعلى - الحد الأدنى) ÷ عدد الخيارات = $(5-1) ÷ 5 = 0.8$.

وبذلك يكون معيار الحكم على الدرجة كالتالي: من (1 - 1.79 درجة قليلة جداً)، و من (1.8 - 2.59 درجة قليلة)، و من (2.6 - 3.39 درجة متوسطة)، و من (3.4 - 4.19 درجة كبيرة)، و من (4.2 فأكثر درجة كبيرة جداً).

نتائج الدراسة

فيما يأتي عرض لنتائج هذه الدراسة التي تهدف إلى الكشف عن الذكاء الاجتماعي لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية (الاونروا) في الأردن ومقدرته التنبؤية لدرجة تطبيق مضامين برنامج القيادة من أجل المستقبل في مدارس وكالة الغوث الدولية (الاونروا) في الأردن، وذلك عن طريق الإجابة عن أسئلة الدراسة الآتية:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول الذي نصّ على: " ما مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري

مدارس وكالة الغوث الدولية (الاونروا) في الأردن من وجهة نظر المعلمين؟"

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والتقدير، والرتب لمستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية (الاونروا) في الأردن من وجهة نظر المعلمين بشكل عام، ولكل مجال من مجالات الدراسة. وذلك كما هو مبين في الجدول (4).

الجدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والتقييم لمجالات مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية (الاونروا) في الأردن

الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	التقييم
1	حل المشكلات	3.80	0.84	1	كبيرة
2	مهارات التواصل الاجتماعي	3.76	0.65	2	كبيرة
3	معالجة المعلومات الاجتماعية	3.74	0.76	3	كبيرة
	المتوسط الحسابي الكلي	3.76	0.069		كبيرة

يتبين من الجدول (4) أنَّ التقييم لدرجة مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية (الاونروا) في الأردن قد جاء بدرجة (كبيرة) بمتوسط حسابي (3.76)، وقد جاءت مجالات مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية (الاونروا) في الأردن من وجهة نظر المعلمين وفقاً للترتيب الآتي: مجال حل المشكلات في الرتبة الأولى ضمن تقييم درجة (كبيرة)، بمتوسط حسابي (3.80)، ثم مجال مهارات التواصل الاجتماعي في الرتبة الثانية ضمن تقييم درجة (كبيرة)، بمتوسط حسابي (3.76)، ثم مجال معالجة المعلومات الاجتماعية في الرتبة الثالثة والأخيرة ضمن تقييم درجة (كبيرة)، بمتوسط حسابي (3.74). وقد يعزى هذا المستوى العالي من الذكاء الاجتماعي لدى المديرين إلى الأسس التي يتم اختيار المديرين على أساسها والتي تركز على امتلاكهم لعدد من المهارات والكفايات من خلال مفاضلة ومقابلات تؤدي إلى اختيار ذوي الكفاءة والخبرة. كما يمكن أن تعزى هذه النتيجة إلى ما يخضع له المديرون في وكالة الغوث (الاونروا) من برامج ودورات تدريبية باستمرار للتطوير المهني والشخصي وبإشراف مباشر ومتابعة حثيثة من قبل مكتب التعليم وخبراء الجودة والتطوير، كما أن أغلب المديرين في وكالة الغوث (الاونروا) كانوا قد عملوا بوظيفة مدير مساعد عدة سنوات قبل الانتقال لوظيفة مدير مدرسة، وقد كانوا معلمين وتعاملوا مع طلابهم وزملائهم وأولياء الأمور واكتسبوا الخبرة الكافية في الميدان في العلاقات الاجتماعية. وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة بلحات بور (Balahat&Pour2014) التي توصلت إلى مستوى متوسط من الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي نصَّ على: "ما درجة تطبيق مضامين برنامج القيادة

من أجل المستقبل لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية (الاونروا) في الأردن من وجهة نظر المعلمين؟"

تمّ حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والتقدير، والرتب لدرجة تطبيق مضامين برنامج القيادة من أجل المستقبل لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية (الاونروا) في الأردن من وجهة نظر المعلمين بشكل عام، ولكل مجال من مجالات الأداة. وذلك كما هو مبين في الجدول (5).

الجدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والتقييم لمجالات تطبيق مضامين برنامج القيادة من أجل المستقبل لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية (الاونروا) في الأردن من وجهة

نظر المعلمين

الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	التقييم
1	قيادة الفريق	3.83	0.82	1	كبيرة
2	كن قائداً	3.79	0.83	2	كبيرة
3	تقييم الأداء وإدارته	3.77	0.89	3	كبيرة
4	تحسين التعليم والتعلم	3.68	0.86	4	كبيرة
	المتوسط الحسابي الكلي	3.76	0.81		كبيرة

يتبين من الجدول (5) أنّ التقييم لدرجة تطبيق مضامين برنامج القيادة من أجل المستقبل لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية (الاونروا) في الأردن جاء بدرجة (كبيرة)، بمتوسط حسابي (3.76)، وقد جاءت مجالات درجة تطبيق مضامين برنامج القيادة من أجل المستقبل وفقاً للترتيب الآتي: مجال قيادة الفريق في الرتبة الأولى ضمن درجة تقييم (كبيرة)، بمتوسط حسابي (3.83)، ثم مجال كن قائداً في الرتبة الثانية ضمن درجة تقييم (كبيرة)، بمتوسط حسابي (3.79)، ثم مجال تقييم وإدارة الأداء في الرتبة الثالثة ضمن درجة تقييم (كبيرة)، بمتوسط حسابي (3.77)، ثم مجال تحسين التعليم والتعلم في الرتبة الرابعة والأخيرة ضمن درجة تقييم (كبيرة)، بمتوسط حسابي (3.68). وقد تعزى هذه الدرجة الكبيرة لدرجة تطبيق هذا البرنامج الى قناعة مديري المدارس بأهمية هذا البرنامج وإلى متابعة الإدارة التعليمية لتطبيقه لدى المديرين. كذلك قد تعود الى آليات الجودة ومعاييرها التي تطبق في مدارس الوكالة والتي تغطي مجالات هذا البرنامج. ويمكن عزو هذه النتيجة إلى التزام المديرين بتنفيذ البرنامج لأن هذا البرنامج مرتبط بالترفيه والدرجة الوظيفية، وحاجة المديرين لهذا التدريب خاصة في العصر الحالي الذي يشهده العالم، والتقدم الكبير في العلوم والمعارف، إذ أن البرنامج مصمم وموجه خصيصاً لتطوير القيادة المدرسية، من خلال تقديم الإستراتيجيات والأنشطة العملية الحديثة والمواد المحوسبة، وما يعرضه من تجارب عالمية

في مجال القيادة وما طرحه من أدوات للتغيير، كذلك جلسات الدعم والتدريب لمديري المدارس والمتابعة المستمرة من قبل المدربين من مديري التعليم والخبراء التربويين في المناطق، وهذه النتيجة تشير إلى فاعلية التدريب القائم وفاعليته في تطبيق مضامين البرنامج . وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة صيام (Siam,2017) التي وجدت درجة عالية من تطبيق برنامج القيادة وفاعليته.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث الذي نصّ على: "ما المقدرة التنبؤية للذكاء الاجتماعي لدرجة تطبيق مضامين برنامج القيادة من أجل المستقبل لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية (الاونروا) في الأردن؟"

تم استخراج معاملات تحليل الانحدار الخطي بأسلوب إدخال المتغيرات المُتنبئة إلى معادلة الانحدار وفقاً لطريقة تحليل الانحدار البسيط لقياس المقدرة التنبؤية للذكاء الاجتماعي لدرجة تطبيق مضامين برنامج القيادة من أجل المستقبل لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية (الاونروا) في الأردن، والجدول (6) يبين هذه النتائج:

الجدول (6) معاملات تحليل الانحدار الخطي بطريقة (تحليل الانحدار البسيط) لقياس المقدرة التنبؤية للذكاء الاجتماعي لدرجة تطبيق مضامين برنامج القيادة من أجل المستقبل لدى مديري مدارس وكالة

الغوث الدولية (الاونروا)

الدالة الإحصائية Sig	قيمة F	R ² معامل التحديد المعدل	R ² معامل التحديد	R معامل الارتباط	الدالة الإحصائية Sig	قيمة T	المعاملات غير المعيارية		النموذج
							معامل الانحدار B	الخطأ المعياري	
					967.	041.		135.	006.
*.000	805.80	707.	708.	841.	*.000	28.387	841.	035.	997.

المتغير التابع: تطبيق مضامين برنامج القيادة

*دال إحصائياً عند مستوى 0.05

يبين الجدول (6) قيم معاملات الانحدار الخطي بطريقة تحليل الانحدار البسيط لقياس المقدرة التنبؤية للذكاء الاجتماعي لدرجة تطبيق مضامين برنامج القيادة من أجل المستقبل لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية (الاونروا)، إذ فسر الذكاء الاجتماعي فيها (70.8%) من التباين في درجة تطبيق مضامين برنامج القيادة من أجل المستقبل لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية، ويُعد هذا التفسير دالاً إحصائياً عند مستوى ($\alpha=0.05$)، إذ يُظهر الجدول قيم معاملات الانحدار المعيرة لها والتي جاءت موجبة ودالة إحصائياً على متغير الذكاء الاجتماعي

بين الذكاء الاجتماعي ودرجة تطبيق مضامين برنامج القيادة (0.708)، وهذا يعني أن 70.8% من التباين في درجة تطبيق مضامين برنامج القيادة يفسر من خلال الذكاء الاجتماعي ويدل ذلك على وجود علاقة خطية طردية بين المتغيرات. ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة المحسوبة F لأنموذج التأثير والتي بلغت (805.807) بمستوى دلالة احصائية (0.000) وتُعد هذه القيمة دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha= 0.05$).

فسر الذكاء الاجتماعي (70.8%) من التباين في درجة تطبيق مضامين برنامج القيادة من أجل المستقبل لدى مديري مدارس وكالة الغوث الدولية، وهذا يعني أن 70.8% من التباين في درجة تطبيق مضامين برنامج القيادة يفسر من خلال الذكاء الاجتماعي ويدل ذلك على وجود علاقة خطية طردية بين المتغيرات. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أهمية الذكاء الاجتماعي في رفع المهارات القيادية للمديرين في تطبيق المضامين الخاصة ببرنامج القيادة من أجل المستقبل وتحقيق التميز والكفاءة في تطبيقه، وهذا ينسجم مع رؤية الاونروا لتحقيق الإصلاح التربوي، وما سعى إليه برنامج القيادة من أجل المستقبل من تحسين القيادة التعليمية وتطويرها في ضوء التغيرات المستقبلية وفي حالات الطوارئ وما يستجد من تغيرات والتعامل معها بذكاء.

تتفق هذه النتيجة مع دراسة الديحاني (Aldaihani,2012) التي أظهرت إسهام الذكاءات المتعددة في التنبؤ بنمط القيادة التربوية، ودراسة سيلمان (Silman,2018) التي أشارت إلى وجود علاقة بين أبعاد الذكاء الاجتماعي للمديرين وأنماطهم القيادية ودراسة بلحات وبور (2014) Balahat & Pour التي أظهرت علاقة ايجابية بين الذكاء الاجتماعي وطريقة القيادة .

التوصيات

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية فإن الباحثون يوصون بما يأتي:
- تكريس مزيد من الأنشطة العملية ضمن محتوى التدريب لبرنامج القيادة من أجل المستقبل من خلال عرض دراسات حالة تم من خلالها توظيف الذكاء الاجتماعي في المواقف المختلفة، وتخصيص جلسات دعم الأقران لمديري المدارس على مستوى المجمعات الدراسية في المناطق التعليمية.
 - تخفيف الأعباء الملقاة على عاتق مدير المدرسة والأنشطة الدراسية للمعلمين ليتمكن المدير من تفعيل مهارات التواصل الاجتماعي والقيادة الفاعلة وتحفيز العاملين وتفويض الصلاحيات

والمهام الدراسية للمعلمين.

- توسيع عملية التدريب العملي على برنامج القيادة من أجل المستقبل ليشمل أيضًا المديرين المساعدين والمرشدين التربويين خاصة فيما يخص موضوعي الذكاء الاجتماعي والعاطفي.
- إجراء مزيد من الدراسات على المدارس الحكومية والخاصة الأخرى في الأردن حول متغيرات الدراسة الحالية.

References:

- Abu Hashem, Mohammed(2008) .The components of social and emotional intelligence and the relationship model between them among Egyptian and Saudi university students, a "comparative study".Banha University. *Journal of the College of Education*,18 (76) ,157-230.
- Abu Hashish, Bassam; Al-Salhi, Nabil.(2018).The level of benefit from the «Leading for the Future» program in improving the performance of UNRWA school principals in Gaza Governorates. *Al-Quds Open University Journal for Educational and Psychological Research and Studies*.8,(23),93-80.
- Abu Shaira, Khalid; Ghobari, Thaer (2010). *Future education features and ambition*. Amman: Arab Society Library for Publishing and Distribution.
- Adar, Mohammad (2020); *Education cannot wait*. Retrieved from <https://www.unrwa.org/>.
- Albrecht, Karl (2008).*Social intelligence the new science of success*. Suadia Arabia, Al-Riyad: Jarir Bookstore.
- Aldaihani, Sultan (2012) .The role of multiple intelligences in predicting of leadership pattern for Kuwaiti secondary school leaders. *Journal of Educational and Psychological Sciences*(2) ,13 , 121-153.
- Al Kedem, Saeed (2015). *The predictive ability of emotional intelligence, ego strength and self-Efficacy of conflict management styles among high school principals in Saudi Arabia*. (Unpublished Doctoral Dissertation). The University of Jordan, Amman, Jordan.
- Alqam, Shafiq (2013). *The challenges of reforming the educational system*. Retrieved from <https://www.assawsana.com>.
- Amer, Tareq; Al-Masri, Ihab(2018) . *Emotional intelligence and social intelligence*. Cairo: Arab Group for Publishing and Training.
- Balaghat, Seyed; Pour, Leila (2014). Investigation of the relationship social intelligence and leadership style of high school principals at district 2in Zahedan. *European Online Journal of Natural and*

- Sciences*, 3(1), 140 -149.
- Gardner, Howard (1993). *Multiple intelligences theory*. Retrieved from <https://foulabook.com/ar/book>.
- Goleman, Daniel ;Boyatzis, Richard (2008). *Social intelligence and the biology of leadership* .Retrieved from <https://hbr.org/2008/09/social-intelligence-and-the-biology-of-leadership>.
- Jaafreh, Safaa (2017). Social Intelligence of the principals and directors of public schools in Karak's Governorate and its relation to the types of administrative communication. *Dirasat, educational sciences*,44(4),147-164.
- Khattab, Ibrahim (2018).*The level of employing leading for the future program by basic school principals in (UNRWA) in Jordan and its Relation to the Level of professional development for teachers from their Point of View.*(Unpublished Master Thesis). Middle East University. Amman, Jordan..
- Lappalainen, Pia (2015). Predictors of effective leadership in industry – should engineering education focus on traditional intelligence, personality, or emotional. *European Journal of Engineering Education*,4 (2), 222 – 233.
- Mohamed, Abdellatif (2011). *Educational reform, its inputs, programs and financial cost*. Alexandria: The modern university office.
- Nawasrah, Faisal (2016). *The emotional, social, and moral intelligence of talented students and its relationship to some demographic variables*. Amman: Imad Al-Din for Publishing and Distribution.
- Qatami, Yousef; Al-Yousef, Rami (2010). *The social intelligence of children, theory and practice*. Amman: Dar Al- Masera for publishing, distribution and printing.
- Saleh Ahmad; Al-Azzawi, Bushra; Ibrahim Ibrahim (2010). *Intelligence management is a strategic and social distinction approach for organizations*. Amman: Dar Wael for Publishing and Distribution.
- Siam, Raslan (2017). *Effectiveness of the leadership for the future program and its relationship to change leadership, among the United Nations for Relief and Works Agency's (UNRWA) school principals in Gaza Governorates.*(Unpublished Master Thesis). Islamic University, Palestine, Gaza.
- Silman, Fatos (2018). *Social intelligence and leadership styles of the school administrators in Turkey*. (Unpublished PhD dissertation). University of North Carolina at Charlotte, U.S.A.

- UNRWA. ((2011 *Education programme reform strategy*. Retrieved from <https://www.unrwa.org>.
- UNRWA (2013a). *Leading for the future programme: Education_Specialists_handbook*. Department of Education, Amman, Jordan.
- UNRWA (2013b). *Training manual for effective teaching and learning in emergencies and recovery*. Department of Education, Beirut, Lebanon.
- UNRWA (2019). *UNRWA in figures.2018-2019*. Retrieved from <https://www.unrwa.org>