

تقنين مقياس القيادة الرقمية لعمداء كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة من وجهة نظر ملاكاتها التدريسية

م . عبدالله فؤاد صالح

ا.د محمد فاضل مصلح

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة - جامعة ديالى

الكلمات المفتاحية : القيادة الرقمية , تدريسيي كليات التربية البدنية وعلوم
الرياضة

"مستخلص البحث"

اهمية البحث تتجسد في كونه يتناول موضوعاً حيوياً لم يحظ بالاهتمام في الدراسات والبحوث، وتأتي أهميته كذلك في مواكبة التوجهات الحديثة وتطبيق التقنيات الحديثة واستعمال الاساليب الادارية الحديثة في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لما تسهم في تحقيق ميزة تنافسية لدى هذه الكليات فضلاً عن خفض التكاليف وتوفير الجهد و الوقت، وتحسين الأداء بصورة مستمرة. وإيجاد العلاقة الإيجابية التفاعلية بين العمداء والتدريسيين للوصول إلى تحقيق أهداف المؤسسة التعليمية الرياضية من خلال المخرجات العلمية .

يهدف البحث الى تقنين مقياس القيادة الرقمية لعمداء كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة من وجهة نظر ملاكاتها التدريسية. وشملت مجالات البحث على المجال البشري المتمثل بتدريسيي بعض كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق والمجال الزماني من (2022/2/6) الى (2022/3/9) .المجال المكاني تمثل ببعض كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة .

إستخدم الباحث المنهج الوصفي بالإسلوب المسحي لملائمته طبيعة المشكلة .إشتمل مجتمع البحث على تدريسيي بعض كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة والبالغ عددهم (859) ,تم إختيارهم بالطريقة العمدية ,أما عينة البحث فتكونت من (200) تدريسيا تم إختيارهم بالطريقة العشوائية ,بعدها تم تطبيق مقياس القيادة الرقمية المكون من (48)فقرة على العينة المكونة من (200) تدريسياً بتاريخ (2022/2-6)

(2022-) ولغاية (2022-3-9) وتم إستخدام الحقيبة الإحصائية لإستخراج الاسس العلمية ووضع مستويات معيارية للمقياس. توصل الباحث الى عدد من الاستنتاجات منها : ان مقياس القيادة الرقمية هي اداة صالحة لما وضعت من أجله لقياس مدى ممارسة القيادات في الكليات للقيادة الرقمية وأوصى الباحث استخدام مقياس القيادة الرقمية كأداة لمعرفة مدى ممارسة القيادات في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة للقيادة الرقمية .

"Summary of the research "

The importance of the research is embodied in the fact that it deals with a vital topic that did not receive attention in studies and research, and its importance also comes in keeping pace with modern trends, applying modern technologies and using modern administrative methods in the faculties of physical education and sports sciences, which contribute to achieving a competitive advantage in these faculties as well as reducing costs and saving effort. and time, and continuously improve performance. And finding the interactive positive relationship between the deans and the teachers to reach the goals of the sports educational institution through the scientific outputs.

The research aims to build and standardize the digital leadership scale for the deans of the faculties of physical education and sports sciences from the viewpoint of the teachers of the faculties of physical education and sports sciences. The research fields included the human field



represented by the teachers of some faculties of physical education and sports sciences in Iraq and the temporal domain from (15/12/2021) to (20/4/2022). The spatial domain represented by some faculties of physical education and sports sciences.

The researcher used the descriptive approach in the survey method to suit the nature of the problem. The research community included the teachers of some faculties of physical education and sports sciences, who numbered (859), and the research sample consisted of (430) teachers who were chosen by random method, then the digital leadership scale consisting of (48) paragraphs on a sample of (180) teachers, dated 12-12-2021. The statistical bag was used to extract the scientific foundations and set standard levels for the scale. The researcher reached a number of conclusions, including:

The digital leadership scale is a valid tool for what it was developed for, to measure the extent to which leaders in colleges practice digital leadership.

The researcher recommended the use of the digital leadership scale as a tool to know the extent to which leaders in the faculties of physical education and sports sciences practice this style of leadership. Modernizing university leaders to be more appropriate with the era of digital development.

1 - التعريف بالبحث

1 -المقدمة وأهمية البحث

يتجه العالم اليوم بصورة سريعة نحو إقامة نظام عالمي جديد يقوم على تقنيات متسارعة التطور والثورة المعلوماتية الفائقة التي تحتاج الى أطر ذات مستويات عالية من التكوين والتدريب قادرة على التطور والتدريب بما يتناسب مع التوجهات العالمية المعاصرة . وقد شهد منتصف القرن الماضي موجة التطورات الرقمية التي بدأت بظهور شبكات الحاسوب الآلي , ثم الشبكات المحلية , وفي التسعينات منه ظهرت شبكة الأنترنت العالمية , واستمرت هذه التطورات لتشهد في عصرنا الحالي ثورة جديدة اطلق عليها ثورة المعلومات والاتصال أو العصر الرقمي أو الثورة الرقمية . التي شكلت السمة المميزة لهذا العصر إذ سمحت بتبادل كميات هائلة من المعلومات في جميع المجالات عبر مسافات بعيدة واستوعبت التضخم الكبير في الناتج الفكري للبشرية . والمؤسسات الإدارية الرياضية تحتاج بين الحين والآخر الى بعض التحديثات مع عصر التطور حتى تواكب ما هو جديد , وهناك الكثير من المؤسسات الادارية الرياضية التي تحتاج الى تطور وتجديد في الاسلوب الاداري التقليدي المتجمع والذي أصبح أسلوباً متهاكاً وبعيداً كل البعد عن المتطلبات العصرية لفاعلية العمل الاداري الرياضي في عصر المتغيرات والتقنية والانفجار المعلوماتي , لذا فإن المؤسسات الرياضية بات من الضروري تطويرها بتبني بعض المداخل الادارية الحديثة من ضمنها القيادة الرقمية الرياضية التي تمثل نهجاً فكرياً إلكترونياً وتتمثل في إستعمال التقنيات والنشاطات الافتراضية وقد تزايدت الحاجة الى التوجه نحو توظيف القيادات الرقمية في المؤسسات التعليمية الرياضية نتيجة التطورات العلمية والتكنولوجية التي يشهدها عصر التنافسية وما صاحبها من اقتصاد المعرفة والاقتصاد الرقمي واسهمت في تكوينها وانتشارها وبرمجتها بوصفها مدخلا من مداخل المستجدات الادارية واصبحت تغلب على كافة اعمال مؤسسات التعليم والمؤسسات الرياضية وتحويلها الى مؤسسات الكترونية تستعمل التواصل الالكتروني في اعمالها بعقلية عالمية وسرعة فائقة فضلاً عن صعوبة الوقوف على معدلات قياسية للأداء وضعفها على توحيد هذه البيانات داخل مثل هذه المؤسسات الرياضية والتطور السريع في تقنيات العمل الاداري وزيادة تعضد المؤسسة وانشطتها والسعي نحو وجود آليات للتمييز داخل كل مؤسسة لتستطيع اللحاق بركب المنافسة.

ومن كل ما تقدم فإن أهمية البحث تتجسد في كونه يتناول موضوعاً حيواً لم يحظ بالاهتمام في الدراسات والبحوث، وتأتي أهميته كذلك في مواكبة التوجهات الحديثة وتطبيق التقنيات الحديثة وأستعمال الأساليب الإدارية الحديثة في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لما تسهم في تحقيق ميزة تنافسية لدى هذه الكليات فضلاً عن خفض التكاليف وتوفير الجهد و الوقت، وتحسين الأداء بصورة مستمرة.

مشكلة الدراسة

لم تعد القيادة التقليدية قادرة على الاستجابة لمتغيرات العصر ومتطلباته، وأصبح التحول نحو القيادة الرقمية حتمياً لكل الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، وما العراق إلا واحدٌ من هذه الدول التي أولت اهتماماً خاصاً بهذا الجانب، ويبدو ذلك جلياً من خلال عقد الندوات والمؤتمرات ذات العلاقة فضلاً عن تصريحات بعض المسؤولين المؤيدة لذلك، ومع الثورة المعلوماتية والتقدم التكنولوجي أوجب على جميع المنظمات المجتمعية إستعمال أساليب إدارية حديثة لتواكب هذا التقدم والتطور ويزداد التنافس على الإفادة القصوى من هذه التقنيات في مختلف المجالات، ومن بين هذه التقنيات تقنية المهارة الرقمية التي تمكن الكثير من المؤسسات ومنها كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة من معالجة مشكلاتها الإدارية من خلال التخلي عن أساليب القيادة التقليدية لذلك شهدت كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق توسعاً في مجال البرامج التكنولوجية التي أسهمت بشكل كبير في اختصار الكثير من الجهد والوقت والتكاليف التي كانت عائقاً لها، وقد تبينت أهمية القيادة الرقمية من خلال ما تعرض له العالم بصورة عامة والعراق بصورة خاصة من المشكلات الصحية ومنها جائحة كورونا الذي أدى إلى عدم التواصل بين المؤسسات والعاملين؛ فاستدعى إلى إيجاد الحلول المناسبة وكانت المواقع الالكترونية أكثر الوسائل إستعمالاً في هذا الجانب وتوظيفها بشكل واضح وكبير من خلال إستعمالها بين المدراء والمرووسين وبين الطلاب والأساتذة مما أسهم في استمرار عمل المؤسسة التعليمية وديمومتها بأقل جهد ووقت.

أهداف البحث

- تقنين مقياس القيادة الرقمية لعمداء كليات التربية البدنية من وجهة نظر ملاكاتها التدريسية .



مجالات البحث

المجال البشري: التدريسيين في بعض كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة

المجال المكاني: بعض كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق .

المجال الزمني : (2022- 2-6) ولغاية (2022-3-9) .

مصطلحات الدراسة :

القيادة الرقمية : " عملية إدارية متميزة لمواجهة حدث مفاجيء يحتاج لتصرفات حاسمة سريعة تتفق مع تطورات الأزمة ,وبالتالي يكون لإدارة الازمة زمام المبادرة في قيادة الأحداث والتأثير عليها وتوجيهها وفقاً لمقتضيات الأمور"¹

2-منهج البحث

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي اذ يهدف المنهج

الوصفي Descriptive research الى وصف الحقائق المتعلقة بطبيعة

الظاهرة أو المادة .

¹ -نعيم إبراهيم الظاهر ؛ إدارة الأزمات , دار عالم الكتب الحديثة ,اربد , 2010 ص16 .

2-1مجتمع وعينة البحث :

أشتمل مجتمع البحث على أعضاء الهيئات التدريسية في بعض كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة والبالغ عددهم (859) تم اختيارها بالطريقة العمدية . أما عينة البحث فتم اختيارها بالطريقة العشوائية وبنسب متفاوتة من اعداد تدريسيي الكليات لتمثل مناطق العراق المختلفة والتي بلغ عددها (430) عضو هيئة تدريسية والجدول رقم (1) يوضح ذلك .

جدول (1) يبين توزيع عينة البحث

ت	تفاصيل مجتمع البحث	عينة الدراسة	النسبة المئوية
	مجتمع البحث	859	% 100
(1)	عينة البحث	430	% 50
2	الاستطلاعية	50	%11.62
3	عينة البناء	180	%41.86
4	عينة التقنين	200	%46.51

2-2أدوات ووسائل جمع المعلومات

2-2-1مصادر جمع المعلومات

- ❖ المقابلات الشخصية .
- ❖ المصادر و المراجع العلمية .
- ❖ الدراسات و البحوث المرتبطة .
- ❖ الاستبانة الالكترونية .
- ❖ الاستبيان الورقية .
- ❖ المقاييس .

2-2-2 الأدوات والأجهزة المستخدمة

- ❖ جهاز كمبيوتر نوع Dell core.i5 (3LAP TOP)
- ❖ حاسبة يدوية نوع (keno)
- ❖ أقلام جاف

2-3 إجراءات تقنين مقياس القيادة الرقمية

2-3-1 التجربة الاستطلاعية

قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية على عينة قوامها (50) تدريسي تم اختيارهم بصورة عشوائية، وتعد التجربة الاستطلاعية طريقة لاستكشاف مدى ملائمة أداة البحث المصممة وهو اختبارها قبل تنفيذها أي إجراء تجربة استكشافية (استطلاعية) للكشف عن المشاكل التي قد تصاحب العمل .

2-3-2 تطبيق المقياس

تم تطبيق مقياس القيادة الرقمية على عينة التقنيين والبالغة (200) تدريسي من كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة من مختلف الجامعات العراقية من قبل الباحث والفريق المساعد , وقد امتدت فترة تطبيق المقياس من (2022/2/6) ولغاية (2022/3/9). علماً أن مجتمع الأصل (859) ، وقد تم التأكيد من قبل الباحث على ضرورة قراءة تعليمات وعبارات المقياس بدقة والإجابة عن جميع عباراتها بصدق وأمانة .

3- عرض وتحليل ومناقشة النتائج

3-1 اشتقاق معايير مقياس القيادة الرقمية :

المعايير هي قيم تمثل أداء مجتمع خاص في اختبار معين ، وتستخدم كلمة (المعايير) كثيراً في مجال القياس التربوي الرياضي ، وهي تستخدم في بعض الأحيان كمرادف لكلمة (معدل أو متوسط) وفي أحيان أخرى تستخدم للإشارة إلى متوسطات درجات مجموعة خاصة من الناس يطلق عليها مجموعة التقنيين أو المجموعة المرجعية⁽¹⁾. وقام الباحث باستخراج الدرجات المعيارية لمقياس القيادة الرقمية من خلال تحويل

²¹ - عامر سعيد جاسم الخيكاني؛ بناء مقياس للعدوانية على الرياضيين وتقنييه على لاعبي كرة القدم وتحديد مستوياته والمقارنة به حسب مركز اللعب ، أطروحة دكتوراه : (جامعة بغداد ، كلية التربية الرياضية ، 2002) ص81.

الدرجات الخام إلى درجات معيارية مستخدماً في ذلك العلاقة الخاصة بإيجاد الرقم الثابت وإستخدامه في وضع الجداول المعيارية (بالطريقة التائية) وذلك حسب ما أشارت إليه (Margret Safrits, 1981) "إذ يتم إضافة المقدار الثابت تصاعدياً أو تنازلياً حتى يصل التصاعدي إلى درجة (100) بينما التنازلي يصل إلى درجة (صفر)"¹⁽¹⁾ ، علماً أن الوسط الحسابي لأفراد عينة التقنين يساوي (178.15) درجة والانحراف المعياري يساوي (15.670) درجة , كما مبين في الجدول رقم (2) .

الجدول (2)

يبين الدرجة الخام والتكرارات والنسب المئوية والنسبة المئوية والزائية والتائية

لعينة التقنين

الدرجة الخام	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة التراكمية	الزائية	التائية
136	2	1	1	-2.47	25.3
137	1	0.5	1.5	-2.41	25.9
138	1	0.5	2	-2.35	26.5
139	1	0.5	2.5	-2.29	27.1
143	1	0.5	3	-2.06	29.4
144	1	0.5	3.5	-2	30
148	1	0.5	4	-1.77	32.3
149	2	1	5	-1.71	32.9
150	1	0.5	5.5	-1.66	33.4
151	1	0.5	6	-1.6	34
152	2	1	7	-1.54	34.6
153	1	0.5	7.5	-1.48	35.2
155	1	0.5	8	-1.37	36.3
156	1	0.5	8.5	-1.31	36.9
157	1	0.5	9	-1.25	37.5
158	3	1.5	10.5	-1.19	38.1
159	1	0.5	11	-1.13	38.7
160	2	1	12	-1.08	39.2
161	1	0.5	12.5	-1.02	39.8
162	1	0.5	13	-0.96	40.4
163	4	2	15	-0.9	41

³⁻ Margret J. Safrit; Evaluation In Physical Education , Second Education, Prentice – hall, U.S.A. 1981 ,P317 .

الدرجة الخام	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة التراكمية	الزائبة	التائية
164	5	2.5	17.5	-0.84	41.6
165	4	2	19.5	-0.78	42.2
166	3	1.5	21	-0.73	42.7
167	3	1.5	22.5	-0.67	43.3
168	7	3.5	26	-0.61	43.9
169	4	2	28	-0.55	44.5
170	7	3.5	31.5	-0.49	45.1
171	3	1.5	33	-0.44	45.6
172	6	3	36	-0.38	46.2
173	5	2.5	38.5	-0.32	46.8
174	2	1	39.5	-0.26	47.4
175	5	2.5	42	-0.2	48
176	5	2.5	44.5	-0.15	48.5
177	4	2	46.5	-0.09	49.1
178	5	2.5	49	-0.03	49.7
179	5	2.5	51.5	0.02	50.2
180	3	1.5	53	0.08	50.8
181	1	0.5	53.5	0.13	51.3
182	6	3	56.5	0.19	51.9
183	3	1.5	58	0.25	52.5
184	4	2	60	0.31	53.1
185	9	4.5	64.5	0.37	53.7
186	5	2.5	67	0.42	54.2
187	6	3	70	0.48	54.8
188	8	4	74	0.54	55.4
189	8	4	78	0.6	56
190	3	1.5	79.5	0.66	56.6
191	2	1	80.5	0.72	57.2
192	4	2	82.5	0.77	57.7
193	5	2.5	85	0.83	58.3
194	3	1.5	86.5	0.89	58.9
195	4	2	88.5	0.95	59.5
196	3	1.5	90	1.01	60.1
197	4	2	92	1.06	60.6
198	2	1	93	1.12	61.2
199	1	0.5	93.5	1.18	61.8

الدرجة الخام	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة التراكمية	الزائفة	التائية
200	2	1	94.5	1.24	62.4
201	3	1.5	96	1.3	63
203	1	0.5	96.5	1.41	64.1
204	1	0.5	97	1.47	64.7
207	1	0.5	97.5	1.64	66.4
208	1	0.5	98	1.7	67
210	2	1	99	1.82	68.2
217	1	0.5	99.5	2.22	72.2
219	1	0.5	100	2.34	73.4
المجموع	200	100			
الوسط الحسابي	178.15				
الانحراف المعياري	15.670				

3-2 وضع مستويات معيارية لمقياس القيادة الرقمية :

من أجل اتمام الهدف من البحث تم وضع مستويات معيارية لمقياس القيادة الرقمية لعمداء كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة من وجهة نظر ملاكاتها التدريسية، واستخدم الباحث منحني التوزيع الطبيعي على أساس النسبة المئوية، حيث تم ذلك عن طريق تحديد الدرجة الأدنى التي يمكن للفرد الحصول عليها من اجابته على مفردات المقياس، أذ تبلغ أدنى قيمة يمكن الحصول عليها (48) درجة معيارية معدلة اما أعلى درجة، يمكن ان تبلغ (240) درجة معيارية معدلة، وبذلك يتضح أن درجات استجابة أي فرد على عبارات المقياس ستتحصر بين تلك الدرجتين. والجدول رقم (3) يبين ذلك .

جدول رقم (3) يبين المستويات المعيارية لمقياس القيادة الرقمية .

النسبة المئوية	المستويات	التكرارات	الدرجة المعيارية المعدلة	الدرجات الخام
5%	ضعيف جداً	10	32.9 - 25.3	136-149
10%	ضعيف	20	41 - 33.4	150-163
31.5%	مقبول	63	49.1-41.6	164-177
34%	متوسط	68	57.2-49.7	178-191
16.5%	جيد	33	64.7 - 57.7	192-204
3%	جيد جداً	6	73.4-66.4	205-219
100%		200		

من خلال الجدول (3) يتبين أن أعلى تكرار متحقق للعينة على مقياس القيادة الرقمية للمستوى الاول، وهو (متوسط) ، فقد حصل على (69) تكراراً بنسبة مئوية مقدارها (34.5 %) ، والمستوى الثاني هو (مقبول) حصل على الترتيب الثاني ب (63) تكراراً بنسبة مئوية مقدارها (31.5%) ، والمستوى الثالث هو (جيد) و حصل على (33) تكراراً وبنسبة مئوية مقدارها (16.5%) ، والمستوى الرابع (ضعيف) حصل على (20) تكراراً وبنسبة مئوية مقدارها (10%) ، والمستوى الخامس (ضعيف جداً) فحصل على (9) تكرارات وبنسبة (4.5 %) ، اما المستوى السادس وهو الاخير (جي جداً) ، حصل على (6) من التكرارات وبنسبة مئوية مقدارها (3%) ، وهذا ما يشير الى أن قيم مستوى القيادة الرقمية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة ليس المستوى المطلوب او المرجو الوصول اليها لتحقيق القيادة الرقمية الذي يسهم في تطوير عمل كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق .

ويعزو الباحث سبب هذا الضعف في قيم المستويات المتحققة لمقياس القيادة الرقمية لدى القادة في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة الى قلة اهتمام قادة الكليات في العراق بهذا النوع من اسلوب القيادة لقلة الامكانيات المادية والبشرية المتوفرة لديهم، وكذلك لعدم تلقيهم التدريب الكافي في هذا المجال، كما ان الازمة المالية القت بظلالها بسبب تفاقم جائحة كوفيد 19 التي ادت الى شح الموارد المالية والتقنية والبرامج التدريبية في مجال التكنولوجيا. ان نجاح عملية التحول الرقمي للجامعات لا تعتمد على مدى فاعلية عملية التحول فحسب وإنما يتطلب الامر قدرات ومهارات وخصائص شخصية للقيادات الجامعية وكافة اعضاء المجتمع الجامعي تعكس مدى ايمانهم والتزامهم بعملية التحول الرقمي ومتطلباتها، الى جانب تطوير استراتيجيات اضافية لبناء قدرات القيادات والافراد، بهدف دعم التغيير وتأييده وفي ضوء مفاهيم دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في كافة مجالات وانشطة الجامعة (1).

ويرى الباحث ان لمهارة الاقناع لعمداء الكليات دور مهم في ديمومة عمل كلياتهم واستقرارها من خلال توفير بيئة تتيح للتدريسيين ابداء ارائهم وكذلك تقوية العلاقة معهم وتعزيز روح العمل الجماعي لتحقيق ازدهار الكلية. اذ يبرز دور أهمية مهارة الاقناع للقيادة في كسب رضا الموظفين في مؤسساتهم من خلال الدور البارز الذي يلعبه فن الاقناع في فهم الحوار والتفاوض مع الموظفين الذين يحملون توجهات سلبية نحو الكلية عن طريق

¹ - اسامة علي عبد السلام ؛ (2013) التحول الرقمي بالجامعات المصرية: دراسة تحليلية. مجلة كلية التربية: جامعة عين شمس - كلية التربية، ج37، 571-2,523.

استخدام العديد من العبارات الاقناعية التي تؤثر في تفكيرهم واعادة الثقة في سلوكياتهم وتصرفاتهم لزيادة الولاء والانتماء للمؤسسة (1).

تأتي أهمية القيادة الاقناعية من الدور الذي تلعبه في بقاء المنظمة واستقرارها وبالتالي ديمومة المنظمة في بيئة تتسم بالتغيرات المتسارعة وخصوصا في الزمن الحالي وعلى كافة الأصعدة وبالتالي تحتاج المنظمة الى قائد او مدير منظمة قادر على مواجهة كافة الحالات التي تهدد البقاء والاستمرارية ونجاح المنظمة والرقابة الإدارية اليوم بحاجة إلى الاعتراف ببناء بيئة عمل أكثر توجهها نحو العلاقة التي تمكن الموظفين من اداء مهامهم الوظيفية وتركز على التنمية وتعزيز العمل الجماعي (2).

يرى الباحث ان إمتلاك مهارة المعرفة لعمداء الكليات دور مهم في تجديد معارف التدريسيين وتطويرها وكذلك الوصول إلى معارف جديدة لدى كل فرد في الكلية من خلال إقامة المزيد من حلقات النقاش والندوات والمؤتمرات وتقديم الأبحاث والمنشورات لإثراء مخزونهم المعرفي من أجل مواكبة التغيرات السريعة في بيئة العمل. لذا يشير (Wick, 2000) إلى أن إدارة المعرفة ليست مبادرة أو مشروع ، انما هي مفهوم يركز على قيمة المعرفة كنتائج تدرك في العمل (3). لذا يعد توظيف المعرفة هي غاية إدارتها وتعني استثمارها ، فالحصول عليها و تخزينها والمشاركة فيها فم تعد كافية، بل هو تحويل هذه المعرفة إلى التنفيذ ، فالمعرفة التي لا تطبق في التنفيذ تعد مجرد كلفة ضائعة ، وأن نجاح أي مؤسسة في برامج إدارة المعرفة لديها يتوقف على

1 -شهاب احمد خضر,د سردار بحري عبد الجبار ؛ دراسة استطلاعية لآراء عينة من الكوادر الوظيفية في معهد عقرة التقني ,جامعة دهوك التقنية .

6-Maureen Hannay. &Tracy Newvine. (2006) 'Perceptions of Distance Learning: A Comparison of Online and Traditional Learning', Tracy Newvine Troy University Florida egion Panama City

Beach, FL , USA., Vol.6, No. 29

- Wick, Corey; **Knowledge Management and leader ship opportunities for technical communicators**, Technical communications 47, (4), 2000, p514.

حجم المعرفة المنفذة قياساً لما يتوفر لديها . والفجوة بين ما تعرفه وما طبقت من ما تعرفه يعد أحد أهم معايير التقييم في هذا المجال (1) .

اذ ان المعرفة هي المورد الأكثر أهمية في خلق الثروة وتحقيق التميز والابداع في ظل المعطيات الفكرية التي نمت في اطارها العديد من المفاهيم الفكرية ,كالعولمة والخصخصة وثورة المعلومات واتساع رقعة المجتمعات الانسانية (2) .

ويرى الباحث إن أهمية الكفاءة الرقمية بالنسبة للقائد عن طريق ما يمتلكه من مهارات الاستخدام للادوات الرقمية وما يترتب عليه من مهارات الاشراف والمتابعة عن طريق وسائل التكنولوجيا وكذلك ادارة الجلسات والندوات عبر البرامج الالكترونية المتاحة .حيث اصبح لزاما على المجتمع الجامعي الذي يريد اللحاق بالعصر التقني ان يساعد قيادات الكليات على التعامل مع تقنياته ويؤهلهم لمواجهة التغيرات (Strycker 2016) (3) .

ولأنّ مواجهة التحديات العالمية في التطور والارتقاء تمثل ضرورة وطنية كبيرة أهمها الانتقال للتعليم المدمج والإلكتروني، فمن الضرورة تطوير الجدارات الرقمية لدى قادة المدارس في وزارة التربية والتعليم، حيث أن الجدارات الرقمية كمفهوم يجمع في طياته (المعرفة، والرغبة، والمهارة) ويغطي عدة محاور منها: (الاتصال والتواصل الرقمي، وحل المشكلات الرقمية، وإنشاء المحتوى الرقمي وإدارته) التي يمكنها تحقيق

81- ليث عبد الله القهيوي؛ إستراتيجية إدارة المعرفة والأهداف التنظيمية ، ط1: (عمان ،دار الحامد للنشر والتوزيع 2013) ، ، ص28.

2 -حمود كاظم ؛منظمة المعرفة ،دار صفاء للنشر والتوزيع ،ط1، عمان ،الاردن ، 2010 ص269 .

10- Strycker,Jesse(Mar2016).Utilizng asimilation within an online School Technology leadership course ,online learning ,v20 n1 ,p130-144 .

الاستثمار الأمثل للتقنيات الرقمية، وموائمة متطلبات العصر، وتحقيق أهداف المؤسسة التربوية بكفاءة واقتدار في ظل جائحة كورونا⁽¹⁾.

ويرى الباحث إن للتخطيط دور مهم في اكساب المؤسسات ومنها الرياضية مواقع ريادية مميزة، ونتيجة للوعي والادراك العالي لقادة الكليات لأهمية التخطيط الطويل المدى، من أجل النهوض بمواقع الكليات الرياضية وخصوصاً أنها تعاني من معوقات ومشاكل متعددة تتمثل بتقادم بناها التحتية وقلة الموارد المادية المتاحة لها، مما يدفعها إلى التخطيط المرحلي والبعيد المدى من أجل تحديث وضعها ومواكبة التطور التكنولوجي الكبير.

حيث يعد التخطيط من المعوقات المهمة لتحقيق نوع من الابداع والتطور للمنظمة من خلال شمولية الخطط للقضايا الاستراتيجية التي تضعها المؤسسة لتحسين أنشطتها وفق منظومة عمل يشارك فيها جميع العاملين في إطار رؤية موحدة ورسالة موثقة مما يجعلها مميزة في مواجهة التحديات التي تعترض مسيرتها⁽²⁾.

ويرى الباحث إن لثقافة التميز في الممارسة المهنية لعمداء كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة أهمية كبرى في نشر ثقافة التميز في مؤسساتهم، وأيمانهم بقدرة التغيير، وكذلك ما تقوم به وزارة التعليم من تطوير القيادات الجامعية عبر التدريب المستمر، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (Yorulmaz & Can, 2016)⁽³⁾.

1 - منير حسن شقورة؛ الجدارات الرقمية في ظل جائحة كورونا وما بعدها: (2022).

2 - اياد علي الدجيني (2011) ؛ دور التخطيط الاستراتيجي في جودة الاداء المؤسسي، اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، قسم المناهج وطرائق التدريس، جامعة دمشق، سوريا.

13-Yorulmaz,Alper;Can,suleyman(2016).TheTechnology Leadership Competenies of Elementary and Secondary

School Directors, Educational policy Analysis and Strategic Research.v11 n1 ,pp47-61 .

المصادر العربية

- نعيم إبراهيم الظاهر ؛ إدارة الأزمات , دار عالم الكتب الحديثة , اربد , 2010 ص 16 .
- عامر سعيد جاسم الخيكاني ؛ بناء مقياس للعدوانية على الرياضيين وتقنيته على لاعبي كرة القدم وتحديد مستوياته والمقارنة به حسب مركز اللعب ، أطروحة دكتوراه : (جامعة بغداد ، كلية التربية الرياضية ، 2002) ص 81
- اسامة علي عبد السلام ؛ (2013) التحول الرقمي بالجامعات المصرية : دراسة تحليلية .مجلة كلية التربية : جامعة عين شمس - كلية التربية ، ع37، ج2، 571-523 .
- شهاب احمد خضر د سردار بحري عبد الجبار ؛ دراسة استطلاعية لآراء عينة من الكوادر الوظيفية في معهد عقرة التقني , جامعة دهوك التقنية .
- ليث عبد الله القهيوي ؛ إستراتيجية إدارة المعرفة والأهداف التنظيمية ، ط1 : (عمان ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، 2013) ، ص 28.
- حمود كاظم ؛ منظمة المعرفة , دار صفاء للنشر والتوزيع , ط1 , عمان , الاردن , 2010 , ص 269 .
- منير حسن شقورة ؛ الجدارات الرقمية في ظل جائحة كورونا وما بعدها: (2022).
- اياد علي الدجيني (2011) ؛ دور التخطيط الاستراتيجي في جودة الاداء المؤسسي , اطروحة دكتوراه غير منشورة , كلية التربية , قسم المناهج وطرائق التدريس , جامعة دمشق , سوريا .

المصادر الاجنبية:

- Margret J. Safrit; Evaluation In Physical Education , Second Education, Prentice hall, U.S.A. 1981 ,P317 .
- Maureen Hannay. & Tracy Newvine. (2006) ‘Perceptions of Distance Learning: A Comparison of Online and Traditional Learning’, Tracy Newvine Troy University Florida region Panama City Beach, FL , USA., Vol.6, No. 29
- Wick, Corey; Knowledge Management and leadership opportunities for technical communicators, Technical communications 47, (4), 2000, p514.
- Strycker, Jesse (Mar 2016). Utilizing assimilation within an online School Technology leadership course ,online learning , v20 n1 , p130-144



-Yourulmaz,Alper;Can,suleyman(2016).TheTechnology Leadership Competenies of
Elementary and Secondary School Directors, Educational policy Analysis and Strategic

Research.v11 n1 ,pp47-61

مجلة علوم الرياضة

الملاحق

الملحق (1) يبين مقياس القيادة الرقمية المكون من (48) عبارة الممعرض على
عينة التقنين

تحية طيبة

يروم الباحث انجاز دراسة بعنوان ((بناء وتقنين مقياس القيادة الرقمية لعمداء كليات
التربية البدنية وعلوم الرياضة من وجهة نظر تدريسييها)) للحصول على درجة
الماجستير في علوم التربية الرياضية . ونود أن نتقدم لكم بوافر الشكر والامتنان سلفاً
لأنكم ستخصصون جزءاً من وقتكم الثمين للإجابة على عبارات المقياس وذلك بوضع
علامة (٧) أمام الخيار الذي يعبر عن وجهة نظركم .

يرجى من حضرتكم قراءة عبارات المقياس بتمعن والإجابة عنها بأمانة وموضوعية , بحسب ما ترونه مناسباً. ولابد أن نؤكد أن نجاح هذه الدراسة مرهون بدرجة استجابتكم وبما يتمثل فيها من دقة وموضوعية مشيرين إلى أن هذه الدراسة لا تستهدف تشخيص نقاط القوة والضعف بقدر ما تستخدم لأغراض البحث العلمي حصراً، لذا لا داعي لذكر الاسم ، كما يرجى عدم ترك أية عبارة دون إجابة , وبهذه الإجابة تسدون خدمة جليلة للباحث تستوجب الشكر الجزيل والتوفيق الدائم لكم.....والله الموفق .

الباحث

مجلة علوم الرياضة

المجال الأول: الاقتناع						
ت	العبارات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
(1)	امتلاك القناعة التامة بالفكرة المراد نشرها ومؤمن في اهدافها .					
2	يستخدم اسلوباً واضح ويسيراً لتفسير الهدف					
3	يتبع اسلوب الاثارة والتشويق بعيداً عن استخدام السلطة					
4	يعتبر الاقتناع من اكثر الطرق نفعا لحل المشكلات					
5	يدعم الامور الايجابية في الكلية ويقلص السلبيات قدر الامكان					
6	يعزز اداء جودة التدريسيين في المؤسسة الرياضية					

7	يمتلك القدرة على ايجاد الدعم والتأييد المسبق للأفكار والاقتراحات التطويرية					
8	يعمل على تأسيس ثقافة مؤسسية تشجع على الابداع					
9	العروض الشفوية او المكتوبة او البيانات التي يستخدمها تكون ملموسة ومقنعة					
10	يطلع الهيئات التدريسية على النتائج التي توصل اليها بصورة واضحة					
المجال الثاني: المعرفة						
	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا	
1	يضع معايير لتقييم اداء التدريسيين في الكلية					
2	لديه المعرفة باحتياجات الكلية ويعمل على توفيرها					
3	يمتلك المهارات الادارية ومهارة الادارة الرقمية					
4	يمتلك القدرة اللازمة على مساعدة التدريسيين في احداث التغيير المطلوب					
5	يستخدم الاساليب الحديثة في الاشراف والمتابعة					
6	لديه المعرفة بطرق تحفيز التدريسيين					
7	يتابع اللجان بكفاءة عالية					
8	يستخدم تقنية المعلومات بفعالية في التواصل واداء الاعمال الرئيسية					
9	يدرك اهمية دعم الانشطة في الكلية					
10	ينفذ برامج تدريبية تنمي القدرة المعرفية لدى اعضاء هيئة التدريس في الكلية					
المجال الثالث: الكفاءة الرقمية						
	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا	ت
1	يعزز انخراط التدريسيين في المجتمعات الرقمية عن طريق وسائل التواصل					
2	يشجع الهيئات التدريسية على تنفيذ ورشا وملتقيات لنشر الثقافة الرقمية					
3	يعزز الموارد الرقمية لتتناسب مع احتياجات الكلية					
4	يشارك في المؤتمرات عن طريق الوسائل الرقمية					
5	يحث التدريسيين على نشر ابحاثهم على المواقع الالكترونية					
6	يجتمع بالتدريسيين عن بعد عند الازمات					
7	يمتلك الامكانيات في حماية البرامج والملفات من الاختراق					
8	يربط الافكار والفرص بشمل مبسط عبر منظومة الكترونية					
المجال الرابع: التخطيط لاستراتيجية رقمية						

ت	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
1					تحتوي الخطة الاستراتيجية على سياسات وميزانيات وبرامج خاصة بجميع اوجه نشاط الكلية .
2					يضع خططا استراتيجية لتحقيق الاهداف
3					يقوم التقدم الحاصل في الخطة الاستراتيجية دورياً .
4					يستعين بخبراء في مجال التخطيط والبرامج الالكترونية
5					لديه اكثر من خطة عمل بديلة لتطبيقها
6					يركز على الاستراتيجيات الرقمية لتحقيق التميز والريادة
7					يعمل على تعديل الخطة بناءً على التغذية الراجعة .
8					يراجع الخطط طويلة الاجل عند حدوث تغيرات طارئة .
9					يعمل على صياغة استراتيجية رقمية محكمة تواكب التطور العلمي
10					الخطة التي يضعها تحظى برضا التدريسيين .
المجال الخامس : التميز في الممارسة المهنية					
ت	دائما	غالبا	احيانا	نادرا	ابدا
1					يوظف التكنولوجيا لانجاز المهام الادارية اليومية داخل الكلية
2					يواكب التطورات التربوية في مجال التكنولوجيا واستخدامها في العملية الادارية داخل الكلية
3					يزود التدريسيين بتغذية راجعة لادائهم من خلال زيارته للصفوف الالكترونية
4					يوظف التكنولوجيا للتواصل الفعال بين الادارة وكافة المستويات الاخرى .
5					يشارك بفاعلية في مجتمعات التعليم المحفزة في مجال التكنولوجيا
6					يشجع التدريسيين في تقويم الادوات التكنولوجية المستخدمة لتطوير المخرجات التدريسية وفق رضاهم
7					يستخدم وسائل الاتصال الالكترونية للتواصل مع الطلبة
8					يشارك التدريسيين في تصميم الصفوف الالكترونية
9					يوظف عمليات التنمية المهنية لتطوير الاستخدام التكنولوجي داخل الكلية
10					يستخدم المهنية للوصول الى نتائج باقصر الطرق