

Schooling leadership motivation level according to the 2030 vision in the government of Jeddah's villages and its obstacles from their point of view

Tahani Saadi Al-Mutairi

Abstract: The study aimed to measure the motivation of school leaders in the villages of the Jeddah governorate for development according to the vision of 2030, and to identify the most important obstacles to the motivation of school leaders for development from the point of view of school leaders and in the light of the variables (years of service - academic qualification - educational area - training courses in the field of management and leadership) The researcher used the quantitative approach (descriptive and analytical), and the study tool was represented by an intended stratified number of (90) leaders and agents in my office (Rabigh Education - Khulais Education) belonging to Jeddah Governorate. The study found results, including; The motivation of school leaders in the villages affiliated with the Jeddah development region in the light of the Kingdom's vision 2030, the motivation axis got a total average (3.57 out of 5), that is, by evaluating motivation (high), while the obstacles axis got a total average (3.94 out of 5), with a verbal rating. (big) at the dimensional level; Obstacles related to the school environment got the highest average (4.21) with an average of (very large), then the school curriculum with an average of (3.90), and thirdly, obstacles related to the teacher and learner with an average of (3.87), and finally, obstacles related to educational administration with an average of (3.85), all of them with a rating of (large) The results also showed that there are no statistically significant differences between the level of school leaders' motivation to develop according to Vision 2030 in the villages due to the variables (years of experience - educational qualification - educational area - training courses) Based on the results, the researcher presented a set of recommendations and proposals to enhance the motivation of school leaders to develop according to Vision 2030 and reduce its obstacles in the villages of Jeddah Governorate and all schools in the Kingdom.

Keywords: Motivation of school leaders. Development according to Vision 2030. Obstacles. villages in Jeddah. Saudi Arabia.

مستوى دافعية القيادات المدرسية للتطوير وفق رؤية 2030 في قرى محافظة جدة ومعوقاته من وجهة نظرهن

تهاني بنت سعدي المطيري

المستخلص: هدفت الدراسة إلى قياس دافعية القيادات المدرسية في القرى التابعة لمحافظة جدة للتطوير وفق رؤية 2030م، والتعرف على أهم معوقات دافعية القيادة المدرسية للتطوير من وجهة نظر قائدات المدارس وفي ضوء متغيرات (سنوات الخدمة- المؤهل العلمي- والمنطقة التعليمية- الدورات التدريبية في مجال الإدارة والقيادة). واستخدمت الباحثة المنهج الكمي (الوصفي التحليلي)، وتمثلت أداة الدراسة استبانة تم توزيعها على عينة طبقية مقصودة بلغ عددهن (90) قائدة ووكيلة بمكتبي (تعليم رابع - تعليم خليص) التابعين لمحافظة جدة.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها؛ أن دافعية القيادات المدرسية في القرى التابعة لمنطقة جدة للتطوير في ضوء رؤية المملكة 2030 حصل محور الدافعية على متوسط كلي (3.57 من 5)، أي بتقييم دافعية (كبيرة)، في حين حصل محور المعوقات على متوسط كلي (3.94 من

5)، بتقدير لفظي (كبيرة)، وعلى مستوى الأبعاد؛ حصلت المعوقات المتعلقة بالبيئة المدرسية على أعلى متوسط (4.21) بتقدير (كبيرة جداً)، ثم معوقات المنهج المدرسي بمتوسط (3.90) وثالثاً معوقات تتعلق بالمعلم والمتعلم بمتوسط (3.87) وأخيراً معوقات تتعلق بالإدارة التعليمية بمتوسط (3.85) وجميعها بتقدير (كبيرة)، كما بينت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى دافعية القيادات المدرسية للتطوير وفق رؤية 2030 في القرى تُعزى لمتغيرات (سنوات الخبرة- المؤهل العلمي- المنطقة التعليمية- الدورات التدريبية). واستناداً للنتائج قدمت الباحثة جملة من التوصيات والمقترحات لتعزيز دافعية القيادات المدرسية للتطوير وفق رؤية 2030 والحد من معوقاته في قرى محافظة جدة وعموم مدارس المملكة،

الكلمات المفتاحية: دافعية القيادات المدرسية. التطوير وفق رؤية 2030. المعوقات. قرى محافظة جدة. المملكة العربية السعودية.

مقدِّمة.

تسعى المملكة العربية السعودية من خلال رؤيتها لعام 2030م إلى أن تصبح نموذجاً رائداً في العالم على كافة الأصعدة، من خلال تحقيق أفضل استثمار ممكن لثرواتها الطبيعية والبشرية، ومضاعفة الجهود المبذولة، من أجل المحافظة على مكتسبات ومنجزات الوطن وتنميتها، وذلك من خلال الاعتماد على التعليم والتأهيل، وتوفير الخدمات المتطورة لأبناء الوطن في كافة مجالات الحياة (السلمي والقحطاني، 2019، ص9).

وقد حظي التعليم في هذه الرؤية بأهمية كبرى؛ لأنه يمثل محور التقدم والتطور في فكر وقدرات ومهارات الشباب السعودي في إدارة الاقتصاد مستقبلاً، ولقد جاءت الرؤية بخطة تطوير تركز على حزمة متكاملة من البرامج لتطوير البيئة التعليمية ومواكبة خطط التنمية، ويأتي في صدارتها تحديث شامل للمناهج، وأداء المعلمين، وتحسن البيئة المدرسية للتحفيز على التطوير والإبداع، والتركيز على تطوير طرق التدريس، وتوفير كل الإمكانيات للمعلمين (اليامي، 2018، ص36)..

وقد شهدت المملكة العربية السعودية حركة تطويرية للتعليم وإصلاحات تربوية، وفق ما تضمنته الرؤية الوطنية 2030م من محاور ثلاثة، هي: مجتمع حيوي، اقتصاد مزدهر، ووطن طموح؛ يندرج تحت كل منها عدة برامج لتحقيقها، وأهمها برنامج "تنمية القدرات البشرية"، والذي يهدف إلى تحسين منظومة التعليم والتدريب في جميع مراحلها من التعليم المبكر، حتى التعليم والتدريب المستمر. ويحقق الشمولية والجودة، وريادة المملكة العربية السعودية إقليمياً، وتنافسيتها دولياً؛ وصولاً إلى المستويات العالمية (رؤية المملكة العربية السعودية 2030، 2019).

وتعدُّ عملية تطوير القيادات المدرسية عملية مستمرة تهدف إلى تنمية وتعميق قدرات القادة على مختلف مستوياتهم على أداء أعمالهم بمنهجية علمية، ورسم السياسات والاستراتيجيات، وتنمية قدراتهم على تشخيص المشكلات وتحليلها، واستخدام الأسلوب العلمي في اتخاذ القرارات الإدارية، فضلاً عن تنمية قدراتهم على الإدراك الشامل لمؤسساتهم التعليمية، وتنمية سلوكيات واتجاهات وقيم هؤلاء القادة، وأنماط تفكيرهم، وإكسابهم المهارات السلوكية للإدارة الفعالة (الغافري، 2007، ص611).

وباعتبار القيادات المدرسية عنصراً مهماً في العملية التربوية والتعليمية تتفاعل مع الظروف المحيطة بها، سواءً كانت مدرسية أو غيرها، وتمارس أدواراً متنوعة، فقد أثبتت الدراسات أن أهم العناصر التي تدفع تلك القيادات إلى العمل والتطوير تتمثل في:

ومن هنا تظهر أهمية الدافعية، حيث حظي موضوع الدافعية بالاهتمام في مختلف حقول المعرفة الإنسانية؛ لما تتسم به من أهمية أساسية في توجيه السلوك الإنساني نحو تحقيق الأهداف والتطوير، ولما للدافعية من قوة في إثارة حماسة القيادات المدرسية، وتحريك سلوكهم باتجاه معين، وتنشيطه لتحقيق هدف، أو نتيجة، أو منفعة لإشباع حاجة فسيولوجية أو نفسية، وبذل أقصى الطاقات الممكنة لتحقيق الأهداف التربوية والتنظيمية للمدرسة التي يعمل بها (الشمري والمقدادي، 2019، ص 2-3).

مشكلة الدراسة.

رغم ما تبذله المملكة من جهود حثيثة تتواءم والمتطلبات الوطنية لرؤية 2030م والمقتضيات الدولية، فإن القيادات المدرسية في المملكة العربية السعودية تواجه العديد من المشكلات، وقد أشار إلى ذلك عيادروس (2014) إلى انخفاض مستوى فاعلية أداء القيادة المدرسية لمسؤولياتها الإشرافية، بجانب ضعف الدور القيادي للمديرين، وضعف إمامهم بأساليب التخطيط والإشراف والمتابعة، كذلك غياب الاستراتيجية الواضحة المحددة لتدريب القيادات المدرسية، وندرة وجود برامج تدريبية منتظمة ومتواصلة لمن يعملون بالنظام التعليمي بصفة عامة، كذلك ضعف مصداقية الاختيار للقيادات المدرسية المرتكز على ندرة تطبيق المعايير الموضوعية للاختيار، وأخيراً صعوبة التطوير الذاتي أو الالتحاق ببرامج الدورات التدريبية التي تُعين على التطوير الشامل، بينما أشار السادة وعبابنة (2016) إلى وجود علاقة ارتباط متوسطة وإيجابية بين الكفاءة الذاتية المدرسة والدافعية للعمل مقدارها (0.48)، أما الخنifer (2018) فقد أشار إلى وجود معوقات تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض بوزارة التعليم في ضوء رؤية 2030.

ومن خلال عملي معلمة في إحدى القرى، لاحظت أن دافعية القيادات المدرسية في القرى للتطوير ضئيلة، وقد يعود هذا إلى الظروف المختلفة التي يعيشها القائد، أو قد يعود إلى عوامل أخرى، مثل بعد مراكز التدريب، وقلة الدورات التدريبية التي تقام للقائدات العاملات في القرى، مما يؤثر سلباً في دافعيتهن، فثرت أن تكون هذه الدراسة لكشف مكان الخلل، وعوامل التحسين والتطوير، ومحاولة التخلص من الأساليب التقليدية للقيادة، والتي تقتصر على اكتساب الخبرات بالتجربة والخطأ، وذلك من خلال الكشف عن المستحدثات الجديدة بالميدان، والتي تختص بالقائد بالمقام الأول.

أسئلة الدراسة:

ومن هنا تتمحور مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

- 1- ما واقع دافعية القيادات المدرسية في القرى التابعة لمنطقة جدة للتطوير وفق رؤية المملكة 2030م؟
- 2- ما معوقات دافعية القيادات المدرسية في القرى التابعة لمنطقة جدة للتطوير وفق رؤية المملكة 2030م من وجهة نظرهن؟
- 3- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \leq \alpha)$ بين وجهات نظر العينة في تقييم مستوى دافعية القيادات المدرسية للتطوير وفق رؤية 2030 في القرى تُعزى إلى المتغيرات التالية (عدد سنوات الخبرة - المؤهل العلمي - المنطقة التعليمية - الدورات التدريبية)؟

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- 1- قياس دافعية القيادات المدرسية للتطوير وفق رؤية 2030م في القرى التابعة لمحافظة جدة.
- 2- التعرف على أهم المعوقات التي تؤثر في دافعية القيادة المدرسية للتطوير في القرى التابعة لمدينة جدة.
- 3- الكشف عن مدى وجود فروق عند مستوى $(0.05 \leq \alpha)$ بين إجابات أفراد عينة الدراسة، فيما يتعلق بمستوى الدافعية للتطوير لدى القيادات المدرسية، في ضوء متغيرات (سنوات الخدمة- المؤهل العلمي- والمنطقة التعليمية - الدورات التدريبية في مجال الإدارة والقيادة).

أهمية الدِّراسة:

لهذه الدِّراسة أهمية عمليّة نظريّة وأخرى عمليّة تطبيقية:

- الأهمية النظرية: تأتي هذه الدِّراسة مواكبة للجهود المبذولة لتطوير التعليم في المملكة العربية السعودية بشكل عام. كما تمثل الدِّراسة الحالية إضافة نوعية للمكتبة العربية، بتسليطها الضوء على أهمية الإثراء العلمي الذي يمكن أن تضيفه للمكتبة؛ لكونها تهتم بموضوع ذي تأثير بالغ في نجاح العملية التعليمية، ألا وهو دافعية القيادات المدرسية في القرى للتطوير وفق رؤية 2030م، ومعوّقات التطوير. ومن المتوقع أن تفتح آفاقاً بحثية جديدة للباحثين في مجال القيادة.
- الأهمية العملية التطبيقية: يؤمل أن تُسهم هذه الدِّراسة في تشخيص مستوى دافعية القيادات المدرسية للتطوير المدارس بالقرى وفق رؤية 2030 والاهتمام بها؛ وبالتالي تزويد القائمين على العملية التربوية وصانعي القرار بتغذية راجعة، عن مستوى الأداء الفعلي لقائدات المدارس بالقرى للتطوير، وفق رؤية 2030م، من خلال معرفة المعوّقات التي تحول دون تطويره، كما تسهم الدراسة في رفع مستوى المعلمات والذي بدوره يؤدي إلى زيادة التحصيل الدراسي للطالبات ورفع مستواه الدراسي، وأخيراً الخروج بتوصيات من شأنها رفع مستوى دافعية القيادات المدرسية في القرى للتطوير، وفق رؤية 2030.

حدود الدِّراسة:

اقتصرت الدِّراسة على الحدود الآتية:

- الحد الموضوعي: مستوى الدافعية للتطوير لدى القيادات المدرسية في القرى، وفق رؤية الملكة العربية السعودية 2030م، والتعرف على المعوّقات التي تحدّ من دافعيتهم،
- الحد البشري: قائدات المدارس في جميع المراحل الدارسية (ابتدائي، متوسط، ثانوي)
- الحد المكاني: القرى التابعة لإدارة التعليم بمدينة جدة 1440هـ - 1441هـ، واقتصرت على (مكتب تعليم رابغ- مكتب تعليم خليص).
- الحدّ الزمني: تم تطبيق هذه الدِّراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي: 1440هـ - 1441هـ.

مصطلحات الدِّراسة:

- الدافعية (Motivation): تعرف الدافعية- حسب وجهة نظر قشقوش- على أنها "مدى استعداد الشخص، ومثابرتة للوصول للنجاح، ويكون التحدي أكبر في حال كان مستوى قدرات الفرد أقلّ من مستوى المواقف التي تحتاج إلى أداء ممتاز" (مطر، 2013، 17).
- التطوير (development): "هو تطوير وتحسين مهارات القائمين على العملية التربوية، ورفع كفاءتها، أو النظام ككل، ورفع مستوى الاستعداد لديهم بالنسبة للمعارف والمهارات بتبني أساليب جديدة، واستراتيجيات معتمدة على التحوّلات التي تضمن تحقيق الأهداف المرجوة" (الرومي، 2008: 87).
- القيادة: هي: "قدرة الفرد في التأثير على شخص أو مجموعة من الأشخاص، وتوجيههم، وإرشادهم؛ من أجل تعاونهم؛ وحفزهم على العمل بأعلى مستوى من الكفاءة، في سبيل تحقيق الأهداف الموضوعية، والوصول إلى أعلى مستوى من الأداء المطلوب". (شقير، 2011: 14)

- يُعرّف القائد المدرسي إجرائياً بأنه: هو الرئيس المباشر لجميع العاملين في مدارس القرى التابعة لإدارة التعليم بمحافظة جدة (1440هـ - 1441هـ)، (مكتب تعليم رابع- مكتب تعليم خليص)، للمراحل الدراسية (ابتدائي، متوسط، ثانوي).
- رؤية 2030 (Vision 2030): هي "تهدف إلى أن يتعرّف الإنسان على مهاراته وقدراته، وتحديد أهدافه بشكل سليم، وحتى يلتحق بسوق العمل، فيُسهم في رفع وطنه، ودفع عجلة التنمية الاقتصادية" (رؤية 2030، 2019).
- قرى محافظة جدة: إحدى محافظات المملكة؛ وتشكل مع ستة عشر محافظة، مجاورة لمنطقة مكة المكرمة، تبعد المحافظة 949 كم عن العاصمة الرياض، وتبعد مسافة 79 كم عن العاصمة المقدسة مكة المكرمة باعتبارها عاصمة المنطقة؛ كما تبعد مسافة 420 كم عن مدينة المدينة المنورة. وهي تعتبر أكبر محافظة في منطقة مكة المكرمة، توحد بها 14 محافظة كل محافظة تتكون من عدد من الأحياء والقرى.

2- الإطار النظري والدراسات السابقة:

رؤية المملكة العربية السعودية لعام 2030م في مجال التعليم

عرّف صاحب السمو الملكي الأمير محمد بن سلمان ولي العهد، رؤية المملكة العربية السعودية (2030) بأنها: رؤيتنا لبلادنا التي نريدها دولة قوية مزدهرة تتسع للجميع، دستورها الإسلام ومنهجها الوسطية، تتقبل الآخر، سنرحب بالكفاءات من كل مكان، وسيلقى كل احترام من جاء ليشركنا البناء والنجاح (اليامي، 2018). ومن المحاور الثلاثة لرؤية المملكة 2030م التي أمدتها بأرض صلبة، أرست عليها أسس التحول الذي يجعل من المملكة العربية السعودية أنموذجاً رائداً على كافة الأصعدة، فقد تمّ ربط أهداف وزارة التعليم الاستراتيجية لتحقيق التحول نحو 2030م بمحاور الرؤية الثلاثة، منها محور (وطن طموح) الذي يسعى لتحقيق أهدافه التعليمية من خلال عدّة برامج، منها "برنامج تنمية القدرات البشرية" (العتيبي، درويش، 2019).

تنمية الموارد البشرية في رؤية المملكة 2030م.

يهدف هذا البرنامج إلى تحسين مخرجات منظومة التعليم والتدريب في جميع مراحلها، من التعليم المبكر وحتى التعليم والتدريب المستمر مدى الحياة، كما يُسهم البرنامج في تطوير جميع مكونات منظومة التعليم والتدريب، بما فيها المعلمين والقيادات المدرسية، والجودة، والمناهج والمسارات التعليمية والمهنية والبيئة التعليمية والتدريبية لكافة مراحل التعليم والتدريب، لتنسجم مع التوجهات الحديثة والمبتكرة لرؤية المملكة 2030م، وبما يحقق الشمولية والجودة والمرونة، وخدمة كافة شرائح المجتمع؛ تعزيزاً لريادة المملكة إقليمياً وتنافسيتها دولياً؛ للوصول إلى المستويات العالمية (رؤية المملكة العربية السعودية 2030، 2019).

أ- القيادة المدرسية:

أكد التربويون أن لدور القيادة المدرسية أهمية كبيرة في النظام التربوي، إذ تُعد القيادة من أهم مرتكزات العملية التربوية والأداة الأساسية لتحقيق الأهداف المحددة، وتأتي هذه الأهمية في رسم الخطط التربوية وتحقيق الأهداف، وتوجيه العاملين في أعمالهم وسلوكهم. ولم يقتصر دورها على تنظيم العمليات الإدارية، بل تجاوزها إلى الاهتمام بكل ما يسهم في تهيئة الإمكانيات، وتحقيق الأهداف المنشودة (أبو عواد، 2013). وعليه فإن البيئة التربوية أكثر احتياجاً لقيادة جديدة إبداعية (عبيدات وآخرون، 2013).

ونظرًا للاهتمام المتزايد بأداء القيادة في السنوات الأخيرة والبحث عن الطرق التي تساعد على تطويره، فلم يعد يُنظر إلى أداء القيادة كمخرج نهائي، بل تحولت النظرة إلى دراسة جميع العناصر، بحيث يتم تقييم الأداء وفق مؤشرات عالية التوقع، وإحداث التطوير المستمر الذي يضمن تطابق النتائج مع الأهداف، وتحقيق التنافسية. فالقيادة هي المحرك الأساسي وأحد أهم الركائز لجودة أداء المؤسسات وبتطويرهم يتحقق التكامل بين كافة الأبعاد والمكونات بما يضمن للمؤسسة التعليمية تحقيق الأهداف، وترجمة رؤاها لواقع ملموس وصولًا للتميز على المدى البعيد (الغامدي وآخرون، 2019).

فالعصر الذي نعيشه يشهد تطورًا سريعًا فهو عصر التغيير المستمر، وقد ظهر نتيجة لذلك كثير من التحديات التي تعد أكبر من الإمكانيات التقليدية، ولعل أهم وأول هذه التحديات سرعة التغيير، الذي يسلط الضوء على مراجعة الأنظمة التربوية والتعليمية مراجعة جذرية، وباستمرار من أجل الاطمئنان على قدراتها في إعداد الأجيال لمجتمع القرن الحادي والعشرين. ومن الملاحظ أن توفير القيادة المؤهلة تعد أهم عوامل نجاح التنظيم، وأهم عناصر العملية التعليمية التي تهتم بالمعلمين، وتعمل على تسهيل أداء مهامهم، ويبدعون بنقل المجتمع لمستويات وأفاق متجددة باستمرار (العرifi والشهري، 2017). فالمدرسة هي أساس البناء الذي يعهد المجتمع إليها بمسؤولية إعداد الإنسان بطريقة فعالة مرنة، تمكنه من التفاعل البناء مع مستحدثات الميدان، وتوفير مجموعة من المقومات ولعل أبرزها: القيادة، والإدارة الواعية والماهرة بضبط جميع العناصر وتنسيقها، وتهيئة فرص التفاعل الإيجابي بينها لبلوغ الأهداف المنشودة (سميرات، ومقابلة، 2014).

يتضح مما سبق من تعريفات للقيادة الدور الإيجابي الذي يقوم به القائد في التأثير في المرؤوسين من أجل الوصول إلى الأهداف المنشودة، وتحفيزهم لتقديم أفضل ما لديهم، واتباعه لمواجهة المشكلات بطريقة فعالة، في مناخ يسوده الألفة والروح المعنوية العالية، والعمل الجماعي المنظم. وبالتالي فالقيادة في جوهرها معنية بتوجيه المدرسة والمعلمين والطلبة وأولياء الأمور، نحو تحقيق ما يصبو إليه بغرض الوصول إلى الأهداف المشتركة لجمع الأطراف المعنية.

دور القيادات المدرسية في تحقيق الأهداف التعليمية لرؤية المملكة 2030

تجدر الإشارة إلى أنه تم اعتماد مسعى قائد وقائدة مدرسة بعد صدور توجيه لجميع الإدارات التعليمية في ملتقى القيادة المدرسية، تحت رقم "12604 وتاريخ 18 / 7 / 1436هـ. بهدف أن ينعكس ذلك على ممارساتهم الإدارية والقيادية، وتحقيقًا للأهداف التعليمية التي وردت في رؤية المملكة 2030، فعلى قائد المدرسة أن يعيد التفكير بما يقوم به، وما إذا كان يتناسب مع المستحدثات في المملكة العربية السعودية. كما - أكد كل من (Li et Al, 2016) و (Gosnell-Lamb et al, 2013) و (Ojera and Yamo, 2014) أن قيادة المدرسة هي المحرك الأهم والموجه الأساسي لكل ما يتعلق بمهامها، وبما يضمن تحقيق الأهداف الواردة برؤية المملكة 2030، فالدور الذي يقوم قادة المدارس له تأثير كبير في نجاح الخطط الوطنية الاستراتيجية التي تم تصميمها لأجل إحداث نقلة نوعية في أغلب الدول، وهذا ما أثبتته دراسة (Singh and Al-Fadhli, 2011) أن المجهود الذي تبذله القيادات المدرسية كان له دور مهم في نجاح التحول التعليمي الوطني في الولايات المتحدة، والذي بدأ تحت عنوان (No Child Left Behind Act) عام 2001م.

مشروع تطوير والقيادة المدرسية

يعدُّ برنامج تطوير المدارس أحد المشاريع التطويرية الوطنية الطموحة الذي يقوم بتنفيذ مشروع الملك عبد الله بن عبد العزيز لتطوير التعليم العام "تطوير" الذي يهدف إلى الارتقاء بجميع مدارس التعليم العام في المملكة

العربية السعودية، كي تكون مدارس ملائمة لمتطلبات الحياة في القرن الحادي والعشرين. كما يهدف البرنامج لهيئة بيئة تربوية مناسبة بمكوناتها البشرية والمادية والمعنوية (مشروع الملك عبد الله، 2014).
كما تعد القيادة مرتكزاً رئيساً في تطبيق تطوير المدارس؛ فتحقيق غايات أنموذج تطوير يتوقف على مستوى النجاح في بناء القدرات التربوية التي تحتاج إلى كثير من الجهود والإمكانات. حيث إن القائد في أنموذج تطوير يتميز ببعض الصفات، ويمتلك مجموعة من المهارات التي تمكنه من أداء مهمته القيادية.
وقد ورد ذكر الأدوار التي جاء بها الدليل الإرشادي لوحدة تطوير واختيار المدارس، بناءً على أنموذج تطوير المدارس لمشروع الملك عبد الله بن عبد العزيز لتطوير التعليم العام، منها:

- من قيادة المدرسة إلى قيادة المجتمع المدرسي: يفضّل المختصون تسمية المدرسة التعليمية بمجتمع، وليس بمؤسسة؛ وذلك لأن مصطلح مؤسسة يوحي بالنعمية، ولكن مصطلح مجتمع يوحي بالتعاون والقيم والثقافة القوية، كما يوحي بنمط إدارة يعتمد على القيادة والتوجه أكثر من إدارة الإجراءات.
- من الإدارة إلى القيادة: إن أنموذج تطوير المدارس يقتضي تحوّل عمل المدير من عمل إداري إلى عمل قيادي، وذلك في ظل الصلاحيات التي تسند إليه والمسؤوليات والواجبات التي يقوم بها، بمعنى توجيه اهتمام المدير، وتحويل عمله من أداء الأشياء بصورة صحيحة، إلى قائد يؤدي الأشياء الصحيحة (مشروع الملك عبد الله، 2014).

الدافعية:

- فلقد عرفت دافعية العمل أبو عبيد (2014) على أنها: "منظمة متعددة الأبعاد تعمل على إثارة الجهد بالعمل والإنجاز، وتحدّد طبيعته، ووجهته، وشدّته، ومدّته، بهدف الإنجاز المميز للأهداف".
 - كما عرّفها Slocum & Hellriegel (2011: 22) بأنها: "القوى التي تكون بداخل الشخص، وتؤدي إلى أن يسلك سلوك محدد أو موجّه".
 - أما عند خطاب (2011) فعُرفت على أنها: "حالة داخلية تحدث للأفراد، تتمثّل في وجود نقص أو حاجة أو وجود هدف يسعى الفرد إلى تحقيقه، فالحاجة تشير إلى اختلال في التوازن البيولوجي أو السيكلوجي، مثل الجوع والأمن وغيرهما".
- ومهما اختلفت الآراء حول مفهوم الدافعية؛ تبقى الدافعية عاملاً مهمّاً في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه، كذلك إدراكه للمواقف، فضلاً عن مساعدته في فهم وتفسير سلوكه وسلوك المحيطين به، كما يعتبر دافع الإنجاز مكوناً أساسياً في سعي الفرد اتجاه تحقيق ذاته وتأكيدّها، وذلك من خلال ما ينجزه، وما يحققه من أهداف (غلام، 2018).

مكونات الدافعية

تمثّل مكونات الدافعية موقفاً رئيساً في كل ما تم تقديمه في علم النفس، ويرجع السبب في ذلك إلى أن كل سلوك وراءه دافع معين؛ وبالرغم من التعدد الهائل لنظريات علم النفس، فهي تتفق في ذلك. فالدافعية عامة تتكون من أربعة أبعاد، وهي: الإنجاز والطموح والحماسة والإصرار على تحقيق الأهداف المرجوة. وتذكر "ويمبو" أن النموذج الذي تتبنّاه لفهم العوامل الشخصية التي تؤثر في الدافعية يستند لأعمال بنترش وديغروت التي حددت ثلاثة مكونات للدافعية، ذات علاقة بسلوك التنظيم الذاتي، مكون القيمة الذي يتضمّن أهداف الطلبة ومعتقداتهم حول

أهمية المهمة. لماذا أقوم بهذا العمل؟ والمكون الانفعالي الذي يتضمّن ردود الفعل الانفعالية نحو المهمة كيف أشعر حيال هذه المهمة (عثمان، 2010).

معيقات الدافعية للتطوير لدى القيادة المدرسية وفق رؤية 2030

أصبح الاهتمام بالنظام التعليمي وتطويره ضرورة ملحة، فهو معيار التقدم للأمم والمجتمعات، كما يعتبر الاختيار الوحيد الذي من خلاله نستطيع التنبؤ بالمستقبل، وتأهيل جيل قادر على مواكبة المستجدات المتسارعة؛ لذلك كان من الضروري تغيير النظرة للمنظومة التعليمية من النظرة التقليدية إلى نظرة قائمة على إدراك تغيرات العالم، وقادرة على توظيفها التوظيف الأمثل، وهذا لا يأتي إلا ببناء نظام تربوي يقوم عليه قائد مبدع مبتكر، يوظف الطاقات ليصل بالطلاب والمجتمع إلى المراتب المتقدمة، ولا سيّما أن الأهمية الكبيرة التي أعطاها برنامج "تنمية الموارد البشرية" في الرؤية الوطنية 2030 لتطوير أداء القيادات، باعتبار أنهم الركيزة الأساسية، أسهمت في نجاح تطوير وتحسين بنية النظام التعليمي، إلا أن دافعيّتهم للتطوير تواجه الكثير من المعوّقات، والتي هي عبارة عن مجموعة المشكلات أو الصعوبات المتعلقة بالإدارة التربوية والتعليمية، بالبيئة المدرسية، وبالمنهج المدرسي، وبالإدارة المدرسية، وبالمعلم والمتعلم (المقدادي، الحربي، 2019). فلقد أشارت القحطاني (2008) إلى أن عمل القيادات المدرسية تعترضه بعض العقبات، منها: قلة دافعيّتهم، وضعف انتمائهم وولائهم للمهنة. ولتجاوز مثل هذه العقبات وغيرها فإنه لا بدّ لقائد المدرسة إدراك كفاءته الذاتية، ودافعيّته للعمل اللتين ستساعدان في تذليل هذه العقبات.

ثانياً- الدِّراسات السابقة:

- دراسة الغامادي والغامدي: 2017: وهفت للتعرف أهمية تطوير أداء القيادات المدرسية بالتعليم العام في المملكة العربية السعودية، في ضوء أبعاد مجتمعات التعلم المهنية، من خلال بناء برامج تطوير قادة المدارس، وتنفيذ قادة وقائدات المدارس مراجعات دورية للرؤية والرسالة بشكل جماعي، والعناية بمشاركة المجتمع المحلي للمدرسة، والاستفادة من حماسة المعلمين، وتوجههم نحو التطوير، ومراجعة متطلبات البيئة المدرسية الحالية، تطوير أساليب تحفيز المعلمين لزيادة دافعيّتهم، تمّ اختيارها واستخدام فيها المنهج الوصفي الكمي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، بلغ حجم عينة الدراسة 910 من معلمي ومعلمات مدراس المرحلة الثانوية، من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: وجود فروق دالة احصائيا في إدراك أفراد العينة لدرجة أهمية القيادة التشاركية في تطوير القيادة المدرسية لصالح منطقة حائل، وفي متغير "طبيعة العمل"، جاءت الفروق لصالح المعلمات. وجود فروق دالة احصائيا في إدراك أفراد العينة لأهمية القيم والرؤية المشتركة وفقا لطبيعة العمل لصالح المعلمات، في إدراك العينة لدرجة أهمية ظروف بيئة العمل الداعمة جاءت الفروق لصالح منطقة حائل، ولطبيعة العمل لصالح المعلمات، في إدراك أفراد العينة لدرجة أهمية الإبداع والتعلم الجماعي وجدت الفروق لصالح منطقة حائل،
- دراسة Balkar 2015 هدفت الدراسة إلى تحديد أهم المعايير التي تركز على تطوير القادة التربويين، تكونت العينة من (132) من مديري المدارس في مقاطعة عنتاب تركيا، واستخدم الاستبيان وأسلوب التدرج، بناءً على الرتب، وانتهج المنهج الوصفي التحليلي في دراسته، توصل إلى أن أهم المعايير التي تركز عليها تطوير القادة التربويين هو ما جعلهم يقومون بتحديد الاحتياجات التنموية التي تتعلق بمعايير القيادة التربوية التي تجعلهم قادة التعليم، وأن المشاركة في برامج تطوير القيادة التربوية تعني خلق ثقافة مدرسية. أن هناك قوانين تركز على تطوير القيادات، ومن ذلك تم الكشف عن دور قانون النجاح لكل طالب في التركيز على تطوير القيادات المدرسية.

- دراسة السادة وعبابنة (2016): هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الكفاءة الذاتية لمديري المدارس العامة في البحرين ودافعيتهم للعمل، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، واستخدمت أداتين للدراسة، الأولى "مقياس الكفاءة الذاتية" والثانية "استبانة الدافعية للعمل"، وتكوّنت عينة الدراسة من (181) مديراً مدرسياً للعام الدراسي 2014-2015م، من أهم نتائج الدراسة: وجود علاقة ارتباط متوسطة وإيجابية بين الكفاءة الذاتية المدرسة والدافعية للعمل مقدارها (0.48)
- دراسة الخنيفر (2018) هدفت الدراسة إلى التعرف على معوقات متطلبات التطوير وفق رؤية المملكة 2030 لتطبيق الإدارة الإلكترونية تتمثل في عدة معوقات، من أهمها: (المالية ثم التقنية ثم المعوقات الإدارية والبشرية وأخيراً معوقات تشريعية)، ولعل أبرزها هو ضعف توافق الهياكل التنظيمية مع متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية وفق رؤية المملكة 2030، ومحدودية الفرص المتاحة للموظفين لحضور المؤتمرات المتعلقة بالإدارة الإلكترونية، هذا ما ذكره باحث والذي استخدم في دراسته المنهج الوصفي المسحي، والاستبيان كأداة للدراسة وطُبقت على عينة عشوائية من الموظفين الإداريات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، وبلغ عددهنَّ (75) من أهم نتائج الدراسة: وجود معوقات تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض بوزارة التعليم في ضوء رؤية 2030، وجاءت المعوقات المالية في المرتبة الأولى، تليها المعوقات التقنية، ثم المعوقات الإدارية، ثم المعوقات البشرية وأخيراً المعوقات التشريعية والأمنية. أبرز المعوقات الإدارية: غياب الخطط الإجرائية للتحويل نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية، ضعف توافق الهياكل التنظيمية مع متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية. أبرز المعوقات التشريعية والأمنية: الافتقار إلى وجود اجراءات للاعتماد الإلكتروني في التعامل بين الإدارات، عدم كفاية القوانين اللازمة لتطبيق الإدارة الإلكترونية. (4) أبرز المعوقات البشرية: محدودية الفرص المتاحة للموظفين لحضور المؤتمرات والندوات المتعلقة بالإدارة الإلكترونية، قلة الحوافز المعنوية للمتميزين في العمل على البرامج والأجهزة الإلكترونية.

تعليق على الدراسات السابقة:

وفي ضوء ما تم استعراضه من دراسات سابقة؛ تبين أن موضوع تطوير القيادات المدرسية ومعوقات ذلك التطوير، قد لقي اهتماماً واسعاً، وكذلك رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في مجال التعليم، لما للرؤية الوطنية السعودية 2030 من الأهمية؛ كونها تمثل خريطة طريق لمرحلة جديدة في تاريخ المملكة العربية السعودية، إلا أن هناك ندرة في الأبحاث الميدانية التي تناولت موضوع الدافعية للتطوير لدى قادة المدارس في القرى، وقد تبين أوجه الاتفاق والاختلاف للدراسة الحالية عن بقية الدراسات السابقة، وانفراد هذه الدراسة بهدفها المتمثل في الكشف عن مستوى دافعية القيادات المدرسية للتطوير وفق رؤية 2030 في قرى محافظة جدة، ومعيقاتها من وجهة نظرهنَّ، ويمكن عرض تلك الأوجه من خلال:

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة:

من أجل الوصول إلى أهداف الدراسة، والإجابة عن تساؤلات الدراسة، تم استخدام المنهج الكمي (الوصفي التحليلي): لأنه أكثر المناهج ملاءمة علمياً، ويعتمد على دراسة الظواهر والأحداث، ولا يقتصر على وصف الظاهرة فقط، وإنما يتعداه إلى التفسير والتحليل للوصول إلى حقائق عن الظروف القائمة، من أجل تطويرها وتحسينها، فهو يهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كميّاً (الزعير، 2015، ص 177).

مجتمع البحث:

تكون مجتمع الدِّراسة من قائدات ووكيلات مدارس القرى التابعة لمحافظة جدة (الثانويّة والمتوسط والابتدائي)، وعددهنَّ (104) قائدة ووكيلة، حسب إحصائية الإدارة العامة للتعليم بمحافظة جدة. وقد تم توزيع رابط الاستبانة على عينة استطلاعية عددها (10) من قائدات ووكيلات المدارس الحكوميّة من المجتمع الأصلي للعينة. ثم وزعت الاستبانة مرة أخرى، وتمت استجابة (90) قائدة ووكيلة، ونظرًا لمحدودية مجتمع الدِّراسة؛ تم تحديدهم جميعًا عينة للدِّراسة. (نوري، 2014)

عينة البحث.

شملت عينة البحث قائدات المدارس ووكيلاتهنَّ بمكاتب القرى التابعة لمحافظة جدة في المملكة العربيّة السعوديّة، خلال الفصل الدراسي الأول للعام 1440هـ - 1441هـ، واقتصرت العينة على مكثي (تعليم رابع - تعليم خليص) لتكون هي عينة الدِّراسة، وعددهنَّ (102) قائدة ووكيلة.

وصف العينة:

أولاً: تحليل البيانات الأوليّة: مواصفات عينة الدِّراسة:

تكوّنت العينة من (90) قائدة ووكيلة مدارس القرى التابعة لمحافظة جدة، ويبين الجدول التالي وصف عينة

الدِّراسة:

جدول (1) توزيع أفراد الدِّراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة: طبيعة العمل- المحافظة- الدرجة العلمية- سنوات الخبرة- عدد الدورات

المتغيرات	الفئات	العدد	النسبة %	المتغيرات	الفئات	العدد	النسبة %
طبيعة العمل	قائدة	76	84.4	المحافظة	رابع	52	57.8
	وكيلة	14	15.6		خليص	38	42.2
	المجموع	90	100.0		المجموع	90	100.0
الدرجة العلميّة	دبلوم	16	17.8	سنوات الخبرة	أقل من 5	28	31.1
	بكالوريوس	72	80.0		من 5 الى 10	19	21.1
	دراسات عليا	2	2.2		10 فأكثر	43	47.8
	المجموع	90	100.0		المجموع	90	100.0
عدد الدورات	من دورة الى 5	35	38.9				
	من 6 الى 10	20	22.2				
	أكثر من 10	32	35.6				
	لم أحصل على دورات	3	3.3				
	المجموع	90	100.0				

يتبين من الجدول (1) أن العينة تكوّنت من (90) من قائدات ووكيلات المدارس بالقرى التابعة لمحافظة جدة، وقد تم التوصل إلى أن غالبية أفراد العينة طبيعة عملهنَّ (قائدة) ومن ثم تليها من تعمل بعمل (وكيلة). بالإضافة إلى أن الغالبية المشاركة في الاستبانة هن من حملة الدرجة العلميّة بكالوريوس، ويليهنَّ اللائي درجتهنَّ العلميّة دبلوم، ثم أخيراً اللائي يحملن درجة الماجستير.

كما نجد أن غالبية أفراد العينة تبلغ مدة خدمتهم (10 سنوات فأكثر) وثم الذين مدة خدمتهم (أقل من 5) ثم أخيراً اللائي مدة خدمتهم (من 5-10).

كذلك نجد أن غالبية أفراد العينة تبلغ عدد دوراتهم في القيادة (من دورة إلى 5) ويلهم الذين بلغ عدد دوراتهم (أكثر من 10) ثم اللائي بلغ عدد دوراتهم (من 6 إلى 10) ثم أخيراً اللائي (لم يحصلن على دورات). وقد يُعزى ذلك إلى بُعد أماكن التدريب لإقامة الدورات، أو قد يعود إلى قلة توافر مواصلات، أو اعتمادهنّ على الخبرات السابقة. أو قد تكون الدورات وورش العمل ليست لها علاقة بالعمل القيادي.

أدوات الدِّراسة:

وبعد الرجوع إلى الإطار النظري، ومراجعة الدِّراسات السابقة ذات الصلة، واستشارة المختصين من أساتذة ومهتمين في مجال القيادة التربوية. تمّ تصميم الاستبانة كأداة لجمع المعلومات ذات العلاقة المباشرة بموضوع الدِّراسة وتكوّنت الاستبانة من محورين للإجابة عن أسئلة هذه الدِّراسة.

وصف الأداة

اشتملت الاستبانة على جزأين رئيسين، هما:

الجزء الأول: البيانات الأولية: وفي هذا الجزء تم تحديد عدد من المتغيرات المستقلة لوصف عينة الدِّراسة، وهي ذات أهمية للتعرف على خصائص عينة الدِّراسة، والوقوف على مدى تأثيرها في نتائج الدِّراسة، وتمثلت تلك المتغيرات في: (طبيعة العمل، الدرجة العلمية، سنوات الخبرة في القيادة المدرسية، عدد الدورات التي حصلت عليها في القيادة، المحافظة التعليمية) في ضوء هذه المتغيرات يمكن وصف وتحديد عينة الدِّراسة.

الجزء الثاني: تضمن محوري الدِّراسة الرئيسين، وهما:

أولاً: الاستعداد المعرفي والقدرات لدى قادة المدارس ووكيلاتها، لتحقيق ما جاء في رؤية المملكة 2030، واشتمل هذا المحور على (23) عبارة، أعدت بطريقة مقياس ليكرت بتدرج خماسي (أبدًا، نادرًا، أحيانًا، غالبًا، دائمًا).
ثانيًا: معوقات التطوير من وجهة نظر القيادات المدرسية، وقد اشتمل الجزء على (31) عبارة، قسمت إلى أربعة أبعاد، حسب ما تطرقت إليه الدِّراسة، وهي: معوقات تتعلق بالإدارة التعليمية ويشتمل على (5) عبارات، معوقات تتعلق بالبيئة المدرسية ويشتمل على (6) عبارات، معوقات تتعلق بالمنهج المدرسي، واشتمل على (9) عبارات، معوقات تتعلق بالمعلم والمتعلم، واشتمل على (11) عبارة، أعدت جميعها بطريقة مقياس ليكرت الخماسي حسب التدرج (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة).

صدق الاستبانة وثباتها:

أولاً: صدق الأداة وثباتها:

وتمّ التحقّق منهما بالطرق التالية:

- الصدق الظاهري (صدق المحكمين): وزعت الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين، وبلغ عددهم ستة محكمين، والذين قاموا مشكورين بفحص بنودها، وإبداء آرائهم من حيث انتماء العبارات للمجال، ومدى وضوحها، وطريقة صياغتها، وكذلك اقتراح عبارات إضافية قد تخدم المجال، وبعد الاطلاع على ملاحظاتهم، تمّ اعتماد ما اتفقوا عليه وما يخدم موضوع الدِّراسة، وعدلت الاستبانة وفقًا لذلك.
- الصدق الداخلي (الاتساق الداخلي): طبقت أداة الدِّراسة (الاستبانة) ميدانيًا بعد التأكد من الصدق الظاهري لها، وذلك بتطبيقها ميدانيًا على عينة استطلاعية مُكوّنة من (10) أفراد من مُجتمع الدِّراسة، ومن

تمّ التحقّق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، من خلال استخدام معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور أو البعد الذي تنتمي إليه إن جميع معاملات الارتباط بين كل عبارة والمحور أو البعد المنتميه اليه الخاصة بمدى الاستعداد المعرفي والقدرات لتحقيق رؤية 2030م. فنجد أن جميع معاملات الارتباط كانت موجبة ودالة احصائياً عند مستوى (0.01). مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي، وارتباط المحور بعباراته، بما يعكس درجة عالية من الصدق لفقرات المقياس.

جدول رقم (2) معاملات ارتباط أبعاد محور المعوّقات بالدرجة الكلية له

معامل الارتباط	البعد
**0.662	معوّقات تتعلق بالإدارة التعليميّة
**0.725	معوّقات تتعلق بالبيئة المدرسيّة
**0.896	معوّقات تتعلق بالمنهج المدرسي
**0.927	معوّقات تتعلق بالمعلم والمتعلم

** دالة عند (0.01)

يبين الجدول (2) معاملات ارتباط أبعاد محور المعوّقات بالدرجة الكلية له وجميعها كانت موجبة ودالة احصائياً عند مستوى (0.01)، وهذا يدل على أن جميع فقرات الاستبانة كانت صادقة، وتقيس الهدف الذي وضعت من أجله.

الثبات:

وقد تمّ التّحقّق من ثبات أداة الدّراسة (الاستبانة) من خلال حساب مُعاملات ثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمحوري الاستبانة وأبعاد الاستبانة

جدول رقم (3) قيم معاملات الثبات لمحاور وأبعاد الاستبانة

المحور	البعد	قيمة معامل ألفا كرونباخ
المعوّقات	دافعيّة القيادات المدرسيّة للتطوير	0.920
	معوّقات تتعلق بالإدارة التعليميّة	0.705
	معوّقات تتعلق بالبيئة المدرسيّة	0.808
	معوّقات تتعلق بالمنهج المدرسي	0.865
	معوّقات تتعلق بالمعلم والمتعلم	0.881
	المعوّقات ككل	0.933

يبين الجدول (3) قيم معاملات (ألفا- كرونباخ) لمحاور وأبعاد الاستبانة، والخاصة بالعبارات بدافعيّة القيادات المدرسيّة للتطوير ومعيقاتها. فنجد أن معامل ألفا - كرونباخ (0.93) وهي قيم مرتفعة، مما يطمئن إلى أن الاستبانة تتمتع بقدر مرتفع من الثبات، كما أثبت صلاحيتها لجمع البيانات، ونستنتج من ذلك أن هذه الأسئلة موثوقة، ويعتمد عليها في الدّراسة.

الوزن النسبي:

وتَمَّ استخدام التدرج التالي للدلالة على متوسطات استجابات أفراد العينة على درجة الدافعية:

جدول (4) المتوسطات الحسابية ومدياتها والتقديرية اللفظية لدرجة الدافعية

م	المتوسط الحسابي	درجة الدافعية
1	من 1 - 1.80	قليلة جدا
2	من 1.81 - 2.60	قليلة
3	من 2.61 - 3.40	متوسطة
4	من 3.41 - 4.20	كبيرة
5	من 4.21 - 5	كبيرة جدا

أساليب المعالجة الإحصائية

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات الإصدار (22)، وتم استخدام العديد من العمليات والاختبارات الإحصائية وكما يلي:

- التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على استجابات أفراد العينة على كل عبارة من العبارات.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة وقياس العلاقة بين المتغيرات.
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتحقق من ثبات الاستبانة كما تم تفسيره سابقاً.
- اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent-Samples T test) لدلالة الفروق بين مجموعتين مستقلتين.
- اختبار كروسكال واليس (Kruskal -Wallis) للتعرف على دلالات الفروق الإحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف متغيرات الدراسة، والتي تنقسم إلى أكثر من فئتين في حالة عدم توفر شروط استخدام تحليل التباين الأحادي (One Way Anova).

4- عرض النتائج ومناقشتها

- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما واقع دافعية القيادات المدرسية في القرى التابعة لمنطقة جدة للتطوير وفق رؤية المملكة 2030؟

وللإجابة عن هذا السؤال؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد العينة، على العبارات المتعلقة بواقع دافعية القيادات المدرسية في القرى التابعة لمنطقة جدة للتطوير وفق رؤية المملكة 2030، *وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة بواقع دافعية القيادات المدرسية في القرى التابعة لمنطقة جدة للتطوير في ضوء رؤية المملكة 2030 مرتبة تنازليا بحسب المتوسطات.

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الدافعية	الترتيب
12	أرى أن تطوير المدارس متطلب أساسي لمواكبة رؤية المملكة 2030 التعليمية.	3.91	0.39	كبيرة	1
22	أشعر بالثقة بقدراتي عند إنجاز كل ما يتعلق بتطبيق رؤية المملكة 2030.	3.88	0.45	كبيرة	2
11	أسعى أن تكون مدرستي من المدارس المطبقة لرؤية المملكة 2030 التعليمية.	3.86	0.44	كبيرة	3
5	أوظف قدراتي ومعرفتي لتطوير مدرستي وفق رؤية المملكة 2030.	3.82	0.49	كبيرة	4
4	يثير اهتمامي كل جديد في مجال مواكبة رؤية المملكة 2030.	3.81	0.50	كبيرة	5
21	أقبل الأفكار الإبداعية التي تساهم في زيادة دافعية القيادات لتنفيذ ما جاء في رؤية المملكة 2030.	3.81	0.50	كبيرة	6
1	أطلع على المواضيع التي تهتم بتطوير أداء القيادات المدرسية وفق رؤية 2030.	3.73	0.60	كبيرة	7
19	أقوم بأداء المهام القيادية التي تضمن التوصل إلى حلول مبتكرة للمشكلات.	3.71	0.59	كبيرة	8
3	أفكر بالاستراتيجيات التي تسهم في تطوير أداء القيادات التعليمية وفق رؤية المملكة 2030.	3.69	0.59	كبيرة	9
20	أبحث في المواضيع والأفكار الجديدة والمثيرة للاهتمام التي تخدم المدرسة وتتماشى مع رؤية المملكة 2030.	3.68	0.63	كبيرة	10
18	أخذ قرارات إدارية صائبة من شأنها أن تُسهل تطبيق أهداف رؤية 2030.	3.67	0.58	كبيرة	11
7	أتابع الجديد فيما يرتبط بتطوير التعليم في موقع رؤية المملكة 2030.	3.59	0.63	كبيرة	12
16	أحاول التغلب على الصعوبات التي تواجهني أثناء تنفيذ مشاريع رؤية 2030.	3.59	0.65	كبيرة	13
15	استفيد من الخبرات السابقة في تكوين أفكار جديدة لتطبيق رؤية 2030.	3.57	0.62	كبيرة	14
8	أحاول الإلمام بكل جديد في موقع رؤية المملكة 2030.	3.53	0.69	كبيرة	15
17	أعمل ضمن فرق عمل لتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030.	3.50	0.88	كبيرة	16
14	أتابع آراء وأخبار المختصين في مجال رؤية المملكة 2030.	3.39	0.70	متوسطة	17
13	أساهم بأفكار جديدة مبتكرة لتطبيق رؤية المملكة 2030.	3.37	0.80	متوسطة	18
9	أطرح تساؤلات لتفسير كل غموض في رؤية المملكة 2030 في مجال تطوير التعليم.	3.31	0.66	متوسطة	19
6	أكتفي بدليل رؤية المملكة 2030 لضمان الحصول على المعرفة التامة.	3.08	0.88	متوسطة	20

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الدافعية	الترتيب
2	أحضر البرامج والندوات التثقيفية المتعلقة برؤية المملكة 2030 التي تقدمها إدارة التطوير.	3.06	0.87	متوسطة	21
10	أقدم حلول القضايا التي تثير تساؤلاتي اتجاه رؤية المملكة 2030.	3.04	0.76	متوسطة	22
	المتوسط العام	3.57	0.40	كبيرة	

يبين الجدول (9) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على العبارات المتعلقة بواقع دافعية القيادات المدرسية في القرى التابعة لمنطقة جدة للتطوير في ضوء رؤية المملكة 2030 تراوحت قيمها بين (3.04 - 3.91) وجميعها تفاوتت بين درجات دافعية كبيرة ومتوسطة، حيث حصلت العبارة رقم (12) التي تنصُّ على "أرى أن تطوير المدارس متطلب أساسي لمواكبة رؤية المملكة 2030 التعليمية" على أعلى متوسط حسابي وقيمهته (3.91)، في حين حصلت العبارة رقم (10) والتي تنصُّ على "أقدم حلول القضايا التي تثير تساؤلاتي اتجاه رؤية المملكة 2030" على أقل متوسط حسابي وقيمهته (3.04).

كما يبين الجدول حصول إجمالي العبارات على متوسط حسابي قيمته (3.57) ودرجة دافعية متوسطة، وهذا يدلُّ على أن دافعية القيادات المدرسية في القرى التابعة لمنطقة جدة للتطوير في ضوء رؤية المملكة 2030 كانت بدرجة متوسطة.

- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما معوقات دافعية القيادات المدرسية في القرى التابعة لمنطقة جدة للتطوير في ضوء رؤية المملكة 2030 من وجهة نظرهن؟

معوقات تتعلَّق بالإدارة التعليمية:

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد العينة على معوقات دافعية القيادات المدرسية المتعلقة بالإدارة التعليمية في القرى التابعة لمنطقة جدة للتطوير، في ضوء رؤية المملكة 2030 حيث تم استخدام التدرج التالي للدلالة على متوسطات استجابات أفراد العينة على درجة الموافقة:

جدول رقم (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على معوقات دافعية القيادات المدرسية المتعلقة بالإدارة التعليمية في القرى التابعة لمنطقة جدة للتطوير في ضوء رؤية المملكة 2030

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
1	قلَّة الكوادر المؤهلة في مجال الإدارة.	4.13	0.939	كبيرة	1
3	وجود نقص في إدارة المعلومات والتكنولوجيا.	3.98	0.936	كبيرة	2
5	ندرة تفويض المسؤوليات لقائد المدرسة.	3.84	1.027	كبيرة	3
4	ضعف في ممارسة منهجية قيادة التغيير والتحول المؤسسي.	3.81	0.911	كبيرة	4
2	تتصف قيادات الميدان التعليمي بالمركزيَّة في اتخاذ القرار.	3.49	0.927	كبيرة	5
	المتوسط العام	3.85	0.643	كبيرة	

يبين الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على معوقات دافعية القيادات المدرسية المتعلقة بالإدارة التعليمية في القرى التابعة لمنطقة جدة للتطوير وفق رؤية المملكة 2030، تراوحت قيمها بين (3.49 - 4.13) وجميعها بدرجات موافقة كبيرة، حيث حصلت العبارة رقم (1) التي تنص على "قلة الكوادر المؤهلة في مجال الإدارة" على أعلى متوسط حسابي وقيمتها (4.13)، في حين حصلت العبارة رقم (2) التي تنص على "تنصف قيادات الميدان التعليمي بالمركزية في اتخاذ القرار" على أقل متوسط حسابي وقيمتها (3.49). كما يبين الجدول حصول إجمالي العبارات على متوسط حسابي قيمته (3.85)، ودرجة موافقة كبيرة، وهذا يدل على أن جميع هذه العبارات تمثل معوقات دافعية القيادات المدرسية المتعلقة بالإدارة التعليمية في القرى التابعة لمنطقة جدة للتطوير، وفق رؤية المملكة 2030 من وجهة نظرهن وبدرجة كبيرة.

معوقات تتعلق بالبيئة المدرسية:

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد العينة على معوقات دافعية القيادات المدرسية المتعلقة بالبيئة المدرسية، في القرى التابعة لمنطقة جدة للتطوير، وفق رؤية المملكة 2030، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على معوقات دافعية القيادات المدرسية المتعلقة بالبيئة المدرسية في القرى التابعة لمنطقة جدة للتطوير في ضوء رؤية المملكة 2030

الترتيب	درجة الموافقة	المتوسط		العبارة	الرقم
		الانحراف المعياري	الحسابي		
1	كبيرة جدا	0.672	4.56	ضعف تجهيزات المعامل في أغلب المدارس.	11
2		0.837	4.54	قلة تغطية ميزانية المدرسة لمتطلبات رؤية المملكة 2030.	6
3		1.102	4.23	ضعف الصيانة الدورية للمبنى المدرسي.	7
4		0.942	4.21	وجود بعض المباني القديمة والتي ما زالت في الخدمة كأبنية مدرسية حتى اليوم.	10
5	كبيرة	0.950	4.13	ندرة صلاحية وجاهزية المباني المستأجرة للتطوير.	9
6	كبيرة	1.057	3.61	كثرة المباني المستأجرة.	8
كبيرة جدا		0.670	4.21	المتوسط العام	

وبين الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على معوقات دافعية القيادات المدرسية المتعلقة بالبيئة المدرسية في القرى التابعة لمنطقة جدة للتطوير وفق رؤية المملكة 2030 تراوحت قيمها بين (3.61 - 4.56)، حيث حصلت العبارة رقم (11) التي تنص على "ضعف تجهيزات المعامل في أغلب المدارس" على أعلى متوسط حسابي وقيمتها (4.56) ودرجة موافقة كبيرة جداً، في حين حصلت العبارة رقم (8) والتي تنص على "كثرة المباني المستأجرة" على أقل متوسط حسابي وقيمتها (3.61) ودرجة موافقة كبيرة.

كما يبيّن الجدول حصول إجمالي العبارات على متوسط حسابي قيمته (4.21) ودرجة موافقة كبيرة جداً، وهذا يدل على أن جميع هذه العبارات تمثل معوّقات دافعيّة القيادات المدرسيّة المتعلقة بالبيئة المدرسيّة في القرى التابعة لمنطقة جدة للتطوير في ضوء رؤية المملكة 2030، من وجهة نظرهنّ، وبدرجة كبيرة جداً.

معوّقات تتعلق بالمنهج المدرسي:

وللإجابة عن هذا السؤال تمّ حساب المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والترتيب لاستجابات أفراد العينة على معوّقات دافعيّة القيادات المدرسيّة المتعلقة بالمنهج المدرسي في القرى التابعة لمنطقة جدة للتطوير، في ضوء رؤية المملكة 2030، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (8) المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لاستجابات أفراد العينة على معوّقات دافعيّة القيادات المدرسيّة المتعلقة بالمنهج المدرسي في القرى التابعة لمنطقة جدة للتطوير في ضوء رؤية المملكة 2030

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
16	كثرة الأعباء الإداريّة المطلوب تنفيذها من قبل قائد المدرسة.	4.56	0.795	كبيرة جدا	1
12	قلة قدرة المناهج المدرسيّة على إكساب الطلاب مهارة حل المشكلات.	4.06	0.998	كبيرة	2
17	وجود مقاومة للتغيير من بعض العاملين بالمدرسة.	3.98	1.049	كبيرة	3
15	ضعف ربط المقررات الدراسيّة بواقع حياة الطلاب.	3.90	1.028	كبيرة	4
14	ضعف ملاءمة المقررات الدراسيّة لسوق العمل.	3.89	0.941	كبيرة	5
18	ضعف استخدام الأسلوب العلمي في تحديد مشكلات العمل التربوي.	3.86	1.066	كبيرة	6
13	قلة التطبيقات العمليّة والمهاريّة في المناهج.	3.84	1.048	كبيرة	7
19	عدم بناء الخطة الدراسيّة في ضوء أسس التخطيط الاستراتيجي.	3.67	1.122	كبيرة	8
20	ضعف كفايات القائد العلميّة في مجال جودة التعليم.	3.33	1.171	متوسطة	9
	المتوسط العام	3.90	0.714	كبيرة	

ويبيّن الجدول (8) أن المتوسطات الحسابيّة لاستجابات أفراد العينة على معوّقات دافعيّة القيادات المدرسيّة المتعلقة بالمنهج المدرسي في القرى التابعة لمنطقة جدة للتطوير، في ضوء رؤية المملكة 2030 تراوحت قيمها بين (4.56 – 3.33)، حيث حصلت العبارة رقم (16) التي تنص على " كثرة الأعباء الإداريّة المطلوب تنفيذها من قبل قائد المدرسة" على أعلى متوسط حسابي وقيمته (4.56) ودرجة موافقة كبيرة جداً، في حين حصلت العبارة رقم (20) والتي تنص على "ضعف كفايات القائد العلميّة في مجال جودة التعليم" على أقل متوسط حسابي، وقيمته (3.33) ودرجة موافقة متوسطة.

كما يبين الجدول حصول إجمالي العبارات على متوسط حسابي قيمته (3.90)، ودرجة موافقة كبيرة، وهذا يدلّ على أن جميع هذه العبارات تمثل معوّقات دافعيّة القيادات المدرسيّة المتعلقة بالمنهج المدرسي في القرى التابعة لمنطقة جدة للتطوير، في ضوء رؤية المملكة 2030، من وجهة نظرهنّ، وبدرجة كبيرة.

معوّقات تتعلق بالمعلم والمتعلم:

وللاجابة عن هذا السؤال؛ تمّ حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات أفراد العينة على معيقات دافعية القيادات المدرسية المتعلقة بالمعلم والمتعلم، في القرى التابعة لمنطقة جدة للتطوير، في ضوء رؤية المملكة 2030:

جدول رقم (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على معيقات دافعية القيادات المدرسية المتعلقة بالمعلم والمتعلم في القرى التابعة لمنطقة جدة للتطوير وفق رؤية المملكة 2030

الترتيب	الانحراف		المتوسط الحسابي	البعد
	درجة الموافقة	المعياري		
1	كبيرة جدا	0.670	4.21	معوّقات تتعلق بالبيئة المدرسية
2	كبيرة	0.714	3.90	معوّقات تتعلق بالمنهج المدرسي
3	كبيرة	0.726	3.87	معوّقات تتعلق بالمعلم والمتعلم
4	كبيرة	0.643	3.85	معوّقات تتعلق بالإدارة التعليمية
	كبيرة	0.587	3.94	المعوّقات ككل

ويبيّن الجدول (9) حصول المعوّقات المتعلقة بالبيئة المدرسية على الترتيب الأول، حيث حصلت على أعلى متوسط حسابي وقيمتها (4.21) ودرجة موافقة كبيرة جداً، تلتها المعوّقات المتعلقة بالمنهج المدرسي، بمتوسط حسابي قيمته (3.90)، ودرجة موافقة كبيرة، تلتها المعوّقات المتعلقة بالمعلم والمتعلم، بمتوسط حسابي قيمته (3.87)، ودرجة موافقة كبيرة، تلتها المعوّقات المتعلقة بالإدارة التعليمية، حيث حصلت على أقل متوسط حسابي وقيمتها (3.85)، ودرجة موافقة كبيرة.

كما يبيّن الجدول حصول اجمالي الأبعاد على متوسط حسابي قيمته (3.94) ودرجة موافقة كبيرة، وهذا يدلُّ على أن جميع هذه المعوّقات تمثّل معيقات دافعية القيادات المدرسية في القرى التابعة لمنطقة جدة للتطوير، في ضوء رؤية المملكة 2030، من وجهة نظرهنّ، وبدرجة كبيرة. وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة على معوّقات دافعية القيادات المدرسية المتعلقة بالمعلم والمتعلم في القرى التابعة لمنطقة جدة للتطوير في ضوء رؤية المملكة 2030

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
25	ارتفاع نصاب المعلمين من الحصص.	4.37	0.930	كبيرة جدا	1
31	ضعف مشاركة المجتمع في دعم العملية التعليمية.	4.33	0.948		2
27	ضعف دافعية الطلاب للتعليم والتعلم.	4.18	1.034	كبيرة	3
30	قلة تكافؤ الفرص لطلاب الهجر وطلاب المدن.	4.13	0.997	كبيرة	4
29	زيادة عدد الطلاب في الفصل الدراسي.	4.03	1.126	كبيرة	5
28	تدني مستوى رضا الطلاب عن واقعهم التربوي والتعليمي.	4.02	1.027	كبيرة	6
21	انخفاض دافعية المعلمين للنمو المهني.	3.83	1.084	كبيرة	7

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
22	قلة قدرة المعلم على توظيف التقنيات الحديثة في التدريس.	3.58	1.199	كبيرة	8
26	القصور في تفعيل الأنشطة الصفية واللاصفية.	3.44	1.210	كبيرة	9
24	ضعف مهارات المعلم في الاتصال الفعال مع الطلاب.	3.38	1.118	متوسطة	10
23	ضعف إلمام المعلم بأدوات التقويم وأساليبه.	3.32	1.120	متوسطة	11
	المتوسط العام	3.87	0.726	كبيرة	

ويبين الجدول (10) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة على معوقات دافعية القيادات المدرسية المتعلقة بالمعلم والمتعلم، في القرى التابعة لمنطقة جدة للتطوير، وفق رؤية المملكة 2030 تراوحت قيمها بين (3.32 - 4.37)، حيث حصلت العبارة رقم (25) التي تنص على "ارتفاع نصاب المعلمين من الحصص" على أعلى متوسط حسابي وقيمته (4.37)، ودرجة موافقة كبيرة جداً، في حين حصلت العبارة رقم (23) التي تنص على "ضعف إلمام المعلم بأدوات التقويم وأساليبه" على أقل متوسط حسابي وقيمته (3.32)، ودرجة موافقة متوسطة. كما يبين الجدول حصول إجمالي العبارات على متوسط حسابي قيمته (3.87)، ودرجة موافقة كبيرة، وهذا يدل على أن جميع هذه العبارات تمثل معوقات دافعية القيادات المدرسية المتعلقة بالمعلم والمتعلم، في القرى التابعة لمنطقة جدة للتطوير، في ضوء رؤية المملكة 2030، من وجهة نظرهن، وبدرجة كبيرة.

- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين مستوى دافعية القيادات المدرسية للتطوير وفق رؤية 2030 في القرى تعزى إلى المتغيرات التالية (عدد سنوات الخبرة - الدرجة العلمية - المحافظة التعليمية - الدورات التدريبية)؟

حسب سنوات الخبرة:

وللإجابة عن هذا السؤال: تم استخدام اختبار "كروسكال ويلز" (Walls-Kruskal)، وهو أحد البرامج الإحصائية الذي يستخدم لمعرفة هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير مستقل، يتكون من أكثر من فئتين، وهو اختبار لابارامتري، واستخدم بديلاً عن تحليل التباين الأحادي، بسبب وجود فئات يقل عدد أفرادها عن 30، وكانت النتائج كما يلي:

جدول رقم (11) نتائج اختبار كروسكال ويلز لمعرفة دلالة الفروق في درجة دافعية القيادات المدرسية للتطوير وفق رؤية 2030 في القرى تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

الخبرة	العدد	متوسط الرتب	مربع كاي	درجات الحرية	مستوى الدلالة
أقل من 5	28	40.25	1.748	2	0.417
من 5 إلى 10	19	46.29			
10 سنوات فأكثر	43	48.57			

يتضح من الجدول (11) أن قيمة مستوى الدلالة بلغت (0.417)، وهي أكبر من (0.05)، وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى دافعية القيادات المدرسية للتطوير، وفق رؤية 2030 في القرى، تُعزى

لمتغير سنوات الخبرة، وهذا يدل على تشابه مستويات دافعية القيادات المدرسية للتطوير، وفق رؤية 2030 في القرى، مهما اختلفت سنوات خبرتهم.

حسب الدرجة العلمية:

وللإجابة عن السؤال؛ تمّ أيضًا استخدام اختبار "كروسكال ويلز" (Kruskal-Walls)، وكانت النتائج كما يلي:
جدول رقم (12) نتائج اختبار كروسكال ويلز لمعرفة دلالة الفروق في درجة دافعية القيادات المدرسية للتطوير وفق رؤية 2030 في القرى تبعًا لمتغير الدرجة العلمية

الدرجة العلمية	العدد	متوسط الرتب	مربع كاي	درجات الحرية	مستوى الدلالة
دبلوم	16	44.06	1.260	2	0.532
بكالوريوس	72	45.26			
دراسات عليا	2	65.75			

يتضح من الجدول (12) أن قيمة مستوى الدلالة بلغت (0.532)، وهي أكبر من (0.05)، وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى دافعية القيادات المدرسية للتطوير، وفق رؤية 2030 في القرى، تُعزى لمتغير الدرجة العلمية، وهذا يدل على تشابه مستويات دافعية القيادات المدرسية للتطوير، وفق رؤية 2030 في القرى، مهما اختلفت درجتهن العلمية.

حسب المحافظة التعليمية:

وللإجابة عن هذا السؤال؛ تمّ استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة، وكانت النتائج كما يلي:
جدول رقم (13) نتائج اختبار (ت) لمعرفة دلالة الفروق في درجة دافعية القيادات المدرسية للتطوير وفق رؤية 2030 في القرى تبعًا لمتغير المحافظة التعليمية

المحافظة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	درجات الحرية	مستوى الدلالة
رابع	52	4.0000	0.51869	1.071	88	0.287
خليص	38	3.8659	0.66890			

يتضح من الجدول (13) أن قيمة مستوى الدلالة بلغت (0.287) وهي أكبر من (0.05)، وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى دافعية القيادات المدرسية للتطوير وفق رؤية 2030 في القرى تُعزى لمتغير المحافظة التعليمية، وهذا يدل على تشابه مستويات دافعية القيادات المدرسية للتطوير، وفق رؤية 2030 في القرى، مهما اختلفت محافظتهن التعليمية.

حسب الدورات:

وللإجابة عن هذا السؤال؛ تم استخدام اختبار "كروسكال ويلز" (Kruskal-Walls)، وكانت النتائج كما يلي:
جدول رقم (14) نتائج اختبار كروسكال ويلز لمعرفة دلالة الفروق في درجة دافعية القيادات المدرسية للتطوير وفق رؤية 2030 في القرى تبعًا لمتغير الدورات

الدورات	العدد	متوسط الرتب	مربع كاي	درجات الحرية	مستوى الدلالة
من دورة إلى 5	35	37.43	5.852	3	0.119

الدورات	العدد	متوسط الرتب	مربع كاي	درجات الحرّية	مستوى الدلالة
من 6 إلى 10	20	49.05			
أكثر من 10	32	52.22			
لم أحصل على دورات	3	44.33			

يُتضح من الجدول (14) أن قيمة مستوى الدلالة بلغت (0.119)، وهي أكبر من (0.05)، وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى دافعية القيادات المدرسية للتطوير، وفق رؤية 2030 في القرى، تُعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية، وهذا يدل على تشابه مستويات دافعية القيادات المدرسية للتطوير، وفق رؤية 2030 في القرى، مهما اختلفت أعداد الدورات التي حصلن عليها.

ثانيًا: مناقشة نتائج الدراسة:

مناقشة النتائج:

• ثانيًا: نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الأول الذي نصه: "ما واقع دافعية القيادات المدرسية في القرى التابعة لمنطقة جدة للتطوير وفق رؤية المملكة 2030؟"

أسفرت النتائج الواردة في الجدول رقم (10) أن دافعية القيادات المدرسية في القرى التابعة لمنطقة جدة للتطوير في ضوء رؤية المملكة 2030 جاءت جميعها بدرجات دافعية كبيرة، وهذا ما وجده الغامدي وآخرون (2019) أن واقع أداء القيادات التربوية بالمؤسسات التعليمية بمنطقة الباحة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030 قد جاء بدرجة عالية، كما توصل الحلو (2008) أن دوافع المديرين للاتحاق بالعمل في الإدارة المدرسية في مديريات محافظات شمال فلسطين عام عالية. وتعود هذه النتيجة إلى العديد من العوامل منها: وعي القيادات المدرسية في القرى التابعة لمنطقة جدة بأهمية رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في رسم الطريق لغد ومستقبل مشرق، والمنطلقة من قيمة الموارد البشرية العاملة في مختلف قطاعات الدولة الحكومية والخاصة والخيرية، وأهمية دورهن في تحقيق أهداف تلك القطاعات بكفاءة وفعالية لتحقيق مؤشرات الأداء لأهداف رؤية المملكة 2030،

بالإضافة إلى إدراك القيادات المدرسية في القرى التابعة لمنطقة جدة، بأن تطوير وتأهيل القيادات من أهم المطالب التي تسعى معظم دول العالم، وخصوصًا العالم النامي إلى تحقيقها بهدف تزويد تلك القيادات بالمهارات والمعارف والخبرات المهنية التي تمكنها من أداء أدوارها التعليمية والاجتماعية والإدارية، بدرجة تميّز عالية، كما تمكنها من معالجة وحل ما يواجهها من مشكلات، وبالتالي تمكين تلك القيادات من المساهمة الفعالة في تحقيق أهداف المؤسسات التربوية والتعليمية التي تتولى قيادتها، في ضوء رؤية المملكة 2030. وهذا ما توصل إليه الغامدي والغامدي (2017) أن استجابات العينة حول أهمية تطوير أداء القياد المدرسية، في ضوء أبعاد مجتمعات التعلم المهنية، جاءت "مهمة بدرجة عالية جدًا".

كما يمكن أن تُعزى هذه النتيجة إلى طبيعة عمل القيادات المدرسية الذي يتطلب جهدًا كبيرًا، وبالتالي ينعكس على شعورهم بالكفاءة اللازمة للقيام بتلك المهام، وبأنهم صفة المجتمع التربوي والتعليمي، إذ يرون في عملهم واجبًا مقدسًا، فيندفعون بقوة أكبر وحماسة أعلى نحو تطوير أدائهم إلى الأداء الأفضل.

ويمكن أن تُعزى إلى إدراك ووعي القيادات المدرسية، بأن تطوير المدارس جزء لا يتجزأ من تطوير التعليم والذي بدوره هدف من أهداف رؤية المملكة 2030، فقد حظي التعليم في هذه الرؤية بأهمية كبرى؛ لأنه يمثل محور التقدم والتطور في فكر وقدرات ومهارات الشباب السعودي، وفي إدارة الاقتصاد مستقبلاً. وقد جاءت الرؤية بخطة

تطوير تركز على حزمة متكاملة من البرامج لتطوير البيئة التعليمية ومواكبة خطط التنمية، ويأتي في صدارتها تحديث شامل للمناهج، وأداء المعلمين، وتحسين البيئة المدرسية للتحفيز على التطوير والإبداع.

خلاصة النتائج:

- 1- أن دافعية القيادات المدرسية في القرى التابعة لمنطقة جدة للتطوير في ضوء رؤية المملكة 2030 حصل محور الدافعية على متوسط كلي (3.57 من 4)، أي بتقييم دافعية (كبيرة)،
- 2- حصل محور المعوقات على متوسط كلي (3.94 من 5)، بتقدير لفظي (كبيرة)،
- 3- حصلت المعوقات المتعلقة بالبيئة المدرسية على أعلى متوسط (4.21) بتقدير (كبيرة جداً)، ثم معوقات المنهج المدرسي بمتوسط (3.90) وثالثا معوقات تتعلق بالمعلم والمتعلم بمتوسط (3.87) وأخيرا معوقات تتعلق بالإدارة التعليمية بمتوسط (3.85) وجميعها بتقدير (كبيرة)
- 4- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى دافعية القيادات المدرسية للتطوير وفق رؤية 2030 في القرى، تُعزى لمتغير سنوات الخبرة،
- 5- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى دافعية القيادات المدرسية للتطوير، وفق رؤية 2030 في القرى، تُعزى لمتغير الدرجة العلمية
- 6- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى دافعية القيادات المدرسية للتطوير، وفق رؤية 2030 في القرى، تُعزى لمتغير المحافظة التعليمية
- 7- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى دافعية القيادات المدرسية للتطوير، وفق رؤية 2030 في القرى، تُعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية

التوصيات والمقترحات:

- بناء على ما تمَّ التَّوصُّلُ إليه من نتائج الدِّراسة، توصي الباحثة وتُقدِّمُ بما يلي:
- 1- ضرورة تطوير أداء القيادات المدرسية لاستيعاب المستحدثات الجديدة، والتوافق مع نتائج الدِّراسات الحديثة المعنيَّة بتطوير أداء تلك القيادات.
 - 2- العمل على سدِّ فجوات الأداء القيادي بما يُحقِّق تطوير أداء القيادات المدرسيَّة، في ضوء رؤية المملكة 2030.
 - 3- العمل على توفير مناخ تنظيمي وبيئة تفاعليَّة، تُسهم في دعم تطوير أداء القيادات المدرسيَّة.
 - 4- أهميَّة تقديم برامج تدريبيَّة لكلِّ القيادات المدرسيَّة حول رؤية المملكة 2030.
 - 5- الاهتمام بتأهيل واختيار القيادات المدرسيَّة في القرى.
 - 6- العمل على زيادة المخصَّصات الماليَّة للمدارس، بالقدر الذي يغطِّي احتياجات التطوير، وفقاً لرؤية المملكة 2030.
 - 7- كما تُقدِّمُ الباحثة إجراء دراسات مستقبلية وعلى النحو الآتي:
 1. أن تطبق دراسات مشابهة على مشرفات القيادة المدرسيَّة في مكاتب الإشراف التربوي.
 2. إجراء دراسة حول قيادة التغيير في ضوء الرؤية الوطنيَّة السعوديَّة 2030، تستهدف القيادات التربويَّة بشكل عام، والقيادات التربويَّة في القرى خاصة.
 3. إجراء دراسات حول العوامل والتحديات التي تواجه عمليات تطوير أداء القيادات المدرسيَّة في القرى.

4. إجراء دراسة تهدف لوضع تصوّر للكفايات الأساسية التي يجب أن تتوافر في القائد التربوي، في ضوء رؤية 2030.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع بالعربية

- أبو عبيد، راندة (2014). دافعية الإنجاز وعلاقتها باستخدام التقنيات الحديثة لدى مديري المدارس الحكومية في مديريات غزة الجنوبية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 47 (4)، 287-306.
- الخنيفر، أمل. (2018). معقّفات تطبيق الإدارة الإلكترونية بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية في ضوء رؤية 2030 وسبل التغلب عليها. مجلة التربية: جامعة الأزهر - كلية التربية، 178، (1)، 178 - 226.
- الديرية، لانا؛ وسلامة، كايد. (2018). درجة إمكانية تطبيق مديري المدارس الاستكشافية الأردنية في محافظة العاصمة للقيادات الخادمة من وجهة نظر المعلمين وعلاقتها بالدافعية تجاه عملهم. مجلة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، 7، (22)، 147-159.
- الرومي، نايف. (2008). التطوير التربوي. مجلة المعلوماتية. (23)، 4.
- رؤية المملكة العربية السعودية "2030". (2019). استراتيجية 2030 ودور قائد المدرسة في تحقيق الأهداف التربوية. مجلة المال والتجارة: نادي التجارة، 582، 35-38.
- الزهيري، إبراهيم. (2006). معقّفات الدور القيادي لمديرات المدارس الثانوية بنات وكيفية التغلب عليها: (دراسة ميدانية بمحافظتي الدقهلية ودمياط). مستقبل التربية العربية: المركز العربي للتعليم والتنمية، 12، (43)، 185 - 285.
- السادة، خليفة؛ وعبابنة، صالح. (2016). العلاقة بين الكفاءة الذاتية لدى مديري المدارس الحكومية بمملكة البحرين ودافعتهم للعمل. دراسات: جامعة عمارثليجي بالأغواط، (44)، 60 - 74.
- السلمي، سعد؛ والقحطاني، يحيى. (2019). متطلبات تطبيق خصخصة مدارس التعليم العام في ضوء رؤية المملكة لعام 2030: تصور مقترح. مجلة القراءة والمعرفة: جامعة عين شمس - كلية التربية - الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، (210)، 207 - 235.
- الشمري، فاطمة؛ المقدادي، محمود. (2019). مستوى دافعية مديري ومديرات المدارس المتوسطة في دولة الكويت للالتحاق بالدورات التدريبية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق.
- عبيدات، محمد؛ وعبد الحق، كايد؛ وعدس، عبدالرحمن (2013). مناهج البحث العلمي. عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
- العتيبي، شيخة؛ ودرويش، زينب. (2019). تطوير أداء قادة المدارس الحكومية بمحافظة الدوادمي لتحسين البيئة التعليمية المحفزة على الابتكار في ضوء رؤية 2030: (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الأمير سطام، الخرج.
- عثمان، نسرين (2010). الدافعية نحو التعلم. آفاق تربوية: وزارة التربية والتعليم والتعليم العالي - رئاسة التوجيه التربوي، (1)، 43-61.
- عيداروس، أحمد. (2014). تصوّر مقترح لاحترافية التدريب القيادي لمدرّاء المدارس السعودية لتدعيم التميز التنظيمي في ضوء بعض الاتجاهات الدولية والمستقبلية للتنمية القيادية المستدامة. مجلة الإدارة التربوية: الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، 1، (1)، 87 - 254.

- الغافري، راشد بن سليمان. (2007). تنمية القيادات التربوية في سلطنة عمان. المؤتمر السنوي الخامس عشر - تأهيل القيادات التربوية في مصر والوطن العربي: الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ج 2، القاهرة: الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية ومركز تطوير التعليم الجامعي - جامعة عين شمس، 611-654.
- الغامدي، سعيد؛ والغامدي، علي. (2017). درجة اهمية تطوير اداء القيادة المدرسية بالتعليم العام في المملكة العربية السعودية في ضوء ابعاد مجتمعات التعلم المهنية. مجلة كلية التربية: جامعة بنها - كلية التربية، مج28، ع112، 329 - 382.
- الغامدي، عمير؛ الغامدي، عزلاء؛ الغامدي، فيصل؛ وعطيّة، محمد (2019). بناء أداة لقياس درجة أداء القيادات الإداريّة في المؤسسات التعليميّة بمنطقة الباحة في ضوء الرؤية الوطنيّة للمملكة العربيّة السعوديّة 2030. مجلة كلية التربية: جامعة بورسعيد - كلية التربية، (26)، 121 - 177.
- غلام، محمد. (2018). دافعية الإنجاز لمديري المدارس الثانويّة من وجهة معاونهم في ضوء نظريّة ماكلياند. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع: كلية الإمارات للعلوم التربوية، (29)، 353-365.
- القحطاني، أمل. (2008، يناير). من أجل قيادة مدرسيّة رياديّة: تجارب طموحة. مؤتمر التحولات المنتظرة للقيادة المدرسيّة. المنامة، البحرين.
- مطر، أسماء. (2013). دافعية الإنجاز. المؤتمر العلمي العربي السادس: التعليم وآفاق ما بعد ثورات الربيع العربي: الجمعية المصرية لأصول التربية بالتعاون وكلية التربية ببنها، (3)، 1401-1421.
- اليامي، هاديّة. (2018). رؤية مستقبلية لتطوير التعليم في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة 2030. مجلة العلوم التربويّة والنفسية: المركز القومي للبحوث غزة، 2، 32 - 49.

ثانيًا- المراجع بالإنجليزية

- Hellriegel, D, & Slocum, J. (2011). Organizational behavior. Ohio: Cengage Learning.
- Li, Lijuan; Hallinger, Phiip; and Ko, James. (2016). Principal Leadership and School Capacity Effects on Teacher Learning in Hong Kong International of Educational Management, 30(1), 76-100.
- Ojera, D. A. & Yambo, J. M. O. (2014). Role of Principals' Instructional Leadership Style in facilitating learning materials and co-ordination of Personnel on Students' Performance. International Journal of Humanities and Social Science Invention March 2014, 3(3), 51- 55.
- Singh, M., & Al-Fadhli, H. (2011). Does school leadership matter in the NCLB era? Journal of Black Studies, 42(5), 751-767.