



الباحث/ عبدالله السناني

دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030...

Humanities and Educational
Sciences Journal



مجلة العلوم التربوية
والدراسات الإنسانية

ISSN: 2617-5908 (print)

ISSN: 2709-0302 (online)

دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع(*)

الباحث/ عبدالله بن سلامة بن ضبيعان السناني
باحث في الإدارة والتخطيط التربوي
إدارة تعليم محافظة ينبع – السعودية

<http://hesj.org/ojs/index.php/hesj/index>

(*) موقع المجلة:

العدد(40)، يوليو 2024م

745

مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية



دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع

الباحث/ عبدالله بن سلامة بن ضبيعان السناني

باحث في الإدارة والتخطيط التربوي

إدارة تعليم محافظة ينبع - السعودية

الملخص

هدفت الدراسة إلى تعرف دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع، تحديد المعوقات التي تحد من دور قيادات إدارة التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030، تعرف مستوى الفروق حول دور قيادات التعليم تبعاً لمتغيرات (سنوات الخدمة - المؤهل العلمي - الدورات التدريبية في التنمية في ضوء رؤية 2030) في محافظة ينبع استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، تمثلت عينة الدراسة في (38) من قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع، توصلت النتائج إلى أن دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع جاء بدرجة كبيرة، أن المعوقات التي تحد من دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع جاءت بدرجة متوسطة) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى حول دور قيادات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع تعزى لمتغير المؤهل العلمي او سنوات الخبرة أو الدورات التدريبية. الكلمات المفتاحية: قيادات إدارات التعليم، تحقيق التنمية، محافظة ينبع.



The role of education administration leaders in achieving development in light of Vision 2030 in Yanbu Governorate

Abdullah bin Salama bin Dhabian Al-Sanani

Researcher in Educational Administration and Planning

Yanbu Governorate Education Administration - Saudi Arabia

Abstract

The study aimed to identify the role of education department leaders in achieving development in light of Vision 2030 in Yanbu Governorate, identify the obstacles that limit the role of education department leaders in achieving development in light of Vision2030 , identify the level of differences in the role of education leaders according to the variables (years of service - academic qualification - Training courses in development in light of Vision 2030 in Yanbu Governorate used the descriptive analytical approach. The study sample consisted of (38) leaders of education departments in achieving development in light of Vision 2030 in Yanbu Governorate. The results concluded that the role of leaders of education departments in achieving development In light of Vision 2030 in Yanbu Governorate, the obstacles that limit the role of education department leaders in achieving development in light of Vision 2030 in Yanbu Governorate came to a moderate degree (that there are no statistically significant differences at the level regarding the role of education leaders in achieving development in light of Vision 2030 in Yanbu Governorate). This is due to the variable of academic qualification, years of experience, or training courses

Keywords: leaders of education departments, achieving development, in Yanbu Governorate.

مقدمة:

انطلقت رؤية 2030 في 2016/4/25، في حزمة من الإصلاحات والمشروعات والمبادرات التنموية التي شملت كافة مفاصل الدولة، لتكون بحجم محتوى الاستراتيجيات المنظورة، وبمستوى تطلعاتها نحو تحقيق التحول الوطني المأمول؛ والذي بلورته العديد من البرامج والسياسات المؤسسية، التي تناسب السعودية الجديدة في موقعها المتقدم والمتنامي على المستوى الدولي والإقليمي، وكأحد دول مجموعة العشرين التي تمثل الدول الأكبر اقتصاداً في العالم، وبما تتحمله من مسؤوليات: إنسانية واقتصادية واجتماعية تسعى نحو التنمية العالمية بما يحقق النماء والرخاء والأمن الاجتماعي لجميع الشعوب ونتيجة للدور الفعال الذي يقوم به قيادات إدارات التعليم المدارس في العمل الإداري والتعليمي من أجل تحقيق أهداف النظام التعليمي والقيام بكافة الاعباء المؤكدة إليهم وذلك ينتج عنه تحقيق التنمية الشاملة في المجتمع وخاصة في ضوء ما أكدته رؤية المملكة 2030.

وقد جاءت رؤية المملكة 2030 لتكون خطة تنموية شاملة توجه الحراك السياسي والاجتماعي والتعليمي والتقني نحو محاور ثلاث: المجتمع الحيوي، والاقتصاد المزهر، والوطن الطموح، متمركزة على ثلاث ركائز: العمق العربي والإسلامي، قوة استثمارية رائدة، محور ربط القارات. واشتملت الرؤية على 69 هدفاً تفصيلياً تعد مؤشرات توجه تنفيذ البرامج والخطة والمشروعات المرتبطة بالرؤية (المركز الإعلامي لرؤية المملكة 2030).

وبينت الرؤية صراحة أنها تعول على التعليم وبصورة مباشرة في إنجاز أهداف تلك الرؤية من خلال الاستثمار في التعليم وتزويد الوطن بالمهارات والمعارف اللازمة لوظائف المستقبل. ولعل الرؤية هذه أكدت على دور التعليم في تحقيقها إذ تضمن عدداً من المؤشرات والمضامين بلغت 26 مؤشراً تناولت جميع أبعاد المنظومة التعليمية (الأحمدي، 2018).

وتقوم رؤية المملكة العربية السعودية 2030 على ثلاثة محاور أساسية هي: المجتمع الحيوي، والوطن الطموح، والاقتصاد المزهر، إذ يهدف محور المجتمع الحيوي إلى تحقيق هدفين رئيسيين هما: تعزيز القيم الإسلامية، وتمكين حياة عامرة وصحية، يندرج تحت هذين الهدفين ستة أهداف مبنية على المستوى الثاني، وتكتسب رؤية المملكة العربية السعودية 2030 أهميتها من كونها خارطة طريق واضحة المعالم أعدت لتسير بالمملكة نحو مستقبل مشرق في جميع المجالات التنموية بما يمكن جميع مكونات الدولة البشرية والمادية في الخمس عشرة سنة المقبلة من السير وفق خطط مدروسة بما يمكن من استنهاض همم أفراد المجتمع وتوجهها نحو مستقبل واعد (حكيم، 2017).

كما أشارت الرؤية إلى أهمية تحقيق التنمية وذلك من خلال رفع مخارجات التعليم، وتأهيل الطالب علمياً وفنياً وثقافياً، وتعزيز مبادئ العمل الإيجابية ليتمكن الطالب من تلبية متطلبات قطاعات العمل الحكومية والقطاع الخاص سعياً إلى تقليص الفجوة بين مخارجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، وبناء شراكات استراتيجية مع الجامعات العالمية في البحوث العلمية والزيارات المتبادلة لتحقيق أهداف التواصل العلمي والتبادل المعرفي بين الجامعات السعودية وغير السعودية الرائدة في التخصصات العلمية والعلوم الإنسانية، وإن خمس جامعات سعودية ضمن أفضل 022 جامعة دولية خلال 2025-203. (الحري، 2018).

وتعتبر التنمية من المفاهيم التي نالت كثيراً من الاهتمام سواء من الناحية الاقتصادية أو من الناحية البيئية أو الاجتماعية، وتغير مفهوم التنمية عبر الزمن، فمن التنمية الاقتصادية إلى التنمية الاجتماعية ثم السياسية والثقافية والبيئية، ومنها إلى التنمية الشاملة، ثم إلى التنمية البشرية، ومنها إلى التنمية البشرية المستدامة ثم التنمية الإنسانية،



وأخيرا التنمية المستدامة. والمتبع بدقة مسيرة التطور في الفكر التنموي، يعلم أنه لم يحظ مفهوم باهتمام محلي وعلمي قدر ما حظي مفهوم التنمية المستدامة (الكحالية، 2021).

لذا تعد التنمية معيار يوضح مدى قابلية المجتمع على تنمية الثروات التي تمتلكها بصورة مستمرة والمحافظة عليها، وكذلك الأنماط الفكرية والتنظيم الاجتماعي لتلك المجموعة السكانية. حيث تشمل التنمية المستدامة عدداً من الأبعاد الرئيسية تتمثل في: البعد الاقتصادي، والبعد الاجتماعي، والبعد البيئي، أن التنمية المستدامة أصبحت قضية حيوية لا غنى عنها في سبيل تقدم المجتمع وازدهاره فلم يعد من المقبول تجاه البيئة وتجاهل استدامة الجهود التنموية واستمراريتها كما أنه لا يمكن تلبية احتياجات الأجيال الحالية وتجاهل احتياجات الأجيال القادمة (الزعي، 2019).

ويعد تحقيق التنمية أحد أهم التحديات الرئيسية التي تواجه عالم اليوم في ظل معدلات النمو العالمية المرتفعة للفقر وعدم المساواة، وتغير المناخ والأزمات المالية فلم تعد هذه المشكلات تقتصر على مكان محدد بل أصبحت مشكلات عالمية لا تعرف الحدود الجغرافية، وأخذت تهدد الأجيال، ولكي يعيش الإنسان في بيئة تتماشى مع حقوقه وكرامته الإنسانية لا بد أن يكون ذلك في ظل التنمية المستدامة (هاشم، 2018، ص22).

وتعد العلاقة بين التعليم والتنمية علاقة تبادلية فكلما يؤثر ويتأثر بالآخر فالتعليم يهتم بإعداد القوى البشرية المؤهلة للعمل بالأنشطة الاقتصادية المختلفة كما أن الاقتصاد يؤثر في التعليم فتوافر الموارد المالية يمكن الدولة والأفراد من الإنفاق على العملية التربوية والتعليمية ويمر العالم في هذه الفترة بنظام علمي جديد تحمى فيه الدول القوية على الدول الضعيفة وتتحكم في اقتصاداتها وسائر شؤونها والمملكة مطالبة اليوم ببذل الجهود لتحقيق النمو الاقتصادي والتنمية لشعبها وعدم التبعية كما أن المملكة مطالبة في تلك الفترة أن تسعى إلى إيجاد تربية إسلامية خاصة تعيد له هويته العربية والإسلامية وذلك من خلال تفعيل دور قيادات إدارات التعليم بدورها في التنمية الاقتصادية يتمثل في إعداد قوى بشرية لتساهم في المجالات الاقتصادية (محمود، 2016).

ونظراً لما تمتلكه قيادات إدارات التعليم من أهمية وما تضطلع به من دور أساسي في إعداد جيل المستقبل، فقد أشار (عطوي، 2012 ص274) إلى أن تحقيق النمو المتكامل والمتوازن للطلبة، وتحقيق الأهداف التربوية المنشودة لإعدادهم للمستقبل، والمساهمة في بقاء مجتمعهم متماسكاً و متميزاً بثرائه وحضارته، بحاجة إلى تنسيق الجهود وإقامة أشكال التعاون المستمر بين الإدارات التعليمية ومؤسسات المجتمع المحلي، لذلك يقع على قيادات إدارات التعليم الدور الأكبر في تحقيق التنمية من خلال بناء جيل قادر مواكبة التغيرات والتطورات ومن ضمن هذه التغيرات والتطورات ظهور المجتمع الرقمي الذي يحمل كل أوجه التفاعل عبر عدد كبير من تطبيقات التكنولوجيا الحديثة، وبناء شخصية الطلبة ليكونوا مواطنون مسؤولون وذو وعي عالٍ قادرين على تحقيق التنمية، وهذا يحتاج إلى تضافر الجهود بين جميع مكونات وعناصر المؤسسات التربوية والتعليمية- وعلى رأسهم قيادات إدارات التعليم.

ويستخلص مما سبق أن تسليط الضوء على دور قيادات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية المملكة 2030، يكتسب أهميته، وكما لاحظته في بعض الدراسات من خلال تأثيره على النواحي التربوية والاجتماعية والثقافية. وكذلك، مساهمته في معرفة دور القيادات التعليمية بوصفها عنصراً تربوياً أساسياً-وقدرتها على استخدام أدوات وآليات واستراتيجيات إدارات العمل التعليمي ومن ثم المدرسي؛ لإكساب الطلاب القيم والأخلاق والمبادئ في التعامل مع التكنولوجيا الحديثة؛ لتحقيق التنمية في مختلف مجالات الحياة. لذلك: جاءت هذه الدراسة لوصف الواقع، دور قيادات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية المملكة 2030، وتقديم التوصيات التي قد تنثري الميدان التربوي من الناحيتين: النظرية والتطبيقية.



مشكلة الدراسة:

انطلاقاً من أهمية تحقيق التنمية في كافة مجالات المجتمع السعودي وذلك من خلال مرتكزات ومحاور رؤية المملكة 2030 والتي أكدت دور قيادات وزارة التعليم بصفة عامة، وقيادات إدارات التعليم بمختلف مناطق المملكة بصفة خاصة من أجل الاستثمار في التعليم والعنصر البشري لتحقيق التنمية إذ نصت على ذلك مجموعة من الأهداف الاستراتيجية للرؤية في المستوى الثالث ومنها: "بناء رحلة تعليمية متكاملة، تحسين تكافؤ فرص الحصول على التعليم، تحسين مخرجات التعلم الأساسية، تحسين ترتيب المؤسسات التعليمية، وتوفير معارف نوعية للمتميزين في المجالات ذات الأولوية، الموازنة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، تحسين جاهزية الشباب لدخول سوق العمل تعزيز مشاركة الأسرة في التحضير لمستقبل أبنائهم بما في ذلك التعليم (المركز الإعلامي لرؤية المملكة 2030).

وتعد هذه أهداف مباشرة وهناك العديد من الأهداف غير المباشرة وإذا كانت رؤية المملكة 2030 بهذا الطموح وتعد التعليم أداة فاعلة في إنجاز أهدافها، فيبدو من المنطقي بل من الضروري أن تكون هناك تغيرات وتحولات واضحة في منظومة قيادات إدارات التعليم بالوجه الذي هذه القيادات للتوافق مع رؤية 2030 أن الرؤية لا يمكن تحقيقها إلا في وسط مجتمعي متعلم؛ يعي أهدافها؛ لذلك تعاطم دور التعليم مع الرؤية، بل قد يكون محورها الأول، إذ إن هدفها تحقيق التنمية والارتقاء بالفرد السعودي ليوكب متطلبات العصر ومتغيراته، ويكون فاعلاً على المستوى العالمي. ومن منطلق أن التنمية تركز على الروابط المتداخلة للنمو الاقتصادي وتجمع بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية والاندماج والاستدامة البيئية، وهي نهج معياري لوضع الأهداف المشتركة لتحقيق رقي المجتمع والتطلع لحياة كريمة. إنها نظرية تحليلية وإطار معياري. وأهداف التنمية هي طريقة للنظر إلى العالم بأهداف جديدة وبداية عصر جديد، وتبنت الأمم المتحدة عبر العقود الماضية جهوداً ومبادرات عالمية متعددة تتعلق بالتنمية لتوجيهها بتوقيع 193 دولة لاتفاقية خطة التنمية المستدامة العالمية لعام 2030 وذلك في سبتمبر 2015، والتي تتضمن سبعة عشر هدفاً للتنمية وفي هذا الصدد جاءت نتائج وتوصيات الدراسات السابقة داعمة لمشكلة الدراسة الحالية.

وإيماناً من وزارة التعليم بالدور الحيوي الذي تقوم به إدارات التعليم؛ فقد حرصت على تحديد أدوارها ومسؤولياتها والتي ستسهم في تحقيق أهداف التحول الوطني، وعلى الرغم من هذه المحاولات الجادة من الوزارة لتطوير التعليم العام؛ إلا أن مستواها في تحقيق مؤشرات الأداء لا يزال دون المستوى المأمول؛ حيث كشفت تقارير الإدارات العامة لأمانة التعليم - والتي تُعد الجهة المسؤولة بالوزارة عن تقييم الإدارات التعليمية- أن هناك تحديات تواجه القيادات في تحقيق مؤشرات الأداء من أجل تحقيق التنمية (وزارة التعليم، 2016).

كما أشار تقارير الإدارات العامة لأمانة التعليم لعام (2017) وجود قصور في دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق بل في تجاوز الإدارات لبعض التحديات التي تواجهها، وضعف قدرتها على معالجتها بما يح د من آثارها وتدابيرها. كما كشفت نتائج قياس أداء الإدارات وتقارير التقييم الذاتي التي طبقتها الوزارة على جميع إدارات التعليم عن ضعف الأداء المتعلق بتحقيق التنمية؛ حيث كانت معظم تلك الإدارات بين الأداء المتوسط والضعيف (وزارة التعليم، 2017).



وأكدت دراسة (Rieckmann, 2017) على وجود علاقة وثيقة بين امتلاك قيادات إدارات التعليم لمهارات وجدارات مهنية وإدارية متنوعة في مواقع العمل المختلفة وتحقيق التنمية وأن أبعاد تلك المهارات متنوعة تشمل حزمًا متعدد منها حزمة المهارات القيادية، وحزمة المهارات الشخصية، وحزمة المهارات الابتكارية والتكنولوجية، وأن تكوين هذه المهارات يتركز في المقام الأول على أساس معلوماتي كبير، وذلك بتطبيق أسلوب البحث العلمي من أجل تحقيق التنمية المطلوبة.

وأوضحت دراسة الغامدي، والجهني (2018) أن درجة ممارسة القيادات التعليمية للكفايات الفنية في ضوء استراتيجية تطوير التعليم العام في المملكة العربية السعودية كانت بدرجة متوسطة، وأن واقع ممارسة القيادات التعليمية للكفايات الفنية في مجال قيادة عمليات التعليم والتعلم، ومجال قيادة مجتمعات التعلم المهنية مما يتطلب أهمية دراسة كيفية تطوير دور قادة المدارس خاصة في ضوء رؤية المملكة 2030 لتحقيق التنمية.

كما أكد التقرير الصادر من وزارة التعليم بجمهورية جنوب إفريقيا (Department of Education, 2018) على أهمية تطوير ملف الإنجاز الأداء الإداري للمساهمة في تحقيق التنمية وذلك من خلال توضيح أداء القيادات التعليمية من أجل تحقيق التنمية من خلال ما يتعلق بالجوانب الأداء الخاصة بالتوجه الاستراتيجي، وتخطيط وإدارة المخاطر، والتركيز على التغيير والتجديد وإدارة العمليات، والتركيز على النتائج، والتركيز على الناس من خلال جوانب الأداء المتعلقة بمهارات الاتصال والقيادة الذاتية، وبناء المجتمع التنظيمي فكل هذه المهارات الأدائية لقيادات إدارة التعليم تساهم في تحقيق التنمية.

وخلصت نتائج دراسة الدعيس (2021) إلى أن غياب فلسفة تربوية واضحة المعالم لدور قيادات إدارات التعليم يعد من أقوى المعوقات التي تواجه التنمية وخاصة البشرية؛ الأمر الذي ترتب عليه العديد من النتائج التي تحول دون توافر الشروط اللازمة للتنمية البشرية، وأشارت إلى ضرورة تكثيف جهود قيادات إدارات التعليم نحو المراجعة المستمرة للمناهج التعليمية وتطوير الأداء الإداري لهذه القيادات بما يحقق التنمية من أجل تحقيق التنمية، وتنمية رأس المال المعرفية، كون أغلبها مقطوعة الصلة بالعمل والإنتاج والتنمية، وقليلة الارتباط بحاجات الدارسين وبالحيات، وبالبيئات المحلية، أن ما تبذل من جهود التطوير نظم التعليم؛ تتضاءل ويخفت أثرها أمام الفيض الطلابي المتعاظم.

وأكدت دراسة القاسمي (2021) على أهمية دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية من خلال توثيق الصلة بمؤسسات المجتمع المختلفة لزيادة الاستثمار في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، كأحد جوانب المسافة. التعلم وأشكاله وحسن استخدامه وتوظيفه يمثل المشروع فرصة ذهبية للنهوض بالتنمية، الاستثمار في مجال التعلم.

كما أوصت العديد من المؤتمرات: كالمؤتمر الدولي لتقويم التعليم (مهارات المستقبل تنميتها وتقييمها)، والذي عقد في الرياض (2018م)، المؤتمر الأول للجمعية السعودية العلمية للمعلم (المعلم متطلبات التنمية وطموح المستقبل)، والمنعقد في جامعة الملك خالد (2019م) بضرورة تنمية وتقويم المهارات التدريسية للمعلمين من أجل تفعيل دورهم وذلك لا يكون إلا من خلال الدور الفعال لقيادات إدارات التعليم.

أكدت دراسة الحربي (2018) على أن رؤية المملكة 2030 هدفها الأساسي الارتقاء بالوطن والمواطن لمصاف الدول المتقدمة، إذ أن الرؤية تعمل للإنسان وبالإنسان فهو محورها ومنفذها والمستفيد الأول منها، فإن نجاح الرؤية يعتمد على فهمه العميق لأهدافها وكيفية تحقيقها. والرؤية من المفاهيم العلمية والاجتماعية والصناعية فهي تعتمد كثيرا على تصميمها، ومدى تمكن المجتمع وبخاصة الجيل القادم من تلك المفاهيم.

أسئلة الدراسة:

- وتسعى الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيس التالي:
- ما دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع؟ ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:
- 1- ما دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع؟
 - 2- ما المعوقات التي تحد من دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع؟
 - 3- هل هناك فروق ذات دلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول دور قيادات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع تبعاً لمتغيرات: (عدد سنوات الخدمة في العمل القيادي - المؤهل العلمي - عدد الدورات التدريبية في المجال التنمية في ضوء رؤية 2030) في محافظة ينبع؟
 - 4- ما المقترحات لتفعيل دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع؟

أهداف الدراسة:

- 1- تعرف دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع.
- 2- تعرف المعوقات التي تحد من دور قيادات إدارة التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع.
- 3- تعرف الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول دور قيادات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع تبعاً لمتغيرات: (عدد سنوات الخدمة في العمل القيادي - المؤهل العلمي - عدد الدورات التدريبية).
- 4- التوصل إلى مقترحات لتفعيل دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية:

- 1- تعد الدراسة الحالية استجابة لتوصيات ونتائج الدراسات السابقة التي دعت إلى أهمية دور قيادات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية المملكة 2030.
- 2- قد تثرى الدراسة الحالية المكتبات المحلية والعربية فيما يتعلق بمجال دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع.
- 3- تسد الفجوة البحثية المتعلقة دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع.

الأهمية التطبيقية:

- يمكن أن تفيد قيادات إدارات التعليم حيث تقدم الدراسة توصيات حول أهمية دور القيادات التعليمية في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030.
- تقدم الدراسة مقترحات لتفعيل دور قيادات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية المملكة 2030.
- يستفيد من نتائج الدراسة الحالية القائمين على النظام التعليمي في تعرف معوقات التي تحد من فاعلية دور القيادات التعليمية في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030.
- قد تشجع نتائج هذه الدراسة باحثين آخرين لإجراء دراسات جديدة تتناول جوانب أخرى من هذا الموضوع.



حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: سوف تقتصر الدراسة الحالية على بيان دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع.

الحدود الزمنية: الفصل الدراسي الثالث للعام الدراسي 1444هـ.

الحدود المكانية: إدارات التعليم بمحافظة ينبع.

الحدود البشرية: قادة المدارس الثانوية ورؤساء الأقسام ومدبرو الإدارات التعليمية في محافظة ينبع.

مصطلحات الدراسة:

الدور:

مجموعة من الأنماط السلوكية للوظائف المتوقعة والمقاة على عاتق كل فرد ما والتي يقوم بها في سياق اجتماعي معين (العلقامي، 2015).

التعريف الإجرائي: مجموعة الوظائف والعمليات التي يقوم بها قيادات إدارات التعليم بمحافظة ينبع من أجل تحقيق التنمية في سياق اجتماعي وفقاً لرؤية 2030.

قيادات إدارات التعليم:

هم المسؤولون عن القيام بمجموعة مبادئ وسلوكيات توصف بالنجاحة أو الفعالة، بل ينزع عن قيادة التعليم جانب المساهمة في تنمية المجتمع، ويحصرها في تنمية الاقتصاد، وتجهيز الناشئة لتصبح قوى عاملة تخدم الاقتصاد المحلي والعالمي، بغض النظر عن البيئة وحاجات الإنسان والمجتمع، وهذا ما يوِّلد إشكالية فكرية واجتماعية حول دور القيادة التعليمية (الغامدي، 2018).

التعريف الإجرائي: الأفراد المنوط بهم القيام بمهام ووظائف الإدارات التعليمية بهدف تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 من مديرو الإدارات ورؤساء الأقسام ومدبرو المدارس الثانوية.

رؤية المملكة العربية السعودية 2030:

هي خطة لما بعد النفط نظمها مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية برئاسة الأمير محمد بن سلمان إذ عرضت على مجلس الوزراء برئاسة الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود لاعتمادها وإقرارها، تم الإعلان عنها في 25 إبريل 2016 تزامناً مع الانتهاء من تسليم 80 مشروعاً، حكومياً عملاقاً تبلغ كلفة الواحد منها ما لا يقل عن 3.7 مليار ريال وتصل إلى 20 مليار ريال (رؤية 2030).

التنمية:

عملية مجتمعية عمدية تهدف إلى إحداث تغيير شامل في المجتمع، من خلال نقلة نوعية في مختلف قطاعاته، ومن ثم تحريك المجتمع ودفعه لأن يتقبل عمليات التغيير، ويتحمل تكاليفه وأعبائه (أبوزنط، 2017).

التعريف الإجرائي: عملية تحسین الظروف الاجتماعية والاقتصادية الناتجة عن مجموعة المهام والوظائف التي يقوم بها قيادات إدارات التعليم في ضوء رؤية 2030.

التعريف الإجرائي: رؤية وطنية اعتمدت من مجلس الوزراء ترسم توجه الدولة وأهدافها حتى عام (14452هـ/2030) وتعتمد على ثلاثة محاور هي: المجتمع الحيوي، والاقتصاد المزدهر، والوطن الطموح، لكل



محور مجموعة من الأهداف في ثلاثة مستويات، ويعد المستوى الثالث منها أهداف تفصيلية، يقوم عليها برامج التحول الوطني، وهذه الأهداف يمكن تحقيقها من خلال تفعيل دور قيادات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء هذه الرؤية.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

المحور الأول: قيادات إدارات التعليم:

أولاً: ماهية الإدارات الوسطى (إدارات التعليم):

تمثل الإدارات الوسطى حلقة وصل بين الإدارات العليا والإدارات التنفيذية التي تشرف على تنفيذ العمل بصورة فعالية. ولذا فإنها تتولى مسؤولية وضع الخطط الفرعية قصيرة المدى للمجالات التي تتولى الإشراف عليها والمشتقة أصلاً من الخطة العامة للوزارة التعليم، ورسم السياسة التنفيذية التي تضمن تحقيق أهداف الخطط الفرعية، ومتابعة تنفيذ الإجراءات وتقويمها، وما إلى ذلك (الغامدي، 2018).

وهي الإدارات التعليمية التي تعني الطريقة التي يدار بها التعليم وفقاً لأيدلوجية المجتمع وأوضاعه بواسطة مديريات التربية والتعليم على مستويات المحافظات داخل الدولة، والإدارات التعليمية هي الجهة التي تمثل حلقة وصل بين المستويات الإدارية العليا (الإدارات التربوية) ممثلة بوزارة التربية والتعليم والمؤسسات التعليمية والمؤسسات التعليمية المختلفة من التعليم العام، وحدة الإدارات المدرسية ممثلة بمديري ووكلاء مدارس التعليم وذلك من خلال عملية الإشراف والتوجيه والمتابعة لمختلف المؤسسات التعليمية وتزويدها بالإمكانات المالية والبشرية والمادية بغية التأكد من سلامة تنفيذ الخطط والبرامج وفقاً للسياسات واللوائح المنصوص عليها، ويمثل مديرو التعليم في المحافظات أو المناطق أو الأقاليم الجهة المسؤولة عن ذلك (صبري، 2018).

ثانياً: وظائف قيادات إدارات التعليم:

1- وظيفة التوجيه:

- توجه العلمية التربوية في المراحل التعليمية في الإدارات التعليمية.
- القيام بتنسيق المناهج للمراحل المختلفة، ويشرف على تصميم الوحدات الدراسية على أساس المعايير للمواد الدراسية المختلفة.
- وضع خططاً طويلة وقصيرة الأجل لتطبيق استراتيجيات التعلم النشط والفردية في الإدارات.
- وضع خطط تطوير وتطبيق النظم المستحدثة ومراقبة انتظامها وسلامتها.
- مساعد العاملين على وضع أهداف طويلة وقصيرة الأجل للمراحل التعليمية المختلفة لكي تسترشد بها المدارس التابعة للإدارات في وضع رؤيتها وتحديد أولويات أهدافها (مصطفى، 2019).

2- وظيفة التنظيم:

- ترشيح المتميزين للوظائف المختلفة، ويختص بتوزيع المهام والمسؤوليات، وإعادة توزيعها حسب مصلحة العمل.
- توطيد العلاقة بين الإدارات والبيئة المحيطة بما تدعمها مبدأ المشاركة المجتمعية.
- إعداد الدراسات المتعلقة بمجال تخصصه وتحديد حاجة القسم التابع له من المستلزمات اللازمة لأداء العمل.
- المحافظة على العلاقات الخارجية بين الإدارات والجمهور.
- العمل كضابط اتصال بين مديرية التعليم بالمحافظة وبين العاملين في الإدارات والمدارس التابعة لها.
- دعم كافة جهود التنمية المهنية أثناء الخدمة سواء التعليمية أو التدريسية.



- القيا بمهام الإدارات بما يتمشى مع اللوائح والقوانين والسياسات التي تضعها الوزارة أو المجالس المختصة.
 - الإشراف على تشغيل نظام الحكومة الإلكترونية، ويتأكد من تحديث بياناتها باستمرار، ويعتمد عليها في إعداد التقارير واتخاذ القرارات.
 - المحافظ على نمو المهني عن طريق القراءة وحضور المؤتمرات والعمل في اللجان المهنية وزيارة الإدارات التعليمية الأخرى للاطلاع على تجارب الآخرين.
 - التوصية بسياسات حول التنظيم والتمويل والتدريس والمباني المدرسية والوظائف الأخرى في برنامج المدرسة.
 - يضع ويوصي وينفذ برنامجا مستمرا للتوصل الفعال بين الإدارات والجمهور، ويحافظ على علاقات خارجية جيدة مع الوكالات الحكومية ومؤسسات الأعمال الأخرى والمنظمات المهنية.
 - الإعلام عن خطط ومشروعات التعليم في المجتمع المحلي عن طريق عقد الندوات والمؤتمرات وغير ذلك (نقي، 2018).
- ### 3-وظيفة الرقابة:

- مراقبة ومتابعة الخدمات التعليمية أو الأنشطة أو شئون التعليم، ورسم سياسة العمل بالقسم التابع له ويساهم في المؤتمرات والندوات وحلقات المناقشة والتدريب والأنشطة، ودراسة البحوث التي تتصل بالعملية، وذلك على الوجه الوارد تفصيلا.
- القيام بالعمل اللازم للتأكد من أن موارد وأصول وممتلكات الوزارة من مباني ومعدات وأثاث وخلافه يتم المحافظة عليها وصيانتها، وإتخاذ كافي لاستيعاب الزيادة السكانية، وبصفة عامة يعمل على توفير بيئة تعلم إيجابية في المدارس التابعة له.
- متابعة تنفيذ القرارات الوزارية والاحتفاظ بها في سجل مفرس، ومتابعة وصول الكتب الدراسية وتوزيعها على المدارس، ورسم سياسة العمل بالأقسام التابعة له، والمساهمة في المؤتمرات والندوات وحلقات المناقشة والتدريب والأنشطة، ودراسة البحوث التي تتصل بالعملية.
- المشاركة في بحث الشكاوى الخاصة بالإدارات التي يشرف عليها والتي يكلف بها من رئيسه في العمل.
- الإشراف على جميع العمليات المحاسبية، ويتأكد من سلامة الإجراءات والسجلات المحاسبية
- مراقبة عملية تنفيذ الميزانية، ويتأكد من أن البرامج الاقتصادية من حيث التكلفة، وأن الاعتمادات والأموال تدار بأمانة (صبري، 2018).
- إعداد التقارير الفظرية ودراسة التطورات الجديدة المتعلقة بالنواحي التعليمية والأنشطة والخدمات، واقترح ما يمكن أن يقتبس منها لرفع مستوى أداء التعليم
- دراسة التقارير والبيانات الواردة بشأن الخطط والمناهج والكتب والوسائل التعليمية وغير ذلك من النواحي التي تتصل بتخصصه وإعداد مذكرات تتضمن الملاحظات والآراء والمقترحات وعرضها على المستويات القيادية الأعلى.
- الإشراف على وضع الموازنة السنوية ومتابعة ومراقبة تنفيذها، ويشترك في إعداد موازنة البرامج والأداء على مستوى الإدارات
- دراسة الموضوعات الواردة ومتابعة التنفيذ، الإشراف على المستويات الوظيفية التابعة له ومراقبة تنفيذ المهام.
- متابعة مدى الاستفادة من استخدام الأجهزة الحديثة (الكمبيوتر التعليمي ومعمل الأوساط المتعددة)
- اعتماد التقارير الفترية والإحصاءات. (مصطفى، 2019).

المحور الثاني: التنمية:

أولاً: مفهوم التنمية:

اقترن مفهوم التنمية منذ ظهوره بالجانب الاقتصادي، فبعد حصول دول العالم الثالث على استقلاله السياسي بعد الحرب العالمية الثانية، روجت الدول الرأسمالية للفكر التنموي التقليدي الذي ربط واقعه من فقر، تدني المستوى المعيشي، الجهل، ما أدى إلى تطوير مفهوم التنمية بإسهامات الاتجاهات النظرية الحديثة في ميدان التنمية كنظرية التبعية، نظرية النظام العالمي الحديث، نظرية العلاقة بين الحضارات. ومحاولة الوصول للرفاهية الاجتماعي في السبعينيات (رمدوم، 2017)

ويعرفها (المرساوي، 2015) عملية تحسين الظروف والعوامل الاقتصادية والعوامل الاجتماعية والتي تؤدي إلى تحسين الإدارات الخاصة بإدارات الموارد الطبيعية والبشرية الخاصة بالمناطق أو البلاد حيث يؤدي ذلك إلى زيادة وتحسين الثروة وتحسين الحياة الخاصة بالأشخاص، ولكن من الممكن مع مرور قد يحدث بعض التغيرات في بعض الجوانب الخاصة بالتنمية، كما أن التنمية لها العديد من الجوانب التي تعمل على تحقيق مستوى حياة أفضل لجميع الأشخاص من الناحية الاقتصادية والناحية الاجتماعية من أجل تحقيق حماية أفضل للبيئة من خلال ترابط واتحاد جوانب التنمية مع بعضها البعض.

ثانياً: الأهداف العامة للتنمية:

أشار عبد الغني (2020) أنه في سبتمبر (2015) قد حددت الأمم المتحدة مجموعة من الأهداف العامة للتنمية كالتالي:

- القضاء على الفقر بجميع أشكاله في كل مكان.
- القضاء على الجوع وتوفير الأمن الغذائي والتغذية المحسنة وتعزيز الزراعة المستدامة.
- ضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية في جميع الأعمار.
- ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع.
- تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات.
- ضمان توافر المياه وخدمات الصرف الصحي للجميع وإدارتها وإدارات مستدامة.
- ضمان حصول الجميع بتكلفة ميسورة على خدمات الطاقة الحديثة الموثوقة والمستدامة.
- تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع.
- إقامة بنية تحتية قادرة على الصمود، وتحفيز التصنيع المستدام الشامل للجميع، وتشجيع الابتكار.
- الحد من انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها.
- جعل المدن والمستوطنات البشرية شاملة للجميع وآمنة وقادرة على الصمود ومستدامة.
- ضمان وجود أنماط استهلاك وإنتاج مستدامة.
- اتخاذ إجراءات عاجلة للتصدي لتغير المناخ وآثاره (الأمم المتحدة، سبتمبر 2015).

ويستخلص مما سبق أنّ نطاق أهداف التنمية يتجاوز بكثير نطاق الأهداف الإنمائية للألفية، فإلى جانب الأولويات الإنمائية القائمة على القضاء على الفقر والاهتمام بالصحة والتعليم والأمن الغذائي والتغذية، يحدد هذا الإطار مجموعة واسعة من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. وهو يعد أيضاً بإرساء مجتمعات أكثر سالماً



قادرة على احتواء جميع شعوب الأرض، وفي غاية الأهمية أيضاً أنه يحدد وسائل تنفيذ ذلك. وترتبط الأهداف والغايات الجديدة بروابط عميقة فيما بينها وتتشترك في عناصر عديدة، مما يعكس النهج المتكامل.

ثالثاً: مبادئ التنمية:

حدد القاسمي (2021) خمسة مبادئ رئيسية للتنمية هي:

- 1- العيش في ظل حدود بيئة مع احترام التنوع البيئي والحفاظ على المصادر الطبيعية وضمان استمرارها للأجيال القادمة.
- 2- ضمان مجتمع قوي وصحي وعادل يلبي الحاجات المتنوعة لكل أفراد شعبه حالياً ومستقبلاً.
- 3- تحقيق اقتصاد مستدام يقدم الرفاهية والفرص للجميع، ويضمن استخداماً فعالاً للموارد.
- 4- ضمان الاستخدام العلمي، وإن تراعي السياسات في تطويرها وتطبيقها أسس العلم والثقافة العلمية.
- 5- تدعيم الحكم الجيد أي ضمان نظام فعال وتشاركي للحكم.

رابعاً: مكونات وأبعاد التنمية:

حدد مؤتمر القمة العالمي للتنمية في جوهانسبرج عام 2002 مجالات التنمية بثلاثة أبعاد رئيسية هي: البيئة والاقتصاد والمجتمع مع الاعتراف بوجود حدود للقدرة على توفير الموارد، حيث أصبح هناك اعتقاداً قوياً بأن فاعلية التنمية تعتمد على تضافر الجهود في ثلاثة مجالات هي: الأبعاد الاجتماعية، والأبعاد الاقتصادية، والأبعاد البيئية، وأن كل بعد من الأبعاد الثلاثة يشمل عدداً من الأبعاد الثلاثة يشمل عدداً من الأنشطة التي تتداخل مع بعضها بما يحقق التنمية (ابن صالح، 2017).

فالتنمية تقوم على أساس ثلاثة عناصر هي: الاقتصاد-المجتمع - البيئة ومن الملاحظ إن هذه العناصر مع بعضها فالاقتصاد هو أحد المحركات الرئيسية للمجتمع والمجتمع هو يدير الاقتصاد والبيئة هي الإطار العام الذي يتأثر بالأنشطة الاقتصادية وكما تتأثر البيئة بسلوكيات أفراد المجتمع فأى برنامج ناجح للتنمية المستدامة لابد أن يحقق الانسجام بين هذه العناصر الثلاثة (الأنباري، 2013).

- 1- **البعد الاقتصادي:** تعد الأولى الأبعاد المنبثقة عن التنمية، فقد برز مفهوم التنمية بداية في علم الاقتصاد حيث استخدم للدلالة على عملية إحداث مجموعة من التغييرات الجذرية في مجتمع معين الهدف إكساب المجتمع القدرة لا تتطور الذاتي المستمر بمعدل يحسن المتزايد في نوعية الحياة لكل أفراد (يسين، 2015).
- 2- **البعد الاجتماعي:** يرى رمدوم (2017) أن البعد الاجتماعي يركز إلى رفع ثقة الإنسان - الذين جعلت لهم المعطيات المادية والنوعية- بأهمية دورهم في المجتمع ينطلق البعد الاجتماعي من فكرة أن الإنسان هو قائد التنمية وبالتالي فالاهتمام بالتنمية الموارد البشرية وتعبئتها بالوعي بضرورة المشاركة في العملية التنموية.
- 3- **البعد البيئي:** أوضح المسعودي (2014) أن الدراسات الاقتصادية اهتمت بالموارد النادرة، وأهملت الموارد الغير نادرة (كالماء والهواء) واعتبرته غير ذات قيمة تبادلية سوقية، أو منخفضة جداً، ولكن مع ظاهرة التلوث تغيرت النظرة الاقتصادية إلى هذه الموارد وأصبح ينظر لها لقيمتها الاستعمالية.

المحور الثالث: رؤية المملكة العربية السعودية 2030 ومحاورها:

المحور الأول: مجتمع حيوي:

الوصول إلى مجتمع حيوي يوفر للجميع حياة كريمة وسعيدة سيكون وفق رؤية 2030 أساساً قوياً للازدهار الاقتصادي. مجتمعنا الحيوي راسخ الجذور، متين البنیان، يستند إلى قيم الإسلام المعتدل والانتماء للوطن والاعتزاز



بالتقافة الإسلامية والتراث السعودي، ويوفر في الوقت ذاته خيارات ترفيه علمية المستوى، ونمط حياة مستداماً، وتكافلاً اجتماعياً، ونظاماً فعالاً للرعاية الصحية والاجتماعية (الزهراني، 2018).

1- **جذوره راسخة:** لقد أكرمنا الله بالكثير من الموارد الطبيعية والفرص الواعدة، لكن ثروتنا الحقيقية تكمن في أبنائنا وفي مجتمعنا. ونحن نعترّ بما يميّز شعبنا: دين الإسلام الخنيف، ووحدتنا الوطنية المتينة. ونحن على ثقة بأننا سنحقق التميّز في المستقبل بعون الله، ونواصل تسخير طاقاتنا وإمكاناتنا في خدمة ضيوف الرحمن على أكمل وجه، كما نعترّ بالهوية الوطنية العريقة لبلادنا.

2- **بيئته عامرة:** إنّ تحقيق السعادة والرخاء لأبناء المملكة والمقيمين فيها يتطلب تعزيز الصحة البدنية والنفسية والاجتماعية. وهنا تكمن أهمية رؤيتنا في بناء مجتمع ينعم أفرادُه بحياة كريمة ونمط حياة صحي ومحيط يوفر بيئة إيجابية جاذبة.

3- **بنيانه متين:** هدفنا هو تعزيز التنمية الاجتماعية وتنشيطها لبناء مجتمع قوي منتج، وذلك يتطلب تعزيز دور الأسرة وقيامها بمسؤولياتها، وتوفير التعليم الهادف إلى بناء الشخصية، وإرساء منظومة اجتماعية وصحية تضمن التمكين لأبنائنا (بشير، 2020).

المحور الثاني: الاقتصاد المزدهر:

هو الذي يوفر الفرص للجميع من خلال بناء نظام تعليمي منسجم مع احتياجات السوق، ويجهّز الشباب من الجنسين بالمهارات اللازمة لوظائف المستقبل، إلى جانب توفير فرص اقتصادية لرواد الأعمال والمشاريع الصغيرة بالإضافة إلى الشركات الكبيرة، من الركائز الرئيسية لرؤية 2030 توفير بيئة تطلق إمكانات الأعمال وتوسّع القاعدة الاقتصادية وتوفر فرص عمل لجميع السعوديين. ونحن نسعى لتحقيق ذلك بالاستفادة من الموقع الفريد للمملكة وإمكاناتها، واستقطاب أفضل المواهب، وجذب المزيد من الاستثمارات العالمية (حكيم، 2017).

1- **فرصه مثمرة:** تعدّ مهارات أبنائنا وقدراتهم من أهم مواردنا وأكثرها قيمة. ونحن نسعى لتحقيق أقصى استفادة منها بتبني ثقافة المكافأة مقابل العمل، وإتاحة الفرص للجميع، وتطويرهم وتمكينهم بالمهارات التي يحتاجونها لتحقيق إمكاناتهم والوصول إلى أهدافهم. ولهذا الغاية، سوف نعزز اقتصادنا من أجل توفير فرص عمل متنوعة للشباب السعودي، كما سنفتح فصلاً جديداً في استقطاب الكفاءات والمواهب العالمية.

2- **تنافسيته جاذبة:** انفتاح المملكة على الاستثمارات والأعمال سيعزز إنتاجيتنا ويسرع تحولنا كي نصبح من أكبر اقتصادات العالم. وسيتم تحقيق ذلك بإذن الله من خلال تحسين بيئة الأعمال، وإعادة هيكلة مدنا الاقتصادية، وإنشاء مناطق خاصة، وتحرير سوق الطاقة لتحسين قدرتها على المنافسة (عبدالقادر، 2018).

3- **استثماره فاعل:** تنوع اقتصادنا من أهم مقومات استدامته، ولدينا خطط بعيدة المدى سوف ترتقي بالمملكة لتصبح بين أكبر 20 اقتصاداً في العالم. ورغم التباطؤ الاقتصادي العالمي الذي نلمسه اليوم، فإننا نستثمر الكثير في قطاعات اقتصادية جديدة وواعدة لتحسين تنوع الاقتصاد وتخصيص عدد من الخدمات الحكومية.

4- **موقعه مستغل:** تقع المملكة العربية السعودية على مفترق طرق التجارة الدولية بين قارات ثلاث هي آسيا وأوروبا وإفريقيا. ونحن نسعى لاستغلال هذا الموقع الجغرافي المميّز وعقد شراكات استراتيجية جديدة لتنمية اقتصادنا ومساعدة الشركات السعودية على زيادة صادراتها. كما سنعمل على الاستفادة من مصادر الطاقة المتوفرة وإمكاناتنا الواعدة في مجال الخدمات اللوجستية من أجل تحفيز مرحلة جديدة من التحول الصناعي والتبادل التجاري المزدهر (الحري، 2018).

المحور الثالث: وطن طموح:

تهدف رؤية 2030 إلى التحول إلى حكومة عالية الأداء تتسم بالفعالية والشفافية والمساءلة، وتمكّن المواطنين والقطاع الخاص والمؤسسات غير الربحية من أخذ المبادرة في استكشاف الفرص المتاحة لتحقيق أهداف الرؤية، الوطن الطموح يسعى لتطبيق مبادئ الكفاءة والمساءلة على جميع المستويات من أجل تحقيق الرؤية، بما في ذلك بناء حكومة فاعلة وشفافة وخاضعة للمساءلة وعالية الأداء تضمن التمكين للجميع.

1- **حكومته فاعلة:** لقد تنامي دور الحكومة ومتطلباتها بشكل كبير منذ تأسيس المملكة العربية السعودية. لذلك فإننا بحاجة للتطور المستمر كي تبقى حكومتنا قادرة على الوفاء بالتطلعات والآمال المتغيرة ومواجهة التحديات الجديدة. ونحن ملتزمون بالعمل وفق معايير عالية من الشفافية والمساءلة، وإدارات مواردنا المالية بكفاءة واقتدار، وإنشاء مؤسسات حكومية مرنة، واعتماد نظم فعالة لمراقبة الأداء.

2- **مواطنه مسؤول:** الوطن الذي نشد يتطلب بناؤه مساهمة جميع المواطنين السعوديين. فلدينا جميعاً أدوار نؤديها سواء كنا في القطاع الحكومي أو الخاص أو غير الربحي، من أجل تحقيق آمالنا وتطلعاتنا والقيام بمسؤولياتنا تجاه وطننا ومجتمعنا وأسرنا وتجاه أنفسنا.

الأهداف التفصيلية لرؤية المملكة 2030:

- وصول المحتوى المحلي في قطاع النفط والغاز إلى نسبة 75% عوضاً عن 40%
- رفع متوسط عمر الفرد ليصل إلى 80 عام بدلاً من 74 عام.
- التقدم في مؤشر رأس المال الاجتماعي والوصول إلى المركز 10 بدلاً من المركز 26.
- أن تحتل ثلاثة مدن بالمملكة مراكز ضمن أفضل مئة مدينة في العالم.
- أن تزيد نسبة الأشخاص الممارسين للرياضة بشكل أسبوعي وتصل إلى 40% بدلاً من 13%
- أن تنفق الأسر على الثقافة والترفيه في المملكة بنسبة 6% بدلاً من 2.9%.
- زيادة المواقع الأثرية التي يتم توثيقها في اليونسكو ليصل عددها إلى الضعف.
- رفع طاقة الحرم المكي الاستيعابية لكي يستقبل 30 مليون معتمر بدلاً من 8 ملايين فقط.
- زيادة نسبة مدخرات الأسرة لتصل إلى 10% بدلاً من 6%.
- أن يكون عدد المتطوعين كل سنة في القطاع الغير ربحي 1 مليون بدلاً من 11 ألف في الوقت الحالي.
- تحطي المملكة للمركز 25 في مؤشر التنافسية العالمية وتحقيقها لأحد المراكز العشر الأولى.
- زيادة قيمة أصول صندوق الاستثمارات العامة ليصل إلى أكثر من 7 تريليون ريال بدلاً من 600 مليار ريال.
- مشاركة المرأة في سوق العمل بنسبة أكبر تصل إلى 30% عوضاً عن 22%.
- زيادة مشاركة المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الإنتاج المحلي الإجمالي وتقدمها من نسبة 20% إلى 35% .
- أن تزيد مشاركة القطاع الغير ربحي في الناتج المحلي الإجمالي لتصل إلى 5% بدلاً من 1%.
- التقدم في مؤشر الحكومات الإلكترونية وتحتي المركز 36 وتحقيق مركز ضمن المراكز الخمس الأولى.
- التقدم في مؤشر فاعلية الحكومة والوصول على المركز 20 بدلاً من المركز 80.
- رفع نسبة الإيرادات الحكومية الغير نفطية من 163 مليار ريال لتصل إلى 1 تريليون ريال بشكل سنوي.
- تقليل نسبة البطالة في المملكة وجعلها تصل إلى 7% عوضاً عن 11.6%.

- زيادة الصادرات الغير نفطية بحيث تصل نسبتها بحد أقل إلى 50% بدلاً من 16% من إجمالي الناتج المحلي غير النفطي.
 - تقدم الاقتصاد وتحقيقه لأحد المراكز الـ 15 الأولى عالمياً بدلاً من المرتبة 19.
 - وصول المملكة إلى المرتبة 25 عالمياً و 1 إقليمياً في مؤشر أداء الخدمات اللوجستية وذلك بدلاً من المرتبة 49.
 - أن تزيد نسبة إجمالي الناتج المحلي من 40% إلى 65% وذلك بالتعاون مع القطاع الخاص.
 - وصول نسبة الاستثمارات الأجنبية المباشرة من إجمالي الناتج المحلي إلى المعدل العالمي وهو 5.7% بدلاً من 3.8% (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، 2016، ص11).
- ويمكن القول في ضوء ما سبق أهداف رؤية المملكة 2030 صيغت على ثلاثة محاور رئيسية) مجتمع حيوي، اقتصاد مزدهر، وطن طموح). ويندرج تحت المحور الأول ثلاثة محاور فرعية، فتهدف الرؤية لتحقيق مجتمع حيوي ذي قيم راسخة، وبيئة عامرة وبنين متين. أما المحور الثاني فيهدف لتحقيق اقتصاد مزدهر، فرصه مثمرة، استثماره فاعل، تنافسيته جاذبة، وموقعه مستغل استغلال أمثال. المحور الثالث يهدف لتحقيق وطن طموح من خلال عنصريه: الحكومة الفاعلة والمواطن المسؤول. وبهذا يتضح لنا أن للرؤية أهداف قطاعية ذات بعد اجتماعي.

ثانياً: الدراسات السابقة:

يتناول هذا الجزء عرضاً للدراسات السابقة التي تناولت دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع، وقد تم عرض الدراسات وفق منهجية واضحة من خلال ذكر الهدف من الدراسة والمنهج المستخدم فيها، وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة، ومدى إفادة الباحثة من هذه الدراسات مع تعقيب عليها من حيث الأهداف، العينات، المناهج، النتائج. وقد رتبنا هذه الدراسات حسب التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث، كالتالي:

دراسة هوفمان (Hoffmann, 2014) هدفت إلى تعرف مفهوم الجدارة المهنية للقيادات التعليمية في سياق التعليم من اجل تحقيق التنمية المستدامة، ولتحقيق ذلك تم عمل مسح على القيادات التعليمية للتعرف على مفهوم الجدارة لديهم وافضل الممارسات التي يمكن استخدامها في تكوين الجدارات الإدارية، والتي لها دور فعال في تحسين الاداء، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها: تكون ممارسات تكوين الجدارات ينبغي أن تنطلق من التحديد الدقيق للأداء الحالي والأداء المتوقع، إلى جانب ضرورة التركيز على التعليم الميداني في أماكن العمل والتعليم من خلال الجامعات.

دراسة شينج (Cheng, 2017) هدفت إلى دراسة تأثير جدارة القيادة التعليمية في التنمية القيادية للأفراد المحتمل توليهم لمناصب قيادية في التعليم في المستقبل، ولتحقيق ذلك فقد اهتمت الدراسة بتحليل أبعاد الجدارات والممارسات القيادية والإدارية بمختلف مهاراتها واشتملت على مهارات التحليل الاستراتيجي، ومراعاة احتياجات العاملين في الإدارات التعليمية وأصحاب المصالح سواء من داخل أو خارج الإدارات التعليمية ذات الصلة، وقد تم تحليل العلاقة بين امتلاك عدد من القيادات لإدارات التعليم لعينة تكونت من (20) قيادة تعليمية في مدينة هونج كونج للجدارة في قيادة إدارة التعليم وتطوير الأداء القيادي للمتعاملين معهم من المديرين في المستوى الإداري الأدنى، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير ذات دلالة إحصائية كبيرة بين امتلاك المديرين للجدارة وانعكاس ذلك في تنمية المتعاملين معهم.



دراسة وليم (Wilyam, 2017) هدفت إلى تعرف الواقع الفعلي لأداء مدراء المناطق التعليمية في ولاية تكساس في الولايات المتحدة الأمريكية، والكشف عن معايير الجودة لديهم بالإضافة إلى معرفة الممارسات الحقيقية لدى مدراء المناطق التعليمية من تخطيط وأساليب وبرامج تقويمية واعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، توصلت نتائج الدراسة إلى أن الواقع الفعلي لأداء مدراء المناطق التعليمية في ولاية تكساس في الولايات المتحدة الأمريكية متوسط خاصة في ظل معايير الجودة ويحتاج إلى تدريبهم من اجل تطبيق معايير الجودة في الأداء الفعلي.

دراسة خاطر(2018) هدفت إلى تعرف الأسس النظرية ومدخل بناء الجدارة المهنية في الفكر الإداري المعاصر، وتحليل بعض صيغ التجديد الإداري المعاصرة ودورها في بناء الجدارات المهنية لقيادات الإدارات التعليمية في مصر، ولتحقيق ذلك اعتمدت الدراسة على أسلوب دراسة الحالة الذي تم توظيفه في دراسة واقع الجدارات المهنية في أداء قيادات الإدارات التعليمية التابعة لمديرية التربية والتعليم بمحافظة بنبع الإسماعيلية، باعتبارها نموذجًا للإدارات التعليمية في مصر، ولقد أسفرت الدراسة عن نتائج، أهمها: ضعف ممارسة قيادات الإدارات التعليمية لبعض مجموعات الجدارة المهنية، والمتمثلة في الجدارة الإنتاجية والجدارة الفنية، والجدارة القيادية والجدارة الشخصية، ولقد انتهت الدراسة بتقديم آليات مقترحة لتوظيف مدخل بناء الجدارة المهنية في تطوير أداء قيادات الإدارات التعليمية بمصر.

دراسة العلقامي (2018) هدفت إلى تعرف الأسس النظرية لإدارات الأزمات بالمؤسسات التعليمية، ورصد الأزمات التي تعرضت لها المدارس عقب ثورة 25 يناير 2011م و30 يونيو 2013م، وإبراز أهم الممارسات السلوكية لمديري مدارس المرحلة الثانوية في التعامل مع الأزمات المستجدة عقب الثورة، والوقوف على الصعوبات التي واجهت مديري ومسؤولي وحدة إدارات الأزمات بالمدارس الثانوية في التعامل مع الأزمات المستجدة، وكيفية التغلب عليها من وجهة نظرهم. اقتصرت الدراسة على الممارسات السلوكية لمديري المرحلة الثانوية بمدينة القاهرة، خصوصا المدارس المحيطة بالأحداث الجارية (مصر الجديدة، مدينة نصر، غرب القاهرة). استخدمت الدراسة المنهج الوصفي في رصد الظاهرة وتحديد الحقائق المتعلقة في واقع الأزمات التعليمية المستجدة بعد الثورة، ومن ثم جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بها وتعرف العوامل المؤثرة فيها، وتحليلها. استخدمت استبانة خاصة بهدف الكشف عن واقع الأزمات التي تعرضت لها المدارس، الممارسات السلوكية لمديري هذه المدارس، والصعوبات التي واجهها المدراء عند التعامل مع الأزمات المستجدة. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات الإجرائية لتفعيل دور مديري المدارس الثانوية ومسؤولي وحدة إدارات الأزمات

هدفت دراسة الغامدي (2018) هدفت إلى تعرف درجة جودة أداء القيادة التربوية وتنمية الموارد البشرية في المدارس الثانوية والمتوسطة بالمدينة المنورة، والكشف عن الفروق بين آراء أفراد العينة تبعاً للوظيفة والمستوى التعليمي والخبرة العملية في مجال التعليم والدورات التدريبية في مجال الإدارات المدرسية، وتعرف مقترحات أفراد العينة لرفع جودة أداء القيادة التربوية، وتنمية الموارد البشرية في المدارس الثانوية والمتوسطة للبنين بالمدينة المنورة. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة موافقة أفراد العينة على جودة أداء القيادة التربوية بدرجة كبيرة، بالمدارس المتوسطة والثانوية، كما أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لدرجة جودة أداء القيادة التربوية وتنمية الموارد البشرية بالمدارس الثانوية والمتوسطة بالمدينة المنورة ترجع لمتغير المؤهل العلمي، ومتغير عدد سنوات الخبرة، مما يشير إلى أن المؤهل العلمي وسنوات الخبرة لهما تأثير كبير وقوي على درجة أداء المديرين في رفع الكفاءة البشرية داخل تلك المدارس.

دراسة رويس (2018) هدفت إلى تشخيص دور إدارات تعليم الشرقية في تحقيق رؤية السعودية 2030 على ضوء النموذج الأوروبي للتميز المؤسسي؛ حيث يعد النموذج الأوروبي أحد الأطر الرئيسية لمساعدة المؤسسات على تعزيز قدراتها التنافسية، وتحقيق التميز والرؤى الطموحة لها. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطوير استبانة وتطبيقها على عينة عشوائية بسيطة بلغ عددها (942) فرداً ما نسبته (40,1%) من منسوبي إدارات التعليم بالمنطقة الشرقية، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الإنسانية (SPSS). وتوصلت الدراسة إلى أبرز النتائج التالية: أن واقع التميز المؤسسي بإدارات تعليم الشرقية في ضوء النموذج الأوروبي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة كان بدرجة (كبيرة) بمتوسط حسابي قدره (3,54). أن دور التميز المؤسسي في تحقيق رؤية السعودية 2030 من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة كان بدرجة (كبيرة) بمتوسط حسابي قدره (3,43). وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحثان بما يلي: حث القيادات بإدارات تعليم الشرقية على إجراء مراجعات دورية للأهداف للتأكد من تحقيقها لاحتياجات المستفيدين من خلال تطبيق مجالات استبانة الدراسة وعدة استطلاعات دورية. العمل على إخضاع العمليات الإدارية بإدارات تعليم الشرقية لتقويم خارجي وفق المواصفات القياسية التعليمية. حث القيادات بإدارات تعليم الشرقية على تبني الأفكار الإبداعية في كافة المجالات وتوظيفها في التنمية الوطنية.

دراسة الغامدي (2020) هدفت إلى تعرّف دور القيادة التربوية في بيئة التعلم المدمج، ومتطلبات تفعيل ذلك الدور، واستخدام فيها المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لها، وطبقت الدراسة على عينة من (132) مشرفاً تربوياً ممن يعملون في مكاتب التعليم للبنين بمدينة الرياض، وكان من أهم نتائجها: أن درجة موافقة أفراد عينتها على دور القيادة التربوية في بيئة التعلم المدمج قد جاءت بدرجة (محايد) بمتوسط حسابي (3,23)، وأهم موافقون على متطلبات تفعيل ذلك الدور بمتوسط حسابي (3,73)، وأوصت الدراسة بنشر الثقافة في الميدان التربوي حول أهمية الدور الذي تقوم به القيادات التربوية في بيئة التعلم المدمج، والمتطلبات اللازمة لتفعيل ذلك الدور، وذلك من خلال البرامج التدريبية واللقاءات والمشاعر التربوية، بالإضافة إلى وسائل التواصل الاجتماعي المعتمدة؛ وذلك لتوضيح ماهية التعليم المدمج وأهدافه ومتطلباته، ودور القيادة التربوية في ذلك.

دراسة الشاذلي (2021) هدفت إلى تحليل للواقع الحالي وما يستتبعها من رصد لجوانب القوة والضعف، تمهيداً لتقريب الفجوة بين الواقع والمأمول. وهذا ما دعا إلى وجود حاجة ملحة لمراجعة عناصر الرياضة المدرسية وتطورها بما تتناسب مع التغيرات والتطورات المتسارعة في مجال التربية البدنية المدرسية، ندرة في البحوث التي تناولت موضوع استراتيجيات تطوير الرياضة المدرسية بجمهورية مصر العربية لذلك أصبح من الضروري الاعتماد على استراتيجية علمية تستخدم للمساعدة على الأداء الأفضل نحو توجيه الطاقات والإمكانات (المادية والمالية والبشرية) التوجه الأمثل؛ لإنجاز الأهداف وتحقيق الغايات، خاصة وأن الخبراء في المجال الاستراتيجي يتفقون على أن التخطيط من أجل التطوير يجعل المنظمة تركز على الاستراتيجيات الرئيسية والتي ينبغي اتباعها والإجراءات التي يجب اتخاذها، إذا ما أريد لها أن تحقق النجاح

دراسة العوفي (2021) هدفت إلى التعرف على دور القيادة الفعالة في تحقيق جودة الأداء الإداري، ولتحقيق هذا الهدف اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمات بالمرحلة الابتدائية وعددهم (6279) معلمة بقطاع التعليم بمنطقة المدينة المنورة، وتم سحب عينة عشوائية بسيطة مقدارها



(362) معلمة من (20) مدرسة ابتدائية تم اختيارها عشوائياً، واستخدمت الدراسة الاستبانة أداة لها، وأظهرت نتائج الدراسة: أن القيادات الإدارية بقطاع التعليم بمنطقه المدينة المنورة، يمارسون المهارات القيادية الفعالة بدرجة مرتفعة جداً، ويمارسون المتطلبات اللازمة للقيادة التعليمية الفعالة بدرجة مرتفعة، ويمارسون تقييم جودة الأداء بدرجة مرتفعة، كما يواجهون معوقات تحد من فعالية القيادة بدرجة مرتفعة، ويحققون جودة الأداء الإداري بدرجة مرتفعة، وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الفعالة وجودة الأداء الإداري بقطاع التعليم بالمدينة المنورة بدرجة مرتفعة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مجتمع الدراسة حول أثر القيادة الفعالة في جودة الأداء الإداري تعزى إلى متغير (السن، المؤهل العلمي)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مجتمع الدراسة حول أثر القيادة الفعالة في جودة الأداء الإداري تعزى إلى متغير الخبرة؛ وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة توصي الباحثة بما يلي: عقد مزيد من الدورات لمديري المدارس لتفعيل عملهم القيادي وتطويره مثل دورات في القيادة والتغيير، والإدارات المدرسية الحديثة، ومهارات التواصل مع المعلمين والطلبة والاهتمام بتنمية الصفات القيادية لديهم، وتشجيع المديرين على الاهتمام بالتقدم المهني الأكاديمي للمعلمين من خلال حثهم على الاشتراك بالمؤتمرات والندوات العلمية والأبحاث ومتابعتهم لدراساتهم العليا، وربط نتائج تقييم أداء المديرين والمعلمين بالاحتياجات التطويرية والتدريبية، والاهتمام بأراء المديرين حول تقييم الأداء، وأخذ وجهة نظرهم على محمل من الجدية، ومنح مديرو المناطق التعليمية صلاحيات واسعة تمكنهم من أداء مهامهم بما يتناسب مع متطلبات مركزهم الوظيفي، ومنح مزيد من الثقة والشعور بالأمان لمديري المدارس والاستماع إلى الآراء الإيجابية لتعزيز العمل بروح الفريق، ونشر ثقافة الجودة في الأداء من خلال إقامة العديد من ورش العمل، وتشجيع المديرين على المشاركة.

دراسة الدعيس (2021) إلى تحديد العلاقة القائمة بين التربية بمفهومه العام والتنمية البشرية المستدامة ومعوقات تحقيقها في اليمن، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي اعتمدت الدراسة على إعداد قائمة بالمتطلبات التربوية والتنموية وخلصت نتائج الدراسة إلى أن غياب فلسفة تربوية واضحة المعالم والقسمات لنظم التعليم في اليمن يعد من أقوى المعوقات التي تواجه التنمية البشرية؛ ولأن بنى نظم التعليم اليمينية تقليدية الأمر الذي ترتب عليه العديد من النتائج التي تحول دون توافر الشروط اللازمة للتنمية البشرية، وأشارت النتائج إن المناهج التعليمية لا تصلح أن تكون أساساً للتنمية البشرية في اليمن، وتنمية رأس المال المعرفية، كون أغلبها مقطوعة الصلة بالعمل والإنتاج والتنمية، وقليلة الارتباط بحاجات الدارسين والحياة، وبالبيئات المحلية. كما أشارت النتائج أن ما تبذل من جهود التطوير نظم التعليم؛ تتضاءل ويخفت أثرها أمام الفيض الطلابي المتعاظم.

دراسة الرمهي (2022) إلى تقديم تصور مقترح لتطوير أداء إدارات التعليم بالمملكة العربية السعودية في ضوء معايير النموذج الأوروبي للتميز EFQM2020؛ من خلال تعرف واقع تطبيق تلك المعايير، والكشف عن التحديات التي تواجه تطوير أداء إدارات التعليم ومتطلبات تطوير الأداء في ضوءها، وبيان ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة حول واقع التطبيق ووجود التحديات وأهمية متطلبات التطوير في ضوء المعايير تعزى لمتغيرات (الجنس - المؤهل العلمي - سنوات الخدمة - الدورات التدريبية في مجال التميز المؤسسي). ولتحقيق أهداف البحث استخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي، من خلال تصميم استبانة وتطبيقها على عينة قصدية تعليمياً تكونت من (213) قائداً وتوصلت الدراسة إلى أن تطبيق معايير



النموذج الأوروبي للتميز EFQM 2020 بإدارات التعليم بالمملكة العربية السعودية متحقق بدرجة "متوسطة" كما بينت النتائج أن هناك تحديات توجد بدرجة "عالية" تواجه إدارات التعليم في عمليات التطوير، فيما جاءت درجة أهمية توفير متطلبات التطوير بدرجة "عالية"، وبينت الدراسة وجود بعض الفروق تعزى لبعض المتغيرات لصالح بعض الفئات، واختتمت الدراسة بتقديم تصور مقترح لتطوير أداء إدارات التعليم في ضوء معايير النموذج الأوروبي للتميز.

التعقيب على الدراسات السابقة:

- اختلفت الدراسة الحالية من حيث الهدف مع دراسة كلاً من دراسة العلقامي (2018) في تعرفها الأسس النظرية لإدارات الأزمات بالمؤسسات التعليمية، دراسة الرمهي (2022) في محاولتها تقديم تصور مقترح لتطوير أداء إدارات التعليم بالمملكة العربية السعودية في ضوء معايير النموذج الأوروبي للتميز EFQM 2020، دراسة العوفي (2021) في تعرفها دور القيادة الفعالة في تحقيق جودة الأداء الإداري، في حين أن هدف الدراسة الحالية تعرف دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع.
- اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث العينة فمثلاً في دراسة العلقامي (2018) كانت عينتها مديري المرحلة الثانوية بمدينة القاهرة، ودراسة الغامدي عينتها من القيادات التربوية في المدينة المنورة، دراسة الرمهي (2022) طبقت على عينة من دراسة العوفي (2021) طبقت على عينة من معلمي ومعلمات التعليم بمنطقة المدينة المنورة، ودراسة رويس (2018) عينتها من منسوبي إدارات التعليم بالمنطقة الشرقية، في حين أن الدراسة الحالية عينتها قيادات إدارات التعليم بمحافظة ينبع.
- اتفقت الدراسة الحالية من حيث الأداة والمنهج مع جميع الدراسات السابقة التي تم عرضها وهي المنهج الوصفي والاستبانة.

أهم ما يميز الدراسة الحالية:

تتميز الدراسة الحالية وتنفرد بموضوعها حيث تبين من اطلاع الباحث على أغلب الدراسات السابقة أنها لم تتعرض لدراسة دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع.

الطريقة والإجراءات:

تحديد منهجية الدراسة:

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعد أحد أنواع المناهج الوصفية، ويهتم بوصف الظاهرة محل الدراسة وصفاً تفصيلياً دقيقاً للوصول إلى النتائج النهائية للدراسة، وقد تم استخدام هذا المنهج في الدراسة الحالية للتعرف على دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع والبالغ عددهم (45).

تحديد عينة الدراسة:

تمثلت عينة الدراسة في (38) من قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع، والجدول التالي يوضح توزيع عينة الدراسة على متغيراتها الديموغرافية:



جدول (1) توزيع عينة الدراسة وفق المتغيرات الديموغرافية

النسبة المئوية	عدد العينة	المتغيرات	
68,42%	26	بكالوريوس	المؤهل العلمي
21,05%	8	ماجستير	
10,53%	4	دكتوراه	
13,16%	5	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
15,79%	6	من 5 - 10 سنوات	
21,05%	8	من 10 - 15 سنة	
50%	19	أكثر من 15 سنة	
23,7	9	دورة واحدة	عدد الدورات التدريبية التي تم الحصول عليها خلال الفصل الماضي
21	8	دورتان تدريبيتان	
55,3	21	ثلاث دورات تدريبية	
100%	38	المجموع	

يتضح من الجدول (1) السابق أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة حاصلون على مؤهل علمي بكالوريوس، حيث بلغ عددهم (26) بنسبة مئوية بلغت (68,42%)، كما أن الغالبية العظمى من العينة ذوي سنوات خبرة أكثر من 15 سنة، حيث بلغ عددهم (19)، بنسبة مئوية بلغت (50%)، وكذلك الغالبية العظمى من أفراد العينة حاصلون على دورات تدريبية أكثر من ثلاث دورات، حيث بلغ عددهم (21)، بنسبة مئوية بلغت (55,3%).

بناء أداة جمع البيانات:

رغم تعدد الأدوات التي تسهم في جمع البيانات والمعلومات بدقة وكفاية، فقد رأى الباحث أن أداة الاستبانة هي المناسبة لبحثه لكونها من أكثر الأدوات شيوعاً واستعمالاً في الدراسات الوصفية، وبناءً على منهج الدراسة المتبع استخدم الباحث الاستبانة، كأداة لجمع البيانات والمعلومات من عينة الدراسة بهدف التعرف على دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع.

وقام الباحث بإعداد الاستبانة وفقاً للخطوات التالية:

- 1- الاطلاع على العديد من الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة.
 - 2- خبرة الباحث في المجال.
 - 3- استطلاع آراء عدد من الخبراء حول دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030.
- بعد ذلك قام الباحث بتصميم الاستبانة في صورتها الأولية، حيث اشتملت الاستبانة على ثلاثة محاور، وكل محور يضم مجموعة فقرات، عددها (45) فقرة، وهي كما يلي:
- المحور الأول:** دور قيادات إدارة التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع (15 فقرة)
- المحور الثاني:** معوقات تحد من دور قيادات إدارة التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع (15 فقرة)
- المحور الثالث:** مقترحات تفعيل دور قيادات إدارة التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع (15 فقرة)
- الخصائص السيكمترية للاستبانة:**
- صدق وثبات أداة الدراسة:**
- 1- صدق المحكمين:**

للتأكد من صدق الاستبانة قام الباحث بعرض الاستبانة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين من المتخصصين في مجالات التربية والإدارة، والتربية المقارنة، وأصول التربية، وذلك بهدف معرفة ملاحظاتهم وتوجيهاتهم



والحكم على مدى صلاحية الاستبانة ووضوحها وملائمتها وانتمائها لقياس ما وضعت من أجله، حيث بلغ عدد المحكمين (10) محكمين، وكان من أبرز ملاحظاتهم ما يلي:

1- اقترح بعضهم تعديلات في صياغة بعض العبارات.

2- كما اقترح بعضهم تغيير بعض العبارات بعبارات أخرى بديلة.

وبناءً على آراء المحكمين قام الباحث بمحصر وإجراء ملاحظات واقتراحات المحكمين من حيث التعديل والإضافة، وبعد إجراء التعديلات اللازمة وصياغتها، في شكلها النهائي قام الباحث بعرضها على المشرف على الدراسة وأخذ الموافقة النهائية لتوزيع الاستبانة على عينة الدراسة، واستخدم الباحث المقياس الخماسي في الأداة وهي: (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة صغيرة)، كما اشتملت الاستبانة على بعض المتغيرات الديموغرافية.

2- حساب الاتساق الداخلي للاستبانة بحساب الارتباط بين درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمحور الذي

تنتمي إليه، وحساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور بالدرجة الكلية للاستبانة، وفيما يلي بيان ذلك:

تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (20) من قيادات إدارات التعليم، ثم تم حساب الاتساق الداخلي للاستبانة أو ما يسمى بالتجانس الداخلي وذلك من خلال حساب ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، ويوضح الجدول (2) معاملات الارتباط لسبيرمان:

جدول (2) معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ن = 20

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث	
1	**0,854	16	**0,732	31	**0,895
2	**0,883	17	**0,591	32	**0,908
3	**0,907	18	**0,783	33	**0,884
4	**0,835	19	**0,406	34	**0,893
5	**0,704	20	**0,865	35	**0,918
6	**0,744	21	**0,852	36	**0,882
7	**0,947	22	**0,942	37	**0,906
8	**0,888	23	**0,938	38	**0,897
9	**0,770	24	**0,878	39	**0,808
10	**0,826	25	**0,946	40	**0,869
11	**0,921	26	**0,815	41	**0,827
12	**0,943	27	**0,808	42	**0,840
13	**0,881	28	**0,903	43	**0,845
14	**0,894	29	**0,913	44	**0,869
15	**0,661	30	**0,862	45	**0,909

*دالة عند 0,05 ** دالة عند 0,01

يتضح من جدول (2) السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط لسبيرمان دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05)، وبالتالي فهي مقبولة، كما تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة:



جدول (3) معاملات ارتباط كل محور بالدرجة الكلية للاستبانة ن = (20)

م	المحاور	معامل الارتباط
الأول	دور قيادات إدارة التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع.	0,795**
الثاني	معوقات تحد من دور قيادات إدارة التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع.	0,608**
الثالث	مقترحات تفعيل دور قيادات إدارة التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع.	0,839**

** دالة عند (0,01)

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وبالتالي فهي مقبولة.

ثبات الاستبانة:

قام الباحث بحساب ثبات الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ كما في جدول (4) التالي:

جدول (4) ثبات الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ ن = (20)

م	الأبعاد	معامل الثبات بألفا
الأول	دور قيادات إدارة التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 محافظة ينبع	0,968
الثاني	معوقات تحد من دور قيادات إدارة التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 محافظة ينبع	0,968
الثالث	مقترحات تفعيل دور قيادات إدارة التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 محافظة ينبع	0,974
	الدرجة الكلية للاستبانة	0,968

يتضح من جدول (4) أن معامل ثبات الأبعاد زاد عن (0,96)، في جميع المحاور والدرجة الكلية، حيث إن ثبات الدرجة الكلية زاد كذلك عن (0,96)، وهو معامل ثبات مرتفع يدعو إلى الثقة في نتائج الاستبانة.

نتائج الدراسة

أولاً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع؟

وللإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام الوزن النسبي وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، حيث تم منح الإجابات (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة صغيرة) الدرجات (5) - (4) - (3) - (2) - (1)، ولتحديد الوزن النسبي تم حساب المدى (5 - 1 = 4)، وتقسيمه على مستويات المقياس، بمعنى (4/5) = (0,80)، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وهي (1)، وهكذا أصبح التقييم بناء على متوسط الوزن النسبي، كما يبينها الجدول (5) التالي:

جدول (5) التقييم بناءً على متوسط الوزن النسبي

م	الدور	القيمة المعطاة لمستويات التقييم	
		عند إدخال البيانات	الوزن النسبي للمتوسطات
1	كبير جداً	5	من (5) إلى (4,21)
2	كبير	4	من (4,20) إلى (3,41)
3	متوسط	3	من (3,40) إلى (2,61)
4	صغير	2	من (2,60) إلى (1,81)
5	صغير جداً	1	من (1,80) إلى (1)



ومن أجل التعرف على دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب والدور لاستجابات أفراد العينة، والتي يوضحها الجدول التالي:
جدول (6) المتوسطات والانحرافات المعيارية والترتيب ودور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع.

م	الأبعاد	المتوسطات	الانحرافات	الترتيب	الدور
1	تحدد التوجهات الاستراتيجية بعيدة المدى المتعلقة بتحقيق التنمية وفقاً لرؤية 2030.	4,05	0,898	2	كبير
2	توائم ممارساتها الإدارية والتعليمية في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030.	3,97	0,787	4	كبير
3	تضبط خططها التشغيلية الخاصة بتحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030.	3,92	0,941	5	كبير
4	تحدد مؤشرات الأداء التي تعكس قدرتها على تحقيق التنمية وفقاً لرؤية 2030.	3,84	1	8	كبير
5	تعلن أهدافها نحو تحقيق التنمية بوضوح طبقاً لرؤية 2030.	4,07	0,996	1	كبير
6	تحفز مواردها البشرية في ضوء النتائج الخاصة بتحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030	3,76	1,02	10	كبير
7	تشارك المستفيدين (أصحاب المصالح) في تحقيق احتياجاتهم بما يدفع عجلة التنمية بشكل أفضل وفقاً لرؤية 2030.	3,81	1,03	9	كبير
8	تطور أدائها مستفيدة من التغذية الراجعة في مجال تحقيق التنمية بشكل مستمر.	3,76	0,942	10	كبير
9	توظف تكنولوجيا المعلومات من أجل تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030.	4,02	0,944	3	كبير
10	تتابع تنفيذ خططها التنفيذية الخاصة بتحقيق التنمية وفقاً لرؤية 2030.	3,89	0,894	6	كبير
11	تقيم أدائها في ضوء المؤشرات المحددة مسبقاً لتحقيق التنمية وفقاً لرؤية 2030.	3,86	0,934	7	كبير
12	تقود الأداء في مختلف الوحدات والإدارات فيما يتعلق بتحقيق خطط وبرامج التنمية في ضوء رؤية 2030.	3,76	1,05	10	كبير
13	تقيم أداء منسوبيها وفقاً لما تم تحقيقه من خطط وبرامج التنمية وفقاً لرؤية 2030.	3,73	1	11	كبير
14	تقيس الأداء الاستراتيجي وفق مؤشرات تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030.	3,76	0,786	10	كبير
15	تستثمر وسائل التواصل الاجتماعي من أجل تحقيق برامج التنمية المخططة مسبقاً وفقاً لرؤية 2030.	3,84	0,886	8	كبير
	الدرجة الكلية	3,87	0,942	-	كبير

يتضح من جدول (6) السابق أن دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع جاء بدرجة كبيرة، سواءً في العبارات، أو في الدرجة الكلية، حيث جاء المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3,87)، بانحراف معياري (0,942)، وجاءت العبارة "تعلن أهدافها نحو تحقيق التنمية بوضوح طبقاً لرؤية 2030) في الرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (4,07)، وانحراف معياري (0,996)، وجاء قبلها العبارة "تحدد التوجهات الاستراتيجية بعيدة المدى المتعلقة بتحقيق التنمية وفقاً لرؤية 2030" بمتوسط حسابي (4,05)، وانحراف معياري (0,898)، بينما جاءت العبارة "تقيم أداء منسوبيها وفقاً لما تم تحقيقه من خطط وبرامج التنمية وفقاً لرؤية 2030" في الرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي (3,73)، وانحراف معياري (1). ويمكن تفسير ذلك في ضوء الآتي:

أن دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع واضح ومعلن، ومحدد، فهؤلاء القيادات لديهم وعي بأدوارهم القيادية، ولديهم رؤية واضحة، نحو السعي لتحقيق التنمية، ويدركون أهمية التعليم ودوره في تحقيق التنمية، خاصة وأن تلك الرؤية التي حددتها المملكة والمسماة برؤية 2030 أعلنتها



للجميع، ووجهت جميع القطاعات وعلى رأسها قطاع التعليم لاتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق تلك الرؤية، ومن ثم بدأ المسؤولون عن التعليم يوجهون من هم تحت قيادتهم للسعي قدماً نحو تحقيق تلك الرؤية، وبذل الجهد في سبيل تحقيق ذلك، وشجعتهم، وحفزتهم على ذلك بالعديد من وسائل التعزيز.

ولقيادات إدارات التعليم دور مهم في التطوير، والتنمية نظراً لما تمتلكه تلك القيادات من أهمية، وما تضطلع به من دور أساسي في إعداد جيل المستقبل، حيث تسهم تلك الأدوار في تحقيق النمو المتكامل والمتوازن للطلبة، كما تسهم في تحقيق الأهداف التربوية المنشودة، والمساهمة كذلك في بقاء مجتمعاتهم متماسكة، ومتميزة، ولذلك يقع على عاتق قيادات إدارات التعليم الدور الأكبر في تحقيق التنمية، وذلك من خلال بناء جيل متمكن، قادر على مواكبة التغيرات والتطورات، وبناء شخصية الطلبة حتى يكونوا مواطنين مسؤولين، وذوي وعي عالٍ، وقادرين على تحقيق التنمية، وهذا يحتاج إلى تضافر الجهود بين جميع مكونات وعناصر المؤسسات التربوية والتعليمية-وعلى رأسهم قيادات إدارات التعليم.

ولهؤلاء القيادات أدوار محددة من الجهة العليا لهم، كما أن لهم أدواراً أخرى أخلاقية، وشخصية، واجتماعية، تركت لهم، فالقائد الناجح هو الذي يفعل تلك الأدوار، ويتعامل مع رؤوسيه وطلابه بتلك الأدوار، والتي تتضمن القيم الأخلاقية، والعلاقات الاجتماعية، والتواصل والاتصال، والمساهمة في إعداد جيل أخلاقي متميز، والسعي لتحقيق رؤية 2030، وما تتضمنه من تحول في الأدوار، والأهداف، والغايات، والوسائل، ولذا فقيادة المستقبل لديهم عليهم المسارعة لخدمة وطنهم، وتحقيق أهداف مجتمعاتهم، بما يتوافق مع عالم متطور، ومتغير.

ومن ثم فأدوار قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظه ينبع تتمثل في:

- إعلان الأهداف نحو تحقيق التنمية بوضوح طبقاً لرؤية 2030.
- تحديد التوجهات الاستراتيجية بعيدة المدى المتعلقة بتحقيق التنمية وفقاً لرؤية 2030.
- توظيف تكنولوجيا المعلومات من أجل تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030
- مواثمة الممارسات الإدارية والتعليمية في ضوء التوجهات الاستراتيجية لتحقيق التنمية.
- ضبط الخطط التشغيلية الخاصة بتحقيق التنمية.
- متابعة تنفيذ الخطط التنفيذية الخاصة بتحقيق التنمية.
- تقييم الأداء في ضوء المؤشرات المحددة مسبقاً لتحقيق التنمية.
- تحديد مؤشرات الأداء التي تعكس قدرتها على تحقيق التنمية.
- استثمار وسائل التواصل الاجتماعي من أجل تحقيق برامج التنمية المخططة مسبقاً.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج العديد من الدراسات السابقة، مثل دراسة (Wilyam 2017) والتي أظهرت أن الواقع الفعلي لأداء مدراء المناطق التعليمية في ولاية تكساس في الولايات المتحدة الأمريكية كان متوسطاً، ودراسة الغامدي (2018) والتي أشارت إلى أن درجة جودة أداء القيادة التربوية وتنمية الموارد البشرية في المدارس الثانوية والمتوسطة بالمدينة المنورة جاءت بدرجة كبيرة، ودراسة رويس (2018) حول تشخيص دور إدارات تعليم الشرقية في تحقيق رؤية السعودية 2030 على ضوء النموذج الأوروبي للتميز المؤسسي، والتي أظهرت أن واقع التميز المؤسسي بإدارات تعليم الشرقية في ضوء النموذج الأوروبي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة كان بدرجة (كبيرة)، ودراسة الغامدي (2020) حول دور القيادة التربوية في بيئة التعلم المدمج، ومتطلبات تفعيل ذلك الدور، ودراسة العوفي (2021) والتي توصلت إلى أن القيادات الإدارية بقطاع التعليم بمنطقة المدينة المنورة يمارسون



المهارات القيادية الفعالة بدرجة مرتفعة جداً، ويمارسون المتطلبات اللازمة للقيادة التعليمية الفعالة بدرجة مرتفعة، ويمارسون تقييم جودة الأداء بدرجة مرتفعة، كما يواجهون معوقات تحد من فعالية القيادة بدرجة كبيرة، ويحققون جودة الأداء الإداري بدرجة كبيرة.

ثانياً: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما المعوقات التي تحد من دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع؟

وللإجابة عن هذا التساؤل، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب والمعوقات لاستجابات أفراد العينة والتي تحد من دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع، والتي يوضحها الجدول التالي:

جدول (7) المتوسطات والانحرافات المعيارية والترتيب والمعوقات التي تحد من دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع.

م	الأبعاد	المتوسطات	الانحرافات	الترتيب	الدور
1	ضعف بعض القدرات القيادية اللازمة لتحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030	3,63	1,05	3	كبيرة
2	التداخل الإداري لمراكز الاختصاص، وغياب التنسيق والتكامل بين إدارات والأقسام والوحدات.	3,73	0,92	2	كبيرة
3	ضعف التخطيط الاستراتيجي ومع وجود البيروقراطية والروتين، وطول الإجراءات وتعقدها.	3,76	0,91	1	كبيرة
4	تقادم الأنظمة واللوائح والتعليمات المتراكمة لتنظيم وتسيير شؤون الإدارات التعليمية.	3,60	0,91	4	كبيرة
5	ضعف الرقابة الإدارية وغياب التقييم الشامل لعناصر المنظومة الإدارية.	3	1,18	13	متوسطة
6	ضعف وضوح التوجهات الاستراتيجية لقيادات إدارة التعليم الخاصة ببرامج التنمية وفقاً لرؤية 2030.	3,13	1,21	12	متوسطة
7	تعارض بعض المفاهيم مع البيئة الخارجيّة؛ بسبب الاعتبارات الاجتماعية.	3,31	1,04	8	متوسطة
8	ضعف الوعي العام بأهمية عملية التطوير، ودوره في دفع عجلة التنمية في ضوء رؤية 2030.	3,34	1,12	7	متوسطة
9	إخفاق بعض الإدارات والوحدات في تحقيق المشاركة المجتمعية من أجل تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030	328	1,11	9	متوسطة
10	غياب الثقافة التنظيمية التي تدعم التميز، وتشجعه من أجل تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030	3,50	1,10	5	كبيرة
11	عدم توافر أجواء تتسم بالحب والتعاون والتكامل، والسعي نحو التجديد والنجاح لتحقيق التنمية المطلوبة وفقاً لرؤية 2030	3,15	1,32	11	متوسطة
12	نقص المعلومات المتعلقة باتخاذ القرارات التي تحقق التنمية في ضوء رؤية 2030.	3,26	1,22	10	متوسطة
13	ضعف قدرات بعض قيادات إدارات التعليم، ومهاراتهم المختلفة التي تحد من تحقيق التنمية.	3,50	1,13	5	كبيرة
14	ضعف قدرة العاملين على استيعاب مفاهيم واستراتيجيات تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030	3,28	1,08	9	متوسطة
15	مقاومة التغيير من قبل أصحاب المصالح، والاهتمام بالمصالح الشخصية.	3,36	1,14	6	متوسطة
	الدرجة الكلية	3,39	1,10	-	متوسطة



يتضح من جدول (7) السابق أن المعوقات التي تحد من دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع جاءت بدرجة متوسطة في الدرجة الكلية، حيث جاء المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3,39)، وانحراف معياري (1,10)، بينما تراوحت العبارات ما بين كبيرة ومتوسطة، حيث جاءت العبارة "ضعف التخطيط الاستراتيجي ومع وجود البيروقراطية والروتين، وطول الإجراءات وتعقدها" في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (3,76)، وانحراف معياري (0,91)، وجاءت بعدها العبارة "التداخل الإداري لمراكز الاختصاص، وغياب التنسيق والتكامل بين إدارات والأقسام والوحدات" في الترتيب الثانية، بمتوسط حسابي (3,73)، وانحراف معياري (0,92)، بينما جاءت العبارة "ضعف الرقابة الإدارية وغياب التقويم الشامل لعناصر المنظومة الإدارية" في الترتيب الأخيرة، بمتوسط حسابي (3)، وانحراف معياري (1,18).

ويمكن تفسير ذلك في ضوء ما يلي:

أن هناك بعض التحديات والمعوقات التي تحد من دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع، والتي جاءت بدرجة متوسطة، حيث يواجه القيادات دائماً العديد من الصعوبات التي تستلزم منهم وضع خطة لمواجهةها والتغلب عليها، والتي تعد من أهم أدوارهم، وتزايد تلك التحديات والمعوقات في ظل العالم المتغير، وفي ظل التطورات التي تطرأ على الحياة كل يوم، والتي تتطلب أدواراً جديدة من القادة، حتى يستطيعوا مسايرة تلك التغيرات والتطورات.

كما أن من أكثر الصعوبات التي تواجه قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية المستدامة عدم رغبة بعضهم في التغيير، والرغبة في الاستمرار في الوضع الحالي، وكذلك وجود بيئة بيروقراطية روتينية، لا تشجع على التغيير، أو التطوير، ووجود إلزام من قبل الجهة العليا بأدوار محددة، يقوم بها القادة، دون ترك الحرية لهم في اختيار بعض الأدوار وفقاً للمستجدات التي تطرأ على العمل القيادي، ومن ثم يحد ذلك من أدائهم.

بالإضافة إلى أن المدارس والإدارات تعاني من ضعف التمويل المالي، وغياب الخطط الاستراتيجية الموضحة، وعدم كفاية الأجهزة التكنولوجية، والأدوات الإلكترونية، اللازمة لتحقيق التنمية الشاملة، ومسايرة التطور والتقدم، وبالتالي يعوق ذلك أدوار القادة في تحقيق التنمية، ويكون حجر عثرة في سبيل الارتقاء والتطور.

ولقد أشار القادة إلى أن أهم الصعوبات والتحديات التي تواجههم تتمثل في:

- ضعف التخطيط الاستراتيجي، ووجود البيروقراطية والروتين، وطول الإجراءات وتعقدها.
- التداخل الإداري لمراكز الاختصاص، وغياب التنسيق والتكامل بين الإدارات والأقسام والوحدات.
- ضعف بعض القدرات القيادية اللازمة لتحقيق التنمية.
- ضعف الرقابة الإدارية وغياب التقويم الشامل لعناصر المنظومة الإدارية.
- تقادم الأنظمة واللوائح والتعليمات المتراكمة لتنظيم وتسيير شؤون الإدارات التعليمية.
- غياب الثقافة التنظيمية التي تدعم التميز، وتشجعه من أجل تحقيق التنمية.
- ضعف قدرات بعض قيادات إدارات التعليم، ومهاراتهم المختلفة التي تحد من تحقيق التنمية.
- مقاومة التغيير من قبل أصحاب المصالح، والاهتمام بالمصالح الشخصية وتقديمها على مصلحة العمل.
- ضعف الوعي العام بأهمية عملية التطوير، ودوره في دفع عجلة التنمية.
- تعارض بعض المفاهيم مع البيئة الخارجة؛ بسبب الاعتبارات الاجتماعية.
- إخفاق بعض الإدارات والوحدات في تحقيق المشاركة المجتمعية من أجل تحقيق التنمية.

- نقص المعلومات المتعلقة باتخاذ القرارات التي تحقق التنمية.
 - عدم توافر أجواء تتسم بالحب والتعاون والتكامل، والسعي نحو التجديد والنجاح لتحقيق التنمية المطلوبة.
 - ضعف وضوح التوجيهات الاستراتيجية لقيادات إدارة التعليم الخاصة ببرامج التنمية.
- وتتفق هذه النتائج مع نتيجة دراسة الرمثي (2022) والتي بينت أن هناك تحديات توجد بدرجة "عالية" تواجه إدارات التعليم في عمليات التطوير، ودراسة العوفي (2021) والتي أشارت إلى أن القادة يواجهون معوقات تحد من فعالية القيادة بدرجة مرتفعة، ودراسة العلقامي (2018) والتي تناولت الصعوبات التي واجهت مديري ومسؤولي وحدة إدارات الأزمات بالمدارس الثانوية في التعامل مع الأزمات المستجدة، وكيفية التغلب عليها من وجهة نظرهم، والصعوبات التي واجهها المدراء عند التعامل مع الأزمات المستجدة.
- ثالثاً: هل هناك فروق ذات دلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول دور قيادات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع تبعاً لمتغيرات: (عدد سنوات الخدمة في العمل القيادي- المؤهل العلمي - عدد الدورات التدريبية في مجال التنمية في ضوء رؤية 2030) في محافظة ينبع؟**
- وتم عرض نتائج كل متغير على حدة على النحو التالي:

1- عدد سنوات الخدمة في العمل القيادي:

وللتحقق من وجود فروق في استجابات أفراد العينة حول دور قيادات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع تعزى لمتغير (عدد سنوات الخدمة في العمل القيادي) استُخدم "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)؛ لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف مُتغيّر عدد سنوات الخدمة في العمل القيادي، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (8) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف عدد سنوات الخدمة في العمل القيادي

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	مُتوسِّط المربعات	مجموع مربعات	مصدر التباين	عدد سنوات الخدمة في العمل القيادي
0,454 غير دالة	0,807	119,109	238,219	بين المجموعات	
		147,52	5163,36	داخل المجموعات	
			5401,57	المجموع	

يتَّضح من الجدول (8) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مُستوى الدلالة الإحصائية (0.05) فأقل في إجابات أفراد عينة الدراسة حول دور قيادات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة في العمل القيادي (أقل من 5 سنوات، من 5 - 10 سنوات، من 10 - 15 سنة، أكثر من 15 سنة).

2- المؤهل العلمي:

وللتحقق من وجود فروق في استجابات أفراد العينة حول دور قيادات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع تعزى لمتغير (المؤهل العلمي) استُخدم "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)؛ لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف مُتغيّر المؤهل العلمي، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:



جدول (9) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف المؤهل العلمي.

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	مجموع مربعات	مصدر التباين	المؤهل العلمي
0,656 غير دالة	0,426	64,208	128,415	بين المجموعات	
		150,662	5273,16	داخل المجموعات	
			5401,57	المجموع	

يتضح من الجدول (9) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) فأقل في إجابات أفراد عينة الدراسة حول دور قيادات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع تعزى لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه).

3- عدد الدورات التدريبية في مجال التنمية في ضوء رؤية 2030:

وللتحقق من وجود فروق في استجابات أفراد العينة حول دور قيادات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع تعزى لمتغير (عدد الدورات التدريبية في مجال التنمية في ضوء رية 2030) استخدم "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA)؛ لتوضيح دلالة الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير عدد الدورات التدريبية في مجال التنمية في ضوء رية 2030، وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (10) نتائج "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) للفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً لاختلاف عدد الدورات التدريبية في مجال التنمية في ضوء رية 2030

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	مجموع مربعات	مصدر التباين	عدد الدورات التدريبية في مجال التنمية
0,279 غير دالة	1,23	189,78	379,57	بين المجموعات	
		143,48	5022,008	داخل المجموعات	
			5401,57	المجموع	

يتضح من الجدول (10) أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) فأقل في إجابات أفراد عينة الدراسة حول دور قيادات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية في مجال التنمية (دورة واحدة، دورتان تدريبيتان، ثلاث دورات تدريبية). ويمكن تفسير ذلك في ضوء الآتي:

أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) فأقل في إجابات أفراد عينة الدراسة حول دور قيادات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، وعدد الدورات) حيث إن جميع القادة لديهم وعي بأدوارهم القيادية، ولديهم إدراك بمتطلبات التنمية، ويتخذون إجراءات فعالة للسعي قدماً نحو تحقيق التنمية المستدامة في ضوء رؤية 2030.

كما أن القادة يتم اختيارهم وفق خطط موحدة، ويتم تقديم الدعم اللازم لهم، بشكل متساوي، وهم مطالبون بنفس الأدوار، من أجل تحقيق التنمية، ويتم تقديم دورات تدريبية لهم بشكل عادل، ومتوازن، دون محاباة، أو واسطة، وبالتالي كانت استجاباتهم متقاربة، ولم توجد بينهم فروق.



وتتنوع الأدوار اللازم على القادة القيام بها من أجل تحقيق التنمية، ما بين أدوار اجتماعية، وأخرى قيادية، وثالثة شخصية، ورابعة معرفية، إلى غير ذلك من الدوار التي يفرضها التطور، والتي يفرضها العمل القيادي، حيث ينبغي على القادة القيادة بالأدوار اللازمة للتعامل مع القوى البشرية، من اتصال وتعاون، لما فيه مصلحة العمل، والعمل بروح الفريق، والتنافس البناء، والاستفادة من الكفاءات والخبرات، بعيداً عن جو العمل الفردي، والعمل لما فيه المصلحة الشخصية، ورفض كل المحاولات الفردية، ووجود اجتماعات دورية لمناقشة الآراء، وتفعيلها إذا كانت تتصف بالإبداعية، مع ضرورة التشارك في القيادة، وعدم الانفراد بالرأي، حتى يشعر الجميع بأهميتهم، وأهمية رأيهم، وبالتالي كان وجهات نظرهم حول تلك الأدوار متقاربة، ولم تظهر بينهم فروق.

ونظراً لأن التكنولوجيا أصبحت مسيطرة على كل القطاعات، وأصبحت جزءاً مهماً في حياة الناس، والأمم والشعوب، فإنه لا بد من تفعيلها في العملية التعليمية من أجل تحقيق التنمية، ولذا لا بد من توفير الأجهزة والأدوات والبرامج والتطبيقات التكنولوجية بالمؤسسة، وتشجيع العاملين والمعلمين على استخدامها، وهو ما يتفق عليه القادة، وبناءً عليه يؤدون أدوارهم المطلوبة بما يتناسب مع تلك المتغيرات.

وبالتالي لم تظهر فروق بينهم، لأن الجميع يكاد يتفق على تلك الأدوار، بالإضافة إلى ضرورة توفير التمويل اللازم للإدارات والمدارس، وتوفير الأجهزة التكنولوجية، التي تسهم في التنمية الشاملة، وتساعد القادة على أداء أدوارهم بما يساعد على توفير بيئة تعليمية جذابة، تراعي حاجات المتعلمين، وتوفر للمعلمين جو مناسب لأداء عملهم بمتعة.

وتتفق تلك النتائج مع ما توصلت إليه دراسة ودراسة العوي (2021) والتي أظهرت وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مجتمع الدراسة حول أثر القيادة الفعالة في جودة الأداء الإداري تعزى إلى متغير الخبرة.

وتختلف عن دراسة الغامدي (2018) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لدرجة جودة أداء القيادة التربوية وتنمية الموارد البشرية بالمدارس الثانوية والمتوسطة بالمدينة المنورة ترجع لمتغير المؤهل العلمي، ومتغير عدد سنوات الخبرة، ودراسة العوي (2021) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مجتمع الدراسة حول أثر القيادة الفعالة في جودة الأداء الإداري تعزى إلى متغير (المؤهل العلمي)، ودراسة الرمهي (2022) والتي أشارت إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة حول واقع التطبيق ووجود التحديات وأهمية متطلبات التطوير في ضوء المعايير تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي - سنوات الخدمة - الدورات التدريبية في مجال التميز المؤسسي).

رابعاً: ما المقترحات لتفعيل دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظه ينبع؟ وللإجابة عن هذا التساؤل، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب ودرجة الموافقة على المقترحات اللازمة لتفعيل دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظه ينبع، والتي يوضحها الجدول التالي:



جدول (11) المتوسطات والانحرافات المعيارية ودرجة الأهمية للمقترحات اللازمة لتفعيل دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع

م	الأبعاد	المتوسطات	الانحرافات	الترتيب	الأهمية
1	توافر بناء استراتيجي متكامل يعبر عن توجهات التنمية في ضوء رؤية 2030.	3,94	0,868	7	كبيرة
2	توفير القدرات التقنية المتطورة والمرنة لدى قيادات إدارة التعليم والعمل على استثمارها من أجل تحقيق التنمية.	3,92	0,881	8	كبيرة
3	الالتزام بالمبادئ والقيم التي تتبناها قيادات إدارة التعليم كتقسييمات العمل، والسلطة وغيرها اللازمة لتحقيق التنمية	4,02	0,914	4	كبيرة
4	تصميم نظام متطور لتأكيد الجودة تحده آليات وشروط تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030.	4	0,900	5	كبيرة
5	توافر نظام معلومات متكامل لرصد وقواعد معالجتها، وحفظها، واسترجاعها لضمان تحقيق خطط التنمية وفقاً لرؤية 2030.	3,81	0,954	10	كبيرة
6	استثمار الطاقات الكامنة لقيادات إدارة التعليم ووجهات نظرهم بما يحقق التنمية في ضوء رؤية 2030.	3,81	1,03	10	كبيرة
7	تصميم وإعداد فرق عمل مستقلة، تقوم بحاسبة العاملين على إنجازاتهم المتعلقة بتحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030.	3,92	1,02	8	كبيرة
8	تكثيف الاستثمار في البحوث والتطوير لإنشاء قواعد بحثية متكاملة لتحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030	3,81	1,03	10	كبيرة
9	زيادة الاهتمام ببناء الفعاليات التدريبية وفقاً لاحتياجات قيادات إدارة التعليم لتحقيق التنمية.	4,05	0,957	3	كبيرة
10	تنفيذ فعاليات تدريبية لتعزيز مهارات وقدرات قيادات إدارة التعليم لتحقيق التنمية.	3,86	0,905	9	كبيرة
11	تقييم أداء قيادات إدارة التعليم لغايات تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030.	3,97	0,853	6	كبيرة
12	تنويع الشركات الداعمة لبرامج التنمية في ضوء رؤية 2030.	3,94	1,01	7	كبيرة
13	دعم التطبيقات الذكية للتحويل الرقمي المتعلقة ببرامج التنمية المختلفة في ضوء رؤية 2030.	4,15	0,855	1	كبيرة
14	منح صلاحيات مناسبة لقيادات إدارة التعليم في تنفيذ برامج تحقق التنمية.	4,10	0,863	2	كبيرة
15	تعزيز الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق التنمية وفقاً لرؤية 2030.	4,02	0,853	4	كبيرة
	الدرجة الكلية	3,95	0,927	-	كبيرة

يتضح من جدول (11) السابق أن المقترحات اللازمة لتفعيل دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع جاءت بدرجة كبيرة في الدرجة الكلية، وفي جميع العبارات، حيث جاء المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3,95)، بانحراف معياري (0,927)، وجاءت العبارة "دعم التطبيقات الذكية للتحويل الرقمي المتعلقة ببرامج التنمية المختلفة في ضوء رؤية 2030" في الرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (4,15)، وانحراف معياري (0,855)، وجاء في الرتبة الثانية العبارة "منح صلاحيات مناسبة لقيادات إدارة التعليم في تنفيذ برامج تحقق التنمية" بمتوسط حسابي (4,10)، وانحراف معياري (0,863)، بينما جاء في الرتبة الأخيرة العبارات "توافر نظام معلومات متكامل لرصد وقواعد معالجتها، وحفظها، واسترجاعها لضمان تحقيق خطط التنمية وفقاً لرؤية 2030"، و"استثمار الطاقات الكامنة لقيادات إدارة التعليم ووجهات نظرهم بما يحقق التنمية في ضوء رؤية



2030"، و"تكثيف الاستثمار في البحوث والتطوير لإنشاء قواعد بحثية متكاملة لتحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030"، بمتوسط حسابي موحد هو: (3,81)، وانحراف معياري على الترتيب (0,954 - 1,03 - 1,03). ومن ثم فإن تلك المقترحات يمكن ذكرها حسب أهميتها فيما يلي:

- دعم التطبيقات الذكية للتحويل الرقمي المتعلقة ببرامج التنمية المختلفة في ضوء رؤية 2030.
- منح صلاحيات مناسبة لقيادات إدارة التعليم في تنفيذ برامج تحقق التنمية.
- زيادة الاهتمام ببناء الفعاليات التدريبية وفقاً لاحتياجات قيادات إدارة التعليم لتحقيق التنمية.
- تعزيز الثقافة التنظيمية الداعمة لتحقيق التنمية وفقاً لرؤية 2030.
- الالتزام بالمبادئ والقيم التي تتبناها قيادات إدارة التعليم كتقسيمات العمل، والسلطة وغيرها اللازمة لتحقيق التنمية
- تصميم نظام متطور لتأكيد الجودة تحده آليات وشروط تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030.
- تقييم أداء قيادات إدارة التعليم لغايات تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030.
- تنويع الشركات الداعمة لبرامج التنمية في ضوء رؤية 2030.
- توافر بناء استراتيجي متكامل يعبر عن توجهات التنمية في ضوء رؤية 2030.
- توفير القدرات التقنية المتطورة والمرنة لدى قيادات إدارة التعليم والعمل على استثمارها من أجل تحقيق التنمية.
- تصميم وإعداد فرق عمل مستقلة، تقوم بمحاسبة العاملين على إنجازاتهم المتعلقة بتحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030.
- تنفيذ فعاليات تدريبية لتعزيز مهارات وقدرات قيادات إدارة التعليم لتحقيق التنمية.
- توافر نظام معلومات متكامل لرصد وقواعد معالجتها، وحفظها، واسترجاعها لضمان تحقيق خطط التنمية وفقاً لرؤية 2030.

- استثمار الطاقات الكامنة لقيادات إدارة التعليم ووجهات نظرهم بما يحقق التنمية في ضوء رؤية 2030.
 - تكثيف الاستثمار في البحوث والتطوير لإنشاء قواعد بحثية متكاملة لتحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030
- خلاصة نتائج الدراسة:**

- أن دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع جاء بدرجة كبيرة، سواءً في العبارات، أو في الدرجة الكلية، حيث جاء المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3,87)، بانحراف معياري (0,942).
- أن المعوقات التي تحد من دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع جاءت بدرجة متوسطة في الدرجة الكلية، حيث جاء المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3,39)، بانحراف معياري (1,10).
- أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) فأقل في إجابات أفراد عينة الدراسة حول دور قيادات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع تعزى لمتغير عدد الدورات التدريبية في مجال التنمية (دورة واحدة، دورتان تدريبيتان، ثلاث دورات تدريبية).
- أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) فأقل في إجابات أفراد عينة الدراسة حول دور قيادات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة ينبع تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة في العمل القيادي (أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، من 10-15 سنة، أكثر من 15 سنة).



- أن المقترحات اللازمة لتفعيل دور قيادات إدارات التعليم في تحقيق التنمية في ضوء رؤية 2030 بمحافظة بنبع جاءت بدرجة كبيرة في الدرجة الكلية، وفي جميع العبارات، حيث جاء المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (3,95)، بانحراف معياري (0,927).

التوصيات:

- في إطار ما توصلت إليه الدراسة من نتائج توصي بما يلي:
- الاهتمام بتدريب القادة بإدارات التعليم على تفعيل أدوارهم القيادة في ضوء التنمية الشاملة.
 - ترك الحرية لقيادات إدارات التعليم لآخذ بعض القرارات في الأمور المتغيرة التي تنشأ أثناء أداء أعمالهم.
 - تشجيع قيادات إدارات التعليم على تعميم ونشر ثقافة الجودة الشاملة في كل الإدارات.
 - توجيه نظر قادة إدارات التعليم إلى الاهتمام بمهارات وقدرات العاملين، والنواحي الاجتماعية والمعرفية الخاصة بهم.
 - توجيه قادة الإدارات إلى الاهتمام بالعلاقات الاجتماعية داخل مؤسسات التعليم.
 - تزويد قادة إدارات التعليم بأجهزة وأدوات تكنولوجية حديثة، تسهم في أداء الدور القيادية بسهولة ويسر، وبما يتوافق مع التنمية.
 - تنمية قدرات قادة إدارات التعليم فيما يتعلق بالقدرات التكنولوجية، وفق المستجدات العالمية.
 - توفير الدعم المالي لإدارات التعليم، حتى يمكن تنفيذ التنمية الشاملة، وتوفير متطلباتها.
 - تأسيس فريق خاصة بالجودة الشاملة داخل كل إدارة، يكون مهمتها متابعة أعمال الجودة، وتنظيم الدورات التدريبية للعاملين بالإدارة.
 - تشجيع التواصل والاتصال والتفاعل بين الإدارات العليا والإدارات المباشرة والقادة والعاملين، وتقليل الفجوات، والمشاركة في آخذ القرارات، وسيادة الإدارة التشاركية بدلاً من الانفراد بالرأي.
 - عقد تدريبات ومؤتمرات وورش عمل تساعد على تطوير الأداء المهني للمعلمين ومديري الإدارات.
 - فتح قنوات تواصل بين مديري إدارات التعليم والاستفادة من الخبرات.
 - فتح قنوات تواصل مباشرة مع جميع المعنيين.
 - توفير موارد إضافية لتطوير الإدارات، وتجهيزها وفق متطلبات التنمية الشاملة.
 - وضع خطة موضوعية منظمة لإدارة الأداء، وتوزيع المهام، ومتابعة الأداء، وتقييم النتائج في ضوء معايير الجودة الشاملة.

بحوث ودراسات مقترحة:

- في ضوء نتائج الدراسة يتم اقتراح إجراء البحوث التالية:
- أدوار قادة إدارات التعليم بمحافظة بنبع وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين معهم.
 - أثر تطبيق الجودة الشاملة بإدارات التعليم بمحافظة بنبع على الأداء الإداري لقادة تلك الإدارات.
 - إجراء نفس الدراسة في محافظات أخرى غير محافظة بنبع.
 - العوامل المسهمة في رفع كفاءة الأداء لتحقيق الجودة الشاملة بإدارات التعليم بمحافظة بنبع.
 - الاحتياجات التدريبية لقادة إدارات التعليم حول الأداء الإداري في ضوء معايير الجودة الشاملة.
 - معوقات تنفيذ قادة إدارات التعليم بمحافظة بنبع لأدوارهم القيادية في ضوء الجودة الشاملة.
 - مدى رضا معلمي المدارس الحكومية بمحافظة بنبع عن أدوار قادة إدارات التعليم بها.
 - علاقة التميز الإداري بالأداء الوظيفي لدى قيادات إدارات التعليم بمحافظة بنبع.

المراجع:

- ابن صالحه، كريمة. (2017). التنمية المستدامة بين المنظور الوضعي والرؤية الإسلامية، أعمال المؤتمر العلمي الدولي: الوقف الإسلامي والتنمية المستدامة - مركز البحث وتطوير الموارد البشرية - رماح - الأردن - 1-3/مارس.
- الأحمدي، علي حسن حسين. (2018). تصور مقترح لمتطلبات تطوير مناهج العلوم الطبيعية للمرحلة الثانوية في ضوء الأهداف الاستراتيجية لرؤية المملكة العربية السعودية 2030: تصور مقترح. مجلة العلوم التربوية. جامعة الملك سعود، الرياض.
- الأمم المتحدة. (2015). تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام 2030
- الأنباري، محمد علي. (2013) تقييم خطوات التحول نحو منهج التنمية المستدامة في بعض بلدان الوطن العربي، مجلة البحوث الجغرافية، الاصدار 17، جامعة الكوفة، العراق.
- بشير، عبير عامر. (2020). برنامج تدريبي مقترح لتطوير الأداء التدريسي لمعلمي التربية الفنية بالمرحلة المتوسطة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030، مجلة القراءة والمعرفة، ع234
- تقى، هبة محمد محمد. (2018). تطوير الإدارات المدرسية بنظام الحكومة الإلكترونية - العلم والإيمان - الإسكندرية.
- الحريري، علي بن سعد مطر. (2018). تطوير مناهج العلوم بالمرحلة المتوسطة في ضوء المفاهيم العلمية المتضمنة في رؤية المملكة العربية السعودية 2030، رسالة التربية وعلم النفس، الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، جامعة الملك سعود، الرياض، 61.
- حكيم، أريج. (2017). تصور مقترح لتعزيز الهوية الوطنية في المناهج الجامعة في ضوء رؤية المملكة 2030، مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس.
- الدعيس، محمد ناجي. (2021). العلاقة بين التربية والتنمية البشرية المستدامة ومعوقات تحقيقها في اليمن، مجلة جامعة المدينة العالمية (مجمع). ع. 39، أكتوبر.
- الرمثي، سعد بن مبارك (2022). تصور مقترح لتطوير أداء إدارات التعليم بالمملكة العربية السعودية في ضوء معايير النموذج الأوروبي للتميز EFQM 2020؛ مجلة كلية تربية عين شمس، (46)، ج4.
- رمدم، سمية. (2017). التنمية المستدامة مقارنة مفاهيمية، أعمال المؤتمر العلمي الدولي: الوقف الإسلامي والتنمية المستدامة -مركز البحث وتطوير الموارد البشرية - رماح الأردن - مارس.
- رويس، فاطمة بنت إبراهيم محمد. (2018). دور إدارات تعليم الشرقية في تحقيق رؤية السعودية 2030 على ضوء النموذج الأوروبي للتميز المؤسسي، مجلة البحث العلمي في التربية، (19)، (11).
- الزعيبي، علي زيد وأحمد فهد القشيان. (2019). التنمية المستدامة في دولة الكويت: رؤية نقدية، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية العدد 133 شهر أبريل/ربيع الآخر.
- الزهراني معجب بن احمد (2016). التنمية المستدامة وتطبيقاتها التربوية، دار كنوز، عمان
- السعود، راتب سلامة. (2013). القيادة التربوية (مفاهيم وآفاق)، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- الشاذلي، مومن محمد. (2021). دور الإدارات المدرسية في تحقيق أهداف التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التربية الرياضية في ضوء رؤية مصر 2030، المجلة العلمية للتربية البدنية، (93)، (4).



- صبري، محمد حمدي، البحيري، السيد محمد. (2018). تخطيط المؤسسات التعليمية - عالم الكتب - القاهرة.
- عبد الغني، محمد فتحي. (2020). تطور مفهوم التنمية المستدامة وأبعاده ونتائجه في مصر، المجلة العلمية لاقتصاد والتجارة.
- عبد القادر، أسماء أبو بكر. (2018). وعي الطالبات الخريجات بأهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030 دراسة ميدانية، مجلة البحث العلمي في الآداب العدد التاسع عشر، الجزء العاشر.
- عبيدات، ذوقان، وعدس، عبد الرحمن، وعبد الحق، كايد. (2005م). البحث العلمي مفهومه وأدواته، وأساليبه، ط(7)، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- عطوي، جودت. (2012). الإدارات المدرسية الحديثة، دار الثقافة: عمان.
- العلقامي، شيماء منير عبد الحميد. (2015). دور القيادات التعليمية في مواجهة الأزمات المدرسية المستجدة بالمجتمع المصري، مجلة البحث العلمي في التربية. ع. 16، ج. 2.
- العوفي، هيفاء سويعد سعيد. (2021). دور القيادة الفعالة في تحقيق جودة الأداء الإداري: دراسة ميدانية على القيادات الإدارية بقطاع التعليم بمنطقة المدينة المنورة، مجلة القراءة والمعرفة، جامعة عين شمس - كلية التربية - الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، (239).
- الغامدي، علي بن محمد. (2013). درجة جودة أداء القيادة التربوية وتنمية الموارد البشرية في المدارس الثانوية والمتوسطة بالمدينة المنورة" دراسات، العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، مجلد(40)، ملحق(3)، (1068-1096).
- الغامدي، علي بن محمد بن زهيد، الجهني، عبد الله بن مسعود بن غيث. (2018). درجة ممارسة قادة المدارس للكفايات الفنية في ضوء استراتيجية تطوير التعليم العام في المملكة العربية السعودية، المجلة التربوية - العدد الحادي والخمسون. يناير.
- الغامدي، علي بن مرزوق بن معيض. (2020). دور القيادة التربوية في بيئة التعلم المدمج، مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، (40)، (4).
- الكحالية، أمل ربيع صالح. (2021). مدى تضمين أبعاد التنمية المستدامة في محتوى منهج العلوم المطور للصف الخامس في سلطنة عمان، المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية. مج. 4، ع. 3، يوليو.
- مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية. (2016). رؤية المملكة 2030
- محمود، محمود يوسف محمد. (2016). دور التربية الإسلامية في التنمية الاقتصادية دراسة تحليلية في ضوء القرآن الكريم والسنة النبوية مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، 8، ص ص 1 - 5.
- المرساوي، فوزية. (2015). المعالجة التربوية لموضوع التنمية المستدامة من خلال المناهج التعليمية والكتب الدراسية، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، مجلد ٤، عدد ١، كانون الثاني، ص ٤.
- المركز الإعلامي لرؤية المملكة 2030. (2016). رؤية المملكة 2030.
- مصطفى، صلاح عبد الحميد. (2018). الإدارات المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر - دار المريخ - الرياض.
- وادي الطيب إبراهيم أحمد. (2014). الركائز الأساسية للتعليم العام ودورها في التنمية المستدامة في السودان: مجلة كلية التربية، جامعة الخرطوم، العدد الثامن، السنة السادسة، مارس.
- يسن، دلال. (2015). سيناريوهات التعليم من أجل التنمية المستدامة، دار الفكر العربي، القاهرة.



- Cheng, Chao-Shun. (2017)"*The Influence of Leadership Competency Education on the Development of Leadership Potential*", Chinese Association of Gifted Education, Taiwan.
- Department of Education, Develop a portfolio to demonstrate school leadership & management competence, Annual report, Tshwane, South Africa, 2018.
- Hoffmann, Thomas, (2014)"The concept of competencies in the context of Education for Sustainable Development (ESD)", *International Journal of Technology Management and Sustainable Development*,
- Rieckmann, M., (2017) "Key Competencies for a Sustainable Development of the World Society; Results of a Delphi Study in Europe and Latin America", *GAIA: Ecological Perspectives for Science and Society*, Vol.20, No.1,
- Wilyam, Tomas. (2017). Indeed, the actual performance of the director of the school district in the state of Texas in the United States of America, *Dis Abs. Int Vol, 41, no12*.