

أثر القيادة التربوية في تحسين بيئة النظام التعليمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية

The impact of educational leadership in improving the educational system environment for faculty members in universities in the Riyadh region of the Kingdom of Saudi Arabia



ISSN: 3078-5669

حرر بتاريخ : 2024/12/30

فاطمة محمد جهاد قرقور

ماجستير القيادة التربوية، كلية العلوم الإنسانية، جامعة ميدأوشن، جزر القمر

المخلص:

يتناول هذا البحث أثر القيادة التربوية في تحسين بيئة النظام التعليمي للمرحلة الجامعية في منطقة الرياض، المملكة العربية السعودية، حيث استهدف البحث تحليل دور القيادات التربوية في تعزيز جودة التعليم من خلال تحسين البيئة التعليمية وتوفير الدعم للطلاب وأعضاء هيئة التدريس في القطاعات الحكومية، اعتمد البحث على منهجية تحليلية جمعت بين التحليل النوعي والكمي باستخدام استبيانات ومقابلات شخصية، واعتمدت الدراسة على عيّنتين: الأولى عينة عشوائية تشمل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، والثانية عينة قصدية تضم القادة التربويين، إلى جانب الوثائق والمستندات المتعلقة بالمؤسسات الأكاديمية، أظهرت النتائج أن القيادة التربوية تسهم في تحسين بيئة التعلم عبر تعزيز التواصل، دعم الاحتياجات الأكاديمية، وتشجيع الابتكار، كما توصي الدراسة بضرورة تعزيز برامج التدريب القيادي وتطوير سياسات تعليمية داعمة، كما شددت على أهمية معالجة التحديات كدمج التكنولوجيا، وتطوير المناخج، وتعزيز الشراكات المجتمعية.

الكلمات المفتاحية: القيادة التربوية ، النظام التعليمي ، جودة التعليم، منطقة الرياض، أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.

Abstract:

This research addresses “The Impact of Educational Leadership on Enhancing the Educational System Environment for University Education in Riyadh, Saudi Arabia.” It aims to analyze educational leaders’ role in improving education quality by enhancing the learning environment and providing support to students and faculty in government sectors. The research employed an analytical methodology combining qualitative and quantitative analysis through surveys and personal interviews. The study relied on two samples: a random sample including students and faculty members, and a purposive sample comprising educational leaders and documents and records related to academic institutions.

The findings indicate that educational leadership contributes to improving the learning environment by fostering communication, supporting academic needs, and encouraging innovation. The study recommends strengthening leadership training programs and developing supportive educational policies. It also emphasizes addressing challenges such as integrating technology, curriculum development, and enhancing community partnerships.

Keywords: Educational Leadership, Quality of education, Educational System , Riyadh Region University Faculty Members

المقدمة:

يعتبر التعليم الجامعي أحد الأسس الرئيسية لتحقيق التنمية المستدامة وتعزيز الاقتصاديات المعتمدة على المعرفة في جميع أنحاء العالم، بواسطة التعليم العالي، تلعب الجامعات دوراً في دعم القدرات التنافسية للمجتمعات من خلال الابتكار، البحث العلمي، وتطوير رأس المال البشري، مما ينتج عنه زيادة في الإنتاجية الاقتصادية، في هذا السياق، يُعد تحسين العملية التعليمية الجامعية وضمان جودة نتائجها الأكاديمية من الأولويات الأساسية للمؤسسات التعليمية، وهو أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر في تعزيز فعالية التعليم الجامعي هو الدور القيادي الذي يقوم به القياديون الأكاديميون في الجامعات، سواء كانوا رؤساء أقسام أو عمداء كليات أو إداريين، حيث يساعدون في توجيه وتطوير السياسات الأكاديمية التي تؤثر بشكل مباشر على مخرجات التعليم، تشير الأبحاث الأكاديمية إلى أن القيادة في الجامعات تلعب دوراً هاماً في تعزيز جودة التعليم ونتائج التعلم، وتوجد نماذج متعددة للقيادة الأكاديمية، مثل «القيادة المرتكزة على التعلم» (Learning-Centered Leadership) و«القيادة من أجل التعلم» (Leadership for Learning)، التي تؤكد على أهمية جعل التعلم الأكاديمي محور اهتمام القادة في الجامعات، وفقاً لهذه النماذج، ينصب تركيز القيادة الأكاديمية على تحسين العملية التعليمية من خلال دعم أعضاء هيئة التدريس، تطوير المناهج الأكاديمية، وتحفيز بيئة البحث والتعليم، يتمثل هذا النوع من القيادة في السلوكيات والاستراتيجيات التي يتبناها القادة الأكاديميون بهدف تحسين أداء الطلاب الأكاديمي وتعزيز تجربتهم التعليمية (Hallinger & Liu, 2016).

من أبرز الأدوات التي تُعزز فعالية التعليم الجامعي هو: التعلم المهني لأعضاء هيئة التدريس، الذي يُعد عملية مستمرة تهدف إلى تطوير مهارات التدريس والبحث لدى الأكاديميين، يساهم هذا النوع من التعلم في تحسين كفاءة أعضاء هيئة التدريس من خلال المشاركة في ورش العمل الأكاديمية، اللقاءات المتخصصة، وتحليل نتائج الطلاب، كما يشمل ذلك أيضاً التخطيط التعاوني للمناهج وتقييم الممارسات التدريسية والبحثية، مما يؤدي إلى خلق بيئة تعليمية تتسم بشكل كبير بالديناميكية (Camburn & Han, 2017).

يُعد هذا التعلم المهني فرصة لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على الاستمرار في تطوير مهاراتهم في سياقات تعليمية رسمية وغير رسمية، تعتمد الأطر النظرية التي تصف القيادة الأكاديمية على مفاهيم من السلوك التنظيمي، علم النفس، والنظريات التعليمية، حيث تُبرز أهمية تعزيز العلاقات الشخصية والثقافة التنظيمية، إلى جانب استخدام النظريات التحفيزية لرفع فعالية التعليم، تتيح هذه الأطر للزملاء الأكاديميين دراسة التحديات المعقدة في التعليم العالي، مثل زيادة التفاعل الأكاديمي للطلاب، معالجة الفجوات التعليمية، واستخدام التكنولوجيا في التعليم (Fernandez & Shaw, 2020).

جاء البحث الحالي لاستكشاف تأثير القيادة الأكاديمية على نتائج التعلم في الجامعات من خلال دراسة ممارسات القيادة الأكاديمية والسياسات المؤسسية وتأثيرها على نجاح الطلاب، بالإضافة إلى تقديم رؤى حول الاستراتيجيات والأساليب القيادية التي تساهم في تحسين نتائج الطلاب وتعزيز بيئة تعليمية تدعم التعلم، يهدف البحث، من خلال تحليل الأدلة المتوفرة وإجراء مقابلات مع الأكاديميين، إلى تقديم توصيات للقيادة وصانعي السياسات لتعزيز ممارساتهم التعليمية، وتطوير برامج المهارات القيادية، وتهيئة بيئات تعليمية تساهم في تحسين التجربة التعليمية للطلاب، تشير الدراسات إلى أن كفاءة القيادة الأكاديمية في الجامعات تتعلق بشكل كبير بنوعية القيادة المتبعة، ومدى قدرتها على دعم استدامة المؤسسة الأكاديمية وتقديمها، ومن هنا، تعمل الجامعات بشكل دائم على جذب قادة أكاديميين يمتلكون المهارات والخبرات الضرورية لتحقيق التفوق الأكاديمي وضمان الاستدامة في بيئاتهم التعليمية.

مشكلة الدراسة:

تواجه العديد من الجامعات في منطقة الرياض تحديات كبيرة، مثل: الحاجة الملحة لتحديث المناهج، اعتماد التكنولوجيا في التعليم، وتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس لمواكبة الاحتياجات المتزايدة للطلاب وسوق العمل، وهنا تبرز أهمية القيادة التربوية في توجيه هذه التحولات، إذ تعتبر القيادة التربوية أساساً لتحسين بيئات التعليم الجامعي، من خلال ضمان استمرارية الابتكار، وإدماج التكنولوجيا في العملية التعليمية، وتوفير بيئات تعليمية داعمة للطلاب وأعضاء الهيئة التدريسية (سلطان وهاشم، 2022).

أيضاً نلاحظ أن عدم التعامل مع هذه المشكلة قد يؤدي إلى انخفاض جودة التعليم العالي، مما يؤثر على نتائج التعلم، رضا الطلبة، وتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس، في سياق تعليمي يتزايد فيه الضغط، تصبح القيادة التعليمية العنصر الرئيسي في تعزيز التحول والوصول إلى التميز الأكاديمي، لذا فإن تعزيز أساليب القيادة التعليمية يؤثر بشكل مباشر على نجاح الجامعات في الوصول إلى أهدافها الأكاديمية، ويؤثر إيجابياً على أداء الطلاب ورضا المعنيين (خاطر، 2024).

ومن ثم تتمثل مشكلة الدراسة في دراسة تأثير ممارسات القيادة التربوية على جودة بيئة النظام التعليمي ونتائج التعلم في الجامعات بمنطقة الرياض، في ظل التطورات المستمرة في النماذج التعليمية، وتوجه المؤسسات الأكاديمية نحو التعلم المتمركز حول الطالب، يجب على القادة التربويين في الجامعات أن يتكيفوا مع احتياجات المتعلمين المتغيرة، ويواكبوا التحديات المتزايدة مثل التكنولوجيا الحديثة، تطوير المناهج، وتحسين بيئة التعليم الجامعي بشكل عام، كما أن القيادة التربوية تواجه تحديات عدة، مثل مقاومة التغيير، وقيود الموارد، وتباين توقعات أصحاب المصلحة، مما يعوق تبني ممارسات قيادة مبتكرة وفعالة.

تساؤلات الدراسة:

التساؤل الرئيس: ما هو تأثير القيادة التربوية في تحسين بيئة النظام التعليمي للجامعات في منطقة الرياض من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب؟

وتنبثق من التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هو تأثير القيادة التربوية في تحسين جودة بيئة النظام التعليمي في الجامعات بمنطقة الرياض؟
- كيف تؤثر القيادة التربوية على تطوير الكفاءات المهنية لأعضاء هيئة التدريس وتعزيز رضاهم الوظيفي؟
- إلى أي مدى تساهم القيادة التربوية في تعزيز الشراكة بين الجامعة والمجتمع وتكامل التكنولوجيا في العملية التعليمية؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha = 0.05$ لأثر القيادة التربوية في تحسين النظام التعليمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بمنطقة الرياض تعزى لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل الدراسي)؟

أهداف الدراسة:

- يهدف البحث إلى توضيح دور القيادة التربوية في تحسين بيئة النظام التعليمي، مما يعزز مخرجات التعلم ويعلي معايير التعليم الجامعي في منطقة الرياض.
- يُقدم البحث رؤى حول تأثير القيادة التربوية في تطوير مهارات وكفاءات أعضاء هيئة التدريس، مما يساهم في إعداد كوادر تعليمية قادرة على تحسين جودة التدريس وتحقيق التميز الأكاديمي.
- يسهم البحث في تسليط الضوء على الفروق الناتجة عن العوامل المختلفة مثل الجنس، سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، وكيفية تأثيرها في تقييم القيادة التربوية، مما يساعد في تصميم استراتيجيات قيادة أكثر تخصيصاً وفعالية.
- كذلك يستهدف البحث الخروج بمجموعة من النتائج والتوصيات العملية القابلة للتنفيذ والتي من شأنها أن تساهم في تعزيز دور القيادة التربوية، وتدعم التحسين المستمر للنظام التعليمي بما يتماشى مع احتياجات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.

أهمية الدراسة:

الأهمية النظرية

- تأثير القيادة التعليمية على نتائج التعلم في العديد من المؤسسات التعليمية، على سبيل المثال في جامعة الملك سعود، من خلال قدرتها على توجيه التدخلات الاستراتيجية وتعزيز التحسين المستمر في الممارسات التعليمية.

- مساهمة الممارسات القيادية في نجاح الطلاب أو إعاقتهما أمرًا بالغ الأهمية لتحسين جودة التعليم وتحقيق الأهداف المؤسسية.
- دراسة تأثير القيادة التعليمية على العديد من العوامل، خاصة في ضوء الاتجاهات العالمية في الإصلاح التعليمي والتركيز المتزايد على بيئات التعلم التي تركز على الطالب.
- توفير رؤى تجريبية حول فعالية ممارسات القيادة الحالية في تحقيق هذه الأهداف، وبالتالي توجيه عملية صنع القرار القائمة على الأدلة والتخطيط الاستراتيجي.

الأهمية التطبيقية

- تركيز الدراسة على المؤسسات التعليمية الحديثة يسمح بإجراء فحص سياقي لممارسات القيادة ضمن بيئة تنظيمية محددة. ومن خلال استكشاف الفروق الدقيقة في فعالية القيادة في هذا السياق، يساهم البحث في فهم أعمق لكيفية ترجمة نظريات القيادة إلى ممارسة وتأثيرها على نتائج الطلاب.
- توفر الدراسة معلومات قيمة للقيادة وصانعي السياسات بشأن فعالية استراتيجيات القيادة، ويمكن أن تساهم هذه المعلومات في اتخاذ قرارات مستنيرة حول تطوير السياسات التعليمية والبرامج التدريبية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء الأكاديمي والتنمية الشاملة للطلاب.
- من خلال تحليل التحديات التي تواجه القيادة التعليمية والفرص المتاحة، تقدم الدراسة رؤى حول كيفية معالجة العوائق التي تعوق فعالية القيادة، يساعد هذا في تحسين الثقافة التنظيمية وزيادة كفاءة القيادة التعليمية في المؤسسات التعليمية.

المصطلحات المفاهيمية والإجرائية :

القيادة:

هي الفعالية التي تهدف إلى التأثير على فئة من الأفراد، وتحفيزهم للعمل معًا من أجل تحقيق بعض الأهداف التي يسعون للوصول إليها (Suddahazai, 2023).

إجرائيًا:

هو الأسلوب الذي يتم من خلاله توجيه المعلمين عن طريق المديرين بالمدارس.

القيادة التربوية:

هي السلوكيات التي يتبناها الإداريون بأنفسهم، أو التي يحفزون الآخرين على اتباعها، تهدف إلى تعزيز نجاح الطلبة (De Bevoise, 1984).

كما تشير إلى مجموعة من الأنشطة والممارسات التي يقوم بها القادة التعليميون لتوجيه وتحفيز المعلمين والطلاب نحو تحقيق الأهداف التعليمية، تركز القيادة التربوية على تحسين جودة التعليم من خلال اتخاذ القرارات الاستراتيجية، التواصل الفعال، ودعم التطوير المهني للمعلمين والبيئة المدرسية. (Leithwood & Jantzi, 2005)

إجرائيًا:

تعني دور قادة الجامعات بمنطقة الرياض في توجيه وإدارة أعضاء هيئة التدريس من خلال التخطيط، التنظيم، والتحفيز لتحقيق أهداف النظام التعليمي وتعزيز جودة التعليم.

النظام التعليمي:

يتعلق بجميع عناصر ومكونات العملية التعليمية، بما في ذلك الأهداف والمقاصد والأنظمة، بالإضافة إلى كافة العاملين في مجال التعليم، والطلاب، والمرافق، والموارد المادية، والمناهج الدراسية، والمواد، تشمل العلاقات الوظيفية والتفاعل والتعاون بين هذه العناصر من أجل بلوغ الأهداف والغايات التي تم تحديدها سلفًا (الجوهري، 2010، 45).

إجرائيًا:

جميع الظروف والعوامل المادية والمعنوية التي تؤثر على عمل أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، بما في ذلك السياسات الإدارية، الموارد المتاحة، وديناميكية التفاعل بين مختلف الأطراف داخل المؤسسة.

فعالية التعلم:

هو مدى تنفيذ أو تحقيق برنامج معين، أو مدى التوصل إلى الأهداف، بمستوى تحقيق النظام التعليمي للنواتج التعليمية المرجوة، أي مدى بلوغ الأهداف، في الأبحاث الاقتصادية، تُعرّف الكفاءة بأنها أقصى أداء ممكن عند استغلال كمية معينة من الموارد، أما الفاعلية في التعليم، فهي القدرة على تحقيق الأهداف التعليمية المعينة، هذا المفهوم له جوانب متعددة، مما يمكن أن يعقد تحديده بمفهوم واحد؛ حيث يمكن استيعابه عبر نتائج التعليم ونسب النجاح، أو من خلال السياسات التعليمية المعتمدة وتنوع البرامج الدراسية (اللقاني، والجمل، 1419هـ، 256).

إجرائيًا:

مدى نجاح أعضاء هيئة التدريس في تحقيق أهداف التعلم، وتطوير قدرات الطلاب الأكاديمية والبحثية.

جودة التعليم:

جودة التعليم تعني مدى فعالية النظام التعليمي في تلبية احتياجات الطلاب الأكاديمية والشخصية، ويشمل ذلك تحسين مهارات الطلاب، تقديم فرص تعلم متساوية، وضمان بيئة تعليمية داعمة، يتم قياس جودة التعليم من خلال نتائج الطلاب، الكفاءة التعليمية، وتوفر الموارد (Harvey & Green, 1993).

إجرائيًا:

تُعرّف بأنها مستوى تحقيق العملية التعليمية لمعايير الأداء الأكاديمي بما يضمن توفير تعليم عالي الكفاءة لأعضاء هيئة التدريس والطلاب.

بيئة النظام التعليمي:

تُشير إلى جميع العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر على عملية التعلم والتعليم، بما في ذلك البنية التحتية، ثقافة المدرسة، الدعم الإداري، وعلاقات المعلمين والطلاب، تهدف البيئة المثلى إلى توفير مناخ تعليمي محفز وآمن يعزز الأداء الأكاديمي والنفسي (Bronfenbrenner, 1979).

إجرائيًا:

جميع العوامل التي تؤثر على جودة الأداء الأكاديمي والإداري في الجامعات بمنطقة الرياض، بما في ذلك السياسات الإدارية، البنية التحتية، الموارد المتاحة، ونوعية التفاعل بين قادة الجامعات وأعضاء هيئة التدريس.

الكفاءة المهنية:

تُشير إلى قدرة الأفراد على تطبيق المعرفة، المهارات، والقدرات لتحقيق الأداء المطلوب في مجال عملهم، في السياق التعليمي، وتشتمل الكفاءة المهنية على عدد من العناصر والتي من بينها: (التخطيط الفعال، إدارة الصف، وتطوير المناهج التعليمية) بما يلبي احتياجات الطلاب (Eraut, 1994).

إجرائيًا:

تعني امتلاك أعضاء هيئة التدريس المهارات والمعارف والخبرات التي تؤهلهم لأداء مهامهم الأكاديمية بكفاءة وفعالية.

أعضاء هيئة التدريس في الجامعات:

هم الأشخاص الذين يتولون تدريس الطلبة، والإشراف على الأبحاث العلمية، وتقديم المشورات

الأكاديمية، والمشاركة في مختلف الأنشطة الأكاديمية، يتضمن هذا التعريف أعضاء هيئة التدريس الجامعيين (الأساتذة المساعدين والأستاذة)، والمحاضرين، والمعيدين، وأكاديميين آخرين، يساهم أعضاء هيئة التدريس في تحسين المناهج الدراسية، وتعزيز البحث العلمي، ومتابعة الطلاب في شتى التخصصات الأكاديمية، يعتبرون جزءاً أساسياً من تعزيز البيئة الأكاديمية في الجامعات من خلال مساهمتهم في تعليم الطلاب وإرشادهم وتحقيق التفوق الأكاديمي داخل المؤسسة التعليمية (سلطان وهاشم، 2022).

إجرائياً:

الأفراد الأكاديميون العاملون في الجامعات بمنطقة الرياض، الذين يشاركون في العملية التعليمية والبحثية، ويؤدون أدواراً متعددة تشمل التدريس، البحث العلمي، والإشراف الأكاديمي، وذلك وفقاً للسياسات والأنظمة الجامعية.

حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** تركز الدراسة على أثر القيادة التربوية في تحسين بيئة النظام التعليمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات بمنطقة الرياض في المملكة العربية السعودية، وتشمل عدة جوانب مثل أساليب التعليم، التفاعل بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.
- **الحدود المكانية:** جامعات منطقة الرياض، والجامعات الحكومية، سيتم اختيار العينة من عدة كليات وتخصصات.
- **الحدود الزمنية:** تُجرى هذه الدراسة في فترة زمنية محددة، تبدأ من الشهر الثامن وتنتهي في الشهر التاسع من عام 2024 ميلادي.
- **الحدود البشرية:** تستهدف الدراسة بالدرجة الأولى عينة من الطلاب الجامعيين، وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات في منطقة الرياض.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: الإطار النظري:

في البداية يمكن القول بأن القيادة التربوية تشير إلى مجموعة من التصرفات والعمليات التي يقوم بها القائد التربوي داخل المؤسسات التعليمية بهدف تعزيز كفاءة النظام التعليمي، تشمل القيادة التعليمية اتخاذ قرارات استراتيجية، وتحفيز المعلمين والطلاب، وخلق بيئة تعليمية تدعم التعلم الفعال، يتم ذلك عن طريق تقديم رؤية واضحة، وتحديد الأهداف التعليمية، وتوجيه الجهود نحو الوصول إلى هذه الأهداف، ومن ثم يجب رصد أنماط القيادة التربوية واستجلاء العناصر ذات الصلة بها بما يوفر إطاراً معرفياً يمكن في ضوءه فهم طبيعة الموضوع الحالي (جبران، 2022):

أنماط القيادة التربوية:

تتنوع أنماط القيادة التربوية بحسب الأسلوب الذي يتبعه القائد في إدارة المؤسسة التعليمية، وبالاستناد إلى الأدبيات المعاصرة (Bass & Avolio, 2007) وتتكشف الدراسة أنماط قيادية مختلفة وتشمل:

القيادة التحويلية: التي تركز على إلهام وتوجيه المعلمين والطلاب نحو تحقيق التميز والإبداع من خلال رؤية مشتركة وتوقعات عالية.

القيادة التشاركية: حيث يشارك القائد التربوي المعلمين والطلاب في اتخاذ القرارات ويشجع على التعاون والعمل الجماعي.

القيادة الموزعة: التي تقوم على توزيع مهام القيادة بين عدد من الأفراد في المؤسسة، مما يعزز من المرونة والتكيف مع التغيرات.

دور القيادة التربوية في تحسين بيئة التعليم (الفهمي، 2020).

القيادة التربوية الفعالة تؤثر بشكل كبير على تحسين بيئة النظام التعليمي من خلال:

تحفيز المعلمين: تقديم الدعم المهني والتدريب المستمر، مما يرفع من جودة التدريس.

تعزيز التواصل: خلق قنوات فعالة للتواصل بين المعلمين والإدارة والطلاب، مما يعزز التفاعل الإيجابي .

إدارة التغيير: القدرة على التكيف مع التحديات الجديدة وتطبيق استراتيجيات مبتكرة لتحسين بيئة التعليم .

ضمان الجودة: مراقبة الأداء وتطبيق معايير الجودة لضمان تحقيق الأهداف التعليمية.

أثر القيادة التربوية على الأداء الأكاديمي (الحربي، 2021)

تؤدي القيادة التربوية الفعالة إلى تحسين الأداء الأكاديمي للطلاب من خلال:

توفير بيئة تعليمية محفزة: قيادة تربوية قوية تخلق بيئة تشجع على التفوق الأكاديمي من خلال وضع توقعات واضحة وتقديم الدعم اللازم للطلاب.

تعزيز الثقة بالنفس: القائد التربوي يلعب دوراً في بناء ثقة الطلاب بأنفسهم وقدراتهم الأكاديمية من خلال التحفيز والتشجيع المستمر.

تطبيق أساليب تدريس مبتكرة: تعزيز التفكير النقدي والإبداعي من خلال دعم المبادرات التعليمية المبتكرة.

التحديات التي تواجه القيادة التربوية في تحسين البيئة التعليمية:

رغم الأثر الإيجابي للقيادة التربوية (Ham& Kim, 2015) إلا أن القادة يواجهون تحديات متعددة، منها :

المقاومة للتغيير: تواجه القيادات صعوبات في إحداث تغييرات جذرية في بيئة تعليمية قد تكون متشبثة بالطرق التقليدية.

نقص الموارد: قلة الموارد المالية والبشرية قد تعيق قدرة القائد على تنفيذ خطط تحسين البيئة التعليمية.

التفاوت في المهارات: اختلاف مستويات المهارات بين المعلمين قد يؤدي إلى تحديات في تنفيذ رؤى القيادة بشكل متكامل.

النظريات المرتبطة بالقيادة التربوية

ومن هذه النظريات مايلي (آل قماش، 2020):

نظرية القيادة الموقفية: التي تشير إلى أن القيادة الفعالة تعتمد على قدرة القائد على تقييم الموقف وتطبيق الأسلوب القيادي المناسب.

نظرية القيادة بالقوة: حيث يكون القائد مثلاً يحتذى به من خلال سلوكه وأخلاقياته المهنية.

نظرية التغيير القيادي: التي تركز على كيفية قيادة التغيير داخل المؤسسات التعليمية لضمان التكيف مع المتغيرات الحديثة.

دور القيادة التربوية في منطقة الرياض:

تعد منطقة الرياض من المناطق النشطة التي تشهد تقدماً في التعليم الجامعي، إذ تعتمد الجامعات فيها استراتيجيات القيادة التربوية لتعزيز جودة التعليم، في هذا الجزء من الدراسة، سيجري تحليل أثر هذه القيادة على تطوير بيئة النظام التعليمي في مرحلة التعليم العالي، مع تسليط الضوء على السياسات التي تعتمدها الجامعات لتحقيق الأهداف الأكاديمية، والقيادة التربوية الناجحة يمكن أن تعزز جودة التعليم من خلال إنشاء بيئة تعلم مساعدة ومحفزة، تؤثر القيادة التربوية بشكل إيجابي على تعزيز أداء الطلاب من خلال توفير بيئة تعليمية تشجع التفكير الابتكاري وتدعم التطوير المستمر للمعلمين (آل سليمان والحبيب، 2017).

الدراسات السابقة

استهدفت دراسة محمد وآخرون (2024)، التعرف على طبيعة تأثير القيادة التحويلية على جودة التعليم من خلال الدور الوسيط لثقافة المدرسة، وأجريت الدراسة في المدارس الحكومية اليمنية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من (375) مفردة من قادة المدارس، وتسلط الضوء على كيفية قيام القادة التحويليين بتعزيز الرؤى المشتركة وتحفيز الموظفين وخلق بيئات مواتية للتدريس والتعلم (Mohammed. Et. al. 2024) وأشارت النتائج وفرة الرؤية لقيمة قادة المدارس حول الدور الحاسم لثقافة المدرسة في تحقيق التميز في التدريس، كما تسلط النتائج الضوء على آليات تحسين ثقافة المدرسة والقيادة التعليمية لتنفيذ السياسات التي تحقق نتائج أفضل للطلاب، وأوصت الدراسة بأهمية أنماط القيادة وأداء التدريس وثقافة المدرسة في سياق نظام التعليم في اليمن والذي لم تتم دراسته بشكل كافٍ.

فيما ألفت دراسة (Tan& Gumus 2024) الضوء على كيفية قدرة القيادة التعليمية على حشد موارد المدرسة لتحسين تجارب ونتائج التعلم لدى الطلاب، وخاصة بالنسبة للطلاب المحرومين، والمهمشين، حيث أشارت النتائج إلى أنه يعتقد ممارسي القيادة في المدارس أن التعامل مع القضايا الملحة التي تتطلب على القيادة التعليمية والمساواة تحقق النتائج الإيجابية على مستوى التعلم للطلاب، وهو ما يتجلى في سياق الإجماع العالمي المتزايد على أن المؤسسات التعليمية يمكنها وينبغي لها أن تلبي احتياجات التعلم لمجموعات مختلفة من الطلاب المهمشين الذين قد يتعرضون للخطر، وأوصت الدراسة بضرورة زيادة فرص الحصول على التعليم وتحقيق العدالة والمساواة لجميع الطلاب، والحاجة الرئيسية وأن يتلقى جميع الطلاب موارد متناسبة أو تعويضية من المدارس للتغلب على مصادر الحرمان المختلفة لديهم وضمان تكافؤ الفرص للتعلم، مما يحقق نظام بيئة تعليمية صحية.

وفي دراسة أجراها (Denny 2023) تم التركيز على الدور المهم للقيادة في تشكيل مستقبل التعليم، وخاصة من حيث التأثير على نجاح الطلاب والجودة العامة للتعليم، تسلط الدراسة الضوء على أهمية الرؤية الواضحة، وتعزيز بيئة التعلم الإيجابية، واحتضان التكنولوجيا، والاستثمار في التطوير المهني باعتبارها استراتيجيات أساسية للقيادة التعليمية الفعالة، وتؤكد أن هذه الاستراتيجيات ضرورية لقيادة التعليم لدفع التغيير الإيجابي وتحسين كل من تجربة التعلم والنتائج للطلاب، من خلال إشراك أصحاب المصلحة، وتعزيز التحسين المستمر، وتشجيع التعاون، يمكن للقيادة إحداث تأثير دائم على البيئة الأكاديمية.

وسلطت دراسة (Kareem et al. 2023) الضوء على دور القيادة التعليمية التحويلية في إلهام الالتزام بين المعلمين، وجدت الدراسة أن مديري المدارس الذين لديهم أنماط قيادة تحويلية يعززون التواصل البناء، ويدعمون التطوير الشخصي والمهني، ويعززون التزام المعلمين، يحفز هؤلاء القادة الموظفين من خلال توصيل رؤية واضحة وتشجيع التحسين الذاتي، مما يؤدي إلى نمو مؤسسي وتحسين النتائج التعليمية، وأكدت الدراسة أيضاً أن القيادة التحويلية تؤثر بشكل مباشر على التزام المعلمين بالتطوير الذاتي ونجاح الطلاب وتحسين المؤسسات

تركز الدراسة على القيادة التحويلية في المدارس ولكنها تتجاهل العديد من المجالات الرئيسية، فهي لا تتناول أعضاء هيئة التدريس في التعليم العالي، حيث تختلف ديناميكيات القيادة بشكل كبير، بالإضافة إلى ذلك، تفقر الدراسة إلى التركيز الإقليمي، مما يترك السياق الثقافي والتعليمي الفريد للمملكة العربية السعودية دون استكشاف، كما لم يتم تحليل برامج تطوير أعضاء هيئة التدريس ودورها في تحسين الأداء المؤسسي، وأخيراً، تعتمد الدراسة على الأساليب الكمية، وتغفل الرؤى النوعية التي تلتقط تجارب أعضاء هيئة التدريس.

الفجوة البحثية:

رغم وجود العديد من الدراسات التي تناولت تأثير القيادة التربوية على التعليم، لا تزال هناك فجوات في بعض المجالات، خاصة في السياقات الجامعية في الدول العربية، بما في ذلك السعودية. على سبيل المثال:

- قلة الدراسات التي تركز على تأثير القيادة التربوية على بيئة التعليم الجامعي في منطقة الرياض، حيث لم تركز الدراسات السابقة بشكل كافٍ على أثر القيادة التربوية على التحفيز

والتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية.

- عدم وجود دراسات تربط بين القيادة التربوية وتطبيقات التحول الرقمي أو التكنولوجيا في التعليم الجامعي في هذه المنطقة.

ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة.

بالتعامل مع القيادة التربوية بأشكالها كمتغير مستقل، والتأكيد على أن أنماط القيادة التربوية التحويلية التي تعزز التواصل البناء، والتطوير الشخصي والمهني وتحقيق جودة التعليم، كما في دراسة كل (كريم وآخرون، 2022)، (محمد، وآخرون، 2024). وتؤكد الدراسة الحالية على أهمية دور القيادة في تحسين جودة التعليم، ويؤكد على الدور الحيوي الذي تلعبه القيادة في تحسين النتائج التعليمية كما في دراسة (Mohammed, et. al. 2024).

وتختلف الدراسة الحالية في ربط عناصر الدراسة حيث استخدمت القيادة التربوية كمتغير مستقل وتحسين بيئة النظام التعليمي كمتغير تابع وهو ما لم تتناوله الدراسات السابقة، واستخدمت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي في حين أن بعض الدراسات اعتمدت على منهجية مختلفة، في حين أنه اختلفت المنهجيات المستخدمة مثل دراسة (Tan & Gumus, 2024).

وعلى حد علم الباحثة أنها الدراسة الأولى التي تجمع متغيرات الدراسة، وتهدف إلى استكشاف دور القيادة التربوية في تحسين بيئة النظام التعليمي، كما تتميز الدراسة في مجال ونطاق التطبيق حيث تم تطبيق هذه الدراسة في الجامعات بمنطقة الرياض.

تساهم هذه الدراسات في تعزيز فهمنا للعلاقة بين القيادة التربوية وجودة التعليم، البحث الحالي سيبني الأسس التي أقامتها هذه الدراسات، ويعتمد على منهجيات مشابهة أو مُعززة لبحث أبعاد القيادة التربوية في الجامعات السعودية، مع تسليط الضوء على أبعاد مثل التحفيز والتطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس في سياق منطقة الرياض.

الطريقة والجراءات

منهج الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظواهر الاجتماعية وتحليلها لفهم العلاقات والأنماط المترابطة بين المتغيرات المختلفة، ويعتبر الأنسب لدراسة تأثير القيادة التربوية على تحسين بيئة النظام التعليمي في مرحلة التعليم الجامعي، بحيث يسمح بدراسة التجارب الحية للطلاب وأعضاء هيئة التدريس وقادة المؤسسات التعليمية، كما يساهم في تفسير وتحليل البيانات المجمعة من خلال استبيانات ومقابلات، مع تقديم وصف دقيق لكيفية تأثير القيادة التربوية على تجربة التعلم.

مجتمع الدراسة وعينها:

تم تحديد مجتمع البحث في الجامعات بمنطقة الرياض، بينما تمثلت عينة الدراسة الحالية في 79 شخصاً، جميعهم من أعضاء هيئة التدريس والطلاب في الجامعات بمنطقة الرياض، والذين تم اختيارهم بطريقة العينة العنصرية لضمان تمثيل شامل لجميع المستويات الإدارية في الجامعات، وهذا يساعد في فهم الاستراتيجيات والسياسات التي يتبعها هؤلاء الأفراد، وتقديم رؤى حول كيفية تطبيق القيادة التربوية على أرض الواقع في تحسين بيئة النظام التعليمي.

الطلاب:

الطلاب المسجلون في برامج المرحلة الجامعية بمنطقة الرياض، والذين يتلقون التعليم مباشرة من قبل أعضاء الهيئة التدريسية تحت إشراف القيادة التربوية، عدد العينة تم اختيار عدد من الطلاب من جامعات مختلفة في منطقة الرياض، التوزيع العمري تتراوح أعمار الطلاب في العينة بين 18 و 25 عاماً، والخلفية الأكاديمية تنوعت خلفيات الطلاب بين تخصصات علمية وإنسانية، تم اختيار طلاب من تخصصات لضمان تمثيل شامل لجميع التخصصات الأكاديمية، مبررات الاختيار

تم اختيار الطلاب لأنهم يمثلون الطرف الأساسي في عملية التعليم، وتأثير القيادة التربوية عليهم يظهر بوضوح في جودة تجربتهم التعليمية، دعمهم الأكاديمي، ومستوى رضاهم، بالإضافة إلى ذلك، فإن الطلاب هم المستفيدون الرئيسيون من السياسات والاستراتيجيات التي يتم تنفيذها بواسطة القيادة التربوية.

أعضاء هيئة التدريس:

الأساتذة والمحاضرون والمساعدون الأكاديميون الذين يساهمون في عملية التعليم والتعلم في الجامعة، عدد العينة: تم اختيار عدد من أعضاء هيئة التدريس، التوزيع العمري: تتراوح أعمارهم بين 30 و 60 عامًا، الخلفية الأكاديمية: نوعت الخلفيات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بين مؤهلين أكاديميين بدرجة الماجستير والدكتوراه في تخصصاتهم المختلفة، مبررات الاختيار: يمثل أعضاء هيئة التدريس دورًا أساسيًا في تنفيذ المناهج التعليمية والتفاعل المباشر مع الطلاب، آراؤهم حول تأثير القيادة التربوية مهمة لفهم كيفية دعم القيادة للممارسات الأكاديمية وتحقيق جودة التعليم.

أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبيان والمقابلات الشخصية كأدوات رئيسية لجمع البيانات في دراسة أثر القيادة التربوية في تحسين بيئة النظام التعليمي لمرحلة الجامعة بمنطقة الرياض. وفيما يلي رابط الاستبيان: https://docs.google.com/forms/d/1hAJd6DpmyGFLSWAjQVI5cuGzfYENv_pLtGLYi-ZHptg/viewanalytics تم تصميم استبيان لجمع البيانات من الطلاب والمعلمين حول تأثير القيادة التربوية على التجربة التعليمية، احتوى الاستبيان على أسئلة متنوعة تغطي جوانب مختلفة من القيادة الأكاديمية، مثل وضوح الأهداف، الدعم المقدم، وفعالية التواصل. **التحقق من صدق الاستبيان**

تم عرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء في مجال التعليم والقيادة التربوية لمراجعة الأسئلة والتأكد من وضوح المعاني و مصداقية الأداة في قياس الجوانب المستهدفة.

تم فحص العلاقة بين استجابات الاستبيان وبين نتائج المقابلات الشخصية، إذ أظهرت النتائج تماشيًا بين الآراء التي تم جمعها من خلال الاستبيان والمقابلات، مما يعزز الصدق البناء للأداة.

التحقق من ثبات الاستبيان اختبار الثبات الداخلي للتأكد من اتساق الإجابات عبر الأسئلة المختلفة. إعادة اختبار تم تطبيق الاستبيان على نفس العينة في فترات زمنية متباعدة قليلاً للتأكد من الثبات على مر الوقت، أظهرت النتائج تكرارًا جيدًا للإجابات مما يعزز من موثوقية الأداة.

المقابلات الشخصية: أجريت مقابلات شخصية مع مجموعة مختارة من المشاركين لتعميق الفهم حول الآراء والاتجاهات المتعلقة بالقيادة التربوية، كانت هذه المقابلات مفتوحة، مما سمح للمشاركين بالتعبير عن أفكارهم بحرية، مما أضاف بُعدًا نوعيًا للدراسة تم استخدام أسئلة مرنة تساعد على توجيه المحادثة إلى موضوعات محددة، مثل:

- كيف نقيم دور القيادة التربوية في تطوير المناهج الدراسية؟
- كيف تؤثر استراتيجيات القيادة التربوية في تحفيز الطلاب وتحسين أدائهم؟
- هل تواجه صعوبات في التواصل مع القيادة التربوية؟ كيف يمكن تحسين هذا التواصل؟

التحقق من صدق المقابلات تم مقارنة النتائج المستخلصة من المقابلات مع تلك الناتجة عن الاستبيانات، أظهرت المقابلات تماشيًا مع الإجابات التي تم جمعها عبر الاستبيان، مما يعزز من الصدق الداخلي، تم تحليل نتائج المقابلات من خلال المقارنة مع الدراسات السابقة حول القيادة التربوية، تم العثور على تطابق في بعض النتائج، مما يدعم صدق المقابلات في تفسير العلاقات بين القيادة التربوية وجودة التعليم.

التحقق من ثبات المقابلات تم تحديد مقابلات مع نفس المشاركين في فترات زمنية مختلفة وتسجيل النتائج المتشابهة بين الجولات المختلفة، مما يضمن ثبات النتائج عبر الزمن.

عدد أفراد عينة الدراسة:

شارك في الدراسة 79 شخصًا، جميعهم من أعضاء هيئة التدريس والطلاب في الجامعات بمنطقة الرياض.

جدول (1) توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

الجنس	ك	%
الذكور	24	30.4%
الإناث	55	69.6%
الإجمالي	79	100%

يتضح من الجدول أن عدد المشاركين في الدراسة يبلغ 79 فرداً، حيث يشكل الذكور نسبة 30.4% من العينة بعدد 24 مشاركاً، في حين تمثل الإناث الأغلبية بنسبة 69.6% بعدد 55 مشاركة، يعكس هذا التوزيع تفوقاً عددياً واضحاً للإناث في الدراسة.

جدول (2) توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل الدراسي

المؤهل الدراسي	ك	%
بكالوريوس	70	88.6%
ماجستير	9	11.4%
دكتوراه	0	0.0%
الإجمالي	79	100%

يشير الجدول إلى أن غالبية المشاركين في الدراسة يحملون مؤهل البكالوريوس بنسبة 88.6%، وهو ما يعادل 70 مشاركاً من إجمالي العينة البالغ عددها 79 مشاركاً، بينما يشكل حملة الماجستير نسبة صغيرة تبلغ 11.4% بواقع 9 مشاركين، من الجدير بالذكر أن العينة لا تحتوي على أي مشاركين يحملون درجة الدكتوراه، بنسبة 0%، يعكس هذا التوزيع أن غالبية المشاركين من فئة خريجي البكالوريوس.

جدول (3) توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

المؤهل الدراسي	ك	%
أقل من 5 سنوات	30	38.0%
من 5 إلى 10 سنوات	29	36.7%
10 سنوات فأكثر	20	25.3%
الإجمالي	79	100%

يوضح الجدول أن توزيع سنوات الخبرة بين المشاركين في الدراسة يظهر تنوعاً ملحوظاً، حيث أن الفئة الأكبر هي من لديهم خبرة تقل عن 5 سنوات بنسبة 38.0% (30 مشاركاً)، يليها المشاركون الذين تتراوح خبراتهم بين 5 إلى 10 سنوات بنسبة 36.7% (29 مشاركاً)، أما الفئة الأقل عدداً فهي من يمتلكون خبرة تزيد عن 10 سنوات، حيث يشكلون نسبة 25.3% (20 مشاركاً)، يعكس هذا التوزيع توازناً نسبياً بين الفئات المختلفة من حيث سنوات الخبرة، مما يضيف تنوعاً إلى العينة ويتيح منظوراً شاملاً لتحليل النتائج، حيث يمكن أن تؤثر الخبرة العملية على آراء واستجابات المشاركين في الدراسة.

نتائج الدراسة

جدول (4) تقييم أبعاد التفاعل والدعم المقدم من القيادة الأكاديمية والتربوية وتأثيرها على البيئة التعليمية

السؤال	ممتاز (%)	جيد (%)	مقبول (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التحليل الإحصائي
كيف تقيم مستوى التفاعل بينك وبين إدارة القسم الأكاديمي؟	63.8	29.0	7.2	4.57	0.6	تفاعل إيجابي
إلى أي درجة يساهم التواصل الفعال من قبل القيادة التربوية في تعزيز بيئة العمل التربوي؟	71.0	21.7	7.2	4.67	0.55	تواصل قوي

كيف تقيم قدرة القيادة التربوية على تحفيز فريق العمل والطلاب؟	65.2	27.5	7.2	4.59	0.59	تحفيز جيد
كيف تؤثر اللقاءات أو الاجتماعات الدورية مع إدارة البرنامج على تجربتك الدراسية؟	65.2	26.1	8.7	4.59	0.59	تأثير إيجابي
إلى أي مدى تؤثر القيادة الأكاديمية على شعورك بالراحة والرفاهية النفسية؟	68.1	24.6	7.2	4.62	0.58	رفاهية نفسية
كيف تقيم الدعم الذي يتلقاه من القيادة الأكاديمية فيما يتعلق بتحقيق التوازن بين حياتك الدراسية والحياة الشخصية؟	62.3	29	7.2	4.55	0.62	دعم جيد
إلى أي حد تدعم القيادة التربوية الابتكار والإبداع في أساليب التدريس والتعلم؟	68.1	24.6	7.2	4.59	0.59	دعم قوي
كيف تقيم مستوى الدعم الذي تتلقاه من المشرفين الأكاديميين؟	68.1	24.6	7.2	4.59	0.59	دعم جيد

يعكس الجدول تقييم المشاركين لعدة جوانب تتعلق بالتفاعل والدعم المقدم من القيادة الأكاديمية والمشرفين الأكاديميين، حيث يظهر أن معظم التقييمات جاءت إيجابية بشكل عام، حصل سؤال «إلى أي درجة يساهم التواصل الفعال من قبل القيادة التربوية في تعزيز بيئة العمل التربوي؟» على أعلى نسبة تقييم ممتاز بلغت 71.0% بمتوسط حسابي 4.67 وانحراف معياري 0.55، مما يشير إلى دور واضح للتواصل الفعال في تحسين بيئة العمل، كذلك، تم تقدير تأثير القيادة الأكاديمية على الراحة النفسية بشكل عال بنسبة 68.1% في فئة «ممتاز» بمتوسط حسابي 4.62 وانحراف معياري 0.58، مما يعكس أهمية القيادة في تحقيق الرفاهية النفسية للمشاركين.

أما الدعم المتعلق بالتوازن بين الحياة الدراسية والشخصية فقد حصل على نسبة «ممتاز» بلغت 62.3% بمتوسط حسابي 4.55 وانحراف معياري 0.62، مما يدل على وجود دعم جيد لكنه أقل نسبياً مقارنة بالجوانب الأخرى، كما حصلت الأسئلة المتعلقة بالدعم الأكاديمي والابتكار والإبداع على نسب إيجابية متماثلة، حيث بلغت نسبة التقييم «ممتاز» 68.1% بمتوسط حسابي 4.59 لكل منهما.

جدول (5) تقييم تأثير القيادة الأكاديمية والتربوية على الأداء والبيئة التعليمية من وجهة نظر المشاركين

السؤال	ممتاز (%)	جيد (%)	مقبول (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التحليل الإحصائي
إلى أي مدى تؤثر أساليب القيادة للمشرفين الأكاديميين على أدائك الدراسي؟	75.4	17.4	7.2	4.68	0.57	تأثير كبير
إلى أي مدى تساهم القيادة التربوية في توجيه وإلهام المعلمين لتحقيق أهداف التعليم؟	68.1	24.6	7.2	4.61	0.56	تأثير إيجابي
كيف تقيم دعم القيادة التربوية في توفير فرص للتطوير المهني للمعلمين؟	59.4	33.3	7.2	4.52	0.63	دعم قوي
كيف تقيم وضوح التوجيهات التي تتلقاها من مشرفيك الأكاديميين؟	65.2	26.1	8.7	4.6	0.59	تواصل واضح
كيف تقيم تأثير نقاشات أعضاء هيئة التدريس على جودة الأدوات والمراجع؟	65.2	26.1	8.7	4.6	0.59	تأثير ملحوظ
كيف تقيم فعالية التواصل بينك وبين مشرفيك الأكاديميين؟	68.1	21.7	10.1	4.64	0.6	تواصل فعال
إلى أي مدى يؤثر الدعم الذي تتلقاه من إدارة الكلية على رضاك الأكاديمي؟	63.8	27.5	8.7	4.59	0.58	رضا جيد
إلى أي مدى تؤثر القيادة الأكاديمية على توافر المواد اللازمة لتلبية احتياجاتك الدراسية؟	62.0	30.4	7.6	4.56	0.61	تأثير إيجابي

يشير الجدول إلى تقييم المشاركين لجوانب مختلفة تتعلق بقيادة المشرفين الأكاديميين والقيادة التربوية وتأثيرها على الأداء الدراسي والبيئة الأكاديمية، حصل سؤال «إلى أي مدى تؤثر أساليب القيادة للمشرفين الأكاديميين على أدائك الدراسي؟» على أعلى نسبة تقييم «ممتاز» بلغت 75.4% بمتوسط حسابي 4.68 وانحراف معياري 0.57، مما يعكس دوراً كبيراً وإيجابياً لأساليب القيادة الأكاديمية

في تحسين أداء الطلاب، كما جاءت القيادة التربوية في توجيه وإلهام المعلمين لتحقيق أهداف التعليم بتقييم إيجابي بنسبة «ممتاز» بلغت 68.1% بمتوسط حسابي 4.61 وانحراف معياري 0.56، مما يؤكد أهمية القيادة في تحقيق الأهداف التعليمية.

أما بالنسبة لدعم القيادة التربوية في توفير فرص التطوير المهني للمعلمين، فقد حصل على نسبة «ممتاز» 59.4% بمتوسط حسابي 4.52 وانحراف معياري 0.63، وهو ما يشير إلى وجود دعم قوي ولكنه أقل مقارنة بالجوانب الأخرى، من جهة أخرى، أظهرت فعالية التواصل بين المشرفين الأكاديميين والطلاب تقييماً عالياً بنسبة «ممتاز» 68.1% بمتوسط حسابي 4.64 وانحراف معياري 0.6، مما يعكس أهمية التواصل الفعال في دعم العملية الأكاديمية.

بالإضافة إلى ذلك، حاز تأثير النقاشات بين أعضاء هيئة التدريس على جودة الأدوات والمراجع على نسبة «ممتاز» 65.2% بمتوسط حسابي 4.6 وانحراف معياري 0.59، مما يدل على دور هذه النقاشات في تحسين جودة العملية التعليمية، كما حصل الدعم المقدم من إدارة الكلية على رضا أكاديمي بنسبة «ممتاز» 63.8% بمتوسط حسابي 4.59 وانحراف معياري 0.58، مما يعكس تأثيراً إيجابياً عاماً للإدارة على الطلاب.

اختبار فروض الدراسة

وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأثر القيادة التربوية في تحسين النظام التعليمي

للإجابة عن سؤال الدراسة المتعلق بوجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ لأثر القيادة التربوية في تحسين النظام التعليمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بمنطقة الرياض، تعزى لمتغيرات الجنس، سنوات الخبرة، والمؤهل الدراسي، تم إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

– الجنس:

جدول (6) تحليل الفروق الإحصائية بين الجنسين في تقييم أثر القيادة التربوية

الجنس	النسبة التقريبية (%)	القيمة الاحتمالية (p-value)	مستوى الدلالة (α)
الإناث	70	0.035	0.05
الرجال	30		

أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين، حيث بلغت القيمة الاحتمالية $p\text{-value} = 0.035$ ، وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد ($\alpha = 0.05$)، وهو ما يدل على أن هناك اختلافاً في تقييم القيادة التربوية بين الذكور والإناث، وقد يكون هذا الاختلاف ناتجاً عن تباين التجارب والتوقعات بين الجنسين.

سنوات الخبرة:

جدول (7) تحليل الفروق الإحصائية بين سنوات الخبرة وتقييم أثر القيادة التربوية

سنوات الخبرة	النسبة التقريبية (%)	القيمة الاحتمالية (p-value)	مستوى الدلالة (α)
أقل من 5 سنوات	38.0%	0.000098	0.05
من 5 إلى 10 سنوات	36.7%		
أكثر من 10 سنوات	25.3%		

اعتمدنا على المشاركين في الاستبيان لتحليل الفروق بين الفئات الثلاث من سنوات الخبرة: (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)، وقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بناءً على سنوات الخبرة، حيث كانت القيمة الاحتمالية $p\text{-value} = 0.000098$ ، وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، وتشير هذه النتيجة إلى أن سنوات الخبرة تؤثر بشكل كبير على تقييم المعلمين لأثر القيادة التربوية، حيث يتمكن المعلمون الأكثر خبرة من التمييز بشكل أفضل بين الأساليب القيادية الفعالة.

المؤهل الدراسي:

جدول (8) تحليل الفروق الإحصائية بين المؤهل الدراسي وتقييم أثر القيادة التربوية

المؤهل الدراسي	النسبة التقريبية (%)	القيمة الاحتمالية (p-value)	مستوى الدلالة (α)
بكالوريوس	88.6%	0.000057	0.05
ماجستير	11.4%		
دكتوراة	0.0%		

اعتمدنا على المشاركين في الاستبيان لتحليل الفروق بين المعلمين الحاصلين على درجة البكالوريوس والمعلمين الحاصلين على درجة الماجستير، أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئتين بناءً على المؤهل الدراسي، حيث بلغت القيمة الاحتمالية $p\text{-value} = 0.000057$ ، وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، و يعكس هذا الاختلاف أن المعلمين الحاصلين على مؤهل الماجستير لديهم توقعات أعلى من القيادة التربوية فيما يتعلق بالدعم الأكاديمي.

مناقشة وتفسير النتائج:

تشير نتائج الدراسة إلى أن القيادة التربوية لها تأثير كبير في تحسين بيئة النظام التعليمي في الجامعات بمنطقة الرياض، فقد أظهرت البيانات أن غالبية المشاركين قد قيموا تأثير القيادة التربوية بشكل إيجابي، حيث سجلت نسبة عالية من المشاركين تقييم «ممتاز» في عدة مجالات رئيسية مثل توجيه وإلهام المعلمين (68.1%)، وتحفيز فريق العمل والطلاب (65.2%)، والتواصل الفعال (71%)، مما يعكس قدرة القيادة على توفير بيئة تعليمية محفزة وفعالة.

كما تُشير هذه النتائج إلى أن القيادة التربوية تلعب دوراً محورياً في تحفيز المعلمين والطلاب، وتعزيز التفاعل والتواصل بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة، يُعزى هذا التأثير إلى قدرة القيادة على تقديم توجيهات واضحة، وتوفير الدعم المهني، وبناء علاقات إيجابية مع المعلمين والطلاب، مما يعزز من الالتزام بأهداف التعليم وتحقيق أعلى مستويات الأداء الأكاديمي.

كما أظهرت النتائج أن الدعم الذي تقدمه القيادة التربوية للتطوير المهني يعتبر أمراً بالغ الأهمية، حيث قيمه 59.4% من المشاركين بأنه «ممتاز»، هذا يشير إلى أن توفير الفرص لتطوير مهارات المعلمين وتحسين أدائهم له تأثير مباشر على تحسين جودة التعليم، كما أن الدعم الأكاديمي والإداري الذي يتلقاه الطلاب والمعلمون يُعتبر من العوامل المؤثرة في تحسين تجربتهم التعليمية.

بالإضافة إلى ذلك، أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئات مختلفة من المشاركين بناءً على المتغيرات مثل الجنس، سنوات الخبرة، والمستوى الأكاديمي، فعلى سبيل المثال، تبين أن المعلمين ذوي الخبرة الطويلة (أكثر من 10 سنوات) لديهم قدرة أفضل على تقييم القيادة التربوية بشكل دقيق مقارنة بالمعلمين الجدد، كما أظهرت الفروق بين الذكور والإناث أن هناك اختلافات في تقييم القيادة التربوية، مما يشير إلى أن الخبرات الشخصية قد تؤثر على كيفية إدراك الأفراد لأثر القيادة على بيئة العمل التربوي.

تشير هذه النتائج إلى أن القيادة التربوية تمثل عاملاً حاسماً في تحسين بيئة العمل التربوي، وأن التواصل الفعال، التحفيز المستمر، ودعم التطوير المهني تساهم في بناء بيئة تعليمية نشطة وملهمة، كما أن هذه النتائج تبرز أهمية التركيز على تحسين أساليب القيادة التربوية بما يتناسب مع احتياجات المعلمين والطلاب على حد سواء، الأمر الذي يساهم في تحسين الأداء الأكاديمي والرفاهية النفسية للأفراد في النظام التعليمي.

التوصيات والمقترحات:

توصي الدراسة بتصميم وتنفيذ برامج تدريبية مستمرة تستهدف قادة الجامعات من أجل تطوير مهاراتهم القيادية وتعريفهم بأحدث استراتيجيات القيادة التحولية والموزعة، ينبغي أن تركز هذه البرامج على تعزيز التواصل الفعال، وإدارة التغيير، والابتكار في أساليب التدريس، بحيث يمكن للقيادات التربوية دعم بيئة تعليمية متطورة ومرنة تلبي احتياجات المجتمع الأكاديمي.

من المهم توجيه الجامعات للاستثمار في تطوير البنية التحتية التكنولوجية، مع تعزيز استخدام التكنولوجيا في التعليم والتعلم، توصي الدراسة بضرورة تدريب أعضاء هيئة التدريس والطلاب على استخدام الأدوات الرقمية والمنصات التعليمية التفاعلية، مما يمكنهم من تحقيق تجربة تعليمية متقدمة ومتوافقة مع متطلبات السوق الرقمي.

يجب على الجامعات العمل على إنشاء شراكات قوية ومستدامة مع المجتمع المحلي، بما يشمل الشركات والمؤسسات الحكومية وغير الربحية، بهدف توفير فرص تدريبية وتجريبية للطلاب وربطهم ببيئات العمل، يمكن لهذه الشراكات أيضاً أن تدعم تمويل بعض البرامج التربوية وتطوير المناهج بما يتماشى مع احتياجات سوق العمل، من الضروري تعزيز بيئة العمل داخل الجامعات من خلال تقديم دعم أكاديمي وشخصي متكامل لأعضاء هيئة التدريس، مثل توفير فرص للتطوير المهني، وتحفيز العمل الجماعي، وتحسين التوازن بين الحياة العملية والشخصية، يُعدّ تحقيق رضا أعضاء هيئة التدريس جزءاً هاماً من تحسين جودة التعليم والارتقاء بمستوى الأداء الأكاديمي.

توصي الدراسة بضرورة تعزيز بيئة محفزة على الابتكار داخل الجامعات، عبر تشجيع أعضاء هيئة التدريس على تبني أساليب تدريسية حديثة تدعم التفكير النقدي والإبداعي لدى الطلاب، يمكن تقديم جوائز أو منح للابتكار الأكاديمي لدعم الأفكار الإبداعية، مما يساهم في تطوير مهارات الطلاب وتهيئتهم لمواجهة تحديات الحياة العملية.

ينبغي أن تقوم الجامعات بتطبيق آلية تقييم دورية لأداء القيادات التربوية، تشمل استطلاعات للرأي ولقاءات دورية مع الطلاب وأعضاء هيئة التدريس لتحليل أثر القيادة على البيئة التعليمية، يمكن استخدام نتائج هذه التقييمات لتطوير استراتيجيات القيادة التربوية بشكل مستمر بما يحقق أهداف المؤسسة التعليمية.

توصي الدراسة بإعادة النظر في المناهج الدراسية لتشمل أنشطة تطبيقية وتجريبية تدعم تطوير المهارات العملية للطلاب، بالإضافة إلى تأصيل المعرفة النظرية، يساعد ذلك في تعزيز جاهزية الطلاب لسوق العمل وتزويدهم بالمهارات المطلوبة لمواجهة التحديات المهنية في المستقبل.

من الضروري إنشاء قنوات تواصل فعّالة بين القيادة الجامعية وأعضاء هيئة التدريس والطلاب لضمان تبادل الأفكار والتوجهات والتوقعات، ويمكن إنشاء منصات إلكترونية أو تنظيم اجتماعات دورية لتسهيل الحوار بين الإدارة وفرق العمل الأكاديمية، مما يعزز من الشفافية والثقة داخل بيئة الجامعة.

توصي الدراسة بوضع سياسات واضحة لدعم التنوع والمساواة داخل الحرم الجامعي، بحيث تُتاح الفرص المتساوية للطلاب وأعضاء هيئة التدريس، يمكن أن تشمل هذه السياسات تعزيز الشمولية في البرامج الأكاديمية وتقديم الدعم اللازم للطلاب من خلفيات متنوعة، مما يساهم في خلق بيئة تعليمية عادلة وداعمة.

المصادر والمراجع:

المراجع العربية:

- آل سليمان، ز.، الحبيب، ع. (2017). متطلبات تطوير أداء القيادات المدرسية في ضوء معايير جودة القيادة المدرسية. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، ع(35)، 183-199
- آل قماش، ع. (2020). نظريات القيادة التربوية واتخاذ القرارات نظرية الرجل العظيم، نظرية السمات، النظرية الموقفية، نظرية اتخاذ القرار. كلية التربية، جامعة أسيوط. مجلة كلية التربية. 36(12). ص 1-36.
- جبران، ع. (2009). القيادة التربوية ودورها في بناء البيئة الإيجابية لثقافة الإنجاز التربوي. جامعة

الأزهر. كلية التربية. مجلة التربية. 143(4). ص 39-74.

الجوهري، م. (2010). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. ط1، القاهرة: المركز القومي للترجمة.

الحربي، خ. (2021). أساليب القيادة التربوية للقيادة وأثرها على الأداء الوظيفي للمعلمين في مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة. جامعة طيبة. كلية التربية. (69). ص 85-11.

خاطر، م. (2024). آليات إدارية لتحسين الجودة المدركة لخدمات التعليم الدامج للطلاب ذوي الإعاقة بجامعة السويس باستخدام نموذج قياس الفجوات. مجلة كلية التربية جامعة عين شمس. 48(3). ص 17-176.

سلطان، أ، وهاشم، غ. (2022). تطوير الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في ضوء مدخل التوأمة الجامعية. إدارة البحوث والنشر العلمي. كلية التربية. جامعة أسيوط. المجلة العلمية. 38(12). ص 1-119.

الفهمي، م. (2020). دور القيادة التعليمية في تطوير الأداء المؤسسي في ضوء أفضل الممارسات العالمية، مجلة القراءة والمعرفة. (225). ص 44-15.

اللقاني، أ، والجمل، ع. (2003). معجم المصطلحات التربوية في المناهج وطرق التدريس، القاهرة: عالم الكتب.

المراجع الأجنبية:

Bass, B. & Avolio, B. (2007). Transformational leadership and organizational culture. International Journal of Public Administration, 17(3-4), 541-554. <https://doi.org/10.1080/01900699408524907>

Bronfenbrenner, U. (1979). The ecology of human development: Experiments by nature and design. USA: Harvard University Press.

Camburn, E., & Han, S. (2017). Teachers' professional learning experiences and their engagement in reflective practice: A replication study. School Effectiveness and School Improvement, 28(4), 527-554.

De Bevoise, W. (1984). Synthesis of research on the principal as instructional leader. Educational Leadership, 41(5), 7-14.

Denny, C. (2023). The role of leadership in shaping the future of education. Academy of Educational Leadership Journal, 27(1), 1-2.

Eraut, M. (1994). Developing professional knowledge and competence. USA: Falmer Press.

Fernandez, A. & Shaw, G. (2020). Academic leadership in a time of crisis: The Coronavirus and COVID-19. Journal of Leadership Studies, 14(1), 39-45. <https://doi.org/10.1002/jls.21684>

Hallinger, P., & Liu, S. (2016). Leadership and teacher learning in urban and rural schools in China: Meeting the dual challenges of equity and effectiveness. International Journal of

Educational Development, 51, 163–173.

- Ham, S. & Kim, R. (2015). The influence of principals' instructional leadership on teachers' use of autonomy-supportive instruction: An analysis of three Asia-Pacific countries. *Asia-Pacific Education Researcher*, 24(1), 57–65.
- Harvey, L. & Green, D. (1993). Defining quality. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 18(1), 9–34.
- Kareem, J., Patrick, H. A., Prabakaran, N., Tania, V., Kumar, P. M. P. M., & Mukherjee, U. (2023). Transformational educational leaders inspire school educator commitment. *Frontiers in Education*. <https://doi.org/10.3389/feduc.2023.1171513>
- Leithwood, K. & Jantzi, D. (2005). Transformational leadership. *Educational Administration Quarterly*, 39(5), 694–734.
- Mohammed, A., et.al. (2024). The role of transformational leadership in enhancing school culture and teaching performance in Yemeni government schools. *Frontiers in Education*. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1413607>.
- Suddahazai, I. H. K. (2023). Examining the Concept of Educational Leadership from the Classical Islamic Worldview. *Khazanah Pendidikan Islam*, 5(1), 20–38. <https://doi.org/10.15575/kp.v5i1.25283>
- Tan, C. & Gumus, S. (2024). How educational leadership promotes equity in student learning outcomes: international evidence. *International Journal of Educational Management*, 38(6), 1561–1562.