ISSN: 2663-5798 || Arab Journal for Scientific Publishing

الإصدار التاسع – العدد التاسع والثمانون
تاريخ الإصدار: 2 – آذار – 2026م
www.ajsp.net

"مدى إسهامات المشرفين التربويين في الاثراء المهني لقادة مدارس التعليم العام على ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي بالمدينة المنورة"

إعداد الباحث:

بدر دخيل ماطر الحربي

إدارة التعليم بالمدينة المنوره

DOI Number: https://doi.org/10.36571/ajsp/892

AJSP
المجلة العربية للنشر العلمي
ISSN: 2663-5798 || Arab Journal for Scientific Publishing
الإصدار التاسع – العدد التاسع والثمانون
تاريخ الإصدار: 2 – آذار – 2026م
www.ajsp.net

مستخلص

هدفت الدراسة الى التعرف على إسهامات المشرفين التربويين في الاثراء المهني لقادة مدارس التعليم العام في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي بالمدينة المنورة، كما هدفت الى التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مدى إسهامات المشرفين التربويين في الاثراء المهني لقادة مدارس التعليم العام في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي بالمدينة المنورة، وقد إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للدراسة، كما إستخدم الإستبانة كأداة للدراسة، وإستخدم الباحث أسلوب العينة العشوائية البسيطة وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطه من مجتمع الدراسة المكون للبحث وهو قادة مدارس التعليم العام بالمندينة المنورة والبالغ عددهم (321) قائد مدرسي، وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة بلغ عددهم (124) قائد مدرسي بنسبة (71%) من حجم العينة المستهدفة والبالغ عددها (175) قائد مدرسي، ومن أبرز النتائج التي توصلت اليها الدراسة فقد كشفت النتائج وجود مؤشرات عديدة تدعم دور وإسهام المشرف التربوي في الإثراء المهني لقادة التعليم العام بمدارس المدينة المنورة من خلال المسؤولية والمهام، كما يسهم المشرف التربوي بدرجة كبيرة جدا في تحفيز قادة مدارس التعليم العام على تحملهم مسؤولية العمل، كما يمنح المشرف التربوي قادة مدارس التعليم العام فرصة المشاركة في أنشطة التطوير المهني على مستوى مدارسهم، واوصت الدراسة بضرورة استمرار المشرفين التربويين في الاسهام في تحديد حجم المهام التي يقوم بها قادة مدارس التعليم العام تحقيقاً لمتطلبات اقتصاد المعرفة، وضرورة الاستمرار في تحفيز قادة مدارس التعليم العام على تحملهم مسؤولية العمل، وضرورة الاستمرار في منح قادة مدارس التعليم العام الفرصة والوقت الكافي لإنجاز مهامهم تحقيقاً لمتطلبات اقتصاد المعرفة، واخيرا أوصى الباحث بإجراء المزيد من الدراسات المتعلقة بالموضوع وذلك لندرتها في البيئة المحلية السعودية.

الكلمات المفتاحية: المشرفين التربويين– الاثراء المهني– قادة المدارس– مدارس التعليم العام– الاقتصاد المعرفي

المقدمة:

اهتمت المملكة العربية السعودية بالتعليم اهتماماً كبيراً وسعت جاهدةً على مر السنين لوضع خطط تطويرية تهدف الى اعداد جيل جديد قادر على مواجهة تحديات المستقبل، ويظهر ذلك جلياً في رؤيتها 2030 حيث تتضح الخطط التي وضعت لتطوير التعليم ومواكبته للعصر الحديث مما يساعد على تلبية احتياجات المجتمع ومتطلبات سوق العمل، وفي سياق اخر ذو صله يعد الإشراف التربوي، العملية الأكثر ارتباطاً بالنمو المهني للعاملين التربويين، والأثر الأقوى في تطوير كفاءات أدائهم التربوي والإداري لدعم عمليات التعلم والتدريس، وفي تطوير المناهج التعليمية والمواد التعليمية، وزيادة كفاءة النظم التعليمية وزيادة مردودها وإنتاجها، وعلى الرغم من الاهتمام الكبير الذي يوليه مسئولو التعليم بمجال الإشراف التربوي، في السياق فقد اعتبر (قرساس،2018،39) أن الإشراف التربوي "ركنا من اركان النظام التعليمي وأحد أهم عناصره، فهو يهدف أساسا إلى تحسين العملية التعليمية وجعلها أكثر فاعلية من خلال التفاعل مع محاورها الاساسية المتمثلة في المعلم والمتعلم والمنهاج". ان العديد من تعريفات الإشراف التربوي تذهب على أن عملية الإشراف هي "عملية تعاونية لا تقع مسؤوليتها فقط على المشرف التربوي بصفته المسؤول الأول عن عملية الإشراف، بل تتجاوز ذلك إلى قائد المدرسة بصفته مشرفًا مقيمًا يرافق المعلمين طوال ساعات الدراسة ولديه وقت كافٍ للقيام بذلك" (قرساس، 2018)، وفي السياق يذكر (العدواني،2010) "ان الإشراف على قيادة المدرسة يعتبر ركيزة مهمة من أركان العمل التربوي، حيث يتولى مشرف إدارة المدرسة عدد من المهام الفنية والإدارية والتدريبية. لعل من أهم مهام مشرف إدارة المدرسة المساهمة في رفع مستوى أداء المدرسة ممثلة بقائد المدرسة ووكيلها، وحثهم على تطوير قدراتهم ومهاراتهم بأفضل طريقة إدارية".

في سياق ذو صله يعد الاثراء المهني الوظيفي من أبرز الأساليب المعتمدة في تنمية الدوافع المرتبطة بالأداء فهو يكتسي اهمية بالغة كونه يمنح الافراد العاملين فرصة في زيادة مشاركة او ممارسة الوظائف التي تتضمن مهارات متنوعة ومتكاملة وذات أهمية بمؤهلاتهم مع تمكينهم من أداء وظائفهم بالطريقة التي يرونها مناسبة لهم وهذا ما يوسع من مجالات التعلم في إطار ممارسة وظائفهم ويساهم في ترقيه فرص التطوير المهني المتاحة امامهم كما يضمن نجاحهم في مسارهم الوظيفي وفق الأهداف المسطرة، (حسنية وآخرون،2018: 76). وبالتالي فهو يرتبط ارتباطا وثيقا بالاشراف التربوي وسلوكيات المشرفين التربويين، وهو وسيله مهمه لنقل المعرفة للمشرفين التربويين مما ينعكس إيجابا على العملية التعليمية. وفي سياق آخر قد أصبح للاقتصاد المعرفي دورا كبيرا ومتزايد القوة في المجتمعات والنهوض بها وتاثيره لا يكون فقط على المجال الاقتصادي أو الاجتماعي فقط، بل يمتد هذا التاثير على المجال الاجتماعي والثقافي في حياتنا، مما يتطلب تطوير الجوانب العملية التربوية والممارسات التربوية بها لاعداد موارد بشرية مؤهلة تتميز بأمكانيات خاصة كالابداع والانتاجية والتكييف مع المستجدات.

عرف (الهاشمي والعزاوي،2010: 27) الاقتصاد المعرفي بأنه "نظام تعليمي قائم على الوسائل التقنية والبحث العلمي للإفادة من قدرات الأفراد بأعمارهم المختلفة، بوصفها الثروة الاقتصادية الفاعلة للتمكن المعرفي الوظيفي تطويراً للحياة الوطنية والإنسانية باكتساب المعرفة واستخدامها وإنتاجها". ومع عصر العولمة ازدادت الحاجة في المملكة العربية السعودية إلى الاهتمام بتطوير أداء القيادة المدرسية، والتكوين المهني الجيد، والمتابعة والتدريب المستمر لهم، فقائد المدرسة هو المحرك الرئيسي والفعال في تحقيق جودة العملية التعليمية (سعود، 2017)، ويتطلب التحول نحو تطبيق الاقتصاد المعرفي في التعليم بمختلف مراحله وأشكاله المتعددة تضافر كافة الجهود البشرية، وخلق ظروف مادية ومعنويه وسن التشريعات والقوانين التي تضمن هذا النوع من التعليم، ويتطلب اقتصاد المعرفة بنية تحتية بشرية متعلمة ومدربة وداعمة، وقاعدة مجتمعية واسعة في مجال الاتصال والإنترنت واستخدام تكنولوجيا المعلومات. وسوف تقوم الدراسة الحالية بدراسة مدى إسهامات المشرفين التربويين في الاثراء المهني لقادة مدارس التعليم العام على ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي بالمدينة المنورة.

مشكلة الدراسة:

أكدت نتائج بعض الدراسات السابقة على ضرورة إيجاد منظومة متكاملة للتنمية القيادات المدرسية مهنيا وذلك للقيام بمهمتهم ومسؤولياتهم بشكل كامل، وقد وضحت دراسة (الهتاني،2017) ضعف درجة تخطيط المسار الوظيفي للقيادات التربوية على المستوى التنظيمي، وأكدت على ضرورة تبني إدارات مكاتب التعليم استراتيجيات تدريبية حديثة لتطوير الكفاءة المهنية للقيادات، وأكدت أيضا دراسة (طيب والوشمي،2016) عن ضرورة امتلاك قادة المدارس للمهارات والكفاءات القيادية وضرورة تدريب القادة التربويين أثناء الخدمة وممارستهم للمهارات القيادية والاستفادة من الاتجاهات الحديثة بالتعاون مع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات لتقديم برامج تدريبية للقيادات التربوية تهدف لتطوير ممارسة المهارات القيادية.

كما أكدت دراسة الطوخي وآخرون (2016) وجود ضعف في برامج التنمية المهنية للقيادات التربوية مما يستلزم تطوير برامج التنمية المهنية المقدمة لهم، وحيث إن المملكة العربية السعودية في رؤيتها 2030 تتجه إلى إعداد القيادات المدرسية كواحدة من أكثر الأدوات فعالية لمواجهة التحديات، وأكثر أهم المداخل لتحقيق تطلعات المجتمع المستقبلية. لذلك كان لابد من أن تولي المؤسسات التعليمية أهمية خاصة للقيادات المدرسية وأن توفر لها فرص التنمية المهنية المتميزة لهم، وذلك لبناء شخصية قيادية قادرة إدارياً على مواجهة تحديات العصر بتزويدها بالمهارات القيادية اللازمة، في السياق تشهد المنظومة التعليمية في المملكة العربية السعودية، ولا سيما في المدينة

المنورة، تحولات متسارعة بفعل متطلبات الاقتصاد المعرفي الذي يقوم على الاستثمار في رأس المال البشري والمهارات القيادية والإبداعية. ويُعدّ المشرف التربوي أحد أهم عناصر الدعم والتطوير المهني لقادة مدارس التعليم العام، حيث تقع على عاتقه مسؤولية الإسهام في بناء قدراتهم القيادية، وتعزيز كفاءاتهم في إدارة المعرفة، وتوظيفها في تحسين جودة التعليم. ورغم ذلك، ما زالت هناك تساؤلات قائمة حول مدى فاعلية هذه الإسهامات، ومدى توافقها مع متطلبات الاقتصاد المعرفي، خاصة في ظل الحاجة إلى قادة مدارس يمتلكون مهارات التفكير النقدي، والابتكار، والقدرة على إدارة التغيير. ومن هنا تتحدد مشكلة الدراسة في: مدى إسهامات المشرفين التربويين في الإثراء المهني لقادة مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة، على ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي.

تساؤلات الدراسة:

من خلال ما تقدم يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤالين التاليين:

1. ما مدى إسهامات المشرفين التربويين في الاثراء المهني لقادة مدارس التعليم العام من وجهة نظر قادة المدارس على ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي بالمدينة المنورة؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدى إسهامات المشرفين التربويين في الاثراء المهني لقادة مدارس التعليم العام من وجهة نظر قادة المدارس على ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي بالمدينة المنورة؟

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة الى ما يلي:

1. التعرف على إسهامات المشرفين التربويين في الاثراء المهني لقادة مدارس التعليم العام من وجهة نظر قادة المدارس على ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي بالمدينة المنورة.
2. التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مدى إسهامات المشرفين التربويين في الاثراء المهني لقادة مدارس التعليم العام من وجهة نظر قادة المدارس على ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي بالمدينة المنورة.

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذه الدراسة في مدى إسهامات المشرفين التربويين في الاثراء المهني لقادة مدارس التعليم العام على ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي بالمدينة المنورة، وبالتالي يتوقع ان تحقق هذه الدراسة أهميتين:

اولاً/ الأهمية النظرية: تركز أهمية الدراسة الحالية في تماشيها مع أهداف رؤية المملكة 2030 والتي تركز وتوكد على بناء شخصية قيادية لها القدرة على الاسهام الفعال في تحقيق رؤية 2030، كما تنبثق أهمية الدراسة من أهمية موضوع الاثراء المهني لقادة مدارس التعليم العالم على ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي.

ثانياً/ الأهمية العملية: من المتوقع أن تقدم الدراسة للقيادات المسؤولة عن التطوير المهني للقيادات المدرسية في المملكة العربية السعودية مقترحات يتم من خلال تنفيذها تحسين مستوى أدائهم. وقد تفيد نتائج الدراسة إدارة الاشراف التربوي في التعرف على الاسهامات التي

يقدمها المشرفين في برامج التطوير المهني لقادات المدارس في المملكة العربية السعودية، كما قد تفيد الدراسة إدارات التعليم عند اختيار المتقدمين من المعلمين لمجال القيادة بالمدرسة

أولا/ الإطار النظري للدراسة:

أصبح هناك حاجات خاصة في المنظمات والمؤسسات المعاصرة وحاجات متعلقة بالموظفين العاملين فيها، حيث تسعى تلك المنظمات إلى تحقيق الحاجات المختلفة من خلال الوسائل المناسبة التي تجعل العمل أكثر قدرة على إشباع تلك الحاجات، ويعتمد نجاح العمل بشكل أساسي على مستوى الدافعية، ومن ثم مستوى الرضا المهني عن العمل، وبالتالي تسعى المؤسسات لتحسين جودة العمل من خلال تحسين نظام الحوافز، وتطوير عمليات التواصل الإنساني (الوذياني، 2014: 862)، ويعتبر الإثراء الوظيفي أحد أنواع تلك الحوافز المعنوية التي تعطي الموظف مسؤوليات ومهام إضافية ومتنوعة بحيث يشعر هذا الموظف بأهميته وشعوره بالمسؤولية والإنجاز والإدراك مما يجعله يؤدي المهام والمسؤوليات المطلوبة منه بكفاءة وفعالية وقد يصل الأمر إلى الإبداع والابتكار فتحصل المنظمة بالنتيجة على هدفها الأسمى وهو تحقيق أهدافها من خلال الأداء العالي للموظفين.

تعريف مفهوم الاثراء الوظيفي:

عرفه (Liao and Hsieh, 2017) على أنه" تغيير المحتوى الوظيفي من أجل القيام بمهام صعبة وزيادة الإنتاجية". وعرفه (أبوتايه ، 2021) بأنه" عملية منهجية تتبعها إدارة الموارد البشريه لجعل الوظائف أكثر إثارة وذات مغزى وتحديا باستخدام المزيج المناسب من أبعاد إثراء الوظائف كتعدد المهارات والاستقلالية والتغذية الراجعة بهدف تحسين أداء العاملني لديها". كما يعرف الإثراء الوظيفي بأنه "أداة أساسية للإدارة لتوفير دافع للموظفين نحو أداء أفضل، ويتمثل في طلب صاحب العمل لأعمال إضافية من الموظفين بهدف جعل الوظائف أكثر إثارة للاهتمام، وذات مغزى، وأكثر تحدياً ومسؤوليةً في الوظيفة" (Salau et al, 2014: 173)، وكما عرف الإثراء الوظيفي بانه "وسيلة لإضافة محفزات إلى الوظيفة لجعلها أكثر إرضاءً من خلال إشراك الموظفين في أنشطة أكثر متعةً، وهو محاولة لإلهام الموظفين من خلال منحهم الفرصة الكافية لاستخدام جميع قدراتهم" (Abimbola & Azeez, 2016).

أهمية واهداف الاثراء الوظيفي:

إن أهمية الإثراء الوظيفي تتمثل في كونه أحد أهم العوامل التي تساهم في تحسين أداء الفرد، كما أنه يعطي قدر أكبر من التحكم الذاتي للموظف والرقابة العمالية، والتأثير على الأنظمة الوجدانية والدافعية، لذلك فقد أثبتت جهود الإثراء الوظيفي نجاحاً يمكن الاعتماد عليه في تحقيق أهداف المؤسسات (Siruri & SMA, 2014:44)، كما يضيف الإثراء الوظيفي شعوراً من الارتياح المستمد من العمل نفسه، فالوظائف المنظمة بهذا الشكل تجعل الموظفين يشعرون بأنهم بشر وليسوا وحدات إنتاج (Vijay & Indradevi , 2015). يعتبر الإثراء الوظيفي أحد أهم العوامل الرئيسية في تصميم الوظائف، حيث يمكن لأي شخص إضافة أنواع مختلفة من العمل إلى جانب العمل الروتيني، مما يسمح بزيادة عمق العمل ويتيح للناس الحصول على مزيد من السيطرة على أعمالهم التي يقومون بها في المؤسسة (Sharma & Raval, 2016:455)، لذا، وبناءً على ما سبق، يسعى الإثراء الوظيفي إلى تحسين الأداء والرضا الوظيفي للموظفين عن طريق توسيع نطاق أداء الفرد وإعطائه فرص أكثر للنجاح والنمو (Asl et al, 2015: 108–115). ويهدف إثراء الوظائف إلى منح املوظفين المزيد من السيطرة على عملهم والإحساس بالمسؤولية، وهو إضافةفي المهام المتعلقة بالعمل بهدف زيادة مراقبة الموظفين

ومسؤولياتهم وإنه تغيير نوعي في الوظيفة يزيد من مدى الاستقلالية والتغذية الراجعة وأهمية الوظيفة، وتعدد المهارات، مما يسمح للعاملين بتحكم أفضل وردود الفعل في بيئة عملهم.

استراتيجيات الإثراء الوظيفي:

بحسب (Sharma & Raval, 2016) هناك مجموعة من الاستراتيجيات التي تستخدم لإثراء الوظيفة وتتمثل دوران العمل: إعطاء الموظفين الفرصة لاستخدام مهارات متنوعة، وأداء أنواع مختلفة من العمل، وإنشاء فرق العمل المستقلة: تحديد هدف للفريق، وجعل أعضاء الفريق أحرار في تحديد مهام العمل، والجداول الزمنية، مما يزيد الدافعية والقيادة لديهم، والجمع بين المهام: الجمع بين أنشطة العمل لتوفير مهمة عمل أكثر تحديا وتعقيداً، وتنفيذ إدارة التشاركية: السماح لأعضاء الفريق للمشاركة في صنع القرار، وهي وسيلة ممتازة لتواصل الفرد مع أعضاء فريقه حيث تعتبر مدخلاتهم مهمة. وإعادة توزيع السلطة والمسؤولية: إعادة توزيع الرقابة ومنح المزيد من الصلاحيات للعاملين لاتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.

أبعاد الاثراء الوظيفي:

هناك خمسة أبعاد يجب أن تتضمنها الوظيفة لتكون ضمن ما يعرف "بالإثراء الوظيفي"، وهذه الأبعاد هي على النحو التالي:

1. تنوع المهارات: ويقصد بها إلى أي مدى تتطلب المهمة مجموعة متنوعة من الأنشطة المختلفة في تنفيذ العمل (Magaji, 2015)، أي زيادة المهارات التي يستخدمها الموظف خلال أدائه لعمله (Sharma & Raval, 2016).
2. هوية المهمة: التسهيل على الموظف بالقيام بعمله بشكل متكامل، فعندما يتم توسعة المهمة لإنتاج منتج متكامل، ستكون هوية المهمة معترف بها (Vijay & Indradevi, 2015)، وهي تمكن الموظف من أداء عمله من بدايته إلى نهايته (Sharma & Raval, 2016).
3. أهمية المهمة: وهي درجة التأثير المباشر للعمل على المنظمة (Sharma & Raval, 2016)، وهي الدرجة التي تؤثر بها الوظيفة بشكل كبير على حياة الناس الآخرين، سواء كان هؤلاء الأشخاص في بيئة المنظمة بشكل مباشر أو في البيئة الخارجية (Magaji, 2015).
4. الاستقلالية: وهي منح الموظف درجة من الحرية واتخاذ قرارات متعلقة بالعمل (Sharma & Raval, 2016)، ومنحه صلاحية تحديد الإجراءات اللازمة لاستخدامها في تنفيذ عمله، حيث يعتبر ذلك حقاً أساسياً في بناء الشعور بالمسؤولية لدى الموظفين (Magaji, 2015).
5. التغذية الراجعة الوظيفية: وهي حق الموظف بالحصول على معلومات عن نتيجة أدائه (Sharma & Raval, 2016).

يمكن الإشارة إلى أهمية هذه الأبعاد بتساهم الأبعاد "تنوع المهارات وهوية المهمة وأهمية المهمة" معاً في تعميق مغزى العمل لدى الشخص، كما تساهم "الاستقلالية في الوظائف" في اختبار الفرد لمسؤولية عمله، حيث أنه عندما يكون لدى الموظف الحرية في أن يقرر ما يجب القيام به وكيفية القيام به، فإنه يشعر بقدر أكبر من المسؤولية عن نتائج عمله، وأخيراً، إن "التغذية الراجعة" مهمة لإعطاء الموظفين معرفة حول النتائج الفعلية لأنشطة العمل، حيث إن تصميم الوظيفة لتزويد الموظفين بمعلومات حول آثار أعمالهم في أماكن العمل يعتبر أكثر قدرة على تطوير فهم جيد حول كيفية قيامهم به وتحسن هذه المعرفة فعاليتهم (Lunenburg, 2011).

تعتبر نظرة الموظف إلى بيئة العمل وأهميته مهمة وتسمى "مناخ العمل النفسي"، حيث إن إدراك الفرد لعمله يؤثر على كل من المنظمة والفرد نفسه، هذا وتعتمد اتجاهات الفرد مثل الرضا الوظيفي والاتجاهات التنظيمية كالالتزام التنظيمي على خبرة المناخ النفسي للفرد ونظرته إلى العمل (Raza & Nawaz, 2011).

تعريف مفهوم الاقتصاد المعرفي:

يؤكد الخالدي (2013: 161) بانه "نظام يعتمد بناء معارف أكاديمية فاعلة لدى المتعلم، من أجل تنمية القدرة لاكتساب المعرفة وإنتاجها، ونشرها وتوظيفها، بعدها سلعة في تطوير الحياة الإنسانية، وعرف الاقتصاد المعرفي بانه "هو العلاقة التكاملية التفاعلية بين مستوى المعرفة راس المال البشري، وإمكانات الاقتصاد وموارده (راس المال المادي)، وبتوظيف أدوات التكنولوجيا كمنفعة عامة متبادلة بينهما لزياد الاستفادة من المعرفة في تعزيز النمو الاقتصادي واعتبار المعرفة المنتج الاقتصادي الاستثماري"(David,2010: 24) . وقد افاد (ربابعة،2017) بان الاقتصاد المعرفي يتطلب نوعا جديدا من التعليم النوعي والتدريب المستمر مدى الحياة Long–Life في بيئات تعليمية مختلفة رسمية وغير رسمية بعيدة عن الحفظ والاستظهار قادرة على التطبيق والتحليل والتركيب والتقويم". اما مهارات الاقتصاد المعرفي فقد عرفت بانها "القدرة على إنتاج ونشر واستخدام المعلومات والافكار بدلا من الاعتماد فقط على القدرات المادية أو الميكانيكية كما كان يحدُث في السابق (ILO, 2022) أو هي "مجموعة من العمليات التي ينبغي أن يكتسبها المتعلمون لتجعلهم قادرين على استخدام وتوظيف وإنتاج المعارف وتسويقها بطريقة تحقق عوائد اقتصادية، وتتكون من المجموع الكلي للمهارات العامة (مهارات المعرفة ألساسية، والمهارات الرقمية، ومهارات الاتصال، ومهارات الانتاج المعرفي، والمهارات المهنية والحياتية (البلوشي والمعمري، 2020).

أهداف التعليم في عصر الاقتصاد المعرفي:

يمكن تلخيص بعض اهداف التعليم في عصر اقتصاد المعرفة بحسب (محمود، 2016) على النحو التالي:

1. إكساب الطالب مهارات اقتصاد المعرفة منها: مهارة حيازة المعرفة وتقييمها، مهارة التمكين المعرفي من تنظيم وعرض وتحليل وتفسير هذه المعرفة، مهارة إنتاج وتوليد المعرفة الأصيلة ونقلها وتوسيعها وإعادة تركيبها والإضافة إليها، مهارة استثمار المعرفة في تطبيقات جديدة.
2. تنمية قدرات المتعلمين على حل المشكلات واتخاذ القرارات، وعلى التكيف مع الواقع، وتنمية مهارات التعلم الذاتي لديهم واستخدام الحاسوب وغيرها من التقانات، والاتصال الفعال مع الآخرين، والكشف عن مواهبهم وتنميتها.
3. تنمية قدرات الطاب العقلية للحصول على المعرفة من مصادرها الأصيلة، واتقانها، وتوظيفها لحل المشكلات، والعمل على إكساب الطالب أقصى درجات المرونة، وسرعة التفكير والقدرة على التكيف الاجتماعي والفكري، والعمل على تنمية التفكير الإيجابي لدى الطاب وقبول المخاطرة وتعميق روح المشاركة في نفوسهم، وأن تنمي لديهم النزعة العقلانية؛ بحيث يدركوا كيف تعمل آليات التفكير، مما يجعلهم على درجة من الوعي بأنماط التفكير المختلفة.

كفايات قائد المدرسة وفق متطلبات اقتصاد المعرفة:

اكدت العديد من الدراسات مثل دراسة (مصطفى والكيلاني،2011) أن الكفايات اللازمة لقادة المدارس وفق متطلبات الاقتصاد المعرفي يمكن إجمالها في الآتي:

1. كفايات تربوية وعلمية، ومنها معرفة الخصائص النمائية للطلبة، أهداف المرحلة الدراسية والمادة العلمية، والتعرف على الجديد في مجال التخصص، والإدارة الصفية واستثمار الإمكانات التربوية المتاحة. بالإضافة لمهارات التخطيط لفعاليات الدروس والاختبارات وبرامج النشاط المدرسي، والانتقال إلى البناء على الثراء المعرفي والخبرات التراكمية التي يمتلكها الطلبة.
2. كفايات شخصية: منها سمات القدوة الحسنة للطلبة، والتعامل مع المواقف المختلفة بحكمة واتزان وبخاصة في التعامل مع مشكلات الطلبة.
3. كفايات الاتصال والعلاقات الإنسانية: مثل احترام شخصية المتعلم، واستخدام التعزيز والحوافز، وتشجيع الطلبة على النقاش والمحاورة، وبناء علاقات طيبة مع الطلبة وبينهم، واحترام مشاعر الطلبة .
4. كفايات البحث والابتكار والتنمية المهنية: مثل تشجيع الطلبة على البحث والاستقصاء، ومهارات البحث التربوي والبحث الإجرائي، وتوظيف نتائج البحوث والدراسات المتميزة في مجال التعليم والتعلم والقيادة، وكذلك تنمية الخبرات الداخلية في مجال المادة العلمية للمبحث الذي يدرسه المعلم/المعلمة وضرورة التعامل مع التنمية المهنية كعمليات وليس كنتائج.
5. كفايات تنفيذية: تتمثل في توظيف الأساليب التدريسية الحديثة، واستثمار الإمكانات المتاحة، ومهارات الإدارة الصفية، واستخدام الوسائل التقنية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والاهتمام بتغيير سلوكيات الطلبة واتجاهاتهم وميولهم إيجاباً.
6. كفايات التقويم: وهي أساليب التقويم التي ينبغي توظيفها، ووضع الاختبارات التحصيلية، وتحليل نتائج الطلبة وتقديم التغذية الراجعة للطلبة عن أدائهم.

ثانيا/ الدراسات السابقة:

أولا/الدراسات التي تناولت الاثراء الوظيفي (المهني):

دراسة (الماحي وآل ظبيه،2021)، هدفت الدراسة إلى معرفة إذا ما كان هناك أثر للإثراء الوظيفي على الفاعلية التنظيمية. اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي ومدخل دراسة الحالة، متخذة من الاستبانة أداة، وحللت البيانات باستخدام المنهج الاستقرائي التحليلي؛ لاختبار فروض الدراسة. اختيرت عينة الدراسة وفق معادلة حجم العينة؛ إذ بلغ حجم العينة (261) مفردة، توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها: وجود أثر للإثراء الوظيفي على الفاعلية التنظيمية، كما أن جميع أبعاد الإثراء الوظيفي تؤثر في الفاعلية التنظيمية عدا بعد أهمية المهمة، كما أوضحت الدراسة أن هناك اختلافا في مستوى الفاعلية التنظيمية بقطاعي توزيع الكهرباء لصالح قطاع الكهرباء بالمملكة العربية السعودية.

دراسة (ابوتايه،2021)، هدف الى قياس تاثير الإثراء الوظيفي بأبعاده (تعدد املهارات، الاستقالية، والتغذية الراجعة) على أداء الإداريين العاملين في دائرة الجمارك الأردنية في مدينة العقبة. وعددهم 213 موظفا. استخدم الباحث املنهج الوصفي التحليلي، ومن أهم النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية بين أبعاد إثراء الوظائف منفردة ومجتمعة والأداء الوظيفي للعاملين في دائرة جمارك مدينة العقبة، وجاءت درجة تقييم إثراء الوظائف في دائرة الجمارك في مدينة العقبة وأداء العاملين الإداريين بدرجة مرتفعة.

دراسة (حسنية وآخرون،2018)، هدفت هذه الدراسة الى التعرف على طبيعة العلاقة بين الإثراء الوظيفي والتطوير المهني لأفراد مديرية الخدمات الجامعية بولاية معسكر، والتعرف على ممارسات أبعاد الإثراء الوظيفي في مديرية الخدمات الجامعية، ولتحقيق هذا الهدف حاولت الباحثات تصميم استبانة ضمت كل من المتغيرين (المستقل) الإثراء الوظيفي، (التابع) التطوير المهني، بالاعتماد على عينة عشوائية بلغت 40 فردا، وقد توصلت الدراسة بالاعتماد على اختبار تحليل التباين (Annova) الى عدم وجود اثر للإثراء الوظيفي (بأبعاده) تنوع المهارات، أهمية المهمة، تحديد المهمة، الاستقلالية والتغذية العكسية، على التطوير للعاملين بالمديرية محل الدراسة.

دراسة (العنزى،2017)، هدفت الدراسة الى الكشف عن واقع الإثراء الوظيفي لقائدات المدارس الابتدائية في مدينة تبوك في أبعاد (تنوع المهارات، تحديد المهمة، أهمية المهمة، الاستقلالية، التغذية الراجعة)، وكذلك التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الاثراء الوظيفي لدى قائدات المدارس الابتدائية بمدينة تبوك تعزى لمتغيرات (نوع المبنى، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة)، ومن نتائج الدراسة أن قائدات المدارس يتفقن على توافر عناصر الإثراء الوظيفي بشكل عام، وعلى جميع أبعاده الفرعية، بغض النظر عن عدد سنوات الخبرة في العمل الإداري.

دراسة أزيز وابمبوالا (Abimbola and Azeez,2016) ، هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الإثراء الوظيفي والدافعية للعمل، وأداء المهمات، ومستوى رضا العاملين عن العمل لدى العاملين الإداريين في ثلاث جامعات حكومية تابعة لولاية لاغوس بنيجيريا، واستخدم الباحث المنهج المسحي عن طريق تطبيق أدوات الدراسة على (532) موظف، اظهرت نتائج الدراسة على وجود علاقة إيجابية قوية بين عناصر الإثراء الوظيفي ومستوى رضا ودافعية وأداء الموظفين للعمل، كما دلت نتائج الدراسة على أن توفير عناصر الإثراء الوظيفي لدى العاملين يوفر من المهارات والشعور الإيجابي تجاه الآخرين، كما يسهم في الحرية، ومزيدا توفير الكفاءة في العمل، والقدرة على اتخاذ القرار، وتحمل المسؤولية في العمل.

دراسة نانلي (Nanle,2015)، هدفت إلى التعرف على أثر الإثراء الوظيفي على الدافعية للعمل لدى العاملين في الجامعات الخاصة المختارة في نيجيريا، إضافة إلى الكشف عن العلاقة بين الإثراء الوظيفي ورضا ودوافع العاملين، وقد استخدم الباحث المنهج المسحي؛ وذلك بتطبيق أدوات الدراسة على (547) من العاملين الإداريين في الجامعات، كان من أهم نتائجها وجود علاقة إيجابية قوية بين الدافعية وعناصر الإثراء الوظيفي؛ بحيث أن الإثراء الوظيفي بعناصره الخمسة: تنوع المهارات، الاستقلالية، وأهمية المهمة، تحديد المهمة، والتغذية الراجعة يؤدي إلى زيادة الدافع الداخلي للعمل، وزيادة مستوى رضا الموظفين والأداء العالي لديهم.

دراسة كونيل وادوكو واسماعيل (Ismail& Aduku Kunle,2015) هدفت إلى معرفة العلاقة بين أداء العمل والإثراء الوظيفي لدى مديري المكتبات في والية كادونا بنيجيريا، وتكونت عينة الدراسة من (167) مديرا تم اختيارهم باتباع أسلوب العينة العشوائية الطبقية، وتم تطبيق أداة للدراسة تقيس الدافعية للعمل تتكون من (10) فقرات، اظهرت نتائج الدراسة على أن أبرز العوامل التي تزيد دافعية العاملين لأداء العمل بصورة فاعلة هي (دفع الأجر المنتظم، وتصميم العمل، والتناوب الوظيفي، وتوسيع فرص العمل، والإثراء الوظيفي، ونظام الترقية) كما دلت النتائج بين استراتيجيات الدافعية للعمل الدراسة على وجود علاقة موجبة دالة إحصائيا المستخدمة ومستوى الأداء للعاملين.

دراسة فيجي واندرادفي (Vijay and Indradevi ,2015) ، هدفت إلى معرفة العلاقة بين عناصر الإثراء الوظيفي الثلاثة (أهمية المهمة، تحديد المهمة، وتنوع المهارات) على مستوى أداء العاملين الفردي لدى المؤسسات التعليمية الخاصة في الهند وتكونت عينة

الدراسة من (56) موظف وتم تطبيق استبيان مكون من (13) فقره تقيس الاثراء الوظيفي، (9) فقرات تقيس الأداء الفردي، اظهرت نتائج الدراسة على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين جنس الموظف، وعمره والخبرة، والأداء الوظيفي، وعلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين عناصر الإثراء الوظيفي الثلاثة ومستوى الأداء الفردي لدى العاملين في الكليات الخاصة.

دراسة (الوذياني،2014)، هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات مديري المدارس والمشرفين التربويين نحو استخدام أسلوب الإثراء الوظيفي في مجال القيادة المدرسية في مؤسسات التعليم العام السعودي، وقد تكونت عينة الدراسة من (168) مشرف تربوي ومدير، وتم استخدام المنهج المسحي الوصفي في هذه الدراسة عن طريق تطبيق مقياس خصائص الوظيفة من تطوير كل من (هاكمان)، (اولهام) 1975. وقد أشارت الدراسة إلى أن اتجاهات المشرفين التربويين ومديري المدارس في التعليم العام السعودي الحكومي نحو استخدام الإثراء المهني في القيادة المدرسية كانت بدرجة عالية، كما بينت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد الدراسة حول اتجاهاتهم نحو استخدام أسلوب الإثراء المهني في القيادة المدرسية لصالح المشرفين التربويين مقابل مديري المدارس.

دراسة (النبهانية،2014)، هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الإثراء الوظيفي في تطوير أداء مديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة ظفار من وجهة نظر المديرين أنفسهم، إضافة إلى التعرف على مدى اختلاف واقع الإثراء الوظيفي لدى المديرين بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة ظفار بسلطنة عمان باختلاف متغيرات (النوع، المدرسة، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، وتكون مجتمع الدراسة من (169) مدير من المدارس الحكومية والخاصة، تم اختيار عينة مكونة من (138) مدير من المدارس الحكومية، (19) مدير من المدارس الخاصة وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي في هذه الدراسة عبر توزيع استبانة مكونة من (53) فقرة، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة تقدير الإثراء الوظيفي لدى المديرين بمدارس التعليم الأساسي كانت مرتفعة، كما أظهرت النتائج تصدر محور تنوع المهام، يليه محور أهمية المهام، ويقاربه في المتوسط محور تحديد المهام، ومحور التغذية الراجعة، في حين احتل محور الاستقلالية المرتبة الأخيرة، وأنه لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية ترجع لمتغيرات (اختلاف النوع، المدرسة، العمر، المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة).

دراسة سالو ودينجي (Salau،& Oyewunmi, 2014) هدفت إلى معرفة العلاقة بين عناصر الإثراء الوظيفي وأداء العاملين ودافعيتهم للعمل لدى الجامعات الحكومية في نيجيريا، وتكونت عينة الدراسة من (197) موظف باتباع أسلوب العينة العشوائية الطبقية، واستخدم الباحثون اختيارهم عشوائيا وايجاد مقياسين لقياس عناصر الاثراء الوظيفي والدافعية للعمل وتم تطويرهما، الخصائص السيكو مترية المناسبة لهما، اظهرت نتائج الدراسة على، وجود علاقة إيجابية بين عناصر الإثراء الوظيفي وأداء العاملين من جهة، وعناصر الإثراء الوظيفي والدافعية للعمل من جهة أخرى، كما أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود علاقة داله بين عناصر الدافعية ومستوى أداء العاملين في الجامعات.

ثانيا/الدراسات التي تناولت الاقتصاد المعرفي:

دراسة (العزب والبيشي،2022)، هدف البحث الحالي إلى تحديد متطلبات الاقتصاد المعرفي التي ينبغي تضمينها بجميع المناهج بمراحل التعليم العام والتي تتفق وطبيعة العصر الحالي وما ينبغي إكسابه للمتعلمين من خلال أنشطة التعليم والتعلم، والتي تعد كمهارات توظيفية لاستثمار رأس المال البشري في عصر المعرفة، وتم إعداد استبانة للتحقق من هدف البحث وتطبيقها على عدد من المتخصص من أعضاء هيئة التدريس والموجهين (المشرفين التربويين والمعلمين بجميع المراحل التعليمية، وتضمنت خمس متطلبات موزعة في (49)

مهارة في المتطلبات المعرفي التكنولوجي الاقتصادي، الاجتماعي، التربوي. وتوصلت النتائج إلى أن جميع المتطلبات حظيت على نسب مرتفعة من استجابات عينة البحث، مما أكد على ضرورة تبني الاقتصاد المعرفي بأبعاده ومهاراته.

دراسة (أحمد،2020)، هدفت الدراسة للتعرف على استراتيجيات التدريس ضمن الاقتصاد المعرفي، والتعرف على درجة تقييم (عينة الدراسة المكونة من 51 عضو) في كلية التربية في جامعة حائل لدور الاقتصاد المعرفي في الارتقاء بالعملية التعليمية التعلمية بمجالاتها المتنوعة في ضوء رؤية 2030، واظهرت النتائج عن تنوع استراتيجيات التدريس المستخدمة ضمن الاقتصاد المعرفي، ومن أكثرها شيوعاً استراتيجيات التدريس المباشر ، واستراتيجيات التدريس القائمة على حل المشكلات والاستقصاء، واستراتيجية العمل الجماعي (التعلم التعاوني) واستراتيجيات التعلم من خلال الأنشطة، والدراما التعليمية ولعب الادوار، والتفكير الناقد، والتدريس بالذكاءات المتعددة وكشفت الدراسة أيضا عن وجود مستوى مرتفع لدور الاقتصاد المعرفي في الارتقاء بالعملية التعليمية التعلمية بكافة مجالاتها في ضوء رؤية 2030، وكان المركز الأول في مجال عضو هيئة التدريس، ثم مجال المنهاج، يليه مجال الطالب وأخيرا مجال إدارة التعلم، والفقرة التي احتلت المركز الأول هي ان اقتصاد المعرفة يرتقي بعملية التخطيط والتحضير للمحاضرات الجامعية.

دراسة (نياز،2019)، هدفت الدراسة الى معرفة واقع دور معلمات المرحلة الثانوية في تنمية الجانب العقلي للطالبات لمواكبة عصر اقتصاد المعرفة من وجهة نظر طالبات المرحلة الثانوية بمدينة جدة، والمعوقات التي تواجه المعلمات في تحقيق هذا الدور، ووضع تصور مقترح للارتقاء بدور المعلمة في تنمية هذا الجانب، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتألفت عينة الدراسة من (857) طالبة (275) معلمة، ومن نتائج الدراسة: أن درجة ممارسة معلمة المرحلة الثانوية لدورها في تنمية الجانب العقلي للطالبات جاء بتقدير متوسط. وجود فروق دالة إحصائيا بين درجة استجابة أفراد عينة الدراسة من الطالبات حول واقع دور المعلمة في تنمية الجانب العقلي لديهن لمواكبة عصر اقتصاد المعرفة لصالح طالبات: الصف الثالث ثانوي، التخصص العلمي، التعليم الأهلي. أن المتوسط العام للمعوقات التي تواجه معلمة المرحلة الثانوية في القيام بدورها في تنمية الجانب العقلي للطالبات لمواكبة اقتصاد المعرفة جاء بتقدير مرتفع.

دراسة (رمضان،2015)، هدفت الى التعرف على درجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طلاب كلية العلوم الاجتماعية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب أنفسهم، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وأظهرت النتائج أن درجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى الطلاب جاءت بدرجة متوسطة على جميع محاور الاستبانة والدرجة الكلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، بينما كانت درجة التوافر للمهارات كبيرة من وجهة نظر الطلاب.

دراسة (الطويسي،2014)، هدفت هذه الدراسة تعرّف على درجة ممارسة معلمي التربية المهنية لكفايات الاقتصاد المعرفي كما يراها المشرفون التربويون في الأردن. تشكلت عينة الدراسة من (62) مشرفاً ومشرفة، أظهرت نتائج الدراسة انه قد بلغ المتوسط الكلي لدرجة ممارسة معلمي التربية المهنية للمهارات ذات الصلة بكفايات الاقتصاد المعرفي من وجهة نظر مشرفوهم (96.2) وبانحراف معياري بلغ (0.665)، وهذا المتوسط يؤشر إلى درجة ممارسة متوسطة، كما جاء ترتيب درجة ممارسة المعلمين لمجالات الكفايات على التوالي: مجال(الاتصال والتفاعل مع الطلبة، القيادة والإدارة، الشخصي، التوجيه والإرشاد المهني، الأكاديمي، التقويم والاختبارات، الإبداع والابتكار، التطوير الذاتي/المهني، وأخيراً تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تُعزى لأثر متغير المؤهل العلمي للمشرف التربوي في تقديراته لدرجة ممارسة المعلمين لكفايات الاقتصاد المعرفي، ووجود فروق ذات دلالة احصائية، تُعزى لمتغير الخبرة في الإشراف التربوي، ولصالح تقديرات المشرفين التربويين من ذوي الخبرة الحديثة، ووجود تفاعل

بين متغيرات الدراسة (المؤهل العلمي والتربوي والخبرة وفي الإشراف التربوي)، لدرجة ممارسة معلمي التربية المهنية للمهارات ذات الصلة بكفايات الاقتصاد المعرفي، حيث بلغت قيمة ف (6.480) وبمستوى دلالة بلغ (0.003).

التعقيب على الدراسات السابقة:

يمثل الإثراء الوظيفي أحد أبرز الأساليب الحديثة في إدارة الموارد البشرية، وقد تناولته العديد من الدراسات في سياقات تعليمية وإدارية مختلفة. ففي حين أظهرت بعض الدراسات العربية مثل دراسة حسنية وآخرون (2018) غياب أثر ملموس للإثراء الوظيفي على التطوير المهني، جاءت نتائج دراسات أخرى في نيجيريا والهند لتؤكد وجود علاقة إيجابية قوية بين عناصر الإثراء الوظيفي والدافعية والرضا والأداء (أزيز وأبمبوالا، 2016؛ نانلي، 2015؛ Vijay & Indradevi, 2015). هذا التباين يعكس أن أثر الإثراء الوظيفي ليس مطلقًا، بل يتأثر بالسياق الثقافي والتنظيمي ومدى تكامل سياسات الحوافز والقيادة. كما أن قوة النتائج تختلف باختلاف حجم العينات وأدوات القياس؛ إذ إن الدراسات ذات العينات الكبيرة أظهرت نتائج أكثر اتساقًا مقارنة بالدراسات الصغيرة. ومن الملاحظ أيضًا أن معظم الدراسات ركزت على الأبعاد الخمسة التقليدية للإثراء الوظيفي (تنوع المهارات، أهمية المهمة، تحديد المهمة، الاستقلالية، التغذية الراجعة)، بينما قلّما تم النظر إلى عوامل أخرى مثل الأجر والترقية وتوسيع فرص العمل، رغم أهميتها في تعزيز الدافعية. وعليه، يمكن القول إن الإثراء الوظيفي يظل أداة واعدة لتحسين الأداء والرضا، لكنه يحتاج إلى تكامل مع سياسات الموارد البشرية الأخرى لضمان فاعليته واستدامة أثره.

في ضوء الدراسات السابقة التي تناولت دور الاقتصاد المعرفي في التعليم، يتضح أن هذا المفهوم أصبح محورًا أساسيًا في تطوير العملية التعليمية والتعلمية، حيث أظهرت دراسة أحمد (2020) أن استراتيجيات التدريس ضمن الاقتصاد المعرفي تتنوع بين التدريس المباشر، وحل المشكلات، والتعلم التعاوني، وصولًا إلى التفكير الناقد والذكاءات المتعددة، مع إبراز دور عضو هيئة التدريس كعنصر محوري في تحقيق رؤية 2030. بينما كشفت دراسة نياز (2019) عن أن ممارسة المعلمات لدورهن في تنمية الجانب العقلي للطالبات جاء بدرجة متوسطة، مع وجود معوقات مرتفعة تحد من فاعلية هذا الدور. أما دراسة رمضان (2015) فقد أبرزت فجوة إدراكية بين تقييم أعضاء هيئة التدريس والطلاب لمهارات الاقتصاد المعرفي، حيث رأى الأساتذة أن مستوى التوافر متوسط، في حين قيّمه الطلاب بدرجة مرتفعة. وفي السياق ذاته، أوضحت دراسة الطويسي (2014) أن ممارسة معلمي التربية المهنية لكفايات الاقتصاد المعرفي جاءت متوسطة من وجهة نظر المشرفين، مع وجود فروق مرتبطة بالخبرة في الإشراف التربوي. وبناءً على ذلك، يمكن القول إن الاقتصاد المعرفي يمثل إطارًا واعدًا للنهوض بالتعليم، إلا أن تطبيقه يواجه تحديات تتعلق بالمعوقات العملية، والفجوات في الإدراك بين مختلف الأطراف، والحاجة إلى تعزيز التدريب المستمر للمعلمين.

من خلال اطلاع الباحث على الدراسات السابقة يتبين أن الدراسة الحالية اتفقت مع الدراسات السابقة في بعض الجوانب واختلفت عنها في جوانب أخرى، حيث اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في الحدود المكانية والزمنية للدراسة كما أن أي من الدراسات السابقة لم يتناول متغيرات الدراسة الحالية معا والمتمثلة في الاثراء الوظيفي كمتغير مستقل وتطبيقات اقتصاد المعرفة، فيما تتشابه هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في أنها تمثل أحد الاتجاهات أو النماذج المعاصرة في موضوعي الاثراء الوظيفي او المهني مع تطبيقات إدارة المعرفة، والتي يمكن توظيفها في المجال التعليمي توظيفاً فاعلاً سعياً للتحسين المتواصل.

1. استفاد الباحث من الدراسات السابقة في إعداد الإطار النظري وفي تصميم الاستبيان وفي الجوانب الإجرائية للدراسة.

2. استفاد الباحث من الدراسات السابقة من حيث المنهج والأدوات وتحديد عينة الدراسة، واختيار الأساليب الإحصائية المناسبة، وما ورد فيها أيضاً من نتائج وتوصيات.
3. اختلاف الدراسات السابقة وتنوعها كان له دور مهم في دعم وتعزيز الدراسة الحالية، مما أكسب الباحث سعة في الاطلاع بجوانب عديدة فيما يخص الاثراء الوظيفي وتطبيقات اقتصاد المعرفة.

منهجية الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة بشكل أساسي على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتمد على استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية والكمية، وحيث أنه ليس هناك منهجاً في البحث أكثر انتشاراً واستخداما من المنهج الوصفي، حيث أنه يشمل البحوث التي تركز على ما هو كائن الآن في حياة الإنسان والمجتمع. والمنهج الوصفي هو استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر كما هي قائمة في الحاضر بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها أو بينها وبين ظواهر أخرى.

مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة يشمل قادة مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة والبالغ عددهم (321) قائد مدرسي. تكونت من عينة عشوائية بسيطة من قادة مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة حيث تم توجيه الأسئلة إليهم لمعرفة مدى إسهامات المشرفين التربويين في الاثراء المهني لقادة مدارس التعليم العام على ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي بالمدينة المنورة. حيث تم تحديد حجم العينة بالمعادلة الإحصائية المعدة من قبل كريسجي ومورجان (Krejcie, & Morgan,1970) التاليه:

$$S = \frac{X^2 NP(1-P)}{d^2(N-1) + X^2 P(1-P)}$$

حيث أن:

S تمثل حجم العينة المطلوب هي قيمة مربع كاي عند درجة حرية 1، عند مستوى الثقة حيث تبلغ قيمتها (3.841).

N هي حجم مجتمع الدراسة البالغ عدده (2314)

P هي نسبة الصفة في المجتمع = 0.5

d. هي درجة الدقة وتبلغ قيمتها (0.05)

حيث بلغ حجم العينة (175) مفردة. وبعد توزيع الاستبانة على العينة المستهدفة تم الحصول على استجابات من عدد (124) قائدا مدرسيا، تشكل نسبة 71% من إجمالي العينة المستهدفة.

أداة الدراسة:

استخدم الباحث استمارة الاستبيان، كأداة لجمع البيانات المطلوبة، ويعتبر الاستبيان من أهم أدوات جمع البيانات التي أخذت في الانتشار في مجال البحوث ولا تزال تمثل موقعاً بارزاً في الوقت الحالي بين وسائل جمع البيانات. احتوت أداة الدراسة على ثلاث محاور متعلقة بإسهامات المشرفين التربويين في الإثراء المهني لقادة مدارس التعليم العام من وجهة نظر قادة المدارس في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي بالمدينة المنورة وهي كما يلي:

المحور الأول/ (المسئولية والمهام) في الاثراء المهني لقادة مدارس التعليم العام. ويحتوي هذا المحور على (8) فقرات.

المحور الثاني/ (تنوع المهارات) في الاثراء المهني لقادة مدارس التعليم العام حيث اشتمل على (9) من الفقرات.

المحور الثالث/ (التغذية الراجعة) في الاثراء المهني لقادة مدارس التعليم العام، حيث يضم هذا المحور (8) فقرات.

وبالتالي فإن أداة الدراسة في مجموعها تشتمل على (25) فقرة. بالإضافة إلى ذلك فقد احتوت أداة الاستبيان على اثنان من المتغيرات الخاصة بالعينة، حيث شملت هذه الخصائص (سنوات الخبرة، والمؤهل العلمي).

الصدق الظاهري للاستبانه:

للتحقق من الصدق المنطقي (الظاهري) لأداة الدراسة، قام الباحث بعرض أداة الاستبيان بعد تصميمها في صورتها الأولية على نخبة من المحكمين لإبداء آرائهم حول فقراتها ومدى وملاءمتها للقياس، حيث أبدى السادة المحكمين آرائهم وتم أخذها بعين الاعتبار.

صدق الاتساق الداخلي للاستبانه:

قام الباحث بالتحقق من صدق أداة الدراسة بتطبيقها على عينة استطلاعية بلغ حجمها (31) من الطلاب عينة البحث وذلك من خلال قياس درجة ارتباط كل فقرة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، كما هو مبين بالجدول رقم (1) أدناه:

جدول (1): يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه

العبارة	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط	رقم	معامل الارتباط

1	0.677**	7	0.550**	13	0.775**	19	0.740**
2	0.641**	8	0.641**	14	0.864**	20	0.796**
3	0.760**	9	0.843**	15	0.782**	21	0.653**
4	0.718**	10	0.837**	16	0.870**	22	0.893**
5	0.759**	11	0.864**	17	0.718**	23	0.788**
6	0.688**	12	0.782**	18	0.765**	24	0.718**
						25	0.729**

** تعني أن معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى المعنوية (0.01)

يتضح من النتائج بالجدول (1) أن جميع فقرات الاستبيان ترتبط مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه على نحو دال إحصائيا، كما أن جميع قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً حيث تراوحت من (0.550–0.891) وبالتالي نستنتج من ذلك أن جميع فقرات أداة الدراسة تتمتع بدرجة صدق اتساق داخلي مرتفعة، مما يعني أنها تحقق أهداف القياس المرجوة منها. كما قام الباحث بالتحقق من صدق أداة الدراسة من خلال حساب درجة ارتباط كل محور مع الدرجة الكلية للاستبانة، وجاءت النتائج كما هو مبين بالجدول رقم (2) أدناه:

جدول (2): معاملات الارتباط بين درجة كل محور مع الدرجة الكلية للاستبانة

المحاور	عدد البنود	معاملات الارتباط
المحور الأول/ المسئولية والمهام في الاثراء المهني لقادة مدارس التعليم العام	8	0.845**
المحور الثاني/ تنوع المهارات في الاثراء المهني لقادة مدارس التعليم العام	9	0.942**
المحور الثالث/ التغذية الراجعة في الاثراء المهني لقادة مدارس التعليم العام	8	0.951**

** تشير إلى أن معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى المعنوية (0.01)

يتبين من النتائج بالجدول (2) أن جميع محاور الاستبيان ترتبط بدرجة مرتفعة مع الدرجة الكلية لأداة الدراسة، وعلى نحو دال إحصائياً، وهذا يبين أن جميع هذه المحاور تتمتع بدرجة عالية من الصدق حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (0.845–0.951).

ثبات أداة الدراسة:

تم التحقق من ثبات الاستبانة عن طريق حساب معامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات الكلي للأداة ومحاورها، كما تم التحقق من الثبات عن طريق التجزئة النصفية، وجاءت النتائج كما يلي:

ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) باستخدام معامل ألفا كرونباخ:

قام الباحث بحساب ثبات أداة الدراسة ومحاورها عن طريق استخدام معامل ألفا كرونباخ، وجاءت النتائج كما هو مبين بالجدول (3) التالي:

جدول (3): معاملات ألفا كرونباخ للثبات الكلي للاستبانة وثبات المحاور

المحاور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول/ المسئولية والمهام في الاثراء المهني لقادة مدارس التعليم العام	8	0.857
المحور الثاني/تنوع المهارات في الاثراء المهني لقادة مدارس التعليم العام	9	0.933
المحور الثالث/ التغذية الراجعة في الاثراء المهني لقادة مدارس التعليم العام	8	0.887
الثبات الكلي للاستبانة	25	0.955

يتضح من النتائج بالجدول (3) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ للثبات الكلي للاستبانة بلغت (0.955) وهذا يبين أن أداة الاستبانة قد حققت درجة عالية من الثبات، مما يطمئن الباحث على سلامة إجراءات بناء الاستبانة. كما يتضح ان جميع المحاور قد حققت درجة عالية من الثبات يفوق الحد المسموح به للثبات والمقدر ب (0.70)، وهذا يطمئن الباحث إلى سلامة إعداد الاستبانة والوثوق في النتائج التي تتوصل إليها عند تطبيقها للحصول على البيانات الأولية. كما قام الباحث بالتحقق من ثبات أداة الدراسة عن طريق التجزئة النصفية، وذلك من أجل المزيد من توفير الحقائق حول مصداقية واعتمادية الأداة للحصول على البيانات، حيث تم استخدام معامل سبيرمان– براون ومن ثم تصحيحه بمعامل جتمان للتجزئة النصفية وجاءت النتائج كما هو مبين بالجدول (4) التالي:

جدول (4): يوضح معاملات ثبات الاستبانة عن طريق التجزئة النصفية

	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	معامل الارتباط

النصف الأول	13	0.910	
النصف الثاني	12	0.928	
قيمة معامل سبيرمان براون			0.931**
معامل جتمان			0.930**

**تشير إلى أن معامل الارتباط دال عند مستوى الدلالة (0.01)

يتضح من النتائج بالجدول (4) أن قيمة معامل سبيرمان براون بلغت (0.931)، بينما بلغت قيمة معامل جتمان للتجزئة النصفية (0.930)، حيث تشير هذه القيم إلى وجود درجة من الثبات، وبالتالي مصداقية الاستبانة وإمكانية الاعتماد عليها في الحصول على البيانات الأولية.

المعالجات الإحصائية المستخدمة:

لتحليل بيانات الدراسة تحليلاً إحصائياً علمياً يحقق أهدافها ويجيب عن تساؤلاتها البحثية، تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والاستدلالي، حيث شملت الأساليب الإحصائية الوصفية، التكرارات والنسب المئوية وذلك لتوصيف عينة الدراسة بحسب الخصائص الديمغرافية، كما تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وذلك لقياس درجة استجابة أفراد العينة حول إسهامات المشرفين التربويين في الاثراء المهني لقادة مدارس التعليم العام على ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي. بالإضافة إلى ذلك فقد استخدم الباحث معامل الارتباط بيرسون وذلك للتحقق من صدق أداة الدراسة، كما تم استخدام معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية وذلك للتحقق من ثبات أداة الدراسة. كما استخدم الباحث بعض الأساليب الإحصائية الاستدلالية وذلك لاختبار مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول محاور الدراسية تعزى لاختلاف الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة (سنوات الخبرة والمؤهل العلمي)، ولقد تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه لاختبار دلالة الفروق حول محاور الإثراء المهني باختلاف سنوات الخبرة، بينما تم استخدام اختبار ت للعينات المستقلة لاختبار دلالة الفروق باختلاف المؤهل التعليمي (بكالوريوس، دراسات عليا). تم تقدير استجابات الطلاب المشاركين في الدراسة نحو فقرات محاور الاستبانة وفق تدرج مقياس ليكرت الخماسي.

عرض وتحليل نتائج الدراسة:

لتحليل بيانات الدراسة وتفسير نتائجها تم استخدم برنامج التحليل الإحصائي بالرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار 20، لإدخال بيانات الدراسة، بعد أن تم ترميزها وتوصيفها. تم الحصول على استجابات من عدد (124) من الطلاب المستهدفين بالدراسة. كما تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاستخراج الجداول الإحصائية والعمل على تحليلها وتفسير نتائجها. وبالتالي فإن خطوات تحليل بيانات الدراسة في هذا الفصل ستتركز في لإجابة على الأسئلة البحثية التي ترتبط بأهداف الدراسة، بالإضافة إلى توصيف العينة وفقا لخصائصها الديمغرافية، كما مبين فيما يلي:

أولاً / توصيف عينة الدراسة بحسب الخصائص الديموغرافية:

تم توصيف عينة الدراسة بحسب الخصائص الديموغرافية: حيث شملت (سنوات الخبرة والمؤهل العلمي)، كما سيرد في الجدول التالي:

جدول (5): توصيف عينة الدراسة من الطلاب وفقا للخصائص الديموغرافية

سنوات الخبرة	العدد	النسبة%
1–لأقل من 5 سنة	14	11.3
5– لأقل من 10	43	34.7
10– لأقل من 15	36	29.0
أكثر من 15 سنة	31	25.0
المؤهل العلمي	العدد	النسبة%
بكالوريوس	111	89.5
دراسات عليا	13	10.5

بينت المؤشرات بالجدول (5) أعلاه توصيف عينة الدراسة بحسب المتغيرات الديموغرافية. فيما يتعلق بتوزيع عينة الدراسة وفقا لسنوات الخبرة، فقد بينت النتائج أن غالبية قادة المدارس بالمدينة المنورة وبنسبة 34.7% تراوحت سنوات خبرتهم ما بين (5–لأقل من 10) سنوات، بينما 29% تراوحت سنوات خبرتهم ما بين (10–لأقل من 15) سنة، في حين أن 25% بلغت سنوات خبرتهم 15 سنة فأكثر، كما أن هناك 11.3% سنوات خبرتهم من (1– لأقل من 5) سنوات. وبالتالي نستخلص من ذلك أن غالبية أفراد العينة لديهم سنوات خبرتهم جيدة مما يؤهلهم لتقييم مساهمة المشرف التربوي في عملية الإثراء المهني لقائد المدرسة. أما فيما يتعلق بتوصيف قادة المدارس في المدينة المنورة وفقا للمؤهل العلمي، فقد أظهرت النتائج أن غالبية القادة التربويين وبنسبة عالية بلغت 89.5% يحملون شهادة البكالوريوس، بينما حملة الدراسات العليا يشكلون نسبة 0%10.5

ثانياً/ الإجابة عن الأسئلة البحثية:

الإجابة عن السؤال الأول: ما مدى إسهامات المشرفين التربويين في الاثراء المهني لقادة مدارس التعليم العام من وجهة نظر قادة المدارس على ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي بالمدينة المنورة؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وذلك لتقييم آراء القادة التربويين حول دور المشرف التربوي في الإثراء المهني لقادة التعليم العام على ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي وذلك من خلال دوره في المسئولية والمهام، تنوع المهارات، والتغذية الراجعة في الإثراء المهني.

يتضح من النتائج بالجدول (6) والتي تناولت درجة إسهام المشرف التربوي في الإثراء المهني لقادة التعليم العام من وجهة نظر قادة المدارس في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي من خلال المسئولية والمهام، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح العام بلغت (4.25) وانحراف معياري (0.41)، وبالتالي نستنتج من ذلك أن غالبية القادة التربويين بمدارس التعليم العام بالمدينة المنورة يؤكدون وبدرجة

كبيرة جدا أن هناك إسهام هام جدا للمشرف التربوي في الإثراء المعرفي لقادة التعليم العام في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي من خلال المسئولية والمهام، حيث تم استعراض النتائج كما سيرد في الجداول التالية:

جدول (6): درجة إسهام المشرف التربوي في الإثراء المهني لقادة التعليم العام من وجهة نظر قادة المدارس في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي من خلال المسئولية والمهام

الترتيب	رقم الفقرة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الإسهام
1	1	يسهم المشرفون التربويين في تحديد حجم المهام التي يقوم بها قادة مدارس التعليم العام تحقيقاً لمتطلبات اقتصاد المعرفة.	4.47	0.63	كبيرة جدا
3	2	يمنح المشرفون التربويين قادة مدارس التعليم العام الفرصة والوقت الكافي لإنجاز مهامهم تحقيقاً لمتطلبات اقتصاد المعرفة.	4.28	0.53	كبيرة جدا
5	3	يمنح المشرفون التربويين قادة مدارس التعليم العام سلطات تتوافق طبيعة المهام المطلوبة منهم دون التقاطع مع سلطات الإدارة التربوية تحقيقاً لمتطلبات اقتصاد المعرفة.	4.20	0.61	كبيرة جدا
8	4	يقوم المشرفون التربويين بمتابعه الكادر المساعد لقادة مدارس التعليم العام في أداء المهام تحقيقاً لمتطلبات اقتصاد المعرفة..	4.10	0.71	كبيرة
4	5	يربط المشرفون التربويين بين أهداف المدرسة مع طموحات قادة مدارس التعليم العام لمزيد من تجويد العمل تحقيقاً لمتطلبات اقتصاد المعرفة.	4.23	0.65	كبيرة جدا
6	6	يعمل المشرفون التربويين على توزيع الصلاحيات والسلطات بين قادة المدارس والمنسوبين في مدارس التعليم العام كل حسب طبيعة عملهم تحقيقاً لمتطلبات الاقتصاد المعرفي.	4.19	0.68	كبيرة
2	7	يتم تحفيز قادة مدارس التعليم العام على تحملهم مسؤولية العمل تحقيقاً لمتطلبات الاقتصاد المعرفي.	4.36	0.65	كبيرة جدا

ISSN: 2663-5798 || Arab Journal for Scientific Publishing

7	8	يقوم المشرفون التربويين بتوزيع الأدوار والمهام والواجبات بين قادة المدارس وبقيه منسوبي المدرسة تحقيقاً لمتطلبات اقتصاد المعرفة.	4.18	0.78	كبيرة
		المتوسط الحسابي المرجح العام	4.25	0.41	كبيرة جدا

حيث أظهرت النتائج بالجدول (6) أن من أهم عناصر المسئولية والمهام التي يساهم بها المشرف التربوي في الإثراء المهني للقادة التربويين تمثلت في أن المشرف التربوي يسهم في تحديد حجم المهام التي يقوم بها قادة مدارس التعليم العام تحقيقاً لمتطلبات اقتصاد المعرفة، حيث نالت المرتبة الأولي من بين فقرات محور المسؤولية والمهام، ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي (4.47) وانحراف معياري قدره (0.63). وبالتالي نستنتج من ذلك أن قادة التعليم العام المشاركون في الدراسية الحالية يوافقون بشدة أن المشرف التربوي يساهم في تحديد حجم المهام التي يقوم القائد التربوي تحقيقاً لمتطلبات اقتصاد المعرفة. في ذات السياق، فقد كشفت النتائج أن من بين عناصر المسئولية والمهام تمثلت في الفقرة رقم (7) حيث نصت على " يتم تحفيز قادة مدارس التعليم العام على تحملهم مسؤولية العمل تحقيقاً لمتطلبات الاقتصاد المعرفي" حيث حازت على المرتبة الثانية ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي (4.36) وانحراف معياري قدره (0.65). وعليه نستنتج من ذلك أن غالبية القادة التربويين يوافقون بشدة أن المشرف التربوي في الإثراء المهني لقادة التعليم العام بالمدينة المنورة من خلال تحفيز قادة مدارس التعليم العام على تحملهم مسؤوليتهم العمل تحقيقا لمتطلبات الاقتصاد المعرفي.

كما كشفت النتائج بالجدول (6) أن العبارة رقم (2) والتي نصت على " يمنح المشرفون التربويين قادة مدارس التعليم العام الفرصة والوقت الكافي لإنجاز مهامهم تحقيقاً لمتطلبات اقتصاد المعرفة" قد حازت على المرتبة الثالثة من بين فقرات محور المسؤولية والمهام ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (4.28) وانحراف معياري (0.53), وهذا يدل على أن غالبية القادة التربويين يعتقدون أن المشرف التربوي يسهم بدرجة كبيرة جدا في منح قادة المدارس الفرصة والوقت الكافي لإنجاز مهام العمل وذلك من أجل تحقيق متطلبات اقتصاد المعرفة. ومن جانب آخر، فقد بينت النتائج بالجدول رقم (6) أن العبارة رقم (5) والتي نصت على " يربط المشرفون التربويين بين أهداف المدرسة مع طموحات قادة مدارس التعليم العام لمزيد من تجويد العمل تحقيقاً لمتطلبات اقتصاد المعرفة." قد حازت على المرتبة الرابعة من بين فقرات محور المسؤولية والمهام ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (4.23) وانحراف معياري (0.65)، وهذا يشير إلى أن غالبية القادة التربويين يعتقدون أن المشرف التربوي يربط بين أهداف المدرسة مع طموحات قادة مدارس التعليم العام من تجويد العمل تحقيقا لمتطلبات اقتصاد المعرفة بدرجة كبيرة جدا.

وفي ذات السياق، فقد بينت النتائج بالجدول (6) أن العبارة رقم (8) والتي نصت على " يقوم المشرفون التربويين بتوزيع الأدوار والمهام والواجبات بين قادة المدارس وبقية منسوبي المدرسة تحقيقاً لمتطلبات اقتصاد المعرفة" قد جاءت في المرتبة قبل الأخيرة من بين فقرات محور المسؤولية والمهام ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (4.18) وانحراف معياري (0.78). وعليه نستنتج مما سبق أن غالبية القادة التربويين يعتقدون أن المشرف التربوي يقوم بتوزيع الأدوار والمهام والواجبات بين قادة مدارس التعليم العام وبقية منسوبي المدرسة تحقيقا لمتطلبات اقتصاد المعرفة بدرجة كبيرة. وأخيرا، فقد أظهرت النتائج بالجدول (6) أن العبارة رقم (4) والتي نصت على " يقوم المشرفون التربويين بمتابعه الكادر المساعد لقادة مدارس التعليم العام في أداء المهام تحقيقاً لمتطلبات اقتصاد المعرفة قد جاءت في المرتبة الأخيرة من بين فقرات محور المسؤولية والمهام ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (4.10)

وانحراف معياري (0.71). وعليه نستنتج مما سبق أن غالبية القادة التربويين يعتقدون أن المشرف التربوي يقوم بدرجة كبيرة بمتابعة الكادر المساعد لقادة مدارس التعليم العام في أداء المهام تحقيقا لمتطلبات اقتصاد المعرفة.

وبالتالي يستخلص الباحث من خلال تحليل استجابات القادة التربويين لمدارس التعليم العام المشاركين في الدراسة الحالية والمتعلقة بمدى إسهام المشرف التربوي في الإثراء المهني لقادة التعليم العام بمدارس المدينة المنورة من خلال المسؤولية والمهام، فقد كشفت النتائج وجود مؤشرات عديدة تدعم دور وإسهام المشرف التربوي في ذلك، ومن أبرز المؤشرات الداعمة لذلك أن المشرف التربوي يسهم بدرجة كبيرة جدا في تحديد حجم المهام التي يقوم بها قادة مدارس التعليم العام تحقيقاً لمتطلبات اقتصاد المعرفة، كما يسهم بدرجة كبيرة جدا في تحفيز قادة مدارس التعليم العام على تحملهم مسؤولية العمل تحقيقاً لمتطلبات الاقتصاد المعرفي.

بالإضافة إلى ذلك فقد تبين أن المشرف التربوي له دور فعال وجوهري في تحقيق الإثراء المعرفي من خلال المسؤولية والمهام وذلك من خلال منح قادة مدارس التعليم العام الفرصة والوقت الكافي لإنجاز مهامهم تحقيقاً لمتطلبات اقتصاد المعرفة. يتضح من النتائج بالجدول (7) والتي تناولت درجة إسهام المشرف التربوي في الإثراء المهني لقادة التعليم العام في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي من خلال تنوع المهام، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح العام بلغت (4.31) وانحراف معياري (0.40)، وبالتالي نستنتج من ذلك أن غالبية القادة التربويين بمدارس التعليم العام بالمدينة المنورة يدركون وبدرجة كبيرة جدا أن المشرف التربوي يمثل دورا محوريا في الإثراء المعرفي لقادة التعليم العام في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي وذلك من خلال تنوع المهام.

جدول (7): درجة إسهام المشرف التربوي في الإثراء المهني لقادة التعليم العام من وجهة نظر قادة المدارس في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي من خلال تنوع المهارات

م	رقم الفقرة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الإسهام
1	1	يساعد المشرفون التربويين قادة مدارس التعليم العام في امتلاك المهارات اللازمة لأداء العمل في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي.	4.48	0.59	كبيرة جدا
9	2	يساهم المشرفون التربويين في تنوع المهارات لدى قادة مدارس التعليم العام في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي.	4.23	0.63	كبيرة جدا
8	3	يساعد المشرفون التربويين قادة مدارس التعليم العام في زيادة المهارات لديهم تحقيقاً لمتطلبات اقتصاد المعرفة نتيجة سياساتهم المتبعة في ذلك.	4.26	0.60	كبيرة جدا

3	4	يقترح المشرفون التربويين عقد دورات تدريبية لتمكين قادة مدارس التعليم العام من المهارات اللازمة لإنجاز العمل تحقيقاً لمتطلبات اقتصاد المعرفة.	4.32	0.61	كبيرة جدا
6	5	يعمل المشرفون التربويين على الاستمرارية في تطوير مستوى قادة التعليم العام المهني والأكاديمي والتربوي تحقيقاً لمتطلبات الاقتصاد المعرفي.	4.31	0.66	كبيرة جدا
7	6	يقوم المشرفون التربويين بتقييم مستوى المهارات لقادة مدارس التعليم العام بشكل منتظم تحقيقاً لمتطلبات اقتصاد المعرفة.	4.27	0.65	كبيرة جدا
2	7	يمنح المشرفون التربويين قادة مدارس التعليم العام فرصة المشاركة في أنشطة التطوير المهني على مستوى مدارسهم تحقيقاً لمتطلبات الاقتصاد المعرفي.	4.35	0.57	كبيرة جدا
5	8	يتابع المشرفون التربويين تنمية وتطوير مهارات قادة مدارس التعليم العام تحقيقاً لمتطلبات الاقتصاد المعرفي.	4.31	0.59	كبيرة جدا
4	9	يعمل المشرفون التربويين بتوجيه قادة مدارس التعليم العام باستخدام أساليب تعليمية تعلمية توافق مهارات الاقتصاد المعرفي، مثل حل المشكلات، التفكير الإبداعي تحقيقاً لمتطلبات الاقتصاد المعرفي.	4.31	0.67	كبيرة جدا
	المتوسط الحسابي المرجح العام		4.31	0.40	

أظهرت النتائج بالجدول (7) أن من أهم عناصر تنوع المهام التي يساهم من خلالها المشرف التربوي في الإثراء المهني للقادة التربويين تمثلت في أن المشرف التربوي يساعد قادة مدارس التعليم العام في امتلاك المهارات اللازمة لأداء العمل في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي، حيث حاز ذلك على المرتبة الأولي من بين فقرات محور تنوع المهام، ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي (4.48) وانحراف معياري قدره (0.59). وبالتالي نستنتج من ذلك أن قادة التعليم العام المشاركون في الدراسية الحالية يوافقون بشدة أن المشرف التربوي يقدم المساعدة لقادة التعليم العام في امتلاك المهارات اللازمة لأداء العمل في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة وبدرجة كبيرة جدا. كما كشفت النتائج بالجدول رقم (7) أن من بين عناصر تنوع المهام التي تساهم في الإثراء المهني تمثلت في الفقرة رقم (7) حيث نصت على " يمنح المشرفون التربويين قادة مدارس التعليم العام فرصة المشاركة في أنشطة التطوير المهني على مستوى مدارسهم تحقيقاً لمتطلبات الاقتصاد المعرفي." حيث نالت المرتبة الثانية ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي (4.35) وانحراف معياري قدره (0.57). وعليه نستنتج من ذلك أن غالبية القادة التربويين يوافقون بشدة أن المشرف التربوي يسهم في الإثراء المهني لقادة التعليم العام بالمدينة

المنورة من خلال منحهم فرصة المشاركة في أنشطة التطوير المهني على مستوى مدارسهم تحقيقا لمتطلبات الاقتصاد المعرفي وبدرجة كبيرة جدا.

كما بينت النتائج بالجدول (7) أن العبارة رقم (4) والتي نصت على " يقترح المشرفون التربويين عقد دورات تدريبية لتمكين قادة مدارس التعليم العام من المهارات اللازمة لإنجاز العمل تحقيقاً لمتطلبات اقتصاد المعرفة" قد حازت على المرتبة الثالثة من بين فقرات محور تنوع المهام ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (4.32) وانحراف معياري (0.61), وهذا يدل على أن من بين المهارات الهامة التي يقترحها المشرف التربوي للقادة التربويين تمثلت في عقد دورات تدريبية لتمكين قادة المدارس في التعليم العام والتي تعد من المهارات اللازمة لإنجاز العمل تحقيقا لمتطلبات اقتصاد المعرفة. وفي ذات السياق، فقد أظهرت النتائج بالجدول (7) أن العبارة رقم (9) والتي نصت على " يعمل المشرفون التربويين بتوجيه قادة مدارس التعليم العام باستخدام أساليب تعليمية تعلمية توافق مهارات الاقتصاد المعرفي، مثل حل المشكلات، التفكير الإبداعي تحقيقاً لمتطلبات الاقتصاد المعرفي" قد نالت المرتبة الرابعة من بين فقرات محور تنوع المهام ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (4.31) وانحراف معياري (0.67), وهذا يبين أن من بين المهارات الهامة أن المشرف التربوي يعمل على توجيه قادة المدارس باستخدام أساليب تعليمية تعلمية توافق مهارات الاقتصاد المعرفي وذلك بدرجة كبيرة جدا.

ومن جانب اخر، فقد بينت النتائج بالجدول (7) أن العبارة رقم (3) والتي نصت على " يساعد المشرفون التربويين قادة مدارس التعليم العام في زيادة المهارات لديهم تحقيقاً لمتطلبات اقتصاد المعرفة نتيجة سياساتهم المتبعة في ذلك. قد نالت المرتبة قبل الأخيرة من بين فقرات محور تنوع المهام ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (4.26) وانحراف معياري (0.60)، وهذا يبين أن من بين المهارات الهامة في مجال تنوع المهارات أن المشرف التربوي يساعد قادة مدارس التعليم العام في زيادة المهارات لديهم بدرجة كبيرة جداً تحقيقاً لمتطلبات اقتصاد المعرفة نتيجة سياساتهم المتبعة في ذلك. وأخيرا، فقد بينت النتائج بالجدول (7) أن العبارة رقم (2) والتي نصت على " يساهم المشرفون التربويين في تنوع المهارات لدى قادة مدارس التعليم العام في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي" قد نالت المرتبة الأخيرة من بين فقرات محور تنوع المهام ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي المرجح حيث بلغت (4.23) وانحراف معياري (0.63)، وهذا يؤكد أن المشرف التربوي يساهم في تنوع المهارات لدى قادة مدارس التعليم العام في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي.

وبناء على ما سبق من تحليل لاستجابات قادة مدارس التعليم العام حول دور المشرفون التربويين في تنوع المهارات تحقيقا لمتطلبات الاقتصاد المعرفي، فقد كشفت النتائج أن للمشرف التربوي مساهمة ذات قيمة كبيرة جدا في ذلك ومن بين أهم المؤشرات الداعمة لذلك تمثلت في أن المشرف التربوي يساعد قادة مدارس التعليم العام في امتلاك المهارات اللازمة لأداء العمل في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي. كما يقترح المشرفون التربويين عقد دورات تدريبية لتمكين قادة مدارس التعليم العام من المهارات اللازمة لإنجاز العمل بالإضافة إلى ذلك يمنح المشرف التربوي قادة مدارس التعليم العام فرصة المشاركة في أنشطة التطوير المهني على مستوى مدارسهم، كما أنه يعمل على توجيه قادة مدارس التعليم العام باستخدام أساليب تعليمية تعلمية توافق مهارات الاقتصاد المعرفي، مثل حل المشكلات، التفكير الإبداعي تحقيقاً لمتطلبات الاقتصاد المعرفي.

جدول (8) درجة إسهام المشرف التربوي في الإثراء المهني لقادة التعليم العام في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي من خلال التغذية الراجعة

الترتيب	رقم الفقرة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الإسهام
1	1	يقوم المشرفون التربويين بمنح قادة المدارس الكثير من المعلومات عن أدائهم الوظيفي تحقيقاً لمتطلبات الاقتصاد المعرفي.	4.44	0.59	كبيرة جدا
8	2	يقوم المشرفون التربويين بتقييم نتائج مهام قادة المدارس ضمن نطاق تقييم الأداء بشكل عام تحقيقاً لمتطلبات الاقتصاد المعرفي.	4.17	0.66	كبيرة
5	3	يساهم المشرفين التربويين في جعل قادة المدارس يحددون أولويات العمل بصورة منفردة.	4.28	0.64	كبيرة جدا
3	4	تم تمكين قادة المدارس من بعض الصلاحيات الإضافية لتسيير العمل بصورة جيده في المدرسة.	4.31	0.67	كبيرة جدا
6	5	يقوم المشرفون التربويين بتزويد قادة المدارس بنتائج الاعمال التي يقومون بها تحقيقاً لمتطلبات الاقتصاد المعرفي.	4.27	0.59	كبيرة جدا
7	6	يساعد المشرفون التربويين قادة المدارس في تحديد نقاط الضعف والقوه في عملهم تحقيقاً لمتطلبات الاقتصاد المعرفي.	4.23	0.68	كبيرة جدا
4	7	المشرفون التربويين يمنحون قادة المدارس الفرصة عند حدوث بعض الأخطاء منهم تحقيقاً لمتطلبات اقتصاد المعرفة.	4.29	0.51	كبيرة جدا
2	8	يقوم المشرفون التربويين بتعزيز نقاط القوة في قادة المدارس وتشجيعهم للمزيد من العطاء تحقيقاً لمتطلبات اقتصاد المعرفة.	4.37	0.53	كبيرة جدا
		المتوسط الحسابي المرجح العام	4.30	0.39	كبيرة جداً

بينت النتائج بالجدول (8) والتي تناولت درجة إسهام المشرف التربوي في الإثراء المهني لقادة التعليم العام في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي من خلال التغذية الراجعة، أن قيمة المتوسط الحسابي المرجح العام بلغت (4.30) وانحراف معياري (0.39)، وبالتالي نستنتج من ذلك أن غالبية القادة التربويين بمدارس التعليم العام بالمدينة المنورة والمشاركون في الدراسية الحالية يدركون وبدرجة كبيرة جدا أن المشرف التربوي يسهم في الإثراء المعرفي لقادة التعليم العام في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي وذلك من خلال التغذية الراجعة بدرجة

كبيرة جدا ولها آثار إيجابية عديدة لهم. كما بينت النتائج بالجدول (8) أن من أهم عناصر التغذية الراجعة التي تعزز مساهمة المشرف التربوي في الإثراء المهني للقادة التربويين تمثلت في أن المشرف التربوي بمنح قادة المدارس الكثير من المعلومات عن أدائهم الوظيفي تحقيقاً لمتطلبات الاقتصاد المعرفي، حيث نال ذلك الإسهام المرتبة الأولي من بين فقرات محور التغذية الراجعة، ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي (4.44) وانحراف معياري قدره (0.59). وبالتالي نستنتج من ذلك أن غالبية قادة التعليم العام المشاركون في الدراسية الحالية يوافقون بشدة أن المشرف التربوي يمنحهم الكثير من المعلومات عن أدائهم الوظيفي من أجل تحقيق متطلبات اقتصاد المعرفة.

كما كشفت النتائج بالجدول (8) أن من بين عناصر التغذية الراجعة التي تساهم في الإثراء المهني تمثلت في الفقرة رقم (8) حيث نصت على " يقوم المشرفون التربويين بتعزيز نقاط القوة في قادة المدارس وتشجيعهم للمزيد من العطاء تحقيقاً لمتطلبات اقتصاد المعرفة" حيث نالت المرتبة الثانية ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي (4.37) وانحراف معياري قدره (0.53). وبالتالي نستنتج من ذلك أن غالبية القادة التربويين المشاركون في الدراسة الحالية يوافقون بشدة أن المشرف التربوي يقوم بتعزيز نقاط القوة لديهم وتشجيعهم نحو المزيد من العطاء تحقيقا لمتطلبات الاقتصاد المعرفي. وفي ذات السياق، فقد بينت النتائج بالجدول (8) أن من بين عناصر التغذية الراجعة التي تساهم في الإثراء المهني تمثلت في الفقرة رقم (4) حيث نصت على " تم تمكين قادة المدارس من بعض الصلاحيات الإضافية لتسيير العمل بصورة جيده في المدرسة " حيث نالت المرتبة الثالثة ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي (4.31) وانحراف معياري قدره (0.67). وبالتالي نستنتج من ذلك أن غالبية القادة التربويين المشاركون في الدراسة الحالية يوافقون بشدة أن المشرف التربوي يعمل على تمكين قادة المدراس من بعض الصلاحيات الإضافية لتسيير العمل بصورة جيدة في المدرسة، مما يساهم في تحقيق متطلبات الاقتصاد المعرفي. كما بينت النتائج بالجدول (8) أن من بين عناصر التغذية الراجعة التي تساهم في الإثراء المهني تمثلت في الفقرة رقم (7) والتي نصت على " المشرفون التربويين يمنحون قادة المدارس الفرصة عند حدوث بعض الأخطاء منهم تحقيقاً لمتطلبات اقتصاد المعرفة. " حيث نالت المرتبة الرابعة ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي (4.31) وانحراف معياري قدره (0.67). وبالتالي نستنتج من ذلك أن غالبية القادة التربويين المشاركون في الدراسة الحالية يوافقون بشدة أن المشرف التربوي يمنح القادة الفرصة عند حدوث بعض الأخطاء منهم تحقيقا لمتطلبات اقتصاد المعرفة.

ومن جانب آخر فقد بينت النتائج بالجدول (8) أن من بين عناصر التغذية الراجعة التي تساهم في الإثراء المهني تمثلت في الفقرة رقم (6) والتي نصت على " يساعد المشرفون التربويين قادة المدارس في تحديد نقاط الضعف والقوه في عملهم تحقيقاً لمتطلبات الاقتصاد المعرفي" قد نالت المرتبة قبل الأخيرة ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي (4.23) وانحراف معياري قدره (0.68). وبالتالي نستنتج من ذلك أن غالبية القادة التربويين المشاركون في الدراسة الحالية يوافقون بشدة أن المشرف التربوي يساعد قادة المدارس في تحديد نقاط الضعف في عملهم تحقيقاً لمتطلبات الاقتصاد المعرفي. وهذا يسهم بدور حيوي في تحسين أداء القادة بشكل مميز لتحقيق الأهداف المرجوة. أخيرا، فقد أظهرت النتائج بالجدول (8) أن من بين عناصر التغذية الراجعة التي تساهم في الإثراء المهني تمثلت في الفقرة رقم (2) والتي نصت على " يقوم المشرفون التربويين بتقييم نتائج مهام قادة المدارس ضمن نطاق تقييم الأداء بشكل عام تحقيقاً لمتطلبات الاقتصاد المعرفي." قد جاءت في المرتبة الأخيرة ويدعم ذلك قيمة المتوسط الحسابي (4.17) وانحراف معياري قدره (0.66). وبالتالي نستنتج من ذلك أن غالبية القادة التربويين المشاركون في الدراسة الحالية يوافقون أن المشرف التربوي يقوم بتقييم نتائج مهام قادة المدارس ضمن نطاق تقييم الأداء بشكل عام تحقيقا لمتطلبات الاقتصاد المعرفي.

خلاصة لما سبق من تحليل استجابات أفراد العينة من قادة مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة والتي تناولت إسهام المشرفون التربويين في الإثراء المهني لديهم من خلال التغذية الراجعة، فقد كشفت النتائج أن للمشرف التربوي دور هام جدا في الإسهام في الإثراء المهني لقادة مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة ، حيث بينت النتائج أن من بين الجوانب ذات الأهمية الكبيرة في دعم ذلك تمثلت في أن المشرف التربوي يقوم بمنح القادة الكثير من المعلومات عن أدائهم الوظيفي ، كما أن يقوم بتعزيز نقاط القوة لديهم وتشجيعهم للمزيد من العطاء، بالإضافة إلى تمكين القادة من بعض الصلاحيات الإضافية لتسيير العمل بصورة جيدة بالمدرسة، وذلك تحقيقا لمتطلبات اقتصاد المعرفة.

نتائج الإجابة عن السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مدى إسهامات المشرفين التربويين في الاثراء المهني لقادة مدارس التعليم العام من وجهة نظر قادة المدارس على ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي بالمدينة المنورة تعزى لاختلاف سنوات الخبرة والمؤهل التعليمي؟ للإجابة عن هذا السؤال تم إجراء اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه وذلك لقياس دلالة الفروق باختلاف سنوات الخبرة بينما تم استخدام اختبار "ت" لاختبار دلالة الفروق حول إسهامات المشرفين التربويين في الإثراء المهني لقادة مدارس التعليم العام في ضوء متطلبات الاقتصاد المعرفي تعزى لاختلاف المؤهل التعليمي (بكالوريوس، دراسات عليا). وتبين الجداول التالية نتائج اختبارات الفروق الإحصائية:

جدول (9): نتائج اختبار تحليل التباين احادي الاتجاه لدلالة الفروق حول إسهام المشرف التربوي في الإثراء المهني لقادة التعليم العام من وجهة نظر قادة المدارس بالمدينة المنورة باختلاف سنوات الخبرة.

	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
المسؤولية والمهام	بين المجموعات	5.280	3	1.760	13.596	**0.00	دال
	داخل المجموعات	15.532	120	0.129			
	الإجمالي	20.812	123				
تنوع المهارات	بين المجموعات	3.569	3	1.190	8.707	**0.00	دال
	داخل المجموعات	16.399	120	0.137			
	الإجمالي	19.968	123				
التغذية الراجعة	بين المجموعات	3.315	3	1.105	8.775	**0.00	دال
	داخل المجموعات	15.110	120	0.126			

	الإجمالي	18.425	123				

** تشير إن الفرق دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)

كشفت النتائج بالجدول (9) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين استجابات قادة مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة حول إسهام المشرف التربوي في الإثراء المهني لهم من خلال المسؤولية والمهام، وتنوع المهارات والتغذية الراجعة يعزى لاختلاف سنوات الخبرة. وللكشف عن اتجاه الفروق باختلاف سنوات الخبرة، تم إجراء اختبار المقارنات البعدية المتعدد، باستخدام اختبار شيفيه، وجاءت النتائج كما هو مبين بالجدول التالي:

جدول رقم (10) نتائج اختبار المقارنات المتعددة حول اتجاه الفروق المتعلقة بإسهام المشرف التربوي في الإثراء المهني من وجهة نظر قادة المدارس باختلاف سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	1–لأقل من5	5– لأقل من10	10–لأقل من 15	15 فأكثر
	المسؤولية والمهام				
1–لأقل من5	4.54	–	–	–	0.62*
5– لأقل من10	4.33	–	–	–	0.42*
10–لأقل من 15	4.34	–	–	–	0.44*
15 فأكثر	3.91	-0.62*	-0.42*	-0.44*	–
	تنوع المهارات				
1–لأقل من5	4.56	–	–	–	0.51*
5– لأقل من10	4.43	–	–	–	0.38*
10–لأقل من 15	4.31	–	–	–	0.26*
15 فأكثر	4.05	-0.51*	-0.38*	-0.26*	–
1–لأقل من5					
	التغذية الراجعة				

1-لأقل من5	4.58	-	-	-	0.54*
5- لأقل من10	4.36	-	-	-	0.32*
10-لأقل من 15	4.33	-	-	-	0.29*
15 فأكثر	4.04	-0.54*	-0.32*	-0.29*	-

*تعني أن الفرق دال إحصائيا عند مستوى المعنوية (0.05)

يتضح من النتائج بالجدول رقم (10) أن الفروق جوهرية قادة المدارس الذين سنوات خبرتهم 15 سنة فأكثر مقارنة بقادة المدارس في فئات سنوات الخبرة الأقل من ذلك، وذلك لصالح لقادة المدراس الذين سنوات خبرتهم أقل من 15 سنة، وهذا يبين أن قادة المدارس الذين سنوات خبرتهم أقل من 15 سنة يعتقدون أن للمشرف التربوي دور هام وحيوي يسهم في الإثراء المهني لهم بدرجة كبيرة جداً.

جدول رقم (11): نتائج اختبار ت للعينات المستقلة لدلالة الفروق حول إسهام المشرف التربوي في الإثراء المهني لقادة التعليم العام بالمدينة المنورة من وجهة نظر قادة المدارس باختلاف المؤهل العلمي

	بكالوريوس		دراسات عليا		قيمة ت المحسوبة	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري			
المسؤولية والمهام	4.25	0.42	4.28	0.30	-0.248	0.81	غير دال
تنوع المهارات	4.30	0.41	4.43	0.29	-1.07	0.29	غير دال
التغذية الراجعة	4.30	0.40	4.31	0.26	-0.101	0.92	غير دال

** تشير إن الفرق دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)

بينت النتائج بالجدول رقم (11) أنه ليست هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين استجابات قادة مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة حول إسهام المشرف التربوي في الإثراء المهني لهم من خلال المسؤولية والمهام، وتنوع المهارات والتغذية الراجعة يعزى لاختلاف المؤهل العلمي. وعليه فإن المؤهل العلمي لا يعد عاملا يؤدي لوجود فروق حول إسهام المشرف التربوي في الإثراء المهني لقادة مدارس التعليم العام.

ملخص نتائج الدراسة:

في ضوء تحليل الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، فقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- كشفت النتائج وجود مؤشرات عديدة تدعم دور وإسهام المشرف التربوي فيما يتعلق بإسهام المشرف التربوي في الإثراء المهني لقادة التعليم العام بمدارس المدينة المنورة من وجهة نظر قادة المدارس من خلال المسؤولية والمهام.

- من أبرز المؤشرات الداعمة لإسهام المشرف التربوي في الإثراء المهني لقادة التعليم العام أن المشرف التربوي يسهم بدرجة كبيرة جدا في تحديد حجم المهام التي يقوم بها قادة مدارس التعليم العام تحقيقاً لمتطلبات اقتصاد المعرفة.

- يسهم المشرف التربوي بدرجة كبيرة جدا في تحفيز قادة مدارس التعليم العام على تحملهم مسؤولية العمل.

- أن المشرف التربوي له دور فعال وجوهري في تحقيق الإثراء المعرفي من خلال المسؤولية والمهام وذلك من خلال منح قادة مدارس التعليم العام الفرصة والوقت الكافي لإنجاز مهامهم تحقيقاً لمتطلبات اقتصاد المعرفة.

- كشفت النتائج أن للمشرف التربوي مساهمة ذات قيمة كبيرة جدا في تنوع المهارات لدى قادة مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة.

- أن من أهم المؤشرات الداعمة لمساهمة المشرف التربوي في تنوع المهارات لقادة المدارس تمثلت في أن المشرف التربوي يساعد قادة مدارس التعليم العام في امتلاك المهارات اللازمة لأداء العمل في ضوء متطلبات الاقتصاد.

- يقترح المشرف التربوي عقد دورات تدريبية لتمكين قادة مدارس التعليم العام من المهارات اللازمة لإنجاز العمل.

- يمنح المشرف التربوي قادة مدارس التعليم العام فرصة المشاركة في أنشطة التطوير المهني على مستوى مدارسهم.

- يعمل المشرف التربوي على توجيه قادة مدارس التعليم العام باستخدام أساليب تعليمية تعلمية توافق مهارات الاقتصاد المعرفي، مثل حل المشكلات، التفكير الإبداعي تحقيقاً لمتطلبات الاقتصاد المعرفي.

- ان من بين الجوانب ذات الأهمية الكبيرة في دعم ذلك تمثلت في أن المشرف التربوي يقوم بمنح القادة الكثير من المعلومات عن أدائهم الوظيفي.

- يقوم المشرف التربوي بتعزيز نقاط القوة لقادة المدارس وتشجيعهم للمزيد من العطاء، بالإضافة إلى تمكين القادة من بعض الصلاحيات الإضافية لتسيير العمل بصورة جيدة بالمدرسة، وذلك تحقيقا لمتطلبات اقتصاد المعرفة.

- أظهرت نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين استجابات قادة مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة حول إسهام المشرف التربوي في الإثراء المهني لهم من خلال المسؤولية والمهام، وتنوع المهارات والتغذية الراجعة يعزى لاختلاف سنوات الخبرة.

- بينت نتائج الاختبارات البعدية أن الفروق تعود لصالح قادة التعليم العام الذين سنوات خبرتهم في الفئات الثلاث التي أقل من 15 سنة مقارنة بالذين سنوات خبرتهم أكثر من 15 سنة.

- بينت نتائج اختبار ت لدلالة الفروق باختلاف المؤهل التعليمي، أنه ليست هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين استجابات قادة مدارس التعليم العام بالمدينة المنورة حول إسهام المشرف التربوي في الإثراء المهني لهم من خلال

المسؤولية والمهام، وتنوع المهارات والتغذية الراجعة يعزى لاختلاف المؤهل العلمي. وعليه فإن المؤهل العلمي لا يعد عاملا يؤدي لوجود فروق حول إسهام المشرف التربوي في الإثراء المهني لقادة مدارس التعليم العام.

ملخص توصيات الدراسة:

على ضوء نتائج الدراسة فان الباحث يوصي بما يلي:

- ضرورة استمرار المشرفين التربويين في الاسهام في تحديد حجم المهام التي يقوم بها قادة مدارس التعليم العام تحقيقاً لمتطلبات اقتصاد المعرفة.
- ضرورة الاستمرار في تحفيز قادة مدارس التعليم العام على تحملهم مسؤولية العمل.
- ضرورة الاستمرار في منح قادة مدارس التعليم العام الفرصة والوقت الكافي لإنجاز مهامهم تحقيقاً لمتطلبات اقتصاد المعرفة.
- على المشرفين التربويين العمل على مساعدة قادة مدارس التعليم العام في امتلاك المهارات اللازمة لأداء العمل في ضوء متطلبات الاقتصاد.
- ضرورة عقد دورات تدريبية لتمكين قادة مدارس التعليم العام من المهارات اللازمة لإنجاز العمل.
- ضرورة منح قادة مدارس التعليم العام فرصة المشاركة في أنشطة التطوير المهني على مستوى مدارسهم.
- ان تقوم جهات الاختصاص بتوجيه قادة مدارس التعليم العام باستخدام أساليب تعليمية تعلمية توافق مهارات الاقتصاد المعرفي، مثل حل المشكلات، التفكير الإبداعي تحقيقاً لمتطلبات الاقتصاد المعرفي.
- ضرورة ان يقوم المشرف التربوي بمنح القادة الكثير من المعلومات عن أدائهم الوظيفي.

قائمة المراجع:

أبوتايه، سعود. (2021). أثر إثراء الوظائف على أداء العاملني – دراسة مسحية ملوظفي دائرة الجمارك في مدينة العقبة. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الادارية والاقتصادية، المجلد (6)، العدد (16)*،10-24.

البلوشي، جليلة مطر، والمعمري، سيف. (2020). مدى تضمين مهارات الاقتصاد المعرفي في منهج الدراسات الاجتماعية للصفوف 3-12 في سلطنة عمان: دراسة تحليلية. *مجلة مستقبل التربية العربية، المجلد (27)، العدد (126)*، 177-222.

قرساس ، حسين. (2018) . صعوبات الاشراف التربوي لمدير المدرسة الابتدائية من وجهة نظر المديرين، *مجلة معارف، المجلد (12)، العدد (22)*، المسيلة، الجزائر.

العدواني، أحمد بن دخيل داخل. (2010). *متطلبات تطوير أداء مشرفي الإدارة المدرسية من وجهة نظر مديري المدارس الثانوية بمدينة جدة*، مشروع بحثي، جامعة الملك عبد العزيز، جدة.

العزب، ايمان صابر عبد القادر والبيشي، عامر مترك سياف. (2024). متطلبات الاقتصاد المعرفي في المناهج الدراسية بمراحل التعليم العام. *مجلة اقتصاديات، المجلد (5)، العدد (20)*،

الطوخي، هيثم محمد والحربي، حماد دغيم ومحمد، إبراهيم الدسوقي. (2016). التنمية المهنية للقيادات التربوية بالمملكة العربية السعودية وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظرهم، *مجلة العلوم التربوية، المجلد (24) العدد (3)*، 405-441.

الهتاني، ناقيه سالم حسين. (٢٠١٧). تخطيط المسار الوظيفي لدى القيادات التربوية في مكاتب التعليم بمدينة جدة، المجلة التربوية الدولية المتخصصة، المجلد (6)، العدد (8)، 2013-249.

طيب، عزيزة والوشمي، أسماء. (2016). ممارسة المهارات القيادية لدى مديرات المدارس المطبقة للبرنامج الوطني لتطوير المدارس في مدينة بريدة، *مجلة العلوم التربوية، المجلد (24)، العدد (2)*، بريدة.

أحمد، نهي حمدان سعيد. (2020). استراتيجيات التدريس المبنية على الاقتصاد المعرفي ودوره في الارتقاء بالعملية التعليمية التعلمية بمجالاتها المتنوعة في ضوء رؤية 2030، *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (185)، الجزء الثاني* (يناير لسنة 2020، القاهرة، مصر.

نياز، حياة عبد العزيز. (2019). واقع دور معلمات المرحلة الثانوية في تنمية الجانب العقلي للطالبات لمواكبة عصر اقتصاد المعرفة "تصور مقترح"، *مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية المجلد 16 العدد 2(B)*، الشارقة.

حسنية، قورين وليلى، بن كعكع ونورة، الحاج على. (2018). أثر الإثراء الوظيفي على التطوير المهني للأفراد، دراسة حالة مديرية الخدمات الجامعية، جامعة معسكر، *المجلة الجزائرية للموارد البشرية، المجلد (3)، العدد (2)*، الجزائر.

الطويسي، احمد عيسى. (2014). درجة ممارسة معلمي التربية المهنية لكفايات الاقتصاد المعرفي من وجهة نظر المشرفين التربويين في الأردن، *المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مجلد 10، عدد 1*، 37-54.

الخالدي، جمال. (2013). درجة امتلاك معلمي التربية الإسلامية ومعلماتها لمفاهيم الاقتصاد المعرفي، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد (21)، العدد (1)*، 159-187.

النبهانية، عائدة بنت عماني. (2014). *دور الإثراء الوظيفي في تطوير أداء مديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة ظفار*. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم التربية والدراسات الإنسانية. كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، سلطنة عمان.

مصطفى، مهند والكيلاني، أحمد. (2011). درجة ممارسة معلمي التربية الإسلامية ألدوار المعلم في ضوء الاقتصاد المعرفي، *مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية، المجلد 27، العدد 3+4*، 681 – 718.

رمضان، عصام جابر. (2015). درجة توافر مهارات الاقتصاد المعرفي لدى طالب كلية العلوم الاجتماعية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والطلاب، *المجلة الأردنية في العلوم التربوية، المجلد (11)، العدد (2)*، 219-237.

ربابعة، عمر عبد الرحيم. (2017). الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة. *المجلة الدولية للبحوث التربوية، جامعة الإمارات، المجلد (41)، العدد (3)*، 76. – 101

الهاشمي، عبدالرحمن والعزاوي، فائزة. (2007). *المنهج والاقتصاد المعرفي*، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

الماحي، محمد الأمين احمد وآل ظبيه، عبد العزز احمد. (2021). أثر الإثراء الوظيفي على الفاعلية التنظيمية: دراسة ميدانية على قطاعي توزيع الكهرباء بالسودان والمملكة العربية السعودية. *المجلة العربية للعلوم الإدارية، المجلد (28)، العدد (2)*،285-315.

محمود، خالد صلاح حنفي. (2016). أدوار المعلم المستقبلية في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة: دراسة تحليلية، *مجلة نقد وتنوير، العدد (5)، السنة الثانية*، 106-138.

الوذياني، محمد. (2014). اتجاهات المشرفين التربويين ومديري المدارس نحو استخدام الإثراء المهني في مجال القيادة المدرسية بمؤسسات التعليم العام السعودي، *مجلة دراسات، العلوم التربوية، 41(2)*، 862-880.

العنزي، فوزية تايه شميلان. (2017). واقع الإثراء الوظيفي لدى قادات المدارس الابتدائية بمدينة تبوك من وجهة نظرهن في ضوء بعض المتغيرات، *مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد: (176) الجزء الثاني*، غزه.

- Abimbola, M. and Azeez, R. (2016). Job Enrichment and Work-Related Attitudes of Non-Academic Staff of Selected Public Universities in Lagos State, *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 6, No. 1, pp. 89-104.
- Asl, I., Nazari, A. and Raadabadi, M. (2015). *Examining the Relationship between Job Enrichment and Performance*: A Case Study of Nurses. Canadian Center of Science and Education, Vol. 11, No. 18, pp. 108-115.

- David. (2010). *The Learning Challenge of the Knowledge Economy*. Sense Publishers.
- Liao, P. and Hsieh. (2017). Study of Relationship Bwtween Achievement, Motivational, Interpersonal, Relationship and Organizationa Commitment. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research, volume (11).*
- Lunenburg, F. (2011). Motivating by Enriching Jobs to Make Them More Interesting and Challenging., *International Journal of Management, Business, and Administration, Vol. 15, no. 1.*
- Kunle ،Y. Aduku ،B and Ismail ،S. (2015). Motivation and Performance of Para-professional Staff in Tertiary Institution Libraries in Kaduna State ،Nigeria ،*American International Journal of Research in Humanities ،Arts and Social Sciences* ،Vol. 10 NO. 4، pp. 360-366.
- Magaji, N. (2015). Effect of Job Enrichment on Employee Motivation in Selected Private Universities in South-West Nigeria. *Journal of Arts, Science & Commerce, Vol. 6, No. 4*, pp. 67-77.
- Nanle. (2015). Effect of Job Enrichment on Employee Motivation in Selected Private University in South- West Nigeria ،*Journal of Arts ،Science & Commerce* ،Vol. 6 NO. 4 ،pp. 67-77.
- Vijay, V. and Indradevi, R. (2015). A Study on Job Enrichment and Individual Performance among Faculties with Special Reference to a Private University, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol. 6, No. 1, pp. 252-260.
- Raza, M. and Nawaz, M. (2011). Impact of Job Enlargement on Employees' Job Satisfaction, Motivation and Organizational Commitment: Evidence from Public Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science, Vol. 2, No. 18*, pp. 168-273.
- Salau, O., Adeniji, A. and Oyewunmi, A. (2014). Relationship Between Elements of Job Enrichment and Organizational Performance Among the non-Academic Staff in Nigerian Public Universities. *Management and Marketing Journal*, Vol. 12, No. 2, pp. 173-189.
- Sharma, D. and Raval, B. (2016). Impact of Job Enrichment on Employee's Turnover in Vodafone, *International Journal of Science and Research*, *Vol. 5, No. 9*, Pp. 455-458.
- Siruri, Marwa & SMA, Muathe (2014). A Critical Review of Literature on Job Designs in Sociotechnical Systems, *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, Vol. 3, No. 6, pp. 44-49.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. Educational and Psychological Measurement, 30, 607-610.
- ILO. (2022). The Future of Work and Lifelong Learning: Promoting apprenticeships to Meet the Skill Needs of the digital and Knowledge Economy. https://www.webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/.

"The Contributions of Educational Supervisors to the Professional Enrichment of Leaders of Public Education Schools Relaiting to the Requirements of the Knowledge Economy in Medina"

ISSN: 2663-5798 || Arab Journal for Scientific Publishing

الإصدار التاسع – العدد التاسع والثمانون
تاريخ الإصدار: 2 – آذار – 2026م
www.ajsp.net

ABSTRACT

The study aimed to identify the contributions of educational supervisors to the professional enrichment of leaders of public education schools in relaiting to the requirements of the knowledge economy in Medina, It also aimed to identify the statistically significant differences in the extent of the contributions of educational supervisors to the professional enrichment of leaders of public education schools relating to the requirements of the knowledge economy in Medina, to fulfill these objectives, the descriptive analytical method is used in this study, where the researcher used the questionnaire to collect primary data through direct questions and inquiries. the study population consists of Leaders of public education schools in Medina, who numbered (321) school leaders, a simple random sample was chosen from the study population, whose number was (124) school leaders at a percentage (71%) of the target sample size of (175) school leaders, the study concluded that the results revealed the existence of many indicators that support the role and contribution of the educational supervisor in the professional enrichment of public education leaders in Madinah schools through responsibility and tasks, also the educational supervisor contributes to a very large degree in motivating the leaders of general education schools to take responsibility for their work, and the educational supervisor gives the leaders of general education schools the opportunity to participate in professional development activities at the level of their schools, the study recommendations that need that the necessity for educational supervisors to continue to contribute to determining the size of the tasks that the leaders of public education schools carry out in order to achieve the requirements of the knowledge economy, and the necessity to continue to motivate leaders of public education schools to assume responsibility for work, and the need to continue to give leaders of public education schools the opportunity and sufficient time to accomplish their tasks in order to achieve the requirements of a knowledge economy, and finally the researcher recommended further studies on the subject in order to scarcity in the local environment in Saudi.

Keywords: Educational supervisors - Professional development - School leaders - Public schools - Knowledge economy