



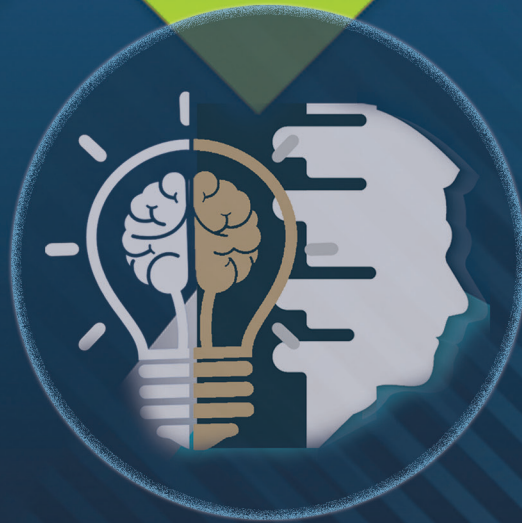
مجلة العلوم الإنسانية
بجامعة حائل



جامعة حائل
University of Hail

مجلة العلوم الإنسانية

دورية علمية محكمة تصدر عن جامعة حائل



السنة التاسعة، العدد 30
المجلد الثالث، يونيو 2026

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



مجلة العلوم الإنسانية
بجامعة حائل



جامعة حائل
University of Ha'il

مجلة العلوم الإنسانية

دورية علمية محكمة تصدر عن جامعة حائل

للتواصل:

مركز النشر العلمي والترجمة

جامعة حائل، صندوق بريد: 2440 الرمز البريدي: 81481



<https://uohjh.com/>



j.humanities@uoh.edu.sa

نبذة عن المجلة

تعريف بالمجلة

مجلة العلوم الإنسانية، مجلة دورية علمية محكمة، تصدر عن وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي بجامعة حائل كل ثلاثة أشهر بصفة دورية، حيث تصدر أربعة أعداد في كل سنة، وبحسب اكتمال البحوث المحازرة للنشر. وقد نُجحت مجلة العلوم الإنسانية في تحقيق معايير اعتماد معامل التأثير والاستشهادات المرجعية للمجلات العلمية العربية معامل "آر سيف Arcif" المتوافقة مع المعايير العالمية، والتي يبلغ عددها (32) معياراً، وقد أُطلق ذلك خلال التقرير السنوي الثامن للمجلات للعام 2023.

رؤية المجلة

التميز في النشر العلمي في العلوم الإنسانية وفقاً لمعايير مهنية عالمية.

رسالة المجلة

نشر البحوث العلمية في التخصصات الإنسانية؛ لخدمة البحث العلمي والمجتمع المحلي والدولي.

أهداف المجلة

تهدف المجلة إلى إيجاد منافذ رصينة؛ لنشر المعرفة العلمية المتخصصة في المجال الإنساني، وتمكن الباحثين -من مختلف بلدان العالم- من نشر أبحاثهم ودراساتهم وإنتاجهم الفكري لمعالجة واقع المشكلات الحياتية، وتأسيس الأطر النظرية والتطبيقية للمعارف الإنسانية في المجالات المتنوعة، وفق ضوابط وشروط ومواصفات علمية دقيقة، تحقيقاً للجودة والريادة في نشر البحث العلمي.

قواعد النشر

لغة النشر

- 1- تقبل المجلة البحوث المكتوبة باللغتين العربية والإنجليزية.
- 2- يُكتب عنوان البحث وملخصه باللغة العربية للبحوث المكتوبة باللغة الإنجليزية.
- 3- يُكتب عنوان البحث وملخصه ومراجعته باللغة الإنجليزية للبحوث المكتوبة باللغة العربية، على أن تكون ترجمة الملخص إلى اللغة الإنجليزية صحيحة ومتخصصة.

مجالات النشر في المجلة

تتم مجلة العلوم الإنسانية بجامعة حائل بنشر إسهامات الباحثين في مختلف القضايا الإنسانية الاجتماعية والأدبية، إضافة إلى نشر الدراسات والمقالات التي تتوفر فيها الأصول والمعايير العلمية المتعارف عليها دولياً، وتقبل الأبحاث المكتوبة باللغة العربية والإنجليزية في مجال اختصاصها، حيث تعنى المجلة بالتخصصات الآتية:

- علم النفس وعلم الاجتماع والخدمة الاجتماعية والفلسفة الفكرية العلمية الدقيقة.
- المناهج وطرق التدريس والعلوم التربوية المختلفة.
- الدراسات الإسلامية والشريعة والقانون.
- الآداب: التاريخ والجغرافيا والفنون واللغة العربية، واللغة الإنجليزية، والسياحة والآثار.
- الإدارة والإعلام والاتصال وعلوم الرياضة والحركة.

أوعية نشر المجلة

تصدر المجلة ورقياً حسب القواعد والأنظمة المعمول بها في المحلات العلمية المحكمة، كما تُنشر البحوث المقبولة بعد تحكيمها إلكترونياً لتعم المعرفة العلمية بشكل أوسع في جميع المؤسسات العلمية داخل المملكة العربية السعودية وخارجها.

ضوابط النشر في مجلة العلوم الإنسانية وإجراءاته

أولاً: شروط النشر

أولاً: شروط النشر

1. أن يتسم بالأصالة والجدّة والابتكار والإضافة المعرفية في التخصص.
2. لم يسبق للباحث نشر بحثه.
3. ألا يكون مستلماً من رسالة علمية (ماجستير / دكتوراة) أو بحوث سبق نشرها للباحث.
4. أن يلتزم الباحث بالأمانة العلمية.
5. أن تراعى فيه منهجية البحث العلمي وقواعده.
6. عدم مخالفة البحث للضوابط والأحكام والآداب العامة في المملكة العربية السعودية.
7. مراعاة الأمانة العلمية وضوابط التوثيق في النقل والاقتباس.
8. السلامة اللغوية ووضوح الصور والرسومات والجداول إن وجدت، وللمجلة حقها في مراجعة التحرير والتدقيق النحوي.

ثانياً: قواعد النشر

1. أن يشتمل البحث على: صفحة عنوان البحث، ومستخلص باللغتين العربية والإنجليزية، ومقدمة، وصلب البحث، وخاتمة تتضمن النتائج والتوصيات، وثبت المصادر والمراجع باللغتين العربية والإنجليزية، والملاحق اللازمة (إن وجدت).
2. في حال (نشر البحث) يُزود الباحث بنسخة إلكترونية من عدد المجلة الذي تم نشر بحثه فيه، ومستلماً لبحثه .
3. في حال اعتماد نشر البحث تؤول حقوق نشره كافة للمجلة، ولها أن تعيد نشره ورقياً أو إلكترونياً، ويحق لها إدراجه في قواعد البيانات المحليّة والعالمية - بمقابل أو بدون مقابل - وذلك دون حاجة لإذن الباحث.
4. لا يحق للباحث إعادة نشر بحثه المقبول للنشر في المجلة إلا بعد إذن كتابي من رئيس هيئة تحرير المجلة.
5. الآراء الواردة في البحوث المنشورة تعبر عن وجهة نظر الباحثين، ولا تعبر عن رأي مجلة العلوم الإنسانية.
6. النشر في المجلة يتطلب رسوماً مالية قدرها (1000 ريال) يتم إيداعها في حساب المجلة، وذلك بعد إشعار الباحث بالقبول الأولي وهي غير مستردة سواء أجاز البحث للنشر أم تم رفضه من قبل المحكمين.

ثالثاً: توثيق البحث

أسلوب التوثيق المعتمد في المجلة هو نظام جمعية علم النفس الأمريكية (APA7)

رابعاً: خطوات وإجراءات التقديم

1. يقدم الباحث الرئيس طلباً للنشر (من خلال منصة الباحثين بعد التسجيل فيها) يتعهد فيه بأن بحثه يتفق مع شروط المجلة، وذلك على النحو الآتي:
 - أ. البحث الذي تقدمت به لم يسبق نشره (ورقياً أو إلكترونياً)، وأنه غير مقدم للنشر، ولن يقدم للنشر في وجهة أخرى حتى تنتهي إجراءات تحكيمه، ونشره في المجلة، أو الاعتذار للباحث لعدم قبول البحث.
 - ب. البحث الذي تقدمت به ليس مستلماً من بحوث أو كتب سبق نشرها أو قدمت للنشر، وليس مستلماً من الرسائل العلمية للماستير أو الدكتوراة.
 - ج. الالتزام بالأمانة العلمية وأخلاقيات البحث العلمي.
 - د. مراعاة منهج البحث العلمي وقواعده.
 - هـ. الالتزام بالضوابط الفنية ومعايير كتابة البحث في مجلة العلوم الإنسانية بجامعة حائل كما هو في دليل المؤلفين
- كتابة البحوث المقدمة للنشر في مجلة العلوم الإنسانية بجامعة حائل وفق نظام APA7
2. إرفاق سيرة ذاتية مختصرة في صفحة واحدة حسب النموذج المعتمد للمجلة (نموذج السيرة الذاتية).
 3. إرفاق نموذج المراجعة والتدقيق الأولي بعد تعبته من قبل الباحث.
 4. يرسل الباحث أربع نسخ من بحثه إلى المجلة إلكترونياً بصيغة (word) نسختين و (PDF) نسختين تكون إحداها بالصيغتين خالية مما يدل على شخصية الباحث.
 5. يتم التقديم إلكترونياً من خلال منصة تقديم الطلب الموجودة على موقع المجلة (منصة الباحثين) بعد التسجيل فيها مع إرفاق كافة المرفقات الواردة في خطوات وإجراءات التقديم أعلاه.
 6. تقوم هيئة تحرير المجلة بالفحص الأولي للبحث، وتقرير أهليته للتحكيم، أو الاعتذار عن قبوله أولاً أو بناء على تقارير المحكمين دون إبداء الأسباب وإخطار الباحث بذلك
 7. تملك المجلة حق رفض البحث الأولي ما دام غير مكتمل أو غير ملتزم بالضوابط الفنية ومعايير كتابة البحث في مجلة حائل للعلوم الإنسانية.
 8. في حال تقرر أهلية البحث للتحكيم يخطر الباحث بذلك، وعليه دفع الرسوم المالية المقررة للمجلة (1000) ريال غير مستردة من خلال الإيداع على حساب المجلة ورفع الإيصال من خلال منصة التقديم المتاحة على موقع المجلة، وذلك خلال مدة خمس أيام عمل منذ إخطار الباحث بقبول بحثه أولاً وفي حالة عدم السداد خلال المدة المذكورة يعتبر القبول الأولي ملغياً.
 9. بعد دفع الرسوم المطلوبة من قبل الباحث خلال المدة المقررة للدفع ورفع سند الإيصال من خلال منصة التقديم، يرسل البحث لمحكمين اثنين؛ على الأقل.
 10. في حال اكتمال تقارير المحكمين عن البحث؛ يتم إرسال خطاب للباحث يتضمن إحدى الحالات التالية:
 - أ. قبول البحث للنشر مباشرة.
 - ب. قبول البحث للنشر؛ بعد التعديل.
 - ج. تعديل البحث، ثم إعادة تحكيمه.
 - د. الاعتذار عن قبول البحث ونشره.
 11. إذا تطلب الأمر من الباحث القيام ببعض التعديلات على بحثه، فإنه يجب أن يتم ذلك في غضون (أسبوعين) من تاريخ الخطاب) من الطلب. فإذا تأخر الباحث عن إجراء التعديلات خلال المدة المحددة، يعتبر ذلك عدولاً منه عن النشر، ما لم يقدم عذراً تقبله هيئة تحرير المجلة.
 12. في حالة رفض أحد المحكمين للبحث، وقبول المحكم الآخر له وكانت درجته أقل من 70%؛ فإنه يحق للمجلة الاعتذار عن قبول البحث ونشره دون الحاجة إلى تحويله إلى محكم مرجح، وتكون الرسوم غير مستردة.

13. يقدم الباحث الرئيس (حسب نموذج الرد على المحكمين) تقرير عن تعديل البحث وفقاً للملاحظات الواردة في تقارير المحكمين الإجمالية أو التفصيلية في متن البحث
14. للمجلة الحق في الحذف أو التعديل في الصياغة اللغوية للدراسة بما يتفق مع قواعد النشر، كما يحق للمحررين إجراء بعض التعديلات من أجل التصحيح اللغوي والفني. وإلغاء التكرار، وإيضاح ما يلزم. وكذلك لها الحق في رفض البحث دون إبداء الأسباب.
15. في حالة رفض البحث من قبل المحكمين فإن الرسوم غير مستردة.
16. إذا رفض البحث، ورغب المؤلف في الحصول على ملاحظات المحكمين، فإنه يمكن تزويده بهم، مع الحفاظ على سرية المحكمين. ولا يحق للباحث التقدم من جديد بالبحث نفسه إلى المجلة ولو أجريت عليه جميع التعديلات المطلوبة.
17. لا تردّ البحوث المقدمة إلى أصحابها سواء نشرت أم لم تنشر، ويخطر المؤلف في حالة عدم الموافقة على النشر
18. يحق للمجلة أن ترسل للباحث المقبول بحثه نسخة معتمدة للطباعة للمراجعة والتدقيق، وعليه إنجاز هذه العملية خلال 36 ساعة.
19. لهيئة تحرير المجلة الحق في تحديد أولويات نشر البحوث، وترتيبها فنياً.

المشرف العام

سعادة وكيل الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي

أ. د. هيثم بن محمد بن إبراهيم السيف

هيئة التحرير

رئيس هيئة التحرير

أ. د. نوف بنت سالم الشمري

أستاذ البلاغة والنقد، جامعة حائل، المملكة العربية السعودية

أعضاء هيئة التحرير

أ. د. عمر عبد الله العنانزة

أستاذ الإدارة الفندقية، جامعة اليرموك
المملكة الأردنية الهاشمية

أ. د. عبد العزيز بن سليمان الغسلان

أستاذ السياسة الشرعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية
المملكة العربية السعودية

أ. د. سيندر دوفتشين

أستاذ تعليم اللغة، جامعة كيرتن، أستراليا

أ. د. عبد الله محمد أبو تينة

أستاذ القيادة التربوية، جامعة قطر، دولة قطر

د. عمر عبد الله الصمعاني

استاذ تنمية المواهب والابتكار المشارك، جامعة حائل
المملكة العربية السعودية

د. ثامر بن عيسى العميم

أستاذ اللغويات التطبيقية المشارك، جامعة حائل
المملكة العربية السعودية

أ. ممدوح نويجع الرشيدى

سكرتير هيئة التحرير

د. محمد بن حسين أوانق أحمد

محاضر أول (Senior Lecturer) في دراسات اللغة العربية
جامعة ملايا، ماليزيا

مدير إدارة التحرير

د. علي بن عيسى الشمري

أستاذ المناهج وتعليم اللغة العربية المشارك، جامعة حائل، المملكة العربية السعودية

الهيئة الاستشارية

أ.د فهد بن سليمان الشايح

جامعة الملك سعود - مناهج وطرق تدريس

Dr. Nasser Mansour

University of Exeter. UK – Education

أ.د محمد بن مترك القحطاني

جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - علم النفس

أ.د علي مهدي كاظم

جامعة السلطان قابوس بسلطنة عمان - قياس وتقويم

أ.د ناصر بن سعد العجمي

جامعة الملك سعود - التقييم والتشخيص السلوكي

أ.د حمود بن فهد القشعان

جامعة الكويت - الخدمة الاجتماعية

Prof. Medhat H. Rahim

Lakehead University - CANADA

Faculty of Education

أ.د رقية طه جابر العلواني

جامعة البحرين - الدراسات الإسلامية

أ.د سعيد يقطين

جامعة محمد الخامس - سرديات اللغة العربية

Prof. François Villeneuve

University of Paris 1 Panthéon Sorbonne

Professor of archaeology

أ. د سعد بن عبد الرحمن البازعي

جامعة الملك سعود - الأدب الإنجليزي

أ.د محمد شحات الخطيب

جامعة طيبة - فلسفة التربية



اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكيف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا Attitudes of Secondary School Principals in the General Directorate of Education in Jazan towards Adapting Leadership Practices to the Characteristics of Generation Alpha

أ. مها بنت محمد بن حسن الحمزي

باحثة دكتوراه إدارة وإشراف تربوي، قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية.

<https://orcid.org/0009-0008-6859-0365>

A.Maha Mohammed Hassan Al-Hamzi

PhD Researcher in Educational Administration and Supervision, Department of Educational Administration, College of Education, King Khalid University, Kingdom of Saudi Arabia.

تاريخ الاستلام: 2026/01/01، تاريخ القبول: 2026/03/28، تاريخ النشر: 2026/05/01

المستخلص

هدف البحث إلى تعرف درجة اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكيف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا، وتعرف تأثير متغيرات النوع والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة في تلك الدرجة، وقد تم استخدام البحث المنهج الوصفي المسحي؛ حيث تمثلت أداة البحث في مقياس اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكيف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا تكون من (35) عبارة موزعة على سبعة محاور، وتم تطبيقه على عينة عشوائية قوامها (164) مديراً ومديرة من المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان، وأظهرت النتائج أن درجة اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكيف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا ككل جاء مرتفعة جداً بمتوسط حسابي (165.53)، كما جاءت مرتفعة جداً للأبعاد السبعة المتضمنة بالمقياس حيث بلغت المتوسطات الحسابية لها على الترتيب (23.6؛ 23.75؛ 23.5؛ 24.05؛ 23.48؛ 23.68؛ 23.44)؛ ولم تُسجل فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) تُعزى لمتغيرات النوع والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة درجة اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكيف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا التعليمية، وفي ضوء ذلك تم تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات.

الكلمات المفتاحية: الاتجاه، الممارسات القيادية، الجيل ألفا.

Abstract

The research aimed to identify the extent of secondary school principals' attitudes in the General Administration of Education in Jazan towards adapting leadership practices to the characteristics of Generation Alpha, as well as to examine the effect of variables such as gender, academic qualification, and years of experience on these attitudes. The descriptive survey method was employed, and the research instrument consisted of an attitude scale developed to measure secondary school principals' orientations in adapting leadership practices to the characteristics of Generation Alpha. The scale included 35 items distributed across seven dimensions and was administered to a randomly selected sample of 164 principals (male and female) from secondary schools affiliated with the General Administration of Education in Jazan. The findings revealed that the overall degree of principals' attitudes towards adapting leadership practices to the characteristics of Generation Alpha was very high, with a mean score of (165.53). Similarly, the mean scores across the seven dimensions of the scale were all very high, reaching respectively (23.6; 23.75; 23.5; 24.05; 23.48; 23.68; 23.44). Moreover, no statistically significant differences at the (0.05) level were found that could be attributed to the variables of gender, academic qualification, or years of experience in relation to principals' attitudes towards adapting leadership practices to the educational characteristics of Generation Alpha. In light of these findings, a set of recommendations and suggestions were proposed.

Keywords: Attitude, Leadership Practices, Generation Alpha.

للاستشهاد: الحمزي، مها بنت محمد بن حسن. (2026). اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكيف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا. مجلة العلوم الإنسانية بجامعة حائل، 03 (30)، ص 97-121.

Funding: There is no funding for this research

التمويل: لا يوجد تمويل لهذا البحث

المقدمة:

التعليم والتعلم، والمنهج، والنمو المهني، وتقوم تحصيل الطلبة وتعزيزه، والرؤية والرسالة والأهداف (الشريف، 2005، ص.16). كما تشير إلى جميع الأداءات والأفعال التي يقوم بها مدير المدرسة من أجل تحسين الأداء والقدرة على التأثير على الآخرين وتوجيه سلوكهم من خلال الاتصال الجيد وتحفيز العاملين وتوجيهه وقيادة فرق العمل لتحقيق أهداف تربوية مشتركة محددة (سليمان، 2020، ص.266). وهي كذلك مجموعة من الأنماط السلوكية التي يمارسها قائد المدرسة للارتقاء بمستوى كفاءة الأداء المدرسي وفاعليته (عداوي والشافعي، 2022، ص.957).

وتتنوع الممارسات القيادية التي يقوم بها قادة المدارس؛ حيث أشارت دراسة المطيري (2015) إلى أن الممارسات القيادية تشمل مجالات: التعلم والتعليم، والمنهاج، والنمو المهني، وتقوم تحصيل الطلبة وتعزيزه، والرؤية والرسالة والأهداف. كما أشارت دراسة العيسى وآخرون (2016) إلى أن الممارسات القيادية في المدارس على أربعة أبعاد رئيسة هي: العلاقات الإنسانية البناءة، والتي تحدف إلى بناء علاقات قوية داخل مجتمع المدرسة من خلال تعزيز روح الفريق والصدق والعدالة، بما يدعم تطوير المعلمين وتحسين جودة التعليم وتحقيق الرضا الوظيفي، فيما يتمثل البعد الثاني في الاتصال والتواصل الفعال، الذي يضمن توصيل المعلومات بين القائد والعاملين والمستفيدين ويعزز التعاون المشترك داخل المدرسة وخارجها، ويسهم في تطوير الأداء المدرسي من خلال التوجيه والمشاركة العملية داخل الفصول الدراسية، وتفويض السلطة، ويقصد به منح الموظفين الصلاحيات والمسؤوليات بما يتناسب مع قدراتهم، لتحفيزهم على الإبداع وتحمل المسؤولية، وتحسين الأداء الإداري وتقليل عبء العمل عن المدير، وأخيراً اتخاذ القرار الرشيد، والذي يعتمد على التخطيط الجيد واستخدام المعلومات والنتائج لاتخاذ قرارات فعالة وذات جودة عالية، مع إشراك المعلمين والمستفيدين لضمان الالتزام والتنفيذ الأمثل.

وللممارسات القيادية التي يمارسها قادة المدارس تأثيرات متنوعة على كافة عناصر منظومة التعليم؛ حيث يؤكد الشهري (2016، ص.14) أن الممارسات القيادية لدى القيادات المدرسية تؤثر في كافة عناصر المنظومة التربوية سلباً أو إيجاباً، مما يبرز الحاجة إلى تبني أنماط قيادية إيجابية، تمكن قائد المدرسة من السيطرة على ذاته، وكسب ولاء العاملين، وتحفيزهم على التعاون لإنجاح المدرسة وتحقيق أهدافها.

وفي هذا السياق أشارت الدراسات إلى أن الممارسات القيادية لمديري المدارس تمثل عاملاً حاسماً في نجاح دمج التكنولوجيا وتنمية المهارات الرقمية في البيئة المدرسية، حيث تعتمد جاهزية المعلمين لاستخدام التكنولوجيا بدرجة كبيرة على جاهزية المدرسة، والتي تشمل وضوح الأهداف ودعم مدير المدرسة (Petko et al., 2018). كما أن سلوك القيادة الفعال يؤثر إيجابياً على رفاهية المعلمين وممارساتهم التدريسية، مما ينعكس بشكل مباشر على تحسين أداء الطلاب (Daniëls et al., 2019; Liebowitz & Porter, 2019)؛ الأمر الذي يجعل القيادة المدرسية عنصرًا جوهريًا في تعزيز التعلم الرقمي وتحقيق مخرجات تعليمية أفضل. كما بينت نتائج دراسة رولوف وبيتكو

يشهد التعليم الثانوي اليوم تحولات متسارعة تتأثر بعمق بالتغيرات المجتمعية والتكنولوجية؛ حيث أدى الانتشار الواسع للتقنيات الرقمية وتنامي دور الذكاء الاصطناعي إلى إعادة تشكيل بيئة التعلم وأدوار جميع الأطراف فيها؛ فلم يعد التعليم مجرد عملية نقل للمعرفة، بل أصبح يركز على تنمية مهارات التفكير النقدي، والابتكار، وحل المشكلات، استجابة لاحتياجات مجتمع متغير واقتصاد قائم على المعرفة، وفي ظل هذه المعطيات، تجد المدارس الثانوية نفسها أمام تحدي موازنة مناهجها وأساليبها مع خصائص الجيل الرقمي الجديد، لضمان تهيئته للمستقبل الأكاديمي والمهني، وتعزيز قدرته على التكيف والمشاركة الفاعلة في التنمية المجتمعية.

وإذا كانت المؤسسة التربوية تمثل أداة الإصلاح الأولى في المجتمعات، فإن القيادة التربوية تعد ركيزتها الأساسية ومحرك تقدمها، إذ لا يمكن تحقيق تغيير فعال أو إصلاح حقيقي دونها، نظرًا لتعاملها مع أفراد متنوعي الثقافات والاتجاهات، وما يتطلبه ذلك من قدرة عالية على التواصل وتنسيق الجهود لتحقيق الأهداف المنشودة (الداعور، 2007، ص.4).

وتأتي المدرسة في مقدمة المؤسسات التربوية بوصفها بيئة أساسية تسهم في تنمية شخصية الإنسان في جوانبها الجسدية والعقلية والنفسية والروحية، الأمر الذي يستلزم قيادة فاعلة تدرك طبيعة العمل التربوي وأهميته، وتعني دور المعلمين في إنجاحه، وتمارس سلوكيات قيادية موجهة نحو السلوك المرغوب (أبو سمرة وحمارشة، 2014، ص.4). وانطلاقاً من هذا المفهوم، أصدرت وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية القرار الوزاري رقم (11018) بتاريخ (8/1/1437هـ) - ملحوظ رقم (7)، تعميم رقم (1) - بتعديل مسمى «مدير المدرسة» إلى «قائد المدرسة»، مع اشتراط الإلمام بالممارسات القيادية التعليمية والتعلمية والاتجاهات الحديثة في القيادة المدرسية (عداوي، 2022، ص.952).

وقد شهدت القيادة المدرسية في السنوات الأخيرة تحولاً جوهرياً، فلم تعد تقتصر على المهام الإدارية الروتينية، بل تبنت نهجاً يتمحور حول المتعلم، ويعمل على توفير بيئة تعليمية شاملة تدعم نموه العقلي والبدني والروحي، وتعزز دور المدرسة كشريك فاعل في خدمة المجتمع. ويعكس هذا التحول وعياً متزايداً بأهمية القيادة المدرسية كركيزة لإعداد أجيال قادرة على مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين، مما يستلزم إدارة كفؤة وقيادة ذات رؤية ومهارات عالية لتوجيه الجهود وتوظيف الموارد بكفاءة (الجهاني، 2013، ص.83). وفي هذا الإطار، يعد مدير المدرسة المسؤول الأول عن تنظيم العملية التعليمية والتربوية، وحلقة الوصل بين جميع أطراف المجتمع المدرسي، إذ تقع على عاتقه مسؤولية تشخيص المشكلات، والتخطيط، والتنسيق، والإشراف التربوي، إلى جانب تحديد أهداف المدرسة وقيادة العمل نحو تحقيقها (بني حمدان، 2018، ص.24).

وتشير الممارسات القيادية (Leadership Practices) الأعمال الإجرائية التي يقوم بها مدير المدرسة ويمارسها ضمن مجالات

الفكرية واتخاذ الإجراءات المناسبة وفق القواعد والسياسات المعتمدة، لضمان بيئة مدرسية سليمة ومستدامة تعزز التحصيل الأكاديمي والنمو الشخصي للطلاب (وزارة التعليم السعودية، 2021، ص. 31-32).

كذلك فإن من أبرز ممارسات وأدوار القيادة المدرسية إيجاد بيئة تعليمية والحفاظ عليها بما يعظم قدرة المعلمين على التدريس وقدرة الطلاب على التعلم، وذلك من خلال التركيز أولاً على الأفراد، ثم على الهيكل التنظيمي والسياسات، وأخيراً على النتيجة المرجوة من التغيير، وهي التحصيل الأكاديمي للطلبة (Jambo & Hongde, 2020, p.189).

ونظراً لأهمية الممارسات القيادية في تطوير العمل والمنظومة التعليمية؛ فقد تناولتها دراسات عدة بالبحث والدراسة؛ حيث أجرى المطيري (2015) دراسة تعرف مستوى الممارسات القيادية التعليمية لدى مديري المدارس في دولة الكويت، مستخدمة المنهج الوصفي على عينة مكونة من (190) مديراً ومديرة و(164) مشرفاً ومشرفة اختبروا عشوائياً، من خلال أداة تضمنت (41) فقرة موزعة على خمسة مجالات، وأظهرت النتائج أن تقديرات المديرين لممارساتهم كانت عالية في جميع المجالات، بينما جاءت تقديرات المشرفين عالية في مجال التعلم والتعليم ومتوسطة في بقية المجالات، مع وجود فروق دالة لصالح المديرين، وعدم وجود فروق تعزى للجنس والخبرة، في حين ظهرت فروق مرتبطة بالمؤهل العلمي في بعض المجالات.

كما هدفت دراسة صلاح الدين (2018) إلى وضع إجراءات مقترحة لتفعيل الممارسات القيادية الداعمة لتحقيق الميزة التنافسية بمدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان، من خلال التعرف على استجابات مديري المدارس ومساعدتهم والمعلمين بمحافظه مسقط. استخدم البحث المنهج الوصفي، وطبقت الاستبانة على عينة شملت (9) مدرءاً و(11) مساعداً و(262) معلماً. وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة القيادة الداعمة لتحقيق الميزة التنافسية جاءت ضعيفة، كما أظهرت عدم وجود فروق تعزى للجنس، بينما وجدت فروق لصالح المعلمين في محور الموارد البشرية والاستبانة ككل.

وهدفت دراسة المطيري والسرحان (2020) إلى التعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت للمهارات القيادية من وجهة نظر المعلمين، باستخدام المنهج الوصفي المسحي على عينة مكونة من (732) معلماً ومعلمة من العام الدراسي (2017-2018). وأظهرت النتائج أن ممارسة المديرين للمهارات القيادية جاءت بدرجة مرتفعة في جميع المجالات (الذاتية، الفنية، الفكرية، الإنسانية، والإدارية)، كما تبين وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

كذلك تناولت دراسة عداوي والشافعي (2022) الممارسات القيادية لدى قائدات المدارس المتوسطة بمنطقة جازان في ضوء القيادة الخادمة، وهدفت إلى التعرف على تقديرات المعلمات لواقع تلك الممارسات، والكشف عن الفروق وفق متغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وطبقت الاستبانة على

(Ruloff & Petko (2025) وجود علاقة وثيقة بين أساليب القيادة وممارساتها التي يتبناها مديرو المدارس الثانوية العليا وخصائص الطلاب التعليمية في سياق التحول الرقمي، حيث أظهر جميع المديرين توجهها نحو التدريس المتمركز حول الطالب عند دمج التكنولوجيا، مع أهمية دور القيادة في تعزيز استخدام التقنيات الرقمية بما يتوافق مع احتياجات الطلاب وخصائصهم، وبما يسهم في تحسين مخرجات التعلم.

كما تُعد القيادة المدرسية ذات أهمية بالغة، إذ تمثل البوتقة التي تتجانس فيها كافة المفاهيم والاستراتيجيات والسياسات التربوية، وتسهم في تحقيق الجودة المدرسية من خلال أربعة أبعاد رئيسية: تحديد الرؤية والأهداف المدرسية، وتطوير تفاعل المدرسة مع بيئتها الاجتماعية، والتأثير في المجتمع المدرسي، ودعم الثقافة التنظيمية داخل المدرسة، كما تعمل القيادة المدرسية على تنظيم العملية التعليمية بما يتوافق مع طبيعة المرحلة التعليمية ونوع المدرسة، لتزويد المتعلمين بالمعلومات والخبرات والمهارات اللازمة للعيش في مجتمعهم وتنمية ذواتهم وأسرههم ومجتمعهم المحلي والعالم، وهي أداة لمواجهة الضغوط العالمية المتزايدة على المدارس، بما يدفع نحو إصلاحات تربوية شاملة تجمع بين تعزيز التحصيل العلمي وتنمية قدرات الأفراد من معلمين وطلاب لتحقيق الإنجاز والتفوق. وتعد القيادة المدرسية ضرورة تطويرية هامة لتمكين المعلمين ودعم مفهوم المهني، وتسهم في الاستخدام الأمثل للموارد المادية والبشرية من خلال تحويلها إلى مشاريع وبرامج تربوية وتعليمية مفيدة، كما تعمل كوسيلة للسيطرة على مشكلات العمل وحلها وحسم الخلافات، لتكون حلقة الوصل بين العاملين وخطط المدرسة وتصوراتها المستقبلية (آل ناجي، 2013؛ ص. 26؛ عابدين، 2012، ص. 1432؛ الجهني، 2013، ص. 29؛ خيرى، 2013، ص. 21).

وتشير الدراسات والدلائل التنظيمية إلى أن الممارسات القيادية لدى قيادات المدارس في المملكة العربية السعودية متعددة ومتنوعة، وتتطلب من القائد المدرسي أن يجمع بين عدة أدوار؛ فهو معلم يعلم المرؤوسين مهارات وظائفهم، ومستشار يستمع إليهم ويقدم النصيح، وقاضٍ يقيم أداءهم ويضمن تنفيذ الأنظمة والسياسات المعتمدة، ومحدث باسمهم لنقل اقتراحاتهم ووجهات نظرهم للمسؤولين (خيرى، 2013م، ص. 23-24). ووفقاً للدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام في المملكة، تصل مهام القيادات المدرسية إلى نحو 40 مهمة رئيسية من أبرزها: توفير بيئة تعليمية محفزة وآمنة تدعم التعلم الفعّال وتطوير مهارات الطلاب، مع متابعة تحصيلهم الدراسي وتقييم فعالية أساليب التدريس، واتخاذ الإجراءات المناسبة لتحسين النتائج التعليمية. وتشمل هذه الممارسات تفعيل التعليم الإلكتروني ومنصات التعلم الرقمية، وضمان الاستخدام الأمثل لمصادر التعلم والمعدات التقنية، وتشجيع الطلاب على الاستفادة من التطبيقات الرقمية في تطوير مهارات القراءة والكتابة والفهم القرائي، وتعزيز التعلم التفاعلي داخل الفصول. كما يقود القائد عملية إعداد ومتابعة خطة المدرسة، ويوزع المهام على منسوبيها، ويشرف على تنفيذ البرامج التعليمية والتربوية، ويقيم أداء الهيئة التعليمية والإدارية، ويوفر التوجيه والتدريب اللازم لهم. ويعمل القائد أيضاً على تعزيز الانتماء الوطني والقيم الدينية والاجتماعية، مع رصد المخالفات

جدًا؛ وفي هذا السياق أشار سباسوفا (Spasova, 2022, p.75) فالأطفال اليوم يتعرفون على الأجهزة الرقمية ويقضون جزءًا من حياتهم اليومية معها منذ سنواتهم الأولى؛ حيث يلعبون الألعاب، ويشاهدون الفيديوهات والأفلام، ويتواصلون مع أصدقائهم عبر الأجهزة اللوحية والهواتف. كما يؤكد البرعي وآخرون (2023، ص. 115) على أنه لتحقيق أداء متميز، ينبغي أن يواكب مدير المدرسة مستجدات العصر، ويطوّر مهاراته المهنية والتقنية في ظل التحول الرقمي، بما يضمن قيادة واعية وقادرة على التغيير والتطوير من خلال التنمية المهنية الرقمية.

وإطلاقًا مما سبق، فإن الممارسات القيادية في المدارس الثانوية مطالبة بأن تراعي خصائص الطلاب الرقمية وتتكيف معها، بما يضمن تلبية احتياجاتهم التعليمية والنفسية والاجتماعية في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها العصر؛ ويتطلب ذلك من قائد المدرسة أن يمتلك وعيًا عميقًا بسمات الجيل الحالي، القادر على التعامل مع التقنيات الحديثة والتفاعل مع بيئات تعلم افتراضية وتشاركية، وأن يعمل على توظيف هذه الخصائص في تصميم بيئات تعليمية محفزة تدعم الإبداع والتفكير النقدي وحل المشكلات، وما يعظم أهمية الممارسات القيادية في المدارس الثانوية ضرورة مراعاة خصائص جيل ألفا (Generation Alpha) وتكثيف أساليب التعليم بما يلي احتياجاته، من خلال توظيف قدراته الرقمية في بيئات تعلم محفزة، وتشجيعه على الإبداع والتفكير النقدي والعمل التعاوني، بما يسهم في تحقيق أهداف التعليم وإعداد جيل قادر على المنافسة والمشاركة الفاعلة في المستقبل.

والجيل ألفا من الطلاب هم أبناء جيل الألفية (Millennials) وغالبًا إخوة أصغر لجيل زد، وقد اقترح الباحث الاجتماعي الأسترالي مارك ماككريدنل (Mark McCrindle) هذا الاسم عام (2005م) أثناء إعداد كتابه ABCs of XYZ: Understanding Global Generations، حيث رأى أن هذا الجيل يمثل بداية جديدة كليًا في القرن الواحد والعشرين، فاختار الألفية اليونانية ليكون الاسم رمزًا لانطلاقة مختلفة، وهو الجيل المولود بين عامي 2010م و2024م، ويُعد أول جيل ينشأ منذ طفولته المبكرة في بيئة رقمية متكاملة، حيث يتعامل أفراد بطلاقة مع الأجهزة الذكية والتقنيات الحديثة مثل الهواتف المحمولة، والأجهزة اللوحية، والإنترنت، ووسائل التواصل الاجتماعي. يتميز هذا الجيل بقدرات عالية على استخدام التكنولوجيا تفوق غالبية البالغين، وبأنماط تعلم وتواصل تتأثر بشكل كبير بالوسائط الرقمية والتفاعلية (Spasova, 2022, p.75).

ويختلف الجيل ألفا عن الأجيال السابقة بوضوح، إذ تهيمن التكنولوجيا على جميع جوانب حياتهم؛ فقد نشؤوا في زمن سريع التغير والابتكار، محاطين بالشاشات منذ الصغر بوصفها أدوات للتهدئة أو التسلية أو التعلم؛ ولذا أطلق عليهم مسميات مثل «جيل الزجاج»، و«مراهقو الشاشات»، و«المواطنون الرقميون»، و«الجيل المتصل» (Tootell et al., 2014). كما يُعد هذا الجيل ثاني الأجيال الحقيقية في القرن الواحد والعشرين، وقد تعرّض أفراد الجيل ألفا منذ طفولتهم المبكرة للتكنولوجيا، والتسويق، والسفر، وأولويات آبائهم من جيل الألفية (Amrit, 2020)، ويمتلك هؤلاء الأطفال وصولًا

عينة مكونة من (350) معلمة من مجتمع الدراسة. وأظهرت النتائج أن واقع الممارسات القيادية لدى القائدات جاء بدرجة كبيرة مع عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى للمؤهل العلمي، ووجود فروق لصالح المعلمات ذوات الخبرة عشر سنوات فأكثر.

وهدف دراسة الغامدي (2022) إلى التعرف على الممارسات القيادية الداعمة لعمليات التخطيط الاستراتيجي بمدارس التعليم العام بمحافظة الجموم، باستخدام المنهج الوصفي المسحي على مجتمع مكون من (40) مديرة. وأظهرت النتائج أن مستوى هذه الممارسات جاء بدرجة عالية، حيث جاء تقويم الخطة الاستراتيجية في المرتبة الأولى، يليه تنفيذها، ثم التحليل الاستراتيجي، والصياغة الاستراتيجية، فيما جاء الإعداد للتخطيط في المرتبة الأخيرة.

وهدف دراسة رولوف وبيتكو (Ruloff & Petko 2025) إلى استكشاف تأثير أهداف مديري المدارس الثانوية العليا في سويسرا وأنماط قيادتهم على التطوير الرقمي بمدارسهم، باستخدام المنهج النوعي الاستكشافي من خلال مقابلات مع عينة مكونة من (9) مديرين، وتحليلها بالتحليل النوعي للمحتوى. وأظهرت النتائج أن جميع المديرين ركزوا على التدريس المتمركز حول الطالب عند دمج التكنولوجيا، مع وجود فروق واضحة بين القيادات؛ حيث حقق المدير ذو النمط التحويلي تغييرات أسرع وأكثر عمقًا مقارنة بالقيادة التقليدية التبادلية، مما أبرز دور القيادة التحويلية في تسريع دمج التقنيات الرقمية وتوجيهها نحو الأهداف التعليمية.

ويتضح من استعراض الدراسات السابقة تناوُلها الممارسات القيادية في مجالات متعددة؛ إذ ركزت دراسة المطيري (2015) على مستوى الممارسات لدى مديري المدارس بالكويت وأظهرت تباينًا بين تقديرات المديرين والمشرفين، في حين كشفت صلاح الدين (2018) عن ضعف الممارسات الداعمة للميزة التنافسية بمدارس عمان، وأكدت دراسة المطيري والسرطان (2020) ارتفاع مستوى المهارات القيادية لدى مديري المدارس الثانوية بالكويت مع وجود فروق تبعًا لبعض المتغيرات، بينما أبرزت عداوي والشافعي (2022) ارتفاع الممارسات القيادية وفق مفهوم القيادة الخادمة لدى قائدات مدارس جازان، وريظت الغامدي (2022) تلك الممارسات بالتخطيط الاستراتيجي مؤكدة ارتفاعها، أما دراسة رولوف وبيتكو (Ruloff & Petko 2025) فقد أبرزت دور القيادة التحويلية في تسريع التحول الرقمي بسويسرا. وبالمقارنة، يتمايز البحث الحالي (اتجاهات مديري المدارس الثانوية بجازان نحو تكيف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا) بكونه يتجاوز قياس المستوى أو الارتباط بالميزة التنافسية أو التخطيط أو التحول الرقمي، ليركز على أثر اتجاهات القادة في تكيف ممارساتهم مع خصائص جيل جديد (الجيل ألفا)، وهو منظور مستقبلي يرتبط بالتحولات التربوية الراهنة.

يتضح مما سبق أن دور المدرسة في تعليم الأطفال وتربيتهم يُعدّ نقطة محورية في مجال التربية، وقد برزت هذه القضية بشكل متزايد في السنوات الأخيرة مع التطور السريع للتكنولوجيا، التي أصبحت في متناول شريحة أكبر من السكان ودخلت حياة الأفراد منذ سن مبكرة

غير مسبوق إلى التكنولوجيا والمعلومات والمؤثرات الخارجية، مما أدى إلى زيادة وقت استخدام التطبيقات، وارتفاع زمن التعرض للشاشات، وانخفاض مدة التركيز، وضعف التكوين الاجتماعي إلى جانب محدودية محو الأمية الرقمية. (McCrinkle & Fell, 2020)

ويتميز طلاب جيل ألفا بجملة من السمات التي تميزهم عن الأجيال السابقة، إذ يتصفون بزيادة الفضول، والتحرر من القيود، وكثرة الحركة، والميل إلى الأناية، مع تمتعهم بثقة عالية بالنفس، وارتفاع الحس العاطفي والوعي، إلى جانب انغلاقهم النفسي وتفضيلهم التصرف بصورة فردية في التواصل الاجتماعي. (Apaydin & Kaya, 2024, p.123) كما يتسمون بمرونة معرفية وديناميكية عالية تؤهلهم للعمل في وظائف تتسم باستقلالية اتخاذ القرار، مما يعزز ميولهم الريادية (Ziatdinov & Cillers, 2021, ;11-dos Reis, 2018. p.9, p.785، إلا أنهم قد يفتقرون إلى بعض القيم مثل الولاء، والتفكير العميق، والتعاطف، والانفتاح، وتحمل المسؤولية. (Selvi et al., 2022, p.273) ويُعد الاستخدام المكثف للتقنيات الرقمية ووسائل التواصل الاجتماعي عبر الأجهزة المحمولة سمة محورية لديهم، حيث يقضون في المتوسط 7-8 ساعات يوميًا أمام الشاشات، ما يؤثر في تفاعلاتهم الاجتماعية ومهاراتهم اللغوية، ويطرح تحديات على صعيد النمو الاجتماعي والعاطفي. (Kaplan-Berkeley, 2022, p.186)

كما هدفت دراسة أحمد (2024) إلى تحليل أنماط استخدام جيل ألفا لمواقع التواصل الاجتماعي والتعرف على أثرها في تفاعلاتهم الاجتماعية الفعلية، وذلك من خلال منهج يجمع بين الدراسة الميدانية والكيفية. شملت العينة الميدانية أطفالاً تتراوح أعمارهم بين (11-14) عاماً بموافقة أولياء أمورهم، فيما ضمت العينة الكيفية (15) من الآباء والأمهات و(20) من جيل ألفا، باستخدام الاستقصاء والمقابلات المتعمقة. وأظهرت النتائج الانتشار الكبير لاستخدام مواقع التواصل بنسبة 93% مع تفضيل المنصات البصرية مثل إنستغرام وسناب شات وبيوتيوب، واعتمادهم عليها للحصول على الدعم بنسبة تتجاوز 90%، مقابل بروز آثار سلبية مثل انخفاض تقدير الذات والتعرض للتنمر. كما أكدت النتائج وجود علاقة عكسية بين كثافة الاستخدام الرقمي وجودة التفاعلات الاجتماعية الفعلية، إضافة إلى تأثير "النوم الرقمي" والخوارزميات في تشكيل هوية جيل ألفا الرقمية وسلوكياتهم.

وهدفت دراسة حسن (2024) إلى مقارنة السمات المتبادلة بين جيل ألفا وزد، من حيث السمات الذاتية والعلاقات الأسرية ونظرة كل جيل للآخر، إضافة إلى أنماط ودوافع استخدامهم لوسائل التواصل الاجتماعي ومستويات الفجوة الرقمية بينهم. اعتمدت الدراسة على المنهج المسحي بالعينة، وطبقت على (330) مفردة بواقع (165) لكل جيل، تراوحت أعمار جيل زد بين (18-27) سنة، وجيل ألفا بين (10-14) سنة. وأظهرت النتائج وجود سمات متشابهة بين الجيلين أبرزها القدرة التنافسية والطموح العالي بفعل الاندماج التكنولوجي، مع فروق دالة في مستوى الإتاحة الرقمية لصالح جيل زد، بينما لم تظهر فروق في المهارات التكنولوجية أو الفجوة الرقمية الكلية. كما بينت النتائج أن أهم احتياجات جيل ألفا ترتبط بالتعليم كتقليل المناهج وعدم تكرار المحتوى، في حين ارتبطت احتياجات جيل زد بالتكنولوجيا والعمل مثل توفير شبكات واي فاي مجانية وفرص عمل مناسبة.

وقد تناولت دراسات متعددة خصائص جيل ألفا وتأثيراتها على عملية التعلم والتفاعلات الاجتماعية والتنظيمية؛ إذ أشار دوس ريس (2018) دراسة هدفت إلى تحليل سلوك جيل ألفا في سياق الأسرة والمدرسة، واستشراف تأثير هذه الخصائص على البيئة التنظيمية مستقبلاً، وشارك في الدراسة 414 فرداً من معلمي المرحلة الابتدائية وأولياء الأمور وأطفال من جيل ألفا، باستخدام أدوات بحث كمية. أظهرت النتائج أن جيل ألفا يتميز بالإبداع، والحيوية، والقيادة، والارتباط الوثيق بالتكنولوجيا، مما سينعكس على توجهاتهم المهنية نحو الاستقلالية والمجالات التقنية والقيادية، وخلصت الدراسة إلى أن البيئات

حيث يستخدم الأفراد الأجهزة الرقمية مثل الهواتف الذكية والأجهزة اللوحية منذ سن مبكرة، ويولون استعداداً كبيراً لتبني التقنيات الناشئة مثل الواقع المعزز والواقع الافتراضي، مع قدرة عالية على التكيف مع الأدوات والمنصات الرقمية الجديدة، كما يفضلون التفاعلات الافتراضية ويعتمدون بشكل كبير على وسائل التواصل الاجتماعي والألعاب عبر الإنترنت والرسائل الفورية، ويظهرون مستويات عالية من التعاون الرقمي لأغراض أكاديمية ومهنية، قيمهم وطموحاتهم تركز على الوعي العالمي، والاستدامة البيئية، والعدالة الاجتماعية، مع ميل للعمل في المجالات التكنولوجية المتعلقة بتغير المناخ والطاقة المتجددة، من الناحية النفسية، يظهرهم قدرة على التوازن بين التركيز العميق والاسترخاء، ويستفيدون من التكنولوجيا لتعزيز الإبداع وتقليل التوتر، مما يعكس مرونة دماغهم في الاستجابة للمتطلبات المعرفية والعاطفية المختلفة (Duisenbekova, 2023, p.6).

وقد تناولت دراسات متنوعة خصائص الجيل ألفا وتأثيراتها على عملية التعلم وتفاعلاتهم؛ فقد أجرى دوس ريس (dos Reis, 2018) دراسة هدفت إلى تحليل سلوك جيل ألفا في سياق الأسرة والمدرسة، واستشراف تأثير هذه الخصائص على البيئة التنظيمية مستقبلاً، وشارك في الدراسة 414 فرداً من معلمي المرحلة الابتدائية وأولياء الأمور وأطفال من جيل ألفا، باستخدام أدوات بحث كمية. أظهرت النتائج أن جيل ألفا يتميز بالإبداع، والحيوية، والقيادة، والارتباط الوثيق بالتكنولوجيا، مما سينعكس على توجهاتهم المهنية نحو الاستقلالية والمجالات التقنية والقيادية، وخلصت الدراسة إلى أن البيئات

جيل ألفا أصبح مطلبًا جوهريًا لنجاح القيادة المدرسية في مواجهة التحولات المتسارعة التي يشهدها التعليم في العصر الرقمي، وذلك لما يتميز به هذا الجيل من سمات رقمية ومعرفية واجتماعية فريدة تتطلب أساليب قيادية مرنة ومبتكرة تستثمر قدراته وتلبي احتياجاته التعليمية والنفسية. فالمدير الذي يمتلك الاتجاهات إيجابية نحو التطوير المهني والابتكار والتحسين المستمر يميل إلى تبني ممارسات قيادية فعالة مثل تعزيز التواصل والتعاون بين المعلمين والطلاب، وتحفيز العاملين، وتفويض الصلاحيات بشكل مناسب، واتخاذ القرارات الرشيدة، بما يسهم في رفع جودة التعليم وتحقيق أهداف المدرسة، بينما تؤدي الاتجاهات السلبية أو التمسك بالأساليب التقليدية إلى الحد من فاعلية الممارسات القيادية وتقليل القدرة الإدارية للمدير على استثمار الموارد وتحسين الأداء العام للمدرسة. وفي ظل ما تشير إليه الأدبيات من أن خصائص جيل ألفا قد تفرض تحديات جديدة على أساليب الإدارة المدرسية التقليدية، برزت الحاجة الملحة إلى التعرف على الاتجاهات القيادات المدرسية نحو تكييف ممارستها بما يتلاءم مع هذه الخصائص، خصوصًا في السياق المحلي، لتسهم هذه الدراسات في الكشف عن مدى وعي القادة التربويين بمتطلبات هذا الجيل واستعدادهم لتبني ممارسات قيادية متجددة تعزز فاعلية العملية التعليمية، وتدعم بناء بيئة مدرسية قادرة على تهيئة جيل مبدع وواع يمتلك المهارات اللازمة للتكيف والمنافسة والمشاركة الفاعلة في مسيرة التنمية المستدامة.

مشكلة البحث

شهد التعليم تحولات حديثة نتيجة تسارع التغيرات التكنولوجية والرقمية، ما أثر بشكل مباشر على البيئة التعليمية وأساليب التدريس والتعلم، وهذه التحولات تتطلب من القيادة التعليمية تبني أساليب مرنة ومبتكرة، قادرة على التكيف مع المتغيرات السريعة، ودعم استخدام التكنولوجيا بشكل فعال لتعزيز جودة التعليم وتحقيق تجربة تعلم محفزة ومتجددة للطلاب، وهذا ما أظهرته نتائج دراسات عدة؛ فقد أظهرت دراسات مثل دراسة كاياك (2021) Çayak أن هناك علاقة إيجابية بين سلوكيات القيادة المستدامة ورضا المعلمين، كما أكدت دراسة البلوشية (2022) العلاقة بين القيادة المستدامة والتعلم التنظيمي، ودراسة كاشكول وآخرون (2024) التي أشارت نتائجها تأثيراً إيجابياً للقيادة الرقمية على جودة وفعالية التعليم الرقمي، حيث زادت مستويات القيادة الرقمية تحسین تجربة التعلم لأعضاء هيئة التدريس. وأظهرت النتائج العملية تحسناً في جودة التعليم الرقمي بفعل تطبيق مبادئ القيادة الرقمية.

كما تلعب ممارسات القيادة المدرسية دوراً حيوياً في تحسين العملية التعليمية، إذ تؤثر قدرة المدير على تكييف الممارسات القيادية بما يتلاءم مع احتياجات الطلاب مباشرة على جودة التعليم وفاعلية المدرسة؛ فقد أشارت دراسات عدة أن يُعد تحسين وتعزيز الأداء الإداري لمديري المدارس أساساً لبيئة تعليمية فعّالة، فوفقاً للسودي (2016) فإن الأداء الإداري يرتبط بالإبداع، كما بينت نتائج دراسة سليم (2019) وجود علاقة ارتباط طردية موجبة بين الممارسات القيادية الداعمة للإبداع من قبل القيادات من أعضاء هيئة التدريس

(Duisenbekova (2023) بين جيلي ألفا وزد مؤكدة الفروق في تبني التكنولوجيا وأساليب التواصل والطموحات المهنية، ومشددة على أهمية توظيف هذه الفروقات في التعليم والسياسات المؤسسية. وأكدت دراسة أحمد (2024) انتشار استخدام مواقع التواصل لدى جيل ألفا بنسبة مرتفعة مع تفضيل المنصات البصرية، مبرزةً آثاراً سلبية مثل التمر وإغفان تقدير الذات، إلى جانب دور الخوارزميات في تشكيل الهوية الرقمية. في حين ركزت حسن (2024) على المقارنة بين ألفا وزد من حيث السمات الذاتية والعلاقات الأسرية والفجوة الرقمية، وأظهرت تقارباً في الطموح التكنولوجي والتنافسي مع اختلاف في الاحتياجات التعليمية والعملية بين الجيلين. وبالمقارنة، يتميز البحث الحالي بتركيزه على اتجاهات مديري المدارس الثانوية بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص جيل ألفا، مع اختبار أثر بعض المتغيرات الديموغرافية (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، بخلاف الدراسات السابقة التي انصبت على تحليل السمات والسلوكيات أو المقارنات الجيلية أو أنماط استخدام التكنولوجيا. ومن ثم، يضيف البحث منظوراً تفسيرياً جديداً يربط بين اتجاهات القيادة التربوية وخصائص جيل ألفا في سياق بيئات التعليم، بما يعكس بعداً تطبيقياً يتسق مع التحولات التربوية الراهنة.

هذا وتأثر الممارسات القيادية لمديري المدارس بالاتجاهات التي يحملونها، إذ تشكل هذه الاتجاهات دافعاً ورؤى توجه سلوكهم الإداري واتخاذ القرارات داخل المدرسة، وهذا ما بينته نتائج دراسة كورسونوغلو وتانروجن (2009) Kursunoglu & Tanrogen من أن اتجاهات مديري المدارس الثانوية تجاه التغيير التنظيمي لها تأثير كبير على ممارساتهم في القيادة التربوية. فقد أظهرت النتائج أن الممارسات المرتبطة بإدارة البرنامج التدريسي وتعزيز بيئة التعلم ترتبط ارتباطاً قوياً مع البعد العاطفي لاتجاههم نحو التغيير، بينما يرتبط تعزيز بيئة التعلم أيضاً مع البعد السلوكي للاتجاه نحو التغيير، وهذا يعكس أن اتجاهات المديرين الإيجابية تجاه التغيير التنظيمي تعزز من قدرتهم على تطبيق ممارسات القيادة التربوية بفعالية، خاصة تلك التي تدعم بيئة التعلم وتطوير البرامج التعليمية، كما أظهرت نتائج دراسة بيداست وآخرون (Pedaste et al., 2024) أن اتجاهات قادة المدارس تجاه التعليم الشامل تؤثر بشكل مباشر على ممارساتهم في تنفيذ أساليب التعليم الشامل.

والإتجاه عبارة عن استعداد عقلي أو عصبي نظمت عن طريق الخبرات الشخصية تعمل على توجيه استجابات الفرد لكل تلك الأشياء والمواقف التي تتعلق بهذا الاستعداد ومن الناحية النفسية ينطوي على مشاعر، فالإتجاه هيمؤ أو نزوع متعلم وثابت نسبياً لدى الشخص لاستجابة تفضيل أو عدم تفضيل» (سليمان، 2016، ص.35). وهو كذلك «حالة من الاستعداد أو التأهب العصبي والنفسي، تنتظم من خلال خبرة الشخص، وتكون ذات تأثير توجيهي أو دينامي على استجابة الفرد لجميع الموضوعات والمواقف التي تستثير هذه الاستجابة» (أبو أحمد، 2022، ص.259).

يتضح مما سبق أن تكييف الممارسات القيادية مع خصائص

يمكن توظيفها لتعزيز الممارسات القيادية، إلا أن البحث في قواعد البيانات أظهر ندرة الدراسات التي تناولت اتجاهات مديري المدارس الثانوية في هذا المجال، خاصة في سياق الإدارة العامة للتعليم بجازان؛ لذا، يأتي هذا البحث لسد هذه الفجوة البحثية من خلال استكشاف اتجاهات القادة التربويين نحو تكييف ممارساتهم القيادية مع خصائص الجيل ألفا، بما يساهم في تقديم رؤى تطبيقية تعزز فاعلية القيادة المدرسية وتواكب متطلبات المستقبل.

وعليه، تمثلت مشكلة البحث الحالي في محاولة الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما درجة اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا؟
2. ما تأثير متغير النوع في اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا؟
3. ما تأثير متغير المؤهل العلمي في اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا؟
4. ما تأثير متغير عدد سنوات الخبرة في اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا؟

أهداف البحث

استهدف البحث الحالي الكشف عن:

1. درجة اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا.
2. تأثير متغيرات النوع والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة في اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا.

أهمية البحث

وتشمل ما يلي:

الأهمية النظرية

تتمثل أهمية البحث الحالي في جانبه النظري من خلال دراسة اتجاهات مديري ومديرات المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا، والوقوف على العديد من الجوانب المهمة فيه، وهي كالتالي:

1. أهمية المتغيرات: يركز البحث على الممارسات القيادية كمدخل لتطوير أساليب الإدارة المدرسية، وخصائص الجيل ألفا كعامل مؤثر في صياغة بيئات تعليمية رقمية ومرنة تستجيب لاحتياجات المتعلمين، مما يساهم في بناء قيادة مدرسية قادرة على مواجهة تحديات العصر الرقمي.

وتحسين الأداء التنظيمي، كذلك بينت نتائج دراسة دلالة (2021) أن الإدارة بالرؤية المشتركة تعزز التميز في الأداء الإداري، وأوضحت نتائج دراسة الشرجي وآخرون (2023) أن هناك علاقة إيجابية بين الممارسات القيادية في وزارة التعليم العالي بالأداء الوظيفي.

وعلى الرغم من أهمية تعزيز وتطوير الممارسات القيادية لمديري المدارس بكافة مراحل التعليم بشكل عام، والمرحلة الثانوية بشكل خاص؛ إلا أن دراسات عدة قد أشارت إلى أن الممارسات القيادية لدى مديري المدارس لا زال دون المستوى المنشود ومنها دراسة صلاح الدين (2018) التي أوضحت أن درجة ممارسات القيادة المدرسية الداعمة لتحقيق الميزة التنافسية جاءت بدرجة ضعيفة؛ لذا أوصت دراسات أخرى بضرورة الاهتمام باستخدام أنماط قيادية مناسبة لتنمية أداء إدارات المدارس، ومنها دراسات (دلالة، 2021؛ الجبوري ونحرا، 2024).

ومن ناحية أخرى، يتميز جيل ألفا بخصائص فريدة تشمل مهارات رقمية متقدمة، وقدرات معرفية عالية، وسلوكيات اجتماعية مختلفة عن الأجيال السابقة، نتيجة انحراطهم المبكر في التكنولوجيا والوسائط الرقمية؛ حيث تجعل هذه السمات من أساليب القيادة المدرسية التقليدية أقل فاعلية، وتستدعي اعتماد أساليب قيادية مبتكرة ومرنة قادرة على التواصل مع هذا الجيل وفهم احتياجاته التعليمية والاجتماعية بشكل أفضل، وهذا ما أوصت به دراسة دوس ريس (2018) dos Reis بضرورة أن تتكيف البيئة التنظيمية، إلى جانب يبقى الأسرة والمدرسة، مع هؤلاء المهنيين الجدد من جيل ألفا، إذ لم يعد لتسلسل المهري التقليدي مكان في المنظمات المستقبلية، كما أشارت إلى أن الحاجة إلى التقدير المهني والشهرة ستصبح أكثر وضوحاً وأهمية، كما تؤكد دراسة شرقباي (2025) Sarkbay حول أساليب القيادة لأطباء جيل ألفا في ظل التحول الرقمي على أن النماذج القيادية التقليدية قد لا تتوافق مع هذا الجيل الذي يتميز بالمعرفة الرقمية وسرعة التعلم والمهارة في استخدام التكنولوجيا، ما يستدعي اعتماد أساليب قيادية مبتكرة ومرنة قادرة على تلبية احتياجاته المهنية والتقنية، ودعم تطوير مهاراته في بيئة عمل رقمية حديثة.

كما لاحظت الباحثة من خلال متابعتها للواقع الإداري في المدارس الثانوية التابعة للإدارة العامة للتعليم بجازان وجود تحديات تؤثر على فاعلية الممارسات القيادية لمديري ومديرات المدارس، خاصة فيما يتعلق بقدرتهم على تكييف تلك الممارسات بما يتلاءم مع خصائص الجيل ألفان وتمثل هذه التحديات في محدودية تبني أساليب قيادية مرنة ومبتكرة تراعي السمات الرقمية والاجتماعية لهذا الجيل، إلى جانب ضعف توظيف الاستراتيجيات التي توازن بين تحقيق الأهداف التعليمية والاستفادة المثلى من الموارد المتاحة، ومن هنا برزت أهمية دراسة اتجاهات مديري المدارس نحو تكييف ممارساتهم القيادية مع خصائص الجيل ألفا، بهدف تقديم حلول عملية تدعم فاعلية القيادة المدرسية وتحسين جودة التعليم.

وعلى الرغم من أهمية تمكين مديري المدارس من أساليب القيادة القادرة على التكيف مع الأجيال الجديدة، وما يمتلكونه من خبرات

الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا، وكذلك تعرف تأثير متغيرات النوع وعدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي في اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا.

- الحدود البشرية: اقتصر البحث على عينة عشوائية من مديري ومديرات المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان.
- الحدود المكانية: تم تطبيق البحث بالمدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق البحث بالفصل الدراسي الثاني للعام الدراسي 1446هـ.

مصطلحات البحث

الاتجاهات Attitudes

عرف أبو علام (2004) الاتجاه بأنه «استجابة عامة عند الفرد إزاء موضوع معين، وبالتالي تتضمن حالة تأهب واستعداد لدى صاحبه تجعله يستجيب بطريقة معينة سريعة دون تفكير، تردد إزاء الموضوع الذي يرتبط بشعوره الداخلي» (ص.535).

ويمكن تعريف الاتجاه في هذا البحث بأنه: الدرجة التي يحصل عليها مدير المدرسة الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان في مقياس الاتجاه المعدة لقياس درجة تكييفه لممارساته القيادية بما يتوافق مع خصائص الجيل ألفا، والتي تعكس حالته من الاستعداد النفسي والعقلي والمشاعر المرتبطة بها، بما يوجه سلوكه القيادي وقراراته الإدارية داخل المدرسة، سواء في تعزيز بيئة التعلم أو تطوير البرامج التعليمية أو إدارة التغيير التربوي.

الممارسات القيادية Leadership practices

عرّفها سليمان (2020) بأنها «جميع الأداءات والأفعال التي يقوم بها مدير المدرسة من أجل تحسين الأداء، والقدرة على التأثير في الآخرين وتوجيه سلوكهم من خلال الاتصال الجيد، وتحفيز العاملين، وتوجيه وقيادة فرق العمل لتحقيق أهداف تربوية مشتركة محددة» (ص.266).

ويمكن تعريفها إجرائياً في هذا البحث بأنها: الأداءات والأفعال القيادية التي يقوم بها مدير المدرسة الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان لتكييف العمل المدرسي بما يتلاءم مع خصائص الجيل ألفا، وتشمل مجالات: تعزيز بيئة التعلم، وتطوير البرامج التعليمية، وتبني أساليب التدريس المتمحورة حول الطالب، ودعم دمج التكنولوجيا بما يتوافق مع احتياجات الطلاب، إضافةً إلى الاتصال الفعال، وتحفيز المعلمين، واتخاذ القرارات الرشيدة التي تساهم في تحسين جودة التعليم.

الجيل ألفا Generation Alpha

عرّفه (2023) Duisenbekova الجيل ألفا بأنه: الأفراد المولودون من عام 2010م فصاعداً، وهو الجيل الأول الذي نشأ

2. التوافق مع رؤية 2030: يتماشى البحث مع أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030، التي تدعو إلى تطوير قدرات القيادات التربوية وتوظيف التقنيات الحديثة في التعليم، بما يعزز جودة المخرجات التعليمية، ويؤهل جيلاً مبدعاً ومتمكناً من أدوات المستقبل.

3. إثراء الأدب النظري: يضيف البحث معرفة جديدة للأدبيات التربوية من خلال الربط بين الممارسات القيادية وخصائص جيل ألفا، خاصة في السياق السعودي، مما يثري النماذج النظرية حول دور القيادة في التكيف مع التحولات التربوية والاجتماعية والتكنولوجية.

4. تعزيز الوعي المهني: يساهم البحث في رفع وعي قادة المدارس بأهمية التعرف على سمات الجيل ألفا وتكييف ممارساتهم القيادية بما يتلاءم معها، مما يدعم قدرتهم على تحسين بيئات التعلم وتحفيز الطلبة.

5. توجيه الأبحاث المستقبلية: يفتح المجال أمام دراسات لاحقة تتناول استراتيجيات قيادية مبتكرة للتعامل مع خصائص الجيل ألفا، أو البحث في تأثير متغيرات جديدة على فاعلية تكييف الممارسات القيادية.

الأهمية التطبيقية

قد يفيد هذا البحث الفئات التالية:

1. قادة المدارس: يمكن أن يساعد البحث قادة المدارس الثانوية على تطوير أساليب قيادية أكثر توافقاً مع خصائص الجيل ألفا، بما يعزز التفاعل الإيجابي بين القادة والطلبة، ويرفع من مستوى التحفيز والمشاركة في العملية التعليمية.

2. صانعو السياسات التعليمية: قد تساهم نتائج البحث في مساعدة صانعي القرار على صياغة سياسات وبرامج تدريبية تستهدف تمكين القيادات المدرسية من مواكبة احتياجات الجيل الجديد، بما يحقق أهداف التنمية التعليمية المستدامة.

3. الجهات الإشرافية والإدارية العليا في التعليم: مثل إدارات التعليم والمكاتب الإشرافية، حيث يمكنهم الاستفادة من نتائج البحث في وضع خطط تدريب وتأهيل تركز على تنمية مهارات التكيف القيادي مع الخصائص الرقمية والمعرفية والاجتماعية للجيل ألفا.

4. الباحثون والأكاديميون: يمثل البحث إضافة علمية يمكن البناء عليها في دراسات مستقبلية تتناول العلاقة بين خصائص الأجيال الناشئة وتطوير الممارسات القيادية، كما يوفر أدوات بحثية مثل مقياس الاتجاه الذي يمكن الاستفادة منه أو تطويرها في بحوث لاحقة.

حدود البحث

- الحدود الموضوعية: اقتصر البحث الحالي على تعرف اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف

صالحة للتحليل الإحصائي، بينما تم توزيع أداة البحث على عدد 28 مدير ومديرة كعينة استطلاعية لحساب الخصائص السيكومترية لأداة البحث.

أداة البحث

تمتلك أداة البحث في مقياس اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا، وفيما يلي خطوات إعداد المقياس:

1. الهدف من مقياس الاتجاه

استهدف المقياس الكشف عن اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا، وتعرف تأثير متغيرات النوع وعدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي في اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا.

2. الصورة الأولية للمقياس

تمّ بناء المقياس بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت كل من الممارسات القيادية ومنها: المطيري (2015)، العيسي وآخرون (2016)، سليمان (2020)، عداوي (2022)؛ (2018)؛ Petko et al., Daniëls et al., (2019)؛ (2019)؛ (Liebowitz & Porter)؛ (2019)؛ (Petko)؛ وخصائص الجيل ألفا من الطلبة ومنها دراسات: Spasova (2022)؛ Duisenbekova (2023)؛ Apaydin & Kaya (2024)؛ Tootell et al., (2014)؛ Amrit (2020)؛ Ziatdinov & Cillers (2021)؛ McCrindle & Fell (2020)؛؛ حيث تكون المقياس في صورته الأولية من قسمين، هما:

القسم الأول: تناول المتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة البحث، وتمثلت في متغير النوع (ذكور، إناث)، ومتغير عدد سنوات الخبرة (من 1-5 سنوات؛ من 6- أقل من 10 سنوات؛ أكثر من 10 سنوات)، ومتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، ماجستير فأعلى).

القسم الثاني: وتضمن في صورته الأولية (42) عبارة، موزعة على سبعة محاور (أبعاد) رئيسة هي: الاتجاه نحو تعزيز بيئة التعلم، والاتجاه نحو تطوير البرامج التعليمية، والاتجاه نحو تبني أساليب التدريس المتمحورة حول الطالب، والاتجاه نحو دعم دمج التكنولوجيا بما يتوافق مع احتياجات الطلاب، والاتجاه نحو الاتصال الفعال، والاتجاه نحو تحفيز المعلمين للاستجابة لخصائص الجيل ألفا، والاتجاه نحو اتخاذ القرارات الرشيدة، حيث تضمن كل بعد منها (6) عبارات فرعية بواقع (4) عبارات موجبة و(2) عبارة سالبة.

وبالنسبة لاستجابات أفراد عينة البحث على عبارات المقياس؛ فقد تبين المقياس لبيكركرت الحماسي، الذي يتألف من خمس تقديرات للعبارات الموجبة هي: موافق بشدة، ويقابل الدرجة (5)، ووافق، ويقابل الدرجة (4)، ومحايد، ويقابل الدرجة (3)، وغير موافق، ويقابل الدرجة (2)، وغير موافق بشدة، ويقابل الدرجة (1)، والعكس

بالكامل في القرن الواحد والعشرين، ويتميز بتنشئة رقمية وإطلاع فطري على التكنولوجيا؛ حيث لم يعرف هؤلاء الأفراد عالماً بدون الهواتف الذكية أو الأجهزة اللوحية أو وسائل التواصل الاجتماعي، إذ أصبحت التكنولوجيا جزءاً لا يتجزأ من حياتهم اليومية، تؤثر على طريقة تعلمهم وتواصلهم وتفاعلهم مع العالم» (p.2).

ويمكن تعريفهم إجرائياً في هذا البحث بأنه: الطلاب المولودون من عام 2010م فما بعده، والمتمتعون حالياً بالمرحلة الثانوية في مدارس الإدارة العامة للتعليم بجازان، ممن نشأوا في بيئة رقمية متكاملة واعتمدوا على الأجهزة الذكية ووسائل التكنولوجيا الحديثة في تعلمهم وتواصلهم وتفاعلهم، بما يجعل خصائصهم التقنية والسلوكية والتعليمية محوراً لتكييف الممارسات القيادية في بيئتهم المدرسية.

الطريقة والإجراءات

منهج البحث

استخدم هذا البحث المنهج الوصفي المسحي بغرض الكشف عن اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا، وتعرف تأثير متغيرات النوع وعدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي في اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا.

مجتمع البحث وعينته

تمثل مجتمع البحث الحالي في جميع مديري ومديرات مدارس المرحلة الثانوية الحكومية بالإدارة العامة للتعليم بجازان، والبالغ عددهم إجمالاً (356) مديراً ومديرة، بلغ عدد الذكور منهم (203)، في حين بلغ الإناث (153)، وفقاً للإحصائية التي تم الحصول عليها من إدارة التطوير والتحويل بالإدارة العامة للتعليم بجازان عن العام 1446 هـ.

كما تألفت عينة هذا البحث من (174) مديراً ومديرة؛ وقد تم تحديد حجم العينة وفق معادلة حساب ستيفن ثامبسون Steven Thompson (2012) وصيغتها:

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[N - 1 \times (d^2 \div z^2) \right] + p(1-p)}$$

حيث N حجم المجتمع، و (Z) الدرجة المعيارية لمستوى الدلالة (0.05) ومستوى الثقة (95%) وتساوي (1.96)، و (d) نسبة الخطأ وتساوي (0.05) و (P) القيمة الاحتمالية وتساوي (0.50) وتطبيق المعادلة السابقة يتضح أن حجم العينة الملائمة هو (243) مديراً ومديرة.

وقد تم اختيار أفراد العينة بطريقة عشوائية؛ حيث تم توزيع أداة البحث بعد تحويلها إلى شكل إلكتروني باستخدام نماذج جوجل على مديري ومديرات المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان من خلال الواتس آب والتليجرام، وقد تم استرداد عدد (174) استجابة

12؛ 18؛ 24؛ 30)، كما أشار المحكمون إلى ضرورة الاكتفاء بعبارة واحدة سالبة في كل محور بدلاً من عبارتين، وكذلك أشاروا إلى مناسبة المقياس لموضوع البحث، وهكذا أصبح المقياس جاهزاً للتطبيق على العينة الاستطلاعية، متكوناً من (35) عبارة.

4. الاتساق الداخلي لعبارات المقياس

لتحديد الاتساق الداخلي لعبارات المقياس طُبِقَ إلكترونيًا على عينة استطلاعية بلغ عددها (28) من مديري ومدريات مدارس المرحلة الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان من غير عينة البحث الأساسية، ثم جرى حساب معاملات ارتباط بيرسون (Pearson correlation coefficient) من خلال برنامج الحزمة الإحصائية SPSS، والجدول التالي يوضح معاملات الارتباط ودلالاتها الإحصائية بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس:

للعبارات السالبة؛ حيث تأخذ موافق بشدة، الدرجة (1)، وموافق الدرجة (2)، ومحايد يأخذ الدرجة (3)، وغير موافق، ويأخذ الدرجة (4)، وغير موافق بشدة، ويأخذ الدرجة (5).

3. الصدق الظاهري للمقياس (صدق المحكمين)

تمَّ عرض المقياس على مجموعة من السادة المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في تخصص الإدارة التربوية بلغ عددهم (5) من المحكمين، لأخذ مقترحاتهم فيما يتعلق بمناسبة المقياس لجمع بيانات عن موضوع البحث وتحقيق الهدف منه، بالإضافة إلى سلامة العبارات من الناحية اللغوية، ومدى مناسبة العبارات للمحاور المتضمنة بالمقياس، وإجراء تعديلات في صياغة تلك العبارات، وكذلك حذف أو إضافة بعض العبارات للمقياس، وقد أشار المحكمون إلى ضرورة إجراء بعض التعديلات منها إعادة صياغة العبارات رقم (3؛ 5؛ 11؛

جدول 1

معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمقياس اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكيف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا (ن=28)

معامل م	معامل م	معامل م	معامل م	معامل م	معامل م	معامل م	معامل م	معامل م	معامل م	معامل م	معامل م		
0.891	31	0.886	26	0.983	21	0.933	16	0.970	11	0.904	6	0.979	1
0.983	32	0.972	27	0.920	22	0.914	17	0.948	12	0.907	7	0.709	2
0.912	33	0.925	28	0.988	23	0.950	18	0.962	13	0.910	8	0.948	3
0.990	34	0.979	29	0.995	24	0.978	19	0.947	14	0.835	9	0.935	4
0.987	35	0.957	30	0.976	25	0.867	20	0.969	15	0.905	10	0.893	5

5. ثبات درجات المقياس

للتحقق من ثبات درجات المقياس تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) لحساب معامل ثبات درجات المقياس ككل وثبات محاوره السبعة؛ حيث اتضح أن معاملات ثبات ألفا جاءت مرتفعة لمحاور المقياس وهي (الاتجاه نحو تعزيز بيئة التعلم، والاتجاه نحو تطوير البرامج التعليمية، والاتجاه نحو تبني أساليب التدريس المتمحورة حول الطالب، والاتجاه نحو دعم دمج التكنولوجيا بما يتوافق مع احتياجات الطلاب، والاتجاه نحو الاتصال الفعال، والاتجاه نحو تحفيز المعلمين للاستجابة لخصائص الجيل ألفا، والاتجاه نحو اتخاذ القرارات الرشيد) فقد بلغت على الترتيب (0.953، 0.961، 0.984؛ 0.964، 0.992، 0.978؛ 0.981)، في حين بلغت للمقياس ككل (0.996)، وجميعها معاملات ثبات مرتفعة جداً وأكبر من (0.7) وهو ما يؤكد ثبات درجات المقياس، وصلاحيته للاستخدام في هذا البحث في ضوء خصائص عينته؛ وبذلك أصبح المقياس في صورته النهائية جاهزاً للتطبيق الميداني على عينة البحث الأساسية؛ حيث تألف من (35) عبارة موزعة على المحاور السبعة.

تقدير درجة أهمية محاور مقياس الاتجاه وفق مقياس ليكرت

الخامسي

لتحديد المحك المعتمد في الكشف عن درجة اتجاهات مديري

باستقراء النتائج المعروضة بالجدول (1) اتضح أن جميع عبارات مقياس اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكيف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا أظهرت معاملات ارتباط أعلى من المتوسط وموجبة بالدرجة الكلية للمقياس؛ حيث تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس بين (0.709-0.987) مما يؤكد وجود ارتباط تتراوح درجته من المتوسط إلى الكبير بين عبارات المقياس ودرجته الكلية.

كما تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لكل محور من المحاور السبعة للمقياس وهي (الاتجاه نحو تعزيز بيئة التعلم، والاتجاه نحو تطوير البرامج التعليمية، والاتجاه نحو تبني أساليب التدريس المتمحورة حول الطالب، والاتجاه نحو الاتصال الفعال، والاتجاه نحو تحفيز المعلمين للاستجابة لخصائص الجيل ألفا، والاتجاه نحو اتخاذ القرارات الرشيد) والدرجة الكلية للمقياس؛ حيث بلغت معاملات ارتباط بيرسون لها على الترتيب (0.989، 0.982، 0.987؛ 0.989، 0.982، 0.988؛ 0.982، 0.987)، وجميعها معاملات ارتباط شبه تامة، وبهذا أصبح مقياس اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكيف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا يتمتع بدرجة مرتفعة من الاتساق الداخلي.

المقياس للحصول على طول الفئة أي أن طول الفئة: $(4=5-0.8)$ ، ثم يتم إضافة هذه القيمة إلى فئة كل في المقياس لتحديد الحد الأعلى لهذه الفئة، وهكذا أصبح طول الفئات كما هو موضح بالجدول رقم (2):

المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا، تم حساب مدى الفئات السابقة لمقياس ليكرت الخماسي؛ حيث أن المدى: $(4=1-5)$ ، ثم تم قسمة أكبر قيمة في

جدول 2

مقياس الحكم على عبارات مقياس اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع

خصائص الجيل ألفا

الفئة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
درجة الاتجاه	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً
المدى	1-1.8	1.81-2.6	2.61-3.4	3.41-4.2	4.21-5

القيادية مع خصائص الجيل ألفا، وللمقياس ككل، من خلال حساب المدى وطول الخلية لكل فئة كما هو موضح بالجدول رقم (3):

كما تم تحديد درجة أهمية كل محور من محاور مقياس اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات

جدول 3

تقدير درجة أهمية محاور أداقي البحث وفق مقياس ليكرت الخماسي

المحاور	الصغرى	العظمى	المدى	طول الخلية	فئات المقياس الخماسي		
					صغير جداً	صغير	متوسط
الأول إلى السابع	5	25	20	4	9-5	17-13.01	21-17.01
المقياس ككل	35	175	140	28	63-35	-91.01	-119.01
						119	147

وللإجابة عن هذا السؤال تم تطبيق مقياس اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا على عينة من مديري ومديرات المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان بلغ عددها (174) مدير ومديرة؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة ولكل محور من المحاور السبعة للاستبانة، ويمكن توضيح النتائج التي توصل إليها من خلال الجدول التالي:

نتائج البحث (عرضها وتفسيرها ومناقشتها)

تناول هذا الجزء عرضاً للنتائج المرتبطة بأسئلة البحث، ويمكن بيان ذلك على النحو التالي:

أولاً: عرض وتفسير ومناقشة نتائج السؤال الأول للبحث ونصه: ما درجة اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا؟

جدول 4

المتوسطات الحسابية وانحرافاتها المعيارية لعبارات ومحاور مقياس اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا وللمقياس ككل (ن=174)

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاتجاه
1	أرى أن توفير فصول دراسية مرنة يمنح الطلاب شعوراً بالحرية والتحكم في تعلمهم.	4.74	0.5422	مرتفعة جداً
2	أؤمن بأن الوسائط المتعددة والفيديوهات عنصر أساسي في تعزيز بيئة التعلم للجيل ألفا.	4.77	0.5524	مرتفعة جداً
3	أعتقد أن العلاقات الإيجابية بين الطلاب والمعلمين تخلق شعوراً بالانتماء والدعم العاطفي.	4.7	0.6104	مرتفعة جداً
4	أرى أن دمج الأنشطة المعرفية والاجتماعية في بيئة التعلم يعزز تفاعل الجيل ألفا.	4.74	0.5631	مرتفعة جداً
5	أعتقد أن إدخال التكنولوجيا في الصف قد يربك الطلاب أكثر مما يفيدهم.	4.63	0.6459	مرتفعة جداً
	المتوسط الحسابي للاتجاه نحو تعزيز بيئة التعلم	23.6	2.58233	مرتفع جداً
6	أرى أن البرامج التي تخرج بين الترفيه والتعليم تحفز طلاب الجيل ألفا على التعلم.	4.74	0.5758	مرتفعة جداً

مرتفعة جداً	0.5541	4.78	7	أؤمن بأن المحتوى التفاعلي يزيد فضول الطلاب ويعزز قدرتهم على حل المشكلات.
مرتفعة جداً	0.5171	4.77	8	أعتقد أن الأنشطة الجماعية تعزز التعاون بين طلاب الجيل ألفا.
مرتفعة جداً	0.6141	4.68	9	أرى أن البرامج التعليمية يجب أن تراعي احتياجات الطلاب البصرية والسمعية.
مرتفعة جداً	0.5447	4.76	10	أشعر أن الأنشطة الترفيهية في البرامج التعليمية تضع وقت الحصة الدراسية.
مرتفع جداً	2.5713	23.75		المتوسط الحسابي لمحور الاتجاه نحو تطوير البرامج التعليمية
مرتفعة جداً	0.6222	4.66	11	أرى أن منح الطلاب حرية اختيار طريقة تنفيذ الأنشطة يزيد من دافعيتهم للتعلم.
مرتفعة جداً	0.6483	4.62	12	أؤمن بأن التعلم القائم على الأسئلة والاستقصاء يطور التفكير المستمر لدى الطلاب.
مرتفعة جداً	0.5947	4.71	13	أعتقد أن التفاعل المستمر بين الطلاب والمعلمين يحسن من تجربة التعلم.
مرتفعة جداً	0.5888	4.67	14	أرى أن المشاريع الجماعية تعزز روح التعاون بين طلاب الجيل ألفا.
مرتفعة جداً	0.5049	4.81	15	أعتقد أن إعطاء الطلاب حرية كبيرة قد يؤدي إلى ضعف الانضباط داخل الصف.
مرتفع جداً	2.6572	23.5		المتوسط الحسابي لمحور الاتجاه نحو تبنى أساليب التدريس المتمحورة حول الطالب
مرتفعة جداً	0.5655	4.76	16	أرى أن الأجهزة الموحية والتطبيقات التعليمية تعزز من فاعلية التعلم لدى الجيل ألفا.
مرتفعة جداً	0.4937	4.83	17	أؤمن بأن التكنولوجيا تساهم في تطوير مهارات التفكير وحل المشكلات.
مرتفعة جداً	0.4897	4.84	18	أعتقد أن المحتوى الرقمي الذي يتفاعل معه الطلاب بصرياً وسمعيّاً يزيد من اندماجهم.
مرتفعة جداً	0.5415	4.81	19	أرى أن تدريب المعلمين على توظيف التكنولوجيا أمر ضروري لتلبية احتياجات الجيل ألفا.
مرتفعة جداً	0.5521	4.81	20	أعتقد أن التكنولوجيا قد تشتت انتباه الطلاب أكثر مما تفيدهم.
مرتفع جداً	2.4203	24.05		المتوسط الحسابي لمحور الاتجاه نحو دعم التكنولوجيا بما يتوافق مع احتياجات الطلاب
مرتفعة جداً	0.5989	4.7	21	أرى أن التواصل عبر الوسائل التي يفضلها الطلاب، مثل المنصات الرقمية، يعزز التفاعل.
مرتفعة جداً	0.5989	4.7	22	أؤمن بأهمية التواصل الفوري والشفاف مع جميع الأطراف في العملية التعليمية.
مرتفعة جداً	0.6375	4.67	23	أعتقد أن تبادل الأفكار بين الطلاب والمعلمين يحسن جودة العملية التعليمية.
مرتفعة جداً	0.6084	4.7	24	أرى أن الحوار المفتوح يعزز المشاركة الطلابية في القرارات المدرسية.
مرتفعة جداً	0.6234	4.68	25	أعتقد أن الاعتماد الزائد على الوسائط الرقمية يقلل من فاعلية التفاعل الإنساني.
مرتفع جداً	2.7908	23.48		المتوسط الحسابي لمحور الاتجاه نحو الاتصال الفعال
مرتفعة جداً	0.5251	4.78	26	أرى أن تجربة المعلمين لاستراتيجيات تدريس حديثة تناسب الجيل ألفا أمر ضروري.
مرتفعة جداً	0.5552	4.76	27	أؤمن بأن التدريب المستمر على الأدوات الرقمية يحسن من جودة التعليم.
مرتفعة جداً	0.6944	4.61	28	أعتقد أن المبادرات الإبداعية للمعلمين تساهم في تطوير بيئات التعلم المرنة.
مرتفعة جداً	0.5602	4.72	29	أرى أن دمج الأنشطة البصرية والتفاعلية في الدروس يزيد من دافعية الطلاب.
مرتفعة جداً	0.5006	4.8	30	أشعر أن تحفيز المعلمين على التغيير قد يرهقهم دون فائدة واضحة.
مرتفع جداً	2.5841	23.68		المتوسط الحسابي لمحور الاتجاه نحو تحفيز المعلمين للاستجابة لخصائص الجيل ألفا
مرتفعة جداً	0.5545	4.71	31	أرى أن الاستناد إلى بيانات الأداء الطلابي يضمن اتخاذ قرارات تعليمية أفضل.
مرتفعة جداً	0.5631	4.74	32	أؤمن بأهمية إشراك الطلاب والمعلمين في القرارات التي تخص بيئة التعلم.
مرتفعة جداً	0.6990	4.57	33	أعتقد أن القرارات التي تراعي تفضيلات الجيل ألفا تحسن جودة التعليم.
مرتفعة جداً	0.6494	4.62	34	أرى أن التغذية الراجعة من الطلاب والمعلمين تدعم تطوير خطط المدرسة.
مرتفعة جداً	0.5571	23.69	35	أشعر أن مشاركة الطلاب في القرارات قد تعطل سير العملية التعليمية
مرتفعة جداً	2.5019	23.44		المتوسط الحسابي لمحور الاتجاه نحو اتخاذ القرارات الرشيدة
مرتفعة جداً	16.6721	165.53		المتوسط الحسابي للمقياس ككل

رقم (28) ونصها (أعتقد أن المبادرات الإبداعية للمعلمين تساهم في تطوير بيانات التعلم المرنة) في الترتيب الرابع والثلاثون بمتوسط حسابي بلغ (4.6)، في حين جاءت العبارة رقم (34) ونصها (أرى أن التغذية الراجعة من الطلاب والمعلمين تدعم تطوير خطط المدرسة) في الترتيب الثالث والثلاثون بمتوسط حسابي بلغ (4.62).

وفي ضوء ما تم عرضه من نتائج، تمت الإجابة على السؤال الأول للبحث ونصه: ما درجة اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا؟ بأن درجة اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا من وجهة نظر عينة البحث جاء مرتفعة جداً للمقياس ككل، ولحاوهر السبعة المتمثلة في (الاتجاه نحو تعزيز بيئة التعلم، الاتجاه نحو تطوير البرامج التعليمية، الاتجاه نحو تبني أساليب التدريس المتمحورة حول الطالب، الاتجاه نحو دعم دمج التكنولوجيا بما يتوافق مع احتياجات الطلاب، الاتجاه نحو الاتصال الفعال، الاتجاه نحو تحفيز المعلمين للاستجابة لخصائص الجيل ألفا، الاتجاه نحو اتخاذ القرارات الرشيدة).

وقد تُعزى النتيجة العامة التي أظهرت ارتفاع درجة اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا إلى عدة عوامل، من أبرزها إدراك القيادات المدرسية للتحويلات العميقة التي أحدثها هذا الجيل في بيئات التعلم، وما يفرضه ذلك من ضرورة تحديث أنماط القيادة التقليدية لتصبح أكثر توافقاً مع طبيعة المتعلمين الرقمية، كما يُجتمل أن يكون للدعم المؤسسي من الجهات الإشرافية، وبرامج التدريب التي تستهدف تطوير مهارات القادة والمعلمين في مجالات التحول الرقمي والقيادة التكوينية، دور بارز في تعزيز هذا التوجه، بحيث أصبحت ممارسات التكييف مع خصائص الجيل الجديد جزءاً من الثقافة المهنية والتنظيمية للمدارس، ومن جهة أخرى، فإن تراكم خبرات المديرين وتكرار ممارسات التقييم الذاتي ساهم في تعميق القناعة بأن الاستجابة لمتطلبات الجيل ألفا لم تعد خياراً، بل ضرورة لضمان جودة العملية التعليمية وتحقيق أهدافها.

وتشير النتائج إلى أن محور الاتجاه نحو تطوير البرامج التعليمية قد جاء في الصدارة، وهو ما يُفسر بزيادة وعي المديرين بأن الجيل ألفا يحتاج إلى مناهج مرنة وتفاعلية تستجيب لخصائصه الرقمية، وتبتعد عن الصيغ التقليدية التي لم تعد تحقق التفاعل المطلوب، ويكشف هذا التوجه عن قناعة متنامية بضرورة إعادة النظر في طرائق بناء المناهج وإثرائها بالمحتوى الرقمي والتجارب الواقعية التي تنمي التفكير والإبداع. أما محور تحفيز المعلمين للاستجابة لخصائص الجيل ألفا فقد برز في المرتبة الثانية، مما يعكس إدراك المديرين أن التغيير الجوهري يبدأ من المعلم، وأن تطوير كفاءته الرقمية والتربوية شرط أساسي لنجاح أي تحول في المدرسة، كما جاء محور تعزيز بيئة التعلم في مرتبة متقدمة أيضاً، وهو ما يدل على قناعة المديرين بأهمية توفير بيئات تعليمية محفزة ومرنة تستوعب التنوع في أنماط التعلم، وتُشجع على التفاعل والاكتشاف، وفي المقابل، جاء محور دعم دمج التكنولوجيا بما يتوافق مع احتياجات الطلاب في مرتبة أدنى، رغم ارتفاع متوسطه، ويمكن تفسير ذلك بأن التكنولوجيا باتت ممارسة راسخة في المدارس، ولم تعد تمثل تحدياً جديداً بقدر ما أصبحت أداة مكتملة للبرامج التعليمية والأنشطة الصفية.

أما على مستوى العبارات الفردية، فقد عكست النتائج توجهها واضحاً نحو تقدير دور التكنولوجيا والحرية المسؤولة في تحفيز الجيل

يتضح من النتائج المعروضة في الجدول (4) أن درجة اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا (المقياس ككل) جاءت مرتفعة جداً؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي للمقياس ككل (165.53)، وبانحراف معياري بلغ (16.6721)، كذلك اتضح أن المتوسطات الحسابية لعبارة مقياس اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا قد تراوحت بين (4.84-4.57) وبانحرافات معيارية تراوحت بين (0.6990-0.4897)، وجميعها تقع ضمن درجة الاتجاهات مرتفعة جداً.

وبالنسبة لمحاور المقياس فقد جاءت المتوسطات الحسابية للمحاور السبعة المتضمنة بالمقياس وهي (الاتجاه نحو تعزيز بيئة التعلم، الاتجاه نحو تطوير البرامج التعليمية، الاتجاه نحو تبني أساليب التدريس المتمحورة حول الطالب، الاتجاه نحو دعم دمج التكنولوجيا بما يتوافق مع احتياجات الطلاب، الاتجاه نحو الاتصال الفعال، الاتجاه نحو تحفيز المعلمين للاستجابة لخصائص الجيل ألفا، الاتجاه نحو اتخاذ القرارات الرشيدة) ضمن درجة الاتجاهات (مرتفعة جداً)؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي لها على الترتيب (23.6؛ 23.75؛ 23.5؛ 24.05؛ 23.48؛ 23.68؛ 23.44) بانحرافات معيارية بلغت على الترتيب (2.5823؛ 2.5713؛ 2.6572؛ 2.4203؛ 2.7908؛ 2.5841؛ 2.5019)؛ حيث جاء محور الاتجاه نحو تطوير البرامج التعليمية في الترتيب الأول، تلاه محور الاتجاه نحو تحفيز المعلمين للاستجابة لخصائص الجيل ألفا في الترتيب الثاني، ثم محور الاتجاه نحو تعزيز بيئة التعلم في الترتيب الثالث، وجاء محور الاتجاه نحو تبني أساليب التدريس المتمحورة حول الطالب في الترتيب الرابع، كما جاء محور الاتجاه نحو الاتصال الفعال الخامس، كما جاء محور الاتجاه نحو اتخاذ القرارات الرشيدة في الترتيب السادس، وأخيراً جاء محور الاتجاه نحو دعم دمج التكنولوجيا بما يتوافق مع احتياجات الطلاب في الترتيب السابع والأخير.

وبالنسبة لأعلى ثلاثة عبارات في المقياس من حيث المتوسطات الحسابية؛ فقد جاءت العبارة رقم (18) ونصها (أعتقد أن المحتوى الرقمي الذي يتفاعل معه الطلاب بصرياً وسمعيًا يزيد من اندماجهم) في الترتيب الأول بمتوسط حسابي بلغ (4.84)، بينما جاءت العبارة رقم (17) ونصها (أؤمن بأن التكنولوجيا تساهم في تطوير مهارات التفكير وحل المشكلات) في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي بلغ (4.83)، بينما جاءت العبارة رقم (15) ونصها (أعتقد أن إعطاء الطلاب حرية كبيرة قد يؤدي إلى ضعف الانضباط داخل الصف) في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي بلغ (4.81)، وعلى الرغم من أن العبارة رقم (15) ونصها (أعتقد أن إعطاء الطلاب حرية كبيرة قد يؤدي إلى ضعف الانضباط داخل الصف) تُعد عبارة سلبية في مضمونها، إلا أنها جاءت في الترتيب الثالث بمتوسط حسابي مرتفع بلغ (4.81)، الأمر الذي يشير إلى أن معظم المديرين لا يوافقون على هذا الطرح، ويرون أن منح الطلاب قدرًا أكبر من الحرية لا يتعارض مع الانضباط، بل قد يساهم في تعزيز المسؤولية الذاتية لديهم ويخلق بيئة صفية أكثر إيجابية.

أما أقل ثلاثة عبارات في المقياس من حيث المتوسطات الحسابية؛ فقد جاءت العبارة رقم (33) ونصها (أعتقد أن القرارات التي تراعي تفضيلات الجيل ألفا تحسن جودة التعليم) في الترتيب الخامس والثلاثون والأخير بمتوسط حسابي بلغ (4.57)، بينما جاءت العبارة

تتماشى مع طبيعة هذا الجيل واحتياجاته. وتختلف هذه النتيجة عن أغلب الدراسات السابقة التي انصبت على قياس واقع الممارسات القيادية ومستواها؛ حيث أظهرت دراسة المطيري (2015) والمطيري والسرحدان (2020) والغامدي (2022) أن مستوى الممارسات القيادية لدى المديرين كان مرتفعاً، بينما أظهرت دراسة عداوي والشافعي (2022) أن الممارسات وفق نموذج القيادة الخادمة جاءت بدرجة كبيرة، في حين بينت صلاح الدين (2018) ضعف الممارسات القيادية الداعمة للميزة التنافسية في مدارس عمان. ومن ثم فإن الدراسة الحالية تكمل هذه الجهود ولكن من زاوية مختلفة، فهي لا تكتفي بوصف مستوى الممارسات، وإنما تكشف اتجاهات القادة التربويين نحو تكييفها مستقبلاً بما يلائم خصائص الجيل ألفا، وهو ما يمثل بعداً استراتيجياً جديداً يتجاوز توصيف الواقع إلى استكشاف التوجهات والقناعات التي قد تحدد ملامح الممارسات القيادية في المرحلة المقبلة.

ثانياً: عرض وتفسير ومناقشة نتائج السؤال الثاني للبحث ونصه: ما تأثير متغير النوع في اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا؟

وللإجابة عن هذا السؤال، ولتحديد وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة في درجة اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا تعزى لمتغير النوع (ذكور، إناث)، تمَّ حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وكذلك حُسيب اختبار «ت» لعينتين مستقلتين (Independent Samples T-Test)، وقيمة الدلالة الإحصائية المحسوبة؛ حيث يوضح الجدول (5) نتائج متغير النوع:

ألفا؛ فقد أكد المديرين أن «المحتوى الرقمي الذي يتفاعل معه الطلاب بصرياً ومعنياً يزيد من اندماجهم»، وهو ما يعكس وعيهم بأن الوسائط المتعددة التفاعلية تلي أسلوب تعلم هذا الجيل وتزيد من دافعيته، كما عبروا عن قناعتهم بأن «التكنولوجيا تساهم في تطوير مهارات التفكير وحل المشكلات»، وهو ما يشير إلى إدراكهم لدورها كأداة لتنمية مهارات التفكير العليا وليس مجرد وسيلة لتوصيل المعلومات، ومن اللافت أن عبارة «أعتقد أن إعطاء الطلاب حرية كبيرة قد يؤدي إلى ضعف الانضباط داخل الصف» قد رُفضت ضمناً، إذ أبدى المديرين عدم موافقتهم عليها، وهو ما يكشف عن تبنيهم لرؤية تربوية حديثة ترى أن الحرية لا تُضعف الانضباط بل تعزز المسؤولية الذاتية والانضباط الداخلي للطلاب.

وفي المقابل، فإن العبارات الأقل متوسطاً مثل «القرارات التي تراعي تفضيلات الجيل ألفا تحسن جودة التعليم» أو «المبادرات الإبداعية للمعلمين تساهم في تطوير بيئات التعلم المرنة» أو «التغذية الراجعة من الطلاب والمعلمين تدعم تطوير خطط المدرسة»، ورغم بقاءها جميعاً ضمن مستوى مرتفع جداً، إلا أنها جاءت في مراتب أدنى، وهو ما يمكن تفسيره بأن المديرين يربطون جودة التعليم بعوامل أشمل وأعمق من مجرد مراعاة التفضيلات أو المبادرات الفردية، كما أن التغذية الراجعة قد تُمارس بشكل محدود أو روتيني أكثر من كونها أداة استراتيجية. وهذا يكشف عن أن أولويات المديرين تتركز بالأساس على التكنولوجيا والمناهج الحديثة وفاعلية المعلم أكثر من اعتمادهم على المدخلات الجزئية أو الممارسات الإجرائية.

وتُظهر نتائج البحث الحالي أن اتجاهات مديري المدارس الثانوية بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا جاءت بدرجة مرتفعة جداً في المقياس ككل وفي جميع محاوره، وهو ما يعكس استعداداً قوياً لدى القيادات التعليمية لتبني ممارسات

جدول 5

قيم «ت» لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث حول درجة اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا ككل ولكل محور على حدة وفق متغير النوع (ن=174)

محاور المقياس	المجموعة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة «ت»	درجة الحرية	الدلالة p
الاتجاه نحو تعزيز بيئة التعلم	ذكور	73	23.41	2.1071	0.835	172	0.405
	إناث	101	23.74	2.8797			
الاتجاه نحو تطوير البرامج التعليمية	ذكور	73	23.82	1.8283	0.275	172	0.783
	إناث	101	23.71	1.8283			
الاتجاه نحو تبني أساليب التدريس المتمحورة حول الطالب	ذكور	73	23.17	2.3294	1.362	172	0.175
	إناث	101	23.73	2.8596			
الاتجاه نحو دعم دمج التكنولوجيا بما يتوافق مع احتياجات الطلاب	ذكور	73	24.13	1.8731	0.368	172	0.714
	إناث	101	24	2.7568			
الاتجاه نحو الاتصال الفعال	ذكور	73	23.26	2.4496	0.893	172	0.373
	إناث	101	23.64	3.0152			
الاتجاه نحو تحفيز المعلمين للاستجابة لخصائص الجيل ألفا	ذكور	73	23.57	2.2602	0.495	172	0.621
	إناث	101	23.77	2.8031			
الاتجاه نحو اتخاذ القرارات الرشيدة	ذكور	73	23.77	2.0795	0.632	172	0.528
	إناث	101	23.3	2.7731			
المقياس ككل	ذكور	73	164.68	12.7909	0.570	172	0.569
	إناث	101	166.14	19.0307			

ويُضاف إلى ذلك أن طبيعة التحديات التي يفرضها الجيل ألفا في البيئة المدرسية هي تحديات عامة تتجاوز الفروق النوعية، فهي ترتبط بخصائص مثل الميل للتكنولوجيا، والانخراط في بيئات تعلم مرنة، والرغبة في المشاركة التفاعلية، وهذه سمات لا تتطلب استجابات مختلفة باختلاف المدير أو المديرية، بل تستلزم نمطاً قيادياً متقارباً قوامه المرونة، والابتكار، ودعم المعلمين لتبني أساليب أكثر توافقاً مع هذا الجيل. كما أن واقع العمل المدرسي اليوم يقوم بدرجة كبيرة على فرق عمل تعاونية داخلية، حيث تتوزع المهام بين لجان ومجالس مدرسية، مما يجعل القرارات القيادية نتاجاً لعمل جماعي أكثر من كونها انعكاساً لاجتهاد فردي، وبالتالي يخفف من أثر النوع الاجتماعي على أسلوب القيادة.

ومن الممكن أيضاً أن يعزى غياب الفروق إلى القيم المؤسسية الداعمة للمساواة المهنية بين المديرين والمديرات، حيث تحرص إدارات التعليم على توفير نفس مستوى الدعم والتوجيه والموارد لكلا الطرفين، بما يعزز تكافؤ الفرص ويحد من التباينات في الممارسات القيادية. كما أن التوجهات التربوية الحديثة تركز على الكفاءة والمعارية في الأداء، وتدفع نحو بناء قيادات مدرسية قادرة على اتخاذ قرارات رشيدة قائمة على المعايير المهنية لا على الفروق الشخصية.

وعليه فإن التجانس الملحوظ في اتجاهات المديرين والمديرات نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا يمكن اعتباره انعكاساً لوعي جمعي بأهمية التحول في القيادة المدرسية لمواكبة هذا الجيل، وهو ما يؤكد أن المتغير الحاسم ليس النوع بحد ذاته، بل إدراك القيادات التربوية مجتمعة لخطمية الاستجابة لمتطلبات الجيل الرقمي الجديد، الذي يفرض أنماطاً قيادية أكثر حداثة وتكيفاً.

وتوضح النتيجة سالف الذكر أن اتجاهات مديري المدارس الثانوية بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا لا تختلف باختلاف النوع؛ إذ لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير (ذكور/إناث). ويُلاحظ أن هذه النتيجة تتناول الاتجاهات، بينما ركزت معظم الدراسات السابقة على واقع الممارسات القيادية ومستواها. فقد أظهرت دراسة المطيري (2015) ودراسة صلاح الدين (2018) عدم وجود فروق تعزى للجنس في مستوى الممارسات القيادية، وهو ما يتسق مع النتيجة الحالية من حيث الاتجاه العام، في حين توصلت دراسة المطيري والسرحدان (2020) إلى وجود فروق مرتبطة بالجنس في مستوى ممارسة المهارات القيادية، وهو ما يختلف عن الدراسة الحالية التي تركز على اتجاهات القادة أنفسهم لا على الممارسات الفعلية من وجهة نظر المعلمين. كما أن نتائج عداوي والشافعي (2022) أكدت أن العوامل الديموغرافية كالنوع أو المؤهل العلمي ليست ذات تأثير واضح على الممارسات القيادية، وهو ما يعضد ما كشفه البحث الحالي.

ثالثاً: عرض وتفسير ومناقشة نتائج السؤال الثالث للبحث ونصّه: ما تأثير متغير المؤهل العلمي في اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا؟

باستقراء النتائج الواردة بالجدول رقم (5) اتضح أن قيمة (ت) لمقياس اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا ككل بلغت (0.570)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً؛ حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة باستخدام برنامج SPSS (0.569)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المفروضة ($\alpha=0.05$)، في حين بلغت قيمة (ت) للمحاور السبعة الرئيسية المتضمنة بالمقياس وهي (الاتجاه نحو تعزيز بيئة التعلم، الاتجاه نحو تطوير البرامج التعليمية، الاتجاه نحو تبني أساليب التدريس المتمحورة حول الطالب، الاتجاه نحو دعم دمج التكنولوجيا بما يتوافق مع احتياجات الطلاب، الاتجاه نحو الاتصال الفعال، الاتجاه نحو تحفيز المعلمين للاستجابة لخصائص الجيل ألفا، الاتجاه نحو اتخاذ القرارات الرشيدة) على الترتيب (0.835؛ 0.275؛ 1.362؛ 0.368؛ 0.893؛ 0.495؛ 0.632) وجميعها قيم غير دالة إحصائياً؛ حيث بلغت قيم الدلالة المحسوبة باستخدام برنامج SPSS لها على الترتيب (0.405؛ 0.783؛ 0.175؛ 0.714؛ 0.373؛ 0.621؛ 0.528) وجميعها أكبر من مستوى الدلالة المفروضة (0,05)، وهو ما يعني عدم وجود فرق دال إحصائياً يُعزى لمتغير النوع (ذكور، إناث) في متوسطات درجات أفراد العينة حول درجة اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا ككل ولكل محور من المحاور السبعة المتضمنة بها.

وفي ضوء ما سبق أمكن الإجابة عن السؤال الثاني للبحث ونصّه: ما تأثير متغير النوع في اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا؟ بأنه لا يوجد أي تأثير لمتغير النوع في اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا؛ حيث لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسطات درجات أفراد العينة حول درجة اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا عزي لمتغير النوع (ذكور، إناث).

ويمكن تفسير النتيجة التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين الذكور والإناث من مديري ومديرات المدارس الثانوية في اتجاهاتهم نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا بعدد من الاعتبارات؛ أولها أن السياسات التعليمية المعتمدة من وزارة التعليم باتت تُطبق بشكل موحد في مدارس البنين والبنات على حد سواء، سواء من حيث التكاليف الإدارية، أو آليات المتابعة، أو معايير التقويم، وهو ما جعل فرص التفاعل مع متطلبات الجيل الجديد متساوية بين المديرين والمديرات، وحدّ بالتالي من إمكانية ظهور فروق جوهرية تعزى إلى النوع. كما أن كليهما يخضع لنفس البرامج التدريبية وورش العمل القيادية التي تركز على مفاهيم حديثة مثل الطلاقة الرقمية، والتعلم الذاتي، والتوظيف الفعال للتكنولوجيا، الأمر الذي أسهم في بناء وعي مشترك بمستلزمات المرحلة الراهنة.

وبكالوريوس، ماجستير فأعلى)، تمَّ حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وكذلك حَسِب اختبار «ت» لعينتين مستقلتين (Independent Samples T-Test)، وقيمة الدلالة الإحصائية المحسوبة؛ حيث يوضح الجدول (6) نتائج متغير النوع:

ولإجابة عن هذا السؤال، ولتحديد وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات استجابات أفراد العينة في درجة اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا تُعزى لمتغير النوع

جدول 6

قيم «ت» للدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث حول درجة اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا ككل ولكل محور على حدة وفق متغير المؤهل العلمي (ن=174)

الدلالة p	درجة الحرية	قيمة «ت»	الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المجموعة	محاور المقياس
0.508	172	0.664	2.2325	23.67	145	بكالوريوس	الاتجاه نحو تعزيز بيئة التعلم
غير دالة			3.9726	23.32	28	ماجستير فأعلى	
0.593	172	0.536	2.2350	23.82	145	بكالوريوس	الاتجاه نحو تطوير البرامج التعليمية
غير دالة			3.9203	23.53	28	ماجستير فأعلى	
0.943	172	0.71	2.3749	23.49	145	بكالوريوس	الاتجاه نحو تبني أساليب التدريس المتمحورة حول الطالب
غير دالة			3.8918	23.53	28	ماجستير فأعلى	
0.510	172	0.661	2.05987	24.11	145	بكالوريوس	الاتجاه نحو دعم دمج التكنولوجيا بما يتوافق مع احتياجات الطلاب
غير دالة			3.8428	23.78	28	ماجستير فأعلى	
0.839	172	0.203	2.5169	23.51	145	بكالوريوس	الاتجاه نحو الاتصال الفعال
غير دالة			4.0031	23.39	28	ماجستير فأعلى	
0.890	172	0.139	2.2537	23.71	145	بكالوريوس	الاتجاه نحو تحفيز المعلمين للاستجابة لخصائص الجيل ألفا
غير دالة			3.9272	23.64	28	ماجستير فأعلى	
0.522	172	0.641	2.1670	23.51	145	بكالوريوس	الاتجاه نحو اتخاذ القرارات الرشيدة
غير دالة			3.8398	23.17	28	ماجستير فأعلى	
0.674	172	0.421	14.1187	165.84	145	بكالوريوس	المقياس ككل
غير دالة			26.6310	164.39	28	ماجستير فأعلى	

بكالوريوس، ماجستير فأعلى) في متوسطات درجات أفراد العينة حول درجة اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا ككل ولكل محور من المحور السبعة المتضمنة به.

وفي ضوء ما سبق أمكن الإجابة عن السؤال الثالث للبحث ونصّه: ما تأثير متغير المؤهل العلمي في اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا؟ بأنه لا يوجد أي تأثير لمتغير المؤهل العلمي في اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا؛ حيث لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسطات درجات أفراد العينة حول درجة اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا عُزى لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، ماجستير فأعلى).

باستقراء النتائج الواردة بالجدول رقم (6) اتضح أن قيمة (ت)

باستقراء النتائج الواردة بالجدول رقم (6) اتضح أن قيمة (ت) لمقياس اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا ككل بلغت (0.421)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً؛ حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة باستخدام برنامج SPSS (0.674)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المفروضة ($\alpha=0.05$)، في حين بلغت قيمة (ت) للمحاور السبعة الرئيسية المتضمنة بالمقياس وهي (الاتجاه نحو تعزيز بيئة التعلم، الاتجاه نحو تطوير البرامج التعليمية، الاتجاه نحو تبني أساليب التدريس المتمحورة حول الطالب، الاتجاه نحو دعم دمج التكنولوجيا بما يتوافق مع احتياجات الطلاب، الاتجاه نحو الاتصال الفعال، الاتجاه نحو تحفيز المعلمين للاستجابة لخصائص الجيل ألفا، الاتجاه نحو اتخاذ القرارات الرشيدة) على الترتيب (0.664؛ 0.536؛ 0.71؛ 0.661؛ 0.203؛ 0.139؛ 0.641) وجميعها قيم غير دالة إحصائياً؛ حيث بلغت قيم الدلالة المحسوبة باستخدام برنامج SPSS لها على الترتيب (0.508؛ 0.593؛ 0.943؛ 0.510؛ 0.839؛ 0.890؛ 0.522) وجميعها أكبر من مستوى الدلالة المفروضة (0,05)، وهو ما يعني عدم وجود فرق دال إحصائياً يُعزى لمتغير المؤهل العلمي

ويُضاف إلى ذلك أن طبيعة التحديات التربوية المرتبطة بالجيل ألفا - مثل الحاجة إلى توظيف التكنولوجيا بفاعلية، وإيجاد بيئات تعلم مرنة، وتحفيز المعلمين للتجارب مع خصائص هذا الجيل - لا تعتمد بالضرورة على مستوى المؤهل الأكاديمي، بقدر ما تعتمد على المهارات القيادية العملية، والقدرة على التكيف، وسرعة الاستجابة للتغيرات. وبالتالي فإن المدير الحاصل على بكالوريوس قد يمتلك من الخبرة الميدانية والتجريب العملي ما يجعله في مستوى مقارب لمدير آخر حاصل على ماجستير.

كما أن المهام اليومية للقيادات المدرسية، مثل الإشراف على تنفيذ البرامج التعليمية، وتنظيم بيئة التعلم، وتعزيز التواصل الفعال مع المعلمين والطلاب، تُمارس من خلال منظومة جماعية، وتخضع لخطط معتمدة من الإدارات التعليمية، الأمر الذي يقلل من الفوارق الفردية الناتجة عن المؤهل. إضافة إلى ذلك، فإن انتشار ثقافة العدالة الوظيفية والتكافؤ المهني في الميدان التربوي يعزز من فرص تمكين جميع المديرين بغض النظر عن مستوى تعليمهم، ويجعل عملية اتخاذ القرار وتطبيق الممارسات القيادية عملية معيارية أكثر من كونها مرتبطة بالمؤهل الأكاديمي.

ومن الممكن أيضاً أن يعود غياب الفروق الإحصائية إلى أن كلا الفئتين - بكالوريوس وماجستير فأعلى - باتتا أكثر وعياً بالتحويلات التربوية وخصائص الجيل ألفا، حيث أصبح التركيز على المهارات القيادية الحديثة مثل التفكير النقدي، والتخطيط الاستراتيجي، وإدارة الموارد بكفاءة، وهي مهارات لا يضمنها المؤهل وحده بقدر ما يعززها التدريب والممارسة الميدانية. كما أن نتائج الاستبانة ذاتها أظهرت مستوى متقارباً من الاتجاهات لدى جميع أفراد العينة، ما يشير إلى وجود تجانس عام في وعي القيادات المدرسية وحرصها على تبني ممارسات متكيفة مع خصائص الجيل ألفا، بصرف النظر عن المؤهل الأكاديمي.

وتشير النتيجة السابقة إلى أن اتجاهات مديري المدارس الثانوية بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا لا تختلف باختلاف المؤهل العلمي، إذ لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير (بكالوريوس/ماجستير فأعلى). ويُلاحظ أن هذه النتيجة تتعلق بالاتجاهات، في حين ركزت معظم الدراسات السابقة على واقع الممارسات القيادية ومستواها. فقد أظهرت دراسة المطيري (2015) وجود فروق في بعض المجالات مرتبطة بالمؤهل العلمي عند قياس مستوى الممارسات، كما بينت دراسة المطيري والسرحان (2020) وجود فروق دالة في ممارسة المهارات القيادية تُعزى للمؤهل العلمي من وجهة نظر المعلمين، وهو ما يختلف عن النتيجة الحالية التي تتعلق باتجاهات القادة أنفسهم لا بمستوى أدائهم الفعلي، وفي المقابل، اتفقت نتائج عداوي والشافعي (2022) مع نتيجة البحث الحالي من حيث عدم وجود فروق دالة في الممارسات القيادية تُعزى للمؤهل العلمي لدى قائدات المدارس، وبذلك يمكن القول إن البحث الحالي أضاف بعداً جديداً يتمثل في أن المؤهل العلمي لا يعد عاملاً مؤثراً في اتجاهات القادة التربويين نحو تكييف ممارساتهم مع خصائص الجيل ألفا، وهو ما يعكس أن الاتجاهات الإيجابية نحو

لقياس اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا ككل بلغت (0.421)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً؛ حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة باستخدام برنامج SPSS (0.674)، وهي أكبر من مستوى الدلالة المفروضة ($\alpha=0.05$)، في حين بلغت قيمة (ت) للمحاور السبعة الرئيسة المتضمنة بالمقياس وهي (الاتجاه نحو تعزيز بيئة التعلم، الاتجاه نحو تطوير البرامج التعليمية، الاتجاه نحو تبني أساليب التدريس المتمحورة حول الطالب، الاتجاه نحو دعم دمج التكنولوجيا بما يتوافق مع احتياجات الطلاب، الاتجاه نحو الاتصال الفعال، الاتجاه نحو تحفيز المعلمين للاستجابة لخصائص الجيل ألفا، الاتجاه نحو اتخاذ القرارات الرشيدة) على الترتيب (0.664؛ 0.536؛ 0.71؛ 0.661؛ 0.203؛ 0.139؛ 0.641) وجميعها قيم غير دالة إحصائياً؛ حيث بلغت قيم الدلالة المحسوبة باستخدام برنامج SPSS لها على الترتيب (0.508؛ 0.593؛ 0.943؛ 0.510؛ 0.839؛ 0.890؛ 0.522) وجميعها أكبر من مستوى الدلالة المفروضة (0,05)، وهو ما يعني عدم وجود فرق دال إحصائياً يُعزى لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، ماجستير فأعلى) في متوسطات درجات أفراد العينة حول درجة اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا ككل ولكل محور من المحور السبعة المتضمنة به.

وفي ضوء ما سبق أمكن الإجابة عن السؤال الثالث للبحث ونصه: ما تأثير متغير المؤهل العلمي في اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا؟ بأنه لا يوجد أي تأثير لمتغير المؤهل العلمي في اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا؛ حيث لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05)، في متوسطات درجات أفراد العينة حول درجة اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا عَزَى لمتغير المؤهل العلمي (بكالوريوس، ماجستير فأعلى).

ويمكن تفسير النتيجة الواردة في الجدول (6) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0,05)، بين مديري المدارس الثانوية ذوي المؤهل العلمي (بكالوريوس) ونظرائهم من ذوي (الماجستير فأعلى) في اتجاهاتهم نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا بعدد من الأسباب، وأنها أن الإطار التنظيمي للعمل في المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان يخضع لسياسات موحدة، وأنظمة مركزية تحدد أدوار المديرين وآليات تنفيذ الممارسات القيادية، مما يقلل من أثر التباين في المؤهل العلمي على الممارسات الفعلية أو الاتجاهات. كما أن البرامج التدريبية وورش التطوير المهني التي توفرها وزارة التعليم تُقدّم لكافة المديرين بغض النظر عن مؤهلاتهم، مما يؤدي إلى رفع كفاءتهم في مستوى متقارب، ويجعل المؤهل الأكاديمي متغيراً أقل تأثيراً مقارنة بالتدريب العملي المستمر الذي يتلقونه.

درجات أفراد العينة في مقياس اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا وفق متغير عدد سنوات الخبرة التعليمية (من 1-5 سنوات، من 6-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)، تم تفرغ الاستجابات وتحليلها إحصائياً باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية SPSS، والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل إليها؛ حيث يوضح الجدول (7) نتائج متغير المرحلة التعليمية:

الاستجابة لمطلوبات الجيل الجديد تمثل سمة مشتركة بين جميع القادة بغض النظر عن مستواهم الأكاديمي.

رابعاً: عرض وتفسير ومناقشة نتائج السؤال الرابع للبحث ونصّه: ما تأثير متغير عدد سنوات الخبرة في اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا؟

للإجابة عن السؤال الرابع، ولتحديد دلالة الفرق في متوسطات

جدول 7

قيم (ف) الناتجة عن تحليل التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في مقياس اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا ككل ولكل محور على حدة وفق متغير المرحلة التعليمية (ن=174)

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	الدلالة p
الاتجاه نحو تعزيز بيئة التعلم	بين المجموعات	26.9069	2	13.453	2.042	0.133 غير دالة
	داخل المجموعات المجموع	1126.730	171	6.589		
الاتجاه نحو تطوير البرامج التعليمية	بين المجموعات	32.522	2	16.261	2.502	0.085 غير دالة
	داخل المجموعات المجموع	1111.34	171	6.499		
الاتجاه نحو تبني أساليب التدريس المتمحورة حول الطالب	بين المجموعات	10.541	2	5.271	0.744	0.477 غير دالة
	داخل المجموعات المجموع	1210.959	171	7.082		
الاتجاه نحو دعم دمج التكنولوجيا بما يتوافق مع احتياجات الطلاب	بين المجموعات	8.202	2	4.101	0.698	0.499 غير دالة
	داخل المجموعات المجموع	1005.223	171	5.878		
الاتجاه نحو الاتصال الفعال	بين المجموعات	2.132	2	1.066	0.135	0.873 غير دالة
	داخل المجموعات المجموع	1345.316	171	7.867		
الاتجاه نحو تحفيز المعلمين للاستجابة لخصائص الجيل ألفا	بين المجموعات	2.060	2	1.030	0.153	0.858 غير دالة
	داخل المجموعات المجموع	1153.181	171	6.744		
الاتجاه نحو اتخاذ القرارات الرشيدة	بين المجموعات	2.272	2	1.136	0.180	0.836 غير دالة
	داخل المجموعات المجموع	1080.654	171	6.320		
المقياس ككل	بين المجموعات	409.732	2	204.866	0.735	0.481 غير دالة
	داخل المجموعات المجموع	47677.561	171	278.816		
		48087.293	173			

الدلالة المفروضة (0,05)، كما بلغت قيمة (ف) للمحاور السبعة المتضمنة بالمقياس وهي (الاتجاه نحو تعزيز بيئة التعلم، الاتجاه نحو تطوير البرامج التعليمية، الاتجاه نحو تبني أساليب التدريس المتمحورة حول الطالب، الاتجاه نحو دعم دمج التكنولوجيا بما يتوافق مع احتياجات الطلاب، الاتجاه نحو الاتصال الفعال، الاتجاه نحو تحفيز

باستقراء النتائج المعروضة بالجدول رقم (7) اتضح أن قيمة (ف) لمقياس اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا ككل بلغت (0,735)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً؛ حيث بلغت قيمة الدلالة المحسوبة (0,481) (p) وهي أكبر من مستوى

الحديثة ما يجعله في مستوى مقارب لمدير آخر يمتلك خبرة طويلة. كما أن الممارسات القيادية اليومية التي يضطلع بها المديرون - كتنظيم البرامج التعليمية، وتوجيه المعلمين، وتعزيز الاتصال الفعال، وبناء بيئة مدرسية محفزة - تتم في إطار خطط موحدة صادرة عن الإدارات التعليمية، وتُمارس غالبًا ضمن عمل جماعي، مما يقلل من فرص بروز الفروق الناتجة عن سنوات الخبرة. ويُضاف إلى ذلك أن انتشار ثقافة العدالة المهنية وتكافؤ الفرص في الميدان التربوي يعزز من مساواة جميع المديرين في الحصول على الدعم والتمكين، الأمر الذي يجعل الممارسات القيادية أقرب إلى كونها معيارية أكثر من كونها مرتبطة بالخبرة الفردية.

ومن الممكن أيضًا أن يعود غياب الفروق الإحصائية إلى أن جميع المديرين - بصرف النظر عن سنوات خبرتهم - باتوا أكثر وعيًا بخصائص الجيل ألفا والتحولات التربوية المرتبطة به، حيث أصبح التركيز في القيادة المدرسية على مهارات نوعية مثل التفكير النقدي، والتخطيط الاستراتيجي، وإدارة التغيير، وهي مهارات لا تضمنها الخبرة وحدها بقدر ما يعززها التدريب والتعلم المستمر. كما أن النتائج الكلية للاستبانة أظهرت مستوى متقاربًا من الاتجاهات لدى أفراد العينة كافة، مما يشير إلى وجود تجانس عام في وعي القيادات المدرسية بأهمية تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا، بغض النظر عن عدد سنوات الخبرة.

وتشير النتيجة السابقة إلى أن اتجاهات مديري المدارس الثانوية بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا لا تختلف باختلاف عدد سنوات الخبرة، إذ لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الخبرة (من 1-5 سنوات، من 6-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات). ويُلاحظ أن هذه النتيجة تتناول الاتجاهات، بينما ركزت معظم الدراسات السابقة على واقع الممارسات القيادية؛ فقد بينت دراسة المطيري (2015) عدم وجود فروق في مستوى الممارسات تعزى لمتغير الخبرة، وهو ما يتفق مع النتيجة الحالية؛ في حين أظهرت دراسة عداوي والشافعي (2022) فروقًا لصالح المعلمات ذوات الخبرة (10 سنوات فأكثر) عند قياس واقع الممارسات القيادية وفق نموذج القيادة الخادمة، مما يختلف عن نتائج هذا البحث التي تركز على الاتجاهات الإيجابية نحو التكيف مع خصائص الجيل ألفا، حيث يبدو أن الاتجاهات لا تتأثر بعامل الخبرة كما قد يتأثر الواقع العملي للممارسات.

التوصيات

في ضوء نتائج البحث السابقة توصي الباحثة بما يلي:

1. تصميم برامج تدريبية متخصصة تركز على تكييف الممارسات القيادية مع احتياجات الجيل ألفا، من خلال تعزيز مهارات التفكير النقدي، والابتكار، والقيادة التحويلية لدى مديري المدارس.
2. تطوير برامج تعليمية حديثة تستجيب لخصائص الجيل

المعلمين للاستجابة لخصائص الجيل ألفا، الاتجاه نحو اتخاذ القرارات الرشيدة) على الترتيب (2.024؛ 2.502؛ 0.744؛ 0.698؛ 0.135؛ 0.153؛ 0.180) وهي قيم غير دالة إحصائيًا؛ حيث بلغت قيم الدلالة المحسوبة باستخدام برنامج SPSS لها (0.133؛ 0.085؛ 0.477؛ 0.499؛ 0.873؛ 0.858؛ 0.836)، وجميعها أكبر من مستوى الدلالة المفروضة (0.05)، وبذلك يتضح عدم وجود فروق في استجابات مديري ومديرات مدارس المرحلة الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان حول اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا ككل ولكل محور من المحاور السبعة تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة (من 1-5 سنوات، من 6-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

وفي ضوء ما سبق أمكن الإجابة عن السؤال الرابع للبحث ونصه: ما تأثير متغير عدد سنوات الخبرة في اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا؟ بأنه لا يوجد أي تأثير لمتغير عدد سنوات الخبرة في اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا؛ حيث لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسطات درجات أفراد العينة حول درجة اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا؛ حيث لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في متوسطات درجات أفراد العينة حول درجة اتجاهات مديري المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا عَزَى لمتغير (من 1-5 سنوات، من 6-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

ويمكن تفسير النتيجة الواردة في الجدول (7) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين مديري المدارس الثانوية من ذوي سنوات الخبرة المختلفة (قصيرة - متوسطة - طويلة) في اتجاهاتهم نحو تكييف الممارسات القيادية مع خصائص الجيل ألفا بعدد من الأسباب، أولها أن الإطار التنظيمي للعمل في المدارس الثانوية بالإدارة العامة للتعليم بجازان يخضع لأنظمة مركزية وسياسات موحدة تحدد مهام المديرين وأدوارهم القيادية، الأمر الذي يقلل من أثر الفروق الفردية في سنوات الخبرة على طبيعة الممارسات القيادية أو على الاتجاهات المرتبطة بها. كما أن برامج التدريب والتطوير المهني التي توفرها وزارة التعليم تُقدّم لجميع المديرين بانتظام بغض النظر عن سنوات خبرتهم، مما يؤدي إلى رفع كفاءتهم المهنية بشكل متقارب، ويجعل عامل الخبرة الزمنية أقل تأثيرًا مقارنةً بالتدريب المستمر الموجه نحو التكيف مع التحولات التربوية.

ويُضاف إلى ذلك أن طبيعة التحديات المرتبطة بالتعامل مع الجيل ألفا - مثل دمج التقنيات الرقمية في التعليم، وتبني أساليب تدريس تفاعلية، وتوفير بيئات تعلم مرنة - لا ترتبط بسنوات الخبرة التراكمية بقدر ما ترتبط بالقدرة على التكيف مع المستجدات التكنولوجية، والمرونة القيادية، وسرعة الاستجابة للتغير. وبالتالي فإن مديرًا ذا خبرة قصيرة قد يمتلك من الوعي الرقمي والمهارات

5. أثر الممارسات القيادية الداعمة للتعليم الذاتي على تنمية الطلاقة الرقمية لدى طلاب الجيل ألفا.
6. القيادة التحويلية كمدخل للتعامل مع التحديات السلوكية والتعليمية المرتبطة بطلاب الجيل ألفا.
7. تصور مقترح لتطوير سياسات إعداد القادة التربويين بما يتناسب مع متطلبات إدارة مدارس الجيل ألفا.
8. العلاقة بين الذكاء الاصطناعي التعليمي وأدوار القائد المدرسي في دعم تعلم الجيل ألفا.

المراجع

1. أبو أحمد، يحيى. (2022). تصميم مقياس الاتجاه تصميم مقياس الاتجاه نحو تعلم مادة الرياضيات. *مجلة العلوم الإنسانية،* جامعة محمد خيضر بسكرة، 20(2)، 250 – 269.
2. أبو سمرة، محمود وحمارشة، محمد صالح. (2014). العلاقة بين الممارسات القيادية لمديري المدارس ودافعية الإنجاز للمعلمين في فلسطين. *مجلة جامعة الأزهر بحقوق،* سلسلة العلوم الإنسانية، 16(1)، 1-30.
3. أبو علام، رجاء محمود. (2004). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية. دار النشر للجامعات.
4. أحمد، مروة محمود عبد الله. (2024). استخدام جيل ألفا لمواقع التواصل الاجتماعي وعلاقته بتفاعلاتهم الاجتماعية: دراسة في إطار تكنولوجيا التوأم الرقمي. *مجلة الإعلام والدراسات البيئية،* 10(10)، 162-226.
5. آل ناجي. محمد عبد الله. (2013). الإدارة التعليمية والمدرسية: نظريات وممارسات في المملكة العربية السعودية (ط.5). مطابع الحميضي.
6. البرعي، إيمان محمد عبد العزيز، الحرون، منى محمد ومنصر، هالة علي حواش. (2023). متطلبات التمكين الرقمي لمديري مدارس المرحلة الثانوية العامة بمحافظة المنوفية. *مجلة التربية في القرن 21 للدراسات التربوية والنفسية،* 29(29)، 112-141.
7. البلوشية، آسية بنت حسن بن علي. (2022). القيادة المستدامة وعلاقتها بالتعلم التنظيمي في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان (رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس). قاعدة بيانات دار المنظومة.
8. بني حمدان، حنان فايز. (2018). استراتيجيات إدارة التغيير لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر المعلمين (رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية). قاعدة بيانات دار المنظومة.

1. الجديد عبر دمج التكنولوجيا التعليمية التفاعلية، وتضمن الأنشطة التي تحفز الإبداع، وتدعم التعلم الذاتي والتعاوني.
2. تعزيز بيئة التعلم المدرسية بجعلها أكثر مرونة وانفتاحاً، من خلال إعادة تصميم الصفوف والمساحات التعليمية بما يتيح فرصاً للتعلم التفاعلي والمشروعات العملية التي تشجع على المسؤولية الذاتية لدى الطلاب.
3. تمكين المعلمين من الاستجابة لخصائص الجيل ألفا عبر برامج تدريبية تركز على كيفية التعامل مع أنماط تعلم الطلاب الرقمية، وتحفيزهم على استخدام استراتيجيات تدريس مبتكرة متمحورة حول الطالب.
4. تفعيل قنوات الاتصال الفعال بين قادة المدارس والمعلمين وأولياء الأمور والطلاب، بما يساهم في بناء جسور من الثقة والتعاون، ويضمن تكييف الممارسات القيادية بشكل جماعي ومنظومي.
5. تعزيز دمج التكنولوجيا في الممارسات التعليمية والإدارية، من خلال تزويد المدارس بالبنية التحتية التقنية اللازمة، وتقديم ورش عمل تطبيقية تساعد القادة على استثمار أدوات الذكاء الاصطناعي والتحليلات التعليمية في تحسين الأداء المدرسي.
6. إيجاد آليات داعمة لاتخاذ القرارات الرشيدة، عبر تزويد قادة المدارس بمهارات تحليل البيانات التعليمية، وربط قراراتهم بالمؤشرات الواقعية لاحتياجات الطلاب والمعلمين.
7. بناء مجتمعات تعلم مهنية بين مديري المدارس تتيح تبادل الخبرات وأفضل الممارسات القيادية، وتعزز من روح التعاون والابتكار في التعامل مع تحديات الجيل ألفا.
8. مراجعة وتحديث سياسات الإشراف التربوي بحيث تركز على مدى تطبيق الممارسات القيادية المتكيفة مع خصائص الجيل ألفا، وتدرج مؤشرات واضحة لتقييم هذه الممارسات ضمن خطط التطوير المدرسي.

مقترحات البحث

1. في ضوء نتائج البحث وتوصياته يقترح إجراء الدراسات التالية مستقبلاً:
1. الكفايات الرقمية لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بقدرتهم على قيادة الجيل ألفا في بيئات تعليمية متغيرة.
2. الممارسات القيادية المبتكرة في ضوء خصائص الجيل ألفا وأثرها في تنمية المواطنة الرقمية لدى طلاب المرحلة الثانوية.
3. دور التحول الرقمي في إعادة تشكيل أساليب القيادة المدرسية للتكيف مع متطلبات الجيل ألفا.
4. فاعلية البرامج التدريبية في تمكين القيادات المدرسية من تكييف أساليبهم مع الخصائص المعرفية والتكنولوجية للجيل ألفا.

- الجهاني، عبد الناصر عز الدين. (2013). الممارسات القيادية الإدارية والفنية لمديري المدارس. *مجلة الحكمة*، (28)، 82-96.
- الجهني، أحمد بن عطا الله. (2013). القيادة والإدارة المدرسية في القرن 21. *قرطبة للنشر والتوزيع*.
- حسن، نجلاء محمد حامد. (2024). السمات المتبادلة بين جبلي ألفا وزد في ضوء الفجوة الرقمية: دراسة ميدانية مقارنة. *مجلة الإعلام والدراسات البنائية*، (10)، 227-283.
- خيري، أسامة. (2013). الجديد في القيادة الإدارية. دار الراجعية للنشر والتوزيع.
- الداعور، سعيد خضر. (2007). مدير المدرسة الثانوية كقائد تربوي في محافظات غزة وعلاقته بالثقافة التنظيمية للمدرسة من وجهة نظر المعلمين (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.
- دلالة، ساجدة أحمد، صالح، علي محمد جبران والطوبية، هادي محمد غالب. (2024). درجة ممارسة الإدارة بالرؤية المشتركة لمديري المدارس الخاصة في إقليم الشمال في الأردن من وجهة نظر المديرين والمعلمين. *مجلة التربية الأردنية*، 9، 199-224.
- سليم، أسماء سادات فريد أحمد. (2019). دور الممارسات القيادية الداعمة للإبداع في تحسين الأداء التنظيمي بجامعة بورسعيد. *مجلة البحوث المالية والتجارية*، (2)، 213-229.
- سليمان، عماد حمدي خميس محمد. (2020). الممارسات القيادية لمديري مدارس التعليم الأساسي بمصر. *مجلة كلية التربية - جامعة الشيخ*، (2)، 259-280.
- سليمان، محمد وحيد محمد. (2016). تطوير استراتيجية تعلم تشاركي قائمة على تطبيقات جوجل التربوية وأثرها في تنمية مهارات تصميم المقررات الإلكترونية والاتجاه نحوها لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة ببشة. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، (17)، 17-56.
- السودي، سناء راجي أحمد. (2016). درجة إدارة الإبداع وعلاقتها بالأداء الإداري لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات (رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية). قاعدة بيانات دار المنظومة.
- الشرجي، عبد الرحمن محمد، الحناني، إبراهيم طه علي، المراصي، أسماء عبد الحميد وسالم، بشير محمد أحمد. (2023). الممارسات القيادية في وزارة التعليم العالي وعلاقتها بالأداء الوظيفي - اليمن. *مجلة جامعة الناصر*، (22)، 175-209.
- الشريف، عبد الله عبد العزيز الوكيل. (2005). واقع الممارسات القيادية التعليمية لمديري المدارس الحكومية في منطقة تبوك التعليمية في المملكة العربية السعودية (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة.
- الشهري، حسن محمد حسن. (2016). واقع ممارسات القيادة المدرسية في ضوء مبادئ القيادة الخادمة: دراسة ميدانية بمنطقة عسير التعليمية (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية التربية، جامعة الملك خالد.
- صلاح الدين، نسرین صالح محمد. (2018). الممارسات القيادية الداعمة لتحقيق الميزة التنافسية بمدارس التعليم الأساسي في محافظة مسقط بسلطنة عمان. *مجلة كلية التربية في العلوم التربوية - جامعة عين شمس*، (3)، 42-314.
- عابدين، محمد. (2012). درجة ممارسة السلوك القيادي للمديرين كما يقدرها المعلمون في محافظات وسط الضفة الغربية في فلسطين. *مجلة جامعة النجاح للأبحاث*، (6)، 26-1472.
- عداوي، فاطمة محمد أحمد والشافعي، أيمن أحمد. (2022). الممارسات القيادية لدى قائدات المدارس المتوسطة بمنطقة جازان في ضوء القيادة الخادمة. *مجلة كلية التربية بالمنصورة*، (118)، 948-989.
- العيسى، إيناس عبد الرحمن أحمد عباد والجيار، سهير علي ونصر، نوال أحمد إبراهيم. (2016). متطلبات تطوير الممارسات القيادية لمديري المدارس في القدس على ضوء إدارة الجودة الشاملة. *مجلة البحث العلمي في التربية*، (17)، 46-0.
- الغامدي، حنان بنت حسن بن سعيد. (2022). الممارسات القيادية الداعمة لعمليات التخطيط الاستراتيجي بمدارس التعليم العام بمحافظة الجموم. *مجلة جامعة المدينة العالمية للعلوم التربوية والنفسية*، (6)، 1-39.
- كشكول، حسين محمد علي، الحمداني، محمد مجيد، الشمري، فهد مغميش حزيان، الحبوبي، محمد نبيل هادي والمالكي، نضال عبد الله ياسين. (2024). القيادة الرقمية ودورها في تعزيز جودة التعليم الرقمي: دراسة استطلاعية تحليلية في جامعتي وارث الأنبياء «ع» وجامعة الزهراء «ع». *مجلة الإدراك والاقتصاد*، (146)، 23-32.
- المطيري، سلمان تركي والسرحان، خالد علي عوض. (2020). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت للمهارات القيادية من وجهة نظر المعلمين. *مجلة التربية الأردنية*، (3)، 5-23.
- المطيري، سناء عيد جابر. (2015). مستوى الممارسات القيادية التعليمية لمديري مدارس المرحلة الابتدائية في دولة

- Principals in Menoufia Governorate (in Arabic). *Journal of Education in the 21st Century for Educational and Psychological Studies*, (29), 112- 141.
- Al-Daour, Said Khader. (2007). The Secondary School Principal as an Educational Leader in Gaza Governorates and His Relation to School Organizational Culture from Teachers' Perspectives (Unpublished Master's Thesis). Islamic University of Gaza.
- Al-Eissa, Enas Abdul Rahman Ahmed Abad, Al-Geyar, Sohair Ali, and Nasr, Nawal Ahmed Ibrahim. (2016). Requirements for Developing Leadership Practices for School Principals in Jerusalem in Light of Total Quality Management (in Arabic). *Journal of Scientific Research in Education*, (17), 0- 46.
- Al-Ghamdi, Hanan bint Hassan bin Said. (2022). Leadership Practices Supporting Strategic Planning in General Education Schools in Al-Jumum Governorate . *Al-Madinah International University Journal of Educational and Psychological Sciences*, (6), 1- 39.
- Al-Juhani, Abdel Nasser Ezz El-Din. (2013). Administrative and Technical Leadership Practices of School Principals. *Al-Hikma Journal*, (28), 8296-.
- Al-Mutairi, Salman Turki, and Al-Sarhan, Khaled Ali Awadh. (2020). The Degree of Practice of Secondary School Principals in Kuwait of Leadership Skills from Point of View Teachers (in Arabic). *Jordanian Educational Journal*, 5(3), 1- 23.
- Al-Mutairi, Sanaa Eid Jaber. (2015). Educational Leadership Practices of Elementary School Principals in Kuwait (in Arabic). *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 16(2), 555– 586.
- Al-Shahri, Hassan Mohamed Hassan. (2016). The Reality of School Leadership Practices in Light of Servant Leadership Principles: A Field Study in Asir Educational Region (Unpublished Master's Thesis). Faculty of Education, King Khalid University.
- الكويت. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 16 (2)، 586 - 555.
- وزارة التعليم السعودية. (2021). الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام (دليل الأهداف والمهام). وزارة التعليم. <https://bit.ly/4lp90eD>
- Abdeen, Mohamed. (2012). The Degree of Practicing Leadership Behavior by Principals as Perceived by Teachers in Central West Bank Governorates in Palestine. *Al-Najah University Journal for Research*, 26(6), 1429–1472.
- Abu Ahmed, Yahya. (2022). Designing a Measure of Attitude Towards Learning Mathematics (in Arabic). *Journal of Human Sciences, Mohamed Khider University of Biskra*, 20(2), 250–269.
- Abu Samra, Mahmoud, and Hamarsha, Mohamed Saleh. (2014). The Relationship between School Principals' Leadership Practices and Teachers' Achievement Motivation in Palestine. *Al-Azhar University Journal in Gaza, Humanities Series*, 16(1), 130-.
- Adawi, Fatimah Mohamed Ahmed, and El-Shafie, Ayman Ahmed. (2022). Leadership Practices of Female Middle School Principals in Jazan Region in Light of Servant Leadership. *Journal of the Faculty of Education – Mansoura University*, (118), 948–989.
- Ahmed, Marwa Mahmoud Abdullah. (2024). The Relationship between Gen Alpha's Usage of Social Media and Their Social Interactions: Digital Twin Technology Framework (in Arabic). *Journal of Media and Interdisciplinary Studies*, (10), 162- 226.
- Al-Baloushiya, Asiya bint Hassan bin Ali. (2022). Sustainable Leadership and its Relationship with Organizational Learning in Basic Education Schools in Al Batinah South Governorate in Sultanate of Oman (Master's Thesis, Sultan Qaboos University) (in Arabic). Dar Al-Mandumah Database.
- Al-Buray, Iman Mohamed Abdel Aziz, Al-Haroun, Mona Mohamed, and Montaser, Hala Ali Hawash. (2023). Digital Empowerment Requirements for General High School

- of Practicing Administration with a Shared Vision among Principals of Private Schools within the North Region of Jordan From Principals and Teachers' Point of View (in Arabic). *Jordanian Educational Journal*, 9, 199–224.
- Daniëls, E., Hondeghem, A., & Dochy, F. (2019). A review on leadership and leadership development in educational settings. *Educational Research Review*, 27(1), 110–125. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2019.02.003>
- dos Reis, T. A. (2018). Study on the alpha generation and the reflections of its behavior in the organizational environment. *Journal of research in humanities and social science*; 6(1), 9- 19.
- Duisenbekova, M. (2023). Comparative analysis of the alpha and z generations: Key characteristics and implications. *Eurasian Science Review an International Peer-Reviewed Multidisciplinary Journal*, 1(1).13-1.
- Hassan, Naglaa Mohamed Hamed. (2024). Mutual Characteristics between Generations Alpha and Z Regarding to the Digital Divide: Comparative Field Study (in Arabic). *Journal of Media and Interdisciplinary Studies*, (10), 227-283.
- Jambo, D., & Hongde, L. (2020). The Effect of Principals' Distributed Leadership Practice on Students' Academic Achievement: A Systematic Review of the Literature. *International Journal of Higher Education*, 9(1), 189- 198.
- Kaplan-Berkley, S. (2022). Digital tools and streaming media converge to inspire social interactions of generation alpha. *International Journal of Early Childhood*, 54(2), 185- 201.
- Kashkoul, Hussein Mohamed Ali, Al-Hamdani, Mohamed Majeed, Al-Shammari, Fahad Mghaimish Haziran, Al-Haboubi, Mohamed Nabil Hadi, and Al-Maliki, Nidal Abdullah Yaseen. (2024). Digital Leadership and its Role in Enhancing the Quality of Digital Education: An Analytical Exploratory
- Al-Sharif, Abdullah Abdul Aziz Al-Wakeel. (2005). The Reality of Educational Leadership Practices of Government School Principals in Tabuk Educational Region in Saudi Arabia (Unpublished Master's Thesis). Faculty of Graduate Studies, Mutah University.
- Al-Sharjabi, Abdul Rahman Mohamed, Al-Hanani, Ibrahim Taha Ali, Al-Marasbi, Asmaa Abdel Hamid, and Salem, Bashir Mohamed Ahmed. (2023). Practices at Ministry of Higher Education and Scientific Leadership Research and Their Relationships with Job Performance – Yemen (in Arabic). *Al-Nasser University Journal*, (22), 175-209.
- Al-Soudi, Sanaa Raji Ahmed. (2016). The Degree of Creativity Management and its Relation with the Management Performance for the Government School Principals in the Northern West Bank Directorates from the Teachers Perspectives (Master's Thesis, An-Najah National University) (in Arabic). Dar Al-Mandumah Database.
- Amrit, K.J. (2020). Understanding Generation Alpha. Retrieved July 27, 2021 from <https://osf.io/d2e8g/download>
- Apaydin, Ç., & Kaya, F. (2020). AN ANALYSIS OF THE PRESCHOOL TEACHERS' VIEWS ON ALPHA GENERATION. *European Journal of Education Studies*, 6(11), 123- 141.
- Bani Hamdan, Hanan Fayeze. (2018). Change Management Strategies of Secondary School Principals and Its Relationship with Performance Effectiveness from Teachers Perspectives (Master's Thesis, Amman Arab University, in Arabic). Dar Al-Mandumah Database.
- Çayak, S. (2021). The effect of sustainable leadership behaviors of school principals on teachers' organizational commitment and job satisfaction. *Discourse and Communication for Sustainable Education*, 12(1), 102 -120.
- Dalaleh, Sajeda Ahmed, Saleh, Ali Mohamed Jibrán, and Al-Tawalbeh, Hadi Mohamed Ghaleb. (2024). The Degree

- Education in Educational Sciences – Ain Shams University, 42(3), 234- 314.
- Şarkbay, Ö. F. (2025). The Doctors of the Future: Leadership Style for Generation Alpha. In Generation Alpha and Next Generation Leadership for Greener Futures (pp. 255 -268). IGI Global Scientific Publishing.
- Selim, Asmaa Sadat Farid Ahmed. (2019). The Role of Innovative Leadership Practices in Enhancing Organizational Performance at the University of Port Said (in Arabic). *Journal of Financial and Commercial Research*, (2), 213-229.
- Selvi, V., Bhuvaneswari, M., & Sandra, S. (2022). Stories: A tool to rejuvenate the culture of Generation Z and Generation Alpha. *YMER Digital*, 21(1), 267- 276.
- Spasova, D. (2022). Generation Alpha and the education. *Science. Business. Society.*, 7(2), 75- 78.
- Suleiman, Emad Hamdy Khamis Mohamed. (2020). Leadership Practices for Basic Education Principals in Egypt (in Arabic). *Journal of the Faculty of Education – Al-Sheikh University*, 20(2), 259–280.
- Suleiman, Mohamed Wahid Mohamed. (2016). Development of a Strategy of Participatory Learning based on Google Educational Applications and its Impact on Developing Skills of Designing Electronic Courses and the Trend towards them Among Faculty Members at the University of Bisha (in Arabic). *Arab Studies in Education and Psychology*, (17), 17–56.
- Thompson, S. K. (2012). *Sampling* (Vol. 755). John Wiley & Sons.
- Tootell, H., Freeman, M., & Freeman, A. (2014, January). Generation alpha at the intersection of technology, play and motivation. In 2014 47th Hawaii international conference on system sciences (pp. 82 -90). IEEE.
- Ziatdinov, R. & Cilliers, J. (2021). Generation Alpha: Understanding the Next Cohort of University Students, European Study at the Universities of Warith Al-Anbiya and Al-Zahra University (in Arabic). *Journal of Management and Economics*, (146), 23 -32.
- Kursunoglu, A., & Tanriogen, A. (2009). The relationship between teachers' perceptions towards instructional leadership behaviors of their principals and teachers' attitudes towards change. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 252- 258.
- Liebowitz, D. D., & Porter, L. (2019). The effect of principal behaviors on student, teacher, and school outcomes: A systematic review and meta-analysis of the empirical literature. *Review of Educational Research*, 89(5), 785–827. <https://doi.org/10.31020034654319866133/>
- McCrinkle, M., & Fell, A. (2020). Understanding Generation Alpha. McCrinkle Research. Retrieved June 3, 2021 from <https://generationalalpha.com/wpcontent/uploads/202002//Understanding-Generation-Alpha-McCrinkle.pdf>
- Pedaste, M., Leijen, Ä., Kivirand, T., Nelis, P., & Malva, L. (2024). School leaders' vision is the strongest predictor of their attitudes towards inclusive education practice. *International Journal of Inclusive Education*, 28(8), 1503.1519-
- Petko, D., Prasse, D. & Cantieni, A. (2018). The Interplay of School Readiness and Teacher Readiness for Educational Technology Integration: A Structural Equation Model. *Computers in the Schools*, 35(1). <https://doi.org/10.1080/07380569.2018.1428007>
- Ruloff, M., & Petko, D. (2025). School principals' educational goals and leadership styles for digital transformation: results from case studies in upper secondary schools. *International Journal of Leadership in Education*, 28(2), 422 -440.
- Salah El-Din, Nesreen Saleh Mohamed. (2018). Leadership practices in support of achieving competitive advantage in basic education schools in Muscat governorate, Sultanate of Oman (in Arabic). *Journal of the Faculty of*



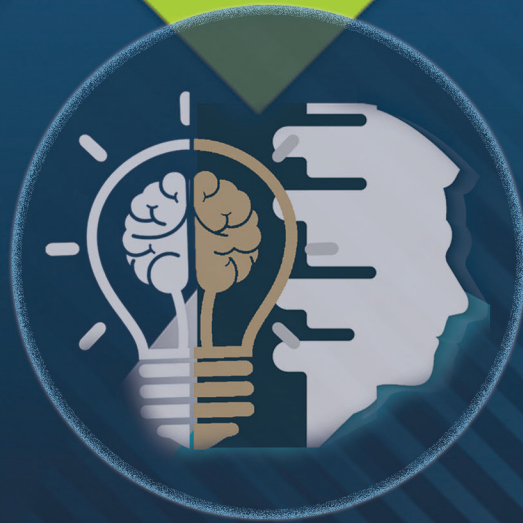
Journal of Human Sciences
At Hail University



جامعة حائل
University of Ha'il

Journal of Human Sciences

A Scientific Refereed Journal Published
by University of Ha'il



Ninth year, Issue 30
Volume 3, June 2026