

الاحتياجات المهنية لقائدات المدارس في ضوء خصخصة التعليم العام في المملكة العربية السعودية

أ/ اسماء عبدالله حامد كمبيجو*

المستخلص:

هدف هذا البحث الى التعرف على الاحتياجات المهنية لقائدات المدارس الثانوية في ضوء خصخصة التعليم العام في مدينة مكة المكرمة ، ولتحقيق اهداف البحث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي ، وتكون مجتمع البحث من جميع قائدات المدارس الثانوية بمكة المكرمة وعددهن (٧٢)قائدة، حيث تم تطبيق استبانة على جميع افراد العينة وعددهم (٧٢) قائدة ؛ وتكونت الاستبانة على ٤٠ عبارة موزعة على ثلاث مجالات :

المجال الاول :المهارات الادارية، المجال الثاني : المهارات الانسانية ،المجال الثالث: المهارات في الشؤون المالية.

تمثلت اهم النتائج التي تم التوصل اليها في البحث الحالي فيما يلي:

- أن الاحتياجات المهنية لقائدات المدارس في ضوء خصخصة التعليم العام في المملكة العربية السعودية جاءت بدرجة (عالية)، حيث جاء المتوسط العام للمجموع الكلي (٣,٩٠)، بانحراف معياري (٠,٦٩٥).
- أن الاحتياج للمهارات الادارية جاء في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤,٢٠) وبدرجة استجابة عالية جدا
- ان الاحتياج للمهارات الانسانية جاء في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (٣,٩٦) وبدرجة استجابة عالية
- ان الاحتياج للمهارات في الشؤون المالية جاء في الترتيب الثالث والأخير بمتوسط حسابي (٣,٥٤) وبدرجة استجابة عالية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر قائدات مدارس المرحلة الثانوية بمكة للاحتياج للمهارات الادارية في ضوء خصخصة التعليم العام تعزى لمتغير (سنوات الخبرة) لصالح من كانت خبرتهم أكثر من (١٠) سنوات حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار تحليل التباين الأحادي تساوي (٠,٠٠٣) وهي قيمة دالة عند مستوى (٠,٠٥α ≤).

الكلمات المفتاحية : الاحتياجات المهنية- خصخصة التعليم- قائد المدرسة

مقدمة:

تعمل عدد من الجهات الحكومية على مشاريع التخصيص والتوسع في مشاريع الشراكة بين القطاعين العام والخاص، وذلك لتعزيز الفرص الاستثمارية الرائدة للقطاع الخاص ورفع مستوى التنمية وكفاءة الخدمات، ولتمكين ذلك قامت فرق العمل المعنية بالعمل على العديد من المبادرات لتسريع هذه العملية وضمان جودة مخرجاتها، وكان من أهم مميزات البرنامج ما أصدره مجلس الوزراء في قراره رقم (٣٥٥) وتاريخ ١٤٣٨/٦/٧ هـ بالموافقة على تنظيم المركز الوطني للتخصيص كجهة مستقلة لتفعيل دور القطاع الخاص في دفع عجلة التنمية. (وزارة الاقتصاد والتخطيط، ٢٠١٧).

وفي ضوء تبني المملكة العربية السعودية رؤية ٢٠٣٠ لتكون منهاج وخارطة طريق للعمل الاقتصادي والتنموي في المملكة، لذا رسمت الرؤية التوجيهات والسياسات العامة للمملكة والاهداف والالتزامات الخاصة بها، لتكون المملكة نموذجاً رائداً على كل المستويات. وتركز خصخصة التعليم العام على إصلاح اقتصادي شامل، ولزيادة كفاءة الإنفاق الحكومي وتقليل الهدر وتحقيق مستوى عال من الفاعلية ورفع جودة التعليم وتخفيض الإنفاق والتخلص من البيروقراطية المترهلة في جهاز التعليم العام.

ترى الباحثة أن الاحتياجات المهنية لقائد المدرسة تعتبر حصيللة العمليات الادارية ووظائفها والممارسات التي يقوم بها القائد في ادارته للمؤسسة التربوية، وتشمل ادارة الصراع التنظيمي وادارة الوقت والادارة الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي وادارة الازمات والمخاطر وغيرها من العمليات الادارية كالاتصال واتخاذ القرار ووظائف الادارة المدرسية كالتخطيط والتنظيم والرقابة والتقييم والمتابعة والتنسيق والتوجيه والتوظيف بحيث يتم توظيفها في ادارة المؤسسة.

وتأسيساً على ما سبق يصبح الاهتمام بدراسة الاحتياجات المهنية لقائدات المدارس والعمل على سد تلك الاحتياجات في التعليم العام ضرورة ملحة تفرضها ظروف العصر، ومن هذا المنطلق ترى الباحثة ضرورة إجراء هذه الدراسة من أجل الارتقاء بأداء القائد الإداري في المدارس وتحديد احتياجاته المهنية في ظل خصخصة التعليم العام.

تحديد المشكلة:

بما أن دور قائد المدرسة مهم إذ إنه هو القائد التربوي الذي يحدث التغيير والتطوير كان لا بد من الاهتمام به وتلمس احتياجاته المهنية في الجانب الإداري والمالي وعلاقته الإنسانية مع العاملين معه في المدرسة وعلاقته بالمجتمع والبيئة المحيطة بمدرسته، والسعي لتحقيق هذه الاحتياجات هدف قائم لأنه هو المنطلق الأول لرفع كفاءتهم ونجاح العملية التربوية.

ويرى القباطي (٢٠١١، ص.٣٩٢) أن مشكلة ضعف الأداء لقائدي وقائدات المدارس من المشكلات التي تُوَرَّق القيادات العليا في وزارة التعليم، فقد أشارت دراسته إلى أن بعض قائدي وقائدات المدارس ليسوا بالمستوى المطلوب من حيث الكفاءة والفاعلية والقدرة على مزاولة الأعمال الإدارية والفنية والقيام بالأعمال الموكلة إليهم.

وتؤكد هذه المشكلة الدراسات التي تمت في المملكة العربية السعودية كدراسة كنعان (٢٠٠٩) ودراسة الخميس (٢٠٠٩) ودراسة الزهراني (٢٠١٤) أن درجة الاحتياجات المهنية والتدريبية لقائدي

وقائدات مدارس المملكة العربية السعودية في جميع المجالات عالية جدا وبحاجة إلى تلبية. وهذا ما أوصت به واقترحته دراسة السلمي (٢٠١٢) حول إجراء دراسات للوصول لتحديدات أكثر دقة لاحتياجات مديري ومديرات المدارس بمكة المكرمة؛ يمكن من خلالها تكوين تصور كامل لهذه الاحتياجات؛ تستفيد منه الجهات التربوية المختصة.

ولعل ذلك من المسوغات التي أدت إلى ظهور التخصصات باعتبارها أحد الحلول لتلبية احتياجات القيادات المدرسية ورفع مستوى كفاياتهم الإدارية والفنية وتحسين مستوى الخدمات المقدمة للمجتمع، وهذا ما أكدته دراسة القحطاني (٢٠٠٧) لحاجة التعليم العام لاستثمار القطاع الخاص وبناء قاعدة قوية من القطاع الخاص التعليمي قادرة على حل المشكلات التعليمية ورفع مستوى القيادات التربوية. وأوصت دراسته إلى إجراء دراسات لتحديد الاحتياجات المطلوبة لقيادات العمل التربوي في ظل استثمارات القطاع الخاص في التعليم العام.

وتتمثل ظواهر هذه المشكلة على ضوء ما لاحظته الباحثة من خلال إجرائها دراسة استطلاعية تكونت عينتها من (٢٠ قائدة) من مجتمع البحث؛ تم اختيارهن بطريقة عشوائية، ومن أبرز نتائج هذه الدراسة أن قائدات المدارس الثانوية بمكة يواجهن عقبات جمة أثناء تنفيذهن لمهامهن ومسؤولياتهن الوظيفية، كما أن لديهن العديد من الاحتياجات المهنية والتدريبية بحاجة إلى تلبية لتتوافق مع التطورات والتغيرات الإدارية الحديثة والتحويلات الحاصلة في المملكة العربية السعودية، وهن على أمل أن تحققها التخصصة لكي يؤدي أدوارهن ومهامهن بأفضل وجه متماشين مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ في التعليم ليواكبوا ركب الأمم المتقدمة.

ومن أجل تطوير العمل الإداري والفني في المدرسة في ضوء تخصصات التعليم العام لا بد من الكشف عن الاحتياجات لقائدي وقائدات المدارس لتحسين العملية التربوية والتعليمية، لذا جاء هذا البحث للتعرف على الاحتياجات المهنية لقائدات المدارس الثانوية بمكة المكرمة.

أسئلة البحث:

يمكن بلورة مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

"ما الاحتياجات المهنية لقائدات المدارس في ضوء تخصصات التعليم العام في المملكة العربية السعودية؟"

لكي نجيب عن السؤال الرئيس لا بد من الإجابة عن التساؤلات التالية:

١. ما الإطار المفاهيمي للاحتياجات المهنية للقائد الإداري في مجال التعليم؟
٢. ما أنماط وأشكال التخصصات في التعليم ومعايير تقييمه؟
٣. ما احتياجات قائدات المدارس في ضوء تخصصات التعليم العام من وجهة نظر قائدات المدارس الثانوية للبنات بمكة في مجال المهارات الإدارية والعلاقات الانسانية والشؤون المالية؟
٤. هل يوجد اختلاف في وجهات نظر قائدات مدارس المرحلة الثانوية بمكة المكرمة لاحتياجاتهن المهنية في ضوء تخصصات التعليم العام تعزى لمتغير (سنوات الخبرة)؟
٥. ما المقترحات الإجرائية لتحسين الأداء المهني لقائدات المدارس في ضوء تخصصات التعليم؟

إهداف البحث:**يهدف البحث إلى:**

١. معرفة الإطار المفاهيمي للاحتياجات المهنية للقائد الإداري في مجال التعليم.
٢. معرفة أنماط وأشكال التخصص في التعليم ومعايير تقييمه.
٣. معرفة احتياجات قائدات المدارس في ضوء خصخصة التعليم العام من وجهة نظر قائدات المدارس الثانوية للبنات بمكة في مجال المهارات الإدارية و العلاقات الانسانية و الشؤون المالية.
٤. معرفة إيجاد اختلاف في وجهات نظر قائدات مدارس المرحلة الثانوية بمكة المكرمة لاحتياجاتهن المهنية في ضوء خصخصة التعليم العام تعزى لمتغير (سنوات الخبرة).
٥. معرفة المقترحات الإجرائية لتحسين الأداء المهني لقائدات المدارس في ضوء خصخصة التعليم.
٦. معرفة الاحتياجات في مجال المهارات الإدارية و العلاقات الانسانية و الشؤون المالية لقائدات مدارس المرحلة الثانوية للبنات بمكة المكرمة في ضوء خصخصة التعليم العام.
٧. الكشف عن الاختلافات في وجهات نظر قائدات مدارس المرحلة الثانوية للبنات بمكة المكرمة لاحتياجاتهن المهنية في ضوء خصخصة التعليم العام.

أهمية البحث :**تكمن أهمية البحث في النقاط الآتية:**

١. قد يزود واضعو السياسات و صانعو القرار في وزارة التعليم بمعلومات حديثة عن احتياجات و متطلبات قائدي و قائدات المدارس في ضوء خصخصة التعليم.
٢. قد تفيد قائدي و قائدات المدارس أنفسهم، إذ تسلط الضوء على احتياجاتهم المهنية المؤثرة في أدائهم المهني بغية تليبيتها.
٣. من المتوقع أن تشكل أدبيات البحث الحالي مرجعاً للباحثين، وقد يكون باعثاً لإجراء بحوث أخرى في مجال خصخصة التعليم.

حدود البحث:

١. الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على دراسة الاحتياجات المهنية لقائدات المدارس الثانوية الحكومية للبنات بمكة، المتوقع أن تلبها خصخصة التعليم العام في المجالات (المهارات الإدارية، العلاقات الانسانية، الشؤون المالية).
٢. الحدود البشرية: اقتصر البحث على قائدات مدارس الثانوية الحكومية للبنات بمكة المكرمة، وهن: مديرات المدارس الثانوية الحكومية للبنات بمكة المكرمة.
٣. الحدود الزمانية: طبق هذا البحث خلال العام الدراسي ١٤٣٩.
٤. الحدود المكانية: اقتصر البحث على دراسة احتياجات قائدات المدارس الثانوية في ظل خصخصة التعليم العام في مدارس الثانوية الحكومية للبنات في مدينة مكة المكرمة.

مصطلحات البحث:

١. **الاحتياجات المهنية:** تعرفها الباحثة بأنها مجموعة من المهارات في المجالات (الإدارية، الانسانية، المالية) التي تحتاجها قائدات المدارس الثانوية بمكة المكرمة والتي تساهم في تحسين أداءهن الوظيفي

والتغلب على المشكلات المهنية التي تقابلهن اثناء ادائهن الوظيفي سواء داخل الفناء المدرسي او خارجه

٢. **قائد المدرسة:** هو الشخص المكلف بادارة شؤون المدرسة بعناصرها البشرية والمادية بما يحقق اهداف وفلسفة الوزارة وتحسين مخرجات المدرسة (وزارة التعليم، ٢٠١٣، ص١٠)

وتعرفه الباحثة بانه هو الشخص المسئول والمكلف بادارة المدرسة وقيادتها من النواحي التربوية والادارية والفنية والمالية والاجتماعية والثقافية واتخاذ القرارات وفق الصلاحيات الممنوحة له من قبل وزارة التعليم لتحقيق اهداف التعليم في المملكة العربية السعودية.

٣. **الخصخصة:** تعرفها الباحثة بانها عملية تحويل الخدمات العامة والانشطة الاقتصادية من القطاع العام الى القطاع الخاص بشكل كلي او جزئي.

٤. **خصخصة التعليم:** تعرفها الباحثة بانها عملية نقل ملكية المؤسسات التعليمية المملوكة من قبل الحكومة او الدولة وما تشمله من وظائف ومهام الى القطاع الخاص اما نقلا كلياً او جزئياً.

أدبيات البحث:

أولاً: الاطار النظري:

المبحث الاول: الاحتياجات المهنية لقائد المدرسة:

• مفهوم القيادة التربوية:

يعرفها العجمي (٢٠١٠، ص١٧٥): كل نشاط اجتماعي هادف يدرك فيه القائد انه عضو في جماعة يرى مصالحها ويهتم بامورها ويقدر افرادا ويسعى لتحقيق مصالحها عن طريق التفكير والتعاون في رسم الخطط و توزيع المسئوليات حسب الكفايات والاستعدادات البشرية والامكانيات المادية المتاحة.

• القائد التربوي:

هو الشخص الذي يجب ان يتحلي بصفات تجعله يقود الجماعة من حسن الى احسن ،وان يتفوق على مجموعته من حيث الذكاء والقدرة العلمية والاستقلال والمكانة الاقتصادية والاجتماعية ، ويجب ان يكون القائد على علم ودراية بشبكة العلاقات التي تربطه بالعاملين وتربط العاملين بعضهم ببعض (العجمي، ٢٠١٠، ص١٧٥)

الاحتياجات المهنية:

مفهوم الاحتياجات المهنية :

تعرفها الباحثة بانها مجموعة من المهارات في المجالات (الادارية، الانسانية، المالية) التي تحتاجها قائدات المدارس الثانوية بمكة المكرمة والتي تساهم في تحسين أداءهن الوظيفي والتغلب على المشكلات المهنية التي تقابلهن اثناء ادائهن الوظيفي سواء داخل الفناء المدرسي او خارجه.

الاحتياجات المهنية لقائد المدرسة في مجال المهارات في العمليات الادارية :

وفيما يلي عرض للعمليات الادارية التي تتطلب هذه المهارات :

١. التخطيط:

يوضح عطوي (٢٠٠٨) وظائف التخطيط:

- تحديد الاهداف المطلوب تحقيقها بالجهد الجماعي باقل التكاليف الممكنة
- رسم السياسيات التي ترشد المرؤوسين لاتمام الاعمال، و اقرار الخطوات التفصيلية لتنفيذها
- وضع برامج زمنية تبين الاعمال المطلوب القيام بها مرتبة زمنيا .

٢. التنظيم:

يذكر عليان (٢٠٠٧) فوائد التنظيم للمؤسسة:

- يحدد التنظيم لكل موظف في المؤسسة موقعه ومكانه في التنظيم العام والانشطة التي يجب ان يقوم بها، ويعطيه السلطة الضرورية للقيام بعمله
- يحدد التنظيم علاقات العمل داخل المؤسسة ويوحد الجهود العاملة ويؤدي الى علاقات سليمة ومرغوبة بين العاملين

٣. الرقابة والمتابعة:

عرفها عزب (٢٠٠٨، ص٢٠٧) الوظيفة التي تستهدف قياس مدى النجاح في بلوغ الاهداف والتأكد من ان جميع الانشطة تسير في الطريق وبالاسلوب المخطط له ، ولذا فان الرقابة تسعى الى التأكد من تنفيذ الخطط الموضوعة والسياسات المقررة ، وبالتالي معالجة اوجه الخلل والانحرافات التي قد تنشأ اثناء تنفيذ الخطة ، وتشمل تحديد المعايير الرقابية وقياس الاداء وتحديد المشكلات وعلاجها.

أهمية الرقابة داخل المدرسة:-

يذكر (راغب، ٢٠١٠، ص١٥٦) أن الرقابة عنصر حيوي لها أهميتها في أداء الجهات الإدارية في كافة العمليات الإدارية من تخطيط وإشراف وتوجيه وتناكد أهمية الرقابة فيما يلي:

١- التأكد من الخطط قد وضعت أو في سبيلها على التحقق.

٢ - تلافي الأخطاء المكتشفة قبل وقوعها.

• ادارة الجودة الشاملة:

يعرفها الدعيس (٢٠١٠، ص١١٥) عن المعهد الوطني الأمريكي معايير الجودة في التعليم بأنها قاعدة المعرفة التي يستخدمها خريجي العملية التعليمية في حل المسائل المتعلقة بمشاكل العمل من خلال وظائف العملية الإدارية وهي (التخطيط والتنظيم والتوظيف والتوجيه والرقابة).

١. الادارة تحت ضغوط العمل: يشير (رضوان، ٢٠١٢، ص٦٧) على انها حالة من انعدام التوازن بين المطالب الداخلية والخارجية على حد سواء .

٢. ادارة التغيير: هو التغير الهادف والمخطط الذي يهدف الى احداث اصلاح في جميع جوانب ومجالات المدرسة ، لتحسين فعالية الإدارة المدرسية في مواجهة الاوضاع الجديدة والتغيرات الحاصلة في البيئة المدرسية ، بما يعبر عن كيفية استخدام افضل الوسائل فاعلية لاحداث التطوير لتحقيق الاهداف المنشودة (الحريري، ٢٠١١، ص٥٥)

٣. ادارة الاجتماعات: وعرفها أبو النصر(٢٠٠٩ م، ص٩) بأنها لقاء بين أكثر من فرد تجمعهم اهتمامات مشتركة تحت قيادة واحدة في مكان وزمان محددين للتداول والتشاور وتبادل الراي حول موضوع أو مشكلة بغرض تحليلها واتخاذ قرار بشأنها.

احتياجات قائد المدرسة في مجال العلاقات الانسانية :

يرى (الحريري،٢٠٠٧، ص ٥٧) ان قائد المدرسة يتفاعل مع مجموعة متباينة من الناس يختلفون في القدرات والمهارات والكفاءات والميول والدوافع والاتجاهات وفي طرق التفكير واساليب التعامل ولذلك فهو بحاجة الى مجموعة من المهارات الانسانية للتعامل مع رؤوسيه والتاثير على سلوك الافراد والجماعات اولا ، والتعامل مع المجتمع المحلي.

المهارات الانسانية لدى قائد المدرسة:

ومن الصور التي تظهر فيها ملامح مهارات العلاقة الانسانية لدى القائد التربوي:

١. اقامة علاقة طيبة مع رؤوسيه:من الدلائل التي تدل على توافر المهارة الانسانية لدى القائد قدرته على التعامل مع رؤوسيه وما يتطلبه ذلك من بناء علاقات طيبة مع الجميع سواء كانوا من اعدائه او اصدقائه ، وادراكه الواعي لميول واتجاهات رؤوسيه وفهمه لمشاعرهم وثقته بهم ، وتقبله لاقتراحاتهم وانتقاداتهم البناءة وافساح المجال لهم لاطهار روحهم الابتكارية فيما يقومون به من اعمال، وخلق الاحساس لديهم بالاطمئنان في العمل، وتلبية طلباتهم واشباع حاجاتهم (كنعان،٢٠٠٩،ص٣٣٤)

٢. اقامة علاقات طيبة مع المجتمع المحلي:ويرى الحولي(٢٠١٦،ص٧٩) ان اهتمام قائد المدرسة بالمجتمع المحلي يتمثل في التعرف على امكانيات البيئة المحلية وحاجاتها واهتماماتها وامكانية الافادة منها في تحقيق اهداف المدرسة

ادوار قائد المدرسة نحو المجتمع :

١. الاستجابة لاحتياجات واهتمامات المجتمع المختلفة من خلال خلق بيئة تعليمية تشجع وتؤيد توصيات الاباء والطلاب وافراد المجتمع في توضيح كيف تفي المدرسة احتياجاتهم
٢. تعبئة مصادر المجتمع لخدمة المدرسة، والاستفادة من خدمات المجتمع بجميع مؤسساته
٣. الاستفادة من اولياء الامور في تعاونهم بمتابعة الطلاب بالتنسيق مع اسرهم من خلال تشكيل اللجان المشتركة مع المعلمين حول متابعة تعليمهم وسلوكياتهم داخل وخارج المدرسة. (سعد الدين، ٢٠١٦ص٥٠)

احتياجات قائد المدرسة في مجال الشؤون المالية:

الشؤون المالية:

يعرفها الحولي (٢٠١٦) بانها عملية وضع قاعدة بيانات مرتبطة بشبكة الكترونية، او موقع المؤسسة على شبكة الانترنت لنظم الاستحقاقات ، والحسابات ، واجراء كافة المعاملات المالية من توثيق ، وتعاقد ، وصراف ، وغيره عن طريق الشبكة ، والتخطيط للميزانية واعادتها ومناقشتها الكترونيا واعداد x

حصر وربط بنود الميزانية الكترونياً.

الإصلاحات التي يجب ان يتبناها قائد المدرسة في مجال الشؤون المالية:

يذكرها الهلالي (٢٠٠٧، ص. ١١١ و ١١٢) في النقاط التالية:

- أ- الإصلاحات المتعلقة بالموازنة وتخصيص الموارد:
 - نقل المسؤولية والمساءلة المالية الى الوحدات الفرعية العاملة
 - مراقبة الميزانية بشكل منتظم طوال العام وتصحيح الاخطاء
- ب- الإصلاحات المتعلقة بالانفاق (تخفيض النفقات وزيادة الكفاءة): يعد مجمل ما ينفقه المجتمع على التعليم استثماراً ، ومن ثم هذا الانفاق يجب ان يخضع للقواعد المتبعة عند اقرار أي استثمار:
 - تحديد الاولوية النسبية؛ بمعنى تقديم مطلب على اخر في ضوء درجة اهميته
 - تحديد ما يمكن انفاقه على التعليم خلال خطة معينة (خمس سنوات مثلاً)
- ت- يتطلب الإصلاحات المتعلقة بالانفاق المالي في مؤسسات التعليم ضرورة النظر في عدة امور مهمة ، تشمل:
 - نقل مسؤولية اتخاذ القرارات بكل مستوياتها الى قادة التعليم.
 - العمل على تطوير الادارة التعليمية ، حتى تستطيع اتخاذ القرارات المناسبة

المبحث الثاني: خصخصة التعليم العام

مفهوم الخصخصة:

عرف كل من (Fitz&beers) الخصخصة في (الحربي، ٢٠١٢، ص. ٤) بأنها صفة عامة لعملية تظهر بأشكال متعددة. وهي تتعلق بنقل الأموال العامة من المجال العام الى القطاع الخاص، كما تشمل إسناد الخدمات العامة التي يقوم بها القطاع العام الى الشركات الخاصة ، فالخصخصة بشكل عام تعني تغير مجال التحكم في رؤوس الاموال العامة وتغيير البناء الذي يجري من خلاله انفاق الاموال العامة.

وتعرفها الباحثة بانها عملية نقل ملكية المؤسسات التعليمية المملوكة من قبل الحكومة او الدولة وما تشمله من وظائف ومهام الى القطاع الخاص اما نقلاً كلياً او جزئياً

أهداف خصخصة التعليم:

١. توسيع نطاق مشاركة المواطنين في الأصول المنتجة
٢. تشجيع رأس المال الوطني والأجنبي للاستثمار التعليمي المحلي.
٣. توفير الخدمات للطلاب والمستثمرين في الوقت وبالتكلفة المناسبين.
٤. زيادة إيرادات الدولة عن طريق عائد المساهمة في النشاط المراد تحويله للقطاع الخاص وعن طريق ما تحصل عليه من مقابل مالي. (القحطاني، ٢٠٠٨، ص. ١٢٩)

انماط الخصخصة في التعليم:

حددت (الهلالي، ٢٠٠٧، ص. ٦٩) أنماط خصخصة التعليم في الصور التالية:

١. خصخصة كاملة: تعطي الحكومة فيها الصلاحيات للقطاع الخاص بإنشاء وإدارة وتمويل مؤسسات التعليم دون تقديم أي إعانة أو تمويل من الدولة.

٢. خصخصة معتدلة: تسمح الحكومة للجهات الأهلية بإنشاء مؤسسات التعليم مع وجود دعم ومساعدة من الدولة، ويتولى القطاع الخاص إدارة تلك المؤسسات.
٣. خصخصة بسيطة: تتولى الدولة فيها مسؤولية إنشاء وإدارة وتمويل مؤسسات التعليم، ولكنها في الوقت نفسه تستعين بمصادر التمويل الخاصة والأهلية.

أشكال خصخصة التعليم التي يمكن تطبيقها في المملكة العربية السعودية:

١. التعاقد: وفيه تقوم المدارس الحكومية بتوقيع عقود مع جهات خاصة لتقوم بإمداد المؤسسة التعليمية بخدمات معينة مثل النقل وتقديم الوجبات وطباعة الكتب وتدريب المعلمين وصيانة المباني وما شابه ذلك.
٢. الإحلال: وهو يعني إسناد إدارة المدارس وتنظيمها إلى مؤسسات أهلية خاصة إذ تتعاقد الحكومة مع تلك المؤسسات لتتولى إدارة المؤسسة التعليمية الحكومية مقابل رسوم تدفعها الحكومة.
٣. المعاهدة: إذ يتم الاتفاق بين الحكومة والمدرسة على قيامها بأداء مهام محددة ويعطى للمؤسسة التعليمية بموجبها الاستقلال في الأنظمة والميزانية والتحرر من قيود الدولة.
٤. رصيد الضرائب: وفيه يقتطع حساب الضرائب من العائلات اللاتي لديهن طلاب في سن الدراسة للاستفادة منها في دفع رسوم التعليم.
٥. امتلاك القطاع الخاص للمدارس أو المعاهد التعليمية، وهي أكثر أشكال خصخصة التعليم انتشاراً، وفيها تكون المؤسسة التعليمية تحت إدارة أهلية سواء أكانت ربحية أم غير ربحية. (نصير، ٢٠١٣، ص ٢٤)

معايير تقييم خصخصة التعليم العام:

١. حرية الاختيار: يعود هذا المعيار إلى حق الأسر في اختيار مدارس لأطفالهم تتسجم مع قيمهم وفلسفتهم التعليمية وتعاليمهم الدينية وتطلعاتهم السياسية.
٢. العدالة: يعود هذا المعيار إلى الهدف المقبول عالمياً للتعليم ألا وهو تحقيق العدالة في الحصول على فرص التعليم ومصادره ونتائجه بغض النظر عن الجنس أو الطبقة الاجتماعية أو اللغة أو الموقع الجغرافي للطلاب.
٣. التماسك الاجتماعي: يدعم النظام العام للتعليم التماسك الاجتماعي، وهذا السبب الرئيس لتمويله حكومياً، وتهدف المدارس إلى تحقيق كل ما هو خير للمجتمع. (نصير، ٢٠١٣، ص ٣٤)

ضوابط التوجه نحو خصخصة التعليم لتحقيق العدالة:

١. تخصيص منح للطلاب الفقراء والمتفوقين للالتحاق بالمدارس الخاصة.
٢. وضع معايير للإشراف على المدارس الخاصة بما لا يسمح لها بالمغالاة في المصروفات ويضمن جودة التعليم (تهامي، ٢٠١٠، ص ١٧٤).

ثانياً: الدراسات السابقة:

دراسة (السريع، ٢٠١٦):

بعنوان: "الكفايات الفنية لمديري مدارس دولة الكويت وعلاقتها بأدائهم الإشرافي"، وهدفت الدراسة إلى تعرّف الكفايات الفنية لمديري مدارس دولة الكويت وعلاقتها بأدائهم الإشرافي، وأثر متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وتمثلت

الاستبانة كاداة لجمع المعلومات، وتكوّنت عينة الدراسة من ٣٢٠ معلماً ومعلمة و١١٣ مديراً ومديرة مدرسة. وكانت من ابرز نتائج: الكفايات الفنية لمديري مدارس دولة الكويت جاءت بمستوى مرتفع، وجاءت المجالات مرتبة تنازلياً (الإداري، العمل مع المعلمين وتنميتهم مهنيًا وفنيًا، العمل مع الطالب، التخطيط) وجميعها جاءت بمستوى مرتفع. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمؤهل العلمي وذلك على جميع المجالات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر سنوات الخبرة في جميع المجالات باستثناء مجال العمل مع المعلمين وتنميتهم مهنيًا وفنيًا وجاءت لصالح حملة الماجستير فأكثر.

دراسة (الحوالي، ٢٠١٦):

بعنوان: "الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية في محافظة غزة في ضوء مجالات تنمية الموارد البشرية"، وهدفت الدراسة التعرف الى الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية في محافظة غزة في ضوء مجالات تنمية الموارد البشرية تبعاً لمتغير (الجنس، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، المرحلة الدراسية). استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق اهداف الدراسة تم استخدام المقابلة والاستبانة كأداتين لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من جميع مديري المدارس الحكومية في محافظة غزة وعددهم (٣٩١) مدير ومديرة وهم المجتمع الكلي للدراسة. وبرز النتائج:

- أ- ان افراد العينة ابدوا موافقة بدرجة كبيرة على الاحتياجات التدريبية اللازمة لمديري المدارس الحكومية
- ب- وجود فروق في تقديرات افراد العينة حول الاحتياجات التدريبية تعزى لمتغير الجنس لصالح المديرات في مجال العلاقات الانسانية في حين لا توجد فروق في باقي المجالات (الاداري، الفني، التقني)

دراسة اباري (abari, 2012):

بعنوان "الهوية التنظيمية وفاعلية المدارس الثانوية الحكومية والخاصة في جنوب نيجيريا"، وهدفت الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الهوية التنظيمية، وبين فاعلية المدارس الثانوية الحكومية والخاصة في جنوب غرب نيجيريا، استخدمت هذه الدراسة المنهج الارتباطي، وقد تم تصميم وبناء ثلاث استبيانات لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من ٢٤٠٠ طالب من ١٢٠ مدرسة وشارك ايضا في هذه الدراسة ١٢٠ مدير مدرسة، ومن ابرز النتائج عدم وجود علاقة بين الهوية التنظيمية وبين فاعلية المدرسة سواء الحكومية او الخاصة، وجود علاقة هامة بين الهوية التنظيمية وبين فاعلية المدرسة في المدارس الخاصة، وجود اختلاف في الهوية التنظيمية وفاعلية المدرسة بين المدارس الثانوية الحكومية والخاصة بغض النظر عن الاداء المستخدمة في قياس فاعلية المدرسة.

دراسة يازورلو (yazurlo, 2011):

بعنوان: "دور المدير الرئيسي في المدارس التي تحتاج الى التطوير القيادي"، وهدفت الدراسة الى الكشف عن كيفية قيام اثنين من المديرين بالعمل على ايجاد فريق القيادة المدرسية وتطوير الخطط وتحسينها والتعرف على الخصائص التي ساعدت في تطوير اداءهم. استخدم الباحث المنهج الكيفي باستخدام المقابلات والملاحظة الميدانية ومراجعة الملفات. ومن ابرز النتائج: عمل المدير يجب ان يحقق احتياجات المدرسة وان يكون المدير على فهم للمجالات التي تحتاج الى تحسين، ويجب على المدير ايجاد

فريق قيادة المدرسة والقيام باجتماعات منتظمة ومركزة، ويجب على قائد المدرسة السعي الى تحسين المستمر في كافة المجالات (العملية) ثم (التعليمية) التعقيب على الدراسات السابقة:

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

فان الباحثة ستستفيد من الدراسات السابقة في:

١. تكوين فهم اعمق لمشكلة البحث الحالي ومفاهيمه وابعاده .
 ٢. معرفة المصادر العلمية المختلفة التي ستدعم وتثري الاطار النظري.
 ٣. الاحاطة بما يمكن ادراكه من محاور مهمة للبحث الحالي وذات علاقة مباشرة بمشكلته.
 ٤. الاستفادة من المراجع والتوصيات الواردة فيها .
 ٥. وتحديد متغيرات البحث ومنهجه واختيار اداة جمع المعلومات وتطويرها.
 ٦. الاساليب الاحصائية لمعالجة البيانات ومناقشة نتائج البحث الحالي.
- **أوجه التميز بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:**

يتميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة انه يمثل البحث الاول على حد علم الباحثة الذي يتم تطبيقه لمعرفة الاحتياجات المهنية لقائدات المدارس الثانوية في مكة المكرمة في ضوء خصخصة التعليم العام في المملكة العربية السعودية .

• إجراءات البحث:

١. منهج البحث: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي لتحديد الاحتياجات المهنية لقائدات المدارس الثانوية بمكة في ضوء خصخصة التعليم العام في المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهن وذلك لمناسبته لطبيعة البحث الحالي. والهدف من استخدامه هو وصف طبيعة الظاهرة.
 ٢. مجتمع البحث: يتمثل مجتمع البحث الحالي في جميع قائدات المدارس المرحلة الثانوية الحكومية بمكة المكرمة للعام الدراسي (١٤٣٨/١٤٣٩هـ) وعددهن (٧٢) قائدة.
 ٣. عينة البحث: تم اختيار العينة بطريقة الحصر الشامل لجميع قائدات المدارس الثانوية الحكومية بمكة المكرمة البالغ عددهن (٧٢) قائدة .
 ٤. أداة البحث: استخدمت الباحثة الاستبانة، حيث اعتمدت الباحثة في بناء الاستبانة بمحاورها الثلاثة (المهارات الإدارية- العلاقات الإنسانية- الشؤون المالية) على الادبيات والدراسات السابقة المتعلقة بالاحتياجات المهنية والتدريبية لقائدي وقائدات المدارس.
- **صدق أداة البحث (الاستبانة):**

أولاً: الصدق الظاهري:

تم عرض أداة الدراسة على عدد من الخبراء والمتخصصين بلغ (١١) محكما مختصين في موضوع البحث من اعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية، و طلب منهم دراسة الأداة وإبداء آرائهم فيها من حيث:

- مدى ارتباط كل فقرة من فقراتها بالمحور الذي تنتمي إليه.
- مدى وضوح كل فقرة وسلامة صياغتها اللغوية.

- ملاءمتها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله، واقتراح طرق تحسينها وذلك بالحذف أو الإضافة أو إعادة الصياغة أو غير ما ورد مما يروونه مناسباً.

وقد قدموا ملاحظات قيمة أفادت الدراسة، وأثرت الأداة، وساعدت على إخراجها بصورة جيدة. وبذلك تكون الأداة قد حققت ما يسمى بالصدق الظاهري أو المنطقي.

ثانياً: صدق الاتساق الداخلي لأداة البحث:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة لعينة استطلاعية مكونة من (٢٠) قائدة مدرسية كما يوضح نتائجها جدول (١) التالي:

جدول رقم (١)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة

المحور الثالث الشؤون المالية		المحور الثاني العلاقات الانسانية		المحور الأول المهارات الادارية	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
**٠,٦٨٩	١	**٠,٥٤١	١	**٠,٥٠٦	١
**٠,٦٨٨	٢	**٠,٧٩٥	٢	**٠,٥٣٢	٢
**٠,٦٤٢	٣	**٠,٦٦٦	٣	**٠,٨٧٢	٣
**٠,٦١٣	٤	**٠,٨٨٧	٤	**٠,٨٢٦	٤
**٠,٨٤٢	٥	**٠,٦٤١	٥	**٠,٧٣٧	٥
**٠,٥٩٧	٦	**٠,٧٤٣	٦	**٠,٨٢٦	٦
**٠,٦٠١	٧	**٠,٦١٠	٧	**٠,٨٤٣	٧
**٠,٦١٠	٨	**٠,٦١٩	٨	**٠,٦٩٩	٨
**٠,٧٦٢	٩	**٠,٧٧٢	٩	**٠,٧٤٩	٩
**٠,٧٨٥	١٠	**٠,٧٣٢	١٠	**٠,٧٠٤	١٠
**٠,٦٠٣	١١	**٠,٧١٦	١١	**٠,٥٠٨	١١
**٠,٥٧٠	١٢	**٠,٥٣٨	١٢	**٠,٨٣٩	١٢
**٠,٦٣٨	١٣	**٠,٥٥٩	١٣		١٣
		**٠,٧٦٤	١٤		١٤
		**٠,٥٨٨	١٥		١٥

**دال إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١

يلاحظ من الجدول (١) أن معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة جاءت جميعها داله إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، حيث تراوحت في المحور الأول (المهارات في العمليات الادارية) بين (٠,٥٠٦ - ٠,٨٧٢)، اما المحور الثاني (المهارات في العلاقات

الانسانية) فقد تراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٥٣٨ - ٠,٨٨٧)، وللمحور الثالث (المهارات في الشؤون المالية) فقد تراوحت معاملات الارتباط بين (٠,٥٧٠ - ٠,٨٤٢)، مما يدل على توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة.

أن قيم معاملات الارتباط لمحاور الدراسة بالدرجة الكلية للاستبانة جاءت بقيم مرتفعة حيث تراوحت بين (٠,٩٣٧ - ٠,٩٥٩)، وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) مما يعني وجود درجة عالية من الصدق البنائي للاستبانة.

ثبات أداة البحث (الاستبانة):

إن قيم معاملات الثبات لمحاور الاستبانة جاءت بقيم عالية حيث تراوحت بين (٠,٩٦٦ - ٠,٩٥٢) وبلغ معامل الثبات الكلي للاستبانة (٠,٩٨٢)، وتشير هذه القيم العالية من معاملات الثبات الى صلاحية الاستبانة للتطبيق، وامكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها.

٥. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS)، واستخراج النتائج وفقاً للأساليب الإحصائية التالية:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: لحساب متوسطات عبارات الاستبيان وكذلك الدرجات الكلية والدرجات الفرعية لمحاور الاستبانة بناء على استجابات أفراد عينة البحث.

- معامل ارتباط بيرسون.

- معامل ألفا كرونباخ: لحساب الثبات لعبارات الاستبانة.

- اختبار (ف) تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات مفردات عينة الدراسة نحو محاور الدراسة باختلاف المتغيرات التي تنقسم إلى أكثر من فئتين.

٦. اختبار شيفية (Scheffe) للتعرف على اتجاه صالح الفروق نحو أي فئة من فئات المتغيرات التي تنقسم إلى أكثر من فئتين وذلك إذا ما بين اختبار تحليل التباين الأحادي وجود فروق بين فئات هذه المتغيرات.

٧. معادلة المدى لحساب درجة الاحتياج حيث تم حساب القيم (الأوزان).

نتائج البحث:

للإجابة عن السؤال الرئيس ونصه: " ما الاحتياجات المهنية لقائدات المدارس في ضوء خصخصة التعليم العام في المملكة العربية السعودية؟"، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات للاحتياجات المهنية لقائدات المدارس في ضوء خصخصة التعليم العام في المملكة العربية السعودية والتي حددتها الباحثة في ثلاثة محاور (المهارات الإدارية، العلاقات الإنسانية، الشؤون المالية)، ويبين ذلك الجدول (٢) التالي:

جدول (٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاحتياجات المهنية لقائدات المدارس في ضوء خصخصة التعليم العام في المملكة العربية السعودية

رقم المحور	المحور	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	ترتيب المحور	درجة الاحتياج
١	المهارات الادارية	٤,٢٠	٪٨٠	٠,٥٥٤	١	عالية جدا
٢	العلاقات الانسانية	٣,٩٦	٪٧٤	٠,٧٧٥	٢	عالية
٣	الشؤون المالية	٣,٥٤	٪٦٤	٠,٩٥٢	٣	عالية
	الاحتياجات المهنية ككل	٣,٩٠	٪٧٢	٠,٦٩٥		عالية

يتبين من الجدول (٢) أن الاحتياجات المهنية لقائدات المدارس في ضوء خصخصة التعليم العام في المملكة العربية السعودية جاءت بدرجة (عالية)، حيث جاء المتوسط العام للمجموع الكلي (٣,٩٠)، بانحراف معياري (٠,٦٩٥).

كما يتبين من الجدول السابق أن الاحتياج للمهارات في العمليات الادارية جاء في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤,٢٠)، وفي الترتيب الثاني الاحتياج للمهارات في العلاقات الانسانية بمتوسط حسابي (٣,٩٦) وفي الترتيب الثالث والأخير الاحتياج للمهارات في الشؤون المالية بمتوسط حسابي (٣,٥٤).

وللإجابة عن السؤال الاول ونصه: "احتياج قائدات المدارس للمهارات الإدارية في ضوء خصخصة التعليم العام في المملكة العربية السعودية"، قامت الباحثة بتخصيص (١٢) عبارة لتحديد احتياج قائدات المدارس للمهارات الإدارية في ضوء خصخصة التعليم العام في المملكة العربية السعودية، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات افراد العينة حول احتياج قائدات المدارس للمهارات الإدارية في ضوء خصخصة التعليم العام في المملكة العربية السعودية مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج	الترتيب
٥	القدرة على تنسيق العمل حسب قدرة وميول وتخصص الموظفين	٤,٣٨	٪٨٥	٠,٦٨٤	عالية جدا	١
٢	اتقان مهارة التنظيم وتحديد السلطات والمسؤوليات والواجبات للموظفات	٤,٣٥	٪٨٤	٠,٦٥٧	عالية جدا	٢
١١	اعداد الخطط والبرامج لتفعيل المرافق المدرسية	٤,٢٨	٪٨٢	٠,٧٩٦	عالية جدا	٣
٩	استخدام الاساليب الحديثة في اتخاذ القرار	٤,٢٧	٪٨٢	٠,٦٩٦	عالية جدا	٤
١٠	اتقان تشكيل (اللجان - المجالس) المدرسية	٤,٢٥	٪٨١	٠,٧٦٩	عالية جدا	٥
١٢	تنمية مهارة المتابعة المستمرة للأداء	٤,٢٤	٪٨١	٠,٧٤٦	عالية جدا	٦
٤	تنمية مهارات واساليب تقويم الاداء الوظيفي	٤,٢١	٪٨٠	٠,٦٧٤	عالية جدا	٧
٨	التمكن من توظيف التقنيات الحديثة في	٤,١٨	٪٨٠	١,٠٠٤	عالية	٨

م	العبرة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج	الترتيب
	العمليات الادارية					
٧	اتقان مهارة الادارة تحت الضغوط والازمات	٤,١٧	٪٧٩	٠,٩٢٦	عالية	٩
١	اتقان مهارة التخطيط الاستراتيجي	٤,١١	٪٧٨	٠,٨٢٠	عالية	١٠
٣	تحديد المعايير والاساليب الرقابية الحديثة	٤,٠١	٪٧٥	٠,٧٨٤	عالية	١١
٦	تطبيق معايير ومفاهيم الجودة الشاملة	٣,٩٩	٪٧٥	٠,٩٠٢	عالية	١٢
	الاحتياجات للمهارات الادارية ككل	٤,٢٠	٪٨٠	٠,٥٥٤	عالية جدا	

من خلال الجدول رقم (٣) الموضح أعلاه يتضح إجمالاً أن المتوسط الحسابي الكلي لاحتياج قائدات المدارس للمهارات الإدارية في ضوء خصخصة التعليم العام في المملكة العربية السعودية بلغ (٤,٢٠) من (٥) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (٤,٢٠ إلى ٥,٠٠) وهي الفئة التي تشير إلى درجة احتياج (عالية جدا).

كما يتضح من النتائج أن هناك تفاوتاً في موافقة أفراد البحث على عبارات احتياج قائدات المدارس للمهارات الإدارية في ضوء خصخصة التعليم العام في المملكة العربية السعودية حيث تراوحت المتوسطات ما بين (٣,٩٩ إلى ٤,٣٨ من ٥) وهي متوسطات تقع ما بين الفئتين الرابعة والخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشيران إلى الخياران (عالية، عالية جدا) على التوالي.

كما يوضح الجدول ما يلي:

- جاءت العبرة (القدرة على تنسيق العمل حسب قدرة وميول وتخصص الموظفين) بالمرتبة الأولى من حيث استجابة أفراد البحث بدرجة احتياج (عالية جدا) بمتوسط حسابي (٤,٣٨) وبنسبة مئوية للموافقة بلغت (٪٨٥).
- جاءت العبرة (اتقان مهارة التنظيم وتحديد السلطات والمسؤوليات والواجبات للموظفات) بالمرتبة الثانية من حيث استجابة أفراد البحث عليها بدرجة احتياج (عالية جدا) بمتوسط حسابي (٤,٣٥) وبنسبة مئوية للموافقة بلغت (٪٨٤).
- جاءت العبرة (اتقان مهارة التخطيط الاستراتيجي) بالمرتبة العاشرة من حيث استجابة أفراد البحث عليها بدرجة احتياج (عالية) بمتوسط حسابي (٤,١١) وبنسبة مئوية للموافقة بلغت (٪٧٨).
- جاءت العبرة (تطبيق معايير ومفاهيم الجودة الشاملة) بالمرتبة الحادية عشرة من حيث استجابة أفراد البحث عليها بدرجة احتياج (عالية) بمتوسط حسابي (٣,٩٩) وبنسبة مئوية للموافقة بلغت (٪٧٥).

وللإجابة عن السؤال الثاني ونصه: "احتياج قائدات المدارس في مجال العلاقات الانسانية في ضوء خصخصة التعليم العام في المملكة العربية السعودية"، قامت الباحثة بتخصيص (١٥) عبارة لتحديد احتياج قائدات المدارس للمهارات الانسانية في ضوء خصخصة التعليم العام في المملكة العربية السعودية، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات افراد العينة حول احتياج قائدات المدارس للمهارات الانسانية في ضوء خصخصة التعليم العام في المملكة العربية السعودية مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

م	العبرة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج	الترتيب
٢	تنمية القدرة على تكوين علاقات انسانية فاعلة مع الموظفين	٤,٤٢	%٨٦	٠,٨٧٣	عالية جدا	١
١	تعريف الموظفين بمسئولياتهن وواجباتهن في ضوء خصخصة التعليم	٤,٣٠	%٨٢	٠,٨٨٥	عالية جدا	٢
٤	وضع خطة لتطوير الاداء المهني للموظفات	٤,١٨	%٨٠	٠,٨٨٣	عالية	٣
١٤	بناء جسور للتواصل المهني بين المدرسة واولياء الامور والمجتمع المحلي	٤,١٧	%٧٩	٠,٩٧١	عالية	٤
٣	تغيير سلوكيات الموظفين لتنسجم مع خصخصة التعليم ومساعدتهن على تقبل التغيير	٤,١١	%٧٨	٠,٩٣٤	عالية	٥
١٣	تفعيل لجنة النشاط والترفيه في المدرسة لتساهم في اقامة الاحتفالات والمهرجانات والانشطة الهادفة	٤,١٠	%٧٧	٠,٩٤٣	عالية	٦
٥	توفير فرص النمو المهني وتلبية احتياجات جميع موظفات المدرسة في ضوء الخصخصة للتعليم	٤,٠١	%٧٥	١,٠٦٢	عالية	٧
٨	تفويض مجلس المدرسة مزيد من الصلاحيات والسلطات المبنية على قواعد تنظيمية واضحة	٣,٩٩	%٧٥	٠,٨٠٢	عالية	٨
١٠	بناء علاقة بين المدرسة والاعلام المحلي ومواقع التواصل الاجتماعي	٣,٩٩	%٧٥	١,١٥٣	عالية	٩
٦	تقوية وزيادة التعاون مع المجتمع المحلي في تخطيط وتنفيذ مشروعات تخدم المدرسة والمجتمع	٣,٩٧	%٧٤	١,٠٦٩	عالية	١٠
٩	معرفة استراتيجيات كيفية تعزيز ونشر ثقافة المدرسة المجتمعية والمدرسة المنتجة	٣,٩٧	%٧٤	١,٠٢٨	عالية	١١
١٢	تشجيع وحث ذوي الخبرات في المجتمع المحلي واولياء الامور على التطوع بتقديم خدماتهم والاستفادة من خبراتهم المهنية	٣,٨٣	%٧١	١,١٤٦	عالية	١٢
١١	اتاحة مرافق المدرسة لجميع شرائح للمجتمع المحلي	٣,٦٣	%٦٦	١,٢٣٣	عالية	١٣
١٥	تواصل اعضاء مجلس المدرسة مع الجامعات والكليات للاستفادة من الخدمات الجامعية من برامج وورش عمل تطويرية	٣,٤٢	%٦١	١,٣٩٠	عالية	١٤
٧	تشجيع وجذب المقتردين ماديا في المجتمع	٣,٣٧	%٥٩	١,٤١٧	متوسطة	١٥

م	العبرة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج	الترتيب
	المحلي للمشاركة في تمويل المدرسة					
	الاحتياجات للمهارات الانسانية ككل	٣,٩٦	٧٤٪	٠,٧٧٥	عالية	

من خلال الجدول رقم (٤) الموضح أعلاه يتضح إجمالاً أن المتوسط الحسابي الكلي لاحتياج قائدات المدارس للمهارات الانسانية في ضوء خصخصة التعليم العام في المملكة العربية السعودية بلغ (٣,٩٦ من ٥) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (٣,٤٠ إلى ٤,١٩) وهي الفئة التي تشير إلى درجة احتياج (عالية).

كما يتضح من النتائج أن هناك تفاوتاً في موافقة أفراد البحث على عبارات احتياج قائدات المدارس للمهارات الانسانية في ضوء خصخصة التعليم العام في المملكة العربية السعودية حيث تراوحت المتوسطات ما بين (٣,٣٧ إلى ٤,٤٢ من ٥) وهي متوسطات تقع ما بين الفئتين الثالثة والخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشير إلى الخيارات (متوسطة، عالية، عالية جداً) على التوالي.

وللإجابة عن السؤال الثالث ونصه: "احتياج قائدات المدارس في مجال الشؤون المالية في ضوء خصخصة التعليم العام في المملكة العربية السعودية"، قامت الباحثة بتخصيص (١٣) عبارة لتحديد احتياج قائدات المدارس للمهارات في الشؤون المالية في ضوء خصخصة التعليم العام في المملكة العربية السعودية، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لاستجابات افراد العينة حول احتياج قائدات المدارس للشؤون المالية في ضوء خصخصة التعليم العام في المملكة العربية السعودية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

م	العبرة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج	الترتيب
٧	التأكد من تطابق سجلات المقصف المدرسي مع واقع المبيعات	٤,٣١	٨٣٪	٠,٩٠٤	عالية جداً	١
٨	رقابة المخصصات المالية والتأكد من سلامة صرفها حسب الخطة	٤,٢١	٨٠٪	١,٠٩٤	عالية جداً	٢
٣	تطبيق التعليمات والانظمة المالية الخاصة بالمدرسة والتأكد من سلامة الإجراءات	٤,٢٠	٨٠٪	٠,٩٥٠	عالية جداً	٣
٤	تشكيل اللجان المالية ومتابعة عملها وتوضيح مهامها وإعداد التقارير المالية	٤,٢٠	٨٠٪	٠,٨٨٨	عالية جداً	٤
١	الامام بأساليب اعداد ميزانية المدرسة	٤,١٨	٨٠٪	٠,٩٤٦	عالية	٥
٢	تحويل المدارس الى مدارس منتجة لتحقيق التمويل الذاتي للمدرسة	٣,٦٨	٦٧٪	١,١٥٦	عالية	٦
٦	تعيين مختصين بالإدارة المالية والتدقيق المالي	٣,٦٢	٦٥٪	١,٣٠٢	عالية	٧
٩	تشجيع وتحفيز القطاع الخاص لتمويل المدرسة بمساهمات عينية او نقدية	٣,٢٥	٥٦٪	١,٥٢٨	متوسطة	٨
١٢	تنوع الأنشطة الاستثمارية داخل المدرسة	٣,١٨	٥٥٪	١,٥٥٢	متوسطة	٩

م	العبرة	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	درجة الاحتياج	الترتيب
	تمويل المدرسة					
١٠	اشراك المجتمع المحلي في تمويل المدرسة	٢,٩٣	٪٤٨	١,٦٥٩	متوسطة	١٠
١٣	الاستفادة من الهبات والاقواف لخدمة المدرسة	٢,٨٣	٪٤٦	١,٥٤٩	متوسطة	١١
٥	انشاء لجنة التبرعات المدرسية	٢,٧٦	٪٤٤	١,٦٢٥	متوسطة	١٢
١١	استثمار مرافق المدرسة في الفترات المسائية والاجازات	٢,٧٢	٪٤٣	١,٦١٤	متوسطة	١٣
	الاحتياجات للشؤون المالية ككل	٣,٥٤	٪٧٤	٠,٩٥٢	عالية	

من خلال الجدول رقم (٥) الموضح أعلاه يتضح إجمالاً أن المتوسط الحسابي الكلي لاحتياج قائدات المدارس للشؤون المالية في ضوء خصخصة التعليم العام في المملكة العربية السعودية بلغ (٣,٥٤ من ٥) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرت الخماسي (٣,٤٠ إلى ٤,١٩) وهي الفئة التي تشير إلى درجة احتياج (عالية).

كما يتضح من النتائج أن هناك تفاوتاً في موافقة أفراد البحث على عبارات احتياج قائدات المدارس للشؤون المالية في ضوء خصخصة التعليم العام في المملكة العربية السعودية حيث تراوحت المتوسطات ما بين (٢,٧٢ إلى ٤,٣١ من ٥) وهي متوسطات تقع ما بين الفئتين الثالثة والخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي وتشير إلى الخيارات (متوسطة، عالية، عالية جداً) على التوالي.

وللإجابة عن السؤال الرابع ونصه: "هل يوجد اختلاف في وجهات نظر قائدات مدارس المرحلة الثانوية بمكة للاحتياجات الإدارية في ضوء خصخصة التعليم العام تعزى لمتغير (سنوات الخبرة)؟"، قامت الباحثة بإجراء اختبار تحليل التباين الأحادي (انوفا) لتحديد دلالة الفروق بين وجهات نظر قائدات مدارس المرحلة الثانوية بمكة للاحتياجات الإدارية في ضوء خصخصة التعليم العام تعزى لمتغير (سنوات الخبرة)، ويوضح الجدول (٦) نتيجة اختبار التباين الأحادي (انوفا) لدلالة الفروق بين المتوسطات.

جدول (٦) نتائج تحليل التباين الأحادي (انوفا) لدلالة الفروق بين وجهات نظر قائدات مدارس المرحلة الثانوية بمكة للاحتياجات الإدارية في ضوء خصخصة التعليم العام تعزى لمتغير (سنوات الخبرة)

المحور	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
المهارات الإدارية	أقل من (٥) سنوات	٢٥	٣,٩٦	٠,٦٠٨	٦,١٧٠	٠,٠٠٣*
	من (٥) إلى (١٠) سنوات	١٥	٤,١٣	٠,٥٨٢		
	أكثر من (١٠) سنوات	٣١	٤,٤٤	٠,٣٩١		
العلاقات الإنسانية	أقل من (٥) سنوات	٢٥	٣,٧٠	٠,٨٧٢	٢,٧٥٨	٠,٠٧١
	من (٥) إلى (١٠) سنوات	١٥	٣,٩٧	٠,٩٢٢		
	أكثر من (١٠) سنوات	٣١	٤,١٨	٠,٥٤١		

٠,٤٣٩	٠,٨٣٣	٠,٩٦٩	٣,٣٥	٢٥	أقل من (٥) سنوات	الشؤون المالية
		١,٠٥٦	٣,٧١	١٥	من (٥) إلى (١٠) سنوات	
		٠,٨٩٠	٣,٦٢	٣١	أكثر من (١٠) سنوات	
٠,٠٨٥	٢,٥٥٣	٠,٧٥٣	٣,٦٦	٢٥	أقل من (٥) سنوات	الاحتياجات المهنية ككل
		٠,٨١٤	٣,٩٣	١٥	من (٥) إلى (١٠) سنوات	
		٠,٥٣٤	٤,٠٧	٣١	أكثر من (١٠) سنوات	

*وجود دلالة عند مستوى ٠,٠٥

يتضح من الجدول (٦) التالي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر قائدات مدارس المرحلة الثانوية بمكة للاحتياج للمهارات الإدارية في ضوء خصخصة التعليم العام تعزى لمتغير (سنوات الخبرة) لصالح من كانت خبراتهن أكثر من ١٠ سنوات. حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار تحليل التباين الأحادي تساوي (٠,٠٠٣) وهي قيمة دالة عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر قائدات مدارس المرحلة الثانوية بمكة للاحتياج للمهارات الإنسانية في ضوء خصخصة التعليم العام تعزى لمتغير (سنوات الخبرة) حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار تحليل التباين الأحادي تساوي (٠,٠٧١) وهي قيمة غير دالة عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر قائدات مدارس المرحلة الثانوية بمكة للاحتياج للمهارات في الشؤون المالية في ضوء خصخصة التعليم العام تعزى لمتغير (سنوات الخبرة) حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار تحليل التباين الأحادي تساوي (٠,٤٣٩) وهي قيمة غير دالة عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر قائدات مدارس المرحلة الثانوية بمكة للاحتياج للمهارات المهنية ككل في ضوء خصخصة التعليم العام تعزى لمتغير (سنوات الخبرة) حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار تحليل التباين الأحادي تساوي (٠,٠٨٥) وهي قيمة غير دالة عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$.

ونظرا لوجود معنوية في اختبار التباين تم إجراء اختبار شيفيه لدلالة الفروق. وكانت النتائج كالتالي:

جدول (٧) نتائج اختبار شيفيه للتعرف على اتجاه الفروق بين وجهات نظر قائدات مدارس المرحلة الثانوية بمكة للاحتياجات الادارية في ضوء خصخصة التعليم العام تعزى لمتغير (سنوات الخبرة)

المحور	سنوات الخبرة	المتوسط	أقل من (٥) سنوات	من (٥) إلى (١٠) سنوات	أكثر من (١٠) سنوات
المهارات الادارية	أقل من (٥) سنوات	٣,٩٦	-	-	٠,٤٨٢*
	من (٥) إلى (١٠) سنوات	٤,١٣	-	-	-
	أكثر من (١٠) سنوات	٤,٤٤	-	-	-

*وجود دلالة عند مستوى ٠,٠٥

يتضح من الجدول (٧) أن الفروق بين وجهات نظر قائدات مدارس المرحلة الثانوية بمكة للاحتياج للمهارات الادارية في ضوء خصخصة التعليم العام تعزى لمتغير (سنوات الخبرة) كانت بين (من كانت خبرتهم أقل من (٥) سنوات) وبين (من كانت خبرتهم أكثر من (١٠) سنوات) لصالح (من كانت خبرتهم أكثر من (١٠) سنوات) ذوات المتوسط الحسابي الأعلى. ويرجع ذلك الى ان بعض القيادات المدرسية ممن كانت خبرتهم أكثر من ١٠ سنوات يتميزن بتبني المداخل الادارية التقليدية التي تركز على العمليات الادارية وتهمل مداخل الادارة الحديثة التي تهتم بالجوانب الاخرى .

ويمكن تلخيص أهم نقاط البحث فيما يلي:

- أن الاحتياجات المهنية لقائدات المدارس في ضوء خصخصة التعليم العام في المملكة العربية السعودية جاءت بدرجة (عالية)، حيث جاء المتوسط العام للمجموع الكلي (٣,٩٠)، بانحراف معياري (٠,٦٩٥).
- أن الاحتياج للمهارات الادارية جاء في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤,٢٠) وبدرجة استجابة عالية جدا
- ان الاحتياج للمهارات الانسانية جاء في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي (٣,٩٦) وبدرجة استجابة عالية
- ان الاحتياج للمهارات في الشؤون المالية جاء في الترتيب الثالث والأخير بمتوسط حسابي (٣,٥٤) وبدرجة استجابة عالية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر قائدات مدارس المرحلة الثانوية بمكة للاحتياج للمهارات الادارية في ضوء خصخصة التعليم العام تعزى لمتغير (سنوات الخبرة) حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار تحليل التباين الأحادي تساوي (٠,٠٠٣) وهي قيمة دالة عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$.
- وكانت الفروق بين وجهات نظر قائدات مدارس المرحلة الثانوية بمكة للاحتياج للمهارات الادارية في ضوء خصخصة التعليم العام تعزى لمتغير (سنوات الخبرة) كانت بين (من كانت خبرتهم أقل من (٥) سنوات) وبين (من كانت خبرتهم أكثر من (١٠) سنوات) لصالح (من كانت خبرتهم أكثر من (١٠) سنوات) ذوات المتوسط الحسابي الأعلى

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر قائدات مدارس المرحلة الثانوية بمكة للاحتياج للمهارات الانسانية في ضوء خصخصة التعليم العام تعزى لمتغير (سنوات الخبرة) حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار تحليل التباين الأحادي تساوي (٠,٠٧١) وهي قيمة غير دالة عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر قائدات مدارس المرحلة الثانوية بمكة للاحتياج للشؤون المالية في ضوء خصخصة التعليم العام تعزى لمتغير (سنوات الخبرة) حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار تحليل التباين الأحادي تساوي (٠,٤٣٩) وهي قيمة غير دالة عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر قائدات مدارس المرحلة الثانوية بمكة للاحتياج للمهارات المهنية ككل في ضوء خصخصة التعليم العام تعزى لمتغير (سنوات الخبرة) حيث كانت قيمة مستوى الدلالة في اختبار تحليل التباين الأحادي تساوي (٠,٠٨٥) وهي قيمة غير دالة عند مستوى $(\alpha \leq 0,05)$.

التوصيات:

يوصي البحث بالآتي:

- ازالة المعوقات التي تحد من تلبية الاحتياجات المهنية لقائدي وقائدات المدارس.
- العمل على تأهيل قائدي وقائدات المدارس وتشجيعهم على اكمال دراساتهم العليا.

المقترحات:

يقترح البحث الآتي:

- توجيه طلاب وطالبات الدراسات العليا في اقسام الادارة التربوية في الجامعات السعودية، لاجراء مزيد من البحوث والدراسات في مجال خصخصة التعليم العام والتعليم العالي.
- اجراء دراسات حول الاحتياجات المهنية والتدريبية في المجالات الفرعية التي تناولها البحث الحالي ، بصورة منفردة لكل مجال ، وذلك بغية الوصول لتحديدات اكثر دقة للاحتياجات المهنية تستفيد منه الجهات المختصة .
- اجراء دراسات اخرى مماثلة لهذا البحث في الادارة التربوية حول المشكلات التي تواجه قائدي وقائدات المدارس في ضوء خصخصة التعليم .

قائمة المراجع:

١. ابو النصر، مدحت(٢٠٠٩) مراحل العملية التدريبيه : تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبيه، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
٢. تهامي، جمعة سعيد (٢٠١٠). اشكال الخصخصة وضوابط تطبيقها في التعليم، المؤتمر العلمي السنوي الثامن عشر(اتجاهات معاصرة في تطوير التعليم في الوطن العربي) ، القاهرة
٣. الحربي، سهام عبدالعزيز (٢٠١٢) خصخصة التعليم العالي الصحي في المملكة العربية السعودية واثره على تلبية الاحتياجات من الموارد البشرية،رسالة ماجستير،جامعة طيبة،المدينة المنورة.

٤. الحريري، رافدة (٢٠٠٧) مهارات القيادة التربوية في اتخاذ قرارات الإدارية، عمان: دار المناهجناشرون وموزعون
٥. ----- (٢٠١١) إدارة التغيير في المؤسسات التربوية، عمان: دار الثقافة
٦. الحولي، علي عبدالله سليمان (٢٠١٦) الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الثانوية في محافظة غزة في ضوء مجالات الموارد البشرية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
٧. راغب، أحمد راغب (٢٠١٠) الإدارة التربوية في القطاع المدرسي، عمان: دار البداية.
٨. السريع، ليلي (٢٠١٦) كفايات الفنية لمديري مدارس دولة الكويت وعلاقتها بادائهم الاشرافي، رسالة ماجستير، جامعة ال البيت، المفرق.
٩. سعد الدين، خير (٢٠١٦) المدرسة المجتمعية ودورها في تنمية المجتمع المحلي، مجلة جامعة بحري للاداب والعلوم الانسانية، السنة الخامسة العدد التاسع
١٠. العجمي، محمد حسنين (٢٠١٠) الادارة وتخطيط التربوي (النظرية والتطبيق)، الطبعة الثانية، عمان: دار المسيرة.
١١. عزب، محسن (٢٠٠٨) تطوير الادارة المدرسية في ضوء معايير الجودة الشاملة، الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث
١٢. عطوي، جودت (٢٠٠٨) الادارة التعليمية والاشراف التربوي، عمان: دار الثقافة والنشر عليان، ربحي (٢٠٠٧)، اسس الادارة المعاصرة، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع
١٣. القحطاني، محمد سعيد عياث (٢٠٠٨) الاستثمارات المستقبلية للقطاع الخاص في التعليم العام في المملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه، جامعة ام القرى، مكة المكرمة.
١٤. رضوان، محمود عبد الفتاح (٢٠١٢) مهارات التكيف مع ظروف العمل، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
١٥. الدعيس، عبدالكريم سعد (٢٠١٠) أنموذمج مقترح لتطوير الإدارة المدرسية في ضوء إدارة الجودة الشاملة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة صنعاء، صنعاء.
١٦. نصير، تقوى (٢٠١٣) اتجاهات معلمي المدارس الثانوية الحكومية في مدينة اربد نحو خصخصة التعليم العام في الاردن، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك الاردنية، اربد
١٧. الهلالي، الهلالي الشربيني (٢٠٠٧) اتجاهات حديثة في تمويل التعليم، المنصورة: مجلة بحوث التربية النوعية.
١٨. وزارة الاقتصاد والتخطيط (٢٠١٧) المركز الوطني للتخصيص، تاريخ الدخول ٢٢/١٠/٢٠١٧ من موقع <https://www.mep.gov.sa/ar>
١٩. وزارة التربية والتعليم. (٢٠١٣) الادارة العامة للمتابعة الميدانية، غزة.

20 .Abari,a(2012).organizational identy and effectiveness of public and private senior secondary schools in south west Nigeria,problems of education in the 21 century

21.Yazurlo, m. p. (2011). the role of the principal in schools in need of improvement:leadership of student achievement. newyork: unpublished doctoral dissertation,fordham university.

The professional needs of school leaders in the light of the privatization of public education in Saudi Arabia

Mr. Asma Abdullah Hamed Kambigo

Researcher Master of Educational Administration - Institute of Educational Graduate Studies - King Abdul Aziz University - Saudi Arabia

Abstract

The study to identify the occupational and professional needs of high school leaders in the light of privatization of public education in the City of Makkah, to achieve the study goals, the researcher used the survey descriptive method, the study community included all high school leaders in the City of Makkah (n=72), a questionnaire was administered to all sample members (n=72), the questionnaire included 40 items distributed on three fields:

First Field: Administrative Skills, Second Field: Human Skills, Third Field: Financial Affairs Skills.

The most important results were as the following:

- The occupational needs of school leaders in the light of privatization of public education in Kingdom of Saudi Arabia was (high), the general mean of grand total was (3.90), with SD = (0.695).
- The need for administrative skill was in first order with mean = (4.20) and very high response.
- The need for human skills was in second order with mean = (3.96) and high response.
- The need for skills of financial affairs was in the third and last order with mean = (3.54) and high response.
- There were statistically significant differences between the points of view of high school leaders in Makkah City for the need to administrative skills in the light of privatization of public education which attribute to the variable of (years of experience) in the favor of those who had more than ten years' experience with higher mean, where the value of the significance level in the test of the analysis of the mono-variance was (0.003), which is a non-significant value at the level ($\alpha \leq 0.05$).

Keywords: Occupational Needs - Privatization of education – school leader