

التكليف الثاني

نقد ورقة بحثية من حيث (مصطلحات الدراسة والدراسات
السابقة)

رابط البحث

[article 215384 49f60f18ba8581f3d5df92bdd52b1053.pdf
\(ekb.eg\)](https://article.215384.49f60f18ba8581f3d5df92bdd52b1053.pdf(ekb.eg))

ماجد علي الهلال
٢٠١٢٠٠٩١٨

دكتوراه في الإدارة – الفصل الثاني ٢٠٢٤

ا.د عادل عصام

الباحث :
الرقم الجامعي :
التخصص :

الدكتور المشرف:

دراسات نقدية – ١



مصطلحات الدراسة

(دور القيادات في جامعة الملك سعود في تفعيل التدريب الموجه ذاتيا)

ذكرت الباحثتان مصطلحين أساسيين في الدراسة وهما المتغير المستقل (دور القيادة) والمتغير التابع (تفعيل التدريب الموجه ذاتيا)

قامت الباحثتان بتعريفهم المصطلحات علميا وفق لمراجع مختاره من الباحث .

ووضع الباحثتان الدور الذي تلعبه هذه المصطلحات في الدراسة من منظور الباحث نفسه وتوظيفه في سياق البحث.

مصطلحات الدراسة

يمكن تناول مصطلحات الدراسة كما يلي:

القائد

القائد هو من يقود الجماعة أو الذي تنقاد له مجموعة من الناس (العتيبي وآخرون، 2007)، وتحدد درجة نجاح القائد أو فشله في قيادة الجماعة بمدى تأثيره عليها. وتعني القيادة مدى قدرة المدير على استخدام ما لديه من المهارة التي تمكنه من التأثير على مرؤوسيه، وكسب ثقتهم في ضوء مقتضيات الموقف ومتطلباته، حيث يقوم بتحفيزهم وتوجيههم، ويقدم لهم الرؤيا التي تمكنهم من القيام بالعمل في المؤسسة على أكمل وجه لتحقيق الأهداف المحددة بأقصى فعالية ممكنة (محمد، 2010). ويقصد بالقائد إجرائيا: الرئيس المباشر الذي يترأس أعضاء الهيئة الإدارية في جامعة الملك سعود.

التدريب الموجه ذاتيًا:

تذكر Brubaker (2019) أن التدريب الذاتي يحدث عندما يقرر العاملون ماذا يجب أن يتعلموه ومتى، ويبحثون بأنفسهم عن أدوات وموارد لمساعدتهم على بناء المعرفة أو المهارات، ويكون هذا التدريب فعالاً أكثر في تطويرهم المهني لأنه يتماشى مع معارفهم واحتياجاتهم وميولهم .

ويقصد بالتدريب الموجه ذاتيًا إجرائيًا: بأنه التدريب الذي يقوم به أعضاء الهيئة الإدارية في جامعة الملك سعود من تلقاء أنفسهم معتمدين على مصادر مختلفة وعلى حسابهم الخاص رغبة منهم في تطوير مهاراتهم وإمكانياتهم .

الدراسات السابقة

من خلال تحليل الأدب التربوي يلاحظ ندرة الدراسات التي تناولت التدريب الموجه ذاتياً فضلاً عن دراسات تفعيله في القطاعات العامة أو الحكومية بشكل عام والجامعات بشكل خاص وقد تم حصر ما استطاعت الباحثتان الوصول إليه في موضوع التدريب الموجه ذاتياً وقد جاءت الدراسات بمصطلحات تعد مرادفات للتدريب الموجه ذاتياً وتم ترتيبها تنازلياً وهي كما يلي:

دراسة (المحيذيف والداود، 2019)، بعنوان «التدريب الذاتي للقيادات الأكاديمية بجامعة الملك سعود كمدخل لتحقيق الكفاءة الإدارية»، وهدفت الدراسة إلى التعرف على دور التدريب الذاتي في تحقيق الكفاءة الإدارية للقيادات الأكاديمية في جامعة الملك سعود والكشف عن معوقاته من وجهة نظرهم واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة على عينة مكونة من (100) مقسمة إلى (60) رئيس قسم و(40) وكيله قسم وكان من نتائج الدراسة أن أفراد العينة يرون أن دور التدريب الذاتي في تحقيق الكفاءة الإدارية للقيادات الأكاديمية يحقق القدرة على التعامل مع مشكلات العمل بفاعلية وإيجابية عالية وينمي القدرات والمهارات الشخصية لدى القائد وأن الممارسة المنتظمة والمستمرة تحقق مهارات التعلم الذاتي تدريجياً، كما أظهرت النتائج أن كثرة المسؤوليات والمهام لدى القيادات من أبرز معوقات التدريب الذاتي للقيادة الأكاديمية.

دراسة (القرني، 2018)، بعنوان «احتياجات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض» والتي هدفت إلى التعرف على أهم الاحتياجات المعرفية والسلوكية والمهارية والتقنية للتنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية، واتباع الباحث المنهج الوصفي وتكون مجتمع الدراسة وعينها من جميع معلمي المرحلة الابتدائية بمدارس البنين الحكومية والتي تتبع الإدارة العامة لتعليم الرياض بمدينة الرياض والبالغ عددهم 12422 معلم خلال الفصل الدراسي الأول لعام 1438-1439 هـ وكانت الاستبانة هي أداة جمع المعلومات وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان أبرزها تصنيف درجة الاحتياج للمهارات المعرفية والمهارية والسلوكية حصل على تصنيف (مهم جداً) بينما حصل درجة الاحتياج للمهارات التقنية على تصنيف (مهم) وأوصت الدراسة بضرورة إقرار تفعيل التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية بما يحقق للمعلمين حاجاتهم والاستفادة الكاملة منها وإعداد برامج التنمية الذاتية المتخصصة لما يحتاجه المعلمين وفق احتياجاتهم المهنية.

دراسة ستيفان وبوبسكيو (Ştefan & Popescu, 2015) بعنوان «اتجاهات الشباب نحو التدريب الذاتي» وهدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات تطوير الذات اللازمة لتنمية المهارات القيادية للشباب، وتحديد المعوقات التي تحد من تطوير الذات في تنمية المهارات القيادية، واعتمدت الدراسة المنهج التجريبي حيث تم إجراء اختبار قبلي واختبار بعدي على العينة لتحديد اتجاهات الطلاب نحو التدريب من الناحية النفسية وكذلك استعدادهم للتدريب الذاتي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة على عينة مكونة من (95) طالباً من طلاب جامعة كرايوفا في رومانيا، وكانت من نتائج الدراسة أن متطلبات تطوير الذات اللازمة لتنمية المهارات القيادية للشباب تتمثل في تفهم القيمة الفعلية للتدريب وأن الاستعداد النفسي والحوافز والمكافآت يمكن أن يكون له دور في دفع الطلاب والعاملين إلى تطوير المهارات القيادية ذاتياً، كما توصلت الدراسة إلى أن المعوقات التي تحد من تطوير الذات في تنمية المهارات القيادية تتمثل في الجانب النفسي والجانب المادي وغياب التشجيع

الدراسات السابقة

تطرق الباحثتان في دراسته لعدد من الدراسات السابقة وذكر انه يوجد ندرة في الدراسات التي تناولت التدريب الموجه ذاتياً.

تم الوصول الى عدد من الدراسات السابقة ولكن بمصطلحات مرادفة.

الدراسات السابقة التي توصل اليها الباحثتان جمعت بين دراسات عربية ودراسات اجنبية.

ذكرت الباحثتان ان الدراسات السابقة تشابهت مع دراستهما من حيث **احد الأهداف** وهو المعوقات امام التدريب الذاتي عدا دراسة سابقة (الشريف) توافقت مع دراستهما.

تشابهت الدراسة مع الدراسات السابقة من حيث المنهج الوصفي عدا دراسة واحدة استخدمت المنهج النوعي.

اتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة من حيث الأداء.

اختلف جميع الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية من حيث المجتمع



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شكرا لكم

