



بسم الله الرحمن الرحيم

أثر القيادة التشاركية في تنمية القدرات
لدى الطلاب في المرحلة الابتدائية في مدينة الرياض

لل

:الباحثة

سمر محمد علي قويدر

2021204854

: اشراف

د . منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الادارة - جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

أثر القيادة التشاركية في تنمية القدرات	صفحة الغلاف
	الشكر والتقدير
	الإهداء
	المستخلص
	جدول المحتويات
	قائمة الأشكال
	قائمة الجداول
	المقدمة
	مشكلة البحث
	أهمية البحث
	أسئلة البحث
	أهداف البحث
	فرضيات البحث
	نموذج البحث
	منهجية البحث
	الدراسة الميدانية
	مخطط المشروع
	الدراسات السابقة والإطار النظري
	الملخص
	المراجع

مقدمة البحث:

تنمية القدرات، بحسب التعريف الذي وضعه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، هي العملية التي يقوم من خلالها الأفراد والمنظمات والمجتمعات باكتساب وتعزيز القدرات اللازمة والاحتفاظ بها لوضع أهداف إنمائية خاصة بهم وبلوغها عبر الزمن

على مدى السنوات العشر الماضية، كانت المؤلفات والاتفاقيات الحكومية الدولية في مجال التنمية كثيرا ما تستخدم مصطلحي تنمية القدرات وبناء القدرات بشكل مترادف. وعلى الرغم من وجود ارتباط بين المصطلحين، إلا أن لهما مدلولات مختلفة. لذلك فمن المهم إيضاح معنى كل مفهوم على حدة حتى يمكن استخدامه بما يتلاءم مع موقف بعينه. ويفضل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي استخدام مصطلح تنمية القدرات، الذي هو أكثر شمولاً، لأنه يعكس على أفضل وجه نهج البرنامج. ويقوم هذا النهج على الفكرة القائلة بأن كل سياق يتضمن بعض القدرات، ويستخدم قاعدة القدرات هذه كنقطة انطلاق ثم يدعم الجهود الوطنية لتعزيزها والاحتفاظ بها. وهذه عملية تغيير من الداخل تقوم على الأولويات والسياسات والنتائج المرجوة المحددة وطنياً، وتضم مجالات تقتضي إدخال قدرات جديدة ومن ثم يتم أيضاً دعم بناء قدرات جديدة

بناء القدرات عادة ما يشير إلى العملية التي تدعم فقط المراحل الأولية من بناء وخلق القدرات وتقوم على افتراض عدم وجود أية قدرات يمكن الانطلاق منها. لذلك فهي أقل شمولاً من عملية تنمية القدرات

وقد نشرت

منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي/لجنة المساعدة الإنمائية
أن بناء القدرات “يشير إلى عملية تبدأ بسطح خال وتتضمن تشييد بناء جديد خطوة بخطوة، (OECD/DAC)
استناداً إلى تصميم محدد سلفاً. لكن التجربة أثبتت أنه يصعب النجاح في تحسين القدرات بهذه الطريقة

فقد يكون بناء القدرات متصلاً بالآزمات أو الفترات التي تعقب الصراعات مباشرة حيث تكون القدرات الموجودة قد
فقد معظمها بسبب تدمير القدرات أو نزوح القدرات

تنمية القدرات عادة ما تشير إلى عملية خلق وبناء القدرات ثم بعد ذلك استخدامها وإدارتها والاحتفاظ بها. وتنبع
هذه العملية من الداخل وتنطلق من إمكانات القدرات الوطنية القائمة

مشكلة البحث:

فقد يكون بناء القدرات متصلاً بالأزمات أو الفترات التي تعقب الصراعات مباشرة حيث تكون القدرات الموجودة قد فقد معظمها بسبب تدمير القدرات أو نزوح القدرات

: الفجوات النظرية

. ومع ذلك تبقى هناك فجوة نظرية تتمثل في عدم فهمنا الكامل لتأثير القيادة التشاركية على تنمية القدرات
هذه الفجوة تتركز على عدم وجود دراسات شاملة تحلل بشكل كافٍ وتفصيلي أثر القيادة التشاركية على تنمية
القدرات وتوجد أمثلة كثيرة على ذلك

: الفجوات التطبيقية

تطوير برامج لتسريع تنمية المهارات وإعادة تأهيلها بالتعاون مع القطاع الخاص لمختلف القطاعات ذات الأولوية
. من أجل تطوير المهارات وإعادة التأهيل ومعالجة الفجوات الحالية والمستقبلية في سوق العمل

القائد لا يستطيع إحداث فارق داخل أي جماعة؛ إذا لم تحدث الجماعة نوعاً من التغيير من تلقاء نفسها أو لم
تستجيب الجماعة للتغيير، وبالتالي فإن التغيير وإحداث الفارق يعتمد بشكل أكبر على الجماعة نفسها وليس على
القائد

السؤال البحثي الرئيسي

:تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي التالي

ما هو أثر القيادة التشاركية في تنمية القدرات

: اهمية البحث

تنمية القدرات عادة ما تشير إلى عملية خلق وبناء القدرات ثم بعد ذلك استخدامها وإدارتها والاحتفاظ بها. وتتبع هذه العملية من الداخل وتنطلق من إمكانات القدرات الوطنية القائمة

:الاهمية النظرية

من أهم نظريات القيادة والإدارة وممارساتها، والتي Great Man theory يرى البعض أن نظرية الرجل العظيم تفترض أن القادة الجيدين يولدون ولديهم سمات ومهارات فطرية تجعلهم مميزين، وهذه السمات لا يمكن تعليمها أو تعلمها. وبحسب هذه النظرية، فإن القادة يستحقون أن يكونوا في مناصبهم؛ بسبب سماتهم الخاصة، ومن هؤلاء على سبيل المثال المهاتما غاندي، وأبراهام لينكولن، ويوليوس قيصر، والإسكندر الأكبر، وغيرهم. كذلك تفترض أن الشخص القادر على القيادة يمتلك السمات الشخصية للقائد منذ الولادة التي تميزه عن غيرهم، وأن هذه السمات ليست شيئاً يمكنك تعلمه

: الأهمية التطبيقية

النظريات القيادية وأشهرها.و عليه يمكن القول إن نظرية الرجل العظيم حظيت بمكانة مهمة بين نظريات القيادة، وقد تم تطبيقها في العديد من الأبحاث والدراسات في مجالات مختلفة، مثل المجالات الاجتماعية والسياسية والعسكرية، وعلى الرغم من الانتقادات التي وُجّهت لها إلا أنها تعتبر من أبرز النظريات القيادية وأشهرها

:الملاحق

برنامج الامم المتحدة الانمائي

لجنة المساعدة الانمائية

احمد كرم التنمية الانمائية

المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة

. عبدالمالك عبدالسلام