

التكليف الثاني قضايا بحثية ١

رابط البحث

[article 215384_49f60f18ba8581f3d5df92bdd52b1053.pdf](https://article.215384_49f60f18ba8581f3d5df92bdd52b1053.pdf(ekb.eg))
(ekb.eg)

ماجد علي الفلال
٢١٢١٢٠٩١٨

دكتوراه في الإدارة – الفصل الثاني ٢٠٢٤

د السيد عيد

الباحث :
الرقم الجامعي :
التخصص :

الدكتور المشرف:

قضايا بحثية – ١



العنوان

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

العنوان جديد ومجال البحث شيق للدراسة ووضع الباحث المتغير المستقل (القيادات) والمتغير التابع (التدريب الموجه ذاتيا) ويمكن تطبيقه في مجال التعليم العالي بشكل عام.

المقدمة

- المقدمة موجزة وشملت على عدة نقاط:
- أهمية دور التدريب الموجه ذاتيا في تطوير أداء القيادات في التعليم العالي عامة وجامعة الملك سعود خاصة.
 - درو هذه الهدف من التدريب في تحقيق احد مخرجات الرؤية ٢٠٣٠ المتمثل في "الريادة العالمية والتميز في بناء مجتمع المعرفة"
 - الغاية من التدريب الموجه ذاتيا وتعريفه

مشكلة الدراسة

تم تحديد الدور الذي يلعبه التدريب في تطوير المجتمع البشري لذا سعت جامعة الملك سعود في تقديم برامج تدريبية متنوعة الا ان الدراسات السابقة وضحت ان التعليم الموجه ذاتيا يعطي حق اختيار البرنامج وطريقة اخذ التدريب الا انه يوجد بعض المعوقات أهمها التكاليف المالية على المتعلم وتبني مثل هذا التدريب داخل الجامعات يعزز من رفع أداء القيادات والمخرج التعليمي العالي في الجامعة. تم صياغة المشكلة في تساؤل رئيسي:

١. ما دور القيادات في تفعيل التدريب الموجه ذاتيا لدى أعضاء الهيئة الإدارية بجامعة الملك سعود؟
٢. ما معوقات تفعيل التدريب الموجه ذاتيا في جامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء الهيئة الإدارية؟
٣. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل ومتغير التخصص في تحديد دور القيادات في تفعيل التدريب الموجه ذاتيا؟

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية:

- تذكر الباحث أهمية هذه الدراسة على الصعيد العلمي من خلال تناولها موضوع التدريب الموجه ذاتيا باعتباره أحد المفاهيم التربوية الحديثة نسبيا
- يحتم على الباحثين الالتفات لهذا المفهوم وإثراء المكتبة العربية بالأبحاث المتعلقة به.
- يسعى الباحث من خلال هذه الدراسة في الإثراء العلمي للمكتبات العربية نظرا لندرة الدراسات المحلية والعربية في مجال التدريب الموجه ذاتيا، في حدود علم الباحثات.

الأهمية التطبيقية:

- يسعى الباحث في أن تساهم نتائج الدراسة الحالية في تزويد القيادات بواقع تفعيل التدريب الموجه ذاتيا في جامعة الملك سعود.
- مساعدة المسؤولين في وضع برامج التطوير الإداري وتحقيق التنمية المهنية.
- يرجي الباحث أن تساعد نتائج الدراسة القيادات في معرفة مواطن الضعف لديهم في تفعيل التدريب الموجه ذاتيا والعمل على تحسينها وتلافيها.
- يسعى الباحث على أن تساهم هذه الدراسة في لفت انتباه صناع القرار في جامعة الملك سعود خاصة والجامعات السعودية

أهداف الدراسة

تم تحديد ٣ أهداف لهذه الدراسة تهدف إلى تحقيق التالي:

١. التعرف على دور القيادات في تفعيل التدريب الموجه ذاتيا. وهو هدف مهم لمعرفة القيادات المستهدفة في هذا التدريب
٢. تحديد معوقات تفعيل التدريب الموجه ذاتيا. لبحث الية حلها وتجاوزها وتقليل ضررها على تطبيق هذه النوع من التدريب
٣. التعرف على دلالة الفروق الإحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة في تحديد دور القيادات في تفعيل التدريب الموجه ذاتيا يعزى لمتغير المؤهل ومتغير التخصص، للتركيز على الفئة المستهدفة في التدريب بما يتناسب مع المؤهل والتخصص.



استعراض الباحث الإطار النظري في محورين كما يلي:

المحور الأول: القيادة

ذكر الباحث ان القيادة بحاجة لبحث دائم واجراء الكثير من الدراسات لتساعد القيادات في توضيح ما يستجد من مواضيع لإنجاز مهمة قيادية ناجحة. وتناول الباحث من خلال هذه المحور تعريف القيادة واهمية القيادة ودور القيادات.

المحور الثاني: التدريب الموجه ذاتياً

دور التدريب في بناء المجتمع ودوره في تحقيق برامج الرؤية ٢٠٣٠ كون العنصر البشري أساسا في تحقيقها، وتناول الباحث في هذه المحور مفهوم التدريب ومفهوم التدريب الموجه ذاتيا ودور القائد في تفعيل التدريب الموجه ذاتيا.

اشتملت على التعريفات اللازمة ويوجد ترابط كبير بينهما لدور القيادات في التحفيز لمثل هذه الأنواع من التدريب بكفاءة وفاعلية وتطوير المنظومة التعليمية.

الدراسات السابقة



عرج الباحث على ندرة الدراسات التي تناولت التدريب الموجه ذاتيا وتم الوصول الى دراسات ذات معاني مرادفه تم استعراضها وكانت متشابهة مع اهداف الدراسة وتوافقت مع نفس المنهج (الوصفي) عدا دراسة واحدة كانت بالمنهج (التجريبي) وأخرى بالمنهج (النوعي) كما تشابهه مع نفس الدراسات السابقة من حيث الأداة (الاستبانة) عدا دراسة واحدة استخدمت المقابلة وفيما يتعلق بمجتمع الدراسة فاختلغت جميع الدراسات السابقة عن هذه الدراسة الا ان الباحث على حد علمه تعتبر الدراسة الأولى في دور القيادات في جامعة الملك سعود في تفعيل التدريب الموجه ذاتيا.

فرضيات الدراسة

- البرامج التدريبية المتنوعة قد تكون غير كافية ولا تلبي المتطلبات المستقبلية ولا التوجهات الشخصية.
- ان التدريب الموجه ذاتيا كنمط تدريبي أقل كلفة مادية وأكثر مرونة فلا يتم من خلاله التقيد بمكان ولا زمن معين كما أن مصادره وأدواته متعددة، وإدارته يتم التحكم فيها ذاتيا بالإضافة إلى مراعاته للاهتمامات الفردية.
- عملية التدريب الموجه ذات يا لا تحدث بطريقة عفوية أو تلقائية وإنما تكون عملية هادفة ومدروسة ومخطط لها.

نموذج الدراسة

عمد الباحث الى استخدام الدراسة الميدانية من خلال استبانة إحصائية.

منهجية الدراسة

قام الباحث باتباع المنهج الوصفي في هذه الدراسة



مصادر جمع العينة:

التقرير السنوي للمدينة الجامعية للطالبات الصادر لهذا العام ١٤٤٠هـ – جامعة الملك سعود.

مجتمع العينة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة الإدارية (الإناث) بالمدينة الجامعية للطالبات والتابعة لجامعة الملك سعود في مدينة الرياض والبالغ عددهم (٢٤٠٦) تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة، وتكونت عينة الدراسة –إجمالاً- من (٣٣١) عضو هيئة إدارية من المدينة الجامعية للطالبات، وذلك وفقاً لما حدده مورجان وكيرجك (١٩٧٠) بحيث لا يقل عدد العينة عن (٣٣١) إذا كان حجم المجتمع (٢٤٠٦).

أسلوب وطريقة جمع البيانات:

تم بناء استبانة لجمع بيانات أساسية من العينة لتحقيق أهداف الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- النسب المئوية والتكرارات لوصف عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمعرفة اتجاهات استجابات أفراد العينة.
- معامل ارتباط بيرسون لقياس درجة الارتباط وقد تم استخدامه لحساب الاتساق الداخلي للاستبانة.
- اختبار كرونباخ ألفا لحساب معامل ثبات أداة الدراسة.
- اختبار (ت) للمجموعات المستقلة لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق في استجابات العينة ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين مستقلتين؛ وذلك في متغيرات الدراسة (جهة العمل والمؤهل).
- اختبار شيفيه (Scheffe) لمعرفة مصدر الفروق الإحصائية.

مناقشة النتائج والتوصيات

نتائج الدراسة اشتملت على:

- الدراسة استهدفت اثر دور القيادات في تفعيل التدريب الموجه ذاتياً في جامعة الملك سعود لأعضاء الهيئة الإدارية (الإناث) في المدينة الجامعية للطالبات والتابعة للجامعة.
- تحديد المعوقات التي تحول دون تفعيله والتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات عينة الدراسة نحو محاورها باختلاف متغيراتها.
- حدد الباحث الفروق ان وجدت في استجابة افراد العينة.

التوصيات :

- تضمنت الدراسة عدد من التوصيات بعض منها:
- توجيه أعضاء هيئة التدريس لمثل هذه النوع من التدريب الموجه ذاتيا للتغلب على نقاط الضعف.
- الاحتياجات المادية والمعرفية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس يجب ان تلبى.
- اثر التدريب على الترقية.
- إعطاء الفرصة القيادية لمن اشتغل على نفسه وطورها ذاتيا.
- بالإضافة لبعض التوصيات الأخرى.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شكرا لكم

