

التكليف الثالث / لمادة دراسات نقدية

ياشرف الدكتور:

عادل عصام

نقد الباحثة:

رحاب آل نملان

المطلوب : نقد ورقة بحثية من حيث مشكلة البحث وتساؤلاته:

متطلبات التخطيط الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية بالإدارات التعليمية بوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية على ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠

متطلبات التخطيط الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية بالإدارات التعليمية بوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية على ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠

بشائر عبد العزيز المطلق
باحث دكتوراه - فلسفة في التربية
كلية البنات، جامعة عين شمس، مصر
bshair342@gmail.com

أ.د. حنان اسماعيل احمد اسماعيل
أستاذ أصول التربية
كلية البنات - جامعة عين شمس، مصر
Hananismail21@women.asu.edu.eg

أ.د. سوزان محمد المهدي
أستاذ الإدارة التعليمية - قسم أصول التربية
كلية البنات - جامعة عين شمس، مصر
Suzan_elmahdy@hotmail.com

أ.د. منى سليمان حمد الذبياني
أستاذ الإدارة التربوية
جامعة حائل - المملكة العربية السعودية
m.althobiani@uoh.edu.sa

المستخلص.

هدفت الدراسة الحالية الوقوف على الإطار المفاهيمي للتخطيط الاستراتيجي في المؤسسات التعليمية و تعرف الأسس النظرية لتنمية الموارد البشرية في ضوء الفكر الإداري المعاصر، والكشف عن طرق تحقيق متطلبات التخطيط الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية بالإدارات التعليمية بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية على ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠، استخدم البحث المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة البحث وتوصل البحث لمجموعة من التوصيات والمقترحات الإجرائية: التوصية الأولى: دعم الإدارة العليا لمتطلبات التخطيط الاستراتيجي، المقترحات الإجرائية: ان تحدد الإدارة العليا رؤيتها المستقبلية للمؤسسة بوضوح، فلا تكون طموحاتها مبهمة أو مبنية على أحلام غير قابلة للتحقق، فكل الجهود التي ستبذل لاحقا في إعداد الخطة سيكون هدفها تحقيق هذه الرؤية، وإظهار الدعم لفريق التخطيط أمام الموظفين خاصة المسؤولين ومدراء الإدارات لتعزيز موقفهم وتسهيل أداء مهامهم، التوصية الثانية: توفير البرامج التدريبية لتحقيق متطلبات التخطيط الاستراتيجي، المقترحات الإجرائية: أن تعقد الإدارات العامة بالوزارة سلسلة اتفاقيات وشراكات مع الأطراف المعنية بالعملية التعليمية، قيام الإدارات العامة بالوزارة بتحفيز أعضائها على التجريب في سبل البحث عن أفضل الطرق لتنفيذ الخطة الاستراتيجية، التوصية الثالثة: توفير الاعتمادات المالية وقواعد البيانات وتبسيط عمليات الاتصال الإداري لتحقيق متطلبات التخطيط الاستراتيجي، المقترحات الإجرائية يجب: زيادة الاعتمادات المالية من أجل توفير دعم للتخطيط الاستراتيجي، والمستلزمات التقنية وتسيير العمل وفقاً للأساليب الحديثة، ايجاد قواعد بيانات حديثة ومتطورة دقيقة بالوزارة من أجل دعم عملية التخطيط الاستراتيجي، مع توفير مظلة تأمينية مناسبة للقائمين على التخطيط الاستراتيجي.

الكلمات الدالة: التخطيط الاستراتيجي- تنمية الموارد البشرية- إدارات التعليم بالمملكة العربية السعودية.

سيتم تطبيق النقد على ورقة بحثية بعنوان ((متطلبات التخطيط الإستراتيجي لتنمية الموارد البشرية بالإدارات التعليمية بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية)) سوف ارفق رابط البحث، وهنا جزء من المطلوب نقده

والذي يؤدي التعليم دوراً أساسياً فيه؛ وهو ما يوضح أهمية هذه الدراسة التي تسعى للتعرف على متطلبات التخطيط الاستراتيجي كمدخلًا لتنمية الموارد البشرية بالإدارات التعليمية بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية على ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

يعد العنصر البشري من أهم العناصر في نجاح أعمال المؤسسة ومن بينها المؤسسات التعليمية، فقد كان وما يزال العامل الأساس في التخطيط والتنظيم والعمل والإنتاج، وعليه فهو العنصر الوحيد في العملية الإنتاجية الذي لا يمكن أن يستبدل أو يحل محله ابتكار تكنولوجي؛ لأنه يبقى ذو مكانة إدارية لا يمكن الاستعاضة عنها، ويطلق دائماً عليه الأصول البشرية، كما يناديها البعض بالموارد البشرية، وهذه الموارد تحتاج إلى منظومة إدارية متكاملة للعمل على إدارتها وتشغيلها والاستفادة الكاملة من طاقاتها وخبراتها فيما يحقق أهداف المؤسسة (الأشهب، ٢٠١٥م، ص٢٥).

وقد انصب اهتمام علماء الإدارة ودارسوها على تنمية الموارد البشرية، وتحفيزها واستقرارها بما يساعدها على الاستفادة إلى أقصى درجة ممكنة، وبالتالي تحقيق الجودة والتميز، وتركز تنمية الموارد البشرية على زيادة عمليات المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات، وذلك من خلال إكساب الموارد البشرية مهارات جديدة، في ضوء التخطيط الاستراتيجي للمؤسسة، بحيث يعالج مواطن ضعف الأداء، وتدعيم وتقوية جوانب القوة في السعي نحو تطوير أداء هذه المؤسسة وتمكنها مما هو مطلوب منها من مهام في الوقت الحاضر وفق الرؤية والرسالة والأهداف (السالم، ١٤٢٦م، ص٢٥).

ولأهمية اكتساب مهارات التخطيط الاستراتيجي بالنسبة للقيادات التربوية بوجه عام، وقيادات وزارة التعليم بوجه خاص، فإن إدارات التدريب المعنية التابعة لوكالة وزارة التعليم للتخطيط والتطوير تضع خطة سنوية لتدريب القيادات، ومن بينها البرامج التدريبية في مجال التخطيط الاستراتيجي (لأنحة التدريب بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، ١٤٣٦هـ)، وقد أشارت العديد من الدراسات إلى أهمية

متطلبات التخطيط الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية بالإدارات التعليمية بوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية على ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠

التخطيط الاستراتيجي في تنمية الموارد البشرية، ومنها دراسة الجرادات والتي أشارت إلى أن التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية يسهم في تحديد الاحتياجات للكوادر البشرية المدربة، والعمل على المحافظة لتلك الموارد البشرية وتدريبها واتباع الطرق العلمية والموضوعية لاستقطابها، وإعداد أولويات التطوير والتحسين لكل وحدات العمل المؤسسي وقياسها وفقاً لمعايير وضوابط تحكم نجاح التخطيط الاستراتيجي (الجرادات، ٢٠١٩م)، كما أشارت نتائج دراسة (محمد الصالح، ٢٠١٧ إلى ضعف المتابعة والرقابة على الخطط، ومتابعة تمويلها وكذلك تنفيذها؛ كما أشارت دراسة (زياد اللالا ٢٠١٨) إلى أن هناك معوقات تواجه التخطيط الاستراتيجي في قسم التربية الخاصة والدعوة والثقافة الإسلامية بجامعة القصيم بدرجة كبيرة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

هذا إضافة إلى أن رؤية المملكة ٢٠٣٠ تبنت برنامجاً للتخطيط الاستراتيجي للاستثمار في العنصر البشري، حيث نصت الرؤية على "نظراً لكون العنصر البشري عاملاً أساسياً لنجاح المشروعات، وبناء على ما أكدته الأدبيات الحديثة من أهمية التخطيط الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، وما نص عليه برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية، وما أكدته نتائج الدراسات السابقة ورؤية المملكة ٢٠٣٠ (رؤية المملكة العربية السعودية، ٢٠٣٠)، فإنه كان من الضروري إجراء هذه الدراسة لتحقيق متطلبات التخطيط الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية بوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.

وفي ضوء ما سبق تطرح الدراسة الأسئلة التالية:

- ١-ما الإطار المفاهيمي للتخطيط الاستراتيجي في المؤسسات التعليمية؟
- ٢-ما الأسس النظرية لتنمية الموارد البشرية في ضوء الفكر الإداري المعاصر؟
- ٣-ما متطلبات التخطيط الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية بالإدارات التعليمية بوزارة التعليم السعودية؟
- ٤-كيف يمكن تحقيق متطلبات التخطيط الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية بالإدارات التعليمية بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية على ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠؟
- ٥-ما التوصيات والمقترحات الإجرائية لتحقيق متطلبات التخطيط الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية بالإدارات التعليمية بوزارة التعليم السعودية على ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠؟

أهداف البحث

يهدف البحث ما يلي:

١. تعرف الإطار المفاهيمي للتخطيط الاستراتيجي في المؤسسات التعليمية.
٢. تعرف الأسس النظرية لتنمية الموارد البشرية في ضوء الفكر الإداري المعاصر.

أولاً: مشكلة البحث:

- ١- تم تحديد مشكلة الدراسة وهي التخطيط الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية وايضاً تعريفها ووصفها وصف جيد
- ٢- مشكلة الدراسة قابلة للبحث
- ٣- وضحت الباحثة الأسباب والدوافع وهي:
 - العنصر البشري من أهم عناصر نجاح الأعمال
 - إهتمام علماء الإدارة ودرسوها على التنمية البشرية وتحفيزها والاستفادة منها
 - أهمية اكتساب مهارات التخطيط الإستراتيجي للقيادة وزارات التعليم
- ٤- الباحثة أستدلت بتوصيات ومقترحات من دراسات سابقة كماوضح من
 - دراسة الأشهب ٢٠١٥ -دراسة السالم ١٤٢٦
 - الجرادات ٢٠١٩ - محمد الصالح ٢٠١٧
- كانت دراسات حديثة ومتعلقة بمشكلة البحث
- ٥- كانت شخصية الباحثة واضحة في صياغة مشكلة البحث



تساؤلات البحث:

أسئلة البحث العلمي من المحاور الرئيسية التي من خلالها يصل الباحث لحل مشكلة البحث الرئيسية

وفي البحث السابق أتضح لي التالي :

- ١- الباحثة صاغت الأسئلة بشكل واضح ودقيق وبطريقة مباشرة
- ٢- قد يؤخذ في محل نقد أن الباحثة لم تصيغ تساؤلات رئيسية ويتفرع منها أسئلة فرعية
- ٣- الأسئلة متوافقة مع عنوان الدراسة ((متطلبات التخطيط الإستراتيجي لتنمية الموارد البشرية بالإدارات التعليمية بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية)) وأهدافها خمس أهداف

- ٤- تضمنت أسئلة الدراسة على مجتمع الدراسة ((الإدارات التعليمية)) وعينة الدراسة ((وزارة التعليم السعودية))
- ٥- الأسئلة قابلة للقياس وسليمة لغوياً



شكراً للأستماعكم

Thank you