



دكتوراه الإدارة

قضايا بحثية 2

إشراف :

د. ميار وليد

التكليف التاسع

تقديم :

عبدالعزیز بن محمد آل محسن

243002171

عرض لدراسة بحث :

بعنوان تطوير أداء مديري إدارات التدريب التربوي في المملكة العربية السعودية
في ضوء إدارة الابتكار

أ. سعيد عبد الله محمد الشهراني

قسم الإدارة التربوية كلية التربية جامعة الملك سعود المملكة العربية السعودية
د. طارق محمد الثويني

أستاذ الادارة التربوية المشارك، قسم الإدارة التربوية كلية التربية جامعة الملك
سعود المملكة العربية السعودية

https://jes.journals.ekb.eg/article_391556.html?lang=ar

تقييم رسالة الماجستير التي تناولت تطوير أداء مديري إدارات التدريب التربوي في
السعودية في ضوء إدارة الابتكار يُظهر أهمية الموضوع في تعزيز مهارات
المعلمين. الرسالة تدمج مفهوم إدارة الابتكار، مما يعكس الحاجة لتطوير الأداء
الإداري في هذا السياق. الموضوع المقترح يتضمن نموذجًا لتطوير الأداء الإداري
استنادًا إلى مبادئ القيادة التحويلية والابتكار المؤسسي، مما يلبي الحاجة لنموذج
متكامل يجمع بين هذين المفهومين. النموذج يشمل رؤية واضحة، مبادئ القيادة
التحويلية، دمج الابتكار المؤسسي، عمليات وإجراءات محددة، توفير الموارد
اللازمة، وآليات للتقييم والمتابعة. منهجية الدراسة تعتمد على التحليل الوصفي
والدراسة الميدانية لجمع البيانات وتطوير النموذج المقترح.

تقييم رسالة الماجستير: فصل الاستنتاجات والتوصيات

ملخص النتائج الرئيسية:

- النتيجة الأولى: توصلت الدراسة إلى نموذج مقترح لتطوير جاهزية إدارات التدريب التربوي في المملكة العربية السعودية لتحقيق الاعتماد المؤسسي وفق معايير هيئة تقويم التعليم والتدريب.
- النتيجة الثانية: تبين وجود ضعف في إدارات التدريب التربوي في تقديم إجراءات تصحيحية لمعالجة التعارض بين العمل الفعلي للمتدرب والبرامج التدريبية المقدمة له.
- النتيجة الثالثة: عدم توفير إدارات التدريب التربوي لبرنامج إعداد المدربين الجدد.
- النتيجة الرابعة: عدم وجود إدارة أو مركز متخصص للابتكار في التعليم مسؤول عن تطبيق الابتكار التنظيمي في إدارات التدريب التربوي.
- النتيجة الخامسة: ضعف ثقافة الابتكار في بيئة عمل إدارات التدريب التربوي.

تفسير النتائج:

- لم يتم تقديم تفسير مباشر للنتائج في الجزء المعروض من الرسالة. ومع ذلك، يمكن استنتاج بعض النقاط:
- النتيجة الأولى: تشير إلى حاجة إدارات التدريب التربوي إلى تطوير بنيتها وعملياتها لتلبية معايير الاعتماد المؤسسي، وأن النموذج المقترح في الدراسة يمكن أن يكون أداة مفيدة في هذا الصدد.
 - النتيجة الثانية: تسلط الضوء على فجوة محتملة بين ما يتم تقديمه في البرامج التدريبية والاحتياجات الفعلية للمتدربين في وظائفهم، مما يستدعي ضرورة مواءمة أكبر بينهما.
 - النتيجة الثالثة: تشير إلى نقص في الاستثمار في إعداد وتأهيل المدربين الجدد، وهو ما قد يؤثر على جودة التدريب المقدم.

- النتيجة الرابعة والخامسة: تدلان على ضعف الاهتمام بمفهوم الابتكار التنظيمي وتطبيقه في إدارات التدريب التربوي، سواء على المستوى الهيكلي أو الثقافي.

مدى تأثير النتائج:

يعتمد مدى تأثير النتائج على الجهات المستهدفة (إدارات التدريب التربوي، وزارة التعليم، هيئة تقويم التعليم والتدريب) واستجابتها للتوصيات. يمكن أن يكون للنتائج تأثير إيجابي من خلال:

- توجيه جهود تطوير إدارات التدريب التربوي نحو تحقيق الاعتماد المؤسسي.
- تحسين فعالية البرامج التدريبية من خلال مواءمتها مع الاحتياجات الفعلية للمتدربين.
- الاهتمام بتأهيل المدربين الجدد ورفع كفاءتهم.
- تشجيع تبني ثقافة وممارسات الابتكار التنظيمي في قطاع التدريب التربوي.

التوصيات:

قدم الباحث خمس توصيات بناءً على النتائج التي توصل إليها:

- توصية للممارسين (إدارات التدريب التربوي): تبني النموذج المقترح لتطوير جاهزية إدارات التدريب التربوي لتحقيق الاعتماد المؤسسي. هذه التوصية مباشرة وعملية وتستهدف الجهة الرئيسية المعنية بالنتائج.
- توصية للممارسين (إدارات التدريب التربوي): تطوير نظام للمواءمة بين العمل الفعلي للمتدرب والبرامج التدريبية المرشح لها، من خلال تحديد المهام الفعلية وتقديم برامج تدريبية تلبي الاحتياجات وتتوافق مع القدرات. هذه التوصية تعالج نقطة ضعف محددة تم التوصل إليها في الدراسة وتقدم آلية مقترحة للتنفيذ.
- توصية للممارسين (إدارات التدريب التربوي): العمل على إعداد مدربين جدد من خلال برنامج متكامل في ضوء مؤشرات أداء محددة ومراجعة مساره بشكل دوري. هذه التوصية تعالج نقصاً آخر تم تحديده في الدراسة وتقتراح خطوات عملية لتداركه.

• توصية للممارسين (وزارة التعليم/إدارات التدريب التربوي): تأسيس إدارة أو مركز للابتكار في التعليم مسؤول عن تطبيق الابتكار التنظيمي في إدارات التدريب التربوي. هذه التوصية تهدف إلى إضفاء الطابع المؤسسي على جهود الابتكار وتعزيزها.

• توصية للممارسين (إدارات التدريب التربوي): ترسيخ ونشر ثقافة الابتكار في بيئة العمل من خلال تحرير الأفراد من الضغوط النفسية. هذه التوصية تركز على الجانب الثقافي والبيئي للابتكار.

تقييم التوصيات:

- الارتباط بالنتائج: جميع التوصيات تبدو مرتبطة بشكل مباشر بالنتائج التي تم التوصل إليها في الدراسة.
- الوضوح والتحديد: معظم التوصيات واضحة ومحددة وتوجه الجهات المعنية بخطوات عملية.
- الواقعية والقابلية للتطبيق: تبدو التوصيات واقعية وقابلة للتطبيق على أرض الواقع، خاصة تلك المتعلقة بتطوير النظم والبرامج التدريبية.
- التغطية الشاملة: تغطي التوصيات جوانب مختلفة من الموضوع، بما في ذلك الهيكل التنظيمي، العمليات، وتنمية الموارد البشرية، والثقافة المؤسسية.

توصيات للبحث المستقبلي:

قدم الباحث أربع توصيات للدراسات المستقبلية:

١. إجراء دراسة حالة لنموذج ناجح في إدارة الابتكار في التعليم في أنظمة التعليم العالمية.
٢. إعداد دراسة عن مقومات الابتكار التنظيمي ودورها في تطوير أداء القيادات التربوية بإدارات التعليم.
٣. إجراء دراسة لبناء برنامج تدريبي مقترح لتحسين الأداء الإداري للقيادات التربوية في ضوء القيادة الابتكارية.

تقييم توصيات البحث المستقبلي:

١. الاستمرارية والتوسع: تقترح هذه التوصيات مجالات مهمة يمكن أن تبني على نتائج الدراسة الحالية وتعمق الفهم في جوانب مختلفة من الموضوع.
٢. التنوع المنهجي: تشمل التوصيات استخدام مناهج بحثية متنوعة مثل دراسة الحالة وبناء البرامج التدريبية.
٣. الأهمية العملية: يمكن أن تساهم الدراسات المقترحة في توفير رؤى وأدوات عملية لتطوير إدارة الابتكار والأداء القيادي في قطاع التعليم.

توصيات للممارسين:

تم بالفعل تقييم التوصيات للممارسين أعلاه. يمكن التأكيد على أنها تشكل الجزء الأكبر والأكثر تفصيلاً من التوصيات المقدمة في الرسالة، مما يعكس التركيز العملي للدراسة.

توصيات للسياسات:

لم يتم تقديم توصيات محددة للسياسات في الجزء المعروض من الرسالة بشكل مباشر. ومع ذلك، يمكن استنتاج بعض الآثار السياسية المحتملة من التوصيات المقدمة للممارسين:

١. قد تدعو الحاجة إلى تأسيس إدارة أو مركز للابتكار على مستوى وزارة التعليم إلى إعادة النظر في الهياكل التنظيمية وتخصيص الموارد اللازمة.
٢. قد يتطلب تبني النموذج المقترح للاعتماد المؤسسي وتطوير نظم المواءمة وإعداد المدربين الجدد دعمًا وتوجيهًا من الجهات العليا في النظام التعليمي.
٣. قد تستلزم جهود ترسيخ ثقافة الابتكار مبادرات على مستوى السياسات لتهيئة بيئات عمل محفزة وداعمة للإبداع.

بشكل عام، يبدو أن فصل الاستنتاجات والتوصيات في هذه الرسالة جيد التنظيم ويرتبط بشكل منطقي بنتائج الدراسة. قدم الباحث توصيات عملية وموجهة للممارسين، بالإضافة إلى اقتراحات قيمة للبحوث المستقبلية. ومع ذلك، كان من الممكن تعزيز الجزء المتعلق بتفسير النتائج وتقديم توصيات أكثر صراحة ووضوحًا على مستوى السياسات التعليمية.

الدراسة الثانية

أثر استخدام ادارة المشاريع على تنفيذ مشاريع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
في المملكة العربية السعودية
إعداد عبد الرحمن ناصر الفهادي

<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://usrij.com/wp-content/uploads/2024/08/%25D8%25A3%25D8%25AB%25D8%25B1-%25D8%25A7%25D8%25B3%25D8%25AA%25D8%25AE%25D8%25AF%25D8%25A7%25D9%2585-%25D8%25A7%25D8%25AF%25D8%25A7%25D8%25B1%25D8%25A7%25D9%2584%25D9%2585%25D8%25B4%25D8%25A7%25D8%25B1%25D9%258A%25D8%25B9%25D9%2584%25D9%2589.pdf&ved=2ahUKEwje15Dh3K2MAxVD2gIHHWB7OZkQFnoECBMQAQ&usg=AOvVaw2q9po1pbul0tmuFx1svPam>

ملخص النتائج الرئيسية:

- العلاقة بين إدارة المشاريع ونجاح المشاريع: أوضحت الدراسة وجود علاقة إحصائية قوية بين تطبيق ممارسات إدارة المشاريع ونجاح مشاريع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المملكة العربية السعودية. وقد تجلّى ذلك النجاح في تحسن الأداء والجودة.
- أثر منهجيات إدارة المشاريع: تبني منهجيات إدارة المشاريع مثل PMBOK و PRINCE2 يساهم بشكل كبير في تحسين الأداء العام للمشاريع من خلال تعزيز القيادة الفعالة والإدارة الاستراتيجية.

- تحسين إدارة الموارد والتكاليف والوقت: تطبيق إدارة المشاريع يؤدي إلى تحسين إدارة الموارد والتكاليف وتقليل الوقت اللازم لإتمام المشاريع.
- أهمية التدريب والتطوير المهني: التدريب المستمر والتطوير المهني للموظفين في مجال إدارة المشاريع يعزز قدرات المؤسسات على مواجهة التحديات والابتكار.
- التغييرات الإدارية المطلوبة: التطبيق الناجح لأنظمة تكنولوجيا المعلومات يتطلب تغييرات في الإعدادات الإدارية على مختلف المستويات، بما في ذلك الهياكل الإدارية وتطوير ثقافة مؤسسية تركز على الابتكار والتميز التشغيلي.
- عوامل نجاح المشاريع: يعتمد نجاح مشاريع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المملكة على كفاءة إدارة المشاريع وتبني أفضل الممارسات العالمية، بالإضافة إلى الدعم القيادي وتوفير الموارد اللازمة.

تفسير النتائج:

تشير النتائج إلى أن إدارة المشاريع ليست مجرد أداة إدارية، بل هي عنصر أساسي لنجاح مشاريع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. فمن خلال تطبيق منهجيات إدارة المشاريع، يمكن للمؤسسات التغلب على التحديات الشائعة في هذه المشاريع، مثل تجاوز التكاليف وتأخر المواعيد النهائية، وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية. بالإضافة إلى ذلك، يبرز دور القيادة الفعالة وتنمية مهارات الموظفين كعوامل حاسمة في نجاح هذه المشاريع.

مدى تأثير النتائج:

- تؤكد هذه النتائج على أهمية الاستثمار في إدارة المشاريع وتطوير القدرات البشرية في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المملكة العربية السعودية. ويمكن أن يكون لها تأثير كبير على:
- المؤسسات: من خلال تحسين أدائها وزيادة قدرتها على تنفيذ المشاريع بنجاح.
 - الموظفين: من خلال تزويدهم بالمهارات والمعرفة اللازمة للنجاح في إدارة المشاريع.
 - قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: من خلال تعزيز نموه وتطوره في المملكة العربية السعودية.

- الاقتصاد الوطني: من خلال دعم المشاريع التنموية وتحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠.

التوصيات:

- قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن أن تساعد المؤسسات في تحسين إدارة مشاريع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وهي:
- تعزيز ثقافة إدارة المشاريع: من خلال تنظيم ورش العمل والدورات التدريبية التي تركز على منهجيات إدارة المشاريع.
- تأهيل الموظفين وتطوير مهاراتهم: من خلال إعداد برامج تدريبية متخصصة تشمل مجموعة من المهارات الأساسية في إدارة المشاريع.
- اعتماد أدوات وبرامج إدارة المشاريع الحديثة: لتسهيل متابعة المشاريع وإدارة الموارد بكفاءة أكبر.
- تبني منهجيات إدارة المشاريع الرشيقة: مثل Agile و Scrum، خاصة في البيئات الديناميكية التي تتطلب سرعة في الاستجابة والتكيف مع المتغيرات.

توصيات للبحث المستقبلي:

- بناءً على نتائج هذه الدراسة، يمكن اقتراح بعض التوصيات للبحث المستقبلي، مثل:
- إجراء دراسات مقارنة بين تأثير منهجيات إدارة المشاريع المختلفة على نجاح مشاريع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المملكة العربية السعودية.
- دراسة دور العوامل الثقافية والتنظيمية في نجاح أو فشل مشاريع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- تقييم أثر استخدام أدوات وبرامج إدارة المشاريع الحديثة على أداء المشاريع.
- استكشاف العلاقة بين نضج إدارة المشاريع ومستوى نجاح المشاريع في المؤسسات السعودية.
- تحليل التحديات التي تواجه تطبيق إدارة المشاريع في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المملكة العربية السعودية واقتراح حلول لها.

توصيات للممارسين:

بالإضافة إلى التوصيات المذكورة في الدراسة، يمكن تقديم بعض التوصيات الإضافية للممارسين في مجال إدارة مشاريع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المملكة العربية السعودية، مثل:

- إنشاء مكاتب إدارة مشاريع (PMOs) في المؤسسات لتوفير الدعم والتوجيه اللازمين لمديري المشاريع.
- تطبيق معايير الجودة في إدارة المشاريع لضمان تحقيق أفضل النتائج.
- إدارة المخاطر بشكل فعال لتقليل احتمالية فشل المشاريع.
- التواصل الفعال مع جميع أصحاب المصلحة لضمان تحقيق أهداف المشروع.
- التعلم المستمر من التجارب السابقة لتحسين أداء المشاريع المستقبلية.

توصيات للسياسات:

يمكن أن تفيد نتائج هذه الدراسة في وضع سياسات عامة تهدف إلى دعم نمو وتطور قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المملكة العربية السعودية، مثل:

- تشجيع المؤسسات على تبني ممارسات إدارة المشاريع من خلال تقديم الحوافز والتسهيلات.
- دعم برامج التدريب والتطوير المهني في مجال إدارة المشاريع.
- وضع معايير الجودة لإدارة المشاريع في القطاع الحكومي.
- تشجيع البحث العلمي في مجال إدارة المشاريع وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- تعزيز التعاون بين المؤسسات الأكاديمية والقطاع الخاص في مجال إدارة المشاريع.