

تحديد الفجوات البحثية وتحليل مدى إسهام رسالة دكتوراه في سدها

التكليف السابع
دراسات نقدية ٣

الباحث : سعود آل حمد

المقدمة

- عنوان الرسالة:
- الأدوار القيادية لمديري التربية والتعليم في ضوء متطلبات إدارة التغيير
- الباحث:
- عبيد بن عبدالله بن بحيتير السبيعي
- المشرف العلمي:
- د. سلطان بن سعيد مقصود بخاري
- الجامعة:
- جامعة أم القرى
- التخصص:
- الإدارة التربوية والتخطيط
- السنة:
- 1429/143 هـ

الهدف من العرض

- يهدف هذا العرض إلى توضيح:
- الفجوات البحثية التي حددها الباحث.
 - مدى مساهمة الرسالة في سد هذه الفجوات.
 - التقييم النقدي لنجاح الباحث في إغلاق الفجوات البحثية.

الفجوات البحثية التي أشار إليها الباحث

1. قلة الدراسات التي تناولت الأدوار القيادية لمديري التربية والتعليم بالمملكة في مجال إدارة التغيير.
2. غياب إطار نظري متكامل يربط القيادة بمتطلبات إدارة التغيير في المؤسسات التربوية.
3. عدم وجود دراسات ميدانية كافية حول المعوقات التي تمنع ممارسة مديري التربية لأدوارهم القيادية.
4. ضعف الربط بين النظريات الحديثة في القيادة وإدارة التغيير وبين الواقع الإداري الميداني السعودي.

كيفية معالجة الباحث للفجوات البحثية

- اعتمد الباحث على منهجية واضحة وهي:
- المنهج الوصفي التحليلي.
- استخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات من عينة ميدانية (100 مدير ومساعد مدير تعليم).
- قام الباحث بتقديم إطار نظري تفصيلي حول:
- مفهوم إدارة التغيير وأهميته.
- مفهوم القيادة التربوية.
- العلاقة بين القيادة وإدارة التغيير.

مدى مساهمة الرسالة في سد الفجوة الأولى

الفجوة:

قلة الدراسات حول الأدوار القيادية لمديري التعليم في مجال إدارة التغيير.

المساهمة:

- تحديد الأدوار القيادية بوضوح:
- تحفيز العاملين.
- بناء وتطوير الرؤية المشتركة.
- وضع استراتيجيات للتطوير.
- بناء ثقافة تنظيمية مشتركة.
- القيادة التشاركية.
- تهيئة البنية التنظيمية لإدارة التغيير.

مدى مساهمة الرسالة في سد الفجوة الثانية

الفجوة:

غياب إطار نظري متكامل يربط القيادة بإدارة التغيير.

المساهمة:

- بناء إطار نظري شامل يربط بين:
- نظريات القيادة الحديثة.
- مفاهيم إدارة التغيير.
- استراتيجيات وآليات إدارة التغيير.

ساهم هذا الإطار النظري في تقديم مرجعية قوية للباحثين والقادة التربويين.

مدى مساهمة الرسالة في سد الفجوة الثالثة

الفجوة:

نقص الدراسات حول المعوقات التي تمنع مديري التربية والتعليم من ممارسة أدوارهم.

المساهمة:

- تحديد المعوقات الرئيسية التي تواجه القيادات التربوية بوضوح:
- مركزية الأنظمة الإدارية.
- غموض الواجبات والمسؤوليات.
- ضعف التقنية الإدارية.
- قلة الكوادر المؤهلة.
- ضعف الثقافة التنظيمية.

مدى مساهمة الرسالة في سد الفجوة الرابعة

الفجوة:

ضعف الربط بين النظريات الحديثة في القيادة والتغيير وبين الواقع العملي.

المساهمة:

- ربط الباحث بين النظرية والتطبيق من خلال توصيات عملية واضحة وقابلة للتنفيذ:
- وضع استراتيجية عامة لإدارة التغيير.
- منح مديري التعليم صلاحيات أوسع.
- تحديث الأنظمة واللوائح.
- تصميم برامج تدريب متخصصة.
- إنشاء مراكز معلومات لدعم إدارة التغيير.

التوصيات التي قدمها الباحث لسد الفجوات

- وضع استراتيجية من قبل وزارة التعليم لدعم التغيير.
- منح القيادات التعليمية صلاحيات أكبر في التغيير التنظيمي.
- تحديث اللوائح والأنظمة بما يتناسب مع متطلبات التغيير.
- تطوير التدريب لتعزيز مهارات إدارة التغيير.
- تأسيس مراكز معلومات متخصصة لدعم القرارات المتعلقة بالتغيير.

التقييم النقدي لنجاح الباحث

نقاط القوة:

- إطار نظري شامل ومنظم.
- تحليل ميداني جيد يساهم في توضيح الواقع.
- توصيات عملية واضحة وقابلة للتطبيق.

نقاط تحتاج للتطوير:

- الحاجة إلى دراسات مستقبلية لقياس مدى تطبيق هذه التوصيات عملياً.

خلاصة التقييم النقدي

- نجحت الدراسة في تقديم مساهمة حقيقية ومهمة في مجال الإدارة التربوية.
- تعتبر الرسالة إضافة علمية ممتازة في مجال إدارة التغيير والقيادة التعليمية.
- من الضروري استكمال الجهود بدراسات تتابع تنفيذ التوصيات لضمان تحقيق الأهداف المرجوة.

التوصيات المستقبلية (رأي كباحث)

- إجراء دراسات تطبيقية لمتابعة تنفيذ توصيات الدراسة.
- توسيع نطاق الدراسة ليشمل مجالات تربوية أخرى.
- تعزيز الشراكة بين المؤسسات الأكاديمية والتربوية لتفعيل التوصيات البحثية.

الخاتمة

- قدمت الرسالة مساهمة واضحة في سد فجوات بحثية هامة.
- يُعد العمل إضافة قيمة للقيادات التربوية وصناع القرار التربوي.
- نأمل أن تكون هذه الدراسة نقطة انطلاق لمزيد من الدراسات النوعية.

شكراً لكم