

التكليف الخامس / مادة دراسات نقدية

بإشراف الدكتور :

عادل عصام

نقد الباحثة :

رحاب آل نملآن

المطلوب: نقد ورقة بحثية من حيث أهمية البحث

سيتم تطبيق النقد على ورقة بحثية بعنوان ((متطلبات التخطيط الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية بالإدارات التعليمية بوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية على ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠))
سوف ارفق رابط البحث، وهنا جزء من المطلوب نقده

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

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

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

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

أ.د. منى سليمان حمد الذبياتي
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 لملائمته لطبيعة البحث وتوصل البحث لمجموعة من التوصيات والمقترحات الإجرائية: التوصية الأولى: دعم الإدارة العليا لمتطلبات التخطيط الاستراتيجي، المقترحات الإجرائية: أن تعدد الإدارة العليا رويتها المستقبلية للمؤسسة بوضوح، فلا تكون طموحاتها مبهمة أو مبنية على أحلام غير قابلة للتحقق، فكل الجهود التي ستبذل لاحقاً 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 تعدد الإدارات العامة بالوزارة 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.

أهمية البحث

تتبع أهمية الدراسة فيما يلي:

١. تأتي هذه الدراسة متوافقة مع اهتمام المملكة العربية السعودية بمؤسسات التعليم وخاصة الإدارات التعليمية، ومع متطلبات رؤية المملكة (٢٠٣٠)، وبرنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية لتأهيل القادة التربويين والارتقاء والتطوير بالمؤسسات التعليمية.
٢. قد تساعد الدراسة على إلقاء الضوء على طبيعة الواقع الحالي لتنمية الموارد البشرية بالإدارات التعليمية بوزارة التعليم السعودية.
٣. قد تفيد الدراسة مديري الإدارات التعليمية بوزارة التعليم السعودية في تحقيق متطلبات التخطيط الاستراتيجي لتنميتهم وتحسين أدائهم بشكل عام.
٤. يُؤمل أن تقدم نتائج الدراسة الحالية الدعم والمساعدة على مستوى القيادات العليا في وزارة التعليم أو قيادات الإدارات التعليمية والمدارس من خلال تعريفهم بأهمية التخطيط الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية.
٥. من المأمول أن يستفيد مديري الإدارات التعليمية بوزارة التعليم السعودية من خلال التعرف على متطلبات التخطيط الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.

منهج البحث

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الذي يقوم بوصف الظاهرة كما هي في الواقع، وتحديد الأشياء التي تتعلق بالحالة الراهنة للموضوع قيد الدراسة وإثبات أوصافها، وذلك لأن هذه الدراسة وصفية بطبيعتها لأنها تقوم على دراسات في التربية وتبحث مشكلة تربوية يتم فيها جمع البيانات الوصفية وقياس ما هو موجود (جابر، ١٩٩٩م، ٢١٥)، كما أن المنهج الوصفي يعني بالبحوث التي تهتم بجمع ووصف وتحليل وتفسير الحقائق بطبيعة المشكلة أو القضية محل الدراسة لاستخراج الباحثة منها الاستنتاجات ذات العلاقة والمغزى (داود، ١٩٩١م، ص١٤٢).

مصطلحات البحث:

تحدد مصطلحات الدراسة فيما يلي:

١- مصطلح متطلبات (Requirements):

تعرف المتطلبات اصطلاحاً بأنه الاحتياجات اللازمة لإنجاز عمل ما والقيام به وفق معايير محددة مسبقاً. (أحمد زكي بنوي : معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، بيروت ، مكتبة لبنان ، ١٩٧٧م ، ص ٤٢).

تعرف المتطلبات إجرائياً بأنها مصطلح يشير إلى شرط أو صفة يتطلب توافرها في المنتج أو الخدمة أو الناتج النهائي لكي تتحقق تلبية عقد معين أو تلبية مواصفات أخرى قد تكون مفروضة بشكل رسمي على تلك المخرجات والنتائج.

٢- التخطيط الاستراتيجي (Strategic Planning):

يُعرف التخطيط الاستراتيجي اصطلاحاً بأنه: " عملية شاملة تقوم على استشراف المستقبل وإدراك المتغيرات المرتبطة بالبيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة، تهدف إلى الانتقال من الوضع الحالي إلى الوضع المأمول الذي يلي بمتطلبات الجودة والتميز " (أبو صالح، ٢٠٢٠م، ص٦٨).

يُعرف التخطيط الاستراتيجي إجرائياً بأنه أسلوب منظم تتبعه وزارة التعليم في وضع الرؤية والرسالة والأهداف وصنع القرارات المتعلقة بالمؤسسة، وتنظيم الجهود المتصلة بتنفيذ هذه القرارات، ومتابعة

توضيح أهمية الدراسة النظرية والإضافة المتوقعة منها

أهمية الدراسة النظرية:

- ❑ تُساهم الدراسة في فهم أفضل للترابط بين التخطيط الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية وأداء المؤسسات التعليمية.
- ❑ تُقدم الدراسة إطارًا نظريًا جديدًا يمكن استخدامه لفهم وتحليل تنمية الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية.
- ❑ تُثري الدراسة المعرفة في مجال الإدارة التربوية من خلال التركيز على أهمية تنمية الموارد البشرية في تحقيق أهداف المؤسسات التعليمية.

أهمية الدراسة التطبيقية

- تُقدم الدراسة توصيات عملية يمكن استخدامها لتحسين تنمية الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية.
- تُساعد الدراسة صانعي السياسات على تطوير برامج وخطط لتنمية الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية.
- تُفيد الدراسة مديري الإدارات التعليمية بوزارة التعليم السعودية في تحسين أدائهم وفعاليتهم عملهم.



الإضافة المتوقعة من الدراسة:

- تطوير برامج تدريبية لمديري الإدارات التعليمية حول التخطيط الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية.
 - إنشاء دليل إرشادي لمديري الإدارات التعليمية حول كيفية تنفيذ التخطيط الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية.
 - تخصيص ميزانية كافية لتنفيذ برامج تنمية الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية.
 - تشكيل لجنة عليا لمتابعة تنفيذ برامج تنمية الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية.تقييم فعالية برامج تنمية الموارد البشرية بشكل دوري.
- ❖ تُعد هذه الدراسة ذات أهمية نظرية وتطبيقية كبيرة، ويمكن أن تُساهم بشكل كبير في تحسين تنمية الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية.

شكراً لأستماعكم

Thank you