

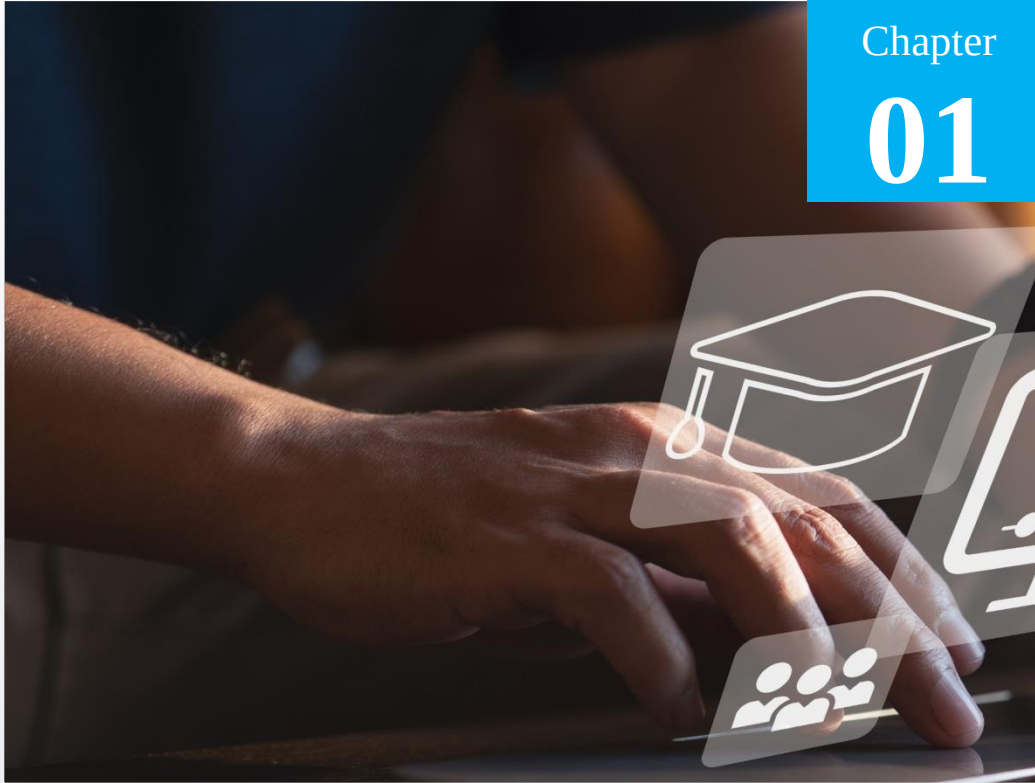
آليات تفعيل إدارة المواهب للقيادات الإدارية بجامعة المنيا على ضوء مدخل التطوير التنظيمي

اشراف: د. هبة الحداد
د. دعاء السلطان
اعداد: الجوهرة السعود



نقد الاطار النظري و التعليق على مدى ملائمته وشموليته

اسم الباحث: أ.م.د/ داليا طه محمود يوسف



توثيق الدراسة: داليا طه محمود يوسف (2022). آليات تفعيل إدارة المواهب للقيادات الإدارية بجامعة المنيا على ضوء مدخل التطوير التنظيمي. دراسات تربوية واجتماعية. جامعة حلوان. المجلد 28. الجزء الرابع. عدد ديسمبر.

Chapter
01

ملخص الدراسة

تبيين وضوح الهدف بشكل دقيق من الدراسة والمجال الذي تتناوله (إدارة المواهب للقيادات)

توضيح المنطلقات الفكرية والتطبيقية للدراسة المعبرة عن متغيرات الدراسة متمثلة في (إدارة المواهب، التطوير التنظيمي، القيادات الإدارية)

تم ذكر أدوات جمع البيانات (الاستبانة مع 62 قيادة إدارية بجامعة المنيا). هذا يعطي القارئ فهماً لكيفية تنفيذ الدراسة

أوضح بدقة مجتمع الدراسة (جامعة المنيا) والعينة الممثلة (قيادات إدارية)، هذه التفاصيل تعزز من موثوقية الدراسة

هناك انتقاء محدد للنتائج التي تجيب على أبعاد الدراسة، حيث تم توضيح تحقق أبعاد تطوير المواهب في القيادات بدرجات تعطي مؤشر واضح مع تقديم تفسير موجز

بشكل عام يعد الملخص متكامل إلى حد كبير ويغطي معظم العناصر الأساسية اللازمة لفهم الدراسة.

تتسم بقدرتها في التعبير عن متغيرات الدراسة التي تتمثل في المواهب وكيفية إدارتها والاتجاه الحديث نحو تخصيص إدارة معنية بذلك وبداية ظهورها في المجال الصناعي

الإشارة لأهميتها في الجانب التعليمي وأهميتها بشكل عام لنجاح أي مؤسسة بغض النظر عن طبيعة نشاطها

اهتمام الجامعات مؤخرا بتنمية مواهب طلابها الجامعيين مما له أثره على تأهيلهم مستقبلا والدور الفاعل لإدارة المواهب وكذلك التنمية البشرية في ذلك

ربط إدارة المواهب بفكرة التنظيم المؤسسي أو التطوير التنظيمي الذي له أبعاده المختلفة، وكان هناك تنوع في المراجع ما بين العربية والأجنبية في استعراض هذه المتغيرات

1. بناء إطار نظري معرفي لموضوعات البحث الأساسية وهي إدارة المواهب من القيادات الإدارية ومتطلبات تفعيلها في ضوء التطوير التنظيمي من منظور الأدبيات التربوية المعاصرة.

2. عرض الوضع الراهن لإدارة المواهب من القيادات الإدارية بجامعة المنيا.

3. رصد واقع إدارة المواهب من القيادات الإدارية بجامعة المنيا على ضوء مدخل التطوير التنظيمي.

4. وضع آليات تفعيل إدارة المواهب للقيادات الإدارية بجامعة المنيا في ضوء التطوير التنظيمي



Chapter 03

أهداف الدراسة:

كان هناك وضوح في التعبير عن أهداف الدراسة في أربع نقاط محددة مرتبطة بالعرض الواضح المفسر لأبعاد إدارة المواهب كما تم استعراضها في مشكلة الدراسة، وقد تمثلت هذه الأهداف في

4- مشكلة الدراسة:

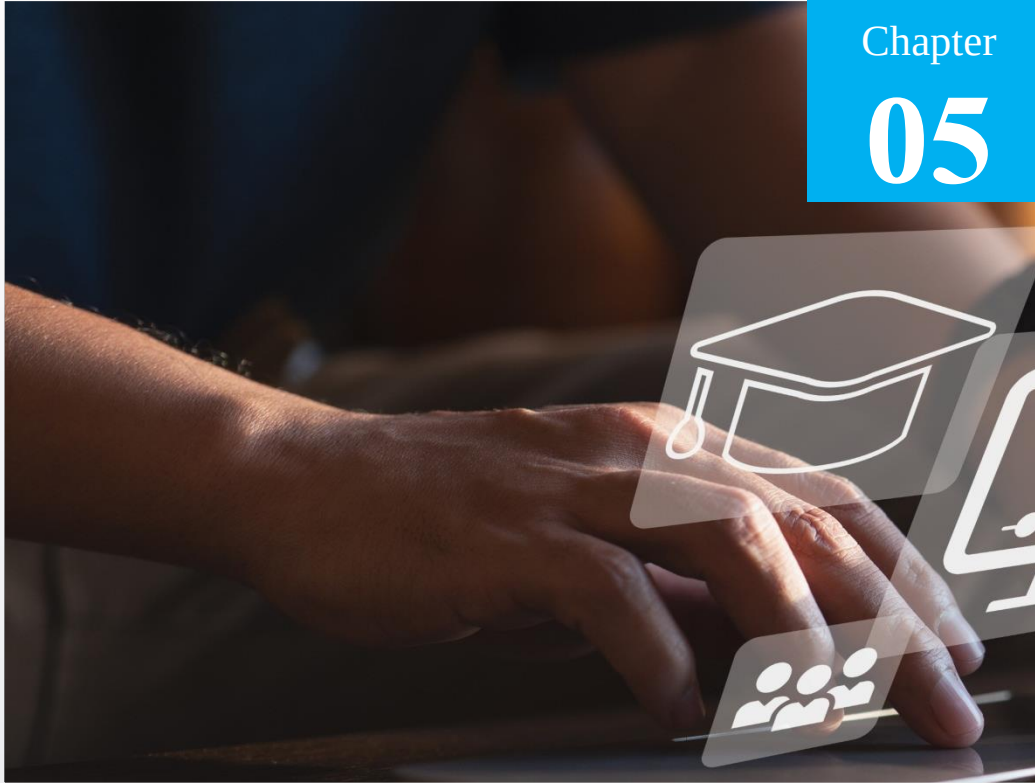
حرص الباحث على إبراز التحدي التعليمي في بداية هذا الجزء

التركيز على أهمية رعاية الموهبة وأبعاد ذلك (التحفيز- الاستقطاب- التدريب- الاحتفاظ بالموهبة- تقييم الأداء) بالتدليل بنتائج الدراسات السابقة وربط ذلك بالوضع في جامعة المنيا

وإبراز الإشكالية على مستوى كل بعد في جامعة المنيا بهدف تقديم رؤية متعمقة لوضع رعاية المواهب وإدارتهم في الجامعة.

تم صياغة مشكلة الدراسة في شكل تساؤلات تسعى الدراسة إلى الإجابة عنها

أهمية الدراسة:



كان هناك اهتمام باستعراض أهمية الدراسة النظرية والعملية في مجال رعاية المواهب وإدارتها مع التركيز الشديد على أهمية هذه الموهبة في تطوير المؤسسات، وأنه على المؤسسات التعليمية السعي قدما نحو تعزيز انطلاقتها

Chapter
06

الاطار النظري

تم تعريف الموهبة وأنواعها وكيفية إدارتها، ثم استعراض التطور التاريخي لإدارة المواهب، وأهمية إدارة المواهب، وكيفية إدارة المواهب في الفكر الإداري المعاصر كإطار معياري للبحث

وكذلك التطوير التنظيمي في الفكر الإداري المعاصر كإطار معياري للبحث، ومتطلبات تفعيل إدارة المواهب للقيادات الإدارية بالجامعات على ضوء مدخل التطوير التنظيمي

مناقشة الوضع الراهن لإدارة المواهب للقيادات الإدارية بجامعة المنيا والتي تمثلت في دراسة نظرية مع تقديم نماذج لإدارة المواهب في المؤسسات وكذلك عمليات إدارة المواهب

نتائج الدراسة:

- تم تقسيم النتائج وفق إجابتها على تساؤلات الدراسة المثارة في المشكلة البحثية واستعراضها في شكل أبعاد تعبر عن الجوانب النظرية لمتغيرات الدراسة وهو ما يحسب للدراسة.
- مراعاة لتوضيح النتائج الإحصائية المرتبطة بأبعاد الدراسة بشكل كلي على مستوى أسئلة الدراسة ثم استعراض النتائج بشكل تفصيلي على مستوى العبارات التي تقيس كل تساؤل.
- مراعاة للربط بين نتائج كل بعد ونتائج الدراسات السابقة التي سبق استعراضها.
- يلاحظ أنه لم يكن هناك تقديم رؤية نقدية للباحثين فيما يتعلق بالنتائج حيث التعليق الكمي والربط مع نتائج الدراسات السابقة.
- تم تقديم خلاصة للنتائج بشكل موجز، ثم تقديم التوصيات في شكل اقتراح آليات لتفعيل إدارة المواهب للقيادات الإدارية بجامعة المنيا لتحقيق أبعاد التطوير التنظيمي.

8- نقد عام

- بشكل عام تمتاز الدراسة بكونها مركزة حول هدفها الذي عبرت عنه في كل جزئية من البحث وتمتاز الدراسة بتنوع الاستعانة بمراجع عربية إلى جانب الأجنبية، وتنوع الفترات الزمنية التي تركز عليها رغم تنوع، إلا أنها تعاني من الاعتماد على تعريفات نظرية قديمة نسبياً ولم تشمل الفترة الزمنية من 2020-2022، مما قد يؤثر على دقة التفسيرات
- يلاحظ أن التحليل الإحصائي للدراسة كان مركزاً على المتوسطات والانحراف، على الرغم من أنه كان يفترض ضمن هذه الدراسة الربط بين خصائص العينة والإجابات باستخدام اختبارات الفروض.
- الدراسة لم تتضمن تحليل العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة، مما قد يفقدها بعض العمق في فهم التأثيرات المتبادلة. كما غابت الرؤية النقدية للباحثين فيما يتعلق بالنتائج، حيث تم التركيز على التعليق الكمي فقط.

تابع للنقد العام

- الدراسة تتميز بوضوح الهدف والمنطلقات الفكرية والتطبيقية، مما يجعلها سهلة الفهم والتطبيق.
- قدمت الدراسة عرضاً متكاملًا لمعظم العناصر الأساسية مثل المشكلة والأهداف والإطار النظري، مما يجعلها شاملة ومفيدة للباحثين الآخرين.
- التنوع في المراجع بين العربية والأجنبية يعزز من شمولية الدراسة ويوفر خلفية قوية للنظريات والتطبيقات .
- رغم قوة الدراسة، إلا أنها تعاني من بعض النقاط ، مثل الاعتماد على تعريفات نظرية قديمة نسبياً ولم تشمل الفترة الزمنية من 2020-2022، مما قد يؤثر على دقة التفسيرات
- تفتح نتائج الدراسة آفاقاً واسعة لتحسين إدارة المواهب في المؤسسات التعليمية الأخرى، وليس فقط في جامعة المنيا

Chapter
06

التوصيات

- يمكن إجراء المزيد من الدراسات المشابهة في جامعات أخرى لتعزيز نتائج الدراسة وتوسيع نطاق الفهم
- يمكن استخدام التكنولوجيا الحديثة في جمع البيانات وتحليلها للحصول على نتائج أكثر دقة وتفصيل
- تعزيز التعاون بين الجامعات والمراكز البحثية يمكن أن يؤدي إلى تبادل المعرفة والخبرات في مجال إدارة المواهب والتطوير التنظيمي، مما يساهم في تحقيق تطور شامل ومستدام.
- قد تواجه الدراسة تحديات في التطبيق العملي بسبب تغيرات السياسات أو القوانين الجامعية التي قد تؤثر على تنفيذ التوصيات
- يمكن أن تكون هناك مقاومة من قبل بعض الإدارات أو الأفراد تجاه تطبيق آليات جديدة لإدارة المواهب، مما يتطلب جهوداً إضافية لإقناعهم بأهمية التغيير
- تباين الفهم والتطبيق بين الجامعات المختلفة يمكن أن يؤثر على نتائج الدراسات المستقبلية المشابهة، مما يستدعي توحيد الجهود والرؤى لتحقيق أقصى استفادة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

