



دكتوراه الإدارة

دراسات نقدية 2

إشراف :

د. محمد الخولي

التكليف الخامس

تقديم :

عبدالعزیز بن محمد آل محسن

243002171

دراسة نقدية لبحث :

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

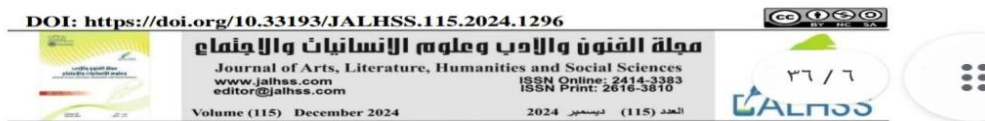
أ. سعيد عبد الله محمد الشهراني

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



2- ستكشف نتائج الدراسة عن متطلبات ومعوقات تطبيق إدارة الابتكار يمكن أن يستفاد منها في تطوير أداء القيادات التعليمية في الميدان التعليمي من حيث بناء برامج التدريب اللازمة وإعادة بناء التقويم اللازمة في ضوء هذه المتطلبات.

3- بناء على نتائج هذه الدراسة قد يتخذ أصحاب القرار في الإدارات العليا بإعطاء مديري إدارات التدريب التربوي مزيداً من الصلاحيات والحرية بما يخدم إدارات التدريب التربوي وتخرج هذه الإدارات من الروتين والبيروقراطية والنمطية.

حدود الدراسة:

اقتصرت الدراسة على الحدود التالية:

- **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة على تطوير أداء مديري إدارات التدريب التربوي في المملكة العربية السعودية في ضوء إدارة الابتكار بحيث تشمل هذه الدراسة: اقتراح رؤية مستقبلية لإدارات التدريب التربوي، وبناء ونشر ثقافة الابتكار داخل إدارات التدريب التربوي، تطوير وفتح مجالات من خلال تطبيق أبعاد إدارة الابتكار لمهام وممارسات وأداء مديري إدارات التدريب التربوي في المملكة العربية السعودية في ضوء إدارة الابتكار.
- **الحدود المكانيّة:** تقتصر الدراسة الحالية على إدارات التدريب التربوي بالمناطق والمحافظات التعليمية بالمملكة العربية السعودية والبالغ عددها (16) منطقة، و (31) محافظة تعليمية.
- **الحدود الزمانيّة:** تتمثل في الفصل الدراسي الثالث من العام الجامعي 1444 هـ.

مصطلحات الدراسة:

- 1- **الابتكار:** يعرف الابتكار: بأنه "عملية تنمية وتطبيق أفكار جديدة في المنظمة، فكلما تنمية تعطي كل شيء بداية من الاختراع الأصلي لفكرة جديدة إلى تطبيق" (منصور، 2011م، ص31).
- ويعرف اجرائياً: بأنه عملية تنفيذ وتطوير الأفكار الإبداعية غير المألوفة التي تعود على إدارة التدريب بكل ما تشمله من عمليات وأنشطة وبرامج بغاندة وتحقق التطور والقدرة التنافسية.
- 2- **إدارة الابتكار:** تعني "إدارة التوصل لمفاهيم جديدة قابلة للتحويل لسياسات وتنظيمات وطرق جديدة تساهم في تطوير الأداء" (نجم، 2015م، ص45).
- وتعرف إدارة الابتكار اجرائياً: بأنها مجموعة العمليات الإدارية والتربوية والتعليمية والممارسات التي يقوم بها مديري إدارات التدريب التربوي والعاملين معه، المتمثلة في إيجاد حلول خلاقة مبتكرة للتطوير وحل المشكلات والمشاركة في رفع مستوى أداء إدارات التدريب التربوي في ضوء إدارة الابتكار.
- 3- **الأداء:** يعرف بأنه "القيام بالأعمال والأنشطة والمهام بما يحقق الوصول إلى الغايات والأهداف المرسومة من طرف المنظمة" (كافي، 2016م، ص19).
- ويعرف اجرائياً: أنه كل جهد اداري أو تعليمي أو سلوك يمارسه مديري إدارات التدريب التربوي في المملكة العربية السعودية للقيام بمهامهم ومسؤولياتهم وتطوير ممارساتهم بما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المرجوة بكفاءة وفاعلية عالية.
- 4- **إدارة التدريب التربوي:** تعرف بأنها: الإدارة التي تهتم بدعم تمهين التعليم، والارتقاء بمستوى الممارسات المهنية التعليمية إلى مستوى الاحتراف، وبناء منظومة للتطوير المهني التعليمي بإدارات التعليم ذات كفاءة وفاعلية" (وزارة التعليم، 2019).

نقد الدراسات السابقة:

• تغطية الأبحاث وأهميتها:

- الدراسات المقدمة تغطي جوانب مهمة متعلقة بالقيادة التربوية، الابتكار، التدريب، وتطوير الأداء. ومع ذلك، يمكن ملاحظة تركيز كبير على السياق السعودي والأردني، مما قد يحد من تعميم النتائج على سياقات أخرى.
- قد يكون من المفيد توسيع نطاق الدراسات لتشمل أبحاثًا من مناطق جغرافية متنوعة، لتعزيز التنوع في المنظور.

• تنوع المصادر:

- اعتمدت معظم الدراسات على المنهج الوصفي التحليلي واستخدام الاستبيانات كأداة رئيسية، مما قد يشير إلى الحاجة لتنوع أساليب البحث.
- قد يكون من المفيد إضافة دراسات تستخدم مناهج بحثية نوعية، مثل المقابلات المتعمقة أو دراسات الحالة، لتعزيز فهم أعمق للظواهر المدروسة.
- من الجيد احتوائها على مقالات علمية منشورة في مجلات محكمة.

• التوازن بين الدراسات القديمة والحديثة:

- يبدو أن هناك تركيزًا جيدًا على الدراسات الحديثة (من ٢٠١٦ إلى ٢٠١٩)، مما يعكس التطورات الحديثة في المجال.
- ومع ذلك، يمكن إضافة بعض الدراسات الكلاسيكية التي وضعت الأسس النظرية للقيادة التربوية والابتكار، لتقديم خلفية نظرية أكثر شمولاً.
- نقد الدراسات بشكل بناء:

- معظم الدراسات قدمت نتائج وصفية، ولكن هناك حاجة لتعميق التحليل النقدي للمنهجيات المستخدمة، وتقييم نقاط القوة والضعف في كل دراسة.
- على سبيل المثال، يمكن تحليل مدى صلاحية الاستبيانات المستخدمة، وحجم العينات، وطرق تحليل البيانات.

- دراسات مثل دراسة عسيري تستخدم منهج جيد في التحليل من ناحية تحليل الفروق ذات الدلالة الإحصائية لتقدير المديرين لفعالية مراكز التدريب التربوي في تطويرهم الإداري تعزى إلى (العمر - المؤهل الدراسي. الخبرة الدورات التدريبية).

• تحديد الفجوات البحثية:

- يمكن تحديد بعض الفجوات البحثية من خلال تحليل الدراسات السابقة:
- الحاجة إلى دراسات تستكشف تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية على القيادة التربوية والابتكار في سياقات مختلفة.
- الحاجة إلى دراسات تقيم فعالية برامج التدريب والتطوير المهني للقيادة التربويين، وتقدم توصيات عملية لتحسينها.
- الحاجة إلى دراسات تستكشف العلاقة بين القيادة التربوية والابتكار في ظل التحديات الحديثة، مثل التحول الرقمي وجائحة كوفيد-١٩.
- الحاجة إلى دراسات أكثر عمقا في تقييم اثر التدريب ومتابعة دعم الادارة.
- الحاجة إلى دراسات تبحث في جودة المشرفين المتخصصين للبرامج الإدارية، والمدرّبين في الإدارة التربوية والتواصل المستمر بين مراكز التدريب ومديري المدارس.