

عنوان الدراسة: "آليات تفعيل إدارة المواهب للقيادات الإدارية بجامعة المنيا على ضوء مدخل التطوير التنظيمي".

اشراف: د. هبة الحداد
اعداد: الجوهرة السعود



اختيار القضية البحثية ومشكلة الدراسة

Chapter
01

اختيار القضية البحثية

الدراسة تتمثل في المواهب وكيفية إدارتها والاتجاه الحديث نحو تخصيص إدارة معنية بذلك

ظهورها في المجال الصناعي أولا

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

اهتمام الجامعات مؤخرا وبشكل حديث بتنمية مواهب طلابها الجامعيين مما له أثره على تأهيلهم مستقبلا

والدور الفاعل لإدارة المواهب وكذلك التنمية البشرية في ذلك، مع الربط ما سبق بفكرة التنظيم المؤسسي أو التطوير التنظيمي الذي له أبعاده المختلفة

تنوع في المراجع ما بين العربية والأجنبية في استعراض هذه المتغيرات

Chapter
01

مشكلة الدراسة

كان هناك حرص على إبراز التحدي التعليمي والتركيز 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.

أهمية الدراسة و الاهداف

اهتم الباحث 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 قدماً نحو تعزيز انطلاقها.

تحديد أهداف الدراسة في أربع نقاط مرتبطة بالعرض لأبعاد إدارة المواهب كما تم استعراضها في مشكلة الدراسة، وقد تمثلت هذه الأهداف في:

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.

الدراسات السابقة المرتبطة بالقضية

تنوعت الدراسات السابقة على مستوى عدد من المحاور ما بين محور متعلق بإدارة المواهب، وتم فيه استعراض 16 دراسة عربية وأجنبية، ثم جاء محور الدراسات الخاصة بالتطوير التنظيمي 10 دراسات عربية وأجنبية وأغلبها حديث، ثم تم التعليق على نتائج الدراسات السابقة وربطها بمشكلة الدراسة.

الاطار النظري للدراسة



مصطلحات الدراسة: حرص الباحث على تعريف متغيرات الدراسة المتمثلة في إدارة المواهب والقيادة الإدارية ثم الربط بين إدارة المواهب للقيادات الإدارية ثم مفهوم التطوير التنظيمي نظريا وإجرائيا، ولوحظ الاسهاب في التعريفات النظري لكل مفهوم، وغالبية هذه التعريفات قديم وبعضها حديث لكنه لم يكن في الفترة الزمنية من 2020 و2021 والدراسة تمت في عام 2022، لذا كان من الأفضل استعراض عدد من التعريفات الحديثة ما بين الأعوام (2020- 2022).

المتغير المستقل :
إدارة المواهب للقيادات الادارية

المتغير التابع:
التطوير التنظيمي

Chapter 04

الإطار 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، ثم 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.



تساؤلات الدراسة و الفروض البحثية

تم صياغة مشكلة الدراسة في شكل تساؤلات تسعى الدراسة إلى الإجابة عنها ولم يتطرق إلى استخدام النظريات تمثلت مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

1. ما الأسس النظرية لإدارة المواهب من القيادات الإدارية ومتطلبات تفعيلها في ضوء التطوير التنظيمي من منظور الأدبيات التربوية المعاصرة؟
2. ما الوضع الراهن لإدارة المواهب من القيادات الإدارية بجامعة المنيا؟
3. ما واقع إدارة المواهب من القيادات الإدارية بجامعة المنيا على ضوء مدخل التطوير التنظيمي؟
4. ما آليات تفعيل إدارة المواهب للقيادات الإدارية بجامعة المنيا في ضوء التطوير التنظيمي؟

مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة (جامعة المنيا) والعينة الممثلة (قيادات إدارية)

الحدود الزمنية: تم التطبيق، وجمع المعلومات، وإجراء الدراسة الميدانية خلال الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي 2023-2022

الحدود المكانية متمثلة في الوحدات الإدارية لجامعة المنيا والحدود الزمانية لتطبيق الدراسة إلى جانب الحدود البشرية للدراسة مع تقديم مبررات لكل جزء وجاء بشكل تفصيلي مع الحدود المكانية.

ادوات جمع العينة

الدراسة الميدانية:

- تحديد طبيعة المنهج المستخدم ممثل في المنهج الوصفي .
- تم الاستعانة بأداة الاستبيان مع 62 قيادة إدارية بجامعة المنيا.
- تم إجراء اختبارات الصدق والثبات والاختبارات الإحصائية المخصصة لذلك.
- الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل الوصفي مركزا على المتوسطات والانحراف .



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

