

حصاد التميز: دليل خريجي الدكتوراه
في الفلسفة في الإدارة التربوية
بجامعة الملك سعود لعام 1446 هـ



كلمة سعادة عميد كلية التربية



بمشاعر تفيض بالفخر والاعتزاز، وبقلوب صادقة تملؤها البهجة والسرور، نبارك لكم، خريجي وخريجات برنامجي الماجستير والدكتوراه بقسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود للعام الجامعي 1446 هـ - 2024/2025 م هذا الإنجاز المبارك الذي تحقق بعد سنوات من الجِد والاجتهاد والتفاني.

لقد مضت سنوات دراستكم في هذا الصرح الأكاديمي والتعليمي العظيم، وأنتم تحملون على عاتقكم رسالة العلم والمعرفة، تسعون بجد لتنالوا شرف المهنة ورسالتها التربوية النبيلة، لتكونوا -ياذن الله- قادة المستقبل، متطلعين لمواصلة العطاء والإبداع في رحلة البناء والنماء التي تشهدها بلادنا الغالية وفق مستهدفات رؤية المملكة 2030.

نسأل الله سبحانه أن يسدد في طريق الخير خطاكم، ويوفقكم في حياتكم ومسيرتكم العملية والمهنية، وأن تكونوا فخراً لوطنكم، ومجتمعكم، وجامعتكم.

أ.د. عثمان بن محمد المنيع

عميد كلية التربية

كلمة سعادة رئيس القسم

بحمد الله وفضله، يسرّ قسم الإدارة التربوية بكلية التربية – جامعة الملك سعود، أن يرفع أسمى آيات التهاني والتبريكات إلى أبنائه وبناته خريجي وخريجات برنامج دكتوراه الفلسفة في الإدارة التربوية للعام الجامعي 1446 هـ، الذين بلغ عددهم (24) خريجًا وخريجة في تخصصي إدارة التعليم العام وإدارة التعليم العالي.

لقد كان هذا الإنجاز ثمرة جهدٍ دؤوب، وعزيمة راسخة، ومسيرة علمية مشرّفة، تعكس التميز الأكاديمي والبحثي الذي يليق بهذا البرنامج العريق. إن نيلكم درجة الدكتوراه هو بداية مرحلة جديدة من العطاء والقيادة في ميادين التربية والإدارة، نأمل أن تسهموا من خلالها في تطوير السياسات التعليمية، ورفع كفاءة المؤسسات، وبناء مستقبل أفضل للتعليم في أوطاننا.

فلكم من القسم قيادةً وأعضاء هيئة تدريس كل فخر واعتزاز، ودعواتنا لكم بمزيدٍ من التوفيق والنجاح في مسيرتكم المهنية والعلمية.

والله ولي التوفيق.

د. سعود غسان البشر
رئيس قسم الإدارة التربوية

كلمة أعضاء هيئة التدريس بالقسم، نيابةً عنهم سعادة الأستاذة الدكتورة سارة عبدالله المنقاش

ابنائي وبناتي الخريجين والخريجات:

أرفع إليكم أصدق التهاني وأطيب التبريكات بمناسبة تخرجكم من قسم الإدارة التربوية، بعد رحلة علمية حافلة بالاجتهاد والمثابة والتفاني في البحث والتفكير العلمي الرصين.. أبارك لكم بكل فخر هذا التخرج المشرف من قسم الإدارة التربوية، فأنتم قادة المستقبل، وصنّاع القرارات التربوية. فقد وصلتم إلى لحظة طال انتظارها، لحظة تفيض بالفخر والاعتزاز، لحظة تكللت فيها سنوات من الجهد والمثابة بالنجاح والإنجاز، فأنتم اليوم لا تودّعون مقاعد الدراسة فحسب، بل تستقبلون دورًا جديدًا في قيادة التغيير وصناعة الأثر في ميدان التربية والتعليم. أوصيكم بالاستمرار في طلب العلم، فالإدارة علم وفن وتجربة دائمة التجدد، ولا تجعلوا المناصب هدفًا، بل اجعلوها وسيلة لخدمة الرسالة التربوية. مبارك لكم، وقلوبنا تسبقكم بالدعاء حيثما حللتم.

واخص طالباتي الخريجات لهذه السنة ممن اشرفت على أطروحاتهن الدكتوراه التي تحمل في طياتها فكرًا ناضجًا، ورؤية قيادية، وإصرارًا لا يعرف الكلل.. فهذه الأطروحات المميزة شاهدة على التزامكن العلمي، ورغبتكن الصادقة في تقديم بحوث ذات قيمة معرفية تسهم في تطوير العمل التربوي والإداري: {حنان حمود الحربي}، و{نادية ناصر الدوسري}، و{سماح محمد الموسى}، أوصيكن بالتأثير الإيجابي في بيئاتكن التعليمية والمهنية، وأن تواصلن التعلّم والتطوير المستمر، وأن تحرصن على نقل المعرفة برؤية متزنة، وأن تكنّ قدوة و مصدر إلهام لمن يسير خلفكن في هذا الطريق. وأتطلع بثقة إلى ما ستقدمينه من إسهامات نوعية في المجال التربوي والإداري. وإنّ ما حققته اليوم ليس نهاية الطريق، بل هو بداية مرحلة جديدة تتطلب منكن مواصلة العطاء، وبذل الجهد في خدمة المجتمع والمؤسسات التربوية، من موقع الخبرة والتخصص والقيادة. مبارك عليكنّ التخرج مرة أخرى، وسيظل لكل واحدة منكنّ مكانة لا تزول، وبصمة لا تُنسى. وأسأل الله لكم التوفيق والسداد.

كلمة خريجي برنامج الدكتوراه نيابة عنهم د. حنان حمود الحربي

رَبِّ أَوْزَعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ ﴿النمل: اية ١٩﴾.

الحمد لله الكريم المنان الرحيم الرحمن الذي خلق الانسان وعلمه البيان وانطق لسانه بأي الذكر والقرآن، الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، نحمده حمداً يليق بعظيم سلطانه وجليل عطائه، ونشكره والشكر لديه من أسباب المزيد. ونصلي ونسلم على مبعوث العناية الإلهية والهداية الربانية، أرسله الله رحمةً للعالمين؛ فشرح به الصدور وأنار به العقول، وفتح به أعينا عمياً وآذاناً صماً وقلوباً غلفاً، فصلى الله عليه وعلى آله وصحبه والتابعين بإحسان وسلم تسليماً كثيراً، وبعد:

إننا نحن الخريجين، نحتفل اليوم بيوم حصاد الجهود، ونؤكد إصرارنا على الوفاء بكل ما أبرمنا من عهود، في مواصلة مسيرتنا البناءة المسهامة في تنمية الوطن، من أجل مستقبل أكثر إشراقاً، وإننا عاقدون العزم على الانطلاق نحو ميادين من سبقونا من ربانة التنمية الوطنية، لنلحق بركبهم، ونرتقي بمسيرة النهضة المتجددة مرتكزين على أسس راسخة، بما يكفل لوطننا الغالي مستقبله الباهر ونمائها العام. وإنطلاقاً من العرفان بالجميل وعرفاناً منا بالفضل، نوجه شكرنا لجامعة الملك سعود، التي بانتمائها إليها نتفاخر، متخذين قيمها وسمّاً، وفرت لنا البيئة المناسبة لتحقيق ما رسمنا لأنفسنا من طموحات، وسعت إلى تحفيز عقولنا نظرياً وتطبيقياً، فشكراً لها بحجم السماء، وبالعظيم هذا الإنجاز. ونزجي الشكر عاطر إلى كلية التربية التي ذلت أمامنا كل الصعاب، ونزجي سحائب الشكر والامتنان، غادقة بكل اعتراف وعرفان لقسم الإدارة التربوية ممثل في رئيس القسم سعادة د.سعود البشر وكافة أعضاء هيئة التدريس الكرام، وذلك نظير ما قدموه من توجيه ودعم وتشجيع ومتابعة صادقة، فإليهم جميعاً نتقدم بالشكر مقرونًا بالعرفان، فجزهم الله خير ما جزى أستاذًا عن تلميذه على سعة صدورهم ونبل أخلاقهم وواسع علمهم ومساندتهم لنا طيلة فترة الدراسة التي تناولنا فيه قضايا الإدارة التربوية دراسة وبحثًا وتحقيًا وتحليلًا، فكانوا لنا النجوم التي نستدل به في دجى الظلم.

وكان لزاما علينا ونحن تستعد بالانطلاق إلى مواقع المسؤولية والحياة العملية، أن نتذكر من كان لهم فضل علينا، شركاؤنا الذين لولاهم ما كان هذا النجاح، من كانوا سندًا لنا، آباؤنا وأمهاتنا وأسرنا، من نقشوا حروف العلم، لتبحر سفينتنا إلى ذرى المجد والازدهار، فلهم كل الوفاء والامتنان، فكانوا نعم المعين الذي لا ينضب، ونعم مَنْ عَبَّرُوا بنا إلى بر الفلاح، فشكراً على تضحياتهم وعظيم صبرهم وعطائهم.

والله نسأل أن يجعل هذا العلم صالحاً ولوجهه خالصاً.

والحمد لله على نعمائه، والشكر له على جميل تفضله وإحسانه، وصلى الله على نبينا محمد وعلى آله وصحبه وسلم.

خريجو برنامج دكتوراه الفلسفة في الإدارة التربوية-1446هـ

خريجو برنامج دكتوراه الفلسفة في الإدارة التربوية

تخصص: إدارة التعليم العام

1. **دكتورة عبير بنت حسين بن محمد آل قماش**
2. **دكتور بدر الدين محمد سليم**
3. **دكتورة ميعاد بنت عبدالله بن سعيد آل نملان**
4. **دكتور خالد بن حديد بن مصلح البقمي**
5. **دكتورة لينا بنت محمد بن سليمان الموسى**
6. **دكتورة مها بنت فهد بن مبارك الدوسري**
7. **دكتورة ريما بنت سيف بن سليمان بن سيف**
8. **دكتور سعيد بن عبدالله بن محمد أبا الخيلي**
9. **دكتورة مشاعل بنت محمد بن عبدالله الغرير**
10. **دكتورة نادية بنت ناصر بن فهد الدوسري**
11. **دكتورة سماح بنت محمد بن أحمد الموسى**

خريجو برنامج دكتوراه الفلسفة في الإدارة التربوية

تخصص: إدارة التعليم العالي

1. **دكتورة آمال بنت ناصر بن إبراهيم الشنيفي**
2. **دكتورة دلال بنت عبدالرحمن بن باحص العريفي**
3. **دكتورة إيلاف بنت محمد بن غرم الله حسيكي**
4. **دكتورة آلاء بنت عبدالمحسن بن سيف السيف**
5. **دكتورة شذى بنت مزروع بن عبدالله المزروع**
6. **دكتور فهد بن منور بن ماطر المطيري**
7. **دكتورة حنان بنت حمود بن محمد الحربي**
8. **دكتور فيصل بن عبيد بن حمود الحربي**
9. **دكتورة حنان بنت حمد بن محمد العوهلي**
10. **دكتورة نجلاء بنت محمد بن ناصر البشر**
11. **دكتورة علوه بنت عائض بن زائد آل مشافي عسيري**
12. **دكتورة خلود بنت محمد بن مقبول حكمي**
13. **دكتور فهد بن مرشد بن أذويب الشلاحي**

لجان مناقشات رسائل الدكتوراه

للعام 1446 هـ

لجان مناقشات رسائل الدكتوراه

- ناقشت حنان بنت حمد بن محمد العوهلي، المتخصصة في إدارة التعليم العالي، رسالتها للدكتوراه بعنوان "الابتكار المؤسسي في إدارة الأوقاف الجامعية السعودية: تصور مقترح"، تحت إشراف د. مها أبا الخيل كمقررة للجنة، وشارك في المناقشة أ.د. فهد الحبيب، ود. محمد البقيه، ود. سعود البشر، وأ.د. نايف السويلم كمناقش خارجي.
- ناقشت نادية بنت ناصر بن فهد الدوسري، المتخصصة في إدارة التعليم العام، رسالتها للدكتوراه بعنوان "تطوير ممارسات مديري مدارس التعليم العام لتحسين نتائج الاختبارات الوطنية (نافس) في ضوء النموذج السنغافوري 6E: نموذج مقترح"، بإشراف أ.د. سارة المنقاش كمقررة للجنة، وضمت اللجنة د. سعود البشر، ود. عبدالله الفتوخ كمناقش خارجي، ود. هيفاء بن سحيم، وأ.د. خولة الم.
- ناقشت نجلاء بنت محمد بن ناصر البشر، المتخصصة في إدارة التعليم العالي، رسالتها للدكتوراه بعنوان "تطوير منظومة البحث والابتكار بالجامعات لتحقيق الأولويات الوطنية للمملكة العربية السعودية: تصور مقترح"، تحت إشراف أ.د. خالد المرزم السبيعي كمقرر للجنة، وضمت اللجنة د. سارة المنقاش، ود. إبراهيم الداوود، ود. عبدالعزيز النوح، وأ.د. محمد عسيري كمناقش خارجي.
- ناقشت علوه بنت عائض بن زائد آل مشافي عسيري، المتخصصة في إدارة التعليم العالي، رسالتها للدكتوراه بعنوان "تطوير أداء عمادات شؤون الطلاب في الجامعات السعودية الحكومية في أبعاد الابتكار الاجتماعي: نموذج مقترح"، بإشراف د. نوف بن جمعة كمقررة للجنة، وشارك في المناقشة أ.د. عبدالرحمن أبا بطين، وأ.د. عبدالله المانع، ود. مها أبا الخيل، وأ.د. محمد الثبتي كمناقش خارجي.
- ناقشت خلود بنت محمد بن مقبول حكمي، المتخصصة في إدارة التعليم العالي، رسالتها للدكتوراه بعنوان "الهوية المؤسسية للجامعات الناشئة في المملكة العربية السعودية في ضوء أبعاد تصنيف ميلور: نموذج مقترح"، تحت إشراف أ.د. لينا الخليوي كمقررة للجنة، وضمت اللجنة أ.د. عبدالله الشريف كمناقش خارجي، ود. أنس التويجري، ود. إبراهيم الداوود، ود. طارق الثويني.
- ناقش فهد بن مرشد بن أذويب الشلاحي، المتخصص في إدارة التعليم العالي، رسالته للدكتوراه بعنوان "تطوير العمليات الإدارية لدى عمادة شؤون الطلاب بالجامعات السعودية في ضوء أبعاد التحول الرقمي: تصور مقترح"، تحت إشراف أ.د. فايز الفايز كمقرر للجنة، وضمت اللجنة د. أحمد العتيبي كمناقش خارجي، وأ.د. فهد الحبيب، وأ.د. لينا الخليوي، ود. هيفاء بن سحيم.
- ناقشت سماح بنت محمد بن أحمد الموسى، المتخصصة في إدارة التعليم العام، رسالتها للدكتوراه بعنوان "حوكمة العمل التطوعي للمرحلة الثانوية بإدارات التعليم في المملكة العربية السعودية استراتيجية مقترحة"، تحت إشراف أ.د. سارة المنقاش كمقررة للجنة، وضمت اللجنة د. سعود البشر، وأ.د. فايز الفايز، وأ.د. خالد المرزم السبيعي، ود. عبدالله الغليقة كمناقش خارجي.

لجان مناقشات رسائل الدكتوراه

- ناقشت الباحثة عبير بنت حسين بن محمد آل قماش، المتخصصة في إدارة التعليم العام، رسالتها العلمية لنيل درجة الدكتوراه بعنوان "تطوير أداء القيادات في مكاتب التعليم بالمملكة العربية السعودية في ضوء الإدارة المفتوحة: نموذج مقترح"، تحت إشراف الأستاذة الدكتورة لينا سليمان الخليوي مقرر اللجنة، وعضوية كل من: الأستاذة الدكتورة سارة بنت عبدالله المنقاش، والأستاذ الدكتور فايز بن عبدالعزيز الفايز، والأستاذة الدكتورة حصة بنت سعد العريفي، والأستاذ المشارك محمد أحمد علي آل مسلط.
- ناقشت الباحثة آمال بنت ناصر بن إبراهيم الشنيفي، المتخصصة في إدارة التعليم العالي، رسالتها العلمية بعنوان "تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية في ضوء أبعاد المرونة التنظيمية: استراتيجية مقترحة"، بإشراف الدكتور عبدالعزيز بن سالم محمد النوح مقرر اللجنة، وعضوية كل من: الأستاذ الدكتور عبدالله بن محمد بن عبدالله المانع، والأستاذة الدكتورة حصة بنت سعد ناصر العريفي، والدكتورة مها بنت صالح إبراهيم أبا الخيل، والأستاذ الدكتور علي بن صالح بن علي الشايع.
- ناقش الباحث بدر الدين محمد سليم، المتخصص في إدارة التعليم العام، رسالته العلمية لنيل درجة الدكتوراه بعنوان "تطوير أداء مديري المدارس الإسلامية بجمهورية الهند في ضوء مدخل الكفايات: نموذج مقترح"، تحت إشراف الأستاذ الدكتور عبدالله محمد المانع مقرر اللجنة، وعضوية كل من: الأستاذة الدكتورة خوله بنت عبدالله المفيز، والأستاذ الدكتور خالد صالح المرزم السبيعي، والدكتورة مها بنت صالح أبا الخيل، والأستاذ الدكتور عبدالعزيز سليمان الدويش كمناقش خارجي.

•

لجان مناقشات رسائل الدكتوراه

ناقشت مها بنت فهد بن مبارك الدوسري، المتخصصة في إدارة التعليم العام، رسالتها للدكتوراه بعنوان "الذكاء الاصطناعي مدخل لتطبيق إدارة المعرفة بوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية: نموذج مقترح"، تحت إشراف د. عبدالعزيز بن سالم النوح كمقرر للجنة، وضمت لجنة المناقشة كلاً من أ.د. فهد الحبيب، وأ.د. سارة المنقاش، ود. مها أبا الخيل، ود. عبدالله الغليقة كمناقش خارجي.

• ناقشت ريما بنت سيف بن سليمان بن سيف، المتخصصة في إدارة التعليم العام، رسالتها للدكتوراه بعنوان "تطوير الأداء الإداري للموارد البشرية في الإدارات العامة للتعليم بالمملكة العربية السعودية في ضوء مدخل الإثراء الوظيفي: تصور مقترح"، تحت إشراف د. نوف بنت عبدالله بن جمعة كمقررة للجنة، وشاركت في المناقشة أ.د. فهد الحبيب، وأ.د. عبدالرحمن أبا بطين، ود. سعود البشر، ود. نوف العجمي كمناقشة خارجية.

• ناقش سعيد بن عبدالله بن محمد أبا الخيلي، المتخصص في إدارة التعليم العام، رسالته للدكتوراه بعنوان "تطوير أداء مديري إدارات التدريب التربوي في المملكة العربية السعودية في ضوء إدارة الابتكار: نموذج مقترح"، تحت إشراف د. طارق بن محمد الثويني كمقرر للجنة، وشارك في لجنة المناقشة كل من أ.د. عبدالرحمن أبا بطين، ود. محمد البقيه، ود. أنس التويجري، وأ.د. علي الشايع كمناقش خارجي.

• ناقشت مشاعل بنت محمد بن عبدالله الغرير، المتخصصة في إدارة التعليم العام، رسالتها للدكتوراه بعنوان "تسييل البيانات كاستثمار استراتيجي لوزارة التعليم: دراسة استشرافية"، تحت إشراف د. مها أبا الخيل كمقررة للجنة، وضمت اللجنة كلاً من أ.د. نايف السويلم كمناقش خارجي، وأ.د. خولة المفيز، ود. أنس التويجري، ود. محمد البقيه.

• ناقش فيصل بن عبيد بن حمود الحربي، المتخصص في إدارة التعليم العالي، رسالته للدكتوراه بعنوان "استراتيجية المحيط الأزرق وعلاقتها بتحقيق الريادة الاستراتيجية في الجامعات السعودية: تصور مقترح"، تحت إشراف د. طارق الثويني كمقرر للجنة، وضمت اللجنة كلاً من د. سعود البشر، ود. هيفاء بن سحيم، وأ.د. فهد الحبيب، وأ.د. محمد الثبتي كمناقش خارجي.

لجان مناقشات رسائل الدكتوراه

ناقشت شذى بنت مزروع بن عبدالله المزروع، المتخصصة في إدارة التعليم العالي، رسالتها للدكتوراه بعنوان "تطوير الممارسات الإدارية لقيادات الجامعات السعودية في ضوء أبعاد اليقظة الاستراتيجية: تصور مقترح"، تحت إشراف د. مها صالح أبا الخيل كمقررة للجنة، وشاركت في المناقشة أ.د. عبدالله محمد المانع، وأ.د. فايز عبدالعزيز الفايز، وأ.د. حصة سعد العريفي، ود. عبدالله عبدالرحمن الفتوخ كمناقش خارجي.

• ناقش فهد بن منور بن ماطر المطيري، المتخصص في إدارة التعليم العالي، رسالته للدكتوراه بعنوان "تدويل التعليم الجامعي كمدخل لتعزيز القوة الناعمة للمملكة العربية السعودية: استراتيجية مقترحة"، تحت إشراف أ.د. عبدالله محمد المانع كمقرر للجنة، وضمت اللجنة كلاً من أ.د. لينا سليمان الخليوي، وأ.د. حصة سعد العريفي، ود. طارق محمد الثويني، وأ.د. خالد عواض الثبتي كمناقش خارجي.

ناقش خالد بن حديد بن مصلح البقمي، المتخصص في إدارة التعليم العام، رسالته للدكتوراه بعنوان "صنع القرارات الإبداعية مدخل لتطوير أداء قيادات مكاتب التعليم في المملكة العربية السعودية في ضوء النماذج العالمية: نموذج مقترح"، تحت إشراف أ.د. عبدالله محمد المانع كمقرر للجنة، وضمت اللجنة كلاً من أ.د. عبدالرحمن أبا بطين، ود. عبدالعزيز النوح، ود. طارق الثويني، وأ.د. عبدالعزيز الدويش كمناقش خارجي.

• ناقشت لينا بنت محمد بن سليمان الموسى، المتخصصة في إدارة التعليم العام، رسالتها للدكتوراه بعنوان "تطوير إدارة سلاسل الإمداد لتحسين كفاءة الإنفاق في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية: نموذج مقترح"، بإشراف أ.د. لينا سليمان الخليوي كمقررة للجنة، وشارك في المناقشة أ.د. سارة عبدالله المنقاش، ود. طارق الثويني، ود. أنس التويجري، ود. نوف العجمي كمناقشة خارجية.

• ناقشت حنان بنت حمود بن محمد الحربي، المتخصصة في إدارة التعليم العالي، رسالتها للدكتوراه بعنوان "كفاءة الاستثمار في منظومة البحث والابتكار في الجامعات السعودية لتعزيز النمو الاقتصادي المستدام وفقاً لمنهجية النمذجة بالمعادلات البنائية (SEM): نموذج رياضي مقترح"، تحت إشراف أ.د. سارة عبدالله المنقاش كمقررة للجنة، وضمت اللجنة كلاً من أ.د. خالد المرزم السبيعي، وأ.د. خولة المفيز، ود. مها أبا الخيل، وأ.د. خالد الثبتي كمناقش خارجي.

لجان مناقشات رسائل الدكتوراه

ناقشت دلال بنت عبدالرحمن بن باحص العريفي، المتخصصة في إدارة التعليم العالي، رسالتها للدكتوراه بعنوان "التخطيط لاستثمار الموارد الذاتية بالجامعات السعودية مدخلاً لتحقيق الاستدامة المالية: استراتيجية مقترحة"، تحت إشراف د. عبدالعزيز بن سالم النوح كمقرر للجنة، وضمت لجنة المناقشة كلاً من أ.د. سارة عبدالله المنقاش، وأ.د. فايز عبدالعزيز الفايز، ود. طارق محمد الثويني، ود. محمد أحمد آل مسلط كمناقش خارجي.

• ناقشت ميعاد بنت عبدالله بن سعيد آل نملان، المتخصصة في إدارة التعليم العام، رسالتها للدكتوراه بعنوان "تطوير أداء قيادات إدارات التعليم في ضوء الذكاء الاصطناعي: تصور مقترح"، بإشراف د. عبدالعزيز بن سالم النوح كمقرر للجنة، وشارك في المناقشة أ.د. عبدالرحمن أبا بطين، وأ.د. فايز عبدالعزيز الفايز، وأ.د. حصة سعد العريفي، وأ.د. عبدالعزيز سليمان الدويش كمناقش خارجي.

• ناقشت إيلاف بنت محمد بن غرم الله حسيكي، المتخصّصة في إدارة التعليم العالي، رسالتها للدكتوراه بعنوان "تطوير أداء عمادات شؤون الطلاب لتعزيز الحراك الطلابي الدولي في الجامعات السعودية: تصور مقترح"، تحت إشراف د. مها صالح أبا الخيل كمقررة للجنة، وضمت لجنة المناقشة كلاً من أ.د. عبدالله محمد المانع، وأ.د. لينا سليمان الخليوي، ود. عبدالعزيز سالم النوح، وأ.د. يوسف عبدالرحمن الشبل كمناقش خارجي.

• ناقشت آلاء بنت عبدالمحسن بن سيف السيف، المتخصّصة في إدارة التعليم العالي، رسالتها للدكتوراه بعنوان "تطوير إدارة الخدمات الإلكترونية التعليمية في الجامعات السعودية في ضوء التجارب العالمية: تصور مقترح"، تحت إشراف أ.د. حصة سعد العريفي كمقررة للجنة، وضمت اللجنة كلاً من أ.د. عبدالله محمد المانع، وأ.د. لينا سليمان الخليوي، ود. عبدالعزيز سالم النوح، وأ.د. يوسف عبدالرحمن الشبل كمناقش خارجي.

ملخصات رسائل الدكتوراه

إدارة التعليم العام

أسم الباحثة : د. نادية ناصر الفاران الدوسري

عنوان الرسالة : تطوير ممارسات مديري مدارس التعليم العام لتحسين نتائج الطلبة في الاختبارات الوطنية (نافس) في ضوء النموذج

السنغافوري 6E نموذج مقترح

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع الاستفادة من تقارير نتائج الطلبة السعوديين في الاختبارات الوطنية (نافس) التي تجريها هيئة تقويم التعليم والتدريب من وجهة نظر مشرفي قسم تقويم التحصيل المعرفي في وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية. وقياس درجة تطبيق مديري مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية لعناصر النموذج السنغافوري 6E في ممارساتهم الإدارية من وجهة نظر كل من (مدير المدرسة، ومشرف الإدارة المدرسية). والكشف عن التحديات التي قد تواجه تطبيق لنموذج السنغافوري في مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر مديري مدارس التعليم العام. وبناء نموذج مقترح لتطوير ممارسات مديري مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية لتحسين نتائج الاختبارات الوطنية (نافس) في ضوء النموذج السنغافوري 6E. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتم استخدام ثلاث أدوات لجمع البيانات، هما: مقابلة واستبانتيين. وقد طبقت أدوات الدراسة على فئة مشرفي قسم تقويم التحصيل المعرفي في وزارة التعليم، والبالغ عددهم (٩) مشرفين، بالإضافة إلى عينة من مديري ومديرات مدارس التعليم العام في إدارات التعليم بكل من الرياض، وجدة، والمنطقة الشرقية، وعددهم (٤٠٤) مديرًا ومديرة، فضلًا عن عينة من مشرفي الإدارة المدرسية في هذه الإدارات التعليمية، وعددهم (١١٠) مشرفين. وأظهرت الدراسة عددًا من النتائج أهمها ما يأتي: ١. انخفاض درجة الاستفادة من تقارير نتائج الطلبة السعوديين في الاختبارات الوطنية (نافس) التي تجريها هيئة تقويم التعليم والتدريب من وجهة نظر مشرفي قسم تقويم التحصيل المعرفي في وزارة التعليم، وعدم وجود آلية واضحة لتحليل هذه التقارير، ولقراءة البيانات الواردة فيها بما يخدم تحسين درجات الطلبة في نافس. ٢. أن تطبيق مديري مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية لعناصر النموذج السنغافوري في ممارساتهم الإدارية من وجهة نظر كل من (مديري المدارس - ومشرفي الإدارة المدرسية في إجمالي المجالات جاء بدرجة متوسطة. وقد حصل مجال "التمكين" على درجة تطبيق عالية، تلاه مجال "المشاركة" بدرجة تطبيق عالية، ثم مجال "التعليم" بدرجة تطبيق متوسطة، ثم مجال "الانفتاح على السياق العام" بدرجة تطبيق منخفضة، ثم مجال "التحفيز" بدرجة تطبيق منخفضة، في حين حصل مجال "التصور" على درجة تطبيق منخفضة جدًا. ٣. حصل إجمالي مجالات التحديات التي قد تواجه تطبيق النموذج السنغافوري في مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية على درجة موافقة عالية.

أسم المشرفة: أ.د. سارة المنقاش

أسم الباحثة : د. سماح محمد احمد موسى

عنوان الرسالة : حوكمة العمل التطوعي للمرحلة الثانوية بإدارات التعليم في المملكة العربية السعودية : إستراتيجية مقترحة

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى تقديم إستراتيجية مقترحة لحوكمة العمل التطوعي للمرحلة الثانوية بإدارات التعليم في المملكة العربية السعودية، من خلال تشخيص واقع حوكمة العمل التطوعي في إدارات التعليم وتحديد متطلباته، بالاستفادة من التجارب العالمية. منهج الدراسة: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي. أداتا الدراسة: استخدمت الدراسة الاستبانة والمقابلة. مجتمع الدراسة: تكوّن من مسؤولي العمل التطوعي في إدارات ومكاتب التعليم، ومديري ومديرات المدارس الثانوية في خمس مناطق هي: الرياض، والجوف، وعسير، والأحساء، والمدينة المنورة. عينة الدراسة: طبقت أداة الدراسة الأولى (الاستبانة) على عينة عشوائية طبقية من مديري ومديرات المدارس للمرحلة الثانوية، والبالغ عددهم (٣٢٠) فردًا، وعلى جميع مسؤولي العمل التطوعي بمكاتب التعليم التابعة لإدارات التعليم المحددة بأسلوب المسح الشامل، أما أداة الدراسة الثانية (المقابلة)، فطبقت أيضًا بأسلوب المسح الشامل لمسؤولي العمل التطوعي في إدارات التعليم المحددة وعددهم خمسة أفراد. نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان أبرزها ما يلي: • بيّنت النتائج أنّ درجة تطبيق حوكمة العمل التطوعي للمرحلة الثانوية بإدارات التعليم بشكل عام جاءت بدرجة موافقة متوسطة، وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٩٥) وكان ترتيب المباديء، وفقًا لأعلى متوسط حسابي كالتالي: الشفافية، ثم العدالة، ثم المشاركة، ثم المساواة، وأخيرًا الرقابة. • بيّنت النتائج أبرز نقاط القوة في البيئة الداخلية لإدارات التعليم، والمرتبطة بحوكمة العمل التطوعي الطلابي؛ وكان أعلاها موافقة: (توفر بنية تحتية مناسبة لأعمال مسؤولي العمل التطوعي، وتوفر معايير محددة لترشيح مسؤولي العمل التطوعي في إدارة التعليم، وتوفر فريق لإدارة العمل التطوعي). • أظهرت النتائج أبرز نقاط الضعف في البيئة الداخلية لإدارات التعليم، والمرتبطة بحوكمة العمل التطوعي الطلابي؛ وكان أعلاها موافقة: (عدم وجود خطة إستراتيجية لحوكمة العمل التطوعي، وعدم وجود مؤشرات قياس لعمليات حوكمة العمل التطوعي، وعدم كفاية الدورات التدريبية المتخصصة). • وضّحت النتائج الفرص المتاحة في البيئة الخارجية لإدارات التعليم، والمرتبطة بحوكمة العمل التطوعي الطلابي؛ وكان أعلاها موافقة: (دعم رؤية السعودية ٢٠٣٠ للحوكمة وللعمل التطوعي، ووجود إطار قانوني وتنظيمي للعمل التطوعي في المملكة العربية السعودية، والاهتمام باستحداث مؤسسات غير ربحية). • بيّنت النتائج التحديات الممكنة في البيئة الخارجية لإدارات التعليم، والمرتبطة بحوكمة العمل التطوعي الطلابي؛ وكان أعلاها موافقة: (ضعف الوعي المجتمعي بمفهوم حوكمة العمل التطوعي، وصعوبة استقطاب القادة المتميزين لإدارة العمل التطوعي، وقصور البرامج الإعلامية في التوعية بحوكمة العمل التطوعي). • أوضحت النتائج أن المتطلبات اللازم توافرها لحوكمة العمل التطوعي الطلابي في إدارات التعليم على درجة كبيرة من الأهمية؛ حيث بلغ المتوسط للدرجات الكلية (٤,٧)، وهي تتضمن (٣) أبعاد مرتبةً على التوالي وفقًا لأعلى متوسط حسابي لها: (المتطلبات المادية، والمتطلبات التنظيمية، والمتطلبات البشرية). • بيّنت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالدرجة الكلية لتطبيق حوكمة العمل التطوعي للمرحلة الثانوية بإدارات التعليم والأبعاد الفرعية المتمثلة في (الشفافية - الرقابة) باختلاف متغير إدارة التعليم، لصالح إدارة تعليم الأحساء، وفي الأبعاد (المساواة - العدالة - المشاركة) لصالح إدارة تعليم الجوف. • بناء إستراتيجية مقترحة لحوكمة العمل التطوعي للمرحلة الثانوية بإدارات التعليم، بالاستفادة من الخبرات العالمية، تكونت من عدة مراحل (التخطيط للإستراتيجية، والتحليل الإستراتيجي، والصياغة، والتنفيذ، والتقويم والمتابعة).

أسم الباحثة : د. ميعاد بنت عبدالله سعيد آل نملان

عنوان الرسالة : تطوير أداء قيادات إدارات التعليم في ضوء الذكاء الاصطناعي "تصور مقترح"

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع أداء قيادات إدارات التعليم في ضوء الذكاء الاصطناعي، وتحديد متطلبات تطويرهم أدائهم، والتعرف على التحديات التي تواجه تطوير أدائهم، ووضع آليات تطبيق الذكاء الاصطناعي لتطوير أدائهم، ومن ثم تقديم تصور مقترح لتطوير أداء قيادات إدارات التعليم في ضوء الذكاء الاصطناعي. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المَسْحي، واستخدمت أدواتي الاستبانة والمقابلة لجمع البيانات. وتكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) أفراد من مديري إدارات التعليم ومساعدتهم، ومديري الإدارات في إدارات التعليم بمدينة (الرياض، وعسير، ونجران)، ومديري مكاتب التعليم التابعة لهم، ومساعدتهم، ومشرفي مكاتب التعليم التابعة لتلك الإدارات، حيث طُبقت عليهم أداة الاستبانة. إضافة إلى ذلك تكونت عينة الدراسة من مديري أقسام إدارة التطوير والتحول في إدارات التعليم، ومشرفي قسم تقنية المعلومات في إدارات التطوير والتحول، البالغ عددهم (٢٠) فردًا، وقد طُبقت عليهم أداة المقابلة. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، أبرزها: - حصل أداء قيادات إدارات التعليم في ضوء الذكاء الاصطناعي من وجهة نظر قيادات إدارات التعليم ومشرفي مكاتب التعليم على درجة متوسطة بمتوسط حسابي (٢.٦٧). وتبيّن أن مختلف أبعادها جاءت بدرجة (متوسطة)، حيث أتى بُعد اتخاذ القرار وحل المشكلات في المرتبة الأولى، يليه في المرتبة الثانية بُعد إدارة الأداء، يليه بُعد التدريب في المرتبة الثالثة والأخيرة. - حصلت متطلبات تطوير أداء قيادات إدارات التعليم في ضوء الذكاء الاصطناعي على درجة (عالية) بمتوسط حسابي (٣.٧٩). وتبيّن أن مختلف أبعادها جاءت بدرجة (عالية)، حيث أتى بُعد المتطلبات التقنية في المرتبة الأولى، يليه في المرتبة الثانية بُعد المتطلبات الشرعية، يليه بُعد المتطلبات البشرية في المرتبة الثالثة، وفي المرتبة الأخيرة أتى بُعد المتطلبات المالية. - أظهرت الدراسة أن أهم التحديات التي تواجه تطوير أداء قيادات إدارات التعليم في ضوء الذكاء الاصطناعي تتمثل في: مقاومة التغيير وتردّد القيادات في استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي، وضعف الخبرات القيادية القادرة على تطبيق الذكاء الاصطناعي في العمليات الإدارية. - توصلت الدراسة إلى أن أهم آليات تطبيق الذكاء الاصطناعي لتطوير أداء قيادات إدارات التعليم تتمثل في: تشكيل لجنة على مستوى إدارة التعليم تُعنى بتطوير أداء القيادات في ضوء الذكاء الاصطناعي، وتحديد مهام اللجنة ومؤشرات رئيسة لأدائها، وتدريب القيادات على استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي عن طريق ورش عمل، والبدء باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي لتطوير أداء القيادات في إدارات التعليم. - قدمت الدراسة تصورًا مقترحًا لتطوير أداء قيادات إدارات التعليم في ضوء الذكاء الاصطناعي.

أسم المشرف: د. عبدالعزيز النوح

أسم الباحثة : د. إيلاف بنت محمد غرم الله الحسيكي

عنوان الرسالة: تطوير أداء عمادات شؤون الطلاب لتعزيز الحراك الطلابي الدولي في الجامعات السعودية: تصور مقترح

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى: تقديم تصوّر مُقترح لتطوير أداء عمادات شؤون الطلاب لتعزيز الحَرَكَ الطلابي الدولي في الجامعات السعودية؛ عبر التّعرّف على واقع أداء عمادات شؤون الطلاب في تعزيز الحَرَكَ الطلابي الدولي بالجامعات السعودية، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد الدراسة تُعزى إلى مُتغيّر (الجامعة)، وتحديد مُتطلّبات تطوير أداء عمادات شؤون الطلاب لتعزيز الحَرَكَ الطلابي الدولي في الجامعات السعودية، والتّعرّف على التحدّيات التي تواجه الحَرَكَ الطلابي الدولي من وجهة نظر الطلبة الدوليين في الجامعات السعودية.

أسم المشرفة: د. مها أبا الخيل

أسم الباحثة :د. مشاعل بنت محمد عبدالله الغرير

عنوان الرسالة : تطوير أداء قيادات إدارات التعليم في ضوء الذكاء الاصطناعي "تصور مقترح"

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة للتعرف على العوامل المؤثرة على تسييل البيانات لاستثمارها بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، وتحديد متطلبات تسييل البيانات لاستثمارها بوزارة التعليم، إلى جانب الوقوف على آليات ضمان جودة البيانات التي يتم تسييلها واستشراف الدوافع المُمكنة لتسييل وزارة التعليم لبياناتها، إضافة لاستشراف المنهجيات الملائمة لتسييل البيانات لاستثمارها بكفاءة بوزارة التعليم؛ ومن ثمّ اقتراح إطار عمل لتطبيق تسييل البيانات بوزارة التعليم في ضوء نتائج الدراسة.

استخدمت الدراسة المنهج المزجي بتصميمه التتابعي الاستكشافي، حيث تم جمع البيانات النوعية أولاً باستخدام نموذج دُلّفي من خلال جولتين تضمنتا (12) اثني عشر خبيراً من خبراء تسييل البيانات شكّلوا المجتمع الأول للدراسة، طبّقت عليهم أداة المُقابلة، فيما شكّل المجتمع الثاني من الدراسة منسوبي وزارة التعليم في كُلِّ من: وكالة التخطيط، ومكتب كفاءة الإنفاق، ومكتب إدارة البيانات، طبّقت عليهم أداة الاستبانة كأداة لجمع البيانات الكمية كمرحلة تالية لجمع البيانات النوعية، استجاب لها (73) فرداً ضمن مجتمع الدراسة.

وقد كان من أبرز نتائج الدراسة ما يلي:- بلغ عدد دوافع التسييل لوزارة التعليم (13) دافعاً، وجميعها بدرجة موافقة عالية، حيث حلّت في المرتبة الأولى العبارة: "دعم صناعة واتخاذ القرارات (القرارات القائمة على البيانات)". - حصلت جميع العوامل المؤثرة على تسييل البيانات (التقنية والفنية - الإدارية والتنظيمية والاجتماعية - البشرية - الاقتصادية والتجارية) على درجة موافقة عالية. - حصلت جميع متطلبات تسييل البيانات (المالية والإدارية - التنظيمية - الفنية والتقنية - البشرية) على درجة موافقة عالية. - حصلت جميع المنهجيات المقترحة لتسييل البيانات والمنتجات والخدمات القائمة على البيانات على درجة موافقة عالية من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة؛ حيث جاءت في المرتبة الأولى العبارة: "تعزيز البيانات التي تمتلكها وزارة التعليم بالاستفادة من بيانات أخرى". - هناك (17) طريقة يُمكن بواسطتها تسعير البيانات؛ كالاستعانة بخبراء في تطوير الأعمال لتحديد السعر المناسب للبيانات، وتقييم مدى الطلب في السوق على نوع البيانات المقدمة. - حصلت جميع عبارات محور آليات ضمان جودة البيانات التي يتم تسييلها على درجة موافقة عالية؛ حيث كانت العبارة: "تحديث البيانات بشكل دوري للحفاظ على دقّتها وصلتها بالواقع" في المرتبة الأولى. - حدّد الخبراء (16) معياراً يُمكن من خلالها تقييم جودة البيانات؛ كالدّقة، والانضباط، والاكتمال. - إمكانية تطبيق عدد من الإجراءات لتحقيق التوازن بين مشاركة البيانات وعملية تسييل البيانات، مثل: إعلان سياسات مُشاركة البيانات بشكل شفاف للمستخدمين والأطراف المعنية، ووضع اتفاقيات لمشاركة وتبادل البيانات أو تسييلها.

أسم المشرفة:د. مها ابا الخيل

أسم الباحثة : د. مها فهد مبارك الدوسري

عنوان الرسالة : الذكاء الاصطناعي مدخل لتطبيق إدارة المعرفة بوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية: نموذج مقترح

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تقديم نموذج مقترح لتوظيف الذكاء الاصطناعي في تطبيق إدارة المعرفة بوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية، من خلال الكشف عن واقع ومتطلبات توظيف الذكاء الاصطناعي في تطبيق عمليات إدارة المعرفة بوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية، والكشف عن برامج، وخدمات الذكاء الاصطناعي الداعمة لتطبيقها، إضافة إلى التعرف على النتائج المتوقعة لتوظيف برامج الذكاء الاصطناعي الداعمة لتطبيق إدارة المعرفة بوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع القيادات (وكلاء الوزارة، مديري الإدارات ومساعدتهم)، في ديوان وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، وعددهم (٢١٣) فردًا، طبقت عليهم أداة الدراسة الأولى (الاستبانة)، وجرى تطبيق الأداة الأخرى (المقابلة) على خبراء إدارة التحول الرقمي بوزارة التعليم وعددهم (١٣) خبيرًا، إضافة إلى المختصين في الذكاء الاصطناعي في المركز الوطني للذكاء الاصطناعي وعددهم (٥٠) خبيرًا، استجاب منهم (٢٠) فردًا، وكانت أبرز نتائج الدراسة:

1. أن واقع توظيف الذكاء الاصطناعي لتطبيق عمليات إدارة المعرفة بوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية جاء بدرجة تطبيق منخفضة، وتبين أن مختلف الأبعاد جاءت بدرجة تطبيق منخفضة، كان أعلاها توظيفًا بُعد تخزين المعرفة، يليه بُعد توليد المعرفة، ثم بُعد مشاركة المعرفة، وأخيرًا بُعد تطبيق المعرفة.
2. أن متطلبات توظيف الذكاء الاصطناعي لتطبيق إدارة المعرفة بوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية جاءت بدرجة أهمية عالية جدًا، وتبين أن مختلف أبعادها جاءت بدرجة أهمية عالية جدًا، كان أعلاها أهمية بُعد المتطلبات المالية، يليه بُعد المتطلبات التقنية، ثم بُعد المتطلبات البشرية، وأخيرًا بُعد المتطلبات التنظيمية.
3. أن هناك عدد من برامج الذكاء الاصطناعي الداعمة لعمليات إدارة المعرفة بوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر الخبراء، يذكر منها: "برامج الذكاء الاصطناعي التوليدي"، "برامج معالجة اللغة الطبيعية"، "نظم إدارة المحتوى الذكية"، "برامج إدارة العمر الافتراضي للبيانات"، "روبوتات الدردشة الذكية"، "أنظمة التوصية"، "النظم الخبيرة"، "نظم إدارة الأداء الذكي"، "الوكيل الذكي"، كما توصلت الدراسة لعدد من الخدمات التي تقدمها هذه البرامج وتدعم تطبيق إدارة المعرفة بوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية.
4. أن أبرز النتائج المتوقعة لتوظيف برامج الذكاء الاصطناعي في تطبيق إدارة المعرفة بوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية، هي: "تحسين اتخاذ القرارات المبنية على المعرفة الدقيقة"، و"تحقيق ميزة تنافسية لوزارة التعليم"، و"تحقيق الجودة الشاملة بتوفير المعرفة المناسبة لتحسين الأداء وتلبية احتياجات العملاء.
5. أن أبرز معايير نجاح برامج الذكاء الاصطناعي لتطبيق إدارة المعرفة بوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية، هي: التكامل، والأمن وحماية البيانات، والموثوقية، والوصول، والامتثال.
6. تم بناء نموذج مقترح لتوظيف الذكاء الاصطناعي في تطبيق إدارة المعرفة بوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية، حيث تضمن: فلسفة النموذج المقترح، ومنطلقاته، ومبرراته، وأهدافه، ومكوناته التي شملت سبع مكونات، وهي: (التهيئة، التحليل، التخطيط، الجاهزية، التجريب، التوسع، المتابعة والتقويم)، كما تضمن معوقات تطبيقه، ومقترحات وسبل التغلب عليها.

أسم المشرف: د. عبدالعزيز النوح

أسم الباحثة : د. ريما سيف سليمان بن سيف

عنوان الرسالة : تطوير الأداء الإداري للموارد البشرية في الإدارات العامة للتعليم بالمملكة العربية السعودية في ضوء مدخل الإثراء الوظيفي : تصور مقترح

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة تطبيق أبعاد مدخل الإثراء الوظيفي لدى الموارد البشرية في الإدارات العامة للتعليم بالمملكة العربية السعودية، وتحديد معوقات تطوير الأداء الإداري للموارد البشرية في الإدارات العامة للتعليم بالمملكة العربية السعودية في ضوء مدخل الإثراء الوظيفي، واقتراح آليات مناسبة لتطويره في ضوء مدخل الإثراء الوظيفي، وتقديم تصور مقترح لتطوير الأداء الإداري للموارد البشرية في الإدارات العامة للتعليم بالمملكة العربية السعودية في ضوء مدخل الإثراء الوظيفي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي،

واعتمدت الدراسة (الاستبانة، والمقابلة) أداتين لجمع البيانات. طبقت الاستبانة على مجتمع الدراسة المتمثل في: رؤساء الأقسام، والوحدات، ومساعديهم، والموظفين الإداريين في إدارة الموارد البشرية التابعة للإدارات العامة للتعليم في ثلاث مناطق هي: (الرياض، والمنطقة الشرقية، وجدة)، والبالغ عددهم (679) فردًا، وطبقت المقابلة على مديري الإدارات العامة، ومساعديهم في وكالة الموارد البشرية في وزارة التعليم، والبالغ عددهم (11) فردًا،

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: - درجة تطبيق أبعاد مدخل الإثراء الوظيفي لدى الموارد البشرية في الإدارات العامة للتعليم بالمملكة العربية السعودية جاءت (متوسطة)، وتبين أن أبعاد الإثراء الوظيفي الثلاثة، وهي: (بُعد تنوع المهارات، وُبُعد الاستقلالية، وُبُعد التغذية الراجعة) جميعها تشير إلى درجة تطبيق (متوسطة)، ويأتي بُعد التغذية الراجعة في المرتبة الأولى، يليه في المرتبة الثانية بُعد تنوع المهارات، أما بُعد الاستقلالية يأتي في المرتبة الثالثة والأخيرة. - جاءت الموافقة بدرجة (عالية) على معوقات تطوير الأداء الإداري للموارد البشرية في الإدارات العامة للتعليم بالمملكة العربية السعودية في ضوء مدخل الإثراء الوظيفي. - تم الاتفاق على الآليات المناسبة لتطوير الأداء الإداري للموارد البشرية في الإدارات العامة للتعليم بالمملكة العربية السعودية في ضوء مدخل الإثراء الوظيفي، وحصلت على المرتبة الأولى مقارنة بآليات الأبعاد الأخرى، تليها في المرتبة الثانية الآليات المناسبة لتطوير الأداء الإداري في بُعد التغذية الراجعة، وفي المرتبة الأخيرة الآليات المناسبة لتطوير الأداء الإداري في بُعد الاستقلالية. - قدمت الدراسة تصورًا مقترحًا لتطوير الأداء الإداري للموارد البشرية في الإدارات العامة للتعليم بالمملكة العربية السعودية في ضوء مدخل الإثراء الوظيفي.

أسم المشرفة: د. نوف بن جمعه

أسم الباحث: د. بدر الدين محمد سليم - جمهورية الهند

عنوان الرسالة : تطوير أداء مُديري المدارس الإسلامية بجمهورية الهند في ضوء مدخل الكفايات: نموذج مقترح.

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تعرّف درجة ممارسة مُديري المدارس الإسلامية بجمهورية الهند للكفايات الشخصية، وكفايات العلاقات الإنسانية، والكفايات القيادية، والكفايات الإدارية، والكفايات التقنية، كما هدفت إلى تعرّف صعوبات تطوير أداء مُديري المدارس الإسلامية بجمهورية الهند في ضوء مدخل الكفايات. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وتكوّن مجتمع الدراسة من مُعلمي مدارس الابتدائية الإسلامية الأهلية بمديرية سدهارت نغر، أترابراديش الهند البالغ عددهم (1200) معلم، واختار الباحث عينة مكوّنة من (287) معلمًا بالطريقة العشوائية. و استخدم الباحث أداتين لإجراء الدراسة، وهما: الاستبانة، والمقابلة. كان من أهمّ نتائج الدراسة ما يلي:

- كانت درجة ممارسة الكفايات لدى مُديري المدارس الإسلامية بجمهورية الهند متوسّطة.
- كانت درجة الصعوبات التي تُواجه مُديري المدارس الإسلامية بجمهورية الهند في تطوير أدائهم متوسّطة.
- لا تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين إجابات أفراد عينة الدراسة في درجة ممارسة الكفايات التقنية لدى مُديري المدارس الإسلامية بجمهورية الهند لتطوير أدائهم، وفي درجة صعوبات العلاقات الإنسانية والصعوبات التقنية التي تُواجه مُديري المدارس الإسلامية بجمهورية الهند في تطوير أدائهم في ضوء الكفايات باختلاف مُتغير المؤهّل الدراسي، بينما تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية في كلّ من بُعد (الكفايات الشخصية، وكفايات العلاقات الإنسانية، والكفايات الإدارية)، والدرجة الكلية بين مجموعة حاملي مؤهّل دراسات عليا ومجموعة حاملي مؤهّل الدبلوم لصالح الدراسات العليا.
- لا تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة الكفايات الشخصية لدى مُديري المدارس الإسلامية بجمهورية الهند لتطوير أدائهم، وحول الصعوبات التي تُواجه مُديري المدارس الإسلامية بجمهورية الهند في تطوير أدائهم في ضوء الكفايات من جميع أبعادها باختلاف مُتغير التخصّص، بينما تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية في كلّ من بُعد (كفايات العلاقات الإنسانية) وبُعد (الكفايات القيادية) وبُعد (الكفايات الإدارية)، والدرجة الكلية بين مجموعة حاملي تخصّص لغة عربية، ومجموعة حاملي تخصّص آخر، وذلك لصالح مجموعة الحاملين تخصّصًا آخر في بُعد (الكفايات التقنية)، وبين مجموعة حاملي تخصّص علوم شرعية، ومجموعة حاملي تخصّص علوم تربوية، وذلك لصالح مجموعة الحاملين تخصّص علوم تربوية.
- لا تُوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين إجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد الكفايات في درجة ممارسة الكفايات الشخصية، والكفايات القيادية، والكفايات الإدارية لدى مُديري المدارس الإسلامية بجمهورية الهند لتطوير أدائهم، وحول أبعاد الصعوبات التي تُواجه مُديري المدارس الإسلامية بجمهورية الهند في تطوير أدائهم في ضوء الكفايات مع جميع أبعادها باختلاف مُتغير سنوات الخبرة، بينما تُوجد فروق في بُعد (كفايات العلاقات الإنسانية) وبُعد (الكفايات التقنية) بين مجموعة حاملي (1-3 سنوات) وبين مجموعة حاملي (4-6 سنوات) من الخبرة، وذلك لصالح مجموعة الحاملين لسنوات الخبرة (1-3 سنوات).

أسم المشرف: أ.د. عبدالله المانع

أسم الباحثة : د. عبير حسين محمد آل قماش

عنوان الرسالة :تطوير أداء القيادات في مكاتب التعليم بالمملكة العربية السعودية في ضوء الإدارة المفتوحة: نموذج مُقترح

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تقديم نموذج مُقترح لتطوير أداء القيادات في مكاتب التعليم بالمملكة العربية السعودية في ضوء الإدارة المفتوحة، من خلال التَّعرّف على درجة ممارسة القيادات في مكاتب التعليم بالمملكة لمبادئ الإدارة المفتوحة من وجهة نظر المشرفين والمشرفات التربويات، والكشف عن التحدّيات التي قد تواجه تطوير أداء القيادات في مكاتب التعليم بالمملكة في ضوء مبادئ الإدارة المفتوحة من وجهة نظر القيادات التربوية، والتَّعرّف على الأساليب المُقترحة لتطوير أداء القيادات بمكاتب التعليم في المملكة في ضوء مبادئ الإدارة المفتوحة، من وجهة نظر المشرفين والمشرفات التربويات. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي.

واعتمدت الدراسة الاستبانة والمقابلة أداتين لجمع البيانات. كما طُبِّقت أداة الدراسة الأولى على عينة عشوائية طبقية من المشرفين والمشرفات التربويات في مكاتب التعليم بلغ عددهم (338) فردًا في مكاتب التعليم التابعة لإدارات التعليم في المناطق الثلاث (الرياض وحائل وعسير)، أما أداة الدراسة الثانية (المقابلة) فطُبِّقت على عينة قصدية من القيادات التربوية في مكاتب التعليم، وهم: مديرو مكاتب التعليم ومساعدوهم حيث بلغ عددهم (25) فردًا.

وتوصّلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أبرزها: 1. إن درجة ممارسة القيادات في مكاتب التعليم بالمملكة العربية السعودية لمبادئ الإدارة المفتوحة - من وجهة نظر المشرفين والمشرفات التربويات- جاءت بشكل عام بدرجة ممارسة متوسطة، وبمتوسط حسابي عام بلغ (2,65)، حيث يأتي مبدأ الشفافية في المرتبة الأولى، يليه مبدأ التمكين، ثم مبدأ المحاسبية، ثم مبدأ التعليم والتدريب، ثم يأتي مبدأ التحفيز بالمرتبة الخامسة والأخيرة من حيث درجة الممارسة. 2. تمثّلت التحدّيات التي قد تواجه تطوير أداء القيادات في مكاتب التعليم بالمملكة العربية السعودية في ضوء مبادئ الإدارة المفتوحة - من وجهة نظر القيادات- في تحدّيات مرتبطة بمبدأ التحفيز، كان أعلاها تكرارًا: "ضعف الحوافز المادية والمعنوية". وتحدّيات مرتبطة بمبدأ التمكين، كان أعلاها تكرارًا: "القصور في الصلاحيات الممنوحة". وتحدّيات مرتبطة بمبدأ التعليم والتدريب، كان أعلاها تكرارًا "افتقار وجود آلية واضحة ومنظمة للتدريب وللتطوير المهني للقيادات". وتحدّيات مرتبطة بمبدأ المحاسبية، كان أعلاها تكرارًا "قصور معايير تقييم الأداء"، وتحدّيات مرتبطة بمبدأ الشفافية، كان أعلاها تكرارًا "عدم توافر الأنظمة والإجراءات لحماية المعلومات التي يتم مشاركتها مع ضمان الشفافية". 3. إن الأساليب المُقترحة لتطوير أداء القيادات في مكاتب التعليم بالمملكة في ضوء مبادئ الإدارة المفتوحة - من وجهة نظر المشرفين والمشرفات التربويات- جاءت بشكل عام بدرجة موافقة عالية جدًّا، وبمتوسط حسابي عام (4,6)، حيث يأتي مبدأ التمكين في المرتبة الأولى، يليه مبدأ الشفافية، ثم مبدأ المحاسبية، ثم مبدأ التحفيز، ثم يأتي مبدأ التعليم والتدريب بالمرتبة الخامسة والأخيرة من حيث درجة الموافقة. 4. بناء نموذج مُقترح لتطوير أداء القيادات في مكاتب التعليم بالمملكة العربية السعودية في ضوء الإدارة المفتوحة، وقد تكوّن من: منطلقات النموذج، ومبّرراته، وأهدافه، وقيمه، ومكوّناته ومراحل تنفيذه (التخطيط، والإعداد، والتنفيذ، والمتابعة والتقويم)، ومُتطلّبات التنفيذ، ومُعوّقاته ومُقترحات لمواجهتها.

أسم المشرف: أ.د. لينا الخليوي

إدارة التعليم العالي

أسم الباحثة: د. حنان حمود محمد الحربي

عنوان الرسالة : كفاءة الاستثمار في منظومة البحث والابتكار في الجامعات السعودية لتعزيز النمو الاقتصادي المستدام وفقاً لمنهجية النمذجة بالمعادلات البنائية (SEM): نموذج رياضي مقترح.

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة لتقدير مستوى كفاءة الاستثمار في منظومة البحث والابتكار في الجامعات السعودية، وتحديد مقدار التحسين المطلوب الذي يجب ترشيده من المدخلات أو زيادته في المخرجات للجامعات التي لم تحقق الكفاءة، والتعرف على العوامل المؤثرة في كفاءة الاستثمار في منظومة البحث والابتكار في الجامعات السعودية، والتعرف على المقومات الأكثر اسهاماً في رفع كفاءة الاستثمار في منظومة البحث والابتكار في الجامعات السعودية والنمو الاقتصادي المستدام؛ لتقديم نموذج رياضي مقترح لتحقيق كفاءة الاستثمار في منظومة البحث والابتكار في الجامعات السعودية لتعزيز النمو الاقتصادي المستدام. واستخدمت الدراسة منهجية النمذجة بالمعادلات البنائية (SEM) في إطار المنهج الوصفي المسحي والوصفي الارتباطي. عبر أداتا الدراسة (تحليل البيانات المتوفرة بالوثائق الرسمية وقواعد البيانات الدولية - الاستبانة). وطُبقت الدراسة على (441) باحث من الباحثين في الجامعات السعودية والمصنفين ضمن أفضل 2% في قوائم جامعة ستانفورد لأفضل علماء العالم تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية. وتوصلت الدراسة إلى نتائج أبرزها: نموذجاً رياضياً لتحقيق كفاءة الاستثمار في منظومة البحث والابتكار في الجامعات السعودية لتعزيز النمو الاقتصادي المستدام. كما كشفت الدراسة عن نموذج انحدار متعدد يفسر 48% من التباين في قيم مؤشر هرش $h.Index$ لجودة الإنتاج البحثي للباحث. وأن متوسط كفاءة الاستثمار للجامعات السعودية في مجال توجيه المدخلات (ترشيد المدخلات) يبلغ (0.607) لنموذج عوائد الحجم الثابتة (CRS) و (0.874) لنموذج عوائد الحجم المتغيرة (VRS)، ونسبة الهدر للمدخلات البحثية والمعرفية الغير مستثمرة بالجامعات السعودية يبلغ حوالي 40% في إطار اقتصاديات الحجم الثابتة و 13% في إطار اقتصاديات الحجم المتغيرة، أما متوسط الكفاءة الاستثمارية لتوجيه المدخلات بالجامعات السعودية فيقدر (0.530)، وأن متوسط الكفاءة الاستثمارية في مجال توجيه المخرجات (تعظيم المخرجات)، على مستوى الاقتصاد الكلي، تبلغ (0.727) لنموذج عوائد الحجم الثابتة (CRS) و (0.765) لنموذج عوائد الحجم المتغيرة (VRS)، وذلك يعكس الحاجة إلى زيادة المخرجات البحثية بنسبة 27% في إطار اقتصاديات الحجم الثابتة وبنسبة 23% في إطار اقتصاديات الحجم المتغيرة، كما تشير النتائج أن متوسط الكفاءة الاستثمارية لتوجيه المخرجات للجامعات السعودية يبلغ (0.530) حتى تصل للكفاءة الاستثمارية التامة. كما تبين من تحليل المسار المقومات الأكثر اسهاماً في رفع كفاءة الاستثمار في منظومة البحث والابتكار، مرتبة تنازلياً كالتالي: التبادل المعرفي أعلى الأبعاد اسهاماً وتأثير بدرجة كبيرة، يليه القدرات التقنية والتنظيمية، فمراكز ومؤسسات البحث والابتكار، فالاستثمار في رأس المال البشري، ثم القيادة والحوكمة خامساً، وأخيراً الأولويات الاستراتيجية، أما باقي المقومات وهي: قياس الأثر وسلسلة القيمة، والتكامل مع قطاع الأعمال، والدعم والتمويل، فقد جاءت بتأثير إيجابي ولكن غير دال حيث لم تصل بعد إلى المستوى الذي يكون له تأثيراً ملموساً على منظومة البحث والابتكار.

أسم المشرفة: أ.د. سارة المنقاش

أسم الباحثة:د. شذى بنت مزروع المزروع

عنوان الرسالة : تطوير الممارسات الإدارية لقيادات الجامعات السعودية في ضوء أبعاد اليقظة الإستراتيجية: تصور مقترح..

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع ممارسة قيادات الجامعات السعودية لأبعاد اليقظة الإستراتيجية، وتحديد متطلبات تطوير الممارسات الإدارية لقيادات الجامعات السعودية في ضوء أبعاد اليقظة الإستراتيجية، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد الدراسة لمستوى ممارسة القيادات الجامعية لأبعاد اليقظة الإستراتيجية وفقاً لمتغيرات: جهة العمل، وسنوات الخبرة، والجنس، وصولاً إلى تقديم تصور مقترح لتطوير الممارسات الإدارية لقيادات الجامعات السعودية في ضوء أبعاد اليقظة الإستراتيجية. وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت أداة الاستبانة لجمع البيانات، والتي طبقت على عينة ملائمة بلغت (368) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات محل الدراسة من مجتمع مقداره (8603).

وقد كشفت الدراسة عن نتائج كان من أبرزها: أن ممارسة القيادات في الجامعات السعودية لأبعاد اليقظة الإستراتيجية جاءت بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي مقداره (3,10)؛ حيث جاء بُعد اليقظة التقنية في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.25)، يليه بُعد اليقظة التنافسية بمتوسط حسابي (3.09)، وفي المرتبة الثالثة يأتي بُعد اليقظة البيئية بمتوسط حسابي (3.06)، وفي الأخير يأتي بُعد اليقظة التسويقية بمتوسط حسابي (3.01). كما أشارت النتائج إلى أن محور متطلبات تطوير الممارسات الإدارية لقيادات الجامعات السعودية في ضوء أبعاد اليقظة الإستراتيجية جاء بدرجة أهمية عالية بمتوسط حسابي بلغ (3.30) حيث تمثلت أبرز المتطلبات في: توفر شبكة اتصالات حديثة وفعّالة لخدمة نظام المعلومات في الجامعة، وتوفير المهارات اللازمة للتعامل مع التقنية الحديثة لدى القادة والمنسويين، وتمتع القيادات الأكاديمية بمهارة التحليل الإستراتيجي واتخاذ القرارات، ووضوح خطوط الاتصال بين المستويات الإدارية المختلفة، إضافةً إلى تعزيز العمل بروح الفريق بين جميع العاملين لتطبيق اليقظة الإستراتيجية، وإعادة بناء الهياكل التنظيمية.

فيما كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع ممارسة قيادات الجامعات السعودية لأبعاد اليقظة الإستراتيجية (التقنية، والبيئية، والتنافسية، والتسويقية) تُعزى لاختلاف متغير الجنس؛ لصالح أفراد عينة الدراسة من الإناث، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥)، بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع ممارسة قيادات الجامعات السعودية لأبعاد اليقظة الإستراتيجية، وتُعزى لاختلاف متغير جهة العمل؛ وذلك لصالح أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل. وبناءً على ما أسفرت عنه نتائج الدراسة تم تقديم تصوّر مقترح لتطوير الممارسات الإدارية لقيادات الجامعات السعودية في ضوء أبعاد اليقظة الإستراتيجية.

أسم الباحثة: د. حنان حمد العوهلي

عنوان الرسالة : الابتكار المؤسسي في إدارة الأوقاف الجامعية السعودية: تصور مقترح

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى بناء تصور مقترح لتعزيز الابتكار المؤسسي في إدارة أوقاف الجامعات السعودية، من خلال تشخيص مستوى تطبيق أبعاد الابتكار المؤسسي (التنظيم، العمليات، المنتجات، الاستثمار، التسويق، الإنفاق على الابتكار، وأثر الابتكار)، والاستفادة من الخبرات العالمية، وتحديد المتطلبات اللازمة لتطوير الممارسات الابتكارية في هذا المجال.

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي بأسلوبيه الكمي والنوعي، باستخدام استبانة طُبِّقت على عينة مكوّنة من 113 من القيادات التنفيذية والإدارية في إدارات الأوقاف الجامعية السعودية، بالإضافة إلى مقابلات شبه منظمة مع 15 خبيراً في مجال الابتكار المؤسسي.

أظهرت النتائج أن درجة تطبيق الابتكار المؤسسي في إدارة الأوقاف الجامعية جاءت منخفضة بشكل عام، حيث بلغ المتوسط العام 2.51. وتفاوتت مستويات الأبعاد، إذ جاء الابتكار في التسويق والمنتجات بدرجة متوسطة، بينما انخفض مستوى الابتكار في التنظيم، والعمليات، والاستثمار، وكان الإنفاق على الابتكار وأثره شبه معدومين. كما كشفت الدراسة عن وجود فجوة في التشريعات والسياسات مقارنةً بالخبرات العالمية التي أظهرت أثراً ملموساً لاستقلالية إدارة الأوقاف ومرونتها في اتخاذ القرارات الاستثمارية. وتبيّن أن المتطلبات الأساسية لتعزيز الابتكار المؤسسي تتركّز في أربعة محاور رئيسية: التشريعية، البشرية، التقنية، والمادية.

وفي ضوء النتائج، قدّمت الباحثة تصوراً مقترحاً لتعزيز الابتكار المؤسسي، يشمل الأهداف والمسوغات والمتطلبات، إلى جانب الإجراءات والآليات المناسبة للتنفيذ والتقويم، مع معالجة محتملة للمعوقات المتوقعة عند تطبيق التصور داخل الجامعات السعودية

أسم المشرفة: د. مها أبا الخيل

أسم الباحث:د. فيصل عبيد حمود الحربي

عنوان الرسالة : استراتيجية المحيط الأزرق وعلاقتها بتحقيق الريادة الاستراتيجية في الجامعات السعودية : تصور مقترح

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة تطبيق أبعاد استراتيجية المحيط الأزرق ، والتعرف على درجة توافر أبعاد الريادة الاستراتيجية في الجامعات السعودية ، وإعداد تصور مقترح لتحقيق الريادة الاستراتيجية في ضوء استراتيجية المحيط الأزرق في الجامعات السعودية محل الدراسة ، وقد تم استخدام المنهج الوصفي الترابطي واستخدام الاستبانة كأداة لجمع معلومات درجة توافر أبعاد استراتيجية المحيط الأزرق وأبعاد الريادة الاستراتيجية في الجامعات السعودية (الملك سعود ، والإمام عبدالرحمن بن فيصل ، والملك عبدالعزيز) ، كما تم استخدام المقابلة مع نواب رؤساء الجامعات محل الدراسة لمعرفة أبرز التحديات التي تعيق تطبيق استراتيجية المحيط الأزرق وعددهم (٩) ، وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة توافر جميع أبعاد استراتيجية المحيط الأزرق ، وجميع أبعاد الريادة الاستراتيجية جاءت بدرجة (عالية) ، حيث جاءت درجة تطبيق أبعاد استراتيجية المحيط الأزرق في تحقيق الريادة الاستراتيجية في الجامعات السعودية من وجهة نظر عينة الدراسة ، بدرجة عالية بمتوسط حسابي (3.70) وبانحراف معياري بلغ (0.63) ، وجاء بعد " الابتكار " بالمرتبة الاولى ، ثم تبعه بعد " الزيادة " بالمرتبة الثانية ، ثم تبعه بالمرتبة الثالثة بعد " الاستبعاد (الإزالة) " ، ثم تبعه بالمرتبة الرابعة والاحيرة بعد " التقليل (التقليل) " ، وفيما يتعلق بترتيب أبعاد الريادة الاستراتيجية في الجامعات السعودية فقد جاءت درجة تطبيق أبعاد الريادة الاستراتيجية في الجامعات السعودية من وجهة نظر عينة الدراسة بدرجة عالية بمتوسط حسابي (3.75) وبانحراف معياري بلغ (0.71) ، وجاء بعد " تنسيق العمليات (عمليات تنسيق الموارد) " بالمرتبة الاولى ، ثم تبعه بعد عناصر المخرجات (نتيجة عمليات الريادة الاستراتيجية) ، ثم تبعه بالمرتبة الثالثة والاحيرة بعد " عناصر المدخلات (العوامل البيئية ، والموارد التنظيمية ، والموارد الفردية) " ، كذلك أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط موجبة بين استراتيجية المحيط الأزرق و الريادة الاستراتيجية ككل وبمعامل ارتباط (0.854). وفي ضوء النتائج تم إعداد تصور مقترح لتحقيق الريادة الاستراتيجية في ضوء استراتيجية المحيط الأزرق في الجامعات السعودية والذي تكون من : (منطلقات ، وأهداف ، ومكونات ، وآليات التنفيذ ، وأدوات ، ومتطلبات ، وصعوبات التصور) . كما قدمت الدراسة بعض التوصيات والمقترحات .

أسم المشرف:د. طارق الثويني

أسم الباحثة: د. آمال ناصر الشنيفي

عنوان الرسالة : تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية في ضوء أبعاد المرونة التنظيمية: استراتيجية مقترحة

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تقديم استراتيجية مقترحة لتطوير أداء القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية في ضوء أبعاد المرونة التنظيمية؛ وتكون مجتمع الدراسة من عمداء الكليات ووكلائهم، ورؤساء الأقسام ومنسقاتهم بالشطر النسائي، والمستشارين بجميع قطاعات الجامعة، في ثلاث جامعات حكومية، وهي جامعة الملك سعود في مدينة الرياض، وجامعة الملك عبد العزيز في مدينة جدة، وجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل في الدمام؛ وبلغ حجم المجتمع (900) فرد؛ وتكونت العينة من (270) فردًا تم اختيارهم عشوائيًا؛ واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، وتم استخدام الاستبانة، والمقابلة كأدوات للدراسة؛ وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج تضمنت الآتي: جاءت استجابات أفراد عينة الدراسة على محور "ممارسة القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية لأبعاد المرونة التنظيمية" في الاستبانة بدرجة "متوسطة"؛ وجاءت استجابات أفراد عينة الدراسة على محور "متطلبات تطبيق القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية لأبعاد المرونة التنظيمية" في الاستبانة بدرجة "متوسطة"؛ أفاد (50%) من القيادات الأكاديمية في المقابلات أنهم يرون بأن تشجيع ثقافة الابتكار، واستكشاف الأفكار الجديدة هو أهم نقاط القوة التي يمتلكها القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية لتطبيق أبعاد المرونة التنظيمية؛ ورأى (60%) منهم أن قلة الوعي بأهمية المرونة التنظيمية وفوائدها هي أقوى نقاط الضعف التي تواجه القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية لتطبيق أبعاد المرونة التنظيمية؛ ورأى (55%) منهم أن أهم الفرص التي يمتلكها القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية لتطبيق أبعاد المرونة التنظيمية هو تشجيع رؤية 2030 على تحسين جودة التعليم والتدريب؛ كما رأى (45%) منهم أن البيروقراطية في التخطيط والاعتماد على اللوائح والتسلسل الهرمي الطويل في اتخاذ القرارات هو أهم التهديدات التي تواجه القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية لتطبيق أبعاد المرونة التنظيمية؛ وقدمت الدراسة عددًا من التوصيات، أهمها الآتي: العمل على توعية أعضاء هيئات التدريس والقيادات بالجامعات السعودية حول أهمية تعزيز المرونة التنظيمية في قطاع التعليم العالي السعودي؛ وتوفير البرامج التدريبية جيدة التصميم بهدف تطوير المهارات القيادية المرتبطة بالمرونة التنظيمية لدى أعضاء هيئات التدريس، والقيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية.

أسم المشرف: د. عبدالعزيز النوح

أسم الباحث: د. فهد بن منور ماطر المطيري

عنوان الرسالة : تدويل التعليم الجامعي كمدخل لتعزيز القوة الناعمة للمملكة العربية السعودية: استراتيجية مقترحة

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدِّراسة إلى التعرف على واقع تدويل التعليم الجامعي وأبعاده: استقطاب الطلبة الدوليين، فتح فروع للجامعات السعودية في الخارج، وتعزيز الشراكات الأكاديمية، واكتشاف الصعوبات وتحديد المتطلبات لإعداد استراتيجية مقترحة لتدويل التعليم الجامعي كمدخل لتعزيز القوة الناعمة للمملكة العربية السعودية.

منهج الدراسة: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي. أدوات الدراسة: الاستبانة، والمقابلة.

مجتمع الدراسة وعينتها: تكون مجتمع الدراسة من عمداء العمدادات والكليات وأعضاء هيئة التدريس في (جامعة الملك سعود، وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة)، والبالغ عددهم الإجمالي (١١٧٣٤) فرداً، وتكونت عينة الدراسة من (378) عضو هيئة تدريس، طبقت عليهم الاستبانة لقياس واقع تدويل التعليم الجامعي كمدخل لتعزيز القوة الناعمة للمملكة، وعينة قصدية من عمداء العمدادات والكليات في الجامعات السعودية لمقابلتهم، بلغ عددهم (20) عميداً، لتحديد الصعوبات والمتطلبات.

نتائج الدراسة: توصلت نتائج الدراسة إلى عدة نتائج أهمها مايلي:

- أن واقع تدويل التعليم الجامعي كمدخل لتعزيز القوة الناعمة للمملكة العربية السعودية جاء بدرجة (متوسطة)، وجاء على بُعدي استقطاب الطلبة الدوليين، وتعزيز الشراكات الأكاديمية، بدرجة (متوسطة)، بينما جاء على بُعد فتح فروع للجامعات السعودية في الخارج بدرجة (منخفضة).

- أبرز الصعوبات التي تواجه بُعد استقطاب الطلبة الدوليين كمدخل لتعزيز القوة الناعمة للمملكة هي: صعوبة استقطاب الجامعات السعودية للطلبة الدوليين المتميزين، ضعف البرامج التعليمية المقدمة للطلبة الدوليين والتي تلبى احتياجات سوق العمل الدولي، أما أبرز الصعوبات التي تواجه بُعد فتح فروع للجامعات السعودية في الخارج هي: ضعف خطط الجامعات المتعلقة بتنفيذ التحالفات الاستراتيجية الداعمة لفتح فروع لها في الخارج، وصعوبة حصول الجامعات على التمويل اللازم، وأما أبرز الصعوبات في بُعد تعزيز الشراكات الأكاديمية هي: ضعف خطط الجامعات لعقد شراكات مع الجامعات الرائدة في مجال الابتكارات العلمية، وزيادة التنافس بين الدول في استقطاب الخبراء وأعضاء هيئة التدريس المتميزين.

- أبرز المتطلبات لتعزيز القوة الناعمة للمملكة من خلال بُعد استقطاب الطلبة الدوليين هي: أن تتوسع الجامعات في توفير المنح للطلبة الدوليين المتميزين للدراسة فيها، والعمل على تصميم برامج تعليمية حديثة تساهم في جذب الطلبة الدوليين المتميزين، أما أبرز المتطلبات لفتح فروع للجامعات السعودية في الخارج هي: أيجاد شراكات بين رجال الأعمال والجامعات لتعزيز فتح فروع لها في الخارج، وتوفير الدعم المادي والسياسي والإعلامي، وأبرز المتطلبات لتعزيز الشراكات الأكاديمية هي: وضع سياسات وإجراءات تسهل عقد الشراكات الأكاديمية مع الجامعات المتميزة عالمياً، وإنشاء مراكز للبحث الدولي بالشراكة مع الجامعات العالمية المتميزة تهتم بدراسة القضايا والمشكلات العالمية.

- وقدمت الدراسة استراتيجية مقترحة لتدويل التعليم الجامعي كمدخل لتعزيز القوة الناعمة للمملكة العربية السعودية.

أسم المشرف: أ.د. عبدالله المانع

أسم الباحث: د. فهد بن مرشد الشلاحي المطيري

عنوان الرسالة: تطوير العمليات الإدارية لدى عمادة شؤون الطلاب بالجامعات السعودية في ضوء أبعاد التحول الرقمي: تصور مقترح.

ملخص الدراسة:

الدراسة إلى معرفة واقع العمليات الإدارية لدى عمادة شؤون الطلاب بالجامعات السعودية في ضوء أبعاد التحول الرقمي، والكشف عن التحديات التي تواجهه، ومعرفة أهم متطلباته، وتقديم تصور مقترح لتطوير العمليات الإدارية لدى عمادة شؤون الطلاب بالجامعات السعودية في ضوء أبعاد التحول الرقمي. منهج الدراسة وعينتها وأدواتها: اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي، بأدوات كمية وكيفية هما؛ الاستبانة وتم تطبيقها على منسوبي عمادات شؤون الطلاب، والمقابلة التي تم إجؤها مع القيادات الإدارية بعمادات شؤون الطلاب. وكانت عينة الدراسة (287) فردًا من منسوبي عمادات شؤون الطلاب، وكذلك (30) فردًا من القيادات بها في خمس من الجامعات السعودية وهي؛ جامعة الملك سعود، جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، جامعة حائل، جامعة أم القرى، وجامعة الملك خالد. أبرز نتائج الدراسة: أظهرت الدراسة النتائج التالية: • جاء واقع العمليات الإدارية لدى عمادة شؤون الطلاب بالجامعات السعودية في ضوء أبعاد التحول الرقمي، بدرجة عالية بمتوسط حسابي (3.87). وترتيب أبعادها كالتالي: بعد " التنظيم " بالمرتبة الأولى، ثم تبعه بعد " التخطيط " بالمرتبة الثانية، ثم تبعه بالمرتبة الثالثة بعد " التقويم "، ثم تبعه بالمرتبة الرابعة والأخيرة بعد " التوجيه ". • كانت هناك تحديات بدرجة قليلة، تواجه تطوير العمليات الإدارية لدى عمادة شؤون الطلاب بالجامعات السعودية في ضوء أبعاد التحول الرقمي بمتوسط حسابي (2.29). وكان ترتيب أبعادها كالتالي: " البعد البشري " بالمرتبة الأولى، ثم تبعه " البعد التنظيمي " بالمرتبة الثانية، ثم تبعه بالمرتبة الثالثة والأخيرة " البعد التقني ". • قدم خبراء الدراسة مجموعة من المتطلبات التنظيمية، والتقنية، والبشرية، من أبرزها: ضرورة وضع خطة استراتيجية لتطوير العمليات الإدارية، تطوير مهارات منسوبي عمادات شؤون الطلاب، تطوير البنية التحتية التقنية، أتمتة العمليات الروتينية، وجود قيادات تحويلية، واستقطاب الأفراد المؤهلين تقنيًا. • قدمت الدراسة تصورًا مقترحًا لتطوير العمليات الإدارية لدى عمادة شؤون الطلاب بالجامعات السعودية في ضوء أبعاد التحول الرقمي.

أسم المشرف: أ.د. فايز الفايز

أسم الباحثة: د. دلال بنت عبدالرحمن العريفي

عنوان الرسالة : التخطيط لاستثمار الموارد الذاتية بالجامعات السعودية مدخلا لتحقيق الاستدامة المالية: إستراتيجية مقترحة

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى: بناء إستراتيجية مقترحة للتخطيط لاستثمار الموارد الذاتية بالجامعات الحكومية السعودية لتحقيق الاستدامة المالية، من خلال تحليل أهم الخبرات الدولية في هذا المجال، والتّعرف على الوضع الراهن للتخطيط لاستثمار الموارد الذاتية بالجامعات السعودية لتحقيق الاستدامة المالية، وتحليل جوانب القوة والضعف في البيئة الداخلية، والفرص والتحديات في البيئة الخارجية، التي يمكن أن تسهم إيجاباً، أو أن تعيق نجاح عملية التخطيط لاستثمار الموارد الذاتية بالجامعات السعودية، والتعرف على المبادرات الداعمة للتخطيط لاستثمار الموارد الذاتية بالجامعات السعودية لتحقيق الاستدامة المالية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، الذي يجمع بين الأسلوبين الكمي والكيفي، من خلال أداتي جمع البيانات (الاستبانة والمقابلة). وقد تكونت عينة الدراسة من (260) فرداً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية من القيادات ومنتسبي إدارات الاستثمار في جامعة الملك سعود، وجامعة الملك عبدالعزيز، وجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل، بالإضافة إلى (20) خبيراً من القيادات في الجامعات المحددة في الدراسة، والخبراء المختصين في الاستثمار من اتحاد الغرف التجارية والهيئة العامة للمنشآت. وتوصلت الدراسة إلى عددٍ من النتائج، أبرزها: • حللت الدراسة عشر خبرات دولية في مجال التخطيط لاستثمار الموارد الذاتية بالجامعات لتحقيق الاستدامة المالية، تمثلت في خبرات دول: (الولايات المتحدة الأمريكية، المملكة المتحدة، سنغافورة، اليابان، ألمانيا، روسيا، كندا، هولندا، الصين، ماليزيا)، وقدمت دروساً يمكن الاستفادة منها في الجامعات السعودية. • أن الوضع الراهن لتخطيط استثمار الموارد الذاتية بالجامعات السعودية لتحقيق الاستدامة المالية كان متوسطاً، بمتوسط حسابي بلغ (2.80)، وبانحراف معياري بلغ (0.82). • حصلت جميع أبعاد الدراسة على درجة متوسطة، وجاء في المرتبة الأولى بُعد "التخطيط الإستراتيجي"، بمتوسط حسابي بلغ (3.01)، وجاء بُعد "الإدارة المالية الفعالة" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (2.81)، فيما حصل بُعد "تنويع الاستثمار" على المرتبة الثالثة، وبمتوسط حسابي (2.76)، وجاء بالمرتبة الرابعة والأخيرة بُعد "الكفاءة المهنية للموارد البشرية" بمتوسط حسابي (2.62). • قدم خبراء الدراسة عبر أداة الدراسة (المقابلة) تحليلاً للبيئة الداخلية والخارجية للجامعات السعودية، تم الكشف من خلاله على عدد من نقاط القوة والضعف، والفرص والتحديات التي تواجه التخطيط لاستثمار الموارد الذاتية بالجامعات السعودية. • أن هناك عدداً من المبادرات والبرامج والمشروعات الداعمة للتخطيط لاستثمار الموارد الذاتية بالجامعات السعودية لتحقيق الاستدامة المالية، تمثل أبرزها في توفير إطار تنظيمي واضح وشامل لكافة اللوائح والأنظمة الخاصة باستثمار الموارد الذاتية بالجامعات لتحقيق استدامتها المالية، وإنشاء إدارة متخصصة مستقلة للاستثمار لكافة الموارد الذاتية بالجامعات السعودية، واستقطاب الكفاءات المتميزة في مجال الاستثمار، وتوفير بيئة جاذبة ومتطورة ومحفزة لجذب الاستثمارات من القطاعات الحكومية والخاصة، وتطوير التشريعات والسياسات والقوانين الخاصة باستثمار الموارد الذاتية بالجامعات السعودية. • تم بناء إستراتيجية مقترحة للتخطيط لاستثمار الموارد الذاتية بالجامعات الحكومية السعودية لتحقيق الاستدامة المالية، بالاستفادة من نتائج الدراسة وأدبياتها، وتضمنت الإستراتيجية المقترحة مجموعة من الأهداف والمبادرات الإستراتيجية للتخطيط لاستثمار الموارد الذاتية بالجامعات السعودية وتحقيق استدامتها المالية. • قدمت الدراسة عدداً من التوصيات، أهمها: تطوير السياسات والأنظمة واللوائح المرتبطة باستثمار الموارد الذاتية بالجامعات، وإنشاء إدارة متخصصة تتولى التنسيق وتعمل على تحقيق التكامل بين الإدارات المعنية بالاستثمار في التخطيط لاستثمار الموارد الذاتية بالجامعات السعودية.

أسم المشرف: د. عبدالعزيز النوح

أسم الباحثة: د. أمينة بنت حمد بن عبدالعزيز الدمخ

عنوان الرسالة : تمويل الجامعات السعودية بناءً على الأداء في ضوء النماذج العالمية: نموذج مقترح

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أبرز النماذج العالمية لتمويل الجامعات بناءً على الأداء، وتحديد معايير تمويل الجامعات السعودية بناءً على الأداء، والكشف عن التّحديات المتوقعة أن تواجه تطبيق التمويل المبني على الأداء في الجامعات السعودية من وجهة نظر القيادات الجامعية، وتقديم نموذج مقترح لتمويل الجامعات السعودية بناءً على الأداء في ضوء النّماذج العالمية. واستخدمت الدراسة أحد أساليب الدراسات المستقبلية وهو أسلوب دلفاي، كما استخدمت المنهج الوصفي المسّحي، واعتمدت الدراسة أداتين لجمع البيانات؛ الأولى: "الاستبانة وفق أسلوب دلفاي" من خلال جولتين؛ وذلك لتحديد معايير تمويل الجامعات السعودية بناءً على الأداء في ضوء (١٠) نماذج عالمية من وجهة نظر الخبراء البالغ عددهم (٣٥) خبيراً من عمداء ووكلاء عمادة التطوير والجودة بالجامعات، وأعضاء هيئة التدريس الذين يشغلون منصباً قيادياً حالياً أو سبق لهم ذلك، وبخبرة سنتين أو أكثر، وأعضاء هيئة التدريس المختصين في القياس والتقويم، والإدارة التربوية. وكان من أهم المؤشرات التي حصلت على نسبة اتفاق ١٠٠٪ من خبراء دلفاي ما يلي: - معايير التدريس: عدد الدرجات العلمية الممنوحة في تخصصات *STEM*، ونسبة الإنفاق على أنشطة التعليم من إجمالي ميزانية الجامعة خلال العام المالي، وقياس اكتساب خريجي الجامعة المهارات والكفاءات المطلوبة لتلبية متطلبات سوق العمل المحلي والعالمي. - معايير البحث العلمي: نسبة التمويل البحثي الخارجي من إجمالي ميزانية البحث العلمي بالجامعة خلال العام المالي، وعدد الاستثمارات في البحث والابتكار مع القطاعين الحكومي والخاص، وعدد الجوائز البحثية المحلية والإقليمية والعالمية التي حصل عليها أعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا. - المعايير الأخرى: عدد مشاريع المسؤولية المجتمعية التي نفذتها الجامعة سنوياً، وعدد المتطوعين من منسوبي الجامعة المشاركين بالفرص التطوعية عبر المنصة التطوعية للعمل التطوعي سنوياً، ومتوسط رضا منسوبي الجامعة عن بيئة العمل "المناخ التنظيمي". أما الأداة الثانية من أدوات جمع البيانات فكانت "الاستبانة"؛ وذلك لتحديد التحديات المتوقعة أن تواجه تطبيق التّمويل المبني على الأداء في الجامعات السعودية من وجهة نظر القيادات الجامعية. وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع القيادات الجامعية في الجامعات السعودية المستقلة: جامعة الملك سعود، وجامعة الملك عبدالعزيز، وجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل، ويشمل ذلك: عمداء وعميدات العمادات والكليات، ووكلاء ووكيلات العمادات والكليات، ورؤساء ورئيسات الأقسام الأكاديمية، الذين بلغ عددهم (٧١٥) فرداً، واستجاب (٢٥١) فرداً من القيادات الجامعية، بما يمثل ٣٥٪ من المجتمع. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أبرزها: - موافقة أفراد الدراسة بدرجة متوسطة على التّحديات المتوقّعة أن تواجه تطبيق التّمويل المبني على الأداء في الجامعات السعودية بمتوسط حسابي يتراوح ما بين (2.23، 2.31) من أصل (3.0) درجات، وكان من أبرز التحديات الخارجية: ضعف الصلاحيات الممنوحة للجامعات في توزيع الميزانية وفق إستراتيجياتها الخاصّة، وضعف الاستقلالية المالية والإدارية الممنوحة للجامعات. ومن أبرز التحديات الداخلية: النقص في إيجاد بدائل تمويل إضافية للجامعات غير التمويل الحكومي، وضعف الشراكات بين الجامعات والقطاع الخاص. - قدمت الدراسة نموذجاً مقترحاً لتمويل الجامعات السعودية بناءً على الأداء، والذي تضمن منطلقات النموذج ومبرراته، وأهدافه، ومبادئه، ومراحل تطبيقه، والمعوقات المحتملة التي قد تعيق تطبيق النموذج، إضافة إلى المقترحات والحلول للتقليل من هذه المعوقات

أسم المشرفة: أ.د. خولة المفيز

أسم الباحثة: د.نجلاء بنت محمد بن ناصر البشر

عنوان الرسالة: تطوير منظومة البحث والابتكار بالجامعات لتحقيق الأولويات الوطنية للمملكة العربية السعودية تصور مقترح

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحديد درجة اسهام منظومة البحث والابتكار بالجامعات في تحقيق الأولويات الوطنية للمملكة العربية السعودية، التعرف على التحديات التي تواجه منظومة البحث والابتكار بالجامعات والتي قد تعيق تحقيق الأولويات الوطنية للمملكة العربية السعودية، الكشف عن متطلبات تطوير منظومة البحث والابتكار بالجامعات لتحقيق الأولويات الوطنية للمملكة العربية السعودية، وتقديم تصور مقترح لتطوير منظومة البحث والابتكار بالجامعات بما يساهم في تحقيق الأولويات الوطنية للمملكة العربية السعودية، واستخدمت الدراسة المنهج المزجي بتصميمه التقاربي المتوازي، واعتمدت الدراسة الاستبانة والمقابلة أداتين لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من عمداء ووكلاء عمادات البحث العلمي، وكلاء الكليات للبحث العلمي في كل من جامعة (الملك سعود بالرياض، الملك عبد العزيز بجدة، والإمام عبد الرحمن بن فيصل بالدمام)، القيادات في الأمانة العامة لمجلس شؤون الجامعات ويمثلهم مدراء الإدارات والمستشارون بالأمانة، القيادات في هيئة تنمية البحث والتطوير والابتكار ويمثلهم مدراء الإدارات بالهيئة، والبالغ عددهم (107) أفراد، والذين طبقت عليهم الاستبانة، وتكونت عينة الدراسة النوعية من (8) أفراد من نفس مجتمع الدراسة الأصلي، وطبقت عليهم المقابلة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أبرزها: - تساهم منظومة البحث والابتكار بجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل في تحقيق الأولويات الوطنية للمملكة العربية السعودية من خلال براءات الاختراع بنسبة (43.5%) كأعلى نسبة اسهام من خلال براءات الاختراع من بين الجامعات، وتساهم منظومة البحث والابتكار بجامعة الملك عبد العزيز في تحقيق الأولويات الوطنية للمملكة العربية السعودية من خلال الأبحاث المنشورة بنسبة (47%) كأعلى نسبة اسهام من خلال الأبحاث المنشورة من بين الجامعات، فيما تساهم منظومة البحث والابتكار بجامعة الملك سعود في تحقيق الأولويات الوطنية للمملكة العربية السعودية من خلال عقود الشراكات البحثية بنسبة (43%) كأعلى نسبة اسهام من خلال عقود الشراكات البحثية من بين الجامعات. - حصلت التحديات التي تواجه منظومة البحث والابتكار بالجامعات والتي قد تعيق تحقيق الأولويات الوطنية للمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد الدراسة الكمية على درجة موافقة عالية، بمتوسط حسابي عام (3,54) من أصل (5)، وجاء بعد (التحديات المتعلقة بالتمويل) في المرتبة الأولى، بدرجة موافقة عالية، ومتوسط حسابي (3,96)، فيما جاء بعد "التحديات المتعلقة بالرؤية والأهداف" في المرتبة الأخيرة، بدرجة موافقة متوسطة، ومتوسط حسابي (3,30). - اتفقت النتائج النوعية مع النتائج الكمية على أن التحديات التي تواجه منظومة البحث والابتكار بالجامعات والتي قد تعيق تحقيق الأولويات الوطنية للمملكة العربية السعودية عالية، كما كشفت النتائج النوعية عن وجود تحديات لم تظهر في النتائج الكمية وهي تحديات تتعلق بالموارد البشرية، وأخرى تتعلق بالتمويل. - حصلت متطلبات تطوير منظومة البحث والابتكار بالجامعات لتحقيق الأولويات الوطنية للمملكة العربية السعودية من وجهة نظر أفراد الدراسة الكمية على درجة موافقة عالية، بمتوسط حسابي عام (3,71) من أصل (5)، وجاء بعد "المتطلبات المتعلقة بالرؤية والأهداف" في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (3,78)، بدرجة موافقة عالية، فيما جاء بعد "المتطلبات المتعلقة بالتشريعات والممارسات الإدارية" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3,68) بدرجة موافقة عالية. - اتفقت النتائج النوعية مع النتائج الكمية على أهمية توفر عالية لمتطلبات تطوير منظومة البحث والابتكار بالجامعات لتحقيق الأولويات الوطنية للمملكة العربية السعودية، وكشفت النتائج النوعية عن أهمية توفر متطلبات لم تظهر في النتائج الكمية وهي متطلبات تتعلق بالموارد البشرية، ومتطلبات تتعلق بالممارسات الإدارية، بالإضافة إلى متطلبات تتعلق بالتمويل. - قدمت الدراسة تصورًا مقترحًا لتطوير منظومة البحث والابتكار بالجامعات بما يساهم في تحقيق الأولويات الوطنية للمملكة، واحتوى التصور على المنطلقات التي تم الاستناد إليها، ومبررات ومراحل بناء التصور المقترح، بالإضافة إلى الأهداف المراد تحقيقها من خلاله ومتطلبات تطبيقه، وأخيرًا معوقات تطبيق التصور المقترح وآليات مقترحة للتغلب عليها.

أسم المشرف: أ.د. خالد السبيعي

أسم الباحثة: د. الاء بنت عبدالمحسن بن سيف السيف

عنوان الرسالة : تطوير إدارة الخدمات الإلكترونية التعليمية في الجامعات السعودية في ضوء التجارب العالمية: تصور مقترح

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع إدارة الخدمات الإلكترونية التعليمية في الجامعات السعودية، والتعرف على أبرز التجارب العالمية في مجال إدارة هذه الخدمات في الجامعات العالمية، بالإضافة إلى تحديد أهم المتطلبات اللازمة لتقديم هذه الخدمات مع تحديد أبرز معوقات استخدامها، كما هدفت إلى الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية المتعلقة بواقع إدارة الخدمات الإلكترونية التعليمية في الجامعات السعودية بناءً على عدد من المتغيرات، وتقديم تصور مقترح لتطوير إدارة هذه الخدمات في الجامعات السعودية في ضوء التجارب العالمية.

منهج الدراسة وعينتها وأدواتها: اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، حيث شمل مجتمع الدراسة جميع الطلاب والطالبات وأعضاء هيئة التدريس في كلٍ من جامعة الملك سعود، وجامعة الملك عبد العزيز، وجامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل. وتم استخدام استبانتان في الدراسة: الأولى موجهة للطلاب والطالبات، والأخرى لأعضاء هيئة التدريس. وقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة تكونت من (٣٨٤) طالبًا وطالبة، و(٣٧٧) عضوًا وعضوة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات محل الدراسة.

أبرز نتائج الدراسة:

- إن واقع إدارة الخدمات الإلكترونية التعليمية في الجامعات السعودية من وجهة نظر الطلبة كان بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي بلغ (3.75)، وترتبت أبعاده على التوالي حسب متوسطاتها الحسائية على النحو الآتي: التخطيط، التنظيم، التحسين، الرقابة.
- إن واقع إدارة الخدمات الإلكترونية التعليمية في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كان بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي بلغ (3.52)، وترتبت أبعاده على التوالي حسب متوسطاتها الحسائية على النحو الآتي: التخطيط، التنظيم، الرقابة، التحسين.
- إن واقع التجارب العالمية المتمثل في الجامعات الرائدة كجامعة هارفارد، وجامعة ولاية أوهايو، وجامعة ولاية أريزونا، وجامعة أكسفورد، وجامعة كامبريدج يعكس اهتماما في مجال إدارة الخدمات الإلكترونية التعليمية بها.
- إن متطلبات تقديم الخدمات الإلكترونية التعليمية في الجامعات السعودية من وجهة نظر الطلبة كانت بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي بلغ (3.85)، وترتبت أبعادها على التوالي حسب متوسطاتها الحسائية على النحو الآتي: متطلبات إدارية، تقنية، بشرية.
- إن متطلبات تقديم الخدمات الإلكترونية التعليمية في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي بلغ (4.17)، وترتبت أبعادها على التوالي حسب متوسطاتها الحسائية على النحو الآتي: متطلبات تقنية، إدارية، بشرية.
- إن معوقات استخدام الخدمات الإلكترونية التعليمية في الجامعات السعودية من وجهة نظر الطلبة كانت بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي بلغ (3.20)، ويقع في المستوى المتوسط، وترتبت أبعادها على التوالي حسب متوسطاتها الحسائية على النحو الآتي: معوقات بشرية ومادية، إدارية، تقنية.
- إن معوقات استخدام الخدمات الإلكترونية التعليمية في الجامعات السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت بدرجة متوسطة، بمتوسط حسابي بلغ (3.38)، وبانحراف معياري قدره (1.052)، وترتبت أبعادها على التوالي حسب متوسطاتها الحسائية على النحو الآتي: معوقات بشرية ومادية، إدارية، تقنية.
- إن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في آراء الطلاب نحو واقع إدارة الخدمات الإلكترونية التعليمية في الجامعات السعودية باختلاف متغيرات (الجنسية، الجنس، التخصص، المرحلة الدراسية).
- إن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في آراء أعضاء هيئة التدريس نحو واقع إدارة الخدمات الإلكترونية التعليمية في الجامعات السعودية باختلاف متغيرات (الجنسية، الجنس، التخصص، الرتبة الأكاديمية).
- قدمت الدراسة تصوراً مقترحاً لتطوير إدارة الخدمات الإلكترونية التعليمية في الجامعات السعودية في ضوء التجارب العالمية.

حصاد التميز: دليل خريجي الدكتوراه
في الفلسفة في الإدارة التربوية
بجامعة الملك سعود لعام 1446 هـ