

دور القادة الأكاديميين في تطوير جامعة شقراء في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة 2030

إعداد

د/ نوره بنت عوض القرني

**قسم العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة شقراء،
المملكة العربية السعودية.**

دور القادة الأكاديميين في تطوير جامعة شقراء في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة 2030
د/نوره بنت عوض القرني

دور القادة الأكاديميين في تطوير جامعة شقراء في المملكة العربية السعودية في ضوء
رؤية المملكة 2030

نوره بنت عوض القرني

قسم العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة شقراء، المملكة العربية السعودية.

البريد الإلكتروني: nalgarne@su.edu.sa

الملخص:

هدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور القادة الأكاديميين في تطوير جامعة شقراء في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة 2030 من وجهة نظرهم ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة بتطوير استبانة تضمنت خمس مجالات (الأنشطة والبرامج المرفقة للتعليم، التخطيط الاستراتيجي، التمكين المهني، القيادة الإدارية الفاعلة، العلاقات الانسانية). وبعد التحقق من ثباتها وصدقها، تم تطبيقها على عينة قوامها (128) فائدا في جامعة شقراء، وبعد جمع البيانات والمعلومات تم تحليلها باستخدام نظام (SPSS). وقد أظهرت نتائج الدراسة أن المتوسطات الحسابية لإجابات افراد عينة الدراسة عن مجالات الدراسة جاءت بدرجة متوسطة اعلاها مجال العلاقات الانسانية بمتوسط حسابي (3.83) وفي المرتبة الثانية مجال الأنشطة والبرامج المرفقة للتعليم بمتوسط حسابي (3.58) ثم مجال التمكين المهني (3.56) ثم مجال القيادة الادارية الفاعلة بمتوسط حسابي (3.00) وفي المرتبة الاخيرة مجال التخطيط الاستراتيجي بمتوسط حسابي (2.98)، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على دور القادة الأكاديميين تبعاً لمتغيرات الدراسة. وقد تضمنت الدراسة عدة توصيات منها، اعطاء القادة الأكاديميين مزيداً من الصلاحيات التي من شأنها زيادة دورهم في تطوير مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية.

الكلمات المفتاحية: القادة الأكاديميين، القيادة الإدارية الفاعلة، العلاقات الإنسانية، جامعة شقراء، رؤية المملكة 2030.

The Role Of Academic Leaders In Developing Shaqra University In The Kingdom Of Saudi Arabia In Light Of The Kingdom's 2030 Vision

Noura bint Awad Al-Qarni

Department of Educational Sciences, College of Education in Al-Muzahmiyah, Shaqra University, KSA.

Email: nalgarne@su.edu.sa

Abstract:

This study aims to identify the role of academic leaders in developing higher education institutions in the Kingdom of Saudi Arabia. This goal is in light of the Kingdom's vision 2030 from their point of view. To achieve the goals of the study, the researcher developed a questionnaire that included five fields of activities and programs attached to education, strategic planning, professional empowerment, effective administrative leadership, and human relationships. After verifying its reliability and validity, it was applied to a sample consisting of (128) a leader at Shaqra University, and after collecting data and information it was analyzed using the SPSS system. The results of the study showed that the arithmetic averages of the responses of the study sample individuals on the fields of study came with an average degree above the field of human relations with an arithmetic average (3.83). In the second place, there is the field of activities and programs attached to education with an arithmetic average (3.58) then the field of professional empowerment (3.56), and then the field of effective administrative leadership with an arithmetic average (3.00). In the last place, there is the field of strategic planning with an arithmetic average ($\alpha = 0.05$). The results of the study showed that there were no statistically significant differences at the level of significance ($0.05 = \alpha$) for the estimates of the members of the study sample on the role of academic leaders according to the study variables. The study included several recommendations, including giving academic leaders more powers that would increase their role in developing higher education institutions in the Kingdom of Saudi Arabia.

Keywords: Academic leaders, effective administrative leadership, and human relationships, Shaqra University, the Kingdom's vision 2030.

المقدمة:

تعد مؤسسات التعليم العالي من أهم دعائم التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية وذات ثقل لا يستهان به الأمر الذي يفرض عليها السعي جاهدة للتغيير من أجل مواكبة النهضة التنموية وحيث أن القادة الأكاديميين هم عمود الجامعة الفقري فإنه يركز عليهم العبء الأكبر في تقدم الجامعة وخاصة في ظل التحول الحالي لمواكبة رؤية المملكة العربية السعودية 2030 والتي رسمت لمؤسسات التعليم المسار الصحيح الأمر الذي أدخلها في سباق تنافسي للوصول بالجامعة إلى مصاف الجامعات العالمية. واستجابة من مؤسسات التعليم العالي للتغيير المتسارع والسعي للإصلاح والتطوير في استراتيجياتها فقد بدأت تتجه إلى تنمية الكفاءات ورفع أداء المرؤوسين وتوجيه خططها لتواكب التحول المرهلي 2020. وكما أوضح (الجهني وأبو الفضل، 2017) بأن دور مؤسسات التعليم العالي يبرز في إيجاد أثر يمكن ملامسته في وطن طموح ومجتمع حيوي وحياء برفاهية والذي أعلنت عنه رؤية المملكة 2030 وأكدت على حاجة مؤسسات التعليم العالي إلى التنمية الاقتصادية والتعليمية. من هذا المنطلق كان لزاماً على جامعة شقراء أن تسعى لإيجاد أفضل السبل للتطوير والتقدم للوصول للتميز وفق ما وضعته من أهداف تواكب رؤية المملكة العربية السعودية 2030 وستتناول هذه الدراسة خمس مجالات للتطوير (الانشطة والبرامج المرفقة للتعليم، التخطيط الاستراتيجي، التمكين المهني، القيادة الادارية الفاعلة، العلاقات الإنسانية).

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

في ظل التغيرات الحديثة والتوجهات المستقبلية لمؤسسات التعليم العالي والحاجة إلى التطوير تماشياً مع متطلبات رؤية المملكة 2030 فإنه يقع على عاتق القادة الأكاديميين العديد من المسؤوليات باعتبارهم من أركان التطوير الأساسية. ونظراً لما فرضته رؤية 2030 من ضرورة التحول المرهلي في التعليم وكون بعض الجامعات تفتقر للرؤية الواضحة لهذا المفهوم وكيفية تطبيقه الأمر قد يضر بالمناخ الأكاديمي وتحقيق أدوارها المأمولة.

حيث أن الجامعات السعودية أصبحت بحاجة ماسة إلى تطوير رؤيتها ورسالتها وأهدافها لتستوعب الجوانب الاقتصادية والتقنية الحديثة بما يتفق مع متطلبات عصر المعرفة واقتصادياته (الشهوان وآخرون، 2013). وحيث أن التحول المرهلي 2020 والذي فرضه التطور في مجال التعليم وفق رؤية المملكة العربية السعودية 2030، الأمر الذي أدخل جامعة شقراء في سباق التنافس المحلي والعالمي على مستوى الجامعات لذا

فإن هذه الدراسة تحاول معرفة ما تبذله جامعة شقراء وتسعى لتحقيقه لذا جاءت هذه الدراسة للإجابة عن التساؤلات الآتية:

- ما واقع دور القادة الأكاديميين في تطوير جامعة شقراء في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة 2030؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع دور القادة الأكاديميين لتطوير جامعة شقراء في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية 2030 تبعاً لاختلاف متغيرات الوظيفة، الكلية، الخبرة؟
- أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة إلى التعرف على:
 - واقع دور القادة الأكاديميين في تطوير جامعة شقراء في ضوء رؤية المملكة 2030.
 - الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية حول واقع دور القادة الأكاديميين لتطوير جامعة شقراء في ضوء رؤية 2030 تبعاً لمتغيرات الدراسة (الوظيفة، الكلية، الخبرة).
- أهمية الدراسة:

- تبرز أهمية الدراسة في الجوانب الآتية:
- الحاجة إلى تفعيل دور القادة الأكاديميين لتطوير جامعة شقراء لتحقيق متطلبات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 للرفع من مستواها وأدائها.
- تسهم الدراسة في الكشف للقيادات العليا عن بعض الصعوبات التي تواجه القادة الأكاديميين في التطوير مما يسهم في تلفيها مستقبلاً.
- الحاجة الملحة لتطوير مؤسسات التعليم العالي وفق رؤية المملكة 2030.
- تُعد مرجعاً للباحثين في مجال إدارة تطوير مؤسسات التعليم العالي.

حدود الدراسة:

- ١ - الحدود الموضوعية
اقتصرت الدراسة على دور القادة الأكاديميين في تطوير جامعة شقراء في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠.
- ٢ - الحدود المكانية
اقتصرت على كليات جامعة شقراء.
- ٣ - الحدود الزمانية
اقتصرت على تطبيق الأداة خلال العام الجامعي ٢٠١٨-٢٠١٩.

مصطلحات الدراسة:

الدور: هو مجموعة من الأنشطة المرتبطة أو الآثار السلوكية التي تحقق ما هو متوقع في مواقف معينة وتترتب على الأدوار إمكانية التنبؤ بسلوك الفرد في المواقف المختلفة (البديري، 2002: 103).

توجيه الأفراد في كيفية تصرفاتهم وإنجاز أنشطتهم حيث يتميز بطابع اجتماعي يتيح انماطاً منتظمة (عمر، 2006: 362).

ويُعرف الدور إجرائياً بأنه: أساليب وأنشطة وإجراءات ومتابعة يقوم بها عمداء الكليات ورؤساء الأقسام بجامعة شقراء لتحقيق أهدافهم متطلبات رؤية المملكة 2030.

القادة الأكاديميون:

هم أعضاء هيئة التدريس المعيّنين بمناصب عمداء الكليات ورؤساء الأقسام التعليمية (مجلس التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية، 1993).

وتعرفها الباحثة إجرائياً: عمداء الكليات ورؤساء الأقسام التعليمية الذين تم تعيينهم من قبل إدارة الجامعة بكليات جامعة شقراء.

رؤية المملكة: 2030

هي خطة المملكة العربية السعودية والتي تم الإعلان عنها في 25 أبريل 2016 والمعتمدة على ثلاثة محاور (مجتمع حيوي، اقتصاد مزدهر، وطن طموح) حيث تستند إلى مقومات المملكة ومكامن قوتها لدعم المواطنين في تحقيق رؤيتهم.

وعرفت عويد (2017) بأنها رؤية تبنتها المملكة العربية السعودية لتكون منهجاً وخارطة طريق للعمل الاقتصادي والتنموي في المملكة، وقد رسمت الرؤية التوجهات والسياسات العامة للمملكة، والأهداف والالتزامات الخاصة بها، لتكون المملكة نموذجاً رائداً على كافة المستويات، واشتملت الرؤية على عدد من الأهداف الاستراتيجية، ومؤشرات لقياس النتائج، والالتزامات الخاصة بعدد من المحاور، والتي يشترك في تحقيقها كل من القطاع العام والخاص وغير الربحي، بهدف ترجمة الرؤية إلى برامج تنفيذية متعددة، يحقق كل منها جزءاً من الأهداف الاستراتيجية والتوجهات العامة للرؤية.

الأدب النظري والدراسات السابقة:

تعتبر الجامعة مؤسسة فريدة معقدة التراكيب لها أهدافها التي تميزها وفيها مسؤولون يضطلعون بمهام ذات طبيعة خاصة، ويسلكون سبلاً متباينة في إيجاز الأعمال الموكلة إليهم. فالقائمون على التدريس والبحث العلمي في الجامعة والمناصب الإدارية الأكاديمية، هم أعضاء هيئة التدريس، ويصعب أن تهيمن فيها وظيفة على أخرى أو تخصص على آخر، لكن تتوحد مهامهم وواجباتهم الوظيفية ومسميات الوظائف الأكاديمية بصرف النظر عن الكلية التي يعملون بها أو مجال تخصصهم (الخطيب، ٢٠٠١).

لذا فإن المملكة العربية السعودية تمر بمنعطف مهم يحتاج إلى تطوير مؤسسات التعليم العالي للتماشي مع خطة التحول الوطني 2020 بما يحتم عليها الحراك وفق أهداف الرؤية وتبعاً لخطة التحول 2020 المرورية.

وتعد جامعة شقراء من أحدث الجامعات السعودية التي صدر القرار السامي الملكي بإنشائها، حيث صدر المرسوم الملكي الكريم رقم (7305/ م ب وتاريخ 1430/9/3هـ) بإنشاء جامعة شقراء. وتتطلع الجامعة للكوادر المؤهلة والمدرية للوفاء بمتطلبات التنمية واحتياجات سوق العمل، وإثراء حركة البحث العلمي وتطوير الدراسات العليا لتلبي قضايا المجتمع واحتياجات التنمية. كما تتطلع الجامعة بالتوسع في قبول طلاب الثانوية ما أمكنها ذلك، وتطبيق الأنماط المختلفة من التعليم. وستفتتح أيضاً المزيد من الكليات العلمية خلال الخطة التاسعة لتلبية حاجة التنمية من القوى الوطنية المؤهلة. وتضم الجامعة حالياً (24) كلية موزعة في عدة محافظات ومراكز غرب مدينة الرياض.

وبالنظر إلى أن القيادة الأكاديمية تختلف عن باقي القيادات الأخرى في المؤسسات إذ أن القادة الأكاديميين يحتاجون إلى حرية في إعطاء الآراء مع الاعتراف بأنهم يعملون في مؤسسات مستقلة حيث أن عملهم يتمتع بدرجة عالية من الاستقلالية بالمقارنة مع المؤسسات الأخرى، وقد توجد مجموعة من العقبات التي تواجه عمل القادة الأكاديميين والتي تؤثر سلباً على أدائهم كالتأثيرات السياسية وعمليات صنع القرار ومركزية السلطة والاتصالات غير الفعالة والموارد البشرية غير الكفوة (Bush, 2007).

مفهوم رؤية المملكة العربية السعودية 2030

الرؤية التي تبنتها القيادة السعودية وتهدف إلى استغلال العمق العربي والإسلامي والقدرات الاستثمارية والموقع الاستراتيجي للمملكة نحو تحول وطني قائم على استثمارات لا تعتمد على النفط بالدرجة الأولى، وذلك من خلال مرتكزات المجتمع الحيوي، والاقتصاد المزدهر، والوطن الطموح (آل عمرو ودغري، 2017).

المرتكزات الرئيسية لرؤية المملكة ٢٠٣٠:

لقد صيغت أهداف هذه الرؤية على ثلاثة محاور رئيسية هي:

- مجتمع حيوي: أكدت الرؤية على ضرورة أن يكون مجتمع حيوي ذو قيم راسخة وبيئة عامرة وبنیان متين والسعي لتحقيق الأهداف الاجتماعية والتعليمية والاقتصادية لعملية التنمية بالإضافة إلى أهداف البيئة الطبيعية والثقافية.
- اقتصاد مزدهر: وهنا تركز الرؤية على البعد الاقتصادي في عملية التنمية من خلال التنمية المستدامة لاقتصاد المملكة، وتحقيق بيئة استثمارية قادرة على التنافس وتهيئة فرص استثمارية فاعلة وجاذبة.
- وطن طموح: أكدت على طموح المملكة عبر رؤيتها من خلال التنمية الفاعلة والمستدامة عبر الحكومة الفعالة لقطاعات التنمية وإدارة مقدرات الدولة للارتقاء باقتصادها ومواطنيها من خلال أن للرؤية أهداف قطاعية ذات أبعاد مختلفة. (العبيد، 2017)

ولقد جاء إعلان رؤية المملكة ٢٠٣٠ مواكباً لرسالة التعليم وداعماً لمسيرتها ، لبناء جيل متعلم قادر على تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات ، وانطلاقاً من هذه الرسالة جاءت الرؤية لتوفير فرص التعليم للجميع في بيئة تعليمية مناسبة في ضوء السياسة التعليمية للمملكة ، ورفع جودة مخرجاته، وزيادة فاعلية البحث العلمي، وتشجيع الإبداع والابتكار، وتنمية الشراكة المجتمعية ، والارتقاء بمهارات وقدرات منسوبي التعليم ، وسد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية ، ٢٠١٦) .

لم تعد مؤسسات التعليم العالي مجرد أجهزة ومؤسسات مسؤولة على نقل التراث للأجيال الصاعدة، بل أصبحت أجهزة فاعلة في تطوير المعرفة وتنمية المجتمع ومساعدته في مواجهة التحديات والصعوبات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، مما يفرض على مؤسسات التعليم العالي العمل على تغيير أساليبها الإدارية ووسائلها التعليمية إذا ما أردت أن تحقق أهدافها بكفاءة وفاعلية (الملاح، 2005).

وبذلك قامت الهيئات ذات الاختصاص في المملكة العربية السعودية بإعداد برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ المرهلي وذلك لتحديد الأدوار وتفعيلها من أجل تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ (مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية، ٢٠١٦).

أهم مبررات التطوير:

- الحفاظ على الحيوية الفاعلة فالتغيير يعمل على تجديد الحيوية داخل المؤسسات.
- تنمية القدرة على الابتكار.
- إثارة الرغبة في التطوير والتحسين والارتقاء بمؤسسات التعليم العالي.
- التوافق مع منغبرات الحياة فالمؤسسات تتعامل مع ظروف مختلفة، ومواقف غير ثابتة، وبيئة تتفاعل فيها العديد من العوامل والأفكار.
- زيادة مستوى الأداء عن طريق التغيير والوصول بالمؤسسة إلى أعلى درجات الأداء التنفيذي والممارسة التشغيلية من خلال ما يلي:

أ- اكتشاف نقاط الضعف والثغرات.

ب- معرفة نقاط القوة وتأكيدها (الخضري، 1993).

ويرى المهيني (1984) أنه يجب على القائد الأكاديمي أن يتصف بالصفات

الآتية:

- التأكيد على العلاقات الإنسانية بين جميع أعضاء هيئة التدريس.
- اتباع الأسلوب الديمقراطي في اتخاذ القرارات.
- مراعاة التخصص والقدرات الفردية لكل عضو في الهيئة التدريسية.
- تحديد صلاحية ومسئولية كل فرد في الهيئة التدريسية.
- فتح المجال للقدرات والإبداعات الشخصية والجماعية.
- سلامة الترقى الوظيفي من الآراء الشخصية والاعتماد على الأسس والمعايير الثابتة للجميع.
- مراعاة ميول وطموحات الأعضاء.

وبالنظر لعامل المنافسة فإنه يعتبر محفزاً للتطوير والتغيير، وفي الغالب تبدو مؤسسات التعليم العالي أكثر مقاومة للتغيير، نظراً لخصائصها ونزوعها إلى التحفظ تحت عناوين المحافظة على التقاليد الجامعية أو الرصانة ورسوخ سمعتها، ومع ذلك، ويرغم انحياز غالبية القيادات الأكاديمية، وخاصة في الجامعات العربية نحو التمسك بما وجدوه قائماً أو وجدوه في جامعاتهم التي تخرجوا منها، فإن رياح التغيير بدأت تضغط دون استئذان على بوابات جامعاتنا وكنياتنا وأقسامنا، لتظهر استجابات على قدر واسع من الاختلاف (محبوب، 2003).

التحديات التي تعيق تحقيق اهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030

- المقاومة المحتملة في بعض جهود التطوير.
- الكثافة السكانية في بعض المناطق.
- عدم مساهمة بعض مراكز المجتمع المحلي في التطوير.
- الازدياد المستمر في أعداد الطلبة (المنصور والغامدي، 2019).
- تقليدية هياكل التعليم الجامعي ومؤسساته، حيث لم يطرأ أي تغير على هذه الهياكل، وما يرتبط بها من نظم دراسية وبرامج وأساليب تدريس، وتقويم حتى أقدم هذه المؤسسات نشأة.
- تضارب وظائف مؤسسات التعليم وازدواجيتها.
- تقادم النظم وهبوط المستوى المعرفي وبطء عمليات التطوير.
- عدم توافق خصائص مخرجات مؤسسات التعليم الجامعي ومهاراته مع متطلبات سوق العمل المتطورة والمتغيرة (الأغبري، 2005).

كما يتحتم على القادة الأكاديميين الأخذ بالملاحظات الآتية:

- عدم التناقض في توجيهاته للأقسام العلمية، وتجنب الكيل بمكيالين في التعامل معها.
- امتلاك رؤية واضحة وتحديد الاتجاهات المطلوبة، وبيان ذلك للأقسام وحشد جهودها وفقاً لرؤيته في تأمين مشاركة فعالة في قراراته.
- حفز الأقسام العلمية من خلال توفير المناخ التنظيمي الملائم، وإعطاء المرونة في التصرف ومخاطبة القيم السائدة، وتقديم القدوة الحسنة، ومكافأة المتميزين على إنجازاتهم.
- الحذر من القرارات الأكاديمية غير الموضوعية القائمة على الميول الذاتية.
- تجنب عدم الموضوعية في تقييم أداء رؤساء الأقسام أو أعضاء هيئة التدريس.
- تفعيل مبدأ المساءلة عن الانحرافات والعدالة في ممارسته.
- عدم إهمال وجهات نظر الأقسام في الموضوعات الأكاديمية، وأخذها بجديّة وتقدير.
- الاهتمام باعتماد اللجان الاستشارية واللقاءات المباشرة والحوار في إنضاج القرارات (محبوب، 2003).

الأدوار الجديدة للجامعات لمواكبة رؤية المملكة ٢٠٣٠:

تعتبر الجامعات وفي حقيقة أدوارها وجوهر رسالتها هي مصنع العقول التي تنتج وتبدع وتصنع الحضارة وأن الجامعة لن تتمكن من القيام بهذه الأدوار إلا إذا ارتقت إلى مستوى التحديات العلمية المعاصرة ومن هذا المنطلق يتطلب من الجامعات أن تعمل بما يلي:

- أحداث تطور جوهري في كليات وأقسام الجامعات وبما يحقق لها تفوق واضح وكبير على المستوى العالمي لتكون قادرة على التنافس والإبداع.
- توظيف البحث العلمي الجامعي في خدمة قطاعات الإنتاج والتنمية وربط مؤسسات البحث العلمي بمؤسسات الدولة.
- وضع خطط سليمة للنهوض بعمليات البحث العلمي.
- استخدام كل المبتكرات والتقنيات الجديدة والحرص على المشاركة والمساهمة في صنع القرار العملي والتواصل معه.
- الولوج في المفاهيم الحديثة والمتجددة للعلوم واستحداث أقسام علمية لمواكبة دراستها في عمليات البحث العلمي.
- التغيير في مفاهيم التعليم والتدريب والتدريس التقليدية للانتقال إلى مفاهيم الابتكار، الإبداع، الاكتشاف، الخوارق.
- التركيز على القيم وتعميق الوعي الروحي والأخلاقي والإنساني لدى الطلبة الجامعين العبادي (2008).

استراتيجيات التطوير في مؤسسات التعليم العالي:

- إعادة بناء استراتيجيات جديدة للعمل.
- إعادة التصميم الجذري في بنية وهيكل مؤسسات التعليم العالي.
- إعادة التفكير في الأساسيات التي بُنيت عليها أعمال مؤسسات التعليم العالي.
- استراتيجية تبني التقنيات الحديثة والاستخدام الابتكاري لتكنولوجيا المعلومات (السلطان، 2009).

التخطيط الاستراتيجي:

يعتبر التخطيط الاستراتيجي عملية يتم من خلالها صياغة الرسالة والرؤية وتحديد الأهداف وتحليل البيئة الداخلية والخارجية ثم تحديد الاستراتيجيات البديلة التي تعمل على استغلال نقاط القوة والاستفادة من الفرص المتاحة ومواجهة التحديات المحتملة ومعالجة نقاط الضعف لتحقيق الأهداف الاستراتيجية ومن ثم إنجاز الرسالة والرؤية (الزنفلي، 2013).

أهمية التخطيط الاستراتيجي:

يمثل ركيزة أساسية من الركائز التي تستند إليها القيادات الجامعية إذ يعتبر من أهم المنهجيات الحديثة للتطوير الجامعي والانتقال من الممارسات الإدارية العشوائية إلى الممارسات الإدارية المعتمدة على المشاركة والتخطيط وهو عملية مستمرة تتعلق بالمستقبل وتقوم على توقعات البيئة الخارجية والداخلية من خلال تحليلها وتحديد المخاطر والفرص والتحديات (القحطاني والبحيري، 2014).

أهمية القيادة الإدارية في تطوير مؤسسات التعليم العالي:

- قيادة المؤسسة لبلوغ الأهداف.
- تعميم القوى الإيجابية في المؤسسة وتقليص الجوانب السلبية.
- تنمية وتدريب الأفراد.
- مواكبة التغيرات المحيطة وتوظيفها لخدمة المؤسسة.
- تقريب وجهات النظر والربط بين الآراء المختلفة (حسين، 2016).

أهداف العلاقات الإنسانية في مؤسسات التعليم العالي:

- تهيئة جو عمل مناسب للفرد ليتمكن من تحقيق النتائج الإيجابية
- رفع الروح المعنوية بين أفراد الجماعة
- تنمية الصلات الودية والتعاون والثقة المتبادلة
- حل مشكلات أعضاء المؤسسة التربوية والوصول إلى توافق بين الحرية والنظام
- حفز الأفراد على العمل وتحقيق أهداف المنظمة (الحقيل، 1996).

ويمكن أن تبرز أهمية الأنشطة كونها محور رئيس في بناء وتطوير مؤسسات التعليم العالي:

- الأنشطة الموجهة والتي يحددها المعلم حيث تختصر الوقت والجهد للوصول للمعلومات المتعلقة بمعلومات التعلم.
- الأنشطة شبه الموجهة والتي يقدم المعلم من خلالها الارشادات التي لا تقيد المتعلم ولا تحرمه من فرص النشاط العملي والعقلي (محمود وعبد العزيز، 2011).

مميزات الأنشطة التعليمية الالكترونية:

- ذات وسائط متعددة مثل النص الصورة الفيديو مما يجعلها تخاطب أكثر من حاسة لدى المتعلم.
 - زيادة دافعية التعلم والحفاظ على إيجابيته.
 - يمكن ممارسة النشاط عدة مرات من قبل المتعلم.
 - وفرة وتنوع المعلومات بها فتكسب المتعلم كمّاً كبيراً من المعارف والمهارات تراعي الفروق الفردية لدى المتعلمين.
 - تتصف بالمرونة (نوبي والتازي، 2015).
- الدراسات السابقة:

أجرى الكثيري (2005) دراسة هدفت إلى تقديم رؤية مقترحة لإصلاح التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، حيث تطرقت الورقة إلى تحليل البرامج المقدمة للتعليم العالي بالجامعات السعودية بهدف الوقوف على أهم ملامحها والأهداف والفلسفة الحاكمة لها قياساً بحجم التطور والتغير المجتمعي والعالمي ومطالبه، وظهرت الدراسة أهمية الارتقاء بواقع برامج التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية لإعداد خريج يتميز بمواصفات سوق العمل، وأوصت ببعض الأمور منها أن أهم عوامل نجاح الجامعات في أداء أدوارها المطلوبة أن يكون لها رؤية واضحة وأهداف محددة، ورسالة معروفة، ومخطط مدروسة تضمن رفع مستوى الأداء وتحقق جودته ودقته. وأن ينظر المسؤولون في تلك الجامعات إلى القضايا التنموية بواقعية وموضعية، وأن يسعوا إلى تحقيق نمو المجتمع وتقدمه وضمان استمرارية ذلك، وأن يتعاملوا مع هذه القضايا بأسلوب يتسم بالكفاءة والفاعلية للرفي بالمجتمع ومؤسساته، والالتزام بأسلوب التخطيط الاستراتيجي الذي يهتم بوضع التصورات المستقبلية والاستعداد لمعالجة المشكلات المتوقعة وتنمية القدرة على التصدي لها وإيجاد الحلول لها والتنبؤ بآثارها والانعكاسات الناتجة عنها.

دور القادة الأكاديميين في تطوير جامعة شقراء في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة 2030
د/نوره بنت عوض القرني

وأما دراسة آل زاهر (2007) هدفت إلى إلقاء الضوء على تطوير الممارسات القيادية لرؤساء الأقسام الأكاديمية في التعليم العالي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة في القيادة الإبداعية. وقد أسفرت نتائج الدراسة عن أن تطوير الممارسات القيادية له العديد من الإيجابيات الظاهرة والكامنة التي تحقق لمؤسسة التعليم العالي العديد من الفوائد منها: ترقية وتطوير مناخ تعليمي وأكاديمي يراعي القيم الإبداعية وتمكين رؤساء الأقسام من ممارسة أدوارهم التخطيطية والتنظيمية والتدريسية والقيادية والبحثية. كما أنها تساعد رؤساء الأقسام على إدراك المهام القيادية اللازمة لمهام رئاسة القسم والتعرف على استراتيجيات التغيير الأكاديمي.

وأجرت serdar (2010) دراسة هدفت التعرف إلى عدة مؤشرات لأداء مؤسسات التعليم العالي في صربيا والتي يمكن في ضوءها تحسين إدارة الأداء في مؤسسات التعليم العالي وتناولت الدراسة التغيرات التي طرأت عليها وقدمت الدراسة عدة مؤشرات يمكن أن تصبح مؤشرات رئيسية لتحسين التحكم في استخدام الموارد التنظيمية ومواءمة استراتيجية الأعمال مع الذكاء الاصطناعي.

وفي دراسة الوديناني (2012) هدفت إلى معرفة درجة الممارسة والأهمية للدور الوظيفي للعميد الأكاديمي من ناحية إدارة الشؤون الإدارية، إصدار القرارات، تفويض السلطات، القيادات الأكاديمية، التخطيط وتشجيع بحوث الأعضاء، تمثيل الأعضاء لدى الوحدات الأكاديمية الأخرى وتوظيفهم والاهتمام بهم. في كليات جامعة أم القرى من وجهة نظر رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس في ضوء المتغيرات المسمى الوظيفي والجنس والخبرة العلمية والمرتبة العلمية ونوع الكلية ومصدر آخر مؤهل علمي وقد استخدم المنهج الوصفي وجمع البيانات بمقياس نظام تقويم العميد وتوصلت الدراسة إلى أن ممارسة العميد الأكاديمي للدور الوظيفي أتت بدرجة متوسطة في حين جاءت الأهمية بدرجة كبيرة جداً.

كما هدفت دراسة الشهبان وآخرون (2013) التعرف إلى مدى توافق سياسة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية- كما جاءت في وثيقة سياسية التعليم- مع قضايا تطوير التعليم الجامعي الحديثة، وطبقت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بجامع الملك سعود بالرياض وجامعة الأمير سلمان بن عبدالعزيز بالخرج، وعرض الباحثون أهم الإجراءات الحديثة التي اتبعتها بعض الدول المتقدمة لتطوير نظم التعليم الجامعي بها، وأهم هذه الإجراءات: إقامة شراكات بين الجامعات والمؤسسات الإنتاجية، والأخذ بصيغ التعليم المفتوح والتعليم عن بعد، ومدخل الجودة الشاملة، وقد جاءت استجابات عينة الدراسة على أداة البحث لتطوير التعليم العالي السعودي يجب الأخذ بهذه الإجراءات.

وفي دراسة شرقي (2016) هدفت التعرف إلى دور إدارة الجودة الشاملة في تحسين أداء مؤسسات التعليم العالي، دراسة حالة لأراء عينة من الأساتذة في كليات الاقتصاد بالجامعات الجزائرية، إلى توضيح العلاقة بين قيم إدارة الجودة الشاملة الجوهرية بالتركيز على الزبون، التزام الإدارة العليا، المسؤولية الاجتماعية، التحسين المستمر، اتخاذ القرار على أساس الحقائق، المدخل العملياتي وفرق العمل الداعمة، التخطيط الاستراتيجي، القيادة، التدريب، المشاركة، التمكين، الاتصال والتحفيز وتحسين الأداء الأكاديمي، الأداء الإداري، والأداء المجتمعي لمؤسسات التعليم العالي، حيث استخدم الباحث بالإضافة إلى المقابلة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وبالنسبة لعينة الدراسة فتكونت من الأساتذة الجامعيين في هذه الكليات ، ولقد خلصت الدراسة إلى عدم تأثير إدراك مفاهيم إدارة الجودة الشاملة والأداء في تحسين درجة الالتزام بالقيم الجوهرية والداعمة ومؤشرات الأداء. وجود دور إيجابي ومعنوي لقيم إدارة الجودة الشاملة في تحسين الأداء الأكاديمي والمجتمعي لمؤسسات التعليم العالي.

وفي دراسة الجهني وأبو الفضل (2017) هدفت التعرف إلى تقديم تصور مقترح قائم على التعلم مدى الحياة لسد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل لتحقيق رؤية 2030، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة تبني نموذج قائم على التعليم مدى الحياة يلبي احتياجات سوق العمل بالمملكة ويحقق رؤية المملكة ٢٠٣٠، مع ضرورة دراسة سوق العمل بالمملكة وتحديد النموذج المناسب للتعليم مدى الحياة.

وفي دراسة العبيد (2017) هدفت التعرف إلى سبل تفعيل أدوار كليات التربية بالجامعات السعودية لتحقيق متطلبات رؤية المملكة ٢٠٣٠ من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، إلى التعرف على واقع أدوار كليات التربية بالجامعات السعودية لتحقيق متطلبات رؤية المملكة ٢٠٣٠ وسبل تفعيلها والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية لواقع أدوارها وسبل تفعيلها تعزي لمتغير التخصص العلمي ، الرتبة العلمية ، سنوات الخدمة في التعليم الجامعي ، الاطلاع على رؤية المملكة ٢٠٣٠ ، واستخدام الباحث المنهج الوصفي المسحي ، وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالجامعات السعودية وكان من أبرز النتائج : أن واقع أدوار كليات التربية بالجامعات السعودية لتحقيق متطلبات رؤية المملكة ٢٠٣٠ جاء متحقق بدرجة متوسطة ، بينما جاءت أهم سبل تفعيل أدوار كليات التربية بالجامعات السعودية لتحقيق متطلبات رؤية المملكة ٢٠٣٠ بدرجة أهمية كبيرة جداً . توجد فروق دالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول واقع وسبل تفعيل أدوار كليات التربية لتحقيق متطلبات رؤية المملكة ٢٠٣٠ راجعة لاختلاف التخصص العلمي والرتب العلمية في الواقع والرتب العلمية في سبل التفعيل بينما لا توجد فروق حول الواقع وسبل التفعيل في بقية المتغيرات.

دور القادة الأكاديميين في تطوير جامعة شقراء في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة 2030
د/نوره بنت عوض القرني

دراسة الخويطر (2018) هدفت التعرف إلى اتجاهات الإصلاح التربوي في التعليم العالي لتحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. إلى بيان الاتجاهات الحديثة في الإصلاح التربوي في التعليم العالي التي ستسهم في تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠. وقد توصلت الدراسة تبني اتجاهين للإصلاح التربوي في التعليم العالي لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ وهي:

- تدويل التعليم العالي
- التعاون بين التعليم العالي ومؤسسات الاعمال والانتاج (الشراكة المجتمعية).

وأما دراسة الزامل (2018) هدفت التعرف إلى واقع الأداء الإداري للأقسام الأكاديمية والإدارية بالجامعات السعودية في ضوء مبادئ الحوكمة ورؤية 2030 م من وجهة نظر القيادات الإدارية، في جامعة (أم القرى، الملك عبد العزيز، والأميرة نورة بنت عبد الرحمن) بحيث تشمل أعضاء الهيئة التدريسية في الأقسام الأكاديمية، والإداريين في الأقسام الإدارية. وقد كشفت النتائج أن موافقة عينة الدراسة على واقع الأداء الإداري للأقسام الأكاديمية والإدارية بالجامعات السعودية في ضوء مبادئ الحوكمة ورؤية 2030 من وجهة نظر القيادات الإدارية ككل بدرجة كبيرة وجاء مجال المشاركة بالمرتبة الأولى وفي المرتبة الثانية جاء مجال الشفافية ، وفي المرتبة الثالثة جاء مجال الفعالية والكفاءة، وفي المرتبة الأخيرة جاء مجال التنافسية متوسط بدرجة متوسطة وكشفت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجات واقع الأداء الإداري للأقسام الأكاديمية والإدارية بالجامعات السعودية في ضوء مبادئ الحوكمة ورؤية 2030 من وجهة نظر القيادات الإدارية تعزى إلى متغير الكلية ومتغير القسم، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح سنوات الخبرة 11 سنة فأكثر .

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يتبين أنها حاولت الوقوف على واقع مؤسسات التعليم العالي كدراسة الزامل (2018)، ودراسة العبيد (2017)، وال زاهر(2007)، لتحقيق مواكبة العصر والتعرف على التحديات التي تواجهها وسبل التغلب على التحديات وتقديم تصورات مقترحة كدراسة الخويطر(2018)، ودراسة الكثيري (2010)، ودراسة الجهني وأبو الفضل (2017) وتشابهت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الهدف الرئيس وهو تطوير مؤسسات التعليم العالي. وتميزت الدراسة الحالية في مجالات تطوير مؤسسات التعليم العالي وارتباطها برؤية المملكة العربية السعودية 2030.

الطريقة والإجراءات:

تناول هذه الجزء من الدراسة منهجية الدراسة ومجتمعها وعينتها وأداتها ودلالات صدقها وثباتها والمتغيرات الخاصة بها والأساليب الإحصائية التي استخدمت في معالجة النتائج.

منهجية الدراسة:

استخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي من خلال تحليل البيانات للتعرف دور القادة الأكاديميين في تطوير مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة 2030 من وجهة نظرهم.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من عمداء الكليات ورؤساء الأقسام في جامعة شقراء والبالغ عددهم (128). وتم اختيار مجتمع الدراسة كعينة للدراسة والجدول (1) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها المستقلة.

جدول (1).

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
الوظيفة	عميد/ة كلية	23	18%
	رئيس/ة قسم	105	83%
	المجموع	128	100.0
الكلية	علمية	84	66%
	انسانية	44	34%
	المجموع	128	100.0
الخبرة	أقل من 10 سنوات	68	53%
	أكثر من عشر سنوات	60	47%
	المجموع	128	100.0

أداة الدراسة (الاستبانة)

لتحقيق أهداف الدراسة وبعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة قامت الباحثة بتطوير استبانة تكونت بصورتها الأولية من خمسة محاور و (48) فقرة.

صدق الأداة:

للتحقق من صدق أداة الدراسة، تم عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية وأهل الخبرة في وزارة التعليم، وقد بلغ عددهم (7) خبراء للتعرف على آرائهم حول مناسبة وسلامة كل فقرة من فقرات الاستبانة، وبعد الأخذ بملاحظات المحكمين تم حذف وتعديل (8) فقرة وأصبحت مكونة في صورتها النهائية من (40) فقرة.

ثبات الأداة (الاتساق الداخلي):

للتحقق من ثبات أداة الدراسة (الاتساق الداخلي) تم تطبيق معادلة (كرو نباخ الفا) على جميع فقرات أداة الدراسة، حيث بلغت قيمة معامل الثبات (0.90) وهي قيمة مقبولة لأغراض التطبيق.

جدول (2)

معاملات الثبات لمجالات الدراسة والأداة ككل

المجال	معامل الثبات
الانشطة والبرامج المرفقة للتعليم	0.91
التخطيط الاستراتيجي	0.90
التمكين المهني	0.91
القيادة الادارية الفاعلة	0.90
العلاقات الانسانية	0.90
الأداة ككل	0.90

يظهر من الجدول السابق أن معاملات الثبات لمجالات الدراسة تراوحت بين (0.90-0.91) كان أعلاها لمجالي " الانشطة والبرامج المرفقة للتعليم، التمكين المهني،

وبلغت قيمة معامل الثبات للأداة ككل (0.90) وهي قيم مرتفعة ومقبولة لأغراض التطبيق؛ إذ أشارت معظم الدراسات إلى أن نسبة قبول معامل الثبات (0.60) متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على عدد من المتغيرات المستقلة وذلك على النحو التالي:
المتغيرات المستقلة

- الوظيفة ولها مستويان: عميد/ة كلية، رئيس/ة قسم.

- الكلية ولها مستويان: علمية، انسانية.

- الخبرة ولها مستويان: أقل من 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات.

المعالجات الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة استخرجت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على فقرات الاستبانة واستخدم تحليل التباين الثلاثي، والمعيار الإحصائي الآتي والمتعلق بالمتوسطات الحسابية، وقد تم احتساب المقياس من خلال استخدام المعادلة الآتية:

الحد الأدنى للمقياس (5) - الحد الأدنى للمقياس (1)

عدد الفئات المطلوبة (3)

- من 0.1- أقل من 2.33: بدرجة قليلة.

- من 2.33- أقل من 3.66: بدرجة متوسطة.

- من 3.66-5.00: بدرجة كبيرة.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

تناول هذا الجزء عرضًا لنتائج الدراسة والتحليلات الإحصائية التي تم إجراؤها للإجابة عن أسئلة الدراسة ومناقشته، وتم عرض النتائج كالاتي:

السؤال الأول: ما واقع دور القادة الأكاديميين في تطوير جامعة شقراء في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة 2030؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن جميع فقرات أداة الدراسة والأداة ككل، والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن مجالات أداة الدراسة مرتبة ترتيباً تنازلياً

الترتيب	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	5	العلاقات الانسانية	3,83	0.84	كبيرة
2	1	الانشطة والبرامج المرفقة للتعليم	3.58	1.03	متوسطة
3	3	التمكين المهني	3.56	0.94	متوسطة
4	2	القيادة الادارية الفاعلة	3.00	1.08	متوسطة
5	4	التخطيط الاستراتيجي	2.98	1.08	متوسطة
		الأداة ككل	3.39	0.95	متوسطة

يظهر من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن مجالات الدراسة تراوحت ما بين (2.98-3.83) بدرجة تقييم متوسطة لجميع المجالات ، أعلاها لمجال "العلاقات الانسانية " بمتوسط حسابي (3.83) ، وفي المرتبة الثانية جاء مجال " الانشطة والبرامج المرفقة للتعليم " بمتوسط حسابي (3.58) ، تلاه مجال " التمكين المهني " بمتوسط حسابي (3.56) ، وفي المرتبة الرابعة جاء مجال القيادة الادارية الفاعلة بمتوسط حسابي (3.00) وفي المرتبة الخامسة والأخيرة جاء مجال التخطيط الاستراتيجي بمتوسط حسابي بلغ (2.98) ، كما بلغ المتوسط الحسابي لاداء ككل (3.39) ، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى دور القادة الأكاديميين لا يقتصر على مجال واحد أو جانب واحد فقط في سعيهم لتطوير جامعة شقراء في المملكة العربية السعودية ، فكل قائد منهم له وجهة نظر مختلفة في كيفية تطوير كليات جامعة شقراء حيث تختلف التخصصات في كل كلية عن الأخرى ، وقد يكون الاختلاف نتيجته لاختلاف ميول القادة الأكاديميين وقدراتهم وامكانياتهم ونوع الذكاء الذي يتميز كل واحد منهم عن الآخر إضافة إلى عدم التمكين الكلي للقادة سواء عمداء أو رؤساء الأقسام . كما تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن فقرات كل مجال من مجالات الدراسة على حده، الجداول (4-8) توضح ذلك.

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن فقرات
مجال الأنشطة والبرامج المرافقة للتعليم مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	6	أشجع أعضاء هيئة التدريس في القسم/الكلية على ربط الأبحاث العلمية بخطط التنمية الشاملة المستدامة.	02.4	860.0	كبيرة
2	5	أعزز قيم الانفتاح العلمي لدى الطلبة.	19.4	830.0	كبيرة
3	4	أعمل على تطوير التبادل المعرفي بين الأقسام/الكليات في الجامعة.	53.3	13.1	متوسطة
4	1	أطور مفاهيم إدارة التنمية المستدامة لدى العاملين في القسم/الكلية.	50.3	07.1	متوسطة
5	3	أفوض الكثير من الصلاحيات للعاملين لتوفير مستوى رديف من القيادات الجامعية.	.463	15.1	متوسطة
6	7	أعمل على خفض مستويات ضغوط العمل والاجهاد لدى العاملين في القسم / الكلية	44.3	106	متوسطة
7	8	أشجع أعضاء هيئة التدريس في القسم/الكلية المشاركة في تنفيذ برامج مركز التعلم الخدمي.	32.3	10.1	متوسطة
8	2	أساهم مع أعضاء هيئة التدريس في القسم/الكلية في تطوير وإثراء خطط المقررات الجامعية.	25.3	04.1	متوسطة
		فقرات المجال ككل	3.58	1.03	متوسطة

يظهر من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات مجال البرامج والأنشطة المرافقة للتعليم تراوحت ما بين (3.25-4.02) بدرجة

دور القادة الأكاديميين في تطوير جامعة شقراء في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة 2030
د/نوره بنت عوض القرني

تقييم متوسط لجميع الفقرات، كان أعلاها للفقرة (6) " أشجع أعضاء هيئة التدريس في القسم/الكلية على ربط الأبحاث العلمية بخطط التنمية الشاملة المستدامة في ضوء." بمتوسط حسابي (4.02)، وتعزى هذه النتيجة إلى إدراك القادة الأكاديميين أهمية نتائج وتوصيات الأبحاث العلمية في تحقيق تقدم مؤسسات التعليم العالي والذي يتأتى من خلال تحقيق التنمية المستدامة بينما كانت أدناها للفقرة (2) " أساهم مع أعضاء هيئة التدريس في القسم/الكلية في تطوير وإثراء خطط القرارات الجامعية." بمتوسط حسابي (3.25)، وتعزى هذه النتيجة إلى كثرة الأعباء الإدارية الواقعة على كاهل القادة الإداريين سواء عمداء الكليات أو رؤساء الأقسام لذلك تكون مشاركات القادة الأكاديميين في التطوير والمشاركة في الخطط الجامعية قليلة لذلك جاءت هذه النتيجة. وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (3.58) بدرجة تقييم متوسطة.

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن فقرات مجال التخطيط الاستراتيجي مرتبة تنازلياً

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	6	أقوم بالتخطيط الأمثل لاستخدام الموارد البشرية في القسم/الكلية.	96.3	02.1	مرتفعة
2	7	أعمل على تأسيس ثقافة تنظيمية في القسم/الكلية بما ينسجم مع رؤية المملكة 2030.	59.3	14.1	متوسطة
3	4	أرتب أهداف القسم/الكلية والاحتياجات الفنية والإدارية وفق الأولويات بما يخدم رؤية المملكة 2030.	52.3	25.1	متوسطة
4	1	أضع هيكلًا تنظيميًا مناسباً للقسم/الكلية لتنفيذ العمليات حسب إمكانيات الجامعة متوافقاً مع رؤية المملكة 2030.	16.3	03.1	متوسطة
5	3	أحدد المسؤوليات والمهام لأعضاء هيئة التدريس في تنفيذ الأعمال.	15.3	10.1	متوسطة

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
6	2	أعالج القضايا الأهم ثم المهمة في القسم/الكلية.	93.2	25.1	متوسطة
7	5	أضع الخطط البديلة المناسبة في ضوء المعايير المحددة للموازنة بين البدائل المتاحة في ضوء رؤية المملكة 2030.	2.86	1.10	متوسطة
8	11	أعمل على تطوير أداء العاملين المهني بما يتماشى مع رؤية المملكة 2030 في القسم/الكلية.	2.77	1.02	متوسطة
9	8	أحلل الفجوة بين الوضع الراهن والوضع المأمول من أجل تجسيدها للوصول إلى رؤية المملكة 2030.	2.67	1.01	متوسطة
10	10	أحدد أفضل الممارسات والأساليب لتحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في القسم/الكلية.	2.60	1.08	متوسطة
11	9	أوفر قواعد المعلومات الالكترونية لدعم عمليات تنفيذ أهداف الكلية.	2.55	1.06	متوسطة
12	13	أحلل التحديات المحيطة بالكلية/القسم مسبقاً والفرص المتاحة للاستفادة منها في مواجهة المشكلات التي تعترض تقدمنا نحو رؤية المملكة 2030.	2.51	1.00	متوسطة
13	12	أضع معايير ومؤشرات عمليات الرقابة والتقييم لأداء في الكلية في ضوء رؤية المملكة 2030.	2.46	1.09	متوسطة
		فقرات المجال ككل	2.98	1.08	متوسطة

يظهر من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات مجال التخطيط الاستراتيجي تراوحت ما بين (2.46-3.96) بدرجة تقييم متوسطة لجميع

دور القادة الأكاديميين في تطوير جامعة شقراء في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة 2030
د/نوره بنت عوض القرني

الفقرات، كان أعلاها للفقرة (6) " أقوم بالتخطيط الأمثل لاستخدام الموارد البشرية في القسم/الكلية..". بمتوسط حسابي (3.96)، وتعزى هذه النتيجة إلى ما يلمسه القادة لأهمية العنصر البشري في تنظيم العملية الإدارية في أي مؤسسة، لذلك يسعى القادة إلى تنظيم العمل والعلاقات بين الموارد البشرية في الجامعات السعودية الحكومية ومنها جامعة شقراء. بينما كانت أدناها للفقرة (2) " أضع معايير ومؤشرات عمليات الرقابة والتقييم لأداء في الكلية في ضوء رؤية المملكة 2030. " بمتوسط حسابي (2.46)، وتعزى هذه النتيجة إلى إدراك القادة أن عمليات الرقابة والتقييم قد تسند أموراً إلى دوائر خاصة ولجان متخصصة وقد تكون مشاركة القادة الأكاديميين بشكل جزئي لذلك جاءت هذه النتيجة. وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (2.98) بدرجة تقييم متوسطة.

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن فقرات مجال التمكين المهني مرتبة تنازلياً

الرتبة الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1 4	أعمل على تطوير الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في القسم/الكلية في ضوء رؤية المملكة 2030	88.3	97.0	مرتفعة
2 5	استقطب خبراء ومختصين في موضوعات معينة لرفد الكفاءات في القسم/الكلية.	78.3	86.0	مرتفعة
3 6	أعزز تبادل الخبرات بين أعضاء هيئات التدريس في القسم/الكلية.	69.3	92.0	مرتفعة
4 1	أرفع مستويات دافعية لدى الإداريين في القسم/الكلية.	67.3	96.0	مرتفعة
5 3	أعمل على تطوير أداء العاملين الوظيفي في القسم/الكلية.	37.3	01.3	متوسطة
6 2	أطور برامج التوجيه والإرشاد الأكاديمي للطلبة في القسم/الكلية لتنسجم مع رؤية المملكة 2030.	99.2	94.0	متوسطة
فقرات المجال ككل		3.56	0.94	متوسطة

يظهر من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات مجال التمكين المهني تراوحت ما بين (2.99-3.88) بدرجة تقييم متوسطة لجميع الفقرات، كان أعلاها للفقرة (4) " أعمل على تطوير الكفايات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في القسم/الكلية في ضوء رؤية المملكة 2030. " بمتوسط حسابي (3.88)، وتعزى النتيجة إلى أهمية دور الكادر التدريسي في الجامعة في تحقيق التقدم لمؤسسات التعليم العالي، لذلك يدرك القادة الأكاديميين لأهمية تطوير أعضاء هيئة التدريس من الناحية الأكاديمية والمهنية واخضاعهم إلى الدورات التدريبية لمواكبة التطور التكنولوجي والعلمي لمساهمته في تطور الجامعات الحكومية. بينما كانت أدناها للفقرة (2) " أطور برامج التوجيه والإرشاد الأكاديمي للطلبة في القسم/الكلية لتنسجم مع رؤية المملكة 2030 بمتوسط حسابي (2.99)، وتعزى النتيجة إلى أن التوجيه والإرشاد للطلبة هناك جهات مختصة من لجان الطلبة أنفسهم ومن أعضاء هيئة التدريس يقومون بهذه المهمة، ويكون دور القادة الإشراف من بعد فقط لتعدد الأمور المطلوب منهم القيام بها. وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (3.56) بدرجة تقييم متوسطة.

دور القادة الأكاديميين في تطوير جامعة شقراء في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة 2030
د/نوره بنت عوض القرني

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن فقرات مجال القيادة
الإدارية الفاعلة مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	5	أن اتخذ القرارات بكفاءة ومهنية عالية، بعد دراستها ومناقشتها مع أعضاء هيئة التدريس في القسم/الكلية.	73.3	91.0	مرتفعة
2	4	أنفذ برامج وخطط القسم/الكلية بفاعلية لتسهم في تحقيق رؤية المملكة 2030.	62.3	06.1	مرتفعة
3	6	أدرب فريق التخطيط في القسم/الكلية لرفع مهاراتهم في التخطيط الاستراتيجي بما يتوافق مع رؤية المملكة 2030.	3.43	07.1	مرتفعة
4	2	أعمل على ربط خطط الكلية بحاجات سوق العمل وتطويرها في ضوء رؤية المملكة 2030.	85.2	15.1	مرتفعة
5	3	أوظف النمط الإداري الديمقراطي في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلبة في القسم/الكلية.	71.2	10.1	متوسطة
6	1	أتواصل مع مستويات الإدارة العليا في الجامعة لبحث مشكلات القسم/الكلية وأعمل على حلها	64.2	19.1	متوسطة
7	8	أساهم في التغيير والتطوير في مؤسسات التعليم العالي في ضوء رؤية المملكة 2030.	2.60	1.10	متوسط
8	7	استحدث أنظمة حوافز للعاملين في القسم/الكلية.	2.40	1.06	متوسط
		فقرات المجال ككل	3.00	1.08	متوسطة

يظهر من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات مجال القيادة الإدارية الفاعلة تراوحت ما بين (2.40-3.73) بدرجة تقييم متوسطة لجميع الفقرات، كان أعلاها للفقرة (5) " أن اتخذ القرارات بكفاءة ومهنية عالية،

بعد دراستها ومناقشتها مع أعضاء هيئة التدريس في القسم/الكلية. " بمتوسط حسابي (3.73)، وتعزى هذه النتيجة ما يتمتع به القادة في الجامعات السعودية من قدر عال من المهنية والكفاءة نتيجة الخبرة المتراكمة والمهارات التدريبية وبالإضافة إلى ادراكهم لأهمية التشاور مع الكادر التدريسي واخذ آرائهم في الأمور التي تخصهم أكاديميا وإداريا. بينما كانت أدناها للفقرة (7) " استحدث أنظمة حوافز للعاملين في القسم/ الكلية " بمتوسط حسابي (2.40)، وتعزى هذه النتيجة إلى أن مناقشة الأمور المالية ليس من اختصاص القادة الأكاديميين بشكل مباشر إضافة إلى مركزية التعليمات والقرارات وقد يستشار القادة لكن القرار النهائي تكون للهيئات المالية الموجودة في الجامعات السعودية عامة وجامعة شقراء خاصة، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (3.00) بدرجة تقييم متوسطة.

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن فقرات مجال العلاقات الانسانية مرتبة تنازليا

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	2	أعمل على تنمية العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس في القسم/الكلية.	99.3	84.0	مرتفعة
2	5	أشجع مشاركات المجتمع المحلي في عمليات التخطيط ورسم السياسات وتنفيذها في القسم/الكلية.	93.3	81.0	مرتفعة
3	4	أعزز مفاهيم المواطنة الصالحة لدى العاملين في القسم/الكلية.	86.3	86.0	مرتفعة
4	1	أشجع العمل بروح الفريق لدى جميع العاملين في القسم/الكلية.	82.3	86.0	مرتفعة
5	3	أشارك مؤسسات المجتمع المحلي والمدني في الاحتفالات بالمناسبات الدينية والوطنية.	58.3	86.0	متوسطة
		فقرات المجال ككل	3.83	0.84	مرتفعة

دور القادة الأكاديميين في تطوير جامعة شقراء في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة 2030
د/نوره بنت عوض القرني

يظهر من الجدول السابق أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن فقرات مجال العلاقات الانسانية تراوحت ما بين (3.99-3.58) بدرجة تقييم متوسطة لجميع الفقرات، كان أعلاها للفقرة (2) " أعمل على تنمية العلاقات الاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس في القسم/الكلية.." بمتوسط حسابي (3.99)، وتعزى هذه النتيجة إلى أهمية المودة والمحبة السائدة بين الموظفين في الجامعة أعضاء هيئة تدريس، قادة أكاديميين، اداريين لما لهذه العلاقة من أثر طيب ومميز في انجاح العمل داخل المؤسسة الأكاديمية. بينما كانت أدناها للفقرة (3) " أشارك مؤسسات المجتمع المحلي والمدني في الاحتفالات بالمناسبات الدينية والوطنية.." بمتوسط حسابي (2.58)، وتعزى هذه النتيجة إلى كم الأعمال الإدارية الموكلة إلى القادة الأكاديميين في الجامعات وبالتالي تكون أوقات الفراغ قليلة لهؤلاء القادة وهذا يؤثر على مشاركة القادة في المناسبات العامة لذلك جاءت هذه النتيجة. وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (3.83) بدرجة تقييم كبيرة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الشهبان (2013)، ودراسة الكثيري(2010)، ودراسة الوذيان(2012)، ودراسة الخويطر(2018).

السؤال الثاني والذي ينص: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول واقع دور القادة الأكاديميين لتطوير جامعة شقراء في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية 2030 تبعاً لاختلاف متغيرات الوظيفة، الكلية، الخبرة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم تطبيق اختبار (Independent Samples T-Test) على مجالات أداة الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغيرات الوظيفة، الكلية، والخبرة، والجدول (9-11) توضح ذلك.

جدول (9)

نتائج تطبيق اختبار (Independent Samples T-Test) على مجالات أداة الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغير الوظيفة

الدلالة الإحصائية	T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الجنس	المجال
0.86	0.17	0.69	3.41	عميد	الانشطة والبرامج المرفقة للتعليم
		0.89	3.38	رئيس قسم	
0.06	1.95	0.52	3.50	عميد	القيادة الادارية الفاعلة
		0.82	3.13	رئيس قسم	
0.07	1.86	0.64	3.47	عميد	التمكين المهني
		0.88	3.10	رئيس قسم	
0.11	1.60	0.23	3.64	عميد	التخطيط الاستراتيجي
		0.26	3.53	رئيس قسم	
0.83	0.89	0.26	3.53	عميد	العلاقات الانسانية
		0.59	3.40	رئيس قسم	
0.13	1.56	0.48	3.61	عميد	الأداة ككل
		0.66	3.37	رئيس قسم	

يظهر من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على حول واقع دور القادة الأكاديميين لتطوير مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية 2030 تبعاً لاختلاف متغيرات الوظيفة، حيث كانت جميع قيم (T) لمجالات الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغير الوظيفة غير دالة إحصائياً، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ذلك التشابه في البيئة الإدارية وعدم وجود التنوع والفارق الكبير بين وظيفة رئيس قسم ، وعميد كلية ، بالإضافة إلى التشابه في القوانين والتعليمات واللوائح التي تطبق في الجامعات السعودية عامة وجامعة شقراء مما أدى إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.

جدول (10)

نتائج تطبيق اختبار (Independent Samples T-Test) على مجالات أداة الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغير الكلية

الدلالة الإحصائية	T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المؤهل العلمي	المجال
0.97	0.03-	0.77	3.38	علمية	الأنشطة والبرامج المرفقة للتعليم
		0.86	3.39	انسانية	
0.27	1.12	0.69	3.38	علمية	القيادة الادارية الفاعلة
		0.78	3.18	انسانية	
0.18	1.35	0.76	3.39	علمية	التمكين المهني
		0.84	3.12	انسانية	
0.69	0.41	0.27	3.58	علمية	التخطيط الاستراتيجي
		0.25	3.56	انسانية	
0.86	0.17	0.96	3.41	علمية	العلاقات الانسانية
		0.89	3.38	انسانية	
0.38	0.89	0.59	3.53	علمية	الأداة ككل
		0.63	3.40	انسانية	

يظهر من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على حول واقع دور القادة الأكاديميين لتطوير مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية 2030 تبعاً لاختلاف متغيرات الكلية، إذ كانت جميع قيم (T) لمجالات الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغير الكلية غير دالة إحصائياً، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ذلك التشابه في الظروف والبنية التحتية لكليات الجامعة سواء كانت علمية أو انسانية وعدم وجود التنوع والفارق الكبير بين كلية وأخرى، مما أدى إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (11)

نتائج تطبيق اختبار (Independent Samples T-Test) على مجالات أداة الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغير الخبرة

الدلالة الإحصائية	T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الخبرة	المجال
0.51	0.67-	0.79	3.34	أقل من عشر سنوات	الانشطة والبرامج المرفقة للتعليم
		0.90	3.49	عشر سنوات فأكثر	
0.96	0.05	0.71	3.27	أقل من عشر سنوات	القيادة الادارية الفاعلة
		0.85	3.26	عشر سنوات فأكثر	
0.16	1.44-	0.77	3.14	أقل من عشر سنوات	التمكين المهني
		0.90	3.44	عشر سنوات فأكثر	
0.54	0.61	0.25	3.58	أقل من عشر سنوات	لتخطيط الاستراتيجي
		0.25	3.54	عشر سنوات فأكثر	
0.11	1.60	0.23	3.64	أقل من عشر سنوات	العلاقات الانسانية
		0.26	3.53	عشر سنوات فأكثر	
0.57	0.58-	0.57	3.42	أقل من عشر سنوات	الأداة ككل
		0.70	3.52	عشر سنوات فأكثر	

يظهر من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) لتقديرات أفراد عينة الدراسة على حول واقع دور القادة الأكاديميين لتطوير مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية 2030 تبعاً لاختلاف متغيرات الخبرة، حيث كانت جميع قيم (T) لمجالات الدراسة والأداة ككل تبعاً لمتغير الخبرة غير دالة إحصائياً، وتعزو الباحثة هذه النتيجة للأسباب سابقة الذكر مما أدى إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة.

التوصيات:

- اعطاء القادة الأكاديميين مزيدا من الصلاحيات التي من شأنها زيادة دورهم في تطوير مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية.
- الاهتمام بتدريب وتطوير القادة الأكاديميين في المجالات التي تعنى باستراتيجيات التخطيط الإداري لزيادة الفاعلية داخل مؤسسات التعليم العالي.
- العمل على زيادة الحوافز المادية والمعنوية للقادة الأكاديميين في الجامعات السعودية لما لها من أثر على زيادة الدافعية للعمل.
- توثيق الصلة مع مؤسسات المجتمع المحلي وإيجاد معايير أكثر فعالية لقياس إنجازات الجامعة في مجال خدمة المجتمع.
- إجراء المزيد من الدراسات حول موضوع تطوير مؤسسات التعليم العالي وفق رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

المراجع:

- الأغبري، بدر (2005). إدارة الجودة الشاملة مدخل لإصلاح التعليم الجامعي في الوطن العربي. بحث مقدم للمؤتمر التربوي الخامس حول جودة التعليم العالي، 11-13 أبريل، كلية التربية، جامعة البحرين، مملكة البحرين، 157-194.
- آل زاهر، علي (2007). تطوير الممارسات القيادية لرؤساء الأقسام الأكاديمية في مؤسسات التعليم العالي في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة في القيادة الإبداعية. مركز النشر العلمي، جامعة الملك خالد.
- آل ظاهر، سميرة (2017). دور قيادات الأكاديمية في تطوير رأس المال البشري بجامعة الملك خالد (دراسة تطبيقية). رسالة ماجستير غير منشورة في كلية التربية بجامعة الملك خالد.
- آل عمرو، فهد ودغري، علي (2017). دور كليات التربية في التنمية المهنية للمعلم في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030. مؤتمر دور الجامعات السعودية في تعي رؤية 2030 خلال الفترة 11-12 يناير 2017، جامعة القصيم، القصيم.
- البدري، طارق (2002). الأساليب القيادية والإدارية في المؤسسات التعليمية. دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
- الجهني، خالد وأبو الفضل (2017). تصور مقترح قائم على التعلم مدى الحياة لسد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل لتحقيق رؤية 2030. ورقة مقدمة إلى مؤتمر دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية 2030، جامعة القصيم، بريدة - 12 يناير، 2017م.
- حسين، ناشيوية (2016). معايير جودة القيادة الإدارية الفاعلة في تطوير الأداء التعليمي للمعلمين في مدرسة القرن 21 في ضوء فلسفة الجودة والتميز. المجلة العربية للجودة والتميز، المجلد (3) العدد (1).
- الحقييل، سليمان (1996). الإدارة المدرسية وتعبئة قواها البشرية في المملكة العربية السعودية. مطابع التقنية للاؤفست، الرياض، ط (1).
- الخضري، محسن. (1993). إدارة التغيير. القاهرة: الدار الفنية للنشر والتوزيع.
- الخطيب، أحمد (2001). الإدارة الجامعية دراسات حديثة. اريد: حمادة للدراسات الجامعية والنشر والتوزيع.
- الخويطر، ريم (1439هـ). اتجاهات الإصلاح التربوي في التعليم العالي لتحقيق اهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030. ورقة علمية مقمة لمنندى الشراكة المجتمعية في مجال البحث العلمي: الأدوار التكاملية لمؤسسات المجتمع لتحقيق رؤية المملكة 2030. عمادة البحث العلمي. جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية. الرياض.

دور القادة الأكاديميين في تطوير جامعة شقراء في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية المملكة 2030
د/نوره بنت عوض القرني

- الزامل، مها (2018). واقع الأداء الإداري للأقسام الأكاديمية والإدارية بالجامعات السعودية في ضوء مبادئ العولمة ورؤية 2030. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية، العدد (14) مجلد (26).
- الزنفلي، أحمد (2013). التخطيط الاستراتيجي للتعليم الجامعي: دورة في تلبية متطلبات التنمية المستدامة. مكتبة الانجلو المصرية: القاهرة.
- السلطان، فهد (2009). إعادة هندسة نظم العمل: النظرية والتطبيق. مطابع الخالد للأوقست الرياض، ط (2).
- شرقي، خليل (2016)، دور إدارة الجودة الشاملة في تحسين أداء مؤسسات التعليم العالي. دراسة لآراء عينة من الأساتذة في كليات الاقتصاد بالجامعات الجزائرية، أطروحة دكتوراة غير منشورة في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- الشهوان، عبدالعزيز وآخرون (2013). توافق سياسة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية مع قضايا تطوير التعليم الجامعي الحديثة. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 38، الجزء الأول، يونيو.
- العبادي، هاشم وآخرون (2008). إدارة التعليم الجامعي: مفهوم حديث في الفكر الإداري الحديث. مؤسسة الوراق، عمان. الأردن. ط (1).
- العبيد، إبراهيم (2017). سبل تفعيل أدوار كليات التربية بالجامعات السعودية لتحقيق متطلبات رؤية المملكة 2030 من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة العلوم التربوية، العدد الحادي والعشرون ربيع الآخر 1441 الجزء الثالث.
- عمر، معن (2006). معجم علم الاجتماع المعاصر. دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط (1).
- عويد، نورة. (2017). وظائف التعليم السعودي الجامعي والمساهمة في تحقيق أهداف برنامج التحول الوطني لرؤية المملكة العربية السعودية 2030. أبحاث مؤتمر: دور الجامعات السعودية في تفعيل رؤية 2030م: جامعة القصيم. القصيم، المملكة العربية السعودية.
- القحطاني، منصور والبحيري، السيد (2014). استخدام نماذج التخطيط الاستراتيجي في إعداد خطة استراتيجية مقترحة لكلية التربية بجامعة الملك خالد. المجلة الدولية التربوية المتخصصة، مجلد (3) العدد (12).
- الكثيري، راشد (2005). برامج التعليم العالي في المملكة العربية السعودية: رؤية للإصلاح. ورقة مقدمة إلى ندوة استشراف التعليم العالي والتقني. القاهرة، 21 أبريل، ص.167.
- مجلس التعليم العالي. (1993). نظام مجلس التعليم العالي والجامعات الأمانة العامة لمجلس التعليم العالي. الرياض، المملكة العربية السعودية.

- مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية (2016). رؤية المملكة العربية السعودية 2030. محجوب، سمان (2003). الدور القيادي لعمداء الكليات في الجامعات العربية. المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.
- محمود، إبراهيم وعبد العزيز، عبد الحميد (2011). إثر اختلاف نمط التفاعل الالكتروني وأسلوب توجيه الأنشطة الالكترونية على تنمية مهارات تشكيل الخزف والقيم الجمالية لدى طلاب التربية الفنية. ورقة عمل مقدمة في المؤتمر السنوي الثالث تطوير برامج التعليم العالي النوعي في مصر والوطن العربي في ضوء متطلبات عصر المعرفة في الفترة 13 - 14 ابريل.
- الملاح، منتهى (2005). درجة تحقيق معايير إدارة الجودة الشاملة في الجامعات الفلسطينية في محافظة الضفة الغربية كما يراها أعضاء هيئة التدريس. رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح، فلسطين.
- المنصور، خالد والغامدي، عبد العزيز (2019). سياسات مقترحة لأعداد المعلم في المملكة العربية السعودية في ضوء رؤية 2030. المجلة التربوية، العدد (63).
- المهيني، محمد. (1984). الإدارة الجامعة. مطابع الرسالة، الكويت ط (1).
- نوبي، أحمد والتازي، نادية (2015). إثر الأنشطة الالكترونية في بيئة التعلم المدمج في تحسين مهارات القراءة لدى التلاميذ ذوي صعوبات التعلم. المجلة العالمية للعلوم الاجتماعية والتربوية والانسانيات، المجلد الأول.
- الوديانى، محمد (2012). الممارسة والأهمية للدور الوظيفي للمعيد الأكاديمي في كليات جامعة أم القرى من وجهة نظر رؤساء الأقسام وأعضاء الهيئة التدريسية. المجلة السعودية للتعليم العالي، (6) (121-154).
- Bush, T., (2007). " Educational leadership and management: theory, policy, and practice". **South African journal of Education**, 27(3), PP.391-406.
- SERDAR, A. M. (2010). Performance management and key performance indicators for higher education institutions in Serbia. **Journal perspectives of innovations, economics and business**, 3 (6), 166-199.