

دور المبادرات الاستراتيجية في تحقيق الاداء المتفوق المستدام بمدارس ابي
سفيان الابتدائية بمدينة جدة

The Role of Strategic Initiatives in Achieving Sustainable Superior Performance in Abu Sufyan Elementary Schools in Jeddah

أسم الطالب

جعفر حسين المحضار

الرقم الجامعي

2021205259

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2024 – الفصل الدراسي الثاني

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	3
1.2. مشكلة الدراسة	5
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	5
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	5
1.3. أهمية الدراسة	6
1.3.1. على المستوى النظري:	6
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	6
1.4. أسئلة الدراسة	7
1.5. أهداف الدراسة	7
1.6. فرضيات الدراسة	7
1.7. نموذج الدراسة	7
1.8. منهجية الدراسة	8
1.9. الدراسة الميدانية	8
1.10. مخطط المشروع المقترح	8
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	9
2.1. المقدمة:	10
2.2. المتغير المستقل	10
2.3. المتغير التابع	10
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	10
2.5. الخاتمة	10
قائمة المراجع	11

١. الفصل الأول الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تبحث المنظمات بشكل دائم عن أفضل البدائل الاستراتيجية لذلك فإن عملية تحقيق الاداء المتفوق المستدام تتم من خلال العقلانية المحدودة لصاحب القرار الذي تدبر دفته العواطف والإلهامات والأطر الإدراكية للعنصر البشري، ومن هنا أصبحت الاستراتيجية السلوكية مجال مزدهر في بحوث ادارة الاعمال، إذ تعمل على تعميق الفهم للمنظمات عبر ربط الادراك والسلوك بالنتائج الاستراتيجية. (البناء، ٢٠١٤)

وتعتبر إدارة المعرفة التي تتضمن المبادرات الاستراتيجية من احدث الاساليب الادارية التي يتم اعتمادها في المؤسسات المعاصرة وبرزت بكثرة في ادبيات الادارة المعاصرة، وهي تطرح رؤية شاملة تهدف لجعل المعرفة محور لأنشطة المؤسسة، حيث أن التركيز على هذه الأنشطة المعرفية أصبح هاجس المدراء لبناء منظومة المعرفة القوية داخل المؤسسة، كما تستند ادارة المعرفة الى جهود المدراء ومبادراتهم التي تهدف الى جلب المعرفة الثمينة والمحافظة عليها وتنميتها واستغلالها لتحقيق الانجازات الصعبة، كما تعد المعرفة والخبرات المخزنة في رؤوس العاملين عامل تحدي وتميز في نفس الوقت اذا تم التعامل معها بالشكل المطلوب فسوف تكون بمثابة قاعدة صلبة لبناء أداء مستدام ومتميز. (بوزيداوي، ٢٠١٤)

والقليل من صناعات المبادرات الاستراتيجية يتخذون القرارات المهمة وهم يأخذون بالحسبان الانحيازات الإدراكية – الميول المنظمة للانحراف عن الحسابات العقلانية – في القرارات الاقتصادية، إذ يمكن للمدراء استعمال علم النفس لجعل اغلب هذه التحيزات تتداخل احدهما مع الاخرى عند صنع القرارات الاستراتيجية وبذلك فهم يحتاجون لإدراك انحيازاتهم الشخصية ، لذلك فإن الاستراتيجية السلوكية تحاول تقديم إجابة افضل حول الاسباب المؤدية لنشوء بعض الظواهر التنظيمية التي لم تستطع أن تفسرها النظريات الاستراتيجية التقليدية، فحسب النظرية السلوكية أن المنظمات لا تهدف فقط الى تعظيم الارباح ولا تمتلك العقلانية التامة بل فقط المحدودة. فالمشاعر والعواطف وعوامل الجذب الاجتماعي بين اعضاء الشبكات الاجتماعية تؤثر بشكل كبير على عملية اتخاذ القرار الاستراتيجي. (البناء، ٢٠١٤)

ويعتبر التعليم المولد الاساسي للمعرفة الموجهة والداعمة لتشكيل المستقبل وزيادة الفهم الانساني والعلمي فإن عليها مسؤولية كبرى في أداء هذا الدور وتزداد هذه المسؤولية في ظل الحاجة الى إدارة المعرفة والتطوير المستدام لقدراتها العلمية والبشرية والتنافسية في ظل بيئة مستدامة وبالتالي تستطيع مواجه التحديات، ومن هنا ظهر أهمية احداث تغيير جذري في نظم ادارة المعرفة لمقابلة التحديات بهدف الوصول الي التميز في مخرجاتها عبر تميز المدخلات وبالتالي فهناك حتمية من تبني استراتيجية إدارة المعرفة كمحرك استراتيجي من أجل تنمية الموارد البشرية المستدامة وهذا من خلال الاهتمام بمختلف جوانب

الموارد البشرية (اقتصادي – اجتماعي - بيئي) ولقد أدركت غالبية المدارس اهمية استثمار وإدارة المعرفة كوسيلة للتنمية البشرية المستدامة.(البطران،٢٠٢٢)

ويتضمن هذا المعيار كيفية قيام قادة المنشأة بنشر ثقافة الجودة والتميز والإبداع وتوفير البيئة والموارد اللازمة لتطبيق مشاريع الابتكار والتحسين المستمر وتشجيع الموارد البشرية لتحقيق نجاحات مستمرة تساهم في تحقيق أهداف المنشأة وتحسين سمعتها وصورتها ويمكن أن يشمل ذلك ما يلي نشر وتعزيز ثقافة الجودة والتميز والإبداع داخل المنشأة وخارجها والمشاركة في المجموعات المهنية المتخصصة في مجال الجودة والمجالات ذات العلاقة بطبيعة عمل المنشأة مثل التمكين وتوفير الموارد والمشاركة الشخصية في تطبيق مشاريع التطوير والتحسين المستمر والابتكار والاستفادة من أفضل الممارسات وتوفير بيئة مشجعة للإبداع والابتكار وتحفيز ورعاية المبدعين وايضا تشجيع الموارد البشرية للمساهمة في تحقيق نجاحات وإبداعات مستمرة خاصة بهم وبالمنشأة مع الحرص على المشاركة والعمل الجماعي.(تميز،٢٠٢٢)

وفي غالب الأحيان تتواجد لجان استدامة مشكلة داعمة للإدارات ويتمثل دورها في تقديم المشورة حول اجندة الاستدامة وما يتعلق بها من مبادرات فردية بالإضافة الى دورها في متابعة التقدم المحرز وغالباً ما يكون أعضاء هذه اللجان ممثلين من مختلف حلقات سلسلة الإمداد والتي تمكنهم من دفع عملية الاستدامة بشكل شمولي للمدرسة.(السعدون، وآخرون،٢٠١٤)

حيث أن عملية التطور والتقدم تكمن في القفزة النوعية الى مجتمع المعرفة، أي الى التنمية الفكرية للمواهب الحقيقية الكامنة في رأسمالها البشري، وذلك من خلال اعتماد مدخل التنمية البشرية المستدامة والاستثمار في ادارة المعرفة، وتحديد السياسات المؤدية إلى تخفيض معدلات الأمية وتطوير آليات التعليم وبناء مجتمع معرفي يقوم على التطوير التقني وتعزيز ثقافة الإبداع والابتكار.(البطران،٢٠٢٢)

كما يعد تحقيق الأداء المتفوق إحدى التطورات الفكرية المعاصرة في الإدارة الحديثة التي تبحث عن عدد من البدائل الممكنة بهدف اتخاذ القرارات الصائبة والتميزة في ظل البيئة الديناميكية في الوقت الحاضر، وتعد المهارات المعرفية من أهم العوامل التي يستند إليها تحقيق الأداء المتفوق في كافة المنظمات.(الزهيري،٢٠١٧)

وأوضحت الدراسات السابقة إن المبادرات الاستراتيجية أدت دورًا بارزًا في تحقيق أداء متفوق ومستدام للمؤسسات التعليمية حيث ركزت المبادرات الاستراتيجية على رسم خطط طويلة المدى لتطوير البنية التحتية والموارد التعليمية، مما مكن المدارس من تقديم بيئة تعليمية متميزة للطلاب.

وبناء على ذلك تم تبني موضوع دور المبادرات الاستراتيجية في تحقيق الاداء المتفوق المستدام ليكون عنوان هذا الدراسة للبحث عن خصائصه وأبعاده وممارساته.

1.2. مشكلة الدراسة

يهدف هذا البحث إلى استكشاف الدور الذي تلعبه المبادرات الاستراتيجية في تحقيق الأداء المتفوق المستدام، فالمبادرات الاستراتيجية التي يقوم بها القادة هي ما تحقق التقدم والازدهار والاستدامة للمنظمات والمؤسسات إلا أن البعض لا يدرك أهمية هذه المبادرات الاستراتيجية، وتنقسم مشكلة البحث إلى فجوة نظرية وفجوة تطبيقية:

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- هناك دليل محدود على كيفية تحقيق الأداء المتفوق المستدام في الممارسات الفعلية لدى القادة في المدارس الابتدائية.
- هناك حاجة إلى دراسات تستكشف التطبيق العملي للمبادرات الاستراتيجية بشكل محدد.
- صعوبة التعرف على أبعاد الأداء المتفوق المستدام.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- لا توجد دراسات كافية حول الاعتبارات الفريدة والتحديات التي تواجه قادة المدارس الابتدائية عند تصميم وتنفيذ مبادرات استراتيجية.
- معظم الأبحاث السابقة حول المبادرات الاستراتيجية ركزت على القطاعات الأخرى مثل الأعمال التجارية والصناعية، مما ترك فجوة في فهم الديناميكيات الخاصة بالمدارس الابتدائية.

- غياب التنسيق والتكامل بين الجهات المعنية (إدارة التعليم، المدارس، المجتمع المحلي) في تبني المبادرات الاستراتيجية.

وإشكالية الدراسة هي : ما دور المبادرات الاستراتيجية في تحقيق الأداء المتفوق المستدام بمدارس ابي سفيان الابتدائية بمدينة جدة؟

1.3. أهمية الدراسة

إن دراسة موضوع المبادرات الاستراتيجية وعلاقتها بالأداء المتفوق المستدام ستساعد في فهم العلاقة بينهما والتحقق من مدى ارتباطهم، وبالتالي تقديم توجيهات عملية لتعزيز الجودة وتحقيق الاستدامة للمدارس بمدينة جدة، وبناء على ذلك تنقسم أهمية الدراسة إلى نظرية وتطبيقية:

1.3.1. على المستوى النظري:

- تحديد المؤشرات والمعايير الفعالة لقياس الأداء المتفوق المستدام في المدارس.
- توضيح أهم مهارات القيادة والتخطيط الاستراتيجي لدى المديرين والقيادات المدرسية.
- التعرف على أبعاد الأداء المستدام واستكشاف التطبيق العملي للمبادرات الاستراتيجية بشكل محدد.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- تحديد إطار متكامل يربط بين المبادرات الاستراتيجية وتحسين الأداء المتفوق المستدام.
- إثراء الأبحاث العلمية بنتائج الدراسة الحالية.
- تعزيز مفهوم التنسيق والتكامل بين الجهات المعنية (إدارة التعليم، المدارس، المجتمع المحلي) في تبني المبادرات الاستراتيجية.

1.4. أسئلة الدراسة

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

1. البطران، ٢٠٢٢، العلاقة التأثيرية لإدارة المعرفة علي تحقيق التنمية البشرية المستدامة في ظل وجود البراعة التنظيمية كمتغير وسيط.
2. البناء، ٢٠١٤، الريادية الادراكية كمبادرة استراتيجية لتحقيق الاداء المتفوق المستدام بإطار مدخل الاستراتيجية السلوكية.
3. التميز، ٢٠٢٢، النموذج الوطني للتميز المؤسسي.
4. الزهيري، ٢٠١٧، تأثير بناء المهارات المعرفية في تحقيق الأداء المتفوق.
5. السعدون، وآخرون، ٢٠١٤، تقرير الاستدامة للاتحاد الخليجي.
6. بوزيداوي، ٢٠١٤، إدارة المعرفة كأساس لتحقيق أداء مستدام ومتميز.