

*The Impact of Basic Administrative Functions
On the performance of private educational business organizations
Applied Study on International Schools in Riyadh*

Team leader:

Salah Mahdi Al Hadad

20223006539

Team members:

Abdulrahman Nadji Abdalbaqi

20223006325

Fatoom Habshi Al Saqqaf

20223006538

Advisor:

Dr. Walid Suliman

أثر الوظائف الإدارية الأساسية على أداء منظمات
الأعمال التعليمية الخاصة
دراسة تطبيقية على المدارس
العالمية في الرياض

قائد الفريق:

صلاح مهدي الحداد

20223006539

أعضاء الفريق:

عبد الرحمن نجدي عبد الباقي

20223006325

فطوم حبشي السقاف

20223006538

المشرف:

د. وليد سليمان

الموضوع	الصفحة
مقدمة الدراسة	4
مشكلة الدراسة	5
أسئلة الدراسة	6
فرضيات الدراسة	6
أهداف الدراسة	6
أهمية الدراسة	7
حدود الدراسة	8
الإطار النظري	10
الدراسات السابقة	20
التعقيب على الدراسات السابقة	20
مجتمع الدراسة	27
عينة الدراسة	27
إجراءات الدراسة	27
النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة	29
المراجع	27
الملخص	33

مقدمة الدراسة:

تعد جودة المنظمات التعليمية على مستوى العالم أحد المعايير الهامة التي تؤثر في تقدم وتطوير النظام التعليمي في أي دولة وتعتبر الوظائف الإدارية الأساسية داخل المنظمات التعليمية عاملاً مؤثراً في تحسين أداء هذه المنظمات ورفع مستوى جودتها.

تتبع مدينة الرياض، كواحدة من أكبر مدن المملكة العربية السعودية، نظاماً تعليمياً عالي الجودة يضم العديد من المنظمات التعليمية العالمية، بما في ذلك المدارس الدولية وتلعب الوظائف الإدارية الأساسية، مثل الإدارة العليا والإدارة الوسطى والإدارة الأكاديمية دوراً حاسماً في تأثير جودة هذه المنظمات التعليمية.

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أثر الوظائف الإدارية الأساسية على أداء جودة المنظمات التعليمية العالمية في مدينة الرياض. ستركز الدراسة على تحليل دور الإدارة العليا في وضع الاستراتيجيات والسياسات التعليمية، ودور الإدارة الوسطى في تنسيق الأنشطة التعليمية والإشراف عليها، ودور الإدارة الأكاديمية في تطوير المناهج وتحسين جودة التدريس والتعلم.

ستعتمد الدراسة على أساليب البحث العلمية مثل استعراض الأدبيات واستخدام الاستبانة والمقابلات، لجمع البيانات وتحليلها. ومن المتوقع أن تساهم نتائج الدراسة في الكشف عن العلاقة بين الوظائف الإدارية الأساسية وجودة المنظمات التعليمية العالمية في مدينة الرياض، وتوفير إشارات واضحة ووضع السياسات التعليمية الفعالة، وتعزيز تطوير جودة التعليم في مدينة الرياض.

يمكن أن تكون الدراسة ذات أهمية كبيرة للمهتمين بمجال التعليم والإدارة التعليمية، بما في ذلك الباحثين والمختصين في السياسات التعليمية وإدارة التعليم، وأيضاً للمسؤولين وصناع القرار في المنظمات التعليمية والمدارس الدولية والجامعات العالمية في مدينة الرياض.

يتوقع من هذه الدراسة أن تساهم في تعزيز الفهم الأكثر دقة لأثر الوظائف الإدارية الأساسية على جودة المنظمات التعليمية العالمية، وتوفير معرفة جديدة قد تدعم تحسين أداء هذه المنظمات ورفع جودة التعليم في مدينة الرياض وعلى مستوى عالمي. يُتوقع أن تتناول هذه الدراسة مجموعة من الوظائف الإدارية الأساسية التي تؤثر في أداء جودة المنظمات التعليمية العالمية في مدينة الرياض. على سبيل المثال، يمكن أن تتناول الدراسة أثر وظيفة القيادة الإدارية الفعالة في تحفيز الكوادر التعليمية وتوجيهها نحو تحقيق أهداف المنظمة ورؤيتها. كما يمكن أن تتناول أيضاً أثر وظيفة التخطيط الاستراتيجي والإدارة المالية الفعالة في تحسين استدامة المنظمة التعليمية، وتعزيز توجيهها نحو التحسين المستمر.

تُعد جودة التعليم واحدة من أهم الأولويات للمنظمات التعليمية العالمية، والتي تعتمد بشكل كبير على أداء الوظائف الإدارية الأساسية. فعلى سبيل المثال، يمكن أن تؤثر وظيفة تخطيط المناهج الدراسية وتطويرها في تصميم مناهج تعليمية متقدمة وفعالة، والتي تؤدي إلى تحسين تجربة التعلم للطلاب. كما يمكن أن تؤثر وظيفة إدارة الجودة وضمان الجودة في تطبيق معايير الجودة الدولية في المنظمة التعليمية، مما يساهم في رفع مستوى الجودة والتميز في التعليم.

تُنوي الدراسة أن تستخدم منهجية بحثية دقيقة، مثل مراجعة الأدبيات وإجراء مسح واستبيانات ومقابلات مع المشاركين، بهدف جمع البيانات الكمية والنوعية اللازمة للإجابة على أسئلة البحث وتحقيق أهداف الدراسة. وسيتم تحليل البيانات باستخدام الأدوات والتقنيات الإحصائية المناسبة.

سيتم تحليل البيانات باستخدام الأدوات والتقنيات الإحصائية المناسبة، ستساعد النتائج المستخلصة من البيانات في فهم أثر الوظائف الإدارية الأساسية على جودة المنظمات التعليمية العالمية في مدينة الرياض، وتقديم توصيات ومقترحات لتحسين أداء الوظائف الإدارية وتعزيز جودة التعليم في هذه المنظمات.

من المتوقع أن تكون نتائج هذه الدراسة ذات أهمية عالية للباحثين والمختصين في مجال التعليم والإدارة، وللمنظمات التعليمية العالمية في مدينة الرياض وغيرها من المدن، حيث يمكن أن تساهم في تطوير سياسات وإجراءات الإدارة الداعمة لجودة التعليم وتحسين أداء المنظمات التعليمية في سياق التحولات التعليمية العالمية الحديثة.

مشكلة الدراسة:

تعاني المنظمات التعليمية العالمية في مدينة الرياض من تحديات عديدة فيما يتعلق بجودة أدائها، وقد يكون أحد هذه التحديات هو ضعف أداء الوظائف الإدارية الأساسية في هذه المنظمات. يمكن أن تؤثر جودة أداء الوظائف الإدارية الأساسية، مثل التخطيط والتنظيم والقيادة والمراقبة، على الجودة العامة للمنظمات التعليمية وتأثيرها على تحسين الأداء التعليمي ورفع مستوى الجودة في تلك المنظمات.

من الممكن أن تواجه هذه المنظمات التعليمية تحديات في تنظيم وإدارة عملياتها الداخلية، وضمان تنفيذ الخطط الاستراتيجية والتكتيكية بشكل فعال. قد يكون هناك تباين في مستوى الأداء بين الوظائف الإدارية الأساسية المختلفة في المنظمة، مما يؤدي إلى تأثير سلبي على جودة أداء المنظمة ككل بالإضافة إلى ذلك، قد يكون هناك تحديات في التنسيق والتواصل بين الوظائف الإدارية الأساسية في المنظمة، مما يؤدي إلى عدم تحقيق التناغم والتكامل بين أعضاء الفريق الإداري. وهذا يمكن أن يؤثر سلباً على القدرة على اتخاذ القرارات الاستراتيجية والتنفيذية بشكل فعال، وبالتالي يؤثر على جودة الأداء والتحسين المستمر في المنظمة علاوة على ذلك، قد يكون هناك تحديات في تطوير وتدريب الكوادر الإدارية الأساسية، وتحفيزهم وتمكينهم من تنفيذ أدوارهم ومسؤولياتهم بشكل متميز. قد يؤدي عدم توفر الخبرات والمهارات اللازمة للوظائف الإدارية الأساسية إلى تدني جودة الأداء في المنظمات التعليمية العالمية فقد تتضمن هذه التحديات أيضاً عدم وجود خطط تطوير وتدريب مستدامة للكوادر الإدارية، وقلة الاستفادة من أدوات وتقنيات الإدارة الحديثة، وعدم وجود بيئة تحفيزية وملهمة للعمل الإداري بالإضافة إلى ذلك قد تواجه المنظمات التعليمية تحديات في تنظيم العمل وتوزيع المهام والمسؤوليات بين الوظائف الإدارية الأساسية، مما يؤدي إلى عدم استغلال الإمكانيات الكاملة للكوادر الإدارية وتراجع أداء العمليات الإدارية وبالتالي تأثير سلبي على جودة المنظمة التعليمية ككل.

وأخيراً، قد تواجه المنظمات التعليمية تحديات في توظيف واختيار الكوادر الإدارية الأساسية بطرق فعالة وملائمة، وضمان توفر مهارات القيادة والإدارة اللازمة في الوظائف الإدارية الرئيسية. قد يؤدي ذلك إلى تأثير سلبي على جودة الأداء الإداري والتأثير على جودة المنظمة التعليمية وقدرتها على تحقيق الأهداف المؤسسية والتفوق التنظيمي

أسئلة الدراسة:

فرضيات الدراسة:

1. فرضية تأثير التوجيه الإداري: تفترض أن وجود توجيه إداري فعال وسليم من قِبَل الإدارة العليا للمنظمات التعليمية العالمية في مدينة الرياض يؤثر إيجابياً على جودة الأداء التنظيمي.
2. فرضية تأثير القيادة الفعالة: تفترض أن وجود قيادة فعالة ومهتمة من قِبَل الإدارة العليا للمنظمات التعليمية العالمية في مدينة الرياض يؤثر إيجابياً على جودة الأداء التنظيمي.
3. فرضية تأثير التنظيم والهيكلية: تفترض أن وجود تنظيم وهيكلية مناسبة وفعالة في المنظمات التعليمية العالمية في مدينة الرياض يؤثر إيجابياً على جودة الأداء التنظيمي.
4. فرضية تأثير الإشراف والمتابعة: تفترض أن وجود نظام فعال للإشراف والمتابعة من قِبَل الإدارة العليا للمنظمات التعليمية العالمية في مدينة الرياض يؤثر إيجابياً على جودة الأداء التنظيمي.
5. فرضية تأثير الحوافز والمكافآت: تفترض أن وجود نظام فعال للحوافز والمكافآت في المنظمات التعليمية العالمية في مدينة الرياض يؤثر إيجابياً على جودة الأداء التنظيمي.

أهداف الدراسة:

1. تحليل وفهم الوظائف الإدارية الأساسية: يهدف البحث إلى تحليل وفهم الوظائف الإدارية الأساسية في المنظمات التعليمية العالمية في مدينة الرياض، بما في ذلك التوجيه الإداري، والقيادة الفعالة، والتنظيم والهيكلية، والإشراف والمتابعة، والحوافز والمكافآت.
2. قياس جودة الأداء التنظيمي: يهدف البحث إلى قياس جودة الأداء التنظيمي في المنظمات التعليمية العالمية في مدينة الرياض، وذلك من خلال متغيرات مثل الإنجازات الأكاديمية، ورضا العملاء، والاستدامة، والابتكار، والفعالية العملية.
3. تحليل أثر الوظائف الإدارية على جودة الأداء: يهدف البحث إلى تحليل أثر الوظائف الإدارية الأساسية على جودة الأداء التنظيمي في المنظمات التعليمية العالمية في مدينة الرياض، وذلك من خلال استخدام أدوات وتقنيات إحصائية وتحليلية لتحليل البيانات المجمعة.
4. تحديد العوامل المؤثرة: يهدف البحث إلى تحديد العوامل المؤثرة في علاقة الوظائف الإدارية الأساسية وجودة الأداء التنظيمي في المنظمات التعليمية العالمية في مدينة الرياض، وذلك على أساس تحليل البيانات وتفسير النتائج.
5. إعطاء توصيات عملية قائمة على النتائج المستخلصة: وذلك لمساعدة القرارات الإدارية في المنظمات التعليمية العالمية في مدينة الرياض على تحسين أداء جودتها. يتضمن ذلك تقديم توصيات لتعزيز الوظائف الإدارية الأساسية، وتحسين جودة الأداء التنظيمي، وتعزيز العوامل المؤثرة الإيجابية، وتطبيق أفضل الممارسات الإدارية.
6. إثراء المعرفة العلمية: يهدف البحث إلى إثراء المعرفة العلمية والمساهمة في تطوير مجال الإدارة التعليمية من خلال إجراء دراسة دقيقة ومنهجية تستند إلى فرضيات محددة واستخدام أدوات وتقنيات بحثية متقدمة.
7. تطبيق المنهجية الأكاديمية: يهدف البحث إلى تطبيق المنهجية الأكاديمية في جميع مراحل الدراسة، بدءاً من تصميم البحث، وجمع البيانات، وتحليلها، واستنتاج النتائج، وتوصيات البحث، وإعداد التقرير النهائي، وذلك لضمان الدقة والموثوقية والموضوعية لنتائج الدراسة.

أهمية الدراسة:

1. التعليم والتعلم، والتأثير على تحصيل الطلاب وتحسين مساراتهم الأكاديمية والمهنية: تساعد الدراسة الأكاديمية في تحديد أفضل الممارسات الإدارية وتوفير توصيات عملية لتحسين جودة الأداء التنظيمي، مما يساهم في تعزيز التعليم والتعلم الفعالين.
 2. تعزيز كفاءة الإدارة التعليمية: تتيح الدراسة الأكاديمية تحليل وتقييم الوظائف الإدارية الأساسية في المنظمات التعليمية، مما يساعد على تحسين كفاءة الإدارة التعليمية وتعزيز أداء المديرين التنظيمي. يمكن أن توفر التوصيات العملية من الدراسة الأكاديمية إرشادات واضحة للمديرين التنظيميين لاتخاذ القرارات الصحيحة والتنفيذ الفعال للإصلاحات الإدارية.
 3. تعزيز التطوير المهني: يمكن أن تقدم الدراسة الأكاديمية توصيات لتعزيز العوامل المؤثرة الإيجابية في المنظمات التعليمية، مثل تحسين بيئة العمل وتطوير مهارات الموظفين وتعزيز روح الفريق العمل. هذا يمكن أن يساهم في تعزيز التطوير المهني لأعضاء الهيئة التعليمية والإدارية، وتحسين أداء المنظمة ككل.
 4. تحسين صنع القرارات: تعتبر الدراسة الأكاديمية في مجال إدارة التعليم وتحسين الأداء التنظيمي أداة مهمة لتحسين صنع القرارات. من خلال تحليل البيانات والمعلومات وتطبيق النماذج البحثية، يمكن للدراسة الأكاديمية أن توفر إطاراً علمياً يساعد على اتخاذ قرارات أكثر دقة ومستندة إلى البيانات والأدلة.
 5. تعزيز المعرفة العلمية والبحثية: تشجع الدراسة الأكاديمية في مجال إدارة التعليم على التعمق في الأبحاث العلمية والتطورات الحديثة في المجال، مما يساعد في بناء المعرفة والفهم العلمي الأكثر تطوراً في مجال إدارة التعليم. وبالتالي، تعزز الدراسة الأكاديمية المعرفة البحثية وتساهم في تطور المجال ورفع مستوى الممارسات الإدارية.
 6. تعزيز الاعتراف والمصداقية: الدراسة الأكاديمية تساهم في بناء الاعتراف والمصداقية للمنظمات التعليمية وأعضاء هيئة التدريس والإدارة التنظيمية. حيث تعتبر الأبحاث الأكاديمية مصدراً موثقاً به للمعرفة والمعلومات وتعطي الجهود الإدارية والتنظيمية المبنية على الدراسات الأكاديمية مزيداً من الاعتراف والاحترام من قبل المجتمع الأكاديمي والمهني وأصحاب القرار.
 7. تقديم القرارات الأكثر فاعلية وتعزيز النتائج المؤسسية: تساهم الدراسة الأكاديمية في تطوير الخبرات والمهارات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس والقيادات التعليمية، وبالتالي تعزز كفاءتهم وفعاليتهم في تحسين جودة الأداء التنظيمي وتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية.
- وبصفة عامة، تساهم الدراسة الأكاديمية في تطوير المعرفة العلمية والفهم الأكثر تطوراً في مجال إدارة التعليم، وتعزز المصداقية والاعتراف للمنظمات التعليمية وأعضاء هيئة التدريس والإدارة التنظيمية. كما توفر الدراسة الأكاديمية إطاراً علمياً لصنع القرارات المستندة إلى البيانات والأدلة، وتساعد في تحسين صنع القرارات وتطوير السياسات والممارسات التنظيمية في المؤسسات التعليمية. بالإضافة إلى ذلك، تعمل الدراسة الأكاديمية كمصدر للابتكار والتطوير في مجال إدارة التعليم، حيث يمكن للأبحاث الأكاديمية أن تساهم في اكتشاف وتطوير أفكار وحلول جديدة للتحديات التي تواجه المنظمات التعليمية وتحسين ممارسات الإدارة والتنظيم.

حدود الدراسة:

1. مدينة الرياض: تقتصر الدراسة على منظمات التعليم العالمية في مدينة الرياض فقط، ولا تشمل مناطق أخرى أو مدن أخرى في المملكة العربية السعودية أو على المستوى العالمي.
2. الوظائف الإدارية الأساسية: تتناول الدراسة فقط الوظائف الإدارية الأساسية، مثل الإدارة التنفيذية والإشرافية، ولا تشمل الوظائف الأخرى ذات الصلة بالمنظمات التعليمية مثل التدريس أو البحث العلمي.
3. جودة المنظمات التعليمية: تركز الدراسة على جودة المنظمات التعليمية، بما في ذلك مستوى التعليم والتعلم والتحصيل الأكاديمي والتطوير المهني والرضا الوظيفي، وقد تكون هناك حدود بناء على التقييم الداخلي أو الخارجي لجودة المنظمات التعليمية.
4. العوامل الإدارية: تستند الدراسة إلى العوامل الإدارية الأساسية فقط، مثل القيادة والإدارة الاستراتيجية والتخطيط والتنظيم والتوجيه والرصد والتقييم، ولا تشمل عوامل أخرى مثل الثقافة المؤسسية أو السياسات والإجراءات الداخلية.

منهجية وطرق البحث:

1. مراجعة الأدبيات: يبدأ البحث بمراجعة شاملة للأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة، بما في ذلك الدراسات السابقة والأبحاث العلمية المنشورة في النشرات والمجلات الأكاديمية ذات الصلة. يساعد ذلك في فهم البحث الحالي في سياق الأبحاث السابقة وتحديد الفرص البحثية والفجوات المعرفية.
2. تصميم البحث: يتم تصميم البحث بشكل دقيق لتحقيق أهداف الدراسة. يشمل ذلك تحديد السؤال البحثي والأهداف والفرضيات المبنية على الأدبيات المراجعة وإعداد خطة بحث مفصلة تشمل الطرق والأدوات المستخدمة وعينة الدراسة وإجراءات جمع وتحليل البيانات.
3. جمع البيانات: يتم جمع البيانات وفقاً للخطة المحددة للبحث. يمكن استخدام طرق متعددة لجمع البيانات، مثل الاستبانة، المقابلات، الملاحظات، والتحليل الوثائقي. يجب أن تكون جميع إجراءات جمع البيانات موثوقة وموحدة ومتسقة.
4. تحليل البيانات: يتم تحليل البيانات المجمعة باستخدام الأدوات والتقنيات الإحصائية المناسبة. يمكن أن تشمل طرق التحليل التصاعدي والمقارنات الإحصائية والتحليل النوعي.
5. تفسير النتائج: يجب تفسير النتائج بشكل دقيق ومنطقي ومستند إلى الأهداف والفرضيات المحددة يتطلب ذلك تحليل النتائج بشكل مفصل وتفسيرها بالاعتماد على الأدبيات المراجعة والمعرفة المتاحة. يمكن استخدام الجداول والرسوم البيانية والتفسير النوعي لتوضيح النتائج وفهم العلاقات بين المتغيرات.
6. النتائج والاستنتاجات: يتم تلخيص النتائج الرئيسية والاستنتاجات المستخلصة من البحث. يجب أن تكون النتائج مترابطة بشكل واضح مع الأهداف البحثية والفرضيات المحددة في بداية البحث.
7. النقاش والتوصيات: يتم مناقشة النتائج في سياق الأبحاث السابقة وتفسيرها وتحليلها بشكل دقيق. يمكن تقديم التوصيات العملية والمقترحات للتحسينات والتطوير المستقبلي للمنظمات التعليمية العالمية في مدينة الرياض بناءً على النتائج.
8. كتابة التقرير البحثي: يجب كتابة التقرير البحثي بشكل منظم وواضح ومنسق وفقاً للهيكل البحثي القياسي، بما في ذلك المقدمة والمشكلة البحثية والأهداف والفرضيات وطرق البحث والنتائج، والاستنتاجات، والتوصيات، والمراجع.

أدوات الدراسة:

الاستبيانات وهي عبارة عن مجموعة أسئلة تتم صياغتها من قبل المجموعة ومن ثم طرحها وتوزيعها على عينة الدراسة

مجالات الدراسة:

1. وظائف الإدارة الأساسية: تحديد وتحليل الوظائف الإدارية الأساسية في المؤسسات التعليمية العالمية في مدينة الرياض.
2. جودة المؤسسات التعليمية العالمية: تحديد مقاييس الجودة المستخدمة في تقييم جودة المؤسسات التعليمية العالمية في مدينة الرياض.
3. علاقة وظائف الإدارة الأساسية بجودة المؤسسات التعليمية: دراسة العلاقة بين وظائف الإدارة الأساسية وجودة المؤسسات التعليمية العالمية في مدينة الرياض.
4. تقييم أداء المؤسسات التعليمية العالمية: تطبيق مقاييس الجودة المحددة لتقييم أداء المؤسسات التعليمية العالمية في مدينة الرياض وتحديد مدى تأثير وظائف الإدارة الأساسية على هذا الأداء.
5. تحليل أفضل الممارسات: دراسة أفضل الممارسات في المؤسسات التعليمية العالمية في مدينة الرياض وتحليل كيفية تطبيق هذه الممارسات في الإدارة الأساسية للحصول على جودة تعليمية أفضل.
6. تصميم نموذج إداري مثالي: تصميم نموذج إداري مثالي يتماشى مع واقع المؤسسات التعليمية العالمية في مدينة الرياض ويعتمد على وظائف الإدارة الأساسية لتحقيق جودة تعليمية عالية.

الدراسات السابقة والإطار النظري

دراسة (بكلير: ٢٠١٠) بعنوان "إدارة التغير كمتطلب لنجاح مشروع تأهيل المؤسسات" إذ أجريت الدراسة على المؤسسات التعليمية العالمية في الجزائر، وهدفت إلى معرفة دور وأهمية التغير بالنسبة للمنظمات التعليمية وأثرها، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة التأهيل الصحيح لجميع الجوانب المؤسسة التعليمية لمواكبة التغير، إلا أن كثيراً من الأحيان لم تنجح عملية التأهيل بسبب عدم التشخيص الصحيح الدقيق والشامل لجوانب المؤسسة التعليمية، وتعثر أو بطء التأهيل وعدم الأخذ بعين الاعتبار المشاكل الحقيقية المرتبطة بمحيط المؤسسة، وبالتالي يؤثر على تنافسيتها وأدائها الاقتصادي والمالي.

دراسة (الجعبري ٢٠٠٨)

بعنوان دور الإدارة العليا في تحقيق الابداع المؤسسي في المنظمات العالمية، وكان من نتائجها أن تعزيز الثقة لدى الموظفين في قدراتهم ومنحهم الحوافز المادية والمعنوية، الأهمية الأكبر في توجيه الموظفين نحو الابداع المؤسسي، وايضاً ظهرت الدراسة بتوصية لضرورة الاهتمام بمنصب الإدارة العليا وتعيين الافراد المناسبين، وضرورة توجيه الاهتمام نحو الاستثمار بالعقل البشري.

دراسة نبيلة الدوسري (2006م)

بعنوان "دور الحوافز في الأداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في مملكة البحرين"، والتي اعتمدت على المنهج الوصفي واستخدمت الاستبيان كأداة للبحث تم تطبيقها على (407) معلم ومعلمة بنسبة 66% من مجتمع الدراسة حيث توصلت الدراسة إلى أن الحوافز المادية والمعنوية لها دور كبير في تطوير الأداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية خاصة الحوافز المادية.

دراسة العمري، 1422هـ

تحديد واقع مشاركة معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض في عملية اتخاذ القرارات المدرسية ، وكان عينة الدراسة من معلمي المرحلة الثانوية الحكومية النهائية بمدينة الرياض ، وبلغ عددهم (649) معلماً بواقع 30% من مجتمع الدراسة وكان من نتائج الدراسة أن واقع مشاركة معلمي المرحلة الثانوية بمدينة الرياض في عملية اتخاذ القرارات المدرسية بشكل عام كانت (ضعيفة) حيث كان المتوسط الحسابي لهذه المشاركة (2.42) من (5) درجات ، ولا يوجد فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد الدراسة في جميع الأبعاد تبعاً لمتغير (المؤهل العلمي) عدا البعد المتعلق بالشئون الإدارية

دراسة (فهبي وجوهر، 2000) بعنوان "تطوير الإدارة التربوية وتحديثها في ضوء التجارب العربية والعالمية وثورة الاتصال والمعلومات

وضحت القصور في مدخلات الإدارة على النحو الآتي:

1. أن هناك ضعفاً في الإعداد المهني لمديري إدارات التعليم ومديري المدارس يحول بينهم وبين القيام بوظائفهم القيادية.
2. أن هناك ضعفاً في الإمكانيات المادية على مستوى المدرسة في صورة نقص في الغرف أو المرافق أو أدوات الاتصال والتفاعل مع المجتمع المحلي ، أو تقنيات حديثة لجمع المعلومات ، وتنظيمها ، وتبويبها ، وتحليلها.
3. سوء حال المباني المدرسية في بعض البلاد العربية. وكثرة عدد التلاميذ بها وازدحام الفصول مما يضعف من قدرة الإدارة المدرسية على تحقيق أهدافها. ودعت الدراسة إلى تطوير الإدارة سلوكياً بدعم العمل الجماعي وتنمية إدارة الوقت والإحساس بالذات والمشاركة في صناعة القرارات ، وتطويرها تقنياً باستخدام أساليب عمل جديدة وأجهزة تكنولوجية متطورة ، وتطويرها تنظيمياً بإعادة تحديد الواجبات والاختصاصات والأنشطة ، وتطويرها رقابياً بتسهيل الاتصالات وتدعيم أنظمة المعلومات وتطويرها شمولياً بترشيد صناعة القرار باستخدام أنظمة معلومات متطورة

دراسة (كعكي، 2005)

تهدف هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على مفهوم الإدارة التربوية في عصر العولمة وتجسيد واقع الإدارة التربوية في عصر العولمة بالمملكة العربية السعودية وكيف يمكن للإدارة التربوية أن تتفاعل مع العولمة ووضع تصور مقترح لآليات تحديث الإدارة التربوية في عصر العولمة وتوصلت الدراسة إلى إن الإدارة التربوية في عصر العولمة بالمملكة العربية السعودية مطالبة بالعمل على تفعيل دورها التربوي بما يتناسب مع التطورات العلمية الحديثة ، وذلك يلزمها تحديث السياسات واللوائح التنظيمية ، وإعادة النظر إلى الهيكل التنظيمي ، وتوصيف وتصنيف الوظائف بما يلائم احتياجات عصر العولمة والتوعية الإدارية بكيفية التفاعل الواعي مع عصر العولمة ، وتدريب القيادات التربوية على ذلك.

دراسة (الشرقاوي 2000)

بعنوان إدارة المدارس الثانوية بالجودة الشاملة دراسة ميدانية وهدفت إلى التعرف على الاتجاهات الحديثة في إدارة الجودة الشاملة في مجال التعليم، ودراسة القوى الثقافية السائدة والمتوقعة المؤثرة في الإدارة المدرسية والتعرف على واقع إدارة الجودة الشاملة في المدارس الثانوية العامة في مصر وتقديم تصور مقترح وبعض التوصيات لتحسين إدارة الجودة الشاملة. تذهب الكاتبة إلى أن نجاح الجودة الشاملة في المدرسة يتطلب التزام مدير المدرسة أولاً بالجودة. مهارات مدير الجودة الشاملة: تنقل المؤلفة المهارات اللازمة لمدير الجودة نقلاً عن أحد المصادر وهي كالتالي: يوضح بناء الثقة والصراحة (تنمية الثقة في الغير- الحصول على المعلومات من العاملين. الخ يوضح بناء المزاولة وروح الفريق. يبني قراراته بناء على الحقائق. يوضح تعزيز الإنجازات بالتقدير والمكافآت. التحسين المستمر للأداء (استخدام دورة ديمينغ لتحسين الأداء

دراسة (علي السيد أحمد، 1992) بعنوان: الإدارة المدرسية في جمهورية مصر العربية بين الواقع والمأمول
درس الباحث كيف يمكن للإدارة المدرسية أن تحقق أهدافها وتمارس بكفاءة وظائفها ومسئولياتها القيادية والتربوية وتسهم في تحقيق فعالية وجودة مخرجات العملية التعليمية. واتبع المنهج الوصفي التحليلي ، وطبق على واقع الادارة المدرسية في جمهورية مصر العربية ، وقام بتحليل العوامل والمؤثرات التي تشكل تحديات تحتم تطوير الادارة المدرسية ، وتوصل إلى عدد من النتائج أهمها ما يلي: تأثير الانفجار المعرفي والتقدم التكنولوجي على وظائف وأدوار مدير المدرسة ، الحاجة إلى تطبيق الفكر الإداري المعاصر القائم على اتباع أسلوب التفكير العلمي في صنع القرارات المدرسية ، الحاجة إلى التدريب أثناء الخدمة لمديري المدارس لصقل مهاراتهم القيادية، تأثر المدرسة بالبيئة المحيطة بها وقيم المجتمع الذي تنتمي إليه.

دراسة محمد العقلاء 2020 جامعة الطائف، السعودية

تهدف الدراسة الى فحص العلاقة بين التميز المؤسسي وجودة الحياة الوظيفية كما تهدف الى تحديد الاختلافات حول وعي المستجيبين. تم اعتماد المنهج الوصفي والتحليلي لتحقيق أهداف الدراسة من خلال جمع البيانات ووصفها وتحليلها لفحص العلاقات المفترضة بين متغيرات الدراسة. شملت الدراسة العاملين في المجال الصحي ووجدت انه لا يوجد فرق كبير بين تصورات المشاركين حول وعيمهم بالتميز المؤسسي، وجودة العمل، والحياة، والالتزام.

دراسة Prem Vrat 2016 جامعة نورث كاب، الهند :

في هذه الدراسة اقترح الباحث نموذج لتقييم درجة التميز المؤسسي حيث أن نتائج التقييم ستكون بمثابة مجالات تركيز رئيسية للتميز، تم اختبار شركتين لمقارنة نتائجهما بالنموذج المقترح، تتطلب النتيجة مزيداً من العمل على التحقق من صحتها وذلك لكونها تستند على التقييم الذاتي. يمكن الاستفادة من النموذج وتطبيقه في أي شركة لتقييم درجة التميز المؤسسي وبالتالي معرفة مجالات التركيز الرئيسية للتحسن من خلال نتائج التقييم .

دراسة (جولي، 2001) بعنوان متطلبات التربية لتحقيق الجودة التعليمية:

ناقشت الباحثة استخدام الجودة التربوية كمدخل لتطوير هيكل التعليم وأهدافه وتقويم محتواه ، واتبعت المنهج الوصفي ، وتوصلت إلى ضرورة التخطيط لتحقيق جودة التعليم الذي يساير احتياجات الخطط التنموية ، كما أن تطبيق أدوات الجودة التربوية بحاجة إلى دعم الدولة ، وزيادة التمويل ، تحديد الأولويات والسياسات التربوية بوضوح ، والاهتمام بتحسين نوع التدريب ، اقتراح عدد من محاور تحقيق الجودة في المؤسسات التعليمية منها: الاهتمام بالمناخ التعليمي ، الادارة التربوية الواعية ، التركيز على مخرجات التعليم ، التركيز على المناخ التعليمي المناسب ، ولقد تم تطبيق البحث على جمهورية مصر العربية.

دراسة (ماضي 2002) بعنوان تطبيقات إدارة الجودة الشاملة في المنظمات الخدمية في مجالي الصحة والتعليم :

درس الباحث إدارة الجودة الشاملة في المنظمات الخدمية ومنها التعليم ، واتبع المنهج الوصفي ، وتوصل إلى وضع تصميم مقترح لإدارة الجودة الشاملة ، بالاعتماد على تطبيق نظرية الجودة الشاملة ، كما أورد تطبيقات لنظم إدارة الجودة الشاملة في مجال التعليم العالي والمدارس الثانوية في الولايات المتحدة الأمريكية ، وتوصل إلى نتائج عديدة منها : تنوع المستفيدين من الخدمات التعليمية فمنهم : أصحاب الأعمال والدولة وطالبوا إجراء الدراسات البحثية ، أما من داخل النظام التعليمي : أعضاء هيئة التدريس ، العاملون ، الكلية /المدرسة...، ليس هناك ضمان بوجود رؤية مشتركة بين تلك الفئات حول المقصود بإدارة الجودة الشاملة ، وجود صراع بين الفنيين والإداريين ، خصوصية كل طالب ، وجود بيروقراطية حادة ، كل ذلك يشكل عقبة في طريق تحقيق الجودة التربوية الشاملة نظراً لأنها تعتمد على قنوات اتصال فعالة ، عمل جماعي ، التكامل بين العمليات الإدارية دراسة (جاسم، 2005) بعنوان: "تقييم الأداء الوظيفي لمدير المدرسة الابتدائية بمملكة البحرين في ضوء مبادئ إدارة الجودة الشاملة: صيغة مقترحة :

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توافر مبادئ إدارة الجودة الشاملة في الوصف الوظيفي لمدير المدرسة الابتدائية بمملكة البحرين بالإضافة إلى إيجاد صيغة مقترحة لوصفه الوظيفي. كما هدفت إلى التعرف على مدى تقييم الأداء الوظيفي لمدير المدرسة الابتدائية بمملكة البحرين في ضوء مبادئ إدارة الجودة الشاملة والتوصل إلى صيغة مقترحة لاستمارة تقييم أدائه الوظيفي وفقاً لهذه المبادئ. وبعد تطبيق الاستبانة على المشاركين جاءت النتائج العامة بأن هناك أربعة مبادئ من أصل أربعة عشر مبدأ غير متوافرة في الوصف وهي: الهدف وهو تحسين الإنتاج والخدمات، إلغاء تقييم العمل على أساس السعر ، المكافآت والتفاخر بالمعلمين وإنجازاتهم ، تحقيق التغيير . أما فيما يتعلق بتقييم الأداء الوظيفي فقد جاءت النتائج العامة للمشاركين بعدم توفر عشرة مبادئ من أصل أربعة عشر مبدأ في استمارة تقويم الأداء الوظيفي الخاصة به.

دراسة آل عبد السلام، (2004) بعنوان: دور إدارة الجودة الشاملة في تطوير أداء الأجهزة الحكومية بسلطنة عمان:

هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على مفهوم إدارة الجودة الشاملة وتقصي مراحل تطورها ومعوقات تطبيقها في القطاع الحكومي والتعرف على واقع الجودة الشاملة في الأجهزة الحكومية بسلطنة عمان تمهيداً لكشف الثغرات والمعوقات التي تحد من التطبيق الفعلي لهذا المفهوم بالأجهزة الحكومية.

دراسة (الألفي، 2004) بعنوان: متطلبات تفعيل ثقافة الجودة الشاملة بين قيادات التعليم الأساسي. دراسة ميدانية في محافظة الدقهلية

هدفت الدراسة إلى توضيح أبرز العناصر التي تركز عليها ثقافة الجودة الشاملة في مرحلة التعليم الأساسي. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من المتطلبات اللازمة لنشر وتفعيل ثقافة الجودة الشاملة تمثلت في المحاور التالية: التدريب والتوعية ورفع الكفاءة، المناخ العام، السياسات واللوائح، المعلومات واتخاذ القرار، الإمكانيات والموارد المادية والبشرية والمتابعة والتقويم. وأوصت الدراسة ببث برامج توعية في جميع وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمقروءة حول أهمية نشر وتفعيل ثقافة الجودة الشاملة في التعليم الأساسي.

دراسة جلال، محمود أسامة (2002) بعنوان (مدى تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الإدارة المدرسية بمملكة البحرين من توصيات الدراسة ما يأتي: تبني الجهات المعنية بوزارة التربية والتعليم لإدارة الجودة الشاملة في إدارة المدرسة الابتدائية الاهتمام بنشر ثقافة وأفكار ومبادئ إدارة الجودة الشاملة بين كل المنتسبين للحقل التربوي وعلى وجه الخصوص الإدارة المدرسية للمدراس الابتدائية. توظيف مفاهيم ومبادئ إدارة الجودة الشاملة وبالأخص مفاهيم العمل الجماعي

المنطلقات النظرية للدراسة

جودة البيئة الوظيفية

جودة البيئة الوظيفية تعد عاملاً حاسماً في تحسين أداء المنظمات التعليمية. فعندما تكون بيئة العمل مريحة وملائمة للموظفين، تتحسن مستويات الرضا والمشاركة والانتماء للمنظمة، وتتحسن بالتالي كفاءة العمل وأداء الفريق بشكل عام.

وتؤثر جودة البيئة الوظيفية على عدة عوامل منها العلاقات الإنسانية داخل المنظمة، فعندما تكون العلاقات الإنسانية داخل المنظمة جيدة، يتم تعزيز الثقة والتعاون وتبادل المعرفة والخبرات بين الموظفين، وهذا يساعد في تحسين الأداء الفردي والجماعي. وتشمل جودة البيئة الوظيفية أيضاً مستويات الدعم الإداري والموارد المتاحة، فعندما تكون هذه المستويات جيدة، يمكن للموظفين تحقيق أقصى استفادة من مواهبهم ومهاراتهم في تحقيق أهداف المنظمة.

ومن الجدير بالذكر أن جودة البيئة الوظيفية ليست فقط تقدير شخصي للموظفين، بل إنها تؤثر بشكل مباشر على عدة عوامل منها المستوى العام للصحة والسلامة في العمل، وكذلك الأداء الإداري والتشغيلي للمنظمة. لذلك، يعد تحسين جودة البيئة الوظيفية أمراً ضرورياً لتحسين أداء المنظمة وتحقيق أهدافها بشكل فعال ومستدام.

عناصر جودة البيئة الوظيفية:

تعد عناصر جودة البيئة الوظيفية من الجوانب المهمة لتحسين أداء المنظمات التعليمية، وتضم عدة جوانب أساسية، منها:

1. **الإدارة والقيادة:** حيث تعد الإدارة والقيادة الفاعلة أحد أهم العوامل في تحقيق جودة البيئة الوظيفية، وتشمل هذه العناصر القدرة على التخطيط والتنظيم واتخاذ القرارات المهمة.
2. **العلاقات الإنسانية:** حيث تتمثل في قدرة الإدارة والموظفين على التواصل الفعال والتعاون والتفاعل مع بعضهم البعض، وتشجيع بيئة عمل محفزة ومريحة للجميع.

3. البنية التحتية: حيث تتمثل في توفير ما يلزم من موارد ومعدات وتقنيات لتحسين جودة العمل وتسهيل الإنجاز وتحسين الأداء.
4. العمليات والإجراءات: حيث يتم التركيز في هذه العناصر على تحديد الإجراءات والعمليات الفعالة وتحسينها وتطويرها بما يتماشى مع أهداف المنظمة.
5. الثقافة والقيم: حيث يتم التركيز على ضرورة توفير بيئة عمل تسمح للموظفين بالتعبير عن آرائهم وأفكارهم بحرية، وتشجيع التفاعل الإيجابي والإيجابية العامة، وتبني قيم الأمان والمسؤولية والاحترام والتميز في العمل.

مفهوم جودة البيئة المدرسية:

يشير مفهوم جودة البيئة المدرسية إلى جودة الظروف البيئية والتعليمية التي يتم توفيرها داخل المدرسة. فجودة البيئة المدرسية تتعلق بعدة جوانب منها الجانب البدني كالمباني والفصول الدراسية والحدائق والحمامات، بالإضافة إلى جانب التجهيزات والمعدات الموجودة داخل المدرسة والتي تشمل الكتب والمكتبات والأجهزة الإلكترونية والأثاث والمختبرات وغيرها. كما تشمل جودة البيئة المدرسية جوانب أخرى مثل الجانب الاجتماعي والعاطفي والنفسي، والذي يتمثل في العلاقات الاجتماعية بين الطلاب والمعلمين والإداريين، وكذلك جودة التعليم الذي يتم تقديمه والمناهج الدراسية وطرق التدريس المستخدمة. ويهدف تحقيق جودة البيئة المدرسية إلى توفير بيئة ملائمة ومحفزة للتعلم والنمو الشامل للطلاب، وبالتالي تحسين جودة التعليم والتعلم في المدارس.

أنواع البيئة المدرسية:

تشمل البيئة المدرسية العديد من العناصر التي تؤثر في جودتها وتحسين أداء المدرسة بشكل عام. وتتضمن البيئة المدرسية عدة أنواع مختلفة، ومنها:

1. الفصول الدراسية: حيث تعد هذه الفصول هي المكان الرئيسي الذي يتواجد فيه الطلاب والمعلمون لأغراض التعليم والتدريس، وتحتاج هذه الفصول إلى الإضاءة الجيدة وتكييف الهواء والتهوية والأثاث الملائم لتحسين جودة البيئة المدرسية.
2. الممرات والمداخل: وهي الأماكن التي يمر بها الطلاب والمعلمون للوصول إلى الفصول الدراسية، ويجب أن تكون هذه المناطق نظيفة ومريحة وآمنة للمرور.
3. المكتبات: حيث تعتبر المكتبات هي الأماكن التي يلجأ إليها الطلاب والمعلمون للتعرف على المزيد من المعلومات، وتحتاج إلى الهدوء والراحة والأثاث المناسب للقراءة والبحث.
4. الحدائق والملاعب: وهي الأماكن التي يمكن للطلاب الاسترخاء والترفيه فيها بعد الدراسة، وتحتاج هذه المناطق إلى المرافق الرياضية المناسبة والمساحات الخضراء والمظلات لتوفير الظل خلال فصول الصيف.
5. المختبرات: حيث يتم إجراء الأبحاث والتجارب العلمية، وتحتاج هذه المناطق إلى تجهيزات خاصة لضمان إجراء التجارب بطريقة صحيحة وآمنة.

الاثار الإيجابية للبيئة المدرسية:

تعد البيئة المدرسية الجيدة والمناسبة أحد العوامل المؤثرة على تعلم الطلاب وتحسين أدائهم الأكاديمي. ويمكن أن تؤدي البيئة المدرسية إلى العديد من الآثار الإيجابية على الطلاب، بما في ذلك:

1. تحسين مهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي: حيث توفر البيئة المدرسية الجيدة فرصًا للطلاب للتواصل والتفاعل مع بعضهم البعض، مما يساعدهم على تحسين مهاراتهم الاجتماعية والتواصلية.
2. تحسين التركيز والانتباه: حيث توفر البيئة المدرسية المناسبة مستوى من الهدوء والتركيز الذي يساعد الطلاب على التركيز والانتباه خلال الدراسة.
3. تعزيز الاستقلالية والمسؤولية: فإن البيئة المدرسية الجيدة تشجع الطلاب على تنمية مهارات الاستقلالية والمسؤولية وتشجعهم على تحمل مسؤولية تعلمهم.
4. تحسين الصحة والرفاهية العامة: حيث تساعد البيئة المدرسية الجيدة في تحسين الصحة والرفاهية العامة للطلاب، من خلال توفير ظروف صحية وأمنة للدراسة والتعلم.
5. تحفيز الإبداع والابتكار: حيث يمكن للبيئة المدرسية الجيدة تحفيز الطلاب على التفكير الإبداعي والابتكاري، من خلال توفير بيئة تعليمية محفزة ومناسبة للإبداع والابتكار.

مفهوم المدارس العالمية:

يعد مفهوم المدارس العالمية من المفاهيم الهامة في مجال التعليم، حيث تتميز هذه المدارس بتقديم تعليم عالي الجودة وذات مستوى عالمي، يتميز بالتميز والتفوق في جميع المجالات الأكاديمية. تسعى المدارس العالمية إلى توفير بيئة تعليمية تشجع على الابتكار والتطوير، وتعزز قدرات الطلاب ومهاراتهم بما يتناسب مع متطلبات العالم المعاصر واحتياجات سوق العمل العالمي. وتتميز المدارس العالمية بتوظيف أفضل الممارسات والأساليب التعليمية الحديثة، وتوفير الفرص للطلاب لاكتشاف وتطوير مواهبهم وقدراتهم في مختلف المجالات الأكاديمية والفنية والثقافية. وتعمل هذه المدارس على تحفيز الابتكار والإبداع والتعلم المستمر لجميع أفراد المجتمع التعليمي بهدف تعزيز التفوق والنجاح والتميز في المجال الأكاديمي وخارجه.

أهداف المدارس العالمية:

تهدف المدارس العالمية إلى توفير بيئة تعليمية تشجع على الابتكار والإبداع وتعزز التعلم النشط والتعلم الذاتي وتنمية مهارات العيش في المجتمع العالمي المتنوع. وتحقيق هذه الأهداف من خلال تطوير مناهج تعليمية تتوافق مع معايير التعليم العالمية، وتوظيف أفضل الممارسات التربوية والتكنولوجية، وتوفير بيئة تعليمية ملائمة ومجهزة بالتقنيات الحديثة والأدوات التعليمية المتطورة. كما تسعى المدارس العالمية إلى تنمية شخصية الطلاب وتعزيز القيم الإنسانية والاجتماعية والثقافية، وتوفير فرص التعلم الخارجية والتبادل الثقافي مع الطلاب من خلفيات وجنسيات مختلفة. وبذلك تساهم المدارس العالمية في تنمية جيل من الشباب العالمي المتعلم والمتفتح والمتعاون والمتألق في مختلف مجالات الحياة.

المدارس العالمية في المملكة العربية السعودية (الرياض) :

تشهد المملكة العربية السعودية مدينة الرياض بالتحديد، اهتمامًا كبيرًا بتطوير التعليم وتقديم التعليم بجودة عالية، حيث يوجد العديد من المدارس العالمية في المنطقة.

تهدف هذه المدارس إلى توفير بيئة تعليمية داعمة ومحفزة للتفوق الأكاديمي والتنمية الشخصية والاجتماعية للطلاب. تتميز المدارس العالمية بتقديم مناهج دراسية متميزة ومتنوعة، تشمل التربية الدينية واللغات الأجنبية، بالإضافة إلى التركيز على تنمية مهارات الاتصال والابتكار والقيادة.

تتوافر المدارس العالمية في الرياض بمختلف الأنظمة التعليمية، مثل المدارس البريطانية والأمريكية والفرنسية وغيرها، وتتميز بتوفير بيئة تعليمية دولية ومتعددة الثقافات.

يتميز الطلاب في هذه المدارس بتنوعهم الثقافي واللغوي وتعلمهم اللغات الأجنبية بطلاقة، مما يساعدهم في التأقلم مع بيئات مختلفة وتوسيع آفاقهم العلمية والثقافية.

تعد المدارس العالمية في الرياض خيارًا شائعًا بين العائلات المحلية والأجنبية، الرغبة في توفير تعليم عالي الجودة لأولادهم، وتتميز هذه المدارس بتوفير بيئة تعليمية محفزة وتنافسية، تساعد الطلاب على تحقيق إنجازات علمية واجتماعية وثقافية متميزة.

تشخيص الوضع الراهن في المدارس العالمية:

يمكن القول بأن هناك مشكلة في أداء الإدارة والإدارة المالية للمدارس الدولية في المملكة العربية السعودية، وهو ما أدى إلى تراجع عدد الطلاب المسجلين وبالتالي تراجع عدد العاملين في تلك المدارس. ولمعالجة هذه المشكلة بشكل جذري، يتوجب على إدارات تلك المدارس التحلي بالشفافية والمصادقية وتحديد الأسباب الحقيقية وراء تراجع الأداء والإدارة المالية والبحث عن الحلول المناسبة لتفادي تلك المشكلة في المستقبل.

من الضروري أيضًا تحسين تدريب العاملين وتطوير مهاراتهم وتعزيز الثقة بينهم وبين الإدارة. ويجب أن يتم تحديث البرامج التعليمية وتوفير المعدات والتقنيات الحديثة للطلاب والعاملين في المدارس الدولية.

ومن الممكن أيضًا أن يتم تحسين الإدارة المالية وذلك عن طريق تحديد التكاليف وتخفيضها إذا لزم الأمر، وتوسيع دائرة التمويل من خلال جذب مزيد من الاستثمارات وزيادة الدعم المالي من الحكومة.

بشكل عام، يجب أن تتبع المدارس الدولية في المملكة العربية السعودية سياسات واضحة وشفافة فيما يتعلق بالإدارة والإدارة المالية، وتحديد الأسباب الحقيقية وراء التحديات التي تواجهها، وتطبيق الحلول اللازمة بشكل فعال لتجنب تلك التحديات في المستقبل وتحسين مستوى الأداء والتعليم المقدم للطلاب.

مفهوم الإدارة التعليمية

الإدارة التعليمية هي عملية تخطيط وتنظيم وتوجيه ورصد وتقويم العمليات التعليمية والإدارية التي تتم في المؤسسات التعليمية، وذلك بهدف تحقيق الأهداف التعليمية والتنموية المرجوة.

تتضمن الإدارة التعليمية العديد من الأنشطة والعمليات المتكاملة مثل تخطيط البرامج التعليمية وتحليلها، وتنظيم العملية التعليمية وإدارة الموارد البشرية والمالية والمادية والتكنولوجية في المؤسسات التعليمية، والعمل على تطوير نظم القياس والتقويم والتصحيح وتحليل النتائج التعليمية، وكذلك توجيه عمليات التعلم والتعليم والإرشاد والتوجيه الأكاديمي والمهني.

تسعى الإدارة التعليمية إلى تحقيق العديد من الأهداف، بما في ذلك توفير البيئة التعليمية المناسبة للطلاب والمعلمين، وتحقيق الجودة التعليمية وتعزيز المهارات والقدرات والمعارف لدى الطلاب، وتحقيق التنمية الشاملة للأفراد والمجتمع، وإدارة المؤسسات التعليمية بكفاءة وفاعلية وفي إطار الشفافية والمساءلة.

يعتبر مفهوم الإدارة التعليمية مهم جداً في السياق التعليمي، حيث أنه يساعد على تحقيق أهداف التعليم والتطوير التعليمي، ويعزز الجودة التعليمية، ويحسن كفاءة وفاعلية المؤسسات التعليمية، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى تحسين الأداء التعليمي وتحقيق المزيد من النتائج الإيجابية في مختلف مجالات الحياة.

مبادئ الإدارة التعليمية

تعدُّ مبادئ الإدارة التعليمية متنوعة وشاملة، حيث تغطي جميع الجوانب المرتبطة بالإدارة والتي يمكن تطبيقها في السياق التعليمي. وتشمل هذه المبادئ على سبيل المثال لا الحصر:

1. الإدارة المدرسية: وهي تعنى بتطوير العمليات الإدارية داخل المدرسة، وتحسين جودة التعليم، وتطوير الأداء المدرسي بشكل عام.
 2. إدارة البرامج التعليمية: وتعنى بتطوير البرامج الدراسية وتصميمها، وتحسين جودتها، ومتابعة تنفيذها، وتقييمها.
 3. تطوير الموارد البشرية في التعليم: وتعنى بتطوير مهارات الأساتذة والعاملين في المجال التعليمي، وتحسين جودة التعليم والتعلم عن طريق توفير الدورات التدريبية والورش العملية.
 4. تطوير سياسات التعليم: وتعنى بتطوير القوانين واللوائح التي تنظم قطاع التعليم وتوجيهه، وضمان تطبيقها بشكل صحيح وفعال.
 5. التخطيط والتطوير الإداري: وتعنى بتطوير الإستراتيجيات والخطط الإدارية في مؤسسات التعليم، وتنفيذها بشكل فعال.
 6. تحليل البيانات وتقييم الأداء: وتعنى بتحليل البيانات المرتبطة بالأداء المدرسي، وتطوير طرق قياس الأداء وتقييمه، وتحسين العمليات الإدارية بناءً على النتائج.
- تعدُّ هذه المبادئ جزءاً أساسياً من الإدارة التعليمية وتساعد في تحسين جودة التعليم والتعلم وتطوير الأداء المدرسي والإداري.

علاقة المدرسة بالمجتمع:

تعد المدرسة من أهم المؤسسات التي ترتبط بالمجتمع بشكل وثيق، حيث تعمل على تأهيل الطلاب وتدريبهم وتعليمهم المهارات اللازمة للمشاركة الفاعلة في المجتمع. وبالتالي، فإن العلاقة بين المدرسة والمجتمع تعد علاقة تفاعلية يتم فيها تأثير كل منهما على الآخر.

على سبيل المثال، يتم تأثير المجتمع على المدرسة من خلال تحديد احتياجات الطلاب وتوجيه المدرسة لتوفير المهارات والمعرفة اللازمة لتلبية هذه الاحتياجات. كما أن المجتمع يساهم في تحديد الخطط الدراسية والمناهج التعليمية التي تستخدم في المدارس، ويعمل على توفير الموارد المالية والبشرية اللازمة للتعليم.

من ناحية أخرى، تؤثر المدرسة على المجتمع من خلال تأهيل الطلاب وتدريبهم على المهارات اللازمة للمشاركة الفاعلة في المجتمع، وتعزيز القيم والمبادئ الإيجابية المجتمعية مثل العدالة والمساواة والتعاون. كما أن المدرسة تعمل على تطوير مهارات القيادة والابتكار والإبداع لدى الطلاب، مما يساعد في تحسين الاقتصاد والتطور الاجتماعي والتقدم العلمي والتكنولوجي للمجتمع.

وبالتالي، فإن العلاقة بين المدرسة والمجتمع تعد علاقة متبادلة تساهم في تطوير وتحسين الطلاب والمجتمع بشكل عام. وتعتبر المدرسة بذلك مؤسسة أساسية وحيوية في بناء مجتمع يعتمد على المعرفة والتعليم والتطوير المستمر.

الأداء الإداري لمدير التعليم :

يعد الأداء الإداري لمدير التعليم من العوامل الرئيسية التي تؤثر على جودة التعليم وتحقيق الأهداف المرجوة منه. ويشير المفهوم العام للأداء الإداري إلى قدرة المدير على تنفيذ مهامه بكفاءة وفعالية، وبما يحقق الأهداف المحددة مسبقًا.

وبالنسبة لمدير التعليم، فإن الأداء الإداري يشمل مجموعة من المهام الأساسية التي يجب تنفيذها بنجاح لتحقيق أهداف التعليم وتحسين جودة التعليم في مدارس المنطقة التي يديرها. ومن هذه المهام:

1- وضع الخطط الاستراتيجية: يعمل مدير التعليم على وضع خطط وإستراتيجيات تهدف إلى تطوير التعليم وتحسين نوعية التعليم المقدم للطلاب، بحيث تكون هذه الخطط متوافقة مع أهداف التعليم الوطنية وتناسب الظروف والمتطلبات المحلية.

2- إدارة الموارد البشرية: يجب على مدير التعليم التأكد من وجود كوادر تعليمية مؤهلة وكفوءة للعمل في مدارس المنطقة التي يديرها، وتقييم أدائهم بشكل دوري وتطوير مهاراتهم من خلال الدورات التدريبية والبرامج التعليمية المخصصة لذلك.

3- توفير الإمكانات التعليمية: يعمل مدير التعليم على توفير المناهج الدراسية المناسبة والمواد الدراسية والأدوات التعليمية اللازمة لتحقيق أهداف التعليم وتنمية مهارات الطلاب.

4- الإشراف على سير العملية التعليمية: يجب على مدير التعليم تقييم جودة العملية التعليمية في المدارس التي يديرها بشكل دوري ومراجعة النتائج المتحققة.

الدراسات السابقة:

تناولت دراسة بشير (٢٠١٥) بعنوان البيئة المدرسية ودورها في التحصيل الدراسي لتلاميذ للمراحل الدراسية الى تحديد مكونات البيئة المدرسية وذلك بهدف معرفة واقع البيئة المدرسية من اجل التحسين والتطوير ودور هذا الواقع في التحصيل الدراسي. وقد استخدم الباحث

المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٨٠) معلما ومعلمه من مجتمع تعداد (٨65) معلما ومعلمه ومديرو التعليم بالمرحلة الثانوية ولاية الخرطوم وهم (3) مدراء وتلاميذ الصف الثاني بواقع (30) تلميذا وتلميذة من كل مدرسة. من مجتمع تعداد (2143) ولتحقيق اهداف الدراسة قام الباحث بتصميم الاستبانة والمقابلة، بينت النتائج ان البيئة الدراسية هي مكان وزمان ومناخ العملية التعليمية. وان البيئة المدرسية بكل مدخلاتها من حيث الموقع والمظهر العام بما فيه من جمال ونظافة والنشاط المدرسي والمناخ المدرسي والممارسات التربوية للمعلمين والرعاية المتكاملة للتلاميذ، كل هذه المدخلات لها دور واضح وكبير في التحصيل المدرسي. هذا وخرجت الدراسة ببعض التوصيات التي من شأنها المساعدة في تحسين البيئة المدرسية منها: عمل لجنة اصحاب للبيئة المدرسية. وتعيين معلم متخصص للنشاط بكل مدرسة.

وفي نفس الاطار استهدفت دراسة احمد (٢٠١٥) بعنوان أثر البيئة {المدرسية على كفاءة الإداريين للنظام التعليمي الى معرفة أثر البيئة المدرسية على الكفاءة الكمية للنظام التعليمي لمرحلة الأساس بمحافظة ام درمان. وطرحت هذه الدراسة ستة أسئلة تستبطن فروض الدراسة تدور حول: المبنى المدرسي، تدريب المعلم، المنهج، الأجهزة المدرسية، النشاطات المدرسية، الإدارة المدرسية تؤثر الكفاءة الكمية للنظام التعليمي لمرحلة الأساس تأثيرا سلبيا، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (7٠) تلميذا وتلميذة، (69) معلما ومعلمة، و (14) مديرا ومديرة، وقد بلغ عدد مدارس العينة (14) مدرسة داخل محافظة ام درمان. وفيما يتعلق بأدوات الدراسة قام الباحث بتصميم ثلاث استبانات، وبطائقي ملاحظة ومقابلة، وتم استخدام الأسلوب الاحصائي الوصفي في تحليل البيانات. وبينت النتائج ان هناك تأثيرا سلبيا للمبنى المدرسي، المنهج، تدريب المعلم، الأجهزة المدرسية، النشاطات المدرسية،

والإدارة المدرسية على الكفاءة الكمية للنظام التعليمي لمرحلة الأساس. كما خرجت الدراسة ببعض التوصيات التي من شأنها المساعدة في تحسين البيئة المدرسية وزيادة الكفاءة الكمية للنظام التعليمي لمرحلة الأساس، والتقليل من الهدر التربوي واثاره.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة حول موضوع متطلبات البيئة المدرسية الجاذبة، يتضح ان هناك اجماع بين هذه الدراسات على وجود العديد من المتطلبات اللازم توافرها لرفع جاذبية البيئة المدرسية وتحبيب الطلبة بالمدرسة والتي تمثلت في العوامل والقوى المؤثرة في البيئة المدرسية في مدى كفاءة المعلم وب ارجح التطوير المهني المقدمة له بالإضافة إلى دور الإدارة المدرسية والتجهيزات والوسائل المستخدمة في تنفيذ الممارسات التربوية داخل البيئة المدرسية ومن الجدير بالذكر أن الدراسات السابقة خلصت أيضاً إلى أن للبيئة المادية والمبنى المدرسي دور هام ومحوري مؤثر في البيئة المدرسية.

المنطلقات النظرية للدراسة

المفهوم الإداري لعملية تقييم الأداء

عملية تقييم الأداء الإداري هي عملية تستخدمها المؤسسات والشركات لقياس أداء موظفيها وتقييمهم بشكل دوري. تهدف هذه العملية إلى تحديد مدى تحقيق الموظفين لأهداف المؤسسة وتحديد مستوى أدائهم بالنسبة لمعايير الأداء المحددة. وتشمل عملية تقييم الأداء الإداري العديد من المراحل، بما في ذلك تحديد المعايير والمؤشرات التي يتم قياس الأداء بناءً عليها، وتحديد أدوات التقييم المناسبة والموثوقة، وإجراء عملية تقييم الأداء بشكل منتظم، وتحليل نتائج التقييم وتقديم التوصيات والإجراءات اللازمة لتحسين الأداء.

وتساعد عملية تقييم الأداء الإداري على تعزيز الإنتاجية والكفاءة في المؤسسة، وتحفيز الموظفين لتحقيق الأهداف وتحسين أدائهم. كما تمكن المؤسسة من تحديد الموظفين الذين يحتاجون إلى تدريب وتطوير، وتحديد نقاط القوة والضعف في العملية الإدارية بشكل عام.

ويمكن استخدام أنظمة تقييم الأداء المختلفة، مثل نظام التقييم الثابت ونظام التقييم المرن، ويتم اختيار النظام المناسب بناءً على حجم ونوع المؤسسة ومتطلباتها.

ولضمان نجاح عملية تقييم الأداء الإداري، يجب أن تتم بشكل شفاف وموضوعي، ويجب أن يكون للموظفين فرصة للتعرف على المعايير والأدوات التي سيتم استخدامها في تقييم أدائهم، ويجب أن يتم إعطاء الموظفين ملاحظات بناءة عن أدائهم.

أهمية تقييم الأداء

بشكل عام ، يمكن القول أن أهمية تقييم الأداء تكمن في النقاط التالية:

- 1- تحسين الأداء الفردي: يساعد تقييم الأداء الموظفين على تحديد نقاط القوة والضعف في أدائهم وتوفير الإرشادات اللازمة لتحسين الأداء في المستقبل.
- 2- تحديد الحاجة إلى التدريب: يمكن أن يوفر تقييم الأداء معلومات مفيدة حول الفروق في مستوى الأداء بين الموظفين وتحديد الحاجة إلى التدريب والتطوير لمساعدتهم على تحسين أدائهم.
- 3- تحسين الاتصال بين الإدارة والموظفين: يمكن أن يساعد تقييم الأداء في تحسين الاتصال بين الموظفين والإدارة من خلال توفير فرص للتعليم والتوجيه وتعزيز العلاقات الإيجابية بين الطرفين.
- 4- تحديد المكافآت والترقيات: يمكن استخدام تقييم الأداء كأداة لتحديد المكافآت والترقيات بناءً على أداء الموظفين ، مما يساعد على تحفيزهم وتحسين مستواهم في العمل.
- 5- تعزيز العدالة والمساواة: يمكن أن يوفر تقييم الأداء معايير واضحة لتقييم أداء الموظفين ، مما يساعد على تحسين العدالة والمساواة في المنظمة.
- 6- تعزيز الثقة بين الموظفين: يمكن أن يساعد تقييم الأداء في تعزيز الثقة بين الموظفين من خلال إظهار أن الإدارة تهتم بأدائهم وتدعمهم في تحسينه.

وظائف الإدارة العامة

وظائف الإدارة العامة هي متعددة ومتنوعة وتختلف حسب النوع والحجم والطبيعة والغرض من المؤسسة أو المنظمة التي تعمل فيها الإدارة. ومع ذلك، يمكن تلخيص بعض أهم وظائف الإدارة العامة على النحو التالي:

- 1- التخطيط: يتعلق هذا الدور بوضع الأهداف والخطط الاستراتيجية للمؤسسة أو المنظمة، ويشمل تحليل البيئة الداخلية والخارجية وتحديد الفرص والتحديات والتعامل معها بصورة مناسبة.
- 2- التنظيم: يتعلق هذا الدور بتوزيع العمل بين الموظفين وتعيين المسؤوليات والسلطات وتحديد الهيكل التنظيمي للمؤسسة أو المنظمة، ويشمل أيضاً تصميم الإجراءات والمناهج والنظم اللازمة لتحقيق الأهداف المحددة.
- 3- القيادة: يتعلق هذا الدور بتوجيه الموظفين وتحفيزهم لتحقيق الأهداف وتطوير مهاراتهم، ويشمل أيضاً توجيه العمل وتحديد الأولويات واتخاذ القرارات الصائبة.
- 4- التنسيق: يتعلق هذا الدور بتنسيق العمل بين الموظفين والأقسام المختلفة والموارد المختلفة لتحقيق الأهداف المحددة، ويشمل أيضاً تحديد العلاقات والتفاعلات بين الأنشطة المختلفة وتنسيق العمليات بصورة سلسة.
- 5- التحكم: يتعلق هذا الدور بمراقبة الأداء وتقييمه وتحسينه ومراقبة التقدم نحو تحقيق الأهداف المحددة، ويشمل أيضاً تحديد العوائق ومعالجتها واتخاذ الإجراءات اللازمة وسوف نعرضها بالتفصيل تباعاً على النحو الآتي:

التخطيط

وظيفة التخطيط هي إحدى الوظائف الأساسية في الإدارة العامة، حيث تعتبر عملية تحديد الأهداف والأهداف الفرعية وتحديد السبل اللازمة لتحقيقها. تشمل هذه الوظيفة عمليات التخطيط الاستراتيجي والتكتيكي والتشغيلي والحلول الإبداعية للمشكلات.

يتطلب التخطيط تقييم الظروف الحالية وتحليل المعلومات المتاحة لاتخاذ القرارات الملائمة. يتم تحديد الأهداف والأهداف الفرعية في هذه الوظيفة بطريقة محددة ومتفق عليها ومن ثم وضع الخطط المناسبة لتحقيقها.

يمكن تفصيل وظيفة التخطيط في عدة مراحل:

- 1- تحليل البيئة: حيث يتم تقييم العوامل الخارجية المؤثرة على العملية ومنها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتكنولوجية.
 - 2- تحديد الأهداف: حيث يتم تحديد الأهداف الرئيسية للمؤسسة ومن ثم تحديد الأهداف الفرعية لكل قسم.
 - 3- وضع الخطط: حيث يتم تحديد الإجراءات والأدوات اللازمة لتحقيق الأهداف المحددة.
 - 4- التنفيذ: حيث يتم تطبيق الخطط المحددة وإدارة الموارد المتاحة لتحقيق الأهداف.
 - 5- المراجعة والتقييم: حيث يتم مراجعة النتائج وتقييم الأداء وتحديد المشكلات واتخاذ الإجراءات اللازمة للتحسين.
- وظيفة التخطيط تساعد المؤسسات على تحقيق الأهداف المحددة وتفادي المشاكل والأخطاء وتحقيق النجاح المستدام في المستقبل.

أنواع التخطيط:

هناك عدة أنواع من التخطيط التي يستخدمها المدراء في الشركات والمؤسسات، ومن أهمها:

- 1- **التخطيط الاستراتيجي:** وهو التخطيط الذي يهدف إلى تحديد الأهداف الكبرى للمؤسسة وتحديد الخطط والإجراءات اللازمة لتحقيق تلك الأهداف. يتم تطوير هذا النوع من التخطيط على المدى البعيد، ويشمل تحديد رؤية المؤسسة ورسالتها وأهدافها الإستراتيجية، بالإضافة إلى وضع الخطط والإجراءات اللازمة لتحقيق هذه الأهداف.
- 2- **التخطيط الإداري:** وهو التخطيط الذي يهدف إلى تحديد الأهداف والإجراءات اللازمة لتحقيقها في المؤسسة على المدى القصير والمتوسط. يتضمن هذا النوع من التخطيط تحديد المهام والوظائف وتحديد الإجراءات اللازمة لتنفيذ المهام وتحقيق الأهداف، كما يشمل أيضاً توزيع الموارد والميزانية على الأقسام والفروع المختلفة في المؤسسة.
- 3- **التخطيط العملي:** وهو التخطيط الذي يركز على تنفيذ المهام والعمليات اليومية للمؤسسة، ويشمل تحديد الخطوات اللازمة لتنفيذ المهام المحددة، وتحديد المهام الأساسية للعاملين في المؤسسة، وتحديد الجدول الزمني لتنفيذ المهام المحددة.
- 4- **التخطيط الاستجابي:** وهو التخطيط الذي يتم اتخاذه عند حدوث أحداث غير متوقعة في المؤسسة، مثل الأزمات الطارئة أو الظروف الاقتصادية الصعبة، ويشمل تحديد الإجراءات اللازمة للتعامل مع هذه الأحداث وتقليل التأثير السلبي على المؤسسة.

مقومات التخطيط:

- التخطيط هو عملية تحديد الأهداف ووضع الخطط والإجراءات اللازمة لتحقيقها، ويعتبر من العناصر الأساسية في إدارة الأعمال. ولضمان نجاح عملية التخطيط، يجب توافر عدد من المقومات الأساسية التي سنذكرها فيما يلي:
- 1- **المعلومات الدقيقة:** يجب أن تكون المعلومات المستخدمة في عملية التخطيط دقيقة وموثوقة، وذلك لأن أي قرار خاطئ يمكن أن يؤدي إلى نتائج سلبية.
 - 2- **تحليل البيانات:** يجب أن يكون لدى المخطط القدرة على تحليل البيانات بشكل صحيح، وتقدير التأثيرات المترتبة على القرارات التي يتخذها.
 - 3- **التفكير المستقبلي:** يجب أن يتم التفكير بشكل استباقي ومستقبلي عند وضع الخطط، وذلك لأن المستقبل غير مضمون ومتغير.
 - 4- **التنسيق والتعاون:** يجب أن يكون هناك تنسيق وتعاون بين الأفراد والأقسام المختلفة في المؤسسة لتحقيق الأهداف المحددة.
 - 5- **المرونة:** يجب أن تكون الخطط مرنة وقابلة للتعديل حسب الظروف والتغيرات المتوقعة، وذلك لتلافي أي مشاكل أو صعوبات قد تنشأ.
 - 6- **التوقيت:** يجب أن تكون الخطط مواكبة للوقت، وأن تتم عملية التخطيط بما يتناسب مع المواعيد المحددة والمتوقعة.
 - 7- **المسؤولية:** يجب أن يتحمل المسؤولون عن الخطط المسؤولية الكاملة عن نتائجها، والعمل على تنفيذها بشكل صحيح.
- بشكل عام، يمكن القول بأن مقومات التخطيط تتمثل في جمع المعلومات وتحليلها.

التنظيم:

التنظيم هو عملية تحديد الهيكل التنظيمي للشركة وتنظيم الموارد المتاحة بطريقة فعالة لتحقيق أهداف الشركة. ويتضمن التنظيم العمليات المتعلقة بتوزيع المهام والمسؤوليات وتحديد السلطات والمسؤوليات وتحديد العلاقات بين الأفراد والإدارات والإشراف عليها.

تتضمن وظائف التنظيم:

- 1- تحديد الهيكل التنظيمي: حيث يتم تحديد الهيكل التنظيمي الذي يتم تنظيم الشركة عليه، والذي يشمل تحديد عدد الإدارات والوحدات التنظيمية وتحديد مهامها وعلاقاتها ببعضها البعض.
- 2- تحديد المسؤوليات: ويتم ذلك عن طريق تحديد الأشخاص الذين يتحملون المسؤولية عن تنفيذ المهام المحددة وتحديد مدى سلطتهم في اتخاذ القرارات.
- 3- توزيع المهام: حيث يتم تحديد المهام التي يجب أن تؤديها كل إدارة أو فريق عمل وتوزيعها على الموظفين الذين يتحملون المسؤولية عن تنفيذها.
- 4- تحديد العلاقات بين الأفراد والإدارات: ويتم ذلك عن طريق تحديد العلاقات بين الأفراد والإدارات وتحديد كيفية تبادل المعلومات والبيانات بينهم.
- 5- التخطيط للإشراف والتنظيم: ويتم ذلك عن طريق تحديد متطلبات الإشراف والتنظيم وتوفير الموارد اللازمة لتلبية هذه المتطلبات.

بشكل عام، فإن التنظيم يساعد على تحقيق الفعالية والكفاءة في العمل وتحقيق الأهداف المحددة بشكل أكثر فاعلية.

أهداف التنظيم:

تهدف عملية التنظيم في الإدارة إلى تحقيق عدة أهداف ومنها:

- 1- تحقيق التناسق والتنظيم الداخلي: حيث تهدف عملية التنظيم إلى ترتيب العلاقات بين الأفراد والإدارات والوظائف والأقسام المختلفة داخل المؤسسة، وتوضيح الصلاحيات والمسؤوليات وتحديد الوظائف الإدارية لكل فرد بشكل واضح، مما يؤدي إلى زيادة التناسق والتنظيم الداخلي.
- 2- زيادة الكفاءة والإنتاجية: حيث يساهم التنظيم في تحسين كفاءة العمل داخل المؤسسة، وتوجيه الجهود والإمكانات نحو تحقيق الأهداف المحددة بأسرع وقت وأقل جهد ممكن، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والكفاءة.
- 3- توفير الوقت والجهد: حيث يعمل التنظيم على توضيح الإجراءات والخطوات المتبعة في المؤسسة، وتحديد المسؤوليات والصلاحيات بشكل واضح، مما يساعد على توفير الوقت والجهد المبذول في العمل.
- 4- التواصل الفعال: حيث يساهم التنظيم في تحسين عملية التواصل داخل المؤسسة، وتوضيح الرسائل والإجراءات المتبعة والمسؤوليات المتعلقة بكل فرد، مما يساعد على تحقيق التواصل الفعال بين الأفراد والإدارات.
- 5- التكيف مع التغييرات الخارجية: حيث يعمل التنظيم على توضيح الأهداف والإجراءات المتعلقة بكل فرد وقسم داخل المؤسسة، وتحديد الصلاحيات والمسؤوليات بشكل واضح، مما يساعد المؤسسة على التكيف مع التغييرات الخارجية والتحديات التي تواجه المؤسسة.

الرقابة

الرقابة هي إحدى وظائف الإدارة الرئيسية، وتهدف إلى التأكد من أن الأداء الفعلي للمنظمة يتوافق مع المعايير المحددة والأهداف المرجوة، وأن الإجراءات والسياسات التي تم تطبيقها هي الصحيحة والمناسبة.

وتحتوي الرقابة على عدة مراحل أساسية، وهي:

- 1- وضع معايير الرقابة: يتم تحديد معايير ومقاييس للأداء الفعلي للمنظمة وتحديد المعايير المناسبة للمنتجات أو الخدمات التي تقدمها المنظمة.
- 2- مقارنة الأداء الفعلي بالمعايير: يتم التحقق من الأداء الفعلي للمنظمة بناءً على المعايير المحددة، ويتم مقارنتها بالأداء المتوقع والمحدد مسبقًا.
- 3- التحليل والتقييم: يتم تحليل الفروق بين الأداء الفعلي والمتوقع والتحقق من أسبابها، ومن ثم تحديد مدى ملاءمة الإجراءات والسياسات التي تم تطبيقها.
- 4- تصحيح الأخطاء والتحسين: يتم تطبيق إجراءات تصحيحية لتحسين الأداء الفعلي للمنظمة، وتحديد المشاكل ومعالجتها وتطوير خطط وبرامج تحسين الأداء المستقبلي.

وتتميز الرقابة بالعديد من الأهداف الهامة، منها:

- 1- تحسين الأداء الفعلي للمنظمة وتحقيق الأهداف المحددة.
- 2- ضمان الامتثال للسياسات والإجراءات والمعايير المحددة.
- 3- تحسين جودة المنتجات والخدمات التي تقدمها المنظمة.
- 4- تحسين كفاءة استخدام الموارد وتخفيض التكاليف.
- 5- تحسين علاقة المنظمة بالعملاء والموردين.

مشاكل قياس وتقييم أداء العاملين:

قياس وتقييم أداء العاملين هو عملية حيوية لتحسين الأداء في المؤسسات والشركات. ومع ذلك، تواجه عملية القياس والتقييم بعض المشاكل التي يجب معالجتها. ومن بين هذه المشاكل:

- 1- عدم تحديد معايير الأداء بوضوح: قد يؤدي عدم تحديد معايير الأداء بوضوح إلى صعوبة تقييم الأداء بشكل دقيق وفعال. لذلك، يجب على الشركات والمؤسسات تحديد معايير الأداء والمؤشرات المرتبطة بها وتوضيحها للموظفين.
- 2- عدم التوافق بين المعايير المتبعة: قد يتسبب عدم التوافق بين المعايير المتبعة في الشركة أو المؤسسة في اختلاف نتائج التقييم، مما يؤثر على صدق النتائج. لذلك، يجب على المؤسسات والشركات التوافق على المعايير المتبعة والطرق المستخدمة في تقييم الأداء.
- 3- عدم احتساب جوانب الأداء غير الملموسة: تشمل جوانب الأداء غير الملموسة مثل القدرة على التواصل والتعاون والعمل الجماعي. ويمكن أن يكون من الصعب قياس هذه الجوانب، ولكنها تعد أيضًا مهمة لتقييم الأداء بشكل كامل. لذلك، يجب على الشركات والمؤسسات تضمين هذه الجوانب في عملية التقييم.
- 4- تأثير العوامل الخارجية: يمكن أن تؤثر العوامل الخارجية مثل الاقتصاد والسوق على أداء العاملين في الشركات والمؤسسات، وهذا يمكن أن يؤثر على نتائج عملية التقييم. لذلك، يجب مراعاة العوامل الخارجية وتحديد كيفية تأثيرها

مفهوم الادارة الإستراتيجية:

الإدارة الاستراتيجية هي عملية تخطيط وتنفيذ الخطط والاستراتيجيات التي تحقق الأهداف الرئيسية للمؤسسة أو المنظمة بشكل فعال وكفاءة. وهي عملية استراتيجية تهدف إلى تحديد الاتجاه الذي يجب أن تتبعه المؤسسة أو المنظمة لتحقيق أهدافها، وكذلك تحديد الخطط والتكتيكات اللازمة لتنفيذ تلك الاتجاهات.

وتتضمن الإدارة الاستراتيجية عدة مراحل منها:

- a. تحليل البيئة الخارجية والداخلية للمؤسسة أو المنظمة، وذلك لتحديد الفرص والتهديدات والنقاط القوية والضعف في بيئة المؤسسة أو المنظمة.
 - b. وضع الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية للمؤسسة أو المنظمة، وتحديد القيم التي تتماشى معها.
 - c. وضع الخطط والاستراتيجيات اللازمة لتحقيق تلك الأهداف، وتنفيذ تلك الاستراتيجيات بشكل فعال وكفاءة.
 - d. تقييم الأداء وإجراء التحسينات اللازمة لتحسين الأداء وتحقيق الأهداف بشكل أفضل.
- ويتطلب النجاح في الإدارة الاستراتيجية التركيز على الرؤية والأهداف الطويلة الأمد، وتوجيه الموارد والجهود نحو تحقيق تلك الأهداف، ورصد وتحليل النتائج وتعديل الاستراتيجيات والخطط اللازمة لتحقيق الأهداف بشكل أفضل.

تعريف المفاهيم المرتبطة بالإدارة الإستراتيجية

من بين المفاهيم المرتبطة بالإدارة الاستراتيجية:

- 1- رؤية المؤسسة: وهي الصورة المستقبلية للمؤسسة التي تسعى إليها وتعبر عن ما تريد أن تصبح عليه في المستقبل. تساعد الرؤية على تحديد الهدف النهائي ووضع الخطط والإجراءات اللازمة لتحقيقه.
- 2- الرسالة: وهي الرسالة التي تحدد ماذا تفعل المؤسسة ولماذا تعمل وما هي فلسفتها وقيمها. تساعد الرسالة على تحديد هدف المؤسسة ورسم خطتها الاستراتيجية.
- 3- التحليل الاستراتيجي: وهو عملية تحليل البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة وتقييم نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات التي تواجهها. يساعد هذا التحليل على وضع الخطط الاستراتيجية المناسبة لتحقيق الأهداف المرسومة.
- 4- تحديد الأهداف: وهي عملية تحديد الأهداف الاستراتيجية الرئيسية التي تريد المؤسسة تحقيقها خلال فترة زمنية محددة. يجب أن تكون الأهداف ذكية ومحددة بوضوح ومتوافقة مع الرؤية والرسالة.
- 5- تطوير الخطط الاستراتيجية: وهي عملية وضع الخطط والإجراءات اللازمة لتحقيق الأهداف المرسومة. يجب أن تكون الخطط متوافقة مع الرؤية والرسالة وتأخذ في الاعتبار التحليل الاستراتيجي والأهداف المحددة.
- 6- تنفيذ الخطط الاستراتيجية: وهي عملية تنفيذ الخطط والإجراءات المحددة لتحقيق الأهداف المرسومة. يجب أن يتم تنفيذ الخطط بكفاءة وفعالية.

الإجراءات المنهجية للدراسة

مجتمع الدراسة والعينة :

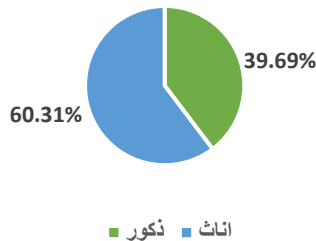
يتكون مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات والاداريين العاملين في مدراس خاصة في مدينة الرياض (5 مراكز تعليمية – وبلغ إجمالي العدد 200 فردا من أعضاء التدريس والاداريين في المدارس العالمية ، وقد تم توزيع 180 استبانة على عينة مختارة من أفراد مجتمع الدراسة أي بنسبة 90 % ، وتم استعادة 143 استبانة واستبعد منها 12 استبانة لم تستوفي الشروط ، ليصبح عدد الاستبانات الصالحة التي خضعت للتحليل الاحصائي 131 استبانة أي بنسبة 65.5 % من مجتمع الدراسة ويوضح الجدول توزيع الافراد كما يلي :

الفئة	عدد العاملين مجتمع الدراسة	الاستبانات الموزعة	الاستبانات المستلمة	الاستبانات الغير صالحة	الاستبانات الصالحة التي خضعت للتحليل
المعلمين والمعلمات	154	141	112	8	103
الإداريين والاداريات	46	39	31	4	28
الإجمالي	200	180	143	12	131

أولاً : تحليل نتائج الدراسة بناء على المعلومات العامة لعينة الدراسة من حيث (الجنس ، الفئة العمرية ، المؤهل العلمي ، طبيعة العمل و مدة الخدمة).

تم التعرف على عينة الدراسة من حيث عدد الذكور والاناث والفئات العمرية والمؤهل العلمي، ومدة خبرتهم في مجال العمل ويوضح الجداول ادناه تفاصيل افراد العينة :

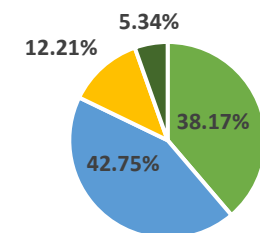
عامل الجنس :



الجنس	
39.69%	ذكور
60.31%	اناث

وتشير هذه النتيجة إلى ان إدارة المدارس العالمية تركز على توظيف الاناث وقد يكون السبب هو عدد الطالبات أكثر من الطلاب او بسبب الاناث اقل رواتب واجور من الذكور .

عامل الفئة العمرية :

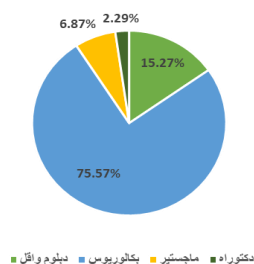


■ من 20 - 29 سنة ■ من 30 - 39 سنة
■ من 40 - 49 سنة ■ من 50 - 59 سنة

الفئة العمرية	
38.17%	من 20 - 29 سنة
42.75%	من 30 - 39 سنة
12.21%	من 40 - 49 سنة
5.34%	من 50 - 59 سنة
1.53%	أكثر من 60 سنة

وتشير هذه النتيجة إلى أن إدارة المدارس العالمية تركز على العنصر الشبابي في استقطاب المعلمين والاداريين .

عامل المؤهل العلمي:

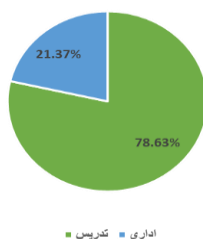


■ دكتوراه ■ ماجستير ■ بكالوريوس ■ دبلوم و اقل

المؤهل العلمي	
15.27%	دبلوم و اقل
75.57%	بكالوريوس
6.87%	ماجستير
2.29%	دكتوراه

عامل طبيعة العمل:

وتشير هذه النتيجة إلى أن إدارة المدارس العالمية تركز على الكوادر العلمية لتحقيق أهدافها .

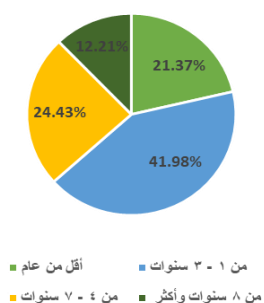


■ اداري ■ تدريس

طبيعة العمل	
78.63%	تدريس
21.37%	اداري

عامل مدة الخدمة:

وهذه نتيجة طبيعية فعنصر التدريس يجب أن يكون أكثر من الإداريين .



مدة الخدمة	
أقل من عام	21.37%
من 1 - 3 سنوات	41.98%
من 4 - 7 سنوات	24.43%
من 8 سنوات وأكثر	12.21%

وتشير هذه النتيجة إلى ان هناك عدم استقرار في عملهم الى حد ما وقد يؤثر سلبا على أداء المدارس لوجود معدل دوران وظيفي عالي .

الجدول ادناه يوضح توزيع افراد العينة بحسب المتغيرات أعلاه :

#	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة %
1	الجنس	ذكور	52	39.69%
		اناث	79	60.31%
2	العمر	من 20 - 29 سنة	50	38.17%
		من 30 - 39 سنة	56	42.75%
		من 40 - 49 سنة	16	12.21%
		من 50 - 59 سنة	7	5.34%
		أكثر من 60 سنة	2	1.53%
3	المؤهل العلمي	دبلوم واقل	20	15.27%
		بكالوريوس	99	75.57%
		ماجستير	9	6.87%
		دكتوراه	3	2.29%
4	طبيعة العمل	تدريس	103	78.63%
		اداري	28	21.37%
5	مدة الخدمة	أقل من عام	28	21.37%
		من 1 - 3 سنوات	55	41.98%
		من 4 - 7 سنوات	32	24.43%
		من 8 سنوات وأكثر	16	12.21%

ثانيا : نتائج استجابة أفراد عينة الدراسة للمتغيرات التي اعتمدت فيها من خلال عرض النتائج الإحصائية لإجاباتهم من خلال المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل متغير والاهمية النسبية .

تحليل نتائج الاستبيان للعوامل الإدارية في المدارس العالمية وذلك لوصف مستوى تطبيق العوامل الإدارية (التخطيط ، التنظيم ، القيادة ، الرقابة والتنسيق) ، وتقييم مستوى الأداء العام .

وتم تحديد و وصف مستوى التطبيق لكل مرحلة عن طريق استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وفقا للمعادلة التالية :

مدى التطبيق = (الدرجة الاعلى – الدرجة الادنى) / 3

مدى التطبيق = $3 / (1-5) = 1.33$

وبناء على ذلك يكون :

التطبيق المنخفض من 1 – 2.33

التطبيق المتوسط من 2.33 – 3.66

التطبيق المرتفع من 3.67 وأكثر

التخطيط

القسم	رقم السؤال	البيان	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	رتبة السؤال
التخطيط	1	تعمل المدرسة وفق خطة استراتيجية واهداف واضحة	33	33	25	24	16	3.33	1.36	66.6	1
	2	تخصص الإدارة العليا دعم مالي لتنفيذ الخطط	13	22	20	26	50	2.40	1.40	48.1	2
	4	تحت الإدارة الموظفين للمشاركة في اتخاذ القرار	10	20	25	28	48	2.36	1.32	47.2	3
	3	لدى المدرسة قسم مختص للبحث والتطوير	10	15	23	28	55	2.21	1.31	44.3	4
		الاجمالي العام						2.58	1.34		

وبحسب إجابات عينة الدراسة المتعلقة بعامل التخطيط اذ بلغت المتوسطات الحسابية لهذا العامل بين (2.21 – 3.33) على مقياس ليكرت الخماسي والمتوسط الحسابي العام (2.58) الذي يشير الى المستوى المتوسط لتطبيق التخطيط ، اذا كانت في المرتبة الأولى فقرة " تعمل المدرسة وفق خطة استراتيجية واهداف واضحة " وبلغ المتوسط الحسابي لها اعلى متوسط بمقدار (3.33) والمرتبة الأخيرة حصلت الفقرة " لدى المدرسة قسم مختص في التطوير والبحث " وبلغ المتوسط الحسابي لها ادنى متوسط بمقدار (2.58) .

وبشكل عام يتبين ان مستوى عامل التخطيط في المدارس العالمية من وجهة نظر الدراسة كان متوسطا ويوضح لنا بأن المدارس العالمية لا تعطي للتخطيط العلمي أهمية في اعمالها ولا يوجد قسم خاص لها .

التنظيم

القسم	رقم السؤال	البيان	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	رتبة السؤال
التنظيم	4	لدى المدرسة قسم مختص في التدريب والاهتمام بشئون الموظفين	16	27	25	28	35	2.70	1.38	54.0	1
	2	قامت المدرسة بعملية إعادة التنظيم خلال السنة السابقة	13	22	20	26	50	2.40	1.40	48.1	2
	1	لدى المدرسة هيكل تنظيمي بوضوح الوصف الوظيفي لكل موظف	8	21	15	38	49	2.24	1.28	44.9	3
	3	هناك تداخل في الصلاحيات أثناء ممارسة الموظفين وظائفهم	10	15	23	28	55	2.21	1.31	44.3	4
		الاجمالي العام						2.39	1.34		

وبحسب إجابات عينة الدراسة المتعلقة بعامل التنظيم اذ بلغت المتوسطات الحسابية لهذا العامل بين (2.21 – 2.70) على مقياس ليكرت الخماسي والمتوسط الحسابي العام (2.39) الذي يشير الى المستوى المتوسط لتطبيق التنظيم ، اذا كانت في المرتبة الأولى فقرة " لدى المدرسة قسم مختص في شئون الموظفين " وبلغ المتوسط الحسابي لها اعلى متوسط بمقدار (2.70) والمرتبة الأخيرة حصلت الفقرة " هناك تداخل صلاحيات في الممارسات الوظيفية " وبلغ المتوسط الحسابي لها ادنى متوسط بمقدار (2.21) .

وبشكل عام يتبين ان مستوى عامل التنظيم في المدارس العالمية من وجهة نظر الدراسة كان متوسطا .

القيادة

القسم	رقم السؤال	البيان	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	رتبة السؤال
القيادة	2	تركز إدارة المدرسة على اللوم وتصيد أخطاء الموظفين	32	29	32	21	17	3.29	1.34	65.8	1
	4	يتعامل رئيسي مع كافة الموظفين بدون تمييز وتحيز وبعدالة على أساس كفاءة العمل	21	27	46	16	21	3.08	1.27	61.7	2
	1	تفقد إدارة المدرسة المجال للموظفين لإبداء الآراء وطرح الأفكار الجديدة	7	10	29	30	55	2.11	1.19	42.3	3
	3	هناك قنوات اتصال مفتوحة ودائمة بين الإدارة والموظفين	5	9	27	30	60	2.00	1.14	40.0	4
		الاجمالي العام						2.62	1.24		

وبحسب إجابات عينة الدراسة المتعلقة بعامل القيادة اذ بلغت المتوسطات الحسابية لهذا العامل بين (2.00 – 3.29) على مقياس ليكرت الخماسي والمتوسط الحسابي العام (2.62) الذي يشير الى المستوى المتوسط لتطبيق القيادة ، اذا كانت في المرتبة الأولى فقرة " تركز المدرسة على اللوم وتصيد الاخطاء " وبلغ المتوسط الحسابي لها اعلى متوسط بمقدار (3.29) والمرتبة الأخيرة حصلت الفقرة " هناك قنوات اتصال مفتوحة ودائمة بين الإدارة والموظفين " وبلغ المتوسط الحسابي لها ادنى متوسط بمقدار (2.00) .

وبشكل عام يتبين ان مستوى عامل القيادة في المدارس العالمية من وجهة نظر الدراسة كان متوسطا

الرقابة

الرقم	السؤال	البيان	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	رتبة السؤال
4		يلتزم رؤسائي بممارسة دورهم الرقابي في العمل	26	24	35	18	28	3.02	1.41	60.3	1
2		هناك معايير أداء واضحة للحكم على كفاءة وفاعلية الموظف	9	17	28	36	41	2.37	1.24	47.3	2
1		يهتم رئيسي بمعالجة الأخطاء في العمل بشكل دائم	7	10	29	30	55	2.11	1.19	42.3	3
3		لدى المدرسة قسم مختص للتدقيق الداخلي والرقابة	7	6	21	36	61	1.95	1.14	38.9	4
		الإجمالي العام						2.36	1.25		

وبحسب إجابات عينة الدراسة المتعلقة بعامل الرقابة اذ بلغت المتوسطات الحسابية لهذا العامل بين (1.95 – 3.02) على مقياس ليكرت الخماسي والمتوسط الحسابي العام (2.36) الذي يشير الى المستوى المتوسط لتطبيق الرقابة ، اذا كانت في المرتبة الأولى فقرة " يلتزم رؤسائي بممارسة دورهم الرقابي في العمل " وبلغ المتوسط الحسابي لها اعلى متوسط بمقدار (3.02) والمرتبة الأخيرة حصلت الفقرة " لدى المدرسة قسم مختص للتدقيق الداخلي والرقابة " وبلغ المتوسط الحسابي لها ادنى متوسط بمقدار (1.95)

وبشكل عام يتبين ان مستوى عامل الرقابة في المدارس العالمية من وجهة نظر الدراسة كان متوسطا.

التنسيق

الرقم	السؤال	البيان	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	رتبة السؤال
2		يتم التنسيق بين موظفين المدرسة منعا للازدواجية في أداء العمل	9	17	28	36	41	2.37	1.24	47.3	1
1		يعمل جميع الموظفين في المدرسة وفق خطط موحدة لتحقيق اهداف المدرسة	7	10	29	30	55	2.11	1.19	42.3	2
4		يتم التنسيق مع مدراس خاصة أخرى للبحث عن سياسات وقضايا مشتركة	16	7	15	28	65	2.09	1.39	41.8	3
3		يتخذ رئيسي قرارته بالتنسيق مع الجهة ذات العلاقة	7	6	21	36	61	1.95	1.14	38.9	4
		الإجمالي العام						2.13	1.24		

وبحسب إجابات عينة الدراسة المتعلقة بعامل التنسيق اذ بلغت المتوسطات الحسابية لهذا العامل بين (1.95 – 2.37) على مقياس ليكرت الخماسي والمتوسط الحسابي العام (2.13) الذي يشير الى المستوى المنخفض لتطبيق التنسيق ، اذا كانت في المرتبة الأولى فقرة " يتم التنسيق بين الموظفين منعا للازدواجية في العمل " وبلغ المتوسط الحسابي لها اعلى متوسط بمقدار (2.37) والمرتبة الأخيرة حصلت الفقرة " يتخذ رئيسي قرارته بالتنسيق مع الجهة ذات العلاقة " وبلغ المتوسط الحسابي لها ادنى متوسط بمقدار (1.95)

وبشكل عام يتبين ان مستوى عامل الرقابة في المدارس العالمية من وجهة نظر الدراسة كان منخفضا

مستوى الأداء

الرقم السؤال	البيان	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	رتبة السؤال
2	تتمتع المدرسة بالقبول والرضا من الطلاب وأولياء الأمور	29	16	24	27	35	2.82	1.51	56.5	1
1	تسعى المدرسة للتعرف على المدارس الأخرى المنافسة لها وعمل مسوحات سوقية ووضع استراتيجيات للتعامل معها	15	13	16	43	44	2.33	1.34	46.6	2
4	تقدم المدرسة مزايا وعروض تنافسية لاستقطاب الطلاب	19	16	15	26	55	2.37	1.48	47.5	3
3	تقوم المدرسة باستخدام التقنية والتكنولوجيا في أعمال وأنشطة المدرسة	19	7	21	33	51	2.31	1.41	46.3	4
	الاجمالي العام						2.46	1.43		

وبحسب إجابات عينة الدراسة المتعلقة بمستوى الاداء اذ بلغت المتوسطات الحسابية لهذا العامل بين (2.31 – 2.82) على مقياس ليكرت الخماسي والمتوسط الحسابي العام (2.46) الذي يشير الى المستوى المتوسط لمستوى الاداء ، اذا كانت في المرتبة الأولى فقرة " تتمتع المدرسة بالقبول والرضا من الطلاب وأولياء الأمور " وبلغ المتوسط الحسابي لها اعلى متوسط بمقدار (2.82) والمرتبة الأخيرة حصلت الفقرة " تقوم المدرسة باستخدام التقنية والتكنولوجيا في امال وأنشطة المدرسة " وبلغ المتوسط الحسابي لها ادنى متوسط بمقدار (2.31)

وبشكل عام يتبين ان مستوى الأداء في المدارس العالمية من وجهة نظر الدراسة كان متوسطا ويوضح لنا ان المدارس العالمية لا تلجأ لاستخدام التقنية في اعمالها .

الملخص

تناولنا في بحثنا أثر الوظائف الإدارية الأساسية على أداء جودة المنظمات التعليمية العالمية في مدينة الرياض. وقد تم التطرق فيها إلى أربعة وظائف إدارية أساسية وهي: التخطيط، التنظيم، الإشراف، والرقابة. تم استعراض أهمية وظائف الإدارة الأساسية في الحفاظ على أداء جودة المنظمات التعليمية وتحقيق أهدافها. وقد تمت معالجة بعض المشاكل المرتبطة بقياس وتقييم أداء العاملين في المؤسسات التعليمية وتم ذكر بعض المراجع المهمة التي تعنى بالإدارة الاستراتيجية والوظائف الإدارية الأساسية.

In our research, we dealt with the impact of basic administrative functions on the quality performance of international educational organizations in the city of Riyadh. Four basic administrative functions have been addressed, namely: planning, organizing, supervising, and controlling. The importance of basic management functions in maintaining the quality performance of educational organizations and achieving their objectives was reviewed. Some problems related to measuring and evaluating the performance of employees in educational institutions have been addressed, and some important references dealing with strategic management and basic administrative functions have been mentioned.

المراجع

- كتاب إدارة الأعمال الحديثة، لهنري فايو، جون ريزي، ماري كويلز
 - كتاب إدارة الإستراتيجية، لفرانك روثا
 - كتاب إدارة الإستراتيجية وصناعة المستقبل، لستيفن كول وكريستين هيكرمان
 - كتاب إستراتيجية المؤسسات: الشركات والأسواق والمواقع والموارد، لجون كونج
 - كتاب إستراتيجية المنظمات الدولية: فرص وتحديات القرن الحادي والعشرين، للويس باو
 - كتاب إدارة الأعمال والإستراتيجية في القرن الحادي والعشرين، لديفيد فريدمان ودايفيد كراول
 - مجلة Harvard Business Review
 - مجلة Strategic Management Journal
 - مجلة Academy of Management Journal
-
- David, F. R., & David, F. R. (2017). Strategic management: A competitive advantage approach, concepts and cases. Pearson.
 - Grant, R. M. (2019). Contemporary strategy analysis: Text and cases edition. John Wiley & Sons.
 - Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2017). Fundamentals of management. Pearson.
 - Daft, R. L., & Marcic, D. (2017). Understanding management. Cengage Learning.
 - Drucker, P. F. (2012). The practice of management. Routledge.
 - Mintzberg, H., Ahlstrand, B., & Lampel, J. (2018). Strategy safari: A guided tour through the wilds of strategic management. Routledge.