



جامعة المنصورة
كلية التربية



واقع تطبيق قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض لمعايير جائزة التميز

إعداد

سعد بن عبد بنالله بن سعد آل قزام

إشراف

د/ عبد العزيز بن عبد الله بن عبدالعزيز العريني

الأستاذ المشارك بقسم الإدارة والتخطيط التربوي
بكلية العلوم الاجتماعية

مجلة كلية التربية – جامعة المنصورة

العدد ١٢٦ – إبريل ٢٠٢٤

واقع تطبيق قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض لمعايير جائزة التميز

سعد بن عبد بنالله بن سعد آل قضاة

مستخلص الدراسة

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض لمعايير جائزة التميز، وتحديد الصعوبات التي تواجه قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض في تطبيق معايير جائزة التميز، من وجهة نظر أفراد الدراسة، والتعرف على مقترحات تحسين تطبيق قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض لمعايير جائزة التميز، من وجهة نظر أفراد الدراسة.

منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي.

أداة الدراسة: صمم الباحث استبانة تضمنت (٧٧) عبارة موزعة على ثلاثة محاور رئيسية.

مجتمع وعينة الدراسة: تكون مجتمع أفراد الدراسة من (٤٦٢) قائداً في مدارس التعليم العام الابتدائية بمدينة الرياض، وتم تطبيق الاستبانة على عينة تبلغ (٢١٤) قائداً.

أبرز نتائج الدراسة:

١. أن تطبيق قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض لمعايير جائزة التميز من وجهة نظر أفراد الدراسة جاءت بدرجة موافقة (عالية) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.
٢. أن الصعوبات التي تواجه قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض في تطبيق معايير جائزة التميز من وجهة نظر أفراد الدراسة جاءت بدرجة موافقة (متوسطة).
٣. أن المقترحات لتحسين تطبيق قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض لمعايير جائزة التميز من وجهة نظر أفراد الدراسة جاءت بدرجة موافقة (عالية) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.
٤. أن من أهم المقترحات لتحسين تطبيق قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض لمعايير جائزة التميز من وجهة نظر أفراد الدراسة تجهيز قائد المدرسة قاعدة بيانات إلكترونية لمنسوبي المدرسة.
٥. أن من أبرز الصعوبات التي تواجه قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض في تطبيق معايير جائزة التميز من وجهة نظر أفراد الدراسة هي قصور الحوافز التشجيعية المقدمة للعاملين بالمدرسة للالتحاق ببرامج التنمية المهنية.

توصيات الدراسة :

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج، يمكن للباحث وضع التوصيات على النحو

الآتي:

١. يجب ان يصمم خطة التنمية المهنية بناءً على الاحتياجات التدريبية الفعلية. حيث جاءت بمتوسط حسابي قدره (٣.٥٢) وانحراف معياري (١.٠١٥).
٢. علي قائد المدرسة ان يجهز ورش العمل اللازمة لتحليل الواقع المدرسي باستخدام أحد نماذج التحليل بمتوسط حسابي (٣.٤٦) وانحراف معياري (١.١٦١).
٣. يجب الاهتمام بالحوافز التشجيعية المقدمة للعاملين بالمدرسة للالتحاق ببرامج التنمية المهنية. حيث جاءت بمتوسط (٣.٢٢) وانحراف معياري (١.٣٤١).
٤. يجب توفير الأماكن المخصصة لممارسة الأنشطة الطلابية داخل المدرسة حيث جاءت بمتوسط (٣.٠٥) وانحراف معياري (١.٣٢٤).

-
٥. وضع قائد المدرسة برنامجاً شاملاً لنشر ثقافة التميز وتعزيزها لدى منسوبيها حيث جاءت بمتوسط (٣.٠٥) وانحراف معياري (١.٠٧٤)
٦. يجب ان يجهز قائد المدرسة قاعدة بيانات إلكترونية لمنسوبي المدرسة وقد جاءت بمتوسط (٤.٢٢) وانحراف معياري (٠.٩٨٦)
٧. يجب ان يحقق قائد المدرسة الاستقرار والتوافق النفسي بين أعضاء المجتمع المدرسي وقد جاء ذلك بمتوسط (٤.١٩) وانحراف معياري (٠.٩٣٢)

Abstract

Aims of the study : this study aimed to know the reality of applying the standards of excellence award by the leaders of primary schools in Riyadh , to identify the obstacles which deter the leaders of primary schools in Riyadh from applying the standards of excellence award according to the viewpoint of the population study ,and to know the suggestions of applying the standards of excellence award by the leaders of primary schools in Riyadh according to the viewpoint of the population study .

the Methodology : in this study the researcher used Descriptive survey method

Tools of the study: the researcher designed a questionnaire contained 77 items divided on three major axes.

the population study : the population study contained 462 teachers from schools of public education in Thadiq province , this questionnaire was applied to a sample contained 214 leaders

the most important results of the study :

1. the degree of applying the standards of excellence award by the leaders of primary schools in Riyadh according to the viewpoint of the members of the study was of agreement degree according to the viewpoint of the study sample.
2. the obstacle which deter the leaders of primary schools in Riyadh from applying the standards of excellence award according to the viewpoint of the members of the study was of agreement degree (medium)
3. the suggestions for promoting the degree of applying the standards of excellence award by the leaders of primary schools in Riyadh according to the viewpoint of the members of the study was of agreement degree according to the viewpoint of the members of study sample.
4. the most important suggestions for promoting the degree of applying the standards of excellence award by the leaders of primary schools in Riyadh according to the viewpoint of the members of the study was providing the leaders of primary schools with data base about the school staff .
5. the most important obstacle which deter the leaders of primary schools in Riyadh from applying the standards of excellence award was inadequate encouragement for the school staff to attend the developing programs.

التعريف بماهية مشكلة الدراسة المقدمة:

يتبوء النظام التعليمي منزلة رفيعة في جميع مجتمعات العالم، حيث يمثل أهم أسباب النبوغ الفكري والتطور التكنولوجي والحضاري في المجتمعات، ولتحقيق ذلك يتطلب الوصول إلى أعلى مستويات من الأداء وهذا ما أمرنا به ديننا الحنيف الذي أعطى أهمية كبرى للتميز في العمل وطريقة أدائه قال تعالى ((الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا وَهُوَ الْعَزِيزُ الْعَفُورُ)) وكلمة "أحسن عملاً" تدعو إلى إتقان العمل. (سورة الملك، الآية ٢) وقال صلى الله عليه وسلم ((إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه)) (رواه الطبراني والبيهقي) . فإتقان العمل يعني الوصول إلى أعلى درجات من التميز في ذلك.

ويعد التميز في الأداء من أكثر الموضوعات أهمية في الإدارة حيث ذكر السلمي(٢٠٠٢م،ص٢٠) أن تحقيق التميز تأتي في مقدمة اهتمامات المنظمات ومنها المنظمات التربوية وهذا بدوره يتطلب من القيادات التربوية بذل الجهود المكثفة لتحقيق النجاح وإحراز التقدم في ظل التحديات العالمية الجديدة ومع تعدد الأساليب الإدارية الحديثة في التربية نشأ مفهوم التميز. وتأكيداً للتميز ظهرت العديد من النماذج في التميز ومنها النموذج الياباني للتميز، والنموذج الأمريكي للتميز الأداء، والنموذج الأوربي للتميز (الحيدري، والعمري، ٢٠٠٧م، ص٤٢). ومن أجل الوصول للتميز سعت كثيراً من الدول العالمية والعربية إلى إقرار جوائز للتميز ومنها : جائزة مالكوم بالدريدج للجودة القومية ، جائزة أوهايو للتميز ، جائزة لينكولن للتميز العمل، الجائزة الأوربية للجودة، جائزة التميز المدرسي بسنغافورة، جائزة حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز ، جائزة أبوظبي للأداء الحكومي المتميز ، جائزة الملك عبدالله الثاني للتميز الأداء الحكومي ، جائزة دبي للأداء الحكومي المتميز، جائزة التعليم للتميز، جائزة خادم الحرمين الشريفين الملك فهد لتكريم المخترعين والموهوبين، جائزة جامعة الملك سعود للتميز العلمي، جائزة الأمير محمد بن فهد للأداء الحكومي المتميز ، جائزة الملك عبدالعزيز للجودة في قطاع التعليم . (ناصر وهاشم ٢٠١٠م)

ولتحقيق أعلى مستوى من الأداء قامت وزارة التعليم بإطلاق جائزة التميز للتعليم بتاريخ ١٤٣١هـ، وقد حددت اللجنة عدد من الفئات المستهدفة للجائزة ومن بينها فئة الإدارة والمدرسة المتميزة، حيث ذكر ناصر وهاشم(٢٠١٠م،ص٧٩) بأن التميز هو وصول المنظمة سواء كانت مدرسية أم غير ذلك إلى أعلى مستوى من الأداء.

وتعد القيادة المدرسية من العناصر الفاعلة في تطبيق مفهوم التميز مما له التأثير الإيجابي في رفع كفاءة أداء العاملين، حيث ذكر الجساسي (٢٠١١م،ص٢٩) أن العنصر البشري من أهم العناصر المؤثرة في نجاح المؤسسات وتحقيق أهدافها وتميزها، لذلك لا بد من الاهتمام البالغ بهذا العنصر وتعزيز العوامل المؤثرة في تحسين أدائه وإيجاد الدافعية لديه وتحفيزه من خلال إطلاق المبادرات عن جوائز للتميز في الأداء. وذلك ما أكدته دراسة (الزهراني، ١٩٩٥م) والتي هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الحوافز على الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بالتعليم العام والكادر الخاص بالمعلمين ومدى تأثيره على رضاهم، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها : وجود علاقة طردية بين الحوافز وخلق الجو الملائم للعمل وبين مستوى الأداء والإنجاز، ودراسة (الربيش، ٢٠٠٨م) والتي هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الحوافز في رفع كفاءة أداء العاملين في المجال التربوي بمدينة الرياض، وتوصلت إلى العديد من النتائج أبرزها: هناك علاقة قوية بين الحوافز المادية والحوافز المعنوية والتي لا تقل أهمية عنها.

مشكلة الدراسة:

وبما أن جائزة التعليم للتميز أنهت دورتها الثامنة فإن قياس أثرها يعد من الأهمية بمكان؛ لتحديد نقاط القوة وتعزيزها ونقاط الضعف وعلاجها ومن خلال السنوات التي قضاها الباحث في مجال القيادة المدرسية لاحظ الباحث وجود بعض من جوانب القصور في تطبيق معايير جوائز التميز وذلك ما أثبتته دراسة (السواط، ٢٠٠٦م) وهدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع ممارسة الإدارة التعليمية في الحوافز التشجيعية لمعلمات المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أبرزها: أنه يتم ممارسة الحوافز التشجيعية من قبل الإدارة المدرسية بدرجة منخفضة بشكل عام، ودراسة (الريبيش، ٢٠٠٨م) وهدفت الدراسة إلى التعرف على دور الحوافز في رفع كفاءة أداء العاملين في المجال التربوي بمدينة الرياض، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أبرزها: وجود معوقات تواجه استخدام الحوافز بنوعها للعاملين التربويين بمختلف فئاتهم، ودراسة (مريم، ٢٠١٦) وهدفت الدراسة إلى تصور مقترح لتطبيق معايير جائزة وزارة التعليم للتميز بالمدارس الثانوية للبنات بمنطقة عسير وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أبرزها: وجود عدد كبير من المعوقات التي تحول دون تطبيق جائزة التعليم للتميز في المدارس الثانوية الحكومية للبنات بعسير، وأن هناك وعياً من قبل مديرات ووكيلات المدرسة لمعوقات تطبيق معايير الإدارة والمدرسة المتميزة. مما دفع الباحث إلى دراسة واقع تطبيق قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض لمعايير جائزة التميز.

أسئلة الدراسة:

تمثلت مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

- س١/ ما واقع تطبيق قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض لمعايير جائزة التميز من وجهة نظر أفراد الدراسة؟
- س٢/ ما الصعوبات التي تواجه قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض في تطبيق معايير جائزة التميز من وجهة نظر أفراد الدراسة؟
- س٣/ ما المقترحات لتحسين تطبيق قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض لمعايير جائزة التميز من وجهة نظر أفراد الدراسة؟
- س٤/ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض في تطبيق معايير جائزة التميز تعزى لمتغيرات (الخبرة في القيادة المدرسية-والمؤهل الدراسي)؟

أهداف الدراسة:

١. التعرف على واقع تطبيق قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض لمعايير جائزة التميز.
٢. تحديد الصعوبات التي تواجه قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض في تطبيق معايير جائزة التميز.
٣. التعرف على مقترحات تحسين تطبيق قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض لمعايير جائزة التميز.
٤. توضيح الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض في تطبيق معايير جائزة التميز تعزى لمتغيرات (الخبرة في القيادة المدرسية، والمؤهل الدراسي).

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة الحالية من حيوية موضوعها، وهي معايير جائزة التميز، لذا تسعى الدراسة إلى الإسهام في تطوير العملية التربوية.

الأهمية النظرية:

١. قد تسهم الدراسة في معرفة قادة المدارس لمعايير جائزة التميز في تحسين العملية التربوية.
٢. تؤمل الدراسة إلى الكشف عن واقع تطبيق قادة مدارس المرحلة الابتدائية لمعايير جائزة التميز.
٣. لفت النظر إلى أهمية معرفة معايير جائزة التميز وانعكاسها على أداء قادة المدارس والكادر التعليمي والحاجة إلى مزيد من الدراسات حول الموضوع.

الأهمية العلمية:

١. يمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تنفيذ قادة المدارس لمعايير جائزة التميز لحل مشكلاتهم التربوية، وتحسين أدائهم.
٢. من المؤمل أن تساعد هذه الدراسة قادة مدارس المرحلة الابتدائية في التعرف على معايير جائزة التميز.
٣. من المؤمل أننتشر هذه الدراسة الاهتمام لدى الباحثين والباحثات للقيام ببحوث ودراسات أخرى في المجال نفسه أو المجالات الأخرى المشابهة.

حدود الدراسة:

- أولاً: الحدود الموضوعية /** اقتصرت الدراسة على معرفة واقع تطبيق قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض لمعايير جائزة التميز، والصعوبات التي تواجههم في ذلك، والإجراءات المقترحة لتطوير جائزة التعليم للتميز من وجهة نظر الباحث ونظر قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض.
- ثانياً: الحدود الزمانية /** تم إجراء الدراسة في الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٣٨-١٤٣٩.
- ثالثاً: الحدود المكانية /** مدارس المرحلة الابتدائية بنين بمدينة الرياض عدا (المدارس الأهلية، ومدارس تحفيظ القرآن، ومدارس البرامج الخاصة).

مصطلحات الدراسة:

- **قائد المدرسة: يعرفه الباحث إجرائياً /** هو القائد الذي يقوم بالإشراف على إدارة المدرسة لضمان سير العملية التربوية ويقوم بتنسيق جهود العاملين وتقويم سير العملية التربوية ومساعدة من يقوم على إدارتهم إلى التغيير والتطوير والسير نحو الأفضل.
- **تعريف المعيار:** بأنه عبارة تستخدم للحكم على جودة المنهج أو طريقة التدريس أو أسلوب التقويم أو برنامجاً للتنمية المهنية للمعلمين (وزارة التعليم، ٢٠٠٩م، ص٣).
- **جائزة التعليم للتميز:** هي منحة تقديرية سنوية تقدمها التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية تستهدف التكريم اللائق لكل من المعلم المتميز، والقائد والمدرسة المتميزة والمرشد الطلابي المتميز والمشرف التربوي المتميز (من الجنسين) وذلك تثمينا لجهودهم وتقديراً لأدائهم الإبداعي ولدفعهم نحو التميز الدائم ليصبحوا نماذج مجتمعية سعودية يحتذى بها في عصر التميز ومجتمع المعرفة (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٠م)، ويتبنى الباحث تعريف وزارة التعليم لجائزة التعليم للتميز كتعريف إجرا

الإطار النظري والدراسات السابقة

سيتناول الباحث في هذا الفصل الإطار النظري لدراسة والذي يحتوي على عدد من الموضوعات ذات الصلة بموضوع الدراسة ثم يستعرض الباحث عدد من الدراسات السابقة في المجال النظري.

جائزة التعليم للتميز:

التعريف بجائزة التعليم للتميز:

حرصت المملكة العربية السعودية على نشر وتعزيز ثقافة التميز في المجتمع السعودي فسعت وزارة التعليم إلى نشر ثقافة التميز بين أعضاء مجتمع التعلم في وزارة التعليم بما يحقق أهدافها في إعداد جيل صالح ينهض بمستقبل البلاد في إطار القيم الإسلامية السامية.

واستحدثت جائزة التعليم للتميز عندما صدر قرار وزير التعليم بالإطلاق لائحة جائزة التعليم للتميز بتاريخ ١٦/٢/١٤٣١هـ.

وقد أعدت اللجنة العلمية ١٤٣١ هـ دليلاً لجائزة التعليم للتميز في طبعتها الثانية وفيما يلي عرض لأهداف الجائزة ورؤيتها ورسالتها ومعاييرها، وذلك لتشجيع الممارسات التربوية في كافة قطاعات وزارة التعليم على مستوى الميدان وإبرازها.

رؤية الجائزة:

الريادة العالمية لجوائز التميز التربوية في عصر المعرفة.

رسالة الجائزة:

تحفيز الميدان التعليمي والإداري نحو الأداء المتميز وتشجيع الممارسات المتميزة والتفوق العلمي وتكريم المبدعين والتميز بين علمياً وتربوياً وإدارياً ونشر ثقافة التميز والعمل للإتقان.

أهداف الجائزة:

تشجيع الممارسات التربوية المتميزة في كافة مؤسسات وزارة التعليم على مستوى الميدان وإبرازها وتسعى الجائزة الى تحقيق عدد من الأهداف الفرعية وهي:

١. تشجيع التميز في التعليم العام تقدير المعلم والمدير والطالب والمدرسة المتميزة ومن في حكمهم.
٢. نشر ثقافة التميز والإبداع والجودة والالتزام للإتقان.
٣. إبراز دور المعلم والمعلمة وأهميتها ومكانتها في المجتمع.
٤. إذكاء روح التنافس الشريف ما بين التربويين والتربويات لتقديم أفضل ما لديهم من ممارسات.
٥. تطوير الممارسات التربوية والإدارية والارتقاء بمستوى الأداء.

الجوائز العالمية والعربية والمحلية:

الجوائز العالمية:

أولاً: جائزة مالكوم بالدريدج للجودة القومية:

يعتبر مالكم أحد رواد إدارة الجودة الشاملة الأمريكية التخصصات الجائزة باسمه، وتم الإعلان عنها في عام ١٩٨٧م تقديراً لجهوده في تحسين كفاءة وفاعلية وزارة التجارة الأمريكية، ويحق لشركة الصناعة والخدمية الدخول في منافسات جائزة بالدريدج والتي تعد من أكثر الجوائز في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث غيرت مفاهيم الشركات الكبرى مثل كرايسلر وجينرال موتورز وفورد وغيرها، وبدأ العمل الجاد يضيق الهوة بين المنتجات الأمريكية واليابان، وهو ما انعكس بشكل إيجابي حول العالم، حيث قامت المؤسسات الخدمية مثل المستشفيات والمدارس والجمعيات الخيرية في الولايات المتحدة الأمريكية وخارجها بتبني مفاهيم الجودة وضمان الجودة، وما زالت الجهود مستمرة لمزيد من التميز والتطوير المستمر، وبرنامج بالدريدج هو نموذج مثالي للجودة يتم من خلاله تحديد وتقييم التطور المؤسسي بشكل فعال، وتم نشر معايير بالدريدج في مجال التعليم المرة الأولى عام ١٩٩٩م، وهي تمنح المؤسسات التعليمية نظاماً شاملاً يمكنها من التوفيق بين أهدافه الأساسية ورؤيته وقيمتها والموارد المالية اللازمة لتحقيق تقدم بعيد المدى.

ويمكن وصف هذا البرنامج بأنه مرن وشامل في الوقت ذاته، لذا فإنه يناسب أية مؤسسة تعليمية وقد تم العمل بمعايير بالدريدج التعليمية منذ أكثر من خمسة أعوام في المؤسسات التعليمية في الولايات المتحدة الأمريكية بهدف تطوير أدائها (تشارلز ديليو، وآخرون، ٢٠٠٦م).

ثانياً: جائزة أوهايو للتميز:

تأسست هذه الجائزة هي عام ١٩٩٧م لتقديم الدعم والإرشاد للمنظمات من الدرجة الأولى في السوق، وجائزة أوهايو تقدمها منظمة غير هادفة للربح ومعفية من الضرائب، ورسالتها السعي نحو تميز الأداء وتحسين الأداء المستمر بين المنظمات التعليمية والصحية والحكومية، وجائزة أوهايو للتميز تركز جهودها في قطاع التعليم لبناء ممارسات وعمليات الجودة في أنظمة تلك المؤسسات، ويعبر عن التميز من خلال الجائزة ذات المستويات المتعددة ومستوى الجائزة، مشيراً إلى مدى الالتزام والممارسات المتقدمة لعمليات الجودة بالإضافة إلى التقدم الواضح نحو التميز (ناصف وهاشم ٢٠١٠م، ص٤٧).

وجائزة أوهايو تستخدم في تقييم المنظمات مثل معايير جائزة مالكولم بالدريدج لتمييز الأداء وقد وضعت ثلاث مستويات على الجائزة، بالإضافة إلى أنها تخضع للفحص والتقييم للتميز بالأداء، وهي تتلقى زيارة فريق من الممتحنين الذي يقدم تقريراً شاملاً كنوع من التغذية الراجعة وتحديد المستوى المطلوب لذلك.

والمستوى الأول يعرف على أنه المستوى المبدئي للتميز أو "الالتزام عن قرب بالتميز" وفي هذا المستوى تبدأ رحلة التميز تجاه فهم مبادئ وممارسات التميز وتطبيق المنظمة معايير أوهايو للتميز ويقوم فريق الفحص بزيارة موقع المنظمة حوالي نصف يوم وذلك لتطوير والتوجيه وحينئذ يشير الممتحنين إلى العمليات أو النظم التي ربما تكون مفيدة للتحسين المستمر بالمنظمة، والمستوى الثاني المرتبط بالالتزام يكشف عن جدية طالبي الجائزة في تعقبهم للتميز والتحسين المستمر ويكون عليهم أن يقدموا بملف بحد أقصى ١٥ صفحة يعبرون فيها عن مدى استجاباتهم للمعايير علاوة على ذلك فإن فريق البحث والمراجعة الخارجية يقوم بزيارة الموقع لمدة يوم واحد ويفهم من ذلك أن المنظمات تربط نتائجها بالعمليات التي اتبعتها (ناصف وهاشم ٢٠١٠م، ص٤٨).

وفي المستوى الثالث والمعروف بجائزة الحاكم للتميز والذي يشير إلى أنه على المتقدمين للحصول على الجائزة لهذا المستوى ان يبرهنوا على انه نموذج التميز في الجودة داخل الولاية بالإضافة الى ذلك عليهم ان يعلنوا عن ممارستهم لعمليات ذات منزلة ومكانة عالية والتي تخدم كنماذج للدور بالنسبة للآخرين.

ثالثاً: جائزة لينكولن لتمييز العمل:

أخذت كنموذج بعد جائزة الجودة القومية لمالكولم بالدريدج واعترفت بالإنجازات تلك المنظمات التي نفذت فلسفة الجودة الشاملة وحسنة جودة منتجاتها وخدماتها وقدمت نماذج للآخرين ليتبعوها وقد أدى برنامجها الخاص بالجائزة إلى التحسين المستمر ورضا العميل والمنافسة العالمية للمنظمات بولاية إلينوي الأمريكية والاعتراف بالتميز في قيادة الجودة وتعد معايير مؤسسة لينكولن والجائزة المصاحبة لها في ولاية إلينوي مثلاً لإحدى الجوائز المشابهة لجائزة بالدريدج وتحدد هدف مؤسسة لينكولن في الارتقاء بالأداء والتحسين المستمر بالولاية من خلال ما يلي:

١. مبادرات التعلم.
 ٢. مكافآت وجوائز لينكولن للتميز التي تعد حافزاً لمساعدة المنظمات بالولاية لبلوغ التميز.
- وتشارك معايير لينكولن مع معايير بالدريدج في العديد من المجالات وهي:
١. توجيه كل من النتائج والكيفية التي يتحقق بها.
 ٢. دوائر التعلم.
 ٣. كل مظاهر النظام المؤسسي الشامل.
 ٤. وسائل تكامل ممارسات الإدارة.

٥. تلبية احتياجات وتوقعات كل من الطلاب والآباء وأصحاب العمل والعاملين الموردين،
وعليه فإن من الأهمية بمكان إطار عمل معايير لينكولن وبالدرج لتمييز الأداء، حيث
يشمل إطار العمل سبعة معايير وكل معيار يندرج تحته مجموعة معايير فرعية
(ناصر وهاشم ٢٠١٠م).

رابعاً: الجائزة الأوروبية للجودة

وتعتمد نمودجا مبنية على خبرات وتجارب شركة أوروبية وتسمى هذه الجائزة EFQM اختصاراً لـ The European foundation for quality management. وهي نموذج مبنية على خبرات وتجارب ١٤ شركة من الشركات الأوروبية وعلى نموذج بالدريج بالولايات المتحدة الأمريكية ونموذج ديمنج في اليابان وتم تطوير النموذج في تسعة مجالات خمسة منها تمثل كيفية التشغيل والأخرى تمثل النتائج بالنسبة للمجالات الخمسة الأولى وتتضمن الدخول في ثقافة الكلية وتشمل القيادة النظام والاستراتيجية إدارة الأفراد والموارد والعملية وتتضمن النتائج الأربعة عناصر التي تمثل كيفية قياس المنظمة وهي رضا العميل ورضا الأفراد والتأثير في المجتمع ونتائج العمل (ناصر وهاشم ٢٠١٠م، ص ٤٩).

معايير التميز للجائزة الأوروبية للتميز:

تنقسم معايير الجائزة الأوروبية للتميز إلى مجموعتين محددة بالنسب المئوية لمشاركتها والتي تعادل في مجموعها ١٠٠ وهما:

١. مجموعة مرتبطة بعمل النظام القيادة والعاملين والاستراتيجية والموارد الأخرى بالإضافة إلى العمليات.
٢. مجموعة مرتبطة بالنتائج التي يحققها النظام في ما يتعلق بالعاملين والمتعاملين معه والمجتمع عموماً.

وهذه الجائزة تمنح سنوياً من قبل المؤسسة الأوروبية لإدارة الجودة العديد من المنظمات في كافة قطاعات الأعمال التي تطبق عملية التقييم وفقاً للمعايير المحددة في كل مجال من المجالات التسعة التميز على أساس مدى تحقيق المنظمة لتلك المعايير حيث تقوم منظمات الجودة الأوروبية بزيارة موقع المنظمة وإعداد التقارير الخاصة بالمراجعة الميدانية والتقييم النهائي.

خامساً: جائزة التميز المدرسي بسنغافورة

يعد نموذج التميز المدرسي بسنغافورة وسيلة لقياس التحسين المستمر وفرصه لتحقيق التميز الذي ييسر حصول المنظمة على الجوائز إذا أن في المدارس في سنغافورة التزمت تطوير نفسها إلى مدارس متميزة ومن ثم أعطيت مزيداً من الاستقلالية حتى تكون مرنة ومستجيبة لاحتياجات طلابها وقد تم تشجيع مديري المدارس لقيادة العاملين معهم وإدارة النظم المدرسية بهدف الوصول إلى نتائج تعليمية مرغوبة وهذا يعتبر امتداداً للتغيرات التي قدمت عليها المدارس منذ عام ٢٠٠٠ م وبناء على ذلك واجبا من المدارس تقييم نفسها ذاتياً باستخدام نموذج التميز المدرسي الجديد SEM انه نموذج التميز المدرسي هو نموذج التقييم الذاتي للمدارس والذي تم اقتباسه من نماذج الجودة المختلفة والمطبقة في منظمات الأعمال مثل المنظمة الأوروبية لإدارة الجودة EFQM وإجازة الجودة القومية لمالكوم بالدريج الأمريكية (نسخة التعليم) وقد بذل جهد كبير في إعداد هذا النموذج حتى تصل المدارس في سنغافورة إلى المستوى المالي الذي يسمح بمقارنتها مع المدارس الأخرى على المستوى الدولي.

ويوجه نموذج SEM للتميز المدرسي من خلال مجموعة من القيم الأساسية التي تحدد الغرض من وتركز على أهمية وجود قيادة مدرسية قوية تضع الطلاب في المقام الأول وتنتظر للمعلمين على أنهم عناصر هامة لأحداث جودة التعليم كما يعترف بأهمية العمليات المتمركزة حول

الطالب في التوصل لنتائج داعمه ويعترف أيضا بنتائج التميز التي تلبي الهدف وتدعمه على مدار عدد من السنين (ناصر وهاشم ٢٠١٠م، ص ٥٨).

الجوائز العربية:

ارتأت بعض الدول العربية أن التميز في الأداء ليس خيارا وإنما مطلب يستوجب قدمته ومن ثم بدرس في إنشاء جملة من الجوائز لتشجيع مؤسسات القطاع الحكومي على التميز وتمثل هذه الجوائز في مايلي:

أولا: جائزة حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز:

استحدثت جائزة حمدان بن راشد آل مكتوم وللأداء التعليمي المتميز في عام ١٩٩٨ ، ومهمتها الارتقاء بمستوى الأداء والإبداع والإجادة في مجال التربية والتعليم وتشجيع روح المبادرة والإبداع والابتكار والتميز والمساهمة في توفير بيئة وظروف تربوية وتعليمية حديثة ومتطورة ومشجعة للابتكار والريادة والتميز ومرة الجائزة بمراحل تطويرية عديدة شملت اتساع نطاقها الجغرافي وقفزات كمية ونوعية فقد كانت مقتصرة على إمارة دبي ومن ثم شملت جميع الإمارات ومنها الى مستوى دول الخليج والعالم العربي وفي عام ٢٠٠٨ انطلقت الى العالمية بجائزة حمدان بن راشد آل مكتوم/ اليونيسكو لمكافأة الممارسات والجهود المتميزة لتحسين أداء المعلمين(جائزة حمدان ٢٠١٤)

ثانيا: جائزة أبوظبي للأداء الحكومي المتميز:

وهي عبارة عن برنامج استحدثته دائرة الأداء الحكومي بهدف توفير خارطة طريق الطراز العالمي تتبعها كافة الأطراف المشاركة في نموذج التميز للجائزة والمستفيدة منه كما يتسنى لمكتب الجائزة مساعدة كافة المؤسسات الحكومية على وضع خطة الاستراتيجية الوطنية لإمارة أبوظبي وذلك باستخدام أدوات التميز

ومن الاهداف التي تسعى إليها الجائزة ما يلي:

١. العمل على الارتقاء بأداء المؤسسة وممارستها وقدراتها بناءً على نموذج ثابت مؤكد للتميز.
٢. تسهيل أفضل الممارسات وتوصيلها الى الآخرين والمشاركة فيها على الصعيدين الوطني والدولي.
٣. رفع مستويات الجودة وتقليل التكاليف الإنتاج من خلال القضاء على التالف والفاقد.

ثالثا: جائزة الإمارات العربية للأداء الحكومي المتميز:

- تم إنشاء جائزة الشيخ خليفة للتميز الحكومي والتي تقوم على ثمانية عناصر وهي:
١. الرؤية بمعنى أن تكون الوجه الرئيسي لتمكين القطاع الحكومي بالدولة من الريادة والتميز في الأداء.
 ٢. الرسالة بمعنى تحقيق التفوق في نتائج أداء القطاع الحكومي ومواردها البشرية الدولة من خلال تطبيق نموذج عالمي للتميز وإطلاق مجموعة متنوعة مستمرة من المبادرات التطويرية بما يعزز ثقافة الإبداع والولاء والتميز لدى كافة العاملين بالقطاع الحكومي.
 ٣. تجذير فكر وثقافة التميز والجودة في القطاع الحكومي وتعميق الوعي بمفاهيم وتطبيقات الجودة الشاملة.
 ٤. الارتقاء بأداء وخدمات القطاع الحكومي بالدولة وتعزيز قدراته ونتائج أدائه وتطوير منهجياته وأساليب عمله بالتركيز على متلقي الخدمة وبما يفوق توقعاتهم.
 ٥. تشجيع روح التعاون والشراكة الإيجابية بين الوزارات والجهات الحكومية المختلفة وتحفيزهم على التميز والتفوق في جميع المجالات.

٦. توفير مرجعية إرشادية وأسس معيارية لقياس مدى التفوق والتميز في نتائج الخطوط التنموية الشاملة للقطاع الحكومي بالدولة.
٧. تقدير الممارسات والتجارب المتميزة والمبادرة التطويرية الهادفة والأداء المتميز في القطاع الحكومي.
٨. تكريم الإنجازات المبدعة والأداء المتميز للعاملين وفرق العمل في القطاع الحكومي (ناصر وهاشم ٢٠١٠م).

رابعاً: جائزة الملك عبد الله الثاني لتميز الأداء الحكومي:

تم إنشاء الجائزة في عام ٢٠٠٢م بهدف تعزيز دور القطاع العام في خدمة المجتمع الأردني بكل قطاعاته عن طريق نشر الوعي بمفاهيم الإدارة والجودة الشاملة والأداء المتميز وإبراز الجهود المتميزة لمؤسسات القطاع العام وعرض إنجازاتها في تطوير أنظمتها وخدماتها وتعد هذه الجائزة أرفع جائزة للتميز على المستوى الوطني وتتضمن معايير الجائزة كلا من القيادة وإدارة الموارد البشرية وإدارة العمليات وإدارة المعرفة والنتائج.

وتؤكد رؤية الجائزة على خلق ثقافة التميز لدى المؤسسات الحكومية في الأردن بحيث تسعى المؤسسات والأفراد الى تحقيق التميز في أدائهم للوصول إلى الممارسات الدولية المثلى أو التفوق عليها.

وتهدف الجائزة إلى إحداث نقلة نوعية وذلك بالتطوير في أداء الوزارة والمؤسسات الحكومية في خدمة المواطنين الأردنيين والمستثمرين وتعزيز تنافسيتها عن طريق نشر الوعي بما فيهم الأداء المتميز والإبداع والجودة والشفافية كما تهدف إلى تحفيز ثقافة التميز مع ضمان قيام القطاع الحكومي بالواجبات والمهام الموكلة إليه على الوجه الأكمل وبمستويات عالية من الجودة والكفاءة والاحتراف ويعد الاشتراك في الجائزة إجبارياً لكافة الوزارات والمؤسسات الحكومية ويتم ذلك تدريجياً.

خامساً: جائزة دبي للأداء الحكومي المتميز:

هو برنامج يسعى لتطوير أداء دوائر دبي الحكومية بكفه عناصرها سواءً في خدماتها أو في إدارتها أو في تطوير وابتكار أساليب جديدة لإدارتها وتطوير الكوادر الوظيفية وإبراز الطاقة التي تتوفر فيها الإمكانيات القيادية وللبرنامج جائزة سنوية تمنح ضمن احتفال يحضره قادة الدولة وتقوم بتشجيع كافة الوحدات التنظيمية والعاملين على العمل وفق معايير التميز والجودة وبذلك يقدم برنامج الجائزة نموذجاً متكاملًا لتحقيق التميز في جميع مجالات العمل الحكومي بما فيها المجال المالي وتتضمن معايير البرنامج معياراً عن إدارة الموارد المالية ومعياراً آخر عن الأداء المؤسسي متضمنة المؤشرات والمقاييس العالمية وتعتبر المشاركة إجبارية لفئة الدائرة الحكومية لفئة واحدة أخرى من فئات التميز الإداري ولفئتين من فئات التفوق الوظيفي واختيارية لبقية فئات البرنامج . ويحرص البرنامج على عقد دورات تدريبية يشارك فيها موظفو الحكومة لاكتسابهم المعارف والمهارات والقدرات التي تمكنهم من إنجاز أعمالهم بدرجة عالية من المهارات والاحتراف (ناصر وهاشم ٢٠١٠م، ص ٦٨).

ومن الممكن أن تسمية هذه الجوائز بأسماء العواصم، أو شخصيات كبيرة في البلد المتواجدة بها الجائزة، يعطي الجائزة أهمية إعلامية أكبر، ودافعاً مهماً للأفراد للسعي لتحقيقها.

الجوائز المحلية:

أولاً: جائزة التربية والتعليم للتميز:

جاءت على المستوى المحلي جائزة التربية والتعليم للتميز والتي تتضمن مجموعة من القيم الإنسانية مثل المواطنة والانتماء العدالة والشفافية واحترام التنوع الثقافي وتكافؤ الفرص، وقد تم

تدشين جائزة التربية والتعليم للتميز في عام ١٤٣١هـ، وتشغيلها من قبل الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن) وبهدف عام هو تشجيع فئات المجتمع التربوي، وإبراز منجزاتهم وتحفيز الأداء التربوي والإداري الأمتثل بصفة مستمرة (وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٤).

وتتضمن جائزة التربية والتعليم للتميز أربع فئات وهي:

المعلم المتميز في قطاع التعليم العام والمرشد الطلابي المتميز والإدارة والمدرسة المتميزة والمشرف التربوي المتميز وللجائزة معايير تفصيلية يتم تطبيقها في مراحل التقييم برعاية اللجنة العليا للجائزة (جائزة التربية والتعليم للتميز، ٢٠١٤).

وتعد فئة الإدارة والمدرسة المتميزة من الفئات التي استحدثت في الدورة الثالثة وكانت نتيجة دمج فئة المدير المتميز إلى فئة المدرسة المتميزة وهذا يرجع إلى الارتباط بين مدير المدرسة والإدارة المدرسية ويتم تقييم المدارس المشاركة في فئة الإدارة والمدرسة المتميزة من خلال سبعة مجالات وهي:

التميز، القيادة، الثقافة المؤسسية، الجودة، مجتمع التعليم والتعلم، التنمية المهنية، المدرسة الرقمية والشراكة المجتمعية، وباستخدام (٢٩)، ومعيارا، و(٨٢) مؤشرا (اللجنة العلمية، جائزة التربية والتعليم، ٢٠١٤م).

ويقاس مجال التميز القيادي قدرة القائد على التأثير في مرؤوسيه من خلال التحفيز والتوجيه ودعم الأنشطة لتحقيق أهداف المدرسة ويتضمن هذا المجال سبعة معايير وهي:

بناء الخطة الاستراتيجية، تهيئة المناخ الإداري الداعم لتغيير، التعامل مع المرؤوسين، تحفيز أعضاء المجتمع المدرسي، دعم الأنشطة المدرسية، دعم لجان المدرسة وإدارة الأزمات المدرسية (اللجنة العلمية، جائزة التربية والتعليم للتميز، ٢٠١٤م).

إن برامج التميز تحتاج إلى قادة لهم رؤية واضحة ومقدرة على التأثير في الآخرين لأحداث التحسين المطلوب في أدايتهم وقد حققت المنظمات الناجحة تميزها من خلال وجود القيادة الحكيمة التي تتعامل مع نفسيات العاملين قبل تعاملها مع عطائهم الإنتاجي (التوحيدي، ٢٠١٢م).

فالقيادة هي القدرة على التأثير في الآخرين وكسب ولائهم واحترامهم وتحفيز طاقاتهم وإمكانياتهم وتوجيهها نحو الأهداف (التوحيدي، ٢٠١٢) كما إن القيادة المدرسية ليس مهمتها تسيير شؤون المدرسة والمحافظة على النظام داخلها والعمل على إتقان التلاميذ للمواد الدراسية بل أصبح محور اهتمامها يدور حول توفير الظروف والإمكانات التي تحقق النمو الشامل المتكامل وتحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع (العجمي، ٢٠١٠).

ثانيا: جائزة الملك عبدالعزيز للجودة في قطاع التعليم:

مرت مرحلة إنشاء جائزة الملك عبد العزيز للجودة في قطاع التعليم العام بمناقشات مستفيضة ومتعددة باللجان العاملة بالجائزة.

حيث تم التأكيد على ضرورة إدراج القطاع التعليمي العام ضمن الجائزة، وبالفعل تم بناء معايير القطاع العام والهدف على تحفيز القطاعات التعليمية لتطبيق أسس وتقنيات الجودة الشاملة من أجل رفع مستوى جودة الأداء وتفعيل التحسين المستمر لعملياتها الداخلية وتحقيق رضا المستفيدين كما تهدف الجائزة لتكريم أفضل المؤسسات التعليمية ذات ال الأداء المتميز التي تحقق أعلى مستويات الجودة وحصولها على التقدير اللائق على المستوى الوطني لما حققته من انجازات وبلوغها مرتبة متميزة بين أفضل المؤسسات التعليمية.

كما تعد الجائزة وسيلة لتحقيق التميز في المخرجات التعليمية من خلال توفير هيكل متكامل لتنسيق جميع أنشطة تحسين الأداء وإدارتها وذلك بتمكين المؤسسات التعليمية من تقييم مستوى ادائها الحال، ومقارنته بمستوى الأداء في المؤسسات التعليمية المتميزة على مستوى العالم، ومن ثم

العمل على سد ثغرات الجودة الموجودة بين المستويين، وتقديم الجائزة معايير محددة تمكن المؤسسات التعليمية من قياس أدائها في عدة مجالات رئيسية، تساعدنا تحسين الخدمات والمخرجات التعليمية بصورة مستمرة لتحديد الأهداف وترتيب أولوياتها وتنظيمها وتحقيقها ومراجعتها بغرض إنجاز هذه الأهداف.

فعند التقدم للترشح للجائزة تعطى المؤسسة التعليمية نفسها فرصة للخضوع لعملية تقييم موضوعية محايدة من قبل مقيمين خارجيين مدربين على كيفية تطبيق المعايير ولديهم خبرة في تقييم مؤسسات تعليمية مشابهة، كما أن عملية التقييم الذاتي للمؤسسات التعليمية باستخدام معايير الجائزة تساعد على فهم الجوانب التالية في نظام المؤسسة التعليمية: كيف تعمل المؤسسة التعليمية مدى تميز المؤسسة التعليمية مقارنة بالمؤسسات التعليمية الأخرى، مستوى الجودة الذي ترغب المؤسسة التعليمية في تحقيقه، مواطن التطور في نظام المؤسسة التعليمية والعمليات التي تحتاج الى تحسين كيفية الشروع في تطبيق التغيير والتحسين المستمر.

وبشكل عام تتشابه برامج الجوائز الوطنية المطبقة في كثير من دول العالم في المعايير والمبادئ العامة التي تحكم هذه الجوائز فهذه الجوائز تمنح من خلال هيئة المحكمين وفرق التقييم المستقلة التي تقوم بمراجعة السير الذاتية للمؤسسات التعليمية وإجراء الزيارات الميدانية ويستخدم المقيمون معايير الجائزة لقطاع التعليم لإعطاء حكم موضوعي عن مستوى الجودة في المؤسسات التعليمية.

ثالثاً: جائزة خادم الحرمين الشريفين لتكريم المخترعين والموهوبين:

أنشئت جائزة خادم الحرمين الشريفين لتكريم المخترعين الموهوبين بقرار من مجلس الوزراء، وتهدف إلى الإسهام في تطوير مجالات العلوم والتقنية في المملكة والمنتجات القائمة عليها دعماً للتحويل إلى مجتمع المعرفة و تشجيع وتكريم المخترعين الموهوبين المتميزين في المجالات العملية والتقنية والإنتاج الفكري بالإضافة إلى تنمية روح الإبداع و الابتكار والاختراع وتحفيز المواهب والقدرات وأنشئت جائزة خادم الحرمين الشريفين لتكريم المخترعين والموهوبين وبين بقرار مجلس الوزراء رقم (٣١٢) وتاريخ ١٤٣١/٩/٦ بهدف تحقيق الآتي:

١. الإسهام في تطوير مجالات العلوم والتقنية في المملكة والمنتجات القائمة عليها دعماً للتحويل إلى مجتمع المعرفة.
 ٢. تشجيع وتكريم المخترعين والموهوبين المتميزين في المجالات العملية والتقنية والإنتاج الفكري.
 ٣. تنمية روح الإبداع والابتكار والاختراع وتحفيز المواهب والقدرات.
 ٤. تحفيز طاقات افراد المجتمع وحثهم على التنافس المثمر وتحفيزهم على الابتكار في المجالات العملية والتقنية المختلفة.
- وللجائزة لائحة تنظيمية منظمة للجائزة خادم الحرمين الشريفين للمخترعين والموهوبين تتمثل في عددا من المواد هي:

١. المادة الأولى التي نصت على أن يتم الترشيح لنيل الجائزة من خلال امانتها العامة عن طريق أفراد أو هيئات أو مؤسسات علمية وثقافية معتبرة.
٢. المادة الثانية تمنح الجائزة للمتميزين بين الذكور والإناث في المجالات العملية والتقنية والإنتاج الفكري لكل من الفئتين الآتيتين فئة المخترعين وفئة الموهوبين.
٣. المادة الثالثة يشترط فيمن يرشح من المخترعين ما يأتي: وتتمثل في الشروط الخاصة للتقديم على الجائزة لفئة المخترعين (موقع جائزة خادم الحرمين الشريفين لتكريم المخترعين والموهوبين).

رابعاً: جائزة جامعة الملك سعود للتميز العلمي:

انطلاقاً من حرص الجامعة على تكريم المتميزين من منسوبيها من أعضاء هيئة تدريس وباحثين وطلبة، وفي إطار دعم روح التنافسية وتوجيهها نحو البحث العلمي، ومن أجل مزيداً من الارتقاء بمستوى التميز العلمي أنشأت الجامعة (جائزة الملك سعود للتميز العلمي) وهي جائزة سنوية تسعى إلى تهيئة مناخ فاعل للبحث العلمي المتميز والإبداع والابتكار.

خامساً: جائزة الأمير محمد بن فهد للأداء الحكومي المتميز:

تم إنشاؤها من أجل رفع روح المنافسة بين المنظمات الحكومية في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، وتطوير الأداء للوصول إلى التميز، بهدف تقديم خدمات أفضل للمستخدمين لتلبية احتياجاتهم ورفع حالة الرضا لديهم، وذلك من خلال القيادة الفعالة المبدعة والتي تعتمد على التخطيط المسبق لتحقيق أهدافها، وتسعى لتنمية مواردها وتطوير عملياتها، وتسهيل من إجراءاتها التنفيذية، وتعمل على توظيف تقنية المعلومات لتصل إلى أداء متميز، وهي تهدف إلى تطوير أداء قياداتها الإدارية العليا، وزيادة الوعي لدى المنظمات الحكومية بأهمية التميز في الأداء، وتوظيف تقنية المعلومات في أداء عملياتها، والارتقاء بمستوى الخدمات المقدمة للمستفيدين، وتفعيل التنظيم والإجراءات الإدارية وتنمية الموارد البشرية، وتفعيل قنوات التواصل بالمجتمع، وزيادة الوعي لدى المنظمات الحكومية بأهمية بيئة العمل، والتأكيد على أهمية الأخذ بمبادئ الثقافة والأخلاقيات المهنية، والاستغلال الأفضل للإمكانات (ناصر وهاشم ٢٠١٠م، ص ٦٨).

سادساً: جائزة الملك عبدالعزيز للجودة في قطاع التعليم:

مرت مرحلة إنشاء جائزة الملك عبد العزيز للجودة في قطاع التعليم العام بمناقشات مستفيضة ومتعددة باللجان العاملة بالجائزة.

حيث تم التأكيد على ضرورة إدراج القطاع التعليمي العام ضمن الجائزة، وبالفعل تم بناء معايير القطاع العام والهدف على تحفيز القطاعات التعليمية لتطبيق أسس وتقنيات الجودة الشاملة من أجل رفع مستوى جودة الأداء وتفعيل التحسين المستمر لعملياتها الداخلية وتحقيق رضا المستفيدين كما تهدف الجائزة لتكريم أفضل المؤسسات التعليمية ذات ال الأداء المتميز التي تحقق أعلى مستويات الجودة وحصولها على التقدير اللائق على المستوى الوطني لما حققته من إنجازات وبلوغها مرتبة متميزة بين أفضل المؤسسات التعليمية.

كما تعد الجائزة وسيلة لتحقيق التميز في المخرجات التعليمية من خلال توفير هيكل متكامل لتنسيق جميع أنشطة تحسين الأداء وإدارتها وذلك بتمكين المؤسسات التعليمية من تقييم مستوى أدائها الحال، ومقارنته بمستوى الأداء في المؤسسات التعليمية المتميزة على مستوى العالم، ومن ثم العمل على سد ثغرات الجودة الموجودة بين المستويين. وتقدم الجائزة معايير محددة تمكن المؤسسات التعليمية من قياس أدائها في عدة مجالات رئيسية، تساعد على تحسين الخدمات والمخرجات التعليمية بصورة مستمرة لتحديد الأهداف وترتيب أولوياتها وتنظيمها وتحقيقها ومراجعتها بغرض إنجاز هذه الأهداف.

فعند التقدم للترشح للجائزة، تعطى المؤسسة التعليمية نفسها فرصة للخضوع لعملية تقييم موضوعية محايدة من قبل مقيمين خارجيين مدربين على كيفية تطبيق المعايير ولديهم خبرة في تقييم مؤسسات تعليمية مشابهة، كما أن عملية التقييم الذاتي للمؤسسات التعليمية باستخدام معايير الجائزة تساعد على فهم الجوانب التالية في نظام المؤسسة التعليمية: كيف تعمل المؤسسة التعليمية مدى تميز المؤسسة التعليمية مقارنة بالمؤسسات التعليمية الأخرى، مستوى الجودة الذي ترغب المؤسسة التعليمية في تحقيقه، مواطن التطور في نظام المؤسسة التعليمية والعمليات التي تحتاج إلى تحسين كيفية الشروع في تطبيق التغيير والتحسين المستمر.

وبشكل عام تتشابه برامج الجوائز الوطنية المطبقة في كثير من دول العالم في المعايير والمبادئ العامة التي تحكم هذه الجوائز فهذه الجوائز تمنح من خلال هيئة المحكمين وفرق التقييم المستقلة التي تقوم بمراجعة السير الذاتية للمؤسسات التعليمية وإجراء الزيارات الميدانية ويستخدم المقيمون معايير الجائزة لقطاع التعليم لإعطاء حكم موضوعي عن مستوى الجودة في المؤسسات التعليمية.

أهداف الجائزة:

١. تشجيع منسوبي الجامعة من الباحثين والطلاب وتحفيزهم على مزيد من التميز والإبداع والتنافس العلمي.
٢. الارتقاء بمستوى مخرجات البحث العلمي بالجامعة كما ونوعاً.
٣. تشجيع النشر في المجالات والدوريات العلمية المرموقة (جامعة الملك سعود، ١٤٣٨ هـ).

ثانياً: الدراسات السابقة:

لقد قام الباحث بمراجعة للأدبيات التربوية ويرصد للدراسات السابقة ذات العلاقة بجوانب الدراسة الحالية وذلك للوقوف على أوجه الاتفاق والاختلاف بينها ويهدف الاستفادة من نتائج هذه الدراسة وتوصياتها في الدراسة الحالية. واتبع الباحث في عرض الدراسات التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث في كل دراسة سابقة تم عرض عنوان الدراسة والهدف منها والمنهج المستخدم وأدوات الدراسة وعينتها وأبرز ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، وقد علق الباحث على الدراسات السابقة وفي نهاية عرض الدراسات السابقة ختم الباحث بنواحي الاستفادة من الدراسات السابقة في الدراسة الحالية وما تميزت به الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة، وسيتم تناول ذلك على النحو التالي:

١. دراسة الزهراني (١٩٩٥) بعنوان تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بالتعليم العام.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الحوافز على الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بالتعليم العام، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، والاستبانة أداة للدراسة، وطبقت الدراسة على عينة من (٢٠٠) معلم بالمرحلة الثانوية بالتعليم العام بمدينة جدة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

وجود علاقة طردية بين الحوافز وخلق الجو الملائم للعمل وبين مستوى الأداء والإنجاز.

وكما توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج ومن أهمها:

إشعار العاملين باهتمام الإدارة بهم، عن طريق بعض الحوافز المعنوية، مما له الأثر في رفع معنوياتهم.

٢. دراسة السواط (٢٠٠٦م) بعنوان دور الإدارة التعليمية في الحوافز التشجيعية لمعلمات المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة بين الواقع والمأمول من وجهة نظر المعلمات والمديرات.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع ممارسة الإدارة التعليمية للحوافز التشجيعية تجاه معلمات المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة، والتعرف على أهمية الحوافز التشجيعية تجاه معلمات المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة وعن مستوى تفعيل الحوافز التشجيعية لمعلمات المرحلة المتوسطة من قبل الإدارة التعليمية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة للدراسة، وطبقت على عينة عشوائية من (٢٥٠) معلمة للمرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج الآتية:

- أ. تمارس الحوافز التشجيعية من قبل الإدارة التعليمية بدرجة منخفضة بشكل عام من وجهة نظر غالبية أفراد العينة.
- ب. أن شروط تفعيل الحوافز التشجيعية تطبق من قبل الإدارة التعليمية بدرجة متوسطة من وجهة نظر المعلمات وبدرجة مرتفعة من وجهة نظر المديرات.
- أظهر غالبية أفراد العينة من المعلمات والمديرات اهتمامهن بالحوافز التشجيعية بدرجة عالية.
٣. دراسة الربيش (٢٠٠٨م) بعنوان دور الحوافز في رفع كفاءة أداء العاملين في المجال التربوي.
- هدفت الدراسة في التعرف إلى دور الحوافز في رفع كفاءة أداء العاملين في المجال التربوي بمدينة الرياض، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، والاستبانة أداة للدراسة، وطبقت على (٦٠٠) من العاملين بالمجال التربوي بمدينة الرياض، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:
- أ- هناك علاقة قوية بين الحوافز المادية والحوافز المعنوية.
- ب- وجود معوقات تواجه استخدام الحوافز المادية والمعنوية للعاملين في المجال التربوي بمختلف فئاتهم.
٤. دراسة بلفقيه (٢٠٠٩) بعنوان دور جائزة حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز في الإصلاح المدرسي بدولة الإمارات الواقع والمأمول من وجهة نظر المعلمين.
- هدفت الدراسة إلى معرفة واقع جائزة حمدان بن راشد من حيث الدور الذي تقوم به في الإصلاح المدرسي نحو الأداء التعليمي المتميز، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واستخدم الاستبانة أداة للدراسة، وطبقت على عينة من (٢٧٠) معلما ومعلمة في المراحل الثلاث، وتوصلت الدراسة إلى:
- أ- أن الجائزة تقوم بدور رائد في المجال الإصلاح المدرسي بدولة الإمارات.
- ب- للجائزة دور في نشر ثقافة التميز وارتفاع النمو المهني.
- ج- أوصت الدراسة بضرورة مشاركة المعلمين في صياغة معايير الجائزة.
٥. دراسة الروسان (٢٠١١م) بعنوان درجة مساهمة جائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز في تحسين الأداء التعليمي في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر المعلمين.
- هدفت الدراسة إلى معرفة درجة مساهمة جائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز في تحسين الأداء التعليمي في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر المعلمين، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، والاستبانة أداة للدراسة، وطبقت على عينة بلغت (٦٧١) مديرا ومعلما، في المملكة الأردنية الهاشمية، وقد توصلت الدراسة في أن تقدير معلمي المدارس لدور الجائزة في تحسين الأداء التعليمي كانت كبيرة.
٦. دراسة آل كردم، والبدوي (٢٠١٤م) تصور مقترح لتطبيق معايير ومؤشرات التميز في مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية في ضوء مؤشرات جوائز التميز المحلية.
- هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتطبيق معايير ومؤشرات جوائز التميز بمدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي، واقتصر على معايير ومؤشرات التميز بوزارة التربية والتعليم في المملكة، وتم تطبيق أداة الاستبانة، على عينة عشوائية من المديرين والمعلمين بمدارس التعليم العام بمنطقة عسير البالغ عددهم (٨٤٧) بجميع المراحل الابتدائية والمتوسطة والثانوية بمدينة المدينة المنورة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج الآتية:
- أ- وضع تصور مقترح لتطبيق معايير ومؤشرات التميز بالمملكة العربية السعودية.
- ب- تحديد المقومات التي تسهم في تحقيق التميز بمدارس التعليم العام بمنطقة عسير.
- ج- رفع جودة العملية التعليمية بمدارس التعليم العام خلال توافر المقومات التي تسهم في تميزها.

- د- الاستفادة من مدخلات مدارس التعليم العام في تطبيق جائزة الادارة والمدرسة المتميزة.
- ه- نشر ثقافة التميز وأهميته في المجتمع المدرسي.
- و- تقديم رؤية تطبيقية لمديري المدارس في منطقة عسير التعليمية لتطبيق معايير جوائز التميز في المدارس.
٧. **دراسة الحيدري (١٤٣٦هـ) دور جائزة التربية والتعليم للتميز في تحسين الكفايات الإدارية لقائدات المدارس الحكومية بالمدينة المنورة.**
- هدفت الدراسة في التعرف إلى دور جائزة التربية والتعليم للتميز في تحسين الكفايات الإدارية لقائدات المدارس الحكومية بالمدينة المنورة، وتحديد الفروق الإحصائية بين متوسط آراء أفراد عينة الدراسة التي تعزى لمتغير مشاركة المدرسة في جائزة التربية والتعليم للتميز فئة الإدارة والمدرسة المتميزة وعدم مشاركتها، وتحديد مستوى توافر الكفايات الإدارية لدى قائدات المدارس الحكومية بالمدينة المنورة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، من خلال الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وطبقت على عينة عشوائية عنقودية من (٦٢٤) معلمة بجميع المراحل الابتدائية والمتوسطة والثانوية بمدينة المدينة المنورة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج الآتية :
- أ- أن المتوسط العام لمستوى توافر الكفايات الإدارية لقائدات المدارس الحكومية بالمدينة المنورة كان بدرجة عالية.
- ب- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى توافر الكفايات الإدارية لقائدات المدارس الحكومية تعزى لمتغير مشاركة المدرسة في جائزة التربية والتعليم للتميز فئة الإدارة والمدرسة المتميزة وعدم مشاركتها في الجائزة بفارق (٠.٣٥٠) درجة.
- ج- أن هناك فروقا في درجة التوافر تعزى لمشاركة المدرسة في جائزة التربية والتعليم للتميز فئة الإدارة والمدرسة المتميزة لصالح المدارس المشاركة، مما يعني أن للجائزة أثرا إيجابيا في رفع مستوى الكفايات الإدارية لقائدات المدارس الحكومية إلا أن هذا الأثر كان بدرجة أقل من (٠.٥٠).
٨. **دراسة المجنوني (٢٠١٥) بعنوان تطبيق معايير الإدارة المدرسية المتميزة في ضوء جائزة التعليم للتميز من وجهة نظر المشرفين والمديرين بمدينة مكة المكرمة.**
- هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة تطبيق معايير الإدارة المدرسية المتميزة في ضوء جائزة التعليم للتميز من وجهة نظر المشرفين والمديرين المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة، واستخدام الباحث المنهج الوصفي، والاستبانة أداة للدراسة، وطبقت على الدراسة على عينة من (١٨) مشرفا و (٨٢) مديرا من مديري المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:
- أ- أن درجة تطبيق معايير الإدارة المدرسية المتميزة في ضوء جائزة التعليم للتميز من وجهة نظر المشرفين والمديرين المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة كانت بدرجة كبيرة.
- ب- أن أبرز مؤشرات المعايير الدالة على التميز الإداري المدرسي هي مجال الثقافة المؤسسية من تنمية الالتزام بأداب وأخلاقيات مهنة التعليم لدى العاملين، والتأكد على مبدأ العلاقات الإنسانية وفي مجال التميز القيادي تفويض بعض الصلاحيات للعاملين، وتحفيز أعضاء المجتمع المدرسي.
- ج- تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات المشرفين ومديري المدارس لدرجات تطبيق معايير الإدارة المدرسية المتميزة تعزى للمسمى الوظيفي لصالح المديرين، وتبين وجود فروق تعزى للمؤهل العلمي لصالح البكالوريوس، بينما لا توجد فروق بين رتب متوسطات تقدير تطبيق معايير الإدارة المدرسية المتميزة تعزى للخبرة.

ومن التوصيات تعزيز مؤشرات تطبيق معايير الإدارة المدرسية المتميزة، والاستفادة من تجارب المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة وتعميمها على بقية المناطق التعليمية.

٩. دراسة القحطاني (٢٠١٦م) تصور مقترح لتطبيق معايير جائزة وزارة التعليم للتميز بالمدارس الثانوية للبنات بمنطقة عسير دراسة ميدانية.

هدفت الدراسة إلى معرفة واقع تطبيق معايير جائزة التعليم للتميز في المدارس الثانوية للبنات بمنطقة عسير، ومتطلبات تطبيقها، ورصد المعوقات التي تحول دون تطبيقها بالمدارس الثانوية للبنات بمنطقة عسير، والتوصل إلى تصور مقترح يساهم في تطبيق معايير جائزة التعليم للتميز بالمدارس الثانوية الحكومية بمنطقة عسير، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وكانت الاستبانة أداة للدراسة، وطبقت على عينة عشوائية من (٤٣٢) قائدة مدرسة ومساعدة بمنطقة عسير وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

أ- وجود معوقات تنظيمية ووظيفية وذاتية تعوق تطبيق معايير جائزة التعليم للتميز في المدارس الثانوية الحكومية للبنات بمنطقة عسير.

ب- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء أفراد عينة البحث حول آليات تطبيق معايير جائزة التعليم للتميز في المدارس الثانوية الحكومية للبنات بمنطقة عسير.

كما أوصى البحث بإعطاء مديرات المدارس صلاحيات أكبر لتطبيق هذه المعايير مع المتابعة وتقليل المهام الإدارية.
التعليق على الدراسات السابقة:

استعرض الباحث (٩) دراسات سابقة تنوّعت ما بين دراسات محلية، وعربية، تبين أن العديد منها أكدت أهمية معرفة جائزة التميز ومعاييرها؛ لما أظهرته من تأثير مهم في أداء وعمل المدارس، وقد ظهر العديد من أوجه التشابه والاختلاف مع الدراسة الحالية يمكن ذكر بعض منها كما يلي:

أولاً: أوجه التشابه:

اتفقت الدراسة الحالية مع غالبية الدراسات السابقة من حيث الهدف الذي يكمن في الكشف عن معايير جائزة التعليم للتميز، ومنها دراسة القحطاني (٢٠١٦م) والتي هدفت إلى معرفة واقع تطبيق معايير جائزة التعليم للتميز في المدارس الثانوية للبنات بمنطقة عسير، ومتطلبات تطبيقها، ودراسة آل كردم والبدوي (٢٠١٤م) والتي هدفت إلى وضع تصور مقترح لتطبيق معايير ومؤشرات جوائز التميز بمدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية. اتفقت هذه الدراسة مع غالبية الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي المسحي، واستخدام الاستبانة أداة لجمع المعلومات، والتي من بينها دراسة الروسان (٢٠١١م)، ودراسة المجنوني (٢٠١٥م).

اتفقت هذه الدراسة مع غالبية الدراسات السابقة في كون عينة البحث من قادة المدارس ومنها دراسة القحطاني (٢٠١٦م)، ودراسة المجنوني (٢٠١٥م).

ثانياً: أوجه الاختلاف:

اختلفت هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة في كون عينة الدراسة قادة المدارس، ومنها دراسة بلفقيه (٢٠٠٩م) والتي تكونت عينة الدراسة بها من المعلمين والمعلمات، ودراسة الزهراني (١٩٩٥م) والتي تكونت عينة الدراسة بها من معلمي المرحلة الثانوية. اختلفت هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة في اختيار المنهج البحثي، ومنها دراسة الزهراني (١٩٩٥م) والتي كان المنهج البحثي بها هو الارتباطي.

ثالثًا: أوجه تميز الدراسة الحالية:

تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بالآتي:

1. تميزت هذه الدراسة عن العديد من الدراسات السابقة، من حيث اختيار مجتمع الدراسة، والذي شمل قادة المدارس الابتدائية بمدينة الرياض، والتي تعتبر الدراسة الأولى التي تطبق على مجتمع الدراسة في هذا المجال.
2. تميزت هذه الدراسة بكونها تركز على تطبيق القادة لمعايير التميز من وجهة نظرهم، ومعرفة المعوقات والحلول المقترحة من وجهة نظرهم.

رابعًا: جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة:

ساعدت الدراسات السابقة الدراسة الحالية في الجوانب التالية:

- 1- وضع الإطار النظري لهذه الدراسة، سواءً بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.
 - 2- المساعدة في تحديد مشكلة الدراسة، وبيان أهمية الدراسة.
 - 3- الاستفادة من المراجع الواردة فيها.
 - 4- الاستفادة من توصيات الدراسات السابقة.
 - 5- بناء الاستبانة وصياغة فقراتها.
 - 6- اختيار المنهج، والأداة للدراسة الحالية.
- الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة، في مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية.

منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة؛ قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي المسحي: "ويختص المنهج الوصفي المسحي على جمع البيانات والحقائق وتصنيفها وتبويبها؛ بالإضافة إلى تحليلها التحليل الكافي الدقيق المتعمق؛ بل يتضمن أيضًا قدرًا من التفسير لهذه النتائج؛ لذلك يتم استخدام أساليب القياس والتصنيف والتفسير؛ بهدف استخراج الاستنتاجات ذات الدلالة، ثم الوصول إلى تعميمات بشأن الظاهرة موضوع الدراسة" (صابر وخفاجة، ٢٠٠٢م، ص ٨٧).

مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع الدراسة قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض، خلال العام الدراسي ١٤٣٨- ١٤٣٩ هـ، والبالغ عددهم (٤٦٢) قائدًا (إحصائية إدارة التعليم بمنطقة الرياض).

عينة البحث: تمثلت في عينة عشوائية بلغ حجمها (٢١٤) قائدًا، حسب جدول مورقان

(krjcie & Morgan, 1970, p:607-610).

٣-٢-٣: خصائص عينة الدراسة:

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة البحث وفقًا للمتغيرات:

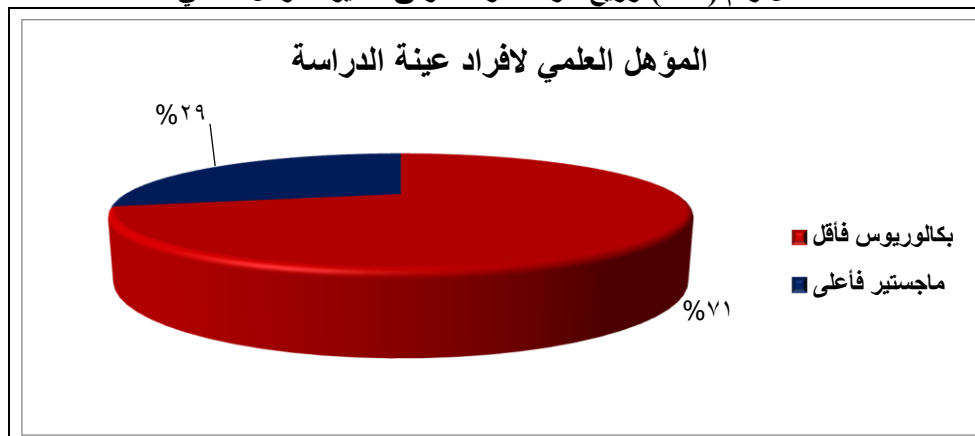
١_ المؤهل العلمي:

جدول رقم (٣-١) توزيع أفراد الدراسة وفق متغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
بكالوريوس فأقل	١٥٣	٧١.٥%
ماجستير فأعلى	٦١	٢٨.٥%
المجموع	٢١٤	١٠٠%

يتضح من الجدول رقم (٣-١) أنّ (١٥٣) من أفراد الدراسة بنسبة (٧١.٥%) من إجمالي أفراد الدراسة مؤهلهم العلمي هو بكالوريوس فأقل، بينما (٦١) من أفراد الدراسة بنسبة (٢٨.٥%) من إجمالي أفراد الدراسة مؤهلهم العلمي ماجستير فأعلى، وهذا يدل أن العدد الأكبر من أفراد عينة البحث من أصحاب المؤهل العلمي بكالوريوس فأقل.

شكل رقم (١-٣) توزيع أفراد الدّراسة وفق متغير المؤهل العلمي



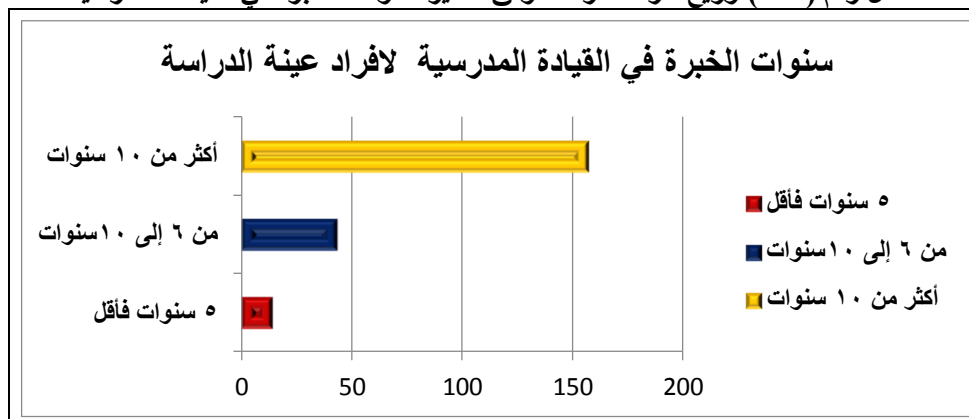
٢- عدد سنوات الخبرة في القيادة المدرسية :

جدول رقم (٢-٣) توزيع أفراد الدّراسة وفق متغير سنوات الخبرة في العمل

سنوات الخبرة في القيادة المدرسية	التكرار	النسبة
5 سنوات فأقل	١٤	6.٥%
من 6 إلى 10 سنوات	٤٣	20.1%
أكثر من 10 سنوات	١٥٧	73.٤%
المجموع	٢١٤	100%

يُوضح من الجدول رقم (٢-٣) أن عدد (١٥٧) من أفراد الدّراسة بنسبة (73.٤%) من إجمالي أفراد الدّراسة سنوات خبرتهم في العمل أكثر من عشر سنوات ، بينما عدد (٤٣) من أفراد الدّراسة بنسبة (20.1%) من إجمالي أفراد الدّراسة سنوات خبرتهم في العمل من ٦ الي ١٠ سنوات، في حين ان عدد (١٤) من أفراد الدّراسة بنسبة (6.٥%) من إجمالي أفراد الدّراسة سنوات خبرتهم في العمل خمس سنوات فأقل ، ويلاحظ الباحث أنّ النسبة الكبرى من المعلمين هم من خبرتهم أكثر من عشر سنوات ، وهذا يعطي انطباعاً أن أفراد عينة البحث من ذوي الخبرة العالية.

شكل رقم (٢-٣) توزيع أفراد الدّراسة وفق متغير سنوات الخبرة في القيادة المدرسية



أداة الدراسة:

بعد أن تم الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث والاستعانة بالاطار النظري للبحث ، قام الباحث ببناء وتطوير الاستبانة أداة لجمع بيانات أفراد الدراسة؛ لمناسبتها لتحقيق أهداف الدراسة، والإجابة عن تساؤلاتها

بناء أداة الدراسة:

تمّ تصميم أداة الدراسة (استبانة) بهدف التعرف على واقع تطبيق قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض لمعايير جائزة التميز و تحديد الصعوبات التي تواجه قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض في تطبيق معايير جائزة التميز و التعرف على مقترحات تحسين تطبيق قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض لمعايير جائزة التميز و توضيح الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض في تطبيق معايير جائزة التميز تعزى لمتغيرات (عدد سنوات الخدمة في القيادة المدرسية- المؤهل الدراسي).

وقد قام الباحث بإعداد استبانة بصورتها المبدئية، متخذاً المراجعة الأدبيات المتعلقة بهدف البحث، وكذلك بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ومراجعة أدواتها المتعلقة بموضوع الدراسة الحالية، حيث تكونت الاستبانة بثلاثة محاور رئيسية، على النحو التالي:

المحور الأول: واقع تطبيق قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض لمعايير جائزة التميز ، ويتكوّن من ٢٦ عبارة .

المحور الثاني: الصعوبات التي تواجه قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض في تطبيق معايير جائزة التميز، ويتكوّن من ٢٢ عبارة.

المحور الثالث: مقترحات تحسين تطبيق قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض لمعايير جائزة التميز، ويتكوّن من ٢٦ عبارة .

صدق أداة الدراسة:

إن صدق الأداة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، كما يُقصد بالصدق "شمولاً لاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها (العساف، ٢٣٣٤، ص٣١٠) وقد قام الباحث بالتأكد من صدق أداة الدراسة من خلال القيام بمايلي:

١- الصدق الظاهري للأداة (التحكيمي):

بعد الانتهاء من بناء أداة الدراسة، تمّ عرضها على عدد من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين؛ وذلك للاستشارة بأرائهم، وقد طلب من المحكمين إبداء الرأي حول مدى وضوح العبارات، ومدى ملاءمتها لما وضعت لأجله، ومدى مناسبة العبارات للمحور الذي تنتمي إليه، معوض التعديلات والاقتراحات التي يمكن من خلالها تطوير الاستبانة، وبلغ عدد المحكمين (٠) محكمين.

وقد تمّ الأخذ بملاحظات المحكمين، واعتماد العبارة التي أئفق عليها من قبل المحكمين بنسبة تزيد عن (٨٥٪) فأكثر وبذلك أصبحت الاستبانة في شكلها النهائي بعد التأكد من صدقها الظاهري مكونة من (٧٤) فقرة مقسمة على ثلاثة محاور رئيسية

ثبات أداة الدراسة:

تمّ التأكد من ثبات أداة الدراسة باستخدام معادلة (ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha) وذلك بعد تطبيقها على عينة الدراسة، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات حسب معادلة ألفا كرونباخ لمختلف محاور الاستبيان .

جدول (٣-١) قيم معاملات الثبات حسب معادلة ألفا كرونباخ لمختلف محاور أداة الدراسة

معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ	محاور الاستبانة
٠.٩٦٧	المحور الأول : واقع تطبيق قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض لمعايير جائزة التميز
٠.٩٦٨	المحور الثاني : الصعوبات التي تواجه قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض في تطبيق معايير جائزة التميز
٠.٩٧١	المحور الثالث : مقترحات تحسين تطبيق قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض لمعايير جائزة التميز
٠.٩٥٥	الدرجة الكلية للأداة (الثبات العام)

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ كانت مناسبة لأغراض البحث العلمي؛ إذ إنها كانت أقل معاملات الثبات على المحور الأول : "واقع تطبيق قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض لمعايير جائزة التميز"، وبلغت (٠.٩٦٧)، في حين بلغت أعلى معاملات الثبات المحور الثالث : "مقترحات تحسين تطبيق قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض لمعايير جائزة التميز"، وبلغت (٠.٩٧١)، كما تشير نتائج الجدول السابق إلى ارتفاع معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ على الدرجة الكلية، حيث بلغت (٠.٩٥٥)

احتساب الدرجات على أداة الدراسة:

بعد أن تم تطبيق أداة الدراسة على عينة الدراسة، قام الباحث برصد الدرجات باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، حيث إن كل عبارة خمسة مستويات، بحيث تعطى درجة لكل مستوى موافقة، كالتالي: الدرجة (١) للاستجابة (منخفضة جداً)، والدرجة (٢) للاستجابة (منخفضة)، والدرجة (٣) للاستجابة (متوسطة)، والدرجة (٤) للاستجابة (عالية)، والدرجة (٥) للاستجابة (عالية جداً).

٥-٣: أساليب تحليل البيانات:

استخدم الباحث لتحليل بيانات الدراسة ومعالجتها إحصائياً البرنامج الإحصائي (Spss) Statistical Package for Social Sciences (الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية)، ومن ثم قام الباحث باستخراج النتائج وتفسيرها.

وكانت الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الحالية كما يلي:

١- التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والترتيب لاستجابات أفراد عينة الدراسة للعبارة حسب درجة الموافقة، وللحكم على درجة الموافقة للفقرة تم اعتماد التصنيف التالي:

- درجة الموافقة منخفضة جداً، عندما تكون قيمة المتوسط من ١ إلى ١.٨٠.
- درجة الموافقة منخفضة، عندما تكون قيمة المتوسط من ١.٨١ إلى أقل من ٢.٦٠.
- درجة الموافقة متوسطة، عندما تكون قيمة المتوسط من ٢.٦١ إلى أقل من ٣.٤٠.
- درجة الموافقة عالية، عندما تكون قيمة المتوسط من ٣.٤١ إلى أقل من ٤.٢٠.
- درجة الموافقة عالية جداً، عندما تكون قيمة المتوسط من ٤.٢١ إلى أقل من ٥.
- ٢- معادلة ألفا كرونباخ، للتحقق من ثبات أداة الدراسة.
- ٣- معامل الارتباط بيرسون، للتحقق من الاتساق الداخلي (صدق البناء) لعبارة أداة الدراسة.
- ٤- تحليل التباين الاحادي (One way Anova) للإجابة على السؤال الرابع

نتائج الدراسة:

ويتمثل ذلك في عرض أبرز النتائج التي توصل إليها البحث فيما يتعلق بالإجابة عن تساؤلاته وتحقيق أهدافه، على النحو التالي:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ما واقع تطبيق قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض لمعايير جائزة التميز من وجهة نظر أفراد الدراسة؟

استهدف هذا السؤال التعرف على واقع تطبيق قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض لمعايير جائزة التميز من وجهة نظر أفراد الدراسة، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب عبارات المحور الأول وكانت النتائج

بلاستمرار في دعم جائزة التميز وأن واقع تطبيق قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض لمعايير جائزة التميز من وجهة نظر أفراد الدراسة جاءت بدرجة موافقة (عالية) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، حيث جاء المتوسط العام لواقع تطبيق قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض لمعايير جائزة التميز من وجهة نظر أفراد الدراسة (٣.٨٧)، بانحراف معياري بلغ (٠.٩٩) وجاءت في الترتيب الأول الفقرة رقم (١٢): (يشجع قائد المدرسة جميع المعلمين بأخلاقيات مهنة التعليم)، بمتوسط حسابي بلغ (٤.٣٧)، وانحراف معياري بلغ (٠.٧٢٥)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (٣): (يجهز قائد المدرسة ورش العمل اللازمة لتحليل الواقع المدرسي باستخدام أحد نماذج التحليل). بمتوسط حسابي بلغ (٣.٤٦)، وانحراف معياري بلغ (١.١٦١)

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ما الصعوبات التي تواجه قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض في تطبيق معايير جائزة التميز من وجهة نظر أفراد الدراسة؟

استهدف هذا السؤال التعرف على الصعوبات التي تواجه قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض في تطبيق معايير جائزة التميز من وجهة نظر أفراد الدراسة، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات المحور الثاني وكانت النتائج

يوجد العديد من الصعوبات التي تواجه قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض في تطبيق معايير جائزة التميز من وجهة نظر أفراد الدراسة ولكنها ليست بدرجة عالية حيث جاءت بدرجة موافقة (متوسطة) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، حيث جاء المتوسط العام لمحور الصعوبات التي تواجه قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض في تطبيق معايير جائزة التميز من وجهة نظر أفراد الدراسة (٢.٨٣)، بانحراف معياري بلغ (١.١٦) وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (٨): (قصور الحوافز التشجيعية المقدمة للعاملين بالمدرسة للالتحاق ببرامج التنمية)، بمتوسط حسابي بلغ (٣.٢٢)، وانحراف معياري بلغ (١.٣٤١)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم (١٨): (ضعف اهتمام قادة المدارس بتحقيق الاستقرار والتوافق النفسي بين أعضاء المجتمع المدرسي). بمتوسط حسابي بلغ (٢.٤٨)، وانحراف معياري بلغ (١.١٨٢)

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما المقترحات لتحسين تطبيق قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض لمعايير جائزة التميز من وجهة نظر أفراد الدراسة؟

استهدف هذا السؤال التعرف على المقترحات لتحسين تطبيق قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض لمعايير جائزة التميز من وجهة نظر أفراد الدراسة، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات المحور الثالث وكانت النتائج

وجود المقترحات لتحسين تطبيق قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض لمعايير جائزة التميز من وجهة نظر أفراد الدراسة جاءت بدرجة موافقة (عالية) من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، حيث جاء المتوسط العام للمقترحات لتحسين تطبيق قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض لمعايير جائزة التميز (٣.٩٦)، بانحراف معياري بلغ (٠.٩٩) وجاءت في الترتيب الأول العبارة رقم (١٢): (يجهز قائد المدرسة قاعدة بيانات إلكترونية لمنسوبي المدرسة)، بمتوسط حسابي بلغ (٤.٢٢)، وانحراف معياري بلغ (٠.٩٨٦)، بينما جاءت في الترتيب الأخير العبارة رقم

(٢٤): (يتيح قائد المدرسة الفرصة لمشاركة أولياء الأمور في حل مشكلات المتعلمين) بمتوسط حسابي بلغ (٣.٦٣)، وانحراف معياري بلغ (١,٠٣٥)

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع هل هناك فروق ذات دلالة احصائية بين قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض في تطبيق معايير جائزة التميز تعزى لمتغيرات (الخبرة في القيادة المدرسية-المؤهل الدراسي)؟

أولا النتائج المتعلقة بالمؤهل التعليمي

وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة حول استجابات مفردات عينة الدراسة حول وجود فروق ذات دلالة احصائية بين قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض في تطبيق معايير جائزة التميز حسب متغير المؤهل العلمي لصالح البكالوريوس

ثانيا النتائج المتعلقة بسنوات الخبرة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات مفردات عينة الدراسة حول وجود فروق ذات دلالة احصائية بين قادة مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة الرياض في تطبيق معايير جائزة التميز حسب متغير سنوات الخبرة

٣-٥: توصيات الدراسة:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج، يمكن للباحث وضع التوصيات على النحو الآتي:

١. ضرورة ان يصمم خطة التنمية المهنية بناءً على الاحتياجات التدريبية الفعلية. حيث جاءت بمتوسط حسابي قدره (٣.٥٢) وانحراف معياري (١.٠١٥)
٢. التأكيد على قائد المدرسة ان يجهز ورش العمل اللازمة لتحليل الواقع المدرسي باستخدام أحد نماذج التحليل بمتوسط حسابي (٣.٤٦) وانحراف معياري (١.١٦١)
٣. ضرورة إعطاء القيادات المدرسية دورات تدريبية في تحليل الواقع المدرسي باستخدام نماذج التحليل .
٤. يجب الاهتمام بالحوافز التشجيعية المقدمة للعامل ينبا لمدرسة للاتحاق ببرامج التنمية المهنية. حيث جاءت بمتوسط (٣.٢٢) وانحراف معياري (١.٣٤١)
٥. يجب توفير الأماكن المخصصة لممارسة الأنشطة الطلابية داخل المدرسة حيث جاءت بمتوسط (٣.٠٥) وانحراف معياري (١.٣٢٤)
٦. وضع قائد المدرسة برنامج أشامل لنشر ثقافة التميز وتعزيزها لدى منسوبيها حيث جاءت بمتوسط (٣.٠٥) وانحراف معياري (١.٠٧٤)
٧. يجب ان يجهز قائد المدرسة قاعدة بيانات إلكترونية لمنسوبي المدرسة وقد جاءت بمتوسط (٤.٢٢) وانحراف معياري (٠.٩٨٦)
٨. يجب ان يحقق قائد المدرسة لاستقرار والتوافق النفسي بين أعضاء المجتمع المدرسي وقد جاء ذلك بمتوسط (٤.١٩) وانحراف معياري (٠.٩٣٢)

مقترحات الدراسة:

٩. إجراء المزيد من الدراسات المماثلة في بيئات ومناطق ومجتمعات مهنية أخرى.
١٠. إجراء المزيد من الدراسات التي تهدف إلى التعرف على: واقع تطبيق قادة مدارس لمعايير جائزة التميز، مع متغيرات أخرى غير متغيرات الدراسة
١١. إجراء المزيد من الدراسات التي تهدف إلى التعرف على أهم الصعوبات التي تواجه قادة مدارس في تطبيق معايير جائزة التميز.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أبو النصر، مدحت. (٢٠٠٩م). الأداء الإداري المتميز. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر. بلفقيه، نجيب محفوظ. (٢٠٠٩م). دور جائزة حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز في الإصلاح المدرسي بدولة الإمارات الواقع والمأمول من وجهة نظر المعلمين. مجلة الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس. ١٤٩. البيهقي، أحمد ابن الحسين. (١٤٢٣هـ). شعب الإيمان. الرياض: مكتبة الرشد.
- الطبراني، سليمان أحمد. (١٤٠٥هـ). الأوسط. الرياض: دار طيبة.
- تشارلز، ديليو، وسورنس، جولي. (٢٠٠٦م). التميز في الجودة النوعية والأداء. الرياض: مكتبة العبيكان.
- التويجري، صالح بن حمد. (٢٠١٢م). ويسألونك عن الإدارة. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر.
- الحيدري، رحاب دخيل الله، والعمرى، جمال فواز. (١٤٣٧هـ). دور جائزة التربية والتعليم للتميز في تحسين الكفايات لقائدات المدارس الحكومية بالمدينة المنورة. مجلة رسالة التربية وعلم النفس، العدد ٥٣.
- الرييش، فهد سليمان. (٢٠٠٨م). دور الحوافز في رفع كفاءة أداء العاملين في المجال التربوي. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة الملك سعود.
- الروسان، وهدي محمد. (٢٠١١م). درجة مساهمة جائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز في تحسين الأداء التعليمي في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر المعلمين، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد ٢٦، العدد ٦.
- الزهراني، عبد الله محمد. (١٩٩٥م). تأثير الحوافز على الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية بالتعليم العام بمدينة جدة. رسالة ماجستير غير منشورة، جدة: جامعة الملك عبد العزيز.
- السلمي، علي. (٢٠٠٢م). إدارة التميز نماذج وتقنيات الإدارة في عصر المعرفة. القاهرة: دار غريب.
- السواط، سامية عبدالله. (٢٠٠٦م). دور الإدارة التعليمية في الحوافز التشجيعية لمعلمات المرحلة المتوسطة بمدينة مكة المكرمة بين الواقع والمأمول. رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة: جامعة أم القرى.
- طعمية، رشدي أحمد، والبيلاوي، حسن حسين، وسليمان، سعيد أحمد، وسعيد، محسن المهدي، والبندري، محمد سليمان، وعبدالباقي، مصطفى أحمد. (٢٠٠٨). الجودة الشاملة في التعليميين مؤشرات التميز ومعايير الاعتماد. عمان: دار المسيرة.
- العساف، صالح حمد. (٢٠١٢م). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. ط٢، الرياض: دار الزهراء.
- العجمي، محمد حسين. (٢٠١٠م). الإدارة والتخطيط التربوي النظرية والتطبيق. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- القحطاني، مريم محمد. (٢٠١٦م). تصور مقترح لتطبيق معايير جائزة وزارة التعليم للتميز بالمدارس الثانوية للبنات بمنطقة عسير. رسالة ماجستير غير منشورة، عسير: جامعة الملك خالد.

كحيل، أمل عثمان. (٢٠٠٩م). دور الإدارة المدرسية في تطوير جودة التعليم الفعال لتحقيق التميز. **مجلة دور المعلم العربي في عصر التدفق المعرفي**. ١.

المجنوني، طلال حويد. (٢٠١٥م). **تطبيق معايير الإدارة المدرسية المتميزة في ضوء جائزة وزارة التعليم للتميز من وجهة نظر المشرفين والمديرين بمدينة مكة المكرمة**. رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة: جامعة أم القرى.

ناصر، مرفت صالح، وهاشم، نهلة عبدالقادر. (٢٠١٠م). رؤية مقترحة لتحقيق التميز بالمدارس المصرية في ضوء جوائز التميز الدولية. **مجلة كلية التربية ١٦**.

آل كردم، مفرح سعيد، والبدوي، أمل محمد. (٢٠١٥م). تصور مقترح لتطبيق معايير ومؤشرات التميز في مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية في ضوء مؤشرات جوائز التميز المحلية. **مجلة العلوم الإنسانية**. ١.

وزارة التعليم. (٢٠٠٩م). دليل معايير المدير المتميز. الرياض .

وزارة التعليم. (٢٠١٠م). اللائحة التنظيمية لجائزة التربية والتعليم للتميز. **مجلة التوثيق التربوي**.

ثانياً: **المراجع الإلكترونية:**

جائزة حمدان. (٢٠١٤م). جائزة حمدان بن راشد آل مكتوم للأداء التعليمي المتميز. مسترجع من:
<http://www.ha.ae/web/guest/about-the-award>

دليل جائزة التعليم للتميز. (٢٠١٦). مسترجع من:
http://egate.tamayaz.org.sa/award_dirs.aspx

موقع جائزة التعليم للتميز. (٢٠١٨م). مسترجع من:
<http://egate.tamayaz.org.sa/default-ar.aspx>

موقع معاجم. (٢٠١٨م). مسترجع من:
<http://www.maajim.com>

وزارة التعليم. (٢٠١٦م). الدليل التفسيري لمعايير التميز الإداري. مسترجع من:
<http://egate.tamayaz.org.sa/photoGallery/pdf/dir07.pdf>
