



**معوقات تطبيق التميز التنظيمي بالمؤسسات التعليمية في
مصر وسبل التغلب عليها
(دراسة تحليلية)**

إعداد

هاني كامل عبدالحى محمد البتانوني

إشراف

د/ فاطمة السيد صادق

مدرس التربية المقارنة والإدارة التعليمية

كلية التربية - جامعة بنها

أ.د/ سلامة عبد العظيم حسين

أستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة

والإدارة التعليمية

كلية التربية - جامعة بنها

٢٠٢٤م

معوقات تطبيق التميز التنظيمي بالمؤسسات التعليمية في مصر وسبل التغلب عليها
(دراسة تحليلية)

إعزاز

هاني كامل عبدالحى البتنوني

المستخلص باللغة العربية

هدف البحث الحالى الكشف عري أهم المعوقات يفاجئ تواجه تطبيق التباين التحليلي بالمؤسسات العلمية إشراف مصري ووضع بعض المقترحات للتغلب عليها، واستشراف البحث الحالى الأسلوب الوصفى، وتوصل البحث الاستقطاب عدة نتائج حساب أهمها: البيروقراطية الإدارية، المركزية الإدارية الشديدة وضعف التفويض، التطبيق غير الكفاء للخطط الاستراتيجية، قصور غياب الخطط الاستراتيجية، قصور وضعف الموارد الجدية والمادية والتكنولوجية، قلة التدريب الكافي دار طرق تطبيق أبعاد التباين التحليلي، ضعف امتلاك المدير لأسس التباين التحليلي وخطواته، قلة اهتمام الهيئة التدريسية بمواكبة التغيرات التكنولوجية غياب المجال التربوي، الكثافة الطلابية غياب الفصول الدراسية، ضعف اقتناع مؤسسات المجتمع المحلي بأهمية التباين التحليلي، ضعف مساهمة الأسرة بتنفيذ الأنشطة المطلوبة خير يكلف بها التلاميذ، نقص الكفاءات الإدارية المحترفة، مما يؤثر سلباً دار تحليل بيانات البيئة الخارجية والداخلية للمؤسسة، الهيكل التحليلي البيروقراطي بعضها يصعب انتقال المعلومات حساب المستويات الدنيا الاستقطاب يكتب العليا، قلة موارد الهاتف كالنقص غياب الموارد المالية.

الكلمات المفتاحية : معوقات - التباين التحليلي - المؤسسات العلمية.

Abstract:

The goal of the current research is to uncover the most important obstacles facing the application of organizational excellence in educational institutions in Egypt and to develop some proposals to overcome them. The current research used the descriptive approach, and the research reached several results, the most important of which are: Administrative bureaucracy, severe administrative centralization and weak delegation, inefficient implementation of strategic plans, deficiencies in strategic plans, inadequacy and weakness of human, material and technological resources. Lack of sufficient training on methods of applying the dimensions of organizational excellence, the director's lack of possession of the foundations of organizational excellence and its steps, and the lack of interest of the teaching staff in keeping pace with technological changes in the educational field. Student density in classrooms, weak conviction of local community institutions in the importance of organizational excellence, weak family contribution to implementing the required activities assigned to students, Lack of professional administrative competencies, which negatively affects the analysis of data on the organization's external and internal environment, the bureaucratic organizational structure that makes it difficult to transfer information from lower levels to senior management, the lack of organization resources such as the lack of financial resources.

KeyWords: Obstacles, Organizational excellence, Educational institutions.

الإطار العام للبحث:

مقدمة البحث:

التعليم هو السبيل الاستقطاب التنمية الذاتية الحياة طريق المستقبل للمجتمعات، الحياة حجر الأساس الذي تقوم عليه المجتمعات المستنيرة والمحرك الرئيسي للتنمية المستدامة. وتعد مرحلة التعليم الثانوي حساب أهم مراحل التعليم غياب حياة الطالب لأنها تتوسط السلم التعليمي وتقبلها مرحلة المراهقة، والهدف حساب مرحلة التعليم الثانوي تكوين وبناء الشخصية السوية المتزنة خير تعبر مرحلة المراهقة بسلام، ولتحقيق ذلك، ضرورة الأخذ بالمفاهيم والآليات الجديدة والمتجددة، فيما يتعلق بتحسين تزايد الخدمات العلمية لتلك المدارس دار ضوء التباين التحليلي.

وقد أصبح الاهتمام بالتباين التحليلي هو شعار المؤسسات العلمية ومطلباً رئيسياً لها باعتبارها حساب أهم الجهات الحكومية خير تقدم خدماتها لشرائح المجتمع كافة، وإدراك تلك المؤسسات مدى الحاجة الاستقطاب تحسين خدماتها حساب أجل التوصل لدرجة التباين فيما تقدمه حساب خدمات تعليمية^(١)

ويتمثل التباين التحليلي بالمدارس غياب تحقيق مستويات الهيئة المتوازن طبقاً لمستويات أداء محددة مسبقاً، الحياة يشمل تزايد هيئة العاملين، وكفاءة الموارد، وتفاعل الشراكة اجتهاد المجتمع المحلى المحيط بالمدرسة، وتوفر مناهج شاملة، ثم يكون لدى مديري المستقبل كل المعرفة والمهارات والقدرات الضرورية لتحقيق عمل ناجح وتميز^(٢).

وفي مصري مجهودات مكثفة لتحسين تزايد الخدمات العلمية وتحقيق التباين التحليلي بمدارس التعليم العام، وقد تجلى بوضوح غياب تبنى وزارة السياسة والتعليم لمفهوم تزايد وتميز التعليم بالمدارس المصرية اجتهاد بداية الألفية الجديدة، معتمدة دار ركيزة أساسية للتزايد العلمية، وهى إعلان المعايير القومية للتعليم غياب مصري عام ٢٠٠٣، وانطلاقاً حساب المعايير القومية تم طرح مفهوم الإصلاح المتمركز دار المدرسة عام ٢٠٠٤م، حساب خلال عدد حساب المشروعات التجريبية، ثم قام بالتعاون اجتهاد هيئة المعونة الأمريكية بإعداد دليل تزايد المدارس المصرية غياب ضوء المعايير القومية للتعليم ٢٠٠٦م الاستقطاب تثبيت أنشئت الهيئة القومية لضمان التزايد ٢٠٠٦م^(٣).

والجدير بالذكر، تثبتت هناك تحديات ومشكلات أفرزتها التغيرات السريعة والمتلاحقة خير تحيط بالمدارس الإدارية العامة، ولعل حساب أبرز تلك المشكلات تتابع أكدته نتائج دراسة (ليلى حسن: ٢٠٢٣) خير أكدت تثبتت هناك انخفاض غياب معدل كفاءة الخدمة العلمية^(٤). كما أكدت دراسة (طه عبدالباسط: ٢٠٢١) بوجود العديد حساب المشكلات خير تواجهها المدارس الإدارية العامة غياب مصري منها ضعف نظام التشجيع وحوافز العمل الفعال، العمل بمبدأ الأقدمية غياب التعيين دار حساب الكفاءة، وجود عجز غياب أعداد المعلمين غياب بعض التخصصات، قلة اهتمام المعلمين بإجراء البحوث الإجرائية، قلة الاعتمادات المخصصة لصيانة المبنى المدرسي، ضعف سرعة الانترنت غياب المدارس وصعوبة الوصول للمنصة، ضعف استخدام التكنولوجيا غياب التواصل اجتهاد أولياء الأطفال^(٥). وفي ضوء تتابع سبق أصبحت مدارس الإدارية العامة غياب موقف يحتم عليها إعادة النظر الاستقطاب تحسين تزيد الخدمات العلمية دار ضوء التباين التحليلي، لذا تسعى المؤسسات العلمية عامة، والمدارس الإدارية العامة خاصة غياب مواجهة تلك التحديات والمعوقات والمشكلات خير تقابلها، كما تسعى الاستقطاب تحقيق النجاح والبقاء والنمو والحدثة والتطوير والتحسين، وتحاول كل مؤسسة رفع كفاءة قدراتها المحورية خير تحقق لها التباين عربي الآخرين^(٦).

مشكلة البحث:

بالرغم حساب تثبتت مصري بذلت جهداً كبيراً غياب تحسين التعليم خلال العقد الماضي، وهي جهود تاريخية مضيئة دار طريق تطوير التعليم وتحسينه^(٧)، والتي أكدت عليها الخطة الاستراتيجية القومية لإصلاح التعليم قبل الجامعي - خاصةً مرحلة الإدارية العامة غياب مصري ٢٠١٤-٢٠٣٠؛ إلا أنه يواجه التعليم تحديات أثرت دار التركيبة السكانية ودورها غياب إحداث التنمية الجدية المستدامة بمعدلات عالية؛ مما أدى الاستقطاب اتجاه الدولة للتوسع الكمي دار حساب الإنفاق دار عناصر التزيد العلمية، وقد انعكس ذلك غياب ارتفاع كثافة الفصول، والتسرب حساب التعليم، وتعدد الفترات الدراسية، وضعف التجهيزات المدرسية، والمناهج، والبرامج، وطرائق التدريس، والوسائل، وكفايات المعلمين، والمدراء، وأنظمة وأساليب وأدوات التقييم، ونقص الإتاحة والاستيعاب، ومشكلات الأبنية العلمية وانعكاساتها دار الهيئة

التعليمي، وتدنى نوعية التعليم قبل الجامعي إطالة سيما المرحلة الإدارية، وغياب المكون التكنولوجي فيها، وضعف نظم الاتصال والمعلومات واتخاذ القرار^(٨).

واستناداً دار تتابع سبق تتبلور مشكلة البحث غياب السؤال الرئيسي التالي:

▪ ما معوقات تطبيق التباين التحليلي بالمؤسسات العلمية إشراف مصر؟

ويتفرع حساب تعامل السؤال عدة أسئلة فرعية هي:

- ما المحددات العلمية للتميز التحليلي؟
- ما معوقات التباين التحليلي بالمؤسسات العلمية؟
- كيف يمكن التغلب دار معوقات التباين التحليلي بالمؤسسات العلمية؟

أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي التعرف معوقات التباين التحليلي بالمؤسسات العلمية إشراف مصري حساب خلال: التعرف دار المحددات العلمية المحددات العلمية للتميز التحليلي، والكشف دار أهم معوقات التباين التحليلي بالمؤسسات العلمية، وضع بعض الحلول للتغلب دار صفحات المعوقات.

أهمية البحث :

- تظهر أهمية البحث الحالي حساب خلال أهمية الموضوع الذي يتناوله الحياة معوقات تطبيق معايير التباين التحليلي بالمؤسسات العلمية غياب مصري وكيفية التغلب عليها وذلك حساب خلال
- تلعب صفحات الدراسة دورا هاما غياب تعرف دار جوانب القصور غياب تطبيق معايير التباين التحليلي داخل الهاتف العلمية بمصر وكيفية التغلب دار صفحات المعوقات داخل المدارس الإدارية
- توفير بيئة تعليمية تناسب التطور العلمي والتكنولوجي الحديث وتواكب رؤية مصري ٢٠٣٠.

منهج البحث:

لكي يحقق البحث أهدافه ويجب عربي أسئلته العلمية استخدم الأسلوب الوصفي لاستعراض واقع التباين التحليلي بالمؤسسات العلمية إشراف مصر، والمعوقات يفاجئ تواجه صفحات المدارس لتحقيق التباين التحليلي، حيث يستخدم تعامل الأسلوب إشراف دراسة

الأوضاع الراهنة للظاهرة حساب حيث خصائصها، أشكالها، وعلاقتها، والعوامل المؤثرة إشراف ذلك.

مصطلحات البحث:

أرتكز البحث الحالي جدول المصطلحات التالية:

١- التباين التحليلي: Organizational Excellence

يعرف بأنه قدرة الهاتف غياب التحسين المستمر، وتزويد خدماتها بإبداع وابتكار، محققة أهدافها بما يتناسب اجتهاد متغيرات المجتمع ومستجداته بكفاءة وفعالية ويولاً لمكانة أفضل حساب غيرها حساب المؤسسات^(٩).

الحياة آليات تحقيق رؤية ورسالة الهاتف العلمية، حساب خلال الاستثمار غياب الإمكانيات غير المستغلة غياب العاملين والقيادات، غياب ضوء وجود استراتيجية واضحة تحدها القيادات العليا لبلوغ أهداف تلك الهاتف ، وتفاعلها اجتهاد الخطة الموحدة خير تربط مزايا الهاتف بقدرتها الاستراتيجية لمواجهة التحديات البيئية^(١٠).

ومما سبق يمكن تعريف التباين التحليلي بأنه قدرة الهاتف دار تحقيق أفضل الممارسات غياب أداء أعمالها وحل مشكلاتها وتزويد خدماتها واستغلال الإمكانيات وتحقيق الأهداف وفق استراتيجية فعالة ورؤية موحدة تتناغم فيها القيادات الداعمة والعاملون والعوامل التحليلية خير تتيح المرونة اللازمة للهيكل التحليلي للاستجابة للمتغيرات غياب جاري ثقافة تنظيمية إيجابية تعزز التعلم والإبداع والتحسين المستمر بما يكفل تفردا عربي باقي المؤسسات الأخرى.

الإطار النظري للبحث:

ويمكن عرض تعامل الاطار حساب خلال المحاور التالية:

أولاً: مفهوم التباين التحليلي وفلسفته:

يعتبر التباين التحليلي إحدى المداخل الإدارية الحديثة خير أثبتت قدرتها الفائقة دار تحويل المؤسسات حساب شكلها التقليدي الاستقطاب مؤسسات حية تعيش عصرها وتواكب متغيراته المتسارعة وتسعى الاستقطاب تحديث نفسها ذاتياً حساب خلال استغلالها الأمثل

لقدراتها وإمكاناتها الجدية والمادية والتقنية خلال نظرتها الاستقطاب المؤسسات دار أنها وحدة عضوية متكاملة^(١).

ويعرف التباين التحليلي بأنه "تلك الأنشطة خير تجعل الهاتف متميزة غياب أدائها حساب خلال توظيف القدرات والموارد المتاحة توظيفاً فعالاً ومتميزاً بشكل يجعلها متفوقة ومتفردة عربي باقي المنافسين، وينعكس ذلك دار كيفية التعامل اجتهاد العملاء، وكيفية أداء أنشطتها وعملياتها وإعداد سياساتها واستراتيجياتها الإدارية والتحليلية^(٢).

كما يُعرف التباين التحليلي بأنه جاري فكري واضح يستند دار التخطيط والتنسيق وتنظيم الجهود وتشغيلها حساب خلال الممارسات والعمليات الإدارية لتحقيق رضا المستفيدين والتطوير والتحسين المستمر حساب خلال الاستثمار الأمثل للإمكانيات المادية والجدية المتاحة^(٣).

ويعرف وقوع بأنه "مجموعة حساب الأنشطة والعمليات خير تقوم بها يكتب المدرسية والمعلمين والإداريين والعمال والتلاميذ بهدف الترابط والتكامل عند العناصر الإدارية والتدريسية لتحقيق أعلى معدلات الفاعلية، والوصول بمستوى المخرجات الاستقطاب حد عال حساب التفرد والتباين بعضها يحقق رغبات ومنافع وتوقعات المستفيدين، ويساهم غياب رفع قدرة الهاتف دار التنافسية وعلو مكانتها مقارنة بمثيلاتها^(٤).

وهو القدرة دار التوفيق عند مختلف عناصر المنظمة وتنسيقها وكذلك تشغيلها بطريقة متكاملة ومتناسكة لتحقيق أعلى مستويات الكفاءة حساب أجل الوصول الاستقطاب مستوى إنتاج يرضى المتعاملين اجتهاد المنظمة والموظفين والمجتمع ويتالي زيادة إمكانية النجاح الطويل المدى غياب العمل^(٥).

ومن ثم يتضح تثبيت تحقيق التباين للمؤسسات العلمية أصبح مطلباً ملحاً ومهماً، خاصة غياب ضوء تتابع ينتج عربي ذلك حساب التنافس والصراع عند المؤسسات، لمحاولة إجراء تغييرات جوهرية، وتوجهات حديثة، حساب خلال وضع الخطط والبرامج التنموية الشاملة لمواكبة صفحات التغييرات.

أما فلسفة التباين التحليلي فتتمثل غياب التعبير عربي الحاجة الاستقطاب مدخل شامل يجمع عناصر ومقومات الهاتف العلمية دار أسس قوية، تحقق لها قدرات عالية غياب مواجهة التغيرات والأوضاع الخارجية المحيطة بها حساب ناحية، كما تكفل لها تحقيق الترابط والتناسق الكامل عند عناصرها ومكوناتها الذاتية واستثمار قدراتها ثم التفوق وتحقيق المنافع للمجتمع بأسره حساب ناحية أخرى، تشفى امتلاك القائد التربوي (مدير المدرسة) مهارات التباين التحليلي يتطلب تركز الجهود لإيجاد فلسفة جديدة للعمل الإداري داخل المدرسة، نتيجة للمميزات خير يمكن تثبيت تعود دار النظام التعليمي المدرسي بالإضافة الاستقطاب تفعيل وتحسين الهيئة الإداري^(١٦).

وتستند ممارسة التباين التحليلي غياب مجموعة حساب العناصر أهمها تتابع يلي^(١٧).

- إعطاء أهمية كبيرة للمستقبل وعدم الانحصر غياب الحاضر والماضي.
- استيعاب المسلمات الموروثة عربي علم يكتب وفن ممارسته، والتهيؤ لقبول المفاهيم الجديدة.
- الاهتمام الأمثل لكافة الموارد والطاقات المتوفرة الفردية والجماعية.
- تكريس الاعتقاد بقيمة الموارد الجديدة خير تعد الثروة الأهم غياب نجاح يكتب المدرسية.
- الاهتمام بالبيئة المحيطة بالمدرسة وبالبيئة الداخلية والتكيف معها، وتسخيرها لنجاح المدرسة.
- الاعتراف بوزن السوق وآلياته وأحكامه المتنوعة باعتباره وعاء لتقييم النتائج.
- توطين التقنيات الجديدة واستيعابها واستثمارها، بما يتوافق اجتهاد متطلبات عمل المدرسة.
- الإقرار بواقع التنافس وضرورته والسعي لتحقيق السبق حساب خلال التباين.
- سيادة جماعة التزيد الشاملة.

- فهم المدرسة والبلد بعضها تعيش فيه كجزء حساب الوحدة المتكاملة، وتجاوز الإطار الإقليمي.
- السعي الاستقطاب التكامل اجتهاد الآخرين والتعاون معهم عبر التحالفات والاتفاقيات للوصول الاستقطاب أفضل النتائج ومنح قيمة كبيرة للمستفيدين.
- الاندماج غياب جاري عمل الفريق وروح الجماعة، ومنظومة العمل الشبكي والتخلي عربي منطق الفردية والعزلة.
- ومن خلال تتابع سبق يتضح تثبيت التباين التحليلي يقوم دار فلسفة تتمثل غياب الجهود التحليلية خير تعمل دار تكامل عناصر الهيئة بالهاتف العلمية والتنسيق فيما بينها حساب خلال تحقيق مجموعة حساب المعايير خير تمكن الهاتف العلمية حساب المنافسة العالمية وتقديم خدمات تفوق التوقعات الحالية والمستقبلية للأطراف المعنية.
- ثانياً: مبررات التوجه التحليلي وأهدافه:
- تتوجه المؤسسات بصفة عامة والعلمية بصفة خاصة الاستقطاب تحقيق التباين الإداري داخل الهاتف وذلك لعدة أسباب منها تتابع يلي^(١٨).
- ظهور التكتلات الاقتصادية الدولية والإقليمية يتطلب استثمار جوانب القوة الداخلية والفرص الخارجية للمؤسسات والتخطيط السليم؛ لضمان بقائها واستمرارها غياب ظل التنافس المؤسسي الدولي بعضها يتسم بكثير حساب التحديات.
- تحقيق التباين الإداري يكفل للمؤسسات العمل وفقاً لفلسفة التزيد الشاملة خير تعتبر حساب متطلبات المؤسسات الناجحة.
- التحول النوعي غياب تركيب الموارد الجدية العاملة غياب مختلف مؤسسات المجتمع بحيث أصبحوا يتمتعون بطاقات ذهنية وفكرية وإمكانات للإبداع والابتكار، والتي تجعل مساهماتهم غياب العمل تكلفة الأكثر أهمية وتأثيراً فيما تحققه المؤسسات حساب مخرجات.
- الثورة المعرفية والتكنولوجية خير أدت الاستقطاب تجاوز الحواجز الجغرافية والسياسية والقافية والتواصل السريع عند الأفراد والشعوب، وسهولة حركة المعلومات والمعارف

الإنسانية وسهولة مشاركتها، مما أدى لضرورة تعزيز القدرة التنافسية الدولية، والتي تتطلب بدورها تميز للمؤسسات.

وهناك أسباب أخرى للتوجه نحو التباين الإداري منها تتابع يلي^(١٩).

- عدم ملاءمة الحلول الإدارية التقليدية خير لا زالت تتبعها أغلب المؤسسات العلمية غياب العالم العربي للظروف الحالية.
- ظهور تأثيرات بالغة للعولمة الاقتصادية والتطورات المتلاحقة غياب عالم الاتصالات وتقنية المعلومات دار المؤسسات العلمية، مما يحتم عليها مراجعة وتفتيح أساليبها الإدارية بشكل جذري.
- حاجة الهاتف العلمية الاستقطاب أنظمة فعالة ومنطقية لحل المشكلات، وكذلك الحاجة الاستقطاب اللامركزية غياب اتخاذ القرارات وتفويض الصلاحيات ودعم تمويل المشروعات، والحاجة الاستقطاب عزيز ثقافة مؤيدة للتطوير والتغيير للأفضل.
- زيادة أعداد الطلبة بمراحل التعليم المختلفة واتجاه غالبية الدول النامية للأخذ باستراتيجية الكم لاستيعاب كل الزيادة، مما يؤثر دار تزيد العملية العلمية، فظهرت الحاجة الاستقطاب إتباع أسلوب إداري يدعم تزيد الهيئة.
- الافتقار الاستقطاب تخصصات جديدة غير نمطية غياب ظل تلك التغيرات المتلاحقة، حيث يحتاج سوق العمل الاستقطاب تخصصات جديدة، وتحتاج عمليات التنمية عموماً الاستقطاب تخصصات تكنولوجية وتسويقية جديدة، وهنا يمكن للمؤسسات العلمية المتميزة خير تتسم بالمرونة والتجديد ومسايرة التقدم العملي تثبيت توفر تلك التخصصات، والالتزام بقاعدة الأقدمية والتحديد القاطع للفترات الزمنية كمعيار غياب اختيار القيادات العلمية تترقب الإدارية وليس دار أساس الكفاءة والقدرات والتباين بصرف النظر عربي السن.

- كما تثبت لتطبيق نماذج جماعة التباين غياب المؤسسات العلمية العديد حساب الأهداف والفوائد منها تتابع يلي (٢٠).
١. زيادة الوعي بمفهوم التزويد وأهمية إدارتها، ودورها غياب تحقيق ميزة تنافسية عالية للمؤسسة العلمية؛ مما يؤدي الاستقطاب بقائها، واستمرارها.
 ٢. مساعدة مختلف المؤسسات العلمية دار تقييم ذاتها، حساب خلال المعايير المحددة غياب كل نموذج، ونقاط التقييم الموضوع.
 ٣. زيادة التعاون، والمشاركة عند مختلف المؤسسات العلمية، والاستفادة حساب التجارب الرائدة غياب الميدان.
 ٤. تحفيز نشر المعلومات المتعلقة بالتطبيق الناجح لاستراتيجيات التزويد وتبادلها عند مختلف المؤسسات العلمية، فضلاً عربي بيان فوائد تطبيق تلك الاستراتيجيات.
 ٥. تعزيز فهم متطلبات تطبيق جماعة التباين غياب المؤسسات العلمية المختلفة.
 ٦. تحفيز المؤسسات العلمية دار تحسين عمليات جماعة التزويد.
 ٧. مساعدة المؤسسات العلمية دار تثبيت تكون أكثر شفافية، وأكثر قابلية دار التقييم الذاتي، والقياس.
 ٨. زيادة فعالية مشاركة المؤسسات العلمية غياب بناء المجتمع، وخدمته.
 ٩. تشجيع ممارسة قياس مستويات الهيئة، ومقارنتها بمستويات الهيئة العالمية.
 ١٠. زيادة الكفاءة العلمية، ورفع مستوى أداء العاملين.
 ١١. الارتقاء بمستوى العملية العلمية؛ لمواجهة المنافسات دار مختلف المستويات.
 ١٢. تحقيق الترابط والتكامل عند جميع القائمين بالعملية العلمية، والعمل بروح الفريق.
 ١٣. تقييم النظام التعليمي لتحديد أوجه القصور غياب المدخلات، والعمليات، والمخرجات، وتقويمه؛ للارتقاء بمستوى الهيئة، وتطويره.
 ١٤. تطوير الأفراد وتمكينهم والاستفادة حساب قدراتهم.

١٥. فتح آفاق جديدة للتطوير والضبط للنظم المؤسسية حساب حيث تحديد الأدوار والمسئوليات بدقة.

١٦. الارتقاء بمستوى الطلاب غياب جميع الجوانب الجسمية والاجتماعية والنفسية.

١٧. وضع معايير بهدف قياس الهيئة، ثم تقويمه بطرق علمية منهجية.

ومن خلال تتابع سبق يتضح تثبيت أهداف التباين التحليلي تتحقق غياب مجملها إذا تم الاهتمام بتطوير القيادات المدرسية وتمكين العاملين بالهاتف بما يساعدهم دار مزيد حساب الاندماج غياب العمل اجتهاد بناء نظام للأولويات وتأمين مستقبل أفضل للمتعلمين والعاملين بالمدرسة الإدارية، وذلك لتحقيق الأهداف المنشودة اجتهاد رفع قدرة المؤسسات العلمية دار مواجهة المشكلات الداخلية والخارجية المحيطة بها عربي طريق وضع هياكل تنظيمية قادرة دار التغلب دار التحديات بما تتمتع به حساب مهام ومسئوليات وعلاقات ترابطية مناسبة لتأدية العمل.

ثالثاً: مبادئ التباين التحليلي:

هناك مجموعة حساب المبادئ الأساسية للتميز المؤسسي منها مبدأ ديمقراطية القيادات، ومبدأ القابلية للتغيير ويعني توفر المناخ الصحي والمواقف الإيجابية والثقافة الكافية اجتهاد إشعال فتيل التنافس الإيجابي البناء، ومبدأ الاستقلالية الحياة الاستقلال الفني والإداري والمالي تغطية تضع التباين وتتخذ تتابع تراه مناسباً للتفوق والاستمرار، ومبدأ الاقتراب حساب العملاء حساب خلال تقديم الخدمة المتميزة ذات السمة الجيدة وضمان تزيد المنتج، ومبدأ الإنتاجية بمعنى تركيز الاهتمام دار آليات وإجراءات تحقيق مخرجات عالية التزيد، بمعنى تركيز الاهتمام دار آليات وإجراءات تحقيق مخرجات عالية التزيد وضمن المعايير الدولية المعتمدة، ومبدأ المستقبلية، ويعني التركيز دار البعد المستقبلي حساب خلال الرؤية والأهداف والبرامج اجتهاد التركيز الشديد دار البقاء والمنافسة، ومبدأ الابتكارية، وتعني ابتكار الطرق الإبداعية الداعمة للتطوير والتحسين المستمر، وكذلك مبدأ التعددية غياب مصادر المعرفة وتوظيفها ويعني الحرص الشديد دار امتلاك المعرفة الحديثة وتطوير البنى التحتية لها وتوظيفها وإنتاجها^(٢١).

- كما تثبت هناك مجموعة حساب المبادئ يركز عليها التباين التحليلي وتسهم بفعالية غياب نجاح المؤسسات غياب تحقيق تعامل التباين واستمراره وتتضمن تتابع يلي (٢٢).
- الاستمرارية: ويقضي تعامل المبدأ الاستقطاب الاستمرارية غياب الاتجاه الاستقطاب التباين، ولذلك فعملية التباين التحليلي يجب تثبيت تكون عملية مستمرة، فلا يجوز الوصول الاستقطاب مستوى معين حساب التباين وتنتهي العملية، فإن تعامل الاتجاه سوف يؤدي حتمًا الاستقطاب الرجوع للوراء والوقوف غياب صفوف العاديين والاستثمار غياب التدريب وتطوير الكوادر والقيادات، ونظام فعال للمعلومات الإدارية، وإجراءات عمل سهلة ومتوازنة، والقناعة بأهمية الابتكار، والقناعة بأهمية البشر وقدراتهم الكامنة.
 - التركيز دار الأشياء خير تحقق الصدارة والتفوق: حيث تثبيت التباين التحليلي لكي يكون مجديًا وملحوظًا يتحتم تثبيت يكون متمركزًا دار الأشياء خير تحقق ميزة الصدارة، وألا نبعث جهودنا غياب أمور لا تحقق ميزة التفوق وهذا مبدأ مهم لاستمرار التباين الإداري لفترة طويلة وبصورة مجدية.
 - تشجيع الابتكار والتفكير المبدع: حيث يعتبر تعامل المبدأ حساب أهم المبادئ الأساسية للتميز المؤسسي وضرورة شيوع فلسفة عامة تشجع دار التفكير الابتكاري والمبادرة إليه دون الخوف حساب الفشل تترقب العقاب اجتهاد إعطاء الصلاحيات اللازمة لذلك، ورصد المكافآت للمبتكرين.
 - الإحساس الدائم بالحاجة للتعلم: فلو افترضت المنظمة أنها وصلت الاستقطاب الكمال غياب تحقيق أهدافها ورسمت فلسفتها واستراتيجياتها دار تعامل الأساس فإن تعامل الاتجاه يدعو الاستقطاب البعد عربي معرفة تميز عربي المنافسين، وإنما يتطلب الأمر الإحساس الدائم بعدم الكمال والسعي الدؤوب الاستقطاب الأفضل والأحسن وهذا تتابع يدعو الاستقطاب التعلم والتباين عربي الآخرين، تشفى نبعد كل البعد عربي التكلم بأمجاد الماضي ونتكلم عربي أمجاد الحاضر والمستقبل.

- المناخ الملائم للعمل: لا شك تثبيت توافر المناخ الملائم للعمل والمحفز له يساعد دار التبائن الإداري، تشفى سعي القيادات العليا غياب معرفة منظمة "المؤسسات العلمية" الاستقطاب توفير مثل تعامل المناخ يعتبر خطوة أساسية يركز عليها للوصول الاستقطاب التبائن الإداري، وتتركز الأعمدة الرئيسة للمناخ الملائم للعمل غياب توافر ثلاثة عناصر أساسية هي: الفلسفة الإدارية المهيمنة دار فكر القادة غياب المنظمة، وعادات العمل اليومية خير يتبعها المنسوبون غياب جماعة أعمالهم، والقذوة خير يقدمها هؤلاء القادة المنسوبين بالهاتف .

رابعاً: خصائص التبائن التحليلي:

توجد عدة خصائص للمؤسسات تغطية تكون مميزة والتي يمكن توضيحها كالآتي^(٢٣).

- التمكين: فالتبائن ليس حكراً دار دولة بعينها تترقب منطقة جغرافية معينة تترقب مؤسسة دون أخرى فالتبائن متاح للجميع.
- المرونة: القوة والسيطرة لمن يتميز أكثر وليس لمن يملك أكثر غياب المستقبل.
- العولمة: فالطريق الاستقطاب العالمية يبدأ حساب المحلية، معرفة أنه حساب لا يستطيع التبائن داخلياً يصعب عليه التبائن عالمياً.
- الأسلوبية: فالتبائن نمط إداري وليس وظيفة إدارية.
- التكامل: تثبيت لتمييز يجب تثبيت يشمل جميع وحدات الهاتف .
- الاستمرارية: فالأسلوب الإداري بعضها يحقق نجاحاً غياب مدة قصيرة، يمكن تثبيت يكون طريق سريع للفشل غياب مدة تالية.
- التنافسية: فالتبائن غياب الهيئة يكمن غياب كيفية جماعة الموارد الجدية والتي تشكل الميزة خير يصعب تقليدها.

خامساً: أبعاد التبائن التحليلي:

١. القيادات المتميزة:

تقوم القيادات المتميزة غياب المدرسة المتميزة بتخطيط استراتيجيتها ببناء رؤية المدرسة ورسالتها بما يتوافق اجتهاد مواردها الجدية والمالية والمادية والتقنية، ومع ظروف البيئة الداخلية والخارجية، وتستجلب القيادات ذوي الخبرة والمهارات للمشاركة غياب التخطيط، كما تراعي القيادات الأهداف طويلة الأجل، ووضع البدائل الاستراتيجية تحسباً

لظروف متوقعة، وتضع القيادات برامج خدمية لخدمة المجتمع المحيط كحملات نشر الوعي عند المواطنين، وتوزع القيادات المهام دار كل وحدة فيها، وتعمل دار تحقيق التكامل عند صفحات الوحدات، تمهيداً للبدء غياب التنفيذ، وتتولى القيادات المتميزة تنفيذ تتابع رسمته حساب أهداف موزعة دار وحدات المدرسة، فتقوم بتنفيذ تتابع جاء حساب أهداف وآمال غياب الرؤية والرسالة^(٢٤).

٢. السياسات:

يقوم مدير المدرسة وبمشاركة المعنيين داخل وخارج المدرسة برسم السياسات والخطط الاستراتيجية للمدرسة، بما يلائم الطموحات والإمكانات الحقيقية للمدرسة، لتكون قابلة للتنفيذ، الضروري تثبيت تتصف صفحات السياسات بالوضوح والبساطة، تشفى نصب غياب صالح المستفيدين، تشفى يتم وضع سياسات بديلة تحسباً لأي طارئ وتتولى جماعة المدرسة توزيع صفحات السياسات/ الاستراتيجيات دار أقسام المدرسة كل حسب اختصاصه^(٢٥).

٣. إدارة الموارد:

يجب تثبيت تقوم جماعة المدرسة بعمل خطة توضح فيها سبل جماعة الموارد المالية حساب أجل نجاحها المستدام، وتوضح طرق جماعة الأبنية والمعدات، وإدارة التكنولوجيا، وإدارة المعلومات والمعرفة بتصميم قواعد بيانات لحفظ وثائق التخطيط والتنفيذ والتقييم، لدعم اتخاذ القرار وزيادة قدرة الهاتف، الضروري تناسب خطة جماعة الموارد وسياسات المدرسة، تشفى يوضع الرجل المناسب غياب المكان المناسب، حيث تراعي الخبرة والكفاءة والمهارة، ويتم تحديد المهام جيداً منعاً لهدر الجهد والوقت^(٢٦).

٤. إدارة العمليات:

المدرسة المتميزة تصمم، وتدير وتحسن العمليات، والمنتجات والخدمات لتتال رضا المستفيدين، كما أنها تحرص دار الإعلان عربي خدماتها ونواتجها، وتجري المدرسة تحسباً للعلاقات بينها وبين المتعاملين، ثم تقوم المدرسة المتميزة بوضع خطة واضحة، وتحديد المسؤوليات لتنفيذها بكفاءة، وتراعي الأولويات غياب تنفيذ العمليات إطالة تستهدف المدرسة مجرد تنفيذ الإجراءات، بل تستهدف الوصول لأكبر قدر حساب التفوق والتباين غياب

إنجاز عملياتها، لذلك تقوم المدرسة بتقييم صفحات العمليات تقييماً علمياً يحدد نواحي القصور ونواحي النجاح والتباين للمساعدة في غياب وضع خطة التحسين والتطوير^(٢٧).

٥. إدارة الخدمات العلمية:

نجاح المدرسة مرهون بارتباطها بالمجتمع المحيط، فمن مهامها الارتقاء به، وحل مشكلاته، ثم يجب دار المدرسة المتميزة تثبيت تضع خطة للخدمات خير يمكن تثبيت تقدمها للمجتمع تتربح تشارك بنصيب فيها مثل محو الأمية والتوعية الجماهيرية وعلى المدرسة تثبيت تخطط لجلب المعلمين ذوي الخبرة والمهارة والتباين للوصول لخدمة تعليمية متميزة، وكذلك لابد حساب وضع خطط لاكتشاف التلاميذ المتفوقين والموهوبين والتلاميذ ضعيفي التحصيل الدراسي، وذلك لوضع برامج النهوض بكل هؤلاء بما يناسبهم، وبما يضمن خلق مواطنين صالحين منهم لخدمة أنفسهم ووطنهم غياب المستقبل، وهذا يعني التركيز دار المستفيدين وإشراكهم غياب التخطيط والتنفيذ والتقييم، بيان مرحلة التنفيذ لاد حساب التركيز دار تزيد الأساليب، ويجب تطوير مجموعة مؤشرات لقياس الأبعاد المختلفة لتزيد الخدمات وتقييمها لوضع خطة التفوق والتباين فيها، كما يجب قياس مدى رضا المستفيدين والمعنيين تجاه الخدمات العلمية المقدمة^(٢٨).

سادساً: معوقات تحقيق التباين التحليلي داخل المؤسسات العلمية:

هناك عدة معوقات تواجه تحقيق التباين داخل المؤسسات العلمية أهمها^(٢٩):

- المركزية الإدارية الشديدة وضعف التفويض.
- التطبيق غير الكفاء للخطط الاستراتيجية.
- قصور غياب الخطط الاستراتيجية.
- قصور وضعف الموارد الجدية والمادية والتكنولوجية.
- قلة التدريب الكافي دار طرق تطبيق أبعاد التباين التحليلي.
- ضعف امتلاك المدير لأسس التباين التحليلي وخطواته.
- قلة اهتمام الهيئة التدريسية بمواكبة التغيرات التكنولوجية غياب المجال التربوي.
- الكثافة الطلابية غياب الفصول الدراسية.

- ضعف اقتناع مؤسسات المجتمع المحلي بأهمية التباين التحليلي.
- ضعف مساهمة الأسرة بتنفيذ الأنشطة المطلوبة خير يكلف بها التلاميذ.
- وجود قصور غياب بعض المقومات خير يركز عليها تحقيق التباين التحليلي.
- تعدد أهداف المؤسسات العلمية، وعدم تحديدها بوضوح ودقة وعدم تطويرها لتستجيب لتغيرات البيئة الخارجية.
- الاهتمام بالأهداف قصيرة الأجل وإهمال الأهداف طويلة الأجل.
- نقص الكفاءات الإدارية المحترفة، مما يؤثر سلباً دار تحليل بيانات البيئة الخارجية والداخلية للمؤسسة.
- الهيكل التحليلي البيروقراطي بعضها يصعب انتقال المعلومات حساب المستويات الدنيا الاستقطاب يكتب العليا.
- قلة موارد الهاتف كالنقص غياب الموارد المالية.
- تركيز العمليات الرقابية دار المدخلات بدلاً حساب المخرجات.

نتائج البحث وتوصياته:

أ- نتائج البحث :

- هناك مجموعة حساب النتائج الخاصة بالبحث لعل حساب أبرزها تتابع يلي:
- البيروقراطية الإدارية.
 - المركزية الإدارية الشديدة وضعف التفويض.
 - التطبيق غير الكفاء للخطط الاستراتيجية.
 - قصور غياب الخطط الاستراتيجية.
 - قصور وضعف الموارد الجدية والمادية والتكنولوجية.
 - قلة التدريب الكافي دار طرق تطبيق أبعاد التباين التحليلي.
 - ضعف امتلاك المدير لأسس التباين التحليلي وخطواته.
 - قلة اهتمام الهيئة التدريسية بمواكبة التغيرات التكنولوجية غياب المجال التربوي.
 - الكثافة الطلابية غياب الفصول الدراسية.

- ضعف اقتناع مؤسسات المجتمع المحلي بأهمية التباين التحليلي.
- ضعف مساهمة الأسرة بتنفيذ الأنشطة المطلوبة خير يكلف بها التلاميذ.

ب- توصيات البحث :

وفى ضوء النتائج السابقة يوصي البحث بالآتي:

- زيادة اهتمام يكتب المدرسية بتطبيق معايير التباين التحليلي غياب الجوانب العلمية والإدارية داخل المدرسة بما يعزز حساب قدرتها التنافسية وأيضاً قدرتها دار تحقيق الأهداف خير تسعى إليها.
- وضع مؤشرات واضحة لمراقبة مستوى المستفيدين عربي المدرسة واستخدامها للوقوف دار نقاط القوة والضعف غياب الجوانب العلمية والإدارية داخل المدرسة مما يعزز حساب قدرة المدرسة دار تحسين أدائها تعليمياً وإدارياً.
- التحفيز المادي والمعنوي للإدارة المدرسية ممن يمارسون جماعة التباين غياب ضوء معايير التباين التحليلي لتشجيعهم دار الاستمرار وتحفيز الآخرين دار ممارسة جماعة التباين.
- تقديم تقرير عربي المدارس، يستند دار الطرق العلمية للتقويم، مما يساعد دار تقدم وتنمية للعملية العلمية داخل المؤسسات العلمية.
- ضرورة متابعة المسؤولين غياب وزارة السياسة والتعليم لمدارس التعليم الثانوي وبصورة دورية ومستمرة لتوفير الخدمات خير يحتاج معارف الطلاب اجتهاد ضرورة العمل دار توفير النشاطات الثقافية والعلمية والرياضية وكل الأدوات خير تلزم لتنفيذها لتوفير الجو الملائم للتعليم.
- توفير التمويل الكافي لعقد دورات تدريبية للمعلمين لمعرفة طريقة التعامل اجتهاد متغيرات العصر الرقمي.
- بناء نظم وآليات لتحسين تزيد الخدمات العلمية بالمؤسسات العلمية، تركز دار المستويات المعيارية للتميز التحليلي.
- إعطاء قادة المدارس الحالية والمستقبلية كثير حساب الدعم المهني اجتهاد قدر أكبر حساب الحكم الذاتي، ولكن وقوع تكون هناك مستويات أعلى حساب المساواة والمحاسبية عربي أداء المدرسة والمشاركة المجتمعية.

- إعطاء جميع مديري المدارس سلطة أكبر لاتخاذ القرارات خير تؤثر دار مدارسهم، وبناء شراكات أقوى اجتهاد أولياء الأطفال والمنظمات غير الحكومية والمجتمع ككل.
- أن يشجع مديري المدارس المعلمين دار المشاركة غياب المسؤولية، تشفى يعملوا دار تمكينهم حساب إعادة تشكيل أنفسهم، وتطوير علاقات جديدة، وإعادة هيكلة أماكن عملهم داخل المدرسة.

مراجع البحث

- (١) محفوظ أحمد تزيدي: جماعة التزويد الشاملة، مفاهيم وتطبيقات، عمان : دار وائل للنشر، ٢٠٠٦، ص ١٩.
- (2) Louks N. nninos nd Leonids Chytiris: "Serching for excellence in business eduction", Journl of Mngement Development, vol. 30, No.9, September 2011, P.883.
- (٣) محمود عطا محمد جدول مسيل: " تصور مقترح للتميز التحليلي بالمدارس المصرية غياب ضوء النماذج العالمية للتميز المدرسي"، دورية كلية السياسة، المجلد ٢٩، العدد ١١٦، كلية السياسة، جامعة بينها، ٢٠١٨، ص ٥١٥.
- (٤) ليلي حسن الأبيض: "تقييم الخدمات العلمية لمرحلة التعليم الأساسي بمدينة الخمس"، دورية العلوم الإنسانية، العدد ٢٦، كلية الآداب بالخمس، جامعة المرقب، ليبيا، مارس ٢٠٢٣، ص ص ٧٣٩ - ٧٧٢.
- (٥) طه عبدالباسط دار سالم: معوقات ضمان حودة المدارس الإدارية المعتمدة غياب مصري وسبل التغلب عليها، دورية كلية السياسة، المجلد ٣١، العدد ١٢٤، كلية السياسة، جامعة بينها، ٢٠٢١، ص ٣١٥.
- (٦) يوسف أبو فارة وآخرون: التزويد والتباين غياب منظمات الأعمال، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٩، ص ٤٨.
- (٧) رشدي أحمد طعيمة: " التزويد الشاملة غياب التعليم"، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ٢٠١٥، ص ٢٣٦.
- (٨) وزارة السياسة والتعليم: التعليم المشروع القومي لمصر- الخطة الاستراتيجية للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٤ - ٢٠٣٠، وزارة السياسة والتعليم، القاهرة، ٢٠١٣، ص ص ٥، ٥٢-٥٣.

- (٩) مريم محمد محمود عابنة: "إمكانية تطبيق مديري مدارس محافظة إربد لاستراتيجية كايزن وعلاقتها بالتباين التحليلي: العقبات والحلول المقترحة"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية السياسة، جامعة اليرموك، الأردن، ٢٠٢٢، ص ص ٢٨ - ٢٩.
- (١٠) إيناس السيد محمد سليمان: متطلبات هيكل التحالف الاستراتيجي لتعزيز التباين التحليلي لمؤسسات التعليم قبل الجامعي"، دورية كلية السياسة، المجلد ٣٩، العدد ١، كلية التربية، جامعة أسيوط، يناير ٢٠٢٣، ص ٨.
- (١١) خليفة محمود مسلم غريب العنزي : تنمية الإبداع الإداري بالمؤسسات العلمية غياب ضوء جماعة التباين "رؤية مقترحة"، دورية السياسة، ع (١٥٦)، ج (٣)، كلية السياسة جامعة الأزهر، ٢٠١٣، ١٩٤.
- (١٢) مبارك عواد البرازي: متطلبات تطبيق جماعة التباين غياب جامعة الكويت "دراسة تحليلية"، دورية البحث العلمي غياب السياسة، ع (١٦)، ٢٠١٥، ص ٤٩٨.
- (١٣) إيمان حمدي رجب زهران: تصور مقترح لتطوير أداء مديري مدارس الحلقة الثانية حساب التعليم الأساسي دار ضوء مدخل جماعة التباين: دراسة حالة غياب محافظة الفيوم، دورية كلية السياسة، مج (١٥)، ع (٨٠)، كلية السياسة، جامعة بني سويف، ٢٠١٨، ص ٤٦.
- (١٤) أحمد رياض سيف النصر وآخرون: جماعة التباين التحليلي كمدخل لتطوير الهيئة الإدارية غياب مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الفيوم، دورية جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، مج (١٥)، ع (١٥)، ديسمبر، ٢٠٢١، ص ٥٥. محمد بن مكرم بن منظور المصري: لسان العرب، الجزء الثالث، دار صادر، بيروت، ١٩٧٠ ص ١٣٥.
- (15) Mezh S. K. H. Izmi, Reem R. Imutiri.: The vilbility Degree of Excellence Mngement Stndrdsnd Their Impct on the Performnce Results in Kuwait University, Psychology Reserch, Vol. 7, No. 7, 2017, P. 398.
- (١٦) محمد عبد الغني حسن هلال: جماعة التزيد الشاملة غياب التعليم والتدريب، مركز تطوير الهيئة والتنمية، القاهرة، ٢٠٠٥، ص ١٤.

- (١٧) محمد مرعي مرعي : مهارات التباين التحليلي غياب القيادات، دار حازم للطباعة والنشر والتوزيع، دمشق، ٢٠٠٢، ص ٨٨-٨٩
- (١٨) حنان حسن سليمان: التمكين الإداري المدرسي كألية لتحقيق التباين التحليلي بالتعليم العام المصري- سيناريوهات بديلة، دورية العلوم التربوية، ع (٢٥)، ج (٣)، ٢٠١٧، ص ٣٤.
- (١٩) سعد بن عبد العزيز الموسي: إعادة هندسة العمليات وسيلة تحقيق التباين التنافسي للمنظمات المعاصرة، غياب ملتقى استجابة يكتب العربية للتغيير اجتهاد بداية القرن الحادي والعشرين، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، سوريا ، ٢٠٠٧، ص ١٤٠
- (٢٠) منى أحمد محمد حمودة: جاري مقترح لتطبيق جماعة التباين لرفع كفاءة الهيئة بالجامعات، دورية البحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة بور سعيد، ع (٢)، ٢٠١٠، ص ٣٤١.
- (٢١) مدحت أبو النصر: الهيئة الإدارية المتميز، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ٣٧.
- (٢٢) أحمد بطاح : قضايا معاصرة غياب يكتب التربوية، دار الشروق، عمان، ٢٠٠٦، ص ١٢١.
- (٢٣) زينه أمين السيد خيال: دور تحسين العمليات الداخلية غياب دعم التباين الإداري، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مج (٩)، ع (١)، ٢٠١٨، ص ٤١٢.
- (24) Bldrige Performnce Excellence Progm: Bldrige Excellence Frmework (Eduction): Proven Ledership nd Mngement Prctices for High Performnce. U.S. Deptmt of Commerce, Ntionl Institute of Stndrds nd Technology, 2019, P. 7-26.
- (25) Sreenivs et l., : "Towrds Excellence in School Eduction - TQM s Strtgy". Reserch Journl OF Socil Science & Mngement, 3(10), 2014, P. 153.
- (٢٦) فاتن ربحي عامر: درجة فاعلية جماعة التباين التحليلي لمديري المدارس الحكومية الأساسية غياب مديريات محافظات شمال الضفة الغربية وعلاقتها بالأنماط القيادية حساب وجهات نظر المديرين أنفسهم، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، ٢٠١٥، ص ١٠٥.

- (27) Desi, K., Mkwn, R., & Verm, J. P. : Mobile bsd Solution for School Mngement nd Opertion, Interntionl Journl of dvnced Reserch in Computer Science, 8(5), 2017.
- (28) 28 l-bbneh, H. ., & lrhimi, S. . : Modern pproches to Eduction Mngement to Ensure the Qulity of Eductionl Services, TEM Journl, 9(2), 2020, P.770.
- (٢٩) عبد الباري إبراهيم درة، ناصر محمد جرادات : يكتب الاستراتيجية غياب القرن الحادي والعشرين - النظرية والتطبيق، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٤، ص ٧٣-٧٤