

Dr. Magdy Samuel
magdysamuel.com

القيادة الفعالة

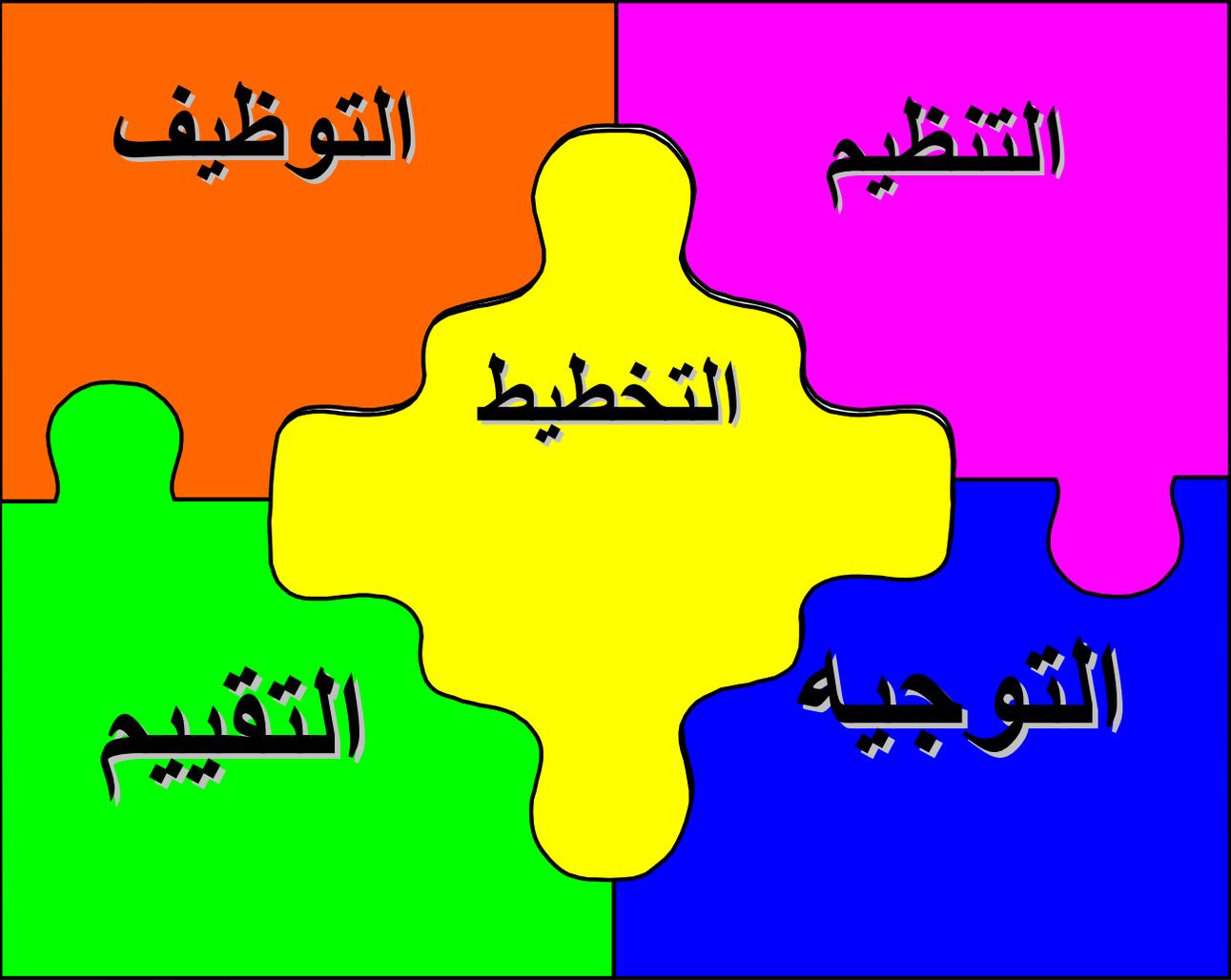
Dr. Magdy Samuel
magdysamuel.com

القيادة الفعالة

- هي إنجاز أهداف المنظمة من خلال الأفراد والموارد الأخرى.
- إنجاز الأهداف من خلال القيام بالوظائف الإدارية الخمسة الأساسية



Dr. Magdy Samuel
magdysamuel.com



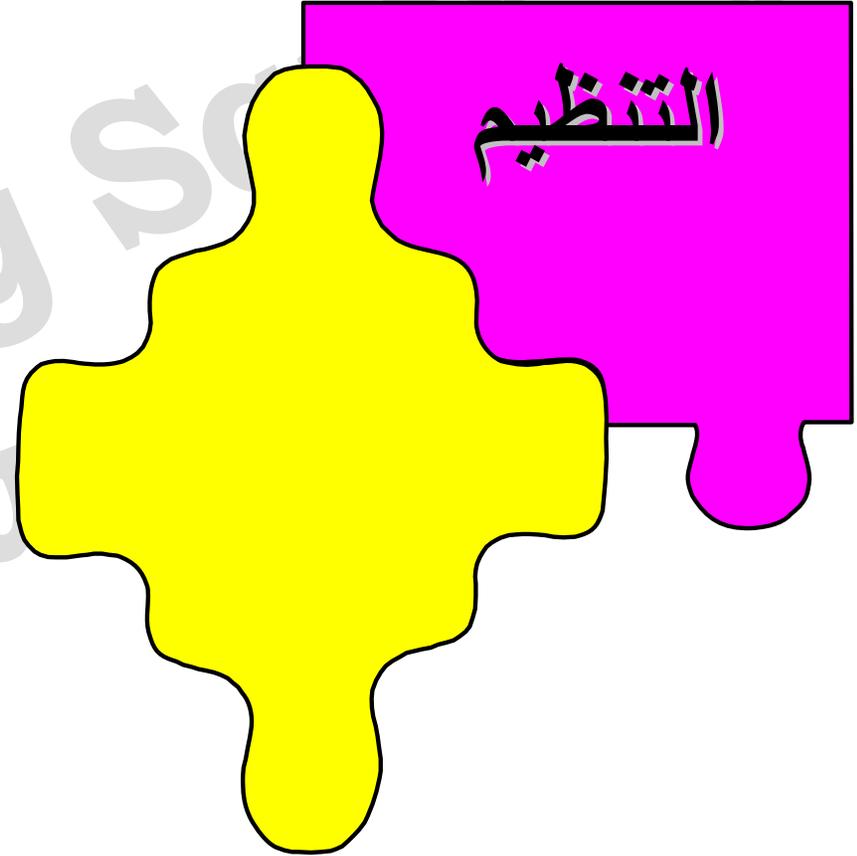
اولاً: التخطيط



هي المهمة الإدارية
التي تهتم بتوقع المستقبل
وتحديد أفضل السبل لإنجاز أهداف المنظمة.

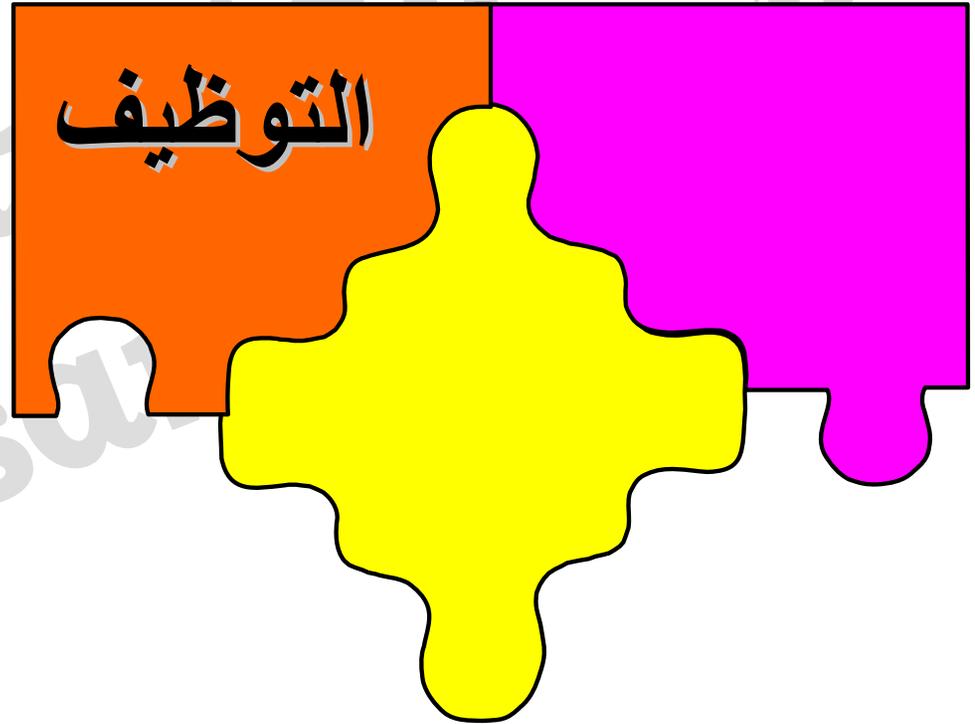
ثانياً: التّظيم

هي المهمة الإدارية
التي تمزج الموارد البشرية
والمادية من خلال
تصميم هيكل أساسي
للمهام والصلاحيات.



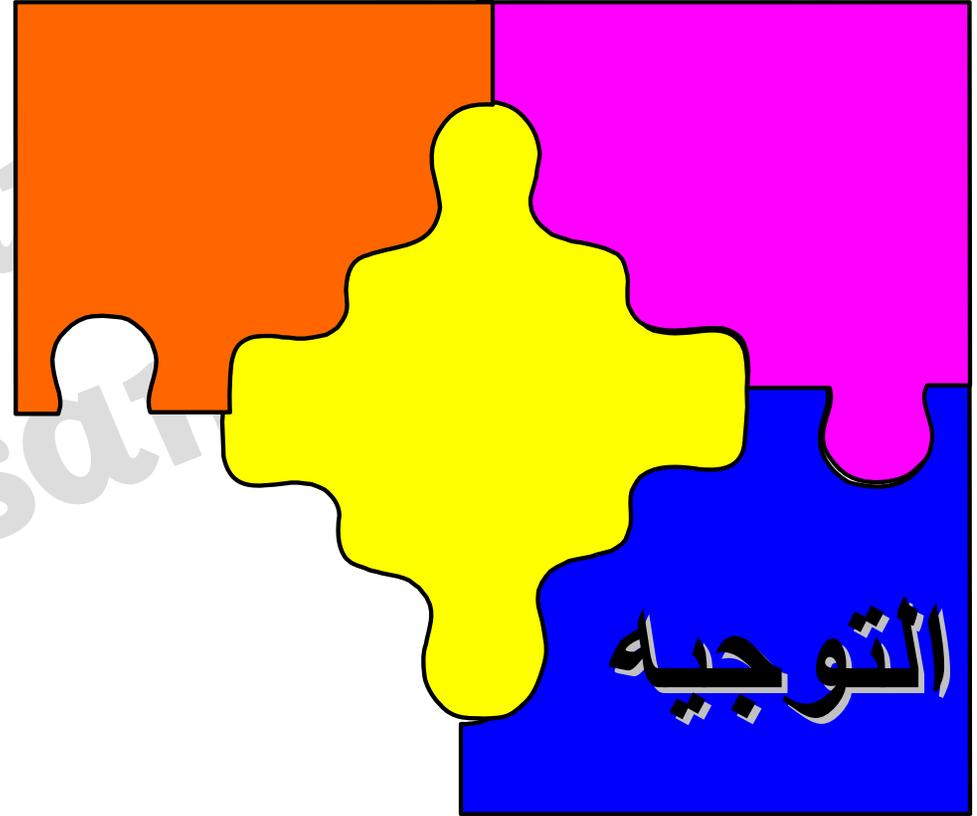
ثالثاً: التوظيف

- هي المهمة الخاصة
- باختيار وتعيين وتدريب الموارد البشرية ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب في المنظمة .



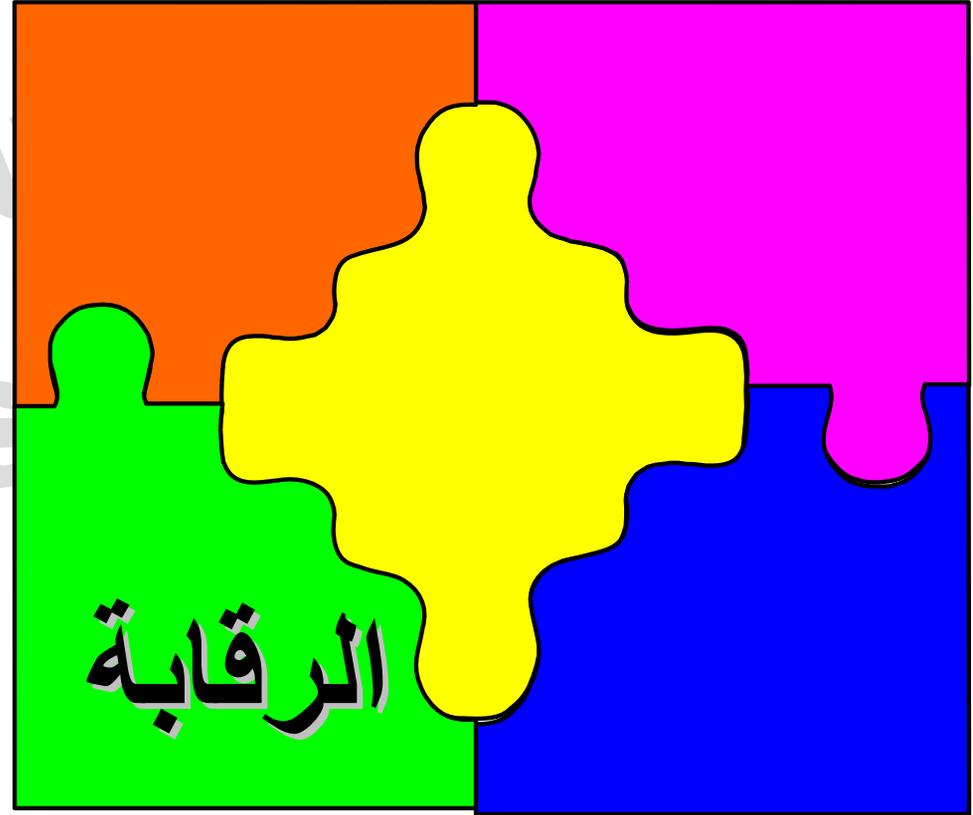
رابعاً: التوجيه

هي المهمة الخاصة
بمتابعة وإرشاد وتحفيز
الموظفين لتحقيق
أهداف المنظمة



خامساً: الرقابة

- هي مهمة مراقبة أداء المنظمة وتحديد ما إذا كانت حققت أهدافها أم لا ومعالجة قصور الاداء.

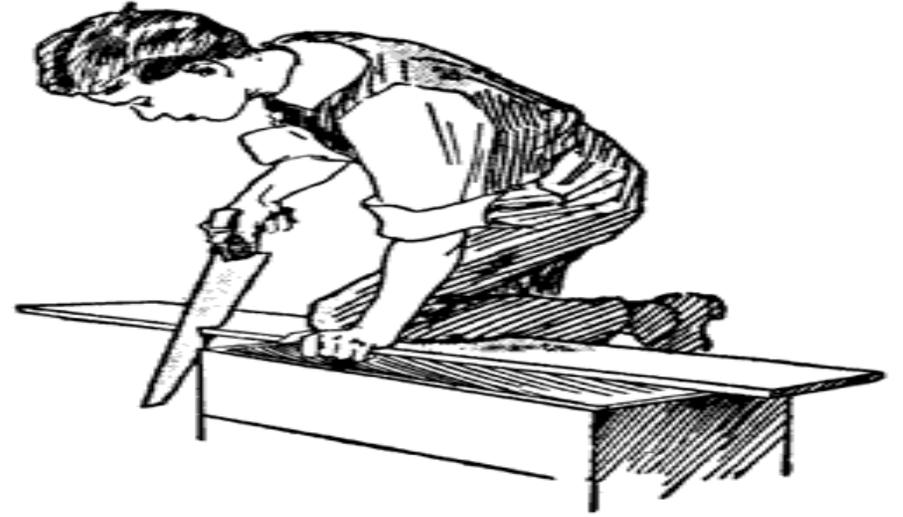


اساسيات التخطيط

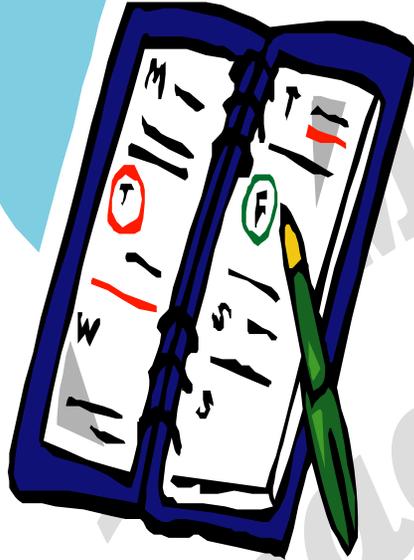
- ماذا نريد أن نفعل (ما هو الهدف)؟
- أين نحن من ذلك الهدف الآن؟
- ما هي العوامل المساعدة والمعطلة في تحقيق الهدف؟
- ما هي البدائل المتاحة لتحقيق الهدف؟ وما هو البديل الأفضل؟

Dr. Magdy Samuel
magdysamuel.com

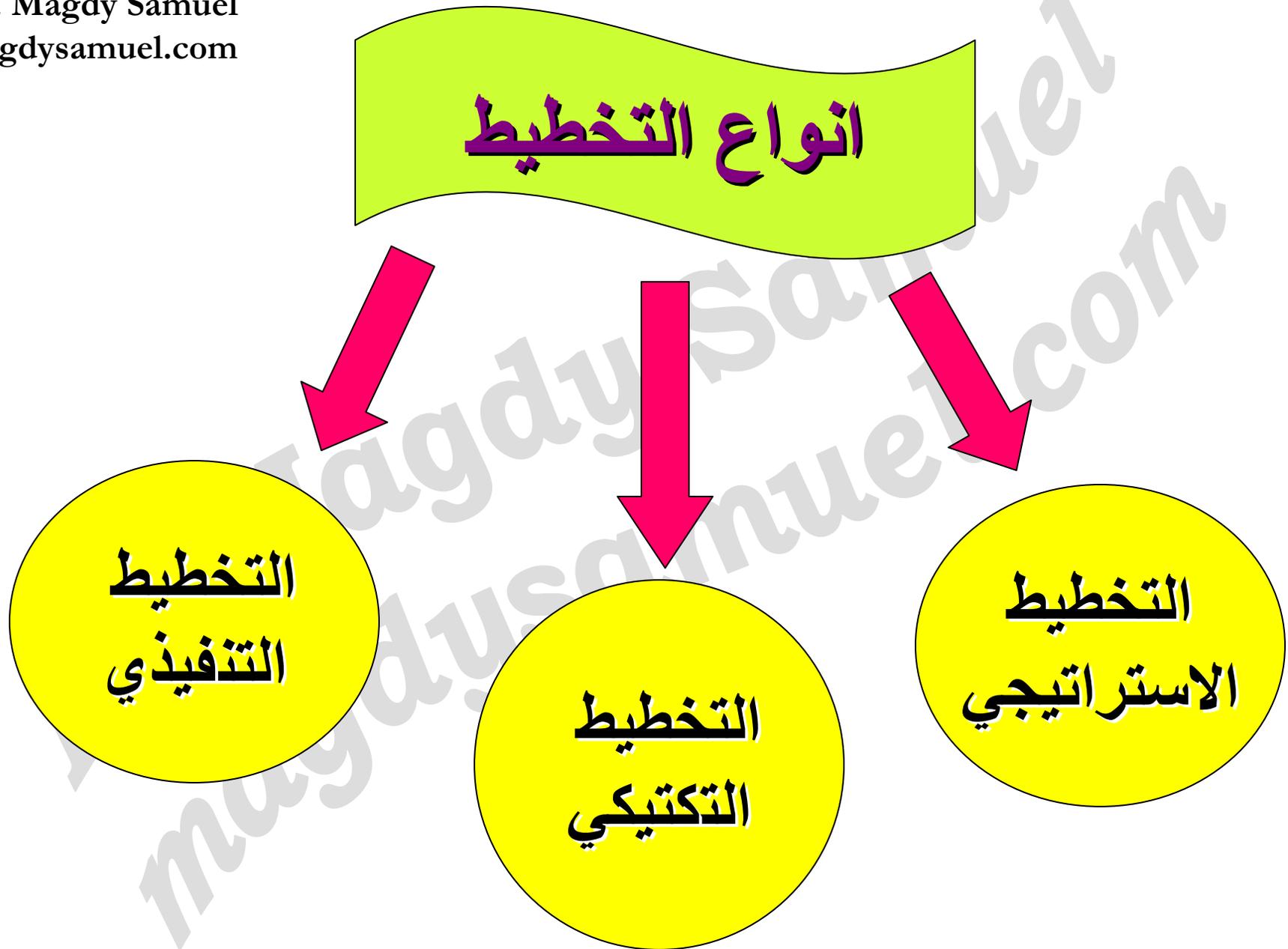
أهمية التخطيط



نصيحة النجار القديم لابنه النجار الصغير:
"قس مرتين واقطع مرة واحدة"



- تحديد الموارد المطلوبة.
- تحديد عدد ونوع الموظفين والموارد المطلوبين.
- تحديد الهيكل التنظيمي اللازم لانجاز الأعمال التي يجب أن تنجز.
- تحديد المعايير القياسية لانجاز كل مرحلة حتى يمكن قياس مدى تحقيق الأهداف وإجراء التعديلات اللازمة في الوقت المناسب.



أنواع التخطيط

- **التخطيط الاستراتيجي:**
وهو الذي يحدد الأهداف العامة للمنظمة.
- **التخطيط التكتيكي:**
يهتم بتنفيذ الخطط الاستراتيجية على مستوى الإدارة الوسطى.
- **التخطيط التنفيذي:**
يركز على تخطيط الاحتياجات لإنجاز المسؤوليات المحددة للمدراء أو الأقسام أو الإدارات

1. التخطيط الاستراتيجي

• هدف التخطيط الاستراتيجي :

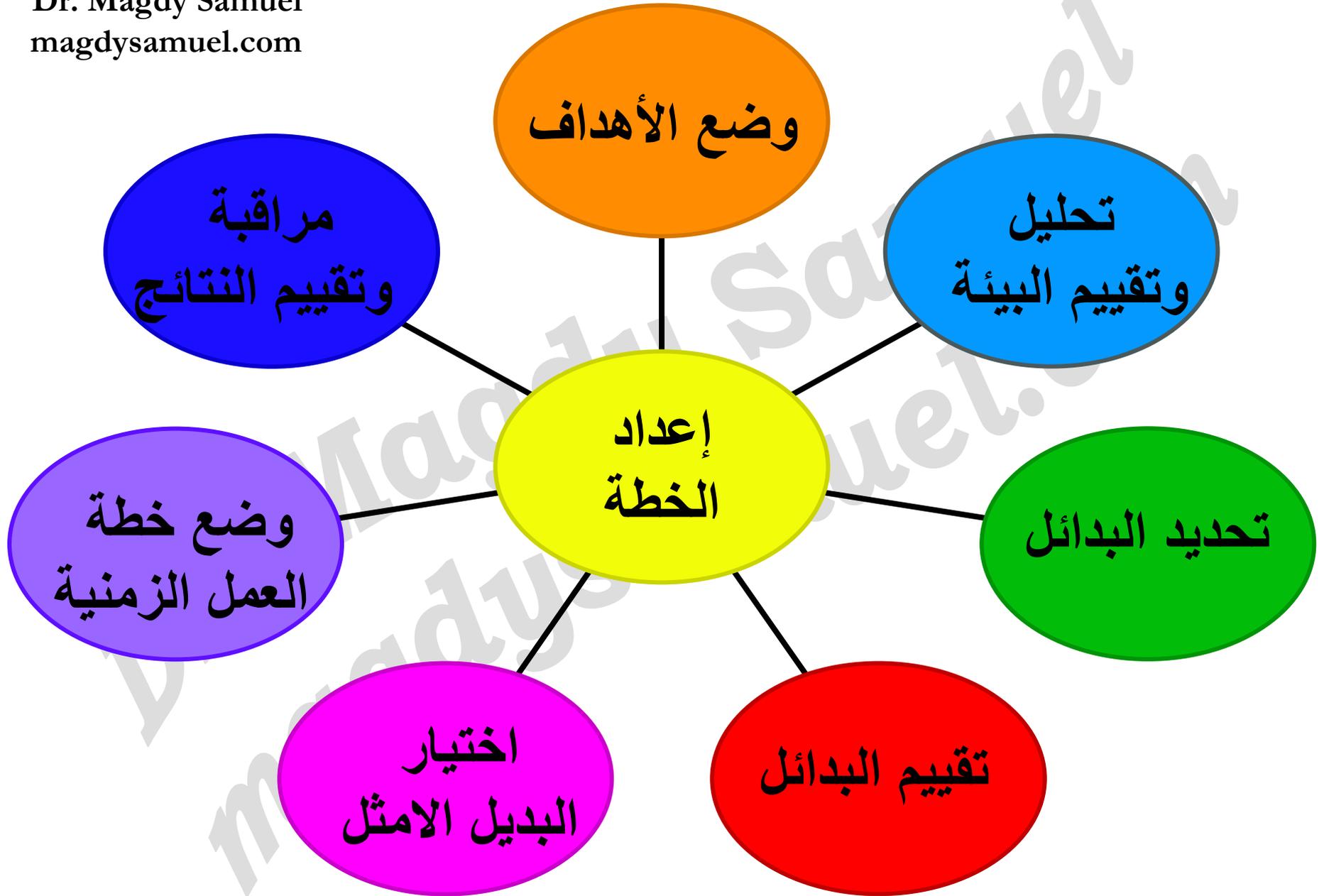
- إيجاد خطة عامة طويلة المدى تبين المهام والمسؤوليات للمنظمة ككل.
- إيجاد مشاركة متعددة المستويات في العملية التخطيطية.
- تطوير المنظمة من حيث تألف خطط الوحدات الفرعية مع بعضها البعض.

2. التخطيط التكتيكي

- يركز التخطيط التكتيكي على تنفيذ الأهداف المحددة في الخطط الاستراتيجية وهو ضروري للغاية لتحقيق الخطة الاستراتيجية
- المدى الزمني لهذه الخطط أقصر من مدى الخطط الاستراتيجية.
- يوضح التخطيط التكتيكي ما يجب أن تقوم به **كل وحدة** من وحدات المنظمة، وكيفية القيام به، ومن سيكون مسؤولاً عن إنجازه.

3. التخطيط التنفيذي

- التخطيط التنفيذي هو الخطة التي يضعها المدير لإتجاز مهام ومسؤوليات عمله.
- الخطط ذات الاستخدام الواحد مثل خطة الموازنة.
- الخطط مستمرة الاستخدام مثل خطط السياسات والإجراءات.



وضع الأهداف

- تحديد الأهداف العامة والاهداف المرحلية والخاصة.
- يجب ان تكون الاهداف محددة ومصاغة بطريقة جيدة
- يتم استخدام نموذج

SMART



شروط الهدف الجيد

SMART

- **“Specific”** واضح ومحدد ومفهوم
- **“Measurable”** قابل للملاحظة والقياس
- **“Achievable”** قابل للتحقيق والانجاز
- **“Reasonable”** واقعي ومناسب
- **“Time limited”** محدد بوقت كافي

Dr. Magdy Samuel
magdysamuel.com



المتعلم



المبنى



المعلم



المشاركة المجتمعية

محاورة
خطة التطوير



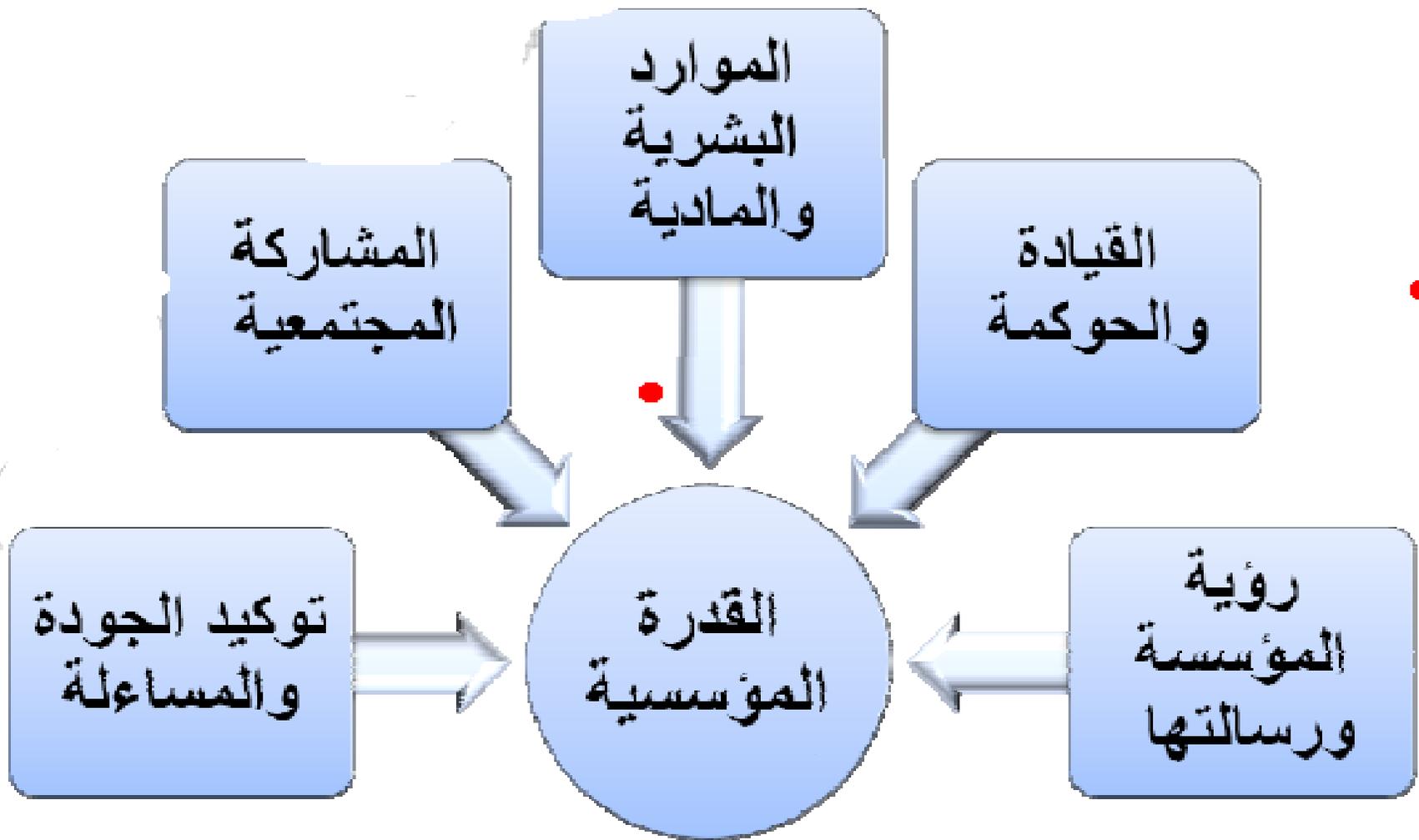
الإدارة

القدرة المؤسسية

- رؤية المؤسسة ورسالتها
- القيادة والحوكمة
- الموارد البشرية والمادية
- المشاركة المجتمعية
- توكيد الجودة والمساءلة

الفاعلية التعليمية

- المتعلم
- المعلم
- المنهج الدراسي
- المناخ التربوي



me

عدد المؤشرات	المعايير	المجالات الفرعية
٢	المعيار الأول: وجود وثيقة لرؤية المؤسسة.	المجال الأول: رؤية المؤسسة ورسالتها
٢	المعيار الثاني: وجود وثيقة لرسالة المؤسسة.	
٤	المعيار الأول: توافر نسبة مهنية فعالة للكوادر.	المجال الثاني: القيادة والحوكمة
٦	المعيار الثاني: دعم عمليتي التعليم والتعلم.	
٢	المعيار الثالث: وجود نظام للحوكمة الرشيدة.	
٣	المعيار الرابع: وجود نظام مالي وإداري متطور.	

٢	المعيار الأول: توافر الموارد البشرية وتمييزها	المجال الثالث: الموارد البشرية والماتية للمؤسسة
٥	المعيار الثاني: توافر الموارد المادية وتمييزها	
٥	المعيار الثالث: توفر مبنى مدرسي ملائم	
٢	المعيار الأول: وجود وثيقة داعمة للمشاركة المجتمعية	المجال الرابع: المشاركة المجتمعية
٢	المعيار الثاني: مساندة المؤسسة للعمل التطوعي	
٢	المعيار الثالث: وجود شراكة فعالة بين الأسرة والمجتمع المحلي مع المؤسسة	
٤	المعيار الأول: التقويم والتحصين المستمر	المجال الخامس: توكيد الجودة والمساءلة
٤	المعيار الثاني: فاعلية وحدة التدريب والجودة	



المجال الرئيسي	المجال الفرعية	المعايير	عدد المؤشرات
القاعدية التعليمية	المجال السادس: المتعلم	المعيار الأول: التمكن من البنية المعرفية للمواد الدراسية	٦
		المعيار الثاني: التمكن من المهارات الأساسية	٦
		المعيار الثالث: اكتساب جوانب وجدانية إيجابية	٣
	المجال السابع: المعلم	المعيار الأول: التخطيط والاستراتيجيات الفعالة للتدريس	٤
		المعيار الثاني: ممارسات مهنية فعالة	٤
		المعيار الثالث: الالتزام بأخلاقيات المهنة	٤
		المعيار الرابع: طرق وأساليب تقويم فعالة	٢
	المجال الثامن: المنهج الدراسي	المعيار الأول: توافر ممارسات داعمة للمنهج	٤
		المعيار الثاني: توافر أنشطة صفية ولا صفية فعالة	٤
	المجال التاسع: المناخ التربوي	المعيار الأول: توافر بيئة داعمة للتعليم والتعلم	٤
المعيار الثاني: توافر بنية مؤثرة للعلاقات المؤسسية والقيم الأخلاقية		٢	

الخطوة الثانية: تحليل وتقييم البيئة

- تحليل الوضع الحالي للمنظمة والموارد المتوفرة لتحقيق الأهداف.

- يمكن استخدام نموذج

SWOT

- تحديد نقاط القوة
- نقاط الضعف
- المهددات المحتملة
- الفرص المتاحة



الخطوة الثالثة: تحديد البدائل



- وضع قائمة بالبدائل المحتملة لسير الأنشطة التي يمكن من خلالها تحقيق الأهداف.
- يمكن استخدام أسلوب العصف الذهني



الخطوة الرابعة: تقييم البدائل



- تقييم كل البدائل الموضوعية من خلال تحديد المزايا والعيوب لكل احتمال من احتمالات سير الأنشطة.
- يمكن استخدام قائمة الميزات والعيوب الفاعلية والإمكانية

الخطوة الخامسة: اختيار البديل الأمثل



- اختيار البديل الافضل
صاحب أعلى مزايا وأقل
عيوب فعلية.
- يمكن استخدام نموذج
مصفوفة الفاعلية
والإمكانية

تقييم البدائل واختيار افضل الانشطة

جودة
النشاط

جيد

متوسط

ضعيف

صعب

متوسط

ممكن

امكانية التنفيذ

Dr. Magdy Samuel
magdysamuel.com

الخطوة السادسة: وضع خطة العمل الزمنية

تحديد من سيتكفل بالتنفيذ، وما هي الموارد المعطاة له، وكيف ستقيم الخطة، وتعليمات إعداد التقارير.



الخطوة السابعة: مراقبة وتقييم النتائج



- وضع معايير وادوات التأكد من أن الخطة تسير مثل ما هو متوقع لها وإجراء التعديلات اللازمة لها
- تقارير دورية
- متابعة ميدانية
- اجتماعات منتظمة
- تقييم مرحلي

