



ISSN 2735-4822 (Online) \ ISSN 2735-4814 (print)



Achieving Quality Institutional Performance in Kindergartens in Light of the Requirements of Artificial Intelligence

PhD. Nora, s, Al Shaheen

Comparative Education and Educational Administration
Girls' Faculty of Arts, Sciences and Education, Ain Shams University

Noonsaleh79@gmail.com

Suzan, M, El Mahdi

Girls College, Ain Shams University, Egypt

suzan.elmahdy@women.asu.edu

Ahlam, D, Bebars

Girls' College, Ain Shams University, Egypt

ahlam.eldemerdash@women.asu.edu.eg

Soleiman, A, Al-Shathri

College of Education -Imam Muhammad ibn Saud Islamic University,
Saudi Arabia

saashethry@imamu.edu.sa

Receive Date :9 September 2024, Revise Date: 7 February 2025,

Accept Date: 15 February 2025.

DOI: [10.21608/buhuth.2025.305486.1751](https://doi.org/10.21608/buhuth.2025.305486.1751)

Volume 5 Issue 2 (2025) Pp. 154 -176.

Abstract

The aim of the current research is to identify the conceptual framework for the quality of institutional performance in kindergartens in light of the requirements of artificial intelligence, by identifying the concept of the quality of institutional performance, its objectives, importance, types, characteristics, standards, and factors affecting the quality of institutional performance, Then, we move on to the theoretical frameworks of artificial intelligence by learning about the concept of artificial intelligence, its aims in education, its characteristics, the relationship between artificial intelligence and the development of institutional performance in kindergartens, and its requirements, To achieve the objectives of the research, the descriptive approach was used, and the research came up with a set of recommendations and procedural proposals to achieve the quality of institutional performance of kindergartens in light of the requirements of artificial intelligence, Among these recommendations is providing sufficient financial funds for the process of transitioning to artificial intelligence systems, by allocating specific budget items specifically for artificial intelligence. And setting clear aims for the use of artificial intelligence in kindergartens, provided that these aims are measured, achievable, and linked to the general strategy of kindergartens, Kindergarten institutions must choose appropriate tools that meet their specific needs and specific aims. The necessary support and training must be provided to workers in kindergarten institutions to ensure the effective use of artificial intelligence tools. And raising the efficiency of the digital infrastructure of kindergarten institutions to accommodate the technical development in artificial intelligence applications in these institutions, Providing artificial intelligence requirements in kindergarten institutions according to an implementation plan, To benefit from it in achieving quality institutional performance in kindergartens. Designing an electronic system based on artificial intelligence for self-evaluation of kindergarten institutional performance. Using artificial intelligence to identify children who need additional support and improving communication between teachers and parents. Improving management and operations in kindergartens. Establishing partnerships with international institutions and bodies related to the field of artificial intelligence to develop artificial intelligence applications. Appointing a specialist in the field of artificial intelligence in each kindergarten institution, for a certain period of time, To train kindergarten workers and solve problems related to artificial intelligence.

Keywords: Quality, Institutional Performance, Kindergarten Institutions, Requirements, Artificial Intelligence.

تحقيق جودة الأداء المؤسسي برياض الأطفال على ضوء متطلبات الذكاء الاصطناعي

نوره صالح فهد الشاهين

باحثة دكتوراة - التربية المقارنة والإدارة التعليمية

كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، مصر

Noonsaleh79@gmail.com

د/ أحلام الدميرداش بيبيرس

كلية البنات، جامعة عين شمس، مصر

ahlam.eldemerdash@women.asu.edu.eg

أ.د/ سوزان محمد المهدي

كلية البنات، جامعة عين شمس، مصر

suzan.elmahdy@women.asu.edu.eg

د/ سليمان عبدالعزيز الشثري

أستاذ الإدارة التربوية

كلية التربية - جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية

saashethry@imamu.edu.sa

المستخلص:

هدف البحث الحالي تعرف الإطار المفاهيمي لجودة الأداء المؤسسي برياض الأطفال على ضوء متطلبات الذكاء الاصطناعي، ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي، وقد توصل البحث إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات الإجرائية لتحقيق جودة الأداء المؤسسي لرياض الأطفال على ضوء متطلبات الذكاء الاصطناعي، ومن هذه التوصيات توفير الاعتمادات المالية الكافية لعملية التحول إلى نظم الذكاء الاصطناعي، من خلال تخصيص بنود معينة من الموازنة خاصة بالذكاء الاصطناعي. وتحديد أهداف واضحة لاستخدام الذكاء الاصطناعي في رياض الأطفال، على أن تكون هذه الأهداف مقاسة وقابلة للتحقيق ومرتبطة بالاستراتيجية العامة لرياض الأطفال. ويجب على مؤسسات رياض الأطفال اختيار الأدوات المناسبة التي تلبي احتياجاتها الخاصة وأهدافها المحددة. يجب توفير الدعم والتدريب اللازم للعاملين في مؤسسات رياض الأطفال لضمان الاستخدام الفعال لأدوات الذكاء الاصطناعي. ورفع كفاءة البنية التحتية الرقمية لمؤسسات رياض الأطفال بحيث تستوعب التطور التقني في تطبيقات الذكاء الاصطناعي في هذه المؤسسات. وتوفير متطلبات الذكاء الاصطناعي بمؤسسات رياض الأطفال وفق خطة تنفيذية، للاستفادة منه في تحقيق جودة الأداء المؤسسي في رياض الأطفال. وتصميم نظام إلكتروني يعتمد على الذكاء الاصطناعي للتقويم الذاتي للأداء المؤسسي لرياض الأطفال. استخدام الذكاء الاصطناعي لتحديد الأطفال الذين يحتاجون إلى دعم إضافي، وتحسين التواصل بين المعلمين وأولياء الأمور، وتحسين الإدارة والعمليات في رياض الأطفال عقد شراكات مع المؤسسات والهيئات الدولية ذات الصلة بمجال الذكاء الاصطناعي لتطوير تطبيقات الذكاء الاصطناعي. تعيين متخصص في مجال الذكاء الاصطناعي في كل مؤسسة من مؤسسات رياض الأطفال، لفترة زمنية معينة لتدريب العاملين برياض الأطفال وحل المشكلات المتعلقة بالذكاء الاصطناعي التي قد تواجههم.

الكلمات المفتاحية: الاداء المؤسسي- مؤسسات رياض الأطفال- متطلبات - الذكاء الاصطناعي.

المحور الاول: الإطار العام للبحث

مقدمة

يشهد العالم ثورة تكنولوجية هائلة يقودها الذكاء الاصطناعي، مما يلقي بظلاله على مختلف القطاعات، بما في ذلك قطاع التعليم، وتعدّ رياض الأطفال من أهم المراحل التعليمية التي تُشكل مهارات الأطفال وتؤسس لنجاحهم في حياتهم المستقبلية.

ويعد استخدام الذكاء الاصطناعي أسلوباً حديثاً من أساليب التعليم التي ظهرت نتيجة دخول التقنيات التكنولوجية في مجالات الحياة، حيث توظف فيه كل آليات التقنيات الحديثة بالإضافة إلى جميع وسائل الاتصال والتواصل.

لذلك تسعى مؤسسات التعليم لتطوير هياكلها ونظمها التي لم تعد صالحة لمجابهة تحديات العصر نظراً للتقديم في مجال تقنيات الاتصال والمعلومات وظهرة الضرورة أو الحاجة الماسة إلى نوعية جديدة من المؤسسات التعليمية تواكب وتتناغم مع المتغيرات التقنية الحديثة، خاصة وأن المؤسسات التعليمية حالياً ومستقبلاً تواجه مرحلة صعبة من التغيير وذلك لحاجة المؤسسات التعليمية إلى زيادة قدرتها التنافسية وتقديم خدماتها بشكل أفضل يزيد من أدائها المؤسسي (محمد الكهالي، 2019).

حيث أصبح استخدام الذكاء الاصطناعي أحد أهم العوامل التي تحدد نجاح وتميز المؤسسات الحديثة، نظراً لأن هذه التقنيات تخلق قيمة مضافة للمؤسسة عن طريق توفيرها للمؤسسة فرصة توليد المعرفة، كما أن تقنيات الذكاء الاصطناعي مفيدة جداً في إيجاد الحلول المخصصة لدعم إدارة المؤسسات الحديثة (Mariusz, 2015).

وتعد مرحلة رياض الأطفال منعطفاً أساسياً في حياة الأطفال، ولا يكاد يختلف أحد على الدور الكبير الذي تركته التقنية في حياة الأطفال المعاصرين، كما أن التغيرات المستمرة والمتطورة في المجال التقني وارتباطها الوثيق بحياة الطفل، تتطلب من المربين والمهنيين العاملين في مجال رياض الأطفال على وجه الخصوص أن يكونوا على اطلاع دائم ومعرفة وثيقة بالتطورات الرقمية والتقنية من حولهم (فاطمة بنت عبدالله، 2024، 3).

إلا أن تطبيق الذكاء الاصطناعي في المؤسسات التعليمية يتطلب حصر ومعرفة المتطلبات التي تساعد على تطبيق أداة الذكاء الاصطناعي وتوفيرها، حتى يمكن الاعتماد الجيد لأداة الذكاء الاصطناعي (عبدالباسط شواو، 2023، 406).

ويعتبر مفهوم الأداء المؤسسي من المفاهيم التي نالت نصيباً وافراً من الاهتمام والدراسة في الدراسات الإدارية، وذلك لأهمية المفهوم على مستوى الفرد والمنظمة والمجتمع؛ ولتداخل المؤثرات التي تؤثر على الأداء وتنوعها، فالأداء هو الوسيلة التي تدفع الأجهزة الإدارية للعمل بحيوية ونشاط حيث تجعل الرؤساء يتابعون واجبات ومسؤوليات مرؤوسيهم بشكل مستمر، وتدفع المرؤوسين للعمل بفاعلية (رمضان عبدالسلام، 2019، 224).

بيد أنه لتحسين وتطوير الأداء، يجب إقرانه بالجودة؛ كونها تسعى إلى تحقيق الحد الأعلى من الإتقان، ويمكن لأي إدارة أن تتبناها من أجل تحسين أدائها (محمد حمادات، 2007).

لذا تأتي الدراسة الحالية لبحث موضوع تحقيق جودة الأداء المؤسسي برياض الأطفال على ضوء متطلبات الذكاء الاصطناعي.

مشكلة البحث وأسئلته

يؤكد المتخصصون بأن نظم الذكاء الاصطناعي يمكنها أن تقوم ببعض المهام وتخفيف الأعباء الإدارية وتقديم خدمة أفضل وجودة عالية بالعمل، وعلى الرغم من الفوائد الكثيرة لتقنيات الذكاء الاصطناعي في مجال التعليم؛ إلا أن العالم ما زال يواجه العديد من التحديات المرتبطة بدمج الذكاء الاصطناعي في المجال التعليمي، خاصة في الجانب المرتبط بالموارد المحدود والخبرة الفنية (نوره العتيبي، 2024).

وقد اتجهت المملكة العربية السعودية إلى توظيف تلك التطبيقات بالفعل في مجالات عديدة، ولكن مجال تعليم الطفولة المبكرة ما زال بعيداً عن توظيف تلك التطبيقات والإفادة منها كما جاء في دراسة كل من (فاتن الياحزي 2019)، و(منى البشر، 2020)، و(سامية فاضل و لينا الفراني، 2020)، و(روان آل عمير، وجمال عيسى، 2022).

كما أشارت دراسة (فواز، 2022) أن تطبيق الذكاء الاصطناعي يعاني من مشكلات مثل الرؤية والفلسفة التي توجه الذكاء الاصطناعي لدعم اتخاذ القرارات الإدارية في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، وضعف استقطاب الخبرات التقنية المؤهلة لعملية تطوير الذكاء الاصطناعي، وضعف البنية التحتية الرقمية.

وعلى ضوء ما سبق يطرح البحث الأسئلة التالية:

1. ما الإطار المفاهيمي لجودة الأداء المؤسسي في المؤسسات التعليمية؟
2. ما الأطر النظرية للذكاء الاصطناعي في الفكر الإداري المعاصر؟
3. ما العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وتحقيق جودة الأداء المؤسسي برياض الأطفال؟
4. ما متطلبات الذكاء الاصطناعي لتحقيق جودة الأداء المؤسسي برياض الأطفال؟
5. ما التوصيات والمقترحات الإجرائية لتحقيق جودة الأداء المؤسسي برياض الأطفال على ضوء متطلبات الذكاء الاصطناعي؟

أهداف البحث

هدف البحث الحالي إلى:

1. تعرف الإطار المفاهيمي لجودة الأداء المؤسسي في المؤسسات التعليمية.
2. الوقوف على الأطر النظرية للذكاء الاصطناعي في الفكر الإداري المعاصر.
3. الكشف عن العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وتحقيق جودة الأداء المؤسسي برياض الأطفال.
4. الوقوف على متطلبات الذكاء الاصطناعي لتحقيق جودة الأداء المؤسسي برياض الأطفال.
5. التوصل لمجموعة من التوصيات والمقترحات الإجرائية لتحقيق جودة الأداء المؤسسي برياض الأطفال على ضوء متطلبات الذكاء الاصطناعي.

أهمية البحث

تمثلت أهمية البحث الحالي في الآتي :

- من المأمول أن يعمل البحث على إثراء الجانب النظري للبحوث والدراسات التي ستنناول الذكاء الاصطناعي وجودة الأداء المؤسسي، كما قد يساهم الأدب النظري للدراسة في إثراء المكتبة العربية عامة والسعودية خاصة.

- قد يساعد البحث في توجيه نظر القائمين على التعليم إلى أهمية توظيف الذكاء الاصطناعي في مؤسسات رياض الأطفال.
- قد يفيد البحث الحالي صانعي القرار والقائمين على التخطيط التعليمي وإدارته مقترحات حول تحسين جود أداء مؤسسات رياض الأطفال في ضوء متطلبات الذكاء الاصطناعي.
- قد تسهم نتائج البحث الحالي في تحسين جودة أداء مؤسسات رياض الأطفال من خلال ما سوف تسفر عنه من مقترحات وتوصيات.

منهج البحث

اعتمد البحث على المنهج الوصفي الذي يعني بالبحوث التي تهتم بجمع البيانات والمعلومات وتحليل وتفسير الحقائق بطبيعة القضية محل البحث (جابر عبد الحميد، أحمد خيرى كاظم، 2010، 134)

مصطلحات البحث

تضمن البحث المصطلحات التالية :

1. **الأداء المؤسسي (Institutional Performance)**
يعرف الأداء المؤسسي بأنه: قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها، وقدرتها على استغلال البيئة المحيطة لتحقيق الأهداف المنشودة لها (Knud Erik et al, 2013, 5).
2. **جودة الأداء المؤسسي (Quality of Institutional Performance)**
وتعرف بأنها مدى قدرة المؤسسة التعليمية على تحقيق أهدافها التعليمية من خلال ضمان جودة التعليم والتعلم وكفاءة وفاعلية العمليات الإدارية والأكاديمية ورضا المستفيدين من الخدمات التعليمية (عبدالله الحمادي، 2016، 15).
- وتعرف إجرائياً بأنها قدرة مؤسسات رياض الأطفال في رفع مستوى إنتاجية أعضاء المجتمع المدرسي، وتحسين أدائهم في جميع مجالاتها ونشاطاتها.
3. **الذكاء الاصطناعي (Artificial Intelligence)**
يعرف بأنه: قدرة النظام على تفسير البيانات الخارجية بشكل صحيح، والتعلم من هذه البيانات، واستخدام تلك الدروس لتحقيق أهداف ومهام محددة من خلال التكيف المرن (Kaplan and Haenlein, 2019, 17).
- ويعرف إجرائياً بأنه علم يتعامل مع الآلات التي تساعد الإنسان - سواء أكان مديراً أم معلماً- في العديد من المهام والعمليات التي يمكن للإنسان أن يقوم بها في تطوير أداء مؤسسات رياض الأطفال غير أنها تختلف عنه من حيث السرعة والدقة في إيجاد الحلول للمشكلات المعقدة.

الدراسات السابقة والتعليق عليها

ويعرض البحث الدراسات السابقة العربية والاجنبية من الأحدث إلى الأقدم كما يلي:

1. دراسة مروة توفيق مشعل (2023). بعنوان: "واقع توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في مرحلة الطفولة المبكرة من وجهة نظر المعلمات بمحافظة شقراء بالمملكة العربية السعودية".
هدفت الدراسة الوقوف على واقع توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي المناسبة في مرحلة الطفولة المبكرة من وجهة نظر المعلمات، من خلال استبانة للوقوف على واقع توظيف تلك التطبيقات تم توزيعها إلكترونياً وورقياً، وتم استخدام المنهج الوصفي بالدراسة، تم اختيار عينة عشوائية من المعلمات تخصص الطفولة المبكرة بمحافظة شقراء، وتم الاعتماد على (99) استبانة صالحة للتحليل، وأظهرت نتائج الدراسة

ضعف كبير في معرفة معلمات الطفولة المبكرة بتطبيقات الذكاء الاصطناعي على الرغم من وعيهم لأهميتها بتلك المرحلة، وندرة توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في التعليم بمرحلة الطفولة المبكرة بصفة خاصة.

2. دراسة منار محمد جابر (2023) بعنوان: "التطبيقات الإدارية لتقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف: آليات مقترحة".

هدف البحث تقديم مجموعة من الآليات المقترحة للتطبيقات الإدارية لتقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، طبقت على (438) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتوصل البحث إلى مجموعة من الآليات المقترحة لاستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف، تمثلت في استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي لتهيئة بيئة العمل المناسبة لأعضاء هيئة التدريس، ولتحقيق الاستقرار الوظيفي والنمو المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف، وتمكينهم من المشاركة في اتخاذ القرارات، وفي تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف، وفي دعم أجور ومكافآت أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف، بما يحسن جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف.

3. دراسة مروة جبرو عبدالمولى (2023) بعنوان: "مدى مساهمة تطبيقات الذكاء الاصطناعي في دعم جودة أداء الجامعات المصرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس".

هدف البحث التعرف على مدى مساهمة تطبيقات الذكاء الاصطناعي في دعم جودة أداء الجامعات المصرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، واستخدم البحث المنهج الوصفي، وقامت الباحثتان بعمل دراسة استطلاعية، وعدد من المقابلات مع أعضاء هيئة التدريس، كما قامت بتطبيق أدوات البحث (الاستبانة) على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسوان حيث تكون عينة البحث من (245) عضو هيئة التدريس، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية $\alpha \leq 0.01$ حول أهمية استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في دعم جودة أداء الجامعات المصرية تبعاً لمتغيرات الدرجة العلمية، والخبرة المهنية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية $\alpha \leq 0.01$ حول أهمية استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في دعم جودة أداء الجامعات المصرية تبعاً لمتغير نوع الكلية لصالح الكليات العملية، على الجامعة الاهتمام بمتابعة التطورات العلمية على المستوى المحلي والعالمي، وتحقيق جودة الأداء الجامعي على مستوى إدارة الجامعة، وأعضاء هيئة التدريس، والطلاب، وتطوير المناهج، والبحث العلمي، وأن تطبيقات الذكاء الاصطناعي تمثل أساساً للجامعات في المستقبل وعليه فإن الجامعة مطالبة بإجراء الدراسات التي تمكنها من الاستفادة من تلك التطبيقات، وأيضاً ضرورة وضع خطة لتنمية العاملين في الجامعة مهنيًا باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي.

4. دراسة سالم سيف المعمري (2023) بعنوان: "أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة على الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على وزارة الثقافة والشباب والرياضة".

هدفت الدراسة التعرف على أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة في تحسين الأداء المؤسسي بوزارة الثقافة والشباب والرياضة العمانية، كما سعى البحث للتأكيد على الاتجاه نحو استخدام التكنولوجيا الحديثة لما لها من تأثير إيجابي على الأداء المؤسسي. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وذلك لمناسبته لطبيعة الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في كافة الوظائف المختلفة بوزارة الثقافة

والشباب والرياضة العمانية. وباستخدام الاستبيان الإلكتروني تم جمع البيانات المطلوبة وتم معالجة هذه البيانات من خلال برنامج SPSS ، وكان من أهم النتائج التي تم التوصل إليها أن هناك دورا هاما لاستخدام التكنولوجيا الحديثة داخل وزارة الثقافة والشباب والرياضة في تحسين الأداء المؤسسي للقيادة والعاملين، كما تساهم التكنولوجيا الحديثة المستخدمة في سرعة إنجاز المهام الأمر الذي يؤدي إلى رفع كفاءة الأداء المؤسسي ككل.

5. دراسة عزة السيد الشعراوي (2022) بعنوان: "الأداء التنظيمي لمؤسسات الرياض الأطفال: المعوقات – سبل المواجهة".

هدفت الدراسة محاولة التوصل لأهم السبل للتغلب على المعوقات التي تواجه الأداء التنظيمي لمؤسسات رياض الأطفال في محافظة الدقهلية، من خلال الوقوف على الإطار الفكري الحاكم لأداء التنظيمي لمؤسسات رياض الأطفال في محافظة الدقهلية، والمعوقات التي أدت إلى انخفاض مستوى الأداء التنظيمي لمؤسسات رياض الأطفال في محافظة الدقهلية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من المعوقات من أهمها: اقتصار مهام البحوث العلمية في مؤسسات رياض الأطفال على البحوث المرتبطة بالحصول على شهادات الترقية والتي تتعلق بمجالات محددة، وعدم ارتباطها بواقع المجتمع، بقاء المؤسسات على وضعها من حيث طاقتها الاستيعابية وأنواعها بينما تزايدت أعداد الأطفال بشكل يفوق الإمكانيات المتاحة للمؤسسات الحكومية، تدني الرغبة في التغيير، ومقاومته من قبل إدارة مؤسسات رياض الأطفال والعاملين بها، تدني الشعور بالدافعية نحو التغيير والتركيز على قضايا ضيقة ومحدودة ، تدني الكفاءات والمهارات المهنية لمعلمات في مؤسسات رياض الأطفال، وغياب العمل المؤسسي لمفهوم التنمية المهنية المستدامة، وأن من أهم سبل مواجهة هذه المعوقات: 1. توفير فرق إدارة عليا فعالة ذات مهارات قيادية ملائمة لعملية التخطيط الاستراتيجي. ٢. أن يعمل جميع أفراد المؤسسات (قيادات ومرؤوسين) كفريق عمل واحد متكامل جهودهم نحو إنجاح عملية التخطيط الاستراتيجي. ٣. أن تتشارك القيادات مع باقي العاملين بالمؤسسات في تحديد الأهداف، صنع القرارات، المعلومات وذلك بهدف كسب تأييدهم الضمان نجاح عملية التخطيط الاستراتيجي.

6. دراسة سجود أحمد المقيطي (2021) بعنوان: "واقع توظيف الذكاء الاصطناعي وعلاقته بجودة أداء الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس".

هدفت الدراسة تعرف واقع توظيف الذكاء الاصطناعي وعلاقته بجودة أداء الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تكونت عينة الدراسة من (370) عضو هيئة تدريس، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، طبقت عليهم الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة توظيف الذكاء الاصطناعي في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كانت متوسطة، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة توظيف الذكاء الاصطناعي تبعا للمتغيرات: الجنس، الرتبة الأكاديمية، عدد سنوات الخبرة. في حين أظهرت النتائج وجود فروق تبعا لمتغير نوع الكلية ولصالح الكليات العلمية، كما أظهرت النتائج أن درجة جودة أداء الجامعات الأردنية جاءت بدرجة متوسطة، وأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بدرجة جودة أداء الجامعات الأردنية تبعا للمتغيرات: الجنس، الرتبة الأكاديمية، عدد سنوات الخبرة، نوع الكلية، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة توظيف الذكاء الاصطناعي والدرجة الكلية لها جودة أداء الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

7. دراسة (Shin, & Shin, 2020, 2020) بعنوان: "تطبيق الذكاء الاصطناعي في تعليم العلوم الابتدائية".

هدفت الدراسة الكشف عن وعي معلمي العلوم بالمرحلة الابتدائية في جمهورية كوريا بتطبيقات الذكاء الاصطناعي، ومعرفة كيفية توظيفها في التدريس، وطرق تطبيقها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واعتمدت على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وطبقت على (95) معلماً ومعلمة، وأظهرت النتائج أن وعي المعلمين بتطبيقات الذكاء الاصطناعي التي يمكن توظيفها في التعليم في مقررات المرحلة الابتدائية جاءت بدرجة منخفضة.

وقد تميزت البحث الحالي بأنه هدف إلى تحقيق جودة الأداء المؤسسي برياض الأطفال على ضوء متطلبات الذكاء الاصطناعي، من خلال الكشف عن العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وتحقيق جودة الأداء المؤسسي برياض الأطفال، ومعرفة متطلبات الذكاء الاصطناعي لتحقيق جودة الأداء المؤسسي برياض الأطفال، وتقديم توصيات ومقترحات إجرائية لتحقيق جودة الأداء المؤسسي برياض الأطفال. وقد استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة من خلال الاطلاع على الإطار النظري للدراسات السابقة، ومعرفة المنهجية العلمية الملزمة لموضوع البحث، والاستفادة من المراجع العلمية المختلفة التي تخدم البحث.

المحور الثاني : الإطار النظري للبحث

أولاً: جودة الأداء المؤسسي

ويوضحه البحث على النحو التالي:

1- مفهوم جودة الأداء المؤسسي

لقي الأداء المؤسسي اهتمام العديد من الباحثين والمفكرين في مجالات متعددة، وقد أجمع المفكرون أن الاهتمام بأداء الفرد وإعطائه العناية اللازمة يصل بالمؤسسة إلى أسمى أهدافها التي تسعى إلى تحقيقها، حيث يسهم الأداء وبشكل مباشر في تنمية وزيادة الخدمات أو ربما في ضعف وتردي هذه الخدمات، ويمكن اعتبار الأداء مقياس يتم من خلاله تحديد مدى القدرة على الاستمرار في هذا النشاط أو العمل، كما يتم من خلاله تقييم الأداء إعطاء حكم على مدى إتقان العمل أو مدى امتلاك الأفراد لمهارة ما، أو معلومة ما أو فكرة ما، وبالتالي القدرة على تحديد دور الفرد الإيجابي والسلبي في هرم الإدارة المتبع في المنظمة، وبعد الأداء المؤسسي على مستوى الفرد والجماعة والتنظيم هدفاً أساسياً للمنظمات، إذ لا يمكن لأية منظمة البقاء والاستمرار دون الحكم على فاعلية الأفراد والجماعات والمنظمات (جاري ديسلر، 2007، 183).

ونظراً لما يتمتع به الأداء من ديناميكية نظراً لتغير وتطور مواقف وظروف المؤسسات بسبب تغير ظروف وعوامل بيئتها الخارجية والداخلية، فقد أسهم ذلك في عدم وجود اتفاق بين الكتاب فيما يخص مفهوم الأداء، ويرجع ذلك إلى اختلاف المعايير والمقاييس المعتمدة في دراسة الأداء وقياسه من قبل كل باحث؛ لذلك نذكر مجموعة محددة من التعاريف فيما يلي لمفهوم الأداء المؤسسي.

حيث يقصد بمفهوم الأداء المؤسسي المخرجات والأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها عن طريق العاملين فيها، ولذلك فهو مفهوم يعكس كلاً من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها عن طريق مهام وواجبات يقوم بها الموظفين في تلك المنظمات (Kuvass, 2006, 505).

في حين عرف (Zwick, 2006, 719) الأداء المؤسسي بأنه: المسؤوليات والواجبات والأنشطة والمهام التي يتكون منها عمل الفرد الذي يجب عليه القيام به على الوجه المطلوب في ضوء معايير باستطاعة العامل الكفؤ المدرب القيام بها.

ويعرف أيضاً بأنه: إنجاز الأهداف التنظيمية باستخدام الموارد بكفاءة وفاعلية، لذا فالأداء المؤسسي يقتضي التركيز على العناصر الفريدة التي تميز المنشأة عن غيرها من المنشآت الأخرى، والتي تكون محوراً للتقييم وبالتالي تشمل المؤشرات المالية وغير المالية وقياس الموجودات الملموسة وغير الملموسة، وتشمل الجوانب العريضة للأداء المؤسسي المرتكزة على الاستراتيجيات والعمليات والموارد البشرية والنظم (يوسف عطوي، 2021، 176).

ويرى (Reid, Short & Ketchen, 2018, p191) أن الأداء يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو ينجز الفرد متطلباته الوظيفية وغالباً ما يحدث تداخل بين الأداء والجهد فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فهو قياس على أساس النتائج التي تحقّقها الفرد ويعتبر مفهوم الأداء شامل لما يحققه الفرد العامل عن قيامه بعمل من حيث كمية وجودة العمل الذي يقوم به، والأداء هو ما يبذله كل من يعمل بالمؤسسة بما في ذلك من منظمين ومديرين وفي سياق متصل يرى آخرون أن الأداء هو: الدرجة التي تتحقق فيها المهام الموكولة للفرد وهو يعكس الطريقة التي يحقق فيها الفرد متطلبات وظيفته ويشبع حاجاته (حسن راوية، 2003، 209).

أما المؤسسة فالمقصود بها: نظام اجتماعي نسبي وإطار تنسيقي عقلائي بين أنشطة مجموعة من الناس تربطهم علاقات مترابطة ومتداخلة، يتجهون نحو تحقيق أهداف مشتركة، وتنظم علاقاتهم بهيكلية محددة، في وحدات إدارية وظيفية ذات خطوط محددة السلطة والمسؤولية (محمد العدلوني، 2002، 14). وبشكل أوضح فإن الأداء المؤسسي هو انعكاس للطريقة التي تم فيها استخدام المؤسسة لمواردها المالية والبشرية والمادية بالشكل الذي يجعلها قادرة على تحقيق أهدافها (عبدالفتاح محمد، 2022، 1002).

2- مفهوم جودة الأداء المؤسسي

الجودة هي القدرة على تحقيق رغبات المستهلك أو المستفيد بالشكل الذي يتطابق مع توقعاته ويحقق رضاه التام عن السلعة أو الخدمة التي تقدم إليه.

تعرف جودة الأداء المؤسسي بأنها أسلوب يستخدم لرفع مستوى العاملين والإدارة بدور وأهمية تحسين كل أجزاء العمل بالمنظمة من أهداف ومهام وعمليات وعلاقات ومعاملات وسلوكيات وغيرها، وبما يحفز العاملين ويزيد من قدراتهم ومهاراتهم، وبما يحقق الاحتفاظ بالعملاء وولائهم من أجل تحقيق مواصفات وقياسات ومعايير تضبط تحقيق أفضل النتائج النهائية؛ وتحسن الأداء الخاص والنظامي للمنظمة (عبدالإله عتيق، 2022، 426).

وجودة الأداء المؤسسي هو أسلوب يستخدم لرفع مستوى القيادات والإدارة بدور وأهمية تحسين كل جزئيات العمل من أهداف ومهام وعمليات وعلاقات ومعاملات وسلوكيات وابتكارات، وبما يحفز العاملين ويزيد من قدراتهم ومهاراتهم، وبما يحقق الاحتفاظ بالعملاء وولائهم، من أجل تحقيق مواصفات وقياسات ومعايير تضبط تحقيق أفضل النتائج النهائية، وتحسن الأداء الخاص والنظامي للمؤسسة (عائشة جمال، 2018، 133).

3- أهداف جودة الأداء المؤسسي

أصبحت جودة الأداء المؤسسي اليوم تشكل سلاحاً تنافسياً مهماً لا يمكن لأي مؤسسة أن تواجه التحديات التي يفرضها تيار العولمة دون أن تتسلح به، وتتبع أهداف الأداء المؤسسي من الآتي (محمد محمود، 2005، 128):

أ- تنمية علاقات المؤسسة مع العملاء مما يساعد على إيجاد ولاء لهؤلاء العملاء لمنتجات وخدمات المؤسسة دون غيرها، ويساعد بشكل مستقبلي في نمو المؤسسة بشكل مستمر.

ب- إمكانية تقديم خدمات جديدة وبشكل مستمر حيث يمكن أن تطلب بعض الفئات أو شرائح العملاء نوعيات متطورة من المنتجات الجيدة، ويلاحظ هنا أنه ليس من الضروري تقديم خدمة جديدة في كل حالة، بل أن الخدمة الجديدة قد تكون أحد الخدمات المتداولة بالفعل بعد أن يتم تطويرها وفقاً لرغبات واحتياجات العملاء.

ج- تنمية مهارات الموظفين داخل المؤسسة مع إيجاد نظام للحوافز، مما يؤدي لتحقيق قدرة إنتاجية للموظفين وتحسين مستوى جودة الخدمات، بالإضافة إلى خفض إجمالي الوقت المستنفذ في تقديم الخدمة.

د- الوقوف على المشكلات الإدارية التي توجد في المؤسسة، والتي تؤدي إلى انخفاض الأداء داخل المؤسسة، ووضع الحلول التي من شأنها المساعدة على الارتقاء بمستوى الأداء.

4- أهمية جودة الأداء المؤسسي

تظهر أهمية الأداء المؤسسي كونه خطوة تحدد الموقع الحالي للمؤسسة، ومدى ابتعادها عن النهايات المرغوبة أو مدى تطابقها معها، وأن مراقبة عمليات المؤسسة والتعرف على أدائها، أمر في غاية الأهمية وذلك في فهم طريقة عمل المؤسسات من أجل رفع مستوى أداء المؤسسة وتصحيح الانحرافات فيها.

وتتجلى أهمية الأداء المؤسسي في أنه يعكس نجاح المؤسسة أو فشلها، وكذلك معرفة موقعها وإمكاناتها بالمقارنة مع الآخرين الذي يمكن عدهم رواداً في مجال عملها، ويمكن أن نحدد أهمية الأداء المؤسسي من خلال المقارنات بين المؤسسات، وإصدار الحكم على الاستراتيجيات والهياكل وإنجاز الأهداف من النتائج التي يحصل عليها من الأداء، ومن هذا المنطلق تأتي أهمية الأداء، خاصة بالنسبة لمؤسسات رياض الأطفال بهدف زيادة قدرة هذه المؤسسات على التكيف للتغيرات السريعة في المشهد التنافسي على المستويين المحلي والعالمي في الوقت الحاضر وذلك من خلال تعزيز جوانب القوة في الأداء والعمل على التخلص أو الحد من تأثير حالات الخلل التي يعاني منها (عزة الشعراوي، 2022، 94).

5- أنواع الأداء المؤسسي

تمارس المؤسسات عادة نشاطها في مجالات أداء مختلفة، نذكر منها: (عمرو حامد، 2009، 113)

- **الأداء الاقتصادي:** ويتحقق بتطبيق المبادئ الاقتصادية بالنسبة لظروف الوحدة وبيئتها المحيطة بها، ويتم قياسه عادة باستخدام مقاييس الربحية بأنواعها المختلفة.

- **الأداء الاجتماعي:** يعد الأداء الاجتماعي لأي مؤسسة أساساً لتحقيق المسؤولية الاجتماعية، حيث تتمثل أهداف المؤسسة على المستوى الاجتماعي والقومي، ويتميز هذا النوع من الأداء بنقص المقاييس الكمية المتاحة لتحديد مدى مساهمة المؤسسة في المجالات الاجتماعية.

- **الأداء الإداري:** يتمثل الجانب الثالث من جوانب الأداء في المؤسسات حيث إن الأداء الإداري للخطط والسياسات والتشغيل يعمل بطريقة ذات كفاءة وفعالية، ويتم تحقيق ذلك بحسن اختيار

أفضل البدائل التي تحقق أعلى المخرجات الممكنة، ولتقييم الأداء الإداري يمكن استخدام الأساليب المختلفة لبحوث العمليات وكذلك البرمجة الخطية.

- **الأداء المالي:** يتمثل في زيادة معدل العائد، ونسبة خفض التكلفة الناجمة عن تطوير إداري معين مثل تبسيط الإجراءات أو إعادة هندسة العمليات، ونسبة خفض في توفقات الأجهزة كنتيجة للإنفاق على تطوير تكنولوجيا الصيانة الدورية.

6- خصائص جودة الأداء المؤسسي

يتصف الأداء المؤسسي الذي ننشده بمجموعة من الخصائص التي تميزه، ومن أهم هذه الخصائص، ما يلي (سليمان عبدالواحد، 2010، 22):

- المحافظة على ثبات العمل واستمراره، من خلال الخبرات التراكمية، والتجارب السابقة التي تثرى المؤسسة، وتورث الخبرات من جيل إلى جيل بحيث لا تتأثر المؤسسة بغياب أو تغيير القيادات.

- الاعتماد على جماعية الأداء والمشاركة في اتخاذ القرار من قبل المختصين وخبراء الإدارة في المؤسسة، ويضمن العمل المؤسسي على عدم تفرد رئيس المؤسسة بالإدارة واتخاذ القرار.

- المحافظة على الاستقرار الإداري والمالي للمؤسسة، وذلك من خلال اتباع السياسات والنظم والقوانين المعتمدة.

- استثمار جهود كافة الأفراد العاملين في المؤسسة نحو تطوير المؤسسة في إطار واضح من الواجبات والمسؤوليات، ومشاركة جماعية في تحقيق الأهداف، واختيار أفضل الأساليب والنظريات الإدارية التي تحقق تفوقه للمؤسسة على مستوى الخدمات التي تقدمها.

- التركيز على العنصر البشري وتنميته وتأهيله باستمرار، واستقطاب أفضل الكفاءات من خلال سياسة متطورة تعتمد على المؤسسة في التوظيف.

- يضمن العمل المؤسسي خلق قيادات بديلة ويتيح المجال للمتميزين لممارسة تقدمهم في الوظائف العليا.

- عدم الاصطباغ بصبغة الأفراد، ذلك أن العمل الفردي تظهر فيه بصمات صاحبه واضحة، فضعه في جانب من الجوانب أو غلوه في آخر، أو إهماله في ثالث لا بد أن ينعكس على العمل، لكن لا يقبل المستوى نفسه من القصور في العمل الجماعي المؤسسي الذي يسعى للتقويم المستمر للأداء.

7- قياس جودة الأداء المؤسسي

القياس هو عبارة عن جمع معلومات وملاحظات كمية عن موضوع معين، وقياس الأداء هو مؤشر تستخدمه الإدارة لقياس ورصد الأداء ويُمكن المنظمة من معرفة الآتي (محمد أبو حجل، 2022، 10):

- مدى عمل المنظمة بطريقة صحيحة.
- مدى قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها.
- مدى قدرة المؤسسة على تحقيق رضا عملائها.
- مدى توفر المعلومات التي تساعد في الرقابة على عمليات المنظمة.
- يساعد في تحديد التحسينات الضرورية التي تؤدي إلى تطوير الأداء.

وقد اتفق (جلال عبدالله ونيطار علي، 2020)، و(شهاب أحمد، 2019)، على أن مقاييس الأداء المؤسسي تتمثل في التالي:

أ. **الكفاءة:** وهي العلاقة بين المدخلات والمخرجات من خلال إنجاز الكثير بأقل ما يمكن، وهي أيضاً الوسيلة لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية من خلال استخدام الموارد المتاحة بطريقة مثالية.

ب. **الفاعلية:** ويشير مفهوم الفاعلية غالباً بعمل الأشياء الصحيحة والتي هي أنشطة العمل التي تساعد المؤسسة للوصول إلى أهدافها، لذلك تسعى المؤسسات لأن تكون فاعلة لإنجاز أهدافها، من خلال تأدية مهامها بالمستوى المطلوب، وهي قدرة المؤسسة التعليمية على التكيف والبقاء والنمو باختلاف طبيعة أهدافها التي تسعى لتحقيقها (Mcshane & GLIONE, 2018, 16)، وبهذا فلا بد لمؤسسات رياض الأطفال أن تكون قادرة على إنجاز أهدافها ولديها القدرة على التكيف مع بيئتها وأيضاً القدرة على التطور بشكل مستمر.

في حين يضيف آخرون إلى مؤشرات قياس الأداء المؤسسي السابقة، نوعين آخرين، حيث يرى أن الارتباط والملائمة والذي يتمثل بمدى رضا المستفيدين وذوي العلاقة عن الخدمات المقدمة كماً وكيفاً، بمعنى هل المؤسسة تختار برامجها وأنشطتها بما يتلاءم مع احتياجات الفئات المستهدفة، وما درجة رضاهم عليها، أيضاً يضيف مؤشر ثاني وهو الاستدامة، ويعني قدرة المؤسسة على تجنيد الأموال اللازمة لتنفيذ البرامج والأنشطة المختلفة، وهل لديها الموارد المالية والبشرية التي تمكنها من الاستمرار في عملها، وهل لديها القدرة على تقديم خدماتها لمستفيديها بنفس الكفاءة والفاعلية، كما أن الاستدامة تسأل إذا ما كانت برامج المؤسسة وأنشطتها تتناغم مع الوضع الاجتماعي والثقافي (محمد الزعنون، 2019، 86).

وهناك علاقة ارتباط وثيقة بين الكفاءة والفاعلية، فهناك من يرى الفاعلية تعبر عن مقدرة المؤسسة في جعل إجمالي التكاليف عند الحد الأدنى، لكن هذا يعني أنها مترادفات، فالمؤسسات يمكن أن تكون فعالة وفي نفس الوقت تحيد كفاءته إلى حد كبير، كما يمكن أن تتمتع بقدر كبير من الكفاءة في أن تكون غير فعالة، وقد تم التفريق بينهما باعتبار أن الفاعلية تعني عمل الأشياء الصحيحة، أما الكفاءة فهي عمل الأشياء بشكل جيد.

ومن وجهة نظر أخرى يمكن اعتبار الفاعلية أوسع من الكفاءة لأن من غير المعقول أن نتصور المؤسسة تحقق أهداف طويلة ومتوسطة المدى وتحافظ على البقاء إذا كانت تقوم بتبذير مواردها دون كفاءة، وبناء على ذلك إذا نظرنا إلى الفاعلية على أنها درجة نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية، فإن الكفاءة تعتبر أحد العناصر المهمة في تحقيق الفاعلية وفي أغلب الأحيان يمكن أن الكفاءة متغير من المتغيرات دالة الفاعلية (آدم ناهض، 2022، 29).

8- العوامل المؤثرة على جودة الأداء المؤسسي

بما أن رياض الأطفال مؤسسة تعليمية عليها القيام بمهامها وينبغي أن تقود المجتمع نحو التقدم والقيادات التربوية والتعليمية تتطلب مهارات ذاتية وفنية وإنسانية وإدراكية لتوجيه العمل في رياض الأطفال نحو التطور المستمر لكي تواكب المستجدات التربوية والتقنية، وفي نطاق تحديد العوامل التي تؤثر على الأداء المؤسسي يحددها (حسين عبد الجبار، 2022، 238) على النحو التالي:

1- **ثقافة الروضة:** يتأثر سلوك وأداء الأفراد بعدد من العادات والتقاليد والقواعد والمعايير السائدة في رياض الأطفال، والتي تدفع الفرد إلى الأداء بطريقة ما تفضيل مسار معين على آخر وترتبط هذه الثقافة بأداء الأفراد لأنها تؤثر على اتجاهاتهم نحو العمل.

2- **البيئة المحيطة،** وتشمل ظروف العمل المادية، والعوامل التنظيمية.

- 3- إدارة رياض الأطفال: إلمام المدراء بالمعارف الإنسانية المختلفة ومدى قدرتهم على التوقع وتفهم الموقف الكلي الذي يواجههم ومدى استطاعتهم على تحمل المسؤوليات ومقاومة ضغوطات العمل من الأعلى إلى الأسفل يؤثر على الأداء داخل الروضة بصورة ملحوظة إذ تنعكس اتجاهات المدراس وقيمهم وأخلاقياتهم وأهدافهم الشخصية على أداء الفرد العامل وبالتالي تؤثر على مدى استقرار العمل داخل الروضة.
- 4- السياسات الإدارية: وتتركز أهميتها في كونها تصدر عن إدارة الروضة وتوجه إلى أعضاء مختلفين في أعمال معينة طالما كانت هناك سياسة ناضجة ومعلنة ومن ناحية أخرى فإن أهمية السياسات كمحدد لأداء الفرد تتأكد بسبب انتشارها وشمولها لمجالات العمل المختلفة للمدرسة.
- 5- الهيكل التنظيمي للروضة: يعكس لأعضاء المدرسة أنواع السلوك المستهدف وأشكال العلاقات الإنسانية التي تفضل أن تراها المدرسة سائدة بين أعضائها وتؤثر المعلومات كباقي المدخلات المؤسسية على استجابة الأفراد وأدائهم طبقاً لدرجة تمسك المدرسة بحرفية هذا الهيكل وتصميمها على تطبيقه بشكل حقيقي.
- 6- الرضا الوظيفي: يؤثر تأثيراً ملحوظاً على أداء الأفراد داخل المدرسة فيتولد لدى الفرد الذي يشعر بالرضا عن العمل دافع نحو تحسين وتطوير أدائه، وهناك علاقة عكسية بين الرضا الوظيفي ومعدل دوران العمل فالأفراد الذين يشعرون بالرضا يحبذون البقاء في المدرسة وبالتالي تقل حالات الغياب.
- 7- بيئة التنظيم: يتعلق أداء الأفراد بالبيئة التنظيمية التي يعملون فيها فالبيئة التنظيمية، وما تمنحه للفرد من حوافز تدفعه للعمل وما تقدمه له من تدريب وخبرة لا تتفاعل مع شخصيته فقط، ولكن التفاعل معها بعد مرورها على القيود البيئية التي تؤثر على أداء الأفراد، ويؤثر المناخ المدرسي في بيئة التنظيم على الأداء النهائي.

ثانياً: الذكاء الاصطناعي

ويوضحه البحث على النحو التالي:

1- مفهوم الذكاء الاصطناعي

يعد الذكاء الاصطناعي أحد فروع علم الحاسوب وأحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها صناعة تكنولوجيا العصر الحالي، تأسس على افتراض أن ملكة الذكاء يمكن وصفها بدقة بدرجة يتمكن الآلة من محاكاتها.

وهو مصطلح يتكون من كلمتين، هما: الذكاء، والاصطناعي، ويقصد بالذكاء القدرة على فهم الظروف أو الحالات الجديدة والمتغيرة؛ أي القدرة على إدراك وفهم وتعلم الحالات والظروف الجديدة، أما كلمة الاصطناعي فترتبط بالفعل "يصنع" أو "يصطنع" وتطلق الكلمة على كل الأشياء التي من تنشأ نتيجة النشاط أو الفعل الذي يتم خلال اصطناع وتشكيل الأشياء تميزاً عن الأشياء الموجودة بالفعل والمولدة بصورة طبيعية من دون تدخل الإنسان (عبدالمعظم الدسوقي، 2021، 193).

2- أهداف توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في التعليم:

من أبرز الأهداف التي نسعى إلى تحقيقها من وراء توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في التعليم ما ذكرته (مروه مشعل، 2023، 440):

- وفرت بعض الشركات برامج يتم من خلالها إجراء الاختبارات، وتصحيح الإجابات، وإعلام المتعلمين بأدائهم في تلك الاختبارات.

- وفرت بعض الشركات نظام لتقييم أداء المتعلمين وفقا لأداء كل متعلم، وبناء على ذلك يتم تحديد الدروس المناسبة بهدف تعزيز نقاط قوته وعلاج مواطن ضعفه فيما يخص المنهج الدراسي، لمساعدة المعلمين في تحديد مستوى متعلميهم بدقة ومعرفة ما يحتاجه كل متعلم من المنهج حتى يمكنه زيادة معدلات نجاحه.
 - يستطيع الذكاء الاصطناعي تعيين الفجوات من خلال أداء المتعلمين في الاختبارات والتدريبات. فمثلاً، إذا قام عدد من المتعلمين بحل سؤال بشكل خاطئ فإن تقنية الذكاء الاصطناعي تستطيع اكتشاف السبب وراء عدم تمكن المتعلمين من الإجابة، مما يساعد المعلمين في شرح أجزاء محددة من المنهج والتركيز عليها بشكل أفضل.
 - تطوير مواقع وبرامج تدريب ذكية تستطيع قياس أساليب وطرق تعلم المتعلمين، وتقييم ما يمتلكونه من معرفة ثم تصميم تدريبات مخصصة وفق تقييمهم.
 - إحرار تقدمات ملحوظة من خلال تعليم المتعلمين بشكل فردي، كما يتم التعديل للمناهج، وتقديم تقرير تفصيلي للمعلم عن المواد المختلفة.
 - تقوم البرامج التعليمية بتقييم مهارات المتعلمين بشكل فوري ليساعد على تطور أدائهم الدراسي.
 - تقدم فرصاً لتقديم الاختبار عن بُعد مع فرض أنظمة رقابية لمراقبة المتعلم، والتحقق من عدم الغش، فهي طريقة يتم بها التحقق من صدق ودقة مفردات الاختبار.
 - تلبي احتياجات المتعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة وتحفزهم على التأقلم مع الأجواء التعليمية، وزيادة مهاراتهم واستيعاب المواد الدراسية.
- ### 3- خصائص الذكاء الاصطناعي
- الذكاء الاصطناعي له خصائص عدة والتي يطلق عليها (Artificial intelligence) على أساس أنها آلات فائقة الذكاء تتصرف كما يتصرف الإنسان، وتستخدم طريقة المقارنة بالأسلوب البشري في حل المشكلات، كما أنها تقوم على التعامل مع فرضيات بشكل متزامن بدقة وسرعة متناهية، ومن ضمن هذه الخصائص الآتي (عزام منصور، 2021، 26):
- أ- يتعامل الذكاء الاصطناعي مع حل المشكلات المعروضة عليه بدقة وإن كانت المعلومات غير متكاملة.
- ب- التفكير والإدراك.
- ج- يقوم على اكتساب المعرفة وتطبيقها.
- د- يستطيع الفهم والتعلم من خلال التجارب والخبرات السابقة.
- هـ- سريع الاستجابة من خلال المواقف والظروف الجديدة.
- و- يستطيع أن يتعامل مع الظروف المعقدة والصعبة.
- ز- يقدم المعلومات التي من شأنها تقوم على اتخاذ القرارات.
- ح- يقوم على التصور والإبداع، وأيضاً يمكنه فهم الأمور المرئية وإدراكها.
- بناء على ذلك يتضح أن الذكاء الاصطناعي بما يتضمنه من خصائص تجعله أداة ثورية قوية في العديد من المجالات، وخاصة في العملية التعليمية.
- المحور الثالث : العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وتحقيق جودة الأداء المؤسسي برياض الأطفال**

اقتحم الذكاء الاصطناعي العديد من المجالات، حتى في الحياة اليومية يدخل فيها الذكاء الاصطناعي منحى تصاعدي، وبالطبع فإن التعليم قد استفاد من الذكاء الاصطناعي بشكل ملحوظ خاصة في الآونة الأخيرة، وأصبحنا نرى اتجاهاً واضحاً من المؤسسات التعليمية، وخاصة في المملكة العربية السعودية نحو الاعتماد على التعليم الذكي، نظراً لما يحققه الذكاء الاصطناعي من مزايا عديدة والتي تم الإشارة إليها في هذا البحث كتحسين صناعة القرار، وتحسين التعليم، وغيرها من المزايا التي تسهم بشكل كبير في تعزيز تنافسية العملية التربوية، لذلك نستعرض فيما يلي العلاقة بين الذكاء الاصطناعي وتحسين الأداء المؤسسي في رياض الأطفال، وذلك على النحو التالي:

أولاً: علاقة الذكاء الاصطناعي بتحقيق جودة أداء مؤسسات رياض الأطفال

إذا ما نظرنا إلى مؤسسات رياض الأطفال وكيف يمكن أن يساعد الذكاء الاصطناعي في تطوير أداءها، نجد أن الذكاء الاصطناعي لديه القدرة على مساعدة هذه المؤسسات في التغلب على الكثير من الحواجز الهيكلية التي تعرقل وصول المعلم الفعال إلى كل متعلم، لأن هذه المؤسسات البعض منها يواجه نقصاً في المعلمين الأكفاء، وعدم وجود طرق واضحة لديها لتطوير أداء المعلمين، هنا نجد أن الذكاء الاصطناعي يوفر الخبرة للمعلمين من خلال تبسيط وأتمتة المهام التدريسية الأساسية (مرام مكاي، 2018، 24).

كما يمكن للذكاء الاصطناعي أن يقوم بإدارة رياض الأطفال؛ بهدف تخفيف الأعباء الإدارية، من خلال تحويل نظم الإدارة إلى نظم إلكترونية، بما يسهم في اتخاذ القرارات الإدارية الصحيحة، وتوزيع المقررات والحصص الدراسية على المعلمين وفق قدراتهم واتجاهاتهم، وكذلك اكتشاف الطلاب الموهوبين وتعزيزهم، وكذلك ذوي صعوبات التعلم، وتوفير برامجهم الخاصة بهم (مروه محمود، 2023، 29). من الآثار الإيجابية كذلك للذكاء الاصطناعي أنها تساعد مؤسسات رياض الأطفال على تخزين المعلومات والمعرفة المرتبطة بالذكاء الاصطناعي، حيث يمكن لمؤسسة رياض الأطفال حماية المعرفة الخاصة من التسرب والضياع، بسبب تسرب العاملين بالاستقالة أو الانتقال من المؤسسة، أيضاً هناك إمكانية لتعليم وتطوير الذات من خلال برنامج الذكاء الاصطناعي، كآلات التعليم والنطق، والتصحيح الذاتي، والبرمجة الذاتية، أيضاً يمكن للذكاء الاصطناعي إنشاء آلية لا تكون خاضعة للمشاعر البشرية كالقلق أو التعب أو الإرهاق (عبدالستار العلي، 2009، 198).

ثانياً: علاقة الذكاء الاصطناعي بعناصر جودة أداء مؤسسات رياض الأطفال ويوضحه البحث من خلال مايلي:

1-علاقة الذكاء الاصطناعي بتحسين كفاءة الإدارة: مع تبسيط الابتكارات وأتمتة جوانب مميزة لأداء الإدارة عن طريق الذكاء الاصطناعي وتنمية قدراتهم بواسطة أجهزة الكمبيوتر ويوفر هذا النمط نظرة ثاقبة للإدارة، وتحليل البيانات لتحديد مجالات التحسين في المؤسسة، وتقديم تقارير مفصلة للإدارة حول أداء المؤسسة.

2-تحسين جودة أداء الطلاب: لقد بدأت الفصول الدراسية بالفعل أن تنتقل من الإطار التقليدي للتعليم إلى استخدام مزيج من الروبوتات والذكاء الاصطناعي المصمم حسب الحاجة، وستستفيد نسبة كبيرة من الطلبة من الروبوتات التي تتسم بالاستمرارية والمرونة، كما يتحرر المعلمين من الأمور الإدارية، ويتفرغون للتركيز على الطلاب، كما يسهم الذكاء الاصطناعي في تنمية مهارات عالية المستوى لدى الطلاب لا يمكن استبدالها بالروبوتات، ومنها: القدرة على حل المشكلات العلمية القائمة على أسس علمية، والقدرة التحليلية، والقدرة على التكيف السريع، والتفكير الناقد، والاتصال الفعال، والابتكار، والاقناع

ومهارات العمل الجماعي، والتعلم مدى الحياة بالإضافة إلى تطبيق المعرفة في الممارسات العملية (Thang& Dung, 2018, 171).

وتضيف الباحثة أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يساعد على تقييم أداء الأطفال بشكل فردي وتقديم ملاحظات خاصة لكل طفل، وكذلك تتبع تقدم الأطفال وتقديم التقارير للمعلمين حول أداء الأطفال ومستوى تقدمهم أو المشاكل التي تواجههم، مما يساعد على إنشاء بيئات تعلم تكيفية تستند إلى هذه التقارير، كما يمكن لتقنيات الواقع الافتراضي القائمة على الذكاء الاصطناعي أن تخلق تجارب تعليمية غامرة لطلاب رياض الأطفال.

3- علاقة الذكاء الاصطناعي بتعزيز مهارات المعلمين

قد تواجه بعض مؤسسات رياض الأطفال مشكلة نقص في المعلمين الخبراء وذوي الكفاءة العالية، وهنا يمكن للذكاء الاصطناعي المسد لخبرة المعلمين أن يقطع شوطاً طويلاً نحو زيادة فعالية المعلمين الحاليين، وكذلك عندما يكون المعلمون الخبراء في حاجة لمعالجة احتياجات الطلاب، حتى المعلمين ذوي الكفاءة العالية أحياناً ما يجدون صعوبة في تلبية الاحتياجات التعليمية المتنوعة للطلاب، فتنفيذ تعليمات متباينة بإخلاص على أساس يومي يمكن أن يكون أمراً صعباً، ويمكن للذكاء الاصطناعي توفير العديد من جوانب المحتوى الأساسي لمهارات التدريس، وإعطاء المعلمين بيانات تقييم أفضل، وتقديم توصيات حول مصادر التعلم (مرام مكاوي، 2018، 23).

وتضيف الباحثة أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يساعد المعلمين من خلال توفير أدوات ذكية تساعد في التخطيط للدروس وتنفيذها، كما يمكن أن تقدم ملاحظات للمعلمين حول أدائهم وكيفية تحسين مهاراتهم، كما يمكن أن يدعم المعلمين من خلال أتمتة المهام المتكررة، مثل تصحيح الأوراق وتسجيل الحضور، مما يتيح لهم المزيد من الوقت للتركيز على التفاعل مع الطلاب وابتكار أساليب تعليمية جديدة.

4- علاقة الذكاء الاصطناعي بجودة المناهج الدراسية

يستطيع الذكاء الاصطناعي تعيين الفجوات من خلال أداء الطلاب في الاختبارات والتدريبات، فمثال إذا قام عدد من الطلاب بحل سؤال بشكل خاطئ فإن تقنية الذكاء الاصطناعي تستطيع اكتشاف السبب وراء عدم تمكن الطالب من الإجابة مما يساعد المعلمين على شرح أجزاء معينة من المنهج والتركيز عليها بشكل أفضل (ساميه الغامدي ولينا أحمد، 2020، 57).

أيضاً من المشكلات التي يسهم في حلها الذكاء الاصطناعي أنه في ظل الانفجار المعلوماتي والتطور التقني والمعرفي المتسارع، يُصبح من المتوقع أن تقتصر صلاحية المعرفة المكتسبة على فترة زمنية قصيرة، مما يُشكل تحدياً كبيراً في مجال التعليم، ولكن، يُقدم الذكاء الاصطناعي حلولاً واعدة لتذليل هذه العقبات، من خلال (مرام مكاوي، 2018، 24):

- استنتاج المعارف والمهارات المطلوبة في وقت محدد.
- تحديث الدروس وتقديمها للطلاب بشكل تلقائي يناسب احتياجاته وقدراته.
- توفير محتوى تعليمي مُحدَّث بشكل مستمر يُواكب التطورات العلمية والتكنولوجية.

المحور الرابع: متطلبات الذكاء الاصطناعي لتحقيق جودة الأداء المؤسسي برياض الأطفال

ويوضحه البحث هذه المتطلبات كما يلي:

أولاً: المتطلبات المادية والتقنية

إن توفير بيئة تعلم مدعومة بتطبيقات الذكاء الاصطناعي يتطلب وجود بنية تحتية يتوفر فيها أنظمة الاستشعار الذكية، والشبكات والاتصالات، والاستدامة الخضراء، وإنترنت الأشياء، والتحكم الآلي في المباني الذكية، والمراقبة الأمنية، إلخ، وعليه يمكن تقسيم البنية التحتية المادية والتقنية إلى:

1-المباني المدرسية الذكية: المبنى المدرسي لا يشكل فقط ذلك المكان الذي يتلقى فيه الطلاب المعارف والعلوم، بل يتعدى إلى حدود أبعد من المؤسسات التربوية، فهو البنية المؤثرة الأولى بالطلاب بالتزامن مع المنزل في صهر، وتكوين الشخصية الإنسانية، والحياتية المستقبلية للطفل؛ ولذا فهو اليوم مسرحاً لمختلف الأنشطة والبرامج العلمية والنظرية والروحية والأخلاقية، أما تعريف المبنى الذكي فهي المباني التي تتكامل فيها أنظمة البيئة مع استخدام للطاقة، والتحكم في درجة الحرارة، والإضاءة، والصوت، ومكان العمل، والاتصال، والمباني الذكية مباني مزودة بشبكة اتصالات ذكية، وأنظمة توليد ذكية والتي يمكن أن تستخدم مصادر للطاقة المتجددة عن طريق التقنيات المبتكرة (مصطفى ظاهر، 2022، 347).

2-الفصول والقاعات الذكية: يوفر إنترنت الأشياء بيئة ذكية مجهزة بأنواع مختلفة من الأجهزة والبرامج، وتعتبر أجهزة عرض الفيديو، والكاميرات وأجهزة الاستشعار، وخوارزميات التعرف على الوجه، أمثلة على الوحدات التي تراقب المعالم والخصائص المختلفة للبيئة الطبيعية أو سمات الطلاب، مثل التركيز والأداء والإنجاز، ومن أهم فوائد إنترنت الأشياء في التعليم هو التفاعل الشخصي والفريد مع الطلاب، وهو ما يساعدهم أيضاً على إخطار معلمهم بأية مشكلة أكاديمية يواجهونها، كما يمكن لتقنية الأشياء مراقبة الطلاب داخل قاعات الدراسة، والمعامل، بحيث يتم تسجيل حضور وغياب الطلاب عن طريق الأسواء القابلة للارتداء، ويتم تسجيل دخول الطلاب غرفة الصف وتتبع موقعهم الحالي في المدرسة باستخدام تقنية Geofencing، ويعتمد نظام التسجيل في الفصل على شبكة من أجهزة الاستشعار المتصلة التي تجمع معلومات الوصول إلى الفصل الدراسي وتعرض حالته على تطبيقات متصلة بالإنترنت والشاشات التليفزيونية (مصطفى ظاهر، 2022، 348).

ومن المتطلبات التقنية أيضاً التي يتطلبها الذكاء الاصطناعي في المؤسسات التعليمية (سجود المقيطي، 2021، 51):

- تحديث قاعدة معلومات وبيانات المؤسسات التعليمية كلما دعت الحاجة إلى ذلك.
- توفير خبراء ومختصين لتطوير الذكاء الاصطناعي المستخدم بالمؤسسات التعليمية.
- توفير أنظمة وبرامج تساعد على ربط الوحدات المدرسية المختلفة معا بما يوفر مشاركة المعلومات والبيانات.
- توفير أحدث برامج التدريب المختصة بتطبيقات الذكاء الاصطناعي، وتوفير القنوات المختلفة لعقد الاجتماعات الخاصة بالمؤسسة التعليمية.

ثانياً: المتطلبات البشرية

من المتطلبات البشرية الضرورية لتطبيق الذكاء الاصطناعي داخل المؤسسات التعليمية (ولاء عبدالسلام، 2022، 423):

- 1- تأهيل وتنمية وتطوير الكفاءات العلمية والقدرات المحلية المتخصصة في مجال الذكاء الاصطناعي.
- 2- تدريب العاملين من خلال دورات متخصصة لتنمية المعرفة بكيفية استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي.

- 3- تطوير المناهج الدراسية مع تخصيص مادة مستقلة للذكاء الاصطناعي في المدارس والجامعات.

- 4- تبني كل ما يسهم في زيادة عدد الطلبة المتفوقين المقبولين بالمدارس وأولئك الذين يملكون الفهم والمهارات اليدوية، كما ينبغي إعداد البرامج التدريبية والتثقيفية بالمؤسسات التعليمية للاستفادة من تقنيات الذكاء الاصطناعي لمواكبة التغير المتوقع حدوثه بالوظائف المستقبلية.

ثالثاً: المتطلبات التنظيمية

توضح منظمة اليونسكو أهم المتطلبات والآليات التنظيمية اللازمة لتطبيق الذكاء الاصطناعي في العملية التعليمية على النحو التالي (Miao, Holmes, Huang, and Zhang, 2021, 30):

- 1- اعتماد نهج حكومي كامل لتخطيط وحوكمة سياسات تطبيق الذكاء الاصطناعي في السياقات التعليمية، وهذا يعني بناء استراتيجيات متماسكة على نطاق المنظومة، ومقاربة شاملة قائمة على الأدلة مثل: التصميم التشاركي وأطر الإنشاءات المشتركة، لضمان موائمة الذكاء الاصطناعي والتعليم، وإدماجهما مع سياسات التعليم الحالية وأي استراتيجيات وطنية أوسع للذكاء الاصطناعي، إذ أنه من المهم التوصل إلى توافق في الآراء بشأن استخدام الذكاء الاصطناعي في نظام التعليم بأكمله، أو الاستراتيجيات الأوسع المشتركة بين القطاعات، والنظر في سبل اعتماد الذكاء الاصطناعي للتحويل على نطاق المنظومة.

- 2- إنشاء هيكل تنظيمي على مستوى المنظمة لإدارة السياسات، يتضمن هذا الهيكل مجلس إدارة مركزي يتولى مسؤولية القيادة والدعم والإشراف على تنفيذ السياسات، يمثل مختلف قطاعات التعليم، يحدد الأهداف الاستراتيجية وقيم التقدم، أيضاً يتضمن هيئة تنسيق تدبير الشركاء وتعاونهم، تسهل تبادل المعلومات والموارد، تعزز التعاون، كما يتضمن فريق من المتخصصين ينفذ السياسة، ويقدم المشورة الفنية، ويدبر المشاريع والبرامج، والأهم من ذلك يجب تطوير مجموعة شاملة من المبادئ المتكاملة حول حوكمة السياسات وتطبيقها باستمرار للسماح لمجلس الإدارة بتولي المسؤولية والمساءلة.

- 3- بناء دورة مفتوحة ومتكررة تتكون من خطوات رئيسية في التخطيط والتنفيذ والرصد وتحديث السياسة، يجب أن تخلق هذه الخطوات عملية تعلم مستمرة، مع وجوب دمج الرصد والبحث في الخطة الرئيسية، والتركيز على النتائج، والمكاسب الملموسة في المهارات والمعارف والقيم، وضرورة وجود تواصل بين الرصد والبحث بشكل استراتيجي، وأن يصل إلى صانعي القرار من أجل العودة بملاحظات قوية وصالحة ذات أساس، وقائمة على الأدلة لاستكمال التطوير، ويجب أن تكون عملية تنفيذ السياسات منفتحة على التغيير والتعديل.

- 4- تعزيز توطيد وإعادة استخدام الذكاء الاصطناعي مفتوح المصدر لاستيعاب التنمية المحلية، أي تنظيم أدوات ومنصات الذكاء مفتوحة المصدر التي يمكن تكييفها مع السياق الوطني والثقافي، وهذا أمر أساسي لأن العديد من تقنيات الذكاء الاصطناعي هي ملكية فكرية خاصة، بالإضافة إلى استراتيجيات مفتوحة المصدر لمشاركة البيانات والخوارزميات لاحتضان الابتكارات المحلية، وتخفيف الفجوة الرقمية بين البلدان وداخل مجموعات المتعلمين.

المحور الخامس : التوصيات والمقترحات الإجرائية

ومن هذه التوصيات ما يلي:

1- توفير الاعتمادات المالية الكافية لعملية التحول إلى نظم الذكاء الاصطناعي، من خلال تخصيص بنود معينة من الموازنة خاصة بالذكاء الاصطناعي.

- 2- تحديد أهداف واضحة لاستخدام الذكاء الاصطناعي في رياض الأطفال، على أن تكون هذه الأهداف مقيسة وقابلة للتحقيق ومرتبطة بالاستراتيجية العامة لرياض الأطفال.
- 3- يجب على مؤسسات رياض الأطفال اختيار الأدوات المناسبة التي تلبي احتياجاتها الخاصة وأهدافها المحددة.
- 4- يجب توفير الدعم والتدريب اللازم للعاملين في مؤسسات رياض الأطفال لضمان الاستخدام الفعال لأدوات الذكاء الاصطناعي.
- 5- رفع كفاءة البنية التحتية الرقمية لمؤسسات رياض الأطفال بحيث تستوعب التطور التقني في تطبيقات الذكاء الاصطناعي في هذه المؤسسات.
- 6- توفير متطلبات الذكاء الاصطناعي بمؤسسات رياض الأطفال وفق خطة تنفيذية، للاستفادة منه في تحقيق جودة الأداء المؤسسي في رياض الأطفال.
- 7- تصميم نظام إلكتروني يعتمد على الذكاء الاصطناعي للتقويم الذاتي للأداء المؤسسي لرياض الأطفال.
- 8- استخدام الذكاء الاصطناعي لتحديد الأطفال الذين يحتاجون إلى دعم إضافي، وتحسين التواصل بين المعلمين وأولياء الأمور، وتحسين الإدارة والعمليات في رياض الأطفال.
- 9- عقد شراكات مع المؤسسات والهيئات الدولية ذات الصلة بمجال الذكاء الاصطناعي لتطوير تطبيقات الذكاء الاصطناعي.
- 10- تعيين متخصص في مجال الذكاء الاصطناعي في كل مؤسسة من مؤسسات رياض الأطفال، لفترة زمنية معينة لتدريب العاملين برياض الأطفال وحل المشكلات المتعلقة بالذكاء الاصطناعي التي قد تواجههم.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

- الحديثي، آدم ناهض (2022). استراتيجيات الموارد البشرية وأثرها في الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات العراقية، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الأردن.
- جابر، جابر عبد الحميد ، كاظم، أحمد خيرى (2010). *مناهج البحث في التربية وعلم النفس*، دار النهضة العربية، القاهرة.
- ديسلر، جاري (2007). *إدارة الموارد البشرية*، ترجمة (محمد سيد أحمد) الرياض: المملكة العربية السعودية، دار المريخ للنشر.
- محمد، جلال عبدالله، محمد، نيطار علي (2020). أثر أخلاقيات العمل الإداري في الأداء المنظمي: دراسة استطلاعية لأراء عينة من رؤساء الشعب والأقسام في مستشفى شورش التعليمي في السليمانية، مجلة دراسات اقتصادية، جامعة الجلفة، 18(1)، 15 - 36.
- حسن، راوية (2003). *إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية*، القاهرة: دار الجامعية.
- نجم، حسين عبد الجبار (2022). دور إدارة الجودة الشاملة في تحسين الأداء المؤسسي: دراسة استطلاعية لأراء عدد من الإدارات الوسطى في مقر وزارة التربية العراقية، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، 14(4)، 230 - 248.
- محمود، رمضان عبدالسلام (2019). أثر التطوير التنظيمي في فاعلية الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على الجامعة العمالية في مصر، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، جامعة كفر الشيخ، كلية التجارة، ع6، 223 - 264.
- أل عمير، روان سعيد عمير، عيسى، جلال جابر (2022). تصور مقترح لتفعيل استخدام تقنية الواقع المعزز في التدريس بالمرحلة الثانوية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس (ASEP)، ع143، ج3، 115 - 138.
- المعمري، سالم سيف (2023). أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة على الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على وزارة الثقافة والشباب والرياضة، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، كلية التجارة بالإسماعيلية، 14(1)، 389 - 411.
- الغامدي، سامية فاضل ، الفراني، لينا أحمد (2020). واقع استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في مدارس التربية الخاصة بمدينة جدة من وجهة نظر المعلمات والاتجاه نحوها، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، 8(1)، 57 - 76.
- المقيطي، سجود أحمد (2021). واقع توظيف الذكاء الاصطناعي وعلاقته بجودة أداء الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط.
- عبدالواحد، سليمان (2010). *علم نفس الموهبة، رؤية سيكولوجية وانعكاسات تربوية*، القاهرة: مكتبة مصر العربية للنشر والتوزيع.
- العبيدي، شهاب أحمد (2019). الأثر التتابعي للتخطيط الاستراتيجي ومبادئ إدارة الجودة الشاملة في الأداء المنظمي: دراسة تطبيقية مقارنة في مجموعة من الجامعات العراقية، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة العراقية، العراق.

- جمال، عائشة عبدالله (2018). دور الأنماط القيادية في تحقيق جودة الأداء المؤسسي: دراسة تحليلية، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، جامعة سوهاج، كلية التجارة، 32(1)، 116 - 146.
- الرشدي، عبدالإله عتيق (2022). أبعاد الاتصالات الإدارية وأثرها على تحسين جودة الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، 13(3)، 419 - 448.
- العلي، عبدالستار (2009). المدخل إلى إدارة المعرفة، ط2، عمان، الأردن: دار اليسر.
- الفرجاني، عبدالفتاح محمد (2022). أثر التوجه الاستراتيجي على الأداء المؤسسي: دراسة حالة على شركة الكهرباء في المحافظات الجنوبية، مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث، مركز ابن العربي للثقافة والنشر، 2(5)، 992 - 1030.
- الحمادي، عبدالله (2016). إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي، دار المريخ للنشر، الرياض.
- الشحنة، عبدالمنعم الدسوقي (2021). تصور مقترح لتطوير أداء مؤسسات التعلم العالي بمصر في ضوء الذكاء الاصطناعي، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، كلية التربية، ع36، 174 - 233.
- عبدالرازق، عزام منصور (2021). الذكاء الاصطناعي بين الواقع والحقيقة والخيال في العملية التعليمية، مجلة القراءة والمعرفة، جامعة عين شمس، كلية التربية، ع235، 15 - 48.
- الشعراوي، عزة السيد (2022). الأداء التنظيمي لمؤسسات رياض الأطفال: المعوقات - سبل المواجهة، مجلة تطوير الأداء الجامعي، جامعة المنصورة، مركز تطوير الأداء الجامعي، 17(2)، 85 - 100.
- حامد، عمرو (2009). تقييم الأداء المؤسسي في الوحدات الحكومية، أعمال ملتقيات وندوات: قياس وتقييم الأداء كمدخل لتحسين جودة الأداء المؤسسي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 109 - 158.
- الياجزي، فائق حسن (2019). استخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي في دعم التعليم العام الجامعي بالمملكة العربية السعودية. دراسات عربية في التربية وعلم النفس (ASEP)، ع113، 259 - 282.
- العقلا، فاطمة بنت عبدالله (2024). متطلبات تطبيق الذكاء الاصطناعي في مرحلة الطفولة المبكرة من وجهة نظر المعلمات في منطقة الرياض التعليمية، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، 18(3)، 1 - 45.
- التويجري، فواز بن عبدالله (2022). متطلبات دعم اتخاذ القرارات الإدارية باستخدام الذكاء الاصطناعي في وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، مجلة الفنون والأدب وعلم الانسانيات والاجتماع، ع85، 154 - 171.
- أبو حجل، محمد (2022). دور العدالة التنظيمية في الأداء المؤسسي: دراسة حالة المجلس الأعلى للاستراتيجية ولاية الخرطوم 2015 - 2020م، المجلة العربية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز السنبلة للبحوث والدراسات، ع11، 1 - 41.
- العدلوني، محمد أكرم (2002). العمل المؤسسي، بيروت: دار ابن حزم للطباعة والنشر والتوزيع.
- حمادات، محمد (2007). الإدارة التربوية: وظائف وقضايا معاصرة، عمان: دار الحامد.

- الكهالي، محمد عبدالله (2019). أثر الثقافة التنظيمية على الأداء المؤسسي: دراسة ميدانية على جامعة الناصر، مجلة جامعة الناصر، ع13، 533 - 579.
- يوسف، محمد محمود (2005). *البعد الاستراتيجي لتقييم الأداء*، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- الزعنون، محمد منصور (2019). مهارات القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بمستوى الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على بلديات محافظة شمال غزة، مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث، جامعة الاستقلال، عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، 4(2)، 75 - 118.
- مكاوي، مرام عبدالرحمن (2018). الذكاء الاصطناعي على أبواب التعليم، مجلة القافلة، أرامكو المملكة العربية السعودية، 67(6)، 22 - 25.
- مشعل، مروة توفيق (2023). واقع توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في مرحلة الطفولة المبكرة من وجهة نظر المعلمات بمحافظة شقراء بالمملكة العربية السعودية، مجلة التربية، جامعة الأزهر، كلية التربية، ع198، 433 - 478.
- عبدالمولى، مروة جبرو (2023). مدى مساهمة تطبيقات الذكاء الاصطناعي في دعم جودة أداء الجامعات المصرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، 38(2)، 1 - 76.
- حمدي، مروه محمود (2023). الذكاء الاصطناعي كآلية لتحسين جودة التعليم بمدارس الدمج، مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، الجمعية العربية للتنمية البشرية والبيئية، 13(3)، 51 - 68.
- توفيق، مروه مشعل (2023). واقع توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في مرحلة الطفولة المبكرة من وجهة نظر المعلمات بمحافظة شقراء بالمملكة العربية السعودية، مجلة التربية، جامعة الأزهر، كلية التربية، ع198، 433 - 478.
- عمر، مصطفى ظاهر (2021). متطلبات توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في التعليم قبل الجامعي بمصر، مجلة التربية، جامعة الأزهر، ع196، 317 - 368.
- جابر، منار محمود (2023). التطبيقات الإدارية لتقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف: آليات مقترحة، مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، 20(117)، 36 - 146.
- محمد، منى البشر (2020). متطلبات توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تدريس طلاب وطالبات الجامعات السعودية من وجهة نظر الخبراء، مجلة كلية التربية، مج20، ع2، 27 - 92.
- العتيبي، نوره ضواحي (2024). واقع توظيف أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي في مرحلة الطفولة المبكرة، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، ع150، 293 - 316.
- عبدالسلام، ولاء محمد (2021). تطبيقات الذكاء الاصطناعي في التعليم: المجالات، المتطلبات، المخاطر الأخلاقية، مجلة كلية التربية، 36(4)، 385 - 466.
- المواضية، يوسف عطوي (2021). أثر جودة حياة العمل على الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على المستشفيات الخاصة العاملة في محافظة الزرقاء، مجلة جامعة الحسين بن طلال الزرقاء، جامعة الحسين بن طلال، مج (7)، ملحق، 169 - 203.

English References:

- Kaplan O., and Haenlein, V. (2019). Artificial Intelligence and its Implications in Higher Education". *Propósitos y Representations*. 7(2), 536-568.
- Jorgensen, Knud Erik, and et. al., (2013), " Introduction: Assessing The EU's Performance in International Institutions- Conceptual Framework and Core Findings", Sebastian Oberthür, and et. al. (editors), *The Performance of the EU in International Institutions*, New York: Taylor & Francis, p. 5
- Kuvas, B., (2006), "Performance Appraisal Satisfaction and Employee Outcomes: Mediating and Moderating Roles of Work Motivation," *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 17, No.3 pp. 504-522.
- Maleszak, Mariusz & Zaskorski, Piotr (2015), "Systems and Models of Artificial Intelligence in The Management of Modern Organizations", *Information Systems in Management*, Vol. (4), No. (4), pp.264- 270.
- McShane, Steven L.& Glinow, Mary Ann Von, (2018)," organizational behavior" Published by McGraw-Hill Education, 2 Penn Plaza, 8th edition, New York.
- Miao, F., Holmes, W., Huang, R., & Zhang, U. (2021). *Artificial Intelligence and Education: Guidance for Policy Makers*. UNESCO.
- Reid, S. W., Short, J. C., & Ketchen Jr, D. J. (2018). Reading the room: Leveraging popular business books to enhance organizational performance. *Business Horizons*.(No.61).
- Shin, W. S., & Shin, D. H. (2020). A study on the application of artificial intelligence in elementary science education. *Journal of Korean Elementary Science Education*, 39(1), 117-132.
- Zwick, T., (2006), "The impact of training intensity on establishments productivity. *Labor Economics*, Vol. 11, pp. 715-740.