

الكفايات المهنية المطلوبة لأداء مهام تدري التعليم واليات تطويرها

بطاقة المشاركة:

المتدخل الأول	المتدخل الثاني	
الاسم واللقب	زيرق سعاد	سحنون عبد الرزاق
الدرجة العلمية	دكتوراه	دكتوراه
الوظيفة	أستاذ مساعد	أستاذ مساعد
المؤسسة الأصلية	جامعة العربي بن مهدي أم البواقي	جامعة العربي بن مهدي أم البواقي
العنوان الإلكتروني	psysouad1965@gmail.com	sahnounrazak@gmail.com
رقم الهاتف	0697113613	0674185027

الملخص

تهدف من خلال هذه الدراسة الى تبيان اهم الكفايات المطلوبة لأداء مهام تدري التعليم بصفة عامة بالإضافة الى الوقوف على أهم الآليات المطبقة في تحقيق ذلك وهذا من خلال إتباع منهج البحث البيبيوغرافي القائم على مقروئية اكبر عدد ممكن من الكتب والمجلات العلمية ذات صلة بموضوع الدراسة حيث توصلنا في الأخير الى ضبط مفهوم كل من الكفاية والكفاية المهنية كما مكنتنا ذلك من حصر أهم أنواع الكفايات المهنية المطلوبة لأداء مهام تدري التعليم بالإضافة الى تعرفنا على العديد من الآليات المستخدمة لتنمية وتطوير الكفايات المهنية لدى تدري التعليم.

الكلمات المفتاحية: الكفايات المهنية – تدري التعليم – آليات التطوير

Summary

Through this study, we aim to show the most important competencies required to perform the tasks of education teachers in general, in addition to standing on the most important mechanisms applied in achieving this, and this is by following the bibliographic research method based on the readability of the largest possible number of books and scientific journals related to the subject of the study. The latter aimed at adjusting the concept of both competence and professional competence, as this enabled us to limit the most important types of professional competencies required to perform the tasks of education managers, in addition to introducing us to many mechanisms used to develop and develop the professional competencies of education managers.

Keywords: professional competencies - education instructors - development mecha

المقدمة:

إن التطور العلمي والتكنولوجي الذي تشهده بعض المجتمعات ليس وليد الصدفة وما هو بالامر الاعتيادي وانما هو نتاج مخرجات المنظومة التعليمية التربوية القائمة على مؤسسات عصرية البنية والتفكير والوسائل وكذا القيادة هذه الاخيرة عادة ماتوكل الى مدراء مؤهلين علميا ومعرفيا وفنيا وملمين بمختلف الكفايات التي تتطلبها مهامهم وللرقي بمنظوماتنا التعليمية التربوية الى صفاة مجتمعات سالفة الذكر ينبغي على المؤسسات إعداد قيادات قادرة على إدارة منظومة التنمية ورفع سقف التنظيم الإداري لأعلى مستوى من الجودة والمهارة. (التويجري، 2011م).

وإذا كان لا بد من تحسين التربية وتطويرها فالأحرى البدء بالقيادة التربويين فهم محور التطوير والتغير.

ويتطلب النهوض بالتربية والتعليم تطوير مختلف عناصر العملية التربوية.

ولعل تطوير إدارات التربية والتعليم يحظى بأولوية خاصة للدور الكبير الذي تضطلع به وحجم الفئات التربوية

والاجتماعية التي تتأثر بأدائها

إن هذا التطوير لإدارات التربية والتعليم لا يقوم به إلا مديرون مؤهلون يتمتعون بكفايات عالية تمكنهم من القيام بالواجب المنوط بهم، وقيادة مؤسساتهم التعليمية نحو تحقيق الأهداف التربوية باقتدار وإبداع، ويحتاج القادة والمديرون أن يعرفوا بوضوح طبيعة ومدى سعة وكفاياتهم الإدارية ومعارفهم، وتقييم قدراتهم لتقلل من اتساع الفجوة بين هذه القدرات والمهارات المناسبة التي يحتاجون إليها.

ومن هنا نطرح التساؤلات التالية:

ما مفهوم الكفايات المهنية؟

مالفرق بين الكفايات والكفاءات؟

ماهي أنواع الكفايات المهنية المطلوب توفرها لدى مديري التعليم؟

ماهي أهم الآليات المتبعة لتنمية وتطوير الكفايات المهنية لدى مديري التعليم؟

أهداف الدراسة

نسعى من خلال هذه الدراسة لتعرف على أهم الكفايات المطلوبة لأداء مهام مديري التعليم باختلاف أنواعها

الشخصية التربوي الإدارية.

كما نسعى الى تبين الفروق بين كل من الكفايات والكفاءات بالإضافة إلى السعي لإظهار وتوضيح أهم آليات تنمية

وتطوير الكفايات المهنية لدى مديري التعليم.

أهمية الدراسة

تتجلى أهمية دراستنا في كونها تعالج موضوع يهم شريحة من الموظفين وعلى رؤسهم مديري التعليم كما ان هذه الدراسة تتضمن معارف قيمة يمكن الاستفادة منها في مجال العمل الإداري كما يمكن للطلبة الاستفادة منها خاصة أصحاب التخصصات المهنية الإدارية بالإضافة إلا أنها تعد مادة خام يمكن استغلالها في بناء برامج تدريبية لتطوير الكفايات المهنية لدى مديري التعليم.

مصطلحات الدراسة:

- الكفاية: مجموعة القدرات الأساسية من المعارف والمهارات والاتجاهات التي تمكن مدير التعليم من أداء عمله بشكل فعال. (العجمي، 2008).
- مدير التعليم: هو المشرف على تنفيذ خطط التعليم في منطقة تعليمية ما وما تحتاجه من أمور إدارية ومالية وفنية. (المهنا، 1998م).
- أساليب تنمية الكفايات: هي الطرق والوسائل التي تعين مديري التعليم على تنمية الكفايات لديهم. (الشهري، 2000م).

1. ماهية الكفايات المهنية

1.1 مفهوم الكفايات

1.1.1- المعنى اللغوي للكفاية:

وردت كلمة كفاية عند ابن منظور بمعنى "الاكتفاء والاستغناء. كفى- يكفى - كفاية إذا قام بالأمر". وقد جاء في الحديث: "من قرأ الآيتين من آخر سورة البقرة في ليلة القدر كفتاه". أي أغنتاه عن قيام الليل. وقد وردت في قوله تعالى: "وكفى بالله ولياً؛ فالكفاية بمعنى الاكتفاء والاستغناء. واكتفى بالشيء: استغنى به وقنع. واكتفى بالأمر، أي اضطلع به. وورد في المعجم الوسيط "والكفية: قوت القوم.

1-1-2- المفهوم الاصطلاحي للكفاية:

فيعرفها مرعي (1983م، ص25) بقوله: "الكفاية هي المقدرة على شيء بكفاءة وفعالية بمستوى معين من الأداء". وميدلي (Medley, 1982) يرى أن الكفاية هي: "مجموع معارف الفرد ومعلوماته المتعلقة بممارساته الحياتية ، أو معتقداته، المرتبطة بمستوى معين من الأداء". ويعرفها المفتي (1987م، ص127) بأنها: "مستوى تحصيل المعلومات، واكتساب المهارات، والاتجاهات اللازمة والضرورية لأداء مهمة معينة أو عمل معين". أما الصغير (م1996، ص92) فيرى أنها: "قدرة مركبة تتضمن المعارف والمهارات والاتجاهات، وأنماط السلوك التي يكتسبها الفرد بعد مروره في برنامج محدد؛ بحيث يرتفع أداؤه بدرجة لا تقل عن مستوى إتقان معين، ويمكن ملاحظته وتحليله وقياسه بأدوات قياس خاصة تعد لهذا الغرض".

1-2- مكونات الكفاية:

- ذكر (محمود الناقه 1987 م 19ص) أن أغلب الكتابات التي تناولت الكفايات في البرامج التعليمية على أن الكفاية تتكون من:
 - معارف ومعلومات ومفاهيم وقوانين ونظريات يستند إليها الأداء السلوكي.
 - سلوك أدائي يعبر عن مجموعة من الحركات والأعمال والأفعال.
 - إطار من الاتجاهات والقيم والمعتقدات والسلوك الوجداني يحكم الأداء.
 - مستوى معين لنواتج الأداء.

1-3- الفرق بين الكفاية والكفاءة:

- الكفاية هي القدرة التي تكفي لأداء عمل ما بشكل مقبول أمَّا الكفاءة فهي الحد الأقصى للأداء في ظروف مثالية.
- ويؤكد ذلك ما ورد بالمعجم الوسيط (إبراهيم مصطفى وآخرون، 1972 م، 791-792ص) إلى أن (الكفاية أخذت من كفاه الشيء أي استغنى به عن غيره فهو كاف ،واكتفى بالشيء استغنى به واقتنع ، أما الكفاءة فتعني المماثلة)
- ويرى(رشدي طعيمة وحسين غريب 1986م، ص305) من ان الكفاءة تمثل أعلى درجات الأداء في عمل ما ، أما الكفاية هي الحد الأدنى الذي ينبغي توفيره في أي شيء كشرط لقبوله.

■ والأداء هو ما تم عمله بالفعل في ظل الظروف المتاحة، ولكن الكفاية هي ما يمكن القيام به في ظل هذه الظروف ،
ويلاحظ أن الأداء هو المظهر العملي للكفاية.

1-4- الكفايات المهنية:

عرفها الناقبة (م1997، ص12) بقوله: "الكفاية في شكلها الكامن هي: القدرة التي تتضمن مجموعة من المهارات والمفاهيم والاتجاهات التي يتطلبها عمل ما؛ بحيث يؤدي أداءً مثاليًا. وهذه القدرة تصاغ في شكل أهداف تصف السلوك المطلوب، بحيث تحدد هذه الأهداف مطالب الأداء التي ينبغي أن يؤديها الفرد. أما في شكلها الظاهر فهي الأداء الذي يمكن ملاحظته وتحليله، وتفسيره، وقياسه؛ أي أنها مقدار ما يحققه الفرد في عمله".
وعرفها الأحمدي (م2005، ص242) بأنها: "مجموعة المعارف والمهارات والإجراءات والاتجاهات التي يحتاجها الفرد للقيام بعمل بأقل قدر من الكلفة والجهد والوقت، والتي لا يستطيع بدونها أن يؤدي واجبه بالشكل المطلوب، ومن ثم يُعد توافرها لديه شرطاً لإجازته في العمل".

II. تصنيف كفايات مديري التعليم:

1- الكفايات الشخصية:

أولاً: التصور والإدراك: لا بد أن يتوفر لدى مدير التعليم تصور للأمر ورؤية للأبعاد الكاملة لأي مشكلة، بأن تكون لديه القدرة على تصور العلاقات بين العوامل المختلفة. (كنعان، 1999م).

ثانياً: السمات والأخلاق: يحتاج مدير التعليم إلى مجموعة من السمات الشخصية تعينه على إتقان عمله، ولا بد أن يتحلى بأخلاق تجعله أهلاً للنجاح في إدارته. (البطي، 2005م)

2 - الكفايات القيادية:

أولاً: القيادة: كافة النشاطات التي تستهدف التأثير على مجموعة العمل لتحقيق أهدافها، والتكامل بين أهداف الأفراد وأهداف التنظيم. (مرسي، 1993م)

ثانياً: التغيير والتطوير: تطوير الوضع الحالي للمنظمة وللأفراد إلى الأفضل وفق خطة مسبقة تضمن نجاح التغيير وتحقيق إيجابياته وتلافي سلبياته، وتحتاج إلى معرفة كبيرة ومهارات عديدة. (هوانة وتقي، 1999م)

ثالثاً: اتخاذ القرارات وحل المشكلات: لا بد أن توجه المشاكل بمنهجية حل علمية، قائمة على أسس تحديد المشكلة، ووضع الفروض، واختيارها والتحليل، ثم التوصل إلى نتائج علمية دقيقة صائبة. (هوانة وتقي، 1999م)

3- الكفايات الإدارية:

أولاً: الأهداف والسياسات واللوائح: ينبغي على مديري التعليم الامام بالأهداف المحددة الواضحة والقابلة للتطبيق وان تكون حاضرة في الأذهان دائماً، ومعروفة لدى جميع العاملين، والسعي مع الإدارة لتحقيقها وتكون وسائل وأساليب قياس الإنجازات عملية ودقيقة.

ثانياً: التخطيط والتنظيم: ينبغي على مديري التعليم اكتساب كفاية التخطيط الذي يمثل التدابير المستقبلية التي تسعى الإدارة إلى تحديدها، لتنفيذ الأنشطة الإدارية من جهة، ومواجهة ما يطرأ على النظام من مستجدات. (نشوان، 1993م) والتنظيم يحدد التوافق بين العمل الذي يجب أن يؤديه الأفراد الموجودين للقيام به.

ومن المهم جداً معرفة الأساليب الجيدة لإدارة الوقت وتطوير الكفاءة العامة في إدارة الوقت. (هوانة وتقي، 1999م)

ثالثاً: الاتصال وتقنية المعلومات: على مديري التعليم اكتساب القدرة على استخدام التقنيات الحديثة والاستفادة من التكنولوجيا العصرية ومسايرة أساليب العصر العلمية في سلوكيات الإدارة وأساليبها في تكنولوجيا الإدارة. (المالكي، 1998م)

رابعاً: العلاقة بالمجتمع المحلي: إقامة جسوراً من التفاهم والتفاعل والانسجام والثقة بين الإدارة التعليمية بمؤسساتها والمجتمع المحلي الذي يعمل فيه، مع المرونة والتكيف، والبعد عن الجمود في تطبيق القرارات والقوانين في التعامل مع الظروف والمحيط.

خامساً: الشؤون المالية والتجهيزات: أن يكون على دراية بها وتمكن من مهاراتها، لاسيما وأن مديري التعليم غالباً ما يكونون من تربيين، أي ليسوا على قرب من الجوانب المالية والإدارية، مما يبرز الحاجة إلى تمرس أكثر في هذا المجال.

4- الكفايات التربوية:

أولاً: الإشراف التربوي والمتابعة: أن يعتمد نظاماً للإشراف والرقابة والمتابعة والتقييم والمساءلة الإدارية وإيجاد نظام تغذية راجعة يهدف إلى قياس الأداء وتصحيحه للتأكد من تحقيق الأهداف

ثانياً: العاملون: أن يسعى لتحسين قدرات المعلمين في مختلف الجوانب العلمية والعملية، وإثارة حماسهم نحو العمل، ورفع الروح المعنوية لديهم، وإشاعة روح المحبة والألفة بينهم، ويعمل على تلبية احتياجاتهم.

ثالثاً: الطلاب: أن يسعى لتحقيق النمو المتكامل للطلاب من جميع النواحي العقلية والبدنية والروحية والمعرفية، وتوفير كل الإمكانيات، والوسائل اللازمة التي تساعد على تحقيق نموهم، كما يجب عليه أن يوفر الخدمات التي تساهم في تحسين عملية التعلم. (الخطيب وآخرون، 1987م)

لذا ينبغي أن تتوفر لدى المدير مجموعة من الكفايات المهنية التي تعينه في هذا المجال والتي منها: (حمدان، 1992م)

- إدراك أهمية التخطيط للعملية الإرشادية في المدارس.
 - الإلمام بمراحل النمو، وخصائصها لدى الطلاب، ومعرفة احتياجاتها في كل مرحلة.
 - العناية بالتخطيط الجيد للأنشطة اللاصفية التي تلبي حاجات الطلاب وتنمي مهاراتهم.
 - العدل في معاملة الطلاب، واحترام أفكارهم.
 - توفير الوسائل التعليمية المعينة للطلاب على التعلم.
 - الاستفادة من البيئة الصفية والبيئة المحيطة في خدمة العملية التربوية والتعليمية.
 - تهيئة بيئة تربوية آمنة بعيدة عن التهديد بالعقاب.
- رابعاً: المناهج والبرامج التربوية: أن يلم إماماً عاماً بالتخصصات العلمية في التعليم العام ويتابع البرامج التعليمية المتعددة في جميع مراحلها، ويستوعب المفهوم الشامل للمنهج ويتعاطى في إدارته من خلاله.

خامساً: التقويم التربوي: اعتماد معايير دقيقة في انتقاء وتعيين وترقية القيادات التربوية تركز على أسس الكفايات والمقدرة، والتميز والقدرة على الابتكار والتدريب والتأهيل الأكاديمي والتخصص الإداري واعتماد الامتحانات الشفوية والكتابية والمقابلات ووسائل القياس الأخرى الممكنة كأساليب للترقية وملء الشواغر القيادية والإدارية ومراعاة العدل والنزاهة للقضاء على آفة الوساطة والمحسوبية ومنع تسرب بعض غير ذوي الكفايات إلى مثل هذه المناصب الهامة والحساسة. (فهي ومحمود، 1994م).

III. آليات تنمية كفايات مديري التعليم:

أولاً: اللقاءات والندوات:

من الأساليب التدريبية الفعالة في تنمية كفايات المديرين؛ حيث تعرض فيها الموضوعات التي تقدم معارف ومعلومات نظرية للمديرين عن طريق اجتماعات منظمة يشترك فيها العديد من الأشخاص ذوي التخصص والخبرة في مناقشة موضوع معين من خلال توجيه المسؤولين عن الندوة أو اللقاء. (البطي، 2005م).

ثانياً: الزيارات وتبادل الخبرات:

من الأساليب الفعالة في نقل الخبرات الناجحة لدى زملاء المهنة، فيطلع المدير على انجازات الإدارات الأخرى سواء في القطاعات الحكومية أو الخاصة.

ثالثاً: البرامج التدريبية:

من أهم أساليب تنمية الكفايات المهنية الإدارية، لما له من دور حيوي في تحقيق النمو المهني للعاملين في مجال التربية، وتبدو أهميته واضحة في تنمية معلومات المديرين وصقل مهاراتهم وتطوير كفاياتهم المهنية. (الدايل، 1983م).

رابعاً: الأساليب التثقيفية:

من الأساليب الفعالة في تنمية كفايات المديرين، وتعتمد على الجهد الذاتي للمدير، ومنها القراءات والبحوث لتحقيق النمو المهني والمعرفي للمديرين عن طريق الاطلاع على المستحدثات التربوية في الميدان التربوي.

خامساً: البرامج الحاسوبية:

استخدام الحاسب الآلي في عملية اتخاذ القرارات في الإدارة واسع ومهم وذلك نظراً لاستخدام وسائل التحليل الكمي المعروفة في بحوث العمليات مثل أسلوب التمثيل وأنظمة مساندة القرار وهناك ما يعرف بشبكات الحاسوب. (الداود، 1993م).

سادساً: الأساليب الإجرائية:

أساليب تقوم بإجرائها الوزارة غالباً مثل منح المديرين مزيداً من الصلاحيات تتجه بالعمل من المركزية إلى اللامركزية لتسهيل الأعمال وتسريعها، وتطوير أساليب الإشراف على المديرين وتقويم أدائهم من خلال بطاقات تقويم وآليات إشراف متطورة لتطوير أدائهم، وإقامة مسابقات علمية بين إدارات التعليم تدفع إلى التميز والإتقان.

الخاتمة

ان تطور العلوم باختلاف أنواعها ومناهجها وعلى رأسها علوم الادارة التربوية يجعل القائمين على مؤسساتها في حركة وديناميكية دائمة نحو تنمية وتطوير قدراتهم الفكرية والسلوكية وهذا بغية مواكبة متطلبات العصر من كفايات مستحدثة كانت وليدة بحوث علمية ونتاج عصاره فكرية، الأمر الذي جعل مدرء التعليم تحت حتمية تطوير مهاراتهم وكفاياتهم الشخصية والمهنية ولتحقيق ذلك فإننا نوصي بمايلي:

- إعداد برامج تدريبية في مجال الكفايات المهنية باختلاف انواعها وذلك بشكل دوري كلما ادعت الحاجة الى ذلك وكذلك جعل المدرء في حركة معرفية دائمة تمكنهم من مواكبة كل ما هو جديد في ميدان عملهم وهذا بغية الرقي بالمؤسسة التعليمية التربوية والتي تعد ركيزة كل تنمية وعماد التطور والازدهار.
- فتح مجال الإبداع الفكري للمدرء فيما يخ ص أداء مهامهم.
- تحديث اللوائح والقوانين المتحكمة في تسيير مهامهم في شكل دوري.
- جعل التفتيش الإداري كألية لتكوين أكثر منأ أداة رقابة وعقاب.

المراجع والمصادر

_البطي، عبد الله بن محمد (2005م). الكفايات اللازمة لمدير التعليم بالمملكة العربية السعودية وأساليب تنميتها. (رسالة دكتوراه غير منشورة). الرياض، جامعة الملك سعود.

_الخطيب، أحمد وآخرون (2006م). المدرسة والمجتمع وتعليم المستقبل، دار الكتاب العالمي للنشر والتوزيع، عمان.

_الداود، عبدالرحمن بن حمد(1993م). مجالات استخدام الحاسب الآلي في أعمال الإدارة المدرسية من وجهة نظر الإداريين

والمعلمين "رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، جامعة الملك سعود، كلية التربية.

_الدايل، عبد الرحمن سليمان، أساليب تنمية ورفع الكفاءة الإدارية لمديري المدارس الابتدائية بالمملكة، مجلة التوثيق

التربوي، وزارة المعارف، العدد 24، السنة 1403، 15هـ/1983م.

_الشهري، عجلان محمد. (1998م). تطوير المديرين في الأجهزة الحكومية: دراسة للأساليب الداخلية التي تتبعها الأجهزة الحكومية لتطوير المديرين..

_العجمي، محمد حسنين (2008م). الاتجاهات الحديثة في القيادة الادارية والتنمية البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.

_المالكي، حسني بلقاسم. (1998م). السلوك القيادي لمديري التعليم في المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة. مكة المكرمة: جامعة ام القرى.

_حمدان، سناء سالم (2005م). دور المشرف التربوي في تطوير الإدارة المدرسية في المرحلة الأساسية الدنيا بمحافظات غزة من وجهة نظر المشرفين التربويين والمديرين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية - غزة.

_فهبي، محمد ومحمود، حسن. (1994م). تطوير الادارة المدرسية في دول الخليج العربي. مكتب التربية العربية لدول الخليج.

_كنعان، نواف. (2009م). القيادة الإدارية. دار الثقافة للنشر والتوزيع.

_مرسي، محمد منير. (1993م). الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها. عالم الكتب.

_نشوان، يعقوب حسين. (1993م). الإدارة والإشراف التربوي، ط ٣، الأردن: دار الفرقان.

_هوانة، وليد، تقي، علي. (1999م). مدخل إلى الإدارة التربوية. مكتبة الفلاح، الكويت.

_محمود الناقفة، (1987م) البرنامج النفسي القائم على الكفايات، اسسه واجراءته، كلية التربية جامعة عين الشمس

19ص

_توفيق مرعي(1983م)، الكفايات التعليمية في ضوء النظم، عمان دار الفرقان

_رشدي طعيمة، وحسين غريب (،1986م) الكفايات التربوية اللازمة لمعلم التعليم الاساسي، دراسة ميدانية جامعة

حلوان، القاهرة،305ص

_ابراهيم مصطفى واخرون، (1972م) معجم الوسيط (ط2) اسطنبول، دار الدعوة،791ص