ملخص الدراسة

إن النهوض بالتربية والتعليم في المملكة العربية السعودية يتطلب تطوير مختلف عناصر العملية التربوية، من مدارس، ومناهج، وهيئة تدريسية، وإدارة مدرسية، وإشراف تربـوي، وإدارات تعليم. بيد أن تطوير إدارات التربية والتعليم لا يقوم بـه إلا مـديرون مؤهلـون يتمتعون بكفايات تمكنهم من القيام بالواجب المنوط بهم، وقيادة مؤسساتهم التعليمية نحـو تحقيق الأهداف التربوية بتمكن واقتدار؛ لذا جاء موضوع هذه الدراسة وهو: **الكفايـات اللازمة لمديري التعليم** في **المملكة العربية السعودية وأساليب تنميتها**. ويقصد بكفايـات مدير التعليم: مجموعة القدرات الأساسية من المعارف والمهارات والاتجاهات التي تمكّنه مـن أداء عمله بشكل فعال.

اشتملت الدراسة على ستة فصول: الأول: مدخل الدراسـة، الثـاني: الدراسـات السابقة، الثالث: الإطار النظري، الرابع: منهجية الدراسة وإجراءاتها، الخامس: نتائج الدراسة وتفسيرها، ثم الفصل السادس: خلاصة الدراسة وتوصياتها، بالإضافة إلى المراجع والملاحق.

هدفت الدراسة إلى بناء قائمة الكفايات اللازمة لمديري التعليم في المملكة العربيـة السعودية، وتحديد أساليب تنميتها، والتعرف على مدى امتلاكهم لهذه الكفايات، ومـدى ممارستهم لأساليب تنميتها، والتعرف على علاقة متغيرات الدراسة وهي (المؤهل، الخبرة في إدارة التربية والتعليم، القطاع التعليمي "بنين/بنات") بمدى امتلاك مديري التعليم للكفايات اللازمة لهم.

تمّ استعراض مجموعة من الدراسات السابقة وعددها (٢٧) سبع وعشرون دراسة، منها (٢٠) عشرون دراسة باللغة العربية، و (٧) سبع دراسات باللغة الإنجليزية، تمت الإفادة منها، وخاصة في بناء القائمة الأولية لمديري التعليم وأساليب تنميتها.

واستندت الدراسة إلى إطار نظري تضمن موضوع القيادة الإدارية ونظرياتها القديمة الحديثة والإدارة التعليمية في المملكة العربية السعودية، بما في ذلك ترشيح مـديري التعلـيم واختيارهم، وإعدادهم وتدريبهم. ثم كفايات مديري التعليم في المملكة وأساليب تنميتها.

تمّ اشتقاق هذه الكفايات من مصادر أربعة هي: البحوث والدراسـات الـسابقة، ونظريات القيادة، والوظائف والمهام العامة لمدير التعليم في المملكة العربيـة الـسعودية، ثم الخبراء في أسلوب دلفاي كمصدر رابع، وهؤلاء الخبراء هم مجموعة من الأكاديميين والميدانيين تعاونوا مع الباحث في بناء قائمة الكفايات اللازمة لمديري التعلـيم في المملكـة العربيـة السعودية وقائمة أساليب تنميتها، وذلك على مدى ثلاث جولات، وكان عددهم في الجولة الأخيرة ثلاثة وعشرين خبيرا. وقد تمّ اعتبار قائمتي الكفايات والأسـاليب أداة للدراسـة، وضعت على شكل استبانة تمّ التأكد من صدقها وثباتها، ثم وزعت على مجتمـع الدراسـة المكون من فئتين: فئة مديري التربي والتعليم للبنين والبنات في المملكة وهي الفئة المـستهدفة وعددهم (٧٦) مديرا، وفئة مديري العموم في الوزارة بشقيها البنين والبنات وهـي الفئـة المساندة وعددهم (٧٨) مديرا، وذلك في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٢٣ / ١٤٢٤هـ.

ويمكن أن تفيد هذه الدراسة في تحديد الاحتياجات التدريبية لمديري التعليم الذين هم على رأس العمل، وإعداد البرامج التدريبية لهم، وإعداد القيادات التربوية الناشئة، وتطبيـق هذه الكفايات على المرشحين لإدارات التربية والتعليم كمعايير لاختيارهم، كمـا يمكـن الإفادة منها للقيادات الإدارية في قطاعات الدولة الأخرى مع شيء من التحوير والتكييف.

أهم النتائج:

توصلت الدراسة إلى نتائج يمكن الإشارة إلى أهمها فيما يلي:

أولا: بناء قائمة للكفايات اللازمة لمديري التعليم في المملكة العربية السعودية، شملت (١٣١) كفاية، صنفت إلى أربعة محاور وخمسة عشر مجالا، كما يلي:

المحور الأول: الكفايات الشخصية: المجال الأول: التصور والإدراك، المجال الثاني: الـسمات والأخلاق. المحور الثاني: الكفايات القيادية: المجال الأول: القيادة، المجـال الثـاني: التغـيير

والتطوير، المجال الثالث: اتخاذ القرارات وحل المشكلات. المحور الثالث: الكفايات الإدارية: المجال الأول: الأهداف والسياسات واللوائح، المجال الثاني: التخطيط والتنظـيم ويتـضمن، المجال الثالث: الاتصال وتقنية المعلومات، المجال الرابع: العلاقة بالمجتمع المحلي، المجال الخامس: الشؤون المالية والتجهيزات. المحور الرابع: الكفايات التربويـة: المجـال الأول: الإشـراف التربوي، المجال الثاني: العاملون، المجال الثالث: شؤون الطلاب، المجـال الرابـع: المنـاهج والبرامج التربوية، المجال الخامس: التقويم التربوي.

ثانيا: بناء قائمة لأساليب تنمية الكفايات اللازمة لمديري التعليم في المملكة صـنفت إلى ستة مجالات، وشملت (٦١) أسلوبا، كما يلي: المجال الأول: اللقاءات والندوات، المجال الثاني: الزيارات وتبادل الخبرات، المجال الثالث: البرامج التدريبية، المجال الرابع: الأسـاليب التثقيفية، المجال الخامس: البرامج الحاسوبية، المجال السادس: الأساليب الإجرائية.

ثالثا: تبين أن كل الكفايات وعددها (١٣١) كفاية مهمة أو مهمة جدا من وجهـة نظر مديري التعليم ومن وجهة نظر مديري العموم في الوزارة، كما تبين أن جميع الكفايات الواردة في الاستبانة متوسط درجة توافرها أقل من متوسط درجة أهميتها من وجهة نظر كل من مديري التعليم ومديري العموم في الوزارة.

رابعا: تبين أن كل الأساليب وعددها (٦١) أسلوبا مهمة أو مهمة جدا من وجهـة نظر مديري التعليم ومن وجهة نظر مديري العموم في الوزارة، كما تبين أن جميـع هـذه الأساليب الواردة في الاستبانة متوسط درجة ممارستها أقل من متوسط درجة أهميتـها مـن وجهة نظر كل من مديري التعليم ومديري العموم في الوزارة.

خامسا: تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين توافر الكفايات لـدى مـديري التعليم ومؤهلاتهم العلمية لصالح المؤهل العالي في مجالات خمسة هـي: التـصور والإدراك، السمات والأخلاق، القيادة، اتخاذ القرارات وحل المشكلات، الشؤون المالية والتجهيـزات، مما يعني أنه كلما علا المؤهل العلمي لمدير التعليم ازداد توافر الكفايات لديه في هذه المجالات الخمسة.

أهم التوصيات:

- يوصي الباحث مديري التعليم والمسؤولين في وزارة التربية والتعليم بالاستفادة مـن الكفايات التي توصلت إليها الدراسة، واستكمال غير المتوافر منها عملا بالأساليب التي تنميها.
- تبني برامج لإعداد مديري التعليم قبل تعيينهم، أو تقديم برامج مكثفة في الفتـرات الأولى من تعيينهم اعتمادا على الكفايات والأساليب التي توصلت إليها الدراسة سـواء في بيئة عملهم أو في غيرها.
- تهيئة الفرصة لمديري التعليم الذين لم يكملوا تعليمهم العالي لمواصلة تعليمهم، مـع تشجيعهم على الدراسات التربوية وخاصة الإدارة التربوية ليتأهلوا في ميدان عملهم.

الدراسات المقترحة:

- تقويم أداء مديري التعليم بناء على الكفايات اللازمة لهم.
- واقع احتياجات مديري التعليم بناء على الكفايات اللازمة لهم.
- معايير أداء مديري التعليم في ضوء الكفايات اللازمة لهم.
- تصميم برنامج لتطوير أداء مديري التعليم بناء على الكفايات اللازمة لهم.
- تصميم برنامج لإعداد مديري التعليم في ضوء الكفايات اللازمة لهم.