الفصل الثالث

الكفايات اللازمة للمخطط التربوى

- اشتقاق كفايات المخطط التربوى .
- هـــدف الدراســـة الميدانيـــة .
- الدراســـــة الاستطلاعيـــــة .
- قائمـــة الكفايـــات المبدئيـــة .
- عينـــة الدراســـة الميدانيـــة .
- وضـــع الأداة موضـــع التطبيـــق .
- الصورة النهائية لقائمة الكفايات .

obeikandl.com

الفصل الثالث

الكفايات اللازمة للمخطط التربوى

بعد استعراض مفهوم الكفاية فى الفصل الأول ، وكذلك تحديد مكونات الكفاية وهى المكون المعرفى ، والمكون الأدائى أو المهارى ، بالإضافة إلى الاتجاهات والقيم ، تبنت الدراسة المفهوم التالى للكفاية : " القدرة على القيام بالأعمال والمهام التخطيطية المختلفة بمستوى معين من الأداء يتسم بالكفاءة والفاعلية " .

ثم قامت الدراسة فى الفصل الثانى باشتقاق قائمة لكفايات المخطط التربوى من خلال تحليل واجباته ومهامه ويحاول الفصل الحالى اشتقاق كفايات المخطط التربوى من خلال مراجعة الدراسات السابقة التى تمت فى مجال تحديد الكفايات عموماً ومراجعة الأدبيات أيضاً . كما يحاول الفصل الحالى التأكد من صدق وشمول هذه الكفايات وعما إذا كانت هناك كفايات أخرى غير مدرجة بالقائمة ولم يتم التوصل إليها نظرياً .

ولهذا يقوم الفصل الحالى بدراسة ميدانية توجه إلى عينة من الأساتذة فى مجالى التخطيط والتربية والذين يتنوع عملهم ما بين الجانب الأكاديمى والجانب التطبيقى ، بالإضافة إلى العاملين فى أجهزة التخطيط بوزارة التعليم وكذلك وزارة التخطيط فيما يتصل بقطاع التعليم ، وكذلك العاملين بأجهزة التدريب فى معهد التخطيط القومى والجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ،كما تم الاهتمام كذلك بالمسئولين عن الجانب التشريعى فيما يتصل بالتخطيط للتعليم ولذلك توجهت الدراسة الميدانية إلى بعض أعضاء لجنتى التعليم والبحث العلمى والقوى العاملة بمجلس الشعب ، هذا بالإضافة إلى مسئولى التعليم بالصحف .

والآن إلى اشتقاق كفايات المخطط التربوى من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة .

اشتقاق كفايات المخطط التربوى :

وهناك بعض الكفايات التى يمكن اشتقاقها من الأدبيات والدراسات السابقة – فى مجال الكفايات عموماً – كالتالى :

(١) القدرة على العمل فى فريق :

وتأتى هذه الكفاية كنتيجة حتمية لتعدد التخصصات فى التخطيط التربوى ، إذ لا يتصور أحد أن تقوم خطة تربوية شاملة ، وقائمة على أسس علمية سليمة ، على مجهود شخص واحد ، أو بضعة أشخاص ، ولكن يجب أن تقوم على عمل مشترك للعديد من الأشخاص ، والعديد من التخصصات ([1]) .

فالتخطيط له أنواعه ومجالاته وتخصصاته المتكاملة والتى تتطلب فرق عمل تضم العديد من المتخصصين ، لكل منهم دوره المرسوم ، ويعملون معاً بروح الفريق الواحد . كما أن التشاور والاشتراك مع الآخرين لا يؤدى إلى تحسين الخطط فقط ، بل يؤدى أيضاً إلى جعل الخطط تلقى قبولاً أكبر من جانب الآخرين . فالمشاركة فى التخطيط تساهم نحو بناء علاقات إنسانية أفضل ، كما تساعد فى الحصول على المساندة والاهتمام بالخطة من كل أعضاء الفريق ، مما سيؤدى إلى تحقيق الأهداف المنشودة ([2]) .

([1]) أحمد القادرى ، مرجع سابق ، ص ص ٤٠ – ٤١ .

([2]) جميل توفيق : إدارة الأعمال : مدخل وظيفى ، بيروت : دار النهضة العربية ، ١٩٨٦ ، ص ١٥٥ .

ولا تتكون هذه الكفاية وتنمو فى عقل المخطط إلا من خلال التدريب الجاد والمستمر بين المخططين بنوعياتهم المختلفة على العمل معاً فى الفريق التخطيطى .

(٣) القدرة على تقدير التكاليف والعوائد :

إذ يجب أن يكون المخطط التربوى دارساً لعلم الاقتصاد ملماً به ، لأن عمله يتطلب المهارات الآتية :-

- المهارة فى إجراء التحليلات الاقتصادية على مستوى المشروع والبرنامج .
- فهم ومعرفة أساليب بناء الميزانيات (١) .
- تقدير الكلفة التعليمية على المستوى التفصيلى (الوحدة بالمشروع أو بالبرنامج) ، وكذلك على المستوى الإجمالى .
- القدرة على تطوير ميزانيات المشروع والبرنامج لدورات مستمرة (سنة أو عدة سنوات) (٢) .
- توضيح الجدوى الاقتصادية للخطة وللمشروعات المدرجة بها ، وذلك من خلال تطبيق تكنيكات مثل الكلفة/المنفعة والكلفة/الفاعلية . حيث تقدم بحوث الكلفة / المنفعة للمخطط التربوى إطاراً عاماً يمكنه من تصنيف المناهج ، ومعرفة الطلب والاحتياجات ، وتقدير الميزانية والأعباء ، وبمساعدة الموجهين التربويين والنفسيين يمكنه مساعدة الطلاب على اختيار الكلية والبرنامج المناسب لهم اقتصادياً وتربوياً (٣) .

ويتكون تحليل الكلفة / المنفعة من التعرف على التكاليف الاقتصادية وقياسها ومقارنتها بالعوائد من المشروعات والبرامج الاستثمارية (٤) . فإذا كان تحليل الكلفة / المنفعة يقدم معلومات بشأن الكفاءة الاقتصادية ، فإنه بضم العوامل الأخرى – الاعتبارات السياسية مثلا – تقل قدرته على تقديم مثل تلك المعلومات . ولا يعنى هذا أن الاعتبارات السياسية وغيرها مستبعدة من التحليل (٥) .

ويستخدم تحليل الكلفة / الفاعلية عند ما لا نستطيع التعبير عن التكاليف والعوائد بقيم مادية . وهذه العوائد غير المادية للإنتاجية المتزايدة قد تكون تأثيرات تربوية فى صورة تحسين درجات التحصيل أو معدلات الرسوب والتسرب (٦) .

مما سبق ، يكون الفارق بين معدل الكلفة / الفاعلية ومعدل الكلفة / المنفعة عائداً إلى المدة الزمنية التى يتم خلالها التقييم ، فالمعدل الأول يتعلق على الأخص بالتقييم فى الأجل القصير ويأخذ فى الاعتبار الناتج المباشر ،

---

(١) عبد الفتاح حجاج وجمال نوير : تقرير بشأن سياسة التدريب على التخطيط التربوى ، ورقة عمل مقدمة إلى ندوة اللجنة العليا للتدريب ، المنعقدة فى الفترة من ٢٥ – ١٩٨٨/٨/٢٦ ، الأسكندرية ، ١٩٨٨ ، ص ٨ .

(2) *Sayed M. Abdel Maksoud et. al., op. cit., p. 21.*

(٣) حسان محمد حسان : بحوث الكلفة والمنفعة فى التعليم الجامعى ، القاهرة : دار الثقافة للطباعة والنشر ، ١٩٨٠ ، ص ٥٣ .

(4) *Irving Sirken; Cost - Benefit Analysis : Techniques, Uses and Limitations, EDI, World Bank, International Bank of Reconstruction and Development, 1979, p. 223.*

(5) *Elizabeth M. Hawthorne; Evaluating Employee Training Programs, New York : Quorum Books, 1987, pp. 35 - 36.*

(6) *Philip Zodhiates; " Project Analysis : Benefit - Cost and Cost - Effectiveness ", In : R.G. Davis (Ed.), Planning Education for Development, Vol. II, Cambridge, Massachusetts, 1980, pp. 299 - 300 .*

فـى حيـــن يختص المعدل الثانى بالأجل الطويل وبالتالى يتناول النتائج غير المباشرة للاستثمار التعليمى ([1]) .

(٣) مهارات الاتصال والعلاقات الشخصية ([2]) :

إذ ينبغى على المخطط أن يؤسس ويبنى مناخاً جيداً وملائماً لكـى تتـم فيـه عمليـة التخطيـط ، وذلـك مـن خلال قدرته على إقامة علاقات شخصية طيبة مع جميع زملائه فى الفريق التخطيطى ، هذا من ناحية ، وفتـح قنـوات اتصال جيدة مع العاملين بالميدان وعدم الانعزال من ناحية أخرى . وكما يقول فورتر فإن إحساس المخططـين بـأنهم فى عزلة عن المعلمين – مثلاً – وعن عدم وصول توصياتهم إلى المعلمين ، فإن هذا لا يكون راجعاً لعدم فهم المعلمين لما يقوله المخططون ، أو أن تدريب المعلمين كان سيئاً أو غير كافى ، ولكن مرجع ذلك إلى وجود فجوة بـين الخطـط والمشروعات التى يضعها المخططون ، وبين الواقع اليومى الذى يعيشه المعلمون ويواجهونـه فـى الميـدان ([3]) . ولهـذا لابد أن يكون المخطط على اتصال دائم بالميدان لإنجاح خططه ومشروعاته من خلال علاقاته الشخصية ، ومهـارات الاتصال وقنواته التى يقيمها مع العاملين فـى الميـدان باستمرار ، ووسـيلته إلى ذلـك شـخصيته ، ومهارتـه الكلاميـة ولباقته ، وقدرته على إقناع مستمعيه ، فكل هذه العوامل تؤدى فى النهاية إلى نجاح عملية الاتصال التى تؤدى إلى نجاح عملية التخطيط . ويقول لوسير إن معظم المشكلات بين الرؤساء والمرؤوسين تعود للاتصال ، إما بسـبب عـدم توصيل المعلومات بطريقة سليمة وإما بسبب عدم فهم المعلومات المنقولة بين الطرفين ([4]) .

ويرى جيردهام أن هناك سبع مهارات يمكن اعتبارها أساساً للتفاعل الإنسانى بالنسبة لموقع القيادة ، سـواء كان ذلك على المستوى الفردى الخاص أم فى بيئة العمل ، وتتضمن هذه المهارات :

١. تفسير سلوك الآخرين .
٢. تقديـــــم الـــذات .
٣. الاتصال .
٤. الإقنـــاع .
٥. استخدام النفوذ أو الصلاحية .
٦. العمـــل مـــع الجماعـات .
٧. القيادة ([5]) .

([1]) طاهر عبد الرازق : " الإطار النظرى لدراسة الكلفة / الفاعليـة للسياسـات التربويـة " ، التربيـة الجديـدة ، بـيروت : السـنة الرابعة ، العدد (١١) ، أبريل ١٩٧٧ ، ص ص ٦٠ – ٦١ .

([2]) *John P. Logan ; Preservice Oualifications of Management Trainers : Education, Work Experience and Competencies on Job Entry, Ed. D., University of Toronto, Canada, 1990, D.A.I, Vol. 51, No 7, January 1991, P. 3295.*

([3]) *Pierre Furter; The Planner and Lifelong Education, Paris, UNESCO : I I E P , F.E.P. Series, No. (25), 1977, p. 55.*

([4]) *Robert N. Lussier ; Human Relations in Organizations : A Skill - Building Approach, Boston , M.A : Richard D. Irwin, Inc., 1990, p. 179.*

([5]) *Maureen Guirdham; Interpersonal Skills at Work, New York : Prentice - Hall, Inc. 1990, pp. 2-16.*

ويمكـن القول بأن مهارة الإقناع كوسيلة من وسائل التأثير على الآخرين هى مهارة فردية يمكـن تنميتهـا ، ولا يحتاج المخطط إلى مهارة إقناع مرؤوسيه فقط ، بل أيضاً إلى مهارة إقناع رؤسائه فى العمل (١) .

ويكون الإقناع فعالاً عندما تتوافر فيه أربعة شروط :

١. عدم التأكد من الموقف بالنسبة للفرد المراد إقناعه .
٢. وجـــود إدراك للفـــروق الفرديـــة بيـن الأفـراد .
٣. أهميـــة الموضـــوع بالنسبـــة للفرد المراد إقناعه .
٤. تقليل درجة الخلاف بينه وبين من يريد إقناعه (٢) .

(٤) القدرة على التقويم (٣) والتصحيح المتتالى :

وعملية تقويم الخطة التربوية تتم أثناء تنفيـذ الخطة فيمـا يعرف بـالتقويم المرحلى ، وتنتهى فيمـا يسـمى بالتقويم النهائى للخطة التربوية ، ويتيح التقويم المرحلى اكتشاف عيوب أو نقاط الضعف فـى التنفيـذ مما يـؤدى إلى تعديل فى بعض أهداف الخطة ، أو مراجعة البرنـامج الزمنـى الموضـوع لهـا ، أو البحـث عـن العيـوب الموجـودة فـى التنفيذ ، أو غيره من التعديلات التى تحقـق للخطـة المرونـة ، وتضمـن سـلامة التنفيـذ . أى أن تقويـم الخطـة عمليـة مستمرة تبدأ مع بداية الخطة ، وتستمر فى كل مراحلها وحتى نهايتها . ويتم تقويم الخطة على أساس :

- دراسة لأهدافها ومدى ملاءمتها وصلاحيتها .
- دراسة للقرارات والإجراءات الخاصة بتنفيذ هذه الأهداف ومدى كفايتها .
- دراسة لما يتحقق من هذه الأهداف ، وما يعترض تنفيذها من عقبات (٤) .

ويواكب هذا قدرة المخطط التربوى على استخدام البديل الأمثل فى الوقت والمكان المناسبين .

(٥) القدرة على الخلق والابتكار والتطوير :

اذا كان المخطط هو الذى يتوقع المشكلات ، فإنه يجب أن يتمتع بالحرية فى تنظيم النتائج والآثار المحتملـة للكثـير مـن التصرفات والأعمال الحالية أو المتوقعة ، وهـذا يستلزم مقـدرة علـى التخيـل والتفكـير والخلـق (٥) . كمـا يتطلب التحمس للتطوير الذى يهدف إلى الإصلاح ، ومواجهـة احتياجات التطـوير المهنـى (٦) .

---

(١) *D. Kolb, I. Rubin and J. Osland; Organizational Behavior : An Experimental Approach, Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, Inc., 1991, p. 376.*

(٢) *M. Guirdhan, op. cit., pp. 218 - 236.*

(٣) *Linda Combs; A Comparison of Competencies of Texas Male and Female Superintendents as Perceived by Boards of Education, Ed. D., Texas A. & M. University, 1991, D.A.I., Vol. 52, no. 9, March 1992, p. 3134.*

(٤) أحمد محمد التركى : " تقويم الخطة التربوية " ، صحيفـة التخطيـط التربوى فى البـلاد العربيـة ، بيروت ، السـنة الرابعـة ، العدد (١٢) ، ١٩٦٦ ، ص ص ٥٥ – ٥٦ .

(٥) جميل توفيق ، مرجع سابق ، ص ١٤٥ .

(٦) *Lin Hui - Liang; An Identification and Validation of Competencies for Industrial Designers in Taiwan, Ph. D, The Ohio State University, 1991, D.A.I, Vol. 52, no. 10, April 1992, p. 3544.*

(٦) القدرة على تقبل النقد :

على المخطط ألا يتقبل النقد بصدر رحب فحسب ، بل عليه أن يحث الناس وأهل الرأى والمتخصصين على هذا النقد ، وعليه بعدئذ أن يجمع هذا النقد ويدرسه ويصنفه ويقومه ، ثم يقوم خطته فى ضوء هذا النقد (١) . كما يجب أن يكون متفتح العقل ، ويستطيع أن يتقبل أفكار الآخرين (٢) .

(٧) أن يمتلك نظرة علمية مستقبلية :

فالتخطيط عمل علمى ، كما أنه مرتبط بالمستقبل ، فهو جهد مبذول من أجل التحكم فى مستقبل نشاط أو مجموعة من الأنشطة ، ومحاولة توجيه حركة هذا النشاط أو تلك الأنشطة . ولاتخاذ قرارات أكثر عقلانية بشأن مستقبل التربية ، فإن ذلك يستلزم تخطيطاً يتوخى المستقبل واحتمالاته ، تخطيطاً يضع عدداً من البدائل للنظام التربوى تمثل احتمالات نموه الكيفى فى المستقبل (٣) . ولقد أصبح من المؤكد أن مستقبل الإنسان يستحوذ الآن على عقول البشر بحكم عوامل كثيرة منها : ضخامة التحديات التى تواجه البشرية ، وتراكمها وسرعة تغيرها ، وإدراك الإنسان أنه لم يعد يستطيع الاستمرار فى معالجة المشكلات عن طريق الاستجابة لها ومحاولة احتوائها ، والتنبه إلى أن عمليات التغير الاجتماعى والحضارى تستغرق وقتاً طويلاً ، ولابد من الإعداد والتخطيط لها على مدى زمنى طويل ، والحاجة إلى معرفة نتائج تطبيق واستمرار السياسات الحالية (٤) . أوجب كل هذا على المخطط أن ينظر إلى تخطيط التربية نظرة علمية مستقبلية .

(٨) القدرة على مواجهة وإدارة الأزمات :

إذ يجب أن يتدرب المخطط على إدارة الأزمة لكى يقيم أساساً المخاطر المحتملة والمرتبطة بأهداف التدريب ، كما يجب أن يكون قادراً على التصرف بحكمة فى مواقف الأزمات الحادة (٥) . فقد يظهر عند تنفيذ الخطة بعض العوامل التى قد تكون قد غابت عن المخطط أثناء إعداده للخطة ، أو قد تستجد عوامل وأحداث داخلية – مثل زلزال أكتوبر ١٩٩٢ – أو أحداث خارجية – مثل حرب الخليج – والتى كان لها تأثيرها المباشر على التعليم فى مصر . تلك العوامل ، أو هذه الأحداث ، قد تستدعى إجراء بعض التعديلات فى مشروعات الخطة لمواجهتها ، ولهذا يجب أن يكون المخطط قادراً على مواجهة هذه الأزمات وإدارتها ، وذلك عن طريق المرونة التى يضفيها على خطته ، والبدائل المختلفة التى يضعها لتكفل له تنفيذ خطته بمزيد من النجاح مع أى ظروف أو أزمات طارئة .

---

(١) أحمد القادرى ، مرجع سابق ، ص ٤٣ .

(2) *Martin N. Chamberlain; "The Competencies of Adult Educators ", In : Stephen Brokfield (Ed.); Training Educators of Adults , Routledge, London and New York, 1988, P. 147.*

(٣) دلال يس محمد : " العلاقة بين التخطيط التربوى والدراسات المستقبلية فى مجال التربية " ، بحث منشور ضمن بحوث : مؤتمر البحث التربوى : الواقع والمستقبل ، القاهرة : رابطة التربية الحديثة ، بالاشتراك مع المركز القومى للبحوث التربوية ، المجلد الثانى ، ١٩٨٨ ، ص ٤٤٠ .

(٤) ضياء الدين زاهر : " علم المستقبل فى التربية : مفاهيمه وتقنياته " ، ورقة مقدمة لورشة العمل الإقليمية حول ، " المفاهيم والأساليب الحديثة فى التخطيط التربوى " ، مرجع سابق ، ص ٢ .

(5) *K.R. Mckinnon, op. cit., p. 26.*

(٩) يمتلك رؤية اجتماعية وسياسية تدعم أحكامه :

عند قيام المخطط بوضع مراميه وأهدافه ، فإن أحكامه لابد أن يدعمها فلسفة اجتماعية وسياسية خاصة به ، فالمخطط ليس فنياً أو تقنياً فحسب ، ولكن لابد أن تكون له فلسفته ورؤيته الشخصية التى تقف وراء أحكامه ، فهذه الأحكام – والتى يصدرها فى صورة مرامى وأهداف – ليست فنية أو ميكانيكية فحسب ، ولكنها مدعمة بوجهة نظر المخطط الفلسفية للعالم الذى يعيشه ، وطموحه المستقبلى لهذا العالم (١) . ولذلك ، يجب ألا يتقيد المخطط بالتقنيات والنيات التخطيطية فقط ، ولكن يجب أن تكون له رؤيته وخلفيته التى تقف وراء أحكامه التى يصدرها .

(١٠) الصراحة والأمانة العلمية :

فالمخطط التربوى يجب أن يكون صريحاً فى علاقاته وتعاملاته مع الآخرين ، وخصوصاً فى علاقته بالسياسى ، فهو يوضح له بكل صراحة محاسن ومساوىء كل بديل من البدائل المطروحة ، ويشير عليه باستخدام البديل الأمثل – من وجهة نظره – ولا يزين له أحد البدائل مع تأكده أن عيوبه ومخاطره أكثر من نفعه لمجرد التقرب منه .

كما يجب أن يكون المخطط فى أمانته العلمية مثالاً ، فلا ينسب لنفسه أفكار وأعمال الآخرين . وإنما ينسب الفضل لأصحابه .

ومما سبق ، يمكن وضع قائمة بالكفايات التى تم اشتقاقها من تحليل واجبات ومهام المخطط التربوى ثم الأدبيات والدراسات السابقة كما يلى :

القدرة على القيام بالأعمال الآتية بكفاءة وفاعلية :

(١) تشخيص وتحليل النظم التعليمية .
(٢) رؤية الصورة الكلية للنظام .
(٣) ترجمة الأهداف الموضوعة إلى برامج ومشروعات .
(٤) الربط بين الجوانب الكمية والجوانب الكيفية فى الخطة .
(٥) استخدام أساليب التخطيط وأدواته المختلفة .
(٦) تقدير التكاليف والعوائد .
(٧) مواجهة وإدارة الأزمات .
(٨) العمل فى فريق .
(٩) امتلاك مهارات الاتصال والعلاقات الشخصية الجيدة .
(١٠) امتلاك نظرة واقعية .
(١١) امتلاك نظرة علمية مستقبلية .
(١٢) امتلاك رؤية اجتماعية وسياسية تدعم أحكامه .
(١٣) الخلق والابتكار والتطوير .
(١٤) تقبل النقد والاستفادة منه .

---

(١) *Thomes Welsh, op. cit., pp. 247 - 248.*

obeikandi.com

(١٥) التأثير فى عملية صنع القرار واتخاذه .

(١٦) التقويم والتصحيح المتتالى .

(١٧) المتابعة الدورية للخطة أثناء تنفيذها .

(١٨) معرفة التشريعات واللوائح المنظمة لعملية التخطيط وإدارتها .

(١٩) مواصلة البحث والاطلاع على كل جديد فى مجال التخطيط والتربية .

(٢٠) الاستفادة من الإمكانات المتاحة بالبيئات المختلفة .

(٢١) الصراحة والأمانة العلمية .

هدف الدراسة الميدانية :

كان الهدف الرئيسى وراء القيام بهذه الدراسة الميدانية هو التوصل إلى إجابة عن السؤال التالى :

ما الكفايات اللازمة للمخطط التربوى ؟

وللإجابة على هذا السؤال تم اتباع الخطوات الآتية :

(١) القيام بدراسة استطلاعية للتوثق من الكفايات المدرجة بالقائمة التى تم اشتقاقها من الجزء النظرى ، وإعادة صياغة بعض عباراتها وإضافة بعض الكفايات غير الموجودة أو حذف بعض العبارات التى لا تمثل كفايات ، وأخيراً للمساعدة فى بناء الأداة التى سيتم تطبيقها . وقد تم اختيار عينة من المتخصصين فى مجالى التخطيط والتربية فى هذه المرحلة ، وتم إجراء مقابلات شخصية معهم .

(٢) بعد تحليل المقابلات الشخصية السابقة ، ومع عمليات التعديل والإضافة وإعادة الصياغة ، تم التوصل إلى قائمة مبدئية لكفايات المخطط التربوى .

(٣) تم توجيه هذه القائمة إلى مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات – فى مجالات التخطيط والتربية والإدارة – وكذلك أعضاء الهيئة العلمية بمعهد التخطيط القومى ، وأعضاء الهيئة البحثية بالمركز القومى للبحوث التربوية والتنمية ، وأعضاء بشعب التعليم والبحث العلمى والقوى العاملة بمجلس الشعب ، والعاملين بالإدارة المركزية للتخطيط التربوى والمعلومات بوزارة التعليم ، والعاملين بقطاع التعليم والبحث العلمى بوزارة التخطيط ، بالإضافة إلى بعض المسئولين عن التدريب فى معهد التخطيط القومى والجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ومسئولى التعليم بالصحف ، وذلك للتأكد من صدق وشمول هذه القائمة ، مع اقتراحاتهم بالحذف أو التعديل والإضافة لما قد يرونه من كفايات غير مدرجة .

(٤) بعد تحليل نتائج عملية التطبيق الميدانى تم التوصل إلى القائمة النهائية للكفايات اللازمة للمخطط التربوى .

وفيما يلى تفصيل هذه الخطوات :

الدراسة الاستطلاعية :

تم تصميم قائمة ضمت الكفايات التى تم اشتقاقها والتوصل إليها نظرياً - وهى الكفايات الإحدى والعشرون

السابقة – وتم التوجه بها إلى مجموعة من المتخصصين فى مجالى التخطيط والتربية (١) وطرحت عليهم هذه القائمة بعد وضعها فى صورة استطلاع رأى (٢) ، وتم شرح الهدف من هذه الخطوة وهو إبداء الرأى والمشورة حول أهمية هذه الكفايات المدرجة فى القائمة ، مع إمكانية حذف أو تعديل أو إضافة ما قد يرونه من كفايات غير مدرجة ، وتم كل ذلك من خلال مقابلات شخصية معهم .

ومن خلال تحليل تلك المقابلات الشخصية ونتائج إبداء الرأى بالنسبة لمجموعة المتخصصين ، كانت هناك اقتراحات بالإضافة والتعديل ، وكذلك كان هناك اقتراح بوضع الشروط والمواصفات والخبرات اللازمة للمخطط التربوى تحت بند كفايات عامة ، وفيما يلى الكفايات التى أضافها السادة المتخصصون :

القدرة على القيام بالأعمال التالية بكفاءة وفاعلية :

(١) تحديد الاحتياجات التعليمية فى ضوء الأهداف الموضوعة .
(٢) تحديد الموارد البشرية والمادية والمالية اللازمة للخطة .
(٣) تحديد الأهداف التفصيلية للخطة .
(٤) تحديد الوسائل اللازمة لبلوغ الأهداف الموضوعة .
(٥) عمل التقديرات والتنبؤات اللازمة لبلوغ الأهداف .
(٦) فهم حركة واتجاهات التغير فى المجتمع .
(٧) تحديد خطوات تنفيذ الخطة حسب أولويات المشروعات المدرجة بها .
(٨) اكتشاف الصعوبات والمشكلات التى تواجه تنفيذ الخطة .
(٩) وضع بدائل للخطة .
(١٠) تحديد عيوب ومزايا وجدوى كل بديل من البدائل المقترحة .

أما بالنسبة للكفاية التى تم صياغتها فى العبارة التالية " القدرة على التقويم والتصحيح المتتالى " فقد تم تحليلها إلى الكفايات التالية :

القدرة على القيام بالأعمال الآتية بكفاءة وفاعلية :

(١) تقويم الموارد والوسائل الخاصة بالتنفيذ .
(٢) تقويم التنفيذ وفقاً للأهداف والأولويات الموضوعة .
(٣) تقويم المشروعات المنفذة فنياً واقتصادياً .
(٤) التقويم النهائى للخطة .
(٥) استخلاص النتائج من التقويم النهائى والإعداد لخطة مقبلة .

---

(١) تمثلت هذه المجموعة فى :

أ.د. محمد خليفة بركات	أ.د. فيليب إسكاروس
أ.د. حامد عمار	أ.د. سعيد جميل سليمان
أ.د. محمد سيف الدين فهمى	أ.د. فريد النجار
أ.د. صلاح الدين جوهر	د. دسوقى عبد الجليل
أ.د. على نصار	د. حسن عبد الشافى

(٢) انظر ملحق رقم (١) قائمة الكفايات المشتقة من الجزء النظرى .

obeikandi.com

كما تم تعديل صياغة العبارة " القدرة على رؤية الصورة الكلية للنظام " إلى " القدرة على رؤية شبكة العلاقات بكاملها داخل النظام التعليمى " .

كما تم اقتراح أن توضع بعض العبارات التى وردت تحت بند " كفايات عامة " على أساس أنها شروط ومواصفات ومؤهلات يجب توافرها لكى تتحقق القدرة على القيام بالأعمال السابقة ، وهى كما يلى :

- يتمتع بالصراحة والأمانة العلمية .
- يتمتع بمهارات العمل فى فريق .
- يمتلك نظرة علمية مستقبلية .
- يمتلك نظرة واقعية .
- يواصل البحث والاطلاع على كل جديد فى التخطيط والتربية .
- يتقبل النقد ويستفيد منه .
- يمتلك رؤية اجتماعية وسياسية تدعم أحكامه .
- يمتلك موهبة الابتكار والتجديد .
- يمتلك القدرة على التأثير فى عملية صنع القرار واتخاذه .

وقد تم اقتراح إضافة ما يلى إلى نفس البند :

- أن تتوافر لديه خبرة فى أحد مجالات التربية .
- أن يستفيد من نتائج البحوث والخطط السابقة .

قائمة الكفايات المبدئية :

بعد هذه الإضافات وإعادة الصياغة لبعض العبارت ، تم وضع تصنيف للكفايات بعد زيادة عددها وظهور الحاجة إلى ذلك حتى يسهل اكتشاف مدى أهمية الكفايات ، ومدى التداخل بين بعض الكفايات ، وهل هناك كفايات لم يتم إضافتها بعد ، وهذا يُظهره التطبيق الميدانى . ووضع التصنيف وفقاً لأربعة محاور هى :

المحور الأول : كفايات مرتبطة بإعداد الخطة التربوية .

المحور الثانى : كفايات مرتبطة بتنفيذ ومتابعة تنفيذ الخطة التربوية .

المحور الثالث : كفايات مرتبطة بتقويم الخطة التربوية .

المحور الرابع : كفايات عامة .

وضمت هذه الكفايات والمحاور المختلفة " قائمة الكفايات المبدئية " (١) والتى جاءت على النحو التالى:

القدرة على القيام بالأعمال الآتية بكفاءة وفاعلية :

المحور الأول : كفايات مرتبطة بإعداد الخطة التربوية

١. تحديد الأهداف التفصيلية للخطة (باشتقاقها من الأهداف العامة للخطة التى يحددها متخذ القرار) .
٢. تشخيص وتحليل النظم التعليمية .
٣. تحديد الاحتياجات التعليمية فى ضوء الأهداف الموضوعة .
٤. تحديد الموارد البشرية والمالية والمادية اللازمة للخطة .
٥. تحديد الوسائل اللازمة لبلوغ أهداف الخطة .

---

(١) انظر ملحق رقم (٢) القائمة المبدئية لكفايات المخطط التربوى .

obeikandl.com

٦. عمل التقديرات والتنبؤات اللازمة للخطة .

٧. استخدام أساليب التخطيط وأدواته المختلفة .

٨. الاستفادة من الإمكانات المتاحة بالبيئات المختلفة عند إعداد الخطة .

٩. معرفة التشريعات واللوائح المنظمة لعملية التخطيط وإدارتها .

١٠. الربط بين الجوانب الكمية والكيفية .

١١. فهم حركة واتجاه التغير فى المجتمع .

١٢. وضع بدائل للخطة .

١٣. تحديد عيوب ومزايا وجدوى كل بديل من البدائل المقترحة .

١٤. تحديد خطوات تنفيذ الخطة حسب أولويات المشروعات والبرامج المدرجة بها

١٥. تقدير التكاليف والعوائد .

١٦. رؤية شبكة العلاقات بكاملها داخل النظام التعليمى .

المحور الثانى : كفايات مرتبطة بتنفيذ ومتابعة تنفيذ الخطة التربوية

١. امتلاك مهارات الاتصال .

٢. متابعة مراحل التنفيذ دورياً .

٣. مواجهة وإدارة الأزمات .

٤. تحديد معوقات التنفيذ .

٥. استخدام البدائل المناسبة للتغلب على هذه المعوقات .

المحور الثالث : كفايات مرتبطة بتقويم الخطة التربوية

١. تقويم التنفيذ وفقاً للأهداف والأولويات الموضوعة .

٢. تقويم الموارد والوسائل الخاصة بالتنفيذ .

٣. تقويم المشروعات المنفذة فنياً واقتصادياً .

٤. التقويم النهائى للخطة .

٥. استخلاص النتائج من التقويم النهائى والإعداد لخطة جديدة مقبلة .

المحور الرابع : كفايات عامة

١. يتمتع بالصراحة والأمانة العلمية .

٢. يتمتع بمهارات العمل فى فريق .

٣. يمتلك نظرة علمية مستقبلية .

٤. يمتلك نظرة واقعية .

٥. يواصل البحث والاطلاع على كل جديد فى التخطيط والتربية .

٦. يتقبل النقد ويستفيد منه .

٧. يمتلك رؤية اجتماعية وسياسية تدعم أحكامه .

٨. يمتلك موهبة الابتكار والتطوير .

obeikandl.com

٩. التأثيـر فـى عمليـة صنـع القـرار واتخـاذه .
١٠. أن تتوافر لديه خبرة فى أحـد مجالات التربيـة .
١١. أن يستفيد من نتائج البحوث والخطط السابقة .

عينة الدراسة الميدانية :

وللتأكد من صدق هذه القائمة ومدى شمولها ، فلقد رؤى التوجه إلى معظم القطاعات المهتمة بالتخطيط والتربية سواء فى المجال الأكاديمى أو التطبيقى ، وكذلك القطاعات المهتمة بالتدريب بالإضافة إلى الجهاز التشريعى (مجلس الشعب) وخاصة شعبتا التعليم والبحث العلمى ، والقوى العاملة بالإضافة إلى مسئولى التعليم بالصحف ، وذلك من أجل الحكم على الكفايات الواردة بهذه القائمة ، وحذف أو تعديل أو إضافة ما يرونه من كفايات غير مدرجة .

هذا وقد شملت العينة القطاعات الآتية :

١. كليات التربية .
٢. كلية الخدمة الاجتماعية بالقاهرة (قسم التخطيط الاجتماعى) .
٣. كلية التجارة – بنها (قسم إدارة الأعمال) .
٤. معهد التخطيط القومى .
٥. المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية .
٦. مجلس الشعب (شعبتا التعليم والبحث العلمى ، والقوى العاملة) .
٧. الإدارة المركزية للتخطيط التربوى والمعلومات بوزارة التربية والتعليم .
٨. قطاع التعليم والبحث العلمى بوزارة التخطيط .
٩. الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء .
١٠. مسئولى التعليم بالصحف (جريدتى الأهرام والوفد) .

وقد تم توزيع أفراد العينة (١) حسب طبيعة عملهم وفقاً للجدول التالى :

جدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب طبيعة عملهم

م	طبيعة العمل	العدد	النسبة (٪)
١	أعضاء هيئة التدريس بالجامعات	١٣	٢٤
٢	المركز القومى للبحوث التربوية	٥	٩,٣
٣	مستشارو وخبراء معهد التخطيط القومى	١١ (*)	٢٠,٤
٤	أعضاء لجان بمجلس الشعب	٦	١١,١
٥	وزارة التربية والتعليم	٧	١٣
٦	وزارة التخطيط	٣	٥,٥
٧	مسئولو التدريب (معهد التخطيط – التعبئة العامة والاحصاء)	٧	١٣
٨	مسئولو التعليم بالصحف	٢	٣,٧
	الجملة	٥٤	١٠٠

(١) انظر ملحق رقم (٤) – قائمة بأسماء السادة المشتركين فى التطبيق الميدانى ووظائفهم وجهات عملهم .
(*) تم إضافة أ.د. إسماعيل صبرى عبد الله وزير التخطيط الأسبق إلى أساتذة التخطيط .

وضع الأداة موضع التطبيق :

كان الهدف من وراء هذه الخطوة هو :

(١) التأكد من أن الكفايات الواردة بالقائمة كفايات ضرورية وأساسية لأى مخطط يعمل فى مجالات التربية والتعليم المختلفة .

(٢) إضافة أى كفايات غير مدرجة فى محاولة للتوصل إلى قائمة شاملة للكفايات اللازمة للمخطط التربوى. ولهذا تم إرفاق خطاب بقائمة الكفايات المبدئية طُلب فيه من أفراد العينة أن يحددوا درجة موافقتهم على كل كفاية ، مع إمكانية حذف أو تعديل أو إضافة أى كفاية تكون غير مدرجة مع تحديد درجة موافقتهم عليها ، وذلك للوصول إلى قائمة تتصف بالشمول والصدق للكفايات اللازمة للمخطط التربوى .

ومن خلال مقابلة شخصية مع أفراد العينة ، تم عرض فكرة مبسطة عن الدراسة وأهدافها ، والغرض من قائمة الكفايات ، كما تمت أثناء المقابلات عمليات عصف ذهنى ، وتسمح عملية العصف الذهنى بجمع أكبر قدر من المعلومات مع تشجيع الآراء غير التقليدية ، وإن كان من أبرز عيوبها الدخول فى مناقشات جانبية ونسيان الهدف الرئيسى من المناقشة ([1]) .

ونظراً لضيق وقت بعض أفراد العينة بسبب عملهم الكثير ، فلقد طلب بعضهم ترك الاستمارة والعودة فى وقت آخر لاستلامها ، ولهذا لم يتم تجميع كل الاستمارات ، وتم تسلم (٦٢) استمارة من أصل (٦٧) استمارة تم توزيعها ، وتم استبعاد (٨) استمارات مُلأت بمعرفة إداريين بشعب مجلس الشعب المختلفة ، وبذلك يصل عدد الاستمارات القابلة للتحليل (٥٤) استمارة فقط .

بعد تفريغ الاستمارات ، كانت الاقتراحات بالإضافة ([*]) حسب المحاور المختلفة كما يلى :

المحور الأول : كفايات مرتبطة بإعداد الخطة التربوية

(١) يقف على الأهداف العامة للدولة واتجاهاتها الاجتماعية والسياسية والاقتصادية .

(٢) يحدد موقع السياسة التربوية فى إطار السياسة العامة للدولة .

(٣) يقف على الأهداف التربوية العامة للدولة .

(٤) يفهم طبيعة التفاعلات بين التعليم وقطاعات النشاط الأخرى بالمجتمع لكى يواءم وينسق بين خطط التعليم والخطط القومية .

(٥) يتعرف على خبرات وتجارب محلية وعالمية – خاصة من دول نامية – فى مجال تخطيط التربية وتخطيط المستقبل .

(٦) يحلل الأوضاع الديموجرافية خاصة لمن هم فى سن التعليم .

(٧) يقترح المؤسسات والآليات الجديدة لتنفيذ الخطة ومتابعتها وزيادة فاعلية المؤسسات والآليات القائمة .

المحور الثانى : كفايات مرتبطة بتنفيذ ومتابعة تنفيذ الخطة التربوية

(١) يمتلك مهارات الملاحظة السريعة والتسجيل والتحليل الفورى .

([1]) *R. R. Pinkston; " The Process of Brainstorming ", Washington, ERIC, Resources in Education, October 1987, p. 30.*

([*]) تم إثبات جميع الاقتراحات بالإضافة – حتى وإن كانت من فرد واحد – التى تتفق وتعريف الكفاية ، مع كونها لازمة للمخطط التربوى .

(٢) يحلل البيانات والمعلومات التى تكشف عنها متابعة التنفيذ ويستفيد منها فى تعديل الخطة .

المحور الثالث : كفايات مرتبطة بتقويم الخطة التربوية

(١) القدرة على التقويم المرحلى للخطة .

(٢) يهتم بقضايا تدفق المعلومات على كافة المستويات لخدمة وتكامل آليات اتخاذ القرار .

(٣) القدرة على تقويم مدى تلبية الاحتياجات التعليمية أثناء التنفيذ .

المحور الرابع : كفايات عامة

(١) القدرة على التعامل مع نظم المعلومات وتقنياتها الحديثة .

(٢) يمتلك رؤية نقدية .

(٣) يتقن لغة أجنبية واحدة على الأقل .

(٤) يتواجد ويتواصل مع المؤسسات والمراكز التخطيطية والبحثية .

هذا كما تم تعديل وإعادة صياغة العبارات الآتية :

المحور الأول : كفايات مرتبطة بإعداد الخطة التربوية

(أ) العبارة الثانية والخاصة بتشخيص وتحليل النظم التعليمية تم تعديلها إلى :

* تحليل وتشخيص الأوضاع التعليمية القائمة ومشكلاتها .

(ب) العبارة الثامنة والخاصة بالاستفادة من الإمكانات المتاحة بالبيئات المختلفة تم تعديلهـــا إلى :

* يأخذ فى الاعتبار الإمكانات المتاحة بالبيئات المختلفة عند إعداده للخطة التربوية .

(جـ) العبارة الخامسة عشر والخاصة بتقدير التكاليف والعوائد تم تعديلها إلى :

(١) تقدير كلفة الوحدة .

(٢) تقدير الكلفة الإجمالية للخطة التربوية .

(د) العبارة الثانية عشر الخاصة بالربط بين الجوانب الكمية والكيفية ، تم تعديلها إلى :

* يحدد الأهداف الكمية المرغوب الوصول إليها بنهاية الخطة .

(وذلك بعد أن تم إضافة الكفايات الثلاث الأولى بالمحور الأول) .

(هـ) العبارة الرابعة عشر والخاصة بتحديد خطوات تنفيذ الخطة حسب أولويات المشروعات والبرامج المدرجة بها ، تم تعديلها إلى :

* يحدد ويرتب أولويات تنفيذ الخطة التربوية .

* يرسم البرامج التفصيلية لتنفيذ مراحل الخطة التربوية .

المحور الثانى :

تم تعديل العبارة الثانية والخاصة بتقويم الموارد والوسائل الخاصة بالتنفيذ ، إلى :

* يستطيع تقويم مدى الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة للتنفيذ .

الصورة النهائية لقائمة الكفايات

بعد إتمام الخطوة السابقة ، وما تضمنته من تعديلات وإضافات ، تم إعادة ترتيب وتنظيم فقرات وعبارات المحاور الأربعة الرئيسية لقائمة الكفايات ، وتم وضعها فى قائمة جديدة تضم جميع الكفايات التى تم التوصل إليها واللازمة للمخطط التربوى ، وأصبح توزيعها على المحاور الرئيسية كما يوضحه الجدول التالى :

obeikandi.com

جدول رقم (٣) يوضح توزيع الكفايات

حسب المحاور الأربعة

م	المحـــور	عدد الكفايات
١	إعـــداد الخطـــة التربويـــة	٢٥
٢	تنفيـــذ ومتابعـــة تنفيـــذ الخطـــة التربوية	٧
٣	تقويـــــم الخطـــــة التربويـــة	٨٠
٤	كفايـــــات عامـــــة	١٥
	الجملـــة	٥٥

وهكذا ضمت القائمة (٥٥) كفاية موزعة حسب المحاور الأربعة الرئيسية للقائمة ، وتم عرض القائمة فى هذه الصورة على بعض أفراد العينة الذين وجد الباحث فى آرائهم إضافات جيدة وجادة ، وبعد موافقتهم عليها ، أصبحت لدينا الصورة النهائية لقائمة الكفايات اللازمة للمخطط التربوى ، والتى جاءت على الشكل التالى ([1]) :

القدرة على القيام بالأعمال الآتية بكفاءة وفاعلية :

المحور الأول : كفايات مرتبطة بإعداد الخطة التربوية

(١) الوقوف على الأهداف العامة للدولة واتجاهاتها الاجتماعية والسياسية والاقتصادية .

(٢) تحديد موقع السياسة التربوية فى إطار السياسة العامة للدولة .

(٣) الوقوف على الأهداف التربوية العامة للدولة .

(٤) فهم طبيعة التفاعلات بين التعليم وقطاعات النشاط الأخرى بالمجتمع لكى يواءم وينسق بين خطط التعليم والخطط القومية .

(٥) رؤية شبكة العلاقات بكاملها داخل النظام التعليمى .

(٦) التعرف على خبرات وتجارب محلية وعالمية – خاصة من دول نامية – فى مجال تخطيط التربية وتخطيط المستقبل .

(٧) تحليل وتشخيص الأوضاع التعليمية القائمة ومشكلاتها .

(٨) تحليل الأوضاع الديموجرافية خاصة لمن هم فى سن التعليم .

(٩) تحديد الأهداف الكمية والكيفية المرغوب الوصول إليها بنهاية الخطة .

(١٠) تحديد الاحتياجات التعليمية فى ضوء الأهداف الموضوعة .

(١١) تقدير كلفة الوحدة .

(١٢) تحديد الموارد البشرية والمادية والمالية اللازمة للخطة التربوية .

(١٣) تقدير الكلفة الإجمالية للخطة التربوية .

(١٤) تحديد الوسائل اللازمة لبلوغ أهداف الخطة التربوية .

(١٥) تحديد الأهداف التفصيلية للخطة والتوقيتات اللازمة لبلوغها .

(١٦) عمل التقديرات والتنبؤات اللازمة للخطة التربوية .

(١٧) استخدام أساليب التخطيط وأدواته المختلفة .

([1]) انظر ملحق رقم (٣) قائمة الكفايات النهائية .

obeikandl.com

(١٨) يأخذ فى الاعتبار الإمكانات المتاحة بالبيئات المختلفة عند إعداده للخطة التربوية .

(١٩) معرفة التشريعات واللوائح المنظمة لعملية التخطيط وإدارتها .

(٢٠) فهم حركة واتجاه التغير فى المجتمع .

(٢١) تحديد وترتيب أولويات تنفيذ الخطة .

(٢٢) تحديد ووضع عدد من البدائل للخطة التربوية .

(٢٣) تحديد مزايا وعيوب وجدوى كل بديل من البدائل المقترحة .

(٢٤) رسم البرامج التفصيلية لتنفيذ الخطة التربوية .

(٢٥) اقتراح المؤسسات والآليات الجديدة لتنفيذ الخطة ومتابعتها وزيادة فاعلية المؤسسات والآليات القائمة

المحور الثانى : كفايات مرتبطة بتنفيذ ومتابعة تنفيذ الخطة التربوية

(١) امتلاك مهارات الاتصـــال .

(٢) متابعة مراحل التنفيذ دورياً .

(٣) مواجهة وإدارة الأزمـــات .

(٤) تحديد معوقات التنفيـــــذ .

(٥) استخدام البدائل المناسبة للتغلب علـــى هـــذه المعوقـــات .

(٦) امتلاك مهارات الملاحظة السريعة والتسجيل والتحليل الفورى .

(٧) تحليل البيانات والمعلومات التى تكشف عنها متابعة التنفيذ والاستفادة منها فى تعديل الخطة .

المحور الثالث : كفايات مرتبطة بتقويم الخطة التربوية

(١) تقويم التنفيذ وفقاً للأهداف والأولويات الموضوعـــة .

(٢) تقويم مدى الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة للتنفيذ .

(٣) التقويم المرحلى للخطة من خلال متابعته الدورية لتنفيذها .

(٤) تقويم المشروعات التى تم تنفيذها .

(٥) تقويم مدى تلبية الاحتياجات التعليمية أثناء التنفيذ .

(٦) التقويم النهائى للخطة التربويـــة .

(٧) الاهتمام بقضايا تدفق المعلومات على كافة المستويات لخدمة وتكامل آليات اتخاذ القرار .

(٨) استخلاص النتائج والإعداد لخطة جديدة مقبلة .

المحور الرابع : كفايات عامة

(١) التمتع بالصراحة والأمانة العلمية .

(٢) التمتع بمهارات العمل فى فريـــق .

(٣) التعامل مع نظم المعلومات وتقنياتها الحديثة .

(٤) امتلاك نظرة علمية مستقبلية .

(٥) امتلاك نظرة واقعية .

(٦) امتلاك رؤية نقديـة .

obeikandl.com

(٧) تقبل النقد والاستفادة منه .

(٨) مواصلة البحث والاطلاع على كل جديد فى التخطيط والتربية .

(٩) امتلاك رؤية اجتماعية وسياسية تدعم أحكامه .

(١٠) امتلاك موهبة الابتكار والتطوير .

(١١) التأثير فى عملية صنع القرار واتخاذه .

(١٢) الاستفادة من نتائج البحوث والخطط السابقة .

(١٣) أن تتوافر لديه خبرة فى أحد مجالات التربية .

(١٤) إتقان لغة أجنبية واحدة على الأقل .

(١٥) التواجد والتواصل مع المؤسسات والمراكز التخطيطية والبحثية .

بعد التوصل لهذه القائمة من الكفايات اللازمة للمخطط التربوى سيحاول الفصلان القادمان معرفة مدى توافر هذه الكفايات فى برامج إعداد وتدريب المخطط – عموماً – والمخطط التربوى بخاصة من خلال عرض الإعداد الحالى للمخطط وهو ما سيتناوله الفصل الرابع ، ثم الإعداد الحالى للمخطط التربوى وهو ما سيتناوله الفصل الخامس وبيان مدى توافر تلك الكفايات فى برامج الإعداد سواء المحلية أو الإقليمية أو الدولية .

obeikandl.com