

الفصل السادس

نتائج الدراسة وتفسيرها

- مقدمة •

- أولاً: نتائج الدراسة المقارنة •

١- تحليل مقارنة لأهم ملامح إدارة وتنظيم التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية والاتجاهات العالمية:

٢- تحليل مقارنة لأهم سمات إدارة التعليم الأساسي في كل من مصر والاتجاهات العالمية •

٣- تحليل مقارنة لواجبات ومسؤوليات الإدارة المدرسية في كل من مصر والاتجاهات العالمية •

٤- تحليل مقارنة لطرق إعداد وتدريب مسؤولي الإدارة المدرسية في كل من مصر والاتجاهات العالمية :

٥- تحليل مقارنة لأساليب ومعايير اختيار مديري/نظار مدارس التعليم الأساسي في كل من مصر والاتجاهات العالمية:

٦- أهم الدروس المستفادة من الاتجاهات العالمية الحديثة في الإدارة:

- ثانياً: نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها •

- تعقيب •

الفصل السادس

نتائج الدراسة وتفسيرها

مقدمة :

تناول الإطار النظري دراسة نظرية تعرض فيها الباحث لتطور الفكر الإداري في مجال التعليم، والاتجاهات المعاصرة من حيث معناها ومفهومها، ومكونات الاتجاه وخصائصه وأنواعه ووظيفة الاتجاهات في العمل الإداري، والاتجاهات العالمية المعاصرة في أساليب الإدارة المدرسية مثل: اتجاه إدارة الوقت، الإدارة بالأهداف، والإدارة بالتفويض، الإدارة بالمشاركة، واتجاه الإدارة بالاتفاق، إدارة الصراع، والإدارة كعملية اجتماعية، واتجاه الإدارة بتحليل النظم، والإدارة بالجودة الشاملة، واتجاه الإدارة الاستراتيجية، وذلك كإجابة عن التساؤل الأول الذي ينص علي "ما الاتجاهات الحديثة في مجال الإدارة المدرسية؟"

أما للإجابة عن التساؤل الثاني الذي ينص علي "ما تطور الإدارة المدرسية بالتعليم الأساسي في مصر، وما طبيعة الأساليب والمعايير المتبعة في عملية اختيار مديري / نظار مدارس هذه المرحلة؟" فقد تناول الباحث واقع الإدارة المدرسية بمرحلة التعليم الأساسي ومتطلبات تطويرها من خلال التعرف علي مفهوم الإدارة المدرسية، وميادين عمل الإدارة المدرسية ومم تتكون، والصفات الشخصية المطلوبة لمديري / نظار مدارس التعليم الأساسي، وواجبات ومسؤوليات مديري/نظار مدارس التعليم الأساسي، وأساليب ومعايير اختيار مديري / نظار مدارس التعليم الأساسي وإعدادهم وتدريبهم، ثم تقديم نظرة تقويمية لواقع الإدارة المدرسية بجمهورية مصر العربية •

هذا وقد تضمنت الإجابة عن التساؤل الثالث و الذي ينص علي " ما الأساليب والمعايير المتبعة في عملية اختيار مديري/ نظار مدارس التعليم الأساسي في كل من دولة الصين، وبريطانيا، والولايات المتحدة الأمريكية، وما أوجه الشبه والاختلاف بين واقع أساليب ومعايير الاختيار في كل من مصر والاتجاهات العالمية في الإدارة؟" دراسة نظرية تحليلية مقارنة تناول الباحث الأساليب والمعايير المتبعة في عملية اختيار مديري / نظار مدارس التعليم الأساسي في كل من دولة الصين، والولايات المتحدة الأمريكية، وبريطانيا، وما هو مطبق في جمهورية مصر العربية •

ويتناول هذا الفصل أوجه الشبه والاختلاف و الدروس المستفادة من هذه الدراسة •
كما اقتضت الإجابة عن التساؤل الرابع والذي ينص علي "ما الأساليب والمعايير اللازمة لاختيار مديري /نظار مدارس مرحلة التعليم الأساسي من وجهة نظر مديري ومشرفي

التدريب، ومديري /نظار التعليم الأساسي في مصر؟ "قيام الباحث بالدراسة الميدانية التي ترجم فيها الدروس المستفادة إلى عبارات استبانية تم تقنينها ثم طبقت على أفراد العينة المختارة، ومن ثم يتناول هذا الفصل بجانب نتائج الدراسة المقارنة نتائج تطبيق الاستبانه وتفسيرها •

أما تقديم التصور المقترح لأساليب ومعايير اختيار مدير /نظار مدارس التعليم الأساسي في مصر بما يتناسب مع طبيعة نظام التعليم المصري وفي ضوء ماهو سائد في الاتجاهات العالمية في نظام الاختيار، فقد خصص الباحث له الفصل السابع و الذي تناول بجانب الاستخلاصات التي توصل لها التصور المقترح لأساليب ومعايير الاختيار، ومن هذا المنطلق يتناول هذا الفصل مايلي:-

أولاً: نتائج الدراسة المقارنة:-

لقد أصبح هناك مطلب ملح لتطوير الإدارة المدرسية، ووضح من خلال معظم النظريات الإدارية أن هذا التطوير تكون بدايته اختيار الشخص المناسب علي أسس ومعايير متطورة تنبع من أحدث النظريات والاتجاهات المعاصرة في الإدارة التعليمية •

وتحقيقاً للوصول إلى هذا المطلب وحلاً للمشكلات الإدارية وتجاوزها برزت الأهمية الملحة للإطلاع علي الاتجاهات الحديثة في العمل الإداري خاصة في مجال اختيار مديري /نظار مدارس التعليم الأساسي، وذلك من خلال دول متقدمة تمثل اتجاهات إدارية مختلفة تتميز بالتطور والتحديث نتعرف من خلالها علي جوانب القوة لنأخذ بها، وعلي جوانب الضعف وكيفية التغلب عليها، لكي يمكن العمل بها في جمهورية مصر العربية، والاستفادة العلمية الصحيحة من تلك الاتجاهات •

لذلك يتناول هذا الجزء من الدراسة مقارنة لتطبيقات الإدارة المدرسية في مصر والاتجاهات الحديثة التي تم تناولها من خلال فصلي الدراسة الحالية الثاني والرابع، وسوف تبني المقارنة من خلال بعض الدول المتقدمة ممثلة في جمهورية الصين الشعبية كاتجاه مركزي في الإدارة، والولايات المتحدة الأمريكية كاتجاه لا مركزي في الإدارة، والمملكة المتحدة كاتجاه تشاركي يجمع بين المركزية واللامركزية، وذلك وصولاً لوضع تصور مقترح لتطوير معايير وأساليب اختيار المديرين/النظار بالتعلم الأساسي في مصر •

وتتضمن الدراسة المقارنة ستة محاور مهمة تتركز فيما يلي:-

١- تحليل مقارن لأهم ملامح إدارة وتنظيم التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية والاتجاهات العالمية:

- تتشابه اتجاهات إدارة وتنظيم التعليم في جمهورية مصر العربية مع الاتجاهات العالمية في نقطة جوهرية تخص التعليم الأساسي من حيث الجهود المبذولة لمحاولة إستيعاب أعداد التلاميذ في سن الإلزام مما أوجد اهتماماً أكبر بمرحلة التعليم الأساسي .

- هناك أوجه تشابه أيضاً في تنظيم التعليم بجمهورية مصر العربية والاتجاهات العالمية السائدة في الإدارة بالأخذ بنظام الإدارة المركزية والسائد في بعض الدول ومن أبرزها جمهورية الصين الشعبية، وهو إتجاه يقوم علي إشراف الدولة علي جميع نواحي الإدارة التربوية وتمويل برامج التعليم من خلال وزارة مركزية تنفذ سياسة الدولة، وتلعب السلطات التعليمية المحلية دوراً محدود التأثير مقيد الحركة والتأثير، ومع وجود إتجاه إلي الأخذ باللامركزية في كلتا الدولتين إلا أنه لا يعطي صورة حقيقية لما بخصائصها وسماتها العلمية والعملية المعروفة والسائدة في الولايات المتحدة الأمريكية وبعض المقاطعات البريطانية .

- تختلف ملامح إدارة وتنظيم التعليم بجمهورية مصر العربية مع الاتجاهات العالمية السائدة في كثير من الدول في عملية اتخاذ القرارات الإدارية، والتي تمثل لب وأساس أي إدارة في تحقيق الأهداف داخل المنظومة، وهناك عدة اعتبارات تتعلق بعملية اتخاذ القرار منها طبيعة القرارات ذاتها، وأنواع وأشكال القرارات، وبالتأمل في عالم الإدارة المدرسية في مصر نجد أنها لا تمتلك حق اتخاذ القرارات الفعالة، وذلك لكون الحكومة مصدراً أساسياً للتمويل، مما أوجد ضعف في قدرة الإدارة المدرسية علي اتخاذ القرارات المؤثرة إدارياً وتنظيماً إلا فيما يخص المسائل الداخلية البسيطة بالمدرسة، أما سياسة قبول الطلاب ومسألة التمويل فتعد من السياسة التعليمية العليا في الدولة، ومعني ذلك أن استقلالية إدارة المدرسة محددة في معظم الحالات، ذلك بعكس ما هو سائد في الدول ذات الاتجاه والطابع اللامركزي أو التشاركي في الإدارة مثل الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا، أو حتى في المجتمعات النامية التي تأخذ بالاتجاه المركزي الإداري كجمهورية الصين، فهذه الاتجاهات العالمية المتقدمة تمتلك سلطة اتخاذ القرارات الإدارية المختلفة وخاصة ما يخوله النظام للإدارة المدرسية في حرية اتخاذ قرارات مهمة تخص مسألة التخطيط والتمويل وسياسة القبول للطلاب، لأن مصادر التمويل في تلك الدول تأتي من مصادر متعددة ومختلفة ولا تأثير للحكومة إلا من خلال رسم سياسات عامة .

- تختلف ملامح إدارة وتنظيم التعليم في جمهورية مصر العربية أيضاً عما هو سائد بالاتجاهات العالمية في درجة الأخذ بنتائج الفكر الإداري العالمي واتجاهات الإدارة المدرسية الحديثة مثل

الأخذ بإدارة الوقت أو الإدارة بالأهداف، أو إدارة الصراع أو إدارة الجودة الشاملة، وغيرها من الاتجاهات التي تمثل عاملاً رئيسياً يؤثر في نتائج العمل الإداري علي المستوى العالمي، أما في جمهورية مصر العربية فإن تبني هذه الاتجاهات لا يتم بأسلوب علمي مدروس وعام علي مستوى الإدارة المدرسية، فالسلوك الإداري للمديرين والنظار أثناء العمل، هو الذي يوضح ويعكس اتجاهات العمل الإداري وهو في أغلبه يعكس اتجاهات ومعتقدات شخصية، وتغيير الاتجاهات التقليدية القديمة بغيرها من الاتجاهات والأساليب الحديثة في الإدارة لا يتم إلا نادراً تبعاً لطبيعة الشخص الذي يتولى منصب الإدارة المدرسية ومدى إيمانه ودراسته للاتجاهات الحديثة، أما في الأعم والأشمل فإن القديم هو المقدس والخروج عنه يعد مجازفة يتخوف منها الكثيرون .

- تختلف كذلك ملامح نظام الاختيار في جمهورية مصر العربية عن الاتجاهات العالمية من حيث الأخذ بعامل الكفاءة لتولي المناصب الإدارية ومنها الإدارة المدرسية، ففي مصر لا يأخذ هذا العامل الوزن المناسب من التقدير، ويأتي اتجاه الأقدمية وعدد سنوات الخدمة كمعيار أول، أما في الدول المتقدمة فإن عامل الكفاءة واجتياز المسابقات المختلفة يعتبر هو الأساس للترقي لأي منصب إداري أو قيادي بالمدرسة، وهو في أغلب الأحيان يعد بمثابة تعيينات جديدة كما هو سائد في أمريكا وبريطانيا .

٢- تحليل مقارن لأهم سمات إدارة التعليم الأساسي في كل من مصر والاتجاهات العالمية .

المجتمع المصري بمتغيرات سياسية وأيدولوجية منذ القرن السادس عشر وحتى العهد الحالي بدءاً من السيطرة العثمانية ثم الاستعمار الغربي خلال القرن الثامن عشر والتاسع عشر وبداية هذا القرن حتى قامت الثورة سنة ١٩٥٢م للتخلص من الحكم الملكي، وخلال تلك الفترات المتعاقبة سادت في مصر سمات إدارية للتعليم عامة ومنها مرحلة التعليم الأساسي أثرت في مجري سير التعليم، فقد تبنت الثورة بعد قيامها وتطبيق الفكر الاشتراكي الذي يقوم علي النظام المركزي في شئون إدارة المجتمع، ولكن لم يثبت هذا الفكر نجاحه في إصلاح شأن المجتمع أو التعليم خاصة، لذلك فقد تبنت مصر المنهج الديمقراطي في الإدارة واستلزم ذلك العمل علي إلغاء الثنائية المصطنعة بين العلم والعمل والنظر والتطبيق لكي يصل المجتمع إلي التقدم والتنمية المطلوبة، والعمل علي بناء الإنسان الجديد الذي يبدأ من مرحلة التعليم الأساسي فبناء الدولة لا يمكن أن ينجح بدون بناء الإنسان مما يؤكد دور وتأثير العوامل السياسية وإدارة التعليم في سير النظام التربوي

وتتشابه هذه السمات الإدارية للتعليم مع الاتجاهات العالمية خاصة مع دولة الصين الشعبية وفي بعض الفترات التاريخية بالولايات المتحدة الأمريكية .

- تتشابه سمات إدارة التعليم الأساسي في مصر مع الاتجاهات العالمية متمثلة في جمهورية الصين و الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا في أنه تعليم موحد شامل لجميع أبناء الشعب ذكوراً وإناثاً مدته تسع سنوات بمصر، وتسع سنوات في الصين، واثنى عشرة سنة بأمريكا، وإحدى عشر سنة في بريطانيا -وتزيد مدة هذه المرحلة الدراسية بين الدول تبعاً لمستوى التقدم الاقتصادي والاجتماعي- وهو يعمل علي تنمية جوانب حياة التلاميذ الجسمانية والحسية والحركية والعقلية، والقيام بما يسمى التنمية الشاملة للمتعلم، أنه تعليم وظيفي في فلسفته فهو يؤكد علي انتماء المتعلم لمجتمعه .

- تختلف سمات إدارة التعليم الأساسي في جمهورية مصر العربية والاتجاهات العالمية في أنه بالرغم من نص أهدافه علي توثيق الصلة بين المدرسة والبيئة والمجتمع، إلا أن هذا الربط في الواقع الفعلي لا يوجد بالشكل الملموس والمطبق في برامج التنمية، وهذا بعكس إدارة التعليم الأساسي بجمهورية الصين أو بريطانيا التي تعمل كل المدارس بمما في المدينة والريف علي الربط بين الحجرة الدراسية ومطالب المجتمع واحتياجاته، والربط بين التعليم والقطاعات الإنتاجية والتنمية .

- كما تختلف سمات إدارة التعليم الأساسي في مصر مع الاتجاهات العالمية في درجة التركيز علي الجوانب الروحية والخلقية والدينية باعتبار أن التربية الدينية مبعث القوة و الثقة والإنسانية، وهذا الجانب يلقي درجة تركيز عالية في التعليم المصري، أما الاتجاهات العالمية متمثلة في جمهورية الصين والولايات المتحدة وبريطانيا لا يعطي لهذه السمة وزناً كبيراً نظراً لتعدد المذاهب والجنسيات والتركيز علي اتجاهات مختلفة منها الاشتراكي أو الرأسمالي أو التشاركي .

- يبرز وجه اختلاف آخر بين مصر والاتجاهات العالمية من خلال سمات إدارة التعليم الأساسي متمثلة في أن مسئولية تطوير التعليم في كل من جمهورية الصين والولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا تخول إلي السلطات المحلية في المناطق والأقاليم بداية من مدير/ناظر المدرسة، وهذا لمدي إحساس هذه السلطات بما تحتاجه البيئة، فالسلطة الإدارية اللامركزية لها دورها الواضح الذي يميز هذه الاتجاهات في مدي حريتها في حدود السياسة العامة للدولة كما في أمريكا، وتمتع مديري/نظار المدارس بنفوذ كبير في مدارسهم لاسيما في الأمور الاستراتيجية خاصة في بريطانيا التي تعد أحد الاتجاهات الفردية في اعتماد الإصلاح التعليمي بها علي تقارير تعدها لجان محلية تشكل خصيصاً لدراسة موضوع معين أو متابعة

التقدم العام للمدرسة وابتكار أفكار جديدة، وطرق تربوية مستحدثة لوضعها موضع التنفيذ المباشر أما في جمهورية مصر العربية فإن مسؤولية التطوير هذه لا تحققها السلطات المحلية وذلك لتقيد الإدارة التعليمية بالمناطق المختلفة بما يملئ عليها من قرارات عامة تنفذ علي مستوي كل الدولة دون مراعاة لطبيعة المناطق أو ترك حرية للتصرف الفعلي الملموس للإدارات المحلية بدءاً من مدير /ناظر المدرسة .

- أيضاً هناك وجه اختلاف بين جمهورية مصر العربية وما هو سائد في الاتجاهات العالمية في سمة إدارية مهمة بخصوص مقاييس الحكم علي نجاح الإدارة المدرسية لمدارس التعليم الأساسي، فهو مرهون بما تحققة الإدارة من عوائد فردية واجتماعية واقتصادية في مدي زمن معين ويقدر هذه العوائد ونسبتها العالية يكون الحكم والتقدير علي نجاح المدرسة بأنها محققة للأهداف التعليمية والإدارية المطلوبة للمجتمع وتقدمه وهذا محقق بوضوح من خلال سمات الإدارة المدرسية في كل من جمهورية الصين و الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا، أما في جمهورية مصر العربية فلا يوجد إلا حكم واحد علي نجاح المدرسة هو نتيجة التلاميذ النظرية في الامتحانات في نهاية العام الدراسي من حيث الرسوب والنجاح، ولا ينظر لما تحقق من سمات إدارية في النواحي التنموية المختلفة من اقتصادية أو اجتماعية وغيرها .

٣- تحليل مقارن لمهام ومسئوليات الإدارة المدرسية في كل من مصر والاتجاهات العالمية .

- يعد مدير /ناظر المدرسة والعاملون معه بجمهورية مصر العربية مسئولون عن تنظيم العمل المدرسي مسئولية مباشرة من قبل الإدارة التعليمية والمجتمع، فالمدير / الناظر هو قائد تربوي يشرف علي تحقيق الأهداف التربوية من أجل إعداد النشء وتربيته تربية متكاملة روحياً وخلقياً وجسمياً، ليكونوا مواطنين صالحين قادرين علي الإسهام في إنماء مجتمعهم، كما عليه واجبات إدارية تبني علي القيام بالإدارة التربوية لتحسين نوعية الحياة لكل فرد في المدرسة، وينظر إليه المجتمع والمعلمون والتلاميذ باعتباره المسئول الأول عن تحقيق هذه الوظيفة، وهي مهام ومسئوليات تتشابه في كثير من جوانبها مع اتجاهات الفكر الإداري العالمي متمثلاً في جمهورية الصين والولايات المتحدة وبريطانيا .

- تتشابه مهام ومسئوليات الإدارة المدرسية في كل من مصر والاتجاهات العالمية في قيام مدير /ناظر المدرسة بخمس مسئوليات أو واجبات تحددت له من خلال مهام منصبه كمدير أو ناظر مدرسة وهي:-

أ- التخطيط والتنظيم لكافة جوانب العمل المدرسي في إطار السياسة العامة التي ترسمها الوزارة •

ب- التنفيذ ومن خلالها تحدد الأعمال المطلوب تنفيذها وتُسند هذه الأعمال إلى المختصين بها وتوزع بطريقة صحيحة وتبعاً لما يراه المدير / الناظر •

ج- التوجيه ويتم في إطار من الفهم ووفق الوسائل التربوية والفنية السليمة التي اكتسبها المدير / الناظر خلال عملية إعدادة قبل تولي المنصب الإداري وفي أثناء تولي المنصب •

د- المتابعة وهو واجب مهم لمدير / ناظر المدرسة يقوم من خلاله بتقديم حلولٍ للمشكلات التي تعوق خطة العمل المدرسي عن تحقيق أهدافها •

هـ- التقويم، وهو من العمليات الأساسية لمدير / ناظر المدرسة لكل جوانب العمل المدرسي الإداري الفني ولكل عضو من أعضاء المؤسسة التعليمية •

وقد صنف الباحثون في مجال الإدارة التعليمية مسئوليات وواجبات مديري / نظار المدارس، ويتمثل هذا التصنيف في ثلاثة أنواع رئيسية هي: المسئوليات الفنية - المسئوليات الإدارية والمالية - المسئوليات ذات الصلة بالعلاقات العامة، وهو تصنيف تتشابه جوانبه في جمهورية مصر العربية والاتجاهات العالمية الحالية في الإدارة •

- هناك وجه تشابه بدرجة ما في المسئوليات والواجبات لمدير / ناظر المدرسة في جمهورية مصر العربية وجمهورية الصين كاتجاه إداري يبني علي نظام الإدارة المركزية، فدور الحكومة في كل منهما في الإشراف الشامل علي شئون التعليم من وضع المناهج وتحديد واجبات ومسئوليات الإدارة ويظهر واضحاً بشكل يحد من قيام المدير / الناظر بدوره الكامل الذي يتيح له حرية التصرف و العمل بفاعلية •

تتضح جوانب الاختلاف بين جمهورية مصر العربية، والاتجاهات العالمية متمثلة في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا بخصوص هذا الجانب في أن مدير المدرسة بأمريكا يعد مسئولاً مباشراً عن جميع أوجه العمل في مدرسته، كما أن برنامجها يتأثر إلي حد كبير باقتراحاته وميوله ومجهوداته ويقوم بالإشراف والمسئولية المباشرة علي ثلاث نواح مهمة هي: الناحية الإدارية - الحياة الاجتماعية المدرسية - رفع مستوى العملية التربوية في المدرسة-، وأيضاً هو المسئول الأول أمام مجلس التعليم المحلي ومراقب التعليم التابع له عن كافة جوانب الإدارة المدرسية ويحاسب علي أي تقصير في العمل من خلال واجباته ومسئوليته ، لكن هذه المهام في مصر تأخذ طابع نظري وشكلي غير مطبق في واقع الإدارة المدرسية •

كذلك في بريطانيا فإن مدير المدرسة عليه مهام ومسئوليات تتركز في الإشراف علي جميع البرامج التعليمية والبعد عن العوامل الذاتية في أداء مهامه الوظيفية وهي طبيعة ديمقراطية

في النظام الإداري هناك، لذا يتضح لنا أن مسؤوليات وواجبات مديري/نظار المدارس في أمريكا وبريطانيا متسعة عن نظائرها في جمهورية مصر العربية، ويرجع ذلك إلى الأخذ بالنظام أو الاتجاه اللامركزي في الإدارة التعليمية في أمريكا، والآخذة بالاتجاه التشاركي في الإدارة في بريطانيا بينما تقوم الإدارة التعليمية في مصر على الاتجاه المركزي أساساً، وباللامركزية شكلاً دون تطبيق فعلي وعملي لها .

٤- تحليل مقارن لطرق إعداد وتدريب مسؤولي الإدارة المدرسية في كل من مصر والاتجاهات العالمية :

يتضمن هذا الجانب أوجه التشابه وأوجه الاختلاف بين جمهورية مصر العربية والاتجاهات العالمية، من خلال جوانب أهداف برامج الإعداد والتدريب لمديري/نظار المدارس، وطرق اختيار المتدربين أو الدارسين لبرامج الإعداد، ومدة البرامج التدريبية اللازمة للإعداد، وما تتضمنه هذه البرامج من مقررات دراسية، وكيفية تقويم المتدربين في برامج الإعداد والتدريب لمدرء ونظار المدارس .

- تتفق جمهورية مصر العربية والاتجاهات العالمية ممثلة في جمهورية الصين، والولايات المتحدة الأمريكية، وبريطانيا على الهدف الرئيسي المتعلق بتنمية وزيادة الخبرات لمديري/نظار المدارس في اكتساب الكفايات اللازمة للأداء العملي (إدارياً وفنياً) لكي يصبحوا مؤهلين لتولي منصب مدير/ناظر مدرسة وقادرين على القيام بمسئولياتهم ومهامهم بكفاءة، وتبصيرهم باختصاصات وظائفهم الجديدة ووسائل النهوض بمدارسهم، بجانب دراسة أحدث الأساليب الإدارية الناجحة، والتعرف على المشكلات في الواقع العملي الذي يواجه عملهم الإداري وكيفية معالجتها .

- تختلف أيضاً جمهورية مصر العربية والاتجاهات العالمية في أهمية الإعداد والتدريب لمديري/نظار المدارس وإدراكهم للمتغيرات الحادثة في العالم ومدى التأثير والتأثر بينها وبين المؤسسات التعليمية مما يستدعي المراجعة، والمتابعة المستمرة لما يدور داخل وخارج هذه المؤسسات حتى تواكب هذه المتغيرات الحادثة وتكون لها الريادة أو السبق في إعداد الناشئة والأجيال التي سوف تقود المجتمع .

- تعد أوجه الاختلاف بين مصر والاتجاهات العالمية في جانب أهداف برامج الإعداد والتدريب ليست ذات تأثير كبير على مدى فاعلية البرامج المقدمة ولكنها تتمثل في التفاصيل لهذه الأهداف وكيفية تطبيقها في ضوء خبرة مصر واختلافها عن الاتجاهات العالمية ممثلة في الصين وأمريكا وبريطانيا نظراً لاختلاف الظروف والعوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية واتخاذ اتجاهات إدارية مختلفة بين المركزية الشديدة واللامركزية

- التامة أو النمط التشاركي في إدارة مؤسسات التعليم، مما يجعل بالضرورة وجود اختلافات في صياغة الأهداف وتنظيم محتوى البرامج الدراسية المقدمة في هذا المجال .
- تتفق جمهورية مصر العربية والاتجاهات العالمية وتشابه في طرق الاختيار للدارسين والمتدربين لبرامج، مدراء / نظار مدارس علي ضرورة توفر المؤهل الدراسي والخبرة الإدارية المناسبة لمن يتقدم لهذه الدورات التدريبية وتقوم مديريات التربية والتعليم بإشراف الوزارة باختيار الدارسين والمرشحين لهذه الدورات .
 - تختلف مصر في برامج التدريب عن الاتجاهات العالمية بأنها تفرق بين مراحل التعليم المختلفة نظراً لظروفها الاقتصادية ومحاولة تطبيق مبادئ اللامركزية في بعض القضايا التعليمية بصورة شكلية .
 - تتشابه جمهورية مصر العربية إلى حد كبير بما يتم من حيث قيام الإعداد والتدريب علي الاختبارات الشخصية والشفهية بأنواعها المختلفة مع ما يتم في الولايات المتحدة الأمريكية وأيضاً من حيث تطبيق أسلوب المقابلات الشخصية، والاختبارات القائمة علي كشف الصفات والقدرات التي يجب توافرها في المتقدمين .
 - أيضاً هناك تشابه واضح بين ما يتم في جمهورية مصر العربية وجمهورية الصين من خلال قيام التدريب و الإعداد علي مستوي الأقاليم و المقاطعات، وقيام كليات التربية بالأقاليم والمقاطعات بدور فيها، كذلك معاهد الإدارة ودورها في الإعداد والتدريب .
 - يختلف هذا الوضع التدريبي لمديري/نظار المدارس في مصر عن بريطانيا، من حيث تركيز برامج الإعداد في بريطانيا علي أوجه النشاط العملية للإدارة الفعالة و التي تمثل خبرة قوية وفريدة من نوعها يتمثل في التجديد والإبداع لمساعدة المديرين علي فهم أكثر لتأثير إدارتهم في رفع جودة التعليم ومستويات الإنجاز بالمدرسة، وهذه البرامج في تطور مستمر من خلال الاتحاد القومي لمديري المدارس البريطانية ومشاركة الجامعات المفتوحة .
 - فيما يختص بمدة البرنامج التدريبي فهناك تشابه بين مصر والصين من حيث مدة الدورات التدريبية وقصر مدتها لتشابه الظروف كدولتين ناميتين، فالدورات التدريبية مدتها ما بين أسبوعين إلي أربعة أسابيع .
 - يوجد اختلاف بين ما يتم بخصوص مدة البرنامج التدريبي في كل من مصر وأمريكا وبريطانيا، فمدة الدورات التدريبية في النظام المصري لا تتعدى أكثر من أسبوعين إلي أربعة أسابيع كحد أقصى وذلك نظراً للظروف الاقتصادية وضعف الاعتمادات المالية لمثل هذه الدورات والبرامج، أما في أمريكا وبريطانيا كأمثلة لاتجاهات إدارية متطورة فإن مدة التدريب الزمنية تصل إلي عام أو أكثر، ويتخلل البرنامج دراسات تطبيقية في المؤسسات

الإدارية الحكومية و الأهلية، وهذا الاهتمام بمستوي الإعداد وطول مدته الزمنية يرجع لمواكبة التطورات الحادثة في المجال العلمي والمعرفي والتكنولوجي من جانب وارتفاع المستوى الثقافي والعلمي والاعتماد علي المنافسة والاختيار الحر لمديري ونظار المدارس من جانب آخر .

- فيما يخص نظم الإعداد والتدريب لمديري / نظار المدارس فإنه يوجد تشابه واتفاق بين ماهو مطبق بجمهورية مصر العربية والاتجاهات العالمية علي أهمية الإعداد والتدريب، والقيام بهذه المهمة بالشكل المطلوب لتحقيق الأهداف التربوية والإدارية .
- تختلف نظم الإعداد والتدريب في مصر عن الاتجاهات العالمية نظراً لتأثرها بالظروف الاقتصادية والاجتماعية والجغرافية الخيطة بالدول المختلفة التي تؤثر بشكل مباشر علي نظم الإعداد مما يبرز بعض أوجه الاختلاف المتمثلة في أن مصر تقوم فيها المديريات التعليمية بعقد دورات لإعداد مديري /نظار المدارس تعتمد هذه الدورات في معظمها علي قيادات تعليمية بالمديريات التعليمية لهم خبراتهم الطويلة، ولكن تنقصهم الجوانب النظرية والعلمية لمواكبة التطورات الحديثة في مجالات الإدارة العامة والإدارة المدرسية وقد تستعين المديريات التعليمية ببعض الأساتذة من الجامعات لإلقاء محاضرات كلما أمكن ذلك، ولكن يفرض علي المشاركين في برامج الإعداد من أساتذة الجامعة موضوعات معينة تحدد من جانب المديريات التعليمية، فاشترك أعضاء هيئة التدريس بالجامعة ليس له درجة التأثير المرجو والمطلوب، هذا بخلاف ماهو سائد في الاتجاهات العالمية من قيام نظم الإعداد والتدريب بها علي خبرة أساتذة الجامعات المؤهلين علمياً وتربوياً وتولي هذه الفئة الدور الأساسي للقيام بهذه المهمة مثلما هو مطبق في الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا .
- بخصوص ما يدرس من مقررات دراسية يتضمنها برنامج الإعداد والتدريب فهناك تشابه واتفاق بين جمهورية مصر العربية والاتجاهات العالمية ممثلة في جمهورية الصين، والولايات المتحدة الأمريكية، وبريطانيا، علي طبيعة المقررات الدراسية والمحتوي الإداري من حيث أبعاد ومجالات الإدارة التعليمية والمدرسية التي توجه للدارسين عن طريق المحاضرات وحلقات النقاش والتقارير والأبحاث .
- وجه الاختلاف في هذا الجانب يتضح في عدد المقررات وأهدافها ومحتواها أيضاً، ففي جمهورية مصر العربية يقوم بإعداد المقررات الدراسية لبرامج الإعداد والتدريب للمديرين/ النظار، القيادات الإدارية والتعليمية بوزارة التربية والتعليم والإدارات التعليمية بالمديريات ثم بعض أساتذة الجامعات بصورة شكلية غير- مؤثرة، بينما السائد في الاتجاهات العالمية ممثلة في أمريكا أو بريطانيا أن هذه المقررات يقوم بإعدادها وتدريسها متخصصون

في الإدارة و التدريب من الجامعات بشكل أساسي وممثلون من هيئة اليونسكو، وقد يصل الدارس لهذه المقررات بحصوله علي درجات علمية راقية كالمجستير أو الدكتوراه كما هو مطبق بالنظام الأمريكي •

ولعل ما يقدم الآن في كليات التربية المنتشرة علي مستوي جمهورية مصر العربية من برامج دراسية علي مستوي الدبلومات المهنية والمتاحة للعاملين في مجال التعليم عامة و الإدارة خاصة يؤدي خدمات جيدة في هذا المجال، ويجب مراعاتها عند اختيار الشخص المناسب الدارس لهذه البرامج والحاصل علي مؤهل علمي فيها لتولي المناصب الإدارية بالإدارة المدرسية •

- فيما يختص بتقويم المتدربين من مديري / نظار المدارس في جمهورية مصر العربية، والسائد بالاتجاهات العالمية فهناك اتفاق علي ضرورة اجتياز المتدربين لبرامج الإعداد بنجاح سواء علي المستوي النظري أم التطبيقي •

- تتضح أوجه الاختلاف بين مصر والاتجاهات العالمية في كيفية تطبيق برامج الإعداد بصورة علمية دقيقة، ففي مصر يعد النجاح في البرنامج بدرجة ٦٠ ٪ من الدرجة الكلية بالإضافة إلي النجاح في الاختبارات الشخصية، وهي حقيقة شكلية في الغالب، ويتم بعدها تولي الناجحين بعد ترتيبهم تبعاً لمعيار الأقدمية في وظيفة ناظر /مدير مدرسة، أما هذه العملية التقويمية في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا وبعض مقاطعات الصين فهي تتم بقبول الجهد العلمي للدارس المتمثل في نجاحه في مقررات دراسية من خلال الجامعات، إلي جانب نجاح المتدرب في التدريب الميداني والعمل الذي يتم في المؤسسات •

الحكومية وغير الحكومية بالتنسيق مع الجامعة بما يتناسب وطبيعة المقررات الدراسية والوظيفة الإدارية التي يعد لها الدارس •

٥- تحليل مقارن لأساليب ومعايير اختيار مديري/نظار مدارس التعليم الأساسي في كل من مصر والاتجاهات العالمية:

يقصد بأساليب الاختيار خلال الدراسة الحالية الطرق المستخدمة لاختيار مديري ونظار المدارس، كالاختبارات، الاستبيانات، المقابلات الشخصية، ملاحظة السلوك •

أما المعايير فيقصد بها مقاييس للأبعاد السيكولوجية والاجتماعية والتربوية للمديرين/نظار من خلال الممارسة العملية للوظيفية الإدارية و الوصول إلي أحكام دقيقة للتقويم والاختيار الصحيح للشخص المناسب فهي المستوي الذي يجب أن يكون عليه أداء النشاط •

من خلال التحليل المقارن السابق الذي تضمن ملامح وإدارة التعليم في جمهورية مصر العربية والاتجاهات العالمية، وكذلك سمات إدارة التعليم، وواجبات ومسئوليات الإدارة المدرسية، وطرق الإعداد. والتدريب لمديري ونظار المدارس، وضحت معالم أساسية لأساليب

ومعايير اختيار مديري /نظار المدارس في كل من مصر وبعض الدول المتقدمة الممثلة للاتجاهات العالمية .

بالإضافة إلى ما سبق عرضة فإن هناك تشابه في أساليب ومعايير اختيار مديري /نظار المدارس بجمهورية مصر العربية والاتجاهات العالمية ممثلة في كل من الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا من حيث اعتمادها علي معايير أهمها المؤهل الدراسي والخبرة المهنية والأقدمية والكفاءة، كما يتم الأخذ بأسلوب المقابلات الشخصية مع المرشحين للمناصب الإدارية، وإجراء الاختبارات بأنواعها التحريرية والشفهية التي تتناول مختلف جوانب الأنشطة التي تتطلبها طبيعة العمل في الإدارة المدرسية .

- تختلف أساليب ومعايير اختيار المديرين في جمهورية الصين الممثلة للاتجاه المركزي في الإدارة عن جمهورية مصر العربية، حيث تقوم طبيعة الاختيار في الصين علي انتخاب الشخص المناسب من المكاتب الفرعية التعليمية علي مستوى المقاطعات والمحليات لتولي منصب مدير مدرسة، وتوجد في الصين نزعة عند أفراد الحزب الشيوعي في الصين والمرتبطين بالإدارات التعليمية المختلفة بأن يشتركوا في الإشراف والتنفيذ الإداري والتدخل في عملية الاختيار من خلال مبدأ العمل المبني علي الاتجاه المركزي وفي إطار الإيديولوجية الشيوعية والاتجاه الإداري المركزي .

- يختلف اختيار الدارسين لبرامج تولى مناصب مدير/ناظر مدرسة في مصر عن الاتجاهات العالمية خاصة في أمريكا وبريطانيا، حيث يتم اختيار الدارسين في النظام التعليمي المصري بمعيار يكاد يكون ثابتاً لم يتطور وهو شرط الحصول علي تقدير في تقارير الكفاية ومعيار الأقدمية ومن حل عليه الترتيب والدور في الترقية، وتأني بقية الاعتبارات الأخرى تالية في الترتيب والأهمية، وقد لا تراعي أو تؤخذ في الاعتبار مثل الكفاءة أو السمات الشخصية أو الامتياز الأكاديمي والثقافي وغيرها .

أما في أمريكا وبريطانيا فإن اختيار المديرين يتم في ضوء توافر قدرات في المختارين أو المتقدمين لوظيفة مدير /ناظر مدرسة مثل الذكاء، وقوة الشخصية، والثقافة العامة الواسعة، والامتياز الأكاديمي، وعمق المعلومات والمعارف المتصلة بالجال التربوي والإداري، والخبرات الوظيفية والسمعة الحسنة، واجتياز الاختبارات بنجاح، ثم موهبة القيادة، وإعطاء عامل الجدارة بمفهومه العلمي كمعيار قدراً كبيراً عند الاختيار .

- هناك اختلاف أيضا في تطبيق معايير وأساليب الاختيار لمديري /نظار المدارس في مصر عن الاتجاهات العالمية من حيث قيام المديرين والمناطق التعليمية في مصر بالدور الأساسي في هذه المهمة، وارتباط الجامعات بهذه العملية يتم بصورة هامشية لا يؤخذ بما تقرره إلا في

حدود غير مؤثرة، أما تطبيق معايير وأساليب الاختيار بالاتجاهات العالمية فهي تقوم علي دور أساسي للجامعات والهيئات المتخصصة بطريقة فعالة في هذه المهمة وهذا الدور واضح وملحوس في الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا، ويؤخذ بنتائجه التي يقرها في الشخص المناسب عند الاختيار لوظيفة مدير / ناظر مدرسة •

هذا وقد أسفرت الدراسة المقارنة عن استخلاص مجموعة من الأساليب والمعايير يمكن الاستفادة منها من خلال الاتجاهات العالمية جاء من أهمها :-

- استخدام بعض الأساليب التي يتم من خلالها اختيار مديري / ناظر مدارس التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية وذلك بعد عرضها علي خبراء التربية لإقرارها في ضوء القوي والعوامل الثقافية السائدة، ومن هذه الأساليب:-

(١) قيام عملية الاختيار لوظيفة مدير / ناظر مدرسة علي متطلبات إدارية وفيية وتقارير للمسؤولين عن الإدارة التعليمية والموجهين ، وأقدمية الشخص وقواعد الترقى الصادرة من الوزارة وتقديم أبحاث علمية •

(٢) التأكد من توافر المهارات الفنية والإدارية والقيادية، وقدرة الشخص علي تحمل المسؤولية واتخاذ القرار السليم والتصرف في المواقف والتفاعل مع الآخرين •

(٣) استخدام أسلوب المقابلات الشخصية عند اختيار مدير / ناظر المدرسة للتأكد من مدي تمتع الشخص بقوة الشخصية والثقة بالنفس وإلمامة بالمسئوليات الفنية والإدارية، ومظهره الشخصي العام وقدرته علي توصيل التعليمات وقدراته العقلية العامة •

(٤) أن يقوم بإجراء المقابلات الشخصية أعضاء يعملون بأجال الإداري والفني وأساتذة من كليات التربية المتخصصون، وان تتوافر في الشخص المسئول عن الاختيار مقومات أهمها الخبرة بأساليب الاختيار وتطبيقها وإلمام بمسئوليات المدير / الناظر أن يكون ذو تأهيلا تربوييا اعلي من الأشخاص المرشحين، وله بحوث ومؤلفات في مجال الإدارة المدرسية •

(٥) أن تقوم بإجراء المقابلة لجنه من داخل مديرية التربية والتعليم أو الإدارات التعليمية أو من داخل المدرسة التي سترقى إليها، بجانب أن تتضمن هذه الأساليب التأكد من تزود المرشح لوظيفة مدير / ناظر مدرسة معرفة بالأساليب الحديثة في الإدارة كأسلوب إدارة الوقت، الإدارة بالأهداف، أسس جودة التعليم، وكيفية مراعاة البعد الإنساني للإدارة، والاستخدام الأفضل للموارد البشرية و خدمة البيئة، وتوافر عناصر الابتكار والتجديد لتحقيق الرؤية بعيدة المدى •

٢- الاستفادة من معايير اختيار مديري / ناظر مدارس التعليم الأساسي وذلك من خلال استخدام معايير يراعي فيها:-

(١) مدة خدمة الشخص المرشح في التعليم، والمدة المناسبة لتولي منصب مدير /ناظر مدرسة، ومعيار الامتياز الأكاديمي و الجدارة، والكفاءة خلال الإعداد و التدريب، ومدى معرفة الشخص المرشح بالهيكل القانوني لتنظيم التعليم ومقدرة للعمل كجزء من الفريق، والمعرفة بالتيارات الثقافية السائدة •

(٢) اجتياز المرشح لبعض الاختبارات، ومراعاة التقارير المقدمة من الرؤساء وخلق ملف المرشح من المخالفات القانونية، واجتيازه لدورة تدريبية في مجال الإدارة المدرسية أو حصوله على مؤهل جامعي في مجال الإدارة المدرسية ومراعاة العامل الصحي والسني للمرشح •

(٣) الحزم و القدرة على تحمل المسؤولية و التسامح ومهارة استخدام المتحدثات التكنولوجية و القدرة على مواجهة المواقف و التأثير في الآخرين و حب العمل الإداري فكلها معايير لابد أن تتوافر في مدير /ناظر المدرسة •

(٤) أن يتم ضبط هذه المعايير وتطبيقها بتعليمات صادرة من وزارة التربية و التعليم وهيئة التنظيم و الإدارة والمديريات والإدارات التعليمية و المحافظة، وان يكون معيار الحصول على مؤهل جامعي، ومعرفة الاتجاهات الجديدة في الإدارة المدرسية وتوفر سمات القيادة مقومات أساسية كمعيار للاختيار •

٣- أن تتضمن أساليب ومعايير الاختيار جوانب لإظهار قدرات ومهارات شخصية :-

(١) الكفاءة العالية كمأ وكيفاً من حيث القدرة على تحديد الأهداف والتخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقويم ، ودرجة التمسك للعمل الإداري وتحقيق نتائج وأهداف محددة •

(٢) أن تقوم على جوانب من المفاضلة بين المرشحين من حيث المهارات والإعداد المهني والإعداد الأكاديمي والخبرة المهنية وجانب الكفاءة والجدارة لتولي منصب مدير /ناظر مدرسة •

(٣) أن توضح أساليب ومعايير الاختيار جوانب شخصية المرشح من ناحية معلوماته العامة والإدارية والتربوية، ومعرفته بواقع الإدارة المدرسية و طبيعتها بالنسبة للمدرسة المرشح لتولي منصب الإدارة المدرسية بها •

(٤) إبراز قدرة الشخص المرشح على مدى قدرته على تطبيق خبرة العلمية بطريقة عملية باستخدام فن علم الإدارة •

(٥) توضيح نوعية القيادة التي يميل الشخص المرشح لتطبيقها كأسلوب في العمل ومدى ملاءمتها مع طبيعة عمل الإدارة المدرسية •

(٦) أن توضح مدى معرفة الشخص المرشح للإدارة المدرسية بطرق تحقيق أهدافه ومدى معرفته للاتجاهات الإدارية الحديثة •

٤ - متطلبات تطوير أساليب ومعايير الاختيار :

- (١) الأخذ بالاتجاهات العالمية المعاصرة في مجال أساليب ومعايير الاختيار التي تقوم علي أسس علمية دقيقة وتعمل علي تغيير طبيعة العمل الإداري القديم .
 - (٢) أهمية توافر الكوادر المتخصصة ذات المستوى العالي في مجال الإدارة التعليمية والمدرسية للقيام بمهمة تطبيق أساليب ومعايير الاختيار حتي نضمن الاختيار الصحيح والمناسب لتولي منصب مدير /ناظر مدرسة .
 - (٣) أن تطور المقاييس المستخدمة في عملية الاختيار حتي تتناسب مع المستحدثات العصرية وتبرز كافته خبرات ومهارات الشخص المرشح للإدارة المدرسية .
 - (٤) أن تركز عملية التطوير علي قياس درجة تفاعل الشخص المرشح مع الجماعة ودراسته لأساليب التفاعل الاجتماعي وفهم سيكولوجية هذا التفاعل .
 - (٥) أن تبني هذه المتطلبات علي إطار فكري إداري مبني علي فلسفة أو قيم أو اتجاهات أو معلومات أو مهارات تسير التغيرات التنظيمية و التكنولوجية ، أيضاً تبني علي معايير سلوكية جديدة تتناسب مع متطلبات التقدم ، بالإضافة إلي قدرتها علي معالجة جوانب الضعف الفني والإداري في قدرات المرشحين لتولي الإدارة المدرسية .
 - (٦) أن تستمد مقومات التطوير من العلوم المختلفة مثل الإدارة العامة وعلم النفس وعلم الاجتماع وغيرها من العلوم المختلفة التي لها علاقة مع عناصر العمل الإداري مع مراعاة العوامل السياسية والاجتماعية والاقتصادية والجغرافية و الثقافية المؤثرة علي أي منظمة داخل المجتمع وعلي السلوك الإداري المطبق فيها .
- ومما سبق يتضح أنه من المهم استخدام بعض الأساليب التي يتم من خلالها اختيار مديري/نظار مدارس التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية بعد عرضها علي خبراء التربية للتأكد من توافر متطلبات مهمة في شخص الفرد المرشح لوظيفة مدير /ناظر مدرسة والاستفادة من معايير الاختيار التي يتم تطبيقها وتضمنها مدة خدمة الشخص المرشح ودرجة الامتياز الأكاديمي وتقاريره السنوية ، بالإضافة إلي أنه يجب ان تتضمن أساليب ومعايير الاختيار جوانب لإظهار قدرات ومهارات شخصية ، كذلك من المهم ان تركز أساليب ومعايير الاختيار علي متطلبات ضرورية لتطويرها خاصة ماهو سائد في الاتجاهات العالمية التي تبني أساليب ومعايير الاختيار فيها علي أسس علمية ، وهذا مع مراعاة القوي والعوامل الثقافية السائدة في المجتمع المصري .

٦- أهم الدروس المستفادة من الاتجاهات العالمية الحديثة في الإدارة:

- من خلال دراسة الاتجاهات العالمية في الإدارة التعليمية عامة وفي مجال اختيار المديرين/النظار للإدارة المدرسية خاصة علي أسس وأساليب صحيحة يتكشف لنا بوضوح أن القضايا والمشكلات والاهتمامات التربوية هي في معظم الدول المشكلات ذاتها، وهي نفسها التي تتمحور حولها المؤتمرات والندوات وتشكل من أجلها اللجان وتجري حولها الدراسات من قبل المنظمات والمؤسسات و الهيئات التربوية الدولية والإقليمية والوطنية .
- أن الاتجاهات الحديثة في الإدارة انتهجت أسلوباً معيناً يقوم علي أسس علمية وتربوية ايجابية، ويمثل علامات بارزة علي طريق التنمية الإدارية التربوية التي يستفاد منها في نظام الإدارة التعليمية و المدرسية، ويمكن إيجاز أهم الدروس المستفادة من تعرفنا علي هذه الاتجاهات فيما يلي:-

- (١) الربط بين الدور الفني والإداري في إدارة مدارس التعليم الأساسي، والعمل علي تغيير القيادة التقليدية فيها بمعايير وأساليب اختيار متطورة تتوافق مع الاتجاهات العالمية، وبمشاركة عامة من أعضاء المجتمع المعنيين بإدارة المؤسسات التربوية .
- (٢) توثيق العلاقة بين المديريات التعليمية والجامعات التي تقوم بإعداد واختيار القادة الإداريين، بقصد تحسين الإدارة المدرسية، والاهتمام بعلم الإدارة التعليمية الذي يدرس في الجامعات لتطوير سلوك المرشح الإداري بطريقة صحيحة وعلي أسس النجاح والانطلاق ووسائل الإبداع و الابتكار، وقيام أقسام الإدارة التعليمية بكليات التربية باختيار الطلاب الراغبين في دراسة علوم الإدارة التعليمية و المدرسية والعمل بمستوياتها، بشرط أن تتوفر لدي المختارين بهذه الأقسام صفات تؤهل للقيادة وتبرز القدرة علي امكان تحمل المسئولية ويتحقق ذلك من خلال الاختبارات السنوية التي تجريها الجامعات عند الالتحاق .
- (٣) التدريب الإداري لماله من أهمية في نجاح الإدارة المدرسية، وذلك لأنه يزود المديرين/النظار بالمعرفة الجديدة والمتطورة والأدوات الحديثة للتحليل والبحث والتقييم، وتخصيص بعثات داخلية وخارجية يتفرغ فيها من يرغب في العمل الإداري لدراسة كل ما يخص علم الإدارة، علي أن يحصل علي مؤهل أو درجة علمية في العمل الإداري تخصص إدارة تعليمية .

- (٤) محاولة تطبيق أسلوب ونظام الحاسبة والمسئولية لمن تم اختياره في منصب إداري وخاصة الإدارة المدرسية، فقد ثبت نجاحه في كثير من الدول المتقدمة وذلك لان الحاسبة تعمل علي المراجعة النقدية لمستوي الأداء، والعمل علي تحسينه من خلال دفعه إلي الأمام في النواحي الايجابية من جهة، وعلاج السلبيات وتلافيها من جهة أخرى .

(٥) إيجاد أوجه أنشطة مختلفة لتلاميذ مدرسة التعليم الأساسي لتنمية روح التعاون وإذكاء روح الديمقراطية والمشاركة بوجهات النظر والآراء البناءة وتشجيع من لهم رغبة في القيادة وتزويدهم بكافة المفاهيم اللازمة لبناء الشخصية القيادية .

(٦) زيادة الدعم المالي من جانب الحكومة و السلطات المحلية لقطاع الإدارة التعليمية وخاصة المرحلة الإلزامية، مع التركيز علي مجال الإعداد الإداري المناسب للأفراد الذين يضطلعون بمهام وظيفة مدير /ناظر مدرسة لما لدورهم المؤثر في نجاح كافة الجوانب التعليمية والسير الصحيح علي طريق التنمية و التقدم .

(٧) أن الأساليب المتبعة في اختيار مديري /نظار مدارس التعليم الأساسي تختلف في طبيعتها عن معايير اختيارهم لهذه الوظيفة ، حيث تتضمن الأولي الإجراءات المتبعة في الترشيح لهذه الوظيفة من اختبارات ومقابلات شخصية للتأكد من استعداداتهم للقيام بمهام الوظيفة التي سيكلفون للعمل بها أما المعايير فتتمثل في مستويات الكفاية التي وصل إليها كل منهم وما يتقنه من مهارات تؤهله للعمل في الوظيفة .

مما سبق تؤكد الدراسة الحالية مجدداً علي أهمية دراسة الاتجاهات العالمية لمواكبة كل التطورات الحادثة في مجال الإدارة المدرسية كما تؤكد علي وجود العديد من الاتجاهات الإدارية المتطورة التي يمكن أن تتخذ كاتجاه وأسلوب لتقدم الإدارة المدرسية والقائمين عليها من مديرين ونظار من اجل تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية، بالشكل المرضي والمناسب مع التوسع المعرفي والتقدم التكنولوجي و المعلوماتي بتطبيقاته المختلفة، خاصة في مجالات الإدارة المدرسية، والأخذ باتجاهات وأساليب الفكر الإداري الحديث متمثلاً في أساليب جديد مثل اتجاه الإدارة بالأهداف، أ، إدارة الوقت ، أو إدارة الجودة الشاملة أو الإدارة الاستراتيجية وغيرها من الاتجاهات والأساليب والنظم الإدارية المهمة التي يجب أن يدركها ويلم بها كل مرشح لتولي منصب مدير / ناظر مدرسة فهي اتجاهات أساسية لنجاح الإدارة المدرسية يجب مراعاتها عند الاختيار للشخص الإداري .

– ثانياً: الدراسة الميدانية وتفسيرها :

يتناول هذا البند نتائج الدراسة الميدانية بالوصف والتفسير، لتحديد كيفية تطوير أساليب ومعايير اختيار مديري /نظار مدارس التعليم الأساسي في مصر، من خلال استجابات عينة الدراسة الكلية من مديرين ونظار مدارس التعليم الأساسي، والقائمين بعملية التدريب والاختيار من وجهة النظر المأمولة، ووجهة النظر في الواقع، والتعرف علي وجهة نظر عيني الدراسة من ناحية المأمول و الواقع، والقيام بإجراء ما يلزم للدراسة من مقارنات بين رأي أفراد

العينة الكلية في المأمول، ورأيهم في الواقع و الفارق بين المأمول و الواقع لأساليب ومعايير الاختيار وأسبابه (ز)، أيضاً القيام بمقارنة وجهة النظر المأمولة بين عيني الدراسة، كذلك وجهة النظر الواقعية، لبيان مدى الاتفاق والاختلاف بين العينتين، وبيان أوجه القوة وتحديد نواحي القصور في أساليب ومعايير الاختيار الحالية حتى تؤخذ في الحسبان عند وضع التصور المقترح لتطوير هذه الأساليب والمعايير .

هذا وقد أنتهج الباحث في هذا التحليل للاستبانة نهجاً علمياً مبني على المقارنة بين ما توصل إليه من نتائج، وما أسفرت عنه الدراسات السابقة، ودراسة الفكر الإداري المعاصر، والاتجاهات العالمية في هذا المضمار وذلك على النحو التالي :-

- المحور الأول: أساليب اختيار مديري /نظار مدارس التعليم الأساسي في مصر .**
يتكون هذا المحور من سبعة أساليب رئيسه، يندرج من خلالها عناصر فرعية مجموعها ٤٣ عبارة ، وهذه الأساليب يمكن درجها تحت ست نقاط هي:-
- (١) متطلبات الترشيح للوظيفة . (٢) محتوى اختبارات الترشيح .
 - (٣) الجوانب التي تراعى في المقابلات الشخصية .
 - (٤) لجان الاختيار وطبيعتها . (٥) خصائص القائم بالاختيار . (٦) سمات وخصائص المرشح .
- ١ - متطلبات الترشيح لوظيفة مدير /ناظر مدرسة:-**

أسفرت الدراسة المقارنة عن إتباع كل من بريطانيا وأمريكا لنظام واضح في الترشيح لوظيفة مدير /ناظر مدرسة، وهذا النظام يأخذ في الاعتبار المتطلبات الإدارية ثم الفنية في الحسبان عند الاختيار والترشيح لهذه الوظيفة، ثم يأتي بعد ذلك التوصيف الوظيفي بالنسبة لأمريكا و هذا التوصيف يقابلة في مصر "قواعد الترقى الصادرة من وزارة التربية والتعليم" يأتي بعدها تقارير الجدارة المطبق في الدول الأوروبية ومنها بريطانيا، ويأتي في مرتبة متأخرة بعض الشيء ما يستخدم من اختبارات في الصين وبريطانيا وتشمل هذه الامتحانات أنواع متعددة من الاختبارات والمقابلات والبحوث، أما الأقدمية فتأتي في مرتبة متأخرة .

هذا وقد استفاد الباحث من هذا الترتيب في التزول للميدان للتعرف على رأي المتخصصين في مدى أهمية هذه المتطلبات وواقع تطبيقها، ومن ثم فقد خصص الباحث لهذا البند سبع عبارات تغطي متطلبات الوظيفة من الناحية الإدارية والفنية والتقارير والأقدمية والقواعد الرسمية للترقي و ما يجريه المرشح من بحوث في مجال الإدارة، هذا وقد طبق ذلك على عينة الدراسة بمجموعتيها من المديرين و القائمين على الاختيار، وتم معالجة النتائج طبقاً للإجراءات الإحصائية المشار إليها في الفصل السابق ويوضح الجدول رقم (١) نتائج هذه الاجراءات .

الأوزان النسبية الدالة على متطلبات الترشيم لوظيفة مدير / ناظر مدرسة
من منظور العينة الكلية ومجموعتي العينة

جدول رقم (١)

المتطلب	عينة الكلية									
	عينة المديرين / الناظر					عينة القائمين على الاختيار				
	الواقع		المتأمل		ز	الواقع		المتأمل		ز
	ت	ق	ت	ق		ت	ق	ب	ق	
أ / ١	٣	٠,٩١	٢	٠,٩٨	*** ٣,٧٦	٣	٠,٩٣	٢	٠,٩٧	٠,٤٣
ب	٣	٠,٩١	٢	٠,٩٨	*** ٣,٧٦	٤	٠,٩٢	٢	٠,٩٧	٠,٤٣
ج	٦	٠,٧٩	٦	٠,٨٠	٠,٣٠	٦	٠,٧٧	٢	٠,٩٧	*** ٣,٣٦-
د	٥	٠,٨٨	٤	٠,٩٥	** ٣,٠٧	٥	٠,٨٩	٢	٠,٩٧	٠,٨٥
هـ	٢	٠,٩٧	٧	٠,٦٨	*** ١١,٠٣	٢	٠,٩٧	٧	٠,٧٦	١,٢٥-
و	١	٠,٩٨	١	٠,٩٩	١,٠١	١	٠,٩٨	١	٠,٩٩	٠,٩٥
ز	٧	٠,٤٦	٥	٠,٩٤	*** ١٢,٨٣	٧	٠,٤٦	٦	٠,٨٧	* ٢,٥٥
الجلسة	---	٠,٨٥	---	٠,٩١	١,٦٠	---	٠,٨٥	---	٠,٩٣	٠,٦٨-

مستوى اندالسة : * دال عند ٠,٠٥ - ** دال عند ٠,٠١ - *** دال عند ٠,٠٠١

يتضح من الجدول أن متطلبات الترشيح لوظيفة مدير /ناظر مدرسة من منظور العينة الكلية ومجموعتيها نالت درجة عالية من الإجماع أكثر من ٨٠,١ ٪ والتي تؤكد قبول عينة المشرفين لهذه المتطلبات، ولا توجد فروق دالة إحصائية بين نظرة أفراد العينة للتطبيق الواقعي وبين المأمول وكذلك بين المجموعتين في الحالتين.. وهذا يشير إلى أهمية هذه المتطلبات مجتمعه من ناحية المأمول تطبيقاً، كما أن إدارة التدريب تقبل علي تطبيق ذلك وأن كان بترتيب مختلف يتضح من عرض هذه المتطلبات وذلك علي النحو التالي :-

-اجمع أفراد العينة ككل وكذلك المديرين/ النظار و المشرفين علي الترشيح علي أن "قواعد الترقى الصادرة من وزارة التربية والتعليم" تأتي في مقدمة ما يراعي من متطلبات الترشيح لوظيفة مدير /ناظر مدرسة بالتعليم الأساسي، وأن أفراد العينة ككل وكذلك مجموعتيها في إجماعهم هنا يؤكدون علي ضرورة أن تشرف وزارة التربية والتعليم علي أسلوب عملية وتطبيق القواعد الإدارية والفنية الموضوعية بخصوص ذلك .

لا يوجد اختلاف دال إحصائياً بين إجماع أفراد العينة ككل أو المجموعتين عند المقارنة بين الأوزان النسبية الدالة علي ما هو مأمول ونظيرتها في الواقع، وهذا يشير إلي اقتناع أفراد العينة ومجموعتيها بأن وزارة التربية والتعليم هي الجهة المستولة فعلياً عن وضع قواعد الترقى بصفقتها المنظم والمشرف علي كافة جوانب العملية التعليمية في مصر، كما أنها تضم خبراء ومتخصصين في هذا المجال وتبين هذه النتيجة مدي تمسك أفراد العينة ككل ومجموعتيها بما هو سائد في قواعد الترقى وهذا يتعارض مع الاتجاهات الحديثة في الإدارة المؤكدة علي اللامركزية والتجديد المستمر لقواعد الترقى حتى لا تصبح قوالب جامدة يصعب تغييرها .

-علي الرغم من تأكيد أفراد العينة ككل وكذلك مجموعة المشرفين - تقدمت عليهم مجموعة المديرين و النظار - علي أهمية مراعاة المتطلبات الوظيفية سواء أكانت إدارية أم فنية عند الترشيح، وان هذا هو أملهم في ذلك تأسيساً بالدول المتقدمة التي جاءت فيها هذين المتطلبين علي قمة المتطلبات، إلا أن الواقع من منظورهم يشير إلي خلاف ذلك بفارق دال إحصائياً عند مستوي (٠,٠٠١) بالنسبة للعينة ككل في الحالتين .

وبصورة أكثر تحديداً يلاحظ أن :-

- متطلبات الوظيفة الإدارية: من أساليب عملية الاختيار جاء وزنها النسبي معبراً عن مدي أهميتها من وجهة النظر المأمولة للعينة، لأن توفر هذه المتطلبات ذات اثر كبير في العملية التعليمية، حيث يجب أن يكون مدير /ناظر المدرسة ملماً بالأمور الإدارية والقوانين التي تنظم العمل التربوي والإداري ، ولكن علي الرغم من تحقق هذين المتطلبين واقعياً عند إجراء عملية الاختيار لوظيفة مدير /ناظر مدرسة ومراعاة ذلك نظراً لأهمية أن يتوفر في

الشخص المرشح للوظيفة متطلبات إدارية مثل التخطيط و التنظيم والمتابعة والتقويم، وهي جوانب ضرورية لضمان النجاح في وظيفة مدير /ناظر مدرسة إلا أنه يوجد اختلاف دال إحصائي بين عينة المديرين /النظار، وعينة المشرفين علي الاختيار وترجع هذه الفروق إلي أن عينة المديرين /النظار تري تحقق هذه المتطلبات واقعيًا بدرجة كبيرة عند إجراء عملية الاختيار وأنهم اخضعوا لذلك، بينما يري المشرفون أن درجة تحقق ذلك لازالت دون المستوى الذي يرغبون فيه لأن هذه المتطلبات تمثل أساس العمل بالإدارة المدرسية لتحقيق النجاح، وتوضح هذه النتيجة درجة توافق مع الاتجاهات الإدارية الحديثة التي تؤكد علي أهمية تلك المتطلبات الادارية .

- أنه علي الرغم من إجماع أفراد العينة الكلية للدراسة، وكذلك مجموعتيها (المديرين /النظار - المشرفين علي الاختيار) أن "متطلبات الوظيفة الفنية" تمثل أهمية كبيرة عند اختيار الأشخاص المرشحين لتولي وظيفة مدير / ناظر مدرسة، فيجب علي كل مدير /ناظر مدرسة أن يكون ملماً بخصائص الإشراف الفني لوظيفته ودراسة المعوقات التي تحول دون تحقيق أهدافه، والتأكد من أن يكون الشخص المرشح ملماً بمتطلبات الوظيفة الفنية بالمعرفة الكاملة بالمنهج وتنفيذها، والإشراف الفني، وتقويم العمل المدرسي من خلال أهداف المرحلة التعليمية التي سيتولى إدارة شئون المدرسة بها، و علي الرغم من عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اجتماع أفراد العينة الكلية من وجهة النظر المأمولة، وأيضاً بين وجهة النظر المأمولة للمجموعتين، إلا أن التطبيق يشير إلي خلاف ذلك علي الأقل من منظور المديرين و النظار، وتبرز هذه النتيجة تطابقاً مع الاتجاهات العالمية في الإدارة ولكنها قد تختلف عند التطبيق العملي علي ارض الواقع .

- جاءت آراء العينة الكلية للدراسة، وكذلك مجموعتي العينة معبر عن أهميه "تقرير التوجيه الفني للإدارة المدرسية" من وجهة النظر المأمولة، وعن درجة تحقق في الواقع الفعلي، وذلك لأن أهمية هذه التقارير تنبع من أنها تمكن القائمين بعملية الاختيار من معرفة بإمكانات وقدرات الشخص المرشح من خلال ما تتضمنه من عملية تقييمه لشخصية المرشح، وهذا يتفق مع ما هو سائد في النظام الإداري الأمريكي وما يؤخذ به حالياً بالاتجاهات العالمية .

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لهذا المتطلب بين عيني الدراسة وذلك لتوافق وجهة النظر المأمولة للمجموعتين وينطبق ذلك علي واقع التطبيق وهذا يشير إلي أهمية هذا الجانب في عملية الاختيار، أما عن الفارق الدال إحصائياً بين آراء العينة الكلية فيما يأملون فيه وواقع التطبيق فمرجعة انه قد لا يعتد بهذه التقارير في بعض الحالات .

- ورغبة في الاقتراب من الاتجاهات العالمية المعمول بها في هذا المجال جاء في المرتبة الخامسة من حيث المأمول تطبيقه أن تتم عملية الاختيار لوظيفة مدير /ناظر مدرسة طبقاً للأبحاث العلمية في مجال اختيار مدير /ناظر مدرسة " وهذا المتطلب فضلة المديرون والنظار عن المشرفين بفارق دال عند مستوي (٠,٠٥) .

أي أن أفراد العينة ككل ومجموعتيها يجمعون علي أن متطلب أن المرشح يقدم أبحاث علمية في مجال اختياره مدير /ناظر بعدد من الأمور المهمة من المنظور المأمول، نظراً لأنه ينبغي أن يقوم أسلوب الاختيار علي التركيز علي قدرته العلمية التي تناسب الوقت الحالي، وان يكون القائمون أيضاً علي الاختيار لديهم الدراية و الإحساس الكافي بأهمية هذا الجانب والالتزام به عند الاختيار فهو ذو أهمية بالغة .

وقد جاءت وجهة النظر الواقعية لعينة الدراسة ومجموعتيها أن هذا المتطلب غير محقق في الواقع ولا يهتم به عند ممارسة أسلوب الاختيار، وذلك يرجع لسبب ضعف المستوي العلمي في كثير من الأحيان لدي الأفراد المرشحين مما يؤدي إلي عدم تمكنهم من إخراج أبحاث علمية علي الوجه الدقيق في مجال وظائفهم، بالإضافة إلي أن القائمين بعملية الاختيار ليس لديهم تبصر ودراية كافية بأهمية هذا الجانب مما يجعلهم لا يأخذونه كمطلب أساسي عند الاختيار، وقد يأخذ به بطريقة شكلية لا تعبر عن أهميته .

- يشير الجدول إلي أن متطلب "تقارير المسؤولين عن الإدارة التعليمية" جاءت نسبة متوسط الاستجابة عليه معبرة عن درجة أهميته - تبعاً لوجهة نظر العينة الكلية في المأمول - حيث أن لهذه التقارير أهمية من تضمنها لجوانب تقييم لشخص المرشح من خلال المتابعة، وأيضاً عبرت العينة الكلية عن درجة تحققه في الواقع الفعلي، حيث أ، هذه التقارير تعد إسهاماً يساعد القائمين علي عملية الاختيار علي الاختيار الصحيح لتولي وظيفة مدير /ناظر مدرسة وذلك من منظور المشرفين ومن ثم يوجد اختلاف دال إحصائي بين عينة القائمين بالاختيار حيث تمثل هذه التقارير أهمية ذات قيمة لاختيار الشخص المناسب للإدارة المدرسية وتأخذ لجنة الاختيار بنتائج هذه التقارير عند اختيار مدير/ناظر المدرسة، وتتفق هذه النتيجة مع ما هو سائد ومطبق من خلال بعض الاتجاهات العالمية التي أشار إليها الباحث .

- أجمع أفراد العينة ومجموعتيها علي أن متطلب "أقدمية الشخص المرشح" يحصل علي الترتيب الأخير من جملة المتطلبات - من المنظور المأمول - حيث أن إعطاء هذا الجانب وزناً كبيراً في الواقع الحالي قد يعوق متطلبات الاختيار علي أسس ومبادئ علمية دقيقة، وقد يأتي الشخص غير المناسب في المكان غير المناسب، لذا فالمأمول مستقبلاً أن يحد من تأثير هذا المتطلب عند الاختيار ليحل مكانه عامل الجدارة المطبق في النظام الأمريكي عند الاختيار

بينما جاء هذا المتطلب من المنظور الواقعي في ترتيب متقدم بنسبة متوسط استجابة تعبر عن تحققه بشدة، حيث تري عينة الدراسة أن أسلوب الاختيار للوظيفة الأعلى يحكمه عامل الأقدمية المطلقة بين الأفراد، وان هذا الجانب يأخذ الاهتمام الأساسي في الواقع الفعلي عند الاختيار لوظيفة مدير /ناظر مدرسة .

توجد فروق ذات دلالة إحصائية لهذا المتطلب من ناحية وجهة النظر المأمولة، والمنظور الواقعي لأفراد العينة الكلية وذلك بسبب اختلاف النظرة المأمولة لتغيير هذا المتطلب و الحد من تأثيره، وبين مدي قوة تطبيقه في الواقع الفعلي عند إجراء الاختيار .

ولا يوجد اختلاف دال إحصائي بين وجهة النظر المأمولة لمجموعي العينة وأيضاً من المنظور الواقعي للمجموعتين وهذا يشير إلي أن هناك اقتناع بأهمية أن يحد من تأثير هذا المتطلب في المستقبل وانه مطبق بدرجة كبيرة واقعياً، وهذا يتعارض مع الاتجاهات الحديثة المؤكدة علي متطلب الكفاءة و القدرات التي يجب توفرها لاختيار الشخص الأمثل في المكان المناسب .

بناء علي ما سبق يتضح أن أساليب الاختيار المستخدمة في ترشيح مديري /نظار المدارس تأخذ في الحسبان القواعد المعمول بها في الوزارة ثم الأقدمية، وانه يوجد بعض المتطلبات التي لا تتحقق في الواقع الحالي، وحتى إذا اخذ بها فهي صورية من بينها استخدام الأبحاث العلمية في مجال اختيار مدير /ناظر، حيث أتضح من خلال ما سبق من وصف وتحليل وتفسير للنقطة الأولى للدراسة الميدانية و الخاصة بمتطلبات الترشيح لوظيفة مدير /ناظر مدرسة بالتعليم الأساسي، ومع ما عرض من نتائج نجد أنه يوجد اتفاق مع ما توصلت إليه دراسة "بدر سعيد علي غالب" (١٩٨٣م) في عدم خضوع مدير المدرسة الثانوية عند توليه مهام وظيفته لأساليب ومعايير ثابتة يتولى بمقتضاها الإدارة المدرسية، وان مدير المدرسة عاجز عن الإلمام بكثير من الأمور الإدارية المتعلقة بعملة كمدير مدرسة لنقص الخبرة .

اتفقت الدراسة مع نتائج دراسة "فتححي عبد الرسول" (١٩٨٥م) التي تري أن عملية الترشيح لوظيفة ناظر مدرسة بالتعليم الأساسي يتم علي أساس الأقدمية، مع إغفال المهارات الإدارية اللازمة لإدارة المدرسة و الخبرة و الكفاءة، بجانب عدم مناسبة وكفاية أساليب التدريب الحالية، لاعتمادها علي الطرق النظرية، خاصة أسلوب المحاضرات وإغفال الأساليب العلمية، أيضاً القائمون علي تدريب النظار في حاجة إلي إعداد تام لزيادة إلمامهم واستعدادهم بالوسائل التعليمية وأساليب التدريب العملية لما لذلك من اثر في إعداد ناظر المدرسة المناسب .

٢- محتوى اختبارات الترشيح لوظيفة مدير /ناظر مدرسة .

نظرا لأهمية وضع الشخص المناسب في المكان الإداري المناسب اتجهت الدول التي وقع عليها الاختيار (بريطانيا - أمريكا - الصين) إلي الاختبارات كوسيلة للترشيح لوظيفة

مدير/ناظر مدرسة في التعليم الأساسي بمعناه المصري، وقد روعي في هذه الاختبارات أن يغطي محتواها المهارات القيادية و الإدارية و الفنية نظراً لأهمية هذه المهارات في زيادة تفاعل المدير/الناظر مع الآخرين وتحمل المسؤولية و اتخاذ القرار السليم و التصرف في المواقف الفجائية.. ولكن ما موقف مجموعتي العينة من هذه المهارات سواء من حيث المأمول توافره أم من حيث المتوافر فعلاً؟

وللإجابة عن هذا التساؤل خصص الباحث لهذا البند سبع عبارات تغطي محتوى اختبارات الترشيح للوظيفة من ناحية المهارات الفنية و الإدارية، والقيادية، والقدرة علي تحمل المسؤولية، واتخاذ القرار السليم، والتصرف في المواقف، والتفاعل مع الآخرين وتم معالجة النتائج طبقاً للإجراءات الإحصائية، ويوضح الجدول رقم (٢) نتائج هذه الإجراءات .

جدول رقم (٢)
الأوزان النسبية الدالة على محتوى اختبارات الترشيم لوظيفة مدير / ناظر مدرسة
من منظور العينة الكلية ومجموعتي العينة

ز للمواقع بين العينتين	ز للمأمول بين العينتين	عينة القائمين علي الاختيار						عينة المديرين / الناظر						العينة الكلية						المتطلب
		الواقع			المأمول			الواقع			المأمول			ز	الواقع		المأمول			
		ت	ق	ت	ق	ت	ق	ت	ق	ت	ق	ت	ق							
٠,٦١-	١,٤٤	١	٠,٨٠	١	٠,٩٩	٢	٠,٧٦	١	٠,٩٩	***	٨,٢٩	٢	٠,٧٧	٢	٠,٩٨	١/٢				
٢,٤٨	١,٢٣	٢	٠,٧٩	٣	٠,٩٧	١	٠,٩١	١	٠,٩٩	***	٤,٤٧	١	٠,٨٩	٣	٠,٩٨	ب				
١,١٧-	٠,٠٠	٣	٠,٥٠	١	٠,٩٩	٦	٠,٤١	١	٠,٩٩	***	١٥,١١	٥	٠,٤٣	١	٠,٩٩	ج				
٠,٣٩	١,٩٤	٥	٠,٤١	٤	٠,٩٣	٥	٠,٤٤	٤	٠,٩٨	***	١٤,٤٣	٥	٠,٤٣	٤	٠,٩٧	د				
٠,٥٣-	٣,١٦	٥	٠,٤١	٥	٠,٨٩	٧	٠,٣٧	٤	٠,٩٨	***	١٥,٣١	٧	٠,٣٧	٥	٠,٩٦	هـ				
٠,٩١	٣,٠٦	٥	٠,٤١	٦	٠,٨٧	٤	٠,٤٨	٦	٠,٩٧	***	١٣,٤٩	٤	٠,٤٦	٥	٠,٩٦	و				
٠,٧٧	٠,٣٤-	٤	٠,٤٣	٦	٠,٨٧	٣	٠,٤٩	٧	٠,٩٦	***	١٢,٧٥	٣	٠,٤٨	٧	٠,٩٢	ز				
٠,٢٦	١,٨٤	---	٠,٥٤	---	٠,٩٤	---	٠,٥٦	---	٠,٩٨	***	١٢,٧	---	٠,٥٥	---	٠,٩٨	الجملة				

مستوى الدلالة : * دال عند ٠,٠٥ - ** دال عند ٠,٠١ - *** دال عند ٠,٠٠١

يتضح من الجدول أن محتوى اختبارات الترشيح لوظيفة مدير /ناظر مدرسة من منظور العينة الكلية ومجموعتيها مايلي:-

- يوجد شبه إجماع من جانب أفراد العينة الكلية علي أهمية مراعاة إجراء اختبارات للترشيح و أن تتضمن بعض الجوانب المتصلة بالإدارة ،وأن هذا لا يتوافر في الواقع الحالي مما ساهم في إيجاد فارق دال إحصائياً عند مستوي ٠,٠٠١

- تشير نتائج أفراد العينة الكلية للدراسة وكذلك مجموعتي العينة (مديرين /ناظر - المشرفين علي الترشيح) علي إجماع أن إظهار "المهارة القيادية " تأتي في مقدمة ما يجب أن تحتويه اختبارات الترشيح لوظيفة مدير /ناظر مدرسة من وجهة النظر المأمولة و المثالية، ويمثل إجماعهم هذا تأكيداً علي ضرورة الاهتمام الكبير بهذا الجانب فهو يمثل احد القضايا الرئيسية للنهوض بالإدارة المدرسية والتعليم، ومواكبة التطور العلمي و التكنولوجي، والتغير السريع المتنامي في خصائص البيئة المدرسية، الأمر الذي تطلب معه أن يتضمن محتوى الاختبارات المختلفة لأساليب الاختيار لمديري/ناظر المدارس إظهار المهارات القيادية، من مقدرة علي التعامل الجيد مع المواقف المختلفة التي يواجهها أثناء عملة، و القدرة علي تحسين وتطوير المدرسة و التعامل مع فريق واحد •

وتتفق هذه النتيجة مع الكثير من الدراسات التي أجريت في المجال حيث تتفق مع ما أسفرت عنه دراسة ريتشارد تشارلز (Rihards Charles (١٩٧٨م) في أن أهم المهارات التي يجب أن تتوفر في الأشخاص المرشحين لشغل وظيفة مدير مدرسة هي: التنظيم الجيد، القدرة علي الاتصال بالآخرين، وقدرات قيادية قوية و القدرات الشخصية وأيضاً ما توصلت إليه دراسة تورجي وآخرون (Tourgee and others (١٩٩٢) من أهمية الدراسة الموقفية للإداري و القائد، وكيفية النجاح في معالجة المواقف العملية و الإلمام بسمات القيادة الإدارية والقيادة التربوية الناجحة في شخصية المدير كوحدة واحدة •

وتمثل هذه النتيجة اتفاقاً مع الاتجاهات العالمية في الإدارة من حيث أهمية إظهار مهارة القيادة عند الشخص المرشح لتولي منصب مدير أو ناظر مدرسة و لكنها تختلف في الواقع الفعلي الإجرائي حيث أن الاتجاهات العالمية ممثلة في الولايات المتحدة الأمريكية، وبريطانيا يتم تطبيق هذا الجانب بدقة و علي أسس علمية بينما محتوى الاختبارات المطبق في النظام الإداري المصري في التعليم لا يمكن للقائمين بالاختيار من التأكد من توفر هذه المهارة ، ومن ثم فقد جاء هذا المحتوى أو الجانب من وجهة النظر الواقعية لعينة الدراسة ككل، ومجموعتي العينة غير محقق واقعياً وحصل علي نسبة استجابة ضعيفة وذلك بسبب أن أساليب الاختيار وما تتضمنه من محتوى الاختبارات لا يتوافر فيها الدقة لقياس مهارة القيادة في شخصية المرشح مما أوجد

اختيار غير دقيق لمن يتولون المناصب الإدارية بالإدارة المدرسية حيث لا تتوفر في معظمهم مهارة القيادة •

وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية لهذا الجانب بين أفراد العينة الكلية في المأمول وما هو قائم في الواقع، حيث جاءت نسبة متوسط الاستجابة المأمولة معبرة عن مدي أهمية، بينما عبرت النظرة الواقعية عن عدم تحقيق هذا الجانب •

-أجمع أفراد العينة الكلية ومجموعتيها (مديرين/نظار - المشرفين علي الترشيح)علي أن إظهار "المهارات" من الجوانب المهمة التي يجب أن تحتوي عليها اختبارات الترشيح لوظيفة مدير/ناظر مدرسة بالتعليم الأساسي، وقد جاءت نسبة متوسط الاستجابة من وجهة النظر المأمولة لأفراد العينة ككل ومجموعتي العينة معبره عن درجة عالية من الأهمية حيث أنه يجب علي مدير/ناظر المدرسة أن يكون ملماً بالمهارات، لأن هذه المهارات وأهميتها توفرها لا تخضع للمحاولات أو الإجهادات، ولكنها علم يجب معرفته من خلال معرفة مبادئ وأسس الإدارة المدرسية •

كما عبرت نسبة متوسط الاستجابة في الواقع الفعلي علي درجة تحقق عالية من وجهة النظر الواقعية، وأفراد العينة ككل ومجموعتيها في إجماعهم هذا يؤكدون علي ضرورة توفر قياس المهارات الفنية في محتوى اختبارات الترشيح لأنها تمثل جوهر الإدارة المدرسية الناجحة التي من خلالها تتحقق الأهداف التربوية و التعليمية دون أخطاء أو إضاعة للجهد والوقت • وعلي الرغم من عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأهمية المهارات الفنية بين إجماع أفراد المجموعتين عند المقارنة بين الأوزان النسبية الدالة علي ما هو مأمول أو في الواقع وهذا يشير إلي توافق وجهة رأي العينتين معاً بأهمية تحقيق هذا الجانب عند إجراء الاختبارات،و أن هذا مراعي إلي حد كبير في الواقع الفعلي و إن كان بدرجة ادني من المأمول؛ حيث يوجد فارق دال إحصائيا بين النسبة الدالة علي رأي العينة الكلية في أهمية تضمين الاختبارات مهارات فنية وبين احتواء الاختبارات لها في الواقع الفعلي وذلك عند مستوي (٠,٠٠١)، وهذه النتيجة توضح مدي الاهتمام بالمهارات الفنية عند اختيار المرشحين لتولي مناصب مدير/ناظر مدرسة وتوفرها في الأشخاص المختارين، وهذا يتوافق ويتفق مع ما هو سائد بالاتجاهات الحديثة في الإدارة و التي تؤكد علي أهمية هذا الجانب •

- جاءت استجابة أفراد العينة الكلية، ومجموعتيها (مديرين/نظار - مشرفي الاختيار)بجانب أن يتضمن محتوى اختبارات الترشيح لوظيفة مدير/ناظر مدرسة إظهار "المهارات الإدارية"معبرة عن مدي الأهمية - من وجهة النظر المأمولة لأفراد العينة - بوزن نسبي عالي،وهذا يشير إلي اقتناع أفراد العينة بضرورة توفر المهارات الإدارية مثل التخطيط

والتنظيم والمتابعة لكل الأعمال الخاصة بالإدارة المدرسية، لأنها مهارات إدارية مطلوبة وأساسية لعمل مدير /ناظر المدرسة ومن ثم يجب أن تتوفر في الشخص المرشح وان يتضمنها أسلوب الاختيار .

وعلي الرغم من وجود فارق دال إحصائياً عند مستوي (٠,٠٠١) بين ماهو مأمول والمنفذ في الواقع من منظور العينة ككل؛ إلا أن هذا الجانب جاء من وجهة النظر الواقعية لأفراد العينة ككل ومجموعة المديرين بأوزان نسبية محققة بينما يكون الوزن النسبي متوسط أو غير واضح من منظور المشرفين مما أوجد فارق دال إحصائياً عند مستوي ٠,٠٥ ويأتي ذلك في رأي أفراد عينة الدراسة من خلال أهمية ما يقوم به المدير/الناظر من المراقبة والمتابعة المستمرة لكل الأعمال الإدارية والمالية والإشراف علي جميع الأفراد تحت قيادته، وتصحيح الأخطاء أول بأول .

- عبر أفراد العينة ككل ومجموعتي العينة عن مدي أهمية القدرة علي تحمل المسؤولية في محتوى اختبارات الاختيار - من وجهة النظر المأمولة - وقد جاء هذا الجانب بوزن نسبي عالي مما يؤكد اقتناع أفراد العينة بأن قدرة مدير /ناظر المدرسة علي تحمل المسؤولية تمثل جوهر العمل بالإدارة المدرسية، من حيث مسؤوليته عن عملية التخطيط والتنظيم والتوجيه والتقييم لكل جوانب العمل الإداري والفني لوظيفته .

وعلي الرغم من هذه الأهمية التي لا يختلف فيها المشرفون عن المديرين والنظر فيها؛ إلا أن هذا لا يتحقق في الواقع حيث جاءت الأوزان النسبية منخفضة سواء من منظور العينة الكلية أم من منظور مجموعتيها، وكأن ذلك لا يؤخذ في الحسبان في محتوى الاختبارات مما يؤدي إلي الاختيار غير الصحيح، حيث أن هذه القدرة لا يقوم بها أو يقدر عليها الكثيرون من المديرين و النظار، ودائماً ما يتهربون من تحمل المسؤولية المباشرة في إصدار القرارات خوفاً من المسؤولية ولتغلغل المركزية في اغلب القرارات التي لا تتيح قدراً من الحرية في تسيير العمل الإداري، وهذا يختلف عن الاتجاهات العالمية (أمريكا -بريطانيا) التي تجعل هناك مساحة كبيرة لتحرك المسئول الإداري في عملة وتحمل مسؤولياته وإنجازها بنجاح لمرونة اللوائح والقواعد الإدارية التي تتميز باللامركزية و المشاركة في اتخاذ القرارات وتنفيذ المهام .

ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لهذا الجانب من محتوى الاختبارات حيث جاءت نسبة استجابة عيني الدراسة معبرة عن درجة أهمية عالية لهذا الجانب من ناحية المأمول وتوافقت وجهة رأي العينتين معاً بأهمية تحقق هذا الجانب عند إجراء الاختبارات لاختيار المرشحين لتولي مهام الإدارة المدرسية، كما أن مجموعتي العينة تتفق علي عدم تحقق ذلك في

الواقع مما ساهم في وجود فارق دال إحصائياً عند مستوى (٠,٠٠١) من حيث المأمول والواقع الفعلي للتطبيق .

- أولي أفراد العينة الكلية أهمية واحدة لتضمين الاختبارات ما يكشف عن القدرة علي اتخاذ القرار السليم و القدرة علي التصرف في المواقف -جاءتا في المرتبة الخامسة - وإن كان المديرون و المشرفون يؤكدون علي الأولي في المقام الأول، وأفراد العينة في هذا الإجماع يؤكدون أهمية مراعاة ذلك في الإدارة وأن توفر هاتين القدرتين يتأتى من خلال الحد من المعوقات و القرارات الإدارية التي تحد من اتخاذ المديرين و النظار لقراراتهم داخل مدارسهم، مع توفير جو من الحرية في اتخاذ القرار السليم دون الرجوع إلي الإدارات الأعلى في الأمور التي لا تستدعي، خاصة وأن حل الكثير من المشكلات يأتي من خلال المبادرة في اتخاذ القرار السليم ، كما أن ترك المواقف أو المشكلات التربوية و الإدارية دون تدخل أو حل يعد احد أسباب الفاقد التعليمي، ولذا فإن توفر هذه القدرة في شخصية المرشح لوظيفة مدير /ناظر مدرسة مطلب مهم، ويجب أن يتعاون كل مدير /ناظر مدرسة مع أعضاء المدرسة للتصرف بوضع الحلول السريعة لأي موقف عارض قد يعطل أعمال الإدارة المدرسية .

كما تشير النتائج إلي عدم أخذ هذا في الحسبان عند الترشيح و يمكن تبرير ذلك بأن مدير /ناظر المدرسة يواجه الكثير من الصعاب تحد من قدرته علي اتخاذ أي قرار في داخل مدرسته منها تدخل جهات متعددة وكثيرة ، الإدارة التعليمية ومديرية التربية والتعليم، بجانب المجالس المتعددة، فهو لا يؤدي عملة بطريقة يتوفر فيها حرية اتخاذ القرار دون الرجوع إلي الإدارة أو المديرية حتى يتخذ قراره، مما يخلق نوعاً من تضارب القرارات، وقد تكون غير صحيحة ،ولاتسهم في حل المشكلات التي تواجههم وتتطلب حلاً سريعاً وعاجلاً .

وتوجد اختلافات دالة إحصائياً بين إجماع أفراد العينة ككل أو المجموعتين عند المقارنة بين الأوزان النسبية الدالة علي ما هو مأمول ونظيرتها في الواقع و جاءت هذه الفروق لصالح عينة المديرين / النظار وذلك بسبب ما يلزمه من يعملون بالإدارة المدرسية فواقعهم الفعلي يؤكد أهمية أن تحتوى اختبارات المرشحين للإدارة المدرسية علي قياس هاتين القدرتين وتوافرها في الشخص المرشح لضمان نجاح العمل بالإدارة المدرسية .

وهذه النتيجة تبين أن القدرة علي اتخاذ القرار السليم أو القدرة علي التصرف في المواقف الفجائية غير مطبقة واقعياً في عمل الإدارة المدرسية لوجود معوقات متعددة لها وهذا يتعارض مع الاتجاهات العالمية المعاصرة المؤكدة علي أن قدرة مدير /ناظر المدرسة علي اتخاذ القرار السليم و التصرف في المواقف الفجائية يجب أن لا تعوقها أي عراقيل خارجية، وجعل قدر كبير

من حرية اتخاذ القرار مثلما هو في الولايات المتحدة الأمريكية، وكذلك التصرف في كافة المواقف بفكر وتحرك ايجابي سريع حتى يستمر النجاح مع الإدارة المدرسية .

اتفقت أراء العينة الكلية ومجموعتيها على أن (قدرة التفاعل مع الآخرين) من الجوانب المهمة التي يجب أن تظهرها محتويات اختبارات الترشيح لوظيفة مدير / ناظر مدرسة وذلك بسبب أن هذه القدرة تخدم العملية التعليمية من خلال ما يمارس بين المدير / الناظر مع الآخرين من تبادل الأفكار والآراء وفتح باب المناقشات الذي يمثل إثراء لتحقيق التفاعل ويؤدي إلى الارتفاع بالمستوى الإداري والتعليمي وقد جاءت وجهة النظر المأمولة لعينة الدراسة معبرة عن نسبة متوسط استجابة عالية تدل على أهمية هذا الجانب .

بينما جاءت نسبة متوسط الاستجابة للعينة الكلية ومجموعتي العينة لا تعبر عن التحقق الفعلي لهذه القدرة وذلك بسبب أن كثيرا من المديرين / النظار يعتقدون أن هذه القدرة لا تخدم العملية التعليمية أن وقت مدير / ناظر المدرسة مزدحم بالعمل الإداري والفني لا يمكنه من الجانب وهذا يختلف عن ما تدعو إليه الاتجاهات العالمية في الإدارة المدرسية من أهمية قدرة المدير على التفاعل مع الآخرين حتى يتحقق عنصر التعاون والمساندة له في كل أعماله ليتحقق النجاح الإداري والتعليمي المنشود .

ولا يوجد فروق دالة إحصائية بين إجماع أفراد العينة ككل أو مجموعتي العينة عند المقارنة بين الأوزان النسبية الدالة على ما هو مأمول بين العينة الكلية ومجموعتي العينة وذلك للاتفاق على أهمية قدرة المدير / الناظر على التفاعل مع الآخرين في نجاح الإدارة المدرسية وتوافقت وجهة رأى العيتين معا على أهمية وجوب تحقيق هذا الجانب عند إجراء الاختبارات .

ويتضح من خلال العرض السابق محتوى اختبارات الترشيح أن هناك اختلافا ذا دلالة إحصائية فارقة من ناحية المنظور المأمول للعينة ككل والمنظور الواقعي ووضحت هذه الفروق بين المأمول والواقع بسبب أن الاختبارات المختلفة التي تطبق لاختيار المديرين / النظار لا تتمكن من إظهار المهارات والقدرات المطلوبة في الشخص المرشح للإدارة المدرسية في الواقع الفعلي لذا فهي مطلب مهم ومأمول في المستقبل لا بد من تحقيقه عند الاختيار .

ومن خلال ما سبق عرضة من وصف وتحليل و تفسير لمحتوي اختبارات الترشيح لوظيفة مدير / ناظر مدرسة، ومع ما عرض من نتائج يتضح انه يوجد اتفاق مع نتائج دراسة "محمود السالك" (١٩٨٨م) الذي يري ضرورة وضع برامج ومقررات متخصصة لإعداد وتدريب التربويين بهدف إسناد وظيفة مدير المدرسة إليهم مستقبلا، مع قيام المناطق التعليمية بعقد دورات متخصصة لإعداد وتدريب وكلاء المدارس لزيادة الإلمام بمفهوم الإدارة المدرسية ووظائفها المختلفة، كذلك تتفق مع ما توصلت إليه دراسة "حصة محمد صادق" (١٩٩٦م) من

ضرورة الاهتمام بإعداد مزيد من الأدوات التي يمكن استخدامها في عمليات اختيار مديري ووكلاء المدارس و المبنية علي التوصيف الوظيفي للمهنة، مع الاهتمام بالاستفادة من نتائج عمليات الاختيار في تنظيم الدورات التدريبية للمديرين والوكلاء الجدد، وضرورة متابعة الأفراد الذين يتم اختيارهم لمناصب الإدارة المدرسية •

٣- الجوانب التي تراعي في المقابلات الشخصية:-

اهتمت الدول الثلاث التي رجع لها الباحث بالمقابلات الشخصية كوسيلة للترشيح لوظيفة مدير /ناظر مدرسة، ومن ثم فقد خصص الباحث لهذا البند سبع عبارات تغطي أهم الجوانب التي تراعي في المقابلات الشخصية للمرشحين لوظيفة مدير /ناظر مدرسة من ناحية مدي تمتع المرشح بقوة الشخصية والثقة بالنفس، وإلمامه بالمسئوليات الفنية و الإدارية، والمظهر العام للمتقدم للوظيفة، و طلاقة اللفظية، وقدرته علي توصيل التعليمات، والقدرات العقلية العامة •

وتم معالجة النتائج طبقاً للإجراءات الإحصائية، ويوضح الجدول رقم (٣) نتائج هذه

الإجراءات •

جدول رقم (٣)

الأوزان النسبية المأالة على الجوانب التي تراعي في المقابلات الشخصية عند الترشيح لوظيفة مدير / داخلر مدرسة
من منظور العينة الكلية ومجموعي العينة

المتطلب	العينة الكلية						ن	عينة المديرين / النظار						عينة القائمين على الاختيار				ن للمأمول بين العنيتين	ن للواقع بين العنيتين
	الواقع		المأمول		ت	ق		الواقع		المأمول		ت	ق	الواقع		ت	ق		
	ت	ق	ت	ق				ت	ق	ت	ق			ت	ق				
١/٣	٣	٠,٥٩	١	٠,٩٨	***	١١,٦٣	٣	٠,٥٩	١	٠,٩٨	٣	٠,٦١	٠,٠٠	٣	٠,٦١	٠,٩٨	٠,٢٦		
ب	٢	٠,٦١	٢	٠,٩٧	***	١٠,٨٢	٢	٠,٦٠	٢	٠,٩٧	٢	٠,٩٥	٠,٧٢	٢	٠,٦٢	٠,٩٥	٠,٢٦		
ج	١	٠,٧٠	٣	٠,٩٦	***	٨,٤٨	١	٠,٦٩	٢	٠,٩٧	١	٠,٩٢	١,٦٨	١	٠,٧٣	٠,٩٢	٠,٥٦		
د	٥	٠,٥١	٤	٠,٩٥	***	١٢,١٤	٥	٠,٥٢	٤	٠,٩٦	٥	٠,٤٦	٢,٠٤	٤	٠,٤٦	٠,٨٩	٠,٧٧		
هـ	٦	٠,٤٦	٤	٠,٩٥	***	١٤,١٨	٦	٠,٤٨	٤	٠,٩٦	٦	٠,٨٧	٢,٥٥	٥	٠,٣٩	٠,٨٧	١,١٦		
و	٤	٠,٥٣	٦	٠,٩٥	***	١١,٧٣	٤	٠,٥٦	٤	٠,٩٦	٤	٠,٩١	٢,٥٥	٥	٠,٣٩	٠,٩١	٢,١٢		
ز	٧	٠,٣٨	٧	٠,٩٤	***	١٤,٤٨	٧	٠,٣٨	٧	٠,٩٥	٧	٠,٨٥	٢,٥٩	٥	٠,٣٩	٠,٨٥	٠,١٣		
الجملة	---	٠,٥٤	---	٠,٩٦	---	---	---	٠,٥٦	---	٠,٩٧	---	٠,٩١	---	---	٠,٥٢	٠,٩١	---		

مستوى السدالة : * دال عند ٠,٠٥ - ** دال عند ٠,٠١ - دال عند ٠,٠٠١

يتضح من الجدول أن الجوانب التي تراعي في المقابلات الشخصية للمرشحين لتولي مدير/ناظر مدرسة من منظور العينة ككل و مجموعتي العينة مايلي:-

-أجمع أفراد العينة الكلية للدراسة و مجموعتي العينة (مديرين /نظار- المشرفين علي الاختيار) علي أن "مدي تمتع الشخص المرشح بقوة الشخصية و الثقة بالنفس" تأتي في مقدمة ما يراعي في المقابلات الشخصية للمرشحين لوظيفة مدير /ناظر مدرسة بالتعليم الأساسي، وأفراد العينة الكلية، وكذلك مجموعتيها في إجماعهم هذا - من وجهة النظر المأمولة- يؤكدون علي ضرورة أن يتوفر لتلك المقابلات المقاييس العلمية والموضوعية الدقيقة التي تمكن المشرفين علي الاختيار من إجراء الاختيار الصحيح للمرشحين و التأكد من توفر السمات والخصائص الشخصية لكل مرشح، خاصة الجوانب المرتبطة بمدي قوة الشخصية من ثبات انفعالي وقدرات عقلية و صحية، حتى يمكن أن تتم عملية الاختيار للشخص المناسب للإدارة المدرسية بطريقة صحيحة ودقيقة .

ولكن وجهة النظر الواقعية لأفراد العينة ككل ومجموعتيها جاءت غير معبرة عن تحقق واقعي في نجاح أساليب المقابلات الشخصية في التعرف علي مدي ما يتمتع به الشخص المرشح من سمات، وكان الوزن النسبي للاستجابة ضعيفاً وذلك بسبب عدم وجود مقاييس علمية دقيقة يمكن تطبيقها عن طريق لجان الاختيار عند إجراء المقابلات لقياس تلك السمة مما أدي إلي الفشل في أثر الأحيان من إجراء الاختيار الصحيح في الواقع الفعلي، ويتضح ذلك في أن نسبة غير قليلة من المديرين /النظار يفتقدون لقوة الشخصية وثقتهم بأنفسهم، مما أوجد إحساساً لدي العاملين بالمدارس بان وضع الشخص المناسب للإدارة المدرسية لم يجانبه النجاح .

وهذه النتيجة تبين أن هناك اختلاف في مدي الاستفادة من المقابلات الشخصية في التعرف علي معرفة سمات الشخص المرشح في مصر والاتجاهات العالمية السائدة في هذا المجال والتي تؤكد علي أهمية نجاح أسلوب المقابلات في التعرف علي مدي ما يتمتع به الشخص المرشح من صفات شخصية تؤهله عن غيره لتولي منصب الإدارة المدرسية .

ولا يوجد اختلاف دال إحصائي بين إجماع أفراد العينة ككل أو المجموعتين من وجهة النظر المأمولة عند المقارنة بين الأوزان النسبية، وأيضاً من وجهة النظر الواقعية لأفراد العينة ومجموعتها لا يوجد اختلاف دال إحصائي .

ويوجد اختلاف دال إحصائي بين النظرة المأمولة و النظرة الواقعية لجميع الأفراد بالعينات، وهذا يشير إلي أن جانب مدي تمتع الشخص بصفات محددة لتولي منصب مدير /ناظر مدرسة لابد أن ينجح أسلوب المقابلات في التعرف علي هذه الصفات بطريقة علمية صحيحة حتى يتم الاختيار السليم .

- كما أجمع أفراد العينة الكلية ومجموعتي العينة علي أهمية الطلاقة اللفظية للشخص المرشح - من وجهة النظر المأمولة - حيث أن أسلوب المقابلات يمكن أن يوضح توفر هذا الجانب في شخصية المرشح لوظيفة مدير /ناظر بشرط أن تعطي لجان الاختيار الاهتمام الكافي له نظراً لأهميته الكبيرة .

وقد جاءت نسبة متوسط الاستجابة من الناحية الواقعية لجميع فئات العينة معبر عن عدم التحقق الفعلي، وذلك بسبب أن المشرفين علي الاختيار لا يعطون لهذا الجانب الاهتمام الكافي .

وتوجد فروق دالة إحصائية بين مجموعتي العينة، وجاءت هذه الفروق لصالح عينة المديرين/النظار، وذلك بسبب حاجتهم لهذا الجانب وأهميته عند إجراء أسلوب المقابلات والتأكد من تحققها في شخصية المرشح لان الطلاقة اللفظية هي المعبر الأساسي عن الفرد وإمكاناته لتحقيق النجاح الإداري .

- فيما يختص بجانب الاستفادة من أسلوب المقابلات الشخصية في التعرف علي " مدي إلمام الشخص المرشح بالمسئوليات الفنية " أشارت نتائج الجدول إلي أهميته بوزن نسبي معبراً عن درجة استجابة عالية لجميع أفراد العينة ككل و مجموعتيها - من المنظور المأمول - حيث أن التعرف علي هذا الجانب لا يتم من إلا من خلال أسلوب المقابلات الشخصية ولكن بشرط أن تتم من خلال المتابعة العملية في الواقع المدرسي وعلي فترات زمنية مناسبة ليتثنى التأكد من توفر هذا الجانب في شخص المرشح لوظيفة مدير /ناظر مدرسة .

وكانت نسبة متوسط الاستجابة للعينة الكلية - من وجهة النظر الواقعية - ضعيفة أو غير محققة واقعياً وذلك بسبب الفشل في المتابعة الدقيقة و المستمرة لتقويم أداء المرشحين من خلال واقعه العملي بالمدرسة ومدي ما يتحقق من نجاح في مسئولياته .

توجد فروق دالة إحصائية بين إجماع أفراد العينة ككل عند المقارنة بين الأوزان النسبية الدالة علي المنظور المأمول، والمنظور الواقعي و هذا يشير إلي اقتناع أفراد العينة بأن ما يمكن تحقيقه مستقبلاً يختلف عما هو قائم في الواقع الفعلي .

- وعن مدي إلمام الشخص المرشح بالمسئوليات الإدارية، جاء الوزن النسبي معبراً عن درجة استجابة عالية في درجة الأهمية - من المنظور المأمول للعينة ككل ومجموعتي العينة، وذلك بسبب أن الإلمام بهذه المسئوليات الإدارية لوظيفة مدير /ناظر مدرسة هي ضماناً للنجاح في العمل الإداري وتحقيق الأهداف التربوية وقد جاءت درجة الاستجابة بنسبة متوسطة في درجة تحققها من المنظور الواقعي للعينة الكلية وذلك لأن تحقق الفعالية في الأداء يتركز علي مدي إلمام الشخص المرشح بهذه المسئوليات .

بينما عبرت الأوزان النسبية لمجموعتي العينة من المنظور الواقعي عن عدم تحقق هذا الجانب في أسلوب المقابلات الشخصية، وهذا يشير أن مجموعتي العينة اختلفت في الرأي عن العينة ككل من الناحية الواقعية وذلك لإحساسهم بواقع هذه المقابلات ومعرفة ما يجري من خلالها عند الاختيار .

ولا توجد فروق دالة إحصائية بين المجموعتين (مديرين /نظار - مشرفي الاختيار) حيث جاء هذا الجانب معبراً عن درجة أهمية عالية من المنظور المأمول للعينيتين، وهذه النتيجة تتوافق مع الاتجاهات الإدارية الحديثة المؤكدة علي دور المقابلات الشخصية في إبراز مدي إلمام المرشحين لوظائف الإدارة المدرسية للمسئوليات الإدارية لما تمثله من أهمية مثلما هو سائد في النظام الإداري و التعليمي في أمريكا وبريطانيا .

- أجمع أفراد العينة ككل و مجموعتيها أن "المظهر العام للشخص المتقدم" يعد من الركائز التي يستند إليها أسلوب المقابلة ومن الجوانب المهمة التي يجب أن تقوم عليها عملية الاختيار - من وجهة النظر المأمولة للعينة - فالمظهر الجيد للشخص المتقدم لوظيفة مدير /ناظر مدرسة يعد عنواناً ومثلاً للمدرسة والعاملين وقد حصل هذا الجانب من المنظور الواقعي لأفراد العينة ككل ومجموعتيها علي وزن نسبي معبراً عن عدم التحقق ، وذلك بسبب أن أسلوب المقابلات الشخصية عند اختيار المرشحين لتولي منصب مدير /ناظر مدرسة لا يلزم بالتحقق و التدقيق من هذا الجانب، مما أوجد فئة من المديرين / النظار لا يهتمون بمظهرهم الشخصي، ولا يمكن أن يمثلوا عنواناً لمكانتهم في المدرسة والمجتمع .

وتوجد فروق دالة إحصائية عند المقارنة للأوزان النسبية بين أفراد العينة ومجموعتي العينة وجاءت هذه الفروق لصالح عينة المديرين / النظار بسبب حاجتهم لهذا الجانب وأهميته عند إجراء المقابلات فهي مطلب مأمول ينبغي أن يلتزم به من جانب المشرفين علي الاختيار .

- تشير النتائج بالجدول أن أفراد العينة الكلية ومجموعتيها يجمعون علي أهمية "القدرة علي توصيل التعليمات" في شخصية الفرد المرشح لوظيفة مدير /ناظر مدرسة فهي تمثل مرتكزاً مهماً لسير العملية التعليمية داخل المدرسة - من وجهة المنظور المأمول لعينة الدراسة - وحتى يستطيع كل مدير /ناظر مدرسة شرح وتوضيح التعليمات للمدرّسين وطرحها للمناقشة واخذ الرأي في جوانب التنفيذ للتعليمات الصادرة له .

بينما جاءت وجهة النظر الواقعية مختلفة حيث عبرت عن عدم تحققها من حيث الاستفادة من المقابلات الشخصية في التعرف علي هذا الجانب في شخصية المرشح، وذلك بسبب أن كثيراً من المديرين/النظار لا يستطيعون شرح وتوضيح التعليمات لمروء سهم مما يوجد

أخطاء في العمل علي المستوى الإداري و الفني، بالإضافة إلي أن هناك فئة من المديرين و النظار يحتفظون بالتعليمات الصادرة للمدرسة لأنفسهم و لا يطرحونها للمناقشة و اخذ الرأي .

وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية لهذا الجانب، وجاءت هذه الفروق لصالح عينة المديرين/النظار، وذلك يرجع لحاجة المدير بنو النظار أن يبرز أسلوب المقابلات الشخصية هذا الجانب في شخصية المرشح للوظيفة فهي مطلب مأمول ينبغي أن يطبق ويركز عليه .

- جاء جانب القدرات العقلية للمرشح من حيث الأهمية في المأمول بوزن نسبي معبراً عن مدي أهمية هذا الجانب - من المنظور المأمول لجميع أفراد العينة - حيث أن أسلوب المقابلات يجب أن يركز علي جانب التعرف الكامل علي القدرات العقلية في شخصية المرشح لوظيفة مدير /ناظر مدرسة وهذا يستدعي أن يتوفر للقائمين علي عملية الاختيار مقياس علمية تستخدم لقياس الذكاء العام و القدرات العقلية الخاصة، وان يكون القائمون علي الاختيار لديهم الدراية و العلم بتطبيق هذه المقاييس .

وقد حصل هذا الجانب من حيث مدي تحققه في الواقع علي نسبة استجابة ضعيفة وغير محققة في المقابلات الشخصية - من وجهة النظر الواقعية للعينة الكلية ومجموعتيها، وذلك بسبب أن أسلوب المقابلات عند الاختيار لا يستفاد به فعلياً في التعرف علي القدرات العقلية للمرشح، نظراً لأحتياج القائمين علي الاختيار إلي مقياس علمية يستطيعون من خلالها التعرف علي هذه القدرات، كما أن القائمين بالاختيار تنقصهم الدراية و العلم بكيفية التطبيق لهذه المقاييس، لذا فهو جانب غير محقق واقعياً .

ويوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية لهذا الجانب "القدرات العقلية للمرشح" بين عيني الدراسة (مديرون /نظار - مشرفين علي الاختيار) حيث أعطت استجابة عينة المديرين والنظار درجة اعلي لهذا الجانب عن عينة مشرفي الاختيار، وذلك بسبب إدراك فئة المديرين / النظار لأهمية هذا الجانب وما يحققه عند توفره في الشخص المرشح و الذي يمثل درجة مهمة لتحقيق النجاح في الإدارة المدرسية .

ويتضح من خلال الجوانب التي يجب أن تراعي في المقابلات الشخصية عند الاختيار أن هناك اختلافاً ذا دلالة إحصائية فارقة من ناحية وجهة نظر العينة الكلية للدراسة في المأمول، والناحية الواقعية، ووضحت هذه الفروق الكبيرة بين المأمول و الواقع بسبب أن أسلوب المقابلات وما تحتويه من جوانب عند الاختيار لا يمكن الاعتماد عليه وحده للتعرف علي وجود الجوانب السابقة في الواقع الفعلي، لذا فقد جاءت هذه الجوانب مطلباً مهماً ومأمولاً في المستقبل لابد من تحقيقه .

وبناء علي ذلك نجد أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين أسلوب المقابلات ومدي الإفادة منه عند الاختيار من الناحية المأمولة، والناحية الواقعية الفعلية .

٤-لجان الاختيار وطبيعتها .

نظراً لأهمية الدور الذي تقوم به لجان الاختيار من تأثير فعال وأساسي في عملية الاختيار الصحيح للأشخاص المرشحين لتولي منصب مدير /ناظر مدرسة بالتعليم الأساسي و طبيعة هذه اللجان فقد خصص الباحث لهذا البند ثمان عبارات تغطي لجان الاختيار للمرشحين لوظيفة مدير /ناظر مدرسة وطبيعتها من حيث أعضاء يعملون بالمجال الإداري، و التوجيه الفني وبالمجالين الإداري و الفني، وأساتذة كليات التربية المتخصصون، وطبيعة هذه اللجان من حيث أنها من داخل مديرية التربية والتعليم، أو من داخل الإدارات التعليمية بالمدينة، أو مشتركة بين المديرية و الإدارات التعليمية، أو من داخل المدرسة التي سترقى إليها .

وتم معالجة النتائج طبقاً للإجراءات الإحصائية المشار إليها في الفصل السابق، ويوضح الجدول رقم (٤) نتائج هذه الإجراءات .

الأوزان النسبية الدالة على لجان الاختيار وطبيعتها لاختيار المرشحين لوظيفة مدير / ناظر مدرسة
من منظور العينة الكلية ومجموعتي العينة للعبارات (٤)، (٦) بالاستبانة

جدول رقم (٤)

المتطلب	العينة الكلية						عينة المديرين / النظار						عينة القائمين على الاختيار						ز للعينة بين العينتين	ز للواقع بين العينتين	
	المأمول			الواقع			ز	المأمول			الواقع			المأمول			الواقع				
	ت	ق	ب	ت	ق	ب		ت	ق	ب	ت	ق	ب	ت	ق	ب					
أ / ٤	٧	٠,٧٥	٤	٠,٨٣	٧	٠,٧٥	٤	٠,٨٨	٥	٠,٧٥	٣	٠,٨٨	٥	٠,٧٥	٣	٠,٨٨	٠,٨٨	٠,٠٠			
ب	٥	٠,٧٧	٣	٠,٩٤	٤	٠,٧٧	٣	٠,٨٥	٧	٠,٧٤	٤	٠,٨٥	٧	٠,٧٤	٤	٠,٨٥	٢,٢١	٠,٤٦			
ج	١	٠,٩٠	٢	٠,٩٩	١	٠,٩١	٢	٠,٩٥	٣	٠,٨٥	١	٠,٨٥	٣	٠,٨٥	١	٠,٨٥	٢,٠٢	١,٢٩			
د	٢	٠,٣٦	٧	٠,٩٩	١	٠,٣٦	٧	٠,٩٦	١	٠,٣٧	٧	٠,٩٦	١	٠,٣٧	٧	٠,٩٦	١,٥٩	٠,١٣			
أ / ٦	٤	٠,٩١	١	٠,٩٤	٤	٠,٩٢	١	٠,٩٦	١	٠,٨٥	١	٠,٩٦	١	٠,٨٥	١	٠,٩٦	٠,٩٢	١,٥٧			
ب	٥	٠,٥٨	٦	٠,٩٢	٦	٠,٥٩	٦	٠,٨٨	٥	٠,٥٣	٦	٠,٨٨	٥	٠,٥٣	٦	٠,٨٨	١,١٢	٠,٧٨			
ج	٣	٠,٦٦	٥	٠,٩٧	٣	٠,٦٥	٥	٠,٩٥	٣	٠,٧١	٥	٠,٩٥	٣	٠,٧١	٥	٠,٩٥	٠,٥٦	٠,٨٢			
د	٨	٠,٣٤	٨	٠,٦٨	٨	٠,٣٤	٨	٠,٧٦	٨	٠,٣٤	٨	٠,٧٦	٨	٠,٣٤	٨	٠,٧٦	٠,٤٤	٠,٠٠			
الجملة	--	٧٠	--	٠,٩٤	--	٠,٧٠	--	٩١	--	٠,٦٧	--	٩١	--	٠,٦٧	--	٩١	--	--			

مستوى الدلالة : * دال عند ٠,٠٥ -- ** دال عند ٠,٠١ - - دال عند ٠,٠٠١

يتضح من الجدول أن لجان الاختيار وطبيعتها من منظور العينة الكلية ومجموعتيها تقوم علي مايلي:-

- جاء الوزن النسبي لجانب "أعضاء يعملون بالمجالين الإداري والفني" معبرة عن مدي أهميتها وتحققها من المنظور المأمول و الواقعي لعينة الدراسة ككل ومجموعتيها وذلك لكي يتحقق الاختيار الصحيح للشخص المناسب للإدارة المدرسية و الذي تتوافر فيه القدرات الإدارية والفنية اللازمة لنجاح الإدارة المدرسية •

ولا يوجد اختلاف دال إحصائي بين عينتي الدراسة لهذا الجانب لتطابق وجهة النظر في أهمية هذا الجانب في لجنة الاختيار •

- عبرت عينة الدراسة ككل فيما يختص باشتراك "أساتذة كليات التربية المتخصصين" في لجان الاختيار للمرشحين لتولي مهام الإدارة المدرسية- من وجهة المنظور المأمول - عن درجة أهمية عالية وذلك لما يتمتع به أساتذة كليات التربية من قدرات علمية متخصصة تفيد بطريقة صحيحة في عملية الاختيار •

- بينما جاء هذا الجانب من لجان الاختيار من المنظور الواقعي لعينة الدراسة الكلية ومجموعتيها معبراً عن عدم التحقق، وكانت نسبة متوسط الاستجابة ضعيفة، وذلك بسبب أن تكوين لجنة الاختيار لا يمثل فيه في الواقع الفعلي أي من أساتذة كليات التربية المتخصصين، وأن من يقوم بهذه العملية أفراد من مكتب التدريب و التنسيق بالمديريات التعليمية، ولا يتم الاستعانة بكوادر علمية من خارج مديريات التربية والتعليم ولا يوجد اختلاف دال إحصائي بين إجماع أفراد العينة ككل و مجموعتيها عند المقارنة بين الأوزان النسبية الدالة علي وجهة النظر الواقعية، وهذا يؤكد اقتناع أفراد العينة ككل ومجموعتيها بأن اشترك أساتذة كليات التربية المتخصصين في لجان اختيار المرشحين للإدارة المدرسية أمر مهم و ضروري يساعد علي نجاح هذه اللجان في مهمتها •

- اتفقت وجهة نظر العينة الكلية ومجموعتيها من المنظور المأمول بخصوص طبيعة لجان الاختيار من حيث المؤسسات التربوية التي تقوم بها أن يتولى هذه المهمة "مسؤولين من مديرية التربية والتعليم" وحصل هذا الجانب علي نسبة متوسط استجابة معبرة عن الأهمية، وأفراد العينة ككل ومجموعتي العينة (مديرين/نظار - المشرفين علي الاختيار) في إجماعهم هذا يؤكدون اقتناعهم بأن مديرية التربية والتعليم بصفتها هي الجهة المسؤولة من قبل الوزارة في إجراء الترقيات و الاختيار للوظائف القيادية، فمن الضروري أن تكون لجان الاختيار من داخلها •

وجاء هذا الجانب من المنظور الواقعي لجميع أفراد العينة الكلية ومجموعتي العينة معبراً عن درجة تحقق عالية، وذلك لأن لجنة اختيار المرشحين للإدارة المدرسية يتم في الواقع الفعلي بواسطة لجنة تتكون من مشرفي التدريب بالمديرية، مع الاستعانة ببعض كوادرات التوجيه العام للمرحلة الدراسية (مرحلة التعليم الأساسي) من داخل ديوان المديرية ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجماع أفراد العينة ككل، عند المقارنة بين الأوزان النسبية الدالة علي ما هو مأمول ونظيرتها في الواقع، ولا توجد اختلاف دال إحصائي بين إجماع مجموعتي العينة في المأمول، و أيضاً من المنظور الواقعي .

وهذه النتيجة تبين تمسك أفراد العينة ككل ومجموعتها بما هو سائد من طبيعة تكوين لجان الاختيار من داخل مديرية التربية و التعليم وهذا يتفق مع الاتجاهات العالمية وما هو مطبق في دولها مثل السائد في جمهورية الصين، والولايات المتحدة الأمريكية .

- وبخصوص تكوين لجان الاختيار من "أعضاء يعملون بالتوجيه الفني، فقد حصل علي وزن نسبي معبراً عن مدي الأهمية - من وجهة النظر المأمولة للعينة ككل ومجموعتها - وأيضاً حصل علي وزن نسبي للاستجابة في الواقع الفعلي عبرت عن درجة من التحقق، وذلك بسبب الإحساس من أفراد العينة بأن وجود تلك العناصر ضمن مكونات لجنة الاختيار للشخص المرشح للإدارة المدرسية يضمن توفر المهارات الفنية في الشخص المختار لتولي الوظيفة، وأيضاً لأهمية دور التوجيه الفني في التعاون بمجالات الإدارة المدرسية .

ويوجد فروق دالة إحصائية بين وجهة نظر عيني الدراسة من الناحية المأمولة، وجاءت هذه الفروق لصالح عينة المديرين /النظار بسبب أن تكوين لجنة الاختيار من أعضاء يعملون بالتوجيه الفني يمثل أهمية لتحقيق نجاح الإدارة المدرسية عن طريق التأكد من توفر المهارات الفنية لدي الأشخاص المرشحين لوظيفة مدير /ناظر مدرسة .

- اجمع أفراد العينة الكلية للدراسة - من وجهة النظر المأمولة - علي أهمية أن تكون لجنة الاختيار للمرشحين من داخل الإدارة التعليمية بالمدينة حيث أن الأهمية في ذلك تنبع من أن الإدارات التعليمية وتمثيلها في لجنة اختيار المرشحين للإدارة المدرسية له دور فعال في اختيار الشخص المناسب لإدارة كل مدرسة حسب طبيعة وإمكانات ومكان المدرسة وقدرات الشخص المناسبة لموقع العمل .

- وقد عبر ترتيب هذا الجانب من المنظور الواقعي لأفراد العينة الكلية عن وزن نسبي غير محقق فعلياً ، وذلك بسبب أن اللجان الخاصة بالترقي تكون دائماً من داخل المديرية التعليمية بكل محافظة .

- واتفقت وجهة نظر المجموعة الأولى (المديرين/ النظار) وجهة نظر المجموعة الثانية (المشرفين علي الاختيار) في عدم تحقق هذا الجانب من الناحية الواقعية وهو ما عبر عن الوزن النسبي من المنظور الواقعي في كلا المجموعتين •

- إن أفراد العينة الكلية ومجموعتيها (المديرون/ النظار - المشرفون علي الاختيار) يجمعون علي أن من يقوم باختيار مدير/ ناظر مدرسة لجنة مكونة من أعضاء "يعملون بالمجال الإداري"، وجاء هذا الجانب بوزن نسبي معبراً عن مدي الأهمية - من وجهة النظر المأمولة لعينة الدراسة - حيث أن تكوين لجنة الاختيار ينبغي أن يكون من أعضاء مؤهلين إدارياً لكي تتم عملية الاختيار بأسلوب وأسس علمية •

وقد جاءت نسبة متوسط الاستجابة في الواقع بدرجة محققة من المنظور الواقعي للعينة ككل ومجموعتيها، وذلك لتحقيق الاختيار الصحيح للشخص المناسب للإدارة المدرسية وتعريفه بمهام وظيفته •

ويتضح من الجدول أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر عيني الدراسة، وجاءت هذه الفروق لصالح عينة المديرين/ النظار، بسبب أن تكوين لجنة الاختيار من هذه الفئات يمثل للعاملين بالإدارة المدرسية أهمية كبيرة نظراً لقيام الإدارة المدرسية علي مهام أساسية تستلزم أن من يقوم بالاختيار لابد أن يكون متخصصاً في المجال الإداري و التوجيه الفني، وهذا يتفق مع ما تنادي به الاتجاهات العالمية في تكوين لجان الاختيار •

- أشارت النتائج الخاصة بالجانب أن تكون لجنة الاختيار من أعضاء من داخل المدرسة التي سيرقي إليها عن وزن نسبي معبراً عن الأهمية من وجهة نظر العينة الكلية من المنظور المأمول، وذلك لأنه يمكن عن طريق تمثيل ذي الخبرة في الإدارة المدرسية في لجنة الاختيار أن تزيد ضمانات الاختيار الصحيح فهو مطلب ينبغي تحقيقه مستقبلاً •

- وقد جاء هذا الجانب من المنظور الواقعي للعينة ككل ومجموعتيها بوزن نسبي ضعيف ومعبراً عن عدم التحقق، وذلك لان طبيعة تكوين لجان الاختيار لا يشترك فيه أعضاء من الإدارات المدرسية من ذوي الخبرة في الواقع الفعلي •

- ويتضح من الجدول السابق من ناحية - وجهة النظر المأمولة - لجميع فئات العينة انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لجوانب طبيعة لجنة الاختيار للمرشحين لوظيفة مدير/ ناظر مدرسة و من أي الجهات التعليمية تتكون •

- وأوضح رأي العينة ككل وفئاتها أن كل الجهات المذكورة من مديرية التربية والتعليم، والإدارة التعليمية، والمدرسة التي سيترقى لها المرشح لابد أن يكون لهم الدور الإيجابي في الاختيار بما يتناسب وطبيعة كل مكان حيث المجتمع المحلي وطبيعة التكاليفات المطلوب

إنجازها في كل منطقة تعليمية وغيرها من المتطلبات التي تحتاج الاختيار المناسب بناءً على تكوين لجان الاختيار و طبيعتها بالطريقة العلمية التي تحقق هدفها بنجاح .
وأوضحت النتائج السابقة في واقعها الفعلي أن هناك اختلافاً واضحاً بينها وبين ما يطبق واقعياً من خلال الاتجاهات العالمية، واتجاهات الفكر الإداري الحديثة في الإدارة المدرسية .
- فمن خلال الاتجاه الإداري المركزي ممثلاً في دولة الصين تقوم أساليب الاختيار لوظيفة مدير مدرسة على أساس امتحان مسابقة علمية للحصول على درجة علمية، كما يقوم على نظام الانتخاب للشخص المناسب من المكاتب الفرعية التعليمية على مستوى المقاطعات، أما في الاتجاه الإداري القائم على المشاركة ممثلاً في بريطانيا فإن أسلوب الاختيار لمنصب المديرين في كلا الاتجاهين، يقوم على أساس أن الجامعات و الهيئات المتخصصة بها تقوم بالدور الفعال في إجراء أساليب الاختيار بطريقة ناجحة يأخذ بنتائجها بكل الثقة .

٥- خصائص القائم بالاختيار .

تعد خصائص وسمات القائم بالاختيار للمرشحين لوظيفة مدير /ناظر مدرسة من المقومات و المرتكزات المهمة لنجاح عملية الاختيار على أسس وقواعد علمية دقيقة لذا حدد الباحث لهذا البند خمس عبارات توضح خصائص القائم بالاختيار للمرشحين لوظيفة مدير /ناظر مدرسة بالتعليم الأساسي من ناحية الخبرة في مجال تطبيق أساليب الاختيار وإلمامة بمسئوليات وظيفية المدير /الناظر ومدي تلقيه تأهيلاً تربوياً اعلي من الشخص المرشح وخبرته في نواحي الإدارة المدرسية وبحوثه ومؤلفاته في مجال الإدارة المدرسية على المستوي الإجرائي، وقد طبق ذلك على عينة الدراسة الكلية ومجموعتيها من المديرين/النظار و المشرفين على الاختيار، وتم معالجة النتائج طبقاً للإجراءات الإحصائية المشار إليها في الفصل السابق ويوضح الجدول رقم (٥) نتائج هذه الاجراءات .

جدول رقم (٥)
الأوزان النسبية الدالة على خصائص القائم بالاختيار للموظفين لوظيفة مدير / ناظر مدرسة
من منظور العينة الكلية ومجموعتي العينة

ز للعينة	ز للعينة	عينة القائمين على الاختيار						عينة المديرين / الناظر						عينة الكلية						المتطلب
		الواقع			المأمول			الواقع			المأمول			ز	الواقع		المأمول			
		ت	ق	ت	ق	ت	ق	ت	ق	ت	ق	ت	ق		ت	ق				
٠,٢٧	١,٥٩	٢	٠,٦١	١	٠,٩٧	٢	٠,٦٣	١	٠,٩٩	***	٢	٠,٦٣ ٢	١	٠,٩٩	١/٥					
٠,٤٨	١,٣	١	٠,٧٧	١	٠,٩٧	١	٠,٨٠	١	٠,٩٩	***	١	٠,٧٩	١	٠,٩٩	ب					
٠,٢٦	* ٢,٠٢	٤	٠,٥٥	٣	٠,٩٥	٤	٠,٥٣	١	٠,٩٩	***	٤	٠,٥٤	١	٠,٩٩	ج					
٠,١٣	* ٢,٤١	٣	٠,٥٨	٤	٠,٩٤	٣	٠,٥٩	١	٠,٩٩	***	٣	٠,٥٩	٤	٠,٩٨	د					
٠,١٤	*** ٥,٢٧	٥	٠,٣٣	٥	٠,٨٤	٥	٠,٣٤	١	٠,٩٩	***	٥	٠,٣٤	٥	٠,٩٧	هـ					
---	---	---	٥٧	---	٠,٩٤	---	٥٨	---	٠,٩٩	---	---	٠,٥٨	---	٠,٩٩	الجملة					

مستوى الدلالة : * دال عند ٠,٠٥ - ** دال عند ٠,٠١ - *** دال عند ٠,٠٠١

يلاحظ من الجدول مايلي:-

- أن أفراد العينة الكلية ومجموعتيها (مديرين /نظار و المشرفين علي الاختيار)يجمعون علي أن الشخص المسئول عن الاختيار لابد أن يكون لديه "خبرة في مجال تطبيق أساليب الاختيار "ويأتي ذلك في مقدمة خصائص القائم بالاختيار - من وجهة النظر المأمولة - وقد عبرت العينة ككل ومجموعتي العينة عن ذلك بوزن نسبي معبراً عن استجابة عالية الأهمية بسبب انه من المهم أن يتمتع كل شخص مسئول عن عملية الاختيار بمقومات تتمثل في الخبرة والمقدرة علي تطبيق طرق الاختيار بصورة علمية دقيقة يطمئن فيها إلي التوصل لنتائج صحيحة لاختيار المرشحين للإدارة المدرسية .

وقد جاء هذا الجانب - من وجهة النظر الواقعية - للعينة ككل ومجموعتيها معبراً عن نسبة متوسط استجابة ضعيفة وغير محققة، وذلك لان الأشخاص الموكل لهم عملية الاختيار في عمومهم ليست لديهم دراية علمية كافية بتطبيق أساليب الاختيار السليمة، مما يجعل التطبيق لهذه الأساليب يتم بصورة شكلية غير دقيقة النتائج .

ويوجد اختلاف دال إحصائي بين إجماع أفراد العينة الكلية ومجموعتيها عند المقارنة بين الأوزان النسبية الدالة علي ما هو مأمول وما هو مطبق في الواقع الفعلي، وهذا يشير إلي اقتناع أفراد العينة الكلية ومجموعتيها بان خصائص القائم بالاختيار للمرشحين لتولي وظائف الإدارة المدرسية لابد أن يتوفر فيهم مقوم الخبرة في مجال أساليب الاختيار حتى يتم الاختيار الصحيح وبصورة فعلية دقيقة .

- جاء ت السمة الخاصة بأن يكون القائم بالاختيار لديه "الإمام بمسئوليات وظيفة المدير/الناظر"بنسبة استجابة معبرة عن درجة أهمية عالية ومحقة -من المنظور المأمول والواقعي- للعينة ككل ومجموعتيها وذلك لقناعتهن أن الإمام بمسئوليات الوظيفة التي يجري الاختيار لأفرادها ذات اثر كبير في عملية الاختيار، حيث يجب أن يكون الشخص المسئول عن الاختيار ملماً بالأمر الإدارية، وبالقوانين التي تنظمها لإجراء الاختيار الصحيح ليحدث في النهاية حسن الاختيار للشخص المرشح بالمقومات المناسبة و المطلوبة للوظيفة .

ويوجد اختلاف دال إحصائي بين إجماع أفراد العينة الكلية ومجموعتي العينة عند المقارنة بين الأوزان النسبية الدالة علي ما هو مأمول وما هو مطبق فعلياً وواقعياً، وهذا لاختلاف درجات نسبة الاستجابة بين فئات العينة في المأمول والواقع .

- تشير النتائج إلي أن من المقومات المهمة التي لابد من توافرها في الشخص المسئول عن الاختيار أن يكون قد تلقى "تأهيلاً تربوياً اعلي من الشخص المرشح"وقد حصل هذا الجانب - من وجهة النظر المأمولة للعينة ككل ومجموعتيها - علي وزن نسبي معبراً عن درجة

أهمية عالية وهذا الإجماع الايجابي يؤكد أن من الضروري أن يكون المسئولين عن الاختيار مؤهلين علمياً وتربوياً، مما يستدعي الاستعانة بأساتذة كليات التربية المتخصصين في جوانب الإدارة التعليمية، وحتى يتوفر لدى الشخص المرشح لوظيفة مدير /ناظر قدر من الاستفادة، وإحساس بأن المسئولين عن الاختيار يتمتعون بمقومات اعلي منه علمياً وعملياً .

وأوضح من خلال الأوزان النسبية للعينة الكلية ومجموعيتها من المنظور الواقعي عدم تحقق هذا الجانب في الواقع الفعلي، فجانبا نسبة الموافقة علي هذا الجانب ضعيفة، وجاء هذا الإجماع في الرأي بعدم التحقق الواقعي بسبب أن بعض القائمين علي عملية الاختيار تنقصهم مقومات علمية وتربوية، ولم يكن منصبهم الذي يتولون فيه عملهم إلا وصولاً بالأقدمية والترقي الدوري، لهذا ففي أكثر الأحيان يوجد من الأعضاء القائمين بالتقييم والاختيار من هو اقل علماً وتأهيلاً تربوياً من الشخص المرشح الذي قد يكون حاصلاً علي مؤهلات تربوية وعلمية أفضل من أعضاء لجنة الاختيار فيجب أن يراعي ذلك .

ويوجد فروق ذات دلالة إحصائية لهذا الجانب عند المقارنة بين الأوزان النسبية للعينة الكلية ومجموعيتها من ناحية المنظور المأمول، والمنظور الواقعي، وجاءت هذه الفروق بسبب أهمية هذا الجانب من وجهة النظر المأمولة وضرورة تطبيقه، وعدم تحققة فعلياً من وجهة النظر الواقعية، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية - من وجهة النظر المأمولة - بين مجموعتي العينة (عينة المديرين/النظار -عينة المشرفين علي الاختيار) وجاءت هذه الفروق لمدي إحساس عينة المديرين/النظار بأهمية هذا الجانب في الشخص المسئول عن أسلوب الاختيار حيث يمثل تلقي الشخص المسئول عن الاختيار تأهيلاً تربوياً اعلي من الشخص المرشح، قيامه بالاختيار الصحيح للشخص المناسب للوظيفة بناءً علي توفر المعرفة و التأهيل العلمي .

- يتضح من الجدول أن سمة "الخبرة في نواحي الإدارة المدرسية" من وجهة نظر العينة ككل ومجموعيتها في المأمول، عبرت عن درجة أهمية عالية وجاءت في الترتيب الرابع وذلك لأنه ينبغي أن يعطي الاهتمام عند تشكيل لجنة الاختيار المسئولة عن اختيار المديرين و النظار، من حيث أن يتوفر فيهم جانب الخبرة في نواحي الإدارة المدرسية حتى يكون هناك دقة ومصادقية لقراراتهم .

وقد جاء الوزن النسبي لدرجة الاستجابة من الناحية الواقعية ضعيفاً معبراً عن عدم التحقق لهذا الجانب في جميع فئات العينة، وذلك لان هذا الجانب لا يلقي الاهتمام الواجب عند تكوين لجنة الاختيار المسئولة عن اختيار المديرين و النظار مما أوجد شعوراً لدى المرشحين أن خبرة ومعرفة أفراد لجنة الاختيار في نواحي الإدارة المدرسية غير متوفرة أو ضعيفة .

وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية لهذا الجانب بين عيني الدراسة (عينة المديرين/النظار - المشرفين علي الاختيار) وجاءت هذه الفروق لمدي إحساس عينة المديرين/النظار بأهمية هذا الجانب حيث يعد توفر الخبرة في نواحي الإدارة المدرسية من المقومات الأساسية والمهمة في الشخص المسئول عن الاختيار لنجاح عملية الاختيار للمرشحين بطريقة سليمة .

- أجمع أفراد العينة ومجموعتها علي أن من خصائص القائم بالاختيار أن يكون "له بحوثاً في مجال الإدارة المدرسية علي المستوى الإجرائي" وجاء الوزن النسبي لهذا الجانب معبرة عن درجة أهمية عالية وفي الترتيب الخامس - من وجهة النظر المأمولة - حيث أن هذا الجانب يمثل أهمية كبيرة كدليل علي أن هؤلاء القائمين علي الاختيار مؤهلين تأهيلاً علمياً مناسباً لذلك، وهذا ادعي لتوفير ذلك الجانب أن يستعان بالكوادر العلمية المتخصصة من الجامعة ومعاهد البحوث التربوية و الإدارية .

وقد جاء هذا الجانب بوزن نسبي ضعيف وغير محقق من ناحية المنظور الواقعي للعينة ككل ومجموعتها، وذلك يرجع إلي أن جانب القيام بالبحوث والمؤلفات التربوية والإدارية من ناحية المسئولين عن الاختيار، تمثل مقومات يصعب تحقيقها مع الكثيرين في الواقع الفعلي .

وهناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعتي العينة (المديرين /النظار وعينة المشرفين علي الاختيار) وترجع هذه الفروق لحاجة أفراد عينة المديرين /النظار الشديدة إلي هذا المطلب لما يحققه من وجود الثقة الكبيرة في القائمين علي عملية الاختيار ومدي امكاناتهم العلمية، والعملية لقيامهم بهذه المهمة علي الوجه الصحيح و لزيادة الاطمئنان إلي لجنة الاختيار وما تضمنه من أفراد لديهم المهارة و المعرفة الكافية لما يقومون به لاختيار الشخص المناسب للإدارة المدرسية .

ويتضح من خلال جوانب خصائص القائم بالاختيار، أن هناك اختلافاً ذا دلالة إحصائية بين هذه الجوانب من الناحية المأمولة، والناحية الواقعية، وقد وضحت الفروق الكبيرة بين المأمول و الواقع لهذه الجوانب بسبب أن جميع المقومات المذكورة السابقة جاءت كمطلب مأمول ينبغي تحقيقه مستقبلاً، بينما ما هو كائن أو واقعي لهذه المقومات جاء غير محقق فعلياً مما أوجد هوو بين المأمول و الواقع ظهرت في الفروق ذات الدلالة .

كما أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين استجابات عيني الدراسة (مديرين /نظار - المشرفين علي الاختيار) فيما يجب أن يتوفر في الشخص المسئول عن أسلوب الاختيار من خصائص .

٦- سمات وخصائص المرشح:-

أبرزت الدراسة للاتجاهات العالمية و التي تناولها الباحث أن هناك سمات وخصائص أساسية وضرورية لابد من توفرها في الشخص المرشح لتولي منصب الإدارة المدرسية وتوضع كجوانب لابد أن تتوافر في الشخص المرشح حتى تؤكد نجاحه عند تولي منصب مدير /ناظر مدرسة لهذا خصص الباحث لهذا البند تسع عبارات تغطي السمات و الخصائص التي يجب أن يكون المرشح لوظيفة مدير /ناظر مدرسة مزوداً بها ومنها معرفة بأساليب إدارة الوقت بفاعلية وتحديد أهداف إدارية، وطرق مواجهة المشكلات، وأسس جودة التعليم وإدارته، وكيفية مراعاة البعد الإنساني للإدارة، والاستخدام الأفضل للموارد المادية و البشرية، والقدرة علي خدمة البيئة، وتوفير عناصر الابتكار و التجديد، هذا وقد طبق ذلك علي غينة الدراسة ككل ومجموعتيها من المديرين و المشرفين علي عملية الاختيار، وتم معالجة النتائج طبقاً للإجراءات الإحصائية المشار إليها في الفصل السابق .

ويوضح الجدول رقم (٦) نتائج هذه الإجراءات .

جدول رقم (٦)
الأوزان النسبية الدالة على سمات وخصائص الموشم لوظيفة مدير / ناظر مدرسة
من منظور العينة الكلية ومجموعتي العينة

المتطلب	عينة الكلية										الجملة
	عينة المديرين / الناظر					عينة القائمين على الاختيار					
	الواقع		المأمول		ز	الواقع		المأمول		ز	
	ت	ق	ت	ق		ت	ق	ت	ق		
١ / ٧	١	٠,٤٦	٨	٠,٩٤	*** ١٢,٨٣	١	٠,٤٧	٩	٠,٩٥	٠,٩٤	
ب	٤	٠,٤٣	١	٠,٩٨	*** ١٤,٧٧	٤	٠,٤٣	١	٠,٩٨	٠,٩٨	
جـ	٥	٠,٣٨	٢	٠,٩٧	*** ١٥,٤٣	٥	٠,٣٧	١	٠,٩٨	٠,٩٧	
د	١	٠,٤٦	٣	٠,٩٦	*** ١٣,٥٧	٢	٠,٤٦	٣	٠,٩٧	٠,٩٦	
هـ	٧	٠,٣٦	٣	٠,٩٦	*** ١٥,٤٣	٧	٠,٣٦	٣	٠,٩٧	٠,٩٦	
و	٦	٠,٣٧	٣	٠,٩٦	*** ١٤,٧٧	٥	٠,٣٧	٣	٠,٩٧	٠,٩٦	
ز	٧	٠,٣٦	٦	٠,٩٥	١٥,٢٠	٧	٠,٣٦	٣	٠,٩٧	٠,٩٥	
ح	٣	٠,٤٤	٦	٠,٩٥	*** ١٣,٩٥	٢	٠,٤٦	٧	٠,٩٦	٠,٩٥	
ط	٩	٠,٣٥	٨	٠,٩٤	*** ١٥,١٠	٩	٠,٣٤	٧	٠,٩٦	٠,٩٤	
الجملة	---	٠,٤١	---	٠,٩٦	---	---	٠,٤١	---	٠,٩٦	٠,٩٦	

مستوى الدلالة : * دال عند ٠,٠٥ - ** دال عند ٠,٠١ - *** دال عند ٠,٠٠١

- اجمع أفراد العينة ككل ومجموعتيها أن الجوانب التسع الخاصة بالسمات والخصائص التي يجب أن يكون المرشح لوظيفة مدير /ناظر مدرسة مزوداً بها -و الموضحة بالاستبانة - هي سمات وخصائص في غاية الأهمية - من وجهة النظر المأمولة لفئات العينة - حيث أن هذه الجوانب يجب علي كل مدير /ناظر مدرسة التزود بها فهي من أهم الاتجاهات الحديثة في مجال الإدارة المدرسية، حيث أصبحت التربية ذات عائد اقتصادي، الأمر الذي جعل كل علماء الإدارة والتربية يبذلون أقصى ما عندهم من اجل إثراء علم الإدارة التعليمية والمدرسية وعلم اقتصاديات التعليم، وبناء علي ذلك وجب علي كل مدير / ناظر مدرسة أن يسعى دائماً إلي معرفة أحدث النظريات في علم الإدارة ليواكب هذه النهضة التعليمية .

إذاً فجوانب أساليب إدارة الوقت، وتحديد أهداف إدارية، ومواجهة المشكلات وأسس الجودة للتعليم وإدارته ومراعاة البعد الإنساني و الاستخدام الأفضل للموارد، والقدرة علي خدمة البيئة، وتوفير عناصر الابتكار و التجديد، هي جوانب ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالتقدم في العمل الإداري، فينبغي أن تعطي الجانب الأكبر من المعرفة و الاهتمام من جهة المديرين /النظار، وهي مطلب مأمول ينبغي تحقيقه .

وقد جاء الوزن النسبي لهذه الجوانب من وجهة النظر الواقعية لجميع فئات أفراد العينة معبرة عن عدم التحقق والضعف لهذا الأسلوب من كافة الجوانب التسعة، ويرجع ذلك إلي قلة اهتمام الجهات التعليمية و المسؤولين في الحقل التعليمي و القائمين علي إجراء أساليب الاختيار بالاتجاهات العالمية الحديثة في مجال الإدارة، لذا أصبح من الحتمي علي مدير/ناظر المدرسة أن يطلع علي كل الاتجاهات الإدارية الحديثة، فالتربية و الإدارة المدرسية خصوصاً أصبح علماً له جوانبه التي تهتم بحاجات المجتمع وتناسب مع درجات التحضر الاجتماعي، ومع التغير الحضاري وما أحدثه في دور التربية، جعل من الأهمية أن يسعى مدير /ناظر المدرسة بالأخذ بأساليب الإدارة المدرسية الحديثة حتى يمكن أن يشارك المشاركة الإيجابية المطلوبة، وعلي المسؤولين عن الإدارة التعليمية و المدرسية علي المستوي القومي مساعدة مدير/ناظر المدرسة لتحقيق ذلك .

وضح من خلال جوانب هذا الأسلوب أن هناك اختلافاً ذا دلالة إحصائية من المنظور المأمول و المنظور الواقعي عند المقارنة بين الأوزان النسبية لجميع فئات عينة الدراسة، وجاءت الاختلافات بين المأمول و الواقع لهذه الجوانب بسبب أن جميع جوانب هذا الأسلوب الخاص بالسمات التي يجب أن يكون المرشح مزوداً به ليتم اختياره للوظيفة لا يتحقق واقعياً وفعلياً، وأن أساليب الاختيار تعتمد علي الطرق التقليدية في الاختيار ولا تتضمن الاتجاهات الحديثة، لذا فقد جاء ذلك مطلباً مأمولاً يجب تحقيقه في المستقبل .

- اختلفت وجهة نظر عينة المديرين /النظار وعينة المشرفين علي الاختيار مع العينة الكلية للدراسة في ترتيب الجوانب الخاصة بسمات وخصائص المرشح وما ينبغي أن يكون المرشح مزودا به، وجاءت هذه الاختلافات في ترتيب الجوانب طبقاً لأهميتها نتيجة لاختلاف الآراء بين أفراد كل عينة تبعاً لما يمثله رأيه من خبرة ودراية ومعرفة بأهمية كل جانب وسبق أيهما عن الآخر .

ويتضح من الجدول انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية للجانب الخاص بمراعاة البعد الإنساني للإدارة، والجانب الخاص بالقدرة علي خدمة البيئة المحيطة بين عيني الدراسة (عينة المديرين/النظار -عينة المشرفين علي الاختيار) وجاءت هذه الفروق لصالح عينة المديرين والنظار بسبب أن هذين الجانبين من الأهمية أن يتزود بهما المرشح للإدارة المدرسية فهما يمثلان دعامة أساسية للنجاح في سير العمل المدرسي بطريقة ناجحة إدارياً وإجتماعياً .

ويوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية للجانب الخاص بان يعرف الشخص المرشح أساليب إدارة الوقت بفاعلية، بين مجموعتي العينة، وجاءت هذه الفروق لصالح عينة المديرين و النظار، حيث يمثل هذا الجانب مقوماً مهماً لسير العمل بالإدارة المدرسية بطريقة ناجحة ويقلل من مشكلات الفاقد في العمل الإداري، وهو من الاتجاهات الإدارية الحديثة التي أدت الحاجة إلي تطبيقها بدقة لتفعيل عمل الإدارة المدرسية، وهو ما يشعر به كل مدير /ناظر مدرسة فهو أسلوب يمثل مطلباً مهماً .

أيضاً يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية للجانب الخاص بأن يكون الشخص المرشح "مزوداً بعناصر الابتكار و التجديد لتحقيق الرؤية بعيدة المدى " بين عيني الدراسة (المديرين/النظار - عينة المشرفين علي الاختيار) لصالح عينة المديرين /النظار بسبب ما يمثله هذا الجانب من أهمية لتحقيق تقدم المدير /الناظر وسيره في عملة الإداري تبعاً للاتجاهات العالمية الحديثة التي تيري أهمية هذا الجانب لتحقيق النجاح .

وفي الجانب الخاص بأهمية أن يكون الشخص المرشح مزوداً بقدرة علي الاستخدام الأفضل لإدارة الموارد البشرية من مدرسين وطلاب وعاملين من مختلف الفئات، فإذا نجح المدير /الناظر في تحقيق النجاح في إدارة هذه الموارد البشرية و استخدامها أفضل استخدام لنجاح العمل المدرسي وإدارته فقد قطع شوطاً كبيراً في تحقيق النجاح في منسبة كمدير وناظر مدرسة ويعد هذا الجانب من الجوانب التي ينبغي إتباعها، وفي الجانب الخاص بتحديد أهداف إدارية يجب تحقيقها، والجانب الخاص بطرق مواجهة المشكلات والصراعات، والجانب الخاص بأسس جودة التعليم وإدارته، والجانب الخاص بالاستخدام الأفضل للموارد المادية، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عيني المجموعتين، حيث جاءت وجهة نظر العينتين متفقة و ايجابية في ما تمثله

هذه الجوانب من أهمية عالية ومطلب يرجى تحقيقه لتوفير مقومات نجاح الإدارة المدرسية والتي أساسها الاختيار الصحيح المبني علي أن يكون المرشح مزوداً بهذه الجوانب •

كما أن هناك جوانب أخرى غير دالة ولكن تعطي مؤشراً مهماً وإيجابياً لضرورة أن يكون المرشح مزوداً بها منها: تحديد أهداف إدارية يجب تحقيقها، طرق مواجهة المشكلات والصراعات، وأسس جودة التعليم وإدارته والاستخدام الأفضل للموارد المادية •

ويتضح من الجدول أيضاً أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لجميع جوانب سمات وخصائص المرشح من المنظور الواقعي بسبب اتفاق درجة استجابة العينتين التي جاءت سلبية وغير محققة لجوانب العبارة في الواقع الفعلي، حيث تعتمد أساليب الاختيار في الواقع الحالي علي طرق وأساليب تقليدية في الاختيار لا تتضمن جوانب الاتجاهات الحديثة المذكورة من خلال الجوانب السابقة •

من خلال ما تم عرضه لأساليب الاختيار يتضح أن متطلبات الترشيح لوظيفة مدير/ناظر مدرسة تبعاً لترتيب أهميتها من وجهة النظر المأمولة، ودرجة تحققها فعلياً من وجهة النظر الواقعية طبقاً للنتيجة التالية:-

(أ) وجهة النظر المأمولة:-

- متطلبات مهمة كما تدركها جميع فئات عينة الدراسة وهي:-

١- قواعد الترقى الصادرة من وزارة التربية والتعليم •

٢- متطلبات الوظيفة الإدارية.

٣- متطلبات الوظيفة الفنية •

٤- تقارير التوجيه الفني للإدارة المدرسية •

٥- أبحاث علمية في مجال اختيار مدير/ناظر •

٦- تقارير المسؤولين عن الإدارة التعليمية •

٧- أقدمية الشخص المرشح.

(ب) وجهة النظر الواقعية:-

١- قواعد الترقى الصادرة من وزارة التربية والتعليم •

٢- أقدمية الشخص المرشح •

٣- متطلبات الوظيفة الإدارية •

٤- متطلبات الوظيفة الفنية •

٥- تقارير التوجيه الفني للإدارة المدرسية •

٦- تقارير المسؤولين عن الإدارة التعليمية •

- أن محتوى اختبارات الترشيح لوظيفة مدير /ناظر مدرسة تتضمن مايلي :-

(أ) وجهة النظر المأمولة

- جوانب مهمة كما تدركها جميع فئات عينة الدراسة وهي :

- ١- المهارة القيادية • ٢- المهارات الفنية • ٣- المهارات الإدارية •
- ٤- القدرة على تحمل المسؤولية • ٥- قدرة على التصرف في المواقف •
- ٦- قدرة على اتخاذ القرار السليم • ٧- قدرة على التفاعل مع الآخرين •

(ب) وجهة النظر الواقعية

-جوانب تتحقق فعلياً كما يدركها جميع فئات عينة الدراسة وهي

- ١-المهارات الإدارية • ٢- المهارات الفنية •

- جوانب لا تتحقق فعلياً كما تدركها جميع فئات عينة الدراسة وهي:-

- ١- قدرة التفاعل مع الآخرين • ٢- قدرة علي التصرف في المواقف •
- ٣- قدرة علي تحمل المسؤولية • ٤- المهارة القيادية •
- ٥- القدرة علي اتخاذ القرار السليم •

كما يتضح أن الجوانب التي تراعي في المقابلات الشخصية عند الترشيح لوظيفة مدير

/ناظر مدرسة يفيد في التعرف علي:-

(أ) وجهة النظر المأمولة:

- جوانب مهمة كما يدركها فئات عينة الدراسة وهي:-

- ١- مدي تمتع الشخص المرشح بقوة الشخصية و الثقة بالنفس •
- ٢- الطلاقة للفظية للمرشح •
- ٣- مدي إلمام الشخص المرشح بالمسئوليات الفنية •
- ٤- مدي إلمام الشخص المرشح بالمسئوليات الادارية •
- ٥- القدرة علي توصيل التعليمات •
- ٦- المظهر العام للشخص •
- ٧- القدرات العقلية للمرشح •

(ب) وجهة النظر الواقعية:

- جوانب تتحقق فعلياً كما يراها جميع فئات عينة الدراسة:-

- ١-مدي إلمام الشخص المرشح بالمسئوليات الإدارية •

-جوانب لا تتحقق فعلياً كما يدركها جميع فئات عينة الدراسة وهي:-

- ١- مدي إلمام الشخص المرشح بالمسئوليات الفنية •

- ٢-مدي تمتع الشخص المرشح بقوة الشخصية و الثقة بالنفس •
- ٣- القدرة علي توصيل التعليمات •
- ٤- المظهر العام للشخص • ٥- الطلاقة اللفظية للمرشح •
- ٦- القدرات العقلية للمرشح •

- كذلك يمكن استخلاص آراء العينة ككل ومجموعتيها في لجان الاختيار في الآتي:-

(أ) وجهة النظر المأمولة:-

- جوانب مهمة كما يدركها جميع فئات عينة الدراسة وهي:-

- ١- أعضاء يعملون بالمجالين الإداري و الفني •
- ٢- أساتذة كليات التربية المتخصصين •
- ٣- أعضاء يعملون بالتوجيه الفني •
- ٤- أعضاء يعملون بالمجال الإداري •

(ب) وجهة النظر الواقعية:-

-جوانب تتحقق فعلياً كما تدركها جميع فئات عينة الدراسة وهي •

- ١- أعضاء يعملون بالمجالين الإداري و الفني •
- ٢- أعضاء يعملون بالمجال الإداري •
- ٣- أعضاء يعملون بالتوجيه الفني •

- جوانب لا تتحقق فعلياً كما تدركها جميع فئات عينة الدراسة •

- ١- لجنة من أساتذة كليات التربية المتخصصين •

وهذه النتيجة في المأمول تتفق مع ما هو سائد في الاتجاهات الحديثة في الإدارة و المؤكدة علي أن اختيار المرشحين لابد أن يخضع لضوابط متعددة حتى يتم اختيار الشخص المناسب لتولي مهام الإدارة المدرسية •

أما عن طبيعة هذه اللجان ومن أي الجهات التعليمية تكون فيمكن استخلاص آراء عينة الدراسة الكلية ومجموعتي العينة في الآتي:-

(أ) وجهة النظر المأمولة:

- ١- لجنة مشتركة بين مديرية التربية والتعليم و الإدارات التعليمية •
- ٢- من داخل مديرية التربية والتعليم •
- ٣- من داخل الإدارة التعليمية بالمدينة •
- ٤- من داخل المدرسة التي سيرقي إليها •

- جوانب تتحقق فعلياً كما يدركها كما يدركها جميع فئات عينة الدراسة:-

١- داخل مديرية التربية والتعليم •

- جوانب لا تتحقق فعلياً كما يدركها كما يدركها جميع فئات عينة الدراسة:-

١- مشتركة بين المديرية و الإدارات التعليمية •

٢- داخل الإدارات التعليمية علي مستوى المدينة •

٣- داخل المدرسة التي سيتم ترقيته فيها •

إذاً من خلال عرض خصائص القائم بالاختيار ومدي ما يجب أن يتوفر به من مقومات

إتضح مايلي:-

(أ) وجهة النظر المأمولة:-

- جوانب مهمة كما يدركها جميع فئات عينة الدراسة:-

١- خبرة في مجال تطبيق أساليب الاختيار •

٢- إلمام بمسئوليات وظيفية المدير / الناظر •

٣- تلقي تأهيلاً تربوياً أعلي من الشخص المرشح •

٤- خبرة في نواحي الإدارة المدرسية •

٥- له بحوث ومؤلفات في مجال الإدارة المدرسية علي المستوى الاجرائي •

(ب) وجهة النظر الواقعية:-

- جوانب تتوقف فعلياً كما تدركها جميع فئات عينة الدراسة:-

١- إلمام بمسئوليات وظيفية المدير / الناظر •

- جوانب لا تتحقق فعلياً كما تدركها جميع فئات عينة الدراسة:-

١- خبرة في مجال تطبيق أساليب الاختيار •

٢- خبرة في نواحي الإدارة المدرسية •

٣- تلقي تأهيلاً تربوياً أعلي من الشخص المرشح •

٤- له بحوث ومؤلفات في مجال الإدارة المدرسية علي المستوى الاجرائي •

وحددت سمات وخصائص المرشح لوظيفة مدير / ناظر مدرسة يتضمن أن يكون مزوداً بما

يلي:-

(أ) وجهة النظر المأمولة:-

- هناك جوانب مهمة كما تدركها جميع فئات عينة الدراسة تبعاً لأهميتها:

١- تحديد أهداف إدارية يجب تحقيقها • ٢- طرق مواجهة المشكلات و الصراعات •

٣- أسس جودة التعليم وإدارته • ٤- مراعاة البعد الإنساني في الإدارة •

٥- الاستخدام الأفضل للموارد المادية • ٦- الاستخدام الأفضل للموارد البشرية •

٧- قدرة علي خدمة البيئة المحيطة بالمدرسة • ٨- أساليب إدارة الوقت بفاعلية •

٩- عناصر الابتكار و التجديد لتحقيق الرؤية بعيدة المدى •

(ب) وجهة النظر الواقعية •

- جوانب لا تتحقق فعلياً كما تدركها جميع فئات عينة الدراسة تبعاً لعدم تحققها:-

١- أساليب إدارة الوقت بفاعلية • ٢- أسس جودة التعليم و إدارته •

٣- قدرة علي خدمة البيئة المحيطة بالمدرسة • ٤- تحديد أهداف إدارية يجب تحقيقها •

٥- طرق مواجهة المشكلات و الصراعات • ٦- الاستخدام الأفضل للموارد المادية •

٧- مراعاة البعد الإنساني في الإدارة • ٨- الاستخدام الأفضل للموارد البشرية •

٩- عناصر الابتكار و التجديد لتحقيق الرؤية بعيدة المدى •

جاءت نتائج الدراسة الميدانية من وجهة النظر المأمولة لأساليب الاختيار وما ينبغي أن تكون عليه متشابهة مع اتجاهات الفكر الإداري الحديث في ضرورة تضمن أساليب الاختيار للمرشحين للإدارة المدرسية للبنود المذكورة عرض وتحليل النتائج السابقة مثل المعرفة بجوانب الإدارة الحديثة وكيفية تطبيقها مل إدارة الوقت، والإدارة بالأهداف وإدارة الأزمات والإدارة الاستراتيجية وغيرها من نتائج الفكر الإداري الحديث و التي تمثل طرقاً ومناهج تضمن النجاح الإداري وتحقيق اختبار الشخص المناسب الذي يحقق هذا النجاح •

- المحور الثاني: معايير اختيار مدير/ناظر مدارس التعليم الأساسي في مصر •

ويتكون هذا المحور من ثمان معايير رئيسية يندرج تحتها عناصر فرعية مجموعها ٤١ عبارة

تمثل هذه المعايير، ويمكن درجها تحت ثلاثة نقاط هي:

(١) الضوابط التي تحكم الترشيح لوظيفة مدير /ناظر بالتعليم الاساسي •

(٢) الصفات أو السمات الشخصية للمرشح •

(٣) الأمور التي تراعي في اختيار مدير /ناظر مدرسة التعليم الأساسي •

١- الضوابط التي تحكم الترشيح لوظيفة مدير /ناظر بالتعليم الاساسي •

انطلاقاً من أهمية قيام معايير اختيار المرشحين لوظيفة مدير /ناظر مدرسة بالتعليم الأساسي علي ضوابط تحكمها وتحقق لهذه المعايير النجاح و الوصول للاختيار الصحيح للأشخاص المرشحين فقد خصص الباحث لهذا البند واحد وعشرون عبارة تغطي الضوابط التي تحكم الترشيح لوظيفة مدير /ناظر مدرسة بالتعليم الأساسي من ناحية ما يراعي عند اختيار مدير /ناظر مدرسة أن يكون الشخص المرشح وكيل المدرسة نفسها أو وكيل مدرسة أخرى، وما يراعي قبل الاختيار أن يقضي الشخص المرشح من ٦-١٠ سنوات أو من ١٠-١٥ سنة

أو أكثر من خمسة عشر سنة أو يستثني شرط السن، وأن يتضمن معيار أفضلية اختيار مدير /ناظر مدرسة اجتيازه بنجاح لدورة تدريبية في مجال الإدارة المدرسية و الحصول علي دبلومه مهنية في مجال الإدارة المدرسية، وتمتع المرشح بطاقة صحية، وأن يكون الشخص المرشح أكبرهم سناً، وأن يحصل الشخص المرشح علي تقارير الكفاية ممتاز آخر سنتين، آخر ثلاث سنوات، آخر أربع سنوات، وأن تتضمن ضوابط الاختيار التعليمات الواردة من وزارة التربية والتعليم، والتعليمات الواردة من المحافظة ومن هيئة التنظيم والإدارة والمديرية والإدارات التعليمية والمجالس المحلية، والحصول علي مؤهل جامعي، ومعرفة بالاتجاهات الجديدة في الإدارة واستخدام مقاييس خاصة بالقيادة الإدارية .

وقد طبق ذلك علي عينة الدراسة الكلية ومجموعتيها من المديرين و المشرفين علي الاختيار، وتم معالجة النتائج طبقاً للإجراءات الإحصائية المشار إليها من خلال الفصل السابق، ويوضح الجدول رقم (٧) نتائج هذه الإجراءات .

جدول رقم (٧)

الأوزان النسبية الدالة على الضوابط التي تحكم الترشيم لوظيفة مدير / ناظر مدرسة
من منظور العينة الكلية ومجموعتي العينة للمباراة (١)، (٢)، (٣)، (٤)، (٥)، (٦)، (٧)، (٨) بالاستنباط

ر للواقع بين العينتين	ر للمأمول بين العينتين	عينة القديسين على الاختبار						عينة المومنين / الخطر						عينة الكلية						المتطلب
		الواقع		المأمول		الواقع		المأمول		الواقع		المأمول		الواقع		المأمول				
		ت	ق	ت	ق	ت	ق	ت	ق	ت	ق	ت	ق	ت	ق	ت	ق			
٠,٥٦	٢,١٣ ^{***}	٧	٠,٩٦	١٤	٠,٨١	٧	٠,٩٤	١٦	٠,٨١	٨	٠,٩٤	١٥	٠,٨١	٨	٠,٩٤	١٥	٠,٨١	١/١		
٠,٨٥	٢,٧٩ ^{**}	٣	٠,٩٧	٥	٠,٩٦	٧	٠,٩٤	١٣	٠,٩٦	٧	٠,٩٥	١٣	٠,٩٦	٧	٠,٩٥	١٣	٠,٩٦	١/٢		
٠,١٧	٢,١٧	١٧	٠,٩٧	٢١	٠,٤٠	١٨	٠,٣٥	٢١	٠,٣٨	١٩	٠,٧١	٢١	٠,٣٥	١٩	٠,٣٥	٢١	٠,٣٨	١/٣		
٠,٩٢	٠,١٣	١٢	٠,٥٦	٢٠	٠,٥٦	١٤	١,٦	٢٠	٠,٥٧	١٤	٢,٤٥	١٩	٠,٥٧	١٩	٠,٥٧	١٩	٠,٥٧	١/٤		
١,١٣	١,١٣	٣	٠,٩٧	٢	٠,٩٧	١	٠,٩٦	١	٠,٩٦	١	٠,٩٦	١	٠,٩٦	١	٠,٩٦	١	٠,٩٦	١/٥		
٠,٨١	١,٧٢	١٦	٠,٤٠	١٠	٠,٩١	٢٠	٠,٣٤	٩	٠,٩٨	٢٠	١٦,٠٣	١٦	٠,٩٨	٩	٠,٩٧	١٦	٠,٩٧	١/٦		
١,٤٠	١,٧٢	١	٠,٩٩	١٨	٠,٧٦	٥	٠,٩١	١٥	٠,٨٣	٢	٥,٩٩	١٤	٠,٨٣	٢	٠,٩٧	١٤	٠,٨٣	١/٧		
٠,٤٦	٠,٧١	١١	٠,٨٠	١٤	٠,٨١	٩	٠,٧٧	١٨	٠,٧٦	٩	٠,٧٨	١٦	٠,٧٨	٩	٠,٧٧	١٦	٠,٧٧	١/٨		
٠,٠٠	٠,٥٣	٢١	٠,٣٤	١٩	٠,٦٣	٢١	٠,٣٤	١٩	٠,٥٩	٢١	٦,٣٨	١٨	٠,٥٩	١٨	٠,٦٠	١٨	٠,٦٠	١/٩		
١,٢٧	٠,٨٠	٨	٠,٣٣	١	٠,٩٩	٣	٠,١٧	١١	٠,٩٧	٣	١,٤٤	٣	٠,٩٧	٣	٠,٩٨	٣	٠,٩٨	١/١٠		
٠,٩٧	٠,٠٠	١٥	٠,٤١	٢	٠,٩٧	١٦	٠,٣٦	١١	٠,٩٧	١٦	١٥,٦٢	٩	٠,٩٧	٩	٠,٩٧	٩	٠,٩٧	١/١١		
٠,٥٢	٠,٥٩	١٤	٠,٤٥	٥	٠,٩٦	١٥	٠,٤١	١	٠,٩٩	١٥	١٥,٣١	١	٠,٩٩	١	٠,٩٩	١	٠,٩٩	١/١٢		
١,٦٨	٥,٣١ ^{***}	٩	٠,٩٢	١٦	٠,٨٠	٣	٠,٩٧	١٤	٠,٨٧	٣	١٤,٦٢	٢٠	٠,٩٦	٢٠	٠,٩٦	٢٠	٠,٩٦	١/١٣		
١,١٤	٢,٧٧ ^{**}	٣	٠,٩٧	٨	٠,٩٣	١	٠,٩٩	١	٠,٩٩	٢	٠,٠٠	٣	٠,٩٨	٣	٠,٩٨	٣	٠,٩٨	١/١٤		
٠,٣٣	٥,١٧ ^{***}	٣	٠,٩٧	١٣	٠,٨٤	١١	٠,٣٧	١	٠,٩٩	١٢	١,٠٨١	٩	٠,٩٧	٩	٠,٩٧	٩	٠,٩٧	١/١٥		
٠,٣٣	٥,٣٤ ^{***}	١	٠,٩٩	١٢	٠,٨٥	١١	٠,٣٧	١	٠,٩٩	١٢	١١,٠٣	٩	٠,٩٧	٩	٠,٩٧	٩	٠,٩٧	١/١٦		
٢,١٦	٣,٤٢ ^{***}	١٠	٠,٨٩	١٠	٠,٩١	٦	٠,٩٥	١	٠,٩٩	٢	٠,٧٨	٣	٠,٩٧	٣	٠,٩٨	٣	٠,٩٨	١/١٧		
٢,٩٢ ^{**}	٠,٤٦	١٣	٠,٥١	١٦	٠,٨٠	١٠	٠,٧٢	١٧	٠,٧٧	١٠	٢,٢١	١٦	٠,٧٧	١٦	٠,٧٧	١٦	٠,٧٧	١/١٨		
٢,٨٥ ^{**}	١,٩٤	١٩	٠,٣٥	٨	٠,٩٣	١٣	٠,٥٧	٩	٠,٩٨	١١	١,٠٨١	٣	٠,٩٨	٣	٠,٩٨	٣	٠,٩٨	١/١٩		
٠,١٤	٠,٢٧	١٩	٠,٣٥	٢	٠,٩٧	٦	٠,٣٦	١	٠,٩٩	١٧	١٦,٤٧	١	٠,٩٩	١	٠,٩٩	١	٠,٩٩	١/٢٠		
٠,٢٧	٢,١٧ [*]	١٧	٠,٣٧	٧	٠,٩٥	١٨	٠,٣٥	١	٠,٩٩	١٧	١٦,١٥	٣	٠,٩٩	٣	٠,٩٨	٣	٠,٩٨	١/٢١		
—	—	—	٠,١٥	—	٠,٩٥	—	٠,٧٩	—	٠,٩٨	—	—	—	٠,٩٨	—	٠,٩٨	—	٠,٩٨	١/٢٢		

مستوى الدلالة : * دال عند ٠,٠٥ - ** دال عند ٠,٠١ - دال عند ٠,٠٠١

يلاحظ من الجدول ما يلي:-

- يتضح من خلال الجدول بأن ضابط الاختيار لوظيفة مدير /ناظر بأن "يتمتع الشخص المرشح بطاقة صحية جيدة " يأتي في مقدمة الضوابط التي يجب أن تراعي عند المفاضلة في الاختيار بين الأشخاص المرشحين لوظائف الإدارة المدرسية وعبرت نسبة متوسط الاستجابة للجنة ككل ومجموعتيها (مديرين /نظار - المشرفين علي الاختيار) عن درجة أهمية عالية لهذا الجانب - من وجهة النظر المأمولة للجنة الكلية ومجموعي العينة - نظراً لما لوظيفة المدير/الناظر عن متطلبات صحية تتطلب من الفرد النشاط و القدرة علي تحمل الأعباء الملقة علي شخص مدير /ناظر المدرسة، لذلك فلا بد أن يلقي هذا المعيار الاهتمام الكافي من جانب المسؤولين عن عملية الاختيار، وأن تتوفر المقاييس التي تطبق علي المرشحين لمعرفة مدى سلامة المتقدم للوظيفة بالإدارة المدرسية من الناحية الصحية، ومناسبة قدراته الصحية لمهام الوظيفة حتى نضمن النجاح للإدارة المدرسية بالاختيار الصحيح للشخص المناسب صحياً.

بينما جاء هذا الجانب معبراً عن عدم التحقق من المنظور الواقعي للعينة ككل ومجموعي العينة بنسبة متوسط استجابة ضعيفة، حيث أن معيار أفضلية الاختيار بين المرشحين لمنصب مدير /ناظر مدرسة تبعاً لدرجة الطاقة الصحية الجيدة لا ينظر له من المشرفين علي عملية الاختيار وذلك لان قياس مدى الطاقة الصحية للمرشحين ومعرفة مستواها يتطلب تقيماً من متخصصين وهذا غير متوفر واقعياً عند إجراء الاختيار .

هناك اختلاف ذا دلالة إحصائية لهذا الجانب من معايير الاختيار للعينة الكلية من المنظور المأمول و المنظور الواقعي، وذلك بسبب أن ضابط تمتع المرشح بطاقة صحية جيدة كمعيار مفاضلة للاختيار بين المرشحين جاء مهماً وضرورياً في تطبيقه فيما ينبغي أن تكون عليه معايير الاختيار بينما واقع تطبيق هذا الجانب في معايير الاختيار من الناحية الواقعية انه غير محقق أو مطبق فعلياً .

ولا يوجد اختلاف دال إحصائي بين إجماع مجموعتي العينة (مديرين /نظار - المشرفين علي الاختيار) عند المقارنة بين الأوزان النسبية الدالة علي المنظور المأمول في كل منهما وهذا يشير إلي اقتناع مجموعتي العينة علي ضرورة الالتزام بضابط "تمتع المرشح بطاقة صحية جيدة "كمعيار مفاضلة عند اختيار المرشحين لوظائف الإدارة المدرسية .

كذلك لا يوجد اختلاف دال إحصائي لمجموعي العينة من المنظور الواقعي عند المقارنة بين الأوزان النسبية الدالة علي مدى التحقق في الواقع، حيث اجمع أفراد مجموعتي العينة علي عدم تحقق هذا الجانب في الواقع الفعلي عند إجراء معايير الاختيار .

يتضح من الجدول أن ضابط أو معيار اختيار مدير ي/نظار المدارس يتم طبقاً لـ "التعليمات الواردة من وزارة التربية والتعليم" حصل علي درجة أهمية عالية للعينة الكلية ومجموعي العينة بوزن نسبي عالي الدرجة و في الترتيب الأول من حيث الأهمية - من وجهة المنظور المأمول و الواقعي - وأكدت جميع فئات العينة علي ضرورة الالتزام بالتعليمات الواردة من وزارة التربية والتعليم عند اختيار المرشحين لوظائف الإدارة المدرسية، ولا يوجد اختلاف دال إحصائي بين إجماع أفراد العينة ككل وكذلك مجموعتيها عند المقارنة بين الأوزان النسبية الدالة علي ما هو ونظيرتها في الواقع، وهذا يشير إلي اقتناع أفراد العينة و مجموعتيها بأن التعليمات الواردة من وزارة التربية والتعليم هي من الضوابط المهمة و المحققة واقعياً، هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعتي العينة (مديرين /نظار - المشرفين علي الاختيار) وجاءت هذه الفروق لصالح عينة المديرين /النظار، وذلك بسبب أن التعليمات التي تصدرها وزارة التربية و التعليم تعد من الضوابط التي لها صفة القانونية و التي تساعد علي عملية الاختيار .

ولا توجد فروق دالة إحصائية بين وجهة النظر الواقعية بين مجموعتي العينة من خلال الوزن النسبي وذلك لتطابق وجهة النظر الواقعية في المجموعتين من حيث أن الضوابط الصادرة من وزارة التربية والتعليم تأتي في مقدمة ما يراعي عند اختيار المرشحين لوظائف الإدارة المدرسية .

- اجمع أفراد العينة ككل ومجموعتيها بخصوص الجانب الخاص بأن يقضي الشخص المرشح أكثر من خمس عشر سنة، عن وزن نسبي معبراً عن الأهمية والتحقق من المنظور المأمول والمنظور الواقعي عبرت عن الموافقة، وأفراد العينة إذ يجمعون علي ذلك فهم يؤكدون أن هذه الفترة الزمنية تتيح للشخص المرشح اكتساب الخبرة الكافية والتمرس علي العمل الإداري الذي يلزمه مقومات التمكن و الخبرة التي تكتسب عن طريق الممارسة العملية خلال سنوات، بجانب ذلك فإن الترقى للفرد ووصوله إلي وظيفة مدير / ناظر مدرسة يتم واقعياً بعد أن يقضي الشخص هذه الفترة الزمنية أو أكثر منها، وذلك ليس لاكتساب الخبرة فقط بل بسبب واحد يتحكم في طول الفترة الزمنية وهو معيار الأقدمية في الفترات الزمنية بين من يرشحون لوظيفة اعلي، وهذا يخالف ما هو سائد بالاتجاهات العالمية في الدول المتقدمة مثل نظام الترقى في الولايات المتحدة الأمريكية الذي يلغي تماماً مبدأ الأقدمية والفترات الزمنية الطويلة لترقى الفرد ويأخذ بنظام الجدارة وأحقية المميزين في تولي المناصب القيادية .

وقد عبرت استجابة مجموعتي العينة من المنظور الواقعي عن درجة تحقق ايجابية عالية القيمة وذلك لتطبيق هذا الجانب فعلياً عند الاختيار في الواقع الفعلي .

- يتضح من خلال أن يتضمن معيار أفضلية اختيار مدير /ناظر مدرسة "اجتياز المرشح بنجاح لدورة تدريبية في مجال الإدارة المدرسية"، أن هذا الجانب يمثل أهمية كبيرة من وجهة النظر المأمولة و الواقعية، فقد حصل علي وزن نسبي معبراً عن أهميته وتحقيقه الواقعي، وفي الترتيب الثاني وذلك لما لأثره في تنمية مهارات الشخص المرشح للإدارة المدرسية، ويجب أن تكون الفترة الزمنية للدورة التدريبية كافية ومخططة بأسلوب علمي، وتتضمن كافة مسئوليات ومهام وظيفة مدير /ناظر مدرسة، وان تؤخذ بالشكل الجدي من ناحية نتائجها التي لا بد أن تأتي معبرة بصدق عن إمكانات المرشح الذي يطمئن إليها عند تولية وظيفة المدير /الناظر .

ويعد هذا الجانب مطبقاً واقعياً حيث أن قواعد الترقى الحالية لوظيفة مدير /ناظر مدرسة تنص علي أن يحضر المرشح قبل تولية المنصب دورة تدريبية في مجال الإدارة المدرسية، ولا ينظر إلي طلب الترشيح للترقي إلا بعد حضور هذه الدورة، وان كانت تتم بصورة شكلية ومدتها لا تتجاوز أسبوع، ولا يتحقق منها الاستفادة المطلوبة ورغم ذلك فهي معيار يأخذ به واقعياً، ولا اختلاف ذو دلالة إحصائية لهذا الجانب من وجه نظر العينة الكلية من المنظور المأمول و المنظور الواقعي عند المقارنة بين الأوزان النسبية وهذا يشير إلي اقتناع أفراد العينة الكلية بأن اجتياز المرشح بنجاح لدورة تدريبية في مجال الإدارة المدرسية ضابط ومعياري مهم ومحقق واقعياً نظراً لأنه يسهم في أفضلية اختيار شخص عن آخر في تولي منصب مدير /ناظر مدرسة .

وأيضاً لا توجد فروق دالة إحصائية بين وجهة نظر مجموعتي العينة من الناحية المأمولة وكذلك من الناحية الواقعية، حيث جاء هذا الجانب معبراً عن درجة استجابة عالية وأعطت مؤشراً علي ضرورة الالتزام به كمعيار أفضلية وضابط في الاختيار .

- اجمع أفراد العينة ككل ومجموعتيها (مديرين /نظار - المشرفين علي الاختيار) من ناحية المنظور المأمول أن "معيار الحصول علي دبلومه مهنية في مجال الإدارة المدرسية" يعد معياراً مهماً للمفاضلة بين الأشخاص المرشحين لتولي وظائف الإدارة المدرسية، وعبر الوزن النسبي لهذا الجانب عن أهميته وذلك لان من يحصل علي هذه الدرجات العلمية المتخصصة في مجال عملة فهو أحق لتولي المنصب لاستغلال درجة تأهيله العلمي واستثمارها في مجال الإدارة المدرسية .

بينما جاء هذا الجانب الخاص بمعيار الحصول علي دبلومة مهنية في مجال الإدارة المدرسية من وجهة النظر الواقعية - معبراً عن عدم تحققه واقعياً- حيث أن هذا الضابط لا يؤخذ به في الواقع الفعلي عند اختيار الشخص المرشح لوظيفة مدير /ناظر مدرسة ولا تتضمنه قواعد

وشروط الترقى الصادرة من وزارة التربية والتعليم مما يجعل لجنة اختيار المرشح لا تعطي لهذا الجانب وزناً كافياً ولا يوجد تفرقة بين الحاصلين علي مؤهلات علمية متخصصة وبين من لم يحصل علي ذلك فمعيار الاختيار موضوع بناءً علي قواعد تقليدية قديمة تركز علي الأقدمية وقضاء سنوات معينة بين وظيفة وأخري حتى يتم الترقى، ويلتزم بها دون مرونة أو خروج عنها لأي معايير أخري متقدمة، وهذا يخالف ما هو سائد في الاتجاهات العالمية في الإدارة والتي تضع معايير المفاضلة بين الأشخاص لتولي أي منصب إداري هو مدي حصوله علي المؤهلات العلمية في مجال عملة مثلما هو مطبق في أمريكا وبريطانيا .

وتوجد فروق دالة إحصائية بين المنظور المأمول و المنظور الواقعي لأفراد العينة الكلية عند المقارنة بين الأوزان النسبية الدالة، وهذا يشير إلي اقتناع أفراد العينة الكلية ومجموعتي العينة بأهمية أن يطبق هذا الجانب مستقبلاً عند المفاضلة بين المرشحين لتولي منصب مدير /ناظر مدرسة فهو مطلب مأمول بينما الواقع يشير إلي عدم تحقيقه فعلياً عند إجراء الاختيار للأشخاص المرشحين لتولي مهام الإدارة المدرسية .

ولا توجد فروق دالة إحصائية عند مقارنة الوزن النسبي لمجموعي العينة من المنظور الواقعي وذلك لاقتناع المجموعتين بأن الحصول علي دبلومه مهنية في مجال الإدارة المدرسية لا يتضمن في معايير وضوابط الاختيار في الواقع الفعلي ولا يطبق للمفاضلة بين الأشخاص المرشحين لمنصب الإدارة المدرسية .

- اجمع أفراد العينة الكلية ومجموعي العينة (مديرين /ناظر - المشرفين علي الاختيار) علي أن من أهم ضوابط اختيار مدير /ناظر مدرسة هي "التعليمات الواردة من المديرية و الإدارات التعليمية" تأتي في مقدمة ما يراعي من ضوابط للاختيار، حيث أن هذه التعليمات الصادرة من المديرية والإدارات التعليمية تمثل قواعد تنظيمية تسيّر وفقاً لها عملية اختيار المرشحين بطريقة صحيحة .

ولا يوجد اختلاف دال إحصائي بين الأوزان النسبية من المنظور المأمول ونظيرتها في الواقع وهذا يشير إلي اقتناع أفراد العينة الكلية بأهمية هذا الجانب كضابط في اختيار المرشحين للإدارة المدرسية .

وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة النظر المأمولة لمجموعي العينة عند المقارنة بين الأوزان النسبية، ويرجع ذلك إلي اختلاف درجة التقدير لهذا الجانب بين أفراد المجموعتين من المنظور المأمول كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة النظر الواقعية لمجموعي العينة عند المقارنة بين الأوزان النسبية وجاءت هذه الفروق لصالح عينة المديرين /النظار، وذلك

بسبب أن التعليمات الصادرة من المديرية و الإدارات التعليمية تمثل أهمية للوصول إلى الاختيار الصحيح للشخص المناسب لتولي مهام الإدارة المدرسية .

- يتضح من الجدول أن ضوابط اختيار مديري/نظار المدارس تتم تبعاً لـ "الحصول علي مؤهل جامعي علي الأقل" - "معرفة بالاتجاهات الجديدة في الإدارة" - "استخدام مقاييس خاصة بالقيادة الإدارية" جاءت هذه الجوانب كضوابط اختيار معبرة عن درجة أهمية عالية في ترتيب متقدم - من المنظور المأمول للجنة الكلية للدراسة ومجموعتيها (مديرين /نظار - المشرفين علي الاختيار) - حيث تمثل هذه الجوانب معياراً للضوابط التي يجب أن يتم الاختيار لمديري ونظار المدارس علي أساسها، وتحقيق قدر من التوازن بينها عند التطبيق للوصول إلى الاختيار الصحيح للشخص المرشح للإدارة المدرسية .

بينما هذه الجوانب غير محققة في الواقع الفعلي - من المنظور الواقعي - و عبرت نسبة متوسط الاستجابة عليها من أفراد العينة بكل فئاتها عن عدم تحققها، حيث أن هذه الجوانب لا تعطي الوزن و الاهتمام الكافي لتطبيقها بدقة عند الاختيار، فالتركيز الأساسي في الاختيار يعتمد علي الضوابط الصادرة من جهة الوزارة والمديريات التعليمية وجهات المجالس المحلية التي بها لجنة للتعليم، وهذه الجهات لا تضع الجوانب السابقة في المعايير الواجب إجرائها عند الاختيار للمرشحين لذا فإن عدم تطبيقها يجعل هناك تعارض مع الاتجاهات العالمية الحديثة في الإدارة التي تعطي لهذه الجوانب قدراً كبيراً من الاهتمام عند المفاضلة بين المرشحين لتولي منصب مدير /ناظر مدرسة كما هو سائد في الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا .

وهناك اختلاف ذو دلالة إحصائية بخصوص الجوانب السابقة بين المنظور المأمول، والمنظور الواقعي عند المقارنة بين الأوزان النسبية الدالة وذلك بسبب تقدير مدي أهمية هذه الجوانب كضوابط للاختيار الصحيح للمرشحين لوظائف الإدارة المدرسية من حيث ما ينبغي أن يكون، وما هو كائن ومطبق بالفعل في الواقع .

وتوجد فروق دالة إحصائية لمعيار استخدام مقاييس خاصة بالقيادة الإدارية لاختلاف درجة الاستجابة للأفراد بين العينتين في تقدير درجة أهمية هذا الجانب .

وأيضاً هناك فروق دالة إحصائية لمجموعتي العينة من المنظور الواقعي للجانب الخاص "بالحصول علي مؤهل جامعي" وجاءت هذه الفروق لصالح عينة المديرين /النظار لأن هذا الجانب يتوافق مع الاتجاهات العالمية في مجال اختيار المديرين /النظار .

- يشير الجدول أن من ضوابط اختيار مديري /نظار المدارس تتم طبقاً لـ "التعليمات الواردة من المحافظة" وحصل علي درجة أهمية للعينة الكلية ومجموعتيها بنسبة متوسط استجابة

مرتفعة من المنظور المأمول لفئات العينة، حيث أن هذه التعليمات تمثل معيار ضبط وقاعدة تنظيمية تحقق عنصر العدل في الاختيار علي المستوي المحلي .
هناك اختلاف ذو دلالة إحصائية لهذا الجانب بين وجهة المنظور المأمول ووجهة المنظور الواقعي للعينة الكلية بسبب تقدير درجة الأهمية لهذا الجانب في ضبط عملية الاختيار المناسب للمرشحين للإدارة المدرسية .

وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية - من وجهة النظر المأمولة بين مجموعتي العينة لهذا الجانب (التعليمات الصادرة من المحافظة) وذلك لاختلاف درجة تقدير أهمية هذا الضابط بين المجموعتين من حيث تأثيره في الاختيار الصحيح للمرشحين لتولي أعمال الإدارة المدرسية .
وأيضاً توجد فروق ذات دلالة إحصائية - من وجهة النظر الواقعية - بين مجموعتي العينة، وجاءت هذه الفروق لصالح عينة المشرفين علي الاختيار بسبب أن هذا الجانب (التعليمات الصادرة من المحافظة) تمثل أحد الضوابط التي يلتزم بها المشرفين علي الاختيار للوصول إلي اختيار الشخص الذي تتوفر فيه الشروط التي تتضمنها التعليمات الصادرة من جهات الاختصاص .

- يتضح من ضوابط الاختيار أنه يتم طبقاً لـ "التعليمات الواردة من هيئة التنظيم و الإدارة" قد حصل علي نسبة متوسط استجابة مرتفعة وذات أهمية تبعاً لوجهة النظر المأمولة للعينة الكلية ومجموعي العينة بسبب أنها من الضوابط المهمة التي تنظم عملية الاختيار للمرشحين بطريقة عادلة .

بينما عبرت نسبة متوسط الاستجابة عن درجة غير محققة لهذا الجانب، فالتركيز الأساسي عند الاختيار علي الضوابط الصادرة من الوزارة .

وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر العينة الكلية في المأمول و الواقعي، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المأمول في مجموعتي العينة وأيضاً من المنظور الواقعي بين فئتيها، بسبب مدي تقدير قيمة هذا المعيار كضابط للاختيار الصحيح للمرشحين للإدارة المدرسية .

- اجمع أفراد العينة الكلية ومجموعي العينة (المديرين /النظار - المشرفين علي الاختيار) علي أن معيار اختيار مدير /ناظر مدرسة يراعي أن يكون المرشح "وكيل المدرسة نفسها" وجاء الوزن النسبي لفئات العينة جميعاً معبراً عن درجة عالية من الأهمية والتحقق - من المنظور المأمول و الواقعي - وذلك لان الشخص المرفي إلي وظيفة مدير /ناظر مدرسة إذا كان يعمل قبل ترقيته وكيلاً في المدرسة نفسها له إيجابيات تتركز في فهم ما تحتاجه المدرسة وما يجب أن يحققه بناءً علي سنوات خبرته في العمل بالمدرسة، بالإضافة إلي علاقات التعاون التي اكتسبها من العمل مع زملاء له، ولكن لا بد لكي ينجح في منصبه الجديد أن يضع

مسئوليات ومهام منصبة الجديد في اولوياته الأولى ويستثمر علاقاته ومعرفته بأفراد وجماعات المدرسة لصالح العمل بحيدة وموضوعية •

و يوجد اختلاف دال إحصائي من المنظور المأمول و المنظور الواقعي للعينة الكلية، وذلك بسبب أن ترشيح وكيل المدرسة نفسها لتولي وظيفة ناظر /مدير مدرسة يتم واقعياً بنسبة عالية التحقق، وهو أيضاً مهم من الناحية المأمولة لذلك تباينت وجهة النظر •

وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية لهذا الجانب بين عيني الدراسة من المنظور المأمول، وذلك بسبب اختلاف الآراء بين العينتين التي رأت أهمية أن يلتزم عند الاختيار للمدير /الناظر أن يكون وكيل مدرسة أخرى أو وكيل المدرسة نفسها فكلا الجانبين له مميزاته كما له سلبيات بنسب متساوية ولكنهما جانبين مهمين يجب أن يلتزم بهما •

ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لهذا الجانب بين وجهة نظر عيني الدراسة (المديرين/النظار - المشرفين علي الاختيار) من المنظور الواقعي حيث جاءت استجابات العينة ايجابية ومتطابقة في درجة التحقق في الواقع •

- يتضح من الجدول أن معيار الاختيار لمدير /ناظر مدرسة يراعي أن يكون الشخص المرشح "وكيل مدرسة أخرى" جاء الوزن النسبي له مرتفعاً في درجة الأهمية والتحقق وفي المرتبة الثانية - من وجهة النظر المأمولة و الواقعية- للعينة الكلية و مجموعتي العينة وذلك لمدي ما لهذا الجانب من إيجابيات تتمثل في عدم تأثر المدير /الناظر في إدارته بعلاقات شخصية مع زملائه بالمدرسة قبل توليه المنصب قد تؤثر في سير العمل الإداري، كما انه مفيد في التعامل بحيادية مع الجميع دون تدخل عامل الجاملات و العلاقات الشخصية في العمل وسيرة بالمدرسة •

ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة النظر المأمولة ووجهة النظر الواقعية للعينة الكلية وذلك لأن هذا الجانب محقق واقعياً، ويجب أن يأخذ به مستقبلاً •
وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية لهذا الجانب بين مجموعتي العينة في المنظور المأمول، وجاءت هذه الفروق لصالح عينة المشرفين نظراً لاختلاف وجهة النظر بين العينتين، ولكنها جاءت معبرة عن الأهمية •

ولا توجد فروق دالة إحصائية بين مجموعتي العينة من المنظور الواقعي حيث جاءت استجابات العينتين متشابهة نحو هذا الجانب وتحققه الفعلي الواقعي •

-اتفقت آراء العينة الكلية ومجموعتيها علي أن يحصل الشخص المرشح علي تقرير كفاية (ممتاز)آخر سنتين عمل، وجاء الوزن النسبي من المنظور المأمول والمنظور الواقعي معبرة عن درجة عالية من الأهمية و التحقق الفعلي، وذلك لكي يتعرف القائمون علي الاختيار علي

درجة كفاءة الفرد خلال آخر سنتين للاطمئنان لاستمرار نجاحه و هي مؤشرات لمعرفة مستوى الفرد و نجاحه من خلال تقدير رؤسائه وهذا يؤخذ به في الاتجاهات العالمية المتقدمة مثل ما هو سائد بأمريكا في هذا الجانب .

وهناك اختلاف ذو دلالة إحصائية بخصوص الأخذ بهذا الجانب بين المنظور المأمول و المنظور الواقعي وذلك لاختلاف نسب الاستجابة و التي جاءت عموماً معبرة عن الموافقة والقبول .
ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لهذا الجانب بين مجموعتي العينة من وجهة النظر المأمولة لتطابق وجهة النظر لهذا الجانب، كما لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية لهذا الجانب بين مجموعتي العينة من وجهة النظر الواقعية التي جاءت متطابقة في درجة التحقق .
- تشير نتائج أراء العينة ككل ومجموعتيها (مديرين /نظار - المسئولين عن الاختيار) علي أن يحصل الشخص المرشح علي تقرير كفاية (ممتاز) آخر ثلاث سنوات عمل إلي درجة أهمية و تحقق من وجهتي النظر المأمولة و الواقعية حيث أن مدة ثلاث سنوات هي مدة تتابعيه لتقرير الكفاية وقد تكون أفضل من سنتين لتأكيد مستوى نجاح الشخص العملي، ولكن القاعدة الواقعية طبقاً للقرار الوزاري الخاص بذلك ينص علي أن يكون التقدير (ممتاز) آخر سنتين للترشيح لوظيفة اعلي .

ولا يوجد اختلاف دال إحصائي بين وجهتي نظر العينة الكلية في المأمول و الواقع لإجماع العينة علي الموافقة علي هذا الجانب .
وأيضاً لا يوجد اختلاف دال إحصائي للمنظور المأمول لمجموعتي العينة وكذلك للمنظور الواقعي لتطابق وجهة النظر في المأمول بين المجموعتين و تطابقها في الواقع بين المجموعتين .
- اجمع أفراد العينة الكلية للدراسة ومجموعتيها علي أن يحصل الشخص المرشح لوظيفة مدير/ناظر علي تقرير كفاية (ممتاز) آخر أربع سنوات عمل، عن عدم أهميته وجاء الوزن النسبي لهذا الجانب معبراً عن الرفض، وفي الترتيب الثالث وذلك لان تقارير الكفاية تأخذ في فترة زمنية قليلة تكون أفضل لكي تمكن الشخص من الترقى خلال سنوات قليلة والأخذ بتقرير آخر سنتين يعد هو الأنسب .

وقد حصل هذا الجانب من وجهة النظر الواقعية لأفراد العينة الكلية ومجموعتي العينة علي نسبة متوسط استجابة معبرة عن عدم التحقق الواقعي و الفعلي، وذلك لان ما يطبق في الواقع الفعلي هو ما نصت عليه القواعد الوزارية الخاصة بالترقى، والتي تنص علي أن يأخذ بتقارير آخر سنتين قبل الترشيح للوظائف الأعلى وهذا ما يتم فعلياً .

هناك اختلاف ذو دلالة إحصائية لهذا الجانب بين المنظور المأمول و المنظور الواقعي للعينة الكلية وذلك لاختلاف وجهة نظر أفراد العينة في تقدير مدي أهمية هذا الجانب أو عدم أهميته .

ولا توجد فروق دالة إحصائية لمجموعتي العينة من وجهة النظر المأمولة في كل منهما وأيضاً من وجهة النظر الواقعية وذلك لتطابق درجة الاستجابة التي جاءت معبرة عن عدم أهمية أو تحقق في الواقع .

- بخصوص أن ضوابط الاختيار تخضع "للتعليمات الواردة من المجالس المحلية " جاء الوزن النسبي معبراً عن درجة أهمية من المنظور المأمول للعينة الكلية ومجموعتيها، حيث أن هذا الجانب أيضاً يمثل قواعد تنظيمية لمعايير الاختيار الصحيح ويساهم في تحقيق المساواة في فرصة الترشيح لمن تنطبق عليه الشروط للترشيح .

وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية لمعايير التعليمات الواردة من المجالس المحلية بين وجهة النظر المأمولة ونظيرتها في الواقع بسبب أهمية هذا الجانب لضبط الاختيار المناسب للمرشحين للإدارة المدرسية وأهمية أن يأخذ به فعلياً عند الاختيار .

- يتضح من الجدول أن الجانب الذي ينص علي أن يقضي المرشح من ١٠ - ١٥ سنة في العمل قبل تولية منصب مدير /ناظر مدرسة، جاء الوزن النسبي معبراً عن عدم أهمية وتحقيق واقعي من وجهة نظر العينة الكلية ومجموعتيها في المأمول و الواقع، وذلك لان هذه المدة قليلة لاكتساب الخبرات الفنية و الإدارية الكثيرة اللازمة للوظيفة، كما أن القواعد الخاصة بالترقي المطبقة فعلياً تجعل هذه المدة الزمنية صعبة التحقق الفعلي .

هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة النظر المأمولة ووجهة النظر الواقعية للعينة الكلية بسبب اختلاف نسبة متوسط الاستجابة من المنظور المأمول و المنظور الواقعي والتي جاءت معبرة عن عدم الأهمية و التحقق لهذا الجانب .

ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهتي نظر مجموعتي العينة من المنظور الواقعي، حيث أنهما اجمعا علي أن هذه الفترة الزمنية غير كافية ولا تطبق في الواقع الفعلي .

- تشير النتائج الخاصة بضوابط الاختيار من حيث ما يراعي من قضاء مدة خدمة بالتعليم أن يقضي الشخص المرشح من (٦- ١٠ سنوات) إلي درجة تعبر عن عدم الأهمية والتحقق - من المنظور المأمول و الواقعي لأفراد العينة ككل ومجموعتيها (المديرين/النظار - المشرفين علي الاختيار) وذلك لقلّة هذه الفترة الزمنية من السنوات لكي يتمكن الشخص المرشح من اكتساب جوانب التميز و النجاح في العمل الإداري، ونظراً لاعتماد ضوابط الاختيار واقعياً علي فترات زمنية أطول يقضيها الشخص في العمل قبل ترقيه إلي وظيفة مدير/ناظر مدرسة .

ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المنظور المأمول و المنظور الواقعي لجميع فئات العينة، وذلك لتطابق وجهة نظر فئات العينة جميعاً في عدم تحقق هذا الجانب واقعياً وعدم أهميته

كمطلب مأمول بسبب قصر المدة الزمنية من السنوات و التي لا تؤهل الفرد في الواقع للترشيح للمنصب الإداري لمخالفة ذلك لقواعد الترشيح الوزارية، وهو أيضاً غير مهم أن يأخذ به مستقبلاً لقصر الفترة الزمنية التي لا تتيح للفرد اكتساب المعرفة والخبرة .

- اجمع أفراد العينة ككل أن معيار الأفضلية في الاختيار للشخص المرشح للإدارة المدرسية بأن يكون أكبرهم سناً هو جانب غير مهم - من وجهة النظر المأمولة - وجاء الوزن النسبي للاستجابة عالية معبراً عن عدم أهميته حيث انه ضابط ومعياري غير مناسب في الأخذ به لتناقضه مع الاتجاهات الإدارية الحديثة، حيث انه يلغي معيار الجدارة، ويتناقض مع معيار تمتع الشخص المرشح بطاقة صحية، فكبر السن لا يعطي ميزة الترشيح و الترقى بدون توفر الإمكانيات المطلوبة للوظيفة .

بينما حقق معيار أو ضابط الاختيار لوظيفة مدير /ناظر "الشخص الأكبر سناً" من وجهة النظر الواقعية للعينة الكلية ومجموعتيها (مديرين /نظار - المشرفين علي الاختيار) نسبة متوسط استجابة عالية التحقق، وذلك بسبب أن قواعد الترقى للوظائف الأعلى بالإدارة المدرسية تنص علي الأخذ بهذا المعيار عند الاختيار فيرشح للاختيار للوظيفة الأكبر سناً فهو معيار مطبق فعلياً في الواقع .

هناك اختلاف ذو دلالة إحصائية لهذا الجانب من جهة المنظور المأمول و المنظور الواقعي ويتضح من ذلك من خلال المقارنة للوزن النسبي بين المأمول و الواقع ودلالته وذلك بسبب أن أفضلية الاختيار كضابط ومعياري بين المرشحين تخضع لعوامل تختلف فيما ينبغي أن تكون عالية في المستقبل وبين ما هو مطبق فعلياً في الواقع .

وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية لهذا الجانب الخاص بأن يتضمن معيار أفضلية اختيار مدير /ناظر الأكبر سناً من وجهة المنظور المأمول لمجموعتي العينة (مديرين /نظار - المشرفين علي الاختيار) وجاءت هذه الفروق لصالح عينة المشرفين علي الاختيار وذلك بسبب أن تضمن هذا الجانب في معيار أفضلية الاختيار تلتزم به لجنة الاختيار عندما يتساوى المرشحين في بقية الجوانب الأهم و المذكورة سابقاً فإن اللجوء لجانب الأكبر سناً يدخل في معيار الاختيار .

ولا توجد فروق دالة إحصائية لهذا الجانب من - المنظور الواقعي - بين مجموعتي العينة عند مقارنة الوزن النسبي في كلا المجموعتين لأنها أعطت مؤشراً إيجابياً يدل علي درجة تحقق واقعي .

- كما اجمع أفراد العينة الكلية ومجموعتيها (مديرين /نظار - المشرفين علي الاختيار) من المنظور المأمول علي أن يستثنى شرط السن طالما لديه مواصفات الوظيفة، وجاء الوزن النسبي معبراً عن مدي الأهمية لهذا الجانب، وذلك لان شرط السن لا يمثل ضابطاً للتميز أو

معياراً لجدارة الشخص لتولي منصب مدير /ناظر مدرسة، ولا بد من استثناء شرط السن طالما يتمتع الشخص بالمقومات الخاصة التي تمكنه من النجاح في الإدارة المدرسية، وهذا يتوافق مع ما هو سائد بالاتجاهات العالمية مثل الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا •

وجاءت نسبة متوسط الاستجابة للجنة ككل ومجموعتها غير محققة من المنظور الواقعي الفعلي، وذلك بسبب أن ضوابط الاختيار للترقي لوظيفة مدير /ناظر في الواقع تخضع لقواعد وقوانين وزارية ثابتة لا تسمح بالمرونة في تطبيقها، فالنظر إلى معيار الكفاءة و القدرات لا تعطي أهمية كمعيار للاختيار قبل النظر إلى عامل السن والأقدميات والسنوات البنية التي يجب أن يقضيها الموظف بين وظيفة وأخرى ليسمح له بعدها بالترشيح طبقاً لبنود القانون الإداري وهذا يخالف ما هو سائد بالاتجاهات العالمية في أمريكا وبريطانيا •

توجد فروق ذات دلالة إحصائية للجنة الكلية من جهة المنظور المأمول و المنظور الواقعي وذلك بسبب اختلاف الرأي من الناحية المأمولة التي جاءت ايجابية معبرة عن الموافقة علي هذا الجانب، والناحية الواقعية التي عبرت عن عدم الموافقة لوجود أسباب تعرقل تنفيذ هذا المطلب •

لا توجد فروق دالة إحصائية بين وجهة النظر المأمولة لمجموعتي اللجنة لاتفاق وجهة النظر المأمولة لكلا العينتين •

وأيضاً لا توجد فروق دالة إحصائية من وجهة النظر الواقعية لأفراد مجموعتي اللجنة بسبب تطابق المنظور الواقعي لكلا المجموعتين •

من خلال ما سبق عرضة من الضوابط التي تحكم الترشيح لوظيفة مدير /ناظر مدرسة بالتعليم الأساسي بمصر يتضح أن هناك اتفاق مع نتائج دراسة "يوسف عبد المعطي" (١٩٨٠) من أن عملية الترشيح لوظيفة مدير مدرسة تتم علي أساس الأقدمية فحسب مع إغفال الموهبة و القدرة الإدارية، وان برامج التدريب الحالية لا توفر للمرشحين من مديري المدارس الأسس العلمية الموضوعية اللازمة لإدارة مدارسهم، مع ضرورة أن تتوفر لمهنة الإدارة المدرسية شخصية ذات خصائص معينة تتوفر فيها الموهبة والمهارة في الأداء و الممارسة بالإضافة إلى دراسة تخصصية في فن الإدارة •

كما اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة "نبيل سعد خليل" (١٩٩٢) في ضرورة إلمام مدير /ناظر المدرسة بأهم الاتجاهات الحديثة في مجال الإدارة المدرسية، والتعرف علي مفهوم الإشراف المدرسي وخصائصه ووظائفه وأساليبه، وان يكون علي دراية بطبيعة علاقة كل من مديرة التربية والتعليم بالمحافظة التي يعمل بها و الإدارة التابع لها، والقيادات الموجودة بالمجتمع المحلي •

أيضا اتفقت مع نتائج دراسة "رشاد علي عبد العزيز، فهد عبد الله آل عمرو" (١٩٩٦) في ضرورة تحديث نظام الترقى إلى درجة مدير مدرسة، بحيث يعتمد على المؤهلات العلمية والخبرات التربوية، وحضور الدورات التدريبية والكفاءة العلمية والعملية .

كذلك اتفقت مع دراسة "محمد السيد حسونة" (٢٠٠٢)^(١) ومن ضرورة إعداد القادة التربويين بمصر في ضوء الخبرة الأمريكية، بحيث يتم بناء برامج تدريبية حديثة تمكن قائد المدرسة من اكتساب المهارات والكفايات اللازمة له لمزاولة عملة بكفاءة وفاعلية، وان يتضمن بناء هذه البرامج في ضوء معايير وأسس واضحة تتفق مع المجتمع المصري والأهداف التي يرجى تحقيقها ومع ضرورة عقد اختبارات أدائية للأفراد الذين يرغبون في الترقية لوظائف القيادة المدرسية تقيس أدائهم في المواقف المختلفة التي يتعرضون لها أثناء القيادة وإدارة المدرسة .

٢- الصفات أو السمات الشخصية للمرشح .

بناءً على ما تلعبه السمات و الصفات الشخصية للمرشح في تحقيق درجات النجاح الإداري المطلوب الوصول له ونظراً لما تولية الاتجاهات العالمية من اهتمام في ضرورة قيام معايير الاختيار على التأكد من توفر سمات معينة مهمة وأساسية في الشخص المرشح للإدارة المدرسية لذا خصص الباحث لهذا البند ثلاث عشرة عبارة تعطي ما يراعى في معايير الاختيار لوظيفة مدير /ناظر مدرسة من سمات وصفات شخصية من ناحية امتيازه الأكاديمي ومدي جدارته بالمنصب، وكفاءته خلال ورش العمل، ومعرفته بالهيكل القانوني لتنظيم التعليم ومقدرته على العمل الجماعي ومعرفته بالتيارات الثقافية السائدة، ومدي قوة شخصيته وقدرته على تحمل المسؤولية، ومدي سماعته في التعامل ومهارته في استخدام المستحدثات التكنولوجية، وقدرته على مواجهة المواقف، ومدي تأثيره في الآخرين وحبه للعمل الإداري التربوي، وتم معالجة النتائج طبقاً للإجراءات الإحصائية ويوضح الجدول رقم (٨) هذه الإجراءات .

(١) محمد السيد حسونة ، "القيادة المدرسية في الولايات المتحدة" مجلة صحيفة التربية " (تصدر عن

رابطة خريجي معاهد وكليات التربية بمصر) السنة الثالثة و الخمسون ، العدد الثاني ، يناير ٢٠٠٢ م

جدول رقم (٨)

الأوزان النسبية الدالة على السمات الشخصية للمرشح التي تراعى عند اختيار مدير / ناظر مدرسة
من منظور العينة الكلية ومجموعتي العينة لعبارات (٤)، (٧) بالاستبانة

ر للواقع بين العيوتن	ز للسامول بين العيوتن	عينة القاتنن على الاختيار				عينة المديرين / النطر				ر	العينة الكلية				المتطلب
		الواقع		السامول		الواقع		السامول			الواقع		السامول		
		ت	ق	ت	ق	ت	ق	ت	ق		ت	ق	ت	ق	
٠,٢٧	١,٥٩	١٠	٠,٣٦	٢	٠,٩٧	١٣	٠,٣٤	١	٠,٩٩	٠٠٠	١١	٠,٣٥	١	٠,٩٩	١/٤
٠,١٤	٠٠٠ ٤,٥٤	١٠	٠,٣٦	٨	٠,٨٧	١١	٠,٣٥	١٠	٠,٩٨	٠٠٠	١١	٠,٣٥	٩	٠,٩٧	ب
١,٩٧	٠٠٠ ٤,٥٤	٢	٠,٤٥	٨	٠,٨٧	١	٠,١٢	١	٠,٩٩	٠٠٠	١	٠,٦٠	٩	٠,٩٧	١
٠,١٣	١,٨٩	٦	٠,٤٠	٢	٠,٩٧	٨	٠,٤١	١٢	٠,٨٨	٠٠٠	٨	٠,٤١	١٣	٠,٩٠	د
٢,٧٥	٠٠٠	٤	٠,٤١	١	٠,٩٩	١	٠,١٢	١	٠,٩٩	٠٠٠	٣	٠,٥٩	١٠	٠,٩٩	١
١,٦٨	٠,٤٣	١٢	٠,٢٥	٢	٠,٩٧	٦	٠,٤٨	١٠	٠,٩٨	٠٠٠	٦	٠,٤٦	٤	٠,٩٨	و
٠,٣٦	٠٠٠ ٣,٤٢	١٢	٠,٣٥	٦	٠,٩١	٩	٠,٣٧	١	٠,٩٩	٠٠٠	٩	٠,٣٧	٤	٠,٩٨	١/٧
١,٨١	٢,٠٢	٨	٠,٣٧	٥	٠,٩٥	٥	٠,٤٩	١٣	٠,٨٣	٠٠٠	٥	٠,٤٨	١	٠,٩٩	ب
١,٩٤	٠٠٠ ٣,٢٦	٣	٠,٤٣	١٣	٠,٨٤	٤	٠,٥٥	١	٠,٩٩	٠٠٠	٤	٠,٥٣	١٢	٠,٩٤	١
٠,٤١	٠٠٠ ٤,٠٣	٤	٠,٤١	١٢	٠,٨٥	١١	٠,٣٥	١	٠,٩٩	٠٠٠	١١	٠,٣٥	٤	٠,٩٨	د
٠,٩٢	٠٠٠ ٤,٥٤	٨	٠,٣٧	٨	٠,٨٧	٧	٠,٤٣	١	٠,٩٩	٠٠٠	٧	٠,٤٣	٤	٠,٩٨	١
٠,٢٧	٠٠٠ ٤,٠١	٧	٠,٣٩	٧	٠,٨٩	٩	٠,٣٧	١	٠,٩٩	٠٠٠	٩	٠,٣٨	٩	٠,٩٧	و
٠,٠٠	٠٠٠ ٣,٥٤	١	٠,٦٠	٨	٠,٨٧	٣	٠,٦٠	١	٠,٩٩	٠٠٠	١	٠,٦٠	٤	٠,٩٨	ز
--	--	--	٠,٤٧	--	٠,٩٠	--	٠,٥٥	--	٠,٩٦	--	--	٠,٥٨	--	٠,٩٨	الجملة

مستوى الدلالة : * دال عند ٠,٠٥ -- ** دال عند ٠,٠١ -- -- دال عند ٠,٠٠١

- اجمع أفراد العينة الكلية للدراسة ومجموعتيها (مديرين /نظار - المشرفين علي الاختيار)علي أن تتضمن معايير الاختيار للمرشحين لوظيفة مدير /ناظر مدرسة التأكد من توفر سمات وخصائص مهمة في شخصية المتقدم للوظيفة جاءت في جوانب "الامتياز الأكاديمي"، "الجدارة لتولي المنصب"، "الكفاءة خلال ورش العمل"، "معرفة بالهيكل القانوني لتنظيم التعليم"، "مقدرة علي العمل كجزء من الفريق"، "معرفة بالتيارات الثقافية السائدة"، وعبر الوزن النسبي لهذه الجوانب - من وجهة النظر المأمولة - لعينة الدراسة الكلية ومجموعتي العينة عن درجة عالية الأهمية كمعايير حديثة لاختيار الأشخاص المرشحين لوظيفة مدير /ناظر مدرسة، حيث يوجد اقتناع بأن المعايير التي يأخذ بها في الواقع الفعلي لم تعد صالحة للوقت الحالي نظراً لأنها تتميز بالتقليدية و عدم التطور ولا تحقق النتائج الجيدة في عملية الاختيار فأصبح من الأهمية الأخذ بهذه الجوانب الحديثة في الاختيار تواكب الاتجاهات العالمية السائدة في الدول المتقدمة كالولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا، التي تأخذ كل منهما بهذه الجوانب عند الاختيار للأشخاص المناسبين للعمل بالإدارة المدرسية .

- كذلك اتفقت أراء العينة ككل ومجموعتي العينة - من المنظور الواقعي - علي عدم تحقق هذه الجوانب في معايير الاختيار للأشخاص المرشحين للعمل بالإدارة المدرسية وجاء الوزن النسبي معبراً عن عدم التحقق، وذلك لان هذه الجوانب تمثل اتجاهات حديثة للإدارة لا يعطي لها الأهمية كمعيار للاختيار، وكثيراً من العاملين بالتربية والتعليم و القائمين علي إجراء الاختيار، ومن ذي الأقدمية ليست لديهم دراية أو علم بتلك الاتجاهات الحديثة .

توجد فروق ذات دلالة إحصائية ٠,٠٠١ لكل الجوانب السابقة من ناحية المنظور المأمول و المنظور الواقعي للعينة الكلية، ويوضح الوزن النسبي عند المقارنة بين الناحية المأمولة و الناحية الواقعية هذه الدلالة و التي وضحت بسبب أن الأخذ بالاتجاهات الحديثة في الإدارة كمعايير اختيار يمثل أهمية كبيرة في وقتنا الحاضر وجاء كمطلب مأمول تحقيقه، وفي حين أن واقع الأخذ بتلك الجوانب كمعايير اختيار غير محقق فعلياً نظراً لاستمرار العمل والالتزام بالطرق والمعايير التقليدية التي لا تتناسب مع مطالب التغير الحضاري والعلمي .

ويتضح من خلال الجدول انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لجانب " الكفاءة خلال ورش العمل"، والجانب الخاص "بإتباع نظام الجدارة"، بين مجموعتي العينة (مديرين /نظار - المشرفين علي الاختيار)عند المقارنة بين الأوزان النسبية في المنظور المأمول في كلا المجموعتين، وجاءت هذه الفروق لصالح عينة المديرين والنظار، بسبب ما تراه هذه الفئة من أن كفاءة المرشح خلال ورش العمل الإداري وتحقيق تميز معين خلال الأنشطة المختلفة الإدارية و الفنية، يجعل هناك اطمئنان لاختيار الشخص المرشح للوظيفة وتوقع تحقيق النجاح، كذلك تمتع

الشخص المرشح بمهارات إدارية وتأهيل علمي وأكاديمي متخصص يعد معياراً مهماً لاختيار من يتمتع بتلك السمات و الخصائص لجدارته بالوظيفة عن غيره .

وهناك فروق ذات دلالة إحصائية بجانب "الكفاءة خلال ورش العمل" بين وجهة نظر عينة المديرين/النظار، ووجهة نظر عينة المشرفين في الواقع، جاءت هذه الفروق لصالح عينة المديرين/النظار التي ترى ضرورة أن تتطور جوانب معايير الاختيار من ناحية تحديد السمات والصفات الشخصية المناسبة للعمل بالإدارة المدرسية لتواكب الاتجاهات العالمية .

أيضاً هناك فروق ذات دلالة إحصائية لجانب "القدرة علي العمل كجزء من الفريق" من المنظور الواقعي في كلا المجموعتين، وضحت من خلال مقارنة الوزن النسبي الدال علي وجهة النظر الواقعية، التي جاءت معبرة عن عدم التحقق في الواقع الفعلي نظراً لعدم تعود الشخص علي التعاون مع الآخرين، وإيمانه بالعمل الفردي دون تعاون و هذا ما يختلف عن المطبق من خلال الاتجاهات الحديثة في الإدارة .

ولا توجد فروق دلالة إحصائية لجوانب "الامتياز الأكاديمي - إتباع نظام الجدارة- معرفة بالهيكل القانوني لتنظيم التعليم - معرفة بالتيارات الثقافية السائدة" بين وجهة النظر الواقعية لمجموعتي العينة عند مقارنة الأوزان النسبية بين الفئتين بسبب إجماع فئتي العينة علي انه مازال الالتزام بجوانب المعايير التقليدية غير المتطورة عند اختيار المرشحين للإدارة المدرسية .

- تشير نتائج أفراد العينة الكلية للدراسة ومجموعتي العينة (مديرين /نظار - المشرفين علي الاختيار)- من وجهة النظر المأمولة- إلي إجماع بأن معيار ما يراعي عند اختيار المرشح أن يتسم بصفات شخصية وضرورية تتمثل في "قوة الشخصية والحزم"، "القدرة علي تحمل المسؤولية"، "التسامح في حدود اللوائح المنظمة للعمل"، "مهارة استخدام المستحدثات التكنولوجية"، "القدرة علي مواجهة المواقف"، "التأثير في الآخرين و البقاة في التعامل"، "حب العمل الإداري التربوي"، عبرت عن نسبة متوسط استجابة عالية الأهمية في درجتها، حيث تمثل هذه الجوانب معيار شديد الأهمية لأنها تعبر عن جوهر العملية الإدارية الحديثة لما تمثله من جوانب تطويرية للاختيار، ولا بد من إعطاء القدر الكافي من الوقت عند الاختيار للشخص المرشح للتأكد من توفر هذه السمات الشخصية اللازمة للنجاح الإداري، مع ضرورة الاعتماد علي مقاييس و اختبارات دقيقة تطبق بدراسة وعلم للاطمئنان للنتائج في اختيار الشخص المناسب لمنصب مدير /ناظر مدرسة .

-بينما جاءت هذه الجوانب لمعايير السمات الشخصية للمرشح للإدارة المدرسية غير محققة من المنظور الواقعي لكل فئات عينة الدراسة، وكانت نسبة متوسط الاستجابة علي هذه الجوانب ضعيفة، بسبب أن هذه الجوانب لمعايير الاختيار ليست مطبقة فعلياً في الواقع عند

اختيار المرشحين لوظيفة مدير /ناظر مدرسة وذلك للحاجة إلي وجود مقاييس و إجراءات تتميز بالدقة للتأكد من وجود هذه السمات و الخصائص في شخصية المرشح، وهذا غير متاح فعلياً وواقعياً ولكنها مطلب مأمول تحقيقه مستقبلاً حتى يتناسب مع الاتجاهات المتقدمة في مجال الاختيار المطبقة في الدول المتقدمة .

ويوجد اختلاف دال إحصائي بين إجماع أفراد العينة ككل أو المجموعتين عند المقارنة بين الأوزان النسبية الدالة علي ما هو مأمول ونظيرتها في الواقع وهذا يشير إلي عدم اقتناع أفراد العينة ومجموعيتها بأن معايير اختيار المرشحين تراعي التأكد من وجود سمات أو صفات شخصية مما جعل هناك مطلباً مأمولاً بالسعي و العمل علي تطوير الإجراءات و الطرق المناسبة لتطبيق هذه الجوانب لتعطي النتائج التي تبغي تحقيقها من التأكد من توفر صفات وسمات مطلوب توافرها في شخصية المرشحين للإدارة المدرسية .

وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية من وجهة النظر المأمولة بين مجموعتي العينة، عند المقارنة بين الأوزان النسبية الدالة علي المأمول في كلا العينتين في كافة جوانب هذا المعيار، جاءت هذه الفروق لصالح عينة المديرين و النظار، بسبب درجة ما تمثله هذه الجوانب المذكور بالجدول من أهمية للوصول إلي النجاح الإداري لوظيفة مدير /ناظر مدرسة، فعندما يراعي عند اختيار الشخص المرشح جوانب صفات شخصية من الواجب توافرها فيه مناسبة لوظيفته بالإدارة المدرسية فهي دعامة أساسية لضمان الاختيار الصحيح المناسب، بالإضافة أن هذه الجوانب تمثل قواعد أساسية تطبق من خلال الاتجاهات العالمية الحديثة علي مستوي العالم .

ولا توجد فروق ذات دلالة لجميع جوانب معيار ما يراعي عند اختيار المرشح بأن يتسم بصفات شخصية ضرورية من المنظور الواقعي لاستجابة عينة المديرين /النظار، وعينة المشرفين علي الاختيار، حيث تطابق درجة الاستجابة في التعبير عن عدم تحقق تلك الجوانب في الواقع الفعلي للاحتياج إلي إجراءات ومقاييس خاصة لتأكد من توفر هذه الصفات في شخصية المرشح وهذا غير متاح عند إجراء الاختيار، وقد يرجع أيضاً إلي ضعف مستوي وإمكانيات المشرفين علي الاختيار في التأكد من وجود هذه الجوانب .

ويتضح من خلال ما عرض من نتائج الجدول أن أهم جوانب الصفات و السمات الشخصية التي تراعي عند اختيار مدير /ناظر مدرسة .

وأوضحت الدراسة للصفات أو السمات الشخصية التي ينبغي أن يكون المرشح لوظيفة مدير /ناظر مدرسة مزوداً بها من الناحية المأمولة أن هناك تشابهاً فيما ينبغي أن تكون عليه تلك المعايير، وبين ما يطبق فعلياً من خلال الاتجاهات العالمية ونتائج الفكر الإداري الحديث للإدارة المدرسية، وأيضاً التشابه في الهدف الرئيسي من ضرورة تنمية وزيادة الخبرات لمديري /نظار

المدارس لاكتساب الكفايات اللازمة للأداء العملي من الناحية الإدارية والفنية اللازمة لهم لكي يصبحوا مؤهلين وقادرين علي الاضطلاع بمسئولياتهم ومهامهم بكفاءة، والتبصير بالاختصاصات و الوظائف الجديدة، وسائل النهوض بمدارسهم، بجانب تطبيق أحدث المعايير الناجحة لاختيار الأشخاص المناسبين لتولي مهام الإدارة المدرسية علي أسس علمية متقدمة، والتعرف علي المشكلات في الواقع العملي و كيفية مواجهتها و معالجتها .

٣- الأمور التي تراعي في اختيار مدير /ناظر مدرسة التعليم الأساسي:-

رغبه في مسابقة الاتجاهات العالمية و اتجاهات الفكر الإداري المعاصر في أهمية مراعاة أمور أساسية في اختيار مدير /ناظر مدرسة يجب أن تتضمنها هذه المعايير عند اختيار المرشحين حتى تغطي كافة جوانب أسس الاختيار الصحيح فقد خصص الباحث لهذا البند سبع عبارات تغطي أمور وجوانب تراعي في اختيار مدير /ناظر مدرسة التعليم الأساسي وهي رأي موجهي الإدارة التعليمية في الشخص المرشح واجتياز المرشح لبعض الاختبارات، وأقدمية كوكيل لمدير مدرسة و التقارير المقدمة من جهات التفتيش و المتابعة و الاقتناع الشخصي لمدير الإدارة التعليمية وخلو ملف المرشح من المخالفات القانونية و الإدارية و الجزاءات و نجاحه في مواجهة الأزمات التربوية، هذا وقد طبق ذلك علي عينة الدراسة بمجموعتيها (مديرين /نظار - المشرفين علي الاختيار)، وتم معالجة النتائج طبقا للإجراءات الإحصائية المشار إليها في الفصل السابق .

ويوضح الجدول رقم (٩) نتائج هذه الإجراءات .

الأوزان النسبية الدالة على الأمور التي تراعى في اختيار مدير / ناظر مدرسة التعليم الأساسي
من منظور العينة الكلية ومجموعتي العينة (٤/ ز)، (٥) بالاستنباط

جدول رقم (٩)

المتطلب	عينة المديرين / الناظر										عينة القائمين على الاختيار										ز للمأمول بين العينتين	ز للواقع بين العينتين	
	المأمول					الواقع					ز	المأمول					الواقع						
	ت		ق		ت	ت		ق		ت		ت		ق		ت	ت		ق				
	ت	ق	ت	ق		ت	ق	ت	ق			ت	ق	ت	ق		ت	ق	ت	ق			
ز/٤	٠,٨٨	٣	٠,٨٥	٧	١,٠٧	٠,٨٨	٣	٠,٨٨	٥	٠,٨٧	٥	٠,٦٧	٥	٠,٨٧	٠,٢٠	***	٣,٧٥	***					
١/٥	٠,٩٩	١	٠,٩٦	٢	*	٠,٩٩	١	٠,٩٨	٢	٠,٩٣	٣	٠,٨٣	٤	٠,٩٣	١,٧٧	***	٤,٦٧	***					
ب	٠,٨٥	٥	٠,٩٦	٢	***	٠,٨٢	٦	٠,٩٥	٣	٠,٩٣	٣	٠,٩٧	١	٠,٩٣	١,٩٣	٠,٦١							
ج	٠,٨٧	٤	٠,٩١	٥	١,٥٧	٠,٨٨	٣	٠,٨٩	٤	٠,٨١	٦	٠,٩٥	٢	٠,٨١	١,٣٤	١,٢٩							
د	٠,٦٣	٧	٠,٩٤	٦	***	٠,٦٠	٧	٠,٤٧	٦	٠,٧٧	٧	٠,٥٩	٦	٠,٧٧	٢,٢٧	١,٥٥							
هـ	٠,٦٥	٦	٠,٩٧	١	***	٠,٩٧	٢	٠,٩٩	١	٠,٩٦	٢	٠,٩٣	٣	٠,٩٦	٠,٣٧	٢,٧٦							
و	٠,٨٩	٢	٠,٩٦	٢	*	٠,٨٧	٥	٠,٤١	٧	٠,٩٧	١	٠,٤٣	٧	٠,٩٧	٢,٠٤	٠,٢٦							
الجملة	٠,٨٢	--	٠,٧٩	--	--	٠,٧٠	--	٠,٧٩	--	٠,٩٠	--	٠,٧٩	--	٠,٩٠	--	--	--	--					

مستوى الدلالة : * دال عند ٠,٠٥ - - دال عند ٠,٠١ ** دال عند ٠,٠٠١

ويلاحظ من الجدول مايلي:-

- اجمع أفراد العينة الكلية ومجموعتيها (مديرين /نظار - المشرفين علي الاختيار)علي أن جانب "اجتياز المرشح لبعض الاختبارات " من الأمور المهمة التي تراعي عند اختيار مديري /نظار مداري التعليم الأساسي، وعبر الوزن النسبي عن درجة عالية الأهمية والتحقق من المنظور المأمول و المنظور الواقعي، وجاء هذا الجانب في الترتيب الأول لأفراد العينة ككل ومجموعتيها، وإجماع أفراد العينة علي أهمية هذا الجانب يؤكد أن اجتياز المرشح لوظيفة مدير /ناظر مدرسة لهذه الاختبارات بنسبة نجاح عالية يتأكد من خلالها توفر القدرات الإدارية والفنية المناسبة للوظيفة، كذلك فإن قواعد الترقى لوظيفة مدير /ناظر مدرسة تتضمن أن يجتاز المتقدم للوظيفة بعض الاختبارات بنسبة نجاح لا تقل عن ٦٠٪ وهو شرط من شروط الترقى يؤخذ به فعلياً ولكن بطريقة شكلية غير دقيقة تختلف عما هو مطبق بخصوص هذا الجانب في الدول المتقدمة من خلال الاتجاهات العالمية حيث يعطي لهذا الجانب تركيز ودقة عند التطبيق للاختيارات ونتائج صادقة تعبر عن إمكانيات حقيقية لدي المرشح للوظيفة الإدارية المدرسية •

وتوجد فروق دالة إحصائية لأفراد العينة ككل من المنظور المأمول و المنظور الواقعي، عند المقارنة بين الأوزان النسبية، ظهرت هذه الفروق لاختلاف درجة الاستجابة للأفراد في تقدير أهمية هذا الجانب في المأمول و تحققه واقعياً ولا توجد فروق دالة إحصائية بين وجهة نظر مجموعتي العينة (مديرين /نظار - المشرفين علي الاختيار)عند المقارنة بين الأوزان النسبية في كل منها وذلك للاتفاق علي أهمية هذا الجانب و درجة تأثيره في الاختيار الصحيح بين الأشخاص المرشحين •

وهناك اختلاف دال إحصائي بين وجهة النظر الواقعية لمجموعي العينة عند المقارنة بين الأوزان النسبية، وجاءت هذه الفروق لصالح عينة المديرين/النظار، وذلك بسبب حاجة هذه الفئة إلي هذا الجانب وضرورة استمرار العمل به كمعيار للاختيار لما يحقق المساعدة في الاختيار الصحيح •

- يتضح من النتائج الخاصة بجانب "النجاح في مواجهة الأزمات التربوية" كمعيار يؤخذ به لاختيار الأشخاص المرشحين لمناصب الإدارة المدرسية أنه حصل علي وزن نسبي معبراً عن درجة عالية الأهمية - من المنظور المأمول والمنظور الواقعي -للعينة الكلية للدراسة، حيث أن هذا المعيار يمثل اتجاهها حديثاً في الإدارة المدرسية، ويعد دليلاً علي مدي تمكن الشخص المرشح من دورة القيادي وسط مجموعة العمل لتوجيه ومواجهة هذه الصراعات الحتمية لمصلحة العمل الإداري وتحقيق الأهداف التعليمية •

بينما جاء هذا الجانب من المنظور الواقعي لعينة الدراسة ككل معبرة عن نسبة استجابة ضعيفة، وذلك بسبب أن هذا الجانب "النجاح في مواجهة الأزمات التربوية" كمعيار لا تتضح واقعياً عند اختيار الشخص المرشح لوظيفة مدير /ناظر مدرسة، لأن اعتماد عملية الاختيار علي سجل سابق للشخص المرشح يوضح مدي قدرته علي مواجهة المواقف غير متاح للقائمين علي عملية الاختيار .

هناك اختلاف ذو دلالة إحصائية بين رأي العينة الكلية من المنظور المأمول و المنظور الواقعي، لاختلاف تطبيق هذا الجانب من المعايير في الواقع الفعلي يختلف عندما ينبغي أن يكون عليه هذا التطبيق .

كذلك توجد فروق ذات دلالة إحصائية لهذا الجانب من المنظور المأمول بين مجموعتي الدراسة، وجاءت هذه الفروق لصالح عينة المشرفين علي الاختيار، حيث تري انه مؤشر مهم يجب الالتزام به يتيح التوقع للشخص الذي يتوفر لديه هذا الجانب النجاح في مهمما الإدارة المدرسية .

- تشير النتائج لأفراد العينة الكلية ومجموعتيها (مديرين /نظار - المشرفين علي الاختيار) أن يراعي في اختيار مدير /ناظر مدرسة في التعليم الأساسي من ناحية "رأي موجهي الإدارة التعليمية في الشخص المرشح" يمثل أهمية - من المنظور المأمول و الواقعي -وعبر الوزن النسبي عن درجة الأهمية والتحقق،، جاء ها الجانب في المرتبة الثالثة حيث أن هذا الجانب من الأمور التي تأخذ في الاعتبار عند الاختيار .

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لهذا الجانب للأمر التي تراعي في الاختيار - بين وجهة النظر المأمولة، وجهة النظر الواقعية للعينة الكلية - ومجموعتيها وذلك لتأكيد أهمية دور هذا الجانب كمعيار للاختيار للمرشحين المتقدمين لوظيفة مدير /ناظر مدرسة .

أيضاً لا توجد فروق دالة إحصائية بين مجموعتي العينة من المنظور المأمول عند المقارنة بالأوزان النسبية، حيث جاءت وجهة النظر في المأمول معبرة عن درجة استجابة عالية الأهمية لارتباط تلك الجوانب بالاتجاهات الحديثة للاختيار .

وتوجد فروق دالة إحصائية بين مجموعتي العينة من المنظور الواقعي عند المقارنة بين الأوزان النسبية، وضحت هذه الفروق لاختلاف وجهة النظر في درجة تقدير اثر هذا الجانب في الأمور التي تراعي عند الاختيار للمرشحين .

- بخصوص جانب التقارير المقدمة من المفتشين و الموجهين ومدي مراعاته كمعيار عند اختيار مديري/نظار المدارس، فقد عبر الوزن النسبي عن أهمية هذا الجانب من المنظور المأمول للعينة ككل ومجموعتي العينة، وحصل علي الترتيب الرابع، حيث أن الأخذ بهذه التقارير كمعيار

لاختيار الشخص المناسب لتولي الإدارة المدرسية تنبع أهميته من أن يمكن من التعرف علي قدرات ومهارات المرشحين ومناسبتها للوظيفة وعبرت نسبة متوسط الاستجابة من وجهة النظر الواقعية للعينة الكلية للدراسة و مجموعتي العينة (مديرين /نظار - المشرفين علي الاختيار) عن درجة محققه في الواقع الفعلي، وذلك لأن القواعد الوزارية المنظمة لعملية الاختيار تعطي هذا الجانب درجة عالية في أهمية تحقيقه لما يمثله هذا الجانب من معرفة لجوانب قدرات الشخص المرشح ومدي ما يحققه في وظيفته السابقة من خلال التعرف علي مستوي الأداء في هذه التقارير •

ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لهذا الجانب من وجهة النظر المأمولة، وجهة النظر الواقعية للعينة الكلية ككل عند المقارنة بين الأوزان النسبية وذلك لاقتناع أفراد العينة بأهمية هذه التقارير للمساعدة في عملية اختيار الأشخاص المرشحين للإدارة المدرسية •

وأيضاً لا توجد فروق دالة إحصائية لمجموعي العينة (مديرين /نظار - المشرفين علي الاختيار) من المنظور المأمول عند المقارنة بين الأوزان النسبية بين المجموعتين وأيضاً لا توجد فروق دلالة إحصائية لمجموعي العينة من المنظور الواقعي عند المقارنة بين الأوزان النسبية بين المجموعتين، وهذا يؤكد اقتناع أفراد العينة بفئتها المختلفة بأن هذه التقارير المقدمة من المفتشين و الموجهين ذات أهمية كمعيار بجانب جوانب أخرى يساعد علي الاختيار الصحيح للمرشحين لوظيفة مدير /ناظر مدرسة •

- يتضح من خلال النتائج الخاصة لمعيار أن تتضمن معايير الاختيار جانب أن يكون المرشح قد قضي أقدمية لمدة ثلاث سنوات كوكيل لمدير مدرسة، أن الوزن النسبي عبر عن درجة عالية الأهمية و التحقق من المنظور المأمول و المنظور الواقعي للعينة الكلية ومجموعتيها (مديرين /نظار - المشرفين علي الاختيار) حيث تأتي أهمية هذا المعيار في انه يتيح الفرصة للشخص المرشح، من خلاله عمله كوكيل مدرسة وقبل أن يتولى منصب ناظر /مدير مدرسة، فرصة التدريب العلمي و اكتساب الخبرة لأعمال الإدارة المدرسية بطريقة علمية تحقق الثقة في قدراته في المستقبل، كما أن هذا الجانب يؤخذ به فعليا في الواقع لأنه يتضمن كشرط للترقي لوظيفة الإدارة المدرسية نصت علي قواعد الترقي الصادرة من وزارة التربية والتعليم فهو معيار يلتزم بتنفيذه في الواقع •

وهناك اختلاف دال إحصائي بين رأي العينة الكلية في المأمول، ورأيها من الناحية الواقعية عند المقارنة بين الأوزان النسبية، وذلك لاختلاف وجهات النظر بين أفراد المجموعتين من المنظور المأمول و المنظور الواقعي •

ولا توجد فروق دالة إحصائية بين وجهة نظر مجموعتي العينة من المنظور المأمول وكذلك من المنظور الواقعي لتطابق وجهة النظر في المأمول بين المجموعتين وتطابقها أيضاً من وجهة النظر في الواقع .

- بخصوص جانب "خلو ملف المرشح من المخالفات القانونية و الإدارية " كمعيار لاختيار المرشحين لوظائف الإدارة المدرسية، جاء الوزن النسبي معبراً عن عدم أهمية، وحصل علي المرتبة السادسة - من وجهة النظر المأمولة للعينة - وذلك لان ما يقع فيه الشخص من أخطاء ويحاسب عليها يجب ألا يقف عقبه في طريق سير الشخص في تحقيق الترقى أو الترشيح للوظيفة الأعلى .

وجاء هذا الجانب لمعايير الاختيار من المنظور الواقعي للعينة الكلية و مجموعتي العينة بنسبة استجابة معبرة عن التحقق في الواقع الفعلي، وذلك لان هذا المعيار يؤخذ به فعلياً في الواقع لأنه يتضمن كشرط للترقى لوظيفة الإدارة المدرسية تنص علي قواعد الترقى الصادرة من وزارة التربية والتعليم، فهو معيار يلتزم بتنفيذه في الواقع .

وهناك اختلاف دال إحصائي من ناحية المنظور المأمول و المنظور الواقعي للعينة الكلية عند المقارنة بين الأوزان النسبية بين المأمول و الواقع، وذلك لقناعة أفراد العينة من المنظور المأمول بأن هذا الجانب لا يجب وضعه في الاعتبار، بينما الواقع الفعلي أنه مطبق ويأخذ به . ولا توجد فروق دالة إحصائية بين وجهة نظر مجموعتي العينة من المنظور المأمول في كل منهما، وأيضاً من المنظور الواقعي في كلا المجموعتين .

حيث جاءت درجة الاستجابة معبرة عن أهميته في المأمول، وأيضاً من جهة الواقع حيث جاء درجة الاستجابة معبرة عن التحقق الفعلي له عند الاختيار للمرشحين لمنصب مدير /ناظر مدرسة .

- جاء جانب "الاقتناع الشخصي لمدير الإدارة التعليمية " كأمر يراعي عند الاختيار بدرجة تعبر عن عدم أهمية ذلك الجانب -من وجهة النظر المأمولة - للعينة الكلية وكان الوزن النسبي يدل علي ضعف الاستجابة لهذا الجانب، حيث أن الحكم الشخصي أو الاقتناع بالشخص المناسب للترقى يجب ألا يؤخذ به كمعيار في الاختيار لأنه قد يتضمن المجاملات، فهو معيار غير مهم نظراً لوجود لجان إدارية وفنية تشرف علي اختيار الشخص المناسب وتكون اقدر الجهات علي التقييم و الاختيار .

كما جاء هذا الجانب بدرجة غير محققة - من وجهة النظر الواقعية - للعينة الكلية، حيث أن مدير الإدارة التعليمية ومدي درجة اقتناعه الشخصي بالفرد المرشح لوظيفة

مدير/ناظر مدرسة ليس له دور واقعي، ولا يبرز أو يتضح في هذه العملية، لأنه لا يدخل ضمن القواعد المنظمة للترقي .

هناك اختلاف ذو دلالة إحصائية بين رأي العينة في المأمول، ورأيها من الناحية الواقعية للمعايير عند المقارنة بين الأوزان النسبية، وذلك لاختلاف وجهات الرأي من المنظور المأمول وما هو مطبق واقعياً .

وتوجد فروق دلالة إحصائية بين مجموعتي العينة من المنظور المأمول لأفراد العينتين عند المقارنة بين الأوزان النسبية، وجاءت هذه الفروق لصالح عينة المشرفين علي الاختيار، وذلك باعتبار هذا الجانب مؤشراً إيجابياً مهم يجب الالتزام به كجانب من معايير الاختيار . ولا توجد فروق دالة إحصائية للعتين من المنظور الواقعي لهذا الجانب من معايير الاختيار نظراً لإجماع مجموعتي العينة بعدم تحققها .

وأوضحت الدراسة لمعايير اختيار مديري/نظار التعليم الأساسي في مصر، أن هناك أوجه اختلاف بينها وبين الاتجاهات العالمية من حيث اختيار المرشحين لتولي منصب مدير/ناظر مدرسة، وفي مصر يتم بمعيار يتصف بالثبات وعدم التطور فهو قائم علي معيار الأقدمية و الفترات الزمنية التي يجب قضاؤها بين وظيفة وأخرى، وتأتي بقية المعايير المهمة مثل معيار الذكاء، والكفاءة، و الثقافة الواسعة، والامتياز الأكاديمي تالية لمعيار الأقدمية .

بينما في الاتجاهات العالمية المتقدمة إدارياً مثل أمريكا وبريطانيا يقوم بالترشيح لوظيفة مدير/ناظر مدرسة علي معايير تركز علي توفر قدرات لابد منها أهمها قوة الشخصية، والذكاء، والثقافة الواسعة، وعمق المعلومات، والمعارف المتصلة بالمجال التربوي و الإداري، والخبرات الوظيفية الناجحة، مع توفر موهبة القيادة وسماتها، وإعطاء عامل الجدارة كمعيار قدرأ كبيراً من الأهمية عند الاختيار .

إذاً يمكن عرض نتائج ضوابط الترشيح لوظيفة مدير /ناظر مدرسة في النقاط التالية:-

ما يراعي عند الاختيار:-

(أ)وجهة النظر المأمول .

- جوانب تتحقق فعلياً كما تدركها جميع فئات عينة الدراسة .

١- وكيل مدرسة أخرى . ٢- وكيل المدرسة نفسها .

(ب)وجهة النظر الواقعية .

- جوانب مهمة كما تدركها جميع فئات عينة الدراسة .

١- وكيل مدرسة أخرى . ٢- وكيل المدرسة نفسها .

ما يراعى من قضاء مدة خدمة بالتعليم:-

(أ) وجهة النظر المأمولة:-

- جوانب مهمة كما تدركها جميع فئات عينة الدراسة •
- ١- أن يقضي الشخص المرشح أكثر من خمس عشر سنة •
- ٢- يستثني شرط السن طالما لديه مواصفات الوظيفة •
- جوانب غير مهمة كما تدركها جميع فئات عينة الدراسة •
- ١- قضاء مدة خدمة بالتعليم من ١٠ - ١٥ سنة •
- ٢- قضاء مدة خدمة بالتعليم من ٦ - ١٠ سنوات •

(ب) وجهة النظر الواقعية:

- جوانب تتحقق فعلياً كما تدركها جميع فئات عينة الدراسة:
- ١- قضاء مدة خدمة بالتعليم أكثر من خمس عشرة سنة •
- جوانب لا تتحقق فعلياً كما تدركها جميع فئات عينة الدراسة هي
- ١- قضاء مدة خدمة بالتعليم من ١٠ - ١٥ سنة •
- ٢- يستثني شرط السن طالما لديه مواصفات الوظيفة •
- ٣- قضاء مدة خدمة بالتعليم من ٦ - ١٠ سنوات •

تقارير الكفاية (ممتاز) للمرشح

(أ) وجهة النظر المأمولة:-

- جوانب مهمة كما يراها جميع فئات عينة الدراسة •
- ١- آخر سنتين عمل • ٢- آخر ثلاث سنوات عمل •
- جوانب غير مهمة كما تدركها جميع فئات عينة الدراسة هي:-
- ١- آخر أربع سنوات عمل •

(ب) وجهة النظر الواقعية:

- جوانب تتحقق في الواقع الفعلي كما يدركها الجميع وهي:-
- ١- آخر سنتين عمل • ٢- آخر ثلاث سنوات عمل •
- جوانب لا تتحقق في الواقع الفعلي كما يدركها الجميع وهي:-
- ١- آخر أربع سنوات عمل •

أفضلية الاختيار للمرشحين:

(أ) من وجهة النظر المأمولة:-

- توجد جوانب مهمة كما تدركها جميع فئات عينة الدراسة هي:-

- ١- تمتع المرشح بطاقة صحية جيدة •
- ٢- اجتياز المرشح لدورة تدريبية في الإدارة المدرسية •
- ٣- الحصول علي دبلومه مهنية في الإدارة المدرسية •
- جواب غير مهمة كما تدركها جميع فئات عينة الدراسة وهي:-
 - ١- أن يكون المرشح أكبرهم سناً •
- (ب) وجهة النظر الواقعية:
 - جواب تتحقق في الواقع الفعلي كما يدركها الجميع وهي:-
 - ١- أن يكون المرشح أكبرهم سناً •
 - ٢- اجتياز المرشح لدورة تدريبية في الإدارة المدرسية •
 - جواب لا تتحقق فعليا كما تدركها جميع فئات عينة الدراسة هي:-
 - ١- تمتع المرشح بطاقة صحية جيدة • ٢- الحصول علي دبلومه مهنية في الإدارة المدرسية •

ضوابط اختيار المرشحين

- (أ) وجهة النظر المأمولة:-
 - جواب مهمة كما يدركها جميع فئات عينة الدراسة وهي:-
 - ١- معرفة بالاتجاهات الجديدة للإدارة المدرسية •
 - ٢- التعليمات الواردة من وزارة التربية والتعليم •
 - ٣- التعليمات الواردة من المديريات والإدارات التعليمية •
 - ٤- الحصول علي مؤهل جامعي علي الأقل • ٥- استخدام مقاييس خاصة بالقيادة المدرسية •
 - ٦- التعليمات الواردة من المحافظة • ٧- التعليمات الواردة من هيئة التنظيم والإدارة •
 - ٨- التعليمات الواردة من المجالس المحلية •
- (ب) وجهة النظر الواقعية:
 - جواب تتحقق فعلياً كما يدركها جميع فئات عينة الدراسة وهي:-
 - ١- التعليمات الواردة من وزارة التربية و التعليم •
 - ٢- التعليمات الواردة من المديريات والإدارات التعليمية •
 - ٣- التعليمات الواردة من المجالس المحلية •
 - جواب لا تتحقق فعلياً كما تدركها جميع فئات عينة الدراسة وهي:-
 - ١- الحصول علي مؤهل جامعي علي الأقل • ٢- التعليمات الواردة من المحافظة •
 - ٣- التعليمات الواردة من هيئة التنظيم والإدارة •
 - ٤- معرفة بالاتجاهات الجديدة للإدارة المدرسية •

٥- استخدام مقاييس خاصة بالقيادة المدرسية •
وأن تتضمن الاتجاهات الحديثة لاختيار مديري/نظار المدارس و التي تدعو إلي توفر السما
الشخصية الآتية:-

(أ)وجهة النظر المأمولة:-

-توجد جوانب مهمة كما يدركها جميع فئات عينة الدراسة وهي:-

١- المقدرة علي العمل كجزء من الفريق •

٢- الامتياز الاكاديمي •

٣- المعرفة بالتيارات الثقافية السائدة •

٤- الكفاءة خلال ورش العمل •

٥- إتباع نظام الجدارة •

٦- المعرفة بالهيكل القانوني لتنظيم التعليم •

(ب)وجهة النظر الواقعية •

- جوانب تتحقق في الواقع الفعلي كما يدركها الجميع وهي:-

١- الكفاءة خلال ورش العمل •

٢- المقدرة علي العمل كجزء من الفريق •

٣- المعرفة بالتيارات الثقافية السائدة •

٤- المعرفة بالهيكل القانوني لتنظيم التعليم •

٥- إتباع نظام الجدارة •

٦- الامتياز الاكاديمي •

وان يراعي أيضاً عند اختيار المرشح أن يتسم بصفات شخصية ضرورية:-

(أ)وجهة النظر المأمولة •

-توجد جوانب مهمة كما يدركها جميع فئات عينة الدراسة وهي:-

١- القدرة علي تحمل المسؤولية •

٢- حب العمل الإداري التربوي •

٣- مهارة استخدام المستحدثات التكنولوجية •

٤- القدرة علي مواجهة المواقف •

٥- قوة الشخصية والحزم •

٦- التأثير في الآخرين و اللباقة في التعامل •

٧- التسامح في حدود اللوائح المنظمة للعمل •

(ب) وجهة النظر الواقعية .

- جوانب تتحقق فعلياً كما تدركها جميع فئات عينة الدراسة وهي :-

١- حب العمل الإداري التربوي .

٢- التسامح في حدود اللوائح المنظمة للعمل .

٣- القدرة علي تحمل المسؤولية .

٤- القدرة علي مواجهة المواقف .

٥- التأثير في الآخرين و اللباقة في التعامل .

٦- قوة الشخصية والحزم .

٧- مهارة استخدام المستحدثات التكنولوجية .

و أتضح من النتائج أن الأمور التي تراعي في اختيار مدير /ناظر مدرسة هي

(أ) وجهة النظر المأمولة:

- جوانب مهمة كما يدركها جميع فئات عينة الدراسة وهي :-

١- اجتياز المرشح لبعض الاختبارات .

٢- نجاحه في مواجهة الأزمات التربوية .

٣- رأي موجهي الإدارة التعليمية في الشخص المرشح .

٤- التقارير المقدمة من المفتشين و الموجهين .

٥- أقدمية لمدة ثلاث سنوات كوكيل مدرسة .

٦- خلو ملف المرشح من المخالفات القانونية والإدارية والجزاءات .

-جوانب غير مهمة كما تدركها جميع فئات عينة الدراسة وهي :-

١- الاقتناع الشخصي لمدير الإدارة التعليمية .

(ب) وجهة النظر الواقعية .

- جوانب تتحقق في الواقع الفعلي كما يدركها الجميع وهي :-

١- خلو ملف المرشح من المخالفات القانونية والإدارية والجزاءات .

٢- اجتياز المرشح لبعض الاختبارات .

٣- أقدمية لمدة ثلاث سنوات كوكيل مدرسة .

٤- التقارير المقدمة لمدة ثلاث سنوات كوكيل مدرسة .

٥- رأي موجهي الإدارة التعليمية في الشخص المرشح .

- جوانب لا تتحقق فعلياً كما تدركها جميع فئات عينة الدراسة وهي :-

١- الاقتناع الشخصي لمدير الإدارة التعليمية .

٢- نجاحه في مواجهة الأزمات التربوية •

تعقيب

بعد أن تم عرض الدراسة المقارنة الميدانية و استخلاص أهم النتائج سوف يتم التغلب علي جوانب القصور و الضعف التي أظهرتها الدراسة المقارنة و الدراسة الميدانية من خلال ما يمكن اقتراحه من توصيات إجرائية في ضوء هذه النتائج ويمكن من خلالها تنفيذ التصور المقترح لأساليب ومعايير اختيار مديري/نظار التعليم الأساسي •

الفصل السابع

خلاصة النتائج والتوصيات

- مقدمة •
- أولاً: خلاصة النتائج •
- ثانياً: التصور المقترح •
- ثالثاً: التوصيات •