

القيادة التربوية

د. يحيى مصطفى

أستاذ العلوم التربوية المشارك

تأمل معي

بواب شایمان القائد المبدع

القيادة التربوية



مفهوم القيادة التربوية

القدرة على **التأثير** في الآخرين وتوجيههم نحو تحقيق

هدف مشترك بطريقة تمكن من كسب ثقتهم وتعاونهم

وطاعتهم

كيف يتحقق التأثير القيادي



٢- الفرق بين القيادة والإدارة

م	وجه المقارنة	القيادة/ القائد	الإدارة/ المدير
١	الاهتمام	الاهتمام بالنتائج النهائي	الاهتمام بطريقة الإنتاج
٢	التركيز	الرؤية والرسالة	الهياكل والنظم
٣	الجودة الشاملة	يهتم بالفاعلية	يهتم بالكفاءة
٤	السلطة	يستمدّها من ذاته	يستمدّها من الأنظمة
٥	الشمولية	يهتم بالكلّيات	يهتم بالتفاصيل
٦	التخطيط	استراتيجي	تشغيلي
٧	التغيير	يهتم بالتطوير والتغيير	يهتم بتجويد الوضع القائم
٨	الرقابة	يركّز على الرقابة الذاتية	يراقب أداء موظفيه
٩	التحدي	يقبل التحدي ويحب المغامرة	يتأقلم مع الوضع الراهن
١٠	العمل	مبادر (يسير للمستقبل)	مثابر (يعيش الحاضر)

مهارات القائد التربوي الناجح

المهارة الفنية: وهي

- أن يكون القائد مجيدا لعمله متقنا إياه.
- ملما بأعمال مرؤوسيه من ناحية طبيعة الأعمال التي يؤديونها، ومراحلها وعلاقاتها ومتطلباتها.
- أن يكون بإمكانه استعمال المعلومات وتحليلها.
- عارفا للطرق والوسائل المتاحة والكفيلة بإنجاز العمل.

مهارات القائد التربوي الناجح

المهارة الإنسانية: وهي

- المقدرة على تفهم سلوك العاملين وعلاقاتهم ودوافعهم
- معرفة أبعاد السلوك الإنساني تمكن القائد من فهم نفسه أولاً ومن ثم معرفة رؤوسيه ثانياً وهذا يساعد على إشباع حاجات التابعين، وتحقيق الأهداف المشتركة

مهارات القائد التربوي الناجح

المهارة التنظيمية: وهي

- أن ينظر القائد للمدرسة على أساس أنها نظام متكامل
- يفهم أهدافها وأنظمتها وخططها.
- يجيد أعمال السلطة والصلاحيات.
- تنظيم العمل وتوزيع الواجبات وتنسيق الجهود.
- يدرك جميع اللوائح والأنظمة

مهارات القائد التربوي الناجح

المهارة الفكرية: وهي

- أن يتمتع القائد بالقدرة على الدراسة والتحليل والاستنتاج
- المرونة والاستعداد الذهني لتقبل أفكار الآخرين، وكذا أفكار تغير المنظمة وتطويرها حسب متطلبات العصر والظروف

أنماط القيادة التربوية

الكاريزمية



التبادلية

الموقفية

التشاركية

الإبداعية

التحويلية

Charisma Leadership القيادة الكاريزمية



هي تلك القيادة المعتمدة على السمات والخصائص التي يملكها القائد والتي تمكنه من التأثير في تابعيه (مرؤوسيه) وتوجيههم نحو تحقيق الهدف المشترك.

Charisma Leadership القيادة الكاريزمية

- الذكاء والطلاقة اللفظية.
- الثقة بالنفس.
- القدرة على الإنجاز والدافعية.
- الإلمام بالمعارف المختلفة المرتبطة بالعمل.

القيادة الموقفية Situational Leadership

نمط قيادي يعتمد على طبيعة الموقف المحيط بالعملية القيادية من خلال:

- تفاعل متغيرات الموقف مع الظروف المحيطة به من ناحية.
- تفاعل متغيرات الموقف مع خصائص وصفات القائد من ناحية أخرى.

Situational Leadership محددات القيادة الموقفية

- حجم المنظمة والهيكل التنظيمي بها.

- المناخ التنظيمي السائد الذي يتمثل في القيم والمعايير والمعتقدات التي تسمح بالمشاركة والعمل الجماعي.

- العلاقة بين القائد والمرؤوسين ومدى توافر الثقة بينهم.

- قدرة القائد على استخدام السلطة الرسمية وغير الرسمية، ومراعاة التوازن بينهما

القيادة التشاركية Participative Leadership

نمط قيادي يعتمد على مشاركة الرؤوسين في صنع واتخاذ القرار المرتبطة بالعمل، من خلال:



١. تفويض القائد لبعض سلطاته للعاملين بما يتناسب مع المسئوليات الممنوحة لهم

٢. اللامركزية في القيادة.

٣. توافر نظام فعال للاتصالات.

٤. استثارة الرؤوسين واستثمار ما لديهم من قدرات إبداعية وابتكارية

سمات القائد التشاركي

- قادر تحفيز أفراد الجماعة التي تعمل معه.
- مدرك لأهمية المشاركة في اتخاذ القرارات المرتبطة بالعمل.
- قادر على اختيار العاملين الذين يفوضهم.

القيادة التبادلية Transactional Leadership

نمط قيادي يعتمد على عملية التبادل بين المدير وأفراد الجماعة
التي تعمل معه.

دور القائد في القيادة التبادلية

- توضيح العمل المطلوب من كل فرد.
- الكشف عن رغبات الأفراد.
- دعم الثقة بينه وبين أفراد الجماعة لتحقيق النتائج المتوقعة منهم.
- تشجيع الأفراد الجماعة على بذل الجهد لتحقيق أفضل النتائج.
- التفاوض مع الأفراد لمبادلة جهودهم بالحوافز عند الإنجاز.
- مساعدة الأفراد على تحقيق رغباتهم في مقابل ما يحققونه من ممارسات ناجحة.

Creative Leadership القيادة الإبداعية



نمط قيادي يعتمد على قدرة
القائد على توليد الحلول المبتكرة
والجديدة لمشكلات العمل، والتي
يمكن ترجمتها إلى قرارات فعالة،

القيادة التحويلية Transformational Leadership

تستند إلى مبدأ استثارة قدرات الأفراد العاملين وتحفيزهم المستمر على
تجويد الأداء والمشاركة في وضع الأهداف والبحث عن حلول إبداعية
للمشكلات التي تعترض العمل وتؤثر على تحقيق الأهداف.

قائد التغيير

أنشطة طلابية

خالد قائد لإحدى المدارس، يؤمن بأن ارتياح المعلمين في عملهم ينعكس بشكل إيجابي على الطلاب، لذا يقوم راسة احتياجات المعلمين وتلبيتها للحصول على أفضل الأداء منهم، مطبقا نمط قيادي هو:

التشاركية.

التبادلية.

الإبداعية.

الكاريزمية

أنشطة طلابية

أدى تساقط الأمطار بشكل كبير إلى تكدس المياه عند باب المدرسة وصعوبة الدخول إليها، وحتى تصل عربات شفط المياه قد يضيع الوقت، فقام مدير المدرسة بتحميل الطلاب داخل سياراته المرتفعة والدخول بهم إلى داخل المدرسة، وسط اندهاش الجميع من هذا الحل البسيط، مطبقا نمط قيادي هو

التشاركية.

التبادلية.

الإبداعية.

الكاريزمية

أنشطة طلابية

في سؤال لوزير التربية والتعليم، عن سبب عدم تعليقه للدراسة برغم سقوط الأمطار بشكل كبير، أخبرهم أنه فوض صلاحية تعليق الدراسة لمديري الإدارات كلا بحسب ظروف منطقته، فليس بالضرورة أن يكون هو مركز القرار، فلا بد من إتاحة الفرصة للآخرين للمشاركة في اتخاذ القرار، محققا بذلك نمط قيادي هو

التشاركية.

التبادلية.

الإبداعية.

الكاريزمية

أنشطة طلابية

في حفل تكريم نواف من قبل الإدارة التعليمية، قال: "إنكم اليوم تكرمون نواف قائد المدرسة، لكن في الحقيقة إن هذا التكريم هو تكريم لجهد كل معلمي المدرسة، فلولاهم بعد الله ما حققنا ما وصلنا إليه، ولذا فأنا أُهدي هذه الجائزة لكل العاملين معي"، فنظر مدير الإدارة إلى أحد الجالسين إلى جواره وقال إن نواف هذا يتسم بسمات القائد

التشاركي.

التبادلي.

التحويلي.

الكاريزمي

أنشطة طلابية

لاحظ مدير المدرسة أن بعض المعلمين غير راضين عن عملهم، فالتقى بهم، وأخبروه أن عدم رضاهم راجع إلى دوام سخط المجتمع على المعلمين، وهو ما لا يحدث مع غيرهم من المهن، فأخبرهم أن مهنة المعلم من أشرف المهن، وأن وظيفتهم أشبه بوظيفة الرسل الذين يزيلون الضلالة من عقول الناس، وبرغم أن الأنبياء هم رسل الله إلا أنهم تعرضوا أيضا لسخط مجتمعاتهم؛ فهل منعهم ذلك عن تبليغ رسالتهم، وكان لهذا القول الأثر الإيجابي في تغيير وجهة نظرهم، وعليه يمكن القول أن هذا المدير يتسم بسمات نمط قيادي

التشاركي.

التبادلي.

التحويلي.

الكاريزمي

مراحل اكتشاف العناصر القيادية

- **التنقيب:** البحث عن الأفراد الذين يحملون مهارات قيادية.
- **التجريب:** وضعهم في مواقف مختلفة للتأكد من امتلاكهم لهذه المهارات.
- **التقييم:** الحكم على مدى امتلاكهم للمهارات القيادية والكشف عن نقاط القصور لديهم.
- **التأهيل:** تدريبهم واعدادهم مهاريا وأكاديميا.
- **التكليف:** تكليفهم بالعمل ومتابعة الأداء.
- **التمكين:** في حالة اجتياز المرحلة السابقة تعطى لهم الصلاحيات وتطلق أيديهم في العمل.

أشكركم لحسن استماعكم

