

المحور الرابع: الموارد البشرية في الإدارة المدرسية

أولاً: أساليب اختيار القائد الإداري التربوي (مدير المدرسة):

أصبح إسناد أي عمل من الأعمال القيادية، ولا سيما في مجال التربية (الإدارة المدرسية) يخضع لأساليب وشروط ومتطلبات معينة ينبغي توافرها في المتقدم لهذه الوظيفة وقد بذلت جهود كثيرة لتحديد معايير يمكن الاضطلاع بها في اختيار القادة الإداريين (كمديري المدارس مثلاً) فقد توصل الفكر الإداري إلى القول أن هناك معايير تقوم على أساس قدرات وإمكانات الشخص لشغل منصب قيادي محدد وتدور هذه المعايير حول الجوانب الشخصية التي يتم تطبيقها على المرشح مثلاً.

➤ الانطباعات التي تركها وكيفية تفكيره و تأثير شخصيته حيث يمكن استنتاج بعض المؤشرات من الجانب السلوكي والنفسي والشخصي وانطباعه عن الوظيفة المرشح لها.

➤ الأسس الموضوعية التي يمكن من خلالها التوصل إلى تحديد كفايته الشخصية وتحديد القدرات والخصائص العامة والخاصة.

كما توجد أساليب أخرى متبعة لاختيار القادة، و لاسيما في مجال

الإدارة المدرسية أشار إليه " حمدي أمين عبد الهادي " وهي:

1. أسلوب الأقدمية : يعتبر البعض أسلوب اختيار الأفراد لشغل وظائف

قيادية في الإدارة المدرسية يتم بناءها على رصيد الخبرة السابقة التي اكتسبها المتقدم من خلال ممارسته للمهنة لفترة أطول أمراً منطقياً وموضوعياً، لأنه لا يخضع للمحاباة الشخصية أو التجاوزات غير المبررة، ومن بين أهم مبررات تفضيل هذا الأسلوب:

➤ يضمن عنصر الأقدمية طابع الموضوعية لأنه حق لا يمكن إنكاره.

➤ يفترض في الشخص المتقدم تمتعه بخبرة أكبر وهذا يزيد من فرص اختياره.

➤ تزيل الأقدمية أي محاولة للتدخل أو النفوذ أو المحسوبية ولا ينال الوظيفة إلا من يستحقها حسب الأقدمية.

➤ يقضي مبدأ الأقدمية أي محاولة رئاسة الموظف الأحدث لمن هو أقدم منه في العمل وهذا يزيل الشكوك في استخدام السلطة.

* أبرز الانتقادات الموجهة لأسلوب الأقدمية:

يؤدي الاعتماد على عنصر الأقدمية في القيادة المدرسية إلى روح المنافسة والمبادأة وعدم اهتمام العاملين بتنمية قدراتهم وترك المجال مفتوحاً لذوي الأقدمية والتي لا تتوافر لدى البعض منهم الجدارة والكفاءات. ومع التسليم بمواجهة هذه الانتقادات، إلا أنه لا يمنع من الاستعانة بمبدأ الأقدمية كأحد العناصر الرئيسية في اختيار قيادات الإدارة المدرسية، وخاصة إذا ما اقترنت هذه الأقدمية بالكفاءة وتكملت بالنجاح.

2. أسلوب الجدارة : لقد جاء هذا الأسلوب كرد فعل للانتقادات الموجهة

لأنصار الاعتماد المطلق على أسلوب الأقدمية فمبدأ الجدارة يتيح الفرصة للتعرف على مدى جدارة المتقدم للوظيفة، وهذا من خلال تطبيق وسيلة أو أكثر من الوسائل التالية:

➤ الحد الأدنى من المؤهلات: لا شك أن توفر المؤهل الدراسي المناسب بالنسبة للمرشح لشغل وظيفة قيادية كمدير مدرسة، من أهم الوسائل المتبعة خاصة إذا ما ارتبطت هذه الوظيفة بالواجبات القيادية المنوطة بها.

➤ تقديرات الرؤساء: فغالبا ما يتم الرجوع إلى تلك التقديرات عند اختيار المناصب القيادية، وذلك من خلال المقابلة الشخصية معهم وسؤالهم عن مدى كفاية العامل المرشح للوظيفة القيادية أو بالرجوع إلى التقديرات المكتوبة على نماذج خاصة تتضمن أهم الخصائص والمؤهلات اللازمة للوظيفة، وتحقق هذه الوسيلة عدة فوائد منها:

-تمكين المدرسة من اختيار القيادات المدرسية المناسبة.

- حث العاملين على الجد والمثابرة والاجتهاد والارتفاع بمستوى أدائهم في الوقت الحالي لضمان حسن تقدير رؤسائهم.
- كشف خصائص المرشحين في وظائفهم الحالية بصورة موضوعية بعيدا عن التصنع والذاتية التي قد تسود المقابلة الشخصية.
- ومن أبرز الانتقادات الموجهة لأسلوب تقديرات الرؤساء تباين التقدير الشخصي وتسرب الشك إلى نفوس العاملين، بسبب العامل الشخصي وغياب المعايير الموضوعية المقننة التي يخضع لها التقدير.