AJSP
المجلة العربية للنشر العلمي
العدد الأول
تاريخ الإصدار : 2 – 1 – 2018
www.ajsp.net

" سمات القائد التربوي وكيفية اختياره "

عالية محمد مقبل
الإدارة / العلوم التربوية والإنسانية / الجامعة الأردنية

معلومات التواصل

Aliamoh008@yahoo.com

العدد الأول

تاريخ الإصدار : 2 – 1 – 2018

www.ajsp.net

الملخص

يتفق المختصون في شؤون التربية والتعليم على أن القيادة التربوية تمثل أساس العملية التعليمية، فهي التي تحدد المعالم، وتوجه وتنظم الجهود في سبيل تحسين النشاط المدرسي والارتفاع بمستوى الأداء وبالتالي تحقيق الأهداف التربوية، ومن جهة أخرى نجد أن السلوك القيادي للمدير هو مفتاح نجاح المدرسة وأن الاختلاف والتباين بين المدارس سواء في المناخ المدرسي العام ،أو في تحصيل التلاميذ أو في مستوى الرضا المهني للمدرس، إنما يعود إلى كفاءة المدير وقدرته على القيادة التربوية ، ذلك أن قائد المدرسة الفعال (المدير) هو الذي يلهم أعضاء الجماعة المدرسية لبذل الجهود ، ويساعدهم على فهم التعقيدات وتوضيح الرؤى ، كما يزرع فيهم روح الاستقلالية والمبادرة والثقة بالنفس إلى جانب ذلك يحاول خلق قنوات الاتصال بينه وبينهم، ويرعى حاجاتهم ودوافعهم وبذلك يوفر المناخ الملائم لعمليتي التعلم والتعليم. و من هنا هدف البحث الحالي الي التعرف على اهم السمات التي يجب توافرها في القائد التربوي، و الأسس التي علي اساسها يتم اختياره، ولتحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي المكتبي الذي يعتمد على جمع الدراسات، والتقارير، والوثائق من مصادر متنوعة وتحليلها ونقدها.

الكلمات المفتاحية: القيادة التربوية، القائد، سمات.

المقدمة

تهدف النُّظم التَّربويّة إلى تحقيق رؤى، ورسالة، وأهداف لتنتج مخرجات ذات كفاءة عالية، قادرة على البناء والعطاء في مجتمعات تعيش تحديّات متناميّة، فالتّربيَّة في جوهرها معنيّة ببناء إنسان متمكّن من التّعامل الإيجابي مع تحديّات الحياة. إنَّ من أهداف العمليّة التّعليميّة التّعلميّة تهيئة الفرد لكي يكون عضواً فاعلاً في مجتمعه، محققاً لأغراضه بما يعود على الفرد نفسه، وعلى المجتمع بالسَّعادة والرَّفاهيَّة، وتسعى هذه العمليّة إلى العنايّة بجميع أفراد المجتمع على حدّ سواء، حيث يعمل المسؤولون فيها على تحقيق أغراض العمليّة التّعليميّة والتّربويّة بكفاءة، من خلال توفير مدخلات بشريّة كفؤة قادرة على اختيار ما هو مناسب.

هذا، وتشير الدراسات إلى ضرورة تمكّن الإداريّ التَّربوي، والكوادر العاملة في وزارة التَّربيَّة والتَّعليم من مهارات أساسية من مثل: المقدرة على التَّخطيط، و اجادة التَّعامل مع الآخرين، والحوار وادارة النِّقاش، والمقدرة على إدارة الوقت، وتشكيل وادارة الفريق الجَّماعي، وادارة الاجتماعات، وحل المشكلات واتخاذ القرار. (أبوصعليك، ٢٠٠٨)

والمدير هو الإنسان والمسؤول الرئيس عن تخطيط عمل الموظّفين وواجباتهم ومهمّاتهم، ينسق بينهم، ويسهم في اختيارهم للشاغر المناسب، وفي تأهيلهم وتدريبهم مهنيّاً وتقنيّاً، وهو الذي يقوم بتوجيه التعليمات و اصدار القرارات، و مراقبة عملهم ومتابعة إنجازاتهم، وكذلك تقييم أدائهم الوظيفي وتقييم النتائج الفعليّة لنشاطاتهم العمليّة ومن ثم مقارنتها بالأهداف المنشودة وفق الخطط المرسومة والمعايير المحددة من قبل المؤسسة، فدور المدير مهم وذلك من خلال إعطاء الإرشادات والتَّعليمات

اللازمة للعاملين والكوادر البشرية، لكي يتمكّنوا من تنفيذ ما هو مطلوب منهم تنفيذاً دقيقاً وسليماً، ضمن استراتيجيات وبرامج أهداف العمل الموضوعة.

ولهذا، فمن الضروري اعتماد طرق وأساليب و إجراءات في اختيار الإداريين التربويين في كل مستويات الإدارة وفق معايير نزيهة، تراعي فيه المقدرات، و المهارات، والكفايات، والقيم والأخلاق، ويمكن أن يتم ذلك عبر استخدام طرائق متنوعة كإجراء الامتحان، والمقابلة الشخصية، ومقاييس الرتب، وغيرها، فالمدير هو الأساس في أي منظمة ومؤسسة، يقوم بمهام وأعمال متنوعة تكمن في تحقيق رؤية المؤسسة ورسالتها، لذا ينبغي أن تتم عملية اختياره بدقة ونزاهة وموضوعية لما ينعكس ذلك على نجاح المؤسسة، وتحقيق الإصلاح التربوي، والتنمية المستدامة.

ولضمان استمرار التَّطور في الإدارة التَّربويّة، والتَّفاعل مع معطيات القرن الحادي والعشرين، والانسجام مع النمو المتسارع في استخدام التكنولوجيا ووسائل الاتصال، وانتقال المجتمعات من الاقتصاد المبني على الأيدي والآلة إلى الاقتصاد المبني على المعرفة، يفترض على المهتمين التجاوب مع الحاجات الجديدة وذلك بتأمين كوادر بشرية قادرة على العمل المتواصل لتحقيق التقدم، وانتقال المجتمعات إلى الاقتصاد المبني على المعرفة، وما يتطلبه ذلك من تغيرات على جميع المستويات: المحليَّة، والإقليميَّة، والعالميَّة أصبح من الضروريّ بناء قادة تربويين قادرين على ممارسة ال تَغيير، والتَّحليل، والتفنيد، والدَّحض، والبناء على ذلك لتحقيق النَّهضة التَّنمويَّة اللازمة، وتحسين العمليّة التَّعليميَّة والتَّربويَّة.

مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في السؤال الرئيسي الآتي :

ما هي السمات الاساسية التي يجب ان تتوفر في القائد التربوي و ماهي المعايير التي يتم علي اساسها اختياره؟

و يتفرع منه التساؤلات الآتية :

١. ما مفهوم القيادة التربوية ؟
٢. ما أنواع القيادة التربوية و ما وظائف القائد التربوي ؟
٣. ما المعايير الذاتية و الخلقية لاختيار القائد التربوي ؟
٤. ما التوصيات التي تسهم في تطوير أداء القائد التربوي ؟

أهداف البحث

يهدف البحث إلي :

١. تحديد مفهوم القيادة التربوية.
٢. بيان أهمية القيادة التربوية.
٣. بيان أنواع القيادة التربوية و وظائف القائد التربوي .
٤. تحديد المعايير الذاتية لاختيار القائد التربوي.

٥. تحديد المعايير الخلقية لاختيار القائد التربوي.
٦. تقديم بعض التوصيات التي تسهم في تطوير دور مدير المدرسة الثانوية كقائد تربوي.

أهمية البحث

١. تنطلق أهمية البحث مما يمر به نظامنا التربوي من تطوير.
٢. المسؤولية الملقاة علي كاهل مديري المدارس من أجل تطوير أنفسهم.
٣. الحاجة إلي التركيز علي التطوير الإداري للنهوض بمستوى دور وأداء المدير حتى يرقى إلى الدور المنوط به كقائد تربوي .

حدود البحث

نظرًا لأن هذا البحث يحدد معايير اختيار القائد التربوي فانقسمت الي معايير خلقية و اخري ذاتية.

منهج البحث

إن المنهج الملائم استخدامها لهذا البحث هو المنهج الاستنباطي : وهو " طريقة من طرق البحث لاستنتاج أفكار ومعلومات " من النصوص وغيرها وفق ضوابط وقواعد محدده ومتعارف عليها . (يالجن، صفحة ٢)

ويستخدم الباحث هذا المنهج لاستنباط المعايير التي علي اساسها يتم اختيار القائد التربوي وذلك من خلال المصادر الأصلية، وكذلك عند إبراز كيفية تطبيق هذه المعايير للقائد التربوي .

مصطلحات البحث

المعيار : " هو نموذج متصور لما ينبغي أن يكون عليه الشيء . " أو "هو " (ما اتخذ أساساً للمقارنة).

و يقصد الباحث بالمعايير : الصفات و المهارات و القدرات التي تساعد القائد التربوي على تحقيق الأهداف التربوية.

القائد : ((هو الشخص المسؤول عن تخطيط مستقبل المؤسسة من خلال موقفه الوظيفي، و هو مسؤول عن توجيه مرؤوسيه و الإشراف عليهم ، و مراقبة أدائهم ، و التأكد من أنه يتفق مع الأهداف ، و يمارس توزيع العمليات بين مرؤوسيه ، و تحديد سلطتهم و مسئوليتهم و محاسبتهم على أعمالهم. (الحاج، صفحة ٣٠)

ويقصد الباحث بالقائد التربوي : هو الشخص المسئول عن المؤسسة التربوية المتمثلة في (المدرسة) من حيث توجيه مرؤوسيه من مدرسين وإداريين وطلاب والإشراف عليهم والتأكد من أنهم ماضين في تحقيق الأهداف المنشودة من إنشاء المؤسسة التربوية .

الدور:

يعرفه الباحث بأنه : جميع الأعمال الفنية والإدارية المخططة والمنظمة التي يقوم بها مدير المدرسة من أجل نجاح العملية التعليمية في مدرسته .

الدراسات السابقة

١. **دراسة آمنة خليفة (٢٠٠٧) وعنوانها** " تطوير معايير اختيار القادة الأكاديميين في الجّامعات الأردنيّة في ضوء الواقع والاتّجاهات المعاصرة، فقد هدفت إلى تطوير معايير اختيار القادة الأكاديميين في الجّامعات الأردنية في ضوء الواقع والاتّجاهات المعاصرة، وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع القيادات الأكاديميّة من العمداء ورؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعات الأردنيّة العامة بلغ عددهم (٤٠٥) قائداً أكاديميّاً، وقامت الباحثة بإعداد أداة الدراسة، للوقوف على المعايير التي يجب أن تتوافر في القادة الأكاديميين، تكونت من (٣٥) فقرة، توصلت الباحثة إلى اقتراح مجموعة من المعايير لاختيار القادة الأكاديميين ترتكز على الموضوعيّة والدّقة والمرونة، ومنها:
توافر السمات العقليّة (كالذّكاء، والثّقافة)، وتوافر السمات الاجتماعيّة مثل: التعاون، والإسهام في الأنشطة

الاجتماعيّة، وأنْ يتصف بالتّفكير المبدع. (خليفة، ٢٠٠٧)

٢. **هدفت دراسة الخوالدة (٢٠١٠) وعنوانها** " تطوير معايير لاختيار مشرفي التّربيّة المهنيّة في وزارة التّربية والتّعليم في الأردن" إلى التعرّف على واقع اختيار مشرفي التّربيّة المهنيّة في وزارة التّربيّة والتّعليم الأردنيّة، وتطوير معايير لاختيار مشرفي التّربية المهنيّة في الأردن، وتمّ استخدام أسلوب المسح الشّامل لمجتمع الدراسة، إذ وُزِّعت الاستبانة التي طوَّرها الباحث على جميع مشرفي التّربيّة المهنيّة، ورؤساء أقسام التّعليم المهني في المديريّات، ومديري المدارس المهنيّة؛ وبلغ عددهم جميعًا (١٨٠) فرداً، وبيّنت نتائج الدراسة أنَّ المعايير التي طوّرها الباحث كانت جميعها تصلح لاختيار المشرف التربوي، وجاء المتوسط الحسابي للموافقة على هذه المعايير مرتفعاً، وخرج الباحث باقتراح مجموعة من المعايير من مثل: معيار المؤهلات و الخبرات: يحدّد المؤهل العلمي بالمشرف التّربية المهنيّة بالدّرجة الجّامعية الأولى في التّخصصات المهنيّة المختلفة، وتحدّد خبرة مشرف التّربيّة المهنيّة بخمس سنوات في مجال التدريس، ومعيار الأخلاق: التّعامل مع العاملين بأمانة، والدّقة في الوقت والمواعيد، والحرص على تحقيق العدالة، واتخاذ مواقف تتصف بالنزاهة، والإيمان بفلسفة التربية والتعليم، واحترام الزّملاء وتقديرهم، والعمل بروح الفريق الواحد، والابتعاد عن الذّاتية، وامتلاك قيم الصبر والتسامح. (الخوالدة، ٢٠١٠)

الإطار النظري للبحث

مفهوم القيادة التربوية

يمكننا القول بأن القيادة التربوية ، هي ذلك التفاعل النفسي الاجتماعي والتربوي بين مدير المدرسة والجماعة المدرسية (العمال – المدرسين – التلاميذ) ، وما يتضمنه هذا التفاعل من عمليات التأثير واتصال وتوجيه ، واتخاذ القرارات وحل المشكلات ، لغرض تحقيق الأهداف التربوية .

و القيادة التربوية تعتبر عملية:

- تفاعل اجتماعي تربوي بين المدير والجماعات المدرسية .
- تأثير يمارسه القائد على الأعضاء الذين يشرف عليهم.
- مجموعة من السمات والخصائص التي يجب أن تتوفر في القائد.
- عملية تفجير طاقات ومواهب الأفراد في المدرسة .
- عملية تتأثر بالظروف المحيطة بالمدرسة (المجتمع) .
- عملية تسعى إلى تحقيق الأهداف التربوية

مهارات القائد التربوي الفعال

إن مدير المدرسة الناجح هو الذي يتفهم دوره تماما وما يتضمنه هذا الدور من إشراف وتوجيه ومتابعة وتنفيذ ، وأعظم دور يجب أن يؤديه المدير كقائد تربوي فعال هو خلق ما أسماه Holly & South worth بمدرسة التعلم learning school التي تتميز بأنها :

- تفاعلية و مفاوضة
- مبتكرة وحالة للمشاكل.
- سباقة وملبية
- تشاركية و تعاونية.
- مرنة ومتحدية
- مخاطرة ومقدمة.

- تقويمية وتأملية

- داعمة ومطورة. (حجي، ٢٠٠٠، الصفحات ٤٢-٤٣)

يري Alain k أن القيادة الفعالة تتمحور حول الكفاءات الشخصية للقائد والمتمثلة في ما يلي :

- الوعي بالذات الذي يقود إلى الثقة بالنفس.

- الثقة بالنفس التي تمد القائد بالشجاعة.

- الشجاعة التي تقود إلى المبادرة وتحمل المسؤولية .

- المسؤولية التي تتضمن النزاهة.

- النزاهة التي تسمح بإدارة الأولويات .

- بعد النظر الذي يجعل استراتيجية العمل ممكنة. (Alain , ٢٠٠٢، p. ١١٥)

وتشير في هذا المجال نظرية Robert.L. kats عن الكفاءات إلى أن هناك ثلاث مهارات أساسية يجب أن يتمتع بها القائد التربوي الفعال هي مهارات تقنية فنية و مهارات إنسانية الى جانب ذلك مهارات تصورية (حجي، ٢٠٠٠، صفحة ٤٣)

- **المهارات الفنية technical skills :**

تعني المهارات الفنية ، تلك الطرق والأساليب التي يستعملها المدير في ممارسة عمله و معالجة مختلف المواقف التي يواجهها ، مما يتطلب منه معرفة جميع النواحي الفنية التي يشرف على توجيهها ، كأن يكون على دراية تامة بجميع تخصصات المدرسين الذين يعملون تحت قيادته ، حيث تتضمن هذه المهارات قدرا من المعارف المتخصصة والكفاءة في استخدام هذه المعرفة بشكل يحقق الأهداف التربوية

- **المهارات الإنسانية Human skills :**

تعني المهارات الإنسانية ، قدرة تعامل مدير المدرسة كقائد تربوي بنجاح مع الآخرين وتنسيق جهودهم وخلق روح التعاون الجماعي بينهم ، في ظل بناء منسجم ومتكامل وهذا يتطلب « وجود الفهم المتبادل بينه وبينهم ومعرفته لآرائهم وميولهم واتجاهاتهم ». (أحمد، ٢٠٠٢، الصفحات ٣٩-٤٠)

إن المهارات الإنسانية ضرورية للعمل في كل المنظمات ، خاصة في المؤسسات التعليمية ، لأن المدير لا يتعامل مع الآلات بل يتعامل مع البشر ومنه ينبغي أن يكون سلوكه وتعامله اليومي، مبنى على أساس علاقات اجتماعية سليمة ، قوامها التقارب والألفة .

- **المهارات التصورية Conceptual skills :**

تتعلق هذه المهارات بقدرة مدير المدرسة، على إدراك التنظيم الذي يقوده وفهمه للترابط بين أجزاءه ونشاطاته، ونظرته الشاملة للأمور وتوقعاته المستقبلية، وكذا كفاءته في ابتكار الأفكار والإحساس بالمشكلات والتفنن في اتخاذ الحلول لها.

خصائص القائد التربوي الفعال :

يرى فاروق السيد عثمان ، أن خصائص القائد التربوي الناجح تكمن في : (عثمان ، ٢٠٠١)

- الثقة بالآخرين وهو أمر ضروري في التسيير البيداغوجي.
- أن يملك القدرة على الاتصال والتعامل مع الآخرين.
- أن يعرف كيفية استخدام الوقت.
- أن تكون لديه قوة الحدس ، لمعرفة البعد التربوي و البيداغوجي لمهامه.
- أن تكون له السلطة والاستعداد، لإزاحة المهملين والمعرقلين لعملية التسيير.
- أن يكون صاحب رؤى مستقبلية .
- أن يضع طموحاته الشخصية في المقام الثاني بعد أهداف المدرسة.
- أن يكون فنانا في إدارة الاجتماعات.
- أن يفهم عمليات صنع القرار وكيفية تنفيذه .
- أن يمتلك حسا للدعابة والفكاهة .
- أن يكون مثالا للاستقامة والأمانة في أداء مهمته كقائد للمدرسة.

المعايير التي على أساسها يتم اختيار القائد التربوي (المدير)

عرف بويان Boyan المعيار على أنّه مدى عريض من المهنيّة والشخصيّة والخصائص الوظيفيّة التي قد تختلف من مكان لآخر، وأشار إلى مجموعة من المعايير تراعي عند اختيار المدير من مثل: المقدرة على التّعاون، والمؤهل التربوي الأكاديمي العالي الذي يعزز الإمكانات في الحصول على وظيفة إداريّة، ومهارات التّواصل، والمقدرة على تحفيز الآخرين، وإعطاء الوقت الكافي للعمل، والسّمات الفرديّة، و المهارات المعرفيّة، والعلاقات الايجابيّة مع الزملاء، والقيادة، وجودة التخصص . (Boyan , ١٩٨٨)

وأكد شينج (Cheng) على ضرورة اختيار المسؤولين التربويين وفق معايير نزيهة، فالمدير الناجح يؤكد على تعليم طويل المدى، وعلى المواءمة مع التّغيير السّريع، وعلى المواطنة، وعلى التطلع نحو مستقبل عالمي والمشاركة مع المدارس نحو

التطوير ليشمل الصعيدين المحلي والعالمي، والتأكيد على التّنميّة المستدامة، وتطور المجتمع و الأفراد (Cheng , ٢٠١٠) ، لهذا يعتمد نجاح المؤسسات التّربويّة على وجود القائد الكفء الذي يمتلك رؤية واضحة لما يجب أن تكون عليه مؤسسته في المستقبل، و قادرا على تحديد مستلزمات الوصول إلى ذلك المستقبل، وتحفيز أفراد المؤسسة للعمل على ذلك.

اختيار الإداري التربوي

الاختيار هو انتقاء الخير من كل شيء، واختيار الموظفين عمليّة تُعدّ من أهم الوظائف الأساسيّة لأي إدارة فاعلة؛ لأن نجاح الإدارة أو فشلها مرتبط ارتباطًا وثيقًا بدرجة حسن اختيار الموظفين، ووضعهم في الوظائف التي تتلاءم ومؤهلاتهم، وخبراتهم ، وكفاءاتهم، وخصائصهم . ولكي تتمكن الجّهة المسؤولة من عمليّة الاختيار من اتخاذ القرار الموضوعي، والبعد عن التحيز والشخصانيّة، لا بدَّ من اعتماد معايير محددة تكون بمثابة القاعدة السلوكيّة التي يقبل بها الأفراد ، إذ يخضعون في سلوكهم وعملهم لما تحدده الجماعة، لذلك تُعدّ المعايير أدوات "لنظام الانضباطيّة" في الجماعات، فهي إحدى وسائل الرقابة التي تضعها الجماعات، وتتميّز بالثبات النسبي؛ إذ توفر للأفراد معايير السلوك في الحاضر، والمستقبل، وتحدد ما يجب عمله وما لا يجب عمله في مختلف المواقف، ويتم الوصول إليها بالإجماع، ممَّا لا يستدعي رقابة محكمة على درجة التقيّد بها، كما يتم الاعتماد على تطبيقها على وسائل جماعيّة لا فرديّة؛ لأنّ ذلك يبعد الحرج أو التأثير عن الشخص المكلف بها . (عارف، ٢٠٠٠)

الخلاصة

مما سبق نستنتج، أن القائد التربوي من الضروري أن تتوفر فيه مجموعة من الصفات العقلية والاجتماعية والانفعالية والأخلاقية، التي تسمح له بممارسة دوره كقائد تربوي بكفاءة ونجاح، ثم إن القيادة لا تعني التعالي على أفراد الجماعة، أو إعطاء الأوامر لهم ،أو السيطرة عليهم ،بل إن السلوك القيادي الناجح ، يكمن في حث الجماعة على تحقيق أهدافها ويتضمن ذلك تنسيق جهود أعضائها والتفاعل الإيجابي معهم وتفهم ظروفهم وتشجيعهم ،إلى جانب ذلك إثارة الدافعية لديهم والحفاظ على تماسكهم ، والعمل على بلوغ أعلى درجات الأداء المهني حسب إمكانياتهم وقدراتهم ، وذلك في ضل جو من الديمقراطية والإنسانية.

التّوصيات

يطرح البحث مجموعة من التوصيات التي من الممكن أن تسهم في تقدم وتطور المؤسسات التربوية، و اقتراح معايير جديدة لاختيار المدير التربوي الفعال، و فيما يأتي عرضا للتوصيات التي تناولها البحث:

- تبني المعايير المقترحة لتطبيقها في اختيار القائد التربوي الفعال .

- التنوع في المعايير المستخدمة في اختيار القائد التربوي واتباعها بدقة وشفافية.

- مطالبة مديري المدارس بإجراء بحوث وتقارير في الميدان الإداري لغرض اطلاعهم علي ما يستجد من علوم الإدارة التعليمية والمدرسية والقيادة التربوية.

–جعل الأداء هو المعيار الأساسي لتقييم العاملين في المدارس وتقييم أدائهم بصورة منتظمة ومكافأة الأداء المتميز للعاملين في المدارس الذي يسهم في رفع مكانة المدرسة وتحقيق أهدافها.

مراجع اللغة العربية

أحمد إبراهيم أحمد. (٢٠٠٢). *الإدارة التعليمية بين النظرية والتطبيق* . الإسكندرية : مكتبة المعارف.

أحمد إسماعيل حجي. (٢٠٠٠). *إدارة بيئة التعليم والتعلم* . القاهرة: دار الفكر العربي.

آمنة خليفة. (٢٠٠٧). *تطوير معايير اختيار القادة الأكاديميين في الجّامعات الأردنيّة العامّة في ضوء الواقع والاتّجاهات المعاصرة.* عمان ، الاردن: جامعة عمّان العربيّة للدراسات العليا .

حامد أبوصعليك. (٢٠٠٨). *اتجاهات حديثة في الإدارة التربوية.* عمان: دار غيداء للنشر والتّوزيع.

حسين عارف. (٢٠٠٠). *السّلوك التّنظيمي* . عمان: دار يافا.

فاروق السيد عثمان . (٢٠٠١). *القلق وإدارة ضغوط النفسية.* القاهرة: دار الفكر العربي.

لطاهر حامد الحاج. (بلا تاريخ). *مدى توافق السمات القيادية مع المعايير الإسلامية في اختيار القائد التربوي.*

مقداد يالجن. (بلا تاريخ). *مناهج البحث و تطبيقاتها في التربية الإسلامية.*

نواف الخوالدة. (٢٠١٠). *تطوير معايير لاختيار مشرفي التربية المهنية في و ا زرة التربية والتعليم في الأردن.* عمان، الأردن: الجامعة الأردنية.

مراجع اللغة الأنجليزية

Alain , K. (2002). *Le manager; leader, forger votre caractère.* a l ecole d experience.

Boyan , G. (1988). *Handbook of Research on Educational Administration.* New York : London.

Cheng , Y. (2010). A Topology of Three –Wave Models of Strategic Leadership in Education. *ISEA, 38*(1).

AJSP
المجلة العربية للنشر العلمي
العدد الأول
تاريخ الإصدار : 2 - 1 - 2018
www.ajsp.net

Characteristics of Pedagogical Leader and How We Choose Him/Her

Abstract
The educational specialists agree that the educational leadership is the basis of the educational process. It defines the parameters, directs and organizes the efforts to improve the school activity, the high level of performance and thus achieving the educational goals. On the other hand, the leadership behavior of the principal is the key to success of the school. Differences and differences between schools, whether in the general school climate, in the achievement of students or in the level of professional satisfaction of the teacher, is due to the competence of the director and his ability to lead the education. It is the effective school leader who inspires the members of the school community to make efforts, helps them understand the complexities and clarifies the visions, cultivates the spirit of independence, initiative and self-confidence, and tries to create channels of communication between them and their needs and motivations For learning and teaching. Hence, the objective of the current research is to identify the most important features that must be met by the educational leader, and the bases upon which to be chosen. To achieve this, the researcher used the descriptive method of the library, which is based on collection of studies, reports and documents from a variety of sources, analysis and criticism

key words

Educational Leadership, Leader, Attributes