التسيير هو النشاط المسؤول عن اتخاذ القرارات وصياغة الأهداف وتجميع الموارد المطلوبة واستخدامها بكفاءة وفعالية لتحقيق المؤسسة نموها واستقرارها من خلال مجموعة الوظائف المتمثلة في: التخطيط، ويتضح أن التسيير عبارة عن نشاط يسعى إلى تحقيق أهداف المؤسسة وذلك بالاستعمال الأمثل للموارد المالية و المادية و البشرية المتاحة لها ، والتي تكون في خدمة الوظائف الأساسية رقابة. ـ التسيير كما عرفه "فردريك تايلور"(01):هو علم مبني على قوانين وقواعد وأصول علمية قابلة للتطبيق على مختلف النشاطات الإنسانية" ـ التسيير هو عملية إدارة وتوجيه الموارد لتحقيق الأهداف بأكبر قدر من الفعالية والكفاءة 1- التخطيط :وضع الأهداف وتحديد الموارد والوسائل اللازمة لتحقيقها 2- التنظيم: توزيع المهام وتحديد المسؤوليات لضمان تنفيذ الخطط بكفاءة 3- التوجيه:تحفيز الأفراد وتقديم الإرشادات لتحقيق الأهداف المرجوة وتقييم النتائج واتخاذ الإجراءات التصحيحية عند الحاجة . في الوقت المناسب. ـ(01):فريدريك تايلور –Winslow Taylor Frederick– هو مهندس ميكانيكي أمريكي ومؤسس الإدارة العلمية والتي تعرف ب:"التايلورية " ولد عام 1856 وتوفي عام 1915 وركزت أفكاره على تحسين الكفاءة الإنتاجية في بيئة العمل خاصة المصانع التسيير فن أم علم يدور جدل كبير بين رجال الفكر الإداري حول طبيعة التسيير, أهي علم أم فن أو علم وفن معا. فالتسيير علم يعني أنه يعتمد على الأسلوب العلمي عند ملاحظة المشكلات التسييرية وتحليلها وتفسيرها والتوصل إلى نتائج يمكن تعميمها. والتسيير فن يعني أن المدير يحتاج إلى خبرة ومهارة وذكاء في ممارسة عمله, وتعامله مع العنصر البشري لحفزه على الأهداف التنظيمية, لأنه ليس كل من درس علم التسيير قادر على تطبيقه. ففن التسيير هو القدرة على تطبيقه في مجالات مختلفة. ـ ـ أسس وأدوات التسيير في التعليم: التسيير في التعليم يشير إلى الإدارة الفعالة للموارد البشرية والمادية والتربوية لضمان تحقيق الأهداف التعليمية بأفضل الطرق الممكنة، يعتمد التسيير الناجح على أسس واضحة وأدوات فعالة تساعد في اتخاذ القرارات المناسبة وتنفيذها بكفاءة. أولا :أسس التسيير في التعليم : ـ من خلال مشروع المؤسسةـ 1- تحديد الأهداف التربوية والتعليمية بوضوح ـ وضع خطط قصيرة ومتوسطة وطويلة المدى ـ توزيع – Planification:التخطيط الموارد المالية والبشرية بشكل فعال . ـ تحديد الأدوار والمسؤوليات لأعضاء الجماعة التربوية ـ وضع هيكلة واضحة للمؤسسة التعليمية (تنظيم العمل داخل المؤسسة بشكل منهجي ومنظم، من خلال تحديد الأدوار والمسؤوليات والعلاقات بين مختلف الأفراد، هذه الهيكلة تساعد على تحسين الآداء وضمان سير العمل بسلاسة وفعالية) ـ توزيع المهام والصلاحيات لضمان تحقيق الأهداف بكفاءة . ـ إنشاء لوائح داخلية لظبط سير العمل . 3- التوجيه والإشراف – Orientation et Supervision:تقديم التوجيه المستمر للجماعة التربوية ـ متابعة آداء العاملين (الطاقم التربوي والإداري) في المؤسسة ـ تصحيح المسار عند الحاجة لضمان الجودة ـ قياس مدى تحقيق الأهداف التعليمية من خلال الآداء 5- القيادة التربوية – Leadership Pédagogique : تحفيز العاملين بالمؤسسة بما فيها التلاميذ من خلال النتائج ـ تبني أسلوب القيادة المشتركة . التمدرس –الأجور . ـ تطبيقات العمل الجداول الزمنية والخطط الدراسية الخاصة – Outils de planification: بالمصالح المالية 2- أدوات التخطيط و الإدارة الإختبارات – Outils d'évaluation et de mesure:بالمدرسين ـ الخرائط التنظيمية للمؤسسة . 3- أدوات التقييم والقياس الإجتماعات الدورية والندوات التربوية ـ الشبكات – .Coordination والإستبيانات ـ تقاريرالآداء لأعضاء الجماعة التربية توفير – Outils de motivation et de Développement: التربوية والتعاون بين المؤسسات . 5- أدوات التحفيز والتطوير بيئة تعليمية محفزة للتلاميذ ـ تشجيع أصحاب المبادرات وتحفيزهم سواء لأعضاء الجماعة التربوية أو التلاميذ على حد سواء . مما يسهم في تحسين جودة التعليم وتطوير الآداء المدرسي. وعقلنة استخدامها : القوى العاملة، الهدف من هذه العملية هو تحسين جودة التعليم وضمان تحقيق النتائج المرجوة بأقل تكلفة وأعلى فعالية. أولا:عناصر تخصيص الموارد وانواعها بالمؤسسة التعليمية : 1. الموارد المالية والمادية Ressources Financières et matérielles:يتطلب تخصيص الميزانية بشكل دقيق على المعدات .3 l'effectif :مختلف الأنشطة والبرامج التعليمية. يشمل ذلك الموظفين (الأجور) ، الوسائل التعليمية) ، 2. القوى العاملة توزيع المعدات مثل أجهزة الكمبيوتر Equipements et fournitures : والتجهيزات،

Summarized by © lakhasly.com