

المهمة الأولى

مقرر دراسات نقدية ٣

اسم الطالب

حسن خضر الحلافي

الرقم الجامعي (٢٤٢٠٠٠٠٨٢)

كلية الإدارة- جامعة ميداوثن

أولاً: البيانات الخاصة برسالة الدكتوراه

- عنوان الرسالة: دور مديري المدارس الثانوية في قيادة التغيير التكنولوجي والتطوير المهني من وجهة نظر معلمي ومديري مدارس شرقي القدس: تطوير أنموذج مقترح لقيادة التغيير التكنولوجي.
- اسم الباحث: الوعري، عريب عطا.
- سنة النشر: ٢٠٢٣ م.
- الجامعة: الجامعة العربية الأمريكية- جنين.
- الكلية: كلية الدراسات العليا.
- التخصص: الإدارة التربوية.

ثانياً: نقد الرسالة من خلال الإطار النظري والتعليق على مدى ملاءمته وشموليته

١. تناول الإطار النظري موضوع الدراسة ومتغيراته بشكل اتسم بالشمولية إلى حد بعيد، حيث قسم الإطار النظري إلى أربعة محاور على النحو الآتي:
 - المحور الأول: المدير حيث تم تناول دور المدير، ومهارات المدير الإنسانية والفكرية والتنظيمية، وخصائص المدير.
 - المحور الثاني: قيادة التغيير من حيث مفهوم القيادة، ومتطلبات القيادة وعناصرها، ومعايير القيادة التربوية، وأنماط الشخصية القيادية، والمهارات اللازمة لقائد التغيير، ومفهوم قيادة التغيير، ومفهوم التغيير، وأنواع التغيير، وأبعاد التغيير، وخصائص قيادة التغيير، وأهمية قيادة التغيير، وأهمية قيادة التغيير في المؤسسات التربوية ومتطلبات قيادة التغيير، وعوامل نجاح التغيير، وأسباب مقاومة التغيير، وطرق تقليل مقاومة التغيير.
 - المحور الثالث: التغيير التكنولوجي من حيث مفهومه، ومتطلباته، وخصائصه، ودوافعه، وشروط نجاح عملية التغيير، وأسباب مقاومة إدارة التغيير في المدارس، وأهمية التكنولوجيا في التعليم، وأهدافها.

- المحور الرابع: التطوير المهني من حيث المفهوم، والأهداف، والمبادئ، والمتطلبات، والمجالات، والمبررات، والمعوقات، ودور المدير في التطوير المهني.

٢. جاء محتوى الإطار النظري ملاءمًا لطبيعة متغيرات الدراسة، وأهدافها، حيث تناول في طياته دور مديري في قيادة التغيير التكنولوجي والتطوير المهني. كما جاءت المراجع المستخدمة في بناء الإطار النظري ملاءمة من حيث الحداثة لتاريخ نشر الدراسة، وفيما يلي بعض الأمثلة على ذلك:

أهمية قيادة التغيير

تبرز أهمية قيادة التغيير من كونها نمطًا يُمارس للانتقال بالمؤسسة التربوية للتعايش مع متطلبات ومستجدات التغيير المتسارع. فالتغيير هو استجابة ونتيجة للمؤثرات البيئية سواء كانت داخلية أو خارجية بهدف إحداث توازن للمنظمة بهدف الاستمرار (Fragouli & Tourlaki, 2020). وهذا التغيير يتطلب امتلاكهم الإمكانيات والمهارات والمعارف الضرورية لإحداث التغيير الإيجابي؛ لتوفير فرص للتقدم، والارتقاء بالمؤسسة التربوية، وذلك من خلال تبنيهم للتخطيط الاستراتيجي المعلن، والإجرائي المتوسط والقريب المدى، الملبيّ للحاجات الميدانية، والمبني على رؤية ورسالات مستقبلية يسعى القادة إلى تحقيقها، والوصول إلى درجات أفضل في الأداء التنفيذي، من خلال اكتشاف نقاط الضعف التي تؤدي إلى انخفاض الأداء ومعالجتها، ومعرفة نقاط القوة وتوكيدها (ربابعة، 2018).

٣. شمل الإطار النظري الإشارة إلى نموذج قيادة التغيير المستخدم في الدراسة، وهو نموذج (ادكار)، وحددت الباحثة أسباب اختياره على النحو الآتي:

ند اعتمدت الباحثة هذا النموذج للأسباب الآتية:

- يعد نموذج (ادكار) من النماذج الحديثة في مجال قيادة التغيير.
- نموذج شامل متكامل يتضمن مشاركة جميع العاملين لتقبل عملية التغيير.
- نموذج سهل التطبيق يتطلب إعداد أنشطة واضحة متسلسلة لتدريب الموظفين.
- يساعد نموذج (ادكار) الموظفين على الانتقال من مرحلة إلى أخرى بشكل تدريجي بحيث تجري متابعة كل مرحلة وأخذ إجراءات تصحيحية.
- يركز على الوعي بأهمية التغيير؛ لأن عدم الوعي يؤدي إلى الفشل.

روابط الرسالة:

<file:///C:/Users/NewVision/Downloads/9808-002-001-0613-2.pdf>

الفصل الثاني

