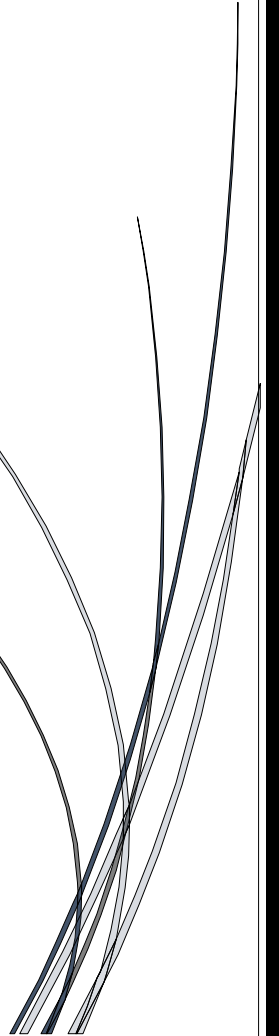


بحث تخرج

دور إدارة التغيير فى قطاع الموهبة والابداع بمدارس وزارة التعليم بالملكة العربية السعودية

أشرف الدكتور
مشعل خالد محمد الزهراني
أشرف الدكتور
الفصيل عبد الحميد محمد حسن



عنوان البحث

دور إدارة التغيير في قطاع الموهبة والإبداع بمدارس وزارة التعليم بالمملكة

العربية السعودية (دراسة حالة)

مقدمة:

إدارة التغيير تلعب دوراً حاسماً في قطاع الموهبة والإبداع بوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية.

فقد تمثل هذه القطاعات جزءاً هاماً من نظام التعليم في المملكة، وتهدف إلى تنمية مهارات وقدرات الطلاب وتحفيزهم على التفوق.

في ظل الاتجاه نحو التطوير ونفض غبار التخلف والسير في منظومة التحسين والجودة للوصول إلى الاعتماد الأكاديمي كان لا بد من أن نقف عند إدارة التغيير التي بها نستطيع التغيير الإيجابي التي تقودنا إلى التحسين والتطوير والاندفاع نحو الجودة المأمولة وبعدها الاعتماد الأكاديمي ولا نقف عند هذا الحد ولكن نسير مع مبدأ "ماذا بعد؟".

مشكلة الدراسة:

على حد علم الباحث من خلال اطلاعه على بعض الدراسات والأبحاث السابقة تبين إن موضوع إدارة التغيير في قطاع الموهبة والإبداع لم تتناوله الدراسات بالبحث والتحليل. على الرغم من الإقرار بأن الإدارة التعليمية تمثل العامل الجوهري في نجاح التغيير، إلا أن الإدارة لا يمكن أن تعمل بمعزل عن المعلمين، فهي بحاجة ماسة إلى مساندتهم لعملية التغيير، ومن هنا يتأكد دور الإدارة في كسب تأييد المعلمين ومساندتهم للتغيير. فالناس بطبيعتهم يميلون إلى مقاومة التغيير، سواء كان ذلك عن طريق الامتناع عن المشاركة فيه، أو رفضه والعمل على منع حدوثه. لأن التغيير كما يذكر سكوت وجافي (١٤٢٢ هـ) يتضمن

عناصر متناقضة من المخاطر والفرص، وعندما يتعامل الناس مع التغيير فإن استجاباتهم الأولية قد تكون النظر إليه على أنه خطر وتهديد موجه إليهم، وعندما يكون الأمر كذلك فإنهم يخشون هذا الخطر ويقومون بمقاومته.

ويرى بير (٢٠٠٦م) أن الناس دائما يشعرون بأنهم خاسرون في مبادرة التغيير، لذلك يلجئون إلى المقاومة. وأن على القيادة أن تحرص على تحديد المقاومين المحتملين ومحاولة توجيههم، وذلك باتباع التالي:

- معرفة أين سيحدث التغيير الألم والخسارة في المنظمة وكيف.
- تحديد الأشخاص الذين سيخسرون، والتعرف على ردة فعلهم.
- نقل سبب التغيير للمقاومين المحتملين.
- التأكيد على فوائد التغيير للمقاومين المحتملين.
- مساعدة المقاومين على إيجاد أدوار جديدة، تمثل مساهمات حقيقية وتخفف خسارتهم.
- جعل المقاومين الذين سيفقدون التغيير شيئا من السيطرة شركاء فاعلين في برنامج التغيير.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في التالي: -

- ١- إن معرفة مفهوم "إدارة التغيير في قطاع الموهبة والإبداع" يعتبر إسهام إيجابي في مجال الجودة والاعتماد الأكاديمي والذي يحمل في طياته إرادة التغيير.
- ٢- إن معرفة أدوات تقويم "إدارة التغيير في قطاع الموهبة والإبداع" يثري برنامج الجودة والاعتماد الأكاديمي.
- ٣- إن ممارسة مجال "إدارة التغيير في قطاع الموهبة والإبداع" وتطويره يطور من مهنية وأنشطة ورسالة وأهداف أعضاء هيئة التدريس بل كل أعضاء مجتمع التعليم.

يقول ويلسون (٢٠٠١ م) مؤكداً على أهمية إدارة التغيير: لقد اخترقت مفاهيم ومداخل التغيير كل جانب من جوانب السلوك التنظيمي، حيث أصبحت الفكرة المهيمنة لنظرية الإدارة الحديثة تتمثل في فهم وخلق التغيير والتكيف معه، وأصبح ينظر إلى التغيير على أنه المفتاح الأساسي لنجاح المنظمات وتميزها. ص ٢٠ - ص ٢١. وقدم سكوت وجافي (١٤٢٢ هـ) نصيحة للمديرين الذين يقعون بانتظار تعليمات رؤسائهم كي يخبروهم بما ينبغي عمله، بأن عليهم أن يكفوا عن الانتظار وأن يبادروا إلى تولي زمام قيادة مجموعاتهم، أما إذا تسمروا في مقاعد الانتظار فإن أمواج التغيير قد تجرفهم، وحتى يظلوا على سطح الماء فلا بد لهم أن يتعلموا إدارة التغيير.

أهداف الدراسة:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على: -

١- شكل ومفهوم وتطور إدارة التغيير في قطاع الموهبة والإبداع بإدارات التعليم في المملكة.

٢- معايير ومؤشرات وشواهد إدارة التغيير في قطاع الموهبة والإبداع بإدارات التعليم في المملكة.

٣- وسائل جمع البيانات في مجال إدارة التغيير في قطاع الموهبة والإبداع بإدارات التعليم في المملكة.

أسئلة الدراسة:

في ضوء الأهداف السابقة تسعى الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات التالية: -

١- ما شكل مفهوم وتطور إدارة التغيير في قطاع الموهبة والإبداع بإدارات التعليم في المملكة؟

٢- ما معايير ومؤشرات وشواهد إدارة التغيير فى قطاع الموهبة والإبداع بإدارات التعليم فى المملكة؟

٣- ما هي وسائل جمع البيانات فى مجال إدارة التغيير فى قطاع الموهبة والإبداع بإدارات التعليم فى المملكة؟

فروض البحث:

تبنى الدراسة على فرضية أساسية واحدة وهي أن عدم توافر الخصائص المطلوب توافرها لدى القائمين على إدارة التغيير فى المؤسسات التربوية تؤثر على تحقيق فاعلية إدارة التغيير فى قطاع الموهوبين والإبداع لدورها وينبثق منها عدة فرضيات:

الفرضية الأولى: عدم تمكين قيادات المنظمات المعاصرة من التعامل الإيجابي مع محركات التغيير والمبادرة بالفعل قبل أن يفرض عليه التغيير.

الفرضية الثانية: عدم تطوير منهجية علمية لإدارة عمليات التغيير.

الفرضية الثالثة: عدم تطوير منهجية علمية لإدارة عمليات التغيير.

المصطلحات والتعاريف:

التغيير:

"مجموعة من العمليات والإجراءات التي تهدف إلى تجديد وإصلاح كل ما ينشأ من تفاعل الإنسان بالبيئة المحيطة به بهدف تحقيق أعلى مستويات الإتقان في ما من شأنه الرقي في تحقيق الأهداف المرجوة وتحسين قدرة أي نظام على القيام بمهامه من خلال زيادة قدرته على التكيف والتجديد".

التغيير أمر حتمي، ومبدأ طبيعي، وحقيقة تتجلى مظاهرها في دورة حياة المخلوقات وعلى رأسها الإنسان. ولقد آن الأوان أن ندرك أن التغيير أصبح ضرورة ملحة في جميع جوانب

حياة الإنسان، حيث ازدادت الحاجة إليه باعتباره الوسيلة الوحيدة لتطور الأفراد والمجتمعات وتقدمها في عالم أصبح التغير السريع أبرز سماته.

والمفهوم اللغوي للتغيير كما جاء في المعجم الوسيط (١٩٨٩ م) من الفعل (غير)، يقال غير فلان عن بغيره: حط عنه رحله وأصلح من شأنه، يقال : نزل القوم يغيرون. وغير الشيء بدل به غيره وجعله على غير ما كان عليه، يقال : غيرت دابتي وغيّرت ثيابي، ويقال : غيرت داري إذا بنيتها بناء غير الذي كان ويتضح مما سبق أن التغيير في معناه العام يعني تبديل الشيء وجعله مختلفا عما كان عليه.

إدارة التغيير:

"قدرة القائد الإداري على وضع إستراتيجية للتغيير إذا أراد تحقيق العمل بكفاءة مع وجود المرونة عنده تمكنه من تيسير عملية التغيير عن طريق محاولة تحقيق الرضا أو التقليل من الاعتراضات لدى العاملين."

إن فاعلية القائد الإداري في وضع إستراتيجية التغيير وتنفيذها تعتمد على قدرته على تحليل ردود الفعل لدى موظفيه ومعرفة كيفية معالجتها كما تعتمد على مرونته التي تمكنه من التكيف مع المواقف التي يجد صعوبة في تغييرها واستخدام النمط القيادي الذي يتلاءم مع متطلبات التغيير.

منهجية البحث:

منهجية الدراسة وإجراءاتها سوف يتناول الباحث في هذا البحث لإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية من حيث المنهج المستخدم، ومجتمع الدراسة، والأداة المستخدمة في جمع البيانات الميدانية والطرق التي تم استخدامها للتأكد من صدق الأداة وثباتها وكيفية تطبيقها،

كما يتضمن هذا الفصل وصفاً لأفراد مجتمع الدراسة وفقاً لمتغيراتها، إضافة إلى الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل استجابات أفراد مجتمع الدراسة.

لتحقيق أهداف الدراسة سوف يستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي. والمنهج الوصفي كما يقول العساف (١٤٠٨ هـ) هو كل منهج يرتبط بظاهرة معاصرة بقصد وصفها وتفسيرها.

ويضيف ملحم (١٤٢٣ هـ) أن من أهداف المنهج الوصفي تحديد ما يفعله الأفراد في ظاهرة ما، والاستفادة من أدائهم وخبراتهم في وضع تصور وخطط مستقبلية، واتخاذ القرارات المناسبة لمواقف مشابهة في المستقبل.

حدود البحث:

بعد اختيار الموضوع وتحديد أهداف البحث، وكتابة جزء كبير من أدبيات الدراسة سوف يتضح لدى الباحث المقومات الأساسية التي يمكن من خلالها تحقيق أهداف الدراسة، حيث قام في ضوء موضوع الدراسة ووفقاً لمشكلتها وأهدافها وأسئلتها ومتغيراتها بتصميم استبانة لجمع المعلومات من أفراد مجتمع الدراسة، وبعد بناء الاستبانة في صورتها الأولية تم التأكد من الصدق الظاهري لها من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين من أصحاب الخبرة من أعضاء هيئة التدريس في إدارة الرياض بالسعودية، بلغ عددهم (١٠٠) فرداً وقد طلب من المحكمين إبداء مرائياتهم حول الاستبانة من حيث :

- محتوى العبارات ومدى انتمائها للأبعاد .
- تعديل صياغة العبارات أو حذفها .
- إضافة عبارات أو أبعاد أخرى.

وفي ضوء آراء المحكمين قام الباحث بإجراء تعديلات على الاستبانة من أهمها: حذف بعض العبارات.

- فصل العبارات التي تضمنت أكثر من فكرة.

- دمج بعض العبارات.

- إعادة صياغة بعض العبارات.

التصور العام لهيكل البحث:

- المقدمة
- الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها
- مشكلة الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- المنطلقات النظرية للدراسة
- الفصل الثاني: متغير الدراسة والدراسات السابقة
- متغيرات الدراسة
- الدراسات السابقة
- الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة
- الإطار النظري
- المصطلحات والتعاريف
- المنهجية وطرق البحث
- أدوات الدراسة

- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- أداة جمع بيانات الدراسة
- خصائص عينة الدراسة
- الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة وتفسيرها
- عرض نتائج الدراسة وتفسيرها
- الفصل الخامس: تحليل النتائج والتصور المقترح
- الفرضية الأولى
- الفرضية الثانية
- الفرضية الثالثة
- التوصيات
- الملاحق
- قائمة المراجع والمصادر
- الاستبانة

المراجع:

- ١- الإدارة العامة للتربية والتعليم بالمنطقة الشرقية (١٤٣٠ هـ) . تعميم اعتماد الهيكل التنظيمي الجديد للإدارة العامة للتربية والتعليم بالمنطقة الشرقية . وحدة التخطيط والتطوير الإداري.
- ٢- أفوليو، بروس ج (٢٠٠٣ م) . تنمية القيادة " بناء القوى الحيوية " . ترجمة : أحمد الخزامي . دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة .
- ٣- البطي، عبد الله بن محمد (١٤٢٤ هـ) . الكفايات اللازمة لمديري التعليم في المملكة العربية السعودية، وأساليب تنميتها . رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض بهجت، محمد صالح (١٩٨٥ م) . مدخل للعمل مع الجماعات . المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية .
- ٤- بينيس، وارن (١٩٩٦ م) . القيادة الإدارية : آراء مجموعة من كبار المدراء التنفيذيين . ترجمة : هشام عبد الله، دار البشير، عمان، الأردن .
- ٥- الجوارنة، المعتصم بالله سليمان و صوص، ديمة بنت محمد (١٤٢٨ هـ) درجة صعوبة ممارسة إدارة التغيير لدى القادة الإداريين في مديريات التربية والتعليم التابعة لإقليم الشمال في الأردن . مجلة حولية كلية المعلمين بأبها، العدد الحادي عشر .
- ٦- الجوفي، محمد أحمد لطف (١٩٩٥ م) . خصائص المدير العام الفعال للإدارات العامة للتربية والتعليم في محافظات الجمهورية اليمنية من وجهة نظر الإداريين بوزارة التربية والتعليم وإداراتها المختلفة . رسالة ماجستير غير منشورة، ملخصات رسائل الماجستير، جامعة اليرموك، الأردن .

- 7- Daresh , John . & Noria , Ablin (2001) . Educational Leadership and the Superintendent . Education , vol . 107 , NO 4 , pp . 447-453.
- 8- Daniels , Raymond George (2002) . The Management Change in six Victorian Secondary Colleges Australia . PhD , Diss , University of new South Wales Australia.
- 9- Case , Agnes Gilman (1997) . The Effect of Leadership Behaviors on the Facilitation of Change In An Urban School District . University of new York at Buffalo in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Education.
- 10- George j . Peterson (1998) . Demonstrated Actions of Instructional Leaders " A Case Study of Five Superintendents " Paper presented at The Annual Meeting of the American Educational Research Association , April 13-17-1998 , SanDiego , U.S.A.
- 11- Marten , Robert (1995) . Development of A participative Approach to Guide Organizational , EDD , Diss , University of Sandiego , U.S.A.