

مقدمة:

يشهد العالم اليوم حقبة زمنية لم يشهدها من قبل، حقبة طُبعت بتحولات وتغيرات سياسية واقتصادية واجتماعية، اتسمت بالعمق والاتساع، بحيث تركت بصماتها على مختلف مجالات الحياة، وفي ظل هذه التحولات والتغيرات آخذة في صنع وتشكيل المستقبل على نحو لا رجعة فيه، وفي هذه التغيرات تبرز أهمية التربية نظرا للتأثير المتبادل بين التربية والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، فالتغيرات التي تحدث في تراكيب المجتمع العالمي والإقليمي تؤدي إلى ظهور اتجاهات أو كيانات تربوية معينة يحددها التغيير في هذه النواحي.

ومن هذا المنطلق يعتبر العصر الذي نعيشه ونحياه عصر التحديات العظمى التي لا سبيل لمواجهتها إلا بتطوير التعليم وتحسين جودته، وعلى ذلك فإن دول العالم المختلفة المتقدمة والنامية على حد سواء لابد أن تعيد النظر في برامج التعليم وسياساته بصرف النظر عن اختلاف القدرات والإمكانات المتاحة لدى كل منها، وذلك لأن تطوير التعليم وتحسينه يمثل نقطة البداية الحقيقية لأي إصلاح يستهدف إقامة مجتمع عصري متطور وقادر على الوفاء باحتياجات ومتطلبات أفراده.

إن المجتمع المصري ليس ببعيد عن التغيرات الهائلة التي تحدث من حوله، ومن ثم فهو في أشد الحاجة إلى إدخال التغيرات الفعالة على نظمه التعليمية لتتواءم مع كل هذه التغيرات، والإدارة المدرسية هي المسؤولة عن إدخال هذه التغيرات، حيث إن مهمة الإدارة أساسا هي تسهيل وتطوير نظام العمل بالمؤسسات التعليمية والمساعدة على تنظيم المؤسسات التعليمية بطريقة من شأنها تطبيق العمليات الإدارية التربوية على وجه ميسور وفعال.⁽¹⁾

وتعد عملية التغيير في المؤسسات التعليمية ضرورية للمنافسة على المدى القصير والطويل، إلا أنه يشكل تحديات قوية للإدارة بسبب التقدم التقني والعولمة وهذه التحديات تتطلب تحسين المؤسسة ومرونتها ولهذا فإن إدارة التغيير أصبحت المسؤولة عن استمرار المؤسسات كما يمكن لها استخدام العديد من الأساليب لتحسين أداء وكفاءة المؤسسة التعليمية.⁽²⁾

وتشير نتائج بعض البحوث إلى أهمية دور إدارة التغيير الفعالة حيث تشجع الأفراد على الإبداع والابتكار وذلك عن طريق استخدام استراتيجيات فريدة ومتميزة يمكن من خلالها للمؤسسة أن تحقق أهدافها المتعددة قصيرة وطويلة الأجل وتحقيق المرونة الكافية للتعامل مع المغيرات المتلاحقة وتحقيق الفعالية التنظيمية، وذلك من خلال التعرف على نقاط القوة والضعف في

(1) سلامة عبد العظيم حسين: الاعتماد وضمان الجودة في التعليم، دار النهضة العربية، القاهرة 2005، ص 114 - 115.

(2) Balaji Manisha: Reengineering an Educational Institute: a Case Study in New Zealand , School of International Studies Journal , Vol.(22),No.(3), 2004 , p 1

المرؤوسين واستثارة حماسهم وتوجيههم وتدريبهم وتعليمهم والإشراف عليهم ومنحهم صلاحيات مقبولة لأداء مهامهم للوصول إلى أعلى معدل من الأداء .⁽¹⁾

وتعتبر التربية عنصراً مهماً وعاملاً فعالاً في دفع حركة المجتمع وتطوره باتجاه تحقيق أهدافه الاستراتيجية، إذا ما أدركت الأمم والشعوب أهمية التربية بوصفها أداة فاعلة في بناء الإنسان وتطوير شخصيته بما يتماشى والتطورات التي تحدث في مجالات الحياة كافة وبما يكفل تحقيق أهدافها وسعادة أبنائها، وبذلك فالتربية في مفهومها الحديث عملية تغيير وتطوير.⁽²⁾

وتعد عملية إعداد القوة البشرية من أهم المقومات التي تركز عليها المجتمعات في تقدمها لأن الإعداد المناسب لهذه القوى يمكن من استثمار جميع الإمكانيات الاقتصادية والاجتماعية، وقد أدى التقدم العلمي وإدخال التكنولوجيا في مجالات الإنتاج والتصنيع إلى عمق وتعدد التخصصات التي يحتاج إليها العمل، مما يتطلب إعداداً سليماً لتلك القوى خاصة الفنية الصناعية لضمان حسن استخدام التقدم العلمي والتكنولوجي لتحقيق الأهداف التنموية.⁽³⁾

ويعد التعليم الثانوي الفني الصناعي عصب الصناعة الوطنية حيث يمد الصناعة بالعمالة المدربة القادرة على استيعاب التطورات المتلاحقة، وبذلك فإن النظام التعليمي لابد أن يواجه احتياجات سوق العمل في ضوء المتغيرات التكنولوجية بما يستوجب الاهتمام بنواتج التعليم الثانوي الفني الصناعي.⁽⁴⁾

ومما سبق يتضح أن التعليم الفني الصناعي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بخطط التنمية الاقتصادية باعتباره الأداة التي توفر احتياجات تلك الخطط من القوى البشرية المدربة والتي غالباً ما تتمثل في فئة الفنيين التي تقع في وسط الهيكل الوظيفي بين العمال المهرة وفئة المهندسين، ويعتبر التعليم الثانوي الفني الصناعي في مصر جزء لا يتجزأ من اهتمام عالمي كبير على مستوى الدول النامية

(1) Tsang-Kosma Winnie W.: University Staff Perspectives on Change management Strategies in Student Information System Adoption , PHD Thesis International Technology , The College of Education , Georgia State University, 2010,p 25.

(2) صالح ناصر عليمات ودمية محمد وصوص : درجة ممارسة إدارة التغيير لدى القادة الإداريين في مديريات التربية والتعليم التابعة لإقليم الشمال في الأردن، مجلة كلية التربية بالمنصورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد (64)، 2007، ص85.

(3) نبيل سعد خليل: دراسة تحليلية مقارنة للتعليم الثانوي الصناعي نظام الثلاث سنوات في كل من الولايات المتحدة واليابان وإمكانية الاستفادة منها في مصر، مجلة التربية، تصدرها الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، العدد العاشر، السنة السادسة، ديسمبر 2003، ص9.

(4) Salehi Keyvan, Zeinabadi Hasanreza, Kiamanesh Alireza: An Analytical View on the Performance of Vocational Schools : A case on Evaluation of Outputs Quality of the Vocational Schools in the Second Region of City of Tehran, Quarterly Journal of Educational Innovation , No 24,2004,p 199.

والمقدمة على السواء، وينال التعليم الصناعي ذلك الاهتمام لاختصاصه بإعداد الفنيين في مختلف القطاعات الصناعية وتزويدهم بالمهارات اللازمة لاستخدام طرق الإنتاج التكنولوجية المتقدمة الأمر الذي من شأنه دفع التقدم الصناعي إلى المزيد في عصر دائم التغيير.

ومن هنا جاءت فكرة هذا البحث للتعرف المشكلات التي يعاني منها التعليم الثانوي الفني الصناعي من خلال آراء القائمين عليه وكذلك التعرف على أهم متطلبات تطبيق استراتيجيات إدارة التغيير في محاولة لمواجهة هذه المشكلات.

مشكلة البحث:

يعاني التعليم الثانوي الفني بشكل عام والصناعي نظام الثلاث سنوات منه بشكل خاص من العديد من المشكلات والتي ربما يفيد في مواجهتها استخدام استراتيجيات إدارة التغيير حيث تؤكد الدراسات أن تخطيط السياسة الحالية للتعليم الفني الصناعي يتسم بالقصور وعدم اتساقها مع متطلبات المجتمع المصري مما أدى إلى ظهور العديد من المشكلات منها:⁽¹⁾

- النظرة المتدنية لأفراد المجتمع للتعليم الفني بشكل عام بسبب عدم الاهتمام بالطلاب أنفسهم.
- أن مشكلات التعليم الفني هي في المقام الأول كيفية ، فليس من المبالغة القول بأنه تعليم مهني لأسباب اجتماعية وتربوية.
- أن التعليم الفني يعجز عن الوفاء بطموحات التنمية في إطارها الحضاري مما يدفعنا إلى ضرورة مراجعة الوظيفة الاجتماعية والاقتصادية للتعليم الفني.
- ضعف التوازن في حجم العمالة بين القطاعات المختلفة حيث تعاني بعض القطاعات والمستويات من التضخم على الرغم من أن قطاعات أخرى تعاني من العجز في العمالة المدربة.
- ضعف الكفاءة الإنتاجية لقوة العمل ، إما لنقص المهارة أو لضعف الأجور والحوافز أو للعجز في الإدارة و التنظيم.
- اضطراب العلاقة بين المؤهلات والخبرات وبين مواقع العمل، وبينها وبين هيكل الأجور.
- عدم وجود الكفاءات التدريبية العالية بين المعلمين في تلك المدارس.

(1) راجع في ذلك:

- سمير عبد الوهاب الخويت : التخطيط الاستراتيجي للتعليم الفني وتنمية الموارد البشرية مؤتمر العلمي العاشر التعليم الفني والتدريب 000 بين الواقع والمستقبل ، كلية التربية جامعة طنطا، الفترة من 10 - 11 مايو 2005، ص 307.
- عبد الوهاب محمد كامل وأشرف عبد المطلب مجاهد: إصلاح التعليم الثانوي الفني في ضوء معايير الجودة (دراسة ميدانية)، المؤتمر العلمي العاشر، التعليم الفني والتدريب بين الواقع والمستقبل، المرجع السابق، ص 127.