

دور القيادة الاستراتيجية لتحقيق التميز التنافسي بالمؤسسات التعليمية في العصر الرقمي

The role of strategic leadership to achieve competitive distinction in educational institutions in the digital age

إعداد الباحث/ عطيه محمد الزهراني

ماجستير إدارة أعمال - جامعة الطائف - المملكة العربية السعودية

Email: atzhrani@gmail.com

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر التكنولوجيا الحديثة على دور القيادة الاستراتيجية في المؤسسات التعليمية، وما تواجهه القيادة الاستراتيجية من تحديات وعقبات في ظل المتطلبات الحديثة التي يفرضها العصر الرقمي من أجل التكيف معه. كما أوضحت الدراسة متطلبات مهارة جديدة يحتاجها العمل القيادي في المؤسسات التعليمية لتحقيق عوامل الجودة والمنافسة. استخدم في هذا البحث المنهج التحليلي الوصفي، حيث تتم فيه مناقشة الظواهر ووصفها بمنهجية دقيقة مع التحليل، وذلك من خلال عرض دراسات سابقة ومناقشتها، ثم الاعتماد على المنهج المقارن لمعرفة دور القيادة في المؤسسات التعليمية. وقد استخدم هذا النهج في هذا البحث لوصف وتحليل وتوضيح سبب تصاعد دور القيادة الغير التقليدية المعتمدة على الابتكار والإبداع لتتلاءم مع العصر الرقمي الحديث، وكيفية مواجهة مستقبل يغلب عليه طابع التغيير المفاجئ متأثرا بالسياقات المحيطة سريعا.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج وتوصيات تفيد بأهمية مواجهة التحديات المعقدة لتحقيق التميز التنافسي بين المؤسسات التعليمية، وتفعيل دور أساليب التعليم الحديثة من خلال تنفيذ استراتيجيات القيادة الاستراتيجية المبنية على روح الإبداع والابتكار، وأهمية تعلم المهارات القيادية اللازمة بجانب الاعتماد على وسائل تعليمية متطورة لمواكبة متطلبات العصر الرقمي الحديث.

الكلمات المفتاحية: القيادة الاستراتيجية، التميز التنافسي، المؤسسات التعليمية، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات،

العصر الرقمي

Abstract:

The study aimed to identify the impact of modern technology on the role of strategic leadership in educational institutions, besides the challenges and obstacles facing strategic leadership in respond to the modern requirements imposed by the digital age in order to adapt to it. The study also showed new skill requirements needed by the leadership work in educational institutions to achieve quality and competition factors.

The descriptive analytical method was used in this research, in which phenomena are discussed and described in an accurate methodology with analysis, through presenting and discussing previous studies, then relying on the comparative approach to know the role of leadership in educational institutions.

This approach has been used in this research to describe, analyze and clarify the reason why the role of unconventional leadership based on innovation and creativity has escalated to align with the modern digital age, and how to face a future dominated by sudden change affected by the surrounding events quickly.

The study presents results and recommendations stating the importance of facing complex challenges to achieve competitive distinction between educational institutions, and activating the role of modern education methods by implementing strategic leadership strategies based on the spirit of creativity and innovation, and the importance of learning the necessary leadership skills as well as relying on advanced educational methods to keep pace with the requirements of the modern digital age.

Key words: Strategic leadership, competitive excellence, educational institutions, information and communications technology, the digital age.

المقدمة

يواجه العالم ضغوطات مستمرة تؤثر على النواحي الاقتصادية والسياسية والاجتماعية نتيجة مواجهة التطور والتنمية المستدامة، الأمر الذي أدى إلى أهمية إعادة النظر في أساليب التعليم التقليدية التي لا تواكب سرعة تقدم العصر الرقمي.

تعتبر المؤسسات التعليمية في كل المجتمعات هي أحد الركائز الوطنية التي تسهم بشكل أساسي في نهضة المجتمعات وتنعكس نتائجها على النواحي الاقتصادية والسياسية والاجتماعية. فيجب أن تكون المؤسسات التعليمية مصباحاً مضيئاً للعلم والمعرفة وتشكيل الوعي والفكر الثقافي المجتمعي. ولن يتحقق ذلك الأثر سوى بوجود قيادة تعليمية متميزة تتمتع بمهارات استراتيجية تستطيع من خلالها التغلب على التحديات والمعوقات التي تبعتها عن تحقيق عوامل الجودة والمنافسة المتميزة. (عبيد، ٢٠٠٨)

إن تحقيق الأهداف التربوية للمؤسسات التعليمية يعتمد على وجود قيادة استراتيجية ناجحة ترسم مستقبلاً واضحاً تتحقق من خلاله معايير الجودة الشاملة والقدرة التنافسية. وبالتالي يعتبر نجاح المؤسسات التعليمية على عاتق القيادة الاستراتيجية السليمة. (Hitt, 2001)

وتستطيع المؤسسات التعليمية مواكبة العصر الرقمي ومتغيراته إذا توافر لدى القيادة الاستراتيجية القدرة على تحفيز الابداع والابتكار بالإضافة إلى تحقيق التميز المؤسسي من خلال تنمية قدرات ومهارات موظفيها، وتوفير التعليم المستمر من خلال الاعتماد على وسائل تكنولوجية حديثة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

تعاني المؤسسات التعليمية من مشكلات كثيرة تؤثر على دورها الفعال في المجتمع، وبالتالي ظهرت الحاجة إلى وضع أسس للقيادة في جميع المؤسسات التعليمية. (حاتة، ٢٠١٢). ويتطلب التغلب على تلك العقبات وضع معايير واضحة لاختيار القيادات وقياس مستوى مهاراتهم الإدارية، والعمل على توفير التدريبات اللازمة لرفع مستوى الكفاءة لديهم بما يقتضيه كل مستوى وظيفي. (دياب، ٢٠١٠)

وفي ظل الانفتاح المعرفي والاقتصادي أصبح نجاح المؤسسة التعليمية مرهوناً بقدرتها على التطور والنمو المستمر وليس الاعتماد على بقائها فقط. وذلك يتحقق بوجود إدارة استراتيجية قادرة على توفير سلوك التفكير الابداعي وتحقيق التميز التنافسي.

ولقد أوضحت نتائج العديد من الدراسات السابقة أهمية وجود تميز فكري إبداعي ينعكس بدوره على تحقيق النمو الذي يعزز القدرة على التنافس المؤسسي. فوجد دراسة محمد ويح (ويح، ٢٠١٣) توضح امتلاك أحد الجامعات المصرية الموجودة في بنها على الفكر الابداعي الذي ساهم بدوره في تحقيق التميز التنافسي بين الجامعات. كما اشتملت دراسة مروة جابر (جابر، ٢٠١٣) على أهمية الاهتمام بالفكر الابداعي من قبل وزارة التعليم، والعمل على تطويره حيث يمثل مكوناً استراتيجياً هاماً يوفر القدرة التنافسية بين المؤسسات التعليمية.

يتضح مما سبق أهمية التميز التنافسي بين المؤسسات التعليمية في ظل وجود تحديات يفرضها العصر التكنولوجي الحديث. ومن خلال ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في سؤال رئيسي هو:

كيف يتحقق التميز المؤسسي في المؤسسات التعليمية من خلال القيادة الاستراتيجية؟

وللإجابة عن السؤال السابق يجب التطرق إلى الأسئلة المنبثقة التالية:

- ١- ما واقع القيادة الاستراتيجية في المؤسسات التعليمية؟
- ٢- ما الأسس النظرية والفكرية التي تتبعها القيادة الاستراتيجية لتحقيق ميزة التنافس المؤسسي؟
- ٣- ما التحديات التي تواجه القيادة الاستراتيجية في ظل التقدم التكنولوجي المستمر؟
- ٤- ما هي المهارات الجديدة التي تطلبها القيادة الاستراتيجية في ظل وجود عصر رقمي؟

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى الآتي:

- ١- الكشف عن الأطر النظرية والفكرية للقيادة الاستراتيجية في المؤسسات التعليمية.
- ٢- إلقاء الضوء على كيفية تحديد مستوى التميز المؤسسي المطلوب في ظل وجود التكنولوجيا الحديثة.
- ٣- رصد أهم التحديات التي تواجه القيادة الاستراتيجية في المؤسسات التعليمية.
- ٤- تقديم مقترحات لتطوير مهارات القيادة الاستراتيجية لتحسين الميزة التنافسية بين المؤسسات التعليمية.

أهمية الدراسة

- ١- إثراء المكتبة العربية بدراسة حول مفهوم القيادة الاستراتيجية والتميز التنافسي في ظل عصر العولمة.
- ٢- أهمية اختيار المسؤولين عن القيادة الاستراتيجية تبعاً لمعايير يطلبها العصر الحديث.
- ٣- معرفة بعض التحديات التي تواجه تناغم القيادة الاستراتيجية والتكنولوجيا.
- ٤- أهمية دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق المنافسة المتميزة بين المؤسسات التعليمية.
- ٥- محاولة الإسهام في تبصير متخذي القرارات في وزارة التعليم في مختلف المجتمعات بأهمية امتلاك الميزة التنافسية.
- ٦- معرفة آليات التطوير المقترحة لرفع كفاءة ومهارات القيادة الاستراتيجية.

حدود الدراسة

تخضع الدراسة الحالية للحدود الآتية:

١- الحد الموضوعي:

أ- أبعاد القيادة الاستراتيجية:

- عرض نتائج الدراسات السابقة التي تتفق على وجود خمسة أبعاد للقيادة الاستراتيجية تتمثل في البعد التحويلي الذي يمثل رسم المستقبل التعليمي، والبعد الإداري الذي يعمل على توفير عوامل الاستقرار المؤسسي، وأبعاد سياسية ترتبط بالأنظمة السياسية للمجتمعات، و أبعاد أخلاقية توضح أن القيادة الاستراتيجية هي فن أخلاقي، وثقافية تعزز التحديث والتطور والنمو المستمر.
- تتناغم مع نماذج القيادة الاستراتيجية المختلفة.
- تؤثر الأبعاد الخمسة السابق ذكرها على تطور منهج التفكير الإبداعي الذي يساعد على التكيف مع متطلبات العصر الرقمي الحديث.

ب- أبعاد الميزة التنافسية للمؤسسات التعليمية:

وهي تشمل عدة جوانب تتمثل في تحقيق الجودة الشاملة، مراعاة التكلفة اللازمة، التمتع بالمرونة اللازمة للتغلب على تحديات القيادة الاستراتيجية، بالإضافة إلى وجود الرأسمالي الفكري الابداعي الذي يحتاجه عصر التكنولوجيا الحديثة.

٢- الحد البشري: متمثلاً في أعضاء هيئات التدريس ومعاونيهم.

٣- الحد المكاني والزمني: طبقاً للدراسات المذكورة ويتناول المؤسسات التعليمية المختلفة.

الدراسات السابقة:**أ- الدراسات التي تناولت القيادة الاستراتيجية**

١- دراسة أشرف السعيد (محمد أ، ٢٠١١) تحت عنوان "تطوير أداء مديري المدارس الثانوية في ضوء مدخل القيادة الاستراتيجية"

أهداف الدراسة: تحديد مفهوم القيادة الاستراتيجية، معرفة أهميتها، وعرض كيفية تعامل مديري المدارس الثانوية الحكومية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية مع أبعاد القيادة الاستراتيجية.

كان منهج الدراسة المنهج الوصفي مع الاستعانة بأسلوب تحليل النظم، واشتملت عينة الدراسة على ١٩٤ معلماً اختيروا بعشوائية.

نتائج الدراسة: اتضح أن بعض مديري المدارس لم يستخدموا القيادة الاستراتيجية بشكل دائم، واهتموا بالأبعاد الأخلاقية، والسياسية، والإدارية بشكل أكثر اهتماماً من البعد التحولي.

٢- دراسة جمال العمري (العمري، ٢٠١١) بعنوان: "القيادة الاستراتيجية ودورها في توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الإدارة المدرسية"

أهداف الدراسة: حددت الدراسة دور القيادة الاستراتيجية في الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل إدارة مدرسة أساسية بمحافظة البلقاء بالأردن.

استخدم المنهج الوصفي على عينة عشوائية مكونة من ٩٠ مديراً ومشرفاً. وكانت الاستبانة أداة الدراسة.

نتائج الدراسة: استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات من أجل إدارة المدرسة كانت بدرجة متوسطة وكان المتغير الظاهر هو الجنس لحساب الذكور.

ب- الدراسات التي تناولت الميزة التنافسية:

١- دراسة جين وهشام الدين (الدين، ٢٠١٢): تحت عنوان: "الميزة التنافسية والأداء القوي للإدارة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"

أهداف الدراسة: معرفة العلاقة بين الميزة التنافسية والأداء القوي للإدارة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

منهج الدراسة كان منهجاً وصفيًا وكانت عينة الدراسة مكونة من ١١٥ موظفًا.

أوضحت نتائج الدراسة أن من أهم عوامل تحقيق الميزة التنافسية هي الإدارة، وأوضحت أن التكلفة القليلة ليست ميزة دائماً فهي قد تؤثر على الاحتفاظ بالعميل.

٢- دراسة مروة جابر (جابر، ٢٠١٣) تحت عنوان: "استثمار الموارد البشرية لتحقيق الميزة التنافسية بكلية التربية الرياضية بنات جامعة الإسكندرية" أهداف الدراسة: معرفة نتائج استثمار الموارد البشرية للوصول إلى التميز التنافسي، ومعرفة مدى وعى الإدارة بها، وكان المنهج المتبع وصفيًا، حيث درست الحالات واستخدمت الاستبانة كأداة للقياس، وشملت عينة الدراسة ٤٥ مديرا وإداريا.

أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة قوية بين امتلاك الرأس المال الابتكاري وتحقيق ميزة التنافس المؤسسي، كما أشارت إلى دور وزارة التعليم العالي بالاهتمام والعمل على إدارة الموارد البشرية واعتبارها مكون استراتيجي يمنح المؤسسات الميزة التنافسية، لذا يجب الحفاظ عليه.

التعليق العام على الدراسات السابقة:

١- كان هدف الدراسات السابقة التركيز على أهمية القيادة الاستراتيجية بينما الآخر جاء مركزا على التمييز التنافسي.

٢- استخدمت مناهج مختلفة في البحث، فوجد منهجية وصفية وأخرى معتمدة على النظم.

٣- اختيرت عينات الدراسة بطريقة عشوائية.

الإطار النظري

أولاً: إطار مفاهيم القيادة الاستراتيجية

١- التعرف على مفهوم القيادة الاستراتيجية:

يعتبر مفهوم القيادة الاستراتيجية مفهوماً مستجداً في مجال الإدارة، وتظهر أهميته في شرح كيفية عمل المؤسسات، وفي ظل التطور المجتمعي ودخول التكنولوجيا الحديثة بدء مفهوم القيادة الاستراتيجية يتطور بالتدرج من أجل تحقيق الارتقاء بأداء المؤسسات.

وقد عرفها جاد الرب بأنها القيادة التي لها الأولوية لرسم مستقبل تصوري مبني على أبعاد المرونة وتعزيز قدرات الآخرين من أجل تحقيق تغيير استراتيجي ضروري ومطلوب في المؤسسات (محمد ج، ٢٠١٢) بينما تمثل القيادة الاستراتيجية عند الخفاجي تجسيدا للفكر الإداري والحكمة والإبداع. (عباس، ٢٠٠٨)

وتوضح الدراسة الحالية مفهوم القيادة الاستراتيجية بأنه قدرة رسم تخيل واضح للتوجه الاستراتيجي للمؤسسات، وهو يشمل تطوير المهارات القيادية والتشجيع على الابتكار والابداع من أجل الفوز بمكانة علمية وأكاديمية مرموقة بين المؤسسات التعليمية بما يعبر عن القدرة التنافسية الحقيقية.

٢- خصائص القيادة الاستراتيجية

تتميز القيادة الاستراتيجية كما ذكرها ريتشارد هيوز، وكاترين بيتي، (الإمام، ٢٠٠٧) بأنها:

- ذات مدى واسع تؤثر على مجالات خارج نطاق العمل الوظيفي.

- نتائجها ملموسة على فترات زمنية طويلة.

- تعتبر القيادة الاستراتيجية التعبير الجوهرى لدى المؤسسات.

- تشجع التعلم المستمر وتنمية المهارات وقدرات الابداع التفكيرية.

٣- أهمية القيادة الاستراتيجية

- توفر القيادة الاستراتيجية المعلومات والسياسات الموجهة للعملية الإدارية بداخل المؤسسات، مما يوفر بيئة عمل واضحة المعالم ومحددة الأهداف. فهي تساعد على:
- توفير استراتيجية لتحقيق النجاح المبني على تعزيز القدرة التنافسية.
 - معرفة المهارات اللازمة للتعامل مع جميع الأفراد داخل وخارج المؤسسة.
 - التعرف على الأنشطة الواجب توفرها بداخل المؤسسة.
 - صناعة عملية التثقيف والتعلم.
 - بناء وتحديد رؤية ورسالة للمؤسسة.
 - توفير وعي استراتيجي من أجل ضمان نجاح المؤسسة.
 - تحديد الموارد الحيوية والعمل على تطوير المهارات والإمكانيات.
 - تنفيذ الخطط والاستراتيجيات بتطبيق معايير محددة وواضحة.
 - التعامل بمرونة أمام التغييرات المستمرة خاصة في ظل وجود التكنولوجيا المستمرة.
 - تحقيق معايير الجودة الشاملة بالمؤسسات.
 - السيطرة على مشكلات العمل ووضع حل لها.
 - مناقشة الآراء والمقترحات المختلفة وحسم الاختلافات.

٤- أبعاد القيادة الاستراتيجية:

- مما لا شك فيه أن تطبيق أبعاد القيادة الاستراتيجية يشكل معرفة مواطن القوة والعمل على دعمها، ومواطن الضعف التي تواجهه للعمل على وضع حلول لمواجهتها.
- ولقد تطرق جاد الرب (محمد ج، ٢٠١٢) إلى أبعاد القيادة الاستراتيجية والتي تمثلت في تحديد الرؤية الاستراتيجية، والعمل على استغلال القدرات، وتطوير الفكر الابداعي البشري بالإضافة إلى ضرورة توفير التعلم المستمر.

٥- سمات القائد الاستراتيجي ومهاراته وأدواره

- حدد محمد الصيرفي (الصيرفي، ٢٠٠٨) سمات القائد الاستراتيجي من حيث القدرة على التفكير الابتكاري، والقدرة على تحليل البيئة المحيطة، وتحديد المشكلات والعمل على حلها، بجانب تميزه بسعة العلم، وحسن الظن بقدراته والثقة في النفس، وشدة العزيمة.
- دور القائد الاستراتيجي (على المدى القصير):**
- إدراك أهمية التغيير لمواكبة متطلبات العصر.
 - وضع رؤية ورسالة تحدد القيم والمعايير.
 - وضع استراتيجية تناسب البيئة المؤسسية.
 - إدارة الفترة الانتقالية بحرفية.
 - تحدد معايير الثقافة التنظيمية.

دور القائد الاستراتيجي (على المدى البعيد):

- التفاعل مع الثقافة العالمية والاستفادة منها.
- القيام بالتخطيط الاستراتيجي الأمثل.
- الاستفادة من تحرير الأسواق العالمية.
- التعامل مع جميع فئات الموظفين بفاعلية.
- تحقيق معايير الجودة في الخدمة المقدمة.
- التغلب على القيود والتحديات.
- موازنة سياسات العمل مع الاستراتيجيات العالمية.

يتضح مما سبق مقومات القائد الاستراتيجي:

- التفكير في طرق ربط الأهداف المؤسسية مع الأساليب التكنولوجية الحديثة.
- التكيف مع متطلبات العصر الرقمي.
- المرونة في التنفيذ.
- التمتع بالقدرة على التحلي بروح الفريق الواحد.
- التميز بمهارات التفاوض والقدرة على انجاز الأعمال.
- الاستثمار الجيد في الموارد والإمكانيات المتاحة.

ثانياً إطار المفاهيم للميزة التنافسية:

تعرف الميزة التنافسية عند حسن الزغبى (الزغبى، ٢٠٠٥) بأنها خصائص مميزة تنفرد بها المؤسسة عن غيرها، وتستمر بملازمة المؤسسة مدة طويلة من الزمن، حيث تساعد على التفوق على منافسيها. فالقدرة التنافسية هي التوظيف الأمثل لإمكانيات المؤسسة من أجل تحقيق الأنشطة المرجوة منها، وإضافة قيمة لمخرجاتها مقارنة بمنافسيها.

خصائص الميزة التنافسية

- من أهمها كما ذكرها (إدريس، ٢٠١١) - أن تستمر بملازمة المؤسسة على المدى الطويل.
- تتميز بالتفوق على المنافسين بميزة انفرادية.
- أن تكون متجددة متوافقة مع البيئة الخارجية.
- تتميز بالمرونة حيث يحل محلها ميزات تنافسية بسهولة.
- تحقق قيمة مضافة إلى مخرجات المؤسسة مقارنة بغيرها.
- ويجب على المؤسسات التعليمية تحديد منافسيها، وتضع قائمة بأولويات تضمن مجموعة من الاستراتيجيات يجب تحقيقها.

أهمية الميزة التنافسية

- تهدف الميزة التنافسية عند ستيفينسون (إدارة العمليات / الإنتاج، ٢٠٠٧) إلى معرفة حاجات المستفيدين من مخرجات المؤسسة. ويمكن وصف أهميتها كالاتي:
- معرفة مكانة المؤسسة بين ذويها وبالتالي تحديد التوجه الاستراتيجي الأنسب.

- تمثل الميزة التنافسية العامل الجوهري المحدد لعمل المؤسسات.
- تعتبر الميزة التنافسية السلاح الأمثل أمام تحديات العصر.

مناقشة نتائج الدراسة والتوصيات:

أولاً: نتائج الدراسة

من خلال تحليل ومناقشة الدراسات السابقة نستطيع الإجابة عن التساؤل المطروح حول كيفية تحقيق التميز المؤسسي في المؤسسات التعليمية من خلال القيادة الاستراتيجية، وذلك بتوضيح أهمية مواجهة التحديات المعقدة لتحقيق التميز التنافسي بين المؤسسات التعليمية، وتفعيل دور أساليب التعليم الحديثة من خلال تنفيذ استراتيجيات القيادة الاستراتيجية المبنية على روح الإبداع والابتكار، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة د. رانيا علاء السباعي (السباعي، ٢٠١٦) التي توصلت فيها إلى أهمية استخدام الأدوات الغير تقليدية من قبل القيادات لمواجهة المشكلات المعقدة، فأشارت إلى قيادة التكيف كآلية للتصدي لتغيرات العصر الرقمي الفجائية، وبرزت فيها الاعتماد على روح الإبداع والابتكار واكتساب خبرات جديدة عن طريق الممارسة. كما يظهر أهمية تعلم المهارات القيادية اللازمة بجانب الاعتماد على وسائل تعليمية متطورة لمواكبة متطلبات العصر الرقمي الحديث. فنجد أهم تحديات القيادة الاستراتيجية في العصر التكنولوجي الحديث كالآتي:

١ - نقص المعرفة القيادية

أوضحت بعض الدراسات السابقة أن هناك نقصاً في المعرفة القيادية لدى مديري المدارس وخاصة فيما يتعلق بالقيادة التكنولوجية. وأشار بحث (Creighton, 2003) أن مديري المدارس نادراً ما يقومون بإجراء تقييمات للمعلمين في جوانب تخص تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ومعرفة مستوى التطبيق، ومستوى إتقانها، ونادراً ما يقومون بجمع البيانات من أجل الوقوع على نقاط الضعف والأداء، وهذه أيضاً عوامل مقيدة في تكامل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المؤسسات التعليمية.

بينما توصل باهاروم وآخرون (Baharom Mohamad, 2007: Teknologi) على أنه من أجل تحقيق القيادة الاستراتيجية المعتمدة على نظام لإدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يجب وضع تخطيط منهجي منظم، حيث يلزم أن يتوافر لدى كل مسؤولي إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات معرفة موسعة حول تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. بل عليهم استكشاف كل التحديات من خلال القراءة أو التمارين أو الإنترنت أو إجراء البحوث. وبالتالي ينبغي على المسؤولين تبادل المعرفة التي تم الحصول عليها واستخدامها لتحسين جودة أنظمة إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومشاركة المعلومات التي حصل عليها الفرد مع الآخرين لما فيه خير الفريق والمؤسسة التعليمية المرتبطان بهما.

٢ - قضايا تربوية

أصبح من الضروري بالنسبة لقائد المدرسة التأكد من أن طلابها على دراية بالتطورات التكنولوجية وتحديثها بما يتماشى مع العصر الرقمي، وخاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات. وهذا يتماشى مع الأقاويل التي ترجح أن المؤسسة التعليمية الناجحة تركز على إدارة وقيادة فعالة. وبالرغم من ذلك يرى (Metcalf, 2012. K-12) على أن قادة المدارس يواجهون مهمة صعبة في تطبيق التكنولوجيا لتحسين عمليات التعلم والتعليم.

كما يرى كل من محمد إيزام ونورازة (Nordin., 2006) أن جميع التغييرات في المؤسسة التعليمية وخاصة تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المدارس يجب أن تبدأ من تصرفات مدير المدرسة،

حيث يحتاج قائد المدرسة إلى إنشاء وتخطيط متغيرات ثقافية إيجابية. لتحقيق ذلك ، يتعين على المسؤولين أن يكونوا قدوة لتشجيع استخدام التكنولوجيا، وخاصة في عمليات التعلم والتعليم، وكذلك في الإدارة التنظيمية في هذا القرن الحادي والعشرين. بل يجب اعتبار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ليست فقط وسيلة لتعزيز محو الأمية الحاسوبية، بل هي أساس يمكن أن ينتج عنه تطورا في عمليات التعلم والتعليم.

٣- نقص التدريب

أشارت نتائج دراسة أجراها (Brockmeier, 2005) وآخرون أن هناك افتقار في المهارات اللازمة لدى المديرين ليصبحوا رائدين في مجال التكنولوجيا. وتعتمد التكنولوجيا على مديري المدارس في الأساس بصفتهم القائد الرئيسي في التغييرات المتعلقة بالتكنولوجيا. كما تشير دراسات عدة إلى أن نقص التطوير المهني على استخدام التكنولوجيا هو أكبر تحد يواجه قادة المؤسسات التعليمية. (Wang 2010؛ Schiler 2003؛ Flanagan & Jacobsen 2003). أجرى وانغ (Wang, 2010.) بحثاً يحدد العقبات التي تحول دون تبادل التكنولوجيا بين مديري المؤسسات التعليمية، ووجد أن العقبة الأولى هي أن مديري المؤسسات لم يكن لديهم رؤية استراتيجية لدمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم وعدم التزام المسؤولين. كما لم يتم تعيين أي مسؤول في إدارة موارد التكنولوجيا. وقد تسببت هذه العقبات في شعور منسق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بخيبة أمل ، وفي النهاية يؤثر بالسلب على مواكبة المؤسسة للعصر الرقمي. كما يرى فولان (Fullan, 2007) على أن قائد المؤسسة التعليمية الناجح يجب أن يكون لديه المعايير التالية: فهم التغيير، والانفتاح على الابتكار؛ وأهمية تشجيع الجميع على التعلم والتعليم. كما يجب ألا يعتمد القائد على معلمي وطلاب المدرسة لاستخدام التكنولوجيا في عمليات التعلم والتعليم، بل يجب عليه متابعة التطورات التكنولوجية واستخدام التكنولوجيا بنفسه. بمعنى آخر يجب أن يكون رائد التكنولوجيا للمعلمين والطلاب مستخدماً تكنولوجياً بنفسه.

٤- قضايا المساواة

تعد القضايا المتعلقة بالمساواة إحدى العقبات التي تواجه مديري المؤسسات التعليمية في أداء واجباتهم كقادة تكنولوجيين في المؤسسة. يرى (Flanagan, 2003.) أن الموارد والإمكانيات التقنية لا يتم توزيعها بالتساوي بين جميع المؤسسات التعليمية. وعلى نحو آخر نجد أنه في ماليزيا قد أدخلت وزارة التعليم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في العمليات التعليمية، والتي تشمل جوانب البنية التحتية والمحتوى وتدريب المعلمين وكذلك توفير أجهزة الكمبيوتر لتسهيل نمو تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في نظام التعليم. وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها الحكومة، فقد تم تحديد بعض المعوقات التي أثرت على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في عمليات التعليم والتعلم. تتمثل بعض هذه المشكلات في التوفير غير المتوازن لأجهزة الكمبيوتر بين المؤسسات في المناطق الحضرية والريفية، وصعوبة الحصول على برامج الكمبيوتر المناسبة للتعلم والتعليم، والتدريب غير الفعال للمعلمين الذين من المفترض أن يديروا أنظمة الكمبيوتر، وعدم وجود صيانة كافية لأجهزة الكمبيوتر وكذلك نقص المعلمين المدربين بالفعل على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. لذلك تحتاج وزارة التعليم إلى التأكد من أن كل مؤسسة تعليمية مزودة ببنية تحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أمل جعل كل معلم وطالب متمكناً في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

ثانياً: توصيات الدراسة

توصيات خاصة بالقيادة الاستراتيجية

دعم ممارسات القيادة الاستراتيجية في المؤسسات التعليمية من خلال:

- ١- الاستفادة من الرأس مال البشري، وتقديم المكافآت المعنوية والمادية للتشجيع على الابتكار.
- ٢- الاهتمام بعملية تطوير التعليم المستمر.
- ٣- إعادة هيكلة التخطيطات الاستراتيجية وتوزيع المهام بداخل المؤسسة.
- ٤- توفير الموارد التكنولوجية بجانب الموارد البشرية والاستفادة منها.
- ٥- دعم عملية اتخاذ القرارات بما تحتاجه المؤسسة لمواجهة التغييرات المستمرة.

توصيات خاصة بالتميز المؤسسي

- ١- العمل على تطوير وتنمية المواهب للعاملين بالمؤسسة.
- ٢- نشر ثقافة التفكير الابداعي ومعرفة أهمية الوصول للتميز التنافسي.
- ٣- توفير الوسائل التكنولوجية الحديثة بما يتناسب مع مرحلة التعليم في المؤسسة.
- ٤- التواصل مع المجتمع المحلي ومعرفة احتياجاته ومدى فعالية المخرجات التعليمية.
- ٥- استخدام وسائل البحث العلمي الحديثة والحث عليه.
- ٦- استمرار تقييم وتتبع مؤشرات الأداء ومتابعة المكانة التميزية بين المؤسسات.

توصيات خاصة باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

- ١- توفير الأجهزة التكنولوجية في جميع المؤسسات التعليمية.
- ٢- توفير البرامج التكنولوجية الحديثة بما يتناسب مع متطلبات العصر الرقمي.
- ٣- توفير التدريب اللازم لجميع الموظفين والطلاب وقاداتهم بالمؤسسات التعليمية.
- ٤- اختيار القادة تبعاً لمعايير رصد لمستوى مهاراتهم التكنولوجية.
- ٥- تبادل الثقافة التكنولوجية بين مديري المؤسسات التعليمية.

خاتمة

يتبين مما سبق أن نجاح المؤسسات التعليمية في العصر الرقمي الحديث يعتمد في الأساس على وضع خطط استراتيجية حديثة تتبنى سياسة التشجيع على روح الإبداع والابتكار، بالإضافة إلى تفعيل دور التكنولوجيا الحديثة عن طريق استخدام وسائل تعليمية متطورة لمواكبة تحديات وتطورات العصر الرقمي الحديث. الأمر الذي يؤدي بالنهاية إلى تحقيق التميز التنافسي بالمؤسسات التعليمية.

المراجع

- إدريس، ط. م. (2011). *القيادة الاستراتيجية -منظور منهجي متكامل*. عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- الدين، ج. ه. (2012). *الميزة التنافسية والتنفيذ المؤسسي*.
- الزغبي، ح. ع. (2005). *نظم المعلومات الإستراتيجية مدخل إستراتيجي*. عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- السباعي، ر. ع. (2016). *مداخل القيادة لمواجهة التحديات المعقدة*. القاهرة: كلية الاقتصاد والعلوم السياسية -جامعة القاهرة.
- الصيرفي، م. (2008). *الإدارة الإستراتيجية*. الاسكندرية: الوفاء للطباعة والنشر.
- العمري، ج. ف. (2011). *القيادة الإستراتيجية ودورها في توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الإدارة المدرسية*. أسوان -مصر: مجلة كلية التربية.
- جابر، م. ف. (2013). *استثمار الموارد البشرية لتحقيق الميزة التنافسية*. الإسكندرية.
- حنّانة، أ. ر. (2012). *تمكين القيادات الجامعية بجامعة كفر الشيخ*. كفر الشيخ -مصر.
- دياب، ع. ا. (2010). *تطوير القدرة التنافسية للجامعات المصرية في ضوء خبرات وتجارب بعض الدول المتقدمة*. القاهرة.
- ريتشارد هيوز، كاترين بيتي (ترجمة معين الإمام). (٢٠٠٧). *كيف تصبح قائدا استراتيجيا*. الرياض: العبيكان.
- ستيفنسون. (2007). *إدارة العمليات /الإنتاج*. الولايات المتحدة الأمريكية: جريدة فون هوفمان.
- عباس، ا. ن. (2008). *الفكر الإستراتيجي: قراءات معاصرة*. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- عبيد، و. (2008). *الجودة في التعليم الجامعي معايير عصرية بعقول مصرية*. القاهرة: مركز تطوير التعليم بجامعة عين شمس.
- محمد، أ. ا. (2011). *تطوير أداء مديري المدارس الثانوية في ضوءمدخل القيادة الإستراتيجية*. المنصورة -مصر : مجلة كلية التربية.
- محمد، ج. ا. (2012). *القيادة الإستراتيجية*. القاهرة: دار الفكر العربي.
- وبيح، م. ع. (2013). *متطلبات تطوير رأس المال الفكري لتحقيق الميزة التنافسية للجامعات*. بنها -مصر.
- Baharom Mohamad, A. E. (2007: Teknologi). *Pengintegrasian pengurusan pengetahuan ke dalam sistem pengurusan teknologi maklumat dan komunikasi di IPT. UTHOM prosiding seminar kebangsaan JPPG*.
- Brockmeier, L. L. (2005). *Principals' relationship with computer technology*. National Association of Secondary School Principals Bulletin, 89(643).
- Creighton, T. (2003). *The principal as technology leader*. . California: Corwin Press, Inc.

- Flanagan, L. &. (2003.). *Technology leadership for twenty-first century principal. Journal of educational Administration.* . Vol.41. 124-142.
- Fullan, M. (2007). *The new meaning of educational change (4th ed.)*. New York: Teachers College, Columbia University.
- Hitt, M. I. (2001). *Strategic Management Competitiveness and Globalization"*. USA: South western College Publishing.
- Metcalf, W. M. (2012. K-12). *Principals' perceptions of their technology leadership preparedness.* . PhD Thesis. Statesboro: Georgia.
- Nordin., M. S. (2006). *Strategic leadership in developing teachers as professionals and learners in the contemporary millieu. Proceeding 2nd. International. Conference on Principalship and School Management, Kuala Lumpur.*
- Wang, C. (2010.). *Technology leadership among school principals: A technology-coordinator's perspective.* Asian Social Science. Vol 6 Nov 51-54.

جميع الحقوق محفوظة © 2020 ، عطيه محمد الزهراني ، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي. (CC BY NC)