محددات المدرسة الريادية على ضوء توجهات الفكر الإداري المعاصر

بحث مستل من رسالة مقدمة للحصول علي

درجة دكتوراه الفلسفة في التربية

(تخصص إدارة تربوية)

إعـداد

عبير أحمد أحمد السبكي

إشراف

أ.د/أحمـد إبـراهيـم أحمـد
أستاذ الـتربيـة المقارنـة والإدارة التعليميـة المتفـرغ
كليـة الـتربيـة–جـامعـة بنهـا

أ.د/ جمال محمد أبو الوفا
أستاذ الـتربيـة المقارنـة والإدارة التعليميـة المتفـرغ
كليـة الـتربيـة–جـامعـة بنهـا

١٤٤٣هـ - ٢٠٢٢م

محددات المدرسة الريادية على ضوء توجهات الفكر الإداري المعاصر

إعداد

عبير أحمد أحمد السبكي

المستخلص باللغة العربية

استهدف البحث الحالي توظيف توجهات الفكر الإداري المعاصر لدعم المدرسة الريادية في مصر في الوقت الحاضر، وذلك من خلال التعرف على أهم المحددات العلمية للمدرسة الريادية، وإبراز أهم توجهات الفكر الإداري المعاصر، وتحديد أهم الإجراءات المقترحة لدعم المدرسة الإدارية على ضوء توجهات الفكر الإداري العاصر، ووظف البحث المنهج الوصفي حتى يحقق أهدافه العلمية ويجيب عن تساؤلاته البحثية وكان من أبرز نتائجه قلة برامج التوعية في مجال العمل الريادي من قبل إدارة المؤسسة التعليمية في مصر، وقلة المؤتمرات التي تعقدها المدارس بمختلف مراحلها في مصر سواء في المجال الريادي أو المجال التقني أو المهاري، وضعف الشراكة المجتمعية بين كافة المدارس بمختلف المراحل التعليمية والمصانع والهيئات الريادية.

الكلمات المفتاحية : محددات – المدرسة الريادية – توجهات الفكر الإداري المعاصر.

Abstract in Arabic

The current research aimed to employ the trends of contemporary administrative thought to support the pioneering school in Egypt at the present time, by identifying the most important scientific determinants of the pioneering school, highlighting the most important trends of contemporary administrative thought, and identifying the most important proposed actions to support the administrative school in the light of the trends of contemporary administrative thought, and employed The research has a descriptive approach in order to achieve its scientific objectives and answer its research questions, and one of its most prominent results was the lack of awareness programs in the field of pioneering work by the management of the educational institution in Egypt, and the lack of conferences held by schools of all stages in Egypt, whether in the pioneering, technical or skill fields, and the weakness of Community partnership between all schools at all educational levels, factories and pioneering bodies. Keywords: determinants - the pioneering school - trends of contemporary administrative thought.

أولاً : الإطار العام للبحث

مقدمة البحث :

تعتبر ريادة الأعمال وسيلة تعلم للطلبة حيث تمكنهم من القدرة على إنشاء المشاريع بواسطة محاكاة عمل رائد الأعمال، وهذه الطريقة تندرج ضمن هدف تربوي عام هو أن يتعلم الطالب كيفية التعامل مع الحياة من خلال اكتسابه سمات شخصية يتحلى بها رائد الأعمال كالقدرة على الابتكار والثقة بالنفس والقدرة على التحمل، مع استخدام وسائل تعليمية مختلفة في هذا المجال كدراسة السير أو مناقشة التجارب الناجحة أو محاكاتها أو حل مشكلات، أو التنقل إلى المؤسسات، وفي هذه الحالة فإن التربية على ريادة الأعمال لا تعني تكوين طالب قادر على الاشتغال بها فحسب بل أيضًا قادراً على الاستفادة منها كنموذج تربوي في شتى مجالات الحياة حيث تكسبه روح الثقافة الريادية، من خلال تعليم ريادي.

مشكلة البحث :

يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي :

- كيف يمكن استخدام توجهات الفكر الإداري المعاصر لدعم المدرسة الريادية في مصر؟

ويتفرع عنه الأسئلة الفرعية التالية :

- ما المحددات العلمية للمدرسة الريادية؟
- ما أهم توجهات الفكر الإداري المعاصر؟
- ما الإجراءات المقترحة لدعم المدرسة الإدارية على ضوء توجهات الفكر الإداري العاصر؟

أهداف البحث :

هدف البحث الحالي إلى توظيف توجهات الفكر الإداري المعاصر لدعم المدرسة الريادية في مصر في الوقت الحاضر، وذلك من خلال ما يلي :

- التعرف على أهم المحددات العلمية للمدرسة الريادية.
- إبراز أهم توجهات الفكر الإداري المعاصر.
- تحديد أهم الإجراءات المقترحة لدعم المدرسة الإدارية على ضوء توجهات الفكر الإداري العاصر.

منهج البحث :

تقتضي طبيعة البحث استخدام المنهج الوصفي على اعتباره أنه يتناول ملامح المدرسة الريادية وأهميتها ودور المعلم والطالب فيها بالإضافة إلى كيفية توظيف توجهات الفكر الإداري المعاصر لدعمها والارتقاء بها.

مصطلحات البحث :

ارتكز البحث الحالي على المصطلحات التالية:

١-المدرسة الريادية The Pioneering School :

ونعني بها تلك المؤسسة التعليمية التي تعتمد في مجالاها التعليمي على ريادة الأعمال في إطار دعم المبادرات التي ترتقي بالعمل الريادي مع تشجيع الطلبة على ممارسة هذا العمل بعد التخرج في إطار إقامة المشروعات الصغيرة أو المتوسطة أو المشاركة مع الزملاء لإقامة المشروعات الكبرى وذلك من خلال مجموعة المعارف والمعلومات والمهارات التي اكتسبوها أثناء دراستهم لهذه المدرسة.

٢-الفكر الإداري المعاصر Contemporary Management Thought :

يعرف على أنه هو عملية تبنى للاتجاهات والتغيرات والتطورات العلمية والتكنولوجية لإتمام كافة الأنشطة وتحقيق الأهداف المبتكرة حتى نصل إلى الإلمام بعناصر الإدارة ومجالاتها الحديثة وذلك بما يتلاءم مع متطلبات العصر بمضامينه العلمية وثوراتها المتلاحقة على اعتبار أنه يضم مجموعة من المفاهيم والممارسات والاتجاهات الإدارية الحديثة في إدارة التعليم مثل إدارة الجودة الشاملة وإدارة التغيير وإدارة المعرفة وإدارة إعادة الهندسة وغيرها وكذلك إدارة الصراع بالإضافة إلى إدارة الأزمات الإدارية والإلكترونية وكل ذلك لمواكبة ومسايرة التطورات العلمية والتكنولوجية على النحو المنشود( ).

ثانياً: محددات المدرسة الريادية : ويندرج تحتها :

أ-ماهية المدرسة الريادية وأهميتها :

ينظر إلى هذه المدرسة على أنها مؤسسة تعليمية تعتمد على توفير إطار عمل وبيئة تعلم تمكن الطلبة من رؤية الجوانب العملية للمعرفة المدرسية مع توفير المعلومات العصرية التي تفدهم في المستقبل حتى يستطيعوا التعامل بنجاح مع الحياة عبر مجموعة من الأدوار

المحددة سواء بالاعتماد على أنفسهم أو الاعتماد على الشركاء وأرباب العلاقة بالعمل الريادي في البيئة التي تنتمي إليها المدرسة، وبرز أهمية المدرسة الريادية في الأمور التالية :

- نشر ثقافة التعليم الريادي بين الطلبة.
- دمج التعليم الريادي في المناهج الدراسية.
- دعم تعليم ريادة الأعمال لجميع الطلبة.
- توفير مصادر المعلومات عن العمل الريادي للطلبة.
- التواصل مع المؤسسات العالمية أو الإقليمية لدعم العمل الريادي للطلبة.
- التعاون مع الشركات ذات الصلة لتوفير خبرة المشروع الريادي للطلبة.
- إقامة شراكة مع قطاع الأعمال لتنمية المهارات الريادية لدى الطلبة.

ب-أدوار قرناء المدرسة الريادية :

تنضوي المدرسة الريادية على طالب ومعلم وتعليم وعلى ضوء هذا المثلث تتبلور صورة القرناء وخاصة بين المعلم والطالب حيث يتفاعلان في إطار التعليم الريادي من أجل تخريج شباب يستطيع البحث عن فرصة عمل وممارسة العمل الريادي ومن ثم يمكن تحديد هذه الأدوار على النحو التالي :

- دور المعلم : يقوم المعلم بكافة الأمور التي تهم التعليم الريادي ثم يفكر مع زملائه في ذات المدرسة ويخطط معهم وبصورة تعاونية يظهر من خلالها حسن توظيف الطاقات واستثمارها في إطار تنفيذ ريادة الأعمال في المنهج الدراسي ثم يتواصل المعلم مع خبراء العمل الريادي في البيئة المحيطة بالمدرسة ويتبادل الآراء والأفكار معهم من أجل صناعة مستقبل أفضل لخريجي هذه المدرسة( ).
- دور الطالب : يأتي طالب المدرسة الريادية في بؤرة الاهتمام من قبل كل الأطراف المعنية بالتعليم الريادي سواء من داخل المدرسة أو خارجها حيث يشارك المعلم في تصميم أنشطة التعليم الريادي على ضوء هذه المشاركة يتم تقييم إنجازاته وتحفيز إبداعاته وحثه نحو ممارسة العمل الريادي بعد التزود بمعلومات ومعارف ومهارات ترتقي به لممارسة هذا العمل وفي ذات السياق يعد الطالب قرين للمعلم في الوقوف على فلسفة العمل الريادي وكيفية ممارسته بعد التخرج عبر معاونة المعلم له من خلال مشاركة الأطراف المعنية بالعمل الريادي سواء في البيئة المحيطة بالمدرسة أو المجتمع المحلي( ).

- التعليم الريادي : يعد هذا النوع من التعليم بمثابة أسلوب متميز حيث يعتمد على إيجاد بيئة تعليمية بديلة لتعليم ريادة الأعمال حيث تتوافق مناهج التعليم الريادي مع المناهج الدراسية وفي هذا السياق تتعاون المدرسة مع البيئة المحيطة حيث تعتبر جزء من المناهج الدراسية مع التركيز على قيمة الطالب وأهميته في إطار العمل الريادي وحثه على التفاني في التعليم والتعلم عبر إكسابه مجموعة من المهارات الريادية التي تساعده على إقامة مشروعاً ريادياً في المستقبل اعتماداً على نفسه أو بالتعاون مع زملائه شباب الخريجين( ).
- دعم المعلم : حيث تهتم المدرسة الريادية من خلال إدارتها وشركائها وكافة الأطراف المعنية بالمدرسة ذاتها بدعم الملم من خلال تدريبه وتنمية مهاراته في إطار العمل الريادي في البيئة التي تتواجد بها المدرسة حتى يستطيع تأدية رسالته الريادية بنجاح( ).

ثالثاً : توجهات الفكر الإداري المعاصر : ويندرج تحتها :

أ-ماهية الفكر الإداري المعاصر وفلسفته :

يمكن النظر إلى الفكر الإداري المعاصر على أنه يمثل اتجاه جديد للتفكير العلمي وأسلوب حديث للتعامل مع القضايا حيث يعتمد على التحليل الموضوعي مع تطبيق الوسائل العلمية في المؤسسة سواء كانت خدمية أو إنتاجية من أجل زيادة إنتاجيتها مع الأخذ في الاعتبار تحديد العوامل المؤثرة فيها وحل مشكلات العاملين مع التأكيد على حسن استخدام الموارد المتاحة على ضوء قرارات رشيدة يتم صناعتها واتخاذها من خلال المشاركة الفاعلة بين الرئيس والمرؤوس( )، وبمعنى آخر فإن الفكر الإداري المعاصر يعبر عن مجموعة من الاتجاهات الحديثة في مجال ريادة الأعمال من حيث ماهيتها وأهميتها وأهدافها وثقافتها وكيفية تنمية هذه الثقافة لدى طلاب المدارس الثانوية الفنية في جمهورية مصر العربية في الوقت الحاضر بأفضل الطرق العلمية الممكنة( ).

ولقد زخرت أدبيات الفكر الإداري المعاصر بعدد من التوجهات والتي هدفت إلى تحسين قدرة المؤسسة بالدرجة التي تكسبها الميزة التنافسية لمواجهة التحديات الداخلية والخارجية وتتضمن تلك التوجهات تغيير في الأدوار والقواعد ولا علاقات التي تربط بين الطلاب والمعلمين والإداريين وأن الهدف النهائي هو تحسين مخرجات العلمية التعليمية وتتمثل تلك التوجهات في لا مركزية الإدارة والسلطة، وتغيير نظم وأساليب المساءلة، وجعل الطالب محور العملية التعليمية أثناء الموقف التعليمي، وتطوير الاختبارات بالدرجة التى تؤكد على صحة

الموقف التعليمي، وتعزيز وتحسين القدرة التنافسية للمؤسسة من خلال تقليل عدد العاملين وتقليل عدد المستويات في الهيكل التنظيمي بالإضافة إلى تحسين كفاءة الأداء( ).

وعلى هذا فإن الفكر الإداري المعاصر يعد بمثابة انعكاس للتعليم المستمر المتجدد حيث إن التطوير الإداري أو التغيير هو سمة الحياة العملية الإدارية والتي تقوم على تجديد المعلومات وسير العمل الإداري بطريقة إيجابية ومعالجة القضايا الإدارية بأسلوب منظم لبلوغ الأهداف المنشودة، وبالتالي فإن هذا الفكر يقوم على تكوين قاعدة للمعلومات وإعطاء مدونة بدوائر أوسع تكون ذات نظرة شمولية لتحسين أداء العاملين وتطوير مهاراتهم وتحسين منهجية العمل وتبسيط إجراءاته وتحديث أساليبه باستمرار( ).

وتتمثل فلسفة الفكر الإداري المعاصر في اتجاهات وتطورات جديدة مواكبة ومسايرة لتلك التغيرات والتطورات العلمية والتكنولوجية والتي ظهرت في شكل أفكار ونماذج فكرية تعبر عن الاتجاهات الإدارية الحديثة كما ظهر نمط حياة جديدة تركز على المعلومات والمعارف والاستخدام الكثيف للمعلومات والمعارف التي تعزز من تطور الفكر الإداري بشكل سريع( ) ويمكن طرح مفهوم الفكر الإداري المعاصر باعتباره واحد من أهم المفاهيم الإدارية الحديثة والمرتبطة بشكل كبير بعملية الإدارة بكافة جوانبها ويساهم الفكر الإداري المعاصر كذلك في الارتقاء بمستوى الأداء والكفاءة في العمل الإداري وتسخير كافة الموارد المتاحة لتحقيق الجودة التي تسعى إليها المؤسسة العصرية.

ب- ركائز الفكر الإداري المعاصر ونتائجه :

تتمثل ركائز الفكر الإداري المعاصر في الأمور التالية :

- تحديد أهداف المؤسسة لضمان حسن سير العمل بها.
- ترجمة أهداف المؤسسة إلى أنشطة وبرامج تؤدي إلى تحقيق النجاح المنشود.
- صنع القرارات الإدارية من خلال طرح مجموعة من البدائل واختيار البديل الأفضل على ضوء معايير موضوعية.
- بناء شبكة الاتصال داخل وخارج المؤسسة مع وضع أسس استخدام المعلومات التي تساعد على حسن سير العملية الإدارية بالمؤسسة( ).
- قيادة المؤسسة وتوجيه عناصرها المادية والبشرية نحو الأهداف المنشودة.

- تنسيق علاقات التعامل مع البيئة المحلية والمجتمع ككل من خلال جهد منظم وسياسات مرسومة وبرامج محددة.
- تقليل الوقت الضائع في العمليات والإجراءات الإدارية المؤسساتية.
- تحقيق الاستفادة القصوى من خبرات ومعارف كل العاملين بالمؤسسة.
- التأكيد على الالتزام بقواعد المؤسسة وضوابط العمل بها.
- تقليل الضغط والتوترات بين المستويات الإدارية للمؤسسة.
- نشر ثقافة العمل الجماعي بين كل وحدات المؤسسة.
- التأكيد على سياسة واضحة للتحفيز وغرس الثقة بالنفس لدى العاملين بها( ).

وعلى ضوء الركائز السابقة برزت مجموعة من نتائج الفكر الإداري المعاصر لعل من أبرزها بعض المفاهيم مثل إستراتيجية الإدارة وتميز الإدارة وتنافسية الإدارة وغيرها( )، وسوف نوجزها على النحو التالي:

- إستراتيجية الإدارة Management Strategy : وتعنى اختيار البديل الإستراتيجي ثم تقييم الإستراتيجية بالنسبة للمؤسسة والتي ترتبط بعلاقة وثيقة مع بيئتها المحيطة بها وعناصرها المختلفة.

- تميز الإدارة Management Excellence : وتعني مجموعة الأنشطة التي تجعل المؤسسة متميزة ومتفوقة في أدائها عن المؤسسات المناظرة لها وذلك من خلال توظيف القدرات والموارد المتاحة بشكل يجعلها متفوقة ومتميزة في أدائها، بالإضافة إلى التأكيد على التجديد المستمر وتبني الأفكار المبتدعة في كافة ميادين عمل المؤسسة( ).

- تنافسية الإدارة Management Competitiveness : وتأتي على أنها بمثابة نوع من أنواع الميزة التنافسية مثل الإبداع الذي يؤدي إلى توليد منتجات، طرق جديدة أو تحسين ما هو قائم بالفعل، بالإضافة إلى امتلاك المعرفة على اعتبار أنها تمثل رأس المال المتجدد للمؤسسة كما أن المؤسسة التي تمتلك المعرفة المتجددة هي التي تستطيع أن تقبل المنافسة مع المؤسسات المناظرة، على اعتبار أن المعرفة تعد بمثابة مورد إستراتيجي للمؤسسة ذاتها يؤدي إلى نجاحها ثم تميزها( ).

- المرونة Flexibility : وتعني تقبل آراء الآخرين مع إتاحة الفرصة لكل فرد في المؤسسة أن يعبر عن رأيه على ضوء الاحترام المتبادل بين الجميع وتمكين العاملين بالمؤسسة من

التكيف مع الظروف المتغيرة مع التأكيد على انفتاحهم على البيئة المحيطة وإحداث التوازن بين حاجاتهم وحاجات المؤسسة مع مراعاة الظروف المحيطة بالمؤسسة ذاتها( ).

– إدارة الوقت Time Management : ويعنى كيفية تحقيق الاستثمار الأمثل أو الأكثر فعالية للوقت حيث إن إدارة الوقت تركز على إنجاز الأعمال بشكل منسق وفعال وتحقيق الأهداف بأفضل الوسائل وأقل التكاليف ويتطلب هذا استثماراً جيداً وفعالاً لكل الطاقات والإمكانيات المتاحة للمؤسسة، ويأتي الوقت ضمن هذه الإمكانات بل في مقدمتها مع الأخذ في الاعتبار أن إدارة الوقت تشمل إدارة الذات، وإدارة شئون الوظيفة، ويتم ذلك بما يحقق النتائج المرجوة( ).

– الإدارة بالتفويض Delegated Management : وتعد الإدارة بالتفويض أحد أهم أدوات إدارة الوقت في المؤسسات المختلفة، هذا بالإضافة إلى أن التفويض يعتبر وسيلة للتنمية الإدارية للمؤسسة ككل على اعتبار أنه يساعد المرؤوس على تحمل المسئولية وتدريبه عليها بالإضافة إلى تدريبه على القيادة وبالتالي يزداد ولائه للمؤسسة ويتنامى رضاه عن عمله ناهيك عن أن إدارة التفويض ذاتها تسهم في تسهيل العمل من خلال التحديد الواضح للمسئوليات والاختصاصات المطلوب إنجازها( ).

– إدارة الاجتماعات Meeting Management : تمثل إدارة الاجتماعات مجالاً مهماً لزيادة الكفاءة الإدارية داخل العمل الإداري وذلك من خلال التخطيط الذي يركز على تحديد الهدف وتحديد الوقت، وتحديد الموضوعات التي يتم مناقشتها، على اعتبار أنها تجمع شخصين أو أكثر في مكان معين للتداول والتشاور وتبادل الرأي حول موضوع معين، أو أنها تعد بمثابة تجمع لمجموعة من الأفراد حول مناقشة موضوع مشترك من أجل الوصول إلى قرار بصدده ومن ثم ينظر إلى الاجتماعات على أنها تمثل أداة للمؤسسة العصرية من أجل تحقيق أهدافها المنشودة في أقل وقت ممكن مع مراعاة تحقيق الرضا لغالبية أعضاء الاجتماع( ).

– إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ICT Department : وتعني القدرة على استيعاب التكنولوجيا الإدارية الجديدة وقبولها واستخدامها في مواضعها الصحيحة من خلال استخدام البيانات والمعلومات ومعالجتها وحفظها وتجديدها واسترجاعها ويفيد ذلك في اتخاذ القرارات الصائبة في الوقت المناسب والذي يحقق تقدماً كبيراً في الفكر الإداري.

- إدارة التغيير Change Management : وتعني تلك العملية المنهجية التي تتضمن الاستخدام الأمثل للإمكانات المادية والبشرية للتحول من واقع معين إلى واقع أفضل وبأقل ضرر ممكن على العاملين والمؤسسة، ومن ثم فإنها تحقق التفاعل والتعامل الإيجابي مع محركات التغيير المعاصر في حدود الإمكانيات المتاحة، مع الأخذ في الاعتبار أن الوقت المنتج = وقت النشاط – الوقت غير المنتج( ).

- التوجه الاستراتيجي Strategic Direction : ويعني تحديد مستقبل المؤسسة على ضوء أهدافها التي تسعى نحو تحقيقها، مع التأكيد على الفهم الواقعي لكل أحداث البيئة ومفرداتها مع التركيز على نقاط القوة ومحاولة تعزيزها باستمرار بالإضافة إلى معرفة نقاط الضعف ومحاولة علاجها على ضوء الإمكانات المتاحة للمؤسسة ناهيك عن فهم البيئة الخارجية لذات المؤسسة من أجل الكشف عن مجموعة الفرص التي يمكن استثمارها من أجل استشراف مستقبل أفضل للمؤسسة وكذلك الكشف عن مجموعة التهديدات التي تواجه المؤسسة وتحديد سبل التغلب عليها( ).

جـ- توجهات الفكر الإداري المعاصر في مجال ريادة الأعمال :

يمكن عرض توجها الفكر الإداري المعاصر بشكل عام على النحو التالي :

*- لتوجه نحو البيئة Orientation Towards the Environment : ويركز على ارتباط المؤسسة بالبيئة المحيطة بها ودعم علاقتها بالمجتمع الذي تنتمي إليه على اعتبار أن هذه العلاقة تعكس تصرفات إدارتها في بيئة الأعمال والتي يتحتم على القائمين على إدارة هذه المؤسسة التمتع بالرؤية المستقبلية التي ترتقي بواقع المؤسسة عبر الارتقاء بالعلاقة بين المؤسسة والمجتمع الذي تنتمي إليه( ).

*- التوجه نحو الآلية Orientation to the Mechanism : ويركز على استيعاب التقدم التكنولوجي الذي يشهده القرن الحادي والعشرين على اعتبار أن هذا التقدم يحتم على إدارة المؤسسة العصرية أن تغير من أدوارها وتهتم بفهم المكونات الآلية وتحاول توظيفها لصالح العمل المؤسسي على اعتبار أن الآلة أو الميكنة أو الأتمتة أصبحت لغة المكتب ولغة الإدارة ولغة المؤسسة العصرية في كافة ميادين العمل بها( ).

*- التوجه نحو المعلوماتية Orientation Towards Informatics : ويركز على توفير كافة البيانات أو المعلومات عن أنشطة المؤسسة بمختلف وحداتها ومثل هذه الأمور تحتاج إلى

تنمية قنوات الاتصال على المستوى الداخلي أو الخارجي للمؤسسة مع تكوين قاعدة بيانات شاملة بكل مجالات العمل بحيث تتناسب مع طبيعة عمل المؤسسة وتساعدها على التكيف مع تحديات الألفية الثالثة( ).

*- التوجه نحو العملياتية Operational Orientation : ويركز على توظيف بحوث العمليات في إدارة المؤسسة العصرية على اعتبار أن المنحى الرياضي أصبح ضرورة عصرية لمديري المستقبل حيث يساعده على الوصول إلى قرارات دقيقة قابلة للتطبيق مع توفير المهارة عند التعامل مع المؤسسات المناظرة وتأمين السلامة النفسية لكافة العناصر البشرية بالمؤسسة بالإضافة إلى توفير الاتزان الانفعالي لذات المدير( ).

وعلى هذا فإن توجهات الفكر الإداري المعاصر أصبحت مؤثرة في ميادين العمل المؤسسي ومن ثم فقد فرضت أدوار جديدة على مدير المؤسسة العصرية حتى يصبح متمشياً مع فلسفة المجتمع وسياساته نظراً لأنها تتسم بالمرونة في الحركة والعمل بالإضافة لأنها تساعد إدارة المؤسسة على التكيف مع متغيرات العصر مع مراعاة مستجداته وثوراته المتلاحقة وفي ذات الوقت تساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها عبر الاستخدام الأمثل للإمكانات المتاحة سواء كانت مادية أو بشرية أو معنوية أو تقنية أو معلوماتية أو غيرها.

رابعاً : قيادة المدرسة الريادية على ضوء توجهات الفكر الإداري المعاصر وخصائصها :

تعد القيادة الريادية بمثابة نوع مميز من القيادة المطلوبة للتعامل مع التحديات التي تواجهها غالبية المؤسسات التعليمية على اعتبار أنها تتبنى صناعة مستقبل شباب الخريجين منها والبحث عن فرصة عمل ينطلقون من خلالها إلى إثبات الذات وضمان العيش في أمن وسلام( )، وبالتالي فإن هذا النوع من القيادة يمكن قادة المؤسسات التعليمية من توجيهها نحو تحقيق الأهداف المنشودة في إطار الاهتمام ببناء الإنسان وتنميته عبر تزويده بمجموعة من المهارات والمعلومات العصرية حتى يتسنى له ممارسة العمل الريادي من خلال توفير الرؤية الريادية في المؤسسة التعليمية وحث الشباب على التكيف مع هذه الرؤية من أجل مواكبة تغيرات العصر المتلاحقة( ).

وعلى ضوء الفكر الإداري المعاصر فإن القيادة الريادية تتميز بمجموعة من السمات لعل من أبرزها ما يلي: (١):

 المبادأة Initiate : وتعني أن القيادة الريادية تركز على استشراف المستقبل عبر استثمار الفرص المتاحة ودراسة أسباب النجاح وكيفية تحقيقها مع وضع حلول علمية للصعوبات التي تواجهها أثناء استثمار هذه الفرص( ).

 الابتكار Innovation : ويعني أن القيادة الريادية تنطلق من التفكير العلمي الرصين المتمركز حول الإبداع والذي بدوره يؤدي إلى تطوير الفكر واستكشاف الفرص وتحقيق الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة مع مواجهة المشكلات في ضوء منهجية علمية واضحة ومحددة.

 المخاطرة المحسوبة Calculated Risk : وتعني أن القيادة الريادية تتحمل المسئولية عبر المخاطرة المحسوبة من أجل صناعة مستقبل أفضل للمؤسسة وكافة عناصرها البشرية وخاصة شباب الخريجين( ).

ونظراً لأن القيادة الريادية على المستوى التربوي تعبر عن سلوك منظم ووعي هادف تتوفر من خلاله روح المبادرة والجرأة على المألوف مع الاستعداد لتحمل المخاطر وتقديم الحلول المبتكرة لمواجهة الصعوبات المتوقعة وغير المتوقعة وبالتالي فإن مثل هذه القيادة تهتم بتشغيل مدخلات العملية التعليمية من أجل الوصول إلى مخرجات أفضل تستطيع أن تدخل المنافسة على المستوى المحلي أو الإقليمي أو العالمي( )، وعلى هذا فإنه يمكن توضيح مسئولية القيادة الريادية في حث الشباب نحو ممارسة العمل الحر من خلال المشروعات الصغيرة أو المتوسطة وذلك على النحو التالي :

- وضع أهداف محددة لدعم شباب الخريجين.
- إتاحة الفرص أمام الشباب لإثبات ذواتهم.
- تطوير نظام إعداد الكادر البشري في المؤسسة التعليمية.
- تزويد الشباب بمجموعة من المهارات العصرية المتنوعة( ).
- دراسة متطلبات سوق العمل مع وضع خطة لمواكبتها.
- غرس روح المبادرة لدى الشباب في إطار دعم الفكر الابتكاري لممارسة العمل الحر.
- حث الشباب على المخاطرة المحسوبة والفكر الاستباقي في إطار الظروف المتاحة للمجتمع.
- تعليم الشباب كيفية التعامل مع البيئة الغامضة أو غير المؤكدة عبر الفكر المستنير( ).

وعلى هذا فإن القيادة الريادية تعد رافداً أساسياً من روافد نجاح المؤسسة التعليمية في الوقت الحاضر على اعتبار أنها تؤكد على روح المبادرة وتحفيز كافة العناصر البشرية من أجل تحمل مسئولية نتائج العمل مع الإقبال على المخاطرة المحسوبة على أن يتم ذلك على ضوء رؤية المؤسسة ورسالتها وإستراتيجياتها والتي تضمن حسن توظيف الجهود وتضافرها للوصول إلى الأهداف المنشودة التي تسعى إليها في الحاضر أو المستقبل في إطار إعطاء الحرية اللازمة لكافة العناصر البشرية لاختيار الأسلوب الأنسب لإنجاز أعمالهم مع إتاحة الفرصة للتعبير عن آرائهم ومشاركتهم في صنع القرار المؤسسي للوصول إلى القرار الرشيد الذي يأخذ بيد الجميع نحو المستقبل الآمن.

خامساً : نتائج البحث وإجراءاته : ويندرج تحتها :

أ-نتائج البحث :

- قلة برامج التوعية في مجال العمل الريادي من قبل إدارة المؤسسة التعليمية في مصر.
- قلة المؤتمرات التي تعقدها المدارس بمختلف مراحلها في مصر سواء في المجال الريادي أو المجال التقني أو المهاري.
- ضعف الشراكة المجتمعية بين كافة المدارس بمختلف المراحل التعليمية والمصانع والهيئات الريادية.
- ضعف استخدام نظام الاتصال الإلكتروني من أجل تحقيق التواصل بين المدرسة وخريجيها في إطار نشر ثقافة العمل الريادي والارتقاء بمهارات الطالب ومعلوماته في مجال كيفية ممارسة العمل الريادي عبر المشروعات الريادية المختلفة.
- ضعف الإمكانات المتاحة لبعض المدارس وخاصة في مجال تلبية متطلبات العمل الريادي.

ب- الإجراءات المقترحة :

- توفير شبكة اتصال وتواصل عصرية تمكين كافة العناصر البشرية التي تعمل بمختلف المدارس على رصد المتغيرات المحلية أو الإقليمية أو العالمية وتوظيفها لصالح العمل الريادي.
- المرونة في تطبيق اللوائح والقوانين والأنظمة والتعليمات والتشريعات المنظمة للعمل الريادي وتنمية ثقافته بين الطلبة على مدار سنوات الدراسة بمختلف المراحل التعليمية.
- التأكيد على فلسفة أهمية إتقان العمل الريادي من قبل الطلبة بمختلف المدارس عبر استثمار الوقت وتوظيف الجهد وتطبيق ثقافة الجودة في العمل الريادي سواء داخل المدرسة أو خارجها.

– اهتمام المدرسة بالتنمية المهنية والفنية لطلابها وتدريبهم بما يواكب متطلبات سوق العمل عبر التركيز على مهارات وممارسات العمل الريادي.

– اهتمام المدرسة ببث روح العمل بين طلابها ونشر ثقافة العمل الحر وكيفية ممارسته وذلك من خلال ندوات تثقيفية وتوعوية متنوعة.

– نشر ثقافة الالتزام بتحقيق التميز بين كافة العناصر البشرية بالمدرسة (طالب – معلم – موظف – رجال إدارة المدرسة) مع نشر ثقافة جودة العمل الريادي وجودة المنتج وجودة الخدمة على اعتبار أنها من عوامل التسويق الناجح الذي يسهم في نشر ثقافة العمل الريادي ودعم مشروعاته سواء كانت صغيرة أو متوسطة أو كبيرة.

مراجع البحث وهوامشه

(١) أحمد محمد حسب النبي : سيناريوهات لإعداد الصف الثاني من القيادات التربوية فى ضوء اتجاهات الفكر الإداري الحديث، رؤية مستقبلية، مركز تطوير التعليم الجامعي، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠١٦، ص ص ٥٧-١٦٠.

(١) فايز جمعة صالح، عبد الستار محمد : الريادة وإدارة الأعمال الصغيرة، ط٢، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٠، ص ص٢٧-٢٨.

(١) رباح رمزي عبد الجليل عبد الله: ثقافة ريادة الأعمال في التعليم الثانوي الواقع والمأمول: دراسة تحليلية، المجلة العلمية لكلية التربية بالوادي الجديد، ع٢٦، كلية التربية، جامعة الوادي الجديد، ٢٠١٧، ص ص٣-٥.

(١) نور الدين الشابي : الفلسفة وتعليم ريادة الأعمال، المجلة الأردنية الدولية – العلوم الإنسانية والاجتماعية، مج٢، ع٢، مركز أريام للبحوث والدراسات، عمان، الأردن، ٢٠٢٠، ص ص١١٦-١١٧.

(١) مجدي عوض مبارك: الريادة في الأعمال – المفاهيم والنماذج والمداخل العلمية، عالم الكتب الحديثة، الأردن، ٢٠٠٩، ص ص٣١-٣٢.

(١) صديق محمد عفيفي : إدارة الأعمال، مكتبة عين شمس، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ص١٤-١٥.

(١) إبرهيم المنيف : الإدارة – المفاهيم والأسس والوظائف، دار العلوم للنشر والتوزيع، الرياض، ٢٠١٨، ص ص٣٥-٣٦.

(١) مؤيد سعيد سليمان : المناخ التنظيمي : مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر، المجلة العربية للإدارة، مج١١، ع١، المؤسسة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، ١٩٨٧، ص ص ٣٧-٤٧.

(١) قاسم عائل الحربي : الإدارة المدرسية الفاعلة لمدرسة المستقبل، دار الجنادرية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠١٧، ص ص١٢٥-١٢٧.

(١) علية محمد إسماعيل : الاحتياجات التدريبية اللازمة لرفع كفاءة مديري المدارس في ضوء الفكر الإداري المعاصر من وجهة نظرهم، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، مج٣، ع٢، مركز رفاء للدراسات والأبحاث، الأردن، ٢٠١٨، ص ص ٢٧٣-٢٧٧.

(١) سعيد عبد الله العدوي : جودة الأداء المدرسي، دار نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ص٩-١٢.

(١) محمد حسانين العجمي : الإدارة المدرسية المعاصرة ومتطلبات العصر، الدارة العالمية للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ص٤٠-٤١.

(١) إبراهيم عبد العزيز شيحة : الإدارة العامة في الألفية الثالثة، الدار الجامعية، الإسكندرية، ٢٠١٥، ص ص٢٨-٣٠.

(١) حنان جاسم محمد : متطلبات تحقيق الفاعلية التنظيمية للمؤسسة التعليمية في العالم العربي على ضوء توجهات الفكر الإداري المعاصر "دراسة تحليلية"، مجلة كلية التربية، مج٢٧، ع١٠٩، كلية التربية، جامعة بنها، ٢٠١٦، ص ص١٤٦-١٤٧.

(١) محمد قريشي، لطيفة السيتي : أثر إدارة المواهب في الميزة التنافسية للمؤسسات الصناعية: دراسة تطبيقية في مؤسسة صناعة الكوابل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الجزائر، الجزائر، ٢٠١٨، ص ص١٣-١٤.

(١) أنس سليم الأحمدي: حدود المرونة بين الثوابت والمتغيرات، مؤسسة الأمة للنشر والتوزيع، الرياض، ٢٠١٩، ص ص٣٣-٣٤.

(١) محمد يوسف محمود أحمد : تصور مقترح لتطوير برامج تدريب مديري المدارس الابتدائية بمصر في ضوء الفكر الإداري المعاصر، مجلة كلية التربية بالسويس، مج١، ع٢، كلية التربية، جامعة السويس، ٢٠١١، ص ص١٢٥-١٢٦.

(١) هالة مصباح عبد اللطيف : الإدارة المدرسية في القرن الحادي والعشرين، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٢٠،ص ص٧٤-٧٥.

(١) الهلالي الشربيني الهلالي : إدارة الاجتماعات، مجلة بحوث التربية النوعية، مج١، ع٨، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، ٢٠٠٦، ص ص٢٠٩-٢١٠.

(١) عبد الله قلقش: الاتجاهات الحديثة في الفكر الإداري، معهد الإمام الشيرازي الدولي للدراسات، واشنطن، ٢٠٠٦، ص ١-٢.

(١) H. Hakala : Configuring out Strategic Orientation, Business Administration, Management and Organization, University Wasaensis, 2010, PP.95-96.

(١) سلامه عبد العظيم حسين : الإدارة المتمركزة في موقع المدرسة – دراسة ميدانية لاتجاهات مدير المدارس، مجلة التربية والتنمية، س١٤، ع٣٧، المكتب الاستشاري للخدمات التربوية، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ص١٠٥-١٠٧.

(١) محمد عبد القادر عابدين : الإدارة المدرسية الحديثة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٥، ص ص٩٨-١٠٠.

(١) محمد حسنين العجمي : القيادة التربوية – الإشراف التربوي الفعال والإدارة الحافزية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٨، ص ص٢٦٧-٢٦٨.

(١) صلاح عبد الحميد مصطفى : الإدارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر ،دارالمريخ للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية، ٢٠١٢، ص ص٤٦-٤٧.

(١) Z. Pihie & et al., : Entrepreneurial Leadership Practices and School Innovativeness, South African Journal of Education, Vol.34, No.1, London, 2014, PP.1-2.

(١) K. Agbim & et al., : An exploratory study of the Entrepreneurs in A number State, Journal of Business Management & Social Sciences Research , Vol.2, No.9, Nigeria, 2013, PP. 68-69.

(١) Z. Pihie & et al., : Entrepreneurial Leadership Practices and School Innovativeness", Op.Cit, PP.3-4.

(١) تيريزا شاهين : مقدمة إلى ريادة الأعمال الاجتماعية، المركز الدولي للأبحاث والدراسات، القاهرة، ٢٠١٦، ص ص٧٣-٧٥.

(١) هالة محمد لبيب : المشروعات الصغيرة للشباب ما بعد عصر ريادة الأعمال، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، القاهرة، ٢٠١٧، ص ص٢٤-٢٦.

(١) M. Renko & et al., : Understanding and Measuring entrepreneurial Leadership Style" , Journal of Small Business Management, Vol.53, No.1, New York, 2015,PP.55-56.

(١) J. Pisapia & K. Feit : Entrepreneurial Leadership A TA Crossroads ,Scientific Conferenceon Innovation, Leadership & Entrepreneurship –Challenges of Modern Economy" Proceedings, University of Dubrovnik Department of Dubrovnik, Croatia, 1-3 Economics and Business Economics Oct , 2015 , pp. 527- 528 .