

الفرق بين تحسين الإدارة وهندسة التغيير بالتعليم الجامعي :

يوجد فرق بين تحسين الإدارة وهندسة التغيير يجب معرفته حيث أن التحسين هو نوع من أنواع التغيير التلقائي الذي تقوم به إدارة المدرسة والمدرسين بالمدرسة بصفة دورية وتلقائية ، أما هندسة التغيير فيجب أن يكون على أساس خطة متكاملة لتغطية جميع جوانب الضعف وجميع المتطلبات طبقا لبرنامج زمني معين، ومتماشيا مع الأسس الرئيسية للتطوير، حيث يجب أن يكون هناك هيكل فعال مسئول يتكون من مدير المدرسة والمسؤولين المختصين بذلك التغيير بأن يمكن وضع أيديهم على المشكلة الرئيسية ويقومون بالتعرف عليها ومعرفة أسبابها ومعرفة القرارات الحاسمة والأسلوب العلمي والفعال لعلاجها تماشيا مع النظم العلمية العالمية والظروف المحيطة والإمكانيات المتوافرة، والتركيز على استخدام الهيكل الرئيسي للمدرسة كنظام رئيسي للبدء في التطوير مع التركيز على عادات وتقاليده وسلوكيات المدرسة من خلال التعليمات الإدارية المنظمة؛ والهدف الأساسي من التطوير الإداري هو جعل الجهة الإدارية للمدرسة مؤثرة، وأن تقوم بتطوير سلوك المدرسين والإداريين للوصول بالتعليم إلى أحسن مستوى مطلوب متماشيا مع برنامج الجهات العليا مع وجوب معرفة أن المستشارين بالهيئات الإدارية أو المدارس أو الجهات التعليمية ليسوا خبراء ولا يستطيعون إيجاد حلول جذرية لأي مشكلة إنما هم مساعدين للهيئة الإدارية ويعتبروا كهيئة معاونة فقط .

عناصر هندسة التغيير بالتعليم الجامعي :

من خلال التعريفات السابقة لهندسة التغيير، يتبين أن جميعها تشترك في عدد من العناصر والتي تميزها عن غيرها من مفاهيم ونماذج التحسين والتطوير وأهم هذه العناصر التالي :

أن يكون التغيير أساسي : حيث إن هندسة التغيير تطرح أسئلة أساسية لا تشمل فقط الطرق والأساليب الإدارية المستخدمة، بل تتجاوزها إلى الأعمال نفسها، والفرضيات التي تقوم عليها تلك الأعمال، مثل : لماذا نقوم بالأعمال التي نقوم بها ؟ ولماذا نتبع هذا الأسلوب في العمل؟ مثل هذه الأسئلة الأساسية تضع الفرضيات التي تقوم عليها الأعمال محل تساؤل، وتدفع العاملين إلى إعادة النظر في هذه الفرضيات.

أن يكون التغيير جذري : يجب أن يكون المطلوب في هندسة التغيير، جذريا وله معنى وقيمة، وليس تغييرا سطحيا يتمثل في تحسين وتطوير ما هو موجود، فالتغيير الجذري يعني اقتلاع ما هو موجود من جذوره وإعادة بنائه بما يتناسب مع المتطلبات الحالية وأهداف المنظمة.

أن يكون النتائج جوهريه : تتطلع هندسة التغيير إلى تحقيق نتائج جوهريه ، أي لا تقتصر على التحسين والتطوير النسبي والشكلي في الأداء ، والذي غالباً ما يكون تدريجياً.

أن يكون التغيير في العمليات : تركز هندسة التغيير على تحليل وإعادة بناء العمليات الإدارية، وليس على الهياكل التنظيمية ومهام الإدارات أو المسؤوليات والوظيفية . فالعمليات الإدارية نفسها هي محور التركيز والبحث، وليس الأشخاص والإدارات .

أن يعتمد التغيير على تقنية المعلومات : تعتمد هندسة التغيير على الاستثمار في تقنية المعلومات واستخدام هذه التقنية بشكل فعال، بحيث يتم توظيفها للتغيير الجذري الذي يخلق أسلوباً إبداعياً في طرق وأساليب تنفيذ العمل، وليس للميكنة التي تهدف لتوفير الوقت .

أن يعتمد التغيير على التفكير الاستقرائي وليس الاستنتاجي : تعتمد هندسة التغيير على الاستقراء والمتمثل في البحث عن فرص التطوير والتغيير قبل بروز مشاكل تدعو للتغيير والتطوير، وترفض هندسة تغيير التفكير الاستنتاجي والمتمثل في الانتظار حتى بروز المشكلة ثم العمل على تحليلها والبحث عن حلول مناسبة لها .

مبررات ودواعي هندسة التغيير بالتعليم الجامعي :

هناك ثلاثة أنواع من المنظمات والمؤسسات تحتاج لهندسة التغيير وهي:

المنظمات ذات الوضع المتدهور: هي تلك المنظمات ذات الأداء المتدني، والتي تعاني من ارتفاع في تكاليف التشغيل وانخفاض جودة الخدمات أو المنتجات التي تقدمها، والتي تعاني من عدم قدرتها على المنافسة وتحقيق الأرباح العالية . هندسة التغيير في مثل هذه المنظمات ستمكنها من التغلب على هذه المشاكل التي تعاني منها .

المنظمات التي في طريقها للتدهور: هي تلك التي لم تتدهور بعد، ولكن هناك مؤشرات قوية بأنها في طريقها إلى التدهور : كتناقص حصتها في السوق لصالح المنافسين، والارتفاع التدريجي في تكاليف التشغيل والإنتاج، والانخفاض التدريجي في الأرباح، وانخفاض الأسهم.

هذه المنظمات التي تصارع من أجل البقاء، ولا تملك القدرة على مسابقة التطور والمنافسة بشكل قوي - تحتاج حتماً لهندسة التغيير، لتتمكن من استعادة مكانتها في

المنظمات المتميزة والتي وصلت قمة التفوق والنجاح : هي تلك المنظمات التي لا تعاني من مشاكل إطلاقاً، وهناك مؤشرات قوية بأنها تسيطر على السوق، وتملك حصة عالية جداً مقارنة بالمنافسين، وتشهد ارتفاع تدريجي في أرباحها وأسهمها وحصتها في السوق، ولا تعاني إطلاقاً من زيادة في تكاليف التشغيل، أو تدني جودة ما تقدمه من خدمات ومنتجات. هذه المنظمات تحتاج لهندسة التغيير لتتمكن من البقاء في القمة وتحافظ على الفجوة بينها وبين المنافسين.

الفوائد التي تعود على التعليم الجامعي من هندسة التغيير:

- ◆ خلق إدارة جامعية نموذجية .
- ◆ تجهيز هيئة تدريس مسئولة تعمل دون رقابة .
- ◆ تهيئة الجو الملائم لطلبة تهئية تربوية وعلمية ذات قيم وخلق لخدمة المجتمع وجعلهم قادرين على تحمل رسالة الحياة
- ◆ إنشاء هيئة تنظيمية تقوم بالتغيير التلقائي وبالتغيير المنظم المخطط دون الحاجة لمباشرتها
- ◆ جعل الجامعة صرح تعليمي يكون بتوفير متطلبات المجتمع من الكفاءات الممتازة .
- ◆ مسابقة التطور العلمي الحديث
- ◆ القدرة على المنافسة
- ◆ تلاشي التخلف والانعدام
- ◆ كسب الاحترام بين الآخرين
- ◆ جعل الجامعة معمل تفريخ للعلماء والأبحاث العلمية
- ◆ توفير الرفاهية للشعوب