

أولاً تعريفات التغيير

"تحول في وضع معين عما كان عليه من قبل وقد يكون هذا التحول في الشكل او النوعيه او الحالة"

أو "احداث تعديلات في اهداف الادارة وسياساتها او في اي عنصر من عناصر العمل التنظيمي بقصد تحقيق امرين اساسين هما :ملائمة اوضاع التنظيم او استحداث اوضاع تنظيمية واساليب ادارية وواجه نشاط جديدة تحقق لتنظيم سبقا عن غيره من التنظيمات"

التعريف الثالث " هو الامر الهادف المخطط الذي يتم بعد قراءة الماضي و الحاضر و استفسار مؤشرات المستقبل من اجل التحسين و التطوير والوصول الي ما نريده ان نكون عليه في العمل التنظيمي"

تعريفات ادارة التغيير

مجهود طويل المدى لتحسين قدرة المؤسسه علي حل المشكلات

١- إدارة التغيير "ادارة الجهد المخطط والمنظم للوصول الي تحقيق الاهداف المنشودة لتغير من خلال التوظيف العلمي السليم للموارد البشرية والمادية والفنية والتقنية المتاحة للمؤسسه التعليمية"

التعريف الثاني " هي عملية تبديل او تعديل او الغاء او اضافة مخطط لها في بعض اهداف وسياسات المؤسسة او قيم و اتجاهات الافراد و الجماعات فيها او في الامكانيات و الموارد المتاحة لها او في طرق العمل ويستجيب لها لغرض زيادة فاعلية هذه المؤسسة وزيادة كفاءتها "

يمكن ان نحدد الاهداف في هذه النقاط التفاعل التغير مع مبدأ التغيير .

-التجديد والحيوية في عملية التطبيق .

-استغلال فرص الإبداع في كافة مجالات العمل .

-دعم وتشجيع الرغبة في التطوير والارتقاء .

-التدريب على عمليات الإصلاح ومعالجة المشاكل .

-الاهتمام الاستراتيجي بالإنتاج،استثماراً وتوزيعاً .

-استغلال كافة أساليب ووسائل التكنولوجيا في عمليات التغيير .

-التوافق مع المستجدات العمل .

-العمل بألويات المرحلة مع الربط المتوازن بين المتغيرات .

ترتكز عملية التغيير عند كورت ريفن "لماذا نغير" هناك اسباب لعملية التغيير منها المستحادثات و العولمة اثرت علي المجتمع اوجبت عملية التغيير مثال (القنوات لافضائية التي تقدم المكولات المتنوعة للمطابخ من عدة دول سواء الفرنسي والاياطالي واليوناني) يتم معرفة ثقافات المجتمعات المختلفة ويجب التركيز علي ثقافة المجتمع الاصلي ولكن ما فرضته العولمة من تغيرات علي المجتمعات الاخرى ٢- تسارع عملية المتغيرات التي تتطلب مخرج تعليمي معين بكفاءات معينه

هناك ٣ اسباب "دواعي" اساسية ١- اسباب اجتماعية سياسية ٢- اسباب اقتصادية ٣ اسباب تكنولوجية

خصائص ادارة التغير :الاستهدافية-الواقعية-التوافقية-الفاعلية-المشاركة-الشرعي-الإصلاح-ترتكز علي القدرة علي التطوير والابتكار-القدرة علي التكيف السريع مع الاحداث

مجالات ادارة التغيير

١- الجانب التنظيمي و الجانب الاخر ٢- الجانب الثقافي و الاجتماعي

تصنيفات التغيير (انواع التغيير)

- ١- وفقا للمجال والنشاط (يشمل التغيير السياسي و الفكري و الاجتماعي و تكنولوجي) - تغيير وفقا للنطاق (كامل وجزئي)
- تغيير وفقا للزمن (طويل الاجل وقصير الاجل) - تغيير وفق المرحلة (ابتدائي - ثانوي- تكميلي - نهائي)- وفق الضرورة والالحاح - تغيير يمكن إرجاءة - وفق المضمون (عميق المضمون) و العمق (شكل يوسطي) وفق التعقيد (معقد ومتشابه وشامل)- وفق للاصول (دوافعة ذاتية او خارجية)
- تغيير أصوله و دوافعه ذاتية و تغيير أصوله و محفزاته خارجية وفق الفلسفة (تغيير يحمل فلسفة او لا يحمل)

عناصر عملية التغيير

- ١- يجب وجود موضوع للتغيير ٢- المغير نفسه (الذي يطالب بعملية التغيير وهو اساس عملية التغيير) ٣- المؤيد للتغيير (الذي يقدم الدعم والمساعدة للمطالبة بالتغيير)

٤-المحايد الذي لايشكل رايًا ٥-المقاوم لعملية التغيير (الرافض لعملية التغيير ويسعي لتغييها وتشويهها)

٦- مقاومة المقاومة لترويض قادة التغيير لفكرة المقاومة والدفع بباقي المؤيدين و المحايدين لفكرة التغيير

ابعاد عملية التغيير

- ١- وضع تشريعات عملية التغيير ٢- بعد الاقتصادي لرصد التكلفة ٣- البعد الاعلامي (الاتصال لتوضيح مزايا التغيير والتثوير الاعلامي) ٤- البعد الامني ٥- البعد الاجتماعي ٦- البعد التكنولوجي

متطلبات نجاح عملية التغيير :

- ١-توافر المناخ العام الذي يقبل التغيير ولا يعارضه-٢- دعم ومساندة القادة القائمين علي عملية التغيير -٣- وجود قادة تغيير يمتلكوا مهارات انسانية وفنية وعقلية تساعد علي عملية التغيير -٤- التركيز علي المجموعات اكثر من الافراد-٥- تشخيص المشكلات داخل المنظمة وكذلك تشخيص عوامل مقاومة التغير

اسباب مقاومة

- ١-التغيير التمسك بالعادات و التقاليد ،٢- عدم الاقتناع بالتغيير ٣- قصور وفهم وثقة لعلمية التغيير ٤- تقييمات مختلفة للتغيير ونتائج

..... كيفية القضاء علي المعوقات