

لا يختلف أحد على أن التغيير صار مطلوباً بل هو أمر حتمي، لذلك وجب عليها أداء دورها ليكون متوافقاً مع هذه التحولات والتغييرات، لذلك فهناك أمور مفروضة على أدوار الإدارة المدرسية، لذلك فإن كان هذا الأمر يتطلب الإيمان بأهمية التغيير، كونه نقطة انطلاق لتبني فكر وأسلوب جديد وعادات جديدة، ومن التعريفات الهامة في هذا الشأن تعريف فولتون للتغيير المدرسي بأنه الانتقال من الممارسات الحالية إلى ممارسات جديدة، واستخداماً جديداً للموارد والمصادر وقيماً وأخلاقيات جديدة، كالتقبل وعدم التقبل للتغيير والرغبة وعدم الرغبة، كما أن التعبير عملية مستمرة قد يؤثر على جوانب الحياة المدرسية، وكل ذلك ينتج عنه تعقيد عملية التغيير، مما سبق نعترف بأن كل التغييرات تشمل شكلاً من أشكال التحول من قديم إلى جديد، ولا بد أن يكون لدى مدراء المدارس دراية بكافة الأساليب التي تساعد على تحديد ما هو مرغوب وما يمكن التنبؤ به في عملية التغيير. والجدير بالذكر أن هناك أسباباً تدعو إلى التغيير في المدارس منها: 3 - التغيير التكنولوجي له إيجابيات وأثره على العملية التعليمية. 4 - تغيير المفهوم التقليدي للتعليم الاتجاهات الحديثة في الإدارة المدرسية: بعد التعرف على مفهوم الإدارة وأهميتها وأنواعها ووظائف فيها اتجاهات حديثة في الإدارة المدرسية وهي: على جميع المستويات (أفراد - عاملين سياسات داخل المدرسة) مع كل ما يتعلق من نظم أداء وعمليات تقويم مختلفة. وهدف ذلك كله هو حدوث نوع من التكيف الفعال مع البيئة المحيطة، وتحفيز العاملين من أجل إنجاز عملية التغيير. وإدارة التغيير تساعد على التوجه نحو ممارسات جديدة مستهدفة لوقف الممارسات القديمة، لذلك فإن إدارة التغيير ليست سوى تطبيق عملي لعملية صنع القرار، فهي ترصد تقلبات التغيير في بيئة العمل الخارجية، ويحتاج التغيير إلى قيادة ذات وعي، والاستفادة من التقنية المتاحة للمؤسسة التعليمية مع خلق الحماس والدافعية لدى جميع العاملين بالمؤسسة التعليمية مبررات الأخذ بالتغيير على مستوى الإدارة المدرسية: 2 - التحول في المهارات المطلوبة للألفية الثالثة: هناك من يعتقد أن مهارة استخدام التقنية تمثل جوهر المهارات المطلوبة في الألفية الثالثة، فهذه مهارة واحدة فقط من عدة مهارات، 3 - التحول في الفكر التربوي التقنية لا تعمل في فراغ، وهذا يعني تحولاً جوهرياً يجب أن يحدث في أدوار المعلم والطالب والتقنية. وعلى الرغم من ضرورة التغيير داخل الإدارة المدرسية، إلا أن هناك عشر من الأفراد قد يقاومون هذه التغيير لعدد من الأسباب أهمها: 1 - عدم فهم الآثار المترتبة على التغيير. 4 - التعود على العمل بطريقة معينة. 5 - الإحساس بالاستغلال والإجبار على التغيير. 6 - لا يدركون سبب التغيير. 1 - يرون أن التغيير موضة عابرة تبدأ بالحماس ثم الركود. 8 - يعتقدون أن التغيير يتطلب مسؤوليات أكبر وعمل أكثر. 9 - لا يرون منفعة شخصية من التغيير (عماد الدين، 10 - لا يحيون أو يقدررون الشخص والجهة التي قامت بالتغيير. 11 - انعدام الثقة بالمؤسسة. وكي يتم التغلب على مقاومة التغيير، ولذلك فعليه العمل على تقديم توضيح مفصل لضرورة إحداث التغيير أو لتطوير مستوى الأداء وتحديد آلية قيادة الأفراد من أجل التغيير المطلوب، ولهذا فيجب عليه الاتصاف ببعض القدرات على نحو 2 - اختيار الحوافز التي تتناسب وشخصية كل مؤسس. في ويفتح قنوات الاتصال بالعاملين والتعرف على أفكارهم واقتراحاتهم. كما يمكن المناورة عن طريق تقديم معلومات انتقائية مختارة لتوفير أوضاع تجعل التغيير أمراً مرغوباً.