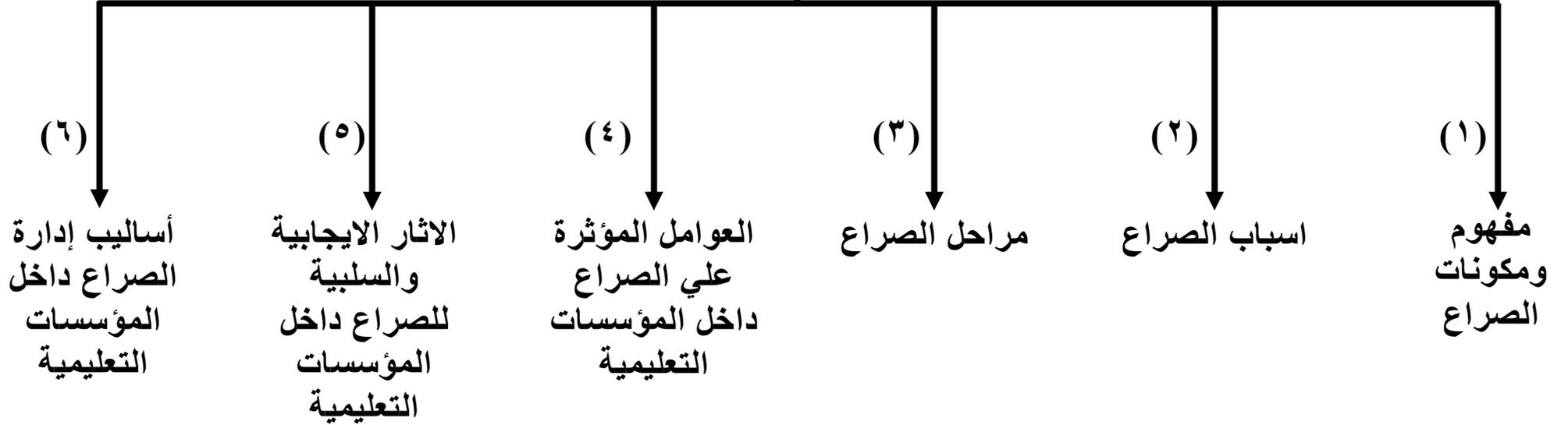


(إدارة الصراع في المؤسسات التعليمية المعاصرة)



(مكونات الصراع)



(٥)

حل الصراع

(٤)

ديناميكية الصراع

(٣)

بيئة الصراع

(٢)

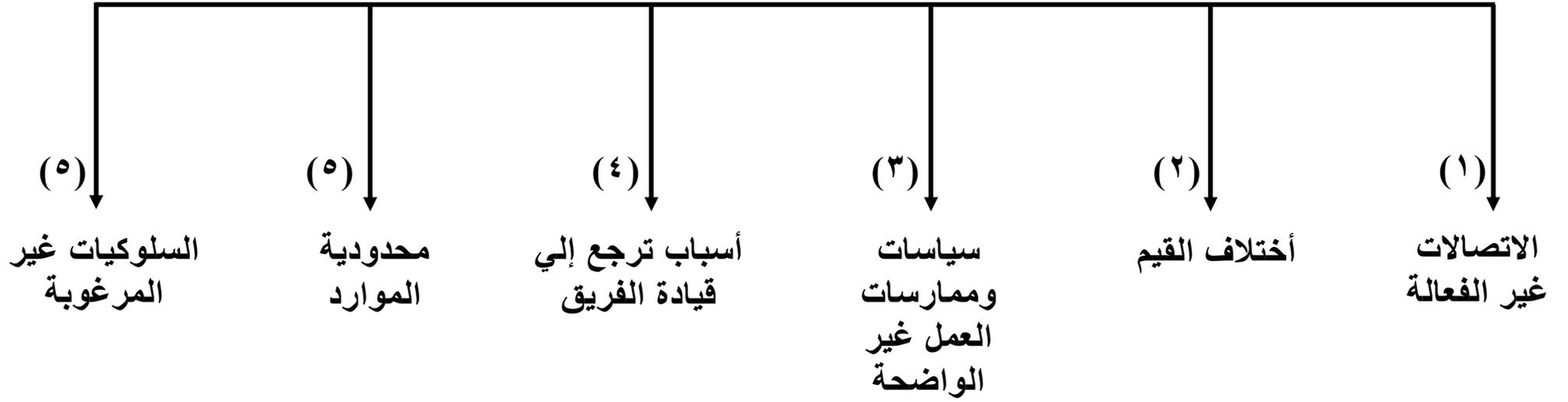
مجال الصراع

(١)

الأطراف
المشتركة
في الصراع

(أسباب الصراع)





محاضرة فيديو كونفراس

يوم الاثنين – الثلاثاء من شهر سبتمبر ٢٠٠٩ م

٢١ – ٢٢ / ١٢ / ٢٠٠٩ م

مقر المحاضرة: قاعة الفيديو كونفراسى بمديرية التربية والتعليم بمحافظة الشرقية- مركز التطوير التكنولوجى

الوقت: تمام الساعة الثانية عشر ظهراً حتى الساعة الثالثة ظهراً.

الأيام: الاثنين ٢١ / ١٢ / ٢٠٠٩ م.

الثلاثاء ٢٢ / ١٢ / ٢٠٠٩ م.

المحاضرون: د / عاشور إبراهيم الدسوقى و د / رشيدة السيد أحمد الطاهر.

التقديم: التحية . السلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

(كل عام وحضراتكم بخير)

أعرفكم بنفسى: د / عاشور إبراهيم الدسوقى عيد – من شعبة بحوث التخطيط التربوى بالمركز

القومى للبحوث التربوية والتنمية – القاهرة.

ومعى الزميلة العزيزة : د / رشيدة السيد أحمد الطاهر من شعبة بحوث التخطيط التربوى بالمركز

القومى للبحوث التربوية والتنمية – القاهرة.

* اليوم (بمشيئة الله تعالى) وغداً سوف نناقش معاً إحدى الموضوعات التى تهتم حضراتكم بإعتباركم مديرين لعدد من المؤسسات التعليمية فى إدارات مختلفة وذلك سواء للمديرين فى المستوى الإدارى الأول أو المديرين فى المستوى الإدارى الثانى.

* وهذا الموضوع يهم جميع المديرين فى مدارسنا أو مؤسساتنا التعليمية على مستوى مديريات التربية والتعليم فى محافظات مصر ، وذلك سواء كان (مدير لأول مرة) أو (مدير متمرس) ذو خبرة ، أو للمديرين فى المستوى الإدارى الثانى (الوكلاء ..).

*** موضوعنا هو (إدارة الصراع فى المؤسسات التعليمية المعاصرة)**

مفهوم الصراع

* الصراع : هو خلاف بين شخصين أو أكثر تبدوا مصالحهم وأهتماماتهم غير متوافقة.

* الصراع : ينتج من موقف مشكل بين شخصين أو أكثر تبدوا مصالحهم وأهتماماتهم غير متوافقة.

* جرت العادة إلى النظر إلى الصراع على أنه أمر سلبي هدام يُخشى حدوثه ويجب تجنبه بكل طريقة ممكنة.

* تختلف رؤية الإدارة للصراع داخل المؤسسة التعليمية ، حيث ترى الصراع حقيقة حتمية وأمر طبيعي الحدوث.. ما دام هناك تفاعلات واحتكاكات بين الأفراد داخل المؤسسة التعليمية.

مكونات الصراع

١- الأطراف المشتركة في الصراع :

- * مكونات الصراع لا يكون بين فرأ واحداً ولكن دائماً .
- * يكون بين أكثر من فرد (الفرد الواحد ... موضوع آخر علم نفس – مرض نفسى).
- * ولكن موقف الصراع داخل مؤسسة (سواء تعليمية أو غيرها) فهو موقف مشكل نتيجة لمشكلة ما .. ويدور حولها الصراع بين الأفراد (فردين – أو أكثر ...) داخل المؤسسة.
- * سلوكيات – وقيم – وخبرات ، ... الأفراد داخل المؤسسة التعليمية حول الموقف المشكل هي التي تولد الصراع.

٢- مجال الصراع :

قد يكون من أجل الوصول إلى أهداف معينة أو أستغلال الموارد المحدودة أو أختلاف القيم والمبادئ

* مثال على محدودية المواد :

قبل بداية العهام الدراسى الحالى ٢٠٠٩ / ٢٠١٠م بإحدى المدارس التجريبية للغات (مدرسة- مكونة من ٤ مراحل).

*** الموقف المشكل :** الذى قد يؤدى إلى صراع هو كالتالى :

حدث عطل فى مواتير رفع المياه التى تملئ خزانات المدرسة وهذه المواتير توجد تحت بئر سلم المدرسة والذى يستعمل كمخزن للكتب المدرسية نظراً لعدم توافر مكان بالدور الأرضى أو الأول العلوى كمخزن للكتب ، علماً بأن بئر السلم الثانى يستعمل أيضاً كمخزن للكتب ولكن لا توجد به مواتير مياه أو شيء.

هذا الموقف المشكل عرض على مدير المدرسة ومن معه فى الإدارة لحلة.

هذا الموقف قد يؤدى إلى صراع بين الأطراف المشتركة فيه.

*** هؤلاء الأطراف هم :**

١- العمال أو العامل المسئول وفى عهدته مواتير المياه.

٢- الموظف (أمين المخزن) الذى يضع الكتب التى فى عهدته فى بئر السلم مع مواتير رفع المياه.

٣- بيئة الصراع :

هى المكان الذى يحدث فيه الصراع وغالباً ما يكون فى إجتماع إدارة المدرسة.

وفى المثال السابق : يمكن أن يكون فى المكان الذى حدث فيه الموقف المشكل.

٤- ديناميكية الصراع :

تعنى أن كل طرف من أطراف الصراع ينقل موقفة إلى الطرف الآخر الذى يشعر أنه متناسق معه ومتفاهم معه.

٥- حل الصراع :

وهى الإجراءات التى تتخذ (من قبل الإدارة) والخطوات التى تتبع لحل موقف الصراع وإرضاء الأطراف المتصارعة.

أسباب الصراع

١- الأتصالات غير الفعالة :

وتشمل عدم الفهم الصحيح لأراء وأفكار الآخرين المتضمنة فى التقارير أو الخطابات أو التلخيصات.

٢- أختلاف القيم :

وتشمل وجود عدم توافق فى شخصيات أعضاء المؤسسة ، وذلك لوجود أختلافات جوهرية فى النظم القيمية بين أعضاء الفريق.

٣- سياسات وممارسات العمل غير الواضحة :

مثل : تداخل فى الأراء أو تعارض معها أو عدم وضوح فى الأختصاصات ، أو وجود جداول ومواعيد عمل غير معقولة ، أو ضغط شديد فى الوقت ، أو وجود سياسات وإجراءات وقواعد غير واضحة وغير مقبولة.

٤- أسباب ترجع إلى قيادة الفريق :

مثال :

- أ) قد يهتم مدير المؤسسة إلى عضو أو عدد من الأعضاء دون الآخرين.
- ب) قد يهتم بأراء بعض الأفراد دون غيرهم.
- ت) قد يمنح بعض الأعضاء حوافز تشجيعية دون غيرهم مع العلم بأن باقى الأعضاء لهم أدوار فى مثل هذه الأعمال.

٥- محدودية الموارد :

عندما تكون الموارد محدودة فى المؤسسة التعليمية ككل تزداد أحتمالية الأنانية والنزعة الذاتية بين الأعضاء للحصول على أكبر قدر من هذه الموارد.

٦- السلوكيات غير المرغوبة :

مثال :

- أ) تغيير بعض الأعضاء داخل المؤسسة في آراءه وإتجاهات بصورة متكررة.
ب) الرفض المستمر من جانب بعض الأعضاء لما يطرحه باقى الأعضاء فى مشكلة أو موقف ما.
ت) السكوت التام وعدم تأييد بعض الأعضاء لباقى الأعضاء فى مشكلة أو موقف ما.

مراحل الصراع

١- الصراع الكامن :

وهنا لا يحرك الفرد أو الأفراد المشكلة ولا يتعرفون عليها (الأحساس بالمشكلة داخلياً أو الموقف المشكل).

٢- الصراع المتصور :

وهنا يحرك الأفراد المشكلة ولكنهم يكونون غير قادرين على تحديدها.

٣- الصراع المحسوس :

وهنا تظهر الخلافات فى الرأى والمصالح المتعارضة بوضوح فى موضوعات مبدعة ويحدد كل طرف موقفة ويلتزم بالدفاع عنه.

٤- الصراع الظاهر :

وهنا يقوم كل طرف بالتخطيط والسعى والعمل من أجل إحياء الطرف الأخر ويكون الصراع واضحاً.