

مشروع مقابلة قيادية

مقدم للدكتور: سلطان السويدي
إعداد الطالبة: بدريه سعيد الكعبي
الرقم الجامعي: 700043625
قيادة التغيير المدرسي
2024 – 2023

نيلسون مانديلا وهو أحد القادة المؤثرين في جنوب أفريقيا، ومن أحد أقواله الشهيرة "قمة المجد ليست في عدم الإخفاق أو الفشل، بل في القيام بعد كل عثرة" (النجاح، 2018) وهذا ما أجده في منى راشد سعيد سليمان الغيثي، وهي مديرة في منطقة العين لروضة الطوية، يعمل فيها أكثر من 60 موظف منهم الإداريين ومعلمي اللغة العربية والإنجليزية ومساعدات الفصول، ومشرفات الباص، وعاملات النظافة. ولا يقل عدد الأطفال الملتحقين بالروضة من 330 طفل سنوياً. للأستاذة منى الغيثي ما يقارب خبرة 30 سنة منها 16 سنة في مجال التدريس و14 في مجال القيادة، وكانت بداية مسيرتها معلمة لمرحلة رياض الأطفال وكلفت من قبل مديرتها بأعمال قيادية كالإدارة المالية وتسجيل الطلاب والإشراف على المعلمات الجدد، وتم تفرغها من التدريس للقيام بدورات تدريبية في الميدان على مستوى دولي لمدة سنتان. ومن ثم انتقلت للعمل كوكيلة لمدة 8 سنوات تقريباً وبكون مديرتها كانت في بعثة دراسية خارج الدولة، كلفت منى الغيثي بأعمال المديرة الفعلية حتى ترقى لمديرة مدرسة.

تعتبر الأستاذة منى الغيثي من القادة المؤثرين علي خصيصة في جانبي الوظيفي، حيث كانت ومازالت تدفعني للأمام دائماً وهي من دفعني لدراسة الماجستير في القيادة الإبتكارية رغم معارضي في البداية لقلة خبرتي التي لا تتعدا السنتان لكنها رفضت تماماً اعداري، وكانت أول كلماتها لي "لا بأس بالخطأ، فأن الخطأ إذا ما تعلمتي منه صعدي خطوه للقمه". أختبرت مقابلتها لكونها مديره حريصه على خطى موظفيها، واهتمامها الفائق بهم كالعائلة الواحدة، وما يهملها هو الصعود معاً لا أن تصعد قبلنا. فهي كالأم الداعمه لأطفالها، والمرجع الأول لنا عند تشتتنا، والهدوء لنا عند توترنا. لذلك أردت أن اتعمق في تفاصيلها لأرى من أين أتت هذه الشخصيه القياديه المثيره.

I. المقابلة

ومن خلال مقابلي لها أتضح لي العديد من الأمور بحيث وجدت بأن شخصية الأستاذة منى الغيثي تكمن في نمط القائد ذي الشخصية التحويلية، حيث انها تقوم بدراسة بيئة الموظفين كثقافتهم، وأرائهم، وخبرتهم السابقة، بجانب دراسة البيئة المدرسية كعدد الطلاب الملتحقين بها، والموظفين بناءً على خبرتهم ومهامهم. ومن ثم تبدء خطوه بخطوه في وضع خطط للتغيير للأفضل، وصقلت هذه الشخصيه من قبل حضورها للدورات التدريبية لنظام التعليم الجديد والقائد الطموح لقيادة المدارس المستقبل في دبي لمدة ستة اشهر. وحتى تصل إلى هذه الشخصيه المثمرة، كانت قد مرت بتجربة سابقة بشخصية مختلفة وهي شخصية القائد الموثوق وهو القائد الذي يتسم بفرط الثقة بالنفس، فيواجه صعوبه في توكيل مهامه لأعضاء الفريق ولا يعتمد ولا يثق أعمال أي عضو إلا اذا اشرفه على العمل بنفسه وذاته.

تؤمن منى الغيثي بأن قيادة التغيير أمر مثمر للمنظومة والمؤسسة لكنه أمر يحتاج إلى مجهود ويحتاج إلى خطوات واضحة لتتبعها. ففي البدايه يجب على القائد أن يفهم البيئة التي يعمل بها ثم يضع هدف للوصول إليه وتحقيقه، وبعد ذلك من الواجب إطلاع الفريق على هدفك ورؤيتك وخطتك حتى يكونون على درايه وادراك ووعي للهدف الذي نود الوصول إليه وليس بالإجبار فإن كان عضو الفريق مجبراً فسوف يشكل عوائق لا متناهيه لأنه غير مقتنع وغير مدرك لأهمية التغيير. ومن وجهة نظرها أيضاً بأن الفريق يجب أن يعمل معك لا أن يعتمد عليك، لذلك إن كان على وعي ودراية منذ البداية سوف يعمل بروح الفريق الواحد معك لتحقيق الهدف.

منى الغيثي امرأة قيادية تتفاعل بطريقة سلسلة ومرنة مع فريق عملها، ترتئي بأن تكون واضحة مع الفريق لذلك دائماً ماتقوم بدراسة بيئتها وقدرات موظفيها وتضع على أساسه وصف للوضع الحالي ومن ثم تضع هدف للمكان الذي تود الوصول إليه، ثم تشترك فريقها الرؤية التي وضعها وتنص عليه الأهداف وتبدأ بالخطط مع الفريق بخطوات متسلسله حتى تضمن الوصول إلى الهدف من خلال دعمهم بالموارد والتدريب. ومن أهم التحديات التي خاضتها المدرسة بكل مرونة وإيجابية كانت في جائحة كورونا عندما أستبدل التعليم كاملاً من الواقعي إلى التعليم عن بعد، فكانو يتلقون تدريب فوري ويطبقونه في آن واحد، فأتضحت جهود الإدارة والكادر الأكاديمي بكل تميز وتفوق لما كانوا يسعون له من هدف واضح.

بالنسبة لمنى الغيثي من أكثر التحديات التي تواجهها في المنصب القيادي هو تحديات الميدان ذاته، والتحدي الأكبر هو التغيير المستمر الحاصل من تغيير فريق العاملين نتيجة لدوران الوظيفي خصيصاً بعدما وضعت مجهوداً كبيراً في تدريبهم، فتبدأ من جديد مع فريق وطاقم تعليمي جديد. بجانب عدم الإستقرار في الخطط والذي تعده أحدى أصعب التحديات كذلك، لمدى أهمية تغيير الخطة من جديد وتبديل الأهداف التي لم يتم الانتهاء منها سابقاً. وهذا ما جرى هذا العام، حيث تم تغيير المنهاج من مهاج مؤسسة الامارات للتعليم إلى المنهج الإبداعي التابع للوكالة الاتحادية، بجانب كمية الكادر الاكاديمي الجديد لتقاعد 6 معلمات في نفس العام الدراسي.

دائماً ما تفكر الاستاذة منى الغيثي في إعداد فريق آمن كفريق داعم للبدء في عملية التغيير بكل أريحيه وسهوله، وهم فريق الخط الثاني أو فريق التغيير من أعضاء مثابرين داعمين يتسمون بالعطاء وحبهم للعمل، وهذا ما سيجعل بقية الفريق يتأثرون بهم ويتعاونون معهم لتحقيق النجاح والوصول إلى الهدف. ومن المهم أن تكون مجموعة قوية ذهنياً ولديها القدرة على التدريب والطرح، ولديها صفاء ذهني ومبدع ومبتكر لأنه يساعد على التغيير.

وفي ختام اللقاء نصحت الاستاذة القديرة منى الغيثي بأن القيادة تدريب وممارسة وليست مجرد كتب يتم قرائتها، ولا تعتبر المرجع الأساسي لما يستطيع القيادي تطبيقه في أري الواقع، فالممارسة تصقل شخصية القائد بنسبة تتعدا 80%،

والأهم من مهارات القيادة هي الصفات الإنسانية كالتسامح. ولأنها على يقيم بأهمية التغيير والقيادة الناجحة فكانت الداعمة الأولى لي في ترشيحي لدراسة ماجستير القيادة الابتكارية سعياً لبناء جيل مستقبلي واعى مدرك بكونها الخطوة الأولى لأكمال المسيرة القيادية. ووضحت مدى رغبتها لو إنها سبق وتعلمت أصول قيادة التغيير في وقت أبكر حتى تتخذ إجراءات سليمة صحيحة وواضحة كخطط ومدى أثرها.

II. الأثر

من خلال المقابلة أكتسبت العديد من المعلومات القيمة مما أثر على نضجي الفكري في ثلاث جوانب وهي جانب التطوير الشخصي، وجانب تحديد الأهداف، والجانب الأخير في روح الفريق الواحد.

بدايتاً في جانب التطوير الشخصي أتضح لي الأهمية الكبيرة لسعي إلى تطوير الجانب الشخصي لدي بشكل مستمر، وكوني أطمح لأكون قائدة فهذا لا يعني أنني وصلت لأعلى مراتب الإتقان، بالعكس تماماً يجب علي فهم وإدراك النمط القيادي الذي أكتسبه وأنمي معرفتي بعمق في هذا الجانب وأبدأ بقياس البيئة من حولي مقارنةً بجانب القيادي إذا ما كان يتناسب مع شخصيتي القيادية أم يستحسن علي تطويرها. فالذي أدركته من المقابلة بأن شخصية القائد هي المؤثر الأساسي على بيئة العمل، وأن القائد له دور كبير في بناء أو تراجع المؤسسة التعليمية. فكلما كان القائد مرناً، ومستمع جيد، ويتقبل النقاش، كلما أصبحت عملية التغيير سهلة ومرنة وتحقق نتائج دقيقة ومرضية. وهذا ما يطلق عليه بالقائد الديمقراطي، وهو القائد الذي يسمح بالمشاركة، ويستمتع لآراء المتعاملين مما يؤدي إلى مجتمع ذو روح فريق واحد. ولقد أثر علي هذا الجانب لأنني من ضمن الخط الثاني في القيادة، مكلفة بتدريب وإدارة معلمي اللغة الإنجليزية، فلذلك أرى بأنني يجب أن أبدأ بفهم جانبي الشخصي القيادي وأن أرتقي لفهم الأنماط المختلفة بما يتناسب مع وضعي الحالي والبيئة من حولي، وبالنسبة لي أرى بأن النمط الديمقراطي هو أنسب الأنماط القيادية لما له تأثير إيجابي على أعضاء الفريق. وهذا ما أكدته نتائج دراسة الشحنة في 2020 بأن القيادات المدرسية التي تبنت النمط القيادي الديمقراطي والتحويلي انعكس بالإيجاب على سلوك المعلمين في الميدان وعلى رضاهم الوظيفي كذلك من حيث الاندماج مع الزملاء في العمل، والتعاون والشعور بالانتماء مما زاد من نسبة الولاء التنظيمي للمنظمة.

تعتبر الاستاذة علياء المزروعى هي أول شخصية أثرت بالأستاذة منى الغيثي وذلك في أول عام عمل دراسي لها فكانت الثمرة التي قادتها إلى التمسك بجانب العمل الجماعي من خلال إبراز ابتكاراتهم وابداعاتهم ومواهبهم واستثمارها في مكانها المناسب. مما أثر فيني بشكل عميق لأنها حملت هذا الأثر من قائدها السابق واستمر معها وزرعه فينا بعد مر السنين. فالمواقف والتجارب والخبرات التي مررت بها منذ بداية عملي وأنا تحت قيادة الاستاذة منى علمتني مدى أهمية

العمل كفريق واحد كروح واحدة وعائلة واحدة لما له من أهمية بالشعور في الأريحية، بكوننا معاً وما يعيق عضو واحد يعيق الفريق كاملاً. ومن هذا المنطلق يتسم العمل بالعطاء والدقة، والوضوح بكونه أمر أساسي لنجاح العملية التحويلية وأن القيادة الناجحة تتطلب توجيهاً وتدريباً مستمراً. وبالفعل هذا ما تعلمته من مساق قيادة التغيير بحيث أن ناتج التعاون الفعال يأتي من تخصيص الوقت والمساءلة معاً، فالتعاون يكتسب بالممارسة لا بالتدريس والإرشاد من خلال الندوات والمحاضرات بشكل متكرر ومستمر. (ريفز، 2011)

انتقالاً إلى جانب تحديد الهدف، أيقن بأن هذا الجانب من أهم النقاط التي أوافق الاستاذة منى الغيثي عليها والتي تتضمن تحديد، وفهم، وإدراك الهدف من الإجراءات التي أود القيام بها سعياً للتغيير. فالقائد يجب أن يكون على دراية بالتالي: ما الذي يسعى لتغييره؟ ما الهدف الذي يتطلع للوصول إليه بناءً على التغيير الذي يسعى له؟ كيف سيحقق الهدف مع الفريق، وما هي الإجراءات والخطوات التي ستجعل من الهدف أمراً مرناً وسهلاً للتغيير؟ فبدون هدف ستفتقر عملية التخطيط والتنظيم الإداري للعديد من العناصر ولن تصل إلى التميز المؤسسي بكونها عشوائية وتفتقر إلى التنظيم. والهدف يجب أن يكون مشتركاً، وواضحاً، ويتناسب مع الجميع من حيث الفهم والإدراك. فتحديد وتحقيق الهدف بالنسبة لي ليس موضوعاً إدارياً فقط، إنما هو موضوع يشمل الجميع بشكل فردي أو جماعي، في حياتنا الاجتماعية والمهنية، لأن الأهداف هي حلقة الوصل لأسلوب حياة يتسم بالوضوح والمعرفة والطموح، ويلهم صاحبه بتفكير بشكل إبداعي في وسائل تحقيقها، ويحفز الذات للاستمرار والمضي قدماً للوصول إلى الهدف. ويطلق على نمط القيادة التي تتسم بروح الفريق الواحد، والعمل الجماعي بالقيادة التشاركية، ولقد عرفها كيث وجيرلينج (1991) بأنها " النمط الإداري الذي يقوم على المشاركة النظامية الفعلية للعاملين في المؤسسة بعمليات صنع القرار المتعلق بسياسة المنظمة ومهامها ومشكلاتها" كما وضحاها الحربي كذلك (2008) بكونها التفاعلات العقلية للفرد التي تشجعه كعضو في جماعته إلى المساهمة والسعي لتحقيق أهداف الفريق والمشاركة في تحمل المسؤولية معهم. وهذا ما يؤكد ريفز في كتابه لمساق قيادة التغيير في الفصل التاسع بأن التخطيط الاستراتيجي يعتبر أحد الأسس في قيادة التغيير، من خلال عملية منظمة متكاملة يتم الربط فيها بين قيم المدرسة ورسالتها وأهدافها بشكل عميق عبر استراتيجيات مترابطة ومهام صممت لإنجاز الأهداف المحددة وإذا ما كان التخطيط غير مجدي فستبدد طاقة الفريق بطريقة عشوائية لعدم الوضوح والتركيز. (ريفز، 2011) وأكدت دراسة الشايع والجروع (2022) بأن القيادة التشاركية تسهم وبشكل كبير في تحسين نوعية القرار وتعزز من دافعية العاملين لتقبل القرار وتحقيقه، وتسهم في تعزيز الثقة بين القائد والعاملين وذلك بسبب الشعور بالانتماء التي تنميها القيادة التشاركية.

المراجع:

- الحربي، قاسم . (2008). *القيادة التربوية الحديثة*. عمان: الجنادرية للنشر والتوزيع.
- الشايح، علي؛ الجربوع، حسين. (2022). القيادة التشاركية لدى مديري المدارس في إدارة التعليم بمحافظة البكيرية. *مجلة الدراسات والبحوث التربوية – مركز العطاء للإستشارات التربوية*، 2 (6)، 222 – 261.
- الشحنة، عبدالمنعم. (2020). أنماط القيادة السائدة لدى مديري مدارس التعليم الابتدائي بمحافظة بورسعيد وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين: دراسة ميدانية. *مجلة كلية التربية – جامعة بورسعيد*، 29، 72 – 176.
- النجاح. (2018). أفضل 8 أقوال للزعيم نيلسون مانديلا. مسترجع من <https://www.youtube.com/watch?v=aWdCRFun7Gw>
- ريفز، دو غلاس. (2011). *قيادة التغيير في المدارس*. (حرب، ماجد. مترجم) الأردن: دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع.

Keith & Girling (1991). Educational Management and participation, USA.

المرافق:

1- المقابلة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يسرني أنا الطالبة مها اليحيائي والطالبة بدرية الكعبي أن نجري معكم هذه المقابلة ضمن متطلبات مساق قيادة التغيير المدرسي.

ممکن تعرفینا بأسمک؟

معكم منى راشد سعيد سليمان الغيثي مديرة روضة الطوية خبرة 30 سنة، 14 سنة في مجال القيادة و16 سنة في مجال التدريس.

هل يمكنك وصف نمط شخصيتك واسلوبك القيادي؟

بداية القيادة كنت أميل لشخصية القائد الذي يحاول بعمل كل شيء بنفسه، ويشرف بشكل مباشر على كل شيء، حتى لو أوكل المهمة لأي شخص يكون بجانب الشخص. فهذه الشخصية برأيي تشعر بالتعب بسرعة وهي شخصية أساساً لا تثق بعمل الآخرين وهذا الشعور ينتقل لهم ويشعرون به، بأن متابعتك ووقوفك يشعرهم بعدم الثقة، مما يشعر الأشخاص العاملين من حولك بأنهم محاسبين وانك غير واثق من العمل الذي يقدمونه، وبالتالي يسبب ضغط نفسي على العاملين وضغط عملي على المدير بسبب تكرار وكثرة استشارات الموظفين في كل الأمور وهذه كانت الأربع أو الثلاث سنوات من عمري في بداية القيادة، وقد غيرت من هذه الشخصية رغم أنها شخصية قيادية ايجابية لكن لعدم توفر الوقت للتغيير وتطوير منن ذاته وللبيئة من حوله، ويكون التغيير بسيط وليس واضحاً ويمشي بخطى بسيطة. بعد ذلك استطعت ان انتقل الى الشخصية التحويلية والتي تركز على التغيير في نمط تغير البيئة، القيادة، الأشخاص من حولك، والشخصية التحويلية مبنية على دراسة البيئة، دراسة الأشخاص، دراسة الشخصيات التي حولك والبدء في وضع خطط للتغيير.

كيف كان تدرجك الوظيفي الذي اداء الى وصولك لهذا المنصب القيادي الحالي؟

بنسبه إلي كان من حسن حظي منذ بداية مسيرتي العملية انني تخصصت وعملت كمعلمة وعملت كقائد في نفس الفئة العمرية. فعملت كمعلمة رياض اطفال لمدة 16 سنة وكان منها سنتين اقدم فيها دورات تدريبيه للميدان بشكل كبير على مستوى الدولة، فكنت تقريباً متفرغه من التدريس للتدريب، بعد ذلك انتقلت الى العمل كوكيلة مدرسة لما يقارب 8 سنوات وبحكم ظروف المديره السابقه ودراستها خارج الدوله، فكنت أقوم اعمال المديره الفعلية بعد ذلك ترقيت كمديره مدرسة.

هل شعرت ان صفات المدير متوفره في مهارتك ام تحتاج الدراسة او التسجيل في دورات وتنمية مهارات للتمكن من المهام والتكليفات المدير؟

السنتين التي بدأت فيها بتقديم دورات تدريبية، كانت سنتين لصقل لشخصيتي كقائد بالاضافه بانني اقدم دورات تدريبية واحضر دورات تدريبية في القيادة. ومنذ بداية عملي وفي اول سنه أعمل فيها تم تعييني فيها، استشفت وكلية المدرسة روح القيادة في شخصيتي، من اول سنه كانت تزودني بمهام قيادية، من ادارة المالية، جانب تسجيل الطلاب بعد ذلك الخطط. ومن اول سنه وانا معلمه كنت اقوم بمهام ادارية من ادارة المالية و تقديم الخطاب الى ان وصلت لمنصب المدير، وخلال السنتين حضرت دورة تدريبية لنظام التعليم الجديد والقائد الطموح لقيادة المدارس المستقبل في دبي لمدة ستة اشهر.

الفلسفه الشخصية التي تتبناها في ما يتعلق بقيادة التغير؟

دائماً ما انظر للتغير بأنه شيء جميل لكنه ليس سهل وبه صعوبه، وقبل ان تبدأ خطوة التغير يجب ان تفهم البيئة وتضع هدف للوصول، ويجب على الفريق الذي معك أن يكون مدرك وواعي وفاهم من اين والى اين سيصل، وهذه افضل طريقة ممكن تقود للتغيير، من المهم على الفريق الذي معك ان يكون على دراية بما يحدث ولا يعتمد عليك فقط، يجب عليه فهم كيف سيتحرك من هذه المنطلق ويرتفع الى هذه المنطلق، والعمل بروح الفريق الواحد مع فهم الفريق سبب الصعاب، خصيصاً عند حدوث موقف بسبب ردت فعل لشيء، مثلاً: قيادة التغيير في نمط التدريس او طرق التعليم، خصيصاً التغيير في 13 سنه الماضيه في دولة الامارات صعوبة الامور، كان العائق في تساؤلات الجميع عن كيفية التغيير، لكن عندما فهم الفريق الذي معك هدف وصولك ورؤية دولتك سيدعم الفريق للحركه، بينما اذا اجبرته على التغيير بشكل غير مقنع سيشكل عوائق ولا يساعدك.

كيف تتفاعل مع فريقك كقائد، وكيف يؤثر هذا التفاعل عليهم؟

مثلاً ذكرت في السؤال السابق، يكمن دوري كقائد في دراسة البيئة، وأضع الأساس الذي وصلت له، ومن ثم أتطلع للهدف الذي أريد الوصول له، ثم أشارك فرريقي الأهداف ومن ثم ابدأ في وضع الخطط مع الفريق بخطوات متسلسله حتى نصل لهدفنا. برأيي الشخصي أكبر تغيير حدث للمدرسة التي كنت أعمل بها، كان تغيير نابع من حب الموظفين للتغيير أكثر من وظيفتي وأرادتي أنا كقائد في تدريبهم.

ما هو الجزء الذي تجده أكثر تحدياً في دورك القيادي؟

تحديات الميدان، لكن التحدي الأكبر هو التغيير المستمر الحاصل في تغيير فريق العاملين لديك بحيث أنك دربت هذا الفريق

ومن بعدها يتبدل الفريق فتعيد التدريب من جد وجديد. وبالإضافة إلى عدم الإستقرار في الخطط هو أصعب ما يواجه القائد، لأنني قمت بتغيير خطتي كل عام وقمت بتبديل هدف لم أصل له ولم أحققه من الأساس.

ماهي أفكارك حول القيادة من خلال عمليات التغيير؟

أولاً سأختار فريقين الآماني، فكل ميدان هنالك فريق داعم وفريق معارض، فأنا أفضل أعطاء الفريق الداعم دور قوي لأنه هو من سيقوم بتحريك عملية التغيير. ثانياً، سأبرز دور خط القيادة الثاني أو فريق التغيير الذي اخترته وسيدعمني وأبرز من دوره ونجاحه الذي حققه، فبالتالي سيأثرون على الفريق الثاني وسيتحدون الفريق الثاني لتحقيق النجاح والوصول إلى الهدف. بالنسبة لي أختار مجموعة قوية ذهنياً، لديها قدرة على التدريب والطرح، لديها صفاء ذهني ومبدع ومبتكر لأنه يساعد على التغيير.

ماهي النصائح التي تقدمها للطلاب الذين يدرسون القيادة؟

القيادة تدريب وليست مجرد كتب نقرأها، لأن الكتب ليست دائماً المرجع الأساسي لما نستطيع تطبيقه في الواقع، فالتدريب كموظف حتى تصبح كقائد هذا من أهم الأشياء التي تقوم بها الطالب، والتدريب بأن تقوم بكل المهام ولا تخصصها على شيء معين. فالممارسة هي ما تصقل شخصية القائد بنسبة 80%.

هل تنصحين طلاب الماجستير أن يقومون ببعض المهام القيادية في أدارتهم من ضمن مدرستهم وأداراتهم؟

نعم فهي الخطوة الأولى لأكمال مسيرتهم القيادية.

هل هنالك صفات معينة من وجهة نظرك للطلاب للبدء في التدريب والقيادة، أم بأعتقادك من خلال التدريب والممارسة يمكنني أن أصبح قائد أو أداري؟

هنالك صفات معينة يجب أن تكون في القائد وهنالك أيضاً صفات معينة مكتسبة كمهارات التدريب، ومهارات التعامل مع المواقف، وجزء من مهارات القيادة. ولكن من أهم الصفات هي التسامح، وأن يكون مكتسب على ذهن منظم ومرتب. ومع الوقت التدريب تستطيع معرفة ما إذا كنت مؤهل لهذه المكانة أو لا.

ما الشيء الذي كنت تتمنى لو تعلمته عن القيادة في وقت مبكر من حياتك المهنية؟

أود أن أتعلم أصول قيادة التغيير في وقت أبكر بحيث أنني تدربت في البداية بوضع الخطط وغيرها من الأمور ولكنني لم أندرب كمعلمة فيما سبق على كيفية إدارة قيادة التغيير ولم أندرب على تحليل بيانات البيئة التي أعمل بها وأخذ بالفرص والتحديات.

ما هو أكثر المواقف تحدياً مررت به سابقاً بالنسبة لقيادة التغيير؟

أصعب موقفان خدتهما، الأول تحويل نظام التدريس من النظام التقليدي إلى نظام التعلم الذاتي وذلك بسبب عدم استعدادية البيئات الصفية والفئات لذلك كأفكار المعلمات وأختلاف مسيرة تعليمهم في الجامعة، وتعتبر مرحلة قوية في الانتقال. أما الأمر الثاني، استمرار التعليم في جائحة كورونا، تحول التعليم من الواقعي إلى التقنيات بشكل جذري. كان رتم سريع للتغير لعدم وجود الوقت وكان أمر فوجائي، فكنا نتدرب على التقنيات والبرامج والتقويم بطريقة الجديدة ونطبقها، فالتدريب والعمل في نفس الوقت كان تحدي عظيم.

كمعلمة وفائدة ما هو الأثر الذي ترك بصمة على حياتك الشخصية؟

أول شخصية أثرت بشخصيتي هي علياء المزروعى في أول سنة عمل دراسية لي، فقد علمتني كيف أدفع من معي للأمام وكيف أبرز أبتكرات وأبداعات ومواهب من حولي وأوظفها في مكانها الصحيح.

في نهاية اللقاء شكراً على وقتك الخاص، وان شاء الله ان نحذو على حذاك وأن ترينا في مناصب عليا بأذن الله تعالى.