

## الانماط الادارية

أولاً: النمط التسلطي (قيادة الفرد الواحد) : في هذا النمط ..

١. ينفرد المدير بالرأي واتخاذ القرار (المدير بيده زمام الامور )
٢. العلاقة بين المدير وبين مرؤوسيه أساسها الخوف ، الارغام ، الترهيب
٣. لايسمح بحرية المناقشة ، وابداء الاراء بحيث ينعدم التفاهم والتشاور
٤. يقوم المدير على توجيه عمل الآخرين ، واصدار القرارات والتعليمات للأفراد
٥. يتدخل في تفاصيل عمل الآخرين .
٦. ان المدير التسلطي عديم الثقة في قدرات واستعدادات الآخرين في انجاح اي عملية (لا يثق بالآخرين)
٧. يعتقد انه الصحيح دون اعتبار الغير (له الكلمة )
٨. ينظر الى الافراد على انهم الات يحركها متى وكيف شاء دون ان يعرف هؤلاء الافراد الاهداف التي يضعها .

### الافراد في هذا النمط ..

١- يتميزون بالسلبية ، لذا فالاهداف غالبا ماتكون غير واضحة اما غير معروفة لديهم

٢- يسعى المدير التسلطي الى بقاء العلاقات بين افراد الجماعة ضعيفة حتى لا يحدث أي تكتل ضده .

### الاجتماعات في هذا النمط ..

تميل اجتماعات لتكون غير مخططة ، ولامنظمة ، بل تعقد حسب رغبة المدير لتزويد التعليمات التي ينبغي عليهم تنفيذها عادة بدون نقاش.

## سلبيات هذا النمط ..

١. المدير الاستبدادي التسلطي يشتغل نفسه بكل صغيرة وكبيرة في المنظمة
٢. اذا حدث وغاب المدير تتدهور عملية الانتاج ، وتعطلت عجلة العمل
٣. يؤدي استبداده الى الاتكالية عليه في كل شيء
٤. عادة مايلجاء الى آتخاذ وسائل الردع والارهاب فيؤدي الى توليد الكراهية والامابة بين العاملين .
٥. شعور المرؤوسين بعدم الرضا عن العمل
٦. قلة التجاوب والتفاعل بين فئات المجتمع المدرسي
٧. انعدام روح التفكير ولابتكار
٨. انعدام التعاون كل المشكلات
٩. المركزية في آتخاذ القرار .

## ثانياً : النمط الفوضوي :

١. المدير هنا سلمي ، لاآثر لوجوده
٢. للأفراد أن يفعلو مايريديون دون تدخل منه او قيامه بتوجيههم
٣. ليست هناك سياسيات محدودة او اجراءات
٤. لاتكون هناك اهداف امام الجماعة يعمل الافراد للوصول اليها .
٥. ينعدم احترام الافراد للمدير المسؤول عنهم
٦. يعتقدون بأنه ضعيف الشخصية بحيث لايمكن له ممارسة مهامه ، التخطيطية والتنظيمية ، والتوجيهية ، والتقييمية .
٧. يتم تفويض كامل سلطته في الغالب الى مرؤوسيه (الموظفين المسؤول عنهم)
٨. لايصدر قراراً مستقلاً ألابعد أخذ رأيهم

٩. لايتدخل بالقرارات او السياسات التي يتم اقتراحها .

### الافراد في هذا النمط ..

يعيشون في فوضى لايتحقق فيها مفهوم الضبط الاجتماعي لانهم يعملون دون اهداف محددة او تنظيم محدد .

### الاجتماعات في هذا النمط

- ١- الفوضى في الاجتماع حيث لافراد حرية في الكلام فيما يشاؤون ومتى يشاؤون ، المدير يستمع ويتحاشى التعليق او التدخل .
- ٢- المدير لايتابع قرارات الاجتماعات لاعتقادها بأن أأزام الجميع بتنفيذ ما اتخذ من قرارات يؤثر على فاعليتهم

### سلبيات هذا النمط

- ١- المدير اذا رأى خطأ او نقصاً في مجال العمل او اذا تأخر أحد بالقيام بواجبه فلا يناقشه أو يوجهه لئلا يثير غضبه أو نفوره
- ٢- اذا كان هنالك موقف يتطلب انجازاً سريعاً فانه يسنده ألى أي عضو يقابله ، فإن اعتذر هذا العضو يكلف غيره ، وان اعتذر الآخر وضافت به السبل قام بأدئه بنفسه .
- ٣- يتضح ان منح الأفراد الحرية المطلقة تعني إطلاق الحبل يقابله مضيعه للجهد والوقت والمال
- ٤- ان هذا النوع من الادارة اقل الأنواع من حيث انتاج العمل
- ٥- لايبعث على احترام افراد المدرسة لشخصية المدير

٦- كثير ما يشعر الافراد بالضياع ، وعدم القدره على التصرف ولاعتماد على انفسهم في المواقف التي تتطلب المعونة او النصح والتوجيه مما تكون له اثاراً سلبية كثيرة على شخصية الأفراد وعلى علاقتهم بالأدارة وبالتالي على العمل نفسه الذي بدوره يعيق تحقيق الاهداف التعليميه واهداف المدرسة .

### ثالثاً: النمط الديمقراطي :

في هذا النمط الاداري التربوي ..

١. تقوم الجماعة باختيار قائد
٢. يشارك الافراد في وضع الاهداف ، والتخطيط ، وتنفيذ الانشطة وتقويتها
٣. المسؤولية في ظل هذا النمط (تضامنية) موزعة بين الافراد
٤. يفوض المدير بعضاً من سلطاته الى مرؤوسيه
٥. الادارة الديمقراطية .. تقوم على المشاركة الجماعية في رسم السياسات ، ودراسة المشاركات ، وآخاذ القرارات .
٦. ان المدير الديمقراطي يلجأ بصفة دائمة الى مشاوره مرؤوسة واشراكهم معه في تحميل المسؤوليات
٧. يهدم جدران المركزية المطلقة
٨. يعين على حسن التصرف ، وسرعته وعلى حل المشكلات اليومية
٩. يأخذ بيد مرؤوسيه في طريق النمو المهني والاداري مما يسهل تحقيق العملية التعليمية وبلوغ اهدافها.
- يؤمن بالديمقراطي كأسلوب عمل يعمل على تحقيق للاهداف التربوية والاجتماعية .

## الاجتماعات في هذا النمط...

١. يعقد مدير الاجتماع ويديره بديمقراطيته
٢. الهدف من الاجتماعات الوصول الى قرارات جماعية
٣. يشارك الكل في اتخاذ القرار ، وفي الوصول الى اتفاق نحو تنفيذ القرارات
٤. المسؤولية مشتركة لجميع
٥. الاحترام بين المدير و زملائه ،يشجع ويثق في ذكائهم ، وقدراتهم ، ولديه الرغبة في التعامل معهم على قدر المساواة ، وعلى اساس الأخذ والعطاء مع مراعاة الفروق الفردية وقدرات كل منهم .
٦. العلاقة بين افراد الجماعة .. ودية طيبة يقل كثيراً العدوان بين أفراد الجماعة

## تقييم هذا النمط الاداري التربوي ...

١. الاداري هنا يتصف بالتجديد ، والابداع ، والابتكار
٢. لا يكتفي المدير الديمقراطي بتوجيه العاملين معه الى افضل الطرق والوسائل ويتجاوز ذلك الى تشجيعهم على ابتكار طرق ووسائل يطمئنون اليها
٣. يعمل المدير على توفير بيئة عمل سليمة
٤. انه يغرس في نفوس العاملين الروح الديمقراطية ، والأتزان ، ورجاحة العقل ، والرغبة في التجريب ، وقبول النقد بروح عالية
٥. ان الجو الديمقراطي في هذا النمط تسوده المحبة ، والمودة ، والثقة المتبادلة
٦. يحقق هذا النمط للجماعة مبدأ تكافؤ الفرص
٧. نشاط العاملين في هذا النمط الاداري ايجابياً ، فعلاً نتيجة الادارة الذاتية ، وحسن تقدير الامور ، وتحقيق كفاية العاملين
٨. ان الادارة التربوية الديمقراطية افضل انماط الادارة
٩. تسود العلاقات الانسانية بين افرادها

١٠ . يقوم القائد باشراك افراد الجماعة في تخطيط وتنظيم العمل بل في تقويمه ايماناً منهم بضرورة الوصول الى الاهداف المنشودة .