١. علاقة المدير بأولياء امور الطلاب :

ومن هنا تأتي اهمية وضـــرورة ايلاء المدير لعلاقته بأولياء الامور ما تســـتحقه من اهتمام ، ويمكن ان يستعين المدير في تحقيق مهماته هذه بما يأتي :

- مجلس الاباء والمعلمين وما يقوم به من نشاطات توثق علاقة المدير بأولياء امور الطلبة.
- الرســائل والتقارير التي يرســلها المدير الى اولياء امور الطلبة بهدف اطلاعهم على مدى تقدم ابنائهم في النواحي العلمية والتربوية المختلفة.
- دعوة الاباء الى المدرســة بصــورة جماعية او منفردة عند اقتضــاء الضــرورة عند ظهور بعض الحالات السلوكية والمشكلات التربوية والدراسية لدى ابنائهم.
- دعوة اولياء امور الطلبة للمســاهمة في بعض النشــاطات المدرســية او الاطلاع على النشاطات اللاصفية لأبنائهم .

أنماط الإدارة المدرسية :

هناك أنماط عدة للإدارة المدرســية بعضــها أفضــل من الآخر وأفضــل أنواع الإدارة وأكفؤها وأصـــعبها هي الإدارة الديمقراطية التي ســـيأتي ذكرها، الا انه للضـــرورة احكام اي بمعنى الظروف والمواقف التي تمر بها العملية الادارية تحدد طبيعة النمط الذي يحتاجه ذلك الموقف، اما اقل أنماط الإدارة كفاءة وأكثرها ضــررا للفرد والمجتمع فهي الإدارة المتســلطة أو الفردية أو الديكتاتورية التي هي نقيض للإدارة الديمقراطية ، وهناك نمط آخر من الإدارة هو نمط الإدارة الفوضــوية الترســلية وهو نقيض المتســلط ولكنه يشــاركه في أضــراره الفردية والاجتماعية كما سنرى ذلك تفصيلاً.

١- الإدارة الديمقراطية ، التشاركية ، التعاونية :

وهو النمط الأكفأ والأصــعب تطبيقا، إذ ان من يمارس هذا النوع من الإدارة عليه ان يضــع في حســـبانه انه لا يمكن ان يســـتغني عن الآخرين ممن هم دونه إذ بمجرد ان يمتلكه هذا الاحساس فانه سيفشل مهما كان مستواه الثقافي وسينضب ويتلاشى، لان هذه النظرة ستقطع عنه روافد التقوية والاستزادة من المعرفة ومن شروط وأسس التفاعل والتطور الصحيح ويرى أصحاب هذا النوع من الإدارة ان الديمقراطية لا تفقد الإداري هيمنته أو سيطرته المشروعة، إذ

لا يوجد تناقض بين الممارسة الديمقراطية والسيطرة الإدارية المركزية المشروعة وفق التوازن الصحيح بين المركزية والديمقراطية.

ان هذا النمط يساهم فيه كل الأشخاص الذين يعنيهم الأمر في اتخاذ القرارات ورسم الخطط وتوزيع الأعمال وتنفيذها على أفضل وجه ، ويكون المدير فيها منظما ومنسقا ومتعاونا وموجها أي أن الأفراد المعنيين يعملون في ظل الإدارة الديمقراطية كما يعمل فريق كرة القدم على إيصال الكرة إلى الهدف المنشود.

٢- **الإدارة الاوتوقراطية، الفردية، التسلطية:**

وهي بعكس الإدارة الديمقراطية، وفيها ينفرد المدير او الرئيس بالسلطة المطلقة وباتخاذ القرارات وملاحقتها وفرضها بالقسر على الجماعة التي تعمل معه دون الاكتراث بمشاعرهم وبقدراتهم في الإسهام في اتخاذ القرارات ورسم الخطط، وهي مبنية في الأصل على التسلط من جهة المدير او الرئيس وعلى الخنوع من ناحية الاشخاص الآخرين هذا الخنوع المستند في الأصل إلى عنصر الخوف وليس إلى عنصر الثقة والاحترام المتبادل، والإدارة المتسلطة هذه تزرع الكراهية في نفوس المرؤوسين وتشجيعهم على التنصل من المسؤولية الاجتماعية وعن التهاون في أداء الواجبات عندما يشعرون مثلا بغياب المدير او بفقدان مراقبتهم المباشرة لهم.

٣- **الإدارة الترسلية ، الفوضوية:**

ان الادارة وفق هذا الاسلوب اشبه بأن تكون مفقودة فالجميع حر باختيار اساليب العمل التي تناسبهم، اي غياب التوجيه الفعال من قبل المدير فكل معلم يدير نفسه بنفسه، ويطلق عليها مسميات اخرى كالقيادة الحرة، لأنها تقوم على اساس اعطاء الافراد الحرية المطلقة في العمل ، فكل فرد مخول بإنجاز عمله بالطريقة التي يراها مناسبة مما يؤدي الى الفوضى ، فهي لا تعمل وفق هدف محدد.

ومن المميزات الاخرى لهذا النمط هي نظرة المدير للمعلمين على انهم مستشارون، ويعاملهم جميعا على قدم المساواة ، فيفسح لكل فرد حرية ابداء الرأي والدفاع عنه في المسائل المطروحة للنقاش، في حين يحجم عن تقديم وجهة نظره في موضوعات المناقشة، في سبيل كسب رضا المعلمين ، لذا فان هذا النمط ليس له دور في اكتشاف قدرات المرؤوسين وتسخيرها لخدمة الصالح العام ولا يؤدي الى تحقيق النتائج المثمرة.

٤ – **الادارة الموقفية :**

وفيها يحدد الموقف اســلوب القيادة الذي يتبعه القائد ويختلف حســب اختلاف الازمنة (زمن الحروب او زمن الرخاء والسـلم) ، اختلاف الافراد (افراد لا يعملون الا بالقوة والضــغط وافراد يعملون بهدوء والتزام) ، اختلاف الاماكن (كاختلاف القيادة من مؤســســة الى اخرى) ، فهي متغيرة بحسب تغير ما تم ذكره من اماكن او اشخاص او ظروف .