أنماط الإدارة المدرسية :

هناك أنماط عدة للإدارة المدرسية بعضها أفضل من الآخر وأفضل أنواع الإدارة وأكفؤها وأصعبها هي الإدارة الديمقراطية التي سيأتي ذكرها، الا انه للضرورة احكام اي بمعنى الظروف والمواقف التي تمر بها العملية الادارية تحدد طبيعة النمط الذي يحتاجه ذلك الموقف، اما اقل أنماط الإدارة كفاءة وأكثرها ضررا للفرد والمجتمع فهي الإدارة المتسلطة أو الفردية أو الديكتاتورية التي هي نقيض للإدارة الديمقراطية ، وهناك نمط آخر من الإدارة هو نمط الإدارة الفوضوية الترسلية وهو نقيض المتسلط ولكنه يشاركه في أضراره الفردية والاجتماعية كما سنرى ذلك تفصيلاً.

١- الإدارة الديمقراطية ، التشاركية ، التعاونية :

وهو النمط الأكفأ والأصعب تطبيقا، إذ ان من يمارس هذا النوع من الإدارة عليه ان يضع في حسبانه انه لا يمكن ان يستغني 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 الاشـــخاص الآخرين هذا الخنوع المســـتند 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.

مفهوم القيادة الادارية :

تعرف **القيادة** بأنها عملية التأثير والتأثر في نشاطات الافراد وسلوكياتهم لتحقيق اهداف معينة، وهناك من عرفها بانها العمل الذي يقوم به المدير لدفع العاملين على القيام بمسؤولياتهم بأحسن ما لديهم من كفاءات .

اما **الادارة** فهي عملية تخطيط وتنظيم وتوجيه الامكانيات المادية والبشرية لتحقيق اهداف محددة .

فالقيادة ترتبط بالجوانب الشخصية، اما الادارة فترتبط بالجوانب الاجرائية الادارية .

وهذا يعني ان القيادة الادارية هي المزاوجة بين الجانب القيادي والاداري، اي التأثير بالعاملين وتحفيزهم للقيام بأعمالهم وفقاً للمقتضيات الادارية وبشكل منظم دون الرجوع الى استخدام القوة والسلطة ، فلا ادارة بدون قائد ولا قيادة بدون ادارة .