أنموذج الشبكة الإدارية :

قام بتطوير هذه النظرية بليك ومارتون (**Blake and Mouton**) اذ طورا نظرية (هالبن) فيما سمي لاحقاً بالشبكة الادارية اعتماداً على تقسيم كل من محور الانتاج ومحور العلاقات الانسانية الى تسع درجات . ومن خلال تقاطع هذين المحورين يمكن تمييز (٨١) خطاً قيادياً مختلفاً في درجة فعاليتها في ادارة المؤسسات وبين الشكل الاتي الشبكة الادارية والانماط المختلفة للقيادة :

<table dir="rtl">
<tr><td colspan="5">قيادة الفريق اهتمام عالي بالأفراد و الانتاجية
بالأفراد و الانتاجية
(٩،٩) *
*</td><td colspan="5">قيادة متســـلطة اهتمام عالي
(٩،١)</td></tr>
<tr><td rowspan="11">قيادي النادي
الاجتمـــاعي
اهتمام عالي
بالأفراد(١،٩)
*</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>٩</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>٨</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td colspan="2">قائد متوسط الفعالية</td><td></td><td></td><td>٧</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td colspan="2">معتدل بالأفراد</td><td></td><td></td><td>٦</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>٥</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>٤</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>٣</td></tr>
<tr><td>٩</td><td>٨</td><td>٧</td><td>٦</td><td>٥</td><td>٤</td><td>٣</td><td>٢</td><td>١</td><td>٢</td></tr>
<tr><td colspan="9"></td><td>١</td></tr>
</table>

الشبكة الادارية ل(Blake and Mouton)

ويظهر في الشبكة الادارية السابقة خمسة انماط تعد أساسية للقيادة ، يمكن تفسير هذه الانماط على النحو التالي :

١. **النمط** (١،١) : يمثل الادارة الضعيفة التي تظهر اهتماماً قليلاً بالأفراد والانتاج .
٢. **النمط**(١،٩) : **يمثل** اهتماماً عالياً من قبل القائد بالعلاقات الانســـانية واهتمام قليل بالإنتاجية وهو نمط يرضي العاملين ولا يحقق اهداف المؤسسة .
٣. **النمط**(٥،٥) : **يظهر** اهتمام متوازن للقائد بالإنتاج والعلاقات الانسانية .
٤. **النمط**(٩،١) : **يظهر القائد** اهتمام كبير بالإنتاج واهتماماً قليلاً بالعلاقات الانســـانية وتميز هذا النمط بالتسلط والاوتوقراطية .
٥. **النمط**(٩،٩) : يـــــظهر القائد في هذا النمط اهتماماً عالياً بالإنتاج والعلاقات الانســانية وهو يعكس توجه نظرية (Y) اذ ان انجازات العمل العالية يحققها افراد ملتزمون بالعمل في جو من الثقة والاحترام المتبادل .

الإدارة الصفية

تعد إدارة الصـــف وضـــبطه من الجوانب المهمة في عملية التعليم التي تنال اهتمام المعلمين وربما كان هذا الجانب من أكثر الجوانب التي تتعرض للنقاش والجدل في التراث التربوي في لقاءات هيئات التعليم ويمكننا القول إن كفاءة المعلم وفاعليته تتوقف إلى حد كبير على حسـن إدارته للصف والمحافظة على النظام فيه

تعرف الإدارة الصـــفية بأنها : الطريقة التي ينظم بها المعلم عمله داخل الصـــف ، ويســـير بمقتضاها بغية الوصول إلى الأهداف التربوية التي يبتغيها من الدرس .

أو هي : تنظم البيئة الصـــفية لتوفير المناخ الملائم لقيادة العملية التعليمية وتوجيهها نحو تحقيق أهدافها من خلال تفاعل أطراف العملية تفاعلا يقوم على حســـن توزيع الأدوار بين المعلم وتلاميذه .

هناك ارتباطاً وثيقاً في عملية إدارة الفصـل التدريسـي وتحقيق الأهداف التدريسـية ، فالتخبط والعشـــوائية في إدارة الفصـــل التدريســـي يؤدي إلى الارتجال والعشـــوائية والتخبط في تحقيق الأهداف التدريســية ، وكذلك العشـــوائية في تنفيذ الدرس ، وينبغي على المدرس بناء علاقات إيجابية مع الطلبة بهدف تشـــجيعهم وإثارتهم على الانضـــباط الصـــفي وخلق شـــخصـــية قوية متكاملة للمتعلم

تُعَّد مهارة تسـيير وإدارة الصـف من الأسـاسـيات الضـرورية للمدرس، و التي يتوقف عليها إلى حد كبير مهام تنفيذ التدريس، فهي مجموعة من الأنماط السـلوكية المعقدة، التي يسـتعملها المدرس كي يوفر بيئة تعليمية مناسبة، ويحافظ على استمرارها، بما يمكنه من تحقيق الأهداف التربوية والتدريسية المنشودة فالمدرس الناجح في عمله هو إداري ناجح في صفه وسر نجاحه لا يعزى إلى ما يملكه من مهارات تعليمية فحســـب، بل إلى قدراته ومهاراته في إدارة صـــفه بفاعلية .

الإدارة الصـــفية : تلك العملية التي تهدف إلى توافر تنظيم فعال داخل غرفة الصـــف عبر الاعمال التي يؤديها المدرس لتهيئة الظروف التدريســـية اللازمة لحدوث التعلم في ضـــوء الأهداف التدريســية التي ســبق له تحديدها بوضــوح لإحداث تغيرات مرغوب فيها في ســلوك الطلبة تتســـق وثقافة المجتمع الذي ينتمون اليه من جهة وتطوير إمكانياتهم إلى أقصـــى حد ممكن.

مصطلح الإدارة الصفية يتضمن :

١ _ السـلوكيات الأدائية : وتتحدد هذه السـلوكيات بما يظهره الطلبة والمدرسـين من أداءات ظاهرة بفعل تفاعل المدرسين مع الطلبة و والطلبة مع زملائهم بغية تحقيق الأهداف التدريسية.

٢ _عوامل التنظيم الصـفي : وتتضـمن الإجراءات التي يدخلها المدرس بهدف ضـبط دافعية الطلبة وتقديم ما يلبي تحقيق واستثارة هذه الدافعية وما يضمن ديمومتها واستمرارها.

٣ _ قوانين الصف المحدد والتأكد من مدى استيعاب الطلبة لها .

٤ _التدريس الذي يقوم المدرس بتخطيطه وتنفيذه بهدف الارتقاء بالمناخ الصـفي ليحقق تفاعل ملحوظ .

اهمية الإدارة الصفية

١ _ مساعدة المدرس على التعرف على مسؤولياته وواجباته داخل غرفة الصف .

٢ _تزويده بمهارات نقل المعرفة وغرس المهارات والقيم لبناء شخصية الطالب.

٣ _تعزز من أنماط التفاعل والتواصل الإيجابي بين الطالب والمدرس.

٤ _توافر أكبر قدراً ممكناً من الأساليب التربوية من أجل السيطرة على مكونات غرفة الصف.

٥ _تتيح للمدرس التمكن من إدارة البيئة التي يعمل بها فهو الموجه والقائد والمرجع ، لجعل التدريس سهلاً وممتعاً.

عوامل الإدارة الصفية الناجحة

١- شخصية المعلم التي يجب أن تتصف بالحزم والمرونة معا ، وتحظى بالتقدير والاحترام .

٢- حسن التصرف في معالجة المشكلات الطارئة أثناء الحصة ، والذي يقوم على تقدير سليم للأمور ، مع الأخذ بعين الاعتبار تقبل المعلم لطلبته ، وتحسسه لحاجاتهم ، وأن تسود علاقته معهم العامل الإنسـاني الذي يراعي شـعورهم من دون التفريط بالمصـلحة العامة ، أو بالنظام المدرسي مع الشعور بالعدالة والمساواة في معاملة الجميع .

٣- إعداد المعلم لدرسه إعدادا جيدا يستطيع معه أن يصل إلى أهدافه ويلمس التلاميذ الإفادة منه ، فإذا أحسـوا بذلك أقبلوا على الدرس بكل يقضـة وانتباه ، لأن وقتهم لم يضـع سـدى ، وسيجدون في حصة كهذه قدرا من المتعة التي تجذبهم إلى معلمهم .

٤- أسلوب المعلم الذي تتوافر فيه المشاركة الايجابية الفعالة ، والفرصة لممارسة أنواع من الأنشطة الموجهة ، وتنوع الأسلوب في الحصة الواحدة ، يشد انتباه التلاميذ ويجذبهم إليها .