

### ٣- الادارة الديمقراطية (Ad, Democratic) :

هذا النمط من الادارة يستمد المدير سلطته من اعضاء التنظيم الاداري لأنه يؤمن بالعلاقات الانسانية وجماعية القيادة ، ويحترم الافراد ويقدر مواهبهم ويشاركهم في المسؤولية وفي صنع القرار .

يتوفر هذا النمط من الادارة حينما يكون على رأس الجهاز الاداري شخص كفء يدرك مفهوم الادارة ومقوماتها ويبدل الجهد في الافادة من قدرات كل شخص يشارك في الجهاز الاداري .

### ٤- الادارة الفوضوية :

هي اسلوب اداري يصف المدرسة او مديرها بان المدرسة او قائدها او المشرف عليها يكون في العادة غير مكثرت بواجباته الادارية او القيادية او الإشرافية ، مهملأ في القيام بها ولا يؤدي الا دوراً شكلياً في المدرسة ، وعليه تكون المدرسة في حالة من الفوضى وعدم النظام .

صفات المدير الفوضوي : من اهم صفات المدير الفوضوي ما يأتي :-

- ١ . يتخذ قراراته اعتباطياً بلا تخطيط او هدف او بيئة .
- ٢ . يمارس الاخرين صلاحياته دون وعي او مشورة منه .
- ٣ . لا ينطلق من فلسفة تربوية، او وعي فكري في قيادته للمؤسسة التربوية التي عهدت اليه امانتها .
- ٤ . يتصف بالمزاجية والفوضوية .
- ٥ . كان اخر كتاب علمي قد اطلع عليه عندما كان في الجامعة او الكلية ، أي انه لا يتصف بالمطالعة والبحث في مجال عمله .
- ٦ . يؤمن بالوساطة والمحسوبية والشللية واعداد الولايم في حل مشكلاته وتأكيد دوره .

### نماذج سيئة من انماط الادارة المدرسية :

اختلف اليوم مفهوم الادارة المدرسية وتطور تطوراً كبيراً واصبح النظر الى المدرسة والحكم عليها بالنجاح او الفشل يعود الى حسن الادارة او سوءها .

بل نستطيع القول ان وراء كل مدرسة ناجحة مدير ناجح ووراء كل مدرسة فاشلة ادارة سيئة ، ومن انواع الادارة السيئة الادارة المتسلطة ، وقد يتبادر الى الذهن ان الادارة المتسلطة هي : الوجه العبوس ، والقرارات التعسفية والظلم هذا صحيح ولكن ليس ذلك الا جزء من الادارة المتسلطة ولها صور عديدة نستعرض بعضها :

١ . ادارة سگن تسلم .

٢ . الادارة بالاستبداد .

٣. الادارة بالعمل الشاق .

٤. الادارة بالتجسس .

٥. الادارة بالمجهر .

٦. الادارة الحزبية :

هناك من يقود المدرسة بنوع من الحزبية والشلية فتجد اصحاب المدير وشلته هي التي تخطط وترسم سير المدرسة وتقرح وتنفذ فمنهم امين المكتبة ومنهم رائد النشاط ومنهم من يعطي الحاسب الالي ويخفض نصابه بحجة مرئيات الادارة وليس لانهم الافضل او الاكفاً اما الباقون من المخلصين الجادين ولأنهم ليسوا من شلة المدير فهم كم مهمل لا قيمة له في نظر ذلك المتسلط حتى ولو كان فيهم من هو اكثر منه خبرة او اعلى شهادة .

### القيادة : مفهوم القيادة

يمكن تعريف القيادة بأنها عبارة عن قيام الشخص بعملية إقناع لأشخاص آخرين في مجموعة معينة، ويلعب دور القدوة، ويكمن دوره وإقناعه للأشخاص من خلال السعي والوصول إلى تحقيق أهداف منشودة، وحتى تكون القيادة ناجحة يجب أن يتبع الأفراد هذه الطريقة وينفذونها.

مصطلح القيادة يمكن أن تكون قدرة الشخص أو المجموعة على التأثير أو فرض رأي أو قوانين معينة ليس بالقوة وإنما بالإقناع، ويكون الهدف منها تحقيق مصالح منشودة وإنجازها. حتى يتمكن القادة الناجحون من قياس مدى قدرتهم على تحقيق معنى القيادة بشكل صحيح، يجب أن يحددوا أساليب كيفية ارتباطهم بالآخرين داخل حدود المنظمة أو خارجها. كما يؤخذ بعين الاعتبار كيفية رؤية القائد لنفسه ومركزه.

### أهمية القيادة

١- تعتبر القيادة حلقة وصل بين الطبقة العاملة وأهداف وخطط المؤسسة وتصوراتها المستقبلية.

٢- تساهم القيادة في صهر جهود العاملين في بوتقة إنجاز الأهداف وتحقيقها.

٣- تفرض السيطرة على العوائق التي تقف في وجه تحقيق الأهداف والعمل على إيجاد حلول جذرية لها.

٤- تساعد على تدريب الأفراد والعاملين وتنميتهم وتحفيزهم.

٥- تحفّز قدرات الأفراد ومهاراتهم الإنسانية والعملية.

## نظريات القيادة

### ١- نظرية الرجل العظيم :-

تقوم هذه النظرية على الافتراض القائل بأن التغيرات الجوهرية العميقة التي طرأت على حياة المجتمعات الإنسانية ، انما تحققت عن طريق افراد ولدوا بمواهب وقدرات غير عادية تشبه في مفعولها قوة السحر ، وان المواهب والقدرات لا تتكرر في اناس كثيرين على مر التاريخ . وهذه النظرية على الرغم من وجاهتها الا انها تصطدم ببعض الحالات التي تقلل صدقها ، ففي بعض الحالات نجد امثال هؤلاء الرجال الافذاذ الذين نجحوا في دفع جماعاتهم الى الامام عجزوا في بعض الظروف عن تحقيق أي تقدم مع الجماعات نفسها ، وفي بعض الحالات الاخرى عجز هؤلاء الرجال الافذاذ عن قيادة جماعات اخرى غير جماعاتهم الاصلية .

ومن هنا نستطيع ان نخلص بأن القيادة ليست صفة مطلقة يتمتع بها افراد دون الآخرين ، وانما هناك من العوامل الأخرى التي تتدخل في الأمر . منها الظروف المحيطة بالجماعة وكذلك نوعية الجماعة ذاتها .

### ٢. نظرية السمات :-

هذه النظرية تنظر الى القيادة على انها فن له علاقة وثيقة بسمات وقابليات شخصية خاصة يمتاز بها القائد عن غيره من الافراد . وهذه السمات موروثه لا يمكن تعلمها او تعليمها للأشخاص ليصبحوا قادة ، أي ان القادة يولدون ولا يصنعون ثم تطورت هذه النظرية فأصبح مفهومها ( ان القائد يشبه الناس العاديين من حيث السمات الا ان نسبة توافرهم فيه اكثر منهم لذا يصبح متميزاً بينهم ) .

وقد وضعت قوائم عديدة لسمات القائد ، اذ يرى بعض الباحثين ان القائد يتصف بالدافع القوي لتحمل المسؤولية وانجاز المهمة والنشاط والمثابرة في متابعة الاهداف والمخاطرة والاقدام في حل المشاكل والمبادرة في المواقف الاجتماعية والثقة بالنفس والاحساس بوحدة الافراد ..... الخ وفي حين يشير آخرون الى الصفات الآتية :

الذكاء/ المبادرة ( المبادرة )/ القدرة الإشرافية / الثقة بالنفس / المستوى الاجتماعي والاقتصادي

\*وقد وضع باحث آخر الصفات الآتية :

العوامل الفيزيولوجية (الطول، الوزن، القوة)/ الذكاء /الثقة بالنفس /المبادرة – الطموح الاندفاع

وقد وجه لهذه النظرية العديد من الانتقادات من بينها عدم وجود اتفاق بين المنادين بها على السمات الواجب توفرها في الشخص ونوعها ليكون قائداً فضلاً عن ان هناك الكثير من الافراد الذين يتمتعون بالصفات التي حددتها هذه النظرية او بعضها الا انهم ليسوا قياديين مؤثرين او أكفاء .

### ٣. النظرية الموقفية :-