

النظريات الحديثة للإدارة التربوية:

تمهيد:

لقد حاول العديد من دارسي الإدارة التربوية والتعليمية والمدرسية تحليل الإدارة ومحاولة وضع نظريات علمية في الإدارة، ولقد كان لهذه المحاولات أثر في تحقيق نوع من التقدم، ومن أبرز هذه النظريات نستعرض ما يلي:

1-نظرية الإدارة كعملية اجتماعية:

وهي من أكثر النظريات شهرة في الإدارة التعليمية وتقوم هذه النظرية على أن المدرسة مؤسسة اجتماعية يعدها المجتمع، وتساهم في عملية التغيير الاجتماعي، كما أن مدير المدرسة أو المعلم لا يتحدد إلا من خلال علاقة كل منهما بالآخر، وهذا يتطلب تحليلاً دقيقاً علمياً اجتماعياً ونفسياً، انطلاقاً من طبيعة الشخصية التي تقوم بهذا الدور.

لهذه النظرية عدة نماذج منها: نموذج جيتزلز Getzeles، ونموذج جوبا، ونظرية تالكوت بارسونز.

أ- نموذج جيتزلز Getzeles: نظر إلى الإدارة على أنها تسلسل هرمي للعلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين في نظام اجتماعي من أجل تحقيق أهداف هذا النظام، وهو يرى أن النظام الاجتماعي للمؤسسة التعليمية يتكون من جانبين يؤثر كل منهما على الآخر.

الجانب الأول هو الدور الذي تقوم به المؤسسة، أو ما يسمى بمجموعة المهام المترابطة والأداءات والسلوكيات التي يقوم بها الأفراد نحو تحقيق أهداف وغايات النظام (البعد التنظيمي والمعياري).

-أما الجانب الثاني يتعلق بالأفراد العاملين في المؤسسة وشخصياتهم واحتياجاتهم والنشاطات التي يقومون بها وطرق تمايز أداءهم، وهذا ما يمثل: البعد الشخصي في النظام الاجتماعي، بمعنى هل هم متساهلون، متسامحون، يتسمون بالتعالي أو بالتعاون أم معنيون بالإنجاز، وما إلى ذلك من أمور يمتازون بها.

-يرى جيتزير أن الأدوار التي يقوم بها كل من النظام أو الأفراد هي الجوانب الحية الديناميكية للوظائف في المؤسسة التعليمية ويتحدّد دور كل منهم من خلال ما يسمى بتوقعات الدور وهي تمثل الواجبات والمسؤوليات التي تحدّد مسبقاً، ويلتزم بها كل من يشغل هذا الدور، وكل دور يستمد مكوناته من الأدوار الأخرى داخل النظام، فالأدوار تكاملية بمعنى أنه من خلال محصّلة الأدوار يتحقق الهدف النهائي للنظام الاجتماعي (المؤسسة)، كما أن تحديد مسؤوليات وواجبات كل وظيفة في النظام التعليمي والتربوي لا بد أن ينظر إليها من خلال البعدين الرئيسيين المكونين للنظام الاجتماعي وحتما البعد التنظيمي والبعـد الشخصي.

ب- نموذج جوبا GUBA:

يرى جوبا أن علم الإدارة يمكن أن ينظر إليه على أنه علم السلوك البشري وأن القيمة الحقيقية لنظرية الإدارة كعملية اجتماعية تتمثل في توضيح الواجب الرئيسي لرجل الإدارة وهو القيام بدور الوسيط بين مجموعة من القوى الموجهة للسلوك، القوى التنظيمية والقوى الشخصية، وذلك من أجل إحداث سلوك فريد من الناحية التنظيمية، وفي نفس الوقت تحقيق للرضا النفسي.

وينظر "جوبا" إلى رجل الإدارة أنه يمارس قوة ديناميكية (نظرا للمركز الذي يشغله، والمكانة الشخصية التي يتمتع بها)، يخولها له المركز الذي يشغله: أي مفوض من السلطات العليا.

ج- نظرية تالكوت بارسونز:

-يرى أن أي تنظيم رسمي للهيكل الإداري إنما هو يخدم أهدافا محددة هي في الواقع جزء من الإطار الاجتماعي العام ويستخدمها المجتمع لتحقيق أهدافه العامة.

-ويقوم التنظيم عند بارسونز على عدة متغيرات وظيفية منها مبدأ تقسيم العمل، عملية اتخاذ القرارات...الخ، فالتنظيم موجود من أجل تحقيق هدف مميز، ويكون ذلك في إطار متبادل بين النسق الأكبر والأنساق الفرعية الأخرى، حيث انطلق من منطق هو أن التنظيم نسق اجتماعي يتألف من أنساق فرعية مختلفة كالجماعات والأقسام والإدارات...الخ، وأن هذا التنظيم يعد بدوره نسقاً فرعياً يدخل في إطار نسق اجتماعي أكبر وأشمل كالمجتمع، ودراسته التنظيم لا يمكن عزلها عن دراسة المجتمع ككل.

2- نظرية الإدارة كعملية اتخاذ القرار:

يعتبر القرار العملية الإدارية والمحرك الذي تدور حوله كل الجوانب الأخرى للتنظيم الإداري-اتخاذ القرارات قلب الإدارة- المدراء والمفتشون وغيرهم يقومون بحكم وظائفهم باتخاذ قرارات لها أثرها على العملية التربوية وهي قرارات لا حصر لها في الإدارة التحكيمية.

أهم رواده "هربرت سيمون" يعتبر الإدارة نوعا من السلوك يوجد في كافة التنظيمات الإنسانية وهو عملية التوجيه والسيطرة على النشاط الاجتماعي.

3- نظرية الإدارة كوظائف ومكونات:

يعتبر "سيرز Searrs" من روادها، حلل العملية الإدارية إلى عدة وظائف أساسية هي: التخطيط، التنظيم، التوجيه، التنسيق، الرقابة حسب "سيرز" أن طبيعة الإدارة مستمدة من طبيعة الوظائف والفعاليات التي تقوم بها، عند تحليل الوظائف حسبه يمكن الكشف عن طبيعة العمل الإداري في الميادين المختلفة إذ أن الوظائف نفسها هي ما يقوم بها الإداري، ففي عملية التخطيط مثلا يحتاج الإداري إلى وضع التصورات لما يحتاج القيام به ودراسة الظروف استعدادا لاتخاذ قرارات ناجحة وعملية (بوجود إمكانيات وأهداف مسطرة).

4- نظرية المنظمات:

تعتبر التنظيمات الرسمية غير الرسمية نظاما اجتماعيا كليا في نظرية التنظيم ومن خلال النظام تكون الإدارة أحيانا عاملا يزيد أو ينقص من التعاون بين أعضاء المجموعات والمؤسسات أو المنظمة (المدرسة).

ويعرف التنظيم على أنه: "عبارة عن تكوين إنساني يتوقف نجاحه على أن الأعمال المتناسقة لأعضائه، كما أنه عبارة عن نظام متكامل ومتوازن داخليا، يقوم على أساس مجموعة من الأنشطة الرئيسية كالاختيار، والتكوين والاتصال والإشراف... الخ علما أن تلك الأنشطة كلها مكتملة لبعضها البعض، فنظرية التنظيم هي محاولة لمساعدة الإداري ليحلل مشاكل المنظمة من خلال إرشاده في خطته وقدراته الإدارية، فهي تفترض أن النظم الاجتماعية منظومات هرمية يحقق إداريوها أهدافا متفق عليها من خلال وسائل وأساليب منطقية، فالنماذج الرسمية تعد في المؤسسات نظاما تتألف من مجموعة من الأجزاء المتفاعلة ضمن إطار من التكامل والتناغم.

5- نظرية القيادة:

- القيادة في تعريفها هي تأثير فرد على المجموعة لتحقيق أهداف محددة للمجموعة أو المنظمة.
- القيادة أساسها التأثير الإيجابي على المجموعة، وينبع التأثير من شعور إيجابي بالاحترام والإعجاب بالقائد بغض النظر عن سلطته الرسمية، لا بد من وجود أهداف محددة يعمل على أساسها القائد ويؤثر في مرؤوسيه لتحقيقها، العلاقة بين القائد والمرؤوسين علاقة متبادلة فكلاهما يؤثر في سلوك الآخر.
- القيادة التربوية للمؤسسة التعليمية تعتبر من الأمور الهامة بالنسبة للمجتمع عامة والإدارة التعليمية والمدربية بصفة خاصة نظرا لعلاقتها المباشرة بأولياء الأمور والمدرسين والطلبة.
- القيادة ليست ببساطة امتلاك مجموعة من صفات واحتياجات مشتركة، ولكنها علاقة عمل بين أعضاء المدرسة أو المؤسسة التربوية.
- ويمكن القول أن هذه النظرية تقترب من أفكار نظرية العلاقات الإنسانية في كونها تركز على بلوغ الهدف الطبيعي للإنسان.

6- نظرية العلاقات الإنسانية:

- ركزت على أهمية العلاقات الإنسانية في العمل، فهي تهتم برضا العاملين وسعادتهم والاستماع الجيد لملاحظاتهم عن العمل وعن أوضاعهم الشخصية.
- من بين مسؤوليات مدير المدرسة يتعرف ويفهم ويحلل حاجات المدرسين والتلاميذ، ويقدر أهمية التوفيق بين حاجات المدرسين والتلاميذ وحاجات المدرسة.
- لا بد من وجد مسافات تفصل بين الإداريين والمرؤوسين، لأن جهود الإداري في هذه الحالة تنتشت بعيدا عن الهدف الإنتاجي للمؤسسة.
- مراعاة الأبعاد النفسية والاجتماعية التي تجعل العاملين يؤدون دورهم بدون اللجوء للمراوغة ومقاومة السلطة.
- فالمرؤوسين الذين لا يكون أمامهم صعوبات في العمل تقل لديهم الأخطاء التي يرتكبونها وتزداد وجود التكامل بين عملهم وأعمال الفريق ويحافظون على التعاون لاستمرار المؤسسة ونجاحها.

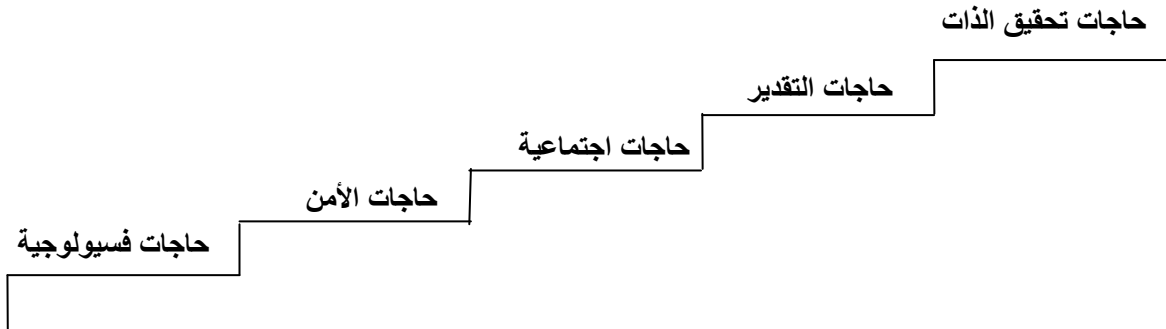
7- نظرية الدور:

-تهتم هذه النظرية بوصف وفهم جانب من السلوك الإنساني المعقد في المؤسسات التعليمية، ويجب على المدير أو الإداري أن يولي الإهتمام خاصة للمهارات والقدرات والحاجات الشخصية لكل مدرس ويتخذ الإجراءات ما يعزز وسائل الاتصال بينهم وبين طبيعتهم الاجتماعية وتنمية معلوماتهم حتى يكون دور كل واحد منهم إيجابيا ومساعدًا وفعالاً في تحقيق أهداف المدرسة.

8-نظرية الحاجات:

-حاول عالم النفس "ابراهيم ماسلو" تقديم نظرية عامة لتفسير الدافعية لدى الأفراد، ويعتبر الحاجات أساس نظريات الدافع الإنساني.

-يرى أن القوة الدافعة للناس للانضمام للمنظمات والمؤسسات الإدارية وبقائهم فيها وعملهم باتجاه أهدافها هي في الحقيقة سلسلة من الحاجات، وتشكل تلك الحاجات على شكل هرم تشكل قاعدته حاجات الفرد الطبيعية أو الفسيولوجية، فإذا ما أشبعت حاجته بدأ يفكر بحاجة أخرى أعلى يريد إشباعها في سلم هرم الحاجات، وهكذا يستمر الاتجاه إلى الأعلى، كما مبين في الشكل التالي:



وعليه فالدوافع الداخلية هي التي توجه سلوك الفرد في مؤسسته، فالعامل يندفع في البداية نحو العمل لتلبية حاجاته الجسدية، وعندما تلبى هذه الحاجات تبرز حاجات عليا جديدة، وصولاً إلى تحقيق الذات والاحترام.

➤ تقييم النظريات الحديثة للإدارة:

كل نظرية قد ساهمت في إلقاء الضوء على أحد أو بعض المتغيرات والمؤشرات وكيف يمكن أن تعمل على تحقيق الفعالية التنظيمية، كما ركزت هذه النظريات على أهمية رأس المال البشري، وذلك بتوفير الظروف الملائمة والمحفزات للقوى العاملة وخلق المناخ التنظيمي المساعد على تطوير القدرات،

وذلك بغية تحقيق التوازن والتكامل في المؤسسة ومن ثمة تحقيق أهداف الفرد والمؤسسة والحفاظ على
صيرورة العملية التعليمية.