



## الفصل الثاني

الهيكل التنظيمي: الهياكل الأساسية  
التي تشرح المدارس

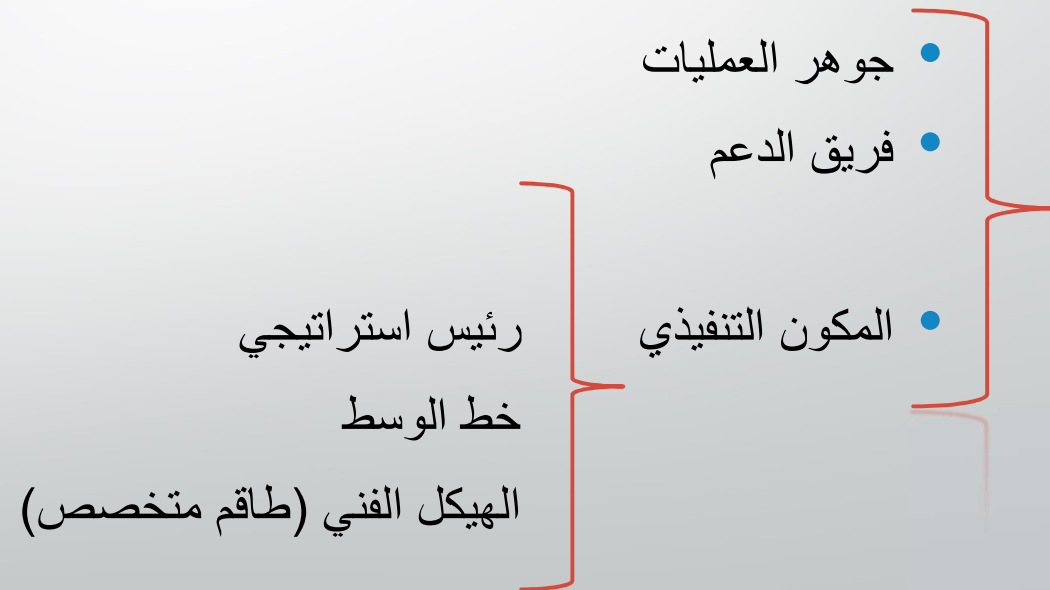
# فهم الهيكل التنظيمي، يساعد قادة المدارس على:

- تحليل المكونات الهيكلية والأساسية للمدرسة بناءً على أدائها وتخصصها والتفاعلات المشتركة.
- قم بمواءمة أهداف وغايات وأداء منظمة المدرسة مع الأهداف الاجتماعية والثقافية الأكبر ، والأمثلة والقيم.
- استخدام الهياكل والأساليب والآليات التنظيمية للتأثير على ثقافة المدرسة والجو.
- استخدم قوة القيادة بطريقة تجعل الأهداف التعليمية وأهداف المدرسة في أفضل حالة.

## أنواع الأنماط التنظيمية:

- تالكوت بارسونز
- بلو وسكوت
- أميتاي أتز يوني

# المكونات الأساسية للمنظمة من وجهة نظر مينتزبرج



# نظرية الاستجابة Etzionic: التصنيف التنظيمي على أساس القوة والأهداف التنظيمية

نخبة	الهدف الأساسي	نوع المنظمة	رد فعل عام	القوة المطبقة الأساسية
فصل الموظفين عن القائد غير الرسمي	أمر	جبري	من الاغتراب	جبري
مختلط	اقتصادي	النفعي	محاسبة	تشجيع
التعاون بين الموظفين والقادة غير الرسميين	ثقافة	معياري	التزام	معياري

# عناصر التنظيم المدرسي: وفقاً للأقسام الخمسة الرئيسية لمنظمات Mintzberg



# التصنيف التنظيمي Mintzberg

- كيف تتفاعل العناصر المختلفة في الهيكل التنظيمي والآليات المستخدمة المتعلقة بهذه الهياكل ستحدد العناصر الخمسة الرئيسية لهيكل المدرسة. تؤدي الأنواع المختلفة من الهيكل التنظيمي إلى نتائج مختلفة ، بعضها أكثر فاعلية في المؤسسات التعليمية من غيرها.

نوع المنظمة	العنصر التنظيمي المهيمن	الآليات الأساسية ذات الصلة
بنية بسيطة	رئيس استراتيجي	المراقبة المباشرة
بيروقراطية الآلة	الهيكل الفني (طاقم متخصص)	توحيد الأعمال
بيروقراطية مهنية	جوهر العمليات	توحيد المهارات
هيكل جزئي	خط الوسط	توحيد النتائج
ادھوكراسي	فريق الدعم	التوافق المتبادل

## الجو التنظيمي

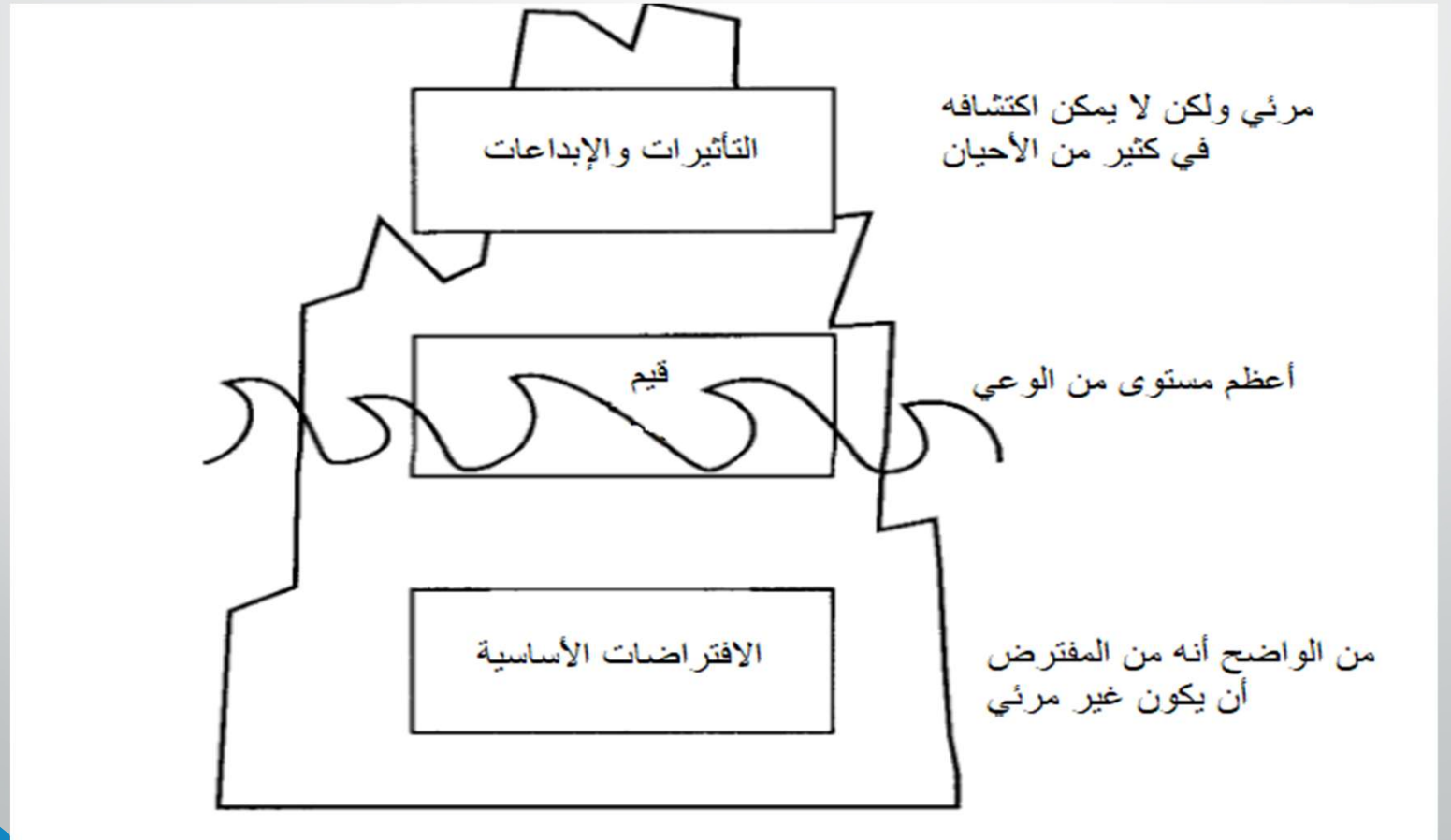
يُعرّف الغلاف الجوي بأنه الخصائص العامة لبيئة مبنى المدرسة ويتكون من أربعة أبعاد

الجو التنظيمي:

- علم البيئة
- منظمة
- ثقافة
- تواصل اجتماعي



- الثقافة هي القيم والمعتقدات والأمثلة والأنماط السلوكية للأفراد الذين هم أعضاء في المجتمع المدرسي. يقترح Edgershain نموذجًا يشرح الثقافة على ثلاثة مستويات ويشبهاها بجبل جليدي



## القضايا المعقدة الدائمة التي تقدم المنظمات المدرسية

- الفكرة النهائية لفهم طبيعة منظمة المدرسة هي التفكير في القضايا المعقدة أو المستمرة أو النزاعات التي تواجه بعضها البعض وتسبب التوتر أو الصراع في المنظمة.
- لقد حدد لي بولمان وتيرينس ديل عشرة قضايا معقدة وهامة تسعى المنظمات جاهدة من أجلها من أجل العمل بفعالية وهيكلية جيدة في سياق معين للحفاظ على توازن هذه القضايا.

# عشر مشاكل معقدة مهمة للهيكل التنظيمي من وجهة نظر بولمان وديل

١. الانفصال مقابل التوحيد
٢. الفجوة مقابل التداخل
٣. العمالة الناقصة مقابل العمل الزائد
٤. الوضوح مقابل الإبداع
٥. الاستقلال مقابل التبعية
٦. السندات فضفاضة مقابل السندات الصلبة
٧. التركيز على اللامركزية
٨. اللامبالاة مقابل التوجه نحو الهدف
٩. اللامسؤولية مقابل اللامسؤولية
١٠. الاتساق مقابل عدم الاتساق

- قسمت راني أوجاوا وزملاؤها القضايا المعقدة التي تواجه المدرسة إلى فئات داخلية وخارجية. لقد حددوا المشاكل التنظيمية على أنها "انقسامات أساسية" لا يمكن حلها. بالإضافة إلى ذلك ، فقد جادلوا بأن القضايا التنظيمية المعقدة تنطوي على التزام عميق بالقيم النووية التي غالبًا ما تكون على خلاف مع بعضها البعض.

مشاكل داخلية معقدة	القضايا الخارجية المعقدة
أهداف تنظيمية هيكل العمل احترافية التسلسل الهرمي	استقرار الحدود التنظيمية إجابه