

الفصل الثالث

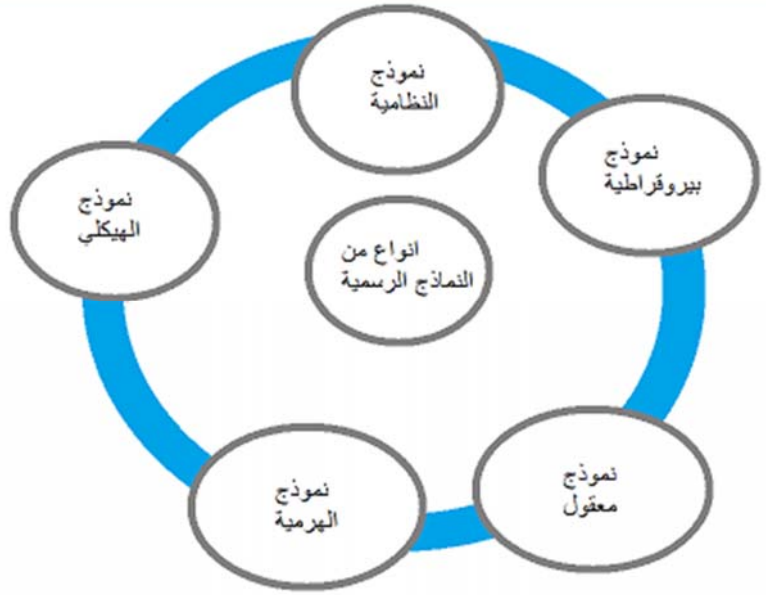
النماذج الرسمية

تعريف النماذج الرسمية

يفترض النموذج الرسمي أن المنظمات عبارة عن أنظمة هرمية يستخدم فيها المديرون موارد عقلانية لتحقيق أهدافهم. يتمتع الرؤساء والمديرون بالسلطة القانونية على المنصب الرسمي داخل المنظمة ويكونون مسؤولين عن الإجراءات والإجراءات الخاصة بمنظمتهم

السمات المشتركة للنماذج الرسمية

- يتعامل مع المنظمة كنظام
- الهياكل الرسمية للمنظمة ، والتي تظهر غالبًا في الرسوم البيانية ، مهمة جدًا
- الهيكل الرسمي يميل إلى أن يكون هرميًا
- تم تحديد المدارس على أنها منظمات مستهدفة
- يتم اتخاذ قرارات الإدارة من خلال عملية عقلانية
- تتبع سلطة القادة من موقعهم الإداري داخل المنظمة
- تم التأكيد على مساءلة المنظمة أمام المؤيدين



النماذج الهيكلية

يشير الهيكل إلى نمط العلاقات الرسمية بين أعضاء المنظمات ويحدد الطرق التي يتفاعل بها الأفراد لتحقيق أهداف المنظمة

ملامح النماذج الهيكلية

1. تحقيق أهداف معينة
2. الشكل الهيكلية المناسب للخصائص والظروف البيئية للمنظمة يعتمد نجاح المنظمة على التحكم في عدم اليقين البيئي وتفضيلات الأفراد من خلال معايير عقلانية
3. وجود خبرات لرفع مستوى مهارات وخبرات وكفاءة الأفراد
4. التنسيق والرقابة على فاعلية المنظمة
5. يعد تنظيم أو إنشاء أنظمة جديدة إذا كان هيكل أو نظام المنظمة غير مناسب..

نماذج النظام

تعتبر نظرية النظم وحدة وسلامة المنظمة والعلاقات المتبادلة بين الأجزاء المختلفة والبيئة الخارجية.

تؤكد هذه النماذج على التنسيق والتماسك في المنظمة ومثل النماذج الرسمية الأخرى تؤكد على أهداف المنظمة.

من المفترض أن النظام بأكمله لديه أهداف يدعمها الأعضاء

يؤكد نموذج النظام على مفهوم حدود الأنظمة ويفصل المنظمة وأعضائها عن البيئة

تنقسم الأنظمة إلى فئتين بناءً على علاقة المنظمة بالبيئة: الأنظمة المفتوحة والأنظمة المغلقة

نماذج بيروقراطية

النماذج البيروقراطية هي أهم النماذج الرسمية

إنه شكل نقي من البيروقراطية في عمل ويبر الذي يعتقد أنه أكثر أشكال الإدارة فعالية في المنظمات البيروقراطية الرسمية

تحقق البيروقراطية أقصى قدر من الكفاءة من خلال نهج الإدارة الرشيدة.

ملامح النماذج البيروقراطية

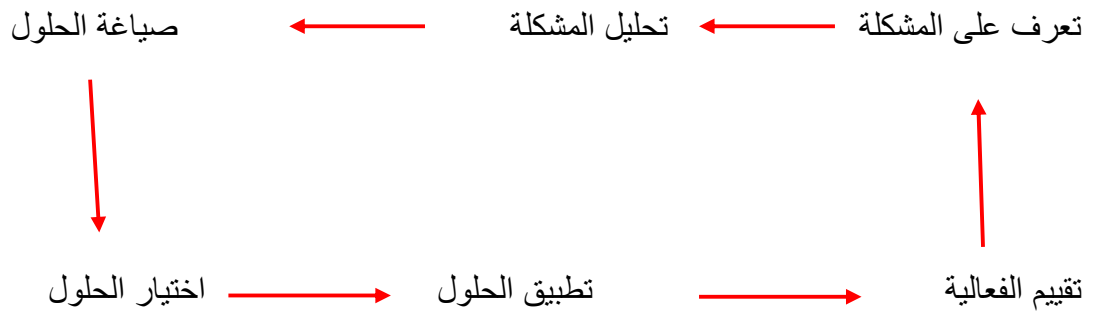
1. الهدف الإداري
2. تقسيم العمل
3. قرارات مبنية على القواعد والأنظمة
4. الترقيّة على أساس الجدارة
5. التأكيد على العلاقات غير الشخصية
6. السلطة الهرمية

نماذج عقلانية

الفرق بين النماذج العقلانية والنماذج الرسمية الأخرى
وبدلاً من التأكيد على الأهداف والهيكل ، فإنها تؤكد على عمليات الإدارة ، وعملية صنع القرار مهمة
وليس الأطر الهيكلية.

تشابه النماذج العقلانية مع النماذج الشكلية الأخرى
وجود أهداف تنظيمية متفق عليها. وجود هيكل تنظيمي بيروقراطي

عملية اتخاذ القرار العقلاني



حدود النماذج العقلانية في عملية صنع القرار في التعليم

الخلاف حول الأهداف والتعبير عن القضية الناتج عن آراء الأفراد

عدم توفير المعلومات

إشراك الناس في اختيار الحلول

هناك آراء مختلفة حول فعالية الحلول المختارة من حيث الأولويات

النماذج الهرمية

تؤكد المناهج الهرمية على العلاقات العامة في المنظمات ومساءلة القادة أمام الرعاة الخارجيين. في الهيكل التنظيمي لهذا النوع من النماذج ، هناك تركيز خاص على سلطة ومسؤولية المديرين في الجزء العلوي من الهيكل.

الملامح الرئيسية للنماذج الهرمية

1. يتم ترتيب الأدوار المهنية في تسلسل هرمي رأسي
2. تتراوح سلطة طلب العمل من الأدوار الكبيرة إلى الأدوار الصغيرة في حين ان مسؤولية القيام بالعكس تتراوح من الصغيرة إلى الكبيرة
3. السلطة والمساءلة هما عاملان غير شخصيين يرتبطان مباشرة بالدور ، وليس بالأشخاص الذين يلعبون تلك الأدوار.
4. بالتالي ، يتمتع المدير بسلطة تحديد واجبات الرؤوسين الذين يلعبون دور المدير وليس كفرد ويقومون بذلك شخصيًا.

أهداف النماذج الرسمية

في هذا النموذج ، يفترض أن تسعى المنظمات لتحقيق أهداف محددة ، ويتم صياغة هذه الأهداف دائماً من قبل الرؤساء وكبار المسؤولين في المنظمة. يتم تحديد الأهداف الرسمية للمنظمة بناءً على الاحتياجات الخارجية والاحتياجات الداخلية للمنظمة.

النماذج الرسمية في المدارس

لا ينبغي وصف المدارس والكليات على أنها منظمات لها أهداف محددة لأن هذه المؤسسات لها أهداف متعددة حيث يرجع تنوع أهدافها إلى وجود أقسامها المختلفة. يجب أن يقوم القادة التربويون بتحديد الأهداف وتنفيذ الأهداف ، ولتحسين الجودة ، يجب عليهم صياغة الأهداف والغايات المناسبة للمنظمة وقيادة أعضاء المنظمة لتحقيق الأهداف وتنفيذ الخطط والبرامج المناسبة ، وتلبية المعايير.

الهيكل التنظيمي للنماذج الرسمية

الهيكل التنظيمي في النماذج الرسمية هو عامل موضوعي ويمكن ملاحظته ويتسلسل هرمياً وعمودياً بحيث يكون الموظفون مسؤولين أمام رؤسائهم.

البيئة الخارجية للنماذج الرسمية

في المناهج الرسمية ، تختلف العلاقة بين المنظمة وبيئتها الخارجية. تعمل النماذج الأكثر رسمية مثل الأنظمة المغلقة التي لا علاقة لها بالمنظمة بالبيئة. النماذج الرسمية الأخرى ، مثل الأنظمة المفتوحة ، لديها اتصالات واسعة النطاق بين المنظمة وبيئتها.

النماذج الرسمية الرائدة

في النماذج الرسمية ، القائد هو الشخص الذي يوجد في قمة الهرم الهرمي التنظيمي ويفترض أن هذا الشخص قد قام بجميع شؤون المنظمة ، ويسعى لتحقيق أهداف رسمية. إنه يلعب دوراً مهماً في القرارات التنظيمية وابتكاراته جميع المتابعين يطيعونه.

إدارة

تعني الإدارة التركيز على عمليات الإدارة وإهمال الأهداف والقيم التعليمية. تمنح الإدارة والقيادة الفعالة للمعلمين حرية أداء واجباتهم من خلال إنشاء الهياكل والعمليات ، ومن ناحية أخرى ، فإن الإدارة المتطرفة والقيادة والإدارة هي التي تؤكد على دور القيادة

العناصر الأربعة الرئيسية للإدارة

1. استبدال قيم القطاع العام بقيم القطاع الخاص والسوق
2. الترويج لمفهوم الهدف الذي عفا عليه الزمن في التعليم حيث تكون النتائج القابلة للقياس أكثر قيمة وفعالية.
3. فرض نماذج للقيادة والإدارة تؤكد على المساواة الفردية والتخطيط الدقيق وتحديد الأهداف كرقابة تنظيمية.
4. إعادة توزيع السلطة بينما تحل سلطة المهنيين محل سلطة المديرين.

القيادة الادارية

هذا النوع من القيادة مشابه جدًا للنموذج الرسمي ويستند إلى فرضية أن القادة يجب أن يؤكدوا على الوظائف والمهام والسلوكيات ، وما إذا كانت هذه الوظائف ستسهل الأمور أم لا. تستند معظم نظريات القيادة الإدارية إلى فرضية أن سلوكيات أعضاء المنظمة منطقيه وعقلانية ، وغالبًا ما تستند قوتها وتأثيرها على التسلسلات الهرمية الرسمية والخلفيات. القيادة الإدارية هي النموذج الذي يحمل أكبر مخاطر الإدارة في منظمة المدرسة

خمس نقاط ضعف أساسية في النماذج الرسمية

1. عادة ما تكون الأهداف الرسمية غير عملية لأنها غير مفهومة و عامة .
2. إن وصف عملية صنع القرار على أنها عملية عقلانية هو أمر مضلل للغاية ، فالاعتقاد بأن مهمة المدير هي النظر في الحلول واختيار الخيار الأفضل لم يتم إثباتها عملياً بعد.
3. إنهم يعتبرون النماذج الرسمية للمنظمة ككل ويتجاهلون تعاون الأفراد أو يولون اهتماماً أقل.
4. في النماذج الرسمية ، تظل السلطة في قمة الهرم ، ويستولي الرؤساء والمديرون على السلطة بسبب موقعهم في المنظمة ، وهذا التركيز على السلطة الرسمية يخلق إدارة تنظيمية من أعلى إلى أسفل.
5. تعتمد الأساليب الرسمية على الافتراض الرسمي بأن المؤسسات مستقرة. يأتي الأفراد ويذهبون ، لكنهم في هيكل ثابت في مواقف محددة مسبقاً. تعمل المنظمات في بيئات أبسط وأكثر أمناً. ومن غير المرجح أن تكون الهياكل أقل تعقيداً وأكثر تركيزاً ، وسيادة القانون والسياسة تعتبر أدوات تنسيق.

الخلاصة: هل ما زالت النماذج الرسمية صالحة؟

- ❖ يظهر انتقاد النماذج الرسمية أن هذه النماذج لها قيود إدارية في المدارس والكلية.
- ❖ تتطلب خبرة الموظفين المحترفين التشكيك في التسلسل الهرمي.
- ❖ تتطلب العقلانية الافتراضية لعملية صنع القرار تعديل سرعة التغيير وتعقيده.
- ❖ يتم التشكيك في مفهوم الأهداف التنظيمية ، حيث يتم التأكيد على الأهداف المتعددة في التعليم وإمكانية التعارض بين أهداف الأفراد وأهداف المستويات والأقسام في المنظمة.

ومع ذلك ، لا تزال النماذج الرسمية مستخدمة في المدارس والمنظمات الأخرى.

