

جلسه دهم

قدرت و اختیار در مدارس

اقتدار و اختیار

- اختیار نوعی قدرت است ولی لزوماً قدرت اختیار نیست.
- قدرت توانایی وادار کردن دیگران به انجام کاری است که شما می خواهید

اختیار قدرت مشروع است •

- اختیار استبداد نیست.
- اختیار زوری و از روی اجبار نیست •

اختیار سه ویژگی دارد

- درخواست اجابت برای رهبری و هدایت.
 - تعلیق نمودن معیارهای مربوط به تصمیم گیری خود.
 - قدرت بوسیله هنجارهای گروه مشروعیت می یابد.
- سوال کلیدی : بنظر شما تعریف اختیار چیست؟

انواع اختیار

اختیار کاریزماتیک:

قدرت به وسیله شخصیت و منش فوق العاده فرد مشروعیت می یابد
اختیار سنتی :

قدرت به وسیله سنت و هنجارها و نرمها مشروعیت می یابد.

قدرت قانونی یا بروکراتیک :

قدرت به وسیله نظامی از قدرت و قوانین مشروعیت پیدا می کند.

سوال کلیدی : بهترین نوع اختیار برای مدیران مدارس کدام نوع است ؟

انواع اختیار

بلاو و اسکات

اختیار رسمی

قدرت بوسیله سازمان رسمی مشروعیت می یابد.

اختیار غیررسمی

قدرت بوسیله سازمان غیر رسمی مشروعیت می یابد

پیبادی:

اختیار کارکردی

قدرت به وسیله شایستگی مشروعیت می یابد

سوال کلیدی : مدیران مدارس کدام نوع از اختیارات را باید داشته باشند ؟

انواع اختیار

		اختیار رسمی	
		Yes	No
اختیار غیررسمی	بله	رهبر رسمی	رهبر غیر رسمی
	خیر	مدیر	کارکنان

رهبران مدارس و اختیار

رهبران مدارس چگونه می توانند اختیارات خود را توسعه و تقویت نمایند؟

- نرمخویی و ملایمت استراتژیک.
- رهبری حمایتی.
- اجتناب از برخوردهای احساسی و عاطفی.
- استقلال سلسله مراتبی.
- نفوذ سلسله مراتبی.
- اصالت و صداقت در رفتار.

سوال کلیدی: بهترین استراتژی تقویت اختیار برای رهبران مدارس کدام است ؟

منابع قدرت

قدرت پاداش :

مدیران رفتارهای مطلوب را پاداش می دهند.

2. قدرت تنبیه :

مدیران رفتارهای نامطلوب را تنبیه می کنند.

3. قدرت مشروع :

مدیران از قدرت اعطایی سازمان برخوردارند.

4. قدرت مرجعیت

مدیران بخاطر شخصیت و هویت فردی شان از قدرت مرجعیت برخوردارند.

5. قدرت تخصص :

مدیران بخاطر دانش و تخصص از قدرت تخصص برخوردارند.

نکته کلیدی:

قدرت استفاده از ویژگی های شخصی و فردی بالاترین امتیاز و مزیت است .

قدرت تخصص باثبات ترین است.

قدرت مرجعیت قویترین است.

قدرت

اختیار

پاسخ های احتمالی به انواع قدرت

انواع قدرت	نعهد	اجابت ساده	مقاومت
مرجعیت	XXX	XX	X
تخصص	XXX	XX	X
مشروعیت	XX	XXX	X
پاداش	XX	XX	X
تنبیه	X	XX	XXX

XXX= خیلی زیاد

XX= متوسط

X= خیلی کم

پیشنهادهای کاربردی

1. از قدرت تنبیه استفاده نکنید. چون موجب از خود بیگانگی می شود.
2. با استفاده از قدرت سازمانی قدرت فردی خود را تقویت نمایید. چون قدرت فردی ظرفیت و پتانسیل بالایی دارد.
3. از قدرت شخصی برای ایجاد انگیزه و وفاداری و تعهد در کارکنان استفاده نمایید.
4. به هنگام استفاده از قدرت پاداش دقت کنید چون به سادگی با قدرت تنبیه در می آمیزد.
5. برای افزایش قدرت غیررسمی خود راههایی پیدا کنید.

پیشنهادهای کاربردی

مدیران مدارس برای هدایت کارکنان باید :

- فراتر از نظام اقتدار و اختیار عمل کنند چون قدرت رسمی برای هدایت کافی نیست.
- مدیر باید اختیارات غیر رسمی خود را افزایش دهد.
- مدیر باید اختیارات و نفوذ خود را توسعه دهد.
- مدیر باید به تخصص معلمان کمک کند.
- مدیر باید خود و معلمان را توانمند نماید

قدرت در مقابل توانمند سازی

قدرت در اغلب موارد زیر دستان را به انجام فعالیتهایی مجبور می کند.

در مقابل

توانمند سازی قدرت زیر دستان را به اندازه مدیران تقویت می کند

توانمند سازی فرآیندی است که مدیران کارکنان را در قدرت
سهیم می کنند و به آنها کمک می کنند تا تصمیمات مفیدی اتخاذ
کنند که فعالیت هایشان بهبود پیدا کند و برای خودشان نیز سودمند
باشد.

بازی قدرت

کارکنان امکان سه نوع انتخاب در برابر قدرت مدیران دارند.

سازمان را ترک کنند. اخراج .

در سازمان بمانند و ایفای نقش کنند . ولی سروصدا کنند و
غر بزنند

بمانند و به مانند یک سرباز خدمت کنند وفادار بمانند .

اکثریت افراد در سازمان می مانند و به مانند سرباز و یا ایفاگران نقش ولی توام با
سروصدا فعالیت می کنند .