این فایل فقط برای مشاهده می باشد .برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این اقدام پژوهی
با قیمت فقط سه هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید
www.asemankafinet.ir.

عنوان اقدام پژوهی :

چگونه توانستم هماهنگی متقابل و دوستانه ای را در میان اعضای ستاد پروژه مهر و کادر آموزشگاه با مدیریت ایجاد نمایم؟

نام و نام خانوادگی مولف اول/مجری اصلی :

مدیریت واحد آموزشی ....

رشته تحصیلی :

آخرین مدرک تحصیلی : ....

دوره تحصیلی :.....

سمت فعلی : ....

شماره پرسنلی : ....

www.asemankafinet.ir

این فایل فقط برای مشاهده می باشد .برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این اقدام پژوهی
با قیمت فقط سه هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید
www.asemankafinet.ir.

عنوان اقدام پژوهی :

چگونه توانستم هماهنگی متقابل و دوستانه ای را در میان اعضای ستاد پروژه مهر و کادر آموزشگاه با مدیریت ایجاد نمایم؟

نام و نام خانوادگی مولف اول/مجری اصلی :

...

مدیریت واحد آموزشی...

رشته تحصیلی : ....

آخرین مدرک تحصیل...

دوره تحصیلی ....:

.سمت فعلی : ...

شماره پرسنلی : ...

شماره همراه : ....

www.asemankafinet.ir

این فایل فقط برای مشاهده می باشد .برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این اقدام پژوهی با قیمت فقط سه هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید

www.asemankafinet.ir.

فهرست مطالب

چکیده ۱

کلمات کلیدی : ۱

مقدمه ۲

بیان مسئله ۳

توصیف وضعیت موجود ۴

گردآوری اطلاعات (شواهد (۱) ۵

مشاهده: ۵

مصاحبه: ۶

یافته های علمی ۶

اقسام ارتباط ۷

مدل‌های ارتباط ۷

عناصر ارتباط ۸

www.asemankafinet.ir

این فایل فقط برای مشاهده می باشد .برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این اقدام پژوهی با قیمت فقط سه هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید

www.asemankafinet.ir.

پیشینه تحقیق: ۹

تجزیه و تحلیل و تفسیر داده ها ۱۲

راه حل های پیشنهادی: ۱۳

انتخاب راه حل یا راه حلهای موقتی ۱۴

اعتبار بخشی به راه حل ها: ۱۵

توصیف وضعیت مطلوب (شواهد ۲) ۱۵

ضرورت برقراری روابط انسانی در آموزشگاه ۱۶

مدیریت روابط انسانی در سازمانهای آموزشی : ۱۷

اهداف روابط انسانی در مدیریت آموزشی : ۱۹

شاخص های روابط انسانی مطلوب در سازمانهای آموزشی : ۱۹

نتیجه گیری ۲۲

منابع: ۲۲

www.asemankafinet.ir

این فایل فقط برای مشاهده می باشد .برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این اقدام پژوهی
با قیمت فقط سه هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید
www.asemankafinet.ir.

www.asemankafinet.ir

چکیده

برقراری ارتباط صحیحی میان رئیس و مرئوس باعث تقویت روحیه، رایت شغلی و عملکرد بالاتر و از طرف دیگر باعث کاهش فشار ناشی از کار، تنش، مخالفت، مقاومت می گردد. که در نهایت به افزایش کارایی و اثربخشی سازمان منجر خواهد شد و سلامت فرد و سازمان در جامعه تضمین می شود.همچنان که می دانیم تقریبا همه صاحب نظران از میان عوامل موثر در ارتقای بهره وری و عوامل انسانی را مهم دانسته اند. اما عامل انسانی، خود هنگامی بهره وری خواهد داشت که علاوه بر توانایی در محیط کار انگیزه، هم برانگیخته شده باشد. مسئله روابط انسانی میان مدیر و معلمان در ابعاد گسترده آن از اهم مسائلی استکه در هر گونه فعالیت آموزشی و پرورشی چهره می نماید و اثرات مهم آن در پدیده تعلیم و تربیت هر جامعه اجتناب ناپذیر است. با توجه به ابعاد پیچیده روحیه انسانها و اثرات روانی عاطفی روابط میان مدیرو معلمان و دانش آموزان تعامل این سه رکن تعلیم و تربیت، لزوم تحقیقات هر چه بیشتر و دقیقتر در باره موضوع و ابعاد مختلف روابط انسانی آشکار است. در حقیقت توفیق امر مدیریت در گرو شناخت صحیح از منابع انسانی و برقراری روابط مناسب با آنها و ترغیب آنان به کوشش در جهت دستیابی به اهداف ساز مانها است. در مدارس هم فعالیت و همکاری مؤثر در محیط آموزشی مستلزم وجود روابط انسانی توأم با اعتماد متقابل میان مدیران و معلمان است. بنده در اقدام پژوهی حاضر با بوجود آوردن هماهنگی متقابل و دوستانه در اعضای ستاد پروژه مهر و کادر آموزشی به نتایج مهمی دست یافتم .زمانی که مشکلی به وجود می آمد و بنده با کمال میل اداره کلاس یا هر موردی که مشکل را برطرف میکرد را قبول میکردم ،در برخورد های بعدی مشاهده می کردم که همکاران با چه تواضع و احترام خالصانه ای برخورد می نمودند. واین موارد منجر به این شد بتوانم ارتباط مثبت و اثرگذاری را د اشته باشم.

کلمات کلیدی :

مدیر- اقدام پژوهی- ارتباط مثبت-مدرسه نامرئی

www.asemankafinet.ir

مقدمه

با نگاهی به مدارس و توجه بیشتر به روش عمل آنها خواهید دید که با وجود تفاوت های بسیار اندک در ساختار و شکل مدارس و نیز یکسان بودن مواد و کتب درسی، تفاوت های زیادی بین مدارس و سطح درسی و نتایج دانش آموزان آنها مشاهده می شود. پس با اندکی تأمل می توان فهمید که عاملی دیگر وجود دارد که موجب می شود سطح درسی، حال و هوای مدرسه و روابط بین فردی در این مراکز آموزشی متفاوت شود.در سالهای اخیر تحقیقاتی انجام شده است که تأثیر برخی ابعاد غیر درسی را بر رشد جنبه های آموزشی و شخصیتی دانش آموزان اثبات کرده است. اموری همچون رابطه بین فردی دانش آموزان، رابطه میان آنها و معلمان و مدیران، وضعیت اقتصادی-اجتماعی و بسیاری مسائل دیگر در تحصیل و موفقیت دانش آموزان بسیار مؤثرند. بدون تردید مدیران و معلمان بیش از هر عامل دیگر در به وجود آوردن جوّ مناسب در مدرسه و کلاس مؤثرند و رشد همه جانبه شخصیت دانش آموزان وابسته به جوّ سازمانی مدرسه است. علاوه بر آن که روابط انسانی عامل مهم موفقیت مدیران در همه مدیریت ها مانند مدیریت بازرگانی، صنعتی، دولتی و نظامی و غیره است، اما در مدیریت آموزشگاهی جایگاه دیگری دارد و با سایر مدیریت ها قابل مقایسه نیست. دانش آموزان نه تنها تجربه های کافی برای شناخت و تشخیص مصالح بلند مدت خود را ندارند، از نظر ساده اندیشی و صاف و زلال بودن قلب و اندیشه خود، تحت تأثیر رفتار و روابط افراد اهم از رفتار باطنی و خالصانه و رفتار ظاهری قرار می گیرند. این تأثیر آنقدر زیاد است که با قاطعیت می توان گفت، مدیران و معلمان نمی توانند بدون تأثیر مثبتی که از طریق رفتار و روابط خود بر دانش آموزان می گذارند، در تغییر رفتار یا تعلیم و تربیت آن ها موفق شوند.

خوشبختانه، اهمیت روابط انسانی در طرح تغییر بنیادی نظام آموزش و پرورش نیز مورد توجه قرار گرفته است و تا حدودی می توان گفت که اساس تعلیمات نظام جدید آموزش و پرورش به حساب آمده است.

حال اگر انسان موجودی است اجتماعی و مدنی بالطبع – که با جامعه داد و ستد و تعاون و تعامل و کنش و واکنش دارد - باید در برنامه ریزی تربیتی و آموزش، در تدوین محتوای کتب درسی و در اجرای برنامه ها و ... این جهت را ملحوظ داشت. یعنی برنامه برای رفع نیاز جامعه باشد و برنامه ریز، مؤلف، محقق، مربی، معلم و دانش آموز در جامعه، با جامعه و حلال مشکل جامعه باشند و تعاون و همکاری اجتماعی در اندیشه و گفتار و کردار همه نمایان باشد و به طور کلی باید جهت تعلیم و تربیت این باشد که متعلم در عین حال که استقلال فکری خود را در چهار چوب اصول حفظ می کند، فردی اجتماعی، پذیرای قوانین صحیح اجتماعی و آماده برای کار گروهی شود و در کارهای سیاسی هم به عنوان یک تکلیف مهم و حساس شرکت کند.

www.asemankafinet.ir

بیان مسئله

هر مدیری در درجه اول باید از خود بپرسد که آیا توان پذیرفتن دیگر را - آن چنان که هستند – دارد یا خیر؟ آیا برای دیگران حق زیستن و اظهار وجود قایل است؟ آیا می داند که هر انسانی یک موجود منحصر به فرد است و از توانایی ها و استعدادهای متفاوتی برخوردار است و هیچ دو نفری صد در صد مانند یکدیگر نیستند؟ اگر مدیری نتواند معلمان، دانش آموزان و کارمندان خود را آن گونه که هستند، بپذیرد و خود و خواسته ها و خصوصیات شخصی خود را محور مقایسه و پذیرش آنان قرار دهد، هرگز نمی تواند با دیگران رابطه ی مستمر و سودمندی برقرار کند.

دانش روابط انسانی به مطالعه راه های ایجاد زمینه ها و شرایط مناسب برای زندگی و رشد افراد می پردازد. محیط و شرایط مناسب به وضعیتی اطلاق می شود که در آن افراد بتوانند از طریق دست یافتن به نیازهای منطقی خود رشد کنند. این رشد در راستای فطرت آن هاست و در نهایت، استعداد و توانایی های بالقوه ی آنان شکوفا می شود. محیط مناسب برای رشد، محیطی است که با ویژگی های موجود زنده سازگاری داشته باشد. اگر بعضی گیاهان در برخی مناطق خوب رشد می کنند و بارور می شوند، به این دلیل است که زمین و مواد ترکیبی آن و آب و هوایی محیط جغرافیایی با نیازهای آن گیاهان تناسب دارد. در کویر خشک و سوزان غیر از خار و برخی گیاهان نادر چیزی نمی روید.

مدرسه، سازمان یا نهاد انسان پروری است که باید آن قدر مجهز و مهیا باشد که بتواند هر نوع استعدادی را در خود پرورش دهد. شرایط آماده سازی محیط آموزشی برای پرورش استعدادها و یا توانایی های بالقوه دانش آموزان، شناخت دقیق ویژگی های سرشتی، رشدی و رفتاری آن ها و ارائه رفتارها یا روابط مناسب با آن ها است.

تعامل، رابطه دو سویه ای است که انسان ها برای رفع نیاز و انگیزه برای زندگی ایجاد می کنند. ارتباط و تعامل سبب می شود انسان سلامتی و آرامش بیشتری را احساس کند. نخستین ارتباط و تعامل اجتماعی در بستر خانواده شکل می گیرد و خانواده ها می توانند برای اعضای خود و حتی جامعه مفید و مضر باشند. ارتباط و تعامل می تواند نقش پیشگیرانه از انواع آسیب ها و اختلالات داشته باشد.(کریمی، روان شناسی اجتماعی، ۱۳۸۰)

www.asemankafinet.ir

ارتباط و تعامل زیر بسترهایی دارند که در رابطه بروز و ظهور می کنند و در سنت و سیره معصومین علیهم السلام موکدا قهر بودن و عدم ارتباط و تعامل نهی شده است.ما در زندگی روزمره ارتباطات گوناگونی داریم، ارتباط با خودمان، محیطمان و طبیعت. کسی که نتواند با خود، محیط و طبیعت سازگاری خوبی داشته باشد فرد سالمی نیست. حضرت علی «ع» خطاب به کارگزاران می فرماید: «انعطاف پذیر و انتقادپذیر باشید، انتقامجو، عیب جو و بهانه گیر نباشید. با آرامش و احترام به حرف دیگران گوش کنید، حرف دیگران را قطع نکنید و امین و رازدار باشید.» همه معصومین «ع» با بیان های مختلف به تاکید ارتباط و تعامل اشاره فرمودند که به طور مثال احترام و تکریم، احساس همدلی، اخلاق تشکر و قدردانی، خوش بینی، فضایل اخلاقی، دین داری، صداقت، محبت و مهربانی، کارگشا بودن، تحمل و صبر و مدارا، رعایت حقوق دیگران، امیدواری، شنونده خوب بودن و بسیاری دیگر حکایت از مهارت ها و ایجاد ارتباط در زندگی بشر دارند) جمعی از مولفان، روان شناسی اجتماعی،۱۳۸۲)

توصیف وضعیت موجود

اینجانب .... .. مدت ...سال است که در آموزش و پرورش در حال خدمت می باشم. و هم اکنون در آموزشگاه.... . شهرستان .. می باشم .بنده در سال تحصیلی اخیر تصمیم گرفتم از طرفی هماهنگی متقابل و دوستانه ای را در بین کادر آموزشگاه و اعضای ستاد پروژه مهر به وجود آورده و از طرف دیگر رابطه متقابل و گرمی را بین آنها با دانش آموزان بوجود آورم.

مگر نه این است که دربین نیروهای آموزش و پرورش، مدیران باید جلودار این قافله باشند، کسانی که با بردن نامشان باید یاد خوبی، صفا، صداقت و تمامی فضایل اخلاقی افتاد؟اما باید پرسید آیا اینگونه است؟آیا اگر پرس و جویی از دانش آموزان و همکاران شود که وقتی نام مدیر را می برید به یاد چه می افتید؟آیا یاد شخصی که گاهی اوقات تنها امر و نهی می کند به اصطلاح «نق» می زند، کاری که نوجوان و جوانان از آن متنفرند یا خدای ناکرده به یاد کلماتی همچون بیکاری، پا بر روی پاگذاشتن، چرت زدن، بی انگیزگی و تداعی گر شخصی است که از قافله علم چند صد کیلومتری عقب است و تنها هنرش چسباندن چند تراکت

www.asemankafinet.ir

بر روی تابلوی آموزشگاه است و یا در حال تهیه گزارشی از فعالیت و مراسمی که یا انجامش نداده است یا در صورت انجام هدف صرف ارائه یک گزارش بوده است. با توجه به صحبتی که با همکارانم در مدرسه داشتم اکثرا موارد فوق را مورد تائید قرار دادند .و من نیز در اولین تجربه ام در پست مدیریت پرورشی بعد از مدتی متوجه شدم که همکارانم احساس راحتی نمی کنند و صمیمت و اعتماد لازم در روابط وجود ندارد.لذا به دنبال راه کار هایی هستم که این مشکل را برطرف نمایم.

گردآوری اطلاعات (شواهد (۱)

در این مرحله از پژوهش جهت یافتن اطلاعات از دو روش مشاهده و مصاحبه و از منابع و مراجعی چون؛ همکاران و دیگر کارکنان مدرسه استفاده شده است .

مشاهده:

اگر به صورت منظم به اتفاقات و رخدادهای پیرامون خود توجه کنیم گوییم مشاهده اتفاق افتاده است بنده نیز در این پژوهش در محیط مدرسه با توجه به نوع برخورد همکاران متوجه مواردی شدم که باعث می شد دیدگاه همکاران آموزشی را نسبت به مدیر مدرسه را نادرست جلوه دهد و این ذهنیت ایجاد می شود که مدیر مدرسه هیچ کار مفیدی انجام نمی دهند:

۱- همکاران در هنگام حضور در دفتر مدرسه به راحتی مسائل خود را با مدیر در میان نمی گذارند.

۲- اگر در به صدا در آمدن زنگ تفریح تاخیری باشد همکار در هنگام ورود به دفتر مدرسه نگاه سنگینی دارد.

۳- در زمان ساعات تفریح حضور مدیر در دفتر آموزشگاه از نظر همکار توجیحی ندارد.

۴- اگر از مدیران تقدیر شود با بی تفاوتی همکار مواجه میشویم.

۵- اگر برگزاری مراسمات مدرسه از کیفیت خوبی برخوردار نباشد واکنش همکار را در پی دارد.

www.asemankafinet.ir

مصاحبه :

از مصاحبه در اکثر تحقیقات استفاده می شود مصاحبه یک گفتگوی دوطرفه است که دران می توان با تفسیر و تحلیل شنیده ها و اصلاح آن در حین صحبت اطلاعات مورد نظر را بدست . من نیز در گفتگویی که با همکارانم داشتم که موارد مشاهده شده اینجانب را مورد تایید قرار می دادند .

یافته های علمی

ارتباط در فارسی به دو معنا استعمال شده است. گاهی به معنای مصدری به معانی پیوند دادن و ربط دادن و گاهی هم به معنای اسم مصدری که معانی بستگی، پیوند، پیوستگی و رابطه از آن برداشت می‌شود. این واژه در بیان صاحب‌نظران ارتباطات دارای تعاریف متعددی است. تعاریف اولیه‌ای که برای این مفهوم ذکر شده، بر حرکت خطی از منبع به گیرنده تأکید کرده‌اند؛ در حالی که مفهوم‌سازی‌های جدید از ارتباط دوسویگی و اشتراک ادراک تکیه می‌کنند و آنرا فراگردی دو سویه می‌دانند که در آن مبادله و اشتراک اطلاعات، نگرش‌ها، افکار و یا عواطف رخ می‌دهد.(سون ویندال و دیگرانچاپ اول، ص۳۷۵)

برخی صاحب‌نظران این عرصه، تعریف "چارلز کولی"(۱۹۰۹) که در کتاب معروف خود "سازمان اجتماعی"، ارائه کرده است، را جامع‌ترین و کامل‌ترین تعریف برای این مفهوم قلمداد کرده‌اند. کولی اینگونه به تعریف ارتباط می‌پردازد: «ارتباط مکانیسمی است که روابط انسانی بر اساس و به وسیله آن بوجود می‌آید و تمام مظاهر فکری و وسایل انتقال و حفظ آنها در مکان و زمان بر پایه آن توسعه پیدا کند. ارتباط، حالات چهره، رفتارها، حرکات، طنین صدا، کلمات، نوشته‌ها، چاپ، راه آهن، تلگراف، تلفن و تمام وسایلی که اخیراً در راه غلبه بر مکان و زمان ساخته شده‌اند؛ همه را در بر می‌گیرد.»(معتمدنژاد؛ ص۲۸)

ارتباط سنگ‌بنای جامعهٔ انسانی است و انسان از دیرباز برای شناخت واقعیت به نظام‌های ارتباطی مناسب با مقتضیات زمان خود متوسل شده است. دوران اولیه ارتباط به نحوهٔ دیداری و شنیداری رقم خورد تا اینکه در قرن ۱۶ میلادی با اختراع چاپ انقلابی عظیم در این عرصه رخ داد و ارتباط شکل تازه‌ای بخود گرفت. (دادگران، محمد،۱۳۸۵، چاپ نهم، ص۱۲-۱۱)

www.asemankafinet.ir

نخستین کسی که به تبیین مفهومی این عنصر مهم زندگی بشری پرداخت، ارسطو فیلسوف یونانی بود که ۲۳۰۰ سال پیش در کتاب مطالعه معانی بیان(ریطوریقا)، دست به تبیین این مفهوم زد. به عقیده برخی صاحب‌نظران وی اولین دانشمندی است که برای ارتباط شبحی از یک مدل ارائه کرد.(محسنیان راد، ص۳۷۵)

اقسام ارتباط

ارتباط را می‌توان به اعتبارات مختلف تقسیم کرد:

الف- به اعتبار محتوا: ۱. ارتباط خصوصی و بدون واسطه؛ ۲. ارتباط جمعی یا عمومی؛ ۳. ارتباط نوشتاری؛ ۴. ارتباط غیرنوشتاری؛ ۵. ارتباط ملّی؛ ۶. ارتباط فرا ملّی؛ ۷. ارتباط کلامی؛ ۸. ارتباط غیرکلامی؛ ۹. ارتباط انسانی؛ ۱۰. ارتباط ماشینی؛ ۱۱. ارتباط زمانی؛ ۱۲. ارتباط غیرزمانی؛ ۱۳. ارتباط سازمانی؛ ۱۴. ارتباط غیر سازمانی؛ ۱۵.ارتباط نمادین.

ب- به اعتبار کارکرد: «دیوید برلو» ارتباط را بلحاظ کارکردی به سه دسته تقسیم می‌کند: ۱. ارتباط در جهت تولید و انجام کار؛ ۲. ارتباط در جهت ابداع؛ ۳. ارتباط در جهت حفظ و بقاء، خواه هویت فرد و خواه حفظ روابط بین افراد.

ج- به اعتبار چگونگی ایجاد: ۱. مستقیم؛ ۲. غیرمستقیم.

د- به اعتبار افراد مشارکت‌کننده: ۱. ارتباط شخصی؛ ۲. ارتباط غیرشخصی؛ ۳. ارتباط جمعی. (دادگران، ص ۲۹-۳۲)

مدل‌های ارتباط

مدل‌های مختلفی برای فراگرد ارتباط ارائه شده است که بطور کلی می‌توان آنها را از نظر وسعت عناصر تشکیل دهنده به صورت دو قالب ساده و پیچیده نشان داد. برخی از این مدلها عبارتند از :

۱- مدل لاسول: وی مدل ارتباطی خود را در قالب پنج سؤال اساسی عنوان می‌کند:

الف) چه کسی؛ ب) چه می‌گوید؛ ج) در چه کانالی؛ د) به چه کسی؛ هـ) با چه اثری.

www.asemankafinet.ir

۲- مدل "کلود شانون" و "وارن ویور": در این مدل رمزها به صورت نشانه‌ها، از سوی منبع و از مسیر کانال، به مخاطب می‌رسند و پیامگیر آنها را رمزگشایی می‌کند. در چنین مسیری است که علائم تبدیل به پیام شده و قابل ادراک می‌شوند. در این میان اختلال یا پارازیت در فاصلهٔ ارتباطی بین رمزگذار و رمزگشای می‌تواند وجود داشته باشد و روی پیام اثر بگذارد. (دادگران، ص ۳۹-۳۸)

۳- مدل گرنبر: گرنبر با دقت و تفصیل بر روی مدل لاسول کارکرد و مدلی کلامی تحصیل کرد؛ که ده حوزه اصلی پژوهش ارتباطی را نشان می‌دهد. این مدل در واقع گسترش مدل لاسول است.

۴- مدل شرام: شرام در رشته‌ای از مدل‌های اولیه از یک مدل ارتباطی ساده به سوی مدل پیچیده‌تری پیش می‌رود که تجربه‌های متراکم دو فردی را که می‌کوشند ارتباط برقرار کنند به حساب آورد و سپس به مدلی می‌رسد که ارتباط انسانی را با کنش متقابل میان دو فرد در نظر می‌گیرد. (سورین ورنر و تانکارد جیمز،۱۳۸۶، چاپ سوم، ص ۸۷ – ۸۰)

عناصر ارتباط

در هر ارتباط عناصر گوناگونی وجود دارند که با توجه به ترکیب آنها طرز برقراری جریان ارتباط روشن می‌شود. این عناصر با توجه به نوع ارتباط متفاوتند:

۱- ارتباط مستقیم: این ارتباط ساده ترین جریان ارتباطی را داراست و شامل سه عنصر: گیرنده پیام، فرستنده پیام، و پیام می‌باشد.

۲- ارتباط غیرمستقیم: در این نوع ارتباط عنصر جدیدی به نام وسیله ارتباطی به ۳ عنصر ارتباط مستقیم افزوده می‌شود.

www.asemankafinet.ir

۳- ارتباط جمعی: در ارتباط جمعی علاوه بر عناصر موجود در ارتباط مستقیم و غیرمستقیم، عناصری دیگری نیز وجود دارند که عبارتند از: ارتباط‌گر(رمزگزار)، دستگاه گیرنده، ارتباط‌گیر(رمزیاب) و بازخورد. (معتمدنژاد، ص ۴۶ – ۴۳)

پیشینه تحقیق:

با بررسی هایی که اینجانب انجام دادم موارد زیر مشاهده گردید:

دربخشی از کتاب مدیر یک مدیر است (، نشر امرود تهران ، ۱۸۵ صفحه ،۱۳۸۶) با موضوع مدیریت ایجاد و اعمال ارتباطات انسانی مناسب با همکاران ، مطالبی در مورد اینکه چگونه می توانیم چهار کارکرد جذب ، بهسازی ، نگهداری و کاربرد را به عنوان اجزای اصلی نظام مدیریت منابع انسانی ، را در مورد همکاران اعمال کنیم وجود داشت که در این خصوص برای هریک از مراحل راه حل هایی ارائه شده بود .

مارگریسون و کاکابادسه (۱۹۷۳) تحقیقی تحت عنوان مدیریت مؤثر از طریق داشتن مهارت در برخورد صحیح با افراد انجام داده اند. هدف اصلی این تحقیق بررسی میزان مهارت در برخورد صحیح برای انجام دادن کار مؤثر از سوی مدیران ارشد بود . نمونه آماری این تحقیق ۷۱ نفر از مقامات ارشد)شامل مسؤول وزارتخانه ها تا مدیران اول سازمانهای خدماتی در ۱۶ وزارتخانه(زیمبابوه بود. نتایج زیر از این پژوهش به دست آمده است:

۱- اکثریت مدیران سطح بالا متفق القول بودند که اداره افراد بیشترین وقت آنها را می گیرد و از نقش خود در زمینهٔ مدیریت روابط میان افراد آگاهی داشتند.

۲- مقامات ارشد، بر لیاقت و مهارت در برخورد صحیح با افراد و ایجاد انگیزه در آنها به عنوان معیار اصلی برای افزایش اثربخشی و در نتیجه پیشرفت شغلی سریع تأکید داشتند.

۳- پاسخ گویان (۷۳/۲درصد)معتقد بودند که مهارت در برخورد صحیح با افراد است که مدیر لایق را از مدیر نالایق جدا می سازد.

www.asemankafinet.ir

۴- از مجموع پاسخگویان، ۳۷ درصد آموزش شیوه خود بهبودی را در دوره های آموزشی مدیریت مورد نیاز و ۳۴ درصد آنها آموزش مها رتهای برخورد صحیح با افراد را در بر نامه های آموزشی ضروری دانستند و ۲۹ درصد بر آموزش مسائل فنی تأکید داشتند.

۵- مهمترین مهارتهایی که در افزایش مدیران ارشد مؤثرند از نظر پاسخگویان به ترتیب اولویت چگونگی ادارهٔ افراد از طریق درک نیازها و ایجاد انگیزه صحیح در آنها، ارتباطات مؤثر با افراد مافوق، همکاران و زیردستان و بهبود بخشیدن به اثربخشی کار در اداره امور مالی سازمان است.

وتن و کامرون (۱۹۸۴)پژوهشی تحت عنوان شناسایی مدیران مؤثر و موفق در سازمانها انجام دادند . در این پژوهش ۴۰۲ مدیرشرکت داشتند که از طریق مصاحبه های به عمل آمده از آنان مشخص شد که پاسخگویان ۶۰ ویژگی برای مدیران موفق برشمرده اند. از این موارد۱۰ویژگی که بیش از سایر موارد به آنها اشاره شده است به عنوان عوامل مؤثر در موفقیت مدیران نام برده اند که عبارتند از : ارتباط شفاهی، مدیریت زمان، تصمیمات فردی، شناخت، تعریف و حل مسئله، برانگیختن و نفوذ در دیگران، تفویض اختیار، هدف گذاری، خودآگاهی، تیم سازی و مدیریت تضاد.

کوچمبا و مورای (۱۹۹۶)پژوهشی نیز تحت عنوان بررسی ادراکات مدیران و معلمان نسبت به مهارتهای رهبری انتقادی در مدارس کارولینای جنوبی ۴ انجام دادند . هدف این پژوهش بررسی تفاوت میان ادراکات مدیران و معلمان نسبت به مهارتهای رهبری انتقادی (فنی،روابط انسانی، ادراکی و انتقالی) بود. نتایج تحقیق نشان می دهد:

۱- میان ادراکات مدیران و معلمان از نظر آماری تفاوت معنادار وجود دارد.

۲- مدیران در رتبه بندی مهارتهای رهبری، مهارتها ی انتقالی را در بالاترین رتبه اهمیت قرار داده اند در حالی که معلمان بالاترین رتبه اهمیت را به مهارتهای روابط انسانی داد هاند.

۳- ارتقای روحیه و انگیزش بالای کارکنان از سوی معلمان مهارت در روابط انسانی شناخته شده است.

در سال ۱۹۵۴ ، در زمینه روابط انسانی، مقالات بسیار انتشار یافت که نقش با اهمیت روابط انسانی را در مدیریت آموزشی و پرورش به ثبوت رساند . این مقالات که حاصل مطالعات یکی از پژوهشگران بود، لزوم

www.asemankafinet.ir

ارتباط میان مهارتهای فنی و انسانی را نیز نشان می دهد. مطالعات یکی از پژوهشگران، در این زمینه بود که چه میزان از اوقات مدیران صرف حل مسائل انسانی می شود. او از این مطالعات نتیجه می گیرد که:

۹۰ درصد اوقات مدیران آموزشی صرف کار کردن با افراد می شود و فقط ۱۰ درصد بقیه »اوقات صرف انجام دادن سایر امور می شود، بنابراین شکست مدیران آموزشی را باید در فقدان توانایی آنان در کارکردن با مراجعان دانست نه در نتیجه عدم برخورداری از مهارت فنی (رحیمی و توتونچیان، ۱۳۶۵ ص ۲۳۳)

کوهستانی (۱۳۷۶) در تحقیقی که با عنوان بررسی میزان کامیابی مدیران نظام جدید آموزش متوسطه در برقراری روابط انسانی در آموزشگاه از دیدگاه دبیران، مشاوران و کارکنان در شهر مشهد انجام داد، به نتایج زیر دست یافت:

۱. بیش از نیمی از افراد نمونه(۶۳/۲ درصد) مدیر را در برقراری، نگهداری و تقویت روابط انسانی موفق دانسته اند.

۲. بیش از نیمی از افراد(۶۸/۶درصد) مدیر را در شناسایی روحیات، تمایلات و احساسات مدیران نظام جدید آموزش متوسطه در مدیریت روابط انسانی موفق دانسته اند.

۳. بیش از نیمی از افراد نمونه (۵۴ ٪) مدیر را در شناسایی روحیات و تمایلات و احساسات افراد موفق دانسته اند.

(شاه ولی۱۳۸۲) در پژوهشی تحت عنوان" بررسی کارکردهای مهارتهای ارتباطی غیرکلامی گوش دادن مؤثر در تحقق یافتن وظایف و بهبود روابط انسانی در سازمان " نقش و تأثیر قابلیتهای ارتباطی را در بهبود روابط انسانی مورد بررسی قرار داد . روش این تحقیق، نیمه تجربی و طرح آزمون نهایی و یک گروه بوده است و آزمود نیها پس از شرکت کردن در سه کارگاه آموزشی به پرسشهای مکتوب پیرامون کارکردهای مهارتهای دوگانه در تحقق یافتن وظایف سازمانی و بهبود روابط انسانی پاسخ داده اند. نتایج این تحقیق نشان داد که وضعیت روابط انسانی پیش از برگزاری کارگاه و پس از آن تفاوت معنادار دارد . همچنین نقش

www.asemankafinet.ir

و مهارت گوش دادن مؤثر نسبت به مهارتهای غیرکلامی در تحقق یافتن وظایف سازمانی و به بود روابط انسانی نقش مساعدتر داشته است.

تجزیه و تحلیل و تفسیر داده ها

پس از بررسی نظر همکاران محترم و مطالعه ی چند در این مورد اطلاعات حاصل از این فرایند مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت در این مرحله سعی شد از روش شش پرسش استفاده شود که خلاصه یافته های تجزیه وتحلیل به شرح زیر است .

چرا به برقراری ارتباط نیاز داریم ؟در هر جامعه ای برای پیشبرد اهداف و دستیابی به انها لازم است که با دیگران ارتباط برقرار کنیم در مدرسه هم که یک جامعه کوچک است داشتن تعامل با همکاران باعث بهبود و کیفیت بخشی مسائل آموزشی و پرورشی خواهد شد.

چگونه ارتباط موثر را شناسایی کنیم ؟ همان طور که در بخش های قبلی گفته شد ارتباط یک فرایند پیچیده ای است اهدافی که در یک ارتباط مشخص می شود و میزان دست یابی به این هدفها می تواند ملاک خوبی برای تشخیص اثرگذاری یک ارتباط باشد.

چه کسی ارتباط موثرتری دارد ؟ارتباط یک فرایند دوطرفه است شخصی که دنبال هدف خاصی از یک ارتباط می گردد می تواند نقش پررنگ تری داشته باشد ولی در این پژوهش چون ارتباط میان همکاران مدرسه می باشد لازم است که هر دوطرف رابطه موثری با هم داشته باشند.

چه عاملی باعث تعامل بهتری می شود؟داشتن روابط صمیمانه ،نگرش های مثبت،حفظ حرمت ها و حریم های شخصی،و...عوامل ارزشمندی هستند که در برقراری ارتباط موثر تاثیر دارند.

چه موقع متوجه می شویم که ارتباط مفید و سازنده برقرار کرده ایم ؟مواقعی که تعامل در یک فضای کاملا دوستانه و به دور از هر گونه برداشت های نادرست و همچنین مشخص بودن اهداف ارتباط ، باشد میتوان گفت که تعامل خوبی داریم.

www.asemankafinet.ir

کجا ارتباط و تعامل برقرار می کنیم ؟در هر زمان و مکانی ایجاد یک ارتباط امکان پذیر است . در پژوهش حاضر تعامل در فضای مدرسه و در زمان تحصیل مورد نظر است.

راه حل های پیشنهادی:

مدیر آموزشگاه برای ایجاد رابطه ای اثر بخش با همکاران و دانش آموزان ضمن تحصیل دانش و کسب مهارت های مربوط به ایجاد روابط گروهی و میان فردی باید به چند وجه توجه کافی نماید و بر پایه آنها نسبت به ایجاد ارتباط اقدام کند از جمله توجه به عواملی نیز گشودگی عاطفی و فکری ، برد باری و شکیبایی در برخورد با آرا ها و تفکرات دیگران گوش دادن فعال و موثر به منظور دریافت نقطه نظرهای طرف مقابل ،به کار گیری رفتار حمایت گرانه و ایجاد جوّ مبتنی وبر صداقت و صمیمیت ، نشان دادن همدلی و همدردی و داشتن نگرش مثبت به افراد و اعتقادات آنها و طرز بر خورد بی طرفانه . منصفانه ، روشهایی است که می تواند غنای جو تفاهم و اعتماد و افزایش اثر بخشی ارطباتاط مدیران بار افراد و اعضای سازمان به صورتی مؤثر کمک کند . بنابراین آنچه باعث تقویت ارتباط فردی و مدیریتی خواهد شد عبارت است از :

۱-کسب هر چه بیشتر دانسته ها ، اطلاعات و مهارت های مربوط به ایجاد روابط انسانی اثر بخش

۲-مدیر باید بیشتر گوش شنوا داشته باشد تا زبان گویا . به طوری که ظرافت های لازم در زمینه صمیمانه گوش کردن را کسب نماید .

۳-تلاش در جهت درک دلایل صریح و ضمنی رفتار دیگران در بر خورد با آنها

۴-علاوه بر دریافت محتوا ی اصلی پیام ها ، باید سعی نماید که نکات عاطفی و احساسی و ضمنی پیام ها را نیز دریافت نماید .

۵-مدیر باید از نقش اساسی خودش در مدرسه و تأثیر آن بر رفتار و عمل کرد دیگران آگاه باشد .

۶-مدیر باید سعی نماید با اختیارات خود در جهت تحقق هدفهای مدرسه استفاده نماید .

۷- از الگو های مناسب ارتباطی در موقعیت های مقتضی استفاده نماید

www.asemankafinet.ir

۸-مدیر باید از ارتباطات غیر کلامی برای بهبود ارتباطات کلامی در موقعیت های مناسب استفاده نماید .

۹- مدیر باید موانع ارتباطات مناسب را بشناسد و برای رفع یا تقلیل موانع اقدام کند .

۱۰- مدیر باید تلاش نماید که با کارکنان ارتباطی دو جانبه مبتنی بر روابط انسانی ایجاد نماید .

۱۱- مدیر در محیط آموزشی باید زمینه های شور و تبادل نظر را برای دانش آموزان و کارکنان ایجاد نماید

۱۲- مدیر باید از به وجود آمدن محیط خشک و سرد در سازمانهای آموزشی جلوگیری نماید تا با آرامش خاطر به انجام کار و وظیفه و رسالتی که به عهده دارند مشغول شوند .

انتخاب راه حل یا راه حلهای موقتی

پس از بررسی های مختلفی که به عمل آوردم راهکار های زیر را به صورت عملی در آموزشگاه به اجرا در آوردم:

۱. احترام گذاشتن به همکاران هنگام صحبت کردن و اظهار نظر آنان

۲. احوال پرسی هر روزه از آنان در لحظه ای که وارد مدرسه می شوند و نیز سپاسگزاری از زحماتشان در پایان روز و گفتن خالصانه

۳. برگزاری جلسات هدفمند شورای معلمان

۴. فراهم ساختن شرایط حضور همکاران در دوره ها ، کارگاه های آموزشی و نشست های خارج از مدرسه

۵. آوردن نشریات ، کتاب ها و منابع مناسب خواندنی به محیط آموزشگاه و در اختیار قرار دادن آن ها

۶. فرستادن کارت تبریک یا تشکر به نشانی منزل یا همکاران و یا ارسال پیامک در مناسبت های گوناگون.

۷. توجه به پیشنهادهای همکاران در ارتباط با مسائل مدرسه و به کار بستن آن ها.

۸. .تقدیر و تشکر در جمع ، اولیاء و دانش آموزان از همکاران.

۹.استفاده از تخصص همکاران در فعالیت های پرورشی و مراسم آغازین.

۱۰. اطلاع رسانی به موقع بخشنامه ها و مواردی که نفعی برای همکار دارد مانند دوره های ضمن خدمت.

۱۱.درک و کمک در مواقعی که مشکلی برای همکار به وجود می آید.

۱۲. اولویت قرار دادن خواسته های معلمان نسبت به خواسته های خود.

www.asemankafinet.ir

۱۳. کمک رسانی به روند فعالیت های آموزشی و پرورشی معلم ، مانند تایپ سوالات ،اماده کردن برگه های امتحانی و....

۱۴. داشتن صداقت در عمل وگفتار و رفتار.

اعتبار بخشی به راه حل ها :

راه حل های انتخاب شده باید دارای اعتبار و عملیاتی باشد برای پی بردن به این موضوع با مدیران و مدیران با تجربه و معلمان مدارس مختلف صحبت شد. و همه با اتفاق نظر موارد فوق را مورد تایید قرار دادند . همچنین با مطالعه مطالب مرتبط با موضوع به جمع بندی فوق دست پیدا کردم.

توصیف وضعیت مطلوب (شواهد ۲)

راه حل هایی را که انتخاب کرده بودیم در مدت زمانی که از سال تحصیلی باقی مانده بود اجرا نمودیم تمامی راه حل ها قابلیت اجرایی داشتند. زمانی که همکاران متوجه صداقت ودرستی تعامل بنده شدند آرام آرام در نحوه برخوردشان تغییرات ایجاد کردند نگاه هاس سنگین گذشته وجود نداشت.از اینکه بخشنامه ها و دوره های ضمن خدمت را به موقع اطلاع رسانی می کردم مورد تقدیر و تشکر قرار می گرفتم و باعث تعامل بهتری می شد . درک واقعی همکار در شرایط مختلف عامل مهمی در بهبود روابط و تغییر دیدگاه نسبت به مدیر مدرسه گردید زمانی که مشکلی به وجود می آمد و بنده با کمال میل اداره کلاس یا هر موردی که مشکل را برطرف میکرد را قبول میکردم ،در برخورد های بعدی مشاهد ه می کردم که همکار با چه تواضع و احترام خالصانه ای برخورد می نمود. واین موارد منجر به این شد بتوانم ارتباط مثبت و اثرگذاری را د اشته باشم و ذهنیت همکاران را نسبت به نگرش منفی آنان نسبت به مدیر مدرسه تغییر بدهم.

www.asemankafinet.ir

ضرورت برقراری روابط انسانی در آموزشگاه

چنانکه بیان گردید فقدان آگاهی از شیوه های صحیح برقراری ارتباط سبب می شود که انسان ها در محیط های مختلف یکدیگر را به درستی درک ننمایند و این خود عامل اصلی بروز اختلاف در بین آنان می گردد . چنانکه برخی صاحب نظران معتقدند تمامی مشکلات جهانی بدلیل ناتوانی انسان ها در ایجاد ارتباط با یک دیگر است . بررسی وضعیت موجود از نظر مدیریتی در مدارس ما نشان می دهد که ملاک های عمده مدیریت در برخورد با مسائل و مشکلات «باید های »اداری است . یعنی در روابط انسانی و رعایت جوانب انسانی کار و بطور کلی ایجاد محیط آموزشی کاستی های زیادی وجود دارد به عبارتی دیگر می توان گفت مدیران آموزشگاه ها غالباً گرفتار مسائل جزئی اداری هستند و فرصت پرداخت به امر اصلی یعنی آموزش و پرورش و جوانب حساس و پیچیده آن را ندارند . از این رو سرمایه گذاری در راستای مساعد ساختن محیط تربیتی و ایجاد شرایطی که معلم را به کار خود دل گرم کند و طراحی و اجرای برنامه های مناسب جهت حل مشکلات مربوط به آنان امری اساسی است . به عقیده صاحب نظران مشکلات حاد معلمان در محیط کار اثر سوئی بر کیفیت آموزشی در مدارس کشور می گذارد زیرا حفظ و نگهداری معلمان ، مستلزم ایجاد شرایط مطلوبی است که به عمل کرد رضایت بخش معلمان منتهی می گردد . به هر حال ،مدیران از این مسئله غافل هستند که غالباً رفتار را افراد و گروهایی مورد ارز یابی قرار می دهند و از جمله کسانی که مستقیماً با مدیران سر و کار دارند معلمان هستند .

فرایند برقراری ، حفظ و گسترش رابطه قرار ، پویا و دو جانبه بین اعضای سازمانهای آموزشی که با تأمین نیاز ها ی منطقی و روانی فرد و گروه سبب تفاهم ، احساس رضایت و سود مندی متقابل و بوجود آمدن زمینه های انگیزش ،رشد و تحصیل در نیل به اهداف عالیه آموزش و پرورش می شود . بنا بر تعریف فوق بر مدیریت مدرسه و بعنوان مسئول آن فرض است که اگر در محیط کاری بین او و همکارانش یا او و دانش آموزانش یا بین همکاران و دانش آموزان رابطه دو جانبه زنده و با هدف سازندگی وجود ندارد این رابطه را به وجود آورد و یا این که میزان ارتباط محدودیت است آنرا توسعه بخشد . در عین حال این رابطه باید برای طرفین قابل استفاده و سود بخش باشد ، رابطه انسانی مطلوب منجر به تأمین نیاز های اجتماعی و روانی

www.asemankafinet.ir

طرفین می شود . روابط انسانی در مدرسه موجب زمینه های انگیزش و رشد را در سایر عوامل انسانی آن ایجاد و تقویت می نماید و تمام این حالات زمینه ساز بهبود و ارتقای روحیه افراد می گردند که خود میل به کار و تلاش در بین معلمان و دانش آموزان را افزایش می دهند و نهایتاً منجر به پرورش حسن مسئولیت پذیری ، مشارکت و فعالیت پمره بخش فرد در راه انجام وظایف محوله می گردد . روابط انسانی در مدرسه صرفاً ارتبا ط ظاهری در محیط آموزشی نیست . روابط انسانی دوست داشتن واقعی انسانها ست . و فراتر از ارتباطات مادی و جسمی است . معلمان ، دانش اموزان و حتی اولیاء دانش آموزان در زندگی فردی و اجتماعی خویش با مشکلاتی روبرو می شوند که ممکن است تا حدودی زندگی شغلی و تحصیلی آنها را مختل نماید . گاهی اوقات با اندکی ملاحظه و توجه می تواند مشکل دانش آموز یا معلم را حل نمود . چه بسا مدیرانی که در این شرایط توقعات و خواسته ها ی بیشتری را مطرح می کنند و حتی فرد را به بی کفایتی و کوتاهی متهم می کنند اینان به جای بررسی مشکل و و ارائه راه حل مناسب خود فرد را محکوم می نماید و بر مشکلات او می افزاید . ذکر این نکته مهم و ضروری است که هدف روابط انسانی این که ضمن ارضای نیاز ها ی اعضاء سازمان ، اهداف سازمان نیز تحقق یابد یعنی برای آن که سازمانی در دستیابی به اهدافش موفق شود باید به کارکنانش کمک کند که به نیاز های خود دست یابند . تحقیقات نشان می دهد که وجود روابط انسانی در سازمان امکان تحقق اهداف سازمان را تسهیل می نماید .

مدیریت روابط انسانی در سازمانهای آموزشی :

امام علی (ع) در فرمان تاریخی خود به مالک اشتر توصیه می نماید « ای مالک قلب خود را از مهربانی و گذشت به زیر دستان یا رعایا پر کن و به آنها لطف و عنایت داشته باشند »

دوست داشتن در مدیریت آموزشی معنای ژرف دارد . اگر مدیری دانش آموزان را دوست نداشته باشد نمی تواند در آنها نفوز کند . دانش آموزان از افراد بیگانه وغریبه گریزانند و به آنچه خوش آیند و خوش منظر باشد روی می آورند .

www.asemankafinet.ir

دانش آموزان به کسی می گویند که آنها را دوست داشته باشند . و این دوستی هم جنبه ظاهری و هم جنبه باطنی دارد .. هر مدیری باید از خویشتن بپرسد که آیا توان پذیرفتن دیگران را – آنچنان که هستند – دارند یا خیر ؟ آیا برای دیگران حق زیستن و اضهار نظر قایل است ؟ آیا می داند که هر انسانی یک موجود منحصر به فرد است و از توانمندی های و استعداد های ویژه ای برخوردار است . اگر مدیر مدرسه ای نتواند معلمان ،دانش آموزان و کارکنان خود را آنگونه که هستند بپذیرد و خود وخواسته های و خصوصیات شخصی خود را محور مقایسه و پذیرش آنان قرار دهد هرگز نمی تواند با دیگران رابطه مستمر و سود مندی بر قرار کند . مدیر مدرسه باید پیش از همه ،عوامل انسانی موجود را بشناسد ، مدرسه سازمان یا نهاد انسان پروری است که باید آنقدر مجهز و مهیا باشد که بتواند هر نوع استعدادی رادر خود پرورش دهد . شرط آماده سازی محیط آموزشی ، شناخت دقیق ویژگی های رشدی ، شناختی و رفتاری دانش آموزان است . مدیرآموزشی مطلوب نیازهای مشترک مراحل مختلف زندگی انسان و مخصوصاً مرحله مقطع تحصیلی تحت مدیریت خود و استعداد های خاص افراد را می شناسد . و از طرف دیگر وسایل ، امکانات و لوازم تأمین ، شکل گیری و شکوفایی آنها را فراهم می سازد . نقش مدیر آموزشی بسیار حساس م هم و چشمگیر است . اوست که کلیه مسئو لیتها و به چرخش در آوردن ،نظام مدرسه را بر دوش دارد . و موفقیت و شکست دستگاه آموزش و پرورش منوط به شایستگی اوست وظیفه مدیریت در مدارس بسیار سنگین تر و محسوس تر از سایر سازمان ها می باشد چرا که در فرایند عملیات مدرسه ،انسان نقش عمده و چشم گیری دارد . او موظف است که در میان معلمان محیط دوستی ، صمیمی ، و همکاری ایجاد نماید . و در عینی حال باید تلاش نماید که روابط و رفتار آنان را به سمت حل مسایل آموزش و پرورش هدایت نماید . و از این طریق نسبت به برقراری تبادل افکار عمومی و تخصصی در مدرسه اقدام نماید .

مدرسه یک سازمان به تمام معنا انسانی است و تمام ابعاد وجودی آن از انسان و با انسان و برای انسان است و بهمین خاطر می توان گفت مدیریت آموزش یعنی مهارت در روابط انسانی . و از اینرو مدیران مدارس باید به ارزش شخصیت هر فرد در مدرسه ایمان عمیق داشته باشند و صمیمانه در پرورش استعداد ها باقوه هر فرد کوشش لازم را به عمل در آورند ، چنین ایمانی وسیله به وجود آمدن محیطی خواهد شد که در آن

www.asemankafinet.ir

همگان پرورش می یابند و رشد می کنند او باید معتقد باشد که هر معلم ،مربی و یا دانش آموز یدارای ارزشی است و می تواند منشأ خدماتی در مدرسه گردد . اگر در خدمت فردی قصور شود به علت ناتوانی مدیریت است . اعتقاد به ارزش دیگران جهت ایجاد محیطی که در آن هر فرد به شخصیت دیگران احترام بگذارد ،لازم و ضروری است . اگر مدیری به توانایی های بالقوه افراد ایمان داشته باشد ، کوشش های رهبری او سبب پرورش و رشد شغل آنان خواهد شد . زیرا اشخاص مایل اند که بر حسب توقعی که دیگران از آنها دارند رفتار نمایند . مدیر مدرسه با اعتقاد به ارزش فردی معلمان و قدر شناسی از آنان موجب ایجاد محیط مطلوبتر و نهایتاً توفیق بیشتری می گردد .

اهداف روابط انسانی در مدیریت آموزشی :

در توجه به روابط انسانی در واحد های آموزشی دو هدف عمده و اساسی مورد نظر است :

الف : حفظ حرمت و شان مقام انسانی در محیط کار

ب: افزایش بهره وری سازمان از طریق استفاده اصولی و بهتر از منابع انسانی

نوع نگاه به انسان در دیدگاه های مختلف متفاوت است اسلام انسان را بالفطره پاک ، مایل به خیر و دمیده شده به وسیله روح خدایی می داند . این نگرش آدمی را به عنوان اشرف مخلوقات ، خلیفه خدا بر روی زمین به حساب می آورد و جمیع مخلوقات را در خدمت او می داند . مدیر مدرسه باید بداند که دانش آموز ،مربی یا معلم کرامت دارد و باید با رعایت جنبه انسانی زمینه های رشد آنها را فراهم نماید . مدیر آموزشگاه باید بداند که حفظ کرامت افراد موجب انگیزش و ارتقاء روحی آنان و نهایتاً بهره دهی بیشتر می گردد که ماحصلش افزایش بهره بری سازمان می باشد .

شاخص های روابط انسانی مطلوب در سازمانهای آموزشی :

۱-درک توانمندی ها ،استعداد ها ، علایق ، نیازها و مشکلات فراگیران:

همه معلمان و، دانش آموزان و حتی اولیا ء به عنوان انسان دارای نیاز های هستند که سلامت آنها به تأمین آنها بستگی دارد . انگیزه و میل به انجام کار و مسئولیت پذیری انسانها با نیازهای آنها رابطه مستقیم دارد .

www.asemankafinet.ir

هر میزان هم خوانی بین نیازها ی فرد و کار او بیشتر باشد تحرک او بیشتر خواهد بود . مدیر مدرسه باید تلاش نماید تا بر توانمندی ها واستعداد ها و همینطور نیاز های افراد زیر مجموعه اش آگاه گردد . و سعی به در فعلیت در آوردن توانمندی های بالقوه و تأمین نیاز های آنان موجبات نزدیک شدن به تحقق اهداف آموزش و پرورش را فراهم می سازد . مشکلات دانش آموزان ریشه های مختلف فردی ، خانوادگی ، اجتماعی ،روانی ،فرهنگی ،جسمی یا ترکیب ی از برخی از آنها دارد . مدیر باید با کمک مشاوران و معلمان و اولیاء ریشه های مشکل را درک کند و سپس به حل مشکل آنان اقدام نماید بویژه آن که شناخت مشکل دانش آموزی که سن و تجربه کمتری دارند مشکل تر از با افراد با تجربه است .

۲-پذیرش تفاوت های فردی :

سازمان آموزش مکان شکوفایی و پرورش استعداد هایدانش آموزان است . اگر چه بیشت آموزش ها به صورت گروهی انجام می پذیرد اما تعلیم و تربیت امروز به سوی آموزش فردی پیش می رود . کلاس های درسی مدارس مو قعی اثر بخش و کارای دارد که برنامه های مناسبی برای یکایک افراد با توجه به استعداد هر یک از آنها پیش بینی و اجرا ء شود برای نیل به این مقصود نقش مدیر بسیار حساس است . مدیر آموزش باید هر فرد را به عنوان یک موجود مستقل و منحصر به فرد بپذیرد . هر چه مدیر توانایی بیشتری در پذیرش تفاوت های فردی داشته باشد در حقیقت توانایی بیشتری به برقراری روابط انسانی دارد .

۳ -دوست داشتن دیگران :

یکی از موضوعات بسیار حساس در همه مدیریت ها و بویژه مدیریت آموزشی مسله توان با مهارت دوست داشتن افراد زیر مجموعه است . اصولاً کسی نگرش مثبتی نسبت به انسان ها در کل و نیرو هایی که با آنها کار می کند نداشته باشد مدیر خوبی نخواهد بود . همان گونه که رمز موفقیت در مدریت موفق شدن در کار کردن با انسانهاست ،رمز پیروزی در کارها با انسان ها نیز دوست داشتن همکاران و انسانها ی است که کار توسط آنان انجام می گیرد . مدیر باید نسبت به همکاران خود علاقه و خیر خواهی داشته باشد . و آنها را از صمیم قلب دوست داشته باشد . تا زمانی که ما کسی را به دلایلی دو.ست نداشته باشیم نمی توانیم با او رابطه حسنه بر قرار کنیم سنگ زیر بنای دوست داشتن دیگران ارزش قائل شدن برای آنهاست . اگر

www.asemankafinet.ir

مدیری به انسانها ی زیر دست و همکاران خود چون افرادی ناتوان ، بی کفایت و یا فاقد توان بنگرد ، هیچ دلیلی برای دوست داشتن و احترام به آنها پیدا نمی کند در محیط آموزشی اگر مدیر فراگیران را دوست نداشته باشد نمی تواند در آنها تأثیری بگذارند و البته باید به آنان بفهماند که دوستشان دارد .

۴-خوب گوش دادن و پذیرفتن افراد :

خوب گوش دادن و خوب شنیدن از مهم ترین عوامل ارتباط و بر قراری روابط انسانی است . بسیاری از مشکلات سازمان ها و عصبانیت ها با خوب گوش دادن به درد و دل ها و مشکلات افراد حل می شود مدیری که توانایی تحمل دیگران را نداشته باشد و نتواند با بردباری به حرف های همکاران و دانش آموزان گوش دهد ،در بر قراری ارتباط موفق نخواهد بود . شاید بسیاری از افسردگی ها ، عقده های حقارت و خود نمایی ها با خوب گوش کردن کاهش یا بهبود می یابد .

۵-برقراری بهداشت روانی در محیط آموزشی :

هر محیط آموزشی دارای جوی است که ممکن است آن محیط را سرد،خشک، غیر قابل اعتماد ،ترس آور ، و یا گرم ، صمیمی ، قابل انعطاف ، قابل اعتماد و حمایت کننده تر سازد . هر چه جو سازمان مثبت تر باشد،برقراری روابط انسانی آسان تر خواهد بود . بالعکس ،جو های بسته ، ترس آور و یا منفی سبب بی اعتمادی ، ترس ، دوری و نفرت افراد از هم می گردد ،محیط مناسب رشد ، محیطی است که فرد به طور آگاهانه و با آزادی نسبی بتواند راه خود را انتخاب کند و مسئو لیت های ناشی از انتخاب خود را بپذیرد . مدیریت و رهبری آموزشی مدیران و معلمان تأثیر فراوانی بر محیط آموزشی دارند . محیط های که با همکاری ،احساسات گرم و مثبت ، اعتماد متقابل ، دادن مسولیت و اختیار تصمیم گیری اداره می شود از بهداشت روانی بهتری برخوردارند و در مقابل روش های خود کامه و مستبد که همراه با تهدید ، ترس و اجبار باشد به بهداشت روانی دانش آموزان و کارکنان آسیب می رساند . در حقیقت بهداشت روانی حالت ویژهای از روان است که سبب رشد و کمال شخصیت افراد در سازمان می شود . درز حقیقت بهداشت روانی حاصل مساعد بودن زمینه ها و شرایط برای زیست و رشد فرد در سازمان یا جامعه است .

www.asemankafinet.ir

نتیجه گیری

فقدان آگاهی از مهارت برقراری ارتباط باعث می شود که انسانها در موقعیت های مختلف زندگیشان با مشکلات عدیدی ای مواجه شوند چنانکه عدهای از صاحب نظران معتقدند تمامی مشکلات جهانی ناشی از ناتوانی انسان ها در برقراری ارتباط با یک دیگر است . ارتباطات حلقه ای حیاتی در زنجیره فعالیت های سازمانی و روابط انسانی است ،درجه هماهنگی توانایی بهره وری از توانمندی ها و تخصّص اعضاء تا حدود زیادی متاخر از کیفیت فرایند ارتباطات است . ارتباطات انتقال دهنده احساسات ، حقایق ، ایده ها ، اطلاعات و ارزشهاست . امروز جهانی که ما در آن زندگی می کنیم را جهان ارتباطات نهاده اند . و در این جهان ، زندگی ما کاملاً از سازمان های مختلف متأثر است و سازمان ها بویژه بدون ارطباطات انسانی نمی توانند به فعالیتها شان تداوم ببخشند بطوریکه می توان گفت بدون ارتباطات سازمان نمی توان وجود داشته باشد . پدیده ارتباطات در فعالیت های آموزشی و پرورشی از اهمیت ویژهای برخوردار است و این مهم مستلزم برقراری رابطه ی انسانی مبنی بر تفاهم و هماهنگی بین فعالیت های تربیتی مدیر و همکاران و فعالیت ها ی یادگیری فراگیران خواهد بود و این امر بویژه در راستای تحقق امر تربیت با محور قرار گرفتن فراگیر و اداره سازمانهای آموزشی مبتنی بر سیاست مدرسه و آموزشگاه محوری اهمیتی دو چندان می یابد

منابع:

۱- کریمی، یوسف، روان شناسی اجتماعی، انتشارات آگاه، ۱۳۸۰

۲- جمعی از مولفان، روان شناسی اجتماعی، انتشارات موسسه پژوهشی حوزه دانشگاه قم ، ۱۳۸۲

۳- سون ویندال و دیگران؛ کاربرد نظریه‌های ارتباطات(نظریه‌ها و مکاتب ارتباطات)، علیرضا دهقان و ناصر ضرونچی، تهران، مرکز تحقیقات رسانه‌ها، ۱۳۷۶، چاپ اول، ص۳۷۵. و همان، مشهد، کنکاش دانش، ۱۳۸۴، چاپ اول، ص۵۹.

۴- معتمدنژاد، کاظم؛ وسایل ارتباط جمعی، تهران، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی، ۱۳۸۵، چاپ پنجم، ص ۲۸.

۵- دادگران، محمد؛ مبانی ارتباطات جمعی، تهران، مروارید، ۱۳۸۵، چاپ نهم، ص۱۲-۱۱.

www.asemankafinet.ir

۶- محسنیان راد مهدی؛ ارتباط‌شناسی، تهران، سروش، ۱۳۸۵، چاپ هفتم، ص ۳۷۵.

۷- دادگران، محمد؛ مبانی ارتباطات جمعی، تهران، مروارید، ۱۳۸۵، چاپ نهم، ص۳۲-۲۹.

۸- دادگران، محمد؛ مبانی ارتباطات جمعی، تهران، مروارید، ۱۳۸۵، چاپ نهم، ص۳۹-۳۸.

۹- سورین ورنر و تانکارد جیمز،۱۳۸۶، چاپ سوم، ص ۸۷ - ۸۰

www.asemankafinet.ir