این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

گزارش تخصصی مدیر مدرسه :

روش های برقراری تعامل مناسب با همکاران در مدرسه

www.asemankafinet.ir

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

www.asemankafinet.ir

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

فهرست مطالب

چکیده ۳

مقدمه(بیان مساله و پیشینه).....۴

بیان وضعیت موجود.....۵

تعریف واژگان: ۶

تعامل: ۶

اهداف گزارش تخصصی : ۷

هدف اصلی : ۷

اهداف جزئی : ۷

مقایسه با شاخص : ۷

جمع آوری اطلاعات : ۷

مشاهده: ۷

مصاحبه: ۸

یافته های علمی ۸

اقسام ارتباط ۹

مدل‌های ارتباط.....۱۰

عناصر ارتباط.....۱۱

اهداف ارتباط.....۱۲

www.asemankafinet.ir

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

گام اول: گوش دادن ۱۲

گام دوم: صریح و صادق بودن ۱۳

گام سوم: همدلی و همدردی ۱۳

گام چهارم: حفظ آرامش و احترام به طرف مقابل ۱۴

گام پنجم: مخالفت نمودن به شیوه مناسب ۱۵

گام ششم: خودشناسی و افزایش آگاهی ۱۶

گام هفتم: شناسایی افکار تحریف شده ۱۷

پیشینه تحقیق: ۱۸

تجزیه و تحلیل و تفسیر داده ها ۲۰

انتخاب راه حل یا راه حلهای موقتی ۲۱

اعتبار بخشی به راه حل ها: ۲۲

نقاط قوت ۲۲

نقاط ضعف : ۲۳

نتیجه گیری : ۲۳

پیشنهادات : ۲۳

منابع: ۲۴

www.asemankafinet.ir

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

چکیده

دربین نیروهای آموزش و پرورش، مدیران باید کسانی باشند که با بردن نامشان به یاد خوبی، صفا، صداقت و تمامی فضایل اخلاقی افتاد اما متاسفانه این موضوع بالعکس است .

با راه حل هایی که در این پژوهش اجرا کردم در پایان زمانی که همکاران متوجه صداقت ودرستی تعامل بنده شدند آرام آرام در نحوه برخوردشان تغییرات ایجاد کردند نگاه هاس سنگین گذشته وجود نداشت. 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 .

کلمات کلیدی : مدیر- تعامل- ارتباط مثبت

www.asemankafinet.ir

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

مقدمه(بیان مساله و پیشینه)

ارتباطات در نظر شما چه معنی می دهد؟ هریک از ما به تناسب شخصیت و تجارب خود بدان جواب متفاوتی خواهیم داد .

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)

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،

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

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)

بیان وضعیت موجود

اینجانب ..... در سال تحصیلی ..... در در مدرسه ..... به عنوان مدیر مدرسه مشغول به تدریس بودم . در حین مدیریتم تصمیم گرفتم با همکاران تعامل بسیار مناسبی داشته باشم تا به پیشرفت علمی مدرسه کمک بیشتری کرده باشم .

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

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

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 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.

تعریف واژگان:

تعامل:

رابطه موجود بین دو سری واحد یا سیستم (از هر نوع) به‌طوری که فعالیت هر یک به‌وسیله فعالیت دیگری مشخص شود.

-در تعامل اجتماعی رفتار یک فرد به‌عنوان محرک برای رفتار فرد یا افراد دیگر عمل می‌کند و بالعکس ، در این پژوهش معلملان شاغل در یک مدرسه ملاک می باشند (فرهنگ توصیفی علوم‌تربیتی ُ سایت آفتاب)

معلم : شخصی است که تدریس می‌کند ، یا اینکه به رشد و تکامل تربیتی دیگران کمک می‌کند. (فرهنگ توصیفی علوم‌تربیتی ُ سایت آفتاب)

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

اهداف گزارش تخصصی :

هدف اصلی :

برقراری روابط و تعامل مناسب با همکاران مدرسه

اهداف جزئی :

۱ - بررسی راهکارهای تعامل دو طرفه و مناسب با همکاران

۲ - بکارگیری روش هایی جهت تعامل مناسب با همکاران

۳ – ارائه پیشنهادات و راهکارهایی به سایر مدیران جهت تعامل مناسب بین همکاران در مدارس

مقایسه با شاخص :

در مقایسه با شاخص ، باید تعامل مناسب بین مدیر و همکاران برقرار و سبب همکاری معلمان و عوامل مدرسه با مدیر در جهت پیشبرد اهداف آموزشی مدرسه گردند.

جمع آوری اطلاعات :

در این مرحله از پژوهش جهت یافتن اطلاعات از دو روش مشاهده و مصاحبه و از منابع و مراجعی چون؛ همکاران ، مدیر 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

www.asemankafinet.ir

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

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 مدیرین تقدیر شود با بی تفاوتی همکار مواجه میشویم.

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

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

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

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)

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:

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

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 ۳۲-۲۹)

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.

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)

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

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.

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)

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

اهداف ارتباط

«ارسطو» هدف از این فراگرد را اقناع و ترغیب دیگران دانسته و ارتباط را در راستای تغییر دادن نگرش‌ها ارزیابی می‌کند. آموزش دادن، تفریح کردن، اطلاع و آگاهی، تفهیم و فهماندن به دیگران نیز از جملهٔ اهداف شمرده شده‌اند. (ارتباط‌شناسی، ص۳۷۵ و سورین و تانکارد، ص۲۷۴)

هفت گام اساسی در برقراری ارتباط موثر (زهره استوار، کارشناس مرکز مشاوره دانشگاه تهران)

گام اول: گوش دادن

درحالی که به نظر می‌رسد گوش دادن به دیگران بسیار ساده است، اما اگر شنونده فن گوش دادن را نتواند به درستی به‌کار ببندد ارتباط دچار مشکل می شود. گوش دادن فقط شنیدن کلامی که طرف مقابل به زبان می آورد نیست، بلکه شامل برخی موارد به شرح زیر است:

-اینکه گوینده کیست؟

-دیدگاه او نسبت به مسئله مطرح شده چیست؟

-چه مسائلی او را نگران می کند، احساساتش چگونه است و چه انتظاری از ما دارد؟

علاوه به اینها یک شنونده موفق بخوبی می تواند هماهنگی لازم بین ارتباط کلامی و غیرکلامی برقرار نماید، قادر است به کلیه ژستها و حالات بدنی گوینده توجه کند و خود نیز به هنگام گوش دادن از ژستها و حالات بدنی مناسب جهت تایید و اعلام درک طرف مقابل استفاده کند. او هیچگاه با خمیازه کشیدن و یا با نگاه کردن به سرعت و به اطراف، نگاه خود را از گوینده نمی گیرد و دائما" درصدد است تا با تماس چشمی مناسب این موضوع را به گوینده منتقل نماید که علاقمند است به حرفهای او گوش دهد.

به خاطر داشته باشید تا زمانی که شما به جای تمرکز و دقت در سخنان دیگران به افکار درونی خود گوش می دهید، قادر نخواهید بود شنونده خوبی باشید.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

گام دوم: صریح و صادق بودن

صراحت و صادق بودن فرایندی است که در ارتباطات انسانی به شکل نامحسوس اما بسیار موثر نقش بازی می کند. تاکید میشود این فرآیند قابل دیدن یا شیندن نمی باشد. بلکه دو طرف درگیر ارتباط، آن را حس می کنند .

اگر ارتباطی فاقد صراحت و صداقت باشد، بدون شک، یا قطع خواهد شد و یا به شکل مخدوش، مبهم و ناسالم ادامه می یابد. اگر نتوانیم یا نخواهیم منظور خود را با صراحت بیان نماییم طرف مقابل به اشتباه می افتد و به حدس و گمان متوسل می شود و از واقعیت دور می گردد .

به خاطر داشته باشیم ابهام و عدم صدات در ارتباطات انسانی سرمنشاء بسیاری از مسائل و مشکلات در ارتباطات فردی است.

گام سوم: همدلی و همدردی

اغلب ما زمانی که با یکدیگر ارتباط برقرار می کنیم همواره افکار، آرزوها ، تمایلات، نگرانیها و ترسهای خود را آشکار می سازیم. بدین جهت نیاز داریم که دیگران اولا" درک درستی از ما داشته باشند و ثانیا" با ما در زمینه نگرانیها، ترسها و مشکلاتمان همدلی و همدردی کنند. همدردی تلاشی است برای درک و فهم دنیازی ذهنی طرف مقابل. برای همدلی باید بتوانیم خود را جای دیگران بگذاریم و از دریچه چشم آنها نگاه و احساس کنیم. در همدلی شما می توانید سخن طرف مقابل را تکرار کنید تا بداند که شما منظور او را دریافته اید. مثال: دوستتان به شما می گوید: هم اتاقی‌ام اعصاب من را خرد کرده است به هیچ وجه نمی توانم او را تحمل کنم، با استفاده از طرز رفتار همدلانه می توانید به او بگویید: (مثل اینکه از دست او خیلی عصبانی هستی، این طور نیست؟)

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

به خاطر داشته باشید که در برخورد همدلانه مجبور نیستید در جهت موفقیت با طرف مقابل خود حرف بزنید. به جای آن با تکرارصحبت او احساساتش را تصدیق کنید. در ضمن لازم نیست در مقابل حرفهای طرف مقابل قضاوت و نتیجه گیری کنید. نکته قابل ذکر اینکه میان همدلی و همدردی تفاوت وجود دارد، در همدردی شنوندنه سعی می کند با احساسات و عواطف گوینده همنوایی داشته باشد. بدین معنی که خوشحال شدن به خوشحالی او و متاسف شدن به ناراحتی او منجر می شود ولی همانطور که اشاره شد در همدلی، شما الزاما" درصدد تایید و موافقت با طرف مقابل خود نمی باشید .

همدلی و همدردی هر دو در تداوم ارتباط نقش بازی می کنند، با این تفاوت که در همدلی نقش منطق قوی‌تر از احساس است و شنونده با همدلی به خوبی به حرفهای گوینده گوش میدهد تا بتواند برای حل مسئله به او کمک کند، ولی در همدردی صرفا" با تخلیه هیجانات و عواطف منفی به او کمک می کند .

گام چهارم: حفظ آرامش و احترام به طرف مقابل

ما اغلب در ارتباطات خود با دیگران درصدد ارزیابی آنها برمی آییم و گاه فکر می کنیم یا باید نظرات و احساسات آنها را رد کنیم و یا به نوعی (مستقیم و غیرمستقیم) نظرات و احساسات خودمان را به آنها تحمیل نماییم. ارتباطاتی که بر پایه این روش شکل می گیرد غالبا" تداوم نمی یابد و هر دو طرف درگیر در ارتباط را دچار مشکل می سازد. همانطور که قبلا" نیز اشاره شد، ما بدین دلیل با یکدیگر ارتباط برقرار می کنیم تا از طریق آن به حل مسائل و مشکلات، رفع تضادها و تعارضات، رد و بدل کردن اطلاعات ، درک بهتر خود و رفع نیازهای اجتماعی دست یابیم، در روابطی که ((ارزیابی دیگران)) عنصر اصلی آن می باشد نه تنها اهداف مذکور تحقق نمی یابد، بلکه آرامش لازم در ارتباطات انسانی نیز از بین می رود. باید به خاطر داشته باشیم همه ما می‌خواهیم دیگران با نظرات ما موافقت کنند و یا حداقل به افکار و احساسات ما

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

احترام بگذارند و آنها را تایید کنند، زیر عقاید و نظرات ما برای خودمات کاملا" اهمیت ندارند، اگر در ارتباط با دیگران این تصور پیش آید که به نظرات آنها احترام نمی گذاریم، ارتباط روند مناسب و هدفمند خود را طی نمی نماید .

در نظر گرفتن این نکته که اغلب مردم مانند ما فکر نمی کنند، احساس نمی کنند و به روش خود به دنیا نگاه می کنند بسیار اساسی است .

گام پنجم: مخالفت نمودن به شیوه مناسب

اگر بتوانیم بپذیریم که دیگران مانند ما نیستند آن وقت می توانیم به شیوه مناسب با نظرات و عقاید آنها که به نظر ما صحیح نیستند مخالفت کنیم. به عبارت دیگر بدون بحث و جدل مخرب که غالبا" همراه با بلند کردن صدا، داد و فریاد، خشم و غضب است می توانیم به نتیجه مناسب دست یابیم. یکی از مناسب‌ترین شیوه‌ها برای مخالفت کردن با نظرات و عقاید دیگران روش خلع سلاح است. در این روش، فرد در سخنان طرف مقابل حقیقتی را پیدا می کند (حتی اگر با مجموعه سخنان او موافق نیست) و سپس در مقام موافقت و تایید آن حرف می زند.. این روش بر طرف مقابل تاثیر آرام بخش عجیبی می گذارد .

ممکن است روش خلع سلاح را نپذیرد ولی جدل، بی فایده و همیشه بی سرانجام است، با این شیوه در واقع شما پیروز از بحث خارج می شوید و طرف مقابل نیز احساس پیروزی می کند و با آمادگی بیشتری به حرفهای شما گوش می دهد .

مثال: همکلاسی شما می گوید: اصلا" حرفهای تو را قبول ندارم! پاسخ شما: بله حق باتوست، ما همیشه نباید دربست و به صورت صددرصد حرفهای دیگران را نپذیریم .

باید به خاطر داشت که لحن پاسخ شما نیز مهم است. اگر پاسخ تحقیرآمیز باشد این روش اثر مطلوب را نخواهد داشت .

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

گام ششم: خودشناسی و افزایش آگاهی

شناسایی دنیای ذهنی دیگران، همدلی و همدردی کردن با آنها و یا به نتیجه رسیدن بحثهای ما با دیگران نیازمند خوشناسی و تلاشی برای افزایش اطلاعات و آگاهیهای خود جهت شناسایی دیگران و محیط زندگی است .

آگاهی از نقاط قوت و ضعف، ترسها، امیال، آرزوها و نیازهای خود و پذیرش صادقانه آنها، کمک می کند ویژگیها و وخصوصیات دیگران را واقع بینانه‌تر ببینیم و آنها را بپذیریم .

در خودشناسی پاسخ دادن به سئوالاتی نظیر پرسشهای زیرکمک کننده است:

-دوست دارم دوستان و افرادی که با آنها ارتباط نزدیک دارم چه ویژگیهایی داشته باشند؟

-آیا می توانم رابطه صمیمانه و بدون قید و شرط را با دیگران برقرار نمایم؟

-از درگیر شدن در یک رابطه دوستانه چقدر لذت میبرم؟

-میزان تعهد من در ارتباطات اجتماعی چقدر است؟

-در مواقع ضروری چقدر می توانم به دوستانم کمک کنم؟

-آیا در دوستی و ارتباط با دیگران پیش قدم می شوم؟

-زمانی که مسئله یا مشکلی در ارتباط با دیگران پیدا می کنم چگونه عمل می کنم؟

-آیا انتظارات من از دیگران واقع بینانه است؟

باید به خاطر داشت خوشناسی و افزایش آگاهی مستلزم صرف وقت، صبوری و تلاشی در جهت تغییر ویژگیهای منفی خود است. علاوه بر عوامل فوق کمک گرفتن از افراد متخصص نظیر روانشناسان و مشاوران نیز ضروری است .

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

گام هفتم: شناسایی افکار تحریف شده

اکثر ما در ارتباط با دیگران در چارچوب افکار خود و احساسات از پیش تعیین شده و کلیشه‌ای خود رفتار می کنیم. در بسیاری از این افکار، تصویر صحیحی از واقعیتها موجود نمی باشد. بدین معنی که ما در فرآیند پردازش اطلاعاتی که نسبت به دیگران داریم دستخوش خطای شناختی می شویم. برای روشن‌تر شدن مطلب مثالی بیان می کنیم:

آیا تاکنون برای شما پیش آمده است که سایه یک شیء مثل یک تکه چوب باریک و بلند یا ریسمانی را روی دیوار به شکل مار ببینید؟ مطمئنا" همه ما در طول زندگی بارها تجربیاتی از این دست داشته‌ایم به این قبیل تجربیات در علم روانشناسی احساس و ادراک، ((خطای حسی)) گفته میشود.

سیستم شناختی ما نیز بعضا" دچار خطا و تحریف میشود. این خطاها را روانشناسان شناختی ((تحریف شناختی یا خطای شناختی)) می نامند. تحریفهای شناختی مثل آینه و یا دوربینی هستند که اشکال را به همان گونه که هستند بازنمایی نمی‌کنند، بلکه شکلهای عجیب و غریب و نادرستی را نشان می دهند .

تحریفهای شناختی در ارتباطات انسانی مشکلات فراوانی ایجاد می‌کنند، لذا باید آنها را شناخت و در جهت تصحیح آنها گام برداشت. در اینجا به برخی از مهمترین تحریفهای شناختی همراه با مثال اشاره می کنیم .

مثال: یکی از همکلاسی‌ها را در دانشکده می‌بینید و سلام می کنید، اما او جواب سلام شما را نمی دهد و بی تفاوت از کنار شما می گذرد .

در این حادثه: ذهنی که دچار تحریف و خطای شناختی است، امکان دارد به یکی از شیوه‌های زیر این رفتار را تعبیر و تفسیر نماید .

-او چقدر خودخواه و مغرور شده است (پیش داوری)

-حتما" من کاری کرده‌ام (شخصی سازی)

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

-همیشه دیگران را نادیده می گیرد (تعمیم مبالغه آمیز)

-رابطه‌ام را باید با او قطع کنم (نتیجه گیری و یا تصمیم گیری شتابزده)

همانطور که می بینید، هر کدام از شیوه‌های مذکور به نوعی منجر به قطع یا مخدوش شدن ارتباط ما با دیگران میشود، در حالی که شاید مسئله اساسی، عدم توان ما در پردازش اطلاعات صحیح و مبتنی بر واقعیت باشد، که باعث بوجود آمدن این مسئله شده است .

باید به خاطر داشت زیر بنای تحریفهای شناختی باورهای غیرمنطقی است. برای شناسایی این دسته باورها و مبارزه با تحریفهای شناختی علاوه بر آگاهی، کمک گرفتن از افراد متخصص نظیر روانشناسان بسیار کمک کننده است .

سعی می کنیم این گامها را به خاطر بسپاریم، آنها را به کار بندیم تا بتوانیم روابط اجتماعی موثر و مستحکم تری با دیگران برقرار کنیم

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

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

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.

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.

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:

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

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.

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 که خلاصه یافته های تجزیه وتحلیل به شرح زیر است .

خلاصه یافته های اولیه : در این مرحله سعی شد از روش شش پرسش استفاده شود:

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 ؟

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

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.

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.

انتخاب راه حل یا راه حلهای موقتی

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

www.asemankafinet.ir

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

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.

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 مدیرین 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.

نقاط قوت

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 های سنگین گذشته وجود نداشت.از اینکه بخشنامه ها و

www.asemankafinet.ir

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

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.

نقاط ضعف :

بعضی از معلم ها همکاری لازم را نمی کردند .

نتیجه گیری :

با برقراری تعامل مناسب مدیر با دبیران و همکاران مدرسه ، سبب یک نوع همدلی مناسب بین آنها می شود و این سبب پیشرفت علمی و حل مشکلات مدرسه و دانش آموزان می شود .

پیشنهادات :

جهت برقراری ارتباط مناسب بین مدیر و همکاران راه های زیر پیشنهاد می شود :

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

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

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. داشتن صداقت در عمل وگفتار و رفتار.

منابع:

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

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

۹- 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.

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

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این گزارش تخصصی به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید www.asemankafinet.ir

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

www.asemankafinet.ir