

چکیده

نقش غیرقابل انکار «وزارت آموزش و پرورش» به عنوان یکی از ارکان ورزش کشور بر کسی پوشیده نیست. در راستای رسیدن به اهداف عالی آموزشی در زمینه تربیت بدنی، آموزش و پرورش نیازمند معلمانی است که در بالاترین سطوح آموزشی از حداکثر توان خود برای فرزندان این مرز و بوم دریغ نکنند. این مهم نیازمند نگاه دقیق و موشکافانه به عوامل برانگیختگی معلمان در محیط کار و ترغیب آنان به تغییر پذیر بودن در راستای رسیدن به بهترین نتیجه در مدرسه است. شاید برای داشتن چنین شرایط ایده آلی، مشارکت و هم‌فکری در مسائل و امور مدرسه بتواند راهگشا باشد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت مشارکتی، تغییر، مقاومت، معلمان تربیت بدنی

مقدمه

سیاست عدم تمرکز در آموزش و پرورش به همراه مشارکت انجمن‌های مدرسه‌ها در اداره و مدیریت آن‌ها، یکی از روندهای جاری در جهان امروز است. امروزه به دلیل پیشرفت روزافزون، سازمان‌های آموزشی در ایران با نیاز ضروری برای مدیریت مشارکتی روبه‌رو هستند، زیرا مدارس در ایران برای دفاع از ایده‌های خلاق و تفکرات معلمان، والدین و اجتماع، نیازمند به‌کارگیری بهترین منابع و تلاش‌ها هستند. اجرای این سیاست مستلزم وجود مدیرانی است که مزایای مدیریت مشارکتی را باور داشته باشند. برای اجرای این سیاست ضروری است در نقش‌های معلمان، دانش‌آموزان و والدین در فرایند مدیریت مدرسه‌ها تجدیدنظر شود.

با توجه به اهمیت تربیت بدنی و ورزش، و اینکه آموزش و پرورش وظیفه‌ای مهم در توسعه و تعمیق ورزش و پرورش نیروی بدنی و تقویت روحیه سالم در دانش‌آموزان

مدیریت مشارکتی و معلمان تربیت بدنی



مهاذب خسروزاده

کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دبیر آموزش و پرورش، آمل

دارد، باید به دنبال ارتقا ورزش در این نهاد بود؛ وظیفه‌ای که بعد از برنامه‌ریزی از سوی مسئولان امر، به عهده مدیران مدرسه‌ها و از همه مهم‌تر معلمان ورزش است.

چگونه می‌توان انگیزه شغلی معلمان ورزش را تقویت کرد؟ چطور می‌توان از حداکثر توانایی‌های معلم بهره جست؟ چه چیزی مقاومت در برابر تغییرات را در معلمان ورزش کاهش می‌دهد؟ در تحقیق حاضر کوشیده‌ام به سؤالات بالا پاسخ دهم.

مدارس در ایران برای دفاع از ایده‌های خلاق و تفکرات معلمان، والدین و اجتماع، نیازمند به کارگیری بهترین منابع و تلاش‌ها هستند

مشارکتی در ایجاد تغییر و کاهش مقاومت در برابر تغییر سخنان زیادی به میان آمده و پژوهش‌های علمی تأییدکننده این موضوع هستند.

نخستین اظهارات مثبت در خصوص به کارگیری نظام مشارکتی به شیوه علمی، نتیجه پژوهش کورت لوین^۱، دانشمند نامدار دانش اجتماعی در سال ۱۹۴۷ در زمینه شیوه تغذیه مردم ایالات متحده آمریکا بود. او در پژوهشی علمی نشان داد که هرگاه مردم در دگرگون کردن شیوه‌های انجام دادن کاری که به آنان مربوط است،

مشارکت فعال داشته باشند، مقاومت و ایستادگی آنان در برابر تغییر و دگرگونی کاهش و شوق علاقه‌مندی‌شان به تغییر و دگرگونی افزایش می‌یابد و راه سازگاری را در پیش می‌گیرند.

همچنین نتایج تحقیق میلر و مونگ نشان داد که گاهی رهبری مشارکتی موجب رضایت بالا، پذیرش تصمیم، تلاش بیشتر و بهبود عملکرد می‌شود.

میرکمالی طی تحقیقی بیان داشت که مشارکت معلمان در امور مدرسه از غیبت، کم‌کاری و مقاومت در برابر تغییر آنان می‌کاهد. همچنین مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری موجب افزایش انگیزش و بالا رفتن روحیه آن‌ها می‌شود.

یافته‌های تحقیق آصفی نشان داد که هرچه اعمال مدیریت مشارکتی در سازمان تربیت‌بدنی و اداره کل تربیت‌بدنی وزارت آموزش و پرورش بیشتر شود، از میزان مقاومت کارکنان در برابر تغییرات کاسته خواهد شد.

در تحقیق ابوالفضل فراهانی (۱۳۸۹) با عنوان «رابطه بین مدیریت مشارکتی و مقاومت در برابر تغییر در معلمان تربیت‌بدنی» این نتایج به دست آمد: بین مدیریت مشارکتی و مقاومتی در برابر تغییر در معلمان تربیت‌بدنی رابطه منفی و معکوس وجود دارد. یعنی در صورت افزایش مشارکت معلمان تربیت‌بدنی، میزان مقاومت آنان در برابر تغییرات کاهش می‌یابد. مشارکت معلمان در امور تصمیم‌گیری در محیط مدرسه، اجرای برنامه‌ها و کنترل و نظارت بر امور مدرسه سبب انگیزش شغلی معلمان می‌شود و آن‌ها توانایی‌های خود را نیز به‌طور کامل در کار نشان می‌دهند.

نتایج و پیشنهادهای

به‌طور معمول در محیط کار چالش‌های کاری با انگیزش

مفهوم مشارکت، مقاومت و تغییر

به‌نظر اسرال و پاتمن، مشارکت فرایندی است که هم بر شرکت‌کنندگان در تنظیم برنامه‌ها، تعیین خط‌مشی‌ها و اتخاذ تصمیمات تأثیر دارد و هم دیگران را تحت تأثیر قرار می‌دهد. نات می‌گوید: «اگر ماهیت وظیفه، خلاق و همراه با بهره‌گیری از فناوری پیشرفته باشد، آن‌گاه مدیریت مشارکتی مناسب است».

در تعریف مقاومت می‌توان گفت: مقاومت عبارت است از آن دسته از رفتارهای کارکنان که هدف آن‌ها به چالش کشیدن و وارونه کردن فرضیات غالب، مباحث و روابط قدرت است.

واژه تغییر نیز به شکل‌های متفاوت تعریف شده است. به نظر مارک هنسن^۱، تغییر عبارت است از فرایند تحول و دگرگونی که در رفتارها، ساختارها، خط‌مشی‌ها یا بروندهای پاره‌ای از واحدهای سازمانی رخ می‌دهد. به عقیده او، تغییر عبارت است از فرایند به‌کار بستن یک ابداع یا نوآوری در سازمان. تغییرات به‌راحتی اعمال نمی‌شوند و غالباً برای حفظ وضعیت موجود، در برابر تغییر مقاومت‌هایی صورت می‌گیرد که علت آن حاکمیت سنت‌ها و روش‌های گذشته است.

افسردگی که از قبل با روش‌هایی برای انجام کارها آشنا شده‌اند و به نظرشان این روش‌ها برای انجام امور بسیار مناسب‌اند، اعمال تغییرات را به سادگی نمی‌پذیرند. چراکه تغییر افراد را به یادگیری مجدد و احیاناً جابه‌جایی شغلی ناچار خواهد کرد که برای آن‌ها ناگوار است. همین موضوع سبب مقاومت آن‌ها خواهد شد. یکی از روش‌های کاهش میزان مقاومت در برابر تغییر در سازمان‌ها، به کارگیری مدیریت مشارکتی است. در مورد سودمندی‌های مدیریت

ارتباط دارند. کارکنان زمانی از حل مسائل لذت می‌برند و مشکلات را قبول می‌کنند که در کار شریک باشند. برای مثال، اگر مدرسه‌ای با کمبود امکانات ورزشی روبه‌روست، مدیر مدرسه به جای بی‌اعتنایی به این موضوع می‌تواند با معلم ورزش در این زمینه هم‌فکری کند و خود را مشتاق به حل مسئله نشان دهد. یا دبیر مربوطه با اعضای مدرسه به بحث و تبادل نظر برای رفع این مشکل بنشیند و بکوشد شرایط را تغییر دهد.

گاهی مدیر خواهان آن است که تغییری مطلوب در معلم خود ایجاد کند. برای مثال، معلم ورزش او هیچ‌گاه در ورزش صبحگاهی شرکت نمی‌جوید. این مورد را می‌توان با مشارکت دادن وی در مسائل مدرسه و حربه‌هایی از این دست حل کرد تا معلم مذکور در برابر این تغییر مقاومتی نشان ندهد.

در چنین فضایی، چنانچه نوآوری، خلاقیت و تغییرات عمده در حال شکل‌گیری باشند و به‌ویژه زمانی که کارکنان خود در طراحی تغییرات سهیم باشند، سرعت انجام تغییرات افزایش می‌یابد و از میزان مقاومت در برابر تغییرات سازنده و مفید برای مدرسه کاسته می‌شود. به علاوه، سطح رضایت شغلی کارکنان افزایش می‌یابد و در نهایت نتایج مثبت آن در دانش‌آموزان نمایان می‌شود.

بر این اساس پیشنهاد می‌شود:

- مدیران مدارس برای درگیر کردن دبیران خود در فرایندهای متفاوت، ابزارهای لازم مانند نظام پیشنهادها، نظرسنجی‌های دوره‌ای و... را فراهم سازند.
- موانع اصلی مشارکت معلمان ورزش در امور مدارس شناسایی شود و برای رفع آن‌ها اقدامات لازم صورت پذیرد.
- مدیران آموزش و پرورش در رده‌های متفاوت (مدارس، سازمان و وزارت) موضوع هم‌فکری با معلمان و ارزش تصمیم‌گیری جمعی را درک کنند و از اتکا به شیوه‌های مدیریت سنتی بپرهیزند.
- مدیران در مناسبت‌های متفاوت همراه با دیگر برنامه‌ها، با کمک معلم ورزش از مسابقات ورزشی نیز برای ایجاد روحیه‌ی بالا و نشاط در دانش‌آموزان بهره‌گیرند.
- به این ترتیب زمینه‌های ایجاد تغییرات بنیادی و سازنده در سازمان برای تطابق با تغییرات محیطی فراهم می‌آید. امید است ثمرات این تغییرات سازنده آینده‌ی دانش‌آموزان این مرز و بوم را به روشنی بسازد.

منابع

1. Shagholi, Reimaneh and etal (2010). Current thinking and future view: participatory management a dynamic system for developing organizational commitment, Procedia Social and Behavioral Sciences.
2. Israel and Patman (1980). «An experimental in participation human relation».
3. Nath, R. (1990). «Comparative management». «Regional view bal legal publishing company».
4. فراهانی، ابوالفضل (۱۳۸۹). رابطه بین مدیریت مشارکتی و مقاومتی در برابر تغییر در معلمان تربیت‌بدنی. نشریه مدیریت ورزشی. شماره ۷.
5. آصفی، احمدعلی (۱۳۸۸). بررسی مدیریت مشارکتی و مقاومت کارکنان در برابر تغییر در سازمان تربیت‌بدنی و اداره کل تربیت‌بدنی وزارت آموزش و پرورش. نشریه مدیریت ورزشی. شماره ۳.
6. طوسی، محمدعلی (۱۳۸۰). مشارکت در مدیریت و مالکیت. مرکز آموزش مدیریت دولتی. تهران.
7. Miller, K.J., and Mange, P.R. (1386). «Participation, satisfaction and productivity: A meta-analytic review, academy of management», Journal Vol.
8. میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۷۵). مدیریت تغییر شیوه‌ای استراتژیک برای بهبود و بازسازی سازمان. مجله زمینه. شماره ۶۲ و ۶۳.

به‌طور معمول در محیط کار چالش‌های کاری با انگیزش ارتباط دارند. کارکنان زمانی از حل مسائل لذت می‌برند و مشکلات را قبول می‌کنند که در کار شریک باشند

