

تأثیر توجه به نظریه های روابط انسانی در تفکر مدیریت آموزشی

مفاهیم و اصول نظریه روابط انسانی شاید بیش از هر سازمانی در محیط های آموزشی زمینه پذیرش داشته و دارد. زیرا که ماهیت کار آموزش و پرورش ایجاب می کرد که جوانب انسانی کارمورد توجه قرار گیرد. با وجود اینکه روابط انسانی و جو اجتماعی محیط کار، همواره تحت تاثیر ارزشها و خلیقیات فرهنگی بوده است. ملاحظاتی نظریه روابط انسانی، شناخت جدیدی نسبت به پیچیدگیهای آن را پدید می آورد.

در نظامهای آموزش پرورش نیز که عمدتاً بر اساس نظریه های کلاسیک اداره می شوند، به تدریج ضرورت توجه به کیفیت روابط انسانی محسوس گردیده و بسته به میزان توسعه یافتگی فرهنگی آموزش و کشورها، اصول روابط انسانی جایگاهی در آموزش مدیران و کاربردی در عملکرد آنان باید ایجاد گردد. جوانب مهم روابط انسانی در ارتباط با وظیفه های مدیران آموزشی و محتوای آن عبارتند از: انگیزش، ادراک، ارتباط، ساختار قدرت، اختیار، روحیه، پویایی گروهی و رهبری، این عناوین هسته اصلی مجموعه دانش و معلوماتی را تشکیل می دهند که بر اساس آن مدیران آموزشی می توانند به فهم روابط انسانی محیط کار خود نایل شوند. به طور خلاصه عناوین در ذیل توضیح داده می شود.



۱. **انگیزش** : عوامل روان شناختی و جامعه شناختی، فرهنگی و اقتصادی موثر در شکل گیری رفتار فردی و گروهی در محیط آموزشی
۲. **ادراک** : تلقی و برداشت معلم یا استاد یا مدیر از نقش خود و دیگران و روابط متقابل در محیط کار و مسائل و مشکلات ناشی از تضاد میان ادراکات...
۳. **ارتباط** : کار آموزشی مستلزم برقراری ارتباط و مبادله معانی و اطلاعات است. ارتباط موثر مستلزم توانایی در استفاده از مهارتهای ارتباطی است
۴. **ساختار قدرت** : همه سازمانهای اجتماعی را نوعی قدرت، یکپارچه و فعال نگه می دارد. دانش در این زمینه به مدیران کمک می کند که مکانیسم های تنظیم کننده رفتار سازمانی را به درستی درک کرده از آنها استفاده نمایند.

۵. **اختیار** : تجلی قانونی قدرت ، اختیار است . باوجود سادگی این مفهوم در قلمرو مدیریت عدم درک پیچیدگی ناشی از ترکیب انواع آن واثرات رفتاری آنها مشکلاتی برای مدیران فراهم می سازد.
۶. **روحیه** : معیار موفقیت مدیر در ایجاد روابط انسانی خوب در محیط کار است . روحیه صرفاً" به یک حالت روحی زنده وبا نشاط اشاره نمی کند ، بلکه درعین حال حاکی از تعهد ووابستگی به یک هدف مشترک گروهی وجدیت وتلاش برای تحقق آن است .
۷. **پویایی گروهی** : گرچه مدیر آموزشی همیشه با افراد کار می کند ولی افراد، بسیاری از کارها را به صورت گروهی انجام می دهند ، شورای معلما ، انجمن اولیاء ومربیان وسایر جلسات آموزشی نمونه ای ازشرایطی است که مدیران با آن آشنا هستند. دانش ومعلومات درباره تشکیل گروه ، پویاییهای عمل گروهی ، ومهارتهای کارکردن با گروهها ، چیزهایی هستند که برای موفقیت مدیر ضرورت دارند .
۸. **مدیر آموزشی ، نقش رهبری برعهده دارد** وبنابراین باید به معنای ضمنی وپیامدهای آن واقف باشد . رهبری یا فراگرد گروهی است ورهبری کارآمد وموثر درگروه خواست هر مدیری است .