

کاربرد روایت‌درمانی در ارتقاء مهارت‌های اجتماعی کودکان

نویسنده
زینب السادات حسینی



روان آگاه

محتوا

۹.....	فصل اول: ارتباطات اجتماعی
۱۰.....	ارتباطات
۱۲.....	اثر بخشی ارتباطات
۱۳.....	مهارت‌های ارتباطی
۱۴.....	مهارت‌های ارتباطی و انواع مسیرهای ارتباطی
۱۵.....	معیارهای اثر بخشی ارتباط
۱۷.....	مشارکت اجتماعی و مدارای اجتماعی
۲۱.....	فصل دوم: مشکلات ارتباطی کودکان
۲۲.....	ارتباط بین معلم و دانش آموز
۲۳.....	آموزش فلسفه و ارتباط آن برای دانش آموزان
۲۵.....	تقویت مهارت‌های اجتماعی در نوجوانی
۲۶.....	مزایای ارتباطات اجتماعی
۲۹.....	فصل سوم: مهارت‌های اجتماعی
۲۹.....	تعریف مهارت‌های اجتماعی

۳۲ انواع مهارت‌های اجتماعی
۳۳ موضع‌گیری‌های نظری درباره مهارت‌های اجتماعی
۳۳ ۱. مدل شایستگی‌های اجتماعی هوگان
۳۴ ۲. نظریه جولین راتر
۳۵ ۳. نظریه البرت بندورا
۳۶ ۴. نظریه سالیوان
۳۷ ۵. نظریه ویگوتسکی
۳۷ ۶. مدل مهارت‌های اجتماعی ریجیو
۳۸ کارکردها و پیامدهای مهارت‌های اجتماعی در دوران کودکی
۳۹ جنبه‌های مختلف مهارت‌های اجتماعی
۴۰ عوامل موثر در مهارت‌های اجتماعی

فصل چهارم: انواع مهارت‌های اجتماعی ۴۳

۴۳ تقسیم بندی مهارت‌های اجتماعی
۴۵ انواع مهارت‌های اجتماعی
۴۵ مهارت جرات ورزی
۴۶ مهارت کنترل خشم
۴۶ مهارت‌های گوش دادن
۴۸ مهارت توانایی برقراری ارتباط مناسب با دیگران
۴۸ کارکرد مهارت‌های اجتماعی
۵۰ اهمیت رشد اجتماعی در کودکان
۵۱ رشد اجتماعی در دوران پیش دبستانی
۵۲ نقش والدین در رشد مهارت‌های اجتماعی کودکان

فصل پنجم: روایت درمانی ۵۵

۵۵	ریشه‌های تاریخی خانواده درمانی (قبل از سال ۱۹۵۰).....
۵۶	رویکرد (مکتب) روان کاوی
۵۷	نظریه‌های عمومی سیستمها
۵۸	روایت درمانی
۵۹	مفهوم روایت درمانی
۶۱	ضرورت روایت درمانی
۶۳	تأثیر روایت درمانی بر اضطراب اجتماعی
۶۴	منافع روایت درمانی

فصل ششم: اصول و تکنیک‌های روایت درمانی ۶۵

۶۵	اصول نظری
۶۷	فرضیه‌های اساسی روایت درمانی
۶۸	مبناهای اصلی روایت درمانی
۶۹	ویژگی‌های روایت
۷۰	اشکال مختلف روایت
۷۱	شعار اصلی رویکرد روایت درمانی
۷۲	نکات کلیدی در روایت درمانی
۷۲	سطوح مختلف روایت در زندگی
۷۳	عوامل گسترش روایت درمانی
۷۵	کاربردهای روایت درمانی
۷۵	روایت درمانی برای فرزندان
۷۶	آسیب شناسی روانی

تکنیک‌ها و روش‌های روایت‌درمانی ۷۷

● برونی‌سازی مشکل ۷۷

● پیامدهای منحصر بفرد ۷۸

● ساخت‌شکنی ۸۰

روایت‌درمانی برای حل مشکلات خانواده ۸۱

فصل هفتم: تاثیر روایت‌درمانی بر مهارت‌های اجتماعی کودکان ۸۵

منابع ۹۳

فصل اول

ارتباطات اجتماعی

نیاز به مبادله اطلاعات، سرگرمی، نیاز به بروز ارتباطات اجتماعی و ... در واقع ارتباط ما را به شبکه گسترده انسان‌ها پیوند می‌دهد. این شبکه از خانواده شروع شده و به حلقه دوستان می‌رسد و بعد با کمک رسانه‌های جمعی، کل جامعه و سراسر جهان را در بر می‌گیرد. نحوه تکوین فردیت ما به میزان موفقیت ما در ساختن این شبکه‌ها وابسته است. ارتباط صرفاً مبادله اطلاعات درباره‌ی واقعیت‌های سخت افزاری نیست. بلکه ارتباط به معنای تبادل افکار، احساسات، عقاید و تجربیات نیز هست. از نظر فردی ارتباط ما را قادر می‌سازد تا به عضوی مفید و موثر برای اجتماع تبدیل شویم. از منظر اجتماعی ارتباط بین اجزای جامعه رشد و بقای جامعه را تضمین می‌کند.

ارتباط، از واژه‌ای به معنی مشترک یا عمومی کومنس گرفته شده است. ارتباط را هر کجا بکار ببریم، قابل فهم و با معنی است. چرا که در اکثر اوقات با این عبارت سر و کار داریم. انسان برای بیان منظور خود نیازمند به یک سری افعال و رفتار و حرکات است که مجموعه آنها معنای ارتباط را کامل می‌کنند. به معنای ساده‌تر ارتباط عبارت است از مبادله منظور و مفهوم. البته تعاریف کامل‌تر و جامع‌تری از این واژه قابل ارائه است. ولی برای تعریف این عبارت همان بس که ارتباط زمانی برقرار می‌شود که افراد در

تماس با هم منظور هم را دریافته و آن را درک کنند. موقعیکه با اشاره دست، یک جهت را به کسی نشان می‌دهیم و از او خواسته‌ای داریم یک نوع ارتباط با او برقرار کرده ایم. یا زمانی که نمادها و علائم راهنمایی را در اماکن مختلف نصب می‌کنیم، به گونه‌ای با دیگران مرتبط شده و آن چیزی را که مد نظر است به آنها منتقل می‌کنیم. در واقع با اعمال و رفتارهایی خاص سعی در انتقال موضوع یا پیامی به دیگران هستیم. ارتباطات اجتماعی منشاء فرهنگ است و تعالی فرهنگ بدان مربوط است. ارتباط اجتماعی شالوده‌ی حیات اجتماعی است و بدون آن هیچ‌یک از عناصر حیات جمعی پدید نمی‌آید. ارتباط اجتماعی به‌عنوان محور فرهنگ و حیات جمع، محدوده‌ای بس وسیع دارد که دربرگیرنده‌ی تمامی صور روابط انسانی است. پس باید ارتباطات اجتماعی انواع و صوری بسیار متنوع یابد و هر قدر بر پیچیدگی حیات اجتماعی افزوده می‌شود، باید به همان نسبت نیز ارتباطات انسانی صوری پیچیده یابند (هدایتی و همکاران، ۱۳۸۹، ۱)

ارتباطات

انسان بعنوان موجودی اجتماعی برای رفع نیازهای زندگی فردی و اجتماعی خود و رسیدن به اهداف سازمانی نیازمند ارتباط و تعامل با سایر هم‌نوعان خود است. یکی از فرض‌های اساسی رفتار سازمانی، شناخت ویژگی‌های فردی و ارتباطی افراد به‌منظور دسترسی به بهره‌وری بیشتر و تحقق اهداف سازمانی است. پوکزواردوسکی (۲۰۰۲) به این نکته اشاره می‌کند که از آنجا که بروز رفتاری معین وابسته به موقعیتی معین است، مدیران موفق در دستیابی به اهداف سازمانی در اندیشه پیش‌بینی، هدایت، کنترل و تغییر رفتار کارکنان هستند و این روند با توجه به تفاوت‌های فردی و گسترش ارتباطات انسانی در دنیای امروز و تفاوت‌های فرهنگی در جوامع مختلف نیازمند تحقیقات گسترده‌ای است. ایجاد ارتباط، احساس اجتماعی بودن را در انسان بر می‌انگیزد و در برقراری این ارتباط فرد به مهارت‌های تازه و طرز فکرهای جدید دست می‌یابد، تاجایی که سازمان‌ها گسترده‌تر می‌شوند (پوکزواردوسکی، ۲۰۰۲). ارتباطات؛ انتقال اطلاعات از فرستنده به گیرنده است

بگونه‌ای که برای هر دو قابل فهم و واضح باشد. در صورتی که یکی از این عناصر موجود نباشد، هیچ‌گونه ارتباطی برقرار نمی‌شود (سالیوان^۱، ۲۰۰۴). براساس مدل‌های ارتباطی؛ اطلاعاتی که فرد از طریق حواس پنج‌گانه خود بدست می‌آورد بر اساس ارزش‌ها، عقاید و تصمیمات از فیلتر پردازش اطلاعات می‌گذراند و فرد این داده‌ها را می‌تواند تغییر و تعمیم دهد (جیمز^۲، ۲۰۰۲). یوکل (۲۰۰۸) بیان کرد که با وجود همه اینها، تأثیرگذاری بر دریافت‌کننده پیام و اطمینان از میزان اثربخشی پیام، ایجاد زمینه تأثیرگذاری بر منبع هدف، شناخت و آگاهی از عوامل مؤثر بر رفتار و شناخت ویژگی‌های فردی و شخصیتی افراد و از طرفی، توسعه دانش کاربردی تاکتیک‌های نفوذ و قدرت و عوامل مؤثر بر رفتار نفوذی همچنان از جمله دغدغه‌های مدیریتی در رفتار سازمانی است. مسائل شغلی و احساسات مدیران و عقاید آنان از عوامل اثرگذار در ارتباط است. آن‌ها برای توانایی ارتباط بین فردی کارکنان اهمیت ویژه‌ای قائل اند. به عقیده آنها توانایی ارتباطی مهم‌ترین عامل تصمیم‌گیری سازمان در هنگام استخدام و موفقیت افراد در زمان شروع بکار است. ۷۲ درصد افراد برابر تحقیقات اعتقاد دارند مهارت ارتباط بین افراد اهمیت حیاتی برای سازمان دارد. بر اساس تحقیقات، درک مدیران از ارتباطات با پایین‌دستان خیلی بهتر از بالادستان آنهاست. در صورتی که ادراکات زیردستان نشان داد مدیران آنچنان که تصور می‌کنند ارتباط مؤثری با زیردستان برقرار نکرده اند (یوکل^۳، ۲۰۰۴).

ارتباط مؤثر می‌تواند به یکی از مهم‌ترین اهداف سازمان‌ها تبدیل شود. در ارتباطات سازمانی مدیران و کارکنان در دو سطح و لایه ارتباطی به تعامل با دیگران می‌پردازند. بخشی از این ارتباطات بین فردی در سطح افقی انجام می‌شود که در این نوع ارتباطات افراد با کارکنان یا مدیران هم‌سطح خود ارتباط برقرار می‌کنند. سطح دیگر که به نظر می‌رسد بیشترین حجم ارتباطات را به خود اختصاص داده است ارتباطات عمودی است که در این بخش مدیران یا کارکنان مجبورند با افراد زیردست و بالادست خود ارتباط

۱ Sullivan

۲ James

۳ Yukl

برقرار کنند. به نظر می‌رسد در ارتباطات، مدیرانی که از مهارت‌های گفتاری، شنودی و بازخوردی بهتری برخوردار باشند. همان‌طور که اشاره شد فرآیند مهارت‌های انسانی در چهار حیطه ارتباط با خود، روابط بین فردی، روابط گروهی و روابط جمعی قرار می‌گیرد که در این میان، روابط بین فردی مهم‌ترین بخش‌های روابط انسانی است. روابط بین فردی به صورت ارتباط با زیردستان، بالادستان و هم‌ردیف‌ها تعریف می‌شود. در سازمان‌ها هر سه بخش از این ارتباطات قابل بررسی است اما آنچه بیشتر در ارتباط بکار می‌رود، روابط بین فردی با بالادستان و زیردستان است (جو و سانچز، ۲۰۰۹).

اثربخشی ارتباطات

یکی از مهم‌ترین وجوه تمایز سازمان‌های موفق از ناموفق، در رهبری اثربخشی و پویایی آنهاست. هرسی بلانچارد و جانسون (۲۰۰۶) معتقدند که یک نکته روشن که در کل منابع رهبری جریان دارد این است که سازمان‌های موفق یک ویژگی عمده دارند که آن‌ها را از سازمان‌های غیرموفق متمایز می‌کند و آن ویژگی عبارتست از رهبری پویا و اثربخش سازمان‌ها بطور مستمر در جستجوی رهبران اثربخش هستند. بسیاری از ناکامی‌ها و شکست‌های سازمان‌ها، شرکت‌ها و حتی پروژه‌های تحقیقاتی، به دلیل ضعف رهبری بوده است. پدساکوف^۲ و همکاران (۲۰۱۰) اجزاء رفتاری مدل‌های رهبری اثربخش که دانشمندان رهبری شناسایی، عملیاتی و درباره آن‌ها تحقیق کرده‌اند، تلخیص کرده‌اند. از میان این مدل‌ها، به دو مدل کوزس و پوزنر (۱۹۹۵) هم در محیط آکادمیک و هم اجرایی با دیده احترام نگریسته و در بسیاری از محیط‌های سازمانی به‌طور گسترده به کار گرفته شده است. همچنین بر اساس یک بازنگری مستقل ابزار کوزس و پوزنر در سال (۱۹۹۵) در کتاب سنجش روایی، شواهد جالبی در تأیید روایی و پایایی این ابزار ذکر شده است. طرح مفهومی که این ابزار بر آن مبتنی است عالی و دقیق است و ارقام آن از اعتبار ظاهری عالی و نیز ویژگی‌های روانکاوی برخوردار است (یوکل، ۲۰۰۴).

۱ Guo & Sanchez

۲ Podsakoff

مهارت‌های ارتباطی

ارتباطات موثر یکی از عناصر کلیدی موفقیت مدیران است زیرا اطلاعات به عنوان ورودی مهم در سیستم سازمانی، در سایه ارتباطات موثر وارد سازمان می‌شود و همین که به سازمان راه یافت نیازمند سیستم ارتباطی کارآمدی است تا مورد پردازش قرار گرفته و بسان خون در رگهای سازمان جریان می‌یابد. ارتباطات طیف وسیعی از مباحث را دربرمی‌گیرد. هر گونه تعریفی از این مبحث به همان گستره ارتباطات می‌تواند خیلی عادی و دم دستی و یا خیلی پیچیده و غامض باشد. ما می‌توانیم جنبه‌های متمایز ارتباطات را بر اساس اینگونه تعاریف متفاوت تشریح و توصیف کنیم اما یک تعریف واحد و یکسان یافت نمی‌شود. بحث ارتباط سازمانی مسأله‌ای نیست که بتوانیم به راحتی از کنار آن بگذریم. چون اثری مستقیم در کامیابی و ناکامی‌های ما خواهد داشت؛ زارعی متین (۱۳۹۱) مهارت ارتباطی از نظر هارجی و دیکسون (۲۰۰۴) توانایی لازم برای انجام رفتاری می‌باشد که باعث رسیدن به اهداف یک تکلیف می‌گردد و در واقع، فرد را قادر می‌سازد تا به صورتی شایسته رفتار کند. دیکسون^۱ (۱۹۹۳) بر آن است که داشتن ارتباط ماهرانه بستگی به استفاده صحیح و تسهیل کننده از شیوه‌های برقراری ارتباط مناسب و کارآمد با دیگران دارد (هارجی^۲ و همکاران، ۱۹۹۴).

اهمیت سازمان‌ها نیز بر هیچ‌کس پوشیده نیست. انسان‌ها در جامعه‌ی امروز در یک سازمان به دنیا می‌آیند؛ در سازمان‌های مختلف زندگی می‌کنند و در سازمانی می‌میرند و در سازمانی دیگر به خاک سپرده می‌شوند. لذا ما در همه‌ی مراحل زندگی خود به نحوی با سازمان‌ها و ارتباطات سازمانی سر و کار داریم به هر حال بحث ارتباط سازمانی مسأله‌ای نیست که بتوانیم به راحتی از کنار آن بگذریم. چون اثری مستقیم در کامیابی‌ها و ناکامی‌های ما خواهد داشت (فرهنگی، ۱۳۸۲). ماهیت اجتماعی انسان ایجاب می‌کند که آدمی با وجوه گوناگون اجتماع و مجموعه‌های درون آن ارتباط برقرار کند. در جوامع

۱ Dikson

۲ Harji