



تبیین کنترل و پیشگیری از خشونت با محوریت جو مدرسه

الهام یزدان شناس، رامین بشارتی، ساجده نیک فلاح، سکینه باقرزاده

۱- کارشناسی آموزش ابتدایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان

۲- کارشناسی ارشد جغرافیا و برنامه ریزی شهری دانشگاه تهران

۳- کارشناسی روانشناسی بالینی دانشگاه الزهرا

۳- کارشناسی آموزش ابتدایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شادگان

yazdanshenaas.elham@gmail.com

چکیده

خشونت در مدارس به استفاده عمدی از نیروی جسمی یا ذهنی بر روی کودکان در محیط مدرسه یا توسط افراد مرتبط با مدرسه گفته می شود. خشونت در مدارس می تواند اشکال مختلفی داشته باشد، از جمله درگیری فیزیکی، قلدری، بدرفتاری کلامی، خشونت مجازی و استفاده از سلاح. کنترل خشونت در مدرسه یکی از چالش های مهم آموزش و پرورش است. خشونت در مدرسه می تواند بر روی سلامت روانی، عملکرد تحصیلی، رفتار اجتماعی و اعتماد به نفس فراگیران تاثیر منفی بگذارد. برای کنترل خشونت در مدرسه، لازم است که علل و عوامل آن شناسایی و راهکارهای مناسب برای پیشگیری و مدیریت آن ارائه شود. خشونت در مدارس ممکن است در داخل یا خارج از محوطه مدرسه، در راه رفت و برگشت به مدرسه یا در رویدادهای مرتبط با مدرسه رخ دهد. جو مثبت مدرسه یک مفهوم اصلی در بهبود نتایج آموزشی و کاهش خشونت در مدارس ابتدایی است. برخی از عواملی که به ایجاد جو مثبت مدرسه کمک می کنند عبارتند از: حل تعارض، تجلیل از تفاوت های دیگران، شناسایی هویت فرهنگی، حمایت از فراگیران و آموزگاران و پرورش فرهنگی که در مقابل خشونت قرار می گیرد. در این پژوهش به راهکارهای کنترل خشونت در مدرسه از منظر جو مدرسه در دوره ابتدایی پرداخته شد.

واژگان کلیدی: جو مدرسه، مراقب سلامت، آموزگار، دوره ابتدایی، فراگیر.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

۱. مقدمه

تحقیقات نشان می‌دهد که جو مدرسه می‌تواند بر بسیاری از مناطق و افراد درون مدرسه تأثیر بگذارد. برای مثال، جو مثبت مدرسه با مشکلات رفتاری و عاطفی کمتری برای فراگیران همراه بوده است. علاوه بر این، تحقیقات خاص در مورد مدرسه در محیط‌های شهری پرخطر نشان می‌دهد که جو مدرسه مثبت، حمایت‌کننده و آگاهانه فرهنگی می‌تواند میزان موفقیت تحصیلی فراگیران را به طور قابل‌توجهی شکل دهد. علاوه بر این، محققان دریافته‌اند که ادراک مثبت از جو مدرسه ممکن است فراگیران پرخطر را با یک محیط آموزشی حمایت‌کننده فراهم کند که رشد سالم را به همراه داشته باشد و همچنین از رفتار ضد اجتماعی جلوگیری کند (امیدیان، مرتضی؛ فروزان باغبان زاده و غلامحسین مکتبی، ۱۳۹۸).

جو مدرسه اغلب به فضای اجتماعی یک محیط یا محیط یادگیری گفته می‌شود که در آن فراگیران، بسته به پروتکل‌هایی که توسط آموزگاران و مدیران تنظیم شده‌اند، تجربیات متفاوتی دارند. بسیاری از مؤلفه‌های کلیدی وجود دارد که جو مثبت مدرسه را ایجاد می‌کند. ممکن است به عنوان یک محیط منظم توصیف شود که در آن خانواده مدرسه احساس ارزشمندی می‌کند و قادر به دنبال کردن مأموریت مدرسه فارغ از نگرانی در مورد اختلالات و ایمنی است. ایجاد فضایی دلسوز و ایمن دو عامل اساسی است که اغلب به آنها اشاره می‌شود. تحقیقات در مورد جو مدرسه اغلب نشان می‌دهد که چندین شرایط محیطی برای ایجاد یک جو مثبت مدرسه بسیار مهم هستند. این موارد شامل موارد زیر است:

- محیط فیزیکی که برای یادگیری مطلوب و مساعد است

- محیط اجتماعی که باعث ارتقای ارتباطات و تعامل می‌شود

- محیط عاطفی که حس تعلق و عزت نفس را ترویج می‌کند

- محیطی آکادمیک که باعث ارتقای یادگیری و خودشکوفایی می‌شود

تحقیقات جوی مدرسه نشان می‌دهد که روابط بین فردی مثبت و فرصت‌های یادگیری بهینه برای فراگیران در تمام محیط‌های جمعیتی می‌تواند باعث افزایش سطح پیشرفت و کاهش رفتار ناسازگار از جمله خشونت و پرخاشگری شود.

یک فرهنگ زمانی ضعیف تر است که ارتباطات محدود باشد و ارتباطات کمتری وجود داشته باشد. برای مثال، اگر آموزگاران خاصی هرگز مستقیماً از مدیر خود چیزی شنیده باشند، یک مدیر به طور مداوم از ارتباطات کنار گذاشته شود، یا هر گروهی از کارکنان جدا از دیگران عمل کنند، انتشار پیام‌هایی در مورد اعتقادات و تعهدات مشترک دشوار خواهد بود.

فرهنگ توسط پنج عنصر در هم تنیده شکل می‌گیرد که هر یک از آنها قدرت تأثیرگذاری دارند:

۱- باورها و مفروضات اساسی یا چیزهایی که افراد در مدرسه شما آن را درست می‌دانند. به عنوان مثال: "همه فراگیران پتانسیل موفقیت را دارند" یا "تدریس یک ورزش گروهی است."

۲- ارزش‌های مشترک، یا قضاوت‌هایی که افراد در مدرسه شما در مورد آن باورها و مفروضات انجام می‌دهند - درست یا غلط، خوب یا بد، عادلانه یا ناعادلانه. به عنوان مثال: "این اشتباه است که برخی از مهدکودک‌های ما ممکن است فرصت یکسانی برای فارغ التحصیلی از یک کالج چهار ساله نداشته باشند" یا "کار درست این است که آموزگاران ما در هر مرحله با همکاران همکاری کنند."



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

۳- هنجارها، یا اینکه اعضا چگونه بر این باورند که باید عمل کنند و رفتار کنند، یا اینکه فکر می‌کنند از آنها چه انتظاری می‌رود. به عنوان مثال: "ما باید اغلب و زودتر با والدین فراگیران جوان در مورد آنچه که برای تحصیل فرزندانشان در دانشگاه لازم است صحبت کنیم." "همه ما باید در جلسات هفتگی سطح کلاس خود حضور داشته باشیم."

۴- الگوها و رفتارها، یا نحوه عمل و رفتار مردم در مدرسه شما. به عنوان مثال: شب‌های نامزدی والدینی که به طور منظم برنامه ریزی شده‌اند در اطراف دانشگاه وجود دارد. مشارکت فعال در جلسات هفتگی برنامه درسی تیم وجود دارد. (اما در یک فرهنگ ضعیف، این الگوها و رفتارها می‌توانند متفاوت از هنجارها باشند).

۵- شواهد ملموس یا نشانه‌های فیزیکی، بصری، شنیداری یا سایر نشانه‌های حسی که رفتار افراد مدرسه شما را نشان می‌دهد. به عنوان مثال: پوسترهایی با نمایش برجسته ثبت نام در کالج منطقه، یا یک پارکینگ کامل یک ساعت قبل از شروع مدرسه در صبح‌هایی که تیم‌های برنامه درسی گرد هم می‌آیند. (امیدیان، مرتضی؛ فروزان باغبان زاده و غلامحسین مکتبی، ۱۳۹۸).

هر یک از این مؤلفه‌ها بر سایر مؤلفه‌ها تأثیر می‌گذارد و آنها را هدایت می‌کند و دایره‌ای از باورها و اعمال تقویت کننده را تشکیل می‌دهد. ارتباطات قوی بین هر یک از اعضای جامعه مدرسه، دایره را در هر نقطه تقویت می‌کند (رضایی شریف، علی، ۱۳۹۶).

خشونت و رفتار غیرقابل قبول باید به عنوان بخشی از وظیفه مراقبتی مدرسه برای فراهم کردن محیط‌های مدرسه محترمانه، ایمن و حمایت کننده مورد توجه قرار گیرد.

۲. جو سازمانی

جو سازمانی به عنوان عنصری از محیط حرفه ای تعریف می‌شود که تأثیر زیادی بر عملکرد و عملکرد کارکنان شاغل در آن محل کار دارد. نشان می‌دهد که آیا انتظارات و باورهای افراد برآورده می‌شود یا خیر. این یک جو سازمانی است که با دادن شخصیت متمایز یک شرکت را از دیگری جدا می‌کند (Adam, J. M., & Salles, L. M, 2013).

۱-۲. معنی

جو سازمانی مفهومی است که در سال ۱۹۴۰ مطرح شد و توانسته است الگوهایی را توصیف کند که بر رفتار انسان و همچنین رفتار در محیط کار تأثیر دارند.

این انعکاس تصویری است که یک کارمند از محیط کار خود دارد. جو سازمانی همچنین به عنوان جو سازمانی شناخته می‌شود زیرا فرهنگ یک شرکت را کمی می‌کند. بر رضایت شغلی، بهره وری و سطوح انگیزشی کارکنان سازمان تأثیر بسزایی دارد.

۲-۲. انواع جو سازمانی

انواع مختلف جو سازمانی که ناشی از فرهنگ یک سازمان است:

۱. جو مردم‌گرا

فرهنگ سازمانی که شامل مجموعه‌ای از ارزش‌ها است و مسئولیت خود را بر عهده مراقبت و توجه به نتایج کارکنان در جو مردم‌محور می‌گذارد.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

۲. قانون مدار

فرهنگ سازمانی که مزایای ویژه را فراهم می کند و بار خود را بر روی توجه به جزئیات توسط همه اعضا در جو قانون مدار می گذارد.

۳. جو مبتنی بر نوآوری

فرهنگ سازمانی که راه ها و فرآیندهای جدیدی را برای توسعه چیزهای جدید و نوآورانه معرفی می کند، منجر به جو نوآوری محور می شود.

۴. جو نتیجه گرا

فرهنگ سازمانی که ارزش ها را ترجیح می دهد و مسئولیت خود را بر پالایش تمام جزئیات فرآیندها برای اصلاح و دستیابی به نتایج می گذارد، به عنوان جو نتیجه گرا شناخته می شود (Adam, J. M., & Salles, L. M, 2013).

۲-۳. ویژگی های جو سازمانی عبارتند از

۱. بیان کلی

جو سازمانی عبارت است از بیان کلی یا ادراک افراد از سازمان خود به گونه ای که افکار و برداشت آنها را در محیط داخلی در شرکت نشان می دهد.

۲. هویت به فرد

این جو سازمانی است که به سازمانی منحصر به فرد یا متمایز می دهد

۳. مفهوم چند بعدی

جو سازمانی مفهومی چند می شود که آن ها شامل میزان تعارض، سبک رهبری، اختیارات و ماهیت خودمختار است.

۴. مفهوم نامشهود

یکی از ویژگی های مهم سازمانی این است که یک مفهوم کیفی یا نامشهود در نظر گرفته می شود زیرا توضیح اجزای آن در واحدهای قابل اندازه گیری بسیار چالش برانگیز است.

۵. کیفیت ماندگار

جو سازمانی در یک دوره معین ساخته می شود و نشان دهنده کیفیت پایدار محیط داخلی است که توسط متخصصان آن تجربه می شود (رضایی شریف، علی، ۱۳۹۶)

۲-۴. عوامل بیماری بر جو سازمانی

- ساختار سازمان شامل قوانین، مقررات و قیود
- کمک در محیط کار
- درک خطر نسبی در موقعیت کاری
- سطح تعارض و تحملی که محیط کار می تواند تحمل کند
- اطمینان از سوابق مناسب



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

- مسئولیت فردی یک کارمند
- کار با افراد مشارکتی
- فرصت هایی که بر ابتکار عمل شخصی تاثیر می گذارند
- کار با یک مافوق شایسته
- اهداف، وظایف و ماموریت را در بافت سازمانی انجام می دهد
- رویه های عملیاتی یک سازمان
- درجه تمرکز
- سبک های رهبری و تصمیم گیری تاثیر مستقیم بر جو سازمانی دارد
- ویژگی های فضای فیزیکی و ایمنی بر جو سازمانی تاثیر دارد
- ارزش های سازمانی و جو سازمانی به هم مرتبط هستند

۵-۲. اثر جو سازمانی بر عملکرد انسانی

تاثیر جو سازمانی بر عملکرد انسانی را می توان به این صورت توصیف کرد:

جو سازمانی محیطی را فراهم می کند که در آن کارمند احساس رضایت یا نارضایتی می کند. محیط کاری عالی و مثبت به عوامل انگیزه می دهد و عملکرد آنها را افزایش می دهد. رضایت شغلی مستقیماً با سطوح کارایی مرتبط است زیرا در صورت مطلوب بودن، گردش مالی را می دهد.

جو سازمانی ارتباط مستقیم با عملکرد دارد زیرا تاثیر بسزایی بر نگرش کارکنان دارد.

عملکرد انسانی برای کارکنانی که در یک جو سازمانی ثابت کار می کنند، پیش بینی است. جو سازمانی ناسازگار به بهره وری آسیب می رساند (Adam, J. M., & Salles, L. M, 2013).

۶-۲. تاثیر جو سازمانی

جو سازمانی ارتباط مستقیم با عملکرد دارد زیرا بر رضایت شغلی آنها تأثیر می گذارد. چهار مکانیزمی که از طریق آنها جو سازمانی بر رفتار آسیب می بیند.

۱. ارزیابی خود و همچنین دیگران

ارزیابی خود یا شخص دیگری بر رفتار انسان تاثیر می گذارد. این یک حقیقت است که از فعالیت های سازمانی شامل روانی و فیزیولوژیکی در ارزیابی استفاده می شود

۲. سیستم سیستم

تأثیرگذاری بر رفتار از طریق سیستمی از پاداش ها انسان و مجازات ها آسان است.

سازمان می تواند با ارائه اطلاعات قابل قبول در مورد رفتار و نگرش که نادیده گرفته می شود، مجازات می شود و می گیرد، از سیستم ارتباط منفی و مثبت استفاده می کند. به طور کلی در مورد افرادی که به نتایج رفتارهای مختلف از آنها استفاده می شود.

۳. با عمل به عنوان محرک



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

عوامل سازمانی به عنوان محرک در تأثیرگذاری بر رفتار انسان عمل می کنند. محرک ها بر سطح برانگیختگی تأثیر می گذارند که در نهایت بر سطح مشارکت و تأثیر بر تأثیر می گذارد.

۴. کمک به کمک برای شکل گیری ادراک

جو سازمانی نقش حیاتی در سطح بالاتر بهره وری، روابط انسانی بهتر و رضایت بیشتر کار دارد. با کمک به شکل گیری برداشت ها و برداشت های مهم از سازمان، بر رفتار عوامل تأثیر گذار می شود (Thapa, A., Cohen, J., Guffey, S., & Higgins-D'Alessandro, 2013)

۲-۷. ترکیب جو سازمانی

ترکیبی که نمایانگر جو سازمانی هستند:

۱. روابط بین فردی

گروه های غیررسمی در یک سازمان می توانند به هر دو صورت کار کنند، زیرا می توانند هدفمند و مقاصد را جابجا کنند و همچنین برای سازمان مفید باشند.

یکی از اساسی ترین جو سازمانی این است که روابط بین افراد از طریق تشکیل و عملکرد این گروه های غیررسمی منعکس می شود.

۲. جهت گیری

این یک جزء یا بعد حیاتی است که به تعیین سازمانی کمک می کند. در صورتی که برای تعیین اصول قوانین و مقررات سازمانی باشد که از قبل وجود داشته باشد، سازمانی که تحت تأثیر کنترل قرار می گیرد، در حالی که اگر هدف از جهت گیری عمده تولید تعالیم باشد، تحت تأثیر عواملی است که قرار می گیرد.

۳. ساختار سازمانی

این یکی از اجزای اصلی جو سازمانی است که به عنوان زمینه روابط بین فردی بین سطح پایین و بالاتر از کار می کند. چه کسی زیر نظر چه کسی کار خواهد کرد و کدام مافوق مسئول کدام زیردستان در ابتدا از نحوه ساختار سازمانی مشخص می شود؟ این یک امر ثابت شده است که تمرکززدایی در تصمیم گیری را می کند در حالی که اثر معکوسی دارد.

۴. استقلال فردی

یک بعد یا جزء حیاتی جو سازمانی، استقلال فردی است. به این معنی که اگر به افراد اختیار، قدرت و آزادی کافی داده شود، بار کارمندان بالاترین را در عملیات به ارمغان می آوردند.

۵. مدیریت تعارض

تعارضات درون گروهی و درون گروهی بخش جدایی ناپذیر یک سازمان هستند و جو سازمانی تا حد زیادی به نحوه مدیریت آنها دارند.

در صورت انجام این محاسبه به تعارض محیط کار نشان دهنده همکاری و هماهنگی خواهد بود و در غیر این صورت محل کار عدم همکاری و بی اعتمادی را نشان خواهد داد.

۶. سیستم کنترل سازمانی



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

یکی دیگر از اجزای جو سازمانی، سیستم کنترل کننده سازمانی است که می تواند پذیرفتن یا سخت باشد. یک کنترل سخت و سخت، سیستم بسیار برای خودتنظیمی نمی تواند و ایجاد یک محیط غیرشخصی در سازمان می شود.

۷. ارتباطات

سیستم ارتباطی یک مکان تاثیر مستقیم بر جو سازمانی آن دارد. عوامل تعیین کننده عبارتند از نوع، جریان، جهت و جریان پراکندگی اطلاعات.

۳. جو مدرسه

جو مدرسه شامل ارزش ها، اصول و معیارها است. این بخشی جدایی ناپذیر از آموزش پایداری است که آموزش تغییر اقلیم (CCE) به عنوان راهی برای بهبود توانایی فراگیران برای اقدام برای کاهش تغییرات آب و هوایی در نظر گرفته می شود. این نظرسنجی با هدف بررسی دیدگاه فراگیران فنلاندی درباره عوامل مهم در اجرای CCE در جو مدرسه و توانایی های آنها به عنوان معلم برای ترویج CCE انجام شد. سی و شش فراگیر معلم مقاله هایی در رابطه با اجرای جو مدرسه نوشتند و به پرسشنامه ای در مورد توانایی آنها برای ایفای نقش به عنوان مربی تغییر اقلیم (CC) و چالش هایی که در آموزش و یادگیری در مورد آن شناسایی کردند، پاسخ دادند. برای مطالعه مقالات از تحلیل محتوای استقرایی استفاده شد. در پاسخ های فراگیران آموزگاران، شش موضوع برای اجرا در جو مدرسه شناسایی شد: عناصر، جامعه کاری، تأثیر معلم، فراگیران در مرکز، بازیگران خارج از مدرسه و چالش ها. فراگیران آموزگاران چالش هایی را برجسته کردند، مانند دیدگاه هایی که CC را رد می کند و تغییر جو مدرسه را برای حمایت از توسعه پایدار به چالش می کشد. راه های پیشنهادی برای حمایت از CCE در زندگی روزمره مدرسه که بسیار مشخص بود، مانند بازیافت و آموزش مواد غذایی. دانشجو آموزگاران توانایی خود را برای ایفای نقش به عنوان مربی آب و هوا نسبتاً خوب دریافتند. آنها چالش ها را شناسایی کردند، به ویژه در ایجاد انگیزه در فراگیران برای یادگیری در مورد CC و مشارکت و اقدام در جهت یک سبک زندگی سازگار با آب و هوا. نگرش ها، ارزش ها و باورهای متضاد فراگیران مربوط به CC، که توسط حلقه درونی آنها تقویت شده است، به عنوان چالش در آموزش و یادگیری در مورد CC دیده می شود. با وجود این چالش ها، تغییر جو مدرسه برای حمایت از CCE باید هدف هر مدرسه باشد.

اصطلاح جو مدرسه تعریف واحدی ندارد و به عنوان مثال برای درک اخلاق مدرسه، جو مدرسه، کد مدرسه یا جو عملکرد مدرسه استفاده می شود (Steffgen, G., Recchia, S., & Viechtbauer, W, 2013). جو مدرسه یکی از شاخص

های اثربخشی سازمانی و کیفیت مدرسه است. کیفیت جو مدرسه بر

کیفیت شیوه کلی زندگی در مدرسه تأثیر می گذارد. در این مطالعه، واژه جو مدرسه بر اساس تعریف فولان به عنوان باورها و ارزش های راهنما که در نحوه عملکرد مدرسه مشهود است، درک می شود. این شامل هنجارها، آیین ها و سنت های مدرسه می شود و می تواند برای دربرگرفتن تمام نگرش ها، رفتارهای مورد انتظار و ارزش هایی که بر نحوه عملکرد مدرسه تأثیر می گذارند، استفاده شود. نوع جو مدرسه ای که در یک مدرسه حاکم است، محور پایداری و توسعه پایدار است (Steffgen,

G., Recchia, S., & Viechtbauer, W, 2013)

۴. خشونت



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

خشونت همچنان یک مسئله رایج در مدرسه درس قرن بیست و یکم است. خیلی‌ها فکر می‌کنند که خشونت به معنای درگیری‌های فیزیکی بین دو یا چند نفر است، در حالی که در یک تعریف کلی، خشونت به معنای هرگونه رفتاری است که نتیجه‌ی آن آسیب رساندن به شخص، حیوان یا اشیا شود. حال این آسیب می‌تواند جسمی باشد یا روحی، فرقی نمی‌کند، در هر دو حالت چون باعث رنجش، ناراحتی و آسیب رساندن به فرد شده است، نوعی خشونت و پرخاشگری به حساب می‌آید. بنابراین تهدید کردن، دشنام دادن، سیلی زدن، تحقیر کردن و ... همگی خشونت محسوب می‌شوند. متأسفانه اولین و اصلی‌ترین دغدغه‌ی والدین یادگیری و سطح درسی فراگیران است. گرچه این موضوع، بسیار مهم است اما نباید این را فراموش کرد که بحث تربیت به مراتب بسیار پراهمیت‌تر از هر موضوع دیگری است که باید به آن پرداخت. از زمانی که کودک بزرگ شده و وارد مدرسه می‌شود، به او می‌گویند که مدرسه خانه‌ی دوم شماست، چرا که مدرسه بخشی از تربیت فراگیران را برعهده دارد که البته این تربیت به بخش دیگر تربیت یعنی خانه و خانواده بستگی دارد. خشونت در کلاس درس می‌تواند عواقب شدیدی برای فراگیران داشته باشد، به خصوص که آنها مهارت‌های اجتماعی و عاطفی موثری را در میان اختلالات ناشی از همه‌گیری ایجاد می‌کنند. در حالی که مدیران باید مسئولیت ایجاد محیط مدرسه‌ای امن و دلپذیر را بر عهده بگیرند، مربیان می‌توانند فرهنگ کلاسی قوی را از طریق تعاملات پاسخگو و گرم با فراگیران ترویج کنند.

مدرسه جایی است که بچه‌هایی با پیشینه‌های مختلف به آنجا می‌آیند تا رشدی همه‌جانبه از خود داشته باشند و بنابراین، محیط باید گرم، دلپذیر و دلسوز باشد، اما اغلب اینطور نیست. برخی از بچه‌ها ممکن است در محل احساس ناامنی کنند، در حالی که بچه‌های دیگر ممکن است چیزی را احساس نکنند و اولی به دلیل وجود فرهنگ خشونت این احساس را داشته باشند باید قبول کنیم که تمام مشکلات و مسائل فراگیران به مدرسه بر نمی‌گردد و بخش اعظمی از آن به خصوص در دوران دبستان، به خانه و خانواده مربوط می‌شود. در واقع خشونت کودکان با ورود به جامعه و مدرسه بیشتر قابل مشاهده است. چرا که تا قبل از آن، والدین برای جلوگیری از خشونت و ناراحتی فرزندان، خواسته‌های آنان را برآورده می‌کردند در حالی که در مدرسه این چنین نیست. البته برعکس این موضوع نیز وجود دارد به این معنا که ناکامی فراگیران در دوران کودکی، سبب بروز خشونت در مدرسه می‌شود. نباید فراموش کنیم که شرایط خانوادگی تأثیر زیاد و البته مستقیمی در بروز رفتارهای مختلف از فراگیران در مدرسه دارد. بنابراین در قدم اول برای جلوگیری از خشونت فراگیران در مدارس ابتدایی، باید از خانه و خانواده شروع کنیم. خانواده‌ها باید در همان سنین کودکی، احترام گذاشتن را به فرزندان آموزش دهند و آن‌ها را با این الگو بزرگ کنند. اگر در خانواده‌ای، احترام معنا و مفهومی نداشته باشد، چطور انتظار می‌رود که آن کودک در مدرسه به دیگران احترام بگذارد؟ هم‌چنین والدین باید برای تربیت درست فرزندان، محیط خانه را آرام، امن و بدون تنش حفظ کنند تا زمینه‌های بروز خشونت در کودکان و فراگیران کاهش یابد (Barnes, K., Brynard, S., & De Wet, 2012).

۵. تاثیر اعضای مدرسه در مقابله با خشونت

"در حالی که بسیار مهم است که بزرگسالان مسئولیت ایجاد ساختارها و روال‌هایی را بپذیرند که جوامع مدارس ابتدایی ایمن و فراگیر را پرورش می‌دهند، فراگیران ما متحدان قدرتمندی در این فرآیند هستند (فرجی، رسول؛ سپیده شبانی و سعید مجتهدی، ۱۳۹۵).



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

بریون میزلز می‌گوید: «جوانان در هر سنی بینش‌هایی درباره تجربیات زندگی‌شان و ایده‌های درخشان در مورد اینکه چگونه می‌توانیم جو کلاس‌ها و مدارس شان را بهبود بخشیم، دارند». در کلاس‌های کوچک‌تر، جلسات کلاسی روشی قدرتمند برای دعوت به بازخورد فراگیران و مشارکت دادن فراگیران در تصمیم‌گیری است. همچنین می‌توانیم راهبردهای حل تعارض و حل مسئله در روابط را به فراگیران آموزش دهیم. برای جوانان مسن‌تر، می‌توانیم شوراها یا تیم‌های پژوهشی جوانان معنادار و معتبری ایجاد کنیم که می‌توانند به ما در شناسایی و رسیدگی به آسیب‌های موجود در جامعه کمک کنند. آموزه های عدالت ترمیمی نیز راه های عاقلانه بسیاری را برای ایجاد جامعه و رسیدگی به آسیب ها به ما ارائه می دهد(سرفراز، سمیه، ۱۳۹۴).

پاسخ دادن به خشونت و رفتار غیرقابل قبول می‌تواند چالش برانگیز باشد - برای فراگیران، معلمان، مدیران مدرسه و همچنین برای والدین/مراقبان. بهترین نتایج زمانی اتفاق می‌افتد که همه طرف‌ها با هم برای مدیریت این موقعیت‌ها همکاری کنند. رعایت نکات زیر می‌تواند کمک شایانی در ساختارمندی همکاری جامعه مدرسه در جهت مقابله با خشونت کند: بسیج و توانمندسازی فراگیران برای برتری دادن(سرفراز، سمیه، ۱۳۹۴).

زبان مورد نیاز برای مداخله در خشونت را هرچه زودتر به فراگیران نشان دهید. مثال‌هایی از اینکه واکنش به رفتارهای مضر چگونه به نظر می‌رسد ارائه دهید. شروع جملات را برای کمک به فراگیران ارائه دهید تا تصور کنند در یک موقعیت مضر چگونه ممکن است واکنش نشان دهند. از سناریوها استفاده کنید تا به فراگیران اجازه دهید در زمانی که ریسک‌ها کم است، پاسخ دهند. به فراگیران اجازه دهید در مورد جوانب مثبت و منفی گزینه‌های مختلف پاسخ صحبت کنند. پیامدهای گزارش خشونت را در میان بگذارید (سرفراز، سمیه، ۱۳۹۴).

تأثیرات مثبت گزارش دادن رفتارهای مضر را نشان دهید و بررسی کنید که این مکالمات چگونه ممکن است ظاهر شوند. به فراگیران اجازه دهید در مورد ترس‌های خود در رابطه با گزارش دادن خشونت صحبت کنند. این ترس‌ها را جدی بگیرید و به آنها کمک کنید تا با رویکرد "هم/و" مشکل را حل کنند. به فراگیران کمک کنید - مخصوصاً آن‌هایی که احساس انزوا می‌کنند - دوستانی پیدا کنند که بتوانند به‌عنوان بالادست‌های حمایت‌کننده عمل کنند. تا جایی که ممکن است از قدرت روابط با همسالان برای درگیر کردن فراگیران در رفتارهای مثبت استفاده کنید. از پروتکل‌های یادگیری مشارکتی استفاده کنید تا به فراگیران اجازه دهید با همسالان مختلف کار کنند. فرصت‌هایی را برای فراگیران فراهم می‌کند تا با یکدیگر مصاحبه کنند و با یکدیگر ارتباط برقرار کنند. برای کمک به ایجاد ارتباط، زمانی را مانند آموزش نهار با گروه‌های کوچکی از فراگیران فراهم کنید.

از بازی نقش و تأمل برای آموزش رفتارهای برجسته استفاده کنید. فعالیت‌های ساختاریافته مانند سناریوها و مطالعات موردی می‌توانند رهبری فراگیر و سایر ابتکارات لازم برای اتخاذ رفتارهای برجسته را ارتقا دهند. این فعالیت‌ها می‌توانند فرصت‌هایی برای همه فراگیران باشند تا در مکالمات کلاسی شرکت کنند و اشتباهات را به عنوان فرصت‌هایی که می‌توان از آن درس‌های زندگی آموخت، دوباره تعریف کنند. شایستگی‌های موجود را تقویت کنید. با یادآوری فراگیران که قبلاً می‌دانند و در چه چیزهایی خوب هستند، موفقیت‌های آنها را جشن می‌گیرید که اعتماد به نفس مسری ایجاد می‌کند (شیری، منصور؛ کمال حیدری و راضیه امیدی و زهرا آبتین، ۱۳۹۶)



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

۶. جو ضدخشونت

فرهنگ مدرسه و ادراکات کادر آموزشی بر زندگی روزمره مدرسه تاثیر می گذارد. فرهنگ مثبت مدرسه رشد و پیشرفت اعضای مدرسه را قادر می سازد و از آن حمایت می کند، در حالی که فرهنگ منفی باعث ناتوانی و/یا مانع پیشرفت می شود. خشونت در مدارس ابتدایی یک چالش بزرگ است که بسیاری از اعضای جامعه مدرسه سعی در حل آن در محیط مدرسه خود دارند. با این حال، مدیران و معلمان اغلب از ویژگی های یک برنامه موثر ضد خشونت مطمئن نیستند. بنابراین، آنها تمایل به ایجاد برنامه ها بر اساس "آزمایش و خطا" دارند. رهنمودهای زیر در ایجاد فرهنگ مدرسه ضد خشونت بسیار کمک کننده خواهد بود: (Booren, L. M., Handy, D. J., & Power, T. G, 2013)

۱-۶. رفتاری را که زودتر تحمل خواهید کرد، ایجاد کنید.

من در روز اول مدرسه به فراگیران گفتم که اینجا مکانی امن است که فراگیران می توانند اشتباه کنند. تحقیرها را نمی توان تحمل کرد، زیرا همانطور که به آنها گفتم ما یک خانواده بودیم. وقتی می شنیدم که کسی چیزی می گوید که برای شخص دیگری آزاردهنده است، از این فرصت به عنوان یک لحظه قابل آموزش استفاده کردم تا به آنها یادآوری کنم که در کلاس ما این کار را نمی کنیم. ما به یکدیگر احترام می گذاریم و به هم کمک می کنیم. این فراتر از این بود که به آنها بگوییم این کار را انجام ندهند، بلکه همچنین چرا نباید این کار را انجام دهند.

۲-۶. رفتاری را که می خواهید ببینید الگو کنید.

به عنوان مربی، اگر نمی خواهیم فراگیران با دیگران بد رفتار کنند، باید به آنها نشان دهیم که چگونه به نظر می رسد و چه احساسی دارد. اگر فراگیران در مورد کلاس درس همکار دیگری بد صحبت می کردند، فوراً مکالمه را قطع می کردم و از طریق سخنانم از معلمان دیگر ساختمان حمایت می کردم. تعاملات من در مقابل فراگیران حاکی از حمایتی بود که از همکاران فرهنگیم داشتم. همچنین باید سعی کنیم در طول روز جنبه های مثبت را پیدا کنیم. مثبت صحبت کردن با فراگیران و تشویق آنها به آنها اجازه می دهد تا روی جنبه های مثبت روز خود نیز تمرکز کنند. من معتقد بودم که اگر آنها احساس خوبی نسبت به خودشان داشته باشند، کمتر مستعد تحقیر دیگران هستند.

۳-۶. جامعه ای بسازید که خشونت را تحمل نکند.

به فراگیران بیاموزید که خشونت چیست. فراگیران باید تفاوت بین مسائل تکراری و حوادث مجزا را که فقط یک بار رخ می دهند، درک کنند. سه شکل اصلی خشونت وجود دارد که می تواند بر آنها تأثیر بگذارد، که عبارتند از فیزیکی، کلامی و اجتماعی و هر سه آنها آسیب زا هستند. مدرسه باید سیاستی در برابر خشونت داشته باشد که به خوبی به فراگیران، کارکنان و خانواده ها ابلاغ شود که شامل پیشگیری و عواقب علیه خشونت باشد. جامعه باید به دنبال کمک به قربانی باشد، اما همچنین باید برنامه ای داشته باشد که قلدر را ترمیم کند. ریشه یابی آنچه باعث می شود فردی که خشونت می کند به دیگران آسیب برساند، به همان اندازه مهم است که قربانی کمک لازم را دریافت کند (شیری، منصور؛ کمال حیدری و راضیه امیدی و زهرا آبتین، ۱۳۹۶)

۷. نتیجه گیری



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

هم اکنون موضوع فرهنگ سازمانی یکی از ارکان اساسی برای درک چگونگی ترویج عدالت، شمول و دموکراسی در مدارس ابتدایی است. از آنجایی که همه فرهنگ‌های مدرسه منحصر به فرد هستند، بررسی و ایجاد درک درستی از علل زمینه‌ای هر بحث، از جمله شرایط فرهنگی از قبل موجود که ممکن است به بحث‌ها کمک کند، مهم است. مدارس ابتدایی باید مکان امنی برای همه - فراگیران، معلمان و سایر کارکنان، خانواده‌ها و اعضای جامعه محلی- باشد. مشارکت و تعهد کل جامعه مدرسه برای دستیابی به فرهنگی که در آن مدارس ایمن و محترم دغدغه و مسئولیت همگان باشد، لازم است. معلمان و سایر کارکنان یک مدرسه موظفند اطمینان حاصل کنند که فراگیران در مدرسه و محیط‌های یادگیری آنلاین گسترده تر هستند. آنها باید اطمینان حاصل کنند که هر فرصتی برای فراگیران وجود دارد تا معلمان و سایر کارکنان را در مورد نگرانی‌هایی که در مورد خشونت دارند، آگاه کنند.

رهبران مدرسه و تیم‌های رهبری نقشی حیاتی در شکل‌دهی جو مدرسه، چشم‌انداز رفاه فراگیران و حصول اطمینان از وجود سیاست‌ها، رویه‌ها و استراتژی‌های مؤثر برای پاسخ به خشونت و رفتار غیرقابل قبول دارند. معلمان و رهبران مدارس ابتدایی همچنین می‌توانند فرصت‌هایی را برای فراگیران فراهم کنند تا در توسعه سیاست‌ها و برنامه‌ها صدای خود را داشته باشند. (Booren, L. M., Handy, D. J., & Power, T. G., 2013)

بیشتر فراگیران از خشونت و رفتار غیرقابل قبول بیزارند و خواهان توقف آن هستند. همه فراگیران، خواه مورد آزار و اذیت قرار گیرند یا از تماشاگران خشونت، یا در حال خشونت یا آسیب رساندن به دیگران باشند، می‌توانند در پیشگیری و پاسخگویی به نگرانی‌های مربوط به خشونت و فرهنگ مدرسه ضد خشونت نقش داشته باشند. این اقدامات می‌تواند شامل صحبت با یک معلم در مورد آنچه اتفاق می‌افتد باشد تا آنها بتوانند با هم برای حل مشکل همکاری کنند. فراگیران باید به طور فعال در توسعه و اجرای سیاست‌ها و برنامه‌های جو مدرسه ضد خشونت که برای ارتقای روابط محترمانه و جلوگیری از خشونت و رفتارهای غیرقابل قبول طراحی شده‌اند، مشارکت داشته باشند (DiPietro, S. M., Slocum, L. A., & Esbensen, 2015)

۸. منابع

منابع فارسی

۱. امیدیان، مرتضی و باغبان زاده، فروزان و مکتبی، غلامحسین، ۱۳۹۸، رابطه جو مدرسه و راهبردهای حل تعارض با هویت و التزام تحصیلی: نقش میانجی وظیفه‌شناسی
۲. رضایی شریف، علی، ۱۳۹۶، تحلیل چند سطحی رفتار انحرافی در فراگیران شهر اردبیل، اولین همایش ملی آسیب‌های اجتماعی
۳. فرجی، رسول و شبانی، سپیده و مجتهدی، سعید، ۱۳۹۵، رابطه بین جو سازمانی مدارس ابتدایی با ارتباط‌گریزی دبیران تربیت بدنی، دومین همایش ملی علوم کاربردی ورزش و تندرستی، تبریز
۴. سرفراز، سمیه، ۱۳۹۴، بررسی رابطه ساده و چندگانه بین جو کلاس و مهارت‌های خودکنترلی با میزان خشونت دختران دبیرستانی منطقه ی سه اهواز، اولین همایش ملی روانشناسی و خانواده، اهواز



۵. شیرینی، منصور و حیدری، کمال و امید، رضیه و آبتین، زهرا، ۱۳۹۶، بررسی وضعیت خشونت در بین دانش آموزان مقطع دبیرستان در استان اصفهان سال ۱۳۹۵، دومین کنگره ملی روان شناسی و آسیب های روانی-اجتماعی، چابهار

منابع لاتین

۱. Barnes, K., Brynard, S., & De Wet, C. (2012). The influence of school culture and school climate on violence in schools of the Eastern Cape Province. *South African Journal of Education*, 32(1), 69-82.
۲. Adam, J. M., & Salles, L. M. (2013). School organizational climate and violence in the school: case study of two Brazilian schools. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 106, 2323-۲۳۳۲.
۳. Thapa, A., Cohen, J., Guffey, S., & Higgins-D'Alessandro, A. (2۰۱۳). A review of school climate research. *Review of educational research*, 83(3), 357-۳۸۵.
۴. Steffgen, G., Recchia, S., & Viechtbauer, W. (2013). The link between school climate and violence in school: A meta-analytic review. *Aggression and violent behavior*, 18(2), 300-309.
۵. Booren, L. M., Handy, D. J., & Power, T. G. (2011). Examining perceptions of school safety strategies, school climate, and violence. *Youth violence and juvenile justice*, 9(2), 171-187.
۶. DiPietro, S. M., Slocum, L. A., & Esbensen, F. A. (2015). School climate and violence: Does immigrant status matter?. *Youth Violence and Juvenile Justice*, 13(4), 299-322.