



بِسْمِ تَعَالَى



تاریخچه سازمان

فرهنگ سازمانی

تهیه و تنظیم : حمید رضا زرین



ایده اولیه در تابستان ۱۳۱۹

مطالعات و آموزش های اولیه

تکمیل تیم اولیه برای تاسیس

ثبت موسسه نوآوری های آموزشی شمس الشموس

تدوین برنامه استراتژیک

تاسیس دبستان پسرانه در بهار ۱۳۹۰



پشم انداز:

ایجاد یک مجتمع آموزشی و مراکز و دفاتری که خدمات مورد نیاز
آن را تولید میکنند
در جهت تولید مدل تربیتی مهره‌هشتم و نشر آن در راستای کمک
به ارتقای نظام آموزشی کشور و جهان تشیع



مرکز مورد نیاز:

- مجمع آموزشی مهره‌هشتم
- مرکز مطالعه و پژوهش
- مرکز آموزش منابع انسانی
- مرکز سنجش و ارزیابی
- مرکز مشاوره
- مرکز نشر
- مرکز ارتباطات
- مرکز فناوری
- مرکز معماری
- مرکز تجهیزات آموزشی
- مرکز اداره مدارس متقاضی
- مرکز توسعه و پشتیبانی



مرکز پویش
پژوهش و یادگیری شمس:

مرکز دانش
داده پردازی آموزشی نوآوران شمس:

موسسه نامه کیش
نوآوران آموزشی مهره‌هشتم کیش



تعریف فرهنگ سازمانی:

مجموعه ای از ارزش ها، باورها، درک و استنباط و شیوه های تفکر و اندیشیدن که اعضای سازمان در آنها وجوه مشترک دارند.

الگویی از عقاید، باورها و انتظارات مشترک در یک سازمان که به ایجاد هنجارهایی منجر می گردد که به طور قدرتمندی به رفتار اشخاص و گروهها در درون سازمان شکل می دهد.



تعریف فرهنگ سازمانی:

مجموعه ای از رفتارهای آموختنی، باورها، عادات و سنن که مشترک میان گروهی از افراد است و به گونه ای متوالی توسط دیگران که به آن جامعه وارد می شوند آموخته و به کار گرفته می شوند.

ارزشهای مشترک اعضا و اجزاء یک سازمان



تعریف فرهنگ سازمانی: ادگار شاین

الف. باورها و مفروضات

ارزش‌ها مشخص می‌کنند که چه چیزی برای اعضای یک فرهنگ مهم است، بنابراین مقرر می‌دارند که آنها باید چه رفتارهایی را از یکدیگر انتظار داشته باشند.

ب. هنجارها و ارزش‌ها

ارزش‌ها مشخص می‌کنند که چه چیزی برای اعضای یک فرهنگ مهم است، بنابراین مقرر می‌دارند که آنها باید چه رفتارهایی را از یکدیگر انتظار داشته باشند.

ج. مصنوعات

مصنوعات بقایای دیدنی، شنیدنی و ملموس رفتار هستند که در هنجارها، ارزش‌ها و مفروضات فرهنگی ریشه دارند. ۵۹ انواع مصنوعات عبارتند از: نمودهای فیزیکی ایجاد شده به وسیله افراد یک فرهنگ، بروز و ظهورهای کلامی در نوشته‌ها و مکالمات، شعائر، تشریفات و سایر ظهورات رفتاری. آئین و رسوم



سطوح فرهنگ:

سطح بالایی یا سطح قابل رؤیت:

شیوه رفتار،

نوع پوشش،

نشانه ها و علائم،

جشن ها

و داستان ها



سطوح فرهنگ:

سطح پائین یا سطح غیر قابل رؤیت یا فرهنگ حقیقی:

ارزش ها و باورهایی که در اعماق افکار اعضای سازمان وجود دارد.



باورها و مفروضات در موسسه:

تقدس امر تعلیم و تربیت

اهمیت امر تعلیم و تربیت برای ساخت آینده جامعه

اهمیت امر تعلیم و تربیت در شکل‌گیری شخصیت دانش‌آموزان



ارزش ها و هنجارها در موسسه:

- ۱- رهبری قوی و مدیریت لایق دارای برنامه.
- ۲- انسان مهمترین سرمایه سازمان
- ۳- ارتباطات صمیمی در کلیه سطوح سازمانی
- ۴- ایجاد انگیزش از طریق:
 - اعتماد کردن به افراد
 - انتظار بازدهی و بهره‌وری در سطح بالا
 - هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی
 - احترام به افراد
 - مشارکت کارکنان در کارها
 - تفویض اختیار متناسب با توانائی
 - حمایت و پشتیبانی
 - ارائه خدمات رفاهی



ارزش ها و هنجارها در موسسه:

- ۵- توجه به نوآوری
- ۶- ارزشیابی دقیق از کار و عملکرد افراد و تشویق مادی و معنوی کارکنان برجسته.
- ۷- توجه ویژه به آموزش و توسعه منابع انسانی
- ۸- ایجاد احساس مناسب در کارکنان به صورت‌های زیر:
 - الف) کارکنان از عضویت در سازمان احساس غرور کنند.
 - ب) موفقیت سازمان را موفقیت خود بدانند.
 - ج) احساس رقابت سالم و سازنده در تمام سازمان جریان داشته باشد.
 - د) احساس امنیت و اعتبار شغلی در سطح بالا وجود داشته باشد.



ارزش ها و هنجارها در موسسه:

۹- پذیرش افکار و عقاید و طردهای فوب کارکنان و تشویق آنها و ریسک پذیری

۱۰- استقلال مدیران سازمان .

۱۱- روابط توأم با احترام و محبت با دانش آموزان

۱۲- رعایت شان اولیا و احترام به آنان

۱۳- حفظ اسرار دانش آموزان و همکاران

۱۴- توجه به کار تیمی

۱۵- توجه به یادگیری سازمانی



مهنوعات در موسسه:

- ۱- جشن تکلیف دختران
- ۲- فیریه
- ۳- برنامه های رفاهی کارکنان
- ۴- پادر برای همکاران خانم
- ۵- مراسم روز معلم
- ۶- گروه های علمی
- ۷- انجمن اولیای فعال
- ۸- ارائه مزایا به کارکنان
- ۹-



اهداف فرهنگ:

متعد و یکپارچه کردن اعضا به طوری که شیوه رفتار و همکاری مؤثر با یکدیگر را بدانند.

ایجاد احساس هویت سازمانی

ایجاد تعهد نسبت به ارزش‌ها و باورها

عامل تقویت و ثبات سازمان

عامل کنترل و شکل‌دادن به رفتارها



نشانه فرهنگ قوی: عوامل داخلی:

توافق بین اعضای سازمان در رابطه با اهمیت ارزش های خاص،
همکاری و تعامل موثر و مناسب کارکنان
توجه به وظائف و بهره وری سازمان
توجه به اعضای سازمان و حمایت از آنان
توجه به کار تیمی
یکپارچگی و هماهنگی واحدها با هم
احساس همانندی اعضای سازمان با سازمان



نشانه فرهنگ قوی: عوامل داخلی:

وجود مستمر جشن ها،
داستان ها،
قهرمانان
و شعارها
روشن بودن انتظارات
بلند پروازی و کمال طلبی
توجه به جزئیات
عزم اینرسی و ایستایی



نشانه فرهنگ قوی:

سازگاری با عوامل خارجی:

توجه مشتریان

انعطاف پذیری

نوآوری و خلاقیت

ریسک پذیری

پذیرش تغییرات

تأکید بر کیفیت خدمات و محصول



زنده نگه داشتن یک فرهنگ:

۱) گزینش: غیر از مهارت ها، تطابق با ارزش های سازمان بسیار مهم است، ارائه اطلاعات در مورد ارزش ها و توجه به تطابق، تعامل دو طرفه برای با انداختن، حذف زود هنگام اگر تطابق ندارند.

۲) مدیریت عالی سازمان: از طریق گفتار، کردار، ارزیابی عملکرد، شیوه های تفویض حقوق و پاداش، شیوه های ارتقای کارکنان

۳) جامعه پذیری: وفق دادن افراد تازه با فرهنگ سازمان، زمان ورود بهترین مرحله است.



با تشکر از توجه شما

والسلام