

- سرمقاله / دکتر بتول عطاران / ۲
- مهارت عمومی و مهارت نرم / دکتر اکرم عینی / ۴
- برنامه درسی استان‌ها، مناطق و مدارس کشور / سید امیررون / ۶
- آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و راه‌های اصلاح آن / محبوبه محمدعلی / ۱۰
- جایگاه سرپرست بخش در هنرستان‌های فنی و کاردانش / نصرت‌الله احمد فرد- مریم شریفی / ۱۹
- تقدیر از هنرجویان فنی و حرفه‌ای برتر استان تهران / فاطمه خرقانیان / ۲۲
- حرفه تصویرسازی مطبوعاتی در ایران / دکتر کامران افشار مهاجر / ۲۴
- طراحی آزمون / احمد شریفان / ۳۰
- اینجا مدرسه ماست! / سیامک تقی‌پور بروجنی- محمد حمیدی‌پور / ۳۲
- یک تجربه موفق کشاورزی / علی محمد بخشوده / ۳۶
- نگاهی درباره به کارآفرینی / ژاله بوژانی / ۴۰
- بارکد چیست؟ / فاطمه قائمی / ۴۲
- بهداشت محیط‌های صنعتی / حسن عباسی مولید- سمانه حسین‌زاده / ۴۵
- آنچه در کلاس نمی‌توان یافت / مهندس عزیز خوشینی / ۵۲
- استان مازندران و توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای / نصرالله دادار / ۵۴
- معرفی کتاب / محمدحسین معتمدراد / ۶۲

مدیرمسئول: محمد ناصری

سر دبیر: دکتر بتول عطاران

مدیر داخلی: علی محمد بخشوده

هیئت تحریریه: مهندس محسن جعفرآبادی، دکتر بهناز مرجانی، دکتر بتول عطاران،

غلامحسین حسین‌زاده یوسفی، نصرالله دادار، آیدین مهدیزاده

ویراستار: دکتر حسین داوودی

طراح گرافیک: علیرضا جوادی

نشانی دفتر مجله: تهران ایران شهر شمالی، پلاک ۲۶۶، صندوق پستی ۱۵۸۷۵-۶۵۸۵

تلفن دفتر مجله: ۹-۸۸۸۴۳۲۵۱-۰۲۱ داخلی ۲۷۰

وبگاه: www.roshdmag.ir

رایانامه: faniherfeie@roshdmag.ir

تلفن پیام‌گیر نشریات رشد: ۸۸۸۳۹۲۳۲ و ۸۸۳۰۱۴۸۲

چاپ: شرکت افست

شمارگان: ۵۰۰۰ نسخه

آینده‌نگری، خلاقیت و کیفیت بهتر

سرمقاله

دکتر بتول عطاران

هر جامعه‌ای که نظام کیفی و سرآمدی کسب و کار در آن شکل گرفته است، ارمغانی چون پیشرفت و بهبود را به جامعه ارزانی داشته تا جایی که با الگودهی به سازمان‌ها آن‌ها را به سوی بهبود مستمر و رشد سازمانی نیز حرکت داده است.

روز ملی کیفیت فرصت بسیار مناسبی است که با همکاری و همراهی دولت، دانشگاه‌ها، بنگاه‌های تولیدی خدماتی و رسانه‌ها، فضایی مناسب برای توسعه فرهنگ کیفیت فراهم شود و توجه به این امر به یک خواست ملی تبدیل گردد.

وقتی مشتریان شما باز می‌گردند ولی محصولات باز نمی‌گردند یعنی کیفیت خوب و عالی است

هم‌چنین در این روز امکانی فراهم شود که واحدهای سرآمد، تجربیات و پیشرفت‌های خودشان را به سایر سازمان‌ها منتقل کنند و با اشاعه خودارزیابی نقاط ضعف و قوت خود را بشناسند و ضمن

هجدهم آبان امسال برای هفتمین دوره، جایزه ملی کیفیت به برترین و سرآمدترین سازمان ایرانی حائز شرایط، که در زمینه ارتقای کیفیت و سرآمدی کسب و کار فعالیت چشم‌گیری انجام داده است، تعلق خواهد گرفت. ایران خودرو خراسان، سایپا دیزل، پارس خودرو و چندین سازمان و نهاد دیگر صف کشیده‌اند تا جایزه را متعلق به خود کنند...

این جایزه هرچه که باشد از یک سو مفهوم کیفیت و سرآمدی کسب و کار را به زبان شیوا بیان می‌کند و از طرف دیگر یک الگوی نظام‌مند را برای طرح‌ریزی و استقرار نظام‌های مدیریت جامع، که بخشی از حرکت جهاد اقتصادی است، نشان می‌دهد. ابراز سیستماتیک هوشمند، خودارزیاب است و به سازمان‌ها کمک می‌کند که نظام مدیریت و عملکرد خود را براساس معیارهای معین ارزیابی نمایند و با حرکت به سمت نظام کیفیت جامع و اهداف عالی، چون رضایت مشتری، افزایش مشارکت کارکنان، بهبود مستمر سازمان و دستیابی به نتایج پایدار مالی و اقتصادی، محقق شود و این‌ها همه از اصول مهم کیفیت است.

رفع آنها از فرصت پیش آمده در جهت ارتقای کیفیت سطح زندگی انسان‌ها بهره گیرند.

کیفیت باید در درون فرآیندها طراحی شود. خوب بودن مطرح نیست بهتر شدن مطرح است

کیفیت، یک نوع ویژگی است در درجات متفاوت؛ به عبارت دیگر کیفیت یعنی مطابقت داشتن با الزامات مشتریان، در اقتصاد این دوره، کیفیت حرف آخر را می‌زند و انحصار، دشمن قسم خورده کیفیت به‌شمار می‌رود. کیفیت نیز مانند سایر منابع و امکانات باید مدیریت شود. زیرا براساس تحقیقات انجام شده ارتباط معنی‌داری بین مدیریت بهینه و بهبود کیفیت وجود دارد. کیفیت حاصل شانس و اقبال و تصادف نیست و به مدیریت عالمانه نیاز دارد. حداقل‌ها را می‌توان در انحصار پوشش داد و اما در انحصار، سرآمدی رخ نمی‌دهد. راز ماندگاری در کیفیت است. برای آزمون کیفیت،

شاخص اصلی در اختیار داریم. وقتی مشتریان شما باز می‌گردند ولی محصولات باز نمی‌گردند یعنی کیفیت خوب و عالی است. یعنی بهره‌وری رخ داده است. تولیدات سازمانی خود را بررسی کنید و ببینید مشمول این قضیه هست یا خیر؟

رمز موفقیت هر سازمان در قرن بیست و یکم، آینده‌نگری، خلاقیت و کیفیت بهتر است. کیفیت باید در درون فرایندها طراحی شود. خوب بودن مطرح نیست بهتر شدن مطرح است و قدم‌های رو به جلو و جهادی لازم دارد. کیفیت، نتیجه بازرسی‌های گسترده نیست، بلکه اصلاح در فرآیندهاست.

به امید آن‌که آگاهی و مهارت را با سرعت و دقت و کیفیت عرضه کنیم و عالم عامل باشیم. نگاهی به اطراف بیندازیم، در محیط کلاس درس و کارگاه در روش تدریس و سرپرستی آن، در لابه‌لای متون درسی و بین خطوط برنامه‌های درسی و آموزشی و استانداردها، در تحلیل محتوای کتب و نحوه ارزشیابی ... آیا جایی برای بهتر شدن نیست؟
که هست... پس جهاد کنید.

مهارت عمومی و مهارت نرم

شایستگی کلیدی آموزش فنی و حرفه‌ای (۱)

دکتر اکرم عینی

کلیدواژه‌ها: مهارت عمومی، اقتصاد جهانی، مهارت نرم.

مهارت عمومی و مهارت آموزشی در آموزش فنی و حرفه‌ای موضوعی بسیار مهم و یکی از پژوهش‌های جهانی است. مفاهیمی چون مباحث اساسی مهارت، مهارت‌های ضروری استخدام و مهارت عمومی موضوع بحث نظام‌های آموزش فنی و حرفه‌ای است.

با ورود فناوری‌های نوین و تغییر اقتصاد جهانی و دانش‌محور، آموزش فنی و حرفه‌ای نیز دستخوش تغییرات مداوم شده است. تأثیر این تغییرات ضرورت یادگیری مادام‌العمر است که در اقتصاد جدید ابزاری برای ادامه‌ی استخدام و کار شده است

با ورود فناوری‌های نوین و تغییر رویکرد اقتصاد جهانی به دانش‌محوری، آموزش فنی و حرفه‌ای نیز دستخوش تغییرات مداوم شده است. تأثیر این تغییرات ضرورت یادگیری مادام‌العمر است که در اقتصاد جدید ابزاری برای ادامه‌ی استخدام و کار شده است.

مهارت‌های عمومی

واژگان مورد استفاده برای

مهارت‌های عمومی از کشوری به کشور دیگر، متفاوت است.

طیف وسیعی از آن‌ها عبارت‌اند از:

«صلاحیت‌های کلیدی»، مهارت‌های نرم، مهارت‌های

استخدام (استرالیا)؛ «مهارت‌های کلیدی» مهارت‌های اصلی

(انگلستان)؛ «مهارت‌های ضروری (زلاند نو)، «مهارت‌های لازم،

مهارت‌های استخدام» و «دانش محل کار» (ایالات متحده).

انتخاب واژگان صرفاً به دلیل نقل آن توسط افراد بر حوزه است. از

آن جایی که تعریف مشخصی از مهارت عمومی نشده است تعاریف

دیگر نیز تا حدی تحت‌الشعاع قرار گرفته‌اند. با این حال بر روی

ماهیت «مهارت‌های نرم» تجزیه و تحلیل متفکرانه‌ای اعمال

شده که محور آن شایستگی و صلاحیت است و به راحتی از آن‌ها

استقبال می‌شود. کاستین معتقد است کاربردهای ماهرانه و مناسب

مهارت‌های سخت به مهارت‌های نرم وابسته است (کاستین، ۲۰۰۲

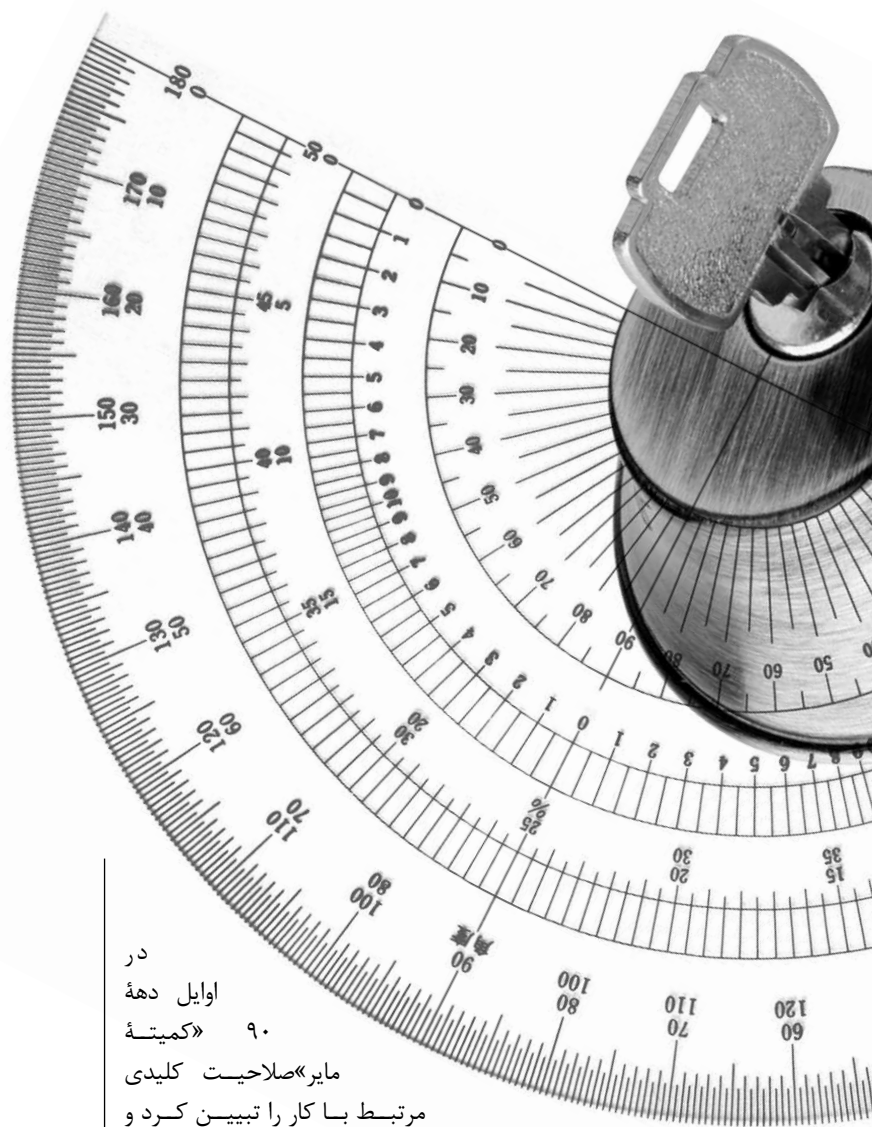
ص ۵). وی مهارت سخت را به مهارت‌هایی که به محصول و به افراد

وابسته است طبقه‌بندی می‌کند، درحالی که مهارت نرم مهارت‌هایی

است که با فرایند و جامعه مرتبط است. اگرچه به روشنی نمی‌توان

بین این دو واژه تمایزی برقرار کرد اما «مایر» مجموعه‌ای از این

مهارت‌ها را با نام صلاحیت و شایستگی‌های کلیدی نام می‌برد.



در
اوایل دهه
۹۰ «کمیت»

مایر «صلاحیت کلیدی

مرتبط با کار را تبیین کرد و

مهارت‌های عمومی و چارچوب مطرح شده آن در

برنامه کار وزارت آموزش و پرورش استرالیا منظور گردید. در همین زمان در ایالات متحده آمریکا مطالعات اولیه برای شناسایی شانزده مهارت کلیدی صورت گرفت و توسط کمیسیون کسب مهارت‌های مورد نیاز (اسکانز) این مهارت‌ها تحت عنوان مهارت عمومی به دو گروه شایستگی محل کار و مهارت‌های بنیادی طبقه‌بندی شد. همچنین در انگلستان واژه مهارت‌های کلیدی برای توصیف مهارت‌هایی که عمومی و قابل انتقال برای افراد در حال کار و آموزش هستند، به کار برده شد (کلی، ۲۰۰۱).

در نتیجه صلاحیت «مهارت عمومی ملی» که بر ارتباطات مؤثر، به کارگیری اعداد، استفاده از فناوری اطلاعات (به‌عنوان مهارت‌های کلیدی اصلی)، کار با دیگران، بهبود عملکرد و خودیادگیری، حل مسئله و مهارت‌های کلیدی گسترده‌تر متمرکز است، تأیید و معرفی شد.

منابع

1. Clayton, Berwyn. et al (2003) Assessing and certifying generic skills What is happening in vocational education and training. South Australia NCVER Ltd. p. 14
2. Costin, G P 2002, 'Legitimate subjective observation [LSO] and the evaluation of soft skills in the workplace',
3. Paper presented at the Spotlight on the provider conference, Albury, New South Wales.
4. Kelly, A 2001, 'The evolution of key skills: Towards a Tawney paradigm', Journal of Vocational Education and Training, vol. 53, no. 1, pp. 21-35
5. Mayer, E 1992, The key competencies report: Putting general education to work, Australian Education Council and Ministers for Vocational Education, Employment and Training, Melbourne.

برنامه درسی

الگوی پیشنهادی اجرایی

برنامه درسی ملی در استان‌ها، مناطق و مدارس کشور

سید امیررون

کلیدواژه‌ها: تحول بنیادین، برنامه درسی ملی، همسوسازی، کمیته، شورای هماهنگی.

مقدمه

با اتکال بر پروردگار متعال، اکنون که عزم جمعی مسئولان وزارت آموزش و پرورش برای حرکت از وضعیت موجود به سمت مطلوب بر اجرای برنامه درسی ملی (پس از تصویب در مراجع ذیصلاح) در راستای تحول بنیادین است و این طرح، تغییر در ابعاد وسیع در نظام آموزش و پرورش را شامل می‌شود، لذا ضرورت دارد متناسب با سطح تغییرات، شرایط اجرایی لازم برای تحقق اهداف آن فراهم شود. با این دیدگاه برنامه اجرایی سیاست یاد شده در گام نخست مستلزم رعایت اصول و پیش‌بینی تدابیر و فعالیت‌هایی به شرح زیر است:

اصول حاکم بر اجرا

- بستر اصلی تحقق برنامه درسی ملی، «مدرسه زندگی» است، که در واقع در آموزش و پرورش «کانون اصلی تربیت» تلقی می‌شود.
- اجرای این برنامه، به منزله یکی از خرده نظام‌های طرح تحول بنیادین در آموزش و پرورش، امری پویا، به هم پیوسته و غیرخطی است و سطح پیچیدگی اجرای آن رابطه مستقیمی با ماهیت و گستردگی تغییرات دارد و به درک مشترک (شامل باورهای فردی و اجتماعی)، عزم ملی و مشارکت مؤثر مسئولان و مجریان در سطوح مختلف ستادی، صف و به استفاده از سبک‌های مختلف هدایت، رهبری، حمایت و پشتیبانی در فرایند اجرای برنامه نیازمند است.
- برای دستیابی به استانداردهای سطح بالا در تغییر، باید راهکارها و فرصت‌های متنوعی در داخل و خارج از ساعات اداری به منظور کمک به مجریان جهت ارتقای سطح عملکرد مدارس در اجرای برنامه درسی ملی تدارک دیده شود و از طریق ارزیابی عملکرد و تدارک فرصت‌هایی برای بحث و گفت‌وگو باید مجریان را نسبت به رعایت و ارتقای استانداردها پاسخ‌گو نگه داشت.
- لازم است فرایند اجرا از سوی یک مرجع رسمی مستمراً مورد نظارت و ارزیابی قرار گیرد و بازخوردهای به موقع برای تصمیم‌گیری و اقدامات مناسب در سطوح مختلف ارائه گردد. توجه به استراتژی‌ها، فرایندها و ابزارهای نظارت و ارزش‌یابی برای تغییرات صورت گرفته و نیز موقعیت‌های خاص ضروری است.
- لازم است از مدارس، مناطق و استان‌هایی که بیش‌ترین پیشرفت را از خود نشان داده‌اند، حمایت‌های جدی صورت گیرد و بازخوردهای سازنده‌ای به آنان ارائه شود. هم‌چنین برای حمایت از مناطق محروم برنامه ویژه‌ای تهیه گردد و حمایت‌های لازم برای دستیابی آنان به سطح استانداردهای ملی ارائه شود.
- با به کارگیری ناظران و مشاوران علمی، فرهنگی و آموزشی (تمام وقت) باید تجربیات علمی، فرهنگی و آموزشی برای حمایت و پشتیبانی علمی از مجریان، از سطح ستاد تا کلاس درس، تدارک دیده شود.

راهبردها، تشکیلات و وظایف اجرایی

ایجاد و راه‌اندازی تشکیلات هماهنگی، پشتیبانی و کمیته‌ها و کار گروه‌های علمی، اجرایی در سطح ستاد، استان‌ها و مناطق کشور:

تشکیل شورای هماهنگی و پشتیبانی تحول بنیادین در سطح وزارت آموزش و پرورش؛

نظر به گستردگی فعالیت‌ها برای همسوسازی و تحول بنیادین در نظام آموزش و پرورش و ضرورت انتخاب شیوه‌های اجرایی و رفع مشکلات و تنگناهای احتمالی بر سر راه پیاده کردن نظام مطلوب، لازم است معاونت‌ها و سازمان‌های مختلف وزارت متبوع یک شورای سیاست‌گذاری، پشتیبانی، تصمیم‌گیری و هماهنگی در سطح وزارت تشکیل دهند.

این شورا با ریاست قائم مقام تام‌الاختیار وزیر، عضویت معاونین آموزشی متوسطه و ابتدایی، پرورشی و تربیت بدنی، توسعه و پشتیبانی، رئیس مرکز آموزش نیروی انسانی، دبیرکل شورای عالی آموزش و پرورش، مسئول مرکز سنجش ملی و رئیس سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی تشکیل می‌شود. این شورا باید از پشتوانه قانونی محکم درونی برخوردار باشد، به ترتیبی که اجرای برنامه‌های نظام مطلوب بر اثر تغییر مسئولان و مجریان دستخوش سلیقه‌ها و نظرات افراد واقع نشود.

تشکیل ستاد علمی و اجرایی برنامه درسی ملی در سطح سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی

این ستاد به شکلی سازماندهی می‌شود که در سطح ملی و با مسئولیت قائم مقام تام‌الاختیار وزیر در ایجاد کمیته‌ها و کار گروه‌های مشابه در سطح استان و منطقه اختیارات کافی باشد. به گونه‌ای که بتواند بر کلیه فعالیت‌های مطالعاتی، تحقیقاتی، طراحی، برنامه‌ریزی، تولید و اجرای برنامه درسی ملی اشراف داشته باشد و از مرحله نخست همسوسازی تا تحول بنیادین را مدیریت، هدایت و هماهنگی نماید. با توجه به مأموریت، ظرفیت‌ها

تدوین و ابلاغ شرح وظایف شورا، ستاد و کمیته‌ها و کار گروه‌های علمی و اجرایی سطوح مختلف آموزش و پرورش

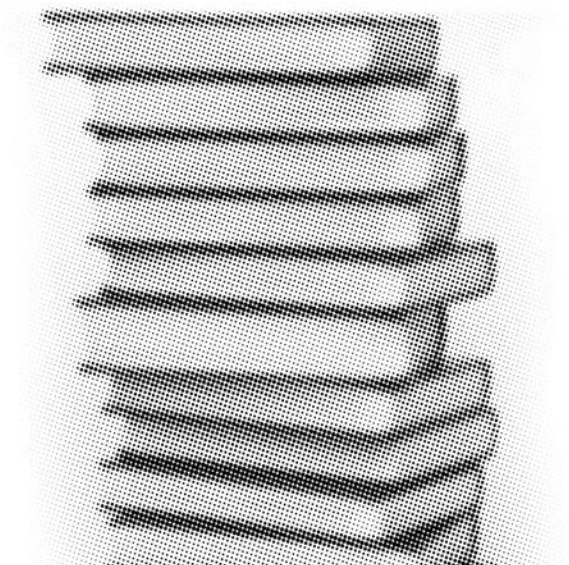
از آن‌جا که اجرای برنامه درسی ملی یک‌باره رخ نمی‌دهد، لذا راهبردهای اجرایی در سه مرحله آماده‌سازی، کاربری و نهادینه‌شدن در درون آموزش و پرورش و براساس شرح هر یک از مسئولیت‌های یاد شده مشخص می‌گردد. نظر به این که عمده مخاطبان این مجله همکاران فرهنگی استان‌ها، مناطق و مدارس کشورند، در ادامه این مقاله، به تفکیک مخاطبان مزبور، جدول شرح وظایف هر یک ارائه می‌گردد.

• **آماده‌سازی:** این مرحله ناظر به اشاعه اطلاعات در مورد تغییرات برنامه درسی ملی است. کسب اطلاعات، ارتقای آگاهی‌ها (درخصوص جهت‌گیری‌های برنامه درسی ملی) و انتظارات برنامه از مجریان تلاش‌های اولیه این مرحله است.

• **کاربری:** این مرحله ناظر به تصمیم‌گیری مجریان برای همراهی با برنامه درسی ملی، حمایت از برنامه‌های درسی جدید برخاسته از آن، توانایی مجریان برای ایفای نقش مؤثر و چالش‌های اداری و پشتیبانی مربوط به اجرای برنامه درسی ملی است.

• **نهادینه‌شدن:** این مرحله معطوف به ارائه ایده‌هایی درباره جانشین‌سازی و تثبیت وضعیت مطلوب است. همچنین امکان تلفیق تجربیات برای نهادینه‌کردن تغییرات و بهبود پیامدهای برنامه درسی ملی در این مرحله مورد توجه قرار می‌گیرد. باید توجه داشت که فرایند تغییر، یک فرایند کاملاً خطی نیست، بلکه مراحل ذکر شده با هم هم‌پوشی دارند.

پی‌نوشت
۱. منظور از ناظران و مشاوران، افرادی هستند که دانش تخصصی و مهارت‌های حرفه‌ای لازم برای بررسی، هدایت و پشتیبانی علمی، فرهنگی و آموزشی، درک شرایط اجرا توسط مجریان در سطح ستاد تا کلاس درس، ارزیابی روند پیشرفت تغییرات، انعکاس نتایج به سطوح بالاتر و مداخلات مورد نیاز را دارا باشند. در فرایند تغییر اعضای این گروه باید امکان برگزاری نشست‌های هفتگی و ماهانه جهت تبادل تجربیات و نیز نشست‌هایی با سطوح مختلف تصمیم‌گیری فراهم گردد.



و توانایی‌های موجود در سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی، شایسته است این ستاد در سازمان پژوهش تشکیل گردد. ستاد علمی و اجرایی برنامه درسی ملی از بخش‌های زیر تشکیل می‌گردد:

شورای هماهنگی اجرایی و علمی برنامه درسی ملی این شورا با رسالت سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، هدایت، رهبری و نظارت کلی بر فرایند همسوسازی برنامه درسی ملی راه‌اندازی می‌گردد.

دبیرخانه ستاد علمی و اجرایی برنامه درسی ملی: این دبیرخانه به منظور ایجاد هماهنگی‌های لازم جهت تحقق یافتن وظایف شورای هماهنگی اجرایی و علمی کمیته‌ها و کار گروه‌های ذی‌ربط تشکیل می‌شود.

نظر به گستردگی فعالیت‌ها برای همسوسازی و تحول بنیادین در نظام آموزش و پرورش و ضرورت انتخاب شیوه‌های اجرایی و رفع مشکلات و تنگناهای احتمالی بر سر راه پیاده‌کردن نظام مطلوب، لازم است معاونت‌ها و سازمان‌های مختلف وزارت متبوع یک شورای سیاست‌گذاری، پشتیبانی، تصمیم‌گیری و هماهنگی در سطح وزارت تشکیل دهند

کمیته پژوهش و برنامه‌ریزی درسی: با رسالت انجام مطالعات، پژوهش‌ها، طراحی، تدوین و هدایت در برنامه‌ریزی درسی با همکاری دفاتر برنامه‌ریزی و تألیف کتب درسی عمومی، نظری و فنی و حرفه‌ای و کار دانش.

کمیته تولید مواد و رسانه‌های درسی و تربیتی: به منظور ساماندهی و به کارگیری ظرفیت‌های علمی و آموزشی کشور در جهت توسعه و اگذاری تولید مواد و رسانه‌ها یا اقدام در تولید به شیوه متمرکز.

کمیته پشتیبانی و آموزش نیروی انسانی و اشاعه برنامه درسی ملی: به منظور ارائه پشتیبانی‌های عمومی و اختصاصی جهت اجرای فعالیت‌های طرح همسوسازی برنامه درسی ملی و همین‌طور آموزش مجریان طرح یاد شده.

کمیته پایش برنامه درسی ملی: این کمیته با نظارت و ارزش‌یابی خود از اجرای برنامه درسی ملی با رویکرد جامع و سیستمی، تا اطلاعات و نتایج معتبر حاصل از اجرای برنامه درسی ملی را مستمراً در سه سطح محصول، برونداد و پیامد در درون (وزارتخانه، استان‌ها، مناطق و مدارس) و برون آموزش و پرورش (سطح ملی و بین‌المللی) در اختیار مجریان و مخاطبان قرار می‌دهد.

تشکیل کمیته‌ها و کار گروه‌های علمی و اجرایی برنامه درسی ملی در سطح استان‌ها و مناطق

جدول شرح وظایف حوزه‌های مسئولیتی

ردیف	حوزه مسئولیت	آماده‌سازی	کار بست	نهادینه‌شدن
۱	استان‌ها مناطق آموزشی	- برگزاری جلسات و نشست‌های کارشناسی، به منظور بررسی ابعاد مسئله و تأثیراتی که برنامه درسی ملی بر عملکرد منطقه، مدرسه و تغییر نقش‌ها خواهد داشت؛ - اطلاع‌رسانی از طریق رسانه‌های محلی؛ - تبیین نقش هر یک از عوامل درگیر در سطح منطقه با توجه به انتظارات برنامه درسی ملی؛ - آسیب‌شناسی اجرای برنامه‌های درسی و تحلیل آن به منظور اتخاذ راهکارهایی برای اجرای برنامه درسی ملی با مشارکت مجریان برنامه درسی ملی و کارشناسان، معلمان، مدیران در سطح منطقه؛ - ایجاد فرصت‌هایی به منظور کسب تجربیات شخصی در زمینه اجرای برنامه درسی ملی با توجه به تغییر نقش‌ها و اتخاذ راهکارها و نوع حمایت‌ها و پشتیبانی‌های مورد نیاز؛	- تدوین دستورالعمل‌ها، آیین‌نامه‌ها، شرح وظایف و ابلاغ آن‌ها به واحدهای تحت پوشش، به منظور اجرای مصوبات در سطح ملی؛ - بررسی وضعیت حرفه‌ای نیروی انسانی در سطح منطقه و نیازسنجی از گروه‌های مختلف برای تدوین برنامه؛ - نظارت بر فرایند اجرا و آسیب‌ها در سطح منطقه، مدرسه و کلاس درس به منظور ارائه؛ - حمایت‌ها و پشتیبانی‌های لازم از مجریان؛ - شناسایی نیازها و انعکاس به موقع آن به سطوح بالاتر برای اتخاذ تصمیمات مقتضی؛ - تعیین سطح عملکرد واحدهای تحت پوشش با توجه به انتظارات برنامه درسی ملی و برنامه‌ریزی برای حمایت و مداخله به موقع و متناسب؛ - برگزاری نشست‌های دوره‌ای به منظور بررسی نتایج اجرای برنامه درسی در سطح منطقه و اتخاذ راهکارهایی برای حمایت و پشتیبانی از مدیران و معلمان؛	- بررسی و ارزیابی اقدامات انجام شده در فرایند اجرا و تصمیم‌گیری درخصوص نوع مداخلات در سطح مدرسه و کلاس‌های درس؛ - برگزاری نشست‌های دوره‌ای با هدف تبادل تجربیات و ارتقای سطح عملکرد منطقه؛ - انعکاس نتایج حاصل از اجرای برنامه در سطح جامعه محلی و ترغیب ذی‌نفعان به مشارکت؛ - به مشارکت گذاشتن تجربیات در سطح منطقه، یا مناطق هم‌جوار و استان برای بهره‌گیری از تجربیات دیگران و اصلاح راهکارها برای دستیابی به سطح عملکرد بالاتر؛ - بررسی نتایج حاصل از اجرای برنامه درسی ملی در سطح منطقه با مشارکت جامعه محلی؛ - بهبود روش‌های مدیریت و بهسازی نیروی انسانی و شکل‌گیری ظرفیت‌های جدید در سطح منطقه؛ - ارزیابی نتایج عملکرد منطقه و مقایسه آن با شاخص‌های استانی، ملی و بین‌المللی به منظور یافتن راهکارهای جدید برای ارتقای سطح عملکرد منطقه؛
۲	مدیریت مدارس	- برگزاری جلسات و نشست‌هایی، به منظور تبیین مسئله و تأثیراتی که برنامه درسی ملی بر عملکرد مدرسه و تغییر نقش معلمان خواهد داشت؛ - تبادل نظر با کارکنان و اتخاذ تصمیماتی که به افزایش آگاهی عمومی منجر خواهد شد؛ - بررسی وضعیت حرفه‌ای کارکنان و شناسایی تفاوت موجود میان وضع موجود و وضع مطلوب کارکنان با مشارکت افراد ذی‌نفع به منظور اتخاذ راهکارهای مناسب؛ - توجیه و تبیین شرح وظایف کلیه کارکنان، با توجه به جهت‌گیری با توجه به جهت‌گیری‌های برنامه درسی ملی؛ - برگزاری نشست‌های علمی با مشارکت جامعه محلی، به منظور تبیین آسیب‌های موجود در نظام برنامه‌ریزی درسی و اهمیت نقش معلمان، اولیا، دانش‌آموزان در اجرای برنامه؛ - ایجاد فرصت‌هایی به منظور کسب تجربیات شخصی در زمینه اجرای برنامه درسی ملی، با توجه به جهت‌گیری کلی برنامه در هر یک از حوزه‌های یادگیری؛ - برنامه‌ریزی برای ارتقای ظرفیت‌های حرفه‌ای کارکنان.	- بررسی فرایند اجرای برنامه درسی، به منظور شناسایی مشکلات قابل پیش‌بینی و اتخاذ راهکارهای مناسب برای حل مشکلات؛ - حمایت و پشتیبانی از معلمان و رفع به موقع مشکلات آنان با مشارکت ناظران آموزشی؛ - برگزاری نشست‌های دوره‌ای با معلمان (به صورت انفرادی یا گروهی) براساس مشاهدات کلاسی و گزارش‌های ناظران آموزشی، به منظور بهبود عملکرد مدرسه؛ - برگزاری جلسات با اولیا برای افزایش مشارکت آنان در اجرای برنامه درسی.	- ارزیابی نتایج یادگیری دانش‌آموزان و اتخاذ تصمیماتی برای ارتقای کیفیت آموزشی و تربیتی؛ - برگزاری نشست‌هایی با هدف تبادل تجربیات با مدارس هم‌جوار/ سطح استان برای ارتقای سطح عملکرد مدرسه؛ - تبادل تجربیات در سطح ملی و بین‌المللی، به منظور افزایش اثربخشی مدرسه؛ - بررسی یافته‌های علمی در زمینه روش‌های مدیریت/آموزش، به منظور خلق فرصت‌های جدید آموزشی؛ - ارزیابی نتایج عملکرد مدرسه و مقایسه آن با شاخص‌ها در سطح منطقه، استان، سطح ملی و بین‌المللی، به منظور یافتن راهکارهایی برای افزایش اثربخشی.

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و راه‌های اصلاح آن

محبوبه محمدعلی

کارشناس مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

شاگردی» گذر کرده و «شکل نوین» به خود گرفت. از آن زمان تاکنون این نوع از آموزش فراز و نشیب‌هایی را طی کرده است. در حال حاضر، آموزش فنی و حرفه‌ای به دو صورت رسمی و غیررسمی ارائه می‌شود. آموزش و پرورش و دانشگاه‌های علمی، کاربردی متولی آموزش رسمی و وزارت کار متولی آموزش‌های غیررسمی است.

**در کشور ما آموزش فنی و حرفه‌ای از روش
منحصر به فرد «استاد شاگردی» با تأسیس
مدرسه دارالفنون توسط امیرکبیر در سال
۱۲۶۸ «شکل نوین» به خود گرفت**

قوانین داخلی اعم از قانون اسلامی، قانون برنامه سوم و چهارم در سطح خرد و کلان به این نوع از آموزش توجه کرده‌اند. سند چشم‌انداز نیز با توجه به امر «توسعه» و جامعه‌ای برخوردار از

چکیده

قرار گرفتن در مسیر توسعه و دستیابی به توسعه پایدار، امروزه یکی از آرمان‌های جوامع بشری است. سازمان‌های جهانی مانند یونسکو راه‌های دستیابی به این توسعه را (بدون در نظر گرفتن شرایط اختصاصی و اقلیمی کشورها) بررسی کرده و راهکارهای کلی را در معرض افکار عمومی قرار داده‌اند. یکی از عوامل مهم در دستیابی به توسعه - به تأکید سازمان‌های بین‌الملل - توجه به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای است.

کشورهای توسعه یافته امروزی از دهه ۱۹۷۰ به این راز موفقیت دست‌یافته و برای آن برنامه‌ریزی کرده‌اند و از یکی دو دهه بعد به دستاوردهای آن نائل گشته‌اند.

رشد تولید ناخالص داخلی سرانه، پیشرفت صنعتی، افزایش درآمد سرانه، افزایش رضایتمندی و توانمندی‌های فردی، اشتغال مفید و... از دستاوردهای این مهم است.

در کشور ما با تأسیس مدرسه دارالفنون توسط امیرکبیر در سال ۱۲۶۸ آموزش فنی و حرفه‌ای از روش منحصر به فرد «استاد

«دانش پیشرفته با توجه به سهم برتر منابع انسانی»، «رشد پرشتاب و مستمر اقتصادی»، «ارتقای سطح نسبی درآمد» و رسیدن به «اشتغال کامل» در حقیقت به توسعه و گسترش این آموزش‌ها توجه کرده است.

با وجود توجه مسئولین و قانون‌گذاران کشور به ارزش و اهمیت این بخش از آموزش، به دلایل بسیار از جمله؛ نبود نگرش جامع به این آموزش‌ها، به‌روز نبودن این آموزش‌ها، نبودن تعامل و تناسب میان بازار کار و آموزش، نداشتن متولی و مرکز سیاست‌گذاری واحد، اجرایی نشدن قوانین مصوب، بی‌توجهی به نیروی انسانی آموزش‌دهنده، فقدان تجهیزات مناسب، اصلاح نشدن هرم شغلی و... از موفقیت‌چندانی برخوردار نبوده و نیازمند اصلاحات جدی است:

قطعاً اصلاحات آموزشی در هر کشور تابع شرایط و تحولات ویژه آن کشور است، اما از آن‌جا که کشورها به نوعی تحت تأثیر تحولات جهانی و بین‌المللی قرار دارند می‌توان نکات مشترکی را در این اصلاحات یافت، به ویژه اگر به جای توجه به شکل ظاهری به استراتژی‌های حساس آن در موضوعات مشترک توجه شود.

بسیاری از کشورهای توسعه یافته امروزی با شناخت دقیق این فرایند از چند دهه قبل به «توسعه کمی و کیفی هم‌زمان» در زمینه آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای به عنوان یکی از شاخصه‌های اصلی «توسعه انسانی» اقدام نموده‌اند

برای مثال، توصیه یونسکو برای دهه‌های هزاره سوم در مورد آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای، که سه هدف اساسی را برای این آموزش‌ها مطرح نموده، مورد توجه و استقبال بسیاری از کشورها قرار گرفته است. این اهداف عبارت‌اند از:

- تقویت آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای به منزله جزء لازم یادگیری مادام‌العمر؛

- جهت دادن آموزش فنی‌وحرفه‌ای به سمت توسعه پایدار؛

- فراهم آوردن آموزش فنی‌وحرفه‌ای برای همه.

کشور ما نیز، با توجه به شناخت متغیرهای جامعه ایرانی، باید جهت کار بست این دستورالعمل‌ها اقدام نماید.

کلیدواژه‌ها: آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای، نیروی کار، آموزش مبتنی بر شایستگی، نظام آموزشی

مقدمه

اغلب نظام‌های آموزشی دنیا در دوره متوسطه به دو بخش آموزش‌های «نظری» و «فنی‌وحرفه‌ای» تقسیم می‌شوند. آموزش‌های نظری، دانش‌آموزان را برای ورود به دانشگاه و

آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای، افراد را برای ورود به دنیای کار آماده می‌سازند. آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای می‌تواند با انتقال مهارت و شایستگی^۱ مورد نیاز، پاسخ‌گویی به نیازهای در حال تغییر بازار کار و برابری فرصت‌ها را برای همه افراد در بخش‌های دولتی و غیردولتی محقق سازد و به‌طور چشم‌گیری از ضایعات و هزینه‌های تولید بکاهد و قدرت رقابت در بازارهای جهانی را ایجاد نماید.

این نوع از آموزش به عنوان یکی از ارکان توسعه پایدار^۲ مورد پذیرش و تأکید سازمان‌های بین‌المللی مانند یونسکو (سازمان فرهنگی، آموزشی ملل متحد UNESCO) یونیوک (برنامه بین‌المللی سازمان آموزشی، علمی و فرهنگی سازمان ملل متحد در زمینه آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای - UNEVOC) و «آی‌ال‌او» (سازمان بین‌المللی کار International Labor Organization) قرار گرفته است.

به گزارش یونسکو در کنفرانس بین‌المللی پاریس در سال ۱۹۸۹ و کنفرانس سئول در سال ۱۹۹۹، در توسعه پایدار، انسان محور توسعه است و کلید آن آموزش و تربیت فنی‌وحرفه‌ای است. به عبارت دیگر توسعه آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای موجب افزایش سرمایه انسانی، اجتماعی، فیزیکی و مالی شده است و این افزایش سرمایه موجب توسعه پایدار سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و توسعه پایدار مجدداً موجب توسعه آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای می‌شود.

بسیاری از کشورهای توسعه یافته امروزی با شناخت دقیق این فرایند از چند دهه قبل به «توسعه کمی و کیفی هم‌زمان» در زمینه آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای به عنوان یکی از شاخصه‌های اصلی «توسعه انسانی» اقدام نموده‌اند.^۳

این نوع از آموزش همراه با تعامل با بازار کار و ذی‌نفعان و استفاده از توان بالقوه و بالفعل سایر دستگاه‌ها می‌تواند موجب بهبود شاخص‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی گردد. از دهه ۱۹۷۰ و پس از مواجهه غرب با رکود اقتصادی و بیکاری جوانان بسیاری از نظام‌های آموزشی دنیا، برنامه‌ریزی برای توسعه اقتصادی^۴ خود را با تحول در نظام آموزش فنی‌وحرفه‌ای آغاز کردند. این روال در دهه ۱۹۹۰ افزایش یافت، به گونه‌ای که بسیاری از کشورهای در حال توسعه نیز به آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای و اصلاح نظام آموزشی در این زمینه توجه جدی نمودند و این آموزش‌ها را در اولویت آموزش‌های رسمی خود قرار داده و برای مشکلات اساسی این حوزه، یعنی شأن و منزلت آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای، ارتباط دستگاه‌های آموزش‌دهنده با بهره‌بردار و هزینه بر بودن این آموزش‌ها چاره‌اندیشی کرده و به موفقیت‌های چشم‌گیری در زمینه توسعه اقتصادی و کاهش نرخ بیکاری و... دست یافته‌اند.

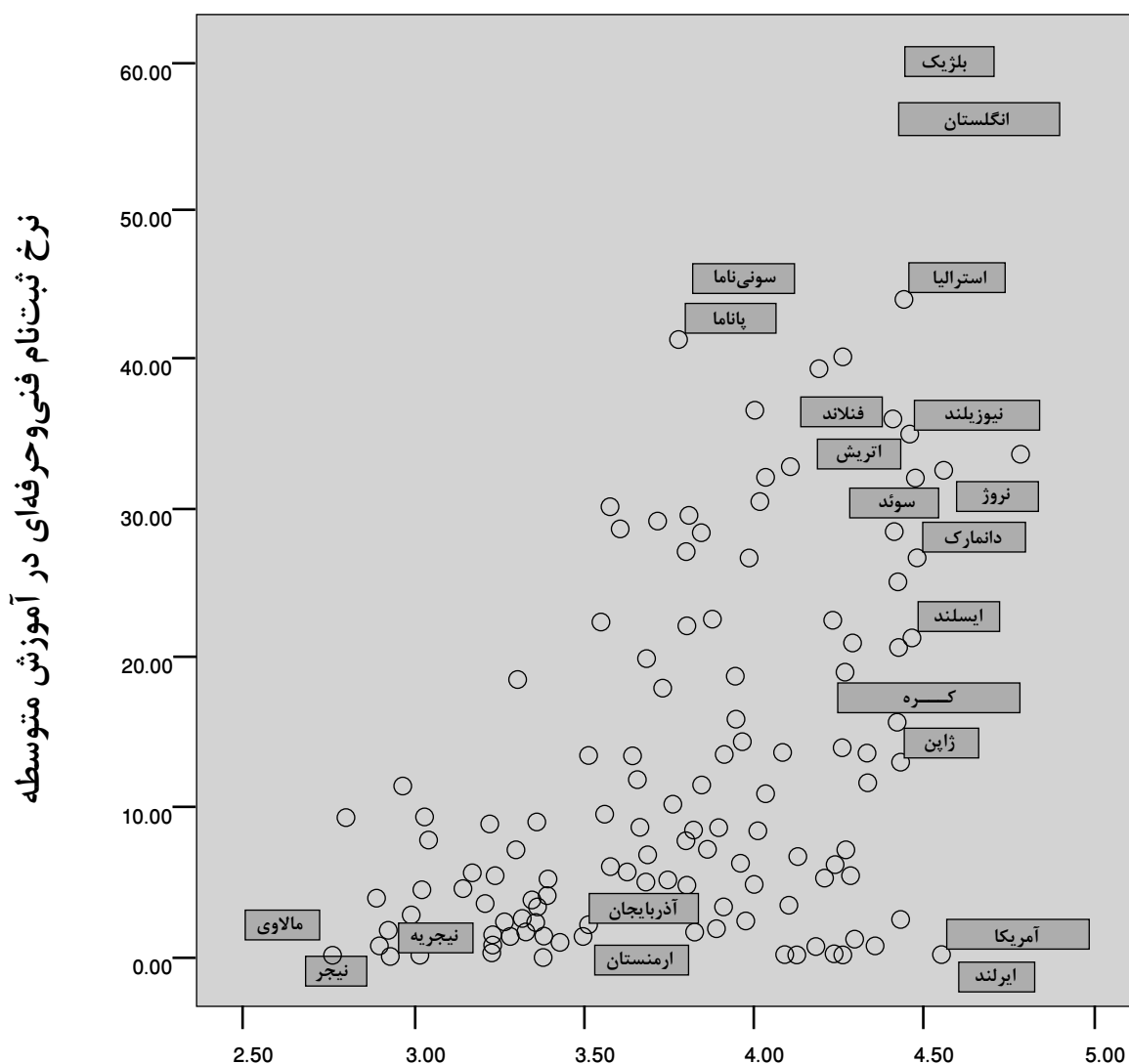
از تأثیرات مثبت رشد آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای، رشد تولید ناخالص داخلی سرانه است. به علاوه رشد جی‌دی‌پی (GDP) سرانه (Gross Domestic Product) آن، چنان‌که آمارهای بین‌المللی نشان می‌دهد، موجب سرمایه‌گذاری بیشتر در آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای می‌گردد.

نفت باعث افزایش تقاضا برای خرید کالاهای سرمایه‌ای از خارج و تأسیس کارخانه‌های مختلف در داخل کشور شد. توسعه کارخانه‌ها نیاز به نیروی انسانی ماهر در بازار کار را به شدت افزایش داد. بخش عمده‌ای از این تقاضا از طریق استخدام متخصصان و کارگران خارجی پاسخ داده شد و برای تأسیس بخش دیگر، مدارس فنی‌وحرفه‌ای در سطح دیپلم (هنرستان‌های فنی) و فوق‌دیپلم (انستیتوهای تکنولوژی) در سطح کشور گسترش یافتند. این امر موجب تغییر در ترکیب جمعیت دانش‌آموزی دوره متوسطه

براساس آمار یونسکو، در سال ۲۰۰۵ در بین مناطق مختلف دنیا حوزه یورو (اروپا) بیشترین نرخ ثبت‌نام در آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای (۶۹ درصد) را داشته است. بعد از اروپا، اقیانوسیه (۶۲ درصد)، آمریکای جنوبی (۱۴ درصد) و آسیا (۱۱ درصد) قرار دارند.^۵

تحولات اقتصادی دهه ۱۳۵۰، که با افزایش شدید قیمت نفت در بازارهای جهانی آغاز شد، تأثیر زیادی بر بالا رفتن توجه دولت به آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای گذاشت. افزایش درآمد حاصل از فروش

همبستگی و رابطه مثبت بین نرخ ثبت‌نام در آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای رسمی متوسطه (اول و دوم) و تولید ناخالص داخلی سرانه کشورها (یونسکو ۲۰۰۵)



تأثیرگذاری چشم‌گیر آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای
بر روی رشد اقتصادی و افزایش شاخص‌های توسعه انسانی

شد به نحوی که دانش‌آموزان رشته‌های فنی‌وحرفه‌ای، که در سال ۱۳۵۰-۱۳۵۱ فقط ۴ درصد جامعه دانش‌آموزی در مقطع متوسطه را تشکیل می‌دادند، در سال ۱۳۵۷-۱۳۵۸ به ۲۳/۶ درصد ارتقا یافتند.

به‌رغم رشد مزبور، میان آموزش فنی‌وحرفه‌ای و بخش صنعت تعاملی ایجاد نشد و محتوای آموزش با نیازهای صنعت منطبق نگردید. از این‌رو نظام آموزش فنی‌وحرفه‌ای، چه از نظر کمی و چه از نظر کیفی، توانایی پاسخ‌گویی به نیازهای کشور در بخش صنعت، خدمات و کشاورزی را به دست نیاورد.

پس از پیروزی انقلاب اسلامی ایران توجه بسیاری به آشناسازی دانش‌آموزان با محیط کار و برقراری ارتباط میان صنعت و آموزش از طرف مسئولان نظام آموزشی مبذول شد و در این زمینه تلاش‌هایی نیز صورت گرفت. برای مثال، می‌توان از «اجرای طرح کاد» در دوره متوسطه و احیای طرح هنرستان‌های جوار کارخانه در آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای نام برد. اما از آن‌جا که همه این اقدامات بدون مشارکت جدی و تعامل با بخش صنعت و با رویکرد سنتی انجام شد توفیق زیادی حاصل نگردید. در دهه ۱۳۶۰ نیز با افزایش جمعیت دانش‌آموزی و محدود شدن رشته‌های بازرگانی و خدمات سهم درصدی دانش‌آموزان در رشته‌های فنی‌وحرفه‌ای سیر نزولی پیدا کرد، به طوری که در سال ۱۳۶۹-۱۳۷۰ به ۱۲/۶ درصد رسید. اما دهه ۱۳۷۰ و دهه ۱۳۸۰ آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای مجدداً افزایش قابل توجهی پیدا کردند، به طوری که در حال حاضر حدود ۲۴٪ از دانش‌آموختگان (فارغ‌التحصیلان) پایه‌های دوم و سوم دبیرستان را دانش‌آموزان فنی‌وحرفه‌ای تشکیل می‌دهند.

برای گسترش ارتباط آموزش با بخش‌های اقتصادی و پاسخ‌گویی به نیازهای بازار کار، در طراحی نظام جدید آموزش متوسطه، «شاخه کاردانش» تأسیس شد و برای توسعه آن با همکاری تمام وزارتخانه‌ها و سازمان‌های دولتی و مؤسسات تولیدی و خدماتی اقداماتی صورت پذیرفت. با توجه به اهداف خاص تأمین این رشته در برنامه‌ریزی درسی رویکرد پاسخ‌گویی به نیازهای بازار کار و صنعت مورد توجه قرار گرفت.

با وجود تلاش‌های انجام شده برای مشارکت وزارتخانه‌ها و بخش‌های دیگر دولتی و غیردولتی در توسعه این آموزش‌ها، نظام آموزش فنی‌وحرفه‌ای در تشخیص نیازهای واقعی و جلب همکاری بخش‌ها و دست‌یابی به اهداف آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای موفقیت کمی به دست آورده است.

آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای که باید موجب بالا رفتن کارایی و کارآفرینی نیروی انسانی برای کمک به رشد اقتصادی و اشتغال در جهت بهبود و کیفیت زندگی مردم شود به نتیجه مطلوب منجر نشده است

به عبارت دیگر، آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای که باید موجب بالا رفتن کارایی و کارآفرینی نیروی انسانی برای کمک به رشد اقتصادی و اشتغال در جهت بهبود و کیفیت زندگی مردم شود به نتیجه مطلوب منجر نشده است. تحقق این هدف مستلزم شناخت نیازهای در حال تغییر بازار کار، کارایی و انعطاف‌پذیری نظام آموزشی است. بنابراین از جمله موانع عمده نبود زمینه‌ها و شرایط لازم برای تحقق این ویژگی‌هاست. مهم‌ترین مشکلات برای کسب این سه ویژگی، یعنی کارایی، انعطاف‌پذیری و پاسخ‌گویی به نیازهای بازار کار عبارت‌اند از:

۱. ساختار اجرایی و آموزشی نظام آموزش فنی‌وحرفه‌ای (فقدان سازمان مستقل متولی آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای)؛
۲. ارتباط ضعیف میان آموزش فنی‌وحرفه‌ای و مراکز تولیدی و خدماتی؛
۳. نبود پشتوانه علمی برای ارتقای کیفی این آموزش‌ها.

توسعه آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای مستلزم همکاری نهادهای ذی‌ربط و مشارکت آن‌هاست و این امر از طریق قوانین و مقررات مناسب امکان‌پذیر می‌گردد

اهم مشکلات و چالش‌های آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای در ایران (درون‌نهادی و برون‌نهادی)

با توجه به تغییرات دنیای کار و تنوع حرفه‌ها و مشاغل تخصصی و نیمه تخصصی و رشد آن‌ها در آینده، وظیفه امروزی سازمان‌های مسئول آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای افزایش یافته است و اهمیت تربیت نیروهای ماهر را دو چندان کرده است. مهم‌ترین چالش‌ها در این مسیر عبارت‌اند از:

۱. ناشناخته بودن نیازهای کیفی بازار کار
۲. کمبود اطلاعات جدید مربوط به نیروی کار
۳. کمبود مشاوران حاذق و مطلع در هنرستان‌های فنی‌وحرفه‌ای و کاردانش
۴. کم‌توجهی به تشکیل «سرمایه‌های انسانی»
۵. مشارکت غیرفعال بخش خصوصی در آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای
۶. نارسایی قوانین و مقررات
۷. فراهم نبودن بستر لازم برای افزایش آگاهی‌های حرفه‌ای در آموزش‌های عمومی
۸. دسترسی کامل نداشتن دانش‌آموزان، به ویژه دختران روستایی به آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای
۹. اجرا نشدن کامل سیاست‌های مصوب مربوط به آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای
۱۰. فقدان استانداردهای ملی شغلی و حرفه‌ای

اکتفا کرده و دستاورد خاصی نداشته و چند سال است که به دلیل ناکارآمدی به حالت تعطیل درآمده است.

تجربه سایر کشورها، به منزله راه‌حلی برای رفع این نقیصه و ایجاد هماهنگی میان انواع آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و پاسخ‌گویی به نیازهای واقعی بخش‌های تولیدی (صنعت، کشاورزی و خدمات)، نشان می‌دهد که باید سازمان مستقل آموزش فنی و حرفه‌ای تشکیل شود، به نحوی که هر نوع برنامه درسی و آموزشی و تصمیم‌گیری در مورد آموزش‌های فنی و حرفه‌ای اعم از رسمی و غیررسمی را زیرپوشش خود قرار دهد و برنامه‌ریزی درسی و آموزشی را در فرایندی گسترده فراهم کند، تا از یک‌سو دانش‌آموزان را بعد از تحصیلات عمومی از پایه‌های مختلف به سوی این آموزش‌ها جذب کند و راه دیگری غیر از رویکرد قبولی در دانشگاه را برای ارتقای فردی و کسب شغل بگشاید و آنان را برای محیط کار آماده کند و از سوی دیگر با فراهم کردن دوره‌های کوتاه مدت یا پاره‌وقت برای

۱۱. نبود سطح هماهنگی مهارتی بین ارائه‌دهندگان

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

۱۲. نبود نظام تضمین و کنترل کیفیت در

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

راهکارهای اساسی اصلاح وضعیت موجود
آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در ایران با توجه به
تجربیات جهانی:

۱. تشکیل نهاد سیاست‌گذار واحد

از تنگنایی که در آموزش فنی و حرفه‌ای ایران وجود دارد
پراکندگی سازمانی و تعدد متولیان این آموزش‌هاست.

در حال حاضر، سازمان‌ها و نهادهای مختلف در کشور
به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای اشتغال دارند. ستاد هماهنگی
آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نیز تاکنون تنها به برگزاری چند جلسه



۲. تأسیس نهادهای رابط میان صنعت و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

برای برقراری پلی میان مدرسه و صنعت و ایجاد ارتباط مؤثر میان این دو نهاد تأسیس نهادهای رابط میان صنعت و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای ضروری است. با توجه به تفاوت‌های اساسی بین محیط آموزشگاهی و فرهنگ حاکم بر آن با محیط کار و مشغله فراوان کاری دو گروه، برقراری ارتباط مستقیم میان آن‌ها بسیار دشوار است. از این رو، وقت و انگیزه زیادی از طرف مراکز آموزشی و صنعتی برای ایجاد این ارتباط وجود ندارد. از طرف دیگر یکی از تنگناها و مشکلات آموزش فنی و حرفه‌ای که مانع پاسخ‌گویی آن به نیازهای صنعت می‌شود نبودن ارتباط میان این دو بخش است. از این رو سازمان یا نهاد واسطه باید وجود داشته باشد تا به صورت سازمان یافته‌ای این ارتباط را برقرار کند. به همین دلیل تأسیس چنین نهادهایی با عضویت و مشارکت اعضای دو گروه

شاغلان یا افراد آماده به کار فرصت‌های آموزشی متنوعی را به وجود آورد و با پاسخ‌گویی به نیازهای بازار کار ارتباط نزدیکی با بخش تولید برقرار کند.

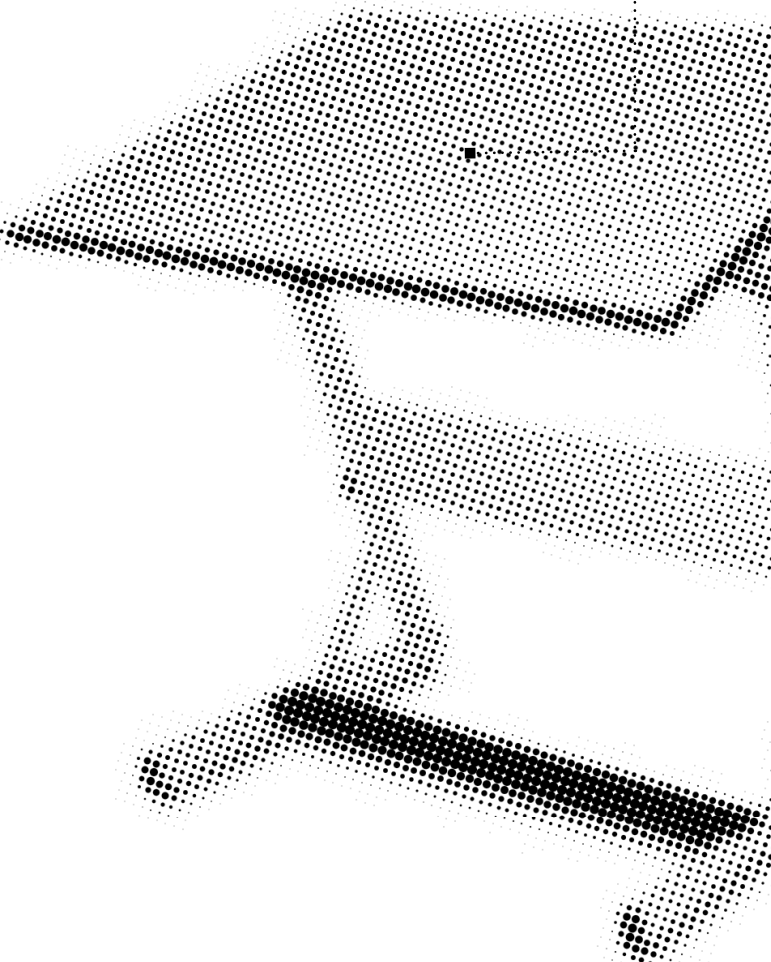
چنین نظامی، ضمن آن که به آسانی می‌تواند ارزش‌یابی شود، با ایجاد ارتباط مستقیم با دولت و مراجع دست اول تصمیم‌گیری قادر خواهد بود اعتبارات لازم را به دست آورد. و آن را به نحو مؤثری مورد استفاده قرار دهد. از طرف دیگر شفافیت نظام و سرعت و پایداری تصمیمات، در این زمینه موجب تشویق و جلب سرمایه‌های بخش خصوصی برای سرمایه‌گذاری می‌شود.

از تنگناهایی که در آموزش فنی و حرفه‌ای ایران وجود دارد پراکندگی سازمانی و تعدد متولیان این آموزش‌هاست



می‌تواند آموزش فنی و حرفه‌ای را در موارد زیر کمک کند:

- توسعه همکاری مدارس با حوزه‌های مختلف صنعت؛
- افزایش میزان مشارکت کارفرمایان در فرایند برنامه‌های درسی و آموزشی؛
- بالا بردن درک کارفرمایان از منافع و آثار آموزش در افزایش کیفیت تولید؛
- تهیه استانداردهای آموزشی به منظور تعیین شایستگی و مهارت‌های مورد نیاز در محیط کار برای تربیت دانش‌آموزان؛



نظام آموزش فنی و حرفه‌ای سایر کشورها، که اغلب نظامی غیرمتمرکز است، در اصلاحات آموزشی با استفاده از تجارب خود برای دور شدن از خسارت‌های ناشی از «غیرمتمرکز بودن مطلق» مانند پراکندگی، بروز تضادهای داخلی در نظام آموزشی و غیر آن‌ها به سوی درجه‌ای از تمرکز با تفویض اختیار و ایجاد یک نظام ملی آموزشی حرکت کرده‌اند

- فراهم کردن فرصت‌های کارآموزی برای هنرجویان در صنایع؛

- درک نیازهای صنعت به وسیله نظام آموزش فنی و حرفه‌ای برای به‌کارگیری در برنامه‌ریزی درسی.

البته اجرای این ویژگی در کشور ما نیازمند توسعه تشکلهای صنفی در بخش تولید و مشارکت آنان در سیاست‌گذاری‌های اقتصادی و آموزشی است.

طرح تغییر نظام آموزش متوسطه مصوب ۱۳۶۹ مبین این واقعیت است که به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و توسعه آن توجه شده است

۳. پژوهش محور کردن نظام آموزش فنی و حرفه‌ای

مفاهیم و دیدگاه‌های جدیدی که در آموزش فنی و حرفه‌ای در جریان عمل کارشناسان یا تحقیق پژوهشگران به وجود می‌آید، مانند مفهوم آموزش مبتنی بر شایستگی^۶ بلافاصله به وسیله گروه‌های پژوهشی و صاحب‌نظران آموزش‌های فنی و حرفه‌ای تبیین و نقد و بررسی می‌شود و در فرایند فعالی توسعه می‌یابد. بنابراین، نظام آموزش فنی و حرفه‌ای در تعامل میان حوزه عمل و نظر از طریق مطالعات علمی، به طور دائم در حال خلق و توسعه مفاهیم جدید و بازسازی و اصلاح نظام آموزشی است.

به عبارت دیگر، اصلاحات آموزشی از طریق سازوکار پژوهشی صورت می‌گیرد. در واقع ویژگی پژوهش محوری، این نظام را قادر می‌کند تا به طور مستمر به اصلاح خود بپردازد و خود را با تغییرات زمان و فناوری هماهنگ کند. یکی از مشکلات عده‌ای که نظام آموزش فنی و حرفه‌ای ایران با آن مواجه است همان ناتوانی در یافتن راهکارهای جدید و متناسب با تغییرات زمان برای پاسخ‌گویی به نیازهای مشتریان و اصلاح نظام است.

فقدان یک مبنای نظری برای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و اتکا به آن برای بررسی علمی مشکلات و کشف راهکارهای کاربردی برای اصلاح و توسعه کیفی نظام، به دلیل کمبود مراکز پژوهشی وابسته و معتبر در زمینه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و نداشتن ارتباط این نظام با دانشگاه‌ها و مراکز علمی و پژوهشی از علل موفق نشدن کشور ما در تفوق بر مشکلات موجود است.

برای غلبه بر وضع موجود، ارتقای این آموزش‌ها در سطح دوره‌های کارشناسی ارشد و دکتری در دانشکده‌های علوم تربیتی و دانشگاه تربیت معلم، ایجاد دوره‌های آموزشی برنامه‌ریزی درسی، ایجاد رشته‌های آموزش علوم و مهندسی، ایجاد بین رشته‌ای‌ها در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، مدیریت آموزشگاهی، برنامه‌ریزی آموزشی، استانداردهای آموزشی و مانند آن‌ها در زمینه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای ضروری است. این ارتقای علمی البته خود می‌تواند موجب ارتقای سطح پژوهش و بنیة علمی کشور در زمینه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای گردد.

برای برقراری پلی میان مدرسه و صنعت و ایجاد
ارتباط مؤثر میان این دو نهاد تأسیس نهادهای
رابط میان صنعت و آموزش های فنی و حرفه ای
ضروری است



کند، استقرار نظام آموزش مبتنی بر کارآمدی می تواند در این باره
کارساز باشد و موجبات برقراری ارتباط بیش تر با نظام اقتصادی و
در نتیجه امکان پاسخ گویی آموزش های فنی و حرفه ای را به نیازهای
صنعت فراهم کند.

البته نظام آموزش مبتنی بر کارآمدی مفهوم جدیدی است
که خود نیازمند تبیین و توجیه است. با توجه به این که در حال
حاضر در قالب شاخه کاردانش و آموزش های جوار کارخانه ای
مشارکت و همکاری بخش های تولیدی و خدماتی در آموزش های
فنی و حرفه ای مورد پذیرش قرار گرفته و در واقع این نظام در
قالب الگوی ورودی به صورت محدودی به اجرا درآمده است،
اجرای این نظام در قالب الگوی نتیجه مدار که کاربرد وسیعی در
آموزش و پرورش دارد می تواند ضمن توسعه این همکاری ها کارایی
نظام آموزشی را افزایش دهد.

۴. تفویض اختیارات تصمیم گیری به مسئولان محلی برای توجه به نیازهای محلی و منطقه ای (آمایش سرزمین و تطبیق برنامه های آموزشی و اجرایی با نیازها)

این اقدام از این نظر برای نظام آموزشی ما دارای اهمیت است
که یکی از تأکیدها و سیاست های جدید آموزش و پرورش در ایران،
گرایش به تمرکززدایی و تفویض اختیار است که هر چند تاکنون
به صورت جدی تحقق نیافته اما در شکل های مختلف، مثل طرح
مسئله «مدرسه محوری» و «تشکیل سازمان آموزش و پرورش در
استان ها» و غیر آن ها نشان داده شده است.

از این رو، نظام آموزش فنی و حرفه ای سایر کشورها، که اغلب
نظامی غیرمتمرکز است، در اصلاحات آموزشی با استفاده از تجارب
خود برای دور شدن از خسارت های ناشی از «غیرمتمرکز بودن
مطلق» مانند پراکندگی، بروز تضادهای داخلی در نظام آموزشی و
غیر آن ها به سوی درجه ای از تمرکز با تفویض اختیار و ایجاد یک
نظام ملی آموزشی حرکت کرده اند.

در مقابل، نظام آموزش و پرورش ایران برای دور شدن از
خسارت ناشی از تمرکز شدید مانند انعطاف ناپذیری، کندی
فرایند تصمیم گیری و بی توجهی به نیازهای محلی به طرف نظام
غیرمتمرکز گرایش پیدا کرده است. در واقع این دو نظام در دو سوی
مختلف تمرکز داشتن و نداشتن قرار گرفته اند و برای حل مشکلات
ناشی از این دو نظام، به طرف مرکز آن، یعنی تفویض اختیار حرکت
کرده اند، که به نظر می رسد سیاست درستی باشد. در واقع با توجه
به تفاوت های جغرافیایی، استعدادها و امکانات اقتصادی و تنوع
فرهنگی و ضرورتاً تنوع نیازها و لزوم پاسخ گویی به نیازهای محلی،
نظام آموزش فنی و حرفه ای باید با ایجاد انعطاف پذیری و تفویض
اختیارات تصمیم گیری به نیازهای محلی توجه جدی کند.

این اقدام می تواند مشاغل بومی و صنایع محلی و مشاغل
کوچک در منطقه را توسعه دهد و امکان استفاده بهینه از امکانات
و استعدادها و زمینه های جلوگیری از مهاجرت های بی رویه به
شهرهای بزرگ را فراهم کند. به عبارت دیگر، با اجرای این سیاست
نظام آموزش فنی و حرفه ای امکان برقراری ارتباط با صنایع و مشاغل
محلی را به دست می آورد و می تواند به تربیت نیروی محلی و بهبود
کیفیت مشاغل و تولیدات آن کمک کند.

۵. برقراری نظام آموزش مبتنی بر شایستگی در آموزش فنی و حرفه ای

برقراری نظام آموزش مبتنی بر شایستگی در آموزش
فنی و حرفه ای نقش بسیار مهمی در اصلاح نظام آموزشی ایفا
می کند و امکان ارتقای نظام آموزشی را در جهت پاسخ گویی به
نیازهای صنعت به وجود می آورد. از آن جا که یکی از هدف های
نظام آموزش فنی و حرفه ای ایران پاسخ گویی این نظام به نیازهای
صنعت و بازار کار است و کوشش می کند مشارکت کارفرمایان و
شرکت های تولیدی و خدماتی را در آموزش فنی و حرفه ای جلب

پی‌نوشت

۱. شایستگی: به توانایی انجام کار واقعی در یک زمینه مشخص، به واسطه تسلط و به کار بستن مجموعه‌ای از دانش، مهارت و نگرش فنی، می‌گویند.
۲. سازمان ملل «توسعه» Development را فرایندی می‌داند که کوشش‌های مردم و دولت را برای بهبود اوضاع اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هر منطقه متحد می‌کند و آن‌ها را به‌طور کامل برای مشارکت در پیشرفت ملی توانا می‌سازد.
- توسعه پایدار: Sustainable Development اگر فرایند بهبود زندگی انسان‌ها، بدون تخریب محیط زیست بوده و توأم با عدالت اجتماعی باشد و با کمترین نوسان ادامه یابد «توسعه پایدار» گفته می‌شود.
۳. شاخص توسعه انسانی (Human Development Index) نام جدولی است تناسبی که در آن کشورهای جهان براساس فاکتورهایی از جمله درآمد واقعی، نرخ باسوادی، آموزش، بهداشت، تغذیه و نیز امید به زندگی، مورد مقایسه قرار می‌گیرند. شاخص توسعه انسانی یکی از نمودارها و منابعی است که توسعه اقتصادی در کشورها و نحوه آن را نشان می‌دهد.
- منبع تعاریف فوق برنامه توسعه سازمان ملل متحد است.

۴. توسعه اقتصادی را می‌توان افزایش بهره‌وری عوامل تولید شامل زمین، کار، سرمایه و تکنولوژی در سطح ملی و منطقه‌ای دانست که متکی به نیروی انسانی کارآمد است. نیروی انسانی با کسب دانش، نگرش و مهارت (تربیت و آموزش) می‌تواند بهره‌وری عوامل تولید را افزایش دهد و به شیوه بهینه از آن‌ها استفاده نماید.

5. Unesco-Undp-2005

۶. احمد صافی، مسائل آموزش و پرورش ایران و راه‌های کاهش آن‌ها، فصل نهم، آموزش و پرورش، ص ۱۳۰ تا ۱۳۳.

7. Competency - based Training

آموزش که بر روی پیامدها و کیفیت‌های دقیق مورد انتظار از هنجار استوار است. این پیامدها همان شایستگی‌های مورد نیاز در استانداردهای حرفه‌ای و شغلی می‌باشد. شیوه‌های آموزش در این رویکرد به صورت فعال است و مواد آموزش هنجاریان را در نیل به شایستگی‌ها کمک می‌نماید. استانداردهای عملکرد معیارهای اصلی ارزش‌یابی در این رویکرد است.

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای وراه‌های اصلاح آن

منابع

۱. صافی، احمد، مسائل آموزش و پرورش ایران و راه‌های کاهش آن‌ها، چاپ اول، زمستان ۱۳۸۵، نشر ویرایش
۲. نظام‌های آموزش کشورهای جهان، اداره کل روابط عمومی و اطلاع‌رسانی شورای انقلاب فرهنگی
۳. مرجانی، بهناز، سیر تکوینی آموزش فنی و حرفه‌ای در ایران، معاونت آموزش متوسطه فنی و حرفه‌ای، تهران، ۱۳۷۳
۴. روش تهیه برنامه‌های آموزشی و درسی آموزش فنی و حرفه‌ای، معاونت آموزش فنی و حرفه‌ای، تهران، بی‌تا (بدون تاریخ)
۵. رزاقی، ابراهیم، اقتصاد ایران، تهران، نشرنی، ۱۳۷۶
۶. صدیق، عیسی، تاریخ فرهنگ ایران، معاونت آموزش متوسطه فنی و حرفه‌ای، تهران، ۱۳۴۲
۷. خلاق، علی اصغر، بازشناسی آموزش فنی و حرفه‌ای در وزارت آموزش و پرورش، تهران، پژوهشکده تعلیم و تربیت، ۱۳۸۰
۸. مجموعه مصوبات شورای عالی هماهنگی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، نشریه شماره ۱۹، صص ۹۶ الی ۹۹.
۹. نفیسی، عبدالحمین، بررسی نارسایی‌های ارتباط نظام‌های آموزش و پرورش و بازار کار و ارائه راه‌حل‌های اصلاحی، وزارت آموزش و پرورش، فروردین ۱۳۷۸
۱۰. محمدزاده، غلامرضا، بررسی تطبیقی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در کشورهای جهان، ژاپن، قسمت اول، اردیبهشت ۱۳۸۸
۱۱. قانون برنامه سوم
۱۲. قانون برنامه چهارم
۱۳. سیاست‌های کلی برنامه پنجم توسعه
۱۴. فریدآبادی، ناهید، بررسی سیاست‌های اشتغال‌زایی در برنامه‌های سوم و چهارم توسعه، هفته‌نامه برنامه، سال ششم، شماره ۲۶۳، ۲۱ اردیبهشت ۱۳۸۷
۱۵. کیانمهر، محمدرضا، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و تناسب آن با نیازهای اقتصادی کشور، ماهنامه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی شماره ۱۸، پیاپی ۲۶۹،
- شهریور ۱۳۸۵
۱۶. زینی وندنژاد، فرشته، مطالعه تطبیقی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کشورهای مالزی و آلمان، بهار ۱۳۸۸
۱۷. گزارش نظارت و ارزیابی عملکرد برنامه بخش آموزش فنی و حرفه‌ای، شورای آموزش و پرورش عمومی و فنی و حرفه‌ای، کمیته آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، مرداد ۱۳۸۲
۱۸. نویدی، احد، برزگر، محمد، اسماعیلی، محمدعلی، نصرالله، بدری، آموزش فنی و حرفه‌ای، چکیده تحقیقات جلد چهارم، پژوهشکده تعلیم و تربیت، چاپ اول ۱۳۸۴
۱۹. نویدی، احمد، اسماعیلی، محمدعلی، صنوبری، محمد، برزگر، محمد، چکیده تحقیقات آموزش فنی و حرفه‌ای، گروه پژوهش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، جلد سوم، پژوهشکده تعلیم و تربیت، چاپ اول، ۱۳۸۳
۲۰. مجموعه قوانین و مقررات وزارت آموزش و پرورش، معاونت حقوقی، امور مجلس و هماهنگی امور استان‌ها، ۱۳۷۳
۲۱. چکیده مقاله‌های همایش ملی مهندسان اصلاحات، خرداد ۱۳۸۱، پژوهشکده تعلیم و تربیت
۲۲. حکمت، علیرضا، آموزش و پرورش ایران باستان، ۱۳۵۱
۲۳. مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۶۴
۲۴. کتاب آمار آموزش و پرورش، سال تحصیلی ۱۳۸۶-۱۳۸۷، دفتر آمار، برنامه‌ریزی بودجه، اسفند ۱۳۸۶
۲۵. سالنامه آماری سال ۱۳۸۶، دفتر پژوهش و برنامه‌ریزی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور
۲۶. سازمان بین‌المللی کار (ILO). کتاب آمار سال ۲۰۰۷
۲۷. گزارش سازمان یونسکو و مؤسسه یونیوک، ۲۰۰۵

جایگاه سرپرست بخش در هنرستان‌های فنی و کاردانش

آموزش

نصرت‌اله احمدی فرد

هنرآموز و مدرس از آموزش و پرورش استان ایلام

مریم شریفی

هنرآموز و سرپرست بخش هنرستان عفاف شهر ایلام

چکیده

به انجام می‌رساند و مسئولیت رهبری و رفاه نیروی کار را به عهده دارد. سرپرست باید توانایی بهبود روش و تغییرپذیری در قسمت خود را داشته باشد. شغل اصلی سرپرست این است که هنرآموزان و هنرجویان مشغول به فعالیت در کارگاه‌های هنرستان‌ها را، که در سطوح مختلف یک مکان اداری یا آموزشی قرار دارند، اداره کند. گاهی تصور می‌شود که سرپرست مانند سایر مدیران درون‌سازمانی است و در واقع همان مدیر در سایه است، درحالی که وظایف و جایگاه او، به‌طوری که در سلسله‌مراتب سازمان‌ها مشاهده می‌شود، کاملاً متفاوت است. البته گاهی اوقات مدیران، سرپرست را به مثابه یک فرد متخصص در روابط انسانی می‌نگرند. از این‌رو، سرپرست به مسائل و فعالیت‌های انسانی هنرستان نیز رسیدگی می‌کند و گاهی حلال مشکلات می‌شود. در این مرحله، سرپرست فردی حاشیه‌نشین نیست زیرا بخشی از وظایف اصلی به عهده وی گذاشته شده است، ضمن این‌که فرد اصلی آن محیط نیز به‌شمار نمی‌آید.

مسئولیت‌های سرپرست: به‌طور کلی سرپرست، در برابر مدیران، هنرآموزان، هنرجویان، سایر سرپرست‌ها، کار و محیط کار، مسئولیت‌های متعددی به شرح زیر دارد:

مسئولیت نسبت به مدیران: ارائه گزارش کار به مدیران مافوق، ایجاد هماهنگی، پیشبرد کارد به‌منظور حصول اطمینان از انجام اهداف، برنامه‌ها و سیاست‌هایی که مدیریت درباره آن‌ها تصمیم گرفته است.

مسئولیت نسبت به کارکنان (افراد تحت سرپرستی): آموزش،

وظیفه سرپرستی طی سالیان دراز دستخوش تغییرات چشم‌گیری شده است و امروزه، ضرورت وجود کارکنانی لایق‌تر و آموزش‌دیده، که توقعات بیشتر و بالاتری را برآورده سازند، سرپرستان را در زندگی شغلی با چالشی روزافزون روبه‌رو کرده است. نظر به این‌که سرپرستان کارآمد در به‌کار بردن مهارت‌های خود میان توجه به کار و کسانی که کار را انجام می‌دهند توازن ایجاد می‌کنند لازم است نحوه برخورد صحیح و مناسب در محیط کار را نیز فراگیرند و نقش خود را در تضمین تداوم و استمرار حرکت بهره‌وری در سازمان به‌خوبی ایفا کنند. سرپرستان خود مدیرانی هستند که در گردش فعالیت حساب‌شده خود نقش تعیین‌کننده‌ای دارند و به‌کار بردن واژه سرپرست نباید این قشر مدیران را از جامعه مدیریت کشورمان جدا کند. مخصوصاً اگر این سرپرستی در مشاغل آموزشی و مربوط به تعلیم و تربیت باشد.

کلیدواژه‌ها: سرپرست بخش، هنرستان، جایگاه مدیریت، هنرآموز و هنرجو.

مقدمه

جایگاه سرپرست بخش در هنرستان‌ها کجاست و این پست از چه ویژگی‌هایی برخوردار است؟ این سؤالی است که سعی شده در این مقاله به آن پرداخته شود. ابتدا برای این کار باید تعریفی متناسب ارائه داد. سرپرست کسی است که کار را از طریق دیگران

حفاظت در برابر خطرات، هدایت و راهنمایی افراد، ایجاد نظم و هماهنگی، رهبری کار گروهی، ایجاد انگیزه، تغییر و تحول و... مسئولیت نسبت به سایر سرپرستان: حصول اطمینان از کار گروهی با دیگر سرپرستان و توجه به اهداف سازمان در سطحی بالاتر از اهداف قسمت یا بخش.

مسئولیت نسبت به کار انجام شده: کمیت (مقدار) کار، کیفیت (مرغوبیت) کار و رعایت استانداردهای زمانی کار.

مسئولیت نسبت به محیط کار: ۱. ایجاد نظم و ترتیب، ۲. نگهداری صحیح ماشین آلات، وسایل کارگاهی و سخت افزاری و ۳. نظارت بر اجرای نظافت کارگاه ها و محل تدریس هنرآموزان در ساعات کار عملی.

یکی از مزایای سازمان بر مبنای وظیفه، ایجاد حوزه های قوی و تخصصی در سازمان است. به همین جهت از طریق تقسیم وظیفه، در سازمان گروه های تخصصی مشابهی در قالب واحدهای خاص به وجود می آیند و این چنین نیروهای فنی مجتمع می شوند. ارتقای سطح تخصصی مزیتی است که به این ترتیب در این نوع سازمان دهی به وجود می آید. مزیت دیگر این نوع سازمان بازدهی بالای آن در کارهای معمولی و ثابت است. اما اگر محیط سازمان و نیازهایی که فعالیت سازمان معطوف به رفع آن هاست تغییر کند، این نوع سازمان انعطاف لازم نخواهد داشت و نمی تواند سریعاً خود را با تغییرات تطبیق دهد.

کوشش در ایجاد روح تعاون و همکاری اسلامی و ایجاد جو تفاهم بین هنرآموزان و کارکنان بخش

ارتباط مؤثر سرپرست با هنرآموزان و هنرجویان

سرپرست برای این که بتواند با هنرآموزان و هنرجویان در هنرستان ها ارتباط مؤثری برقرار کند این ویژگی ها را باید داشته باشد: اخلاق خوب، روحیه باز، خنده رویی، توجه داشتن و احترام گذاشتن به شغل و کارمندان، با گشاده رویی به مشکلات زیرمجموعه گوش دادن، دوست بودن و گوش دادن به انتقادات هنرآموزان و حرف زدن متناسب با شأن آن ها. بنابراین، ارتباط بین سرپرست فنی یک هنرستان و هنرآموزان یک ارتباط دوطرفه است و در این نوع ارتباط اولاً سرپرست فنی صبورانه به مشکلات شخص و انتقادات کاری شخص خوب گوش می دهد و ثانیاً در پاسخ باید مطمئن شود که هنرآموز و هنرجو مطالب گفته شده را به خوبی دریافته است.

جایگاه سرپرست در وظایف مدیریتی

از دیدگاه سرپرست، هریک از چهار وظیفه مدیریتی برنامه ریزی، سازمان دهی، فعال سازی و کنترل مفهوم خاصی دارند. اگر بخواهیم

این چهار وظیفه مدیریتی را در شرح وظایف یک سرپرست بخش فنی تحلیل و بازیابی کنیم باید مطرح کنیم که سرپرست بخش در هنرستان در جایگاه کاری زیر قرار می گیرد:

- تقسیم برنامه عملی و دروس تخصصی بخش بین هنرآموزان، با توجه به برنامه کلی هنرستان و کوشش جهت بهبود برنامه های آموزشی.

سرپرست، رابط بین مدیر و کارکنان و برعکس است و بدون شک در جمع مدیران موقعیت بسیار مهمی دارد

- کوشش در ایجاد روح تعاون و همکاری اسلامی و ایجاد جو تفاهم بین هنرآموزان و کارکنان بخش.

- اتخاذ روش های اصلاحی با حفظ ارزش های والای معلم و متعلم و توجه کامل به طرز عمل و رفتار هنرجویان با یکدیگر و با هنرآموزان در محیط کار و کارگاه که آزادی عمل بیشتری وجود دارد.

- تطبیق برنامه های تئوری و عملی با یکدیگر، به نحوی که در اجرای برنامه های کار عملی و مطالب تدریس شده دروس فنی هماهنگی لازم وجود داشته باشد.

- نظارت بر آماده نمودن ابزار و تجهیزات قبل از شروع کار، به نحوی که ابزار و وسایل مورد نظر در محل مناسب خود قرار داشته باشد.

- نظارت بر حضور مرتب هنرآموزان در محل کار مربوط به خود، به نحوی که عملیات کارگاهی هنرجویان به طور مداوم تحت نظر آنان انجام بگیرد.

- کوشش در ایجاد نظم در محیط کارگاه و نظارت بر رعایت ساعات شروع و خاتمه دروس کارگاه و توجه کامل به رعایت مسائل دیگر، از قبیل پوشیدن لباس مناسب در کارگاه.

- تشکیل جلسات مشورتی با کلیه هنرآموزان بخش درباره بهبود وضع تدریس و کار عملی و رفع مشکلات موجود در امر آموزش.

- جمع آوری نظرات هنرآموزان راجع به کتاب های درسی و کارگاهی و وسایل کمک آموزشی و ارائه آن ها به رئیس هنرستان.

- طرح و اجرای برنامه کار عملی، به نحوی که با توجه به برنامه تفصیلی و حفظ کیفیت آموزشی کار، در نهایت ساخته های هنرجویان و خدمات آنان حتی الامکان به تولید واقعی مورد نیاز جامعه منجر گردد و از اتلاف مواد اولیه جدا پرهیز شود.

سرپرست کسی است که کار را از طریق دیگران به انجام می‌رساند و مسئولیت رهبری و رفاه نیروی کار را به عهده دارد

ماشین‌آلات.
- کنترل‌های لازم در مورد نصب دستور کار و تابلوهای هشداردهنده برای ماشین‌آلات.
- نظارت بر استفاده حتمی از وسایل ایمنی و حفاظتی در کارگاه‌ها مانند کلاه، عینک، دستکش، پیش‌بند و... در موارد ضروری.

نتیجه‌گیری

به‌طور کلی سرپرست، رابط بین مدیر و کارکنان و برعکس است و بدون شک در جمع مدیران موقعیت بسیار مهمی دارد، لذا باید جایگاه او را با ارزش شمرد تا وی با دل‌گرمی در انجام امور محوله به نحو احسن احساس مسئولیت کند. این امر جز با حمایت و پشتیبانی مافوق و مجریان هر سازمان امکان‌پذیر نیست. سرپرست تنها نقش خود را نباید در محدوده حیطه کاری ببیند بلکه باید اثرات کار خود را در سطح وسیع‌تر مشاهده کند.

- نظارت بر مصرف مواد اولیه کارگاه و جلوگیری از اتلاف آن.
- کوشش در جهت پیشبرد هدف آموزش فنی و حرفه‌ای در تربیت تولیدکننده از طریق تشویق هنرجویان به انجام کارهای تولیدی و ساخت نمونه‌های واقعی تولید.
- تمهید مقدمات و نظارت بر انجام تولیدات سری حتی‌الامکان با شرکت هنرجویان در روزهای تعطیل و خارج از ساعات موظف، (در صورتی که نیاز به این‌گونه تولیدات باشد)، با توجه به ضعیف بودن جنبه‌های آموزشی و بودن یک‌نواختی در این‌گونه فعالیت‌ها.
- کوشش در جهت برآوردن احتیاجات ضروری آموزشی هنرستان، به منظور خودکفایی از خرید ابزار و وسایل مورد نیاز در حد امکان و در اولویت قرار دادن این احتیاجات در برنامه‌های تولیدی کارگاه‌ها، زمان‌بندی صحیح گردش کار عملی گروه‌های مختلف کارگاهی هر کلاس، با توجه به برنامه تفصیلی در جهت برخورداری مساوی و یک اندازه هریک.
- نظارت بر کیفیت کار هنرآموزان و سایر کارکنان بخش، به‌نحوی که کلیه مراحل یادگیری و شکل‌پذیری مهارت‌ها و جزئیات کار عملی هنرجویان تحت کنترل مربی باشد.
- شرکت در برنامه‌ریزی و طراحی پروژه‌های کار عملی، با توجه به برنامه‌های تفصیلی سال‌های مختلف به‌نحوی که در تنظیم برنامه عملی کارگاه قطعات مربوط به کار در کلاس‌ها و رشته‌های مختلف ساخته شود و نهایتاً به‌صورت محصول تولیدی و مفید ارائه گردد.
- مراقبت مستمر و پیش‌گیری‌های لازم به‌منظور جلوگیری از بروز سوانح و خطرات ناشی از کار، رسیدگی به علل خرابی دستگاه‌ها در بخش و شناسایی افرادی که در این مورد سهل‌انگاری نموده‌اند و کوشش در جهت ترمیم وسایل و ماشین‌آلات معیوب و مستعمل.
- همکاری و نظارت بر امور مربوط به نصب حفاظ برای

- منابع
۱. الف، لوی (۱۳۸۰). برنامه‌ریزی درسی مدارس، ترجمه فریده مشایخ، انتشارات مدرسه.
 ۲. سعادت، اسفندیار (۱۳۸۰)، مدیریت منابع انسانی، انتشارات سمت.
 ۳. شرح وظایف پست‌های تشکیلاتی، اداره کل امور اداری وزارت آموزش و پرورش.
 ۴. شعبانی، حسن (۱۳۸۴)، مهارت‌های آموزشی و پرورشی، چاپ ۱۹، انتشارات سمت.
 ۵. میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۹)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، چاپ ۱۸، انتشارات میر.

تقدیر از هنرجویان فنی و حرفه‌ای برتر استان تهران

گزارش: فاطمه خرقانیان

مراسم تقدیر از هنرجویان برتر استان تهران، که در دهمین دوره مسابقات علمی و عملی هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای، برگزیده شدند، در خانه معلم منطقه ۷ تهران در تاریخ ۹۰/۱/۲۴ برگزار شد.



- رشته‌های حرفه‌ای مختلط: ۶ مورد (گرافیک، معماری، نقاشی، تربیت بدنی، حسابداری و کامپیوتر)

در پایان این رقابت، ۹۹ هنرجوی دختر از ۳۱ هنرستان دخترانه و ۱۱۹ هنرجوی پسر از ۳۴ هنرستان پسرانه حائز رتبه برتر شدند.

مرحله دوم مسابقات فنی و حرفه‌ای استان تهران بین ۲۱ هنرجوی برتر هر رشته برگزار شد و شرکت کنندگان این بار مهارت‌های عملی خود را به نمایش گذاشتند. نمره پایانی از محاسبه نمره علمی حداکثر ۲۹*۲+ نمره عملی حداکثر ۸۰*۳ به دست آمد.

در پایان، ۱۳۱ هنرجو به عنوان هنرجوی برتر معرفی شدند. از این تعداد ۵۳ نفر هنرجوی دختر و ۷۸ نفر هنرجوی پسرند. همچنین ۲۴ هنرستان دخترانه و ۳۰ هنرستان پسرانه دارای هنرجوی حائز رتبه شدند.

در خاتمه مراسم که برای اولین بار شکل گرفت، از مدیران هنرستان‌های حائز رتبه برتر، هنرجویان برتر و کارشناس مسئولان فنی و حرفه‌ای تقدیر شد.

برگزیدگان استانی مسابقات فنی و حرفه‌ای به مسابقات علمی کشوری راه می‌یابند و با رتبه‌های برتر دیگر استان‌ها به رقابت می‌پردازند و برگزیدگان این مرحله به مرحله عملی وارد می‌شوند و در نهایت برگزیدگان کشوری مسابقات فنی و حرفه‌ای مشخص می‌شوند.

در این مراسم که با حضور ایمانی کارشناس مسئول اداره کل فنی و حرفه‌ای و آذر کیش رئیس اداره فنی و حرفه‌ای و کاردانش شهر تهران تشکیل شد.

از ۱۳۱ هنرجوی منتخب دختر و پسر استان تهران، مدیران هنرستان‌های حائز رتبه و کارشناس مسئولان مناطق تقدیر و تشکیل به عمل آمد.

مسابقات هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای، هر ساله و طی ده دوره متمادی در دو مرحله علمی و عملی، میان هنرجویان فنی و حرفه‌ای سراسر کشور برگزار می‌شود.

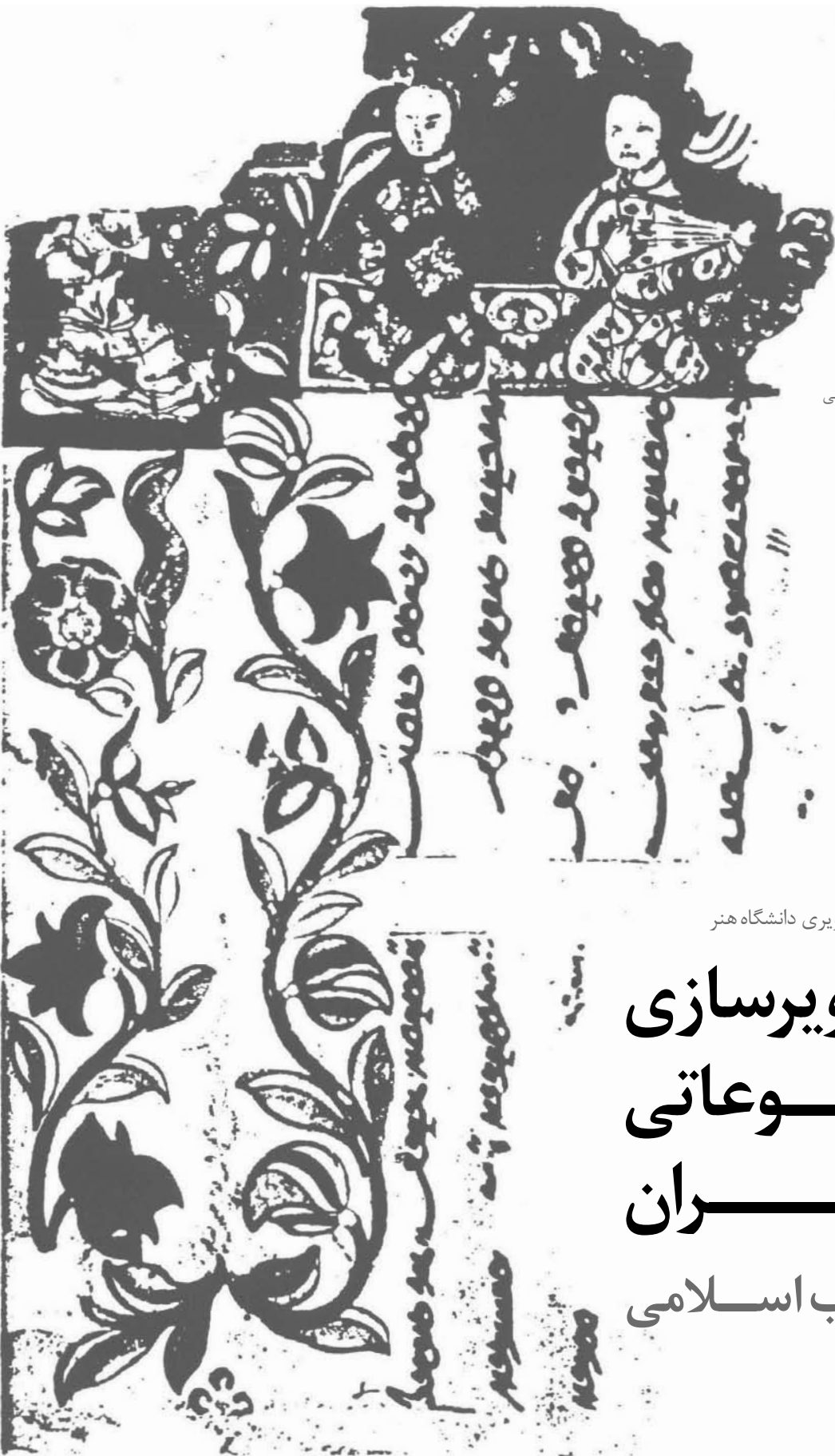
در این دوره از مسابقات فنی و حرفه‌ای استان تهران، ۱۳۴۱ هنرجو از ۸۸ هنرستان پسرانه و ۸۶ هنرستان دخترانه، در ۲۴ رشته در مرحله علمی به رقابت پرداختند.

در هر هنرستان به ازای پایه سوم هر رشته ۲ نفر در ۲۴ رشته ذیل در مسابقات شرکت داشتند.

- رشته‌های فنی و مختص پسران: ۱۱ مورد (الکترونیک، تأسیسات، چاپ، ساختمان، ساخت و تولید، متالورژی، مکانیک خودرو، صنایع فلزی، صنایع چوب و کاغذ، سرامیک و نقشه‌برداری) - رشته‌های فنی و مختلط: ۳ مورد (الکترونیک، نقشه‌کشی عمومی، صنایع شیمیایی)

- رشته‌های حرفه‌ای و مختص دختران: ۳ مورد (صنایع دستی طراحی و دوخت، کودکیاری)





تصویر شماره ۱. تصویری از کتاب ارژنگ مانی

آموزش

دکتر کامران افشارمهاجر

عضو هیئت علمی گروه ارتباط تصویری دانشگاه هنر

حرفه‌تصویرسازی مطبوعات در ایران از آغاز تا انقلاب اسلامی

وجه استزاک سالیانه در کشته مقدس دو تومان در کبریا دویچ هزاران دو قضا و دو سببه در خاک خفایه در هند و سنان در سار بلاد ادب ثبت اعلان حکای یکم زانک	افاده روز نامه ادب مسکند مقدس - کوچه باغ هنر دو خان میر کل میرزا صادق خان ادب مالاک میرزا شایخ میرزا محمد خان اذان هفتبر که بر طبع و قریح مینویسد بکار دین و دین مبین اشای شریک در دوزخ را که زانک ثبت میشود دندان ششم و یکم زانک میشود	ادب مالاک میرزا شایخ میرزا محمد خان اذان هفتبر که بر طبع و قریح مینویسد بکار دین و دین مبین اشای شریک در دوزخ را که زانک ثبت میشود دندان ششم و یکم زانک میشود
دو تومان	دو تومان	دو تومان
دو تومان	دو تومان	دو تومان
دو تومان	دو تومان	دو تومان
دو تومان	دو تومان	دو تومان
دو تومان	دو تومان	دو تومان
دو تومان	دو تومان	دو تومان
دو تومان	دو تومان	دو تومان
دو تومان	دو تومان	دو تومان
دو تومان	دو تومان	دو تومان
دو تومان	دو تومان	دو تومان
دو تومان	دو تومان	دو تومان
دو تومان	دو تومان	دو تومان
دو تومان	دو تومان	دو تومان



تصویر شماره ۲. مکتب تیموری (هرات) ▲

تصویر شماره ۳. ◀

کلیدواژه‌ها: تصویرسازی، طنز تصویری، مطبوعات ایران

مقدمه

یکی از حرفه‌های مرتبط با هنرهای تجسمی، تصویرسازی برای مطبوعات است که گاهی هنرمندی تمام وقت و انرژی خود را در این زمینه به کار می‌برد و در مواردی یک نقاش یا طراح گرافیک، بخشی از کار حرفه‌ای خود را به تصویرسازی برای مطبوعات اختصاص می‌دهد.

تصویرسازی، عبارت است از تجسم بصری یک موضوع، مفهوم یا احساس، برای نمایش و درک بهتر آن و از یک سو ارتباط نزدیک با ادبیات دارد و عناصر محتوایی خود را از آن وام می‌گیرد و از سویی دیگر، به نقاشی وابسته است و عناصر دیداری خود را با وام گرفتن از نقاشی بیان می‌کند. یکی از با سابقه‌ترین شیوه‌های بیان انسان، تصویرسازی است و بشر از ابتدا برای بیان احساسات و شرح خواسته‌های خود از تصویر استفاده کرده و این تصاویر به صورت نقاشی‌هایی بر دیوارهٔ غارها، کنده‌کاری روی تنهٔ درختان و حجاری روی صخره‌ها و تخته‌سنگ‌ها عرضه شده است.

قدیمی‌ترین نمونهٔ تصویرسازی برای کتاب در ایران که بر جای مانده است، مربوط به کتاب مصورمانی در دورهٔ ساسانی می‌باشد

(تصویر ۱) ولی تا قبل از قرن ششم هجری قمری و شکل گیری و تکامل مکتب بغداد، نمونه‌های قابل ذکری از تصویرسازی کتاب باقی نمانده و از این زمان تا اواخر دوره صفوی، نگارگری ایران در بستر همنشینی با ادبیات و در کتابت رشد و تکامل می‌یابد و نقطه‌های اوج آن، در حدود ۸۱۵ ه.ق. در مکتب هرات (تصویر ۲) و نیز در زمان شاه عباس اول در مکتب اصفهان می‌باشد.

در تمام این سال‌ها، نگارگری و تصویرسازی هیچ‌گونه تفکیکی از یکدیگر ندارند و نقاشی ایرانی، از کنار هم گذاشتن عناصر حقیقی، قصد تصویر عالمی آرمانی را می‌کند که هر چند از اجزاء موجود و مستقر در عالم بهره می‌گیرد، اما حقیقت طبیعت و بازنمایی عین به عین آن را کنار می‌گذارد تا به حقیقت تصویر دست یابد.

هنوز هم تصویرسازی، با متن - چه به صورت نظم و چه نثر - ارتباط مستقیم دارد و تصویرگر معاصر، با الهام از طبیعت، از آن تقلید و کپی‌برداری نباید داشته باشد و با هدف خلاقیت، از هر نوع تکرارهای کسالت‌آور پرهیز کند.

«یک تصویرگر حرفه‌ای، لازم است که به سبک نثر نوشته شده و انطباق آن با تصویری که می‌خواهد طراحی کند، توجه داشته باشد و این یک اصل در حرفهٔ تصویرسازی است» (شیوا، ۱۳۸۸: ۲۵). که با ورود صنعت چاپ به ایران، به تدریج از نقاشی



تصویر شماره ۴. تصویرگر: مرتضی ممیز

ماهرانه از صنایع الملک دیده می‌شد که موضوع آن‌ها تصویر رجال و اشراف و بناها و کاخ‌های معروف ایران بود.

روزنامه‌های علمی، شرف، شرافت، ادب (تصویر ۳)، طلوع، چهره‌نما، عدالت، آزاد، امید، از دیگر نشریات مصور این دوره بوده است که روزنامه‌های شرف و شرافت از نظر تصویرسازی قابل تأکید هستند.

طنز تصویری در ایران، نخستین بار در نشریهٔ ادب دیده می‌شود که در مشهد منتشر می‌شد و طراح آن، حسین موسوی، نقاشباشی آستان قدس رضوی بود و بعدها واژهٔ کاریکاتور برای این گونه طرح‌ها به کار رفت.

غیر از صنایع الملک، میرزا ابوتراب (برادر بزرگ کمال الملک)، میرزا موسی، مصورالملک، میرزا علی‌خان نقاشباشی ملقب به «مزمین الدوله»، محمد نقاش اصفهانی، میرزا حسن، میرزا جعفر، علی‌خان، محمد صانعی، محسن تاج‌بخش، نخستین تصویرگران مطبوعاتی ایران هستند.

در دوران شکل‌گیری نهضت مشروطه در ایران، نیاز به خبررسانی به عموم و تودهٔ مردم، بسیار ضروری بود و با مطبوعات چاپ سنگی که حروف درشت نستعلیق و یک یا دو ستون مطلب در هر صفحه داشتند و تیراژی محدود و اندک، این اطلاع‌رسانی، بسیار گران بود و به کندی صورت می‌گرفت؛ در نتیجه چاپ سربی که در ابتدای ورود خود به ایران در زمان شاه عباس اول در جلفای اصفهان با استقبال مواجه نشده بود، به کار گرفته شد و در تبریز و تهران و بسیاری از شهرهای بزرگ ایران، چاپخانه‌های سربی راه‌اندازی و برای حروفچینی و تکثیر روزنامه‌های متنوعی به کار گرفته شدند که امکان خبررسانی سریع و نه چندان گران برای پیروزی جنبش مشروطه‌خواهی، میسر گردد.

این روزنامه‌ها در آغاز هیچ‌گونه طرح یا تصویری نداشتند و فقط سرلوحه در صفحهٔ نخست بود و سطرهای حروفچینی شده

جدا شده است. بر همین اساس، تصویرسازی تقسیم‌بندی و انواعی مانند: طنز تصویری، تصویرسازی تبلیغاتی، تصویرسازی برای کودکان، تصویرگری آموزشی، تصویرسازی مُد، تصویرسازی آماری یا اطلاعاتی، ... علاوه بر این باید اشاره کرده که با وجود آن که واژهٔ «تصویرسازی»، بیشتر مصور کردن متن را تداعی می‌کند، ولی در زمینه‌های متنوعی مانند طراحی جلد کتاب و کاتالوگ و بروشور، جلد سی‌دی، طراحی تبلیغ مجله‌ای و روزنامه‌ای، طراحی بسته‌بندی، طراحی تیتراژ فیلم و تبلیغات تلویزیونی و سینمایی، طراحی پوستر و بلبورد و به‌طور کلی تبلیغات محیطی و حتی گاهی در معماری داخلی و فضاهای امکان عمومی کاربرد دارد.

هنر مردمی، هنری نیست که مردم عوام دوست داشته باشند؛ بلکه پدیده‌ای است که برای مردم مفید باشد و در جهت رشد فکری آن‌ها گام بردارد

پیشینهٔ تصویرسازی در مطبوعات ایران

«کاغذ اخبار»، نخستین روزنامهٔ ایرانی بود که در زمان محمدشاه قاجار به کوشش میرزا صالح شیرازی که خود آن را با ترجمهٔ واژهٔ انگلیسی newspaper نام نهاده بود، منتشر شد. پس از آن روزنامهٔ «وقایع اتفاقیه» به همت و نظارت میرزا تقی‌خان امیرکبیر و تحت نظر او منتشر شد که پس از انتشار شمارهٔ ۴۷۱ در سال ۱۲۷۷ هـ. ق، به روزنامهٔ دولت علیه ایران تغییر نام داد و مدیریت روزنامهٔ جدید برعهدهٔ میرزا ابوالحسن‌خان غفاری - عموی کمال‌الملک و ملقب به صنایع‌الملک - گذاشته شد و این نشریه را می‌توان نخستین روزنامهٔ مصور ایران به حساب آورد که در صفحهٔ اول هر شمارهٔ آن و برخی صفحات داخلی، آثاری با اجرای قوی و



تصویر شماره ۶. اثر محمد تجویدی



تصویر شماره ۵. اثر علی اکبر صادقی

تصویر شماره ۷. تصویرسازی اثر محمد بهرامی



در تصویرگرانی مانند لیلی تقی‌پور ادامه یافت. محمد بهرامی در سال ۱۳۲۵ شمسی، نخستین آتلیه خود را به نام «آرک»^۱ تأسیس کرد که اساتیدی مانند: بیوک احمری، بوریس آسیریان، محمد علی زاویه، علی اصغر معصومی، مرتضی ممیز (تصویر ۴)، آیدین آغداشلو، علی اکبر صادقی (تصویر ۵)، محمد احصایی، محمد تجویدی (تصویر ۶) در این آتلیه کار کرده‌اند. دو سال بعد، نام آتلیه به آتلیه بهرامی تغییر می‌کند و پس از مدتی با ازدیاد حجم سفارشات، آتلیه به مکان دیگری منتقل می‌شود و بهرامی آتلیه جدید را «پارس» نام‌گذاری می‌کند که تصویرسازی مجلاتی مانند فردوسی و سپید و سیاه - که تا حدودی مخاطبان روشنفکر داشتند - در این آتلیه صورت می‌پذیرفت (تصویر ۷). بیوک احمدی هم در همین سال‌ها با مجلات امید ایران، باباشل، چلنگر، فردوسی، سپید و سیاه همکاری داشت و مدتی نیز با محمد بهرامی به اجرای آثار تصویرسازی اشتغال یافته بود. از دهه سی شمسی، شاخه دیگری از تصویرسازی مطبوعاتی - یعنی تصویرسازی تبلیغات مطبوعاتی - دیده می‌شد که بیشتر در حد رسامی و اجرای تصویر کالا با رنگ سیاه روی کاغذ یا مقوای گلاس به صورت خط و هاشور و تراشیدن اثر مرکب روی کاغذ و نیز استفاده از «زیپاتون»^۲، یعنی صفحات نایلونی پشت چسبدار بافت‌های آماده و خاکستری با شدت‌های مختلف، بوده است. این‌گونه تصویرسازی، پس از امکان چاپ تصاویر عکاسی شده در مطبوعات با کیفیت مناسب، به تدریج منسوخ می‌شود.

تأثیر آموزش دانشگاهی بر تصویرسازی مطبوعاتی ایران

دانشکده هنرهای زیبای دانشگاه تهران در سال ۱۳۱۹ تأسیس شد و نخستین فارغ‌التحصیلان آن در سال ۱۳۲۴ وارد بازار کار شدند یا برای ادامه تحصیل به خارج از ایران رفتند. لیلی تقی‌پور

سربی. ولی با ابداع کلیشه‌سازی و رواج آن در ایران، امکان ارائه طرح‌های خطی در روزنامه‌های چاپ سربی فراهم شد و البته تا مدت‌ها، امکان چاپ شیوه‌هایی مانند آب مرکب، آبرنگ، سایه‌زدن با مداد، وجود نداشته است.

تصاویر متکی به خطوط با ضخامت‌های مختلف و سطوحی که با خطوط مثبت یا منفی (سیاه یا سفید) ایجاد شده‌اند، در مطبوعات این سال‌ها دیده می‌شود. روزنامه اطلاعات که از سال ۱۳۰۵ و روزنامه کیهان که از سال ۱۳۲۱ شمسی تأسیس شدند، از دهه سی شمسی دارای این‌گونه تصویرسازی‌ها بودند که اجرای آن‌ها غالباً با قلم فلزی معروف به «قلم هاشور» صورت می‌گرفت و از قلم موهای نازک نیز استفاده می‌شد. علی مسعودی، یحیی دولتشاهی و حسینعلی مؤیدپردازی که در مدرسه صنایع مستظرفه آموزش دیده بودند، از نقاشان این شیوه هستند که روش کار آن‌ها



تصویر شماره ۸. تصویرگر: لیلی تقی‌پور

سرپرستی آتلیه مجله تماشا وابسته به سازمان رادیو تلویزیون ملی ایران (نام سابق صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران) را قباد شیوا برعهده داشت و همکاران تصویرگر او در این آتلیه، مهنوش مشیری، فاطمه ملک‌افضلی، فوزی تهرانی، شهرام گلپریان، علی خسروی، فریده شهبازی بودند که حاصل کار آن‌ها از نمونه‌های موفق تصویرسازی مطبوعاتی این دوران بوده است.

کیفیت تصویرسازی تبلیغاتی هم در این دهه رشد چشمگیری داشته است و تعداد شرکت‌های تبلیغاتی فزونی یافته بود و بسیاری از آن‌ها از طراحان تحصیل کرده در رشته‌های هنری استفاده می‌کردند.

تصویرسازی مطبوعاتی ایران در دهه پنجاه شمسی

در اوایل این دهه با گران شدن نفت در بازارهای جهانی، موقعیت اجتماعی نسبتاً مناسبی برای ایران فراهم شد که فعالیت‌های هنری و تجسمی و از جمله تصویرسازی را رونق داد. امکانات عکاسی و صنعت چاپ هم در این دهه به تکاملی نسبی رسیده بود و تعداد مجله‌ها و به‌طور کلی نشریاتی که به تصویر اهمیت می‌دادند، فزونی یافته بود.

آتلیه مجله تماشا همچنان فعال بود و نشر مجله نگین که از تصویرگران ماهر و با تجربه‌ای استفاده می‌کرد، ادامه داشت

(تصویر ۸) و محمد جوادی‌پور، از نخستین فارغ‌التحصیلان هستند که به تصویرسازی مطبوعاتی پرداخته‌اند و در ارتقاء کیفیت آن مؤثر بوده‌اند.

تا این زمان یعنی حدود دهه سی شمسی، تصویرسازی در ایران را نمی‌توان جدا از نقاشی مورد بررسی قرار داد و در واقع نخستین تصویرسازی‌های چاپی که در کتاب‌های چاپ سنگی و در دوره قاجار شکل گرفتند، ارتباط تنگاتنگی با هنر نقاشی آن زمان داشتند و اصول حاکم بر آن‌ها قابل تفکیک نبودند و با آغاز دوره رئالیسم کمال‌الملک هم تصویرسازی‌هایی که برای روزنامه‌ها و مجلات انجام می‌شد، به رئالیسم گرایش پیدا کردند.

در سال ۱۳۳۹، هنرکده هنرهای تزئینی تحت نظر وزارت فرهنگ و هنر وقت با رشته‌های نقاشی تزئینی، هنرهای چاپی و نگارشی (گرافیک)، پیکره‌سازی، معماری داخلی، طراحی و چاپ پارچه، به سرپرستی هوشنگ کاظمی تأسیس شد که بعدها تبدیل به دانشکده هنرهای تزئینی می‌شود.^۲

شک نیست که فارغ‌التحصیلان این دو مرکز آموزش عالی هنر بر کیفیت تصویرسازی مطبوعاتی و به‌ویژه نزدیک شدن آن به معیارهای تصویرسازی مطبوعاتی غربی و تأثیرپذیری از هنرهای تجسمی اروپا سهم چشمگیری داشته‌اند که در دهه‌های چهل و پنجاه شمسی در تصویرسازی مطبوعاتی کاملاً محسوس است.

تصویرسازی مطبوعاتی ایران در دهه چهل شمسی

از هنرمندانی که بهرامی در آموزش آن‌ها سهیم بوده و مقداری از تجربیاتش را به ایشان منتقل نموده است، شاخص‌تر از همه مرتضی ممیز می‌باشد که تصویرسازی‌هایش در نشریات ایران آباد و به‌ویژه کتاب هفته (تصاویر ۱ تا ۳)، دوره درخشانی در تصویرگری مطبوعاتی ایران بوده است. او غیر از کتاب هفته، در نشریات دیگر، مانند: تلاش، نگین، فرهنگ و زندگی، رودکی نیز تصویرسازی‌های ارزشمندی ارائه کرده است.

از سال‌های دهه چهل، طراحی و تصویرسازی مطبوعاتی به واسطه تلاش هنرمندانی مانند: مرتضی ممیز، اردشیر محمص، فرشید مثقالی، نیکزاد نجومی، ...، رفته رفته شکل مستقلی از نقاشی یافت و به عنوان زبان بیانی مؤثری مورد توجه قرار گرفت.

مؤسسه انتشارات فرانکلین با همکاری سازمان چاپ و تألیف کتاب‌های درسی در سال ۱۳۳۹ تعدادی از کارشناسان را برای آموزش تصویرسازی به آمریکا، انگلستان و فرانسه فرستاد؛ مانند: غلامعلی مکتبی، پرویز کلانتری و محمدزمان زمانی که آثار تصویرسازی مطبوعاتی آن‌ها در نشریات پیک در دهه چهل و پنجاه دیده می‌شود. در آثار تصویرسازی پرویز کلانتری، وفاداری به عناصر بومی، سادگی و واقع‌گرایی کودکانه و قدرت طراحی و اجرا محسوس است (تصویر ۹). آراپیک باغداساریان هم از تصویرگرانی بود که در دهه چهل، با انتشارات فرانکلین همکاری می‌کرد و آثار ارزنده‌ای را در این زمینه خلق کرده است.

سخن آخر و نتیجه‌گیری

نکته مهمی که در حرفه تصویرگری برای مطبوعات توسط طراحان باید در نظر گرفته شود، توجه به این حقیقت است که یکی از خطرهایی که ارتباط بصری و یا به‌طور کلی هنر را تهدید می‌کند، حالت کسالت‌بار و یکنواخت است. چشم انسان در ارتباط با ذهن، ضمن علاقه به هارمونی و هماهنگی، به محرک‌ها و عوامل تهییج‌کننده نیز نیاز دارد. نکته دیگر این که منبع الهام تصویرگر، البته باید طبیعت باشد، ولی طبیعت نباید الگویی برای تقلید شود؛ تقلید محض از طبیعت، هیچگاه هنر ارزنده‌ای را به وجود نیاورده است.



تصویر شماره ۹. تصویرگر: پرویز کلانتری

هنر مردمی، هنری نیست که مردم دوست داشته باشند؛ بلکه پدیده‌ای است که برای مردم مفید باشد و در جهت رشد فکری آن‌ها گام بردارد. اگر قرار باشد که هنرمند چیزی را عرضه کند که مردم می‌پسندند و دوست دارند، پس نقش واقعی او به عنوان راهگشا و هدایت‌کننده چه می‌شود؟ نقشی که به خاطر حساسیت ویژه او و این که مسائل را به شکل خاصی مطرح می‌کند و رشد فکری مردم را بالا می‌برد، به عهده او قرار داده شده است. هنرمندی که حرفه تصویرسازی مطبوعاتی را انتخاب می‌کند، علاوه بر توجه به پیشینه ارزشمند هنر نگارگری در ایران، باید روح زمانه و تعادل بصری و نوعی رمز و راز را که برای هر اثر هنری ضرورت دارد را در تصویرسازی‌هایش در نظر داشته باشد و در حد توان خود در آثارش ارائه کند.

و تصویرسازی‌های مجله رودکی با نظارت مرتضی ممیز انجام می‌شد و روزنامه‌های جدیدی مانند رستاخیز، نسبتاً اهمیتی برای تصویرسازی قائل بودند و تعداد بیشتری از فارغ‌التحصیلان دانشکده‌های هنری وارد بازار کار حرفه‌ای شده بودند و به‌ویژه از شیوه فتومونتاز در تصویرسازی مطبوعاتی فراوان استفاده می‌شد.

در این دهه، تکنیک‌های جدیدتری در ارائه تصاویر مطبوعاتی به کار گرفته می‌شود و اهمیت استفاده از تصویر برای پیام‌رسانی نسبت به دهه‌های قبل از آن فزونی می‌یابد و علاوه بر تصویری که در رسانه‌های چاپی عرضه می‌شدند، تلویزیون تبدیل به رسانه‌ای همه‌گیر و بسیار مؤثر گردید و تا دورترین روستاها نفوذ کرد.

تا قبل از این سال‌ها، تصویرسازی در بستر واژگان به حیات خود ادامه می‌داد و وابسته به متن بود، ولی به تدریج علاوه بر تصویرسازی برای مطبوعات و یا تصویرگری برای کتاب‌های کودکان، در زمینه‌های بسیار متنوعی - که غالباً ارتباطی با تبلیغات و اطلاع‌رسانی داشتند - نیاز به گونه‌ای از تصویرسازی محسوس شد و در موارد متعددی تصویرسازی در جهت رشد فکری جامعه، گام‌های مؤثری برداشت.

طنز تصویری در ایران، نخستین بار در نشریه ادب دیده می‌شود که در مشهد منتشر می‌شد و طراح آن، حسین موسوی، نقاشباشی آستان قدس رضوی بود و بعدها واژه کاریکاتور برای این گونه طرح‌ها به کار رفت

پی‌نوشت

1. Arc
2. Zipaton
۳. این دانشکده، پس از انقلاب فرهنگی، نخست به مجتمع دانشگاهی هنر تغییر نام داد. که مجموعه‌ای از تمام دانشکده‌های هنری تابع وزارت فرهنگ و هنر سابق یعنی دانشکده هنرهای تزئینی، دانشکده هنرهای دراماتیک، هنرستان عالی موسیقی و دانشگاه فارابی بود و سپس نام آن «دانشگاه هنر» شد که اکنون بزرگترین مرکز آموزش آکادمیک هنر در ایران است.

منابع

۱. افشار مهاجر، کامران؛ هنرمند ایرانی و مدرنیسم؛ انتشارات دانشگاه هنر، تهران؛ ۱۳۸۴.
۲. داوودی، آرمان؛ ترجمه تصویری؛ فصلنامه حرفه هنرمند، شماره ۳۰، پاییز ۱۳۸۸.
۳. شیوا، قباد؛ و دیگران. در چند و چون تصویرگری؛ فصلنامه حرفه هنرمند، شماره ۳۰، پاییز ۱۳۸۸.

طراحی آزمون

احمد شریفان

کلیدواژه‌ها: انطباق سؤال، تناسب سؤال، طراحی، سنجش، هنرآموز.

مقدمه

برای هر هنرآموزی طراحی آزمون و بکارگیری ابزار آزمون‌ها و نمونه آزمون‌ها و تهیه سؤال‌های مناسب برای سنجش و ارزش‌یابی پیشرفت تحصیلی هنرجویان، یکی از ضروری‌ترین، تخصصی‌ترین و مشکل‌ترین کارهاست. با این وجود، عده بسیار کمی از هنرآموزان، با توجه به اصول علمی مرتبط به طرح سؤال، قادر به طراحی سؤال هستند. این مسئله ریشه در کیفیت و محتوای برنامه‌ها و دوره‌های کارآموزی‌ای دارد که به منظور آمادگی و کسب مهارت‌های هنرآموزی به هنرآموزان ارائه می‌شود. زیرا، در این برنامه‌ها نیز به آموزش مهارت‌های اساسی سنجش و ارزش‌یابی پیشرفت تحصیلی هنرجویان بهای کم‌تری داده می‌شود.

همان‌طور که می‌دانیم، طرح سؤال و سؤال کردن، در جمع‌آوری اطلاعات، به منظور آگاهی از تحقق انتظارات آموزشی و پرورشی و بهبود و توسعه یادگیری هنرجویان، نقش کلیدی و اساسی ایفا می‌کند. زیرا، از طریق طرح سؤالات مناسب، می‌توان به محدودیت‌ها و نارسایی‌های موجود در عناصر نظام آموزشی پی‌برد و براساس نتایجی که از تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده



به دست می‌آید، در جهت اطلاع‌یابی و توسعه امور و فعالیت‌های آموزشی و... اقدام کرد.

تهیه و طرح سؤال، به طوری که بتوان بر پایه اطلاعاتی که از طریق آن به دست می‌آید به هدف‌های فوق دست یافت، کاری علمی، دقیق و فنی است. بنابراین ضرورت دارد در طراحی سؤال، ویژگی‌های زیر رعایت شود:

از طریق طرح سؤالات مناسب، می‌توان به محدودیت‌ها و نارسایی‌های موجود در عناصر نظام آموزشی پی‌برد و براساس نتایجی که از تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده به دست می‌آید، در جهت اطلاع‌یابی و توسعه امور و فعالیت‌های آموزشی و... اقدام کرد

- انطباق سؤال با هدف‌های مهم آموزش و یادگیری؛
 - انطباق سؤال با محتوای آموزشی کتاب درسی؛
 - تناسب سؤال با روش تدریس محتوای آموزشی؛
 - تناسب سؤال با حیطه مورد سنجش و سطح یادگیری؛
 - رعایت بودجه‌بندی؛
 - رعایت اصول نگارش سؤال، متناسب با ویژگی‌های هر نوع سؤال؛
 - تناسب سؤال با ویژگی‌های روان‌شناختی هنرجویان؛
 - رعایت اصول نگارش و دست‌ورزبان فارسی در نگارش سؤال؛
 - توجه به سطح دشواری و قدرت تمیز سؤال؛
 - دقت در نحوه تنظیم سؤالات در برگه امتحان؛
 - دقت در بارم سؤال و کلید تصحیح آن؛
 - تایپ یا نگارش سؤال در برگه امتحان بدون غلط و اشتباهات.
- برای این‌که اشکالات و محدودیت‌های موجود در سؤالات امتحانی مربوط به رشته‌های فنی و حرفه‌ای در سال تحصیلی ۸۷-۱۳۸۶ مشخص شود؛ ابتدا مجموعه‌ای از سؤالات امتحانی خردادماه ۱۳۸۷ مربوط به درس‌های مختلف (۲۱ درس) جمع‌آوری شد و سپس، با توجه به آموزش‌هایی که به هنرآموزان در کارگاه سنجش و ارزش‌یابی پیشرفت تحصیلی ارائه شده بود، آن‌ها به صورت زیر مورد بررسی قرار گرفت:
- سؤالات برحسب درس تفکیک شد.
 - فرم ارزیابی سؤال براساس محتوای علمی تهیه شد.
 - از هنرآموزان مرتبط با دروس موردنظر برای شرکت در کارگاه دعوت به عمل آمد.
 - آموزش‌های لازم در زمینه طراحی سؤال به هنرآموزان ارائه شد.
 - بعد از اتمام کارگاه آموزشی، سؤالات امتحانی بررسی شد.
- آنچه در زیر می‌آید خلاصه نتایجی است که از بررسی سؤالات ۲۱ درس (مبانی مخابرات و رادیو، نقشه‌برداری عمومی، عناصر و جزئیات، فرایندهای شیمیایی، حسابداری صنعتی، زبان تخصصی،

حقوق خانواده در اسلام، شبکه‌های کامپیوتری، مبانی تصویرسازی، اصول متالوژیکی ریخته‌گری، هندسه ترسیمی، ریاضی ۳، تکنولوژی سازه‌های چوبی، مدارهای الکتریکی، رسم فنی، تأسیسات برودتی، تأسیسات حرارتی، نقشه‌کشی تأسیسات، خیاطی ۱ و ۲، هنرهای دستی و حسابداری) به‌دست آمده است و ضرورت دارد که در طراحی سؤال امتحانی به آن‌ها توجه شود:

- طراحی سؤال با توجه به هدف‌های مهم یادگیری؛
 - انطباق سؤال با روش تدریس هنرآموزان در کلاس درس؛
 - انطباق سؤال با محتوای آموزشی کتاب درسی؛
 - تناسب سؤال با هدف آموزشی مورد سنجش؛
 - رعایت اصول نگارش و دستور زبان فارسی در طراحی سؤال؛
 - رعایت اصول طراحی سؤال، متناسب با نوع سؤال؛
 - تنظیم دقیق بارم سؤال و کلید تصحیح آن؛
 - رعایت اصول نحوه تنظیم سؤال در برگه امتحانی.
- موارد فوق، آن‌هایی است که در سؤالات مورد بررسی رعایت نشده‌اند. بنابراین، ضرورت دارد که طراحان سؤال به آن‌ها توجه نمایند. زیرا اطلاعاتی که بر پایه سؤالات نادرست جمع‌آوری شود، نمی‌تواند به درستی هنرآموزان و... را در تصمیم‌گیری‌های آموزشی و... کمک نماید و چه بسا فرایند آموزش و یادگیری را به بیراهه بکشاند. بنابراین، توصیه می‌شود:
- برای طراحی سؤال از هنرآموزانی دعوت به‌عمل آید که مهارت در طراحی سؤال و سابقه تدریس در درس موردنظر را دارند و علاقه‌مند به بررسی سؤال و طراحی آن و آگاه به نحوه نگارش فارسی آن هستند.

قبل از طراحی سؤال، برای هنرآموزان طراح سؤال، دوره آموزش مربوط به نحوه طراحی سؤال و آزمون‌سازی به صورت کارگاهی و عملی برگزار شود

- قبل از طراحی سؤال، برای هنرآموزان طراح سؤال، دوره آموزش مربوط به نحوه طراحی سؤال به صورت کارگاهی و عملی برگزار شود.
- از هنرآموزان خواسته شود که جدول بودجه‌بندی امتحان را برای درس موردنظر تهیه نمایند.
- بعد از طرح هر سؤال، درستی سؤال طرح شده را براساس فرم ارزیابی سؤال پیوست مورد ارزیابی قرار دهند.
- سؤالات طرح شده توسط یکی از هنرآموزان همان درس به همراه هنرآموز یا فردی که به اصول طراحی سؤال (سنجش و ارزش‌یابی) تسلط دارد، مورد بررسی و احتمالاً بازبینی قرار گیرد.
- بعد از پاسخ‌دادن به سؤالات، نتایج امتحان و سؤالات تجزیه و تحلیل شود تا از این طریق بازخوردهای لازم دریافت گردد و طراحی سؤال برای آینده بهبود یابد.

اینجا مدرسه ماست!

معرفی هنرستان کاردانش خلیج فارس گندمان

گزارش

سیامک تقی پور بروجنی،
محمد حمیدی پور

کلیدواژه‌ها: هنرستان کاردانش خلیج فارس، شهر گندمان، مدرسه خودگردان.

اشاره

شهر گندمان، در شرق استان چهارمحال و بختیاری، در شهرستان بروجن واقع گردیده است. این شهر طبق آخرین آمارها دارای جمعیتی غالب بر شش هزار نفر است. شهر گندمان، با توجه به موقعیت جغرافیایی و دسترسی مناسب‌تر، با داشتن بیست و شش روستا در منطقه خود، به عنوان مرکز بخش گندمان انتخاب شده است. این شهر یکی از باستانی‌ترین و قدیم‌ترین مناطق، حتی در بین استان‌های هم‌جوار به‌شمار می‌رود و طی آخرین نظریه‌های باستان‌شناسان ایرانی و خارجی پیشینه

این محل به هزاره هفتم قبل از میلاد برمی‌گردد. آثار و گنجینه‌های به دست آمده در این محل مؤید این نظریه است. این آثار بعضاً متأسفانه تخریب و برخی توسط سازمان میراث فرهنگی مرمت و احیا گردیده‌اند. در سفرنامه ناصر خسرو قبادیانی نیز به این محل و طبیعت زیبا و بکر آن اشاره شده است. هم‌اکنون نیز وجود مناظر و ویژگی‌های طبیعی، از تالاب‌های بین‌المللی گرفته تا زندگی انواع پرندگان بومی و مهاجر و کوچ آن‌ها به تالاب‌های منطقه و همچنین کوه‌های سر به فلک کشیده زاگرس، نظیر سبزکوه و نیز دشت‌های عظیم، بکر و غنی، همه ساله خیل عظیم گردشگران و محققان داخلی و خارجی را به این منطقه گسیل می‌دارد.



هر چند متأسفانه در سالیان متمادی به علت دخالت بی‌رویه آدمی و برخی سیاست‌های غیرکارشناسی این منابع و الطاف الهی با آسیب‌های بسیار جدی و بعضاً غیرقابل جبران روبه‌رو شده‌اند. شغل اکثر اهالی منطقه گندمان کشاورزی و دامپروری است و از نظر سطح رفاهی بیشتر مردم در حد متوسط و به پایین هستند و اکثراً دچار محرومیت‌اند.

هنرستان کاردانش خلیج فارس

هنرستان کاردانش خلیج فارس (فناوران قدیم) در سال ۱۳۷۶ با رشته برق صنعتی راه‌اندازی شد. در آغاز کلاس‌های آن به‌طور مشترک با کلاس‌های دبیرستان شهدای هفت‌تیر در یک مدرسه فعالیت داشت. در واقع به علت نبود فضای مناسب آموزشی، کلاس‌های آن در همان دبیرستان برگزار می‌شد! ضمیمه‌بودن هنرستان با دبیرستان به مدت سه سال ادامه یافت. پس از مدتی محل مدرسه به موتورخانه گندمان انتقال یافت. این محل سابقاً مکان استقرار ژنراتور مولد برق شهر گندمان بود.

بعدها در محوطه موتورخانه یک سازه دیگر با مصالح بنایی سنتی، نظیر دار (تیرک‌های چوبی) و نی، بنا می‌گردد. این

ساختمان دارای چهار اتاق کوچک، دو اتاقک و یک راهرو T شکل است. از اتاقک‌ها به صورت انباری و سرباداری، و از اتاق‌ها به صورت دفتر و کلاس‌های تئوری و سایت کامپیوتر استفاده می‌شد. کارگاه برق دقیقاً در محل موتورخانه برگزار می‌شد و کارگاه نقشه‌کشی در یکی از اتاق‌ها با ابعاد ۵*۳*۳ برگزار می‌شد! به علت نبود امکانات و همین‌طور نبود فضای مناسب، از دو میز کارگاهی بزرگ به ابعاد ۱/۵ در ۱/۵ به صورت میز رسم استفاده می‌شد. کلیه هنرجویان مجبور بودند دور میز طوری بنشینند که قابلیت استفاده از وسایل نقشه‌کشی را داشته باشند، هر چند فرم و وضعیت نشستن آن‌ها پشت میز برای زمان طولانی (۸ ساعت در روز) بسیار نامناسب و مضر سلامتی بود. متأسفانه بعضی اوقات به علت نبودن فضا و یا سرد بودن بیش از حد انتظار هوا، مجبور بودیم کلاس را در فضای آزاد، زیر نور خورشید برگزار نماییم و یا کلاس مذکور را تعطیل کنیم.

درخصوص اعتبار و امنیت این سازه ذکر همین موضوع کافی است که ضمن عبور یک ماشین از کوچه کنار مدرسه، کل در و دیوار و سقف شروع به لرزش می‌کرد. وجود شکاف و ترک بر روی در و دیوار از ویژگی‌های این بنا بود. هم اکنون از این ساختمان به

هنرستان کاردانش خلیج فارس (فناوران قدیم)
در سال ۱۳۷۶ با رشته برق صنعتی راه‌اندازی شد



ولی با توجه به سهل الوصول بودن جاده و داشتن طبیعت بسیار زیبا و چهار فصل دچار ترافیک سنگینی شده است. متأسفانه هفته‌ای نیست که اخبار ناگوار و جان‌گداز تصادفات این جاده، خانواده‌هایی را ناراحت نکند.

متأسفانه همکاران فرهنگی و دانش‌آموزان نیز از این مورد مستثنا نبوده و حوادث تلخ و جان‌گدازی گریبان‌گیر این عزیزان شده است. این موضوع تبدیل هنرستان را به مجتمع شبانه‌روزی امری اجتناب‌ناپذیر می‌نماید. به‌خصوص با در نظر گرفتن برنامه پنجم توسعه و سند چشم‌انداز بیست ساله. البته این موضوع جدیدی نیست و تبدیل این مجتمع به مرکز شبانه‌روزی از سالیان گذشته همواره مورد بحث بوده ولی متأسفانه تک‌بعدی نگرستن برخی مسئولان استانی و برخی مسائل دیگر مانع از تحقق این امر شده است.

از دیگر مشکلات مجتمع کافی نبودن نیروهای متخصص و مجرب، در رشته‌های موجود است. متأسفانه نگرستن به امر مهم آموزش به‌صورت سلیقه‌ای و مادی لطمات جبران‌ناپذیری به پیکره و آینده کشور و اجتماع وارد می‌سازد. گزینش و جذب نیروهای جدید با در نظر گرفتن تنها پاره‌ای از ملاک‌ها و نادیده گرفتن و کم رنگ بودن سایر ملاک‌های اصلی گناهی نابخشودنی است. استفاده از سرباز معلم‌ها یا کادر اداری در پست‌های آموزشی به منظور کم کردن بار مالی و یا استخدام‌های اخیر، که همگی به مشکلات آن کاملاً اشراف داریم، از نمونه‌های بارز این مشکلات‌اند.



صورت مرکز آموزش از راه دور استفاده می‌شد. در سال ۱۳۸۷، یعنی یازده سال پس از تأسیس مدرسه، در سایه الطاف پروردگار و به برکت نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران، مدرسه جدید با امکانات و فضای مناسب احداث گردید و به مناسبت بیست و دوم بهمن به آن محل انتقال نمود و نام آن از «فناوران» به «هنرستان کاردانش خلیج فارس» (البته خلیج همیشه فارس) تغییر یافت.

هم‌اکنون هنرستان دارای ۴۶ هنرجو است، که به تفکیک رشته به شرح زیرند:

نقشه‌کشی معماری، پایه دوم و سوم: ۲۴ نفر؛

برق صنعتی، پایه دوم و سوم: ۲۵ نفر.

یادآوری می‌شود رشته‌های کامپیوتر و حسابداری به دلیل کمبود هنرجو، چند سالی است که تشکیل نشده‌اند. از لحاظ فضای مدرسه و فضای آموزشی، به‌غیر از محوطه خاکی مدرسه، هنرستان از وضعیت مناسبی برخوردار است. به‌خصوص که محل تشکیل کلاس‌های تئوری و عملی - کارگاهی کاملاً از یکدیگر مجزا هستند.

کمبودها و مشکلات

در کل، از نظر فضای آموزشی هنرستان مناسب بود ولی از نظر امکانات خیر! نبود حتی یک میز نور، درافتینگ، تجهیز نبودن و فرسوده و معیوب بودن تجهیزات کارگاه برق، و نبودن شبکه در سایت کامپیوتر از عمده‌ترین مشکلات است.

مشکل دیگر که بسیار حیاتی است و توجه ویژه مسئولین محترم را می‌طلبد دور بودن مدرسه از محل سکونت هنرآموزان است. چرا که با توجه به واقع شدن مدرسه در مرکز بخش گندمان، هنرآموزان، به‌خصوص آن‌هایی که از روستاهای دور و بد مسیر می‌آیند، لازم است بعضاً شش تا هفت ساعت در روز را به ایاب و ذهاب اختصاص دهند (دو ساعت رفت، دو ساعت برگشت و چندین ساعت انتظار در جاده برای سوار شدن).

هنرجویان در تمام امور شرکت داده می‌شوند و ضمن تقویت روحیه مشارکت و تعاون در آن‌ها، مدرسه به‌صورت خودکار و اتوماتیک توسط خود مدرسه (مدرسه خودگردان) اداره می‌گردد

از دست دادن وقت و خستگی ناشی از این رفت‌وآمد و مهم‌تر از آن‌ها خطر رفت‌وآمد در جاده مشکلات دیگر آن است. چرا که پس از باز شدن جاده کارون چهار، کلیه وسایل ترانزیتی و سنگین به دلیل کوتاه و ساده‌تر شدن مسیر، از این جاده عبور می‌نمایند. در واقع این جاده به یک شاهراه اصلی و مهم کشور تبدیل شده است. ولی با وجود تلاش‌های انجام شده و در دست اقدام، این جاده همچنان به صورت یک بانده و به صورت گذشته باقی‌مانده است.

دستاوردها و موفقیت‌ها

در کنار تمام کمبودها و نواقص، همه ساله شاهد چشم‌گیرترین ثمره آموزشی، که همان موفقیت در آزمون کنکور است، هستیم. شرکت هنرجویان مدرسه در مسابقات و المپیادهای علمی، فرهنگی و ورزشی در سطح منطقه و در کشور مهر تأییدی بر تلاش و همدلی زیاد مجموعه است.

از رابطه تنگاتنگ اداره آموزش و پرورش منطقه با مدرسه، که در استان زبانزد خاص و عام است، نباید غافل شد. درک صحیح موقعیت و گذشت و ایثار از جانب هر دو طرف، کمک شایانی به پیشبرد اهداف الهی و متعالی آموزش و پرورش نموده است.

همدلی و رابطه بسیار صمیمی بین کادر مدرسه، که کادر جوانی نیز هست، نمایانگر خوش‌ذوقی و مدیریت توانای مدرسه است. تقویت روحیه تعاون و همکاری در بین همکاران باعث افزایش انگیزه دبیران و بهبود و ارتقای کیفیت آموزشی شده است. برای توضیح بیشتر به ذکر مثالی کفایت می‌نمایم:

در مدرسه ما در کنار برنامه هفتگی و ماهانه و سالانه، جدای از مراسم و وقایع ویژه، هر روز هفته با هم‌فکری و مشورت شورای مدرسه و همکاری دانش‌آموزان، به نام مشخصی اسم‌گذاری شده است؛ روز نظافت، روز کتاب، روز آموزش و...

در روز نظافت با همکاری کلیه اعضای مدرسه، اعم از سرایدار، هنرجو، هنرآموز و حتی مدیریت و معاونت، تمام فضای آموزشی، کلاس‌ها، کارگاه‌ها، ابزار و وسایل کارگاه‌ها در ساعت مشخصی تمیز و مرتب می‌شوند. احساس همگی، بودن در یک خانواده در کنار یکدیگر است. یا در روز آموزش، ساعتی به آموزش فن، هنر، دانش و یا هر موضوع جدید آموزشی توسط کادر مدرسه یا هنرجویان اختصاص داده می‌شود یا در روز الفت و دوستی با کتاب، یکی از اعضای خانواده به معرفی کتاب جدید و بیان خلاصه‌ای از آن می‌پردازد.

در کل هنرجویان در تمام امور شرکت داده می‌شوند و ضمن تقویت روحیه مشارکت و تعاون در آن‌ها، مدرسه به‌صورت خودکار و اتوماتیک توسط خود مدرسه (مدرسه خودگردان) اداره می‌گردد. برگزاری نمایشگاه‌های ماهانه از فعالیت‌ها و توانمندی‌های هنرجویان و اهدای جوایز از دیگر برنامه‌های خانواده خلیج فارس است.

به امید این‌که بتوانیم در پناه حق تعالی و در راستای وظیفه الهی خویش، در سربلندی ایران عزیزمان موفق باشیم.

اینجا مدرسه ما، خانواده ما، خلیج همیشه فارس است.

در واقع ما از نیروهایی استفاده کردیم که بعضاً با اصول و فنون تدریس و فلسفه بنیادی آموزش و پرورش آشنایی نداشته یا در حد دوره‌های مختصر با این اصول آشنا شده‌اند و متأسفانه، بعضاً از نظر داشتن صلاحیت علمی در اندازه‌های قابل قبول نیستند. البته قصد جسارت به عزیزان را نداریم و از همگی پوزش می‌طلبیم. مدرسه ما نیز از این معضل مستثنا نبوده است! از دیگر کمبودهای مجتمع کمبود نیروی اداری و دفتری است. با وجود این‌که چنین مراکزی باید دارای چندین معاون باشند (آموزشی، فنی، پرورشی و مالی)، مدرسه ما تنها یک معاون دارد. ناگفته نماند که سال قبل معاون هم نداشتیم! ولی خوش‌بختانه مدیریت و معاونت محترم مجموعه بنابر وظیفه الهی و اخلاقی خود، بدون کوچک‌ترین چشم‌داشتی وظایف اعضای غایب را نیز انجام می‌دهند.

از رابطه تنگاتنگ اداره آموزش و پرورش منطقه با مدرسه، که در استان زبانزد خاص و عام است، نباید غافل شد. درک صحیح موقعیت و گذشت و ایثار از جانب هر دو طرف، کمک شایانی به پیشبرد اهداف الهی و متعالی آموزش و پرورش نموده است



یک تجربه موفق کشاورزی

علی محمد بخشوده

کلیدواژه‌ها: هنرجویان، هنرستان، سبزیجات، صیفی جات، مرکبات.

اما برای هنرجویان هنرستان غیر از این گردش‌های علمی فکر دیگری داشتیم. یک روز به آن‌ها مأموریت دادم در سطح شهر به سبزی‌فروشی‌ها بروند و از فروشنده خواهش کنند پرفروش‌ترین و کم‌فروش‌ترین سبزی را نام ببرند و اعلام کنند استقبال مردم بیشتر و کلاً به چه نوع محصولاتی است. چون این اطلاعات در هنگام کاشت، داشت و برداشت محصولات باید لحاظ شود.

با توجه به این که رودخانه الوند از وسط قصر شیرین می‌گذرد و آب فراوانی هم دارد و زمین‌های اطراف رودخانه، که بکر و دست‌نخورده مانده است، چرا از این موهبت‌های الهی استفاده نمی‌شود و افراد کمتری به کار کشاورزی می‌پردازند. فکر کردم پیشنهاد خود را مبنی بر ایجاد یک کشاورزی کوچک به هنرجویان

آن زمان که در هنرستان و دبیرستان‌های قصر شیرین به تدریس مشغول بودم (پیش از انقلاب اسلامی)، دانش‌آموزان دبیرستان‌ها را برای شناخت و آموزش در خصوص گیاهان محیط زندگی خود (اعم از گیاهان صنعتی، سمی، دارویی، خوردنی و کاربرد آن‌ها در زندگی) و همچنین تدریس زمین‌شناسی به منظور شناخت انواع سنگ‌های جامد پوسته زمین، کانی‌ها، فسیل‌ها و نمونه‌هایی که در این شهرستان وجود دارد، به اطراف قصر شیرین می‌بردم.



وجین کردن و سبزه شکنی

بگویم. قبلاً راجع به گیاهان قصر شیرین (انواع صنعتی، زینتی، علف‌های هرز، دارویی و خوردنی) صحبت کرده بودم. یک روز یک نفر از هنرجویان مقداری گیاه به کلاس آورد و روی میز گذاشت و گفت هم‌کلاسان منتظرند فوائد این گیاهان و خطرهای احتمالی آن‌ها را بدانند. گیاه اول را برداشتم و به هنرجویان گفتم این گیاه سَلْمَه‌تره است و از خانواده اسفناج است. رویش جهانی دارد و می‌شود آن را مثل اسفناج پخت و به صورت بورانی یا با ماست خورد و در تهیه آش قابل استفاده است.

گیاه دوم پنیرک بود که در محل به آن نون کلاغ می‌گفتند. برگ‌های پنیرک را پس از پختن می‌شود به‌صورت بورانی خورد یا با آن کوکوی سبزی درست کرد.

گیاه سوم تاج خروس وحشی بود که به بچه‌ها گفتم این علف هرز است و هنگام وجین مزرعه باید آن را کند و دور انداخت. زیرا به سرعت رشد می‌کند و مانع از رشد سایر گیاهان می‌شود و باید آن را در مزرعه کنترل کرد.

گیاه چهارم خُرفه بود. گفتم برگ‌های گوشتی این گیاه دارای فسفر، آب و املاح، مواد معدنی و انواع ویتامین‌هاست و در ضمن یک غذای مقوی است، اغلب آن را با کشک می‌خورند که بسیار خوشمزه است. خُرفه جهت تقویت مغز انسان مفید است.

گیاه پنجم خارشتر بود. از این گیاه عرق خارشتر می‌گیرند و برای کسانی که سنگ کلیه دارند بسیار مفید است.

گیاه ششم خارخسک بود به هنرجویان گفتم این خارخسک را با کاکل ذرت و دم گیلان دم می‌کنند و از آن برای درمان سنگ کلیه استفاده می‌شود. این چند گیاه از میز اول تا آخر کلاس دست به دست می‌چرخید تا ظاهر گیاه در ذهن هنرجویان بماند.

پس از نشان دادن و توضیح این گیاهان ذوق و علاقه و انگیزه هنرجویان نسبت به گیاه‌شناسی افزایش یافت. اینجا بود که پیشنهاد خود را برای ایجاد یک کشاورزی کوچک با هنرجویان در میان گذاشتم و آن‌ها استقبال کردند. تعدادشان در کلاس بیست و شش نفر بود. برای جمع‌آوری اطلاعات اولیه و آگاهی از توانمندی



وجین کردن علف‌های هرز

درست کردیم و با برگ‌های بزرگ نخل خرما دیوارهای جانبی را پوشانیدیم. تا از این طریق جایی هم برای استراحت و نگهداری آماده شود. پیرمرد با صفایی به‌نام خالو میرزا داوطلب شد نگهداری مزرعه را به عهده بگیرد و هنرجویان چون او را می‌شناختند خوشحال شدند و از او استقبال کردند.

پس از کشت، گروه داشت هر روز از مزرعه سرکشی می‌کرد. پس از چند روز بالأخره سبزی‌ها به حد درو رسیدند. محصولاتی که توسط گروه، برداشت، بسته‌بندی و به مغازه می‌آمد چون از سوی پدران و مادران و همسایه‌ها با علاقه‌مندی خریداری می‌شد هنرجویان را بسیار خوشحال می‌کرد.

طریقه برداشت محصولات را به هنرجویان آموخته بودم، از جمله سبزی تره باید از روی خاک چیده شود و سبزی جعفری حداقل از یک سانتی‌متر بالای خاک، زیرا جوانه انتهایی نباید قطع شود. اصولاً هر سبزی‌ای روش برداشت خاص خود را دارد، که از

آن‌ان. تعداد ۲۶ برگ کاغذ در اختیارشان قرار دادم و گفتم هر کدام هر کاری را در کشاورزی بلد هستید و می‌توانید انجام دهید بنویسید. کاغذها را جمع‌آوری کردم و به خانه بردم و توانمندی‌های هر فرد را در لیستی جلو اسمش نوشتم. یکی نوشته بود چون پدر من کشاورز است و همیشه به او کمک می‌کنم سبزی‌کاری را خوب بلدم. دیگری نوشته بود صیفی‌کاری را بلدم و دیگری درخت‌کاری را. زمین بکر و افتاده در حاشیه رودخانه الوند زیاد بود. به هنرجویان گفتم با پدران خود برای زمین صحبت کنید. روز بعد چهار نفر از هنرجویان آمدند و گفتند پدران ما پنج هزار مترمربع زمین در اختیار گذاشته و گفته‌اند با آقای بخشوده بروید هر جا نظرشان بود انتخاب کنید.

به اتفاق هنرجویان جایی از زمین حاشیه رودخانه را انتخاب کردیم، که تقریباً آب رودخانه، هم‌سطح زمین بود و با یک شیار کوچک آب بر زمین سوار می‌شد. دو روز بعد با مشورت هم‌گروه‌های کار در مزرعه تشکیل شد و هر گروه کاری را به عهده گرفت.

۱. گروه آبیاری، ۲. گروه کاشت - نگهداری و مواظبت از خاک، ۳. گروه داشت، ۴. گروه برداشت، و ۵. گروه وجین‌کار (چیدن علف‌های هرز و خاک دادن پای بوته‌ها)، ۶. گروه بسته‌بندی محصولات تمیز، بهداشتی و بدون علف هرز، ۷. گروه فروش محصولات و بازاریاب، ۸. و گروه حسابداری و کارهای بانکی

پدران هنرجویان در بسیاری از کارهای کشاورزی به ما کمک می‌کردند. در آن زمان جوانان قصر شیرین شغل درستی نداشتند و متأسفانه اغلب از مرز خسروی چای، صابون، رادیو و غیر آن‌ها را به قصر می‌آوردند و می‌فروختند. با این پیشنهاد، پدران و مادران می‌دیدند پسرانشان به یک کار خداپسند مشغول خواهند شد. از این‌رو خیلی خوشحال بودند. قرار گذاشتیم در یک روز جمعه همه با هم خار و خاشاک و سنگ‌های زمین را جمع‌آوری کنیم. روز بعد زمین به وسیله گروه آبیاری، آبیاری شد و با نرم‌شدن زمین قابل کرت‌بندی شد. زمین، پس از کرت‌بندی و بیل‌زدن، تسطیح و آماده گشت. بذر سبزیجات، مثل، تره، جعفری، شاهی (تره‌بزرگ)، ریحان، بنفش و سبز، گشنیز، شنبلیله، تربچه، پیازچه، پیاز، بادنجه، مرزه، کاهو، باقلا، لوبیای سبز، هویج، گوجه‌فرنگی، سیب‌زمینی، بامیه، کدو مسمایی، کدو تنبل، فلفل سبز، فلفل دلمه و نظایر آن‌ها از عطاری‌ها خریداری شد. مقداری کود حیوانی سوخته به کرت‌ها اضافه شد. سپس بذر محصولات به‌وسیله گروه‌های ذی‌ربط کاشته شد و البته این کار در حضور خودم انجام می‌شد (بذر جعفری چون دیر سبز می‌شود باید ۲۴ ساعت در آب خیس شود، سپس آن را روی پارچه‌ای بریزند تا هوا بخورد و کمی خشک شود، آن‌گاه با ماسه بادی مخلوط و در زمین پاشیده شود).

هنرجویان، به کمک پدرانشان یک وانت پیکان قسطی خریدند و یک مغازه برای فروش محصولات به قیمت خیلی کم اجاره کردند. در کنار رودخانه و حاشیه مزرعه یک آلاچیق به‌شکل هرم از چوب



امید است هنرآموزان عزیز ما تا آنجا که ممکن است مهارت‌های عملی را به هنرجویان بیاموزند و در همه رشته‌های فنی و حرفه‌ای اصل حاکم، عمل باشد



بسته بندی

در غیر این صورت در آینده موفق نخواهد بود. بعدها شنیدیم که عده‌ای از دانش‌آموزان سال‌های آخر دبیرستان‌های قصرشیرین با هم متحد شده و به کمک پدران خود زمینی انتخاب کرده، دور آن را سیم خاردار کشیده و یک باغ مرکبات، شامل لیموشیرین، لیموترش، نارنج و پرتقال و نارنگی ایجاد کرده‌اند و محصول آن‌ها بیشتر به کرمانشاه و به سایر استان‌های ایران ارسال می‌شده است. امیدواریم در سراسر میهن اسلامی و در این خاک پهناور و زرخیز بتوانیم از طریق کشاورزی و سایر منابع اقتصادی گام‌های مؤثری برداریم، ان شاء الله.

بحث این مقال خارج است. چون هنرجویان اجاره زمین و پول آب نمی‌دادند از سودکار خود اقساط پیکان را پرداخت کردند و برای سال بعد مقداری کود حیوانی خریدند و ذخیره کردند. هنرجویان برای ارتقای اطلاعات کشاورزی خود از کتابخانه هنرستان کتاب می‌گرفتند و مطالعه می‌کردند و هر روز که می‌گذشت در بین آن‌ها خلاقیت‌های نوی شکوفا می‌شد.

هنرجویان، بامیه‌های مازاد بر فروش را برای این که خراب نشود نخ می‌کشیدند و در آفتاب سوزان قصر شیرین خشک می‌کردند. این بامیه‌ها بعداً برای خورش، آبگوشت و سایر غذاها مصرف می‌شد. بامیه مغذی و لینت‌دهنده مزاج است.

امید است هنرآموزان عزیز ما تا آنجا که ممکن است مهارت‌های عملی را به هنرجویان بیاموزند و در همه رشته‌های فنی و حرفه‌ای اصل حاکم عمل باشد. نه جزوه و حرف، زیرا هنرجوی کشاورزی خودش باید بذر را بکارد و آبیاری کند و محصول را برداشت نماید،



آماده نمودن زمین برای کشت

نگاهی دوباره به کارآفرینی

ژاله بوژانی



کارآفرین کسی است که هر روز به دنبال ایده‌های نو و راه‌های جدید باشد و محصولات و خدمات جدیدی را جست‌وجو کند

واقعی در این زنجیره که مبتنی بر تفکر خلاق و روش‌های جدید است، کارآفرینی تلقی می‌شود. اصولاً کارآفرینی از رؤیا شروع و به تولید ثروت ختم می‌شود. این جریان استمرار دارد و لزوماً یک بار طی نمی‌شود.

کارآفرین کسی است که هر روز به دنبال ایده‌های نو و راه‌های جدید باشد و محصولات و خدمات جدیدی را جست‌وجو کند. تلاش برای رسیدن به دنده‌ای که زودتر مسابقه را شروع کرده بیهوده است.

ما زمانی موفقیم که مسابقه را زودتر شروع کنیم و کارآفرین چنین شخصیتی است. مشکل کلی‌ای که بر سر راه کارآفرینی وجود دارد، کم‌بود نیروی انسانی توانمند، با انگیزه و ماندگار است. از یک طرف افراد در هنرستان‌ها آن چنان که باید و شاید آموزش نمی‌بینند و برای آشنا شدن آنان با بازار کار باید وقت و هزینه زیاد صرف کنیم؛ از طرف دیگر هنرجویان دانش‌آموخته (فارغ‌التحصیل) به علت وجود برخی مشکلات اجتماعی هم‌چون فقر، انگیزه لازم برای کار و اشتیاق کافی برای پیشرفت ندارند. دیگر آن که نسبت

کلیدواژه‌ها: نیروی انسانی، تفکر خلاق، کارآفرین.

اشاره

تاکنون تعاریف مختلفی از کارآفرینی شده، اما هنوز این مفهوم به خوبی نزد همگان روشن و عینی بیان نشده است. آنچه در این اجمال ملاحظه خواهید کرد، تعاریفی روشن و همراه با مثال‌های کاربردی از کارآفرینی است، که از مصاحبه با دو تن از کارآفرینان موفق کشور به نام‌های دکتر شهاب جوانمردی، مؤسس بنیاد توسعه فردا و دکتر رجبی مدیر مرکز رشد دانشگاه علوم پزشکی مشهد استخراج شده است.

دکتر جوانمردی مؤسس بنیاد توسعه فردا معتقد است: در اوایل وقتی کلمه کارآفرینی باب شد، آن را معادل اشتغال‌زایی می‌دانستم و کارهایی مانند تأسیس کارخانه را نوعی کارآفرینی می‌پنداشتم. کارآفرینی به قول یکی از دوستان یکی است که در اشتغال‌زایی تکه‌تکه می‌شود و میان افراد شاغل تقسیم می‌گردد، به طوری که هر چه افراد شاغل بیشتر شوند، این کیک به قسمت‌های کوچک‌تر تقسیم می‌شود، اما کارآفرینی به قول دیگر این است که سعی کنیم تکه کیک‌های افراد را هر چه بیشتر بزرگ کنیم. کارآفرینی به مفهوم ایجاد ثروت‌های مبتنی بر ایده‌ها، دیدگاه جدیدی نسبت به مسائل قدیم است. کارآفرینی انجام دادن کارها به روش‌های جدیدی است که قبلاً به کار گرفته نشده است. بنابراین، وقتی به زنجیره تولید ثروت نگاه می‌کنیم، خروجی‌های

هر کسی در زمینه اقتصاد، تجارت، خدمات، حتی در حوزه اجتماعی و دینی بتواند تهدیدها را به فرصت تبدیل کند، کارآفرین است

کسانی که بتوانند تهدیدها را در هر شرایطی تبدیل به فرصت کنند کارآفرین هستند.

هر کس در زمینه اقتصاد، تجارت، خدمات و حتی در حوزه اجتماعی و دینی بتواند تهدیدها را به فرصت تبدیل کند کارآفرین است. تغییراتی که از طریق کارآفرینان ایجاد می‌شود، در سه حوزه اقتصادی، اجتماعی، و سیاسی قابل بررسی است.

حال اگر به‌طور سطحی به بحث کارآفرینی نگاه کنیم، بقال سر کوچه کارآفرین است، کارخانه‌دار هم کارآفرین است؛ ولی در نگاه علمی، وقتی یک کارخانه به مدت ده سال و بیست سال و سی سال یک محصول یک‌نواخت را در یک قالب تولید می‌کند کارآفرین نیست. در بنگاه‌های کارآفرین شرق و غرب، که بازارهای دنیا را هم در اختیار دارند، هر روز یک محصول جدید تولید می‌شود و هر روز یک نمونه جدید وارد بازار می‌گردد، به‌طوری‌که وقتی یک خریدار وارد بازار تولیدکنندگان می‌شود، واقعاً سردرگم می‌ماند، چرا که هر کدام از محصولات با نوآوری و خلاقیت خاصی عرضه می‌شوند.

بنابراین، کارآفرین به این معنی نیست که یک نفر از همان ابتدا باید ایده داشته باشد و یا فرصتی را تشخیص دهد و بعد از این فرصت استفاده کند، کالایی را تولید نماید و آن را به تولید انبوه برساند، سازمان تجاری ایجاد کند و بالاخره وارد بورس شود. ممکن است کارآفرین ایده‌اش را از یک نفر دیگر بگیرد، یا فرصت را از جای دیگری کسب کند. به طور کلی بر فردی در این مجموعه حلقه‌ای را به حلقه دیگر وصل کند کارآفرین است. البته یکی از کارهایی که انجام می‌شود و خود می‌تواند موجب ایجاد کسب و کارهای جدید باشد.

انجام تحقیقات است، این تحقیقات به شکل مقالات بروز می‌کند و بخشی از این مقالات زمینه‌ساز کسب و کارهای جدید است. در کارآفرینی تعاریف مختلفی مدنظر قرار می‌گیرد و یک مسئله از دیدگاه‌های مختلف بررسی می‌شود، از جمله این که ما چه چیزی را از دست داده‌ایم و چه چیزی را به دست آورده‌ایم. ما می‌توانیم با ارائه چنین مقالاتی اعتبار علمی کسب کنیم و رتبه علمی خود را بالا ببریم و کشور اسلامی خود را در سطح جهان مطرح کنیم.

خروجی نیروهای انسانی‌ای که به خارج از کشور مهاجرت می‌کنند، نسبت به ورودی‌ها و آن دسته از کسانی که به بازار کار معرفی می‌شوند، بسیار تفاوت دارد.

دکتر رجبی، مدیر مرکز رشد، بر این باور است که ما در کشور تعریف دوگانه‌ای از کارآفرینی داریم؛ تعریف عامیانه و تعریف علمی، اگر از مراکز رشد انتظار داشته باشیم که ایجاد شغل کنند و مردم را از بیکاری نجات دهند در حق این مراکز کم‌لطفی کرده‌ایم؛ چرا که تعریف ما از کارآفرینی این نیست. کارآفرینان فراوانی در دنیا داریم که نه تنها ایجاد شغل نکرده‌اند، بلکه حتی بیکاری هم ایجاد کرده‌اند.

وقتی، محصولی را در سبد خانوار خود داریم و مدتی بعد شرکت دیگری، همین محصول را با آرم دیگری عرضه می‌کند و ما هم برای تغییر ذائقه به دنبال محصول بعدی می‌رویم، آیا این کارآفرینی است؟ به نظر می‌رسد خیر، چون با خرید محصول جدید اشتغال عده‌ای در کارخانه قبلی تهدید می‌شود. این موضوع برای کشورها هم مصداق دارد، تولید انبوه محصولات در کشورهای قوی‌تر، ضعیف شدن شرکت‌های کوچک‌تر در کشورهای کم‌تر توسعه یافته را به دنبال دارد. بنابراین نگاه سطحی به کارآفرینی که حتماً باید شغل ایجاد کند، بی‌انصافی به مقوله کارآفرینی است، کارآفرینی لزوماً ایجاد شغل نمی‌کند، اما فرد می‌تواند نبوغ خود را شکوفا کند تا به هدف خود برسد. به همین دلیل است که مراکز رشد وظیفه دارند، شرایط را برای ادامه فعالیت و ظهور خلاقیت‌ها و نبوغ این افراد تسهیل کنند. انیشتین می‌گوید: «باید در بی‌نظمی این جهان نظم را پیدا کنیم و به دنبال آن باشیم. ممکن است فردی به ابر، زمین و یا هر چیز دیگر نگاه کند و به نکته‌ای برسد، در حالی که دیگری به آن نکته نرسد» (؟؟؟) کارآفرین مصداق همین است. فردریش اگوست ککوله، کاشفی است که می‌گوید: «بیایید خواب دیدن را یاد بگیریم. او خواب دید که شش تا مار دم‌همدیگر را گاز گرفته‌اند و براساس همین ردپا توانست حلقه بنزن را طراحی کند.» (؟؟؟) در واقع می‌بینیم رؤیایش درست بود. کارآفرینان هم کسانی هستند که درون خود فرصت‌ها را تشخیص می‌دهند و با آن‌ها جلو می‌روند؛ ممکن است همان فرصت برای ما تهدید باشد، در حالی که کارآفرین موفقیت خود را در همان تهدید می‌بیند.

بارکد چیست؟

دانشنی‌های رشته حسابداری بازرگانی

فاطمه قائمی

آموزش

کلیدواژه‌ها: بارکد، بارکدخوان، کالا.

اشاره

بارکد (Barcode)، که در فارسی به آن رمز میله، کد میله و رمزینه نیز می‌گویند، نوعی نمایش تصویری اطلاعات بر روی سطوح است که اطلاعات آن را می‌توان توسط ماشین باخوانی کرد. بارکدهای اولیه، اطلاعات را در قالب عرض و فاصله خطوط موازی چاپ شده ذخیره می‌کردند و به صورت یک دسته از خطوط مستقیم موازی دیده می‌شدند. اما امروزه بارکدها، بسته به نوع، ممکن است به شکل دو بعدی، یک دسته نقطه، یک دسته دایره هم مرکز و یا به صورت مخفی شده در تصاویر نیز ظاهر شوند.



عده‌ای می‌گویند حذف انبارگردانی، دلیل اصلی به‌وجود آمدن بارکدهاست

بارکد چگونه به وجود آمد؟

در سال ۱۹۴۸، صاحب یک فروشگاه زنجیره‌ای مواد غذایی در آمریکا به نام والاس فلینت، که به خسیس بودن شهره بود و از تعداد زیاد کالاهای موجود در فروشگاه و آگاهی از قیمت تک‌تک آن‌ها توسط فروشندگان خود به ستوه آمده بود، برای تحقیق در مورد روشی خودکار در هنگام فروش، به دانشگاه در کسل سفارش داد در این زمینه پژوهشی انجام دهد.

دانشگاه برنارد سیلور و نورمن جوزف را مسئول پی‌گیری این پژوهش تعیین کرد. نورمن، ابتدا جوهر حساس به نور را پیشنهاد داد که در عمل مقبول نیفتاد، ولی آن‌ها در ۲۰ اکتبر ۱۹۴۹، موفق به ساخت یک نمونه عملی شدند و اختراع‌شان را «شناسایی محصول به کمک الگوی شناساننده کوچک» نام نهادند. آن‌ها در ۱۷ اکتبر ۱۹۵۳ محصول‌شان را با نام «روش‌ها و دستگاه‌های شناسایی» در اداره ثبت اختراعات آمریکا به ثبت رساندند. تلاش آن‌ها در دهه ۱۹۶۰ شدت بیشتری گرفت.

اولین کاربرد تجاری بارکد

اولین کاربرد تجاری بارکد در سال ۱۹۹۶ اتفاق افتاد. اما تا اواسط دهه ۱۹۷۰ بارکدها همه‌گیر نشده بودند. تا این که اولین اسکتر (بارکد خوان) ساخته و اولین محصول بارکدگذاری شد. با به وجود آمدن بارکد، دیگر لازم نبود صاحبان فروشگاه‌های بزرگ در زمان خاصی از سال فروشگاه خود را ببندند و به اصطلاح انبارگردانی کنند تا از تعداد کیسه‌ها، بسته‌ها و کنسروهای فروخته شده و باقی‌مانده خود اطلاع پیدا کنند. بر همین اساس عده‌ای می‌گویند حذف انبارگردانی، دلیل اصلی به‌وجود آمدن بارکدهاست.

فواید بارکدخوان

- مصون بودن از خطاپذیری به دلیل کاهش دخالت نیروی انسانی و وارد نشدن دستی اطلاعات؛
- دسته‌بندی دقیق اطلاعات؛
- سرعت بالا به همراه صحت صددرصد؛
- دسترسی آسان به اطلاعات واقعی و حقیقی در جریان روند مدیریت (البته در صورتی که تمام کالاها با دقت بارکدگذاری شود و با دقت در سامانه گردش کالای فروشگاه یا واحد توزیع‌کننده قرار گیرد).

بارکدهای جدید

پیش از این قواعد رمزگذاری بارکدها، فقط اجازه نمایش اعداد را می‌داد. در حالی که به کمک نشانه‌گذاری‌های جدید می‌توان

از مجموعه حروف بزرگ الفبای انگلیسی تا مجموعه کاملی از نویسه‌ها و حتی بیشتر از آن را در یک کد گنجاند. محدودیت اندازه بارکدهای اولیه، به ظهور رمزهای ماتریسی (نوعی بارکد دوبعدی) انجامید که برخلاف بارکدهای اولیه، به جای آن که از دسته‌ای میله‌های مساوی تشکیل شده باشد، از جدولی متشکل شده که دارای سلول‌های مربع شکل است. بارکد پشته‌ای، سازش بین بارکد دو بعدی و بارکد میله‌ای است. این بارکد با استفاده از نشانه‌گذاری‌های قدیم و بارکدهای میله‌ای، در قالبی است که اجازه می‌دهد چند ردیف از بارکدهای میله‌ای را گنجانند و نشانه‌گذاری جدیدی را ارائه داد. تاکنون لااقل دوازده نوع بارکد در سطح جهان طراحی شده است.

بارکدهای بین‌المللی محصول

هر کشوری در داخل خود از سامانه ویژه‌ای برای بارکد استفاده می‌کند. در ایران این سامانه، که از ابتدای سال ۱۳۸۷ آغاز به کار کرده و تمام صاحبان کالا و مؤسسات را ملزم به دریافت بارکد کرده است، ایران کد (IRAN CODE) نام دارد. ولی به ابتکار مؤسسه آی.بی.ام، کدهای بین‌المللی خاصی برای محصولات شکل گرفته است که شامل پنج بارکد نوع D، C، B، A و E از نوع یوپی‌سی (UPC) است. این بارکدها، علاوه بر این که در داخل کشور تولیدکننده کالا اعتبار دارد و قابل شناسایی است، به عنوان معیاری بین‌المللی برای شناسایی کالا نیز کاربرد دارد.

شناسایی کشور سازنده کالا از روی بارکد

از طریق شماره موجود بر روی بارکد هر کالا، می‌توان کشور سازنده آن را تشخیص داد:
- بارکدهایی که سه رقم سمت چپ آن‌ها ۶۹۰ تا ۶۹۵ باشد، ساخت چین، ۶۷۱ تا یوان، ۴۸۰ فیلیپین، ۸۹۹ اندونزی، ۶۲۹ امارات متحده عربی، ۰۰ تا ۱۳ کانادا و آمریکا، ۳۰ تا ۳۷ فرانسه، ۴۹ ژاپن، ۵۰ انگلستان و ۵۷ ساخت کشور دانمارک است.
آیا تاکنون روی برخی از کالاهایی که آن‌ها را از فروشگاه‌های ایران خریده‌اید، به بارکدی که سه رقم سمت چپ آن ۹۷۸ است، دقت کرده‌اید؟ فکر می‌کنید این سه رقم مربوط به چه کشوری است؟ و چرا بزرگ‌تر از ارقام سایر کشورهاست؟

اخیراً امکان خواندن بارکد از طریق تلفن همراه میسر شده است. این امکان، در واقع با نصب نرم‌افزارهای بارکدخوانی روی گوشی تلفن همراه فراهم می‌شود



اخيراً زیست‌شناسان توانسته‌اند در برنامه‌های خود برای بارکدگذاری تمام گونه‌های زیستی روی زمین به پیشرفت بزرگی دست یابند

خواندن بارکد از طریق تلفن همراه

اخيراً امکان خواندن بارکد از طریق تلفن همراه میسر شده است. این امکان، در واقع با نصب نرم‌افزارهای بارکدخوانی روی گوشی تلفن همراه فراهم می‌شود. شیوه کار به این صورت است که تنها با گرفتن یک عکس از بارکد ماتریسی به وسیله گوشی تلفن همراه، نرم‌افزار نصب شده روی گوشی کاربر این عکس را به یک نشانی وب تبدیل می‌کند که به صورت متن یا عدد ظاهر می‌شود. این نشانی اینترنتی، به یک رایانه سرور فرستاده می‌شود تا آن رایانه، براساس ساختار خاصی، آن را به عملکرد مرتبط با اطلاعات بارکد موردنظر برمی‌گرداند و به گوشی تلفن همراه منتقل می‌کند تا کاربر از آن مطلع شود. این بارکدها، ممکن است روی مانیتور کامپیوتر شخصی افراد هم نمایش داده شوند تا امکان ذخیره نشانی وبسایت‌های مورد علاقه‌شان را به آن‌ها بدهد و بتوانند در آینده از این بارکد جهت کسب اطلاعات از طریق گوشی تلفن همراه خودشان هم استفاده کنند.

دی.ان.ای بارکد گذاری می‌شود

اخيراً زیست‌شناسان توانسته‌اند در برنامه‌های خود برای بارکدگذاری تمام گونه‌های زیستی روی زمین به پیشرفت بزرگی دست یابند.

یک بانک اطلاعاتی مجهز به مؤلفه‌های ژنتیکی بارکدگذاری شده می‌تواند به راحتی گونه‌های زیستی را شناسایی کند تا در کارهای مرتبط با موجودات زنده به کار گرفته شوند. انتخاب مناسب‌ترین ژن‌ها برای بارکدگذاری گونه‌های زیستی روی زمین، با توجه به تنوعی که در این مورد به‌ویژه در مورد گیاهان وجود دارد، مطالعات علمی دانشمندان را آسان‌تر می‌کند.

بهبداشت محیط‌های صنعتی

طبقه‌بندی آسیب‌های روانی- اجتماعی در مراکز صنعتی و راهکارهای پیشگیرانه

آموزش

اقتباس و تألیف: حسین عباسی مولید

کارشناس ارشد مشاوره خانواده، عضو باشگاه

پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بیرجند

سمانه حسین‌زاده

دانشجوی کارشناسی مدیریت و

برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه اصفهان

چکیده

امروزه، به دلیل صنعتی شدن کشورهای در حال توسعه و خودکار شدن فرایندهای صنعتی در کشورهای توسعه‌یافته، تغییرات سریعی در محیط روانی- اجتماعی سازمان‌ها، صنایع و واکنش‌های کارکنان به‌وقوع پیوسته است. پیامدهای چنین وضعی را می‌توان به شکل انواع آسیب‌های درون‌فردی، بین‌فردی و فرافردی در مراکز صنعتی مشاهده نمود.

بروز آسیب‌های شغلی در محیط کار به دلیل ارتباط شخص یا محیطی است که از نظر او منبع استرس او تلقی می‌شود یا مسئله‌ای است که سلامت او را به خطر می‌اندازد و از طرف دیگر زمانی که تولیدات فرد و منابع او با تقاضاهای محیط کار منطبق نباشد، منجر به آسیب‌های شغلی می‌گردد. از آنجایی که هر سازمان در سرلوحه اهداف خود در پی افزایش کارایی، بهره‌وری، رضایتمندی، کاهش حوادث ناشی از کار، کاهش غیبت از کار و نظایر این‌هاست، شناسایی و طبقه‌بندی آسیب‌های روانی- اجتماعی ناشی از اشتغال در مراکز صنعتی و ارائه راهکارها در جهت پیش‌گیری، کاهش و درمان این آسیب‌ها ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است.

با این توصیف، در مقاله حاضر سعی شده است ضمن شناسایی و طبقه‌بندی آسیب‌های روانی- اجتماعی ناشی از اشتغال در مراکز صنعتی، انواع اقدامات و راهکارهای مؤثر در جهت کاهش و درمان آسیب‌های مذکور و پیش‌گیری از بروز این آسیب‌ها در آینده ارائه گردد.

کلید واژه‌ها: اشتغال، مراکز صنعتی، طبقه‌بندی

آسیب‌های روانی- اجتماعی، راهکارها.





مقدمه

بخش عمدهٔ مردمان هر جامعه را جمعیت شاغل تشکیل می‌دهند. شغل و حرفه از نظر پیشبرد سلامت عامل بسیار ارزشمندی است که فرصتی فراهم می‌آورد تا فرد بتواند به محیط اجتماعی معینی راه یابد، از طریق برقراری تعاملات هدفدار با دیگران جایی برای خود باز کند و در شبکه‌ای از روابط فردی از حمایت‌های متقابل برخوردار شود (کالیمو، ترجمهٔ براهنی، ۱۳۷۹). امروزه عوامل روانی-اجتماعی در محیط‌های صنعتی-سازمانی از عوامل عمده در ایجاد بیماری‌ها، پیش‌گیری از بیماری و تأمین سلامت شناخته می‌شوند. این عوامل می‌توانند در ایجاد و تشدید بیماری‌ها و نیز متقابلاً در پیشبرد برنامه‌های تقویت سلامت در محیط کار مؤثر باشند (مکلین، ترجمهٔ براهنی، ۱۳۷۹).

سلامت شغلی صرفاً به معنای فقدان بیماری یا ضعف نیست بلکه به معنی حالت بهزیستی جسمی، روانی و اجتماعی است و می‌توان آن را حالت روانی پویایی دانست که در آن بین توانایی‌ها، نیازها و انتظارات از یک‌سو و فرصت‌های محیطی از سوی دیگر، هماهنگی کافی وجود دارد (دیباج، ۱۳۸۵).

نتایج تحقیقات نشان می‌دهند، تا به امروز در زمینهٔ شناسایی و مهار انواع عوامل آسیب‌زای شغلی که آثار نامطلوب بر سلامت کارکنان دارند، اقدامات اندکی صورت گرفته است (کالیمو، البطوی و کوپر، ترجمهٔ براهنی، ۱۳۷۹).

بنابراین، مسئولان شغلی باید بیش از پیش به این واقعیت توجه کنند، زیرا همان‌گونه که نتایج تحقیقات نشان می‌دهند عوامل آسیب‌زای محیط کار ممکن است به بروز مشکلات گوناگون از جمله غیبت، انواع بیماری‌ها، ترک شغل، هزینه‌های بالا (دارویی، بیماری و جای‌گزینی شغلی)، روحیهٔ پایین و دیگر پیامدهای مخرب منجر گردد (دیباج، ۱۳۸۵).

به‌طور کلی منظور از آسیب‌های شغلی در محیط‌های صنعتی-سازمانی، مجموعه عوامل درون‌فردی، بین‌فردی و فرافردی است که مانع سازگاری و ارتقای شغلی فرد می‌گردد (دیباج، ۱۳۸۵).

براساس نتایج تحقیقات و نظریه‌های موجود پیرامون آسیب‌شناسی شغلی، می‌توان این آسیب‌ها را در پنج طبقه به شرح زیر تقسیم‌بندی و توصیف نمود:

سلامت شغلی صرفاً به معنای فقدان بیماری یا ضعف نیست بلکه به معنی حالت بهزیستی جسمی، روانی و اجتماعی است و می‌توان آن را حالت روانی پویایی دانست که در آن بین توانایی‌ها، نیازها و انتظارات از یک‌سو و الزام‌ها و فرصت‌های محیطی از سوی دیگر، هماهنگی کافی وجود دارد

۱. آسیب‌های روانی-رفتاری

تجارب استرس‌زای محیط کار به صورت برخی واکنش‌های روان‌شناختی و رفتاری ظاهر می‌شود. آسیب‌ها و اختلالات روانی-رفتاری به محیط‌های کاری، آن دسته از مشکلات عاطفی، شناختی و رفتاری است که بر اثر ناراحتی‌های ناشی از استرس شغلی بروز می‌کند (کوچرن، ۱۹۹۴؛ به نقل از دیباج، ۱۳۸۵).

برخی از شایع‌ترین آسیب‌ها و اختلالات روانی-رفتاری در محیط‌های صنعتی-سازمانی عبارت‌اند از: احساس نارضایتی شغلی، اضطراب، افسردگی، احساس ناکامی، احساس انزوا، اجتناب از کار کردن، مصرف دارو، پرخوری، بی‌اشتهایی، رفتارهای ستیزه‌جویانه در برابر همکاران و خانواده، شکایات روان-تنی، فقدان رضایت از زندگی، فقدان عزت‌نفس، احساس ناامنی شغلی، احساس خستگی مفرط، فرسودگی شغلی و سوءمصرف مواد مخدر (کالیمو، البطوی و کوپر، ترجمهٔ براهنی، ۱۳۷۹؛ صالحی، ۱۳۸۵؛ دیباج، ۱۳۸۵).

۲. آسیب‌های عصبی-فیزیولوژیکی

خاستگاه استرس‌های شغلی، مغز آدمی است که موقعیت معینی را همراه منابع مقابله با استرس تحلیل می‌کند و وجود تهدید را درمی‌یابد. عامل استرس‌زا عبارت از رویداد یا ترکیبی از رویدادهاست که مغز آن را تهدیدی به توانایی خود برای حفظ تعادل رضایت‌بخش یا شیوهٔ رفتاری مطلوب می‌داند و در نتیجه واکنش‌هایی تحت عنوان مقابله در برابر این عوامل استرس‌زا نشان می‌دهد (اوهانلون، ترجمهٔ براهنی، ۱۳۷۹).

برخی از شایع‌ترین آسیب‌های عصبی-فیزیولوژیکی، که از عوامل استرس‌زای شغلی نشئت می‌گیرد عبارت‌اند از: تحریک‌پذیری شدید عصبی-فیزیولوژیکی، بیماری‌های قلبی-عروقی، انواع حساسیت‌ها، بیماری‌های پوستی، اختلالات خواب، سردرد و بیماری‌های معده-روده‌ای (اوهانلون، ترجمهٔ براهنی، ۱۳۷۹؛ دیباج، ۱۳۸۵).

حدود ۲۵٪ از جامعه صنعتی مشکلات عاطفی مهم دارند که به صورت روان رنجوری پا بروز می کند

حمایت اجتماعی همسر و خانواده، اختلال در روابط والد-فرزندی، نگرانی خانواده در مورد مسائل شغلی، تغییر در محیط زندگی خانواده، مشکلات مالی، اختلال در مراحل رشد خانواده و بروز طلاق (کوپر، داویدسون، ترجمه براهنی، ۱۳۷۹؛ دیباج، ۱۳۸۵).

۵. آسیب های صنعتی- سازمانی

در سازمان ها و صنایع عوامل زیادی وجود دارند که می توانند منشأ بروز استرس و انواع مشکلات و معضلات برای کارکنان باشند. برخی از این عوامل استرسزا و آسیبزا عبارتند از: سیاست های ناعادلانه سازمانی، قوانین خشک، انتقال های نابه جا، ساختار سازمانی نامناسب، تعارض در اهداف سازمانی، ارتباطات ناقص، ارائه اطلاعات نادرست، نبودن بازخورد، سر و صدای زیاد در محیط کار، ازدحام بیش از حد کارکنان، گرما یا سرمای بیش از حد محیط کار، خطرات شغلی، ابهام نقش های شغلی، تفریط نقش، سنگینی نقش تعارض های بین فردی، فقدان هم بستگی گروهی و فقدان حمایت های اجتماعی، که می توانند آسیب های گوناگونی را در محیط کاری و خارج از آن برای کارکنان ایجاد نمایند (لهوی، آنتونوفسکی، کوپر، ترجمه براهنی، ۱۳۷۹، دیباج، ۱۳۸۵).

۳. آسیب های اجتماعی- فرهنگی

یکی از آسیب هایی که در محیط های صنعتی- سازمانی مشاهده می شود، آسیب های اجتماعی- فرهنگی است که ممکن است ریشه در عوامل مختلف درون- سازمانی و برون- سازمانی داشته باشد. برخی از این نوع آسیب ها عبارتند از: از خود بیگانگی و بی هنجاری، مهاجرت های مکرر و تبعات آن، انزوای اجتماعی، اختلال در عملکرد اجتماعی و مشکلات اقتصادی (کوپر، داویدسون، ترجمه براهنی، ۱۳۷۹).

۴. آسیب های شغلی- خانوادگی

نقش های زناشویی، خانوادگی و شغلی از جمله نقش های برجسته در زندگی بزرگسالان است و زنان و مردان در دوران زندگی خود به مشارکت، هم در نقش های خانوادگی و هم در نقش های اقتصادی، علاقه مندند (دیباج، ۱۳۸۵). عقیده بر این است که مسئولیت های شغلی در مسئولیت های خانه و خانواده تداخل ایجاد می کند و وظایف انجام نشده خانوادگی ممکن است در عملکرد شغلی فرد ایجاد اختلال، تصادم و تعارض نماید (البطوی، کوپر و کالیمو، ترجمه براهنی، ۱۳۷۹).

پیامد این تصادم ها و تعارض ها، بروز انواع آسیب های شغلی- خانوادگی است که عبارتند از: اختلال در روابط زناشویی، فقدان



پیش‌گیری و درمان آسیب‌های شغلی اقدامات پیش‌گیرانه

- شناسایی و کنترل زود هنگام عوامل استرس‌زا در محیط‌های شغلی، کارکنان و خانواده‌های آن‌ها؛
- انجام معاینات ادواری به منظور ارزیابی و درمان سریع اختلالات و آسیب‌های کارکنان؛
- افزایش و تقویت حساسیت فردی کارکنان در برابر عوامل

- عملی کردن شعار «فرد مناسب در جایگاه مناسب» به کمک راهنمایان و مشاوران شغلی؛
- تشویق کارکنان به داشتن انتظارات واقع‌بینانه درباره شغل، همکاران و جامعه؛

- آموزش مهارت‌های مقابله با استرس به کارکنان و مدیران؛
- ایجاد و افزایش امنیت مالی برای کارکنان؛

- پیوند دادن وظایف شغلی و محصولات کار با زندگی اجتماعی کارکنان؛

- ایجاد محیطی امن و برانگیزنده در کارخانه‌ها، ادارات و مؤسسات دیگر؛

- ایجاد حس بهره‌مندی از حمایت‌های اجتماعی و توجه همکاران در بین کارکنان؛

- ایجاد حس مسئولیت‌پذیری در بین کارکنان برای مقابله صحیح با مشکلات؛

- افزایش سلامت و پیشرفت مدیران سازمان‌ها و صنایع از طریق ایجاد نظام‌های حمایتی برای آن‌ها؛

- ایجاد مکانیزم‌هایی برای مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های مربوط به سازمان‌دهی محیط کار؛

- کاهش تحمیل تکالیف شغلی یکنواخت، پربسامد و با سرعت وابسته به ماشین برای کارکنان؛

- ایجاد نگرش در نظر گرفتن تکالیف اختصاصی به‌منزله بخشی از کل محصول در کارکنان؛

- تسهیل ارتباط و نظام‌های حمایتی بین کارکنان، مدیران و



افراد و سازمان‌های دیگر؛

- بهسازی مداوم جنبه‌های روانی-اجتماعی محیط کار و ارزیابی اثرات این بهسازی؛

- خود کار کردن فرایندهای شغلی به میزان حداکثر ممکن (البطولی، کالیموو و کوپر، ترجمه براهنی، ۱۳۷۹؛ صالحی، ۱۳۸۵؛ محمدخانی، ۱۳۸۴؛ رفیعی، ۱۳۸۵؛ دیباج، ۱۳۸۵).

استرس‌زا؛

- افزایش سطح دانش و مهارت‌های شغلی و سازمانی کارکنان؛
- ایجاد و تقویت شبکه‌های حمایت اجتماعی به‌ویژه برای کارکنان آسیب‌پذیر؛

- ایجاد و رشد احساس یک‌پارچگی در بین کارکنان برای بهسازی محیط کار؛

- هم‌خوان‌سازی مشاغل با توانایی‌ها و نیازهای کارکنان؛

آسیب‌ها در محیط‌های صنعتی- سازمانی به صورت آسیب‌های روانی- رفتاری، عصبی- فیزیولوژیکی، اجتماعی- فرهنگی، شغلی- خانوادگی و صنعتی- سازمانی خودنمایی می‌کنند

در راستای کاهش و درمان آسیب‌های شغلی، اقدامات درمانی زیر انجام می‌گیرد:

- تشخیص و روشن‌سازی مشکلات مربوط به محیط‌های کاری؛
- تشخیص و روشن‌سازی مشکلات مربوط به خانواده؛
- تشخیص و روشن‌سازی مشکلات مربوط به اهداف شخصی؛
- تشخیص و روشن‌سازی مشکلات مربوط به مشاغل؛
- روشن‌سازی اهداف و نیازهای خاص مربوط به مشاغل؛
- نشان دادن پویایی‌های مربوط به مشاغل دوگانه به کارکنان؛
- روشن‌سازی مفهوم خود ادراکی کارکنان مشاغل؛
- تشخیص و روشن‌سازی طبیعت رقابت در محیط‌های شغلی؛
- مشخص ساختن راهبردهایی برای مبارزه با تبعیض کارفرما؛
- آموزش مهارت‌های بین‌فردی به کارکنان و کارفرمایان؛
- کنترل زود هنگام آسیب‌ها و مشکلات شغلی کارکنان؛
- تنظیم برنامه‌های جامع و کامل برای واریسی محیط‌های کاری، سلامت کارکنان و خانواده‌های آنان از نظر تأثیرات عوامل استرس‌زا؛

- آموزش مهارت‌های گوناگون به کارکنان جهت افزایش کنترل آن‌ها بر آرایش ابزار و محیط کار؛
- منطبق ساختن خدمات راهنمایی و مشاوره شغلی با نیازها و مشکلات کارکنان؛
- کاهش اضطراب و تنش‌های مربوط به از دست دادن شغل؛
- بهبود مهارت‌های جست‌وجوی مجدد شغل؛
- حمایت از کارکنان برای تغییر مناسب شغل؛
- استفاده از نظریه‌های مشاوره شغلی برای بهسازی محیط کار؛
- شرح و بسط جریان برنامه‌ریزی مسیر زندگی- شغلی؛
- ارائه خدمات توان‌بخشی فردی و اجتماعی برای کارکنان آسیب‌دیده و آسیب‌پذیر (محمدخانی، ۱۳۸۴؛ رفیعی، ۱۳۸۵؛ دیباج، ۱۳۸۵؛ صالحی، ۱۳۸۵).

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی و طبقه‌بندی آسیب‌های روانی- اجتماعی ناشی از اشتغال در مراکز صنعتی و ارائه راهکارها انجام گرفت. همان‌طور که یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد، براساس نتایج تحقیقات و نظریه‌های موجود پیرامون آسیب‌شناسی شغلی، می‌توان آسیب‌های مذکور را در پنج طبقه تقسیم‌بندی و توصیف نمود.

اقدامات درمانی خدمات بهداشت شغلی

اقدامات و برنامه‌های صحیح در زمینه بهداشت شغلی کارکنان، نمود توجه مدیران به بهزیستی کارکنان است، به‌ویژه هنگامی که بتوان آن را بخشی از توجه و عنایت کلی به نیازهای واقعی کارکنان در محیط کار تلقی کرد (بیج، ترجمه براهنی، ۱۳۷۹). در راستای کاهش و درمان آسیب‌های شغلی، کارشناسان بهداشت حرفه‌ای در محیط‌های صنعتی- سازمانی می‌توانند با ارائه خدمات در زمینه‌های گوناگون به بهداشت شغلی کارکنان توجه نمایند و آن‌ها را به دانشی مجهز کنند که توانایی ابتکار عمل، پیش‌گیری و بهسازی روانی- اجتماعی محیط کار را به‌دست آورند.

خدمات روان‌شناسی صنعتی- سازمانی

مک آیور (۱۹۶۹) عقیده دارد که حدود ۲۵٪ از جامعه صنعتی، مشکلات عاطفی مهم دارند. او معتقد است که این مشکلات به صورت روان‌رنجوری‌ها از جمله افسردگی در حدود ۵٪، اختلالات شخصیتی ۵٪، الکلی بودن در حدود ۳٪ و اختلالات روانی- فیزیولوژیکی در حدود ۱۰٪ بروز می‌کند (دیباج، ۱۳۸۵). از این‌رو روان‌شناسان صنعتی- سازمانی می‌توانند با ارائه خدمات گوناگون به کارکنان کمک نمایند تا راه‌هایی برای شناسایی و کاهش استرس‌ها و آسیب‌های شغلی خود بیابند.

خدمات مشاوره شغلی

مشاوره شغلی فرایندی از یاری کردن به اشخاص است تا تصویری کافی از خود و نقش خود در دنیای کار تهیه، تنظیم، هماهنگ و موافق سازد و آن را بپذیرد تا هم رضایت خاطر خویش را فراهم آورد و هم به جامعه سود برساند (اردبیلی، ۱۳۷۴؛ رفیعی، ۱۳۸۵).

مشاوران شغلی در حیطه کاری خود با مسائلی از قبیل تصمیم‌گیری شغلی، فرسودگی شغلی، استرس شغلی، سازگاری شغلی، جست‌وجوی شغلی، تعارض بین شغل و خانواده، فشار دوره‌های انتقال، توان‌بخشی، سازگاری با مهاجرت، رشد، هویت فردی و برنامه‌های مسئله‌ساز بازنشستگی سروکار دارند.

آن‌ها در فرایند مشاوره در سازمان‌ها و صنایع به کارکنان کمک می‌کنند تا از عهده گشودن دشواری‌های خود برآیند و از طریق یادگیری و کاربرد مهارت‌ها، شکل‌گیری نگرش‌ها و اندیشه‌ها و دریافت خدمات گوناگون دیگری در جهت بهسازی محیط کار، کاهش و درمان آسیب‌های فعلی و پیش‌گیری از بروز آسیب‌های شغلی آتی گام بردارند (محمدخانی، ۱۳۸۴؛ دیباج، ۱۳۸۵).

مشاوران شغلی در محیط‌های صنعتی- سازمانی می‌توانند در قالب برنامه‌های شغل‌درمانی، مشاوره شغلی، آموزش شغلی، راهنمایی شغلی، کاربایی حرفه‌ای و سازگاری شغلی به ارائه خدمات در زمینه‌های گوناگون بپردازند. به‌طور کلی در فرایند مشاوره شغلی

نتایج و پیشنهادات

یکی از محدودیت‌های این پژوهش، دسترسی نداشتن نویسندگان به منابع پژوهشی بیش‌تر پیرامون آسیب‌های روانی-اجتماعی ناشی از اشتغال بوده است. لذا یافته‌های این پژوهش صرفاً محدود به بررسی منابع موجود در دسترس است. امید است با افزایش تحقیقاتی از این دست در آینده، گامی مؤثر در جهت مفهوم‌سازی آسیب‌های شغلی برداشته شود و راهی نوین، فراروی اقدامات مداخله‌ای، درمانی و پژوهشی گشوده گردد.

شناسایی و طبقه‌بندی آسیب‌های روانی-اجتماعی ناشی از اشتغال در مراکز صنعتی براساس طرح ارائه شده در این پژوهش، می‌تواند مورد استفاده بسیاری از متخصصان از جمله مشاوران، روان‌شناسان، روان‌پزشکان، پزشکان و مدیران سازمان‌ها و صنایع واقع شود. در این رابطه، متخصصان مذکور می‌توانند با بهره‌گیری از نتایج این طبقه‌بندی، در جهت درک بهتر محیط کار کارکنان، شناسایی مشکلات و آسیب‌های آنان و طرح‌ریزی فرایند پیش‌گیری و درمان، اقدامات مؤثری انجام دهند.



منابع

۱. اردبیلی، ی. (۱۳۷۴)، راهنمایی و مشاوره حرفه‌ای و روش‌های کسب و کاربرد اطلاعات شغلی، تهران، مؤسسه نشر ویرایش.
۲. دیباج، فد. (۱۳۸۵)، بررسی مشکلات و آسیب‌های شغلی کارمندان شهرداری اصفهان و ارائه الگویی جهت آسیب‌شناسی شغلی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
۳. رفیعی، آ. (۱۳۸۶)، بررسی نیازهای راهنمایی و مشاوره شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان و ارائه الگویی جهت راهنمایی حرفه‌ای دانشجویان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
۴. صالحی، ر. (۱۳۸۴)، بررسی تأثیر مشاوره شغلی به شیوه فرایند آمادگی حرفه‌ای و آموزش کارآفرینی بر افزایش رفتار کارایی زنان بیکار شهرکرد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
۵. کالیمو، رایجا، البطوی، مصطفی و کوپر، کاری. ل. (۱۳۷۹)، مدیریت عوامل روانی-اجتماعی محیط کار، ترجمه محمدنقی براهنی، تهران، انتشارات رسانش، با همکاری روابط کار و مددکاری اجتماعی شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران.
۶. محمدخانی، آ. (۱۳۸۴)، بررسی تأثیر مشاوره شغلی دیویس بر افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی کارمندان اداره کار و امور اجتماعی استان اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.

۱. اردبیلی، ی. (۱۳۷۴)، راهنمایی و مشاوره حرفه‌ای و روش‌های کسب و کاربرد اطلاعات شغلی، تهران، مؤسسه نشر ویرایش.

۲. دیباج، فد. (۱۳۸۵)، بررسی مشکلات و آسیب‌های شغلی کارمندان شهرداری اصفهان و ارائه الگویی جهت آسیب‌شناسی شغلی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.

۳. رفیعی، آ. (۱۳۸۶)، بررسی نیازهای راهنمایی و مشاوره شغلی دانشجویان دانشگاه اصفهان و ارائه الگویی جهت راهنمایی حرفه‌ای دانشجویان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.

۴. صالحی، ر. (۱۳۸۴)، بررسی تأثیر مشاوره شغلی به شیوه فرایند آمادگی حرفه‌ای و آموزش کارآفرینی بر افزایش رفتار کارایی زنان بیکار شهرکرد،



آنچه که در کلاس ها نمی توان یافت

آموزش

عزیز خوشینی

کارشناس دفتر برنامه ریزی و تألیف کتب درسی

برنامه های کارگاهی باشیم، مشاهده می کنیم که:

- قبل از شروع به کار (آموزش) هنرجویان لباس کار می پوشند و در گروه های کاری خود حاضر می شوند؛
- مربی به لحاظ ایمنی، پوشش (لباس کار، کلاه، کفش) هنرجو را به دقت بررسی می کند و تذکرات لازم ایمنی را می دهد؛
- مربی هدف کلی از درس را بیان می کند، تکنولوژی لازم را ارائه می دهد و سپس آموزش را شروع می کند؛
- ایمنی در کارگاه را در مراحل خاص خود تذکر می دهد، چیدمان ابزار و وسایل را کنترل می کند؛
- هنرجویان شروع به کار می کنند، مربی بالای سرشان رهنمود می دهد، تذکر می دهد؛
- مربی اجرای روش های و دستورالعمل ها و استفاده از نقشه یا دستورالعمل کار را با دقت کنترل می کند؛
- عملیات تا حد قابل قبول (رسیدن به خواسته های نقشه) ادامه پیدا می کند تا هدف تعیین شده تحقق یابد.

نتیجه: هنرجو به کاری که انجام داده تعلق خاطر پیدا می کند و در نتیجه از آن مواظبت و نگهداری می نماید.

- در پایان کار، دقایقی مانده به اتمام ساعت کارگاه، هنرجو ابزار و وسایل خود را تمیز می کند و سر جای خود در کتو میز کار می گذارد یا به انبار کارگاه تحویل می دهد. هم چنین محدوده کار خود را تمیز می کند و منتظر می ماند تا رضایت معلم را کسب کند. مسئله سرویس و نگهداری از نظر مربیان خیلی مهم و اجرای آن از جانب هنرجویان ضرورت خاصی دارد.
- کارها و عملیات هر هفته ادامه می یابد و تکرار می شود. در نتیجه روز به روز حیطه های روانی حرکتی و عاطفی در هنرجویان عمیق و در آنان نهادینه می شود.
- پس از اتمام آموزش در این مقطع (دیپلمه فنی و حرفه ای، دیپلمه کاردانش) هنرجویان وارد جامعه می شوند، در حالی که تغییرات رفتاری آن ها در راستای هدف اصلی مشهود است، به طوری که علاوه بر یادگیری یک یا چند مهارت، دارای فضایل اخلاقی زیر نیز خواهند بود:

۱. دانش آموخته (فارغ التحصیل) مسائل ایمنی در کلیه کارها را مراعات می کند؛
۲. می کوشد در کلیه کارها هدف مشخصی داشته باشد و در آن جهت حرکت کند؛

درهم تنیدگی مسایل عاطفی با

آموزش های کارگاهی، مزارع و آزمایشگاه ها

کلیدواژه ها: آموزش کارگاهی، هنرجو، نظم کارگاه.

با عنایت به اهداف کلی نظام آموزش و پرورش برای رسیدن به اهداف پرورشی، که عمدتاً با حیطه های عاطفی مرتبط اند، بستری های مناسبی لازم است. مسلماً وجود برنامه ریزی های هدف دار، معلمین و مربیان کارآمد و آماده بودن امکانات آموزشی می توانند نیازهای ضروری را تأمین نمایند.

می دانیم که پس از تغییر نظام آموزش در کشور برای اولین بار برنامه ریزی درسی شاخه فنی و حرفه ای بر مبنای روش تجزیه و تحلیل شغلی انجام گرفت، این روش نه تنها در آن زمان بلکه هنوز هم بهترین روشی است که برنامه ریزان از آن استفاده می نمایند. با محفوظ نگه داشتن تأثیر عمیق شخصیت و معلومات دبیران و مربیان کارآموده در تعلیم و تربیت هنرجویان، تأثیر آموزش در کارگاه ها و مزارع و آزمایشگاه ها را نیز نباید از نظر دور بداریم. لذا ضرورت دارد که توجه گذرا به نحوه برنامه ریزی آموزشی در کارگاه ها و نحوه اجرای آن داشته باشیم.

روش برنامه ریزی به صورت خلاصه عبارت است از:

می دانیم، با توجه به زمان آموزش، حدود ۵۰ تا ۷۰ درصد زمان آموزش به کارهای عملی در کارگاه ها، مزارع و آزمایشگاه ها صرف می شود.

این مکان ها بسترهای مناسبی هستند که در آن جا هنرجویان علاوه بر یادگیری تکنولوژی و کار و مهارت در محدوده برنامه ریزی، معلومات ارزشمندی را نیز در زمینه مسایلی عاطفی، که منبعث از دستورالعمل های اجرایی کارهای عملی، حرکات و رفتار دبیران و مربیان، کادر عملیاتی و ضوابط و مقررات حاکم بر محیط کارند، کسب می کنند.

به نظر می رسد این تبلور ذهنی تنها پدیده ای است که در نتیجه عمل یا عملیات در کارگاه ها و مزارع و آزمایشگاه ها انجام می شود. این پدیده چیزی نیست که در آموزش های تئوری و در سر کلاس ها بتوان یافت. حال قدم به کارگاه ها می گذاریم تا شاهد نحوه اجرای



با محفوظ نگه داشتن تأثیر عمیق شخصیت و معلومات دبیران و مربیان کارآموده در تعلیم و تربیت هنرجویان، تأثیر آموزش در کارگاه‌ها و مزارع و آزمایشگاه‌ها را نیز نباید از نظر دور بداریم

فائل است؛

۱۰. به کسانی که کلمه یا کاری به او یاد داده‌اند عواطف شدید خود را ابراز می‌کند و قدر می‌شناسد.

دانش‌آموختگان (فارغ‌التحصیلان) هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای یا کاردانش مسلماً به دلیل کمی ساعات کارگاهی فاقد مهارت مورد نظر جامعه صنعتی هستند، ولی در اثر آموزش‌های اصولی ماهر می‌شوند؛ مانند پیش‌ساخته‌های صنعتی که با یک تغییر به کالاهای استاندارد شده و مناسب تبدیل می‌شوند. این‌ها نیز با دریافت آموزش‌های کوتاه‌مدت و خاص و شغل یا حرفه در ابتدای کار تبدیل به فرد مناسب و کارآمدی خواهند شد و در زمان کمی مهارت‌های لازم را روی اصول یاد خواهند گرفت.

این نیروها زیربنای صنعت و خدمات این کشور هستند و نباید در شرکت‌ها و کارخانجات به‌جای آن‌ها از نیروهای بدون مهارت و بدون آموزش، در ازای ضرر کمتر، استفاده شود. در این صورت کیفیت کالاها روزبه‌روز خراب‌تر می‌شود و آن‌ها نیز از استخدام اشتغال محروم می‌گردند.

باید به آنان بها داد و ارزش آن‌ها باید از طریق رسانه‌های عمومی به جامعه شناسانده شود. مسئولان شرکت‌ها و کارخانجات نباید بگذارند که این افراد به‌ناچار در کارها و مشاغل کاذب جذب شوند.

۳. اگر برای کسب روزی کاری را به‌عهده می‌گیرد حتماً آن را با دقت و احساس مسئولیت و طبق اصول صحیح انجام می‌دهد.
۴. در انجام کارها احساس تعهد می‌کند؛
۵. کارهایی که انجام می‌دهد به آن‌ها تعلق خاطر پیدا می‌کند، در نتیجه به یاد صانع خود می‌افتد و ارزش انسان‌ها را در نزد او ارزیابی می‌کند؛
۶. اعتماد به نفس دارد؛
۷. اگر کار اشتباهی انجام دهد، دیگران را به دروغ متهم نمی‌کند؛

۸. اشتباهات خود را با شهامت به گردن می‌گیرد؛
۹. وقت‌شناس است و کارها را به موقع انجام می‌دهد، و به‌وعده و قولی که داده و برای وقتی که از مراجعین صرف می‌شود ارزش

گفت‌وگو با رئیس اداره فنی و حرفه‌ای مازندران

استان مازندران و توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

گفت‌وگو: نصرالله دادار

گفت‌وگو

اشاره

استان مازندران در توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به عدد
چهل درصد رسیده و از میانگین کشوری جلوتر است.
این مطلب را مهندس محمودرضا سعیدی رئیس اداره
فنی و حرفه‌ای و کار و دانش استان مازندران در گفت‌وگو با
فصل‌نامه رشد آموزش فنی و حرفه‌ای عنوان کرد.
مهندس سعیدی دارای بیست و چهار سال سابقه کار در
آموزش و پرورش است. مشروح این گفت‌وگو را در ادامه به شما
مخاطبان ارزشمند نشریه رشد آموزش فنی و حرفه‌ای تقدیم
می‌کنیم.



مهندس سعیدی راجع به وضعیت آموزش فنی و حرفه‌ای استان مازندران گزارش دهید، سپس بفرمایید آموزش فنی و حرفه‌ای در این استان از چه سطحی برخوردار است و چه قدر توانسته‌اید متناسب با برنامه پیش بروید.

هدایت تحصیلی یکی از سیاست‌های آموزش و پرورش است و بر این اساس توسعه آموزش فنی و حرفه‌ای و کارودانش در دستور کار است. ضرورت این قضیه در برنامه چهارم توسعه دیده شده



است. ما در انتهای برنامه چهارم، باید به عدد ۴۵ درصد برسیم که در حال حاضر ما قریب ۴۰ درصد هستیم و از میانگین کشوری که ۳۸ تا ۳۷ درصد است، بالاتریم.

سال گذشته توسعه متوازن را لحاظ کردیم؛ یعنی برحسب نیاز، بعضی از رشته‌ها باید تعطیل و بعضی دیگر ایجاد شوند.

آیا رشته‌های را هم تعطیل کرده‌اید؟

گاهی این‌طور است که ما هم در بخش دولتی و هم غیردولتی رشته مشترک داریم که یکی از آن‌ها را باید حذف و رشته دیگری جای‌گزین آن کنیم تا به فرض بخش غیر دولتی همان رشته را داشته باشد و بخش دولتی رشته دیگری را تأسیس کند. این کار را درباره چند رشته انجام داده‌ایم.

چه رشته‌های جدیدی ایجاد کرده‌اید؟

رشته جدیدی مثل تأسیسات، قبلاً در دو شهرستان وجود داشته، اما الآن در چهار شهرستان دیگر هم ایجاد شده است. هم‌چنین، رشته‌های جدید دیگر هم مثل هتلداری، آتش‌نشانی، دریانوردی، پرورش کیوی و شترمرغ هم ایجاد کرده‌ایم. ما در پرورش شترمرغ در کشور جزء اولین‌ها هستیم.

رشته مددیار سالمندان هم فقط ما تأسیس کرده‌ایم. امسال در شاخه کار و دانش، قریب به ده رشته کار و دانش را گسترش دادیم، که در بعضی استان‌ها محدود است. ولی بعضی از رشته‌ها عمومیت کلی دارند، مثل کامپیوتر، حسابداری، نقشه‌کشی و معماری. این‌ها در گرایش حرفه‌ای بیشتر استقبال می‌شوند.

علت جذب بالای این رشته‌ها چیست؟

دلیلش این است که ما هم هنرستان‌های دخترانه داریم و هم پسرانه. دلیل دوم این است که تجهیزات و امکاناتی که این رشته‌ها نیاز دارند به نسبت کم است. لذا برای شروع کار به سرمایه کمتری نیاز است. اگر مراکز غیردولتی را، که در رشته‌های فنی سرمایه‌گذاری می‌کنند بررسی کنیم تعدادشان از انگشتان دست هم کمتر است ولی همه‌شان حرفه‌ای هستند.

در مجموع، استقبال از رشته‌های فنی و حرفه‌ای و

کارودانش در استان مازندران چه‌طور است؟

رشته‌های فنی و حرفه‌ای تا حدودی جا افتاده است. ما از شاخص کشوری ۲۰ رد شده‌ایم؛ یعنی الآن نزدیک ۲۱ هستیم. ولی در کار و دانش که باید به ۲۵ برسیم، نرسیده‌ایم و حدود ۱۹ هستیم.



آیا واقعاً دستگاه‌های متولی دیگری که باید کنار آموزش و پرورش همکاری داشته باشند، همکاری مطلوب دارند یا خیر؟

دستگاه‌هایی مثل ارشاد با ما در صدور گواهی‌نامه و... همکاری دارند، ولی در بعضی دستگاه‌ها اگر و اما وجود دارد. مثلاً سازمان فنی‌وحرفه‌ای، که زیر نظر وزارت کار و امور اجتماعی است، موانعی بر سر راه همکاری با دارد که هنوز حل نشده است. مثلاً درباره آموزش مهارتی، براساس قانون آن‌ها باید در کنار آموزش و پرورش فعالیت‌هایی داشته باشند ولی براساس آنچه قانون‌گذار تعیین کرده است و با توجه به ظرفیت‌هایی که وجود دارد، متأسفانه عمل نمی‌شود. الان ما در بخش خصوصی با حدود ۳۰۰ کارگاه در حوزه کارودانش قرارداد داریم. همکاری ما با بخش خصوصی و ارشاد خوب است. از بهزیستی چون تازه شروع به کار کرده است نمی‌توان زیاد توقع داشت.

اگر قرار است آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای و کاردانش توسعه پیدا کند، باید همه دستگاه‌های متولی دست به دست هم دهند، و یکدیگر را یاری کنند زیرا آموزش و پرورش به تنهایی قادر به انجام همه امور نیست

با چه سازمان‌های دیگری می‌توانید همکاری داشته باشید؟

آتش‌نشانی، پست و جهاد کشاورزی. رابطه ما با جهاد کشاورزی بحمدالله حسنه است و هر ساله درصد تحت پوشش افزایش می‌یابد. البته باز هم جای کار و افزایش بیشتر هست و باید بستر لازم و

استان مازندران در توسعه رشته فنی‌وحرفه‌ای به عدد ۴۰ درصد رسیده است که این میزان از میانگین کشوری بالاتر است

علت عقب ماندن از برنامه در رشته‌های کاردانش چیست؟

رشته‌های کار و دانش حدود ۱۴-۱۳ سال است که مطرح شده‌اند. یکی از مشکلات این رشته ریشه فرهنگی دارد. مثلاً وقتی دانش‌آموزی از مشاوره مشورت می‌خواهد، او می‌گوید، شما به درد کار و دانش می‌خورید، یعنی هیچ کار دیگری از تو بر نمی‌آید. درحالی‌که افرادی داریم که در مهارت‌های دستی بسیار توانا هستند؛ عده‌ای پاهای قدرتمند دارند و برخی مغزشان نسبت به موضوعاتی خوب کار می‌کند.

متأسفانه این‌طور جا افتاده که کسی که کار و دانش می‌رود از همه جا مانده و رانده است. شما یک دانش‌آموز رشته نظری را در نظر بگیرید که در رشته علوم انسانی سه سال تحصیل می‌کند، بعد از سه سال می‌خواهد وارد بازار کار شود و می‌بیند، هیچ مهارتی ندارد. او وقتی به کاردانش برمی‌گردد و تطبیق می‌زند، کلی مشکلات خواهد داشت. الان در اداره فردی داریم که فقط کار تطبیق افراد را پی‌می‌گیرد. بخش عمده‌ای از انرژی این فرد و سرمایه کشور صرف این موضوع می‌شود.

اگر قرار باشد در توسعه آموزش کشور اتفاق مثبتی بیفتد، باید همراه با مشاوره درست باشد، افراد شناسایی شوند و با توجه به توانایی‌ها و مهارت‌ها آنان را آموزش دهید.

البته، دستگاه‌های متولی دیگری هم هستند که باید در توسعه آموزش فنی‌وحرفه‌ای فعالیت کنند و وظایفی دارند.

را دارد و ما هم با آن‌ها قرارداد می‌بندیم. در بحث گردشگری (توریسم) هم به همین شرایط نیاز است. چون به سرمایه زیاد نیاز دارد و آموزش و پرورش به تنهایی از عهده آن بر نمی‌آید. البته شاید هم هنوز بعضی نمی‌دانند که در آموزش و پرورش چنین فرصتی هست. حتی اگر قوانینی وضع شود، از جمله کسی که هتل دارد موظف باشد افرادی را استخدام کند که مدرک هتلداری داشته باشند یا برای کشاورزی کسی جذب شود که مدرکش کشاورزی باشد، شرایط عوض می‌شود.

شما نمی‌توانید در این خصوص با اتحادیه صنوف وارد مذاکره شوید؟

یک شورایی در مرکز استان‌ها وجود دارد به نام شورای اشتغال. باید همکاری این شورا با آموزش و پرورش تنگاتنگ باشد. باید نیاز به توسعه یک رشته را شورای اشتغال برای ما مشخص کند. مثلاً

نگاه تعاملی برقرار شود. اگر قرار است آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کارودانش توسعه پیدا کند، همه باید دست‌به‌دست هم دهند، زیرا آموزش و پرورش به تنهایی قادر به انجام همه امور نیست.

استان مازندران نسبت به دیگر استان‌ها از نظر ویژگی‌های اقتصادی خاص است. هم در بخش کشاورزی و هم در بخش گردشگری قطب جدی کشور است. آیا براساس این گونه نیازها، که زمینه‌اش فراهم است، رشته‌ها را توسعه می‌دهید یا مباحث دیگری را دنبال می‌کنید؟

زیرساخت‌هایی را که مطرح می‌کنید صحیح است. اما میانگین سن کشاورزان ما امروز بالای پنجاه سال است و خیلی‌هایشان سنتی کار می‌کنند. یکی از دلایل گرایش نداشتن به رشته‌های کشاورزی

این است که فرد در این فضا، زندگی می‌کند ولی این فضا برایش تازگی ندارد. بچه‌های کشاورز به خانواده‌شان نگاه می‌کنند و اعضای آن را با اعضای خانواده فرد دیگری که وارد فضای دیگر شده است، مقایسه می‌کنند و به جمع‌بندی می‌رسند. بسیاری از دانش‌آموختگان (فارغ‌التحصیلان) رشته‌های فنی خارج از استان هستند، در عین حال، استقبال نسبت به این گونه رشته‌ها بیشتر است، به طوری که فرد حاضر است حتی از شهر و استان خود دور شود اما در این نوع رشته‌ها کار کند. البته اگر به زیرساخت‌های کشاورزی توجه جدی

می‌شد، قطعاً افراد بیشتر علاقه‌مند می‌شدند. ولی وقتی می‌بینند دانش‌آموختگان کشاورزی بیکارند، طبیعی است که به سمت دیگری می‌روند.

در گردشگری چه طور؟

ما یک سری رشته‌ها مثل هتلداری دایر کردیم. منتها دایر کردن یک رشته به مسائل دیگر وابسته است. مثلاً من باید برای هتلداری فضا داشته باشم. نیروی انسانی داشته باشم. مشتری داشته باشم. بسترش باید فراهم شود. در این رشته ما فضای فیزیکی داریم اما نیروی انسانی و تجهیزات مورد نیاز را نداریم. بخش خصوصی از رشته‌هایی مثل کامپیوتر، طراحی، گل‌های تزئینی و ماهیان سردآبی و... استقبال کرده است. چون معمولاً امکانات این رشته



نیاز پنج ساله استان را اعلام کنند تا آموزش و پرورش مسیر خود را بیابد، ولی الآن ما این اطلاعات دقیق را نداریم.

یعنی شورای اشتغال نیازها را به شما اعلام نمی‌کند؟

نه، متأسفانه فعلاً راجع به نیاز اطلاعات خاصی نداریم.

شورای اشتغال زیر نظر کیست؟

استانداری.

استان مازندران، اولین استان کشور در آموزش رشته‌هایی نظیر پرورش شترمرغ و ممدیاری سالمندان است

می‌دهند نخواهیم داشت و در میان مردم این‌طور جا افتاد که این مسئله کلاً تعطیل شد. درحالی‌که این‌طور نبود. من فکر می‌کنم اگر این مسئله رسانه‌ای نمی‌شد بیشتر نتیجه می‌گرفتیم.

هدف از این کار چه بود؟

هدف این بود که وظیفه وزارت آموزش و پرورش باید آموزش تا دیپلم باشد. اگر این دانشکده، مربوط به آموزش عالی است، چرا سرانه آن بسیار پایین‌تر از آموزش عالی است. در این قسمت بحث بود که مدیریت آموزشکده را آموزش و پرورش به‌عهده بگیرد یا آموزش عالی.

آموزش و پرورش گفت، این کار باید به عهده آموزش عالی باشد. همه صحبت‌ها انجام شد. اما دفترچه که به پست آمد قضیه مسکوت ماند و گفتند آزمون نمی‌گیرند. در این‌جا این برداشت ایجاد شد که نکند راه ادامه تحصیل بسته شده است.

بالاخره، نتیجه کار چه شد؟

آزمون با تأخیر در اواخر شهریور برگزار شد.

اگر به زیرساخت‌های رشته کشاورزی توجه می‌شد، افراد به این رشته علاقه‌مند می‌شدند، اما وقتی دانش‌آموختگان کشاورزی بیکارند، طبیعی است که افراد به سمت دیگری می‌روند



شما از استانداری نمی‌پرسید که چرا اطلاعات در اختیار شما قرار نمی‌گیرد؟

ما سؤال کردیم، گفتند چند سال قبل فعال بوده است. ولی ما هنوز مطلب مشخصی را دریافت نکرده‌ایم. شاید در بعضی استان‌ها این قضیه باشد. یعنی اعلام نیاز شود و بگویند این کارها را انجام دهد.

روزی تعریف کارگر ماهر، مشروط به داشتن دیپلم بود، اما امروز فوق‌دیپلم است و چند سال بعد ممکن است باز هم تغییر کند. با این تغییرات آموزش‌های ما هم باید ارتقا پیدا کند.

فکر نمی‌کنید فعلاً سطح معلومات برای رشته‌های فنی‌وحرفه‌ای در حد فوق‌دیپلم کافی باشد؟ فرهنگ کاذب ادامه تحصیل، افراد را صاحب مدرکی می‌کند که هیچ حرفه‌ای در آن نیست و اعتبارش فقط مدرک است. ما خودمان باید به گونه‌ای با این قضیه برخورد کنیم که عطش مدرک‌گرایی از میان برود. یعنی اگر سازمان و نهاد یا حتی شخصی نیاز به نیروی کار ماهر داشت، به توان حرفه‌ای افراد توجه نکنند نه به مدرک او.

ما الان داریم از نیاز بازار صحبت می‌کنیم. می‌گوییم نیاز بازار روزی این‌طور بود که اگر تعمیر کاری در منزل شما نمی‌توانست وسیله‌ای را تعمیر کند، اشکالی نداشت. ولی الان شما توقع دارید که تعمیرکار در آن واحد به نیاز شما پاسخ دهد. بنابراین، تجهیزات و امکانات در آموزش فنی‌وحرفه‌ای باید متناسب با بازار باشد. البته شما بروید در بخش آموزش عالی و آموزش‌های علمی کاربردی و غیرانتفاعی را بررسی کنید. این‌ها الان به راحتی مدرک کاردانی و حتی مهندسی می‌دهند. آیا این‌ها یک متر مربع فضای کارگاهی مطابق با استاندارد آموزش عالی را در اختیار دارند؟ بعد ببینید همین را در هنرستان‌های ما بررسی کنید. نواقص هست ما تا استاندارد فاصله داریم. اما چون بعضی مراکز باز است، نمی‌توانیم به دانش‌آموز بگوییم شما دیپلم گرفتی بس است. دانش‌آموزان بدون کنکور درس می‌خوانند، پس شما نباید برای او مانع ایجاد کنید. شما آن سمت را هم باید ببینید.

روند توسعه فنی‌وحرفه‌ای را در کشور در سال‌های

اخیر چگونه می‌بینید؟

رو به پیشرفت است. ولی گاهی بعضی حرکت‌ها، ممکن است ایجاد شبهه کند. برای مثال، امسال بحث شد که آموزشکده‌ها وجود داشته باشند یا خیر، بحث مدیریت بود. اما انعکاسی که در جامعه داشت این بود که دانش‌آموز فکر کرد فنی‌وحرفه‌ای یعنی تحصیل تا دیپلم و پس از آن راه ادامه تحصیل بسته شده است. این چه قدر بار منفی دارد؟! این مسئله درحالی است که نظر مقام عالی وزارت صرفاً بحث مدیریت آموزشکده‌ها بود.

در رابطه با آموزشکده‌ها چه چیزی اعلام شده بود؟

اعلام شد امسال آموزشکده‌های فنی‌وحرفه‌ای که فوق‌دیپلم

اگر شورای اشتغال نیاز به توسعه رشته پنج ساله یا ده ساله استان را اعلام کند، آموزش و پرورش در مسیر صحیح توسعه رشته‌ها قرار خواهد گرفت

آموزش و پرورش این آزمون را برگزار کرد؟

بله. مجلس آموزش و پرورش را موظف کرد که برای مدت کوتاهی دانشجو بگیرد. بحث سازمان ملی مهارت مطرح شد که آن هم مشخص نیست که تمام شده است یا خیر. البته خود وزارت دنبال آن است که دانش‌آموزان بتوانند برای لیسانس هم ادامه تحصیل دهند، اما نتیجه آن هنوز اعلام نشده است. همه این موارد حاکی از آن است که ما در جذب هنرجوی هنرستان‌ها با مشکل مواجهیم.

می‌گویند در تمام دنیا ۹۰ درصد از دانش‌آموزان به سمت فنی‌وحرفه‌ای می‌روند و ۱۰ درصد هستند که به سمت آموزش عالی روی می‌آورند و افراد در دنیای پیشرفته چندان دنبال آموزش عالی نیستند. اما در کشور ما این‌طور نیست. چه پیشنهادی برای توسعه بیش از پیش آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای دارید؟ واقعاً چه مانعی وجود دارد که ما نتوانسته‌ایم رشته‌های فنی‌وحرفه‌ای را گسترش دهیم؟

برای این که توسعه آموزش فنی‌وحرفه‌ای سرعت بیشتری پیدا کند، باید مسئله اشتغال سامان علمی پیدا کند، واقعاً بررسی کنند و به ما بگویند که شما برای ده سال آینده در استان مازندران به فلان تعداد نیروی انسانی در فلان بخش‌ها نیاز دارید.

اگر کسی اطلاعات درست داشته باشد، می‌تواند تصمیم صحیح بگیرد و اگر اطلاعات دقیق نداشته باشیم، ما کارشناسی می‌کنیم اما جواب صددرصد نمی‌گیریم. من می‌گویم در فلان منطقه قرار است کارگاه تولیدی قطعات یدکی فلان خودرو تولید شود. من که این را می‌شنوم به آن شهر می‌روم و رشته متناسب با آن کارگاه را در آنجا دایر می‌کنم. وقتی اطلاعات ندارم یقیناً جواب نمی‌گیرم. پس یک اصل دریافت اطلاعات دقیق از شورای اشتغال است. بحث بعد این است که اگر قرار است همگان دست به کار شوند باید دستگاه‌ها و سیستم‌هایی که کارگر ماهر را جذب می‌کنند، یکی از فاکتورهای جذب را، دانش‌آموختگی فنی‌حرفه‌ای یا کاردانش قرار دهند. یکی از راهکارها می‌تواند این باشد که فردی که وام کارگاه‌های زودبازده را دریافت می‌کند، دانش‌آموخته فنی‌وحرفه‌ای و کاردانش باشد. اگر این شاخص‌ها باشد، فنی‌وحرفه‌ای جا می‌افتد.

یکی از عوامل رشد نیافتگی کافی در شاخه کاردانش، ریشه‌های فرهنگی و نگاه نادرست نسبت به این شاخه است



برای این که توسعه آموزش فنی و حرفه‌ای سرعت بیشتری پیدا کند، باید مسئله اشتغال از نظر علمی سامان پیدا کند. کسی می‌تواند تصمیم صحیح بگیرد که اطلاعات صحیح داشته باشد

شناس‌نامه را کسی امضا کند که دانش‌آموخته رشته تأسیسات یا رشته‌های جوش و صنایع فلز و ساختمان باشد. بنابراین، اگر این مجوزها برای فرد تحصیل کرده در رشته فنی و حرفه‌ای صادر شود، آموزش فنی و حرفه‌ای ما هم به همان حد کشورهای اروپایی خواهد رسید.

آیا از نظر سخت‌افزاری، امکانات آموزشی فعلی، نیازها را تأمین می‌کند؟

بخشی را برطرف می‌کند. آنچه داریم شاید خوب باشد، اما صددرصد مطلوب نیست. شما اگر کارگاه‌های هنرستان‌های ما را با کارگاه‌های بعضی دانشگاه‌های موجود مقایسه کنید، تفاوت‌های چشم‌گیری خواهید دید. درحالی که مدرک هنرستان‌های ما دیپلم و مدرک آن‌ها فوق دیپلم است. تازه شاید بعضی از این دانشگاه‌ها اسم و رسم خاص و سابقه بیشتری هم داشته باشند.

پس امکانات در حد قابل قبول است؟

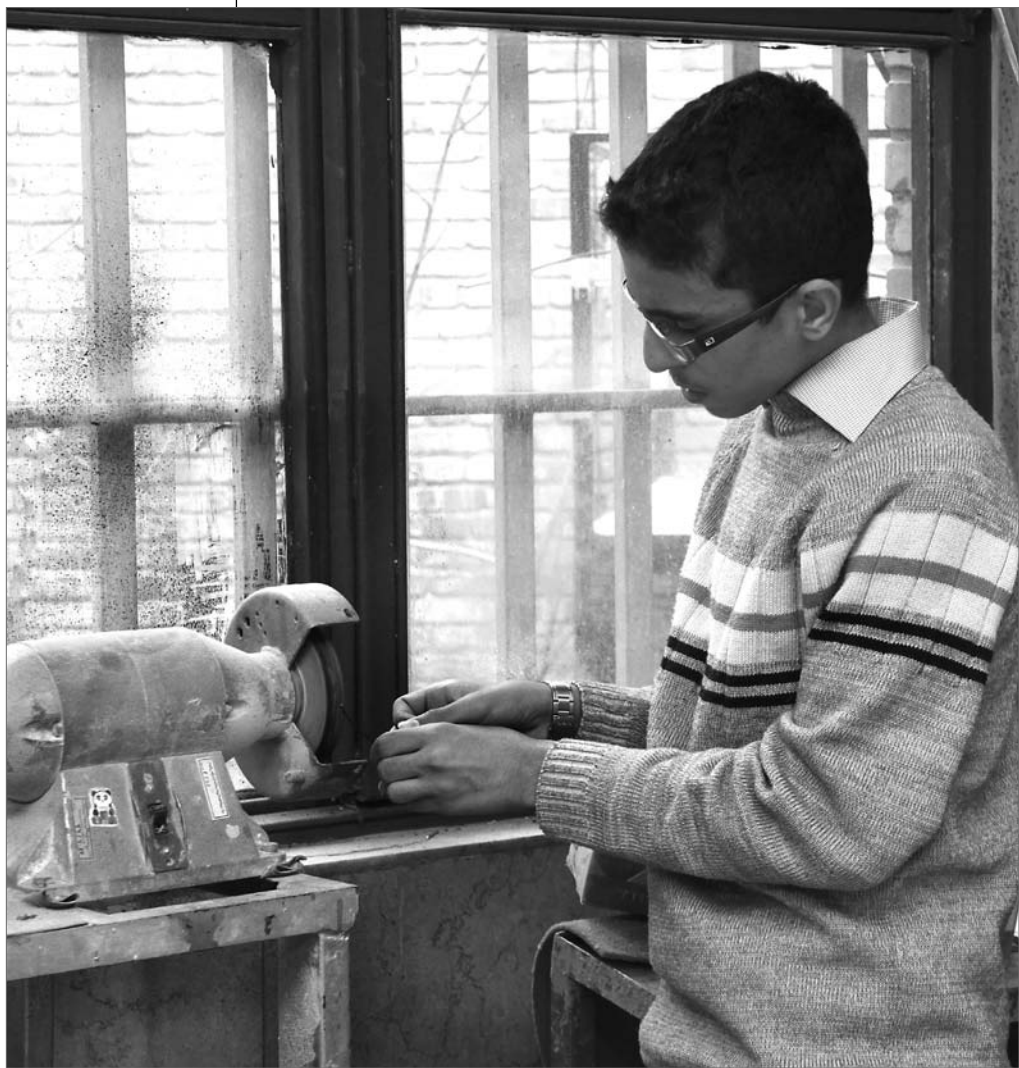
بله. ولی ما قانع به این نیستیم. چون ایده ما پوشش بازار است و نیاز است بخشی از تجهیزات ما به روز باشد. به فرض دستگاه تراش ما، متعلق به ۳۵ سال پیش است. ما باید کارگاه را ارتقا ببخشیم. دستگاه‌های به روز و جدید بیاوریم. موتوری که در هنرستان برای تعمیر آموزش می‌دهیم، نمی‌تواند همچنان موتور پیکان باشد. باید در کنار پیکان، موتور ماشین‌های جدید هم داده شود. خوب البته این مسئله نیازمند صرف سرمایه کلانی است و باید اعتبارات کلان به آن اختصاص داده شود.

فکر می‌کنید چه‌طور می‌توان گرایش به رشته‌های کشاورزی و دامپروری را

افزایش داد؟ به هر حال استعداد این منطقه کشاورزی و دامپروری است.

درست است، الان کشاورزی ما سنتی است و جوان‌ها به آن سمت نمی‌روند و نسل قبلی هم فاصله می‌گیرند و ما اگر کشاورزی را تغییر ندهیم ما در آینده نزدیک مشکل خواهیم داشت. واقعاً چه باید کرد؟

باز هم همان پاسخ قبلی است. اگر می‌خواهید برای یک



در بعضی کشورها، به طور میانگین ۷۰ درصد از افراد به آموزش فنی و حرفه‌ای می‌روند.

اما در کشور ما میانگین سی و خرده‌ای است. پس آن کشورها برای فنی و حرفه‌ای اهمیت قائل شده‌اند. باید شرایطی فراهم شود که افراد کنار هنرستان جذب بازار کار شوند. به‌طور مثال ما در ساختمان‌سازی بحث شناس‌نامه فنی داریم. اگر ما واقعاً دلمان برای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می‌سوزد، باید آن

دامپروری صنعتی مجوز صادر کنند باید به کسی امتیاز دهند که دانش آموخته این رشته باشد. طبیعی است در چنین شرایطی گرایش افراد به این رشته بیشتر می‌شود. یا بگویند صادرات کیوی یا گل و گیاه را کسی می‌تواند انجام دهد که دیپلم آموزش فنی و حرفه‌ای این رشته را داشته باشد. آن زمان شما خواهید دید که همه شرکت‌های تجاری به سراغ چنین تحصیل کرده‌هایی می‌آیند تا از امتیازشان برای صادرات و واردات استفاده کنند. شاید این حرف‌ها رؤیایی به نظر برسد ولی باید افق دید را وسیع کرد. کشاورزی یا ساخت‌وساز تمام‌شدنی نیست، پس ما باید این بخش را مدیریت کنیم.

آیا راجع به آموزش کشاورزی صنعتی هم کار کرده‌اید؟

ما دو هنرستان مختص کشاورزی داریم.

در کجا هستند؟

یکی در مرکز استان، ساری است و یکی هم در غرب مازندران، آمل.

در آن جا چه چیزهایی آموزش می‌دهید؟

امور دامی، زراعی، و الان چند رشته کار و دانش هم اضافه کرده‌ایم، ولی در جذب هنرجو، آن طور که باید و شاید موفق نیستیم. یعنی آن طور که دلمان می‌خواهد نیست. کارهای تبلیغاتی در حد صدا و سیما، چاپ بروشور و... را هم انجام داده‌ایم ولی آن اقبالی که دلمان می‌خواهد رخ دهد، تا به حال اتفاق نیفتاده است.

فکر نمی‌کنید آموزش‌هایتان پاسخ‌گو نیست؟ مثلاً در بخش زراعی آیا آموزشی دارید که جوان مطلبی بیاموزد و در زمین با روش جدید کشت کند؟

در امور دام، پرورش مرغ، گاو، گوسفند و ماهی را داریم. در کشاورزی گندم، شالی و همه این‌ها را هنرجو بعینه می‌بیند. شبانه‌روزی هم هست، امکانات هم به او می‌دهند و می‌تواند در هنرستان بماند و درس بخواند.

به نظر شما، چرا استقبال نمی‌شود؟

چون دانش‌آموز پدرش کشاورز است. او مشاغل را مقایسه می‌کند نتیجه کار پدر کشاورز خود را با مشاغل دیگر بررسی می‌کند. من با هموطنان مان که استاد دانشگاه بوده و ۳۷ سال در آمریکا زندگی کرده است، صحبت می‌کردم، او همه ساله به مازندران می‌آید، اصالت خود را حفظ کرده است و به زبان محلی صحبت می‌کند. از او پرسیدم فرق شما با یک کارگر آمریکایی در چیست، گفت آن قدر به تو بگویم که پسر مرا با یک کارگر آمریکایی مقایسه می‌کند، در حالی که من استاد دانشگاه هستم. پرسیدم چرا؟ گفت او درآمدها را مقایسه می‌کند. پرسیدم آیا فرزند شما، شما را قبول دارد؟ گفت نه! او درآمد من را با درآمد یک کارگر مقایسه می‌کند و می‌بیند که در حد هم هستیم.

شاید یکی از راه‌های توسعه رشته فنی و حرفه‌ای و

کاردانش این است که در دستمزد کارهای فنی و حرفه‌ای و کاردانش هم تحولی ایجاد شود. به نظر من یکی از عواملی که می‌تواند تحولی در رشته‌های فنی و حرفه‌ای ایجاد کند، نظام پرداخت حقوق است. آیا در وزارت کار یا شورای اشتغال به این موضوع توجه می‌شود؟

آموزش فنی و حرفه‌ای باید در آن جا ارزش گذاری شود. گاهی اوقات لایه‌های سخنان بعضی دوستان می‌شنویم که می‌گویند دو ماه آموزش ما برابر با فلان مدت زمان آموزش در آموزش و پرورش است، در حالی که قضیه به نظر من، این طور نیست. دستگاه تعلیم و تربیت برای خود فرایندی دارد که می‌شود به بخشی از آن نقد داشت. ولی این طور نیست که نتواند پاسخ‌گو باشد.

به خروجی ما در بازار کار توجه نمی‌شود. افراد می‌روند با دو ماه کلاس و دوره دیدن، وام‌های کلان می‌گیرند، اما به کسی که دیپلم فنی و حرفه‌ای دارد، وام تعلق نمی‌گیرد.

یکی از مشکلات این است که به دانش‌آموختگان فنی و حرفه‌ای و کاردانش توجه لازم نمی‌شود. افراد می‌روند با دو ماه آموزش و دوره دیدن، وام‌های کلان می‌گیرند، ولی به کسی که دیپلم فنی و حرفه‌ای دارد، وام تعلق نمی‌گیرد

به نظر شما، چرا حقوق کارهای عملی این قدر در جامعه ما پایین است، به طوری که باعث شود همه به آموزش عالی بروند؟ چرا حقوق کارگر و کشاورز در کشور ما این قدر پایین است؟ فکر نمی‌کنید اداره کار باید نظام پرداخت حقوق را متحول کند؟ ما در کارهای عملی مانند کارگری و کشاورزی براساس ارزش‌های دین مبین اسلام عمل نمی‌کنیم. حضرت محمد (ص) می‌فرمایند: «من دست کارگر را می‌بوسم». آیا ما هم دست کارگر را می‌بوسیم و با این دیدگاه به او حقوق می‌دهیم؟ پس دلیل ندارد کسی بیاید در شالیزار بایستد، پا درد و کمر درد بگیرد و تازه در نان شبش هم بماند.

من که می‌گویم فرزند مقایسه می‌کند، می‌گوید پدرم ۶۰ سال کار کرد، آرتروز گردن و پا گرفت، کمر و پایش داغون شد، چشمش را از دست داد، چه چیزی به دست آورد؟ پس یقیناً باید یکی از تحولات نظام پرداخت حقوق باشد. اگر در اشتغال امتیازهای لازم داده شود، ما شاهد تحول خواهیم بود. اگر امتیاز ندهند، یا شاهد تحول نخواهیم بود یا اگر باشیم در حد خیلی ناچیز است.

اصول و
عملیات
آبیاری
غمّومی

دکتر حسین انصاری
دکتر حسین شریفان
دکتر کامران داوری

پایگاه نشر
کتابخانه
پایگاه نشر

موتور خودرو و ماشین آلات سنگین
(راهنمای تعمیر و نگهداری)



هالیک هالی انشورانت شرکت های دیر
ترجمه: کورس شیرازی



دفتر انتشارات کمک آموزشی

با مجله‌های رشد آشنا شوید

مجله‌های رشد توسط دفتر انتشارات کمک آموزشی سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی وابسته به وزارت آموزش و پرورش تهیه و منتشر می‌شوند:

مجله‌های دانش‌آموزی

(به صورت ماهانه و هشت شماره در هر سال تحصیلی منتشر می‌شوند):

- رشد کودک** (برای دانش‌آموزان امادگی و پایه اول دوره دبستان)
- رشد نوآموز** (برای دانش‌آموزان پایه‌های دوم و سوم دوره دبستان)
- رشد دانش‌آموز** (برای دانش‌آموزان پایه‌های چهارم و پنجم دوره دبستان)
- رشد نوجوان** (برای دانش‌آموزان دوره راهنمایی تحصیلی)
- رشد جوان** (برای دانش‌آموزان دوره متوسطه و پیش‌دانشگاهی)

مجله‌های بزرگسال عمومی

(به صورت ماهانه و هشت شماره در هر سال تحصیلی منتشر می‌شوند):

- ♦ رشد آموزش ابتدایی ♦ رشد آموزش راهنمایی تحصیلی ♦ رشد تکنولوژی آموزشی ♦ رشد مدرسه فردا ♦ رشد مدیریت مدرسه ♦ رشد معلم

مجله‌های بزرگسال و دانش‌آموزی تخصصی

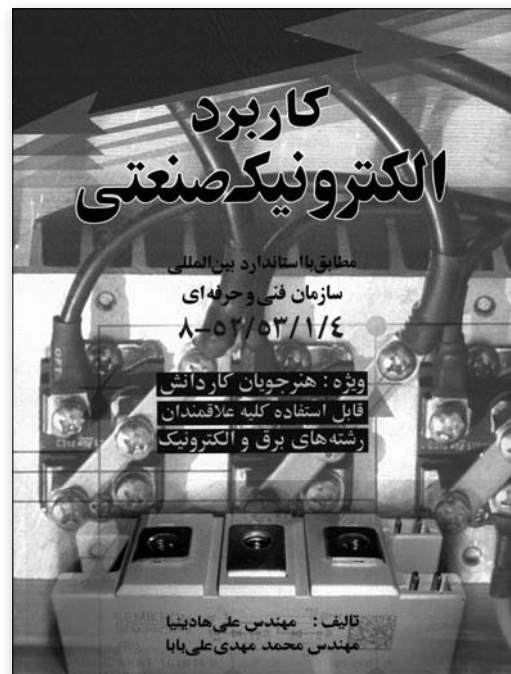
(به صورت فصل‌نامه و چهار شماره در هر سال تحصیلی منتشر می‌شوند):

- ♦ رشد برهان راهنمایی (مجله ریاضی برای دانش‌آموزان دوره راهنمایی تحصیلی)
- ♦ رشد برهان متوسطه (مجله ریاضی برای دانش‌آموزان دوره متوسطه) ♦ رشد آموزش قرآن ♦ رشد آموزش معارف اسلامی ♦ رشد آموزش زبان و ادب فارسی ♦ رشد آموزش هنر ♦ رشد مشاور مدرسه ♦ رشد آموزش تربیت بدنی ♦ رشد آموزش علوم اجتماعی ♦ رشد آموزش تاریخ ♦ رشد آموزش جغرافیا ♦ رشد آموزش زبان ♦ رشد آموزش ریاضی ♦ رشد آموزش فیزیک ♦ رشد آموزش شیمی ♦ رشد آموزش زیست‌شناسی ♦ رشد آموزش زمین‌شناسی ♦ رشد آموزش فنی و حرفه‌ای ♦ رشد آموزش پیش‌دبستانی

مجله‌های رشد عمومی و تخصصی، برای معلمان، مدیران مربیان، مشاوران و کارکنان اجرایی مدارس، دانشجویان مراکز تربیت معلم و رشته‌های دبیری دانشگاه‌ها و کارشناسان تعلیم و تربیت تهیه و منتشر می‌شوند.

♦ نشانی: تهران، خیابان ایرانشهر شمالی، ساختمان شماره ۴ آموزش و پرورش، پلاک ۲۶۶، دفتر انتشارات کمک آموزشی.

♦ تلفن و نمابر: ۰۲۱ - ۸۸۳۰۱۴۷۸



نام کتاب: کاربرد الکترونیک صنعتی

مؤلف: علی هادی‌نیا

ناشر: سیمای دانش، محل نشر: تهران، سال نشر: ۱۳۸۷

• «الکترونیک قدرت» ترکیبی از قدرت الکترونیک و کنترل است که در فناوری مدرن امروزی جایگاه مهمی دارد و در محصولات گوناگون به کار گرفته می‌شود. کتاب حاضر، کاربرد الکترونیک صنعتی را برای دانشجویان شرح می‌دهد. عنوان برخی مطالب کتاب از این قرارند:

آشنایی با الکترونیک قدرت و کاربردهای آن؛ آشنایی با دیودهای قدرت و انواع آن؛ آشنایی با دیودهای اتصال سری و موازی؛ آشنایی با انواع مدارهای دیودی و کاربرد آن‌ها؛ بررسی عملکرد و طراحی مدارات «تریستور»؛ توانایی بررسی روش‌های گوناگون «کموتاسیون تریستور»؛ توانایی بررسی عملکرد «ترانزیستورهای قدرت»؛ توانایی بررسی چارپه‌های دی‌سی (DC)؛ توانایی بررسی عملکرد منابع تغذیه صنعتی؛ توانایی محافظت از وسایل و مدارهای الکترونیک صنعتی (در پایان کتاب، برای خودآزمایی مخاطبان، آزمون‌هایی ارائه شده است).

سخنی با مخاطبان

رعایت اجزا و عناصر ساختاری مقالات علمی، حرفه‌ای و پژوهشی شرایطی دارد که یک پژوهشگر و نویسنده آگاه آن‌ها را به کار می‌بندد. به عبارت دیگر موفقیت مؤلف در ارائه مقاله به بهره‌مندی او از این قواعد و تسلط بر مبنای نگارش و آگاهی از اصول مقاله‌نویسی و مهارت در امر نوشتن وابسته است.

مجله رشد آموزش فنی و حرفه‌ای، نشریه‌ای آموزشی، تحلیلی و اطلاع‌رسانی در زمینه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای است که با توجه به اهداف آن، به صورت فصل‌نامه منتشر می‌شود. بر این اساس از پژوهشگران، متخصصان تعلیم و تربیت، به‌ویژه هنرآموزان، دبیران و مدرسان دعوت می‌شود تا با توجه به موارد ذیل:

۱. اصالت موضوع/۲. عنوان/۳. چکیده/۴. کلیدواژه/۵. مقدمه/۶. بیان مسئله/۷. تبیین هدف/۸. پرسش/۹. پیشینه پژوهش/۱۰. معرفی پروژه تحقیقاتی/۱۱. تشریح روش‌شناسی مورد استفاده و تبیین رویکرد مقاله/۱۲. ابزار گردآوری و تحلیل داده‌ها/۱۳. توصیف ویژگی‌های جامعه پژوهش/۱۴. تبیین محدوده و محدودیت‌های پژوهش/۱۵. ارائه یافته‌های توصیفی و تحلیلی/۱۶. بحث و نتیجه‌گیری/۱۷. پیشنهاد/۱۸. منابع مورد استفاده

حاصل پژوهش‌ها و مطالعات خود را در زمینه‌های زیر، جهت درج در مجله ارسال فرمایند.

* مبانی نظری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

* آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در سایر کشورها (تجارب)

* روش‌های آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

* کارآفرینی، خوداشتغالی، ارزش‌آفرینی (تجارب)

رویکردها و دیدگاه‌ها در برنامه‌ریزی درسی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای*
برنامه‌ریزی درسی منطقه‌ای* پروژه‌محوری در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای*
معرفی مؤسسات آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در ایران و سایر کشورها، معرفی پدیده‌های نو در حوزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و معرفی کتاب‌ها و مجلات جدید در حوزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای.* مقالات ارسالی مرتبط با موضوع مجله باشد و تاکنون در مجلات دیگری درج نشده باشد.* مطالب باید تایپ شده باشد.* شکل قرار گرفتن جدول‌ها نمودارها و تصاویر باید در مقاله مشخص باشد.* نثر مقاله باید روان و از نظر دستور زبان فارسی درست باشد و در انتخاب واژه‌های علمی و فنی دقت لازم مبذول شود.* مقاله‌های ترجمه‌شده باید با متن اصلی هم‌خوانی داشته باشد و متن اصلی نیز ضمیمه مقاله ارسال شود.* در متن‌های ارسالی باید تا حد امکان از معادل‌های فارسی واژه‌ها و اصطلاحات استفاده شود.* بی‌نوشت‌ها و منابع باید کامل و شامل نام نویسنده، سال انتشار، نام اثر، نام مترجم، محل نشر، ناشر و شماره صفحه مورد استفاده باشد.* مجله در رد، قبول، ویرایش و تلخیص مقالات رسیده مختار است.* آراء و نظرهای ارائه‌شده در مقالات، گزارش‌ها و مصاحبه‌ها لزوماً بیانگر دیدگاه‌های دفتر انتشارات کمک آموزشی نیست و مسئولیت پاسخ‌گویی به پرسش‌های خوانندگان با خود نویسنده یا مترجم است.

نشانی ارسال مقالات: تهران صندوق پستی ۶۵۸۵-۱۵۸۷۵

وبگاه: faniherfeie@roshdmag.ir



جهاد اقتصادی

برگ اشتراک مجله‌های رشد

نحوه اشتراک:

شما می‌توانید پس از واریز مبلغ اشتراک به شماره حساب ۳۹۶۶۲۰۰۰ بانک تجارت، شعبه سه‌راه آزمایش کد ۳۹۵، در وجه شرکت افست از دوروش زیر، مشترک مجله شوید:

۱. مراجعه به وبگاه مجلات رشد؛ نشانی: www.roshdmag.ir و تکمیل برگه اشتراک به همراه ثبت مشخصات فیش واریزی.
۲. ارسال اصل فیش بانکی به همراه برگ تکمیل شده اشتراک با پست سفارشی (کپی فیش را نزد خود نگه‌دارید).

♦ نام مجلات درخواستی:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

♦ در صورتی که قبلاً مشترک مجله بوده‌اید، شماره اشتراک خود را ذکر کنید:

امضا:

♦ نشانی: تهران، صندوق پستی امور مشترکین: ۱۶۵۹۵/۱۱۱

♦ وبگاه مجلات رشد: www.roshdmag.ir

♦ اشتراک مجله: ۰۲۱-۷۷۳۳۶۶۵۶/۷۷۳۳۵۱۱۰/۷۷۳۳۹۷۱۳-۱۴

♦ هزینه اشتراک یکساله مجلات عمومی (هشت شماره): ۹۶۰۰۰ ریال

♦ هزینه اشتراک یکساله مجلات تخصصی (چهار شماره): ۶۰۰۰۰ ریال