

۴۷

رشد آموزش

فنی و حرفه‌ای و مادر دانش

فصل نامه آموزشی، تحلیلی و اطلاع رسانی برای معلمان، مدرسان و دانشجویان
دوره سیزدهم شماره ۲ زمستان ۱۳۹۶ صفحه ۶۴-۱۴۵۰۰ پیامک: ۳۰۰۸۹۹۵۹۸
www.roshdmag.ir

- انقلاب و دگرگونی در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کار دانش ضروری است
- روش‌شناسی بهبود مدیریت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای (کشاورزی)
- بررسی عوامل مؤثر بر ناسازگاری هنرجویان
- کسب و کار خانگی موفق در زمینه پوشاک





گزارش تقدیر از برگزیدگان پانزدهمین
نورده مسابقه انت علمی کار رتی
هنرستان های کار دانش



وزارت آموزش و پرورش
سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی
دفتر انتشارات و تکنولوژی آموزشی
شرکت افست

مدیر مسئول: محمد ناصری
سردبیر: دکتر بتول عطاران
مدیر داخلی: علی محمد بخشوده
هیئت تحریریه:
احمد رضا دوراندیش
بتول عطاران
بهناز مرچانی
علی محمد بخشوده
محسن جعفرآبادی
غلامحسین حسین زاده یوسفی
نصرالله دادار
سیدمحمد حسین حسینی
ویراستار: بهروز راستانی
طراح گرافیک: علیرضا جوادی
نشانی دفتر مجله:
تهران ایران شهر شمالی، پلاک ۲۶۶
صندوق پستی ۶۵۸۵-۱۵۸۷۵
تلفن دفتر مجله:
۰۲۱ - ۸۸۳۰۵۸۶۲
وبگاه: www.roshdmag.ir
پیام نگار:
faniherfeievakarodanesh@roshdmag.ir
پیامک: ۳۰۰۸۹۹۵۹۸
roshdmag:
تلفن پیام‌گیر نشریات رشد:
۰۲۱ - ۸۸۳۰۱۴۸۲ و ۰۲۱ - ۸۸۸۳۹۲۳۲
شمارگان: ۳۵۰۰ نسخه

مهارت هوقت / دکتر بتول عطاران / ۲

انقلاب و دگرگونی در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کار دانش ضروری است

(پای صحبت دکتر محمد رضا وطنی) / نصرالله دادار / ۴

پژوهش حین عمل: روش‌شناسی بهبود مدیریت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای (کشاورزی) /

غلامحسین کرمی / ۱۲

فرصت‌ها و تهدیدها در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای / رضا کاووسی / ۲۲

باغ مرکبات / علی محمد بخشوده / ۲۶

مدیران و منابع قدرت در شرکت‌های مشاور مهندسی / علی تقی‌زاده هرات، میلاد عظیمی / ۲۸

فصل جدید، فصل برداشت (گزارش تقدیر از برگزیدگان پانزدهمین دوره مسابقات علمی کاربردی

هنرستان‌های کار دانش) / نصرالله دادار / ۳۹

کسب و کار خانگی موفق در زمینه پوشاک / زیبا آرون / ۴۸

بررسی عوامل ناسازگاری هنر جویان در هنرستان‌های کار دانش / صفورا نایب‌پور / ۵۸

معرفی کتاب / ژاله بوزانی / ۶۳

قابل توجه نویسندگان و مترجمان:

● مقاله‌هایی که برای درج در مجله می‌فرستید، باید با اهداف و رویکردهای آموزشی تربیتی فرهنگی این مجله مرتبط باشند و نباید قبلاً در جای دیگری چاپ شده باشند. ● مقاله‌های ترجمه شده باید با متن اصلی همخوانی داشته باشد و متن اصلی نیز همراه آن باشد. چنانچه مقاله را خلاصه می‌کنید، این موضوع را قید بفرمایید. ● مقاله یک خط در میان، در یک روی کاغذ و با خط خوانا نوشته یا تایپ شود. مقاله‌ها می‌توانند با نرم‌افزار word و بر روی CD و یا از طریق رایانامه مجله ارسال شوند. ● نشر مقاله باید روان و از نظر دستور زبان فارسی درست باشد و در انتخاب واژه‌های علمی و فنی دقت لازم مبذول شود. ● محل قراردادن جدول‌ها، شکل‌ها و عکس‌ها در متن مشخص شود. ● مقاله باید دارای چکیده باشد و در آن هدف‌ها و پیام نوشتار در چند سطر تنظیم شود. ● کلمات حاوی مفاهیم نمایه (کلید واژه‌ها) از متن استخراج و روی صفحه‌ای جداگانه نوشته شوند. ● مقاله باید دارای تیتراژ اصلی، تیتراژ فرعی در متن و سوتیتر باشد. ● معرفی‌نامه کوتاهی از نویسنده یا مترجم همراه یک قطعه عکس، عناوین و آثار وی پیوست شود. ● مجله در رد، قبول و ویرایش و تلخیص مقاله‌های رسیده مختار است. ● مقالات دریافتی بازگردانده نمی‌شود. ● آرای مندرج در مقاله ضرورتاً مبین رأی و نظر مسئولان مجله نیست.



مهارت موقت

انسانی، قوانین کار و بازار کار سراسر متحول خواهد شد. اتحادیه‌های کارگری اعتبار خود را از دست خواهند داد و دلیل وجودی آن‌ها از بین می‌رود.

تقسیم کار صنعتی که بر پایه تقسیم کار کشاورزی میان زنان و مردان - برای شکار، نگهداری بچه‌ها و خانه‌داری به وجود آمده بود، در اقتصاد آینده مفهوم خود را از دست خواهد داد و بسیاری از شغل‌ها نیز از میان می‌روند.

آدام اسمیت در سال ۱۷۷۶، تقسیم کار را از بزرگ‌ترین پیشرفت‌های بشر دانست و از هنگام ابداع این راهبرد تا پایان دوران صنعتی، تقسیم تخصصی و حرفه‌ای کار، به راستی با اهمیت و سودمند بوده است. ولی در اقتصاد نوین و دانش پایه، این وضع در گروگون می‌شود.

در ثروت‌آفرینی نوین، بیشتر کارها و فعالیت‌ها

تلا پیش از دوران صنعتی و به وجود آمدن نیروی کار کارخانه‌ای، شغل به این معنی که ما امروز آن را «کار» می‌دانیم وجود نداشته است. کار در برابر مزد مشخص وجود نداشت و ساعت کاری هنوز ابداع نشده بود. شغل، دستمزد و ساعات کار، مثل ماشین بخار و دیگر نوآوری‌های دوران صنعتی، پدیده‌ای مربوط به سه قرن پیش است.

در این دوران کار از بیرون و از کشتزارها به درون کارخانه‌ها نقل مکان کرد و از نظر زمانی ساعات کار به جای طلوع و غروب خورشید و یا فصل‌ها، از ساعت پیروی کرد. دستمزد را نیز بر پایه ساعت کارکرد محاسبه کردند و این از ویژگی‌های شغل شد.

در آینده نیز مردم همچنان کار خواهند کرد، اما پرداخت به آنان تغییر می‌کند. روابط کار، اداره منابع



به صورت موقت هستند. مهارت‌ها را موقتی در شکل مورد نیاز سازمان شکل می‌دهند و پس از انجام کار، سازمان نیز بر چیده می‌شود.

سپس سازمانی جدید، با طراحی جدید و مهارت‌های تازه شکل می‌گیرد. مهارت‌های تازه نیروی بالقوه جدیدی را می‌طلبد که صاحب دانش روز باشد. افزون بر تحول در چگونگی تقسیم کار، توزیع درآمد ناشی از آن هم دگرگون می‌شود. دستمزدها تغییر شکل می‌دهند و در نظام انقلابی تازه باید در هر مورد تعیین کرد که هر کسی چه بخش از درآمد را می‌برد. مهارت‌ها تغییر شکل می‌دهند و توانایی فرد در تکمیل و تغییر مهارت، تعیین‌کننده شایستگی اوست.

از سوی دیگر، داشتن یک شغل برای همه عمر کاری بی‌معنی است. دیگر هنجار نمی‌تواند مانند

هنرآموز خود که متعلق به نسل قبلی است، یک شغل را ۳۰ سال حفظ کند. بازار کار دگرگون شده اجازه این عمل را به او نمی‌دهد.

سخن آن بزرگ به یادم آمد که در آموزش و پرورش، فرزندان را برای دیروز پرورش می‌دهیم. ... در حالی که نسل فردا متعلق به فرداهاست. فردا دیگر آچار و پیچ‌گوشتی در دستان کارگران نیست. کارخانه‌ها مستقر روی صفحه رایانه‌ای هستند که کارگران آن در سراسر دنیا برای آن ثروت‌آفرینی می‌کنند. نظام آموزش و پرورش فعلی، به جای آماده کردن هنجاریان برای کار در اقتصاد آینده، نباید آنان را به گذشته پیوست کند. نباید اجازه دهیم همان‌گونه که نهادهای فتودالی سد راه پیشرفت صنعتی بود، دیوان سالاری نظام صنعتی، حرکت به سوی نظام پیشرفته‌تر را آهسته کند.

* پی‌نوشت

۱. برای اطلاع بیشتر مراجعه شود به کتاب انقلاب در ثروت‌آفرینی نوشته آوین تافلر و هیدی تافلر، از انتشارات مدیریت فردا.

انقلاب و دگرگونی در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش ضروری است

پای صحبت **دکتر محمدرضا وطنی**، مدیر کل آموزش و پرورش استان گلستان

گفت‌وگو: نصرالله دادار

اشاره

اگر چه یک دستش را در دوران دفاع مقدس از دست داده است، اما هیچ خللی در توان جسمی و روحی او ایجاد نشده است. او بسیار پرکار و خستگی‌ناپذیر است و در ششمین دهه زندگی‌اش، بسیار پرتوان‌تر، بانشاط‌تر و باانگیزه‌تر از افراد سالم کار می‌کند. وقتی ما به او در روزهای شلوغ و پرکارش در یازدهمین دوره جشنواره مهارت‌های هنری هنرستان‌های کاردانش سراسر کشور که در استان گلستان برگزار شده است، خسته نباشید می‌گوییم و تشکر می‌کنیم که بخشی از وقتش را در این روزهای سخت کاری در اختیار ما قرار داده است، با صراحت می‌گوید: «من خسته نیستم. دوست هم ندارم به من خسته نباشید بگویند. من مسئولیت پذیرفته‌ام و وظیفه دارم با همه توان در جهت مسئولیتی که پذیرفته‌ام، انجام وظیفه کنم. هیچ منتهی هم بر کسی به خاطر انجام وظایفم ندارم. من وظیفه‌ام را انجام می‌دهم و کار خاصی نمی‌کنم. هر کس مسئولیت پذیرفت، باید خوب کار کند و وظیفه‌اش را درست انجام دهد.»



**تعداد هنرجویان
استان گلستان
جمعاً ۱۴ هزار نفر
است که ۳۷ درصد
دانش آموزان دوره
متوسطه دوم را
شامل می شود**

**استقبال
دانش آموزان
از آموزش های
فنی و حرفه ای و
کار دانش در سال
گذشته، کاهش
یافت**

○ تا سال گذشته استقبال دانش آموزان مثبت و خوب بود. ولی از سال گذشته به دلیل همان اتفاقی که در انتخاب رشته و هدایت تحصیلی پیش آمد، استقبال دانش آموزان افت کرد. ما در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵، برای بالا بردن درصد هنرجویان هنرستان ها در استان چند کار اساسی کرده بودیم که نتیجه خوبی هم داشت:

یکی در حوزه خانواده، انجمن اولیا و مربیان را مأمور کردیم که برای خانواده ها در زمینه آموزش های فنی و حرفه ای و کار دانش از طریق مدرسه، صدا و سیما و ... اطلاع رسانی کنند.

همکاران ما در برنامه خانواده صدا و سیما حضور پیدا می کردند و از این ظرفیت برای تغییر نگرش خانواده ها بهره می بردند. دیگر اینکه خود خانواده ها در برنامه صبح گاه حاضر می شدند و شغلشان را توضیح می دادند تا بچه ها با آن مشاغل نیز آشنا شوند.

دوم، مشاوران می کوشیدند نگرش دانش آموزان را تغییر دهند. مشاوران در هدایت تحصیلی دانش آموزان، با بردن آن ها به کارخانه ها، کارگاه ها و بازار، سعی می کردند دانش آموزان را با مشاغل گوناگون آشنا کنند.

نام این طرح را «طرح برداشت دیوار مدرسه» گذاشته بودیم که در آن، هم افراد از بیرون به مدرسه می آیند و مشاغل خود را به بچه ها معرفی می کنند، و هم بچه ها از مدرسه خارج می شوند و به کارگاه ها، کارخانه ها و بازار می روند تا با مشاغل به طور مستقیم آشنا شوند.

سوم، سرگروه های آموزشی تلاش می کردند، دیدگاه معلمان را نسبت به فرایند تعلیم و تربیت تغییر بدهند. بعد از آن معلم ها می کوشیدند نگرش دانش آموزان را عوض کنند.

همان طور که می دانید، نظر معلم هم در هدایت تحصیلی منظور می شود.

● شما به عنوان کسی که سال های زیادی در آموزش و پرورش تجربه کسب کرده اید، در مجموع وضعیت آموزش های فنی و حرفه ای و کار دانش را در ایران چگونه ارزیابی می کنید؟
○ در حال حاضر وضعیت آموزش فنی و حرفه ای و کار دانش را نسبت به گذشته نه چندان دور، نامناسب تر پیش بینی می کنم. زیرا زمانی برای ورود به هنرستان ها، آزمون داشتیم و هنرجویان

دکتر **محمد رضا وطنی**، مدیر کل آموزش و پرورش استان گلستان در سال ۱۳۳۹ در شهرستان «علی آباد کتول» استان گلستان متولد شده است.

وی بعد از پیروزی انقلاب اسلامی و پس از اخذ مدرک دیپلم، به فرمان امام (ره) برای عمران و آبادانی روستاها، وارد جهاد سازندگی می شود. سپس به خدمت سربازی می رود و در عملیات شکست حصر آبادان، در دی ماه ۱۳۵۹، در نزدیکی های منطقه دارخوین مجروح می شود و دست چپ خود را از دست می دهد.

او در سال ۱۳۶۰ به استخدام آموزش و پرورش در می آید. هم زمان با کار در آموزش و پرورش، ادامه تحصیل می دهد و مدرک لیسانس و فوق لیسانس خود را در رشته مدیریت اخذ می کند. سپس در دوره دکترای رشته کارآفرینی ادامه تحصیل می دهد.

دکتر وطنی از سال ۱۳۶۰ تاکنون در پست های گوناگون در آموزش و پرورش انجام وظیفه کرده و از سال ۱۳۹۲ تاکنون، مدیر کل آموزش و پرورش گلستان است.

● **آقای وطنی! خوشحال می شویم که ابتدا گزارشی از وضعیت آموزش های فنی و حرفه ای و کار دانش و هنرستان های استان گلستان ارائه بفرمایید.**

○ ما در استان گلستان، ۲۹ هنرستان فنی و حرفه ای مستقل و ۸ هنرستان ضمیمه داریم. همچنین ۵۳ هنرستان کار دانش مستقل و ۸ هنرستان ضمیمه داریم.

هنرستان های فنی و حرفه ای ما دارای ۲۸ رشته تحصیلی و هنرستان های کار دانش ما دارای ۸۸ رشته تحصیلی هستند.

تعداد هنرجویان ما در استان جمعاً ۱۴ هزار نفر است که ۳۷ درصد دانش آموزان متوسطه دوم را تشکیل می دهد. البته این رقم در سال گذشته، ۴۴ درصد بود که به دلیل همان اتفاقی که در انتخاب رشته و هدایت تحصیلی پیش آمد و دانش آموزان زیادی به رشته تجربی رفتند، کاهش یافت. ما پیش بینی کرده بودیم که این رقم را در سال آینده به ۴۷ درصد برسانیم، ولی متأسفانه ممکن نیست.

● **استقبال دانش آموزان از رشته های فنی و حرفه ای و کار دانش در استان گلستان چگونه است؟**

سفارش‌های دریافتی، مدارس را به گونه خاص تجهیز کنیم. چون هر رشته فقط به مدت ۲ سال و یا حداکثر ۲ تا ۳ دوره قابل آموزش و تربیت نیروی انسانی لازم است و پس از آن مدت، جامعه مورد نظر از نیروی کافی برخوردار و اشباع خواهد شد.

برای مثال، اگر بخواهیم رشته صنایع چوب را در هنرستان آموزش بدهیم، به تجهیزات فراوان و گران‌قیمت نیاز خواهیم داشت و اگر بخواهیم تجهیزات را تهیه و در یک شهرستان مستقر کنیم، پس از گذشت و پایان دوره در شهرستان، اگر بتوانیم تجهیزات را به شهرستان دیگری منتقل کنیم، نمی‌توانیم هنرآموز را به شهرستان دیگری منتقل کنیم. بنابراین، تجهیز هنرستان‌ها برای آموزش و پرورش و نظام کار درستی نیست. بلکه ما باید به کمک سازمان فنی و حرفه‌ای کشور که مأموریت دارد کار آموزش فنی و حرفه‌ای را در کشور انجام دهد، آموزش‌های فنی لازم را در اختیار دانش‌آموزان قرار بدهیم.

در این صورت دیگر نیازی به خرید تجهیزات نیست و خرید خدمات را از طریق آن‌ها انجام می‌دهیم. در این صورت، آموزش و پرورش می‌تواند به آموزش مسائل اجتماعی، سیاسی و مذهبی دانش‌آموزان بپردازد و آموزش مسائل فنی را به سازمان فنی و حرفه‌ای بسپارد. یا اینکه خود دستگاه‌های سفارش‌دهنده نیروی کار در آموزش نیروهای مورد نیاز به کمک آموزش و پرورش بیایند. چون اگر ما هنرجوی کشاورزی تربیت کنیم، یعنی منافع آن نصیب سازمان کشاورزی می‌شود. یعنی با آموزش هنرجو، بهره‌وری سازمان کشاورزی افزایش پیدا خواهد کرد و کارایی فرد آموزش دیده نیز بالاتر خواهد بود. با یادگیری و آموزش نحوه صحیح قلمه زدن و مراحل کاشت، داشت و برداشت یک محصول، فی‌الواقع بهره‌وری سازمان کشاورزی افزایش پیدا می‌کند و میزان تولید بیشتر می‌شود. بنابراین سازمان کشاورزی باید احساس مسئولیت کند و هنرستان‌های کشاورزی را پشتیبانی کند. اداره کل صنایع باید رشته‌های فنی - صنعتی ما را پشتیبانی کند. چون خروجی‌های این رشته وارد آن بخش خواهند شد.

زمانی دانشکده‌ها به ما کمک می‌کردند تا کاردان و کارگر ماهر تربیت کنیم که سبب افزایش کارایی فارغ‌التحصیلان می‌شد و کیفیت کار بالا می‌رفت. در نتیجه بهره‌وری صنعت هم افزایش می‌یافت. چرا

صورت قبولی در آزمون وارد هنرستان می‌شدند. ولی متأسفانه، امروزه نگرش خانواده‌ها نسبت به هنرستان تغییر کرده است. به نظر می‌رسد دانش‌آموزی را که قصد می‌کند وارد هنرستان شود، به عنوان فردی با فعالیت کم در جامعه می‌شناسند و ارزش در خور توجهی برایش قائل نمی‌شوند. هنوز این تفکر در جامعه و خانواده‌ها حاکم است که هر کس به رشته تجربی می‌رود، حتماً دانش‌آموز زرنگ و فعالی است. در حالی که امروزه آموزش و پرورش به کمک سایر ارگان‌ها و دستگاه‌ها می‌تواند، مشکل بی‌کاری را مدیریت کند. یعنی حل این مشکل می‌تواند توسط آموزش و پرورش صورت بگیرد. در غیر این صورت ما موفق نخواهیم شد.

ما باید نگرش مسئولان، خانواده‌ها و آموزش و پرورش را نسبت به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای تغییر بدهیم. چرا آموزش و پرورش اعلام می‌کند، اگر دانش‌آموزی برای سایر رشته‌ها نمره کافی کسب نکرد، او را به کار دانش بفرستید؟! حتماً باید نگرش خود آموزش و پرورش را نیز تغییر داد.

همین نوع نگاه و نگرش آموزش و پرورش به شخصیت دانش‌آموز کار دانش صدمه می‌زند. چون آموزش و پرورش دستگاه گسترده‌ای است. بنابراین نیاز است که همه ارگان‌ها به آن کمک کنند.

ما در استان گلستان برای هدایت تحصیلی با رویکرد متناسب کردن اشتغال با آموزش، چندین جلسه در شورای آموزش و پرورش برگزار کرده‌ایم. یک جلسه آن بحث فرهنگی بود که در آن در صدد چاره‌جویی برای گسترش فرهنگ کار در جامعه و تغییر نگرش دانش‌آموزان نسبت به فرهنگ برآمدیم. در آخرین جلسه‌ای که تاکنون تشکیل شده است، به بررسی ایجاد تناسب بین مشاغل جامعه و آموزش برای هدایت تحصیلی پرداختیم.

در نهایت آقای استاندار، با توجه به آمایش استانی، دستور دادند که استان ما از کشاورزی صرف خارج شود و به سمت گردشگری، تجارت و صنعت سوق پیدا کند. برای اجرای این تصمیم از مدیر کل صنایع، مدیر کل کشاورزی، مدیر کل گردشگری و اصناف دعوت کردیم و قرار شد آن‌ها نیازهای شغلی جامعه استان گلستان را متناسب با آمایش استانی تنظیم و نتیجه را به آموزش و پرورش اعلام کنند. همچنین مشاغل مورد نیاز خود را به ما سفارش بدهند و ما دانش‌آموزان را برای آن مشاغل آموزش بدهیم. قرار نیست برای آموزش دانش‌آموزان طبق

**ما انجمن اولیا و
مربیان را مأمور
کردیم که برای
خانواده‌ها در
زمینه آموزش‌های
فنی و حرفه‌ای و
کار دانش از طریق
مدرسه، صدا و سیما
و غیره اطلاع‌رسانی
کنند که نتیجه
خوبی داشت**

**مشاوران در
هدایت تحصیلی
دانش آموزان با بردن
آن‌ها به کارخانه‌ها،
کارگاه‌ها و بازار
سعی می‌کردند،
دانش آموزان را با
مشاغل مختلف
آشنا کنند که نام
این طرح را «طرح
برداشت دیوار
مدرسه» گذاشتیم**

می‌دهند. در کل هنرستان‌های ما، شش عدد موتور خودروهای جدید وجود ندارد. در کل هنرستان‌های ما سیستم جدید برق خودرو برای تدریس به دانش‌آموزان وجود ندارد. هنوز باید خود هنرجو تمام وسایل مورد نیازش را به هنرستان بیاورد. این نحو آموزش معنی‌دار نیست. دچار نقصان است و سبب کندی حرکت ما می‌شود.

● نظر شما درباره برون‌سپاری آموزش‌های کار دانش چیست؟

○ ماهیت برون‌سپاری خوب است. چون ما نمی‌توانیم تمام تجهیزات مورد نیاز رشته‌ها را به هنرستان‌ها بیاوریم. اما کیفیت در برون‌سپاری مهم است و باید به آن توجه خاص داشت. در برون‌سپاری، من سازمان فنی‌وحرفه‌ای را به سازمان‌های شخصی ترجیح می‌دهم.

چون قرار است امسال آموزش بدهد و یک سال بعد هزینه آن را دریافت کند. آیا بخش خصوصی چنین کاری را انجام می‌دهد؟ اگر بخش خصوصی بی‌کار باشد، این شرایط را قبول می‌کند، ولی اگر فعال باشد، این شرایط را نمی‌پذیرد.

چون ما نمی‌توانیم هزینه خدمات آن‌ها را نقداً پرداخت کنیم، مانند بیمه معلمان مجبوریم با شرکت‌های دست‌چند قرارداد ببندیم و همین موضوع به کیفیت آموزش صدمه می‌رساند. درست است که در ظاهر دانش‌آموزان به دوره بالاتری می‌روند، اما در باطن مطلبی یاد نگرفته‌اند.

● آیا در حال حاضر آموزش‌های سازمان فنی‌وحرفه‌ای به روز و متناسب با نیاز بازار است؟

○ در ارتباط با همین موضوع در سال گذشته مدیران آموزش‌وپرورش شهرستان‌ها با مدیران ادارات فنی‌وحرفه‌ای شهرستان‌ها نشستی داشتند، و از آن‌ها خواستیم بررسی‌های لازم را در خصوص این موضوع به عمل آورند و از طریق سازمان مدیریت تلاش کردیم، ادارات فنی‌وحرفه‌ای شهرستان‌ها را تقویت کنیم. از هنرستان‌ها هم خواستیم متناسب با نیازهای موجود رشته‌ها را آموزش بدهند و آن‌ها هم متناسب با نیاز جامعه در حال تغییر دادن رشته‌هایشان هستند.

متأسفانه فرمانداران شهرستان‌ها همکاری نمی‌کنند و دیدگاه ساده‌ای نسبت به این تغییرات

اداره کل صنایع به این موضوع اهمیت نمی‌دهد؟ اصولاً آموزش‌وپرورش ربطی به هدایت شغلی ندارد، زیرا ما نیاز جامعه را در ارتباط با مشاغل مورد نیازش نمی‌دانیم. بلکه متناسب با ظرفیت‌های موجود خودمان دانش‌آموزان را تربیت می‌کنیم. میزان تربیت فارغ‌التحصیلان ما متناسب با نیاز جامعه نیست.

مثلاً در یک شهرستان طی ۳۰ سال گذشته یک رشته تدریس شده است. اگر سالی ۳۰ نفر از آن رشته فارغ‌التحصیل شده باشند، در حال حاضر ۹۰۰ نفر در آن رشته آموزش دیده‌اند. اما آیا آن شهرستان ظرفیت ۹۰۰ نفر فارغ‌التحصیل، فقط در یک رشته خاص را دارد؟ خیر. من فکر می‌کنم در بحث فنی‌وحرفه‌ای آموزش‌وپرورش، یک انقلاب و دگرگونی اساسی ضروری است و در این راه به کمک دستگاه‌های دیگر نیاز داریم.

ما نمی‌توانیم بدون کمک سایر دستگاه‌ها، تغییرات لازم را به‌وجود بیاوریم.

از هنرستان کشاورزی ما، هنرجویان بسیار زیادی فارغ‌التحصیل می‌شوند، در حالی که ۲۰ درصد آن‌ها هم به کار کشاورزی مشغول نمی‌شوند و اکثرشان به شهرستان‌های دیگر مهاجرت می‌کنند تا درآمد مناسبی کسب کنند؛ چون کشاورزی درآمدزا نیست. امروزه نمی‌توان گفت که زیرساخت روستا فقط آب، برق، گاز، جاده و بهداشت است.

با وجود آنکه روستاهای ما از تمام این مزایا بهره‌مند هستند، باز هم فارغ‌التحصیلان کشاورزی در روستاها نمی‌مانند؛ چون در روستاها درآمد پایدار ندارند. این همه فارغ‌التحصیل کشاورزی داشتیم، آیا واقعاً آن‌ها در تعاونی‌های روستایی فعال هستند یا خیر؟ به این نحو تمام آموزش‌های ما بی‌معنا و بی‌تأثیرند. آموزش هنرجویان فرایندی است که باید با آموزش از هنرستان شروع شود و به یک درآمد پایدار برسد.

اگر درآمد وجود نداشته باشد، روستایی فارغ‌التحصیل رشته کشاورزی، هیچ‌گاه در روستا نمی‌ماند. با این اوصاف همه باید دست‌به‌دست هم بدهیم و در کل، مجموعه نظام و نه تنها دولت، برای حل این مشکلات چاره‌ای بیندیشیم.

بودجه‌ای که برای هنرستان‌ها در نظر می‌گیرند، بسیار اندک است و نمی‌توان با آن تجهیزات مورد نیاز را تهیه کرد. هنوز در هنرستان‌های ما برای رشته مکانیک، موتور پیکان، جیپ و لندروور آموزشی

مبلغ را در اختیارشان گذاشتم تا خریدهایشان را انجام بدهند. مشتریان این کارگاه تولیدی چه کسانی هستند؟ دانش‌آموزان مدارس همان شهرستان و شهرستان‌های هم‌جوار آن.

ما می‌توانیم تغییرات مناسب را ایجاد کنیم و برای این کار، هم فضا و هم امکانات لازم را در اختیار داریم. اما اداره تعاون می‌گوید: چون معلم‌ها شاغل هستند، نمی‌توانند عضو تعاونی شوند و یا چون دانش‌آموز به سربازی نرفته است، نمی‌تواند عضو تعاونی شود. در اینجاست که من می‌گویم سایر دستگاه‌ها هم باید کمک کنند تا موانع موجود از میان برداشته شود.

ما مجبوریم از یک همکار بازنشسته خواهش کنیم، عضو هیئت مدیره تعاونی شود و به دنبال دریافت وام برود. همکاری می‌گوید اگر وام بگیرم و هنرستان نتواند پاسخ‌گوی پرداخت وام باشد، زیر سؤال خواهیم رفت. بنابراین از قبول مسئولیت سرباز می‌زند. این موارد موانع موجود بر سر راهمان هستند.

اگر بتوانیم در هنرستان‌ها تعاونی داشته باشیم، آموزش و پرورش برای تمام رشته‌ها می‌تواند مشتری مورد نیاز را تأمین کند. با به‌کارگیری هنرجویان در کارگاه‌های گوناگون تعاونی در هنرستان‌ها، می‌توان شهر را متحول کرد. در «سند تحول» آمده است: مدرسه محور تحول محله است. برای رسیدن به این گفتار سند تحول می‌باید موانع موجود برداشته و فرهنگ جامعه اصلاح شود و با توجه به نیاز جامعه، خدمات لازم ارائه شود. به جای نوشابه دوغ بنوشیم و به جای فست‌فود از غذاهای سنتی و مقوی استفاده کنیم.



دارند. در مقابل تغییرات ایستادگی می‌کنند و اجازه نمی‌دهند، رشته‌ها به همراه تجهیزاتشان از آن شهرستان خارج شوند. هر چه می‌گوییم شما به این رشته و تجهیزات نیاز ندارید، قبول نمی‌کنند. به همین دلیل می‌گوییم که ما به همکاری همه دستگاه‌ها نیازمند هستیم. برای مثال، ما در بندر گز سالیان سال است که رشته جوشکاری داریم و دیگر در آن شهر به این رشته نیازی نیست. پس امکاناتش باید به شهری مثل کردکوی منتقل شود. اما فرماندار بندر گز مخالفت می‌کند و می‌گوید: «اجازه نمی‌دهم منابع شهرستان خارج شود و به شهرستان دیگری سپرده شود.»

در اینجا مشکل فقدان نگرش سیستمی وجود دارد و آموزش و پرورش به تنهایی قادر نیست، نگرش دستگاه‌ها را تغییر دهد.

در حال حاضر الحمدلله، سازمان فنی و حرفه‌ای و سازمان کشاورزی کاملاً با ما هماهنگ هستند. برای آنکه ما هم با سازمان فنی و حرفه‌ای به این سطح مطلوب برسیم، حداقل ۷-۸ جلسه مشترک داشتیم و برای رسیدن به نتیجه نهایی به شورای آموزش و پرورش رفتیم تا استاندارد حرف آخر را بیان کند و مشکلات بین ما را حل کند.

ما از هنرستان‌ها تقاضا کردیم در گوشه‌ای از مکان خود شرکت تعاونی تشکیل بدهند تا هنرجویان بتوانند کار کنند و مشتری آن‌ها آموزش و پرورش باشد.

هفته گذشته، معاون برنامه‌ریزی اقتصادی استاندار را به روستایی بردیم که حدود ۲۷۰ کارگاه مبل‌سازی دارد. بچه‌های این روستا در تهران کار مبل‌سازی را یاد گرفته و به روستایشان بازگشته‌اند و کار را در روستا گسترش داده‌اند. ما به شرکت تعاونی آن روستا گفتیم، اختیار دارد که یا یک هنرستان غیردولتی راه‌اندازی کند و اداره‌اش را بر عهده بگیرد، یا اینکه از فعالانشان ثبت نام کنیم و خدمات آن‌ها را خریداری کنیم. به آن‌ها گفتم می‌توانم در حال حاضر بابت مبل‌مان دفتری ۲۶۰۰ مدرسه موجود، ۲۶۰۰ دست مبل سفارش بدهم تا آن‌ها با خیال راحت به کارشان مشغول شوند.

با معاون استاندار برای بازدید از یک کارگاه خیاطی رفتیم که ظرفیت تولید آن هفت هزار دست روپوش بود. پرسیدم: مشکلاتان چیست؟ گفتند: به چرخ و لوزام احتیاج داریم. پرسیدم: هزینه‌هایتان چقدر است؟ گفتند: ده میلیون تومان. برای تشویقشان

ما باید نگرش مسئولان، خانواده‌ها و آموزش و پرورش را نسبت به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای تغییر دهیم

**چرا آموزش و پرورش
اعلام می‌کند، اگر
دانش آموزی برای
سایر رشته‌ها نمره
کافی کسب نکند،
او را به کار دانش
بفرستید؟ این
نگرش به شخصیت
دانش آموزان
کار دانش صدمه
می‌زند**

**ما در استان
گلستان، برای
هدایت تحصیلی
با رویکرد متناسب
کردن اشتغال با
آموزش، چندین
جلسه در شورای
آموزش و پرورش
برگزار کردیم**

● از سوی مقام معظم رهبری، شعار اصلی امسال کشور، اقتصاد مقاومتی، تولید و اشتغال اعلام شده است و همه به این نتیجه رسیده‌اند که مسئله اصلی کشور بی‌کاری و معیشت مردم است. به نظر شما، توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کار دانش چقدر می‌تواند به حل این مسائل کمک کند؟

○ ما می‌توانیم حل این مسائل را مدیریت کنیم، ولی به تنهایی نمی‌توانیم این مسائل را حل کنیم و به کمک دستگاه‌های دیگر نیاز داریم. ما هنوز از صنایع برای رفع موانع استفاده نکرده‌ایم. از آن‌ها کمک خواسته‌ایم و به مواردی که می‌توانند کمک کنند، اشاره کرده‌ایم، اما پاسخ نشنیده‌ایم. وقتی وزارت صنایع می‌خواهد مجوز احداث کارخانه بدهد، می‌تواند شرط بگذارد که کارگرانش را از فارغ‌التحصیلان هنرستان انتخاب کند. چون درستش آن است که کارگر آموزش دیده هنرستان را به کار بگیرد تا کیفیت کار افزایش پیدا کند و تولید به درستی انجام شود.

اگر تمام این اتفاقات به هم پیوسته به درستی واقع شوند، ما می‌توانیم هم مشکل بی‌کاری را حل کنیم و هم درآمد خانواده‌ها را افزایش دهیم. با این اتفاق بهره‌وری و میزان تولید هم بالا می‌رود و بر کیفیت فرایند تولید هم تأثیرات مثبتی می‌گذارد. ولی با امکانات و تجهیزات فعلی هنرستان‌های ما که مربوط به ۴۰ سال پیش است، فارغ‌التحصیلان در محیط واقعی و به‌روز کاری نمی‌دانند چه باید بکنند. چون هیچ‌گاه تجهیزات به‌روز و مدرن را در هنرستان ندیده‌اند. اگر بخواهیم همچنان با همان فرایند قبل و تجهیزات قبلی هنرجویان را آموزش بدهیم، جز اتلاف وقت و هزینه دانش آموزان و دولت، هیچ کاری انجام نداده‌ایم.

در حقیقت با همین روال فعلی هم ما هشت برابر یک دانش آموز دبیرستانی برای هنرجویان هزینه می‌کنیم، ولی یک هشتم سود آن را هم دریافت نمی‌کنیم و فقط منابع اتلاف می‌شود.

سیستم آبیاری قدیمی آموزش داده می‌شود. سیستم کاشت، داشت و برداشت، طبق گذشته است و به‌روز نیست. آموزش‌های هنرستان‌های ما با علم روز انطباق ندارند. بنابراین هنرجو بعد از فارغ‌التحصیلی نمی‌تواند در جامعه به‌صورت مؤثر و کارآمد کار کند.

در حال حاضر کشاورزی از محوریت آموزش خارج شده است و در کنارش بخش‌های دیگری هم آموزش

۳۲۰ هزار دانش آموز داریم. اگر هر کدامشان ۱۰۰۰ تومان خرج کنند، ۳۲۰ میلیون گردش مالی می‌شود. چرا خود آموزش و پرورش از این فرصت استفاده نکند؟ ما می‌توانیم از هنرجویانی که اقتصاد و تجارت خوانده‌اند، استفاده کنیم و فرصت استفاده از این گردش مالی را در اختیارشان بگذاریم. تغذیه مدارس را به آن‌ها بسپاریم و برای انجامش در مدرسه تعاونی تشکیل بدهیم. ما باید در مدارس تعاونی تشکیل بدهیم و انجام کارها را به تعاونی بسپاریم. گرداندن بوفه مدرسه بهترین فرصت برای کار تعاونی در مدارس است. می‌توان در اساس نامه تعاونی درصد مشخصی را برای مدیر مدرسه در نظر گرفت تا از آن برای پشتیبانی و حمایت مدرسه استفاده کند. اگر ۳۰ درصد سود را اعضا بردارند و ۲۰ درصد دیگرش را هم به مسئولان امور خدماتی مدرسه بسپارند تا کارهای داخلی مدرسه را انجام بدهد، باز به نفع دانش آموزان و اعضا خواهد بود. درصدها مثال و برای نمونه ذکر شده‌اند.

ما می‌توانیم کارهای مربوط به رشته‌های فنی و حرفه‌ای و کار دانش را گسترش بدهیم و مشتری تمام این خدمات ارائه شده خود آموزش و پرورش باشد، ولی متأسفانه موانع متعددی بر سر راهمان قرار دارد.

ما می‌خواستیم برای هنرستان کشاورزی وام بگیریم. به سازمان کشاورزی مراجعه کردیم. مشکلی برای پرداخت مبلغ مورد درخواست نداشتند، ولی گفتند: چون بخش دولتی هستید، نمی‌توانیم به شما وام بدهیم. لذا برای دریافت وام تعاونی تشکیل دادیم. اما مدیر مدرسه که عضو تعاونی هم بود، گفت فرض کنید من یک میلیارد وام هم گرفتم، فردا وقتی مدیر این مدرسه نبودم و هنرستان در بازپرداخت دچار مشکل شد، من گرفتار خواهم شد. چون طرف حسابشان من مدیر هستم و نه دولت. چرا باید چنین ریسکی را بپذیرم؟

خدا را شکر، امسال نامه‌ای به نماینده ما که عضو کمیسیون کشاورزی هم هست، نوشتم و تقاضا کردم که بانک‌ها به دولت هم وام بدهند تا مشکل هنرستان‌ها حل شود. خدا را شاکرم که امسال در بودجه ۹۶ به تصویب رسید و قرار شد ۲۰۰ میلیارد به آموزش و پرورش برای تجهیز هنرستان‌ها وام بدهند. الحمدلله این مصوبه، اگر تعاونی هم اهل ریسک نبود و نمی‌توانست وام بگیرد، حالا هنرستان می‌تواند وام بگیرد.

آقای استاندار با توجه به آمایش استانی دستور داده‌اند که استان گلستان از کشاورزی صرف خارج شود و به سمت گردشگری، تجارت و صنعت سوق پیدا کند

داده می‌شوند. در حال حاضر روی گردشگری فعالیت می‌کنیم. جاده بین‌الملل استان ما که در جنوبش جنگل واقع شده، بسیار مناسب گردشگری است. ولی بعد از ۱۵ کیلومتر در شمال گرگان به «آق قلا» می‌رسید که بعد از آن کویر است. دو سوم استان ما خشک است. متأسفانه میزان ذخیره آبی استان گلستان از میانگین ذخیره آبی کشور پایین‌تر است. چون اگر ۲۰ سال پیش بعد از ۴۰ متر به آب می‌رسیدیم، امروزه بعد از ۲۴۰ متر به آب می‌رسیم. برای شالی‌کاری از آب چاه استفاده می‌شود.

تمام این مسائل به هم پیوسته‌اند. کشاورز می‌گوید برای یک چاه آب به عمق ۲۴۰ متر باید دویست میلیون تومان هزینه کنیم، پس بهتر است کار کشاورزی را کنار بگذارم و به دنبال کار دیگری با سودآوری بالا بروم. برنامه‌ای در تلویزیون شرایط کشاورزان را نشان می‌داد و گوسفندان در حال خوردن محصولاتشان بودند؛ محصولاتی که کشور به آن‌ها نیازمند است. محصولاتی که ۱۰ تا ۲۰ برابر گران‌تر از بیرون خریداری می‌کنیم؛ چون واسطه از این کار بهره‌مند می‌شود و سود می‌برد.

کشاورزان محصولاتشان را با کمترین و نازل‌ترین قیمت در مزارعشان می‌فروشد و چندین برابر آن قیمت به دست مصرف‌کننده می‌رسد. چرا تعاونی روستایی انجام این امور را برعهده نمی‌گیرد؟ کشاورز حق دارد که از کشاورزی دلزده شود و به شهر مهاجرت کند و حاشیه‌نشین شود.

یعنی فی‌الواقع تمام آموزش‌های ما و فارغ‌التحصیلان کشاورزی ما به هیچ تبدیل می‌شوند.

● امسال شما میزبان یازدهمین دوره جشنواره مهارت‌های هنری هنرستان‌های کار دانش بودید. آیا این جشنواره‌ها تأثیری بر کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کار دانش دارد؟

○ جشنواره برای دانش‌آموزان عاملی تشویقی است، به شرط اینکه وقتی به موفقیت رسیدند، از آن‌ها حمایت کنیم و رهایشان نکنیم.

امکانات لازم را در اختیار نخبگان المپیادها و کنکورها قرار بدهیم تا سبب فرارشان نشویم و دیگران آن‌ها را جذب نکنند. جشنواره برای بچه‌ها حالت تشویقی دارد و برای استان‌ها امکان آشنایی با رشته‌های دیگر را فراهم می‌کند.

ما رشته طلا و جواهر را در استان گلستان نداریم، ولی همین جشنواره سبب آشنایی ما با این رشته

جدید و تشویق ما برای جلب استادکار و آموزش این رشته در هنرستان‌هایمان شده است. جشنواره به استان‌ها کمک می‌کند، نیازهایشان را از طریق تعامل با سایر استان‌ها برطرف کنند؛ اعم از اعزام نیرو برای آموزش گرفتن یا دریافت نیرو برای آموزش دادن. حضور مسئولان در جشنواره و آشنایی آن‌ها با فعالیت هنرجویان زمینه‌های مناسبی را برای توسعه رشته‌ها در استان‌ها فراهم می‌آورد.

جشنواره سبب ایجاد ارتباطات جدید و رد و بدل شدن اطلاعات می‌شود. کسب اطلاعات جدید به تصمیم‌گیری بهتر در استان کمک می‌کند. من امیدوارم با کمک دستگاه‌ها و تقویت فنی و حرفه‌ای و کار دانش به اهداف پیش‌بینی شده در برنامه پنج‌برسیم. از خانواده‌های محترم و مسئولان تقاضا دارم، در پیشبرد اهداف به ما کمک کنند. قرار بود طبق برنامه پیش‌بینی شده در برنامه پنج، ۵۰ درصد دانش‌آموزان در رشته‌های فنی و حرفه‌ای و کار دانش تحصیل کنند، ولی در سال گذشته و امسال، درهای علوم تجربی را باز کردیم.

البته تمام تصمیم‌گیری‌ها بابت انتخاب رشته در کشورمان براساس احساسات زمانی صورت می‌گیرد. اگر خاطراتان باشد، بعد از انقلاب رشته علوم انسانی رشد داشت. در دولت سازندگی رشته ریاضی و فیزیک متقاضیان بیشتری داشت. در حال حاضر چون بهداشت بسیار مطرح می‌شود، رشته علوم تجربی از علاقه‌مندی بیشتری برخوردار است.

وقتی خانواده می‌بیند تحصیل کرده رشته پزشکی عمومی‌اش در روستا از حقوق ماهانه هشت میلیون تومانی برخوردار است، ولی فرزند فارغ‌التحصیل ریاضی و فیزیک‌اش حقوق دو میلیون تومانی دریافت می‌کند، قطعاً فرزند خود را به تحصیل در رشته تجربی تشویق می‌کند. با اینکه هر دو در ارگان دولتی استخدام شده‌اند، ولی یکی در استخدام وزارت بهداشت است و دیگری در استخدام وزارت راه و ترابری.

ما یک مجموعه و سیستم متصل به هم هستیم و باید تمام بخش‌ها با هم کمک کنیم و به سمت تغییرات حرکت کنیم. بکوشیم نگرشمان سیستمی باشد، همه اعضا دیده شوند و مصداق این شعر سعدی باشیم که می‌گوید:

چو عضوی به درد آورد روزگار

دگر عضوها را نماند قرار

چون آموزش و پرورش عضو بی‌قرار و دردمند است

و به کمک احتیاج دارد و عملاً سایر دستگاه‌ها بی‌قرار نیستند. هر چند ممکن است دغدغه‌ای برای رفع این مطلب داشته باشند، ولی بازخورد مناسبی از جانب آن‌ها دیده نمی‌شود.

دو سال است، مجلس برای جذب منابع انسانی قانون پیش‌دبستانی را وضع می‌کند. آیا واقعاً یک مربی پیش‌دبستانی که تجربه پیش‌دبستانی دارد، می‌تواند در دبستان و دبیرستان کمک کند و مؤثر واقع شود. کسی که برای آموزش دادن در دبستان و دبیرستان تربیت نشده و آموزش‌های لازم را ندیده است، چگونه می‌تواند دانش‌آموزان را تربیت کند. آیا آموزش مربیان پیش‌دبستانی برای آموزش و پرورش هزینه‌بر نیست؟ آموزش و پرورش باید چندین برابر برای آموزش این دسته از افراد هزینه کند. آیا نگهداری این گروه برای آموزش و پرورش سخت نیست؟ آیا کاربردش به درستی انجام می‌شود؟

۶۲ درصد معلمان ما در استان گلستان، رشته تحصیلی‌شان با ابتدایی مرتبط نیست. فوق لیسانس معماری است، اما به استخدام آموزش ابتدایی درآمده است. چه انتظاری دارید از بچه‌هایی که زیر نظر این معلم‌ها قرار می‌گیرند؟ همان‌گونه که در خود آموزش و پرورش سیستم جذب نیروی انسانی کارآمد و حرفه‌ای وجود ندارد، در محیط هم همین‌گونه است. باید تغییرات در کل سیستم صورت بگیرد.

اگر دست به دست هم بدهیم و با یکدیگر همکاری کنیم و نگرش سیستمی داشته باشیم، می‌توانیم در ۲۰-۱۰ سال آینده مانند سایر کشورها، خودمان تولید داشته باشیم؛ مانند کشور چین و سایر کشورهای موفق. نگاه فعلی به آموزش و پرورش نگاه خوبی نیست. ما به معلمی که درصد قبولی بالایی دارد، جایزه می‌دهیم و او را تشویق می‌کنیم، ولی اصلاً رفتار بچه‌ها مورد ارزیابی قرار نمی‌گیرد. با وجود اینکه دانش‌آموزان در درس‌های تعلیمات دینی و اجتماعی نمرات خوبی دارند، اما در سطح جامعه مشکلات دینی و اجتماعی زیادی وجود دارند. دلیلش چیست؟ این است که در آموزش و پرورش به رفتار دانش‌آموزان کاری نداریم، بلکه فقط دانش‌آموزانی را مورد تشویق قرار می‌دهیم که نمرات بالاتری دارند. فعلاً رفتار منطبق با دانش نیست.

این موضوع باید درون آموزش و پرورش تغییر کند. چون همین نگرش تشویق نمرة بالا از آموزش و پرورش به خانواده‌ها و سپس به کل جامعه سرایت می‌کند و بعد خانواده را به خاطر داشتن

چنین نگرشی سرزنش می‌کنیم. در حالی که این نگرش را خودمان به وجود آورده‌ایم و باید آن را در آموزش و پرورش تغییر دهیم. وقتی معلمی را به دلیل درصد قبولی پایین توبیخ می‌کنیم و اصلاً به تغییر رفتار دانش‌آموزان او توجه نمی‌کنیم، آسیب‌های اجتماعی در جامعه زیاد می‌شود.

ما در آموزش و پرورش اصلاً به رفتار افراد توجه نمی‌کنیم و فقط اندوخته علمی را ملاک قرار می‌دهیم. درواقع آزمون‌های ما فقط از اندوخته‌های علمی دانش‌آموزان را می‌سنجند صورت می‌گیرد و به مسائل معرفتی آن‌ها کاری نداریم. دانش‌آموزان پنج‌شنبه‌ها تعطیل هستند. می‌توانیم در دوره ابتدایی پنج‌شنبه‌بازار راه بیندازیم و تولیدات و کارهای دستی بچه‌ها را خریداری کنیم. بچه‌ها می‌توانند در ساعات هنر کارهای دستی متنوعی درست کنند و آن را در پنج‌شنبه بازارهای مدرسه بفروشند. قیمت مهم نیست، مهم این است که فقط بچه‌ها اعتمادبه‌نفس پیدا کنند و وارد بازار کسب و کار اقتصادی شوند و آن‌ها را با بازار و کسب سود و خرید و فروش آشنا کنیم.

ما و خانواده‌ها بچه‌ها را تحت فشارهای زائد قرار می‌دهیم و از شکوفا شدن استعدادهایشان جلوگیری می‌کنیم و حاصل کار ما بچه‌های افسرده‌ای هستند که کارایی مناسبی هم در آینده نخواهند داشت. برنامه تیزهوشان چیست که دانش‌آموزان آن برای کاهش فشار و استرس قرص می‌خورند. تمام بچه‌ها را وادار می‌کنیم که پزشک یا مهندس شوند و آن‌ها را برخلاف استعدادهایشان تحت فشار قرار می‌دهیم. در یک شهرستان به ما می‌گویند برای مدارس تیزهوشان ثبت‌نام کنید و آن را حذف نکنید.

از بین ۱۲۰ نفر شرکت‌کننده در امتحان ورودی تیزهوشان، ما ۶۰ نفر را می‌پذیریم و آموزش می‌دهیم. مگر می‌شود ۵۰ درصد شرکت‌کننده‌ها تیزهوش باشند؟ به اسم تیزهوشان وارد می‌شوند، ولی واقعیت این است که حداکثر دو درصدشان تیزهوش هستند. ۵۰ درصد این دانش‌آموزان تحت فشار قرار می‌گیرند که برخلاف توانشان فعالیت کنند. این شرایط روان بچه‌ها را می‌آزارد و میزان افسردگی آن‌ها را بالا می‌برد.

● آقای وطنی! از اینکه لطف فرمودید و وقت خود را در اختیار ما قرار دادید، متشکریم.
○ موفق باشید.

**آموزش و پرورش در
زمینه آموزش‌های
فنی و حرفه‌ای و
کار دانش به یک
انقلاب و دگرگونی
نیاز دارد و در این راه
کمک دستگاه‌های
دیگر ضروری است**

**بودجه‌ای که برای
هنرستان‌ها در
نظر می‌گیرند،
بسیار اندک است
و نمی‌توان با آن
تجهیزات مورد نیاز
را تهیه کرد. هنوز
در هنرستان‌های ما
موتور پیکان، جیب
و لندر را آموزش
می‌دهند**

غلامحسین کرمی

دانشجوی دکترای ترویج کشاورزی دانشگاه شیراز

پژوهش حین عمل: روش‌شناسی بهبود مدیریت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای (کشاورزی)

اشاره

پژوهش حین عمل (اقدام پژوهی) یک روش‌شناسی تحقیق کیفی با هدف دوگانه «پژوهش» و «عمل» است. دارای فرایندی پویا و چرخشی است که با یک ایده کلی در مورد یک مشکل آغاز می‌شود. سپس اطلاعات مورد نیاز در مورد آن جمع‌آوری و برنامه عملی برای حصول نتیجه و رسیدن به هدف مطلوب ارائه می‌شود. این مقاله به‌طور خلاصه این روش پژوهش را توصیف می‌کند و به این موضوع می‌پردازد که اقدام‌پژوهی چگونه می‌تواند به بهبود کیفیت و پاسخ‌گویی به چالش‌های فراروی مدیران در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای (کشاورزی) کمک کند.

کلیدواژه‌ها:

پژوهش حین عمل،
آموزش فنی و حرفه‌ای،
کشاورزی

مقدمه

شاغلان بخش ترویج کشاورزی و توسعه روستایی (تحقیق و توسعه، تأمین نهاده‌ها، بازاریابی، اعتبارات، تعاونی‌ها و نظایر آن) در مدارس و دانشکده‌های کشاورزی تربیت شده‌اند. نقش اصلی این مؤسسات آموزشی تربیت افرادی است که توانایی کار کردن با مردم را داشته باشند و فعالانه در فعالیت‌های توسعه‌ای در سطح محلی، از طریق ترویج، ارتباطات روستایی و آموزش ضمن خدمت کارکنان سطح روستا مشارکت کنند. اکثر دانشجویانی که دوره آموزشی این مدارس و دانشکده‌ها را به پایان می‌رسانند، کارگزاران سازمان‌هایی خواهند شد که با توسعه کشاورزی و روستایی سروکار دارند. بنابراین مدیران مدارس فنی و حرفه‌ای کشاورزی باید تلاش کنند که مؤسسات آن‌ها ارتباطات واقعی و نزدیکی را با جوامع روستایی داشته باشند.

هدف شاخه متوسطه کار دانش (مهارت‌آموزی) تربیت نیروی انسانی سطوح نیمه‌ماهر، ماهر، استادکار و سرپرست مورد نیاز بخش‌های صنعت، کشاورزی و خدمات، براساس نیازهای توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور است. به نحوی که هر یک از افراد شاغل و یا متقاضیان اشتغال در جامعه، برای کاری که انجام می‌دهند یا داوطلب انجام آن هستند، دانش و مهارت کافی کسب کنند. طراحان برنامه کار دانش ادعا می‌کردند که این شاخه تحصیلی براساس رویکردهای جدید آموزش‌های فنی و حرفه‌ای تأسیس شده است. به همین دلیل انتظار داشتند از موفقیت چشمگیری برخوردار شود و استقبال گروه‌های ذی‌ربط از این برنامه روز به روز افزایش یابد. ظاهر امر نشان می‌دهد که این انتظار تحقق یافته است. سال به سال بر تعداد دانش‌آموزان کار دانش افزوده می‌شود و رقم آن در سال‌های اخیر به ۲۰ درصد دانش‌آموزان دوره متوسطه نزدیک شده است. در عین حال، علائم خطر درباره برنامه کار دانش آشکار شده است و انگیزش و تعهد گروه‌های ذی‌نفع برای حمایت از آن، به تدریج در حال کاهش است. به نظر می‌رسد کار دانش هم نمی‌تواند نسخه‌ای شفاف‌بخش برای نظام آموزش متوسطه ایران باشد (نوبدی، ۱۳۸۹).

به طور کلی در مورد اینکه آیا بین نیازهای جامعه و برون‌داد نظام آموزش متوسطه فنی و حرفه‌ای و کار دانش، از جمله شاخه کشاورزی، هماهنگی و انطباق لازم وجود دارد یا خیر، ابهام وجود دارد.

پژوهش‌های انجام شده درباره فارغ‌التحصیلان آموزش متوسطه کشاورزی در نظام جدید نشان می‌دهد که آنان به درستی جذب بازار کار مرتبط با رشته تحصیلی خود نمی‌شوند و بسیاری از آنان یا بی‌کار می‌مانند و یا انحراف شغلی پیدا می‌کنند (شریعت‌زاده و همکاران، ۱۳۸۳).

تردیدی نیست که توسعه مناسب و ارتقای کیفی برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای تنها از طریق انجام پژوهش‌های علمی معتبر امکان‌پذیر است و بدون اتکا به یافته‌های پژوهشی، هر اقدامی در جهت توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای اثربخش نخواهد بود. ضرورت انجام پژوهش درباره آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به منظور ارتقای کیفیت برنامه‌های آن، از سوی بعضی از مؤسسات علمی احساس شده و در این جهت تلاش‌هایی به عمل آمده است. حال با توجه به اهمیت و نقش آموزش متوسطه کشاورزی در توسعه پایدار این بخش، روش‌های پژوهشی و آموزشی هنرستان‌ها و مراکز فنی و حرفه‌ای کشاورزی باید برای تنظیم راهبردها و سیاست‌ها و هماهنگ کردن آموزش‌های خود با نیازهای جامعه بازمهندسی شوند و اقدامات مدیریتی آن‌ها بر محور مشکلات جامعه، توأم با کار عملی در سطح مزرعه و مشارکت کامل با مردم محلی استوار شود. همچنین برای بهبود سطح آموزش کشاورزی باید استانداردهای حرفه‌ای رعایت و اجرا شوند و برای کاهش فاصله بین نظریه و عمل تلاش شود. یکی از روش‌هایی که اثربخشی و بهبود کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کشاورزی را به همراه دارد، «اقدام پژوهی» است.

اقدام پژوهی به دلیل فراهم کردن شرایط تغییر در عرصه‌های متفاوت و نیز پاسخ‌گویی به نیازهای تشخیص داده شده، روش مفیدی در نظام مدیریت آموزش کشاورزی است و به طور فزاینده‌ای در محیط‌های حرفه‌ای و سازمانی برای تغییر و اصلاح به کار گرفته می‌شود. این روش پژوهش راه‌حل‌های مناسب برای حل مشکلات را جست‌وجو می‌کند و پاسخی است به انتقادهایی که از کاربردی نبودن اکثر روش‌های آموزشی و پژوهش‌های مرسوم به عمل می‌آید (Reason and Bradbury, 2001). بنابراین، با توجه به واقعیت غیرقابل کتمان فاصله بین نظر و عمل در بخش آموزش‌های کشاورزی می‌توان با استفاده از اقدام پژوهی گام‌هایی را در جهت کاهش این فاصله برداشت. هدف از این مطالعه بررسی ابعاد

و ویژگی‌های اقدام‌پژوهی و ظرفیت‌های آن برای توسعه مهارت‌های فنی و حرفه‌ای در دوره آموزش متوسطه کشاورزی است.

عمل‌پژوهی در حوزه فنی و حرفه‌ای کشاورزی

روش‌هایی که انسان برای پاسخ به سؤال‌های خویش برمی‌گزیند، متفاوت و متنوع هستند. «روش» مجموعه فعالیت‌هایی برای رسیدن به هدف است و «پژوهش» مجموعه فعالیت‌هایی است که پژوهشگر با آن‌ها، به قوانین و واقعیت طبیعت و اجتماع پی‌می‌برد. روش تحقیق روح حاکم بر روش‌شناسی است که از طرح یک مسئله شروع می‌شود و تا مرحله نهایی، یعنی بررسی راه‌حل‌ها و نیز انتشار نتایج، ادامه می‌یابد. از این‌رو، روش تحقیق را باید فرایندی نظام‌مند برای یافتن پاسخ یک پرسش یا راه‌حل یک مسئله به حساب آورد که مجموعه‌ای از قواعد، ابزار و راه‌های معتبر و نظام‌یافته برای بررسی واقعیت‌ها، کشف ندانسته‌ها و دستیابی به راه‌حل مشکلات را در بردارد و به‌کارگیری مناسب آن، به نتایج قابل اتکا و معتبری می‌انجامد. انتخاب مناسب‌ترین روش تحقیق به ماهیت موضوع و مسئله تحقیق، اهداف، فرضیه‌ها، نوع متغیرها و کنترل متغیرهای مداخله‌گر بستگی دارد (بختیاری و ایرانی، ۱۳۸۰). یکی از روش‌های تحقیق «عمل‌پژوهی» است که از آن به «اقدام‌پژوهی» نیز یاد می‌شود.

عمل‌پژوهی یکی از انواع روش‌های تحقیق کیفی است که برای کمک به محقق در توسعه فعالیت‌های حرفه‌ای به‌کار گرفته می‌شود. نتیجه و حاصل عمل‌پژوهی کسب اطلاعات است. زیرا نقطه نظرات آزمودنی‌ها در این نوع تحقیق به حساب آورده می‌شود (Atweh et al., 1998). عمل‌پژوهی را تلاش برای ارائه ایده‌های عملی به‌عنوان ابزار بهبود و افزایش دانش تعریف می‌کنند. **استرینگر** نیز عمل‌پژوهی را روشی مردمی می‌داند که به افراد امکان می‌دهد با مشارکت فعال، برای حل مشکلات خود قدم‌هایی سنجیده بردارند (استرینگر، ۱۳۷۸). در واقع این روش به‌صورت چرخه‌هایی متوالی است که هر چرخه پرسش‌های اصلی چرخه بعدی را در خود جای داده است. هر چرخه عموماً الگویی از شناسایی مسئله، تصور راه‌حل، جمع‌آوری شواهد، ارزشیابی راه‌حل و تغییر روش کار را شامل می‌شود. در عمل‌پژوهی ممکن است تنها یک چرخه اجرا

شود یا ممکن است این چرخه را چندین بار تکرار کنند. محقق می‌تواند طی هر چرخه ادعاهای خود را مطرح سازد و شواهد خود را در تأیید این ادعاها در قالب گزارش‌های مرحله‌ای ارائه دهد. یا تمام حوادث و اتفاقات را، از اولین چرخه تا آخرین چرخه از فرایند عمل‌پژوهی بررسی و تمام ادعاهای مطرح شده در این چرخه‌ها را ارزشیابی کند و در پایان نتایج را در قالب گزارش نهایی ارائه دهد (McNiff, et al., 1998). از این‌رو، با توجه به ماهیت عمل‌پژوهی و تأکید آن بر بهبود وضع موجود و استفاده عملی از یافته‌ها، از آن برای کشف نکته‌های کلیدی و تلفیق اطلاعات حاصل از مشارکت فعالانه گروه‌های هدف با یافته‌های حاصل از تحلیل محتوا و سنجش عملی و نیز تحلیل واکنش‌های مربوط به کاربرد توصیه‌ها استفاده می‌شود.

آنچه اقدام‌پژوهی را از سایر انواع تحقیق متمایز می‌کند، تلفیق «نظریه» و «عمل» است. به این معنی که اقدام‌پژوهی در بستر تلاقی این دو شکل می‌گیرد و به همین دلیل نتایج آن کاربرد مستقیم دارد. این نکته در مورد سایر انواع تحقیق صدق نمی‌کند. زیرا در آن پژوهش‌ها معمولاً نتایج یا کاربرد عملی ندارند و یا اگر داشته باشند، این کاربرد باید در عمل مورد آزمایش قرار گیرد. این روش پژوهشی با مداخله و مشارکت آزمودنی‌ها همراه است و راهبرد مناسبی برای تغییر در سازمان‌ها ارائه می‌دهد. عمل‌پژوهی در برگیرنده یک نظریه، فرایند مداخله‌گری و عمل برای ایجاد تغییر درون سازه‌های مورد مطالعه و تحلیل تغییرات رفتاری به‌وجود آمده روی آن‌هاست (McNiff, et al., 1998).

«عمل‌پژوهی» رهیافت حل مسئله و فرایند کاربرد یافته‌های تحقیق در موقعیت‌های عملی حل مسئله اجتماعی و بهبود کیفیت عملیات درونی یک مجموعه است که از طریق همکاری و هماهنگی محققان، افراد با تجربه و سایر افراد مرتبط صورت می‌گیرد. در عمل‌پژوهی تئوری‌ها به‌طور مستقل پایایی ندارند و در عمل نیز به کار می‌روند. بنابراین، عمل‌پژوهی شامل شناسایی، طراحی، کاربرد و درمان است؛ به‌گونه‌ای که اثرات آن قابل مشاهده است و از طریق تجربه کسب می‌شود (Burns, 1996). هدف عمل‌پژوهی در تحقیقات آموزشی، توصیف شرایط یا پدیده‌های مربوط به نظام آموزشی است. در عمل‌پژوهی، توجه پژوهشگر به جنبه‌های عملی و چگونگی رفع مشکلات و مسائل

آنچه اقدام‌پژوهی را از سایر انواع تحقیق متمایز می‌کند، تلفیق «نظریه» و «عمل» است

**اقدام پژوهی
به عنوان فرایندی
تعاملی مستلزم
عملکرد محقق و
مشارکت کنندگان با
هم روی یک چرخه
خاص از فعالیت‌ها،
شامل تشخیص
مسئله، مداخلات
و یادگیری تأملی
است**

مراحل عمل پژوهی

در حالی که زمینه عمل پژوهی به کارهای جان دیوس در سال ۱۹۲۰ و کورت لوین در سال ۱۹۴۰ بر می‌گردد، اما استفان کوری و دیگر محققان دانشگاه تربیت معلم «دانشگاه کلمبیا» در سال ۱۹۴۹ عمل پژوهی را به مجامع آموزشی معرفی کردند. کوری عمل پژوهی را فرایندی می‌داند که از طریق آن صاحب‌نظران برای حل مسائل عملی شخصی و اجتماعی به مطالعه می‌پردازند. با این حال، واژه عمل پژوهی را برای اولین بار کورت لوین به کار برد. از نظر لوین چالش‌های اساسی حوزه علوم اجتماعی آن است که پژوهشگران این حوزه افرادی بی‌علاقه، منفعل و مشاهده‌کننده عکس‌العمل‌ها هستند. مدل لوین بنیانی عالی برای تفکر ارائه می‌دهد و چرخه‌ای متشکل از دو گام اساسی است:

الف) تشخیص: در این گام مسائل تحلیل شده و فرضیه‌ها توسعه می‌یابند.

ب) درمان: فرضیه‌هایی که آزمون شده‌اند با تغییرات مستقیم و تجارب آگاهانه در یک موقعیت واقعی از اجتماع اجرا می‌شوند (Burns, 1996).

براساس الگوی بسط یافته لوین، عمل پژوهی معمولاً با مشاهدات واقعی و طرح سؤال‌هایی شروع می‌شود و دارای مراحل زیر است:

- ۱. ایده آغازین:** در این مرحله ما به دنبال شناسایی مشکل، ارزشیابی و قاعده‌مند کردن مسئله یا عقاید عمومی ادراک شده به عنوان مشکل در یک موقعیت آموزشی فنی و حرفه‌ای هستیم.
- ۲. شناسایی هدف:** این مرحله یافتن حقیقت است. بنابراین باید توصیف کاملی از وضعیت موجود ارائه کنیم تا به تغییرات بنیادین و آشکار در ادراک افراد از ایده‌های اساسی موجود بینجامد.

آموزشی معطوف است و به جای استدلال‌های فنی، بر اقدام عملی برای افزایش دانش پیرامون توسعه برنامه آموزشی و یادگیری استوار است.

اقدام پژوهی درصدد ایجاد دانش، مطرح کردن و ایجاد تغییر و بهبود عملکرد است. اقدام پژوهی یک روش‌شناسی با هدف دوگانه «اقدام» (ایجاد تغییر در جامعه یا سازمان یا برنامه) و «تحقیق» (افزایش درک محقق یا مددجو یا هر دو و غالباً در جامعه وسیع‌تر) است. در حقیقت، روش‌های اقدام پژوهی روی یک طیف قرار دارند. در برخی از آن‌ها تأکید اصلی روی اقدام است و تحقیق در حاشیه قرار دارد. در این **منتهاالیه** ممکن است تحقیق به شکل افزایش درک افرادی باشد که مستقیماً در آن درگیر هستند. در این نوع اقدام پژوهی براینده نهایی، تغییر و یادگیری افرادی است که در آن سهمیم هستند. در سایر اشکال، تحقیق هدف اولیه و اقدام غالباً به عنوان یک فرآورده جانبی محسوب می‌شود. چنین رویکردهایی معمولاً با هدف انتشار صورت می‌گیرد تا مخاطبان خود را هدف قرار دهد. در این مدل‌ها توجه بیشتری به طراحی تحقیق (نسبت به سایر جنبه‌ها) معطوف می‌شود. در هر دو نمونه اقدام به درک و درک به اقدام کمک می‌کند (دوستی ایرانی و همکاران، ۱۳۹۰ الف).

به هر حال، اقدام پژوهی به عنوان فرایندی تعاملی مستلزم عملکرد محقق و مشارکت کنندگان با هم روی یک چرخه خاص از فعالیت‌ها، شامل تشخیص مسئله، مداخلات و یادگیری تأملی است. این فعالیت‌ها به سمت یک فرد، یک گروه، یک مؤسسه یا یک جامعه بزرگ‌تر در یک موقعیت خاص جهت‌دهی می‌شوند. اقدام پژوهی می‌تواند به طور هم‌زمان برای حل مسئله، توسعه تئوری و ارتقای شایستگی‌ها به کار رود. در این روش، محقق عملکردها یا افراد را ارتقا می‌دهد و یا تحقیق به تغییر عملکرد مشارکت کنندگان منجر می‌شود. این روش مستلزم شناسایی دلایل اقدام (که به ارزش‌های محقق مربوط است)، و جمع‌آوری و تفسیر داده‌ها برای نشان دادن دلایل و ارزش‌هایی است که پذیرفته و انجام شده‌اند. محیط به اقدامات انجام شده در جهت یافتن راه‌حل یک مشکل معنا می‌دهد و نتایج می‌تواند با تکرار تحقیق یا با مطالعه چند موردی تأیید شود (دوستی ایرانی و همکاران، ۱۳۹۰ ب).



به‌طور مرتبط به کار برده شود، ممکن است مشکلات اثرات ثانویه ایجاد کنند که نیاز به حرکت به درون حقیقت یافته شده دارد تا بفهمند آن اثرات چگونه رخ داده‌اند. در این مرحله ممکن است انجام برخی اصلاحات و تغییرات در ارتباط با طرح عمومی و با بازسازی روش تحقیق ضرورت پیدا کند. انتخاب الگوهای ارزشیابی نیز در این مرحله صورت می‌گیرد و نیاز است برای نظارت بر عملیات موارد زیر رعایت شوند:

الف) آن دسته از روش‌های نظارتی به کار گرفته شوند که مدارکی از چگونگی و کیفیت اجرای پروژه فراهم کنند.

ب) تکنیک‌هایی به کار گرفته شوند که شواهدی از اثرات غیرمستقیم و ناشناخته به همان اندازه اثرات مستقیم را ارائه دهند.

ج) دامنه‌ای از فنون به کار رود تا محقق را با زوایای مختلف موضوع آشنا کند و نتایج حاصل تنوع و تکرار دیدگاه‌ها را پیش‌بینی کند.

۷. **گزارش و اصلاح:** گزارش مرحله نهایی شامل تفسیر داده‌ها و ارزشیابی شفاهی پروژه است که غالباً در قالب گزارش تحقیق ارائه می‌شود. گزارشات مطالعه موردی باید در پایان هر مرحله نوشته و تکمیل شوند. گزارش نهایی در نقطه‌ای که محقق تصمیم می‌گیرد که به فرایند ماریپیجی عملیات تحقیق پایان دهد، تهیه می‌شود.

معلمان پژوهنده و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کشاورزی

جنبه‌های موردنظر در عمل پژوهی چنان است که آن را برای اقدام راهبردی در آموزش و پژوهش در حوزه فنی و حرفه‌ای مناسب می‌سازد. به عبارت دیگر، پژوهشگری که به عمل پژوهی می‌پردازد، آگاهانه درباره فعالیت‌های خود به جست‌وجو دست می‌زند تا ضمن شناسایی ابعاد مختلف این فعالیت‌ها، در راه بهبود

۳. **شمای کلی طرح:** در این مرحله به‌منظور به‌دست آوردن درک و مقایسه اهداف، رویه‌ها و بیان مسئله، مطالعات پیشین و ادبیات تحقیق بررسی می‌شود. همه این موارد به‌صورت مرتبط به هم تجزیه و تحلیل می‌شوند تا پس از بازنگری انتقادی، فرضیات شکل بگیرند.

۴. **اجرا:** ایجاد یک توفان مغزی درباره مسئله بین اعضای گروه پژوهش باعث تبیین برخی از فرضیات می‌شود که می‌توان با جمع‌آوری اطلاعات مرتبط آن را آزمون کرد. جمع‌آوری مستندات و مدارک ابعاد متفاوت وضعیت مسئله را روشن می‌کند و به دانش و آگاهی بیشتر منتهی می‌شود.

۵. **نظارت:** در این مرحله قبل از شروع عملیات محقق باید در ارتباط با انتخاب رویه‌های تحقیق، نظیر انتخاب مواد، منابع، روش تدریس، موقعیت و وظایف تصمیم‌گیری کند. آنچه که دارای اهمیت مساوی با تصمیم‌گیری در موارد فوق است، بحث و مذاکره در مورد انتخاب بین علاقه‌های آموزشگران، محققان، مشاوران و مسئولان است.

۶. **ارزشیابی:** این مرحله مرحله کاربرد طرح عملی است. تصمیم‌گیری درباره چگونگی جمع‌آوری داده‌ها، نظارت بر وظایف و انتقال بازخورد به تیم تحقیق، و دسته‌بندی و تحلیل داده‌ها در این مرحله صورت می‌گیرد. حتی اگر مرحله علمی به راحتی و



آن‌ها با شناخت علمی اقدام کند و براساس نتایج به‌دست آمده، تعدیل یا تغییر لازم را اعمال کند (Burns, 1996). در واقع، عمل پژوهی جست‌وجوی سنجیده برای پیدا کردن راه‌حلی است که به‌صورت گروهی یا شخصی انجام می‌گیرد. البته به‌طور معمول عمل پژوهی یک فعالیت جمعی است که در آن صاحب‌نظران با هم کار می‌کنند و در طراحی و انجام تحقیقات در محیط پژوهش به هم یاری می‌رسانند (Burns, 1996). در این روش، توصیف مسئله به‌صورت روش ماریچی با جمع‌آوری اطلاعات نظام‌مند و بازتاب و تجزیه و تحلیل انجام می‌گیرد.

ریشه شکل‌گیری معلم پژوهنده به دیدگاه **ارسطو** در قرن چهارم میلادی بر می‌گردد که نقش مشاهده‌گر را در ساخت واقعیت مطرح و با تأکید بر عمل مبتنی بر اخلاق، شکلی از تفکر عمیق را برای پالایش روش‌ها و عقاید ارائه داد. فعالیت‌های **مک‌فارلند** و **استانلی**، و همچنین کارهای **کمینوس** در قرن‌های ۱۶ و ۱۷، **روسو** در قرن ۱۸، **دیویی** و **منتسوری** در قرن ۱۹ و نیمه اول قرن بیستم و کارهای فراوان دیگر در قرن ۲۱، مانند کارهای **لوین** و **استین‌هاوس** در ترسیم و بازسازی مفهوم معلم پژوهنده نقش بسیار با اهمیتی برعهده داشته‌اند. دیویی معادله «تجربه + بازتاب = رشد» را مطرح ساخت. به نظر او، تفکر بازتابی مستلزم توجه جدی معلم به تجارب خویش است (ساکي، ۱۳۹۱). معلمان پژوهنده در آموزش حرفه‌ای کشاورزی از روش‌های گوناگون برای تولید دانش بومی استفاده می‌کنند که مشهورترین آن‌ها اقدام پژوهی است. اقدام پژوهی به‌عنوان روش معلمان پژوهنده، مفهومی چند ظرفیتی است که عمدتاً در قالب واژگان، عمل، ژرفاندیشی، تغییر و بهبود سازمان می‌یابد. به‌طور کلی، در تمام فعالیت‌های مربوط به تحقیق عملی، دو هدف اساسی وجود دارد: یکی «بهبود اوضاع» و دیگری «درگیر شدن با اوضاع» یا به عبارت دیگر، «جزئی از فرایند تحقیق بودن». طرفداران این روش تحقیق آموزشی معتقدند که هدف تحقیق عملی بهبود عمل، ادراک عمل به وسیله کارورزان کشاورزی یا توسعه حرفه‌ای، و سرانجام بهبود شرایط و اوضاعی است که عمل در آن‌ها انجام می‌گیرد. آنچه در اقدام رویکرد اقدام پژوهی اهمیت دارد آن است که هنرجویان احساس کنند می‌تواند منشأ تغییر مؤثری در موقعیت کاری خود باشد. مسائلی

که موضوع اقدام پژوهی معلمان فنی و حرفه‌ای قرار می‌گیرند، معمولاً از زمینه‌ها و حوزه‌هایی که آن‌ها را دشوار و نامعین می‌یابند و از اختلاف‌ها و تفاوت‌های بین آنچه قصد می‌شود و آنچه واقعاً اتفاق می‌افتد، منشأ می‌گیرند (ساکي، ۱۳۹۱).

اقدام پژوهی با خودارزیابی آغاز می‌شود. واژه «خود» در کلمه خودارزیابی می‌تواند به معلم یا آموزشگاه فنی و حرفه‌ای اطلاق شود. به عبارت دیگر، اقدام پژوهی می‌تواند توسط معلم به‌صورت انفرادی و براساس ارزیابی از خود، در امر آموزش انجام شود. در مواردی نیز یک آموزشگاه مورد ارزیابی قرار می‌گیرد و همه دست‌اندرکاران آن در یافتن معضلات همکاری می‌کنند و بر اساس نتیجه ارزیابی به اقدامی مشترک مبادرت می‌ورزند. در این حالت اقدام پژوهی شکل گروهی به خود می‌گیرد. اقدام پژوهی علاوه بر کاربرد عملی آثار و نتایجی را برای معلم پژوهشگر در بردارد که مهم‌ترین آن‌ها کمک به رشد معلم و حرفه معلمی است. معلمان فنی و حرفه‌ای از طریق اقدام پژوهی با روش‌های پژوهش و نحوه انجام آن‌ها آشنا می‌شوند. طی این مسیر آنان دیدی انتقادی کسب می‌کنند که به آن‌ها امکان می‌دهد، فرایند آموزش خود را مورد مذاقه قرار دهند به راه‌های جدیدی برای رسیدن به اهداف آموزشی دست یابند (عنانی‌سراب، ۱۳۹۴). در برنامه‌ریزی درسی درون آموزشگاهی اقدام پژوهی می‌تواند در جهت شناسایی نیازها، سنجش پیشرفت فرایند تغییرات برنامه‌ریزی شده و ارزشیابی نتایج تغییرات در آموزش‌های مهارتی و کار دانش مورد استفاده قرار گیرد. به‌طور کلی این رهیافت پژوهشی دارای چند ویژگی مهم است:

۱. **مشارکت و همکاری:** عمل پژوهی به‌عنوان یک فرایند سیاسی، یک رهیافت پایین به بالا برای توسعه حرفه‌ای است و باید از طریق ایده‌هایی که تولید می‌شود، مسائل تدریس و یادگیری را با موضوعات مؤسسات آموزشی و سیاست‌های اجتماعی مرتبط سازد. عمل پژوهی بهبود خویش را در آموزشگران رشد می‌دهد، همکاری و انسجام گروهی را تشویق می‌کند و خلاقیت و تفکر انتقادی را برای تغییر توسعه می‌دهد. در این مدل کار کردن با یکدیگر برای حل مشکلات عمومی یک منبع مطمئن برای تشخیص وضعیت موجود است. براساس عمل پژوهی هر آموزشگر می‌تواند توانایی مدیریت آموزشی خویش را بسنجد.

**ریشه شکل‌گیری
معلم پژوهنده به
دیدگاه ارسطو در
قرن چهارم میلادی
بر می‌گردد که
نقش مشاهده‌گر را
در ساخت واقعیت
مطرح و با تأکید
بر عمل مبتنی بر
اخلاق، شکلی از تفکر
عمیق را برای پالایش
روش‌ها و عقاید ارائه
داد**

نشان می‌دهند. بنابراین، عمل پژوهی به‌عنوان راهی برای توسعه حرفه‌ای، تلاش می‌کند که ظرفیت آموزشگران را به‌عنوان تولیدکنندگان دانش حرفه‌ای در مقابل کاربرد دیگر دانش‌ها بالا ببرد.

۳. کار حرفه‌ای خوب و مفید: نتایج بسیاری از پژوهش‌ها در سطح عمومی به عمل منجر نمی‌شوند. یک تحقیق مفید باید عملی باشد تا تمرینی. این «عمل» غیررسمی، متعهدانه و مسئولیت‌آور است. عملی که توأم با به‌کارگیری دانش است و صرفاً به موفقیت نمی‌انديشد. در این حالت، دیدگاه‌های افراد مختلف در نظر گرفته می‌شوند.

۴. عمل و پژوهش: با توجه به اینکه عمل پژوهی مرکب از دو کلمه عمل و پژوهش است، این نوع از تحقیق، متضمن آزمون نظرات و ایده‌ها در عمل به‌عنوان ابزاری برای بهبود، توسعه و افزایش دانش محسوب می‌شود. پیوند واژه‌های «عمل» و «پژوهش» مشخصه روشن و برجسته اقدام پژوهی است. این مشخصه یا ویژگی عبارت است از آزمون و بررسی اندیشه‌ها در عمل به مثابه وسیله و ابزاری که به بهبود شرایط اجتماعی و افزایش دانش حرفه‌ای می‌انجامد. اقدام باعث به جریان افتادن پژوهش می‌شود و نیروی برانگیزاننده به حساب می‌آید. عمل پژوهان غالباً نسبت به آنچه انجام می‌دهند، متعهد و علاقه‌مند هستند (McNiff et al., 1996).

۵. پژوهش برای تولید و تسهیم دانش: دانش محصول درک حوادث و فرایندهاست. تحقیق (پژوهش) به معنای یافتن چیزی است که قبلاً اطلاعی درباره آن وجود نداشته است. لذا هر پژوهشی نوعی مشارکت و سهیم شدن در تولید دانش محسوب می‌شود. از این نظر همه افراد مطالبی برای ارائه و گفتن دارند که می‌تواند در عرصه‌های اجتماعی برای دیگران مفید و ثمربخش باشد. یک اصل مهم در عمل پژوهی آن است که پژوهش باید آموزشی و خود توسعه‌دهنده باشد. بنابراین این سؤال اساسی را مطرح می‌کند که: «چگونه آنچه را که در حال انجام آن هستیم، بهبود و رونق دهیم؟» در عمل پژوهی علاوه بر پژوهشگر، بسیاری از افراد دیگر نیز درگیر تحقیق می‌شوند. این عمل باعث ایجاد نوعی توسعه حرفه‌ای می‌شود (McNiff et al., 1996). به‌طور کلی، هدف

در بسیاری از موارد، اصلاح عمل پژوهی با مشارکت انجام می‌گیرد و از اصطلاح «عمل پژوهی مشارکتی»^۱ (PAR) استفاده می‌شود. این پارادایم بر پایه فرضیه‌ای قرار دارد که در نظر گرفتن ذی‌نفعان، از قبیل هنرجویان و آموزشگران کشاورزی، پژوهشگران، «مؤسسات غیردولتی» (NGOs)، تولیدکنندگان و فروشندگان نهاده‌های زراعی و دامی، سازمان‌های اجتماعی کشاورزان و تمامی اعضای جامعه هدف را به‌صورت جدا از هم باطل می‌داند و توسعه نوآوری کشاورزی را نتیجه تعامل اجتماعی بین همه کنشگران می‌داند. یادگیری بر پایه نظام دانش و اطلاعات در عمل پژوهی مشارکتی، به کنشگران اجازه می‌دهد که خودشان دریابند که چگونه می‌توانند عملکرد فردی و مشترک را در حمایت از توسعه نوآوری‌های آموزشی مناسب برای بخش کشاورزی بهبود دهند.

با ملاحظه روش‌شناسی‌های تحقیق، برنامه عمل پژوهی مشارکتی، روش‌های مشارکتی از قبیل «ارزیابی سریع نظام‌های دانش کشاورزی»^۲ (RAAKS) و «توسعه فناوری مشارکتی»^۳ (PTD) را به‌کار می‌گیرد و راه‌حل‌های تسهیل‌کننده‌ای را که به‌صورت محلی ایجاد شده‌اند و براساس تجارب موجود و اصول مورد توافق دوجانبه بین ذی‌نفعان و فعالان عرصه ترویج کشاورزی ساخته می‌شوند، ارائه می‌کند (Groot and Roling, 1998). عمل پژوه باید در انجام عمل پژوهی نگاهی یکسان و به دور از تعصب به همه مشارکت‌کنندگان و مخاطبان داشته باشد و از سوگیری بپرهیزد. همچنین، محقق باید نوعی سادگی کلام و نوشتار را در مهارت‌های زبانی و نوشتاری خویش به‌کار بگیرد و هماهنگی و هم‌دلی لازم را با مخاطبان و مشارکت‌کنندگان در تحقیق داشته باشد.

۲. پژوهش عملی (عملیاتی): عمل پژوهی شکلی از تحقق عملی (عملیاتی) است که قادر به بهبود بسیاری از امور حرفه‌ای است. در تحقیق عملی، پژوهش توسط افرادی صورت می‌گیرد که خودشان در موضوع مورد نظر سهیم هستند. چنین تحقیقی باعث توسعه شخصی، بهبود امور حرفه‌ای و فراهم آوردن زمینه حضور مؤثر افراد در جامعه می‌شود. محققان عمل پژوهی شغل خود را تعریف می‌کنند. آن‌ها نه تنها می‌کوشند راه‌حل مشکلات را بیابند، بلکه کاربردی بودن اکتشافات خود را نیز



عمل پژوهی نیز همانند سایر پژوهش‌ها توسعه دانش است. دانش به وجود آمده دارای شکل‌های زیر است:

الف) معانی جدید: با انجام تحقیق و شکل‌گیری دانش حاصل از آن، معانی و مفاهیم جدیدی در جهت توسعه و ارتقای دانش فردی و جمعی ظهور می‌یابند.

ب) آشکارسازی دانش ضمنی: مردم منبعی ژرف از دانش ضمنی و مستتر هستند. عمل پژوهی می‌تواند این نوع دانش را آشکار سازد و در اختیار دیگران قرار دهد.

ج) مشارکت برای گسترش پیکره دانش: از مهم‌ترین معیارهای سنجش کیفیت یک پژوهش، «تکرارپذیری» آن است. با انجام پژوهشی که دارای این ویژگی‌ها است، این امکان برای دیگران به وجود می‌آید که به تکرار پژوهش بپردازند و ضمن توسعه دانش از دانش یکدیگر سود ببرند.

۶. ارائه مجدد عمل پژوهی: از عمده مسائل موجود در عمل پژوهی، تشریح تناقضات است. برای تشریح و تطابق این تناقضات، می‌توان از تکنیک‌هایی همچون «بازتاب‌های شخصی»، «گفت‌وگوها و مکالمه‌ها»، «قصه و داستان»، «چرخه‌ها و مارپیچ‌های عمل پژوهی»، «نقاشی و مصورسازی» و «فنون تجربی» استفاده کرد. برای استفاده از بازتاب‌های شخصی پژوهشگر باید مدام از خود بپرسد: «من چه کار می‌کنم؟»، «چرا من این کار را به این صورت انجام می‌دهم؟» و: «چگونه می‌توانم آن را بهبود بخشم؟» گفت‌وگوها و مکالمه‌ها برای پژوهشگران رهنمودهایی را برای ارائه جنبه‌های مهم و حیاتی تئوری‌ها فراهم می‌آورند. استفاده از قصه و داستان در عمل پژوهی، تکنیکی برای اکتشاف محسوب می‌شود و برای پژوهشگر و مخاطبانش محرک خوبی برای تفسیرها به شمار می‌رود. استفاده از نقاشی و رسم فنی تصویرها نیز می‌تواند به محقق برای داشتن بینشی تصویری از رابطه تغییرات در عمل پژوهی کمک کند. به‌طور کلی عمل پژوهی نوعی فن کسب تجربه و درک تصویری واقعی از موقعیت مورد بررسی محسوب می‌شود.

افزایش روایی و اعتبار عمل پژوهی

برای آنکه عمل پژوهی از اعتبار (روایی) لازم برخوردار باشد، علاوه بر «تجربه و تفسیر شخص پژوهشگر»، «استفاده از نظریات سایر افراد دخیل

در انجام تحقیق»، «استفاده از نظر همکاران» و همچنین «متقاعدسازی افراد دورتر» (دورتر و غریبه‌تر در تحقیق) می‌تواند بر درجه اعتبار عمل پژوهی بیفزاید. در ادامه برخی روش‌های افزایش روایی در عمل پژوهی ارائه شده‌اند (نویدی، ۱۳۸۲):

ارتقای کیفیت مشارکت و توسعه ارتباط با دیگران: به نظر می‌رسد فرایند طبیعی عمل پژوهی هیچ‌وقت بدون حضور و مشارکت ارزیابان نقاد کامل نمی‌شود. وقتی اقدام فرد با بینش پژوهشی همراه شود و از محک نقد دیگران نیز بگذرد، مقبولیت پیدا می‌کند. همان‌طوری که پژوهشگران دانشگاهی هنگام بحث درباره یافته‌های خود وجوه مشترک و جنبه‌های افتراقی آن‌ها را با یافته‌های سایر پژوهشگران مورد توجه قرار می‌دهند، عمل پژوهان همواره باید از نظرات افراد ذی‌ربط اطلاع پیدا کنند تا بتوانند جنبه‌های مشترک و وجوه متمایز دیدگاه خود را با سایر نظرات دریابند. بنابراین عمل پژوه به برقراری ارتباط مؤثر با دیگران نیاز دارد.

کثرت‌گرایی و ترکیب دیدگاه‌ها: کثرت‌گرایی بر روش‌شناسی عمل پژوهی حاکم است. عمل پژوهان دامنه وسیعی از روش‌های تحقیق را به خدمت می‌گیرند. جهان‌بینی مشارکتی مستلزم ارتباط و همکاری انسان‌ها با یکدیگر است و چون همه انسان‌ها برای رسیدن به حقیقت از روش‌های متفاوت استفاده می‌کنند، در رویکرد عمل پژوهی از راه‌های مختلف برای کسب دانش استفاده می‌شود. حتی برای ارزیابی عمل پژوهی هم از نظرات دیگران استفاده می‌شود و کثرت‌گرایی در همه مراحل عمل پژوهی به چشم می‌خورد. به همین دلیل انتظار می‌رود در روش‌شناسی عمل پژوهی سوگیری کمتری وجود داشته باشد.

انجام یک کار معنادار: در عمل پژوهی، معنایی که افراد به موقعیت‌ها می‌دهند، انگیزه مشارکت آن‌ها را افزایش می‌دهد. معنادار بودن عمل پژوهی برای افراد شرکت‌کننده می‌تواند اهتمام آن‌ها را برای انجام کار بهینه‌تر افزایش دهد و کیفیت کار را تا حدی تضمین کند. عمل پژوهان، مانند کارمندانی که از طرف دیگر برای انجام پژوهش و عمل مأموریت یافته باشند، عمل نمی‌کنند، بلکه مانند ارباب و کارفرما در پی انجام مأموریت‌هایی هستند که خودشان تعیین کرده‌اند. یعنی عمل پژوهان به جای اینکه پژوهش را برای دیگران انجام دهند، برای خودشان انجام

از مهم‌ترین
معیارهای سنجش
کیفیت یک پژوهش،
«تکرارپذیری» آن
است

می‌دهند؛ هر چند موضوع پژوهش می‌تواند مسئله شخصی آن‌ها نباشد. بنابراین اگرچه عمل پژوهشی بر «من» تأکید دارد و بر نقش محوری پژوهشگر متمرکز است، اما باید دانست که عمل پژوهی «با و برای دیگران» انجام می‌شود. هدف عمده عمل پژوهی توسعه شخصی برای دگرگونی و تغییر اجتماعی است؛ آن‌گونه دگرگونی که ضرورتاً مشارکت دیگران را طلب می‌کند. بنابراین مشارکت سایر مردم در عمل پژوهی امری ضروری است.

تلاش برای پایدار کردن پیامدها: عمل پژوهی این ظرفیت بالقوه را دارد که اعضای خود را به انجام اصلاحات مداوم متعهد سازد، هر چند که ممکن است از یک همکاری موقت و محدود آغاز شود و در نهایت به مشارکت فراگیر و پایدار بینجامد. در همه شکل‌های مشارکت، همکاری‌ها به تدریج شکل می‌گیرند و توسعه می‌یابند. در عمل پژوهی کوشش‌ها بر پایدارسازی تعهدها به بهبود اوضاع متمرکزند.

عمومی ساختن عمل پژوهی: یکی از بهترین راه‌های افزایش اعتبار عمل پژوهی، عمومی کردن و مشارکتی کردن آن است. این کار به اعتدال اندیشه‌های محقق کمک می‌کند و موجب یادگیری و درک هر چه بیشتر وی می‌شود. در این زمینه رعایت نکات اخلاقی، محرمانه ماندن اطلاعات و حرمت افراد از اهمیت بسزایی برخوردار است. عمومی‌سازی تنها به پایان پروژه تحقیق منحصر نیست، بلکه به کل فرایند تحقیق مربوط است.

کاربرد عمل پژوهی در آموزش فنی و حرفه‌ای

۱. ارائه راه‌حل برای مشکلاتی که در موقعیت ویژه شناخته می‌شوند یا بهبود روش‌هایی که براساس شرایط ارائه می‌شوند.

۲. شکلی از آموزش ضمن خدمت است که آموزشگر فنی و حرفه‌ای را با روش‌ها و وسایل جدید برای ارتقای قدرت تجزیه و تحلیل و آگاهی بیشتر از خودش تجهیز می‌کند و با مطالعه ارتباطات انسانی و عملکرد افراد در سازمان، تحلیل شغل را آسان می‌سازد.

۳. مفهومی از توسعه رهیافت‌های نوآورانه در تدریس و یادگیری مهارت‌های علمی برای پیشرفت سیستم به منظور پذیرش نوآوری و ایجاد تغییر است.

۴. مفهومی از بهبود ارتباطات عادی و رسمی بین آموزگاران با تجربه آموزش و پرورش (در حوزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کار دانش) و محققان دانشگاهی، اصلاح نواقص تحقیقات سنتی به منظور ارائه یک دیدگاه روشن است.

۵. با توجه به فقدان تحقیقات ناب و جدی، عمل پژوهی مفهومی از مهیا کردن جایگزین‌های برتر برای بیشتر موضوعات و رهیافت‌های ارائه شده برای حل مشکلات در کلاس درس و کارگاه‌های فنی است.

تفاوت عمل پژوهی و تحقیقات کمی

اقدام پژوهی شباهت‌هایی با سایر انواع تحقیق دارد و به تولید دانش و نیز شواهدی برای حمایت از این دانش، واضح کردن فرایند تحقیق که از طریق آن دانش پدید آمده، و ارتباط داشتن با دانش موجود می‌انجامد. با این حال، اقدام پژوهی تفاوت‌هایی نیز با سایر روش‌ها دارد:

۱. در تحقیقات کمی محققان با هدف تعمیم بخشیدن و همچنین کشف حقیقت به آزمون فرضیات دست می‌زنند. در حالی که در عمل پژوهی محقق درصدد یافتن نتایج تعمیم‌پذیر نیست. هدف او رسیدن به شناخت علمی درباره مسئله ویژه‌ای است که با آن سروکار دارد و سعی می‌کند تجارب آموزشی و همچنین چگونگی انجام بهتر وظایف شغلی را بهبود بخشد.

۲. تحقیقات کمی سرمایه‌گذاری زیادی در تعیین روایی و پایایی تحقیق انجام می‌دهند، درحالی که در عمل پژوهی می‌توان واقعاً فقط روایی درونی را به عنوان یکی از مداخله‌ها در محتوای ویژه ایجاد کرد. در این صورت، کاربرد مجدد کاملاً با شک و تردید توأم است و نتایج و یافته‌ها فقط در جامعه مورد نظر قابل کاربرد است.

۳. تحقیق علمی اهداف و طرح مشخصی را در بر می‌گیرد، در حالی که عمل پژوهی سازگار، تجربی و قابل ارزشیابی است. کیفیت تحقیقات بنیادی به وسیله آنچه که معیار متفاوت نامیده می‌شود، مورد قضاوت قرار می‌گیرد. بنابراین تحقیقی خوب است که دانشی را به آنچه قبلاً وجود داشته است، بیفزاید؛ در حالی که در عمل پژوهی گسترش یافته‌ها و روش‌هایی که امکان بهبود در تجارب افراد را مهیا می‌سازد، مدنظر است.

نتیجه‌گیری

بررسی‌ها نشان می‌دهند که با وجود تغییر و تحول و صرف هزینه‌های فراوانی که در مورد طراحی نظام جدید آموزش متوسطه فنی و حرفه‌ای و کشاورزی در کشور صورت پذیرفته، اما کماکان نارسایی‌های محتوای برنامه آموزشی و درسی در آموزش متوسطه فنی و حرفه‌ای کشاورزی یکی از معضلات برنامه درسی این نظام است و محتوا و مطالب درسی که در مراکز آموزش کشاورزی تدریس می‌شوند، با نیازهای عمومی جامعه ایران هم‌خوانی ندارد و برخاسته از نیازها و توقعات واقعی بازار کار نیست که این خود به نوعی بیانگر جدایی و انزوای نظام آموزش متوسطه کشاورزی از بازار کار است. برای چالش با این مشکل و معضل در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کشاورزی می‌توان از ظرفیت‌های روش‌شناسی تحقیق اقدام‌پژوهی استفاده کرد. اقدام‌پژوهی سبب شکل‌گیری نظام شبکه همکاری میان افراد مختلف می‌شود و غالباً مستلزم همکاری دست‌اندرکاران آموزش و پرورش است. البته دانش‌آموزان و والدین آن‌ها نیز درگیر می‌شوند. شبکه ارتباطی که در طول انجام پروژه اقدام‌پژوهی توسعه می‌یابد، سبب کاهش انزوای معلمان، مدیران و متخصصان می‌شود. این شبکه ارتباطی همچنین سبب استفاده از اطلاعات و تجربیات توسط افراد مختلف می‌شود و این کار با گذشت زمان به نفع دانش‌آموزان و دست‌اندرکاران آموزش و پرورش خواهد بود.

بیشترین تفاوت پژوهش ضمن عمل با سایر شکل‌های پژوهش در این است که پژوهش ضمن عمل بر تأمل و تعمق به عنوان یک جزء مهم از چرخه پژوهش تأکید دارد. تأمل و تعمق فرایندی است که طی آن، دست‌اندرکاران عملی تعلیم و تربیت دنیای پر مسئله و متغیر عمل را به‌منظور تعمق، تدبیر و تبادل نظر درباره معنا، ارزش و تأثیر عملکردشان گام به گام به عقب بر می‌گردند. به عبارت دیگر، فعالیت‌هایی را که انجام داده‌اند، بازسازی می‌کنند و درباره آن‌ها عمیقاً می‌اندیشند. کارورزان آموزش فنی و حرفه‌ای با استفاده از این تأمل و تعمق، تعهد و مسئولیت‌های جدیدی برعهده می‌گیرند، موضوع‌های جدیدی برای پژوهش کشف می‌کنند و شناخت یا بصیرت‌های جدیدی درباره نقاط قوت و ضعف عملکردهای جاری‌شان به‌دست می‌آورند.

* پی‌نوشت‌ها

1. Participatory Action Research
2. Rapid Appraisal of Agricultural Knowledge System
3. Participatory Technology Development
4. Praxis

* منابع

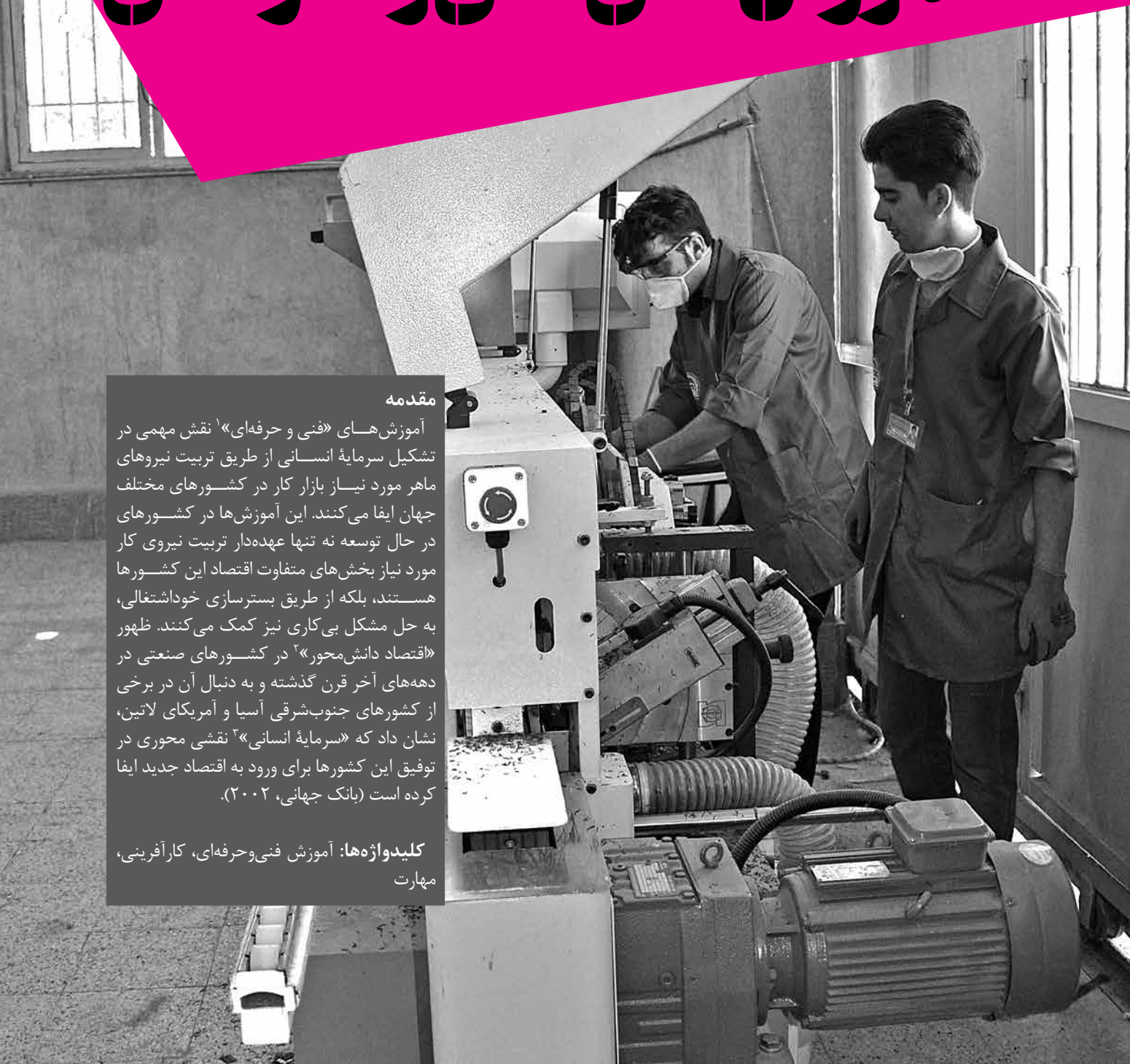
۱. استرینگر، ارنست، تی (۱۳۷۸). پژوهش عملی، راهنمای مجریان تغییر و تحول. ترجمه سیدمحمد اعرابی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، تهران.
۲. بختاری، ا. و ایرانی، ی (۱۳۸۰). اقدام‌پژوهی. نشر لوح زرین، تهران.
۳. دوستی‌ایرانی، م؛ عبدلی، س؛ پرویزی، س؛ سیدفاطمی، ن؛ امینی، م (۱۳۹۰ - الف). «پراکسیس: پارادایمی برای اقدام‌پژوهی». مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی. سال ۱۱، ش ۹.
۴. دوستی‌ایرانی، م؛ عبدلی، س؛ پرویزی، س؛ سیدفاطمی، ن؛ امینی، م (۱۳۹۰ - ب). «چتری به نام اقدام‌پژوهی». مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی. سال ۱۱، ش ۹.
۵. ساکی، ر (۱۳۹۱). «پژوهش معلم‌محور: پارادایمی نو در پژوهش‌های آموزشی». راهبردهای آموزش، دوره ۵، شماره ۳.
۶. ساکی، ر (۱۳۹۲). معلم پژوهنده. دانش‌نامه ایرانی برنامه درسی. قابل دسترس در: www.daneshnamehicsa.ir
۷. شریعت‌زاده، م؛ چیدری، م؛ نورزی، ا (۱۳۸۳). «انطباق و سازگاری دو جانبه بین نظام آموزش متوسطه کشاورزی و توقعات بازار کار». فصل‌نامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، سال ۱۰، ش ۳۴.
۸. نوییدی، ا (۱۳۸۲). بحث اجمالی درباره ماهیت، اهداف، کیفیت و روایی عمل‌پژوهی. پژوهش‌نامه آموزشی، ویژه‌نامه شماره ۱۳.
۹. نوییدی، ا (۱۳۸۹). نگاهی کاستی‌جویانه به پژوهش‌های انجام شده در حوزه آموزش فنی و حرفه‌ای. پژوهش‌نامه آموزشی، شماره ۱۲۰، صص ۴۶-۴۳.
۱۰. عنانی سسراب، م (۱۳۹۴). «اقدام‌پژوهی، راهی برای نوآوری‌های آموزشی». رشد آموزش زبان، ش ۱۱۷.
11. Atweh, B., S. Kemmis and P. Weeks. 1998. Action Research in Practice. London and New York: Routledge.
12. Burns, R. B. (1996). Introduction to Research Methods. Longman.
13. Groot, A. and N. Roling. (1998). Participatory Action Research for Improving Knowledge System's Performances in Africa. Maximizing the Influence of the User: Alternatives to the Training and Visit System: Proceedings of a Workshop Dolberg, F., Henning Petersen, P. (eds.) 188-202.
14. McNiff, J., P. Lomax and J. Whitehead. (1996). you and Your Action Research Project. London and New York: Hyde Publications.
15. Reason, P. and H. Bradbury. (2001). Hand book of Action Research (Participative Inquiry & Practice). London, Thousand Oaks and New Delhi: SAGE Publications.

فرصت‌ها و تهدیدها در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

مقدمه

آموزش‌های «فنی و حرفه‌ای»^۱ نقش مهمی در تشکیل سرمایه انسانی از طریق تربیت نیروهای ماهر مورد نیاز بازار کار در کشورهای مختلف جهان ایفا می‌کنند. این آموزش‌ها در کشورهای در حال توسعه نه تنها عهده‌دار تربیت نیروی کار مورد نیاز بخش‌های متفاوت اقتصاد این کشورها هستند، بلکه از طریق بسترسازی خوداشتغالی، به حل مشکل بی‌کاری نیز کمک می‌کنند. ظهور «اقتصاد دانش‌محور»^۲ در کشورهای صنعتی در دهه‌های آخر قرن گذشته و به دنبال آن در برخی از کشورهای جنوب‌شرقی آسیا و آمریکای لاتین، نشان داد که «سرمایه انسانی»^۳ نقشی محوری در توفیق این کشورها برای ورود به اقتصاد جدید ایفا کرده است (بانک جهانی، ۲۰۰۲).

کلیدواژه‌ها: آموزش فنی و حرفه‌ای، کارآفرینی، مهارت



**ظهور «اقتصاد
دانش محور» در
کشورهای صنعتی
در دهه های آخر
قرن گذشته و
به دنبال آن در
برخی از کشورهای
جنوب شرقی
آسیا و آمریکای
لاتین، نشان داد که
«سرمایه انسانی»
نقشی محوری در
توفیق این کشورها
برای ورود به اقتصاد
جدید ایفا کرده
است**

کشانده است. سرعت تغییرات فناوری و انتظارات بازار کار نسبت به نیروی ماهر و به تبع آن تشدید ضرورت آموزش های حرفه ای در قالب آموزش های حین کار، به شدت به این تقابل دامن زده است (سازمان بهره وری آسیایی، ۲۰۰۲). به گونه ای که در بسیاری از کشورهای در حال توسعه (به ویژه کشورهای آسیایی) انتخاب بین آموزش های عمومی و حرفه ای به عنوان یک تصمیم دشوار قلمداد می شود [Yong, 1998].

از منظر نظریه سرمایه انسانی، آموزش عمومی موجد سرمایه عمومی است و آموزش فنی و حرفه ای موجد سرمایه اختصاصی است. مزیت سرمایه دوم این است که دارندگان آن، به اتکای مهارت های کسب شده، خود را برای به دست آوردن جایگاه های شغلی بهتر آماده می سازند. همین بینش باعث می شود که در بیشتر کشورهای جهان، حتی در نظام های تعلیم و تربیت آن ها، از دیرباز در کنار دوره های تحصیلی آموزش های عمومی، آموزش های فنی و حرفه ای نیز مورد توجه باشند [Becker, 1964].

از جمله آن کشورها می توان از هند نام برد که از زمان شروع برنامه ریزی در این کشور در سال ۱۹۵۰ تاکنون، دولت آن همیشه بر افزایش فرصت های اشتغال و نهایتاً ریشه کنی بی کاری از کشور تأکید داشته است. به این منظور سرعت بخشیدن به نرخ های پس انداز و سرمایه گذاری و افزایش سطح بهره وری، از اهداف اولیه پنج برنامه پیاپی این کشور بوده است. با وجود این، نرخ بی کاری در میان جوانان به دلیل کمبود امکانات افزایش یافته است. به این سبب کشور سیاست های دیگری را که اغلب آن ها بر اشکال متفاوت آموزش های فنی و حرفه ای متکی هستند، به اجرا گذاشته است که از جمله روش های مهم پذیرش «حرفه گرایی»^۱ در آموزش متوسطه در سال های ۱۹۸۶ و ۱۹۹۲ بود. اهداف طراحی شده برای سال های ۱۹۹۵ و ۲۰۰۰، سوق دادن ۱۰ تا ۲۵ درصد از دانش آموزان دبیرستانی به سوی تحصیل در زمینه های حرفه ای فراتر از دریافت گواهی امتحانات دبیرستان بود. اهداف این طرح عبارت بودند از: بهبود قابلیت های شغلی دانش آموزان؛ کاهش شکاف بین عرضه و تقاضای نیروی انسانی ماهر؛ ایجاد جایگزین برای کسانی که آموزش های عالی را بدون هدف خاصی دنبال می کنند.

کوبا نیز از زمان انقلاب تاکنون ارزش زیادی را برای برقراری ارتباط بین تحصیل و کار قائل شده

به علاوه می توان گفت که آموزش های فنی و حرفه ای به دلیل توأم بودن آموزش های نظری و عملی در آن ها، از توانایی زیادی در تشکیل سرمایه انسانی و تربیت «کارگر دانش مدار»^۲ برخوردار هستند.

این آموزش ها راه میانبری در مسیر تربیت نیروی انسانی نیز به شمار می روند، چرا که از یک سو با توجه به بهره مندی این آموزش ها از مبانی علمی و استفاده از روش های پذیرفته شده آموزش های کلاسیک، راه خود را از یادگیری بر مبنای تجربه عملی صرف جدا می کنند و از این طریق راه درازمدت و غیر علمی این نوع فراگیری را کوتاه می سازند و این توانایی را در آموزش دیده فراهم می آورند تا بتواند خود را با تغییرات فناورانه به آسانی هماهنگ سازد. از سوی دیگر، این آموزش ها با توأم کردن آموزش های نظری و عملی، این امکان را برای آموزش دیده فراهم می آورند که هم سویی بیشتری با نیازهای بازار کار داشته باشد و از این طریق امکان بیشتری برای جذب در فعالیتهای اقتصادی- اجتماعی به دست آورد.

آموزش های فنی و حرفه ای از مزیت بازدهی در کوتاه مدت و یا میان مدت نیز برخوردارند. در حالی که آموزش های کلاسیک به دلیل هزینه بالا، طولانی بودن دوره آموزش، سهم زیاد آموزش های نظری در آن ها و در نتیجه بهره مندی اندک از عملیات کارگاهی، از نظر هماهنگی با نیازهای بازار کار و جذب بازار کار شدن دچار مشکل هستند. به همین دلیل کشورهای جهان توجه روزافزونی به آموزش های فنی و حرفه ای مبذول داشته اند، به طوری که این آموزش ها حتی به درون نظام آموزش های آکادمیک این کشورها نیز نفوذ کرده است.^۳

مزیت هایی که برای آموزش های فنی و حرفه ای برشمردیم، منوط به وجود برخی شرایط در ارائه این آموزش هاست که از آن جمله می توان به ضرورت برنامه ریزی مدون برای این آموزش ها، برخورداری از امکانات و تجهیزات کارگاهی مناسب، انتخاب کارآموزان براساس توانایی های عمومی و انگیزه های قوی، استفاده از مربیان مجرب و علاقه مند، سهم مناسب آموزش های عملی و نظری در این دوره ها و طراحی زمان مناسب برای هر یک از دوره ها اشاره کرد.

پایین بودن سطح مهارت ها، طرفداران آموزش های حرفه ای و آموزش های کلاسیک را به نوعی به تقابل

مطالعات انجام گرفته در ۴۰ سال گذشته این واقعیت را نشان داده‌اند که هم جنبه‌های وراثتی و هم وجود فرصت‌های فراهم آمده در محیط، در پرورش افراد کارآفرین مؤثرند

و از این طریق، نه تنها آموزش‌ها را مؤثر و کارآمد کرده، بلکه بخش قابل توجهی از هزینه‌های آموزشی را نیز از طریق فراگیرندگان (نیروی کار مولد) تأمین کرده است. به علاوه، کار مولد همچنان بخش مهمی از دوره تحصیل را تشکیل می‌دهد. نهایتاً اینکه نظام آموزشی روی آموزش فنی و حرفه‌ای و پلی تکنیک تأکید می‌کند، به طوری که حتی از ۵۶۸۰ ساعت آموزش دوره شش ساله ابتدایی، ۴۸۰ ساعت آن را آموزش کار تشکیل می‌دهد. اتخاذ چنین سیاست‌هایی از جمله اولین اقدامات اساسی در پرورش روحیه کارآفرینی است و در مقابل این دیدگاه قرار دارد که به کارآفرینی صرفاً به عنوان نوعی ویژگی نگریسته شده است [Tolentiono, 1995].

مطالعات انجام گرفته در ۴۰ سال گذشته این واقعیت را نشان داده‌اند که هم جنبه‌های وراثتی و هم وجود فرصت‌های فراهم آمده در محیط، در پرورش افراد کارآفرین مؤثرند [Harper, 1983]. شواهد حاکی از آن است که مداخله‌های نظام‌مند از طریق برنامه‌های آموزشی و توسعه، آن هم با شناخت گروه‌های هدف و نیاز بازار کار، در شکل‌دهی به فعالیت‌های کارآفرینانه اثربخشی بالایی را به همراه داشته است. با این توضیح که نیازها ایستا نیستند و تغییر در شرایط محیط نیازهای آموزشی جدیدی را طلب می‌کند [Gibb, 1991].

برای پی بردن به اهمیت پرورش روحیه کارآفرینی کافی است بدانیم که فقط بین سال‌های ۱۹۹۹ تا ۲۰۰۰ در کشور آمریکا قریب به ۱۰/۸ میلیون شغل برخاسته از فعالیت‌های کارآفرینانه به وجود آمده است که در مقایسه با حذف ۸/۳ میلیون شغل به سبب سیاست‌های کوچک‌سازی و بهره‌ور کردن فعالیت‌ها، اقدامات کارآفرینانه به ایجاد قریب به ۲/۵ میلیون فرصت شغلی به طور خالص کمک کرده و اثرات منفی ناشی از بی‌کاری را برطرف ساخته است (۸).

در دو مطالعه دیگر نیز نشان داده شد که وجود سرمایه انسانی بالا به طور مثبت با سودآوری کسب و کار هم‌بستگی دارد و به عنوان مهم‌ترین عامل رشد در محیط پرتلاطم کنونی شناخته شده است [Cimeno, Folta, Coper, and Woo, 1997; Ho-ing, 1998].

براساس مطالعه‌ای در کشور آمریکا، ۸۳ درصد از نمونه‌های مورد پرسش متفق‌القول بودند که

مدرسه‌ها باید در مورد آمادگی کاری تعلیم‌گیرندگان بیشتر تأکید ورزند. در پاسخ به سؤال دیگری در مورد جایگاه و عملکرد آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، ۷۶ درصد بر این باور بودند که باید به این آموزش‌ها توجه بیشتری مبذول شود. ۹۰ درصد آنان قبول داشتند که آموزش‌دیدگان فنی و حرفه‌ای شانس دریافت‌های مالی بالاتری را نسبت به آموزش‌دیدگان آموزش‌های عمومی خواهند داشت. ۹۲ درصد موافق بودند که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای علاقه افراد را به ادامه تحصیل در مراتب بالای حرفه‌ای ارتقا می‌بخشند. ۹۸ درصد آموزش‌های استاد-شاگردی و کارآموزی در محیط‌های کاری را برای فراگیرندگان ضروری دانستند و فقط چهار درصد از آن‌ها آموزش‌های فنی و حرفه‌ای را فاقد جایگاه شغلی بالا منظور کردند [V.O.C.H, 1997].

براساس توصیه یونسکو، همه کشورها نیازمند به یک خط‌مشی منسجم آموزشی هستند، به نحوی که در آن، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به عنوان بخشی اساسی از این نظام یکپارچه دیده شده باشند [UNESCO, 1999]. آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به صورت رسمی و غیررسمی در قالب آموزش‌های قبل از اشتغال و حین اشتغال در بیشتر کشورها وجود دارند و حتی در برخی از کشورها صاحبان صنایع و کارفرمایان نیز برای انجام برخی آموزش‌های مهارتی ملزم می‌شوند. برای مثال، در کشور هندوستان مؤسسات آموزش صنعت از ۵۹ واحد در سال ۱۹۵۶ به ۲۴۴۷ واحد در سال ۱۹۹۲ و ۳۰۰۰ واحد در سال ۱۹۹۶ افزایش یافته‌اند. این مراکز با اجرای برنامه‌های آموزشی در یک چارچوب زمانی یک تا دو ساله از نقش بالایی در تربیت صنعتگران برخوردار بوده‌اند [Dash, 2002].

طی چهار دهه گذشته، تعداد انستیتوهای آموزشی صنعت به طور مداوم در حال افزایش بوده است. این انستیتوها وظیفه آموزش دادن به جوانان ۱۵ تا ۲۵ ساله در رشته مهندسی و ۲۲ رشته غیرمهندسی را در یک دوره یک تا دو ساله به عهده داشته‌اند. کیفیت آموزشی این افراد به رشته‌ای بستگی داشت که برای آن آموزش می‌دیدند. تعداد این انستیتوها از حدود ۵۹ مؤسسه در پایان برنامه اول در سال ۱۹۵۶، به ۲۴۴۷ مؤسسه در ابتدای سال ۱۹۹۲ و حدود ۳۰۰۰ انستیتو در سال ۱۹۹۶ افزایش یافت و ظرفیت این انستیتوها به ۴۲۵۰۰۰ نفر رسید.

* پی‌نوشت‌ها

1. Vocational and Technical Education
2. Knowledge base Economy
3. Human Capital
4. Knowledge-Worker

۵. ایجاد رشته‌های کاردانش و هنرستان‌های هنری و فنی در کشورمان و توأم کردن آموزش‌های نظری و عملی در کشورهایمانند: کوبا، چین و هند از جمله اثرات آموزش‌های فنی-حرفه‌ای بر آموزش‌های کلاسیک در این کشورهاست.

6. Vocationalisation

۷. برنامه هشتم هند تصویب کرد که ۱/۶ میلیون دانش‌آموز دبیرستانی به سمت آموزش‌های حرفه‌ای جهت داده شوند. تا مارس ۱۹۹۴ تقریباً ۲۶۴۵۰ میلیون نفر در ۲۶۴۵۰ بخش حرفه‌ای در ۵۷۰۱ دبیرستان ثبت‌نام کردند.

8. <http://www.sba.gov.advo/states/>

۹. کشور ژاپن از جمله کشورهایی است که در آن دولت در ارتقای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به طور بسیار فعالی عمل می‌کند. گرچه در این کشور بخش خصوصی نیز فعال است، ولی بدون کمک دولت امکان توسعه و تسری این آموزش‌ها ممکن نیست.

* منابع

۱. شریف‌زاده، محمد (۱۳۹۲). آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش. معاونت آموزش متوسطه وزارت آموزش و پرورش، دفتر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش.
۲. آقازاده، احمد (۱۳۸۴). آموزش و پرورش تطبیقی. انتشارات سمت. تهران.
۳. آموزش‌های فنی و حرفه‌ای (۱۳۷۹). نشر پژوهشکده تعلیم و تربیت. تهران.
۴. میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۷۲). «تحلیلی بر توانمندی‌های شغلی فارغ‌التحصیلان دانشگاه». فصل‌نامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. زمستان.

• جهانی شدن و تأثیر آن در پیدایش نیازهای مهارتی جدید شغلی مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات؛

• شیب تند سرعت تغییرات در دانش، علوم و مهارت‌های گوناگون؛

• تأثیر شدید فرهنگ‌های بیگانه بر آداب و رسوم سنتی؛

• کاهش فرصت‌های شغلی معمول در جامعه؛

• عدم سرمایه‌گذاری صنعت (بخش خصوصی و دولتی) در آموزش و پرورش؛

• کاهش رضایت شغلی و انگیزه لازم در هنرآموزان و سایر کارکنان؛

• نابرابری در دستیابی به فرصت‌های شغلی؛

• تمرکز بیش از حد در تصمیم‌گیری و فقدان اختیار کافی مدیران واحدهای آموزشی؛

• محدودیت فرصت‌های شغلی دولتی در پاسخ به تقاضای روزافزون برای اشتغال؛

• کمبود تجهیزات و یا به روز نبودن تجهیزات کارگاهی؛

• فقدان آموزش مناسب ضمن خدمت برای نیروی انسانی شاغل در بخش هنرستان.

فرصت‌ها و قوت‌ها

• تغییر در سیاست‌های کلان کشور و جهت‌گیری آن به سمت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای؛

• اقبال و حساسیت عامه مردم برای تعلیم و تربیت شایسته فرزندان خود؛

• وجود نیروهای انسانی متخصص و متعهد به عنوان سرمایه‌های انسانی

• نزدیکی به صنایع کارخانه‌ها، شهرک‌های صنعتی و کارگاه‌های متنوع

• توجه به جنبه‌های علمی-پژوهشی و گرایشی به مدیریت علمی در آموزش و پرورش؛

• وجود قوانین و مقررات مربوط به آموزش و پرورش؛

• وجود دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی دولتی، آزاد و علمی-کاربردی برای ادامه تحصیل؛

• وجود زمینه‌های مناسب مشارکت بخش غیردولتی و سایر دستگاه‌های دولتی در پذیرش هنرجو؛

• تنوع بسیار در بافت فرهنگی- برای پذیرش رشته‌های گوناگون مهارتی.

مالزی نیز از جمله کشورهایی است که توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در کنار برنامه‌های متنوع را در دستور کار خود قرار داده و در این خصوص تنها به منابع داخلی بسنده نکرده است. بلکه برای انتقال فناوری به بخش صنعت، مؤسسات آموزشی فنی و حرفه‌ای مشترکی را با سه کشور انگلستان، فرانسه و آلمان در آن کشورها تأسیس کرده است.

در پاسخ به این سؤال که چرا برخی از کشورها، به ویژه در سطح کشورهای آسیایی، در اجرای برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای موفق و برخی ناموفق بوده‌اند، می‌توان گفت که این پدیده با عوامل متعددی ارتباط داشته است [Haq & Haq, 1998]. برخی از این عوامل عبارت‌اند از:

عوامل اجتماعی: در بسیاری از کشورهای آسیایی نوعی نگرش منفی نسبت به کارهای مبتنی بر مهارت یا اصطلاحاً کارهای یدی که مبتنی بر دستورالعمل هستند، وجود دارد.

عوامل اقتصادی: سطح توسعه اقتصادی و ساختار صنعت و تنوع فعالیت‌ها در بخش‌های گوناگون اقتصادی در ایجاد نیاز به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مؤثر واقع می‌شود. توجه به آموزش‌های آماده‌سازی جوانان برای کار از جمله خواسته‌ها و الزامات در بیشتر کشورها حتی در کشورهای توسعه‌یافته است.

دولت: از آنجا که آموزش فنی و حرفه‌ای نسبت به آموزش‌های عمومی پرهزینه‌تر است، لذا دولت‌ها از نقش تعیین‌کننده‌ای در توسعه این آموزش‌ها برخوردارند. این بدان معنی است که دولت‌ها می‌بایست در تخصیص منابع مالی توجه ویژه‌ای را به این آموزش‌ها معمول دارند. چراکه سرمایه‌گذاری نامناسب به بازده مناسب نمی‌انجامد. پرواضح است که توفیق در کسب دستاوردهای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با اتکا به ادبیات موجود، در گرو تعامل عوامل و متغیرهای بسیار زیادی است که حاصل آن سرمایه انسانی کارآفرین است. نظر به غلبه رویکرد مشتری‌مداری در عصر حاضر ایجاب می‌کند که از منظر فراگیرندگان به عنوان اصلی‌ترین عنصر، اثربخشی مراکز فنی و حرفه‌ای مورد بازبینی قرار گیرد و شاخصه‌های آن‌ها سنجش و تحلیل شوند.

تهدیدها و محدودیت‌ها

• نگرش منفی نسبت به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در بعضی دانش‌آموزان، اولیا و حتی مسئولان؛

باغ مکبات

علی محمد بخشوده

شما این کار را انجام می‌دهیم و زمین را قابل کشاورزی می‌کنیم.

روز بعد با آن دو نفر به کنار رودخانه الوند رفتیم. آن‌ها گفتند می‌توانیم ۲۵۰۰ متر زمین به شما بدهیم. ۱۰۰۰ متر از کنار رودخانه و ۱۵۰۰ متر دیگر در پشت و امتداد آن. زمین‌ها قدری پستی و بلندی، و خار و خاشاک و سنگ داشتند. آهک آوردند و ۲۵۰۰ متر زمین جدا کردند و تحویل دادند. اضافه کردند که در خیلی موارد به شما و بچه‌ها کمک خواهیم کرد.

روز بعد در کلاس‌های ۱۲ و هنرستان به بچه‌ها اطلاع دادم که ۲۵۰۰ متر زمین در کنار رودخانه الوند داریم. هرکس که علاقه دارد و در ضمن در کارهای کشاورزی اطلاعاتی دارد، بیاید با هم کار کنیم. هفت نفر از دبیرستان و ۱۸ نفر از هنرجویان هنرستان برای این کار اعلام آمادگی کردند.

عصر یک روز با بچه‌ها به سر زمین رفتیم. گفتیم: «بچه‌ها شما ۲۵ نفرید و زمین هم ۲۵۰۰ متر است. به هر نفری ۱۰۰ متر می‌رسد و کشاورزی کنید. همت کنید ابتدا زمین را از سنگ و خار و خاشاک پاک کنیم. بچه‌ها قبول کردند، و چند روز جمعه را به این کار اختصاص دادیم. وقتی پدر و مادرها

در سال‌های ۱۳۴۴ و ۱۳۴۵ که در هنرستان و دبیرستان‌های شهرستان مرزی «قصر شیرین» تدریس می‌کردم، شاهد آن بودم که تعدادی از دانش‌آموزان به روستاهای مرزی ایران و عراق می‌روند و اجناسی مثل صابون، روبالشی، چای و غیره می‌آورند و در قصر شیرین می‌فروشند. خیلی اوقات هم آن‌ها از دبیرستان یا هنرستان غیبت می‌کردند. شاید ناچار بودند، ولی ما دبیران از وضع زندگی آن‌ها اطلاعی نداشتیم. به فکرم رسید که اگر این جوانان سرگرمی یا مهارتی توأم با درآمد داشته باشند، دنبال این کار نخواهند رفت.

یک روز در انجمن اولیا و مربیان پیشنهاد کردم که در حاشیه «رودخانه الوند» که آب فراوانی هم دارد، قطعه زمینی در اختیارم بگذارند تا با تعدادی از جوانان داوطلب کشاورزی کنیم. در این صورت پس از مدتی دانش‌آموزان درآمدی کسب می‌کنند و از محصولات به خانه خود می‌برند و به اقتصاد خانواده کمک می‌کنند؛ آن هم از راه حلال و با عرق جبین. در پایان جلسه انجمن، دو نفر از اولیای دانش‌آموزان با لب خندان جلو آمدند و گفتند: «ما دو نفر زمین‌های هم‌مرز داریم که هنوز در آن‌ها چیزی نکاشته‌ایم. هموار کردن و تسطیح آن‌ها کمی زحمت دارد.» گفتم اشکالی ندارد، من و فرزندان

فهمیدند بچه‌ها مشغول کارند، آن‌ها که کشاورز بودند به کمک ما آمدند و با گاو و خیش (وسیله کندن زمین) زمین را صاف کردند.

در روزهای بعد ۲۵ برگ کاغذ تهیه کردم که روی آن‌ها نوشته شده بود: نام و نام خانوادگی، آنچه از کشاورزی می‌دانید، اطلاعاتی که از کشت محصولات دارید و کاری که دوست دارید انجام دهید. برگه‌ها را بین آن‌ها توزیع کردم و گفتم ببرید به خانه و آنچه می‌خواهید بنویسید و روز بعد برایم بیاورید. اوراق را که آوردند و مطالعه کردم، دیدم جوانانی که پدر آن‌ها کشاورز بودند و گاهی باید به پدر خود کمک می‌کردند، در کشت برخی محصولات مثل لوبیا سبز، باقلا، کاهو، انواع سبزیجات، کاشت صیفی‌جات، کشت پنبه، آفتاب‌گردان و غرس درختان میوه تبحر داشتند. تعدادی از بچه‌ها هم در کارهای آبیاری، بسته‌بندی محصولات و غیره اعلام آمادگی کرده بودند.

در جلسه‌ای که با آن ۲۵ نفر داشتیم. یکی از بچه‌ها گفت: «آقا اگر زمین را ذرت علوفه‌ای بکاریم، دام‌دارها سر زمین محصول را می‌خرند.» دیگری گفت: «ذرت بلالی بکاریم و بلال‌ها را در میدان تره‌بار بفروشیم.» دیگری کشت پنبه را پیشنهاد کرد و دیگری گفت از همه بهتر کشت آفتاب‌گردان است و تخم آفتاب‌گردان را کیلویی فلان مبلغ می‌خرند. چند نفر از بچه‌ها که پدران آن‌ها باغ مرکبات داشتند، پیشنهاد کردند یک باغ پایدار با محصولات ارزنده ایجاد کنیم. در زمین نهال لیموترش، لیموشیرین، نارنج، پرتقال و بالنگ بکاریم. زمان گل‌دهی درختان از گل آن‌ها مربای بهارنارنج درست کنیم و از بالنگ‌ها مربای بالنگ درست کنیم. یکی از بچه‌ها گفت: «من دیده‌ام که مادر بزرگم پوست بالنگ‌ها را می‌کند و قسمت گوشتی آن را تکه تکه می‌کند و ۲۴ ساعت در آب آهک می‌گذارد. بعد آن‌ها را درمی‌آورد و در آب شیرین قرار می‌دهد و آب را عوض می‌کند تا آهک‌ها از بین بروند. سپس شهد درست می‌کند و بالنگ‌ها را با کمی هل داخل شهد می‌اندازد. نارنج و پرتقال هم که بازار خود را دارند و چون قصر شیرین گرمسیر است، لیموشیرین آن عطری بی‌نظیر دارد.»

بقیه بچه‌ها هم در مجموع قبول کردند که زمین را به باغ مرکبات تبدیل کنیم. باغ‌هایی که در حاشیه رودخانه الوند قرار داشتند. چهار نفر از بچه‌ها گفتند: «ما باغ‌دارها را می‌شناسیم و برخی از آن‌ها هم از

اقوام ما هستند. نهال لیموترش و لیموشیرین، نارنج، پرتقال و بالنگ را از آن‌ها با قیمت کمی می‌گیریم. شاید هم اگر بدانند که می‌خواهیم چه کنیم، پول بگیرند. برای ۲۵۰۰ متر زمین ۲۲۵ نهال پیشنهاد کردند. گفتم ۲۰۰ نهال از پنج نوع مرکبات نام‌برده فعلاً کافی است و از هر نوع ۴۰ نهال.

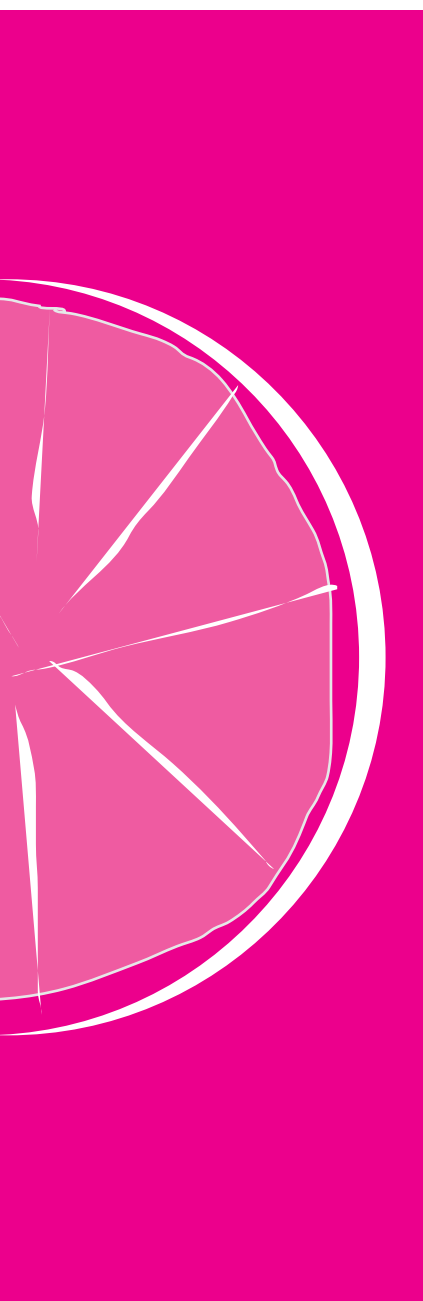
بالاخره بچه‌ها با شوق و امید به آینده دنبال کار را گرفتند. زمین کنار رودخانه الوند کمی بلندتر بود و به اصطلاح آب رودخانه به زمین سوار نمی‌شد. حدود ۴۵ متر بالاتر از زمین آب رودخانه تقریباً حدود ۳۵ سانتی‌متر از زمین پایین‌تر بود. بچه‌ها کانالی به عرض ۵۰ سانتی‌متر و عمق ۴۰ سانتی‌متر در حاشیه رودخانه تا سر زمین ایجاد کردند. آب در کانال دقیقاً وارد زمین می‌شد و هم زمین غرقاب از آب می‌شد.

عاقبت فصل کشت مرکبات فرا رسید. بچه‌ها ۲۰۰ نهال لیموترش، لیموشیرین، پرتقال، نارنج و بالنگ را از باغ‌ها فراهم کردند. قبل از اینکه نهال‌ها را به سر زمین بیاورند، بچه‌ها گودال‌هایی را به فاصله سه متر از یکدیگر کردند. صبر کردیم تا زمان کشت نهال رسید. برای اینکه ریشه نهال‌ها هوا نخورد، به آن‌ها گفتیم هر نهالی که از زمین درمی‌آورند، بلافاصله ریشه آن را در پلاستیک و گونی‌ها بپیچند. آن‌ها این کار را به نحو احسن انجام دادند و در نهایت نهال‌ها را در گودال‌ها کاشته شدند.

بچه‌ها چون می‌دانستند که هر کدام ۱۰۰ متر مربع از این باغ مشجر سهم دارند، با علاقه‌مندی در چیدن علف‌های هرز، و آبیاری درختان می‌کوشیدند. به نسبتی که درختان رشد می‌کردند، باغ زیباتر می‌شد. تا بالاخره باغ پس از مدتی به بار نشست و خود بچه‌ها تقسیم کار کردند: بازاریابی، بسته‌بندی، خرید جعبه‌های چوبی یا کارتنی، حمل به بازار، و فروش محصولات. هر کدام هم از میوه‌ها به مقدار مساوی به خانه می‌بردند. پدران و مادران آن‌ها مرتب دعا می‌کردند و از اینکه فرزندشان به کاری شرافتمندانه مشغول است، خوش حال بودند.

بعدها که من از قصر شیرین به خراسان منتقل شدم، شنیدم بچه‌های دبیرستان هم باغ صیفی‌جات و سبزیجات راه انداخته‌اند.

امید است همه هنرستان‌های کشاورزی کشور با تمام توان و به کمک هنرجویان، با تولید محصولات کشاورزی به خودکفایی برسند و در ضمن به اقتصاد مملکت هم کمک کنند؛ ان شاء الله.



مدیران و منابع قدرت در شرکت‌های مشاور مهندسی

چکیده

هدف این تحقیق بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی مدیران و منابع قدرت آن‌ها در شرکت‌های مشاور مهندسی بوده است. که با استفاده از روش معادلات ساختاری به انجام رسید. جامعه آماری این پژوهش تمامی مدیران میانی (۱۶۴ نمونه و به صورت تمام شماری) شاغل در شرکت‌های مشاور مهندسی منتخب بوده است. که به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شدند. برای سنجش رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و منابع قدرت از دو پرسش‌نامه استفاده شده که یکی از آن‌ها پرسش‌نامه محقق ساخته پنج عاملی جدید شخصیت، و دیگری پرسش‌نامه استاندارد شده منابع قدرت شرایخیم و هینکین بوده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، متناسب با هدف‌های پژوهش، از روش آمار توصیفی، با استفاده از شاخص‌های آماری، مانند فراوانی درصد، میانگین و انحراف استاندارد، برای تحلیل داده‌های پژوهش استفاده شد. در سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است.

در سطح آمار استنباطی به نرمالیزه کردن داده‌ها از طریق آزمون KS، بررسی روایی و تأیید مدل از طریق تحلیل - عاملی تأییدی، و برای نتایج فرضیات تحقیق، از مدل‌یابی معادلات ساختاری برای تعیین روابط معناداری استفاده شد.

نتایج این تحقیق نشان داد، فرضیه اصلی تحقیق (ویژگی‌های شخصیتی مدیران تأثیر مثبتی بر منابع قدرت دارد) مورد تأیید است. با توجه به ضریب تعیین به دست آمده برای منابع قدرت، می‌توان گفت ویژگی‌های شخصیتی مذکور، ۶۲/۲ درصد از تغییرات منابع قدرت را توضیح می‌دهد. سایر فرضیه‌های فرعی مطرح شده در تحقیق نیز نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، دلبذیر بودن، روان‌رنجوری و انعطاف‌پذیری در مدیران تأثیر مثبتی بر منابع قدرت دارد، ولی هیچ رابطه‌ای بین ویژگی‌های شخصیتی با وجدان بودن و منابع قدرت یافت نشد. در انتهای پژوهش نیز مشخص شد، منابع قدرت مورد استفاده در شرکت‌های مشاوره مهندسی بر حسب ویژگی‌های شخصیتی مدیران کدام‌اند تا بتوان با انتخاب صحیح آن‌ها، عملکرد سازمان را بهبود بخشید.

مقدمه

جهان امروز بر نقش صنایع در ایجاد شغل، نوآوری منطقه‌ای و شمول اجتماعی صحنه می‌گذارد، بنابراین صنایع به وسیله ایجاد منافع اقتصادی و شغلی در بخش‌های خدماتی و تولیدی مرتبط، محرکی برای تنوع‌بخشی به اقتصاد، درآمدزایی و تجارت محسوب می‌شوند. محققان می‌توانند با تمرکز روی ویژگی‌های منحصربه‌فرد مدیران و اثرات آن‌ها روی فرایند سازمانی، به درک بهتری از صنایع دست یابند [chen, chang& lu, 2015]

همه مدیران به حکم آنکه مدیرند، به یک شیوه عمل نمی‌کنند. مانند سایر افراد جامعه تفاوت‌های فردی، استعدادها، انگیزه‌ها، رغبت‌ها و تمایلات مخصوص به‌خود دارند و از نگرش، دانش و نظام ارزشی متفاوتی برخوردارند. این تفاوت‌ها، گرچه به ظاهر ممکن است جزئی باشند، هنگامی که از فرایندهای واسطه شناختی افراد عبور می‌کنند، به تفاوت‌های بزرگ و نتایج رفتاری متفاوت می‌انجامند. چنین تفاوت‌هایی عمدتاً از تفاوت‌های ناشی از شخصیت هر یک از افراد سرچشمه می‌گیرند [نادریان جهرمی و امیرحسینی، ۱۳۸۶].

واژه Personality (شخصیت) از ریشه لاتین «Persona» گرفته شده که به معنای نقاب یا ماسکی است که در یونان و روم قدیم بازیگران تئاتر بر چهره می‌گذاشتند [کریمی، ۱۳۸۰]. یکی از ویژگی‌های ماسک، ثبات و دائمی بودن آن در طول نمایش است. به بیان دیگر، شخصیت یعنی عنصر ثابت رفتار هر فرد، شیوه بودن او، و به‌طور کلی هر آنچه همواره با او هست و موجب تمایز او از دیگران می‌شود [کنجی، ۱۳۸۴]. بنابراین، مفهوم اصلی و اولیه شخصیت، تصویری صوری و اجتماعی است و براساس نقشی که فرد در جامعه بازی می‌کند، ترسیم می‌شود.

یعنی در حقیقت، فرد به اجتماع خود شخصیتی می‌دهد که جامعه براساس آن او را ارزیابی می‌کند [شاملو، ۱۳۷۲]. پس می‌توان گفت: شخصیت به‌عنوان سازمانی درون سیستم‌های عاطفی، احساسی، شناختی و مفهومی فرد تعریف شده و تعیین‌کننده واکنش‌های منحصربه‌فرد او نسبت به محیط و مشخص‌کننده چگونگی تأثیرگذاری افراد بر دیگران است [Iuthans-2005].

از آنجا که مدیران در مقایسه با افراد معمولی و سایر کارکنان از قدرت و حق تصمیم‌گیری بیشتری

برخوردارند، شخصیت آن‌ها می‌تواند در تصمیمات و روش‌های آن‌ها تأثیر بگذارد. به بیان دیگر، مدیران دارای فلسفه شخصی هستند و نگرش آن‌ها نسبت به مسائل مختلف سازمان و کارکنان، مسائل پیرامون آن‌ها و فعالیت‌هایشان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. سبک و فلسفه مدیریتی هر مدیری تحت تأثیر شخصیت و فرهنگ اوست [جورابچیان، ۱۳۷۸].

در مورد ابعاد شخصیتی افراد، دانشمندان نظرات گوناگونی دارند و تقسیم‌بندی‌های متفاوتی ارائه کرده‌اند. از جمله این نظرات می‌توان به «مدل پنج‌عاملی شخصیت»^۱ (FFM) رابرت مک‌کری^۲ پل کوستا^۳ اشاره کرد که شامل پنج بعد روان‌رنجوری^۴، برون‌گرایی^۵، وظیفه‌شناسی^۶، تطابق‌پذیری^۷ و گشودگی^۸ نسبت به وظایف و اهداف سازمانی است.

از طرف دیگر، «قدرت» نیز یکی از مفاهیمی است که ضمن معطوف ساختن تلاش‌های نظری و بنیادی، در تمام سطوح مدیریت و منابع انسانی از اهمیت زیادی برخوردار است [شمس، سموعی و پورریاحی، ۱۳۸۹]. لیکن با وجود درک اهمیت قدرت در نظریه و عمل مدیریت، هنوز هم دانش و شناخت بشر در مورد آن محدود و گاهی مبهم است. این موضوع به دلیل فقدان شناخت کافی در مورد ماهیت موضوع قدرت و عوامل مرتبط با آن در سازمان است. چرا که منابع قدرت در ساختارهای گوناگون سازمانی دارای اولویت‌بندی متفاوت هستند. بنابراین، قدرت نقش عمده‌ای در مراوده‌ها و روابط موجود در جریان زندگی سازمان دارد و نمی‌توان از تأثیر آن بر کنش‌های سازمانی به سادگی گذشت [استونر و همکاران، ۱۳۸۹]. منابع قدرت مدیران به دلیل تأثیر مستقیم بر فعالیت‌های سازمان و کارکنان از اهمیت خاصی برخوردار است، زیرا مدیران می‌توانند با به کارگیری مناسب ابزار و منابع قدرت، زمینه رشد خلاقیت را فراهم آورند. بنابراین موضوعاتی مانند ویژگی‌های شخصیتی (که موضوع این پژوهش است) می‌تواند روی منابع قدرت تأثیرگذار باشد و می‌باید مورد واکاوی قرار گیرد.

مبانی نظری پژوهش

در قرن جدید روان‌شناسان به کمک دانش اقتصاد می‌آیند و تلاش آن‌ها برای سه دهه ۵۰ تا ۷۰ به تعیین ویژگی‌های شخصیتی مشترک مدیران به‌عنوان یکی از شایستگی‌های آن‌ها در کسب و کار

کلیدواژه‌ها:

ویژگی‌های شخصیتی
مدیران، مدل پنج عاملی
شخصیت، منابع قدرت

ویژگی‌های

شخصیتی

برون‌گرایی، دلپذیر

بودن، روان‌رنجوری

و انعطاف‌پذیری در

مدیران تأثیر مثبتی

بر منابع قدرت دارد

با دیگران است. این افراد سازشکار، قابل اعتماد، روراست، نوع دوست، مهربان، از خود گذشته، پیرو، متواضع، فروتن و خوش قلب هستند. این خصیصه افرادی را که به خوبی با دیگران و کار خود کنار می‌آیند و آن‌هایی را که فاقد این توانایی هستند، متمایز می‌سازد [پیشین].

۳. وظیفه‌شناسی: فرد وظیفه‌شناس فردی شایسته، منظم، هدف‌جو، دارای انضباط شخصی، وقت‌شناس و قابل‌انکاست. وظیفه‌شناسی ویژگی یک فرد بادقت، با وجدان و پیگیر در انجام امور است [Huczynski & Buchanan 2000].

۴. روان رنجوری: به توانایی فرد در تحمل استرس مربوط می‌شود. افراد دارای ویژگی روان رنجوری، دارای ثبات عاطفی پایین هستند. آن‌ها معمولاً حال و هوای منفی دارند و عموماً نسبت به محیط کاری خود، نگرش مثبتی ندارند [George & Jones 1999].

۵. باز بودن نسبت به تجربه (تجربه‌اندوزی یا گشودگی): آخرین بعد، میزان علاقه افراد را نسبت به تازگی و کسب تجربه‌های جدید نشان می‌دهد. این افراد دارای قدرت تخیل، علاقه به جلوه‌های هنری، کنجکاوی نسبت به ایده‌های دیگران، احساسات باز و ایده‌اند و اقدام‌گرا هستند.

در بررسی این پنج عامل بزرگ شخصیت، بین ابزارهای واژگانی و پرسش‌نامه‌ای، توافق کلی ولی در عین حال تفاوت‌هایی وجود دارد [Gold-berg ۱۹۹۳].

لیکن در حال حاضر، «پرسش‌نامه شخصیتی نئو» پرسش‌نامه‌ای است که در پژوهش‌های بین‌المللی مورد توجه قرار گرفته و یکی از ابزارهای مهم روان‌شناختی است که برای پژوهش‌هایی که هدف آن‌ها بررسی عوامل شخصیت است، به تنهایی یا در کنار سایر متغیرها به کار می‌رود [روشن چسلی و همکاران، ۱۳۸۵]. از منظر تاریخی باید اشاره کرد که پرسش‌نامه فوق‌الذکر، اولین بار توسط کوستا و مک‌کری در سال ۱۹۸۵ ساخته شد و شامل ۱۸۱ آیتم برای واریسی پنج عامل بزرگ شخصیت بود. پس از تحولات متعدد، نسخه تجدید نظر شده آن در سال ۱۹۹۲ تهیه و منتشر شد که شامل ۲۴۰ عبارت است و یک اندازه‌گیری کلی از پنج عامل

موفق معطوف می‌شود. براساس نگرش روان‌شناختی، ویژگی‌های شخصی و معینی افراد را مستعد مدیریت می‌کند. تأکید فرایند بر ویژگی‌های فردی منجر به تکوین نگرشی منجر شد که بعدها به «رویکرد ویژگی‌ها» یا «رویکرد شخصیتی» شهرت یافت [احمدپور داریانی، ۱۳۸۰: ۷۶].

امروزه و در نظریات شغلی جدید، متغیرهای شخصیتی را به‌عنوان تعیین‌کننده عملکرد شغلی در نظر می‌گیرند. برای مثال، وظیفه‌شناسی به‌عنوان یک متغیر شخصیتی، اثر مستقیمی روی عملکرد شغلی دارد. [Barrich and Mount ۱۹۹۱]

تعریف مفهوم شخصیت مانند اکثر مفاهیمی که به ویژگی‌های انسان مربوط می‌شود، کار آسانی نیست. زیرا مفهومی که این کلمه در زبان عامیانه پیدا کرده است، با مفهومی که روان‌شناسان برای آن قائل شده‌اند، تفاوت زیادی دارد. تعاریف بسیاری از شخصیت ارائه شده‌اند که می‌توان آن‌ها را به چهار دسته تقسیم کرد: یکی از آن‌ها بر الگوهای رفتاری تأکید دارد که در آن فرض می‌شود که شخصیت به‌طور نسبی طی زمان ثابت است و تداوم پیدا می‌کند. این ثبات در الگوهای رفتاری از مکانی به مکان دیگر و از زمانی به زمان دیگر ثابت می‌مانند [آتش روز و همکاران، ۱۳۸۷]. در مورد تفاوت‌های فردی و شخصیت، نظریات گوناگونی از زمان‌های دور تا به امروز وجود داشته است. اما حوزه شخصیت طی دو دهه گذشته، با مدل پنج عاملی شخصیت (FFM) رابرت مک‌کری و پل کوستا، صورتی غالب پیدا کرده است. نتیجه بررسی‌های بسیاری که با بهره‌گیری از تحلیل عاملی و با محوریت ویژگی‌های شخصیتی انجام شده‌اند، به معرفی الگوی پنج عاملی شخصیت انجامید. به این طریق کوستا و مک‌کری با بهره‌گیری از تحلیل عاملی دریافتند که می‌توان بین تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی پنج بعد مهم را منظور کرد و آن‌ها را به شرح زیر شناسایی کردند:

۱. برون‌گرایی: روحیه شخصی است. پراورزی، معاشرتی، جسور، فعال و هیجان‌طلب که دارای شور و شوق، اعتمادبه‌نفس و احساسات مثبت است. افراد برون‌گرا به اجتماعی بودن، احساسی بودن و صمیمی بودن تمایل دارند و معمولاً با افراد متفاوت بهتر کار می‌کنند. [خنفر و همکاران، ۱۳۹۱]

۲. تطابق‌پذیری: به گرایش فرد به هم‌سان بودن



عمده ارائه می‌کند. با توجه به پیچیدگی و طولانی بودن پرسش‌نامهٔ شخصیتی نئو نسخهٔ کوتاه آن با عنوان «پرسش‌نامهٔ پنج عاملی» طراحی شد. این پرسش‌نامه دارای ۶۰ ماده است (هر عامل ۱۲ آیتم دارد) که براساس تحلیل عاملی نمرات پرسش‌نامهٔ شخصیتی نئو اجرا شده است. پاسخ به این آیتم‌ها در قالب مقیاس لیکرتی پنج درجه‌ای امکان‌پذیر است [Costa&Mecre 1992].

منابع قدرت مدیران، به دلیل تأثیر مستقیم بر فعالیت‌های سازمان و کارکنان، از اهمیت خاصی برخوردار است. زیرا مدیران می‌توانند با به کارگیری مناسب ابزار و منابع قدرت، زمینهٔ رشد خلاقیت را فراهم آورند. قدرت یکی از مفاهیمی است که ضمن معطوف ساختن تلاش‌های نظری و بنیادی، در تمام سطوح مدیریت و منابع انسانی از اهمیت زیادی برخوردار است [شمس، سموعی و پور ریاحی، ۱۳۸۹]. با وجود درک اهمیت قدرت در نظریه و عمل مدیریت، هنوز هم دانش و شناخت بشر در مورد آن محدود و گاهی مبهم است. این موضوع به دلیل نداشتن شناخت کافی در مورد ماهیت موضوع قدرت و عوامل مرتبط با آن در سازمان است. چراکه منابع قدرت در ساختارهای گوناگون سازمانی اولویت‌بندی متفاوت دارند [استونر و همکاران، ۱۳۸۹] و این مطلب گواه الزام توجه به منابع قدرت در شرکت‌هایی نظیر شرکت‌های مشاور مهندسی است. مهم‌ترین تحلیل در ارتباط با مبانی قدرت به‌وسیلهٔ **فرنچ و روان**^{۱۰} ارائه شده است.

آن‌ها پنج منبع قدرت به این شرح در محیط‌های سازمانی شناسایی کرده‌اند [مورهد و گریفین، ۱۳۸۶: ۳۸۲]:

۱. **قدرت قانونی:** این قدرت از منصب سازمانی نشئت می‌گیرد و بر جایگاه رسمی فرد تکیه دارد [رضاییان، ۱۳۸۶: ۲۴]. بنابراین، منشأ ایجاد این قدرت سازمان است و میزان قدرت قانونی برحسب نوع سازمان تغییر می‌کند [مورهد و گریفین، ۱۳۸۶: ۳۸۲] و این شاید یکی از دلایل آن باشد که این مهم در سازمان‌های متفاوت یا صنایع مختلف مورد بررسی مجدد قرار گیرد.

۲. **قدرت مرجعیت:** ادراک افراد از جاذب بودن تعامل با فرد خاص را قدرت مرجعیت آن فرد گویند. ۳. **قدرت تخصص:** قدرت تخصص یا مهارت، عبارت از توان کنترل رفتار دیگری از طریق داشتن دانش، تجربه یا قضاوتی است که وی ندارد، ولی نیاز دارد.

۴. **قدرت پاداش:** عبارت از توان فراهم آوردن چیزهایی است که افراد دوست دارند، داشته باشند [رضاییان، ۱۳۸۵: ۴۰۴ و ۴۰۵].

۵. **قدرت اجبار:** قدرت تنبیه یا اجبار زمانی به‌وجود می‌آید که شخصی از توانایی تنبیه و یا وارد آوردن لطمه‌ای جسمی یا روانی به شخص دیگری برخوردار باشد [Robbins 1996: 246].

سایر نظریه‌ها و مدل‌های ویژگی‌های شخصیتی

● **نظریهٔ گوردون آلپورت:** در سال ۱۹۳۶، **گوردون آلپورت** (روانشناس) متوجه شد که تنها در یک فرهنگ لغت انگلیسی، بیش از ۴۰۰۰ واژه برای توصیف ویژگی‌های مختلف شخصیت وجود دارد. او این ویژگی‌ها را در سه سطح رده‌بندی کرد. ویژگی‌های اصلی، ویژگی‌های مرکزی و ویژگی‌های ثانویه [شولتز، ۱۳۸۴: ۶۰-۱۵۶].

● **شانزده عامل شخصیت ریموند کاتل:** ریموند کاتل، یکی از نظریه‌پردازان ویژگی‌های شخصیت، تعداد ویژگی‌های اصلی شخصیت را از بیش از ۴۰۰۰ مورد که در فهرست اولیهٔ آلپورت وجود داشت، به ۱۷۱ مورد تقلیل داد. او این کار را با حذف ویژگی‌های غیرمتداول و ترکیب خصوصیات مشترک انجام داد. کاتل با استفاده از یک روش آماری به نام «تحلیل عوامل»، ویژگی‌های نزدیک به هم را معین کرد و سرانجام فهرست خود را به تنها ۱۶ ویژگی شخصیت کاهش داد [شولتز، ۱۳۸۴: ۶۰-۱۵۶].

● **بعد شخصیت آیزنک: هانس آیزنک،** روان‌شناس انگلیسی، مدلی برای شخصیت بر پایهٔ تنها سه ویژگی عمومی بنا کرد: درون‌گرایی/برون‌گرایی، تهییج‌پذیری/پایداری هیجانی و روان‌پریشی‌گرایی [پیشین].

● **پیشینهٔ ویژگی‌های شخصیتی پژوهش** استفاده از مدل پنج عاملی شخصیت موضوع تحقیقات گسترده‌ای بوده است. محققان متعددی سعی در بررسی بیشتر ابعاد و ویژگی‌های شخصیتی داشته‌اند که از آن جمله می‌توان به صاحب‌نظران زیر اشاره کرد:

● در سال ۲۰۱۵، **کاپلان**^{۱۱} و همکارانش پژوهشی را انجام دادند تا ارتباط میان ویژگی‌های

مدیران می‌توانند با
به کارگیری مناسب
ابزار و منابع قدرت،
زمینهٔ رشد خلاقیت
را فراهم آورند

منابع قدرت شخصی عموماً ارتباط قوی تری با رضایت شغلی کارکنان و عملکرد شغلی آنها نسبت به قدرت سازمانی دارد و درک از قدرت موجب توانمندسازی و ایجاد راهبردی مهم برای پیشبرد فعالیت‌ها می‌شود

شخصیتی و اضطراب اجتماعی را بررسی کنند. اضطراب اجتماعی ایجاد شده در جوامع امروز رابطه معناداری با روان‌رنجوری دارد، در حالی که هیچ رابطه معناداری بین اضطراب اجتماعی و برون‌گرایی وجود ندارد. هر چند روابطی در این پژوهش یافت شد که حاکی از وجود رابطه بین اضطراب اجتماعی و تطابق‌پذیری، گشودگی و باوجدان بودن (به‌صورت در هم آمیخته) را نمایش می‌دهد. همچنین وجود ارتباط ضعیف بین تطابق‌پذیری، گشودگی و صداقت نیز از این پژوهش به‌دست آمد.

● هدف پژوهش بعدی بررسی ارتباط ابعاد گوناگون شخصیت مدیران شعب دانشگاه پیام‌نور استان گیلان روی رفتار شهروندی سازمانی‌شان بود که توسط **نظریان و عیسی‌خانی** در سال ۱۳۹۴ انجام پذیرفت. پرسش‌نامه‌های مدل پنج‌عاملی شخصیت کاستا و مک‌کری و رفتار شهروندی سازمانی، **پودساکف** بین مدیران دانشگاه‌های پیام نور استان گیلان توزیع شد. یافته‌ها نشان دادند رابطه معناداری بین شخصیت و رفتار سازمانی و نیز بین ابعاد برون‌گرایی، وظیفه‌شناسی و سازگاری با رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد، اما رابطه ابعاد گشودگی و روان‌رنجوری با رفتار شهروندی سازمانی معنادار نیست و گشودگی ارتباط ناهم‌سویی با رفتار شهروندی سازمانی دارد [نظریان و عیسی‌خانی، ۱۳۹۴].

● رابطه بین ویژگی‌ها و تیپ شخصیتی رانندگان دارای سابقه تصادف موضوع پژوهشی در سال ۱۳۹۴ بود که توسط **ظفری** و همکارانش صورت پذیرفت. هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیت رانندگان براساس آزمون نئو و تیپ شخصیت آن‌ها براساس آزمون **مایرز-بریگز**، با سابقه تصادف آن‌ها در شهرکرد بود. نتایج نشان دادند، تفاوت میانگین سه گروه رانندگان در میزان هیجان‌خواهی و مقیاس با ساختار منعطف از تیپ شخصیت معنی‌دار است، ولی در سایر مقیاس‌های این آزمون تفاوت معناداری وجود نداشت. در خصوص رابطه روان‌رنجوری رانندگان با سابقه تصادف نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که تفاوت میان این دو گروه رانندگان در مقیاس روان‌رنجوری معنادار است.

یعنی رانندگانی که سابقه تصادف داشتند، در مقیاس روان‌رنجوری نمره بیشتری گرفتند. همچنین، تفاوت میانگین دو گروه در مقیاس

توافق‌پذیری معنادار است. یعنی رانندگانی که سابقه تصادف داشتند، در مقیاس توافق‌پذیری نمره کمتری گرفتند. تفاوت میانگین دو گروه رانندگان در مقیاس برون‌گرایی و در مقیاس تجربه‌گرایی و مسئولیت‌پذیری معنادار نبود [ظفری، رئیسی اردلی و سهرابی، ۱۳۹۴].

● پژوهش دیگر مطالعه‌ای است که روی تأثیرات پنج عامل شخصیت روی هوش هیجانی در برخی از شرکت‌های ایرانی در شهر تهران انجام شد. در این پژوهش از دو پرسش‌نامه استاندارد مک‌کری و کوستا (۱۹۹۲) بود و برای اندازه‌گیری رفتارهای شخصیتی که روی هوش هیجانی تأثیر می‌گذارند، از آن استفاده شد. نتایج نشان دادند، رابطه مثبت و معناداری بین چهار بعد برون‌گرایی، تطابق‌پذیری، با وجدان بودن و گشودگی با هوش هیجانی وجود دارد. همچنین نتایج گواه آن بود که بین روان‌رنجوری و هوش هیجانی رابطه معناداری وجود ندارد [دهقانان و همکاران، ۲۰۱۴].

● بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی (آگاهی، راهور و انتظامی) فرماندهی انتظامی تهران بزرگ، هدف انجام پژوهشی بود که توسط **باباییان** و همکارانش در سال ۱۳۹۳ به انجام رسید. ابزار استفاده شده در این پژوهش، پرسش‌نامه استاندارد فرم کوتاه نئو بود. نتایج تحقیق نشان دادند، بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، ثبات عاطفی، انعطاف‌پذیری، دلبپذیر بودن و عملکرد شغلی کارکنان رسته‌ها مأموریتی فرماندهی انتظامی تهران بزرگ، رابطه معناداری وجود ندارد و تنها بین ویژگی مسئولیت‌پذیری و عملکرد شغلی کارکنان این رسته‌ها این ارتباط معنادار است. همچنین، بررسی‌ها نشان می‌دهند، سطح مسئولیت‌پذیری در رسته‌های انتظامی و آگاهی یکسان است، ولی مسئولیت‌پذیری در رسته راهور پایین‌تر از دو رسته عملیاتی دیگر است [باباییان، سامانی و کرمی، ۱۳۹۳].

لیانویانگ^{۱۲} در سال ۲۰۱۲ به بررسی اثرات شخصیت بر رفتار رانندگی مخاطره‌آمیز و درگیر تصادف رانندگان چینی پرداخت. نتایج نشان دادند، صفات شخصیت نقش مهمی در پیش‌بینی رفتار پرخطر رانندگان چینی دارد. برای بررسی ویژگی‌های شخصیتی رانندگان مذکور از مدل ۵ عاملی شخصیت استفاده گردید. (یانگ، ۲۰۱۲)

**منابع نرم قدرت،
شامل تخصص،
مرجعیت و اطلاعات،
در مقایسه با منابع
سخت، شامل قدرت
پاداش و قانون،
موجب اطاعت
سازمانی بیشتری
در میان کارکنان
می شود**



شخصیتی مدیران با منابع قدرت در شرکت های مشاور مهندسی

فرضیه تحقیق

فرضیه اصلی: ویژگی های شخصیتی مدیران بر منابع قدرت آن ها در شرکت های مشاور مهندسی تأثیر مستقیم دارد.

فرضیه های فرعی:

۱. ویژگی شخصیتی برون گرایی مدیران تأثیر مثبتی بر منابع قدرت آن ها در شرکت های مشاور مهندسی دارد.
۲. ویژگی شخصیتی باوجدان بودن مدیران تأثیر مثبتی بر منابع قدرت آن ها در شرکت های مشاور مهندسی دارد.
۳. ویژگی شخصیتی دلبذیر بودن مدیران تأثیر مثبتی بر منابع قدرت آن ها در شرکت های مشاور مهندسی دارد.
۴. ویژگی شخصیتی انعطاف پذیری مدیران تأثیر مثبتی بر منابع قدرت آن ها در شرکت های مشاور مهندسی دارد.
۵. ویژگی شخصیتی روان رنجوری مدیران تأثیر مثبتی بر منابع قدرت آن ها در شرکت های مشاور مهندسی دارد.

روش و نوع پژوهش

به منظور گردآوری داده ها از دو پرسش نامه برای سنجش رابطه بین ویژگی های شخصیتی و منابع قدرت استفاده شد که یکی از آن ها پرسش نامه محقق ساخته پنج عاملی جدید شخصیت، و دیگری پرسش نامه استاندارد شده منابع قدرت **شرایخیم**^{۱۳} و **هینکین**^{۱۴} بود.

برای تجزیه و تحلیل داده ها متناسب با هدف های پژوهش، از روش آمار توصیفی و آمار استنباطی، و در سطح آمار توصیفی، برای تحلیل داده های پژوهش علاوه بر نرم افزارهای آماری مرتبط، از شاخص های آماری مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد استفاده شد. در سطح آمار استنباطی نیز به نرمالیزه کردن داده ها از طریق آزمون «ks»^{۱۵} بررسی روایی و تأیید مدل از طریق تحلیل عاملی تأییدی، و برای تعیین روابط معناداری از مدلیابی معادلات ساختاری برای بهره گرفته شد.

«مدلیابی معادله ساختاری» یک تکنیک چند

پیشینه پژوهش درباره منابع قدرت

محققان زیر از جمله پژوهشگرانی بوده اند که کوشیده اند، منابع قدرت و تأثیرات آن را شناسایی کنند:

● **رئیس و اسدزاده** در سال ۲۰۱۵ پژوهشی انجام دادند تا ارتباط بین قدرت پاداش را با سبک های مدیریت تعارض بررسی کنند. در این پژوهش از پنج سبک مدیریت تعارض استفاده شد که براساس مدل تعارض **توماس کیلمن** تهیه شده بود و شامل انطباق، اجتناب، همکاری، رقابت و به خطر انداختن می شد. این مطالعه که با تحلیل های رگرسیون انجام گرفت، از نوع توصیفی بود و جامعه آماری آن شامل تمامی مدیران دبیرستان های شهر بیرجند می شد. نتایج نشان دادند، رابطه قابل توجهی بین اصول قدرت پاداش و انطباق به عنوان یک سبک مدیریتی تعارض وجود دارد. اما رابطه قابل توجهی بین اصول قدرت پاداش و چهار سبک دیگر مدیریت تعارض وجود ندارد. [رئیس و اسدزاده، ۲۰۱۵].

● در سال ۲۰۱۲ رابطه فرایند تأثیرگذار قدرت بر رهبری موضوع تحقیقی شد که در آن پنج منبع قدرت به دو گروه اصلی تقسیم شدند و تأثیر آن ها روی رهبری بررسی شد. نتایج این تحقیق نشان دادند، منابع قدرت شخصی عموماً ارتباط قوی تری با رضایت شغلی کارکنان و عملکرد شغلی آن ها نسبت به قدرت سازمانی دارد و درک از قدرت موجب توانمندسازی و ایجاد راهبردی مهم برای پیشبرد فعالیت ها می شود. از طرف دیگر، قدرت اجبار به عنوان یک قدرت سازمانی، رابطه ای منفی با عملکرد دارد. در انتها نیز بیان می شود که نباید منابع قدرت را از یکدیگر جدا کرد و گاه مناسب است که رهبران از چند منبع قدرت به طور همزمان استفاده کنند [unneburg 2012].

● نتیجه تحقیقی در سال ۲۰۰۸ بدین صورت بود که منابع نرم قدرت، شامل تخصص، مرجعیت و اطلاعات، در مقایسه با منابع سخت، شامل قدرت پاداش و قانون، موجب اطاعت سازمانی بیشتری در میان کارکنان می شود. تحلیل های چند متغیره نشان دادند، انطباق بیشتر زیردستان با پایگاه های قدرت نرم، تأثیر بیشتری نسبت به پایگاه های خشن قدرت دارد. [Gup ta & Sharan 2008]

مدل مفهومی پژوهش

نمودار ۱. مدل پیشنهادی بررسی رابطه ویژگی های

ابزار گردآوری اطلاعات

پرسش‌نامه این تحقیق پرسش‌نامه بسته پاسخ با مقیاس طیف «لیکرت» بود که به انضمام نامه و دستورالعمل تکمیل آن ارسال شد. به‌منظور گردآوری داده‌ها برای سنجش رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی مدیران و منابع قدرت از دو پرسش‌نامه استفاده شد که یکی از آن‌ها پرسش‌نامه محقق ساخته پنج عاملی جدید شخصیت (۵۸ سؤال با خلاصه کردن از طریق بار عاملی پرسش‌نامه NEO-FFI) بود و دیگری پرسش‌نامه استاندارد شده منابع قدرت شرایخیم و هینکین (۲۰ سؤال). اطلاعات پرسش‌نامه دوم در مقیاس لیکرت جمع‌آوری می‌شود و از نوع بسته پاسخ است که در مقیاس پنج‌تایی لیکرت از خیلی کم (کاملاً مخالف) تا خیلی زیاد (کاملاً موافق) طراحی شده است.

چنانچه ابزار از قبل ساخته شده باشد، (استاندارد) طرح پیشنهادی باید شواهدی حاکی از پایایی و روایی آن را برای هدف بررسی، ارائه کند. چنانچه ابزار از قبل ساخته شده باشد، (استاندارد) طرح پیشنهادی باید شواهدی حاکی از پایایی و روایی آن را برای هدف بررسی، ارائه کند. چنانچه محقق وسیله را خود بسازد، (محقق ساخته) باید روش تهیه آن را به‌صورت خلاصه بیاورد. این خلاصه باید مراحل را در برگرد که برای دستیابی به روایی و پایایی اطلاعات حاصل از این ابزار، لازم است طی شود [آقاجانی افروزی و پرهیزگار، ۱۳۹۰: ۴۷]. در این پژوهش از پرسش‌نامه استاندارد منابع قدرت استفاده شده است. ضریب پایایی محاسبه شده توسط عابدی (۱۳۸۵) برای منبع قدرت قانونی ۰/۸۳، مرجعیت ۰/۷۹، تخصص ۰/۷۹ و پاداش ۰/۷۸ و توسط پورقاز و محمدی (۱۳۹۰) برای منبع قدرت قانونی ۰/۷۱، مرجعیت ۰/۷۴، تخصص ۰/۷۸، اجبار ۰/۶۷ و پاداش ۰/۶۷ محاسبه شد. روایی و پایایی پرسش‌نامه محقق ساخته ویژگی‌های شخصیتی مدیران نیز با بررسی اعتبار همگرای و آن همچنین شاخص‌های پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ به شرح جدول ۱ اثبات شد. شاخص برازش منحنی نیز نشان از برازش مناسب مدل دارد.

یافته‌های پژوهش در بخش آمار توصیفی

جدول ۲ نشان می‌دهد که کدام‌یک از متغیرهای پژوهش دارای میانگین بیشتر یا کمتر از مقدار متوسط، چولگی مثبت یا منفی و کشیدگی مثبت

متغیری کلی و بسیار نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیری است که به پژوهشگر امکان می‌دهد، مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به گونه‌ای هم‌زمان مورد آزمون قرار دهد [هومن، ۱۳۹۰] و به بررسی هم‌زمان روابط بین متغیرهای مختلف بپردازد. [۲۰۱۲ و Hoyle]. اهمیت این تکنیک در پژوهش‌های علوم انسانی و آموزش علوم سلامتی از آنجاست که غالباً در این حوزه از مطالعات، پژوهشگران به بررسی روابط بین متغیرهای مختلف در قالب مدل یا شبکه‌ای از روابط می‌پردازند. بنابراین آنان مبتنی بر فرضیه‌های خود در مورد روابط بین متغیرها، یک شمای کلی از این روابط را در قالب مدلی از پیش ساخته طراحی کنند. در این تحقیق از ضریب هم‌بستگی جزئی استفاده شد، چرا که مدل دو سطحی بود، متغیرها دارای بعد یا شاخص بودند و رابطه خطی این هم‌بستگی را اندازه‌گیری می‌کرد. لازم به ذکر است، تمامی عملیات فوق با استفاده از نرم‌افزارهای «SPSS» و «Smart PLS» انجام گرفت.

جامعه آماری و حجم و اندازه نمونه

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل مدیران میانی (با توجه به محدودیت‌های پژوهش مبنی بر عدم پاسخ‌گویی و سوگیری مدیران ارشد) شرکت‌های مشاور مهندسی منتخب است که برای انتخاب آن‌ها، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شد. بدین شرح که درجه‌های ۱، ۲ و ۳ خدمات مشاوره شرکت‌های مشاور مهندسی از یک طرف و تعداد کارکنان آن‌ها (۱ تا ۹ نفر، ۱۰ تا ۴۹ نفر، بیش از ۵۰ نفر) از طرف دیگر، خوشه‌ها را تشکیل دادند و در خوشه‌بندی براساس تعداد کارکنان، از تعاریف مندرج در کتاب مرکز آمار استفاده شد.

شرکت‌های مشاور مهندسی واقع در تهران، به دلیل در دسترس بودن آن‌ها و همچنین واقع بودن جامعه مهندسان مشاور در شهر تهران، انتخاب شدند. به دلیل ملموس‌تر بودن منابع قدرت در سازمان‌های بزرگ، خوشه شرکت‌های مشاور مهندسی واقع در تهران و دارای رتبه ۱ انتخاب شدند که دارای کارکنان (کارشناس) بالاتر از ۵۰ نفر هستند. نمونه‌های در نظر گرفته شده در این پژوهش مشتمل بر ۱۶۴ مدیر میانی از ۳۲ شرکت منتخب مشاور مهندسی بود که به‌صورت تمام شماری انتخاب شدند.

یا منفی هستند. ضمناً با تجمع طبقه‌بندی‌های صورت گرفته، می‌توان به‌طور خلاصه گفت، بخش اعظم نمونه آماری پژوهش حاضر را مدیران میانی مرد متأهل تشکیل می‌دادند که کمتر از ۵۰ سال سن داشتند، دارای مدرک دانشگاهی بودند، و با سابقه ۵ تا ۱۰ سال بر کمتر از ۱۰ نفر مدیریت می‌کردند.

ب) هیچ یک متغیرهای تحقیق در خصوص منابع قدرت، دارای توزیع نرمال نیستند. بنابراین با توجه به نرمال نبودن متغیرهای تحقیق و کوچک بودن اندازه نمونه، برای تأیید مدل از تکنیک «تحلیل عاملی تأییدی»^{۱۶} و از روش «حداقل مربعات جزئی»^{۱۷} استفاده شد.

جدول ۱. شاخص‌های روانی، پایایی و برازش مدل

متغیرهای پنهان	AVE	CR	R ²	آلفای کرونباخ	$\sqrt{AVE}$	$\sqrt{R^2}$	GOF
انعطاف‌پذیری	۰/۵۲۸	۰/۹۱۸	۰/۷۶	۰/۹	۰/۷۳۴	۰/۹۱۷	۰/۸۷۸
با وجدان بودن	۰/۷۳	۰/۹۶۴	۰/۵۱۳	۰/۹۵۸	۰/۶۵۱	۰/۸۸۱	۰/۸۱۷
برون‌گرایی	۰/۵۲۸	۰/۹۱۸	۰/۶۳۶	۰/۹	۰/۶۳۲	۰/۸۷۳	۰/۸۰۸
دلپذیر بودن	۰/۶۱۹	۰/۹۴۱	۰/۷۹۴	۰/۹۳	۰/۶۱۹	۰/۸۶۷	۰/۷۹۵
روان‌رنجوری	۰/۵۴۸	۰/۸۸۹	۰/۵۵۴	۰/۸۶۱	۰/۶۴۸	۰/۸۸	۰/۸۱۸
ویژگی‌های شخصیتی	۰/۶۸۸	۰/۹۶۶	۰	۰/۹۶۴	۰/۶۶۸	۰/۹۰۱	۰/۸۸۳

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی برای متغیرهای تحقیق

متغیر تحقیق	اندازه نمونه	میانگین	میانه	انحراف معیار	چولگی	کشدگی
با وجدان بودن	۱۶۴	۱/۵۶۳	۱/۵۸۳	۰/۲۶۷	-۰/۲۵	-۰/۶۸۳
دلپذیر بودن	۱۶۴	۱/۳۰۶	۱/۳۳۳	۰/۲۴۲	-۰/۳۴۵	-۰/۲۸۱
انعطاف‌پذیری	۱۶۴	۲/۰۳۱	۲	۰/۲۲۵	۰/۸۹۸	۰/۱۶۷
برون‌گرایی	۱۶۴	۱/۳۳۷	۱/۲۵	۰/۴۱۲	-۰/۲۶۵	-۱/۴۸
روان‌رنجوری	۱۶۴	۱/۲۲۷	۱/۳۳۳	۰/۲۹۳	۰/۲۷۴	۱/۱۷۸

جدول ۳. نتایج آزمون کلمو گرووف اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش

با وجدان بودن	Z	Sig	نتیجه نرمالیتی	متغیرهای تحقیق	Z	Sig	نتیجه نرمالیتی
با وجدان بودن	۲/۳۶۶	۰	نرمال نیست	پاداش	۳/۸۳۳	۰	نرمال نیست
دلپذیر بودن	۱/۸۱۳	۰/۰۰۳	نرمال نیست	اجبار	۴/۱۳۶	۰	نرمال نیست
انعطاف‌پذیری	۲/۴۲	۰	نرمال نیست	قانون	۳/۱۲۱	۰	نرمال نیست
برون‌گرایی	۲/۷۱	۰	نرمال نیست	مرجعیت	۳/۹۸۵	۰	نرمال نیست
روان‌رنجوری	۳/۱۴	۰	نرمال نیست	تخصص	۳/۵۶۷	۰	نرمال نیست

یافته‌های پژوهش در بخش آمار استنباطی

پس از توزیع پرسش‌نامه استاندارد منابع قدرت و پرسش‌نامه محقق ساخته ویژگی‌های شخصیتی در میان افراد نمونه آماری، نتایج آزمون ks به شرح جدول ۳ نشان داد که:

الف) هیچ یک از متغیرهای تحقیق در خصوص ویژگی‌های شخصیتی دارای توزیع نرمال نیستند.

با توجه به اینکه مقدار آماره تی خارج بازه بحرانی است (بیشتر از ۲/۵۸ شده است) ($P < ۰/۰۱$)، با احتمال ۹۵ درصد ادعای محقق در فرضیه اصلی مبنی بر اینکه «ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر منابع قدرت تأثیر معنی‌داری دارد»، تأیید می‌شود. با توجه به وجود ضریب بتای مثبت می‌توان گفت ویژگی‌های شخصیتی مدیران بر منابع قدرت در

جدول ۴. نتایج معادلات ساختاری برای بررسی فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی تحقیق

فرضیه	فرضیه‌های تحقیق	بتا	t	R ²	وضعیت فرضیه	جهت رابطه
اصلی	ویژگی‌های شخصیتی ← منابع قدرت	۰/۷۸۸	۲۶/۵۶۷	۰/۶۲۲	تأیید	+
فرعی	۱ برون‌گرایی ← منابع قدرت	۰/۱۴۹	۲/۱۷۸		تأیید	+
	۲ با وجدان بودن ← منابع قدرت	۰/۰۰۱	۱/۰۴۵		رد	
	۳ دلبپذیر بودن ← منابع قدرت	۰/۱۱۵	۲/۶۸۶	۰/۶۷۷	تأیید	+
	۴ انعطاف‌پذیری ← منابع قدرت	۰/۴۰۰	۵/۹۷۷		تأیید	+
	۵ روان رنجوری ← منابع قدرت	۰/۴۱۹	۶/۸۵۸		تأیید	+

میرزا زاده در خصوص ویژگی‌های روان‌شناختی کارآفرینان، با روابط بی‌معنای نتیجه گرفته شده از فرضیه فرعی ۲ پژوهش حاضر (فقدان رابطه بین ویژگی شخصیتی با وجدان بودن و منابع قدرت مرجعیت و قانونی) هم‌خوانی دارد.

پیرامون فرضیه فرعی ۳: وجود ارتباط معنادار میان میان ویژگی شخصیتی دلبپذیر بودن و منابع قدرت (به استناد جدول ۵) ناشی از رابطه معنادار میان ویژگی شخصیتی مذکور و منابع قدرت تخصص و پاداش است. نتایج به دست آمده از پژوهش‌های **سالگادو** و همکارانش در خصوص رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و معیارهای عملکرد شغلی و **نادریان جهرمی** و **امیر حسینی** با عنوان بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و دموگرافیکی مدیران با مهارت‌های شغلی، با روابط معنادار نتیجه گرفته شده از فرضیه فرعی ۳ پژوهش حاضر (رابطه بین ویژگی شخصیتی دلبپذیر بودن و منابع قدرت تخصص و پاداش) هم‌خوانی دارد.

پیرامون فرضیه فرعی ۴: وجود ارتباط معنادار میان ویژگی شخصیتی انعطاف‌پذیری و منابع قدرت (به استناد جدول ۵) ناشی از رابطه معنادار میان ویژگی شخصیتی مذکور و منابع قدرت اجبار، قانون، مرجعیت و پاداش است. نتایج به دست آمده از پژوهش‌های **کرولیان**^{۲۱} و **مسارا**^{۲۲} با موضوع عوامل مرتبط با پایگاه‌های قدرت و ویژگی‌های شخصیتی پنج عاملی، **ویت**^{۲۳} و همکارانش با موضوع اثرات متقابل بین ویژگی‌های شخصیتی انعطاف‌پذیری و با وجدان بودن بر عملکرد شغلی، **ریسمانچیان** با موضوع قابلیت پیش‌بینی عملکرد شغلی توسط ویژگی شخصیتی انعطاف‌پذیری در مشاغل خاص و **خاکپور** و همکارانش در خصوص رابطه بین سازگاری (انعطاف‌پذیری) و

شرکت‌های مشاور مهندسی تأثیر مستقیم و مثبت دارد. ضریب تعیین R² برای منابع قدرت برابر ۰/۶۲۲ شد، بنابراین ویژگی‌های شخصیتی مدیران ۶۲/۲ درصد از تغییرات منابع قدرت را توضیح می‌دهد که با توجه به جدول ۴، رابطه مذکور در زمره روابط متوسط قرار می‌گیرد؛ هر چند که به طبقه روابط قوی نزدیک است. به همین ترتیب و با توجه به ضریب مندرج در جدول ۴ می‌توان گفت که فرضیه‌های فرعی ۱، ۳، ۴ و ۵ مورد تأیید هستند و رابطه معنی‌داری آن‌ها از نوع مستقیم است.

بحث و نتیجه‌گیری

پیرامون فرضیه فرعی ۱: ارتباط معنادار میان ویژگی شخصیتی برون‌گرایی و منابع قدرت (به استناد جدول ۵) ناشی از ارتباط معنادار میان ویژگی شخصیتی مذکور با منابع قدرت تخصص، اجبار، قانون و پاداش است از نتایج پژوهش‌های **باریک** و **موری**^{۱۸} با موضوع روابط بین پنج ویژگی شخصیت و منابع قدرت **استوارت**^{۱۹} و **گرک**^{۲۰} در خصوص رابطه بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی و عملکرد در فروش، **پورتر** و همکارانش با موضوع رفتارهای پشتیبان از تیم‌سازی، و **جاج** و همکارانش با موضوع شخصیت و رهبری، با روابط معنادار نتیجه گرفته شده از فرضیه فرعی ۱ پژوهش حاضر (رابطه بین ویژگی شخصیتی برون‌گرایی و منابع قدرت تخصص، اجبار، قانون و پاداش) هم‌خوانی دارد.

پیرامون فرضیه فرعی ۲: فقدان ارتباط معنادار میان ویژگی شخصیتی با وجدان بودن و منابع قدرت (به استناد جدول ۵) ناشی از نبودن رابطه معنادار میان ویژگی شخصیتی مذکور و منابع قدرت قانون و مرجعیت است. نتایج به دست آمده از پژوهش‌های **جاج** و همکارانش با موضوع شخصیت و رهبری و

عملکرد شغلی مدیران، با روابط معنادار نتیجه گرفته شده از فرضیه فرعی ۴ پژوهش حاضر (رابطه بین ویژگی شخصیتی انعطاف پذیری و منابع قدرت پاداش، اجبار، مرجعیت و قانون) هم خوانی دارد.

پیرامون فرضیه فرعی ۵: وجود ارتباط معنادار

میان ویژگی شخصیتی روان رنجوری و منابع قدرت (به استناد جدول ۵) ناشی از رابطه معنادار میان ویژگی شخصیتی مذکور و منابع قدرت اجبار، تخصص، قانون و مرجعیت است. نتایج به دست آمده از پژوهش های کرکولیان و مسارا با موضوع عوامل مرتبط با پایگاه های قدرت و ویژگی های شخصیتی پنج عاملی، سالگادو و همکارانش در خصوص رابطه بین ویژگی های شخصیتی و معیارهای عملکرد

شغلی و جاج و همکارانش با موضوع شخصیت و رهبری، با روابط معنادار نتیجه گرفته شده از فرضیه فرعی ۵ پژوهش حاضر (رابطه بین ویژگی شخصیتی روان رنجوری و منابع قدرت پاداش، اجبار، مرجعیت و قانون) هم خوانی دارد.

پیرامون فرضیه اصلی:

وجود رابطه معناداری فرضیه اصلی با موضوع رابطه ویژگی های شخصیتی مدیران و منابع قدرت در شرکت های مشاور مهندسی، ناشی از رابطه معنادار چهار ویژگی برون گرایی، دلبذیر بودن، انعطاف پذیری و روان رنجوری بر منابع قدرت است که تحت چهار فرضیه فرعی مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت و اکثر نتایج آنها به تأیید سایر پژوهش های مشابه رسید.

جدول ۵. سایر یافته های معادلات ساختاری برای بحث و نتیجه گیری فرضیه اصلی و فرعی تحقیق

وضعیت فرضیه / جهت رابطه	۱	۲	۳	فرضیه های تحقیق	وضعیت فرضیه / جهت رابطه	۱	۲	۳	فرضیه های تحقیق
تأیید +	۸۶۷/۱	۵۷۱/۰		انعطاف پذیری < مرجعیت	تأیید +	۸۶۷/۱	۵۷۱/۰		انعطاف پذیری < اجبار
تأیید +	۵۶۶/۵	۸۴/۰		روان رنجوری < مرجعیت	تأیید +	۸۵۲/۰	۸۴/۰		با وجدان بودن < اجبار
رد	۳۶۸/۱	۷۸/۰		دلبذیر بودن < مرجعیت	تأیید +	۸۶۹/۲	۶۳/۰		برون گرایی < اجبار
رد	۱/۲۸۵	۷۷/۰		برون گرایی < مرجعیت	رد	۱۷۹/۰	۶۶/۰		دلبذیر بودن < اجبار
رد	۵۸۷/۰	۲۴/۰		با وجدان بودن < مرجعیت	تأیید +	۱۴۴/۲	۸۸۴/۰		روان رنجوری < اجبار
تأیید +	۳۶۸/۱	۱۷/۰		با وجدان بودن < پاداش	رد	۸۳۷/۰	۱۶/۰		انعطاف پذیری < تخصص
تأیید +	۱/۸۳۸	۸۱/۰		برون گرایی < پاداش	تأیید +	۹/۰۵۸	۷۴/۰		با وجدان بودن < تخصص
تأیید +	۳۳۸/۰	۲۲/۰		دلبذیر بودن < پاداش	تأیید +	۳۳۸/۰	۱۷/۰		برون گرایی < تخصص
رد	۱/۰۴۷	۲۰/۰		روان رنجوری < پاداش	تأیید +	۳۳۸/۰	۲۲/۰		دلبذیر بودن < تخصص
تأیید +	۳۳۰/۲	۳۷۸/۰		انعطاف پذیری < پاداش	تأیید +	۵۹۶/۲	۵۹/۰		روان رنجوری < تخصص
					تأیید +	۷۴۴/۴	۶۳۸/۰		انعطاف پذیری < قانون
					رد	۷۵۴/۰	۳/۰		با وجدان بودن < قانون
					تأیید +	۶۴۰/۹	۱۶۱/۰		برون گرایی < قانون
					تأیید +	۳۶۸/۵	۱۷۴/۰		روان رنجوری < قانون
					رد	۱۰۰/۰	۹۰/۰		دلبذیر بودن < قانون

سایر یافته های فرضیه های فرعی

با توجه به نتایج تحلیلی فرضیه‌های فرعی و همچنین نتایج مندرج در جدول ۵ می‌توان چنین نتیجه گرفت که در شرکت‌های مشاور مهندسی، انتخاب منبع قدرت مناسب برای مدیران دارای ویژگی شخصیتی برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری و روان‌رنجوری، منبع قدرت قانون و دارای ویژگی شخصیتی دلبذیر بودن منبع قدرت تخصص است.

* پی‌نوشت‌ها

1. Five Factor Model of Personality
2. MC Crae
3. Parli Costa
4. Neuroticism
5. Extroversion
6. Conscientiousness
7. Agreeableness
8. Openness
9. NEO Personality Inventory
10. French & Raven
11. Kaplan
12. Liaoyang
13. Schriesheim
14. Hinkin
15. Kolmogorov - Smirnov
16. confirmatory factor analysis
17. Partial Least Square
18. Barik&Murray
19. Stewart
20. Greg
21. Karkouljian
22. Messarra
23. Witt

* منابع

۱. آتش‌روز، بهروز، پاکدامن، شهلا؛ عسگری، علی (۱۳۸۷). ارتباط بین پنج رگه شخصیتی و پیشرفت تحصیلی. نشریه روان‌شناسان ایرانی، شماره ۴.
۲. احمدپسور داربانی، محمود (۱۳۸۰). کارآفرینی «تعاریف، نظریات و الگوها». انتشارات پردیس. تهران.
۳. استونر، جیمز ای، اف؛ فری من آر، ادوارد؛ گیلبرت، دانیل آر (۱۳۸۹). مدیریت: سازماندهی، رهبری و کنترل. مترجمان سید محمد اعرابی و علی پارسایان. دفتر پژوهش‌های فرهنگی. تهران.
۴. بابائیان، علی؛ سامانی، یوسف؛ کرمی، ذبیح‌الله (۱۳۹۳). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی کارکنان رسته‌های مأموریتی ناجا». فصل‌نامه منابع انسانی ناجا. سال نهم. شماره ۳۷.
۵. پورقاز، عبدالوهاب و محمدی، امین (۱۳۹۰). «بررسی رابطه منابع قدرت مدیران با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان». مجله پژوهش مدیریت. شماره ۱۲.
۶. جوراچیان، محمدرضا (۱۳۷۸). «مطالعه سبک‌های مدیریتی و رابطه آن‌ها با تأثیرپذیری در دبیرستان‌های پسرانه در قم». گروه علوم تربیتی دانشگاه تهران.
۷. ختیفر، حسین؛ مقیمی، سید محمد؛ جندقی، غلامرضا؛ طاهری، فاطمه (۱۳۹۱). «بررسی رابطه میان گرایش به تیم‌سازی و شخصیت مدیران براساس مدل پنج عاملی در سازمان‌های منتخب». نشریه راهبردهای بازرگانی. شماره ۲.
۸. خاکپور، عباس؛ یمنی، محمد؛ پرداختچی، محمد حسن (۱۳۸۷). «رابطه بین ویژگی‌های الگوی ۵ عاملی شخصیت با دو بعد عملکرد شغلی و وظیفه‌ای مدیران». فصل‌نامه روان‌شناسی کاربردی. شماره ۲.
۹. رابینز، استیفن (۱۳۹۳). رفتار سازمانی: کلیات (ج ۱). ترجمه علی

پارسایان و سید محمد اعرابی. دفتر پژوهش‌های فرهنگی. تهران. چاپ بیستم

۱۰. رضاییان، علی (۱۳۸۶). مدیریت رفتارهای سیاسی در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته). سمت. تهران. چاپ دوم.

۱۱. _____ (۱۳۸۵). مبانی مدیریت رفتار سازمانی. سمت. تهران. چاپ هفتم.

۱۲. شاملو، سعید (۱۳۷۲). روان‌شناسی شخصیت. چاپ و صحافی فجر. تهران.

۱۳. شمس، اسداله؛ سموعی، راحله؛ پورریاحی، حبیبه (۱۳۸۹). «بررسی رابطه بین میزان مشارکت کاری کارکنان و منابع پنج‌گانه قدرت مدیران در بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان». نشریه مدیریت اطلاعات سلامت. ۱۴. شولتز، دوان (۱۳۸۴). نظریه‌های شخصیت. ترجمه یوسف کریمی و همکاران. ارسباران. تهران. چاپ پنجم.

۱۵. ظفری، شهناز؛ ربیسی اردلی، محمد؛ سهرابی، حمیده (۱۳۹۴). «رابطه بین ویژگی‌ها و تیپ شخصیتی رانندگان با سابقه تصادف». فصل‌نامه علمی - ترویجی راهور. سال دوازدهم. شماره ۲۹.

۱۶. عابدی، حسین (۱۳۸۵). «بررسی رابطه هوش هیجانی و منابع قدرت مدیران متوسطه شهرستان نیشابور». پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد.

۱۷. گنجی، حمزه (۱۳۸۴). روان‌شناسی عمومی. نشر سالوان. تهران.

۱۸. موهده، گری گوری و گریفین، ریگی (۱۳۸۶). رفتار سازمانی. ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده. انتشارات مروارید. تهران. چاپ یازدهم.

۱۹. میرزازاده، یوسف (۱۳۹۴). «بررسی ویژگی‌های روان‌شناختی کارآفرینان ایرانی با رویکرد معادلات ساختاری». پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات.

۲۰. نادریان جهرمی، مسعود و امیرحسینی، سید احسان (۱۳۸۶). «مطالعه رابطه بین شخصیت مدیران ورزشی و ویژگی‌های شخصیتی با مهارت‌های شغلی آن‌ها». فصل‌نامه المپیک. شماره ۱۱.

۲۱. نظریان، بلال و عیسی‌خانی، احمد (۱۳۹۴). «بررسی ارتباط ابعاد پنج‌گانه شخصیت و رفتار شهروندی سازمانی مدیران دانشگاه‌های پیام‌نور استان گیلان». مجله مدیریت و توسعه و تحول. شماره ۲۳.

22. Barrick, Murray R.; Mount, Michael K. (1993). autonomy as a moderator of the relationships between the Big Five personality dimensions and job performance. Journal of Applied Psychology, Vol 78(1). 111 - 118.

23. Chen MH. Chang YY, LOYH. (2015) Creativity cognitive style, conflict, and career success for creative entrepreneurs, Journal of Business Research, Volume 68, Issue 4, April 2015, Pages 906 - 910.

24. Costa P.T., Jr& McCrae R.R. (1992) Reply to Eysenck. Personality and Individual Differences. 13, 861 - 865.

25. Dehghanan H. abdollahi H and Rezaei M. (2014). A study on effect of big five personality traits on emotional intelligence Management Science Letters 4, 1279 - 1284.

26. De Smedt p, Borch K, Fuller T. (2013) Future scenarios to inspire innovation, Technological Forecasting and Social change 80(3), 432-443.

فصل جدید فصل برداشت

گزارش تقدیر از برگزیدگان پانزدهمین دوره مسابقات علمی کاربردی هنرستان‌های کاروانش



مراسم اختتامیه پانزدهمین دوره مسابقات علمی کاربردی هنرستان‌های کاروانش سراسر کشور با معرفی برگزیدگان مرحله کشوری در «سالن امام علی (ع)» شهرستان ارومیه برگزار شد.

در این مراسم که با حضور جمعی از مسئولان کشوری و لشکری، تعدادی از معاونان و مدیران کل وزارت آموزش و پرورش، اساتید و مدیران کل آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی، و جمعی از مقامات این استان برگزار شد، با اهدای لوح تقدیر و جوایز، از ۱۱۷ برگزیده مرحله کشوری این مسابقات تجلیل به عمل آمد.

فریدون سید مصطفوی، مدیر کل آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی در آغاز این مراسم، ضمن عرض خیر مقدم به میهمانان حاضر در مراسم، گفت: «خیلی خوش حال و خوشوقتم که در خدمت شما میهمانان عزیز و گرامی هستم که افتخار دادید در این مجلس حضور داشته باشید. همکاران بنده در استان آذربایجان غربی، همه سعی خود را کردند که میزبان خوبی برای شما باشند و با کوشش زیاد، ۳۷ کارگاه در هفت هنرستان ارومیه را برای برگزاری این دوره از مسابقات آماده کردند تا مسابقات در اوج آرامش برگزار شوند.»

وی افزود: «روز گذشته در بازدید که از این هنرستان‌ها (محل برگزاری آزمون‌ها) داشتیم،

تبسمی که در چهره‌های شما عزیزان هنرجو دیدیم، خستگی از تن ما زدود.»

مدیر کل آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی در ادامه گفت: «امروز یکی از روزهایی است که آموزش و پرورش کشور به فصل جدیدی از حیات خود، یعنی فصل برداشت رسیده است. امروز ما معلمان، مربیان، نیروهای ستادی، رؤسای مدارس، همه و همه آمده‌ایم تا حاصل کار خودمان را ببینیم. شما هنرجویان با استعداد، کارآفرینان فردا، کارنامه کاری ما هستید. امروز آموزش و پرورش به واسطه توانمندی شما، خودش را به جامعه نشان می‌دهد و نقش خود را در آینده جامعه به نمایش می‌گذارد. از شما دانش‌آموزان انتظار داریم که هر آنچه آموخته‌اید، در زندگی خود به کار بندید و گره از اقتصاد و علم کشور بکشایید تا ما به تلاش خودمان امیدوار باشیم.»

سید مصطفوی در پایان گفت: «امروز ما سعی کرده‌ایم به صورت عملی به ندای رهبر عزیزمان که امسال را سال اقتصاد مقاومتی، تولید و اشتغال نام‌گذاری فرموده‌اند، پاسخ بدهیم. امیدوارم که در این مسابقات که در باغ‌شهر زیبای ارومیه برگزار شد، به شما خوش گذشته باشد. از زحمات همه همکارانم

**فریدون سید
مصطفوی مدیرکل
آموزش و پرورش
استان آذربایجان
غربی: از هنرجویان
انتظار داریم که هر
آنچه آموخته‌اند،
در زندگی خود
به کار بندند و گره از
اقتصاد و علم کشور
بگشایند**

**مهندس آذرخش:
داشتن مهارت ضامن
اشتغال پایدار در
کشور است**

در استان که سعی کردند به نحو احسن در خدمت شما دانش‌آموزان عزیز باشند، تشکر ویژه دارم.

گزارش مدیر کل دفتر آموزش‌های کاردانش از این دوره مسابقات

سید مصطفی آذرخش، مدیرکل «دفتر آموزش‌های کاردانش» وزارت آموزش و پرورش، سخنران بعدی این مراسم بود که گزارشی از روند برگزاری پانزدهمین دوره مسابقات علمی کاربردی هنرستان‌های کاردانش کشور ارائه کرد و گفت: «دفتر آموزش‌های کاردانش وزارت آموزش و پرورش، در راستای کیفیت‌بخشی به آموزش‌های مهارتی و ارتقای سطح علمی و کارگاهی هنرجویان شاخه کاردانش، همچنین شناسایی نخبگان مهارتی از طریق ایجاد رقابت علمی و عملی سازنده و ترویج فرهنگ کار و کارآفرینی، معرفی توانمندی‌های هنرجویان و قابلیت‌های هنرستان‌های کاردانش کشور، هر ساله مسابقات علمی کاربردی را در سطح هنرستان‌های کاردانش کشور برگزار می‌کند. این مسابقات در سه سطح منطقه‌ای، استانی و کشوری برگزار می‌شوند.

پانزدهمین دوره این مسابقات با ۳۷ عنوان آزمون مهارتی در چهار زمینه صنعت، هنر، کشاورزی و خدمات در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ در ۱۰۰ رشته

مهارتی برگزار شد.

وی افزود: «مرحله منطقه‌ای این مسابقات با حضور ۱۲۰ هزار هنرجوی سال سوم در سراسر کشور در دو بخش تئوری و عملی استاندارد مهارت برگزار شد که از میان آن‌ها، ۱۶ هزار و ۱۷۸ هنرجو به مرحله استانی راه پیدا کردند. این هنرجویان در رقابت تئوری و عملی استانی که در زمستان سال ۱۳۹۵ به صورت هماهنگ و با سؤالات یکسان برگزار شد، شرکت کردند که ۲۹۳۷ نفر از آن‌ها برای شرکت در آزمون تئوری مرحله کشوری انتخاب شدند.

برگزیدگان مرحله استانی این مسابقات در تاریخ ۲۵ فروردین ماه امسال (۱۳۹۶) در آزمون تئوری استاندارد مهارت کشوری شرکت کردند که ۲۶۱ هنرجو (۱۴۰ پسر و ۱۲۱ دختر) به مرحله عملی کشوری راه یافتند. مرحله عملی این دوره از مسابقات، به میزبانی استان آذربایجان غربی، از تاریخ ۱۹ تا ۲۱ تیرماه ۱۳۹۶ در ارومیه برگزار شد و ۱۱۷ نفر از آن‌ها موفق شدند، رتبه‌های اول تا سوم کشوری پانزدهمین دوره مسابقات علمی کاربردی هنرستان‌های کاردانش را به خود اختصاص دهند که امروز از آن‌ها تجلیل به عمل می‌آید.

مهندس آذرخش در ادامه، با اشاره به نام‌گذاری امسال به عنوان سال تولید و اشتغال از سوی مقام معظم رهبری، گفت: «داشتن مهارت ضامن اشتغال



**دکتر فیض:
دانشگاه‌های مطرح
دنیا، در پذیرش
دانشجو، کسانی
را جذب می‌کنند
که کارآفرین و
تحول آفرین باشند**

پایدار در کشور است و آنچه که ما در شاخهٔ کار دانش برنامه‌ریزی می‌کنیم، متناسب‌سازی آموزش‌هایمان با نیاز بازار کار است. حضور همهٔ مسئولان از دستگاه‌های مختلف کشور در اینجا گواه بر این موضوع است.»

وی افزود: «بخشی از عناوین این مسابقات را عیناً متناسب با استانداردهای مسابقات جهانی مهارت تنظیم کرده‌ایم که بتوانیم در رقابت‌های جهانی هم یک اتفاق خوب داشته باشیم و هنرجویان ما بتوانند در آنجا هم حضور پیدا کنند.» ایشان در پایان گفت: «از نظر ما همهٔ هنرجویانی که به مرحلهٔ عملی کشوری راه پیدا کرده‌اند، جزو بهترین‌ها و رتبهٔ اول کشور هستند و به فرمایش مقام معظم رهبری، جزو نخبگان مهارتی محسوب می‌شوند.»

دکتر فیض: درس خواندن کافی نیست.

دکتر مهدی فیض معاون پرورشی وزارت آموزش و پرورش سخنران دیگر این مراسم بود. او گفت: «این مسابقات بهانه‌ای است برای اینکه دامنهٔ فعالیت‌های خودمان را در دورهٔ تحصیل توسعه بدهیم.»

وی سپس خطاب به هنرجویان گفت: «مطمئن باشید که اگر به‌عنوان یک دانش‌آموز فقط درس بخوانید و فقط معدل بالا را ملاک قرار دهید، بعید است در زندگی آینده به عنصری مفید و کارآمد برای جامعه تبدیل شوید.

این ادعا یک تجربهٔ چند ساله را پشت سر دارد. اینکه برخی فکر می‌کنند، هر چه معدل بالاتری کسب کنند، می‌توانند انسان موفق‌تری شوند، الزاماً درست نیست. حتی الان برخی از دانشگاه‌های مطرح دنیا، در پذیرش دانشجو، صرفاً معدل‌های بالا را جذب نمی‌کنند. آن‌ها معتقدند کسی که معدل بالایی گرفته، معلوم است که هیچ کار دیگری نکرده و فقط درس خوانده است و کسی که فقط درس خوانده را جذب نمی‌کنند. چون آن‌ها می‌خواهند کسی را جذب و تربیت کنند که برای جامعه‌شان کارآفرین، جریان‌ساز و تحول‌آفرین باشد. لذا شما هنرجویان که علاوه بر درس خواندن، مأموریت دیگری را هم دنبال می‌کنید و مهارت می‌آموزید، مطمئن باشید که مسیر درستی را انتخاب کرده‌اید.»

مهدی فیض در پایان گفت: «برنامه‌ای که امروز معاونت آموزش متوسطه در پیش گرفته است، ما هم

در معاونت پرورشی از طریق دیگری دنبال خواهیم کرد. ما در حوزهٔ فعالیت‌های فرهنگی، هنری و قرآنی، برنامه‌ریزی و طراحی کرده‌ایم که دانش‌آموزان علاوه بر خواندن درس رسمی، حتماً در یک فعالیت فوق برنامه هم شرکت کنند.»

مهندس زرافشان: هنرجویان نقش مهمی در اشتغال و تولید کشور دارند.

مهندس علی زرافشان، معاون آموزش متوسطهٔ وزارت آموزش و پرورش نیز در این مراسم طی سخنانی، ضمن تشریح اهداف برگزاری این مسابقات، گفت: «شناسایی استعداد‌های برتر شاخهٔ کار دانش و شاخهٔ مهارتی، و معرفی آن‌ها به جامعه، از اهداف مهم برگزاری این مسابقات است.»

وی افزود: «جامعهٔ ما علاوه بر اینکه به ذهن‌های توانمند نیاز دارد، به افراد دیگری هم نیاز دارد که می‌توانند آنچه را در ذهن دارند، به‌عمل، کاربرد و مهارت تبدیل کنند و علت آن هم این است که توسعهٔ کشور به چنین عزیزانی نیاز دارد. اگر امروز از اقتصاد مقاومتی، اشتغال و تولید صحبت می‌شود، باید توجه داشته باشیم که این امر بدون منابع انسانی لازم محقق نمی‌شود و شما هنرجویان عزیز نقش بزرگی در این مسیر دارید.»

مهندس زرافشان سپس به بازدیدی که از محل برگزاری این دوره از مسابقات داشت، اشاره کرد و گفت: «در بازدیدی که از چند هنرستان و محل برگزاری مسابقات عملی این دوره داشتیم، از آثار و کارهایی که عزیزان هنرجو در مسابقات امسال ارائه کرده بودند هم دیدن کردم و باید بگویم کارهایشان کاملاً حرفه‌ای و در حد استانداردهای مورد قبول بازار است.»

وی خطاب به هنرجویان گفت: «اینکه مسئولان کشور محبت کرده‌اند و از سراسر کشور تشریف آورده‌اند که در این مراسم شرکت کنند، به این دلیل است که از توانمندی‌ها و ظرفیت‌های شما بهره ببرند. این امر نشان‌دهندهٔ آن است که شما عزیزان به‌خوبی توانسته‌اید، ظرفیت‌ها و توانمندی‌های خودتان را به جامعه نشان دهید و عزیزان ما هم پذیرفته‌اند که از این ظرفیت‌ها می‌شود برای توسعهٔ علمی و مهارتی کشور بهره برد.»

معاون آموزش متوسطهٔ وزارت آموزش و پرورش در ادامه به مصوبات دولت در جهت حمایت از اشتغال، مهارت‌آموزی، کارآموزی و کارورزی و

مهندس زرافشان:
جامعهٔ ما به افرادی
نیاز دارد که بتوانند
توانمندی ذهنی
خود را عملی و
کاربردی کنند

این دوره از مسابقات علمی کاربردی هنرستان‌های کاردانش حضور داشتند، اشاره کرد و گفت: «وقتی من در اینجا اسامی رشته‌های این دوره از مسابقات را شنیدم که هنرجویان عزیز در آن‌ها مهارت و رتبه کسب کرده بودند، به وجد آمدم و ذوق زده شدم. چون هر یک از این رشته‌ها و مهارت‌ها یک شغل جایگزین برای خروج از کشاورزی سنتی است که آب زیادی مصرف می‌کند.

همچنین رشته‌هایی مانند صنایع دستی و ... که امروز بازار کار نیازمند آن‌هاست.

وی در پایان، ضمن عرض تبریک به مسئولان آموزش و پرورش برای حرکت جدیدشان در جهت توسعه آموزش‌های علمی کاربردی و مهارتی گفت: «من این روند و موفقیت را به همه عزیزان در وزارت آموزش و پرورش، به‌ویژه همه هنرجویان عزیز و آن‌هایی که امروز در این مسابقات رتبه کسب کرده‌اند، تبریک عرض می‌کنم و امیدوارم که این مسابقات، مقدمه رونق اقتصادی و ایجاد اشتغال در کشور باشد.»

مدیرعامل صندوق کارآفرینی امید: بخش خصوصی را هم در این مسابقات دخالت دهید

دکتر اصغر نورالله‌زاده، مدیرعامل صندوق کارآفرینی امید، در این مراسم از برگزارکنندگان مسابقات تشکر کرد و گفت «من از همه عزیزانی که برای برگزاری این مسابقات تلاش کرده‌اند، تشکر می‌کنم. زیرا این کار موجب شناسایی استعداد‌های مهارتی و نخبه‌های مهارتی در سطح ملی می‌شود و در راستای توسعه کسب و کار و توسعه اقتصادی کشور است.»

وی افزود: «یکی از محورهای اصلی تولید در کشور، نیروی انسانی است و حتماً مهارت نقش بسیار مؤثری در این زمینه ایفا می‌کند. امیدواریم که برگزاری این گونه مسابقات و مراسم که موجب رشد توانمندی و مهارت نیروهای جوان کشور می‌شود، بتواند در آینده نقش بیشتری در نظام آموزشی کشور داشته باشد.»

مدیرعامل صندوق کارآفرینی امید سپس به «کارآفرینی ذهنی» اشاره کرد و گفت: «ما ادبیاتی تحت عنوان کارآفرینی ذهنی داریم که یکی از مؤلفه‌های اصلی آن، **مهارت افزایی** است. یعنی جوان باید ذهنش آماده شود که بتواند وارد بازار

ایجاد فرصت‌های شغلی اشاره کرد و گفت: «آخرین دستورالعملی که از سوی دولت ابلاغ شده، زمینه‌سازی برای ایجاد ۹۷۰ هزار شغل در سال ۱۳۹۶ است که امیدواریم شما هنرجویان عزیز که دارای مهارت‌های کافی هستید، در این زمینه نقش‌آفرینی کنید و به دولت تدبیر و امید برای دستیابی به اهداف اقتصادی کشور کمک کنید تا با شتاب بیشتری قدم بردارد.»

استاندار آذربایجان غربی: وزارت علوم باید در آموزش‌های خود تجدیدنظر کند.

مهندس قربانعلی سعادت، استاندار آذربایجان غربی، یکی دیگر از سخنرانان این مراسم بود که بر ضرورت توسعه آموزش‌های کاربردی، مهارتی و فنی‌وحرفه‌ای در کشور تأکید کرد. وی گفت: «یکی از نیازهای جدی امروز جامعه ما، توسعه آموزش‌های کاربردی، مهارتی، و فنی‌وحرفه‌ای است.»

وی افزود: «جوانانی که در حوزه‌های مهارتی و کاربردی آموزشی دیده‌اند و تجربه پیدا کرده‌اند، برای اشتغال خود هیچ مشکلی ندارند. چون کشور به آن‌ها نیاز دارد. اما متأسفانه کسانی که فارغ‌التحصیل دانشگاه هستند، نوعاً برای ورود به بازار کار دچار مشکل هستند. بنابراین نظام آموزش عالی ما به قطع و یقین باید در خصوص این همه فارغ‌التحصیلانی که تحویل جامعه می‌دهد، به تجدیدنظر اساسی دست بزند. زیرا امروز اکثر بی‌کاران ما را فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها تشکیل می‌دهند.»

استاندار آذربایجان غربی در ادامه، ضمن حمایت از حرکت جدید وزارت آموزش و پرورش در توسعه آموزش‌های مهارتی، فنی‌وحرفه‌ای گفت: «اینکه امروز وزارت آموزش و پرورش چنین برنامه‌هایی را اجرا می‌کند و دانش‌آموزان را به سمت آموزش‌های کاردانش و فنی‌وحرفه‌ای هدایت می‌کند، در واقع پاسخ‌گویی به یکی از نیازهای اساسی کشور است که ما باید به آن بپردازیم و توجه جدی به آن داشته باشیم.»

وی افزود: «ما برای احیای دریاچه ارومیه، به آموزش‌های علمی کاربردی برای جوانانمان نیاز داریم. چون ما ظرفیت توسعه بخش کشاورزی را نداریم، اما ظرفیت ارتقای بخش کشاورزی، یعنی خروج از کشت سنتی را داریم که برای اینکار نیازمند توسعه آموزش‌های علمی کاربردی هستیم.»

مهندس سعادت سپس به رشته‌هایی که در

استاندار آذربایجان غربی؛ جوانانی که در حوزه‌های مهارتی و کاربردی آموزشی می‌بینند، برای اشتغال خود هیچ مشکلی ندارند

مدیرعامل صندوق کارآفرینی امید؛ برگزاری این مسابقات، موجب شناسایی استعداد‌های مهارتی در سطح ملی است

کار شود. آموزش و پرورش با رویکردهای جدیدی که دارد، در این زمینه تلاش‌های خوبی را آغاز کرده است و امیدواریم که در آینده بتوانیم زمینه کارآفرینی ذهنی را که ذهن افراد و ذهن بچه‌ها را برای ورود به بازار کسب و کار آماده می‌کند، فراهم کنیم.»

دکتر نورالله زاده در ادامه به مسئولان آموزش و پرورش پیشنهاد کرد که بخش خصوصی را هم در این مسابقات مشارکت دهند. او گفت: «ما حتی می‌توانیم این مسابقات را به صورت تخصصی برگزار کنیم و در حوزه‌هایی که در کشور مزیت رقابتی داریم، در آن حوزه‌ها هر ماه یک فستیوال برگزار کنیم تا بتوانیم نخبگان مهارتی را در سطح آموزش و پرورش کشور شناسایی کنیم. ما می‌توانیم بخش‌های خصوصی و ذی‌نفعان را به این مسابقات دعوت کنیم و حتی از آن‌ها بخواهیم که نخبگان مهارتی نظام آموزشی ما را خودشان انتخاب کنند و بعد روی آن‌ها سرمایه‌گذاری کنند؛ چه به صورت بورسیه مهارتی و چه به صورت کسب و کار.»

وی در پایان، ضمن اعلام این خبر که صندوق کارآفرینی امید به کسانی که در این مسابقات رتبه کسب کرده‌اند، ۱۰ میلیون تومان وام قرض الحسنه می‌پردازد، گفت: «امیدواریم که این مبلغ برای کسانی که می‌خواهند کسب و کاری راه‌اندازی کنند، سرمایه اولیه باشد. ما در آینده هم، از کسب و کار که این عزیزان راه‌اندازی می‌کنند، حمایت می‌کنیم و همین‌جا از آن‌ها می‌خواهیم که ارتباط خود را با صندوق کارآفرینی امید حفظ کنند.»

رئیس مؤسسه آموزش عالی جهاد کشاورزی: فردا نه، همین امروز شروع کنید

دکتر بصام، معاون مرکز تحقیقات کشاورزی و رئیس مؤسسه آموزش عالی جهاد کشاورزی، سخنران دیگر این مراسم بود که ضمن تقدیر از برگزیدگان این مسابقات، تقدیر از همه هنرجویان کاردانش و کسانی است که در این راه قدم گذاشته‌اند. البته نه اینکه کسانی که رتبه کسب نکرده‌اند، فاقد صلاحیت هستند، بلکه این مراسم فرهنگ قدردانی از همه آن‌هاست.

وی در ادامه، ضمن تشریح فرصت‌هایی که در

کشور برای هنرجویان هنرستان‌ها فراهم شده است، خطاب به هنرجویان گفت: «در هنرستان‌های آموزش و پرورش، طرح‌های آموزشی همراه با تولیدند. صندوق کارآفرینی امید ۱۰ میلیون تومان وام قرض الحسنه به برگزیدگان این مسابقات می‌دهد. وزارت جهاد کشاورزی ضمن اهدای جوایز به هنرجویان، آن‌ها را در دوره کاردانی بورسیه می‌کند. طرح‌های کار حین تحصیل هستند و از ایده‌هایتان حمایت می‌شود.»

دکتر بصام افزود: «این درها برای هنرجویان عزیز باز شده‌اند که امیدواریم شما هنرجویان هنرستان‌ها از این فرصت‌ها به خوبی استفاده کنید. فردا دیر است، از همین امروز شروع کنید و قدر این فرصت‌ها را بدانید.»

رئیس مؤسسه آموزش عالی جهاد در پایان به جایزه‌های این مؤسسه برای برگزیدگان این دوره از مسابقات علمی کاربردی هنرستان‌های کاردانش اشاره کرد و گفت: «جایزه مؤسسه آموزش عالی جهاد برای رتبه اول رشته‌های کشاورزی این مسابقات، بورس صد در صد هزینه‌های تحصیلی در دوره کاردانی علمی کاربردی و ۴۰۰ هزار تومان وجه نقد، برای رتبه دوم بورس ۷۵ درصد هزینه‌های تحصیلی در دوره کاردانی علمی کاربردی و ۳۰۰ هزار تومان وجه نقد، و برای رتبه سوم بورس ۵۰ درصد هزینه تحصیلی کاردانی علمی کاربردی و ۲۰۰ هزار تومان وجه نقد است.»

معرفی و اهدای جایزه‌های برگزیدگان پانزدهمین دوره مسابقات علمی کاربردی هنرستان‌های کاردانش

دوره مسابقات علمی کاربردی هنرستان‌های کاردانش در ادامه این مراسم، پس از اعلام اسامی برگزیدگان پانزدهمین دوره مسابقات علمی کاربردی هنرستان‌های کاردانش کشور، جایزه‌های آن‌ها اعطا شد. اسامی برگزیدگان این دوره از مسابقات به شرح زیر است:

**رئیس مؤسسه
آموزش عالی جهاد:
این مراسم، فرهنگ
قدردانی از همه
هنرجویان کاردانش
و کسانی است که
در این راه قدم
گذاشته‌اند**



ردیف	نام	نام خانوادگی	عنوان آزمون	استان
۱	سعید	زندیه	الکترونیک صنعتی	مرکزی
۲	علی	قویدل	الکترونیک صنعتی	خراسان جنوبی
۳	محمد رضا	باقری	الکترونیک صنعتی	البرز
۴	رضوانه	کشاورز قادیکلائی	امور اداری	سمنان
۵	فائزه	قاسمی قهساره	امور اداری	اصفهان
۶	فهمیه	احمدی	امور اداری	هرمزگان
۷	فائره	امینی فر	باغبانی	خراسان رضوی
۸	علیرضا	اسدی	باغبانی	شهرستان های تهران
۹	راحله	صمدی	باغبانی	قزوین
۱۰	فرامرز	صابری نژاد	برق ساختمان	کردستان
۱۱	هادی	قاسمی راد	برق ساختمان	تهران (شهر تهران)
۱۲	سید محمد مهدی	علیپور بقال	برق ساختمان	خراسان رضوی
۱۳	امین	پیری باغچه چکی	برق صنعتی	آذربایجان غربی
۱۴	علی اصغر	طلوع بزدی	برق صنعتی	خراسان رضوی
۱۵	علی	عابدینی	برق صنعتی	قزوین
۱۶	بهکام	تیموری	پرورش عمومی دام	شهرستان های تهران
۱۷	حسین	منصوری	پرورش عمومی دام	خراسان رضوی
۱۸	محمد جواد	ستوده	پرورش عمومی دام	فارس
۱۹	علی	سلیمانی کردقشلاقی	پرورش و تولیدات زنبور عسل	اردبیل
۲۰	قاسم	دزدار	پرورش و تولیدات زنبور عسل	خراسان رضوی
۲۱	محمد حسین	مختاری	پرورش و تولیدات زنبور عسل	گلستان
۲۲	سعید	صفی	تأسیسات برودتی	خراسان رضوی
۲۳	امیر حسین	وئوق ماسوله	تأسیسات برودتی	تهران (شهر تهران)
۲۴	عرفان	مصطفی خانی	تأسیسات برودتی	کردستان
۲۵	محمد مهدی	باقری آبچویه	تأسیسات برودتی	اصفهان
۲۶	امیر حسین	برومند	تأسیسات بهداشتی	اصفهان
۲۷	امین	سلامتی رضا قشلاقی	تأسیسات بهداشتی	آذربایجان غربی
۲۸	سعید	صدیقی	تأسیسات بهداشتی	خراسان رضوی
۲۹	محمد	نخعی	تأسیسات گرمایی	خراسان رضوی
۳۰	مهدی	طالبی ور کلایی	تأسیسات گرمایی	سمنان
۳۱	رضا	شفیعی	تأسیسات گرمایی	مازندران
۳۲	محمد	نقی زاده سنگر	تراشکاری CNC	آذربایجان غربی
۳۳	علی	خوب بخت	تراشکاری CNC	اصفهان
۳۴	محمود	فتح الهی	تراشکاری CNC	قزوین

ردیف	نام	نام خانوادگی	عنوان آزمون	استان
۳۵	مهدی	اکبری بابوکانی	تزیینات داخلی چوبی	تهران (شهر تهران)
۳۶	امیر محمد	تیموری توکلی قازقان	تزیینات داخلی چوبی	خراسان رضوی
۳۷	منصور	خنغری نژاد	تزیینات داخلی چوبی	بوشهر
۳۸	محمد	سلیمی	تصویربرداری	تهران (شهر تهران)
۳۹	حدیثه	زبردی غفور	تصویربرداری	البرز
۴۰	زهرا	رحمانی هامانه	تصویربرداری	یزد
۴۱	فاطمه	اسحاقی	تصویربرداری	شهرستان های تهران
۴۲	مریم	نوسنجانی	تصویربرداری	فارس
۴۳	علی	امیری	تعمیر موتور تراکتور	فارس
۴۴	میلاد	محمدی	تعمیر موتور تراکتور	زنجان
۴۵	هادی	خیرفام	تعمیر موتور تراکتور	آذربایجان غربی
۴۶	رضا	کارگری	تعمیر موتور تراکتور	خراسان شمالی
۴۷	رضا	برائی کوگانی	تعمیر موتور و برق خودرو	لرستان
۴۸	حسن	ایرجی	تعمیر موتور و برق خودرو	خراسان رضوی
۴۹	صلاح الدین	نیکپی	تعمیر موتور و برق خودرو	کردستان
۵۰	میلاد	عبداللهی	تولید محتوای الکترونیکی	کردستان
۵۱	مهدیه	بافنده طرqbه	تولید محتوای الکترونیکی	خراسان رضوی
۵۲	زهرا	قربانی جوربایی	تولید محتوای الکترونیکی	تهران (شهر تهران)
۵۳	ساسان	محمدی آرندان	جوشکاری	کردستان
۵۴	محمد	زکی شیرامین	جوشکاری	آذربایجان شرقی
۵۵	پژمان	داداش زاده	جوشکاری	آذربایجان غربی
۵۶	فاطمه	عباسی	چهره سازی	البرز
۵۷	آسیه	نظام دوست	چهره سازی	خراسان رضوی
۵۸	مهتاب	شریفی	چهره سازی	کردستان
۵۹	آزاده	شمس	حسابداری مالی	یزد
۶۰	راضیه	پازیار	حسابداری مالی	لرستان
۶۱	زهره	عابدی	حسابداری مالی	البرز
۶۲	فاطمه	اروندی اخلاص	خیاطی	شهرستان های تهران
۶۳	نیلوفر	صیدی نوجوبی	خیاطی	کرمانشاه
۶۴	مائده	کربلایی هادی	خیاطی	البرز
۶۵	صدیقه	قناعتی	دوخت های تزئینی	فارس
۶۶	معصومه	جعفری دهویی	دوخت های تزئینی	هرمزگان
۶۷	معصومه	عرب صالحی	دوخت های تزئینی	اصفهان

ردیف	نام	نام خانوادگی	عنوان آزمون	استان
۶۸	پریناز	ویسی	دوخت‌های تزئینی	تهران (شهر تهران)
۶۹	محمدعلی	صیادنیا	زراعت	اصفهان
۷۰	موید	الماسی	زراعت	کردستان
۷۱	عباس	مصطفوی	زراعت	مازندران
۷۲	علیرضا	لطفی چرمهینی	ساختمان‌سازی	اصفهان
۷۳	مهدی	آزادی‌مایان‌علیا	ساختمان‌سازی	آذربایجان شرقی
۷۴	محمد	ظریفی	ساختمان‌سازی	فارس
۷۵	مصطفی	جراره	سیستم‌های صوتی و تصویری	گلستان
۷۶	احسان	عرب‌یارمحمدی	سیستم‌های صوتی و تصویری	سمنان
۷۷	عباس	سردنگی	سیستم‌های صوتی و تصویری	خوزستان
۷۸	فاطمه	میرزا پلنگی	طراحی بسته‌بندی	البرز
۷۹	زهرا	شیخی	طراحی بسته‌بندی	تهران (شهر تهران)
۸۰	مهدیه	قوی‌بنیه	طراحی بسته‌بندی	خراسان رضوی
۸۱	ملیکا	جوکار	طراحی فرش دستباف	تهران (شهر تهران)
۸۲	فاطمه	نادی	طراحی فرش دستباف	خراسان رضوی
۸۳	مریم	اسماعیلی	طراحی فرش دستباف	اصفهان
۸۴	پریسا	داورزنی	طراحی و توسعه صفحات وب	شهرستان‌های تهران
۸۵	زهرا	دریس	طراحی و توسعه صفحات وب	فارس
۸۶	راشین	یوسفی هلهستانی	طراحی و توسعه صفحات وب	قزوین
۸۷	مهدیه	ظفری	طراحی و توسعه صفحات وب	خراسان جنوبی
۸۸	فاطمه	زین‌الدین	طلا و جواهر سازی	خراسان رضوی
۸۹	دانیال	احمدی	طلا و جواهر سازی	تهران (شهر تهران)
۹۰	صغری	درتومی	طلا و جواهر سازی	خراسان شمالی
۹۱	مهسا	نمروری	عکاسی دیجیتال	آذربایجان شرقی
۹۲	زهرا	خسروی دستجردی	عکاسی دیجیتال	اصفهان
۹۳	مبیناسادات	ظریف‌حسینیان	عکاسی دیجیتال	خراسان رضوی
۹۴	محمد	خان‌محمدی	فرزکاری CNC	قزوین
۹۵	احسان	عندلیب	فرزکاری CNC	خراسان رضوی
۹۶	ناصر	نجف‌زاده بناب	فرزکاری CNC	آذربایجان شرقی
۹۷	مجتبی	عباسی‌وحید	کابینت‌سازی چوبی	خراسان رضوی
۹۸	رضا	عسکری باغمیانی	کابینت‌سازی چوبی	یزد
۹۹	میلاد	هاشمی	کابینت‌سازی چوبی	کردستان
۱۰۰	سارا	یوسفی	مدیریت و برنامه‌ریزی امور خانواده	خراسان رضوی

ردیف	نام	نام خانوادگی	عنوان آزمون	استان
۱۰۱	فاطمه	تنهایی شادباد	مدیریت و برنامه ریزی امور خانواده	آذربایجان شرقی
۱۰۲	سمیه	رحیمی	مدیریت و برنامه ریزی امور خانواده	شهرستان های تهران
۱۰۳	رضا	کفایی	مرغداری صنعتی	خراسان رضوی
۱۰۴	رزگار	اصلاتی	مرغداری صنعتی	کردستان
۱۰۵	حسین	کدخدا فتح آبادی	مرغداری صنعتی	کرمان
۱۰۶	مهدیه	عبدیان لتیباری	نقشه کشی ساختمان	سمنان
۱۰۷	زهره	شفایی سرچشمه	نقشه کشی ساختمان	خراسان رضوی
۱۰۸	فاطمه	پوررمضان راجیری	نقشه کشی ساختمان	تهران (شهر تهران)
۱۰۹	علیرضا	مشکلی	نقشه کشی صنعتی به کمک رایانه	خراسان رضوی
۱۱۰	سجاد	نوری	نقشه کشی صنعتی به کمک رایانه	آذربایجان شرقی
۱۱۱	مهدی	عزیزی	نقشه کشی صنعتی به کمک رایانه	تهران (شهر تهران)
۱۱۲	مرضیه	رسولی	نگارگری	البرز
۱۱۳	مینا	رستگار	نگارگری	مازندران
۱۱۴	محدثه	کشاورز	نگارگری	چهارمحال و بختیاری
۱۱۵	فاطمه	احدی	هنر فرش	خراسان رضوی
۱۱۶	آیگین	رضا پور	هنر فرش	اصفهان
۱۱۷	سارا	کرد	هنر فرش	گلستان



کسب و کار خانگی موفق در زمینه پوشاک



مقدمه

کسب و کارهای خانگی در ایران سابقه طولانی دارند و طی قرن‌های گذشته انواع بسیاری از محصولات مصرفی و هنری به صورت صنایع دستی توسط هنرمندان خانگی، به ویژه بانوان و دختران خوش ذوق عشایر و روستاها، تولید شده است. امروزه نیز این کسب و کارها از نظر ایجاد شغل و نوآوری در عرصه محصولات یا خدمات، موجب تنوع و دگرگونی زیادی در اجتماع و اقتصاد هر کشوری می‌شود. به خصوص برای جوانان و زنان نقطه شروع مناسبی برای راه‌اندازی کسب و کار شخصی است، زیرا راه‌اندازی آن در مقایسه با دیگر مشاغل به دلیل تنوع در عرضه تولیدات یا انعطاف در زمان و مکان ارائه خدمات و محصولات، طرفداران زیادی پیدا کرده است، به طوری که بسیاری از دولت‌ها می‌کوشند، راه‌اندازی آن را در میان اقشار گوناگون مردم

اشاره

در مقاله حاضر، با توجه به اهمیت اشتغال و همچنین رونق تولید پوشاک داخلی در ایران، به موضوع راه‌اندازی کسب و کار خانگی در زمینه پوشاک پرداخته شده است و اینکه مدیر این نوع کسب و کار باید به چه مواردی در راه‌اندازی و اداره آن توجه داشته و در چه زمینه‌هایی مهارت و دانش داشته باشد. آغاز این نوع کسب و کار، شروع مناسبی است برای افراد جویای کار و علاقه‌مند به صنعت پوشاک و همچنین آن گروه از فارغ التحصیلان و هنرجویان رشته‌های طراحی و دوخت، و طراحی پارچه و لباس که بتوانند با سرمایه اندک و ریسک‌پذیری قابل قبول کار خود را در عرصه تولید آغاز کنند و از منافع آن بهره‌مند شوند. این مقاله از نوع توصیفی است و به منظور دستیابی به اطلاعات مورد نیاز از روش مطالعه کتابخانه‌ای بهره برده است.

کلیدواژه‌ها:

کسب و کار خانگی، پوشاک، تولید، ریسک‌پذیری

به خصوص زنان رواج دهند [سالاری و سیدحسینی، ۱۳۹۱]. دولت ایران نیز در چند سال اخیر توجه خاصی به کسب و کارهای خانگی داشته و با تصویب قانون حمایت از مشاغل خانگی، تسهیلات ویژه‌ای را برای شاغلان این عرصه در نظر گرفته است. در پژوهش حاضر با توجه به جولان تولیدات خارجی در صنعت پوشاک ایران، تولید خانگی پوشاک مورد مطالعه قرار گرفته، چرا که اهمیت تولید داخلی لباس مطابق با سلیقه و فرهنگ مردم ایران بر همگان آشکار است. در ابتدای مقاله به معرفی و بیان اهمیت کسب و کارهای خانگی و بررسی مزایا و معایب آن پرداخته شده، و در ادامه، مراحل راه‌اندازی و نکات مهم در اداره و مدیریت یک کسب و کار موفق بیان شده است.

تعریف کسب و کار خانگی

به کسب و کارهایی خانگی گفته می‌شود که صرف‌نظر از اندازه آن‌ها، محل کار اصلی‌شان در خانه قرار داشته باشد [خنیر و همکاران، ۱۳۸۹]؛ کاری که منحصرأ در خانه یا پایه آن در خانه باشد [Chris-tensen, 1988].

کسب و کار خانگی عبارت است از هر واحد کسب و کاری که در فرایندهایی چون فروش محصولات/خدمات به بازار فعالیت دارد و توسط یک فرد مستقل با همراهی یا در غیاب تعدادی نیروی کار اداره می‌شود و مدیر مالک، از منزل مسکونی یا محل سکونت خود برای اداره امور و اعمال فرایندهای کاری استفاده می‌کند [Carter & et al., 2004].

مزایای کسب و کار خانگی

۱. انعطاف در برنامه زمانی و کاری (آزادی و استقلال عمل بیشتر)؛
۲. کاهش ترافیک و رفت و آمد؛
۳. توسعه فرهنگ کار در میان اعضای خانواده مخصوصاً فرزندان؛
۴. کاهش استرس و فشارها و انجام کار در محیطی آرام [بختیاری و همکاران، ۱۳۹۱]؛
۵. پایین آوردن هزینه‌های ثابت عمومی، مانند هزینه‌های رفت و آمد و اجاره محل کار؛
۶. ایجاد ارزش و توسعه اقتصاد بومی و ملی؛
۷. اشتغال‌زایی [McKimsey, 1994]؛
۸. نیاز به کمترین سرمایه برای شروع و راه‌اندازی کار [Bowrn & Rice, 1998]؛

۹. کار در نزدیکی خانواده و فرزندان؛
 ۱۰. پایین بودن میزان ریسک؛
 ۱۱. ایجاد تعادل و آزادی عمل بیشتر بین کار و زندگی [داریانی، ۱۳۸۳].
- کسب و کار خانگی به ویژه برای بانوان که به دلیل شرایط و وظایفی که در قبال همسر و فرزندان و کار منزل دارند، با توجه به مزایایی که در بالا به آن‌ها اشاره شد، بسیار مناسب است.

معایب کسب و کار خانگی

۱. به دلیل انعطاف زمانی کسب و کار خانگی، ممکن است ساعات بیشتری به کار تعلق گیرد.
 ۲. اگر کسب و کار یک‌نفره باشد، ممکن است فرد از جامعه فاصله بگیرد و احساس تنهایی و انزوا کند.
 ۳. ممکن است فرزندان کوچک مالک در محل کسب و کار مشکلاتی را به وجود آورند.
 ۴. بی‌ثباتی درآمد یکی از مشکلات این‌گونه کسب و کار است.
 ۵. زندگی خصوصی مالک به علت انجام کار در محل سکونت وی محدود می‌شود.
 ۶. ممکن است بین وظایف خانه‌داری و نگهداری از فرزندان با وظایف شغلی برای بانوان تداخل به وجود آید [همتی وینه، ۱۳۹۱].
- لازم به ذکر است که با تمهیداتی می‌توان مواردی از معایب ذکر شده را تعدیل کرد. مثلاً برای برطرف کردن مورد اول می‌توان ساعات معینی را در طول روز به کار اختصاص داد.

اهمیت کسب و کار خانگی پوشاک

اهمیت صنعت پوشاک برای همگان روشن است. اینکه انسان در هر سن و شرایطی به لباس نیاز دارد، دلیلی است محکم بر اهمیت این موضوع که باعث ظهور تولیدکنندگان خرد و کلان بسیاری در داخل و خارج از کشور در این صنعت می‌شود. متأسفانه محصولات در بسیاری از تولیدکنندگان داخلی به دلایل مختلف از کیفیت لازم برخوردار نیست که این مطلب بازار را به سمت واردات پوشاک از کشورهای خارجی سوق می‌دهد و همچنین اعتماد مشتری به جنس داخلی را خدشه‌دار می‌سازد. لباس مناسب با جنس، طرح و رنگ بومی با سلیقه مشتری ایرانی سازگارتر است تا لباس‌های وارداتی که غالباً در صورت و با کیفیت بودن، با قیمت‌های بسیار بالایی عرضه می‌شوند. در راستای این موضوع،

کسب و کار پوشاک را مد نظر قرار دادیم که هدف آن تولید لباس بومی با کیفیت و قیمت مناسب برای مصرف‌کننده و ارتقای فرهنگ و توسعه اقتصاد ملی است.

شرایط راه‌اندازی کسب و کار خانگی از لحاظ قانونی

طبق ماده ۲ «قانون حمایت از مشاغل خانگی»، مبادرت به کسب و کار خانگی با شرایط زیر

امکان‌پذیر است:

- انجام کار صرفاً توسط عضو یا اعضای خانواده در واحد مسکونی؛
- تناسب حجم تولید با شرایط و فضای واحد مسکونی؛
- عرضه و فروش محصول (کالا یا خدمات) در خارج از واحد مسکونی؛
- نداشتن تردد غیر متنا سب

با فضای محل سکونت به ویژه در مجتمع‌های مسکونی؛

- مجاز بودن و تناسب شغل با محیط مسکونی؛
- ایجاد نکردن آلودگی‌های زیست‌محیطی، صوتی و بصری و رعایت کامل حقوق همسایگان.

مدیریت کسب و کار خانگی پوشاک

مدیریت و رهبری قوی و با انگیزه در سازمان سبب گسترش بیشتر مهارت‌ها، دانش و معلومات کارکنان و نیز ارتقای هویت حرفه‌ای آنان می‌شود. مدیران باید بتوانند همه افراد و حتی جامعه پیرامون را به همکاری و هم‌یاری بطلبانند و سازمان خود را به صورت مشارکتی رهبری کنند. میانجی‌گر نقش‌ها، برانگیزاننده و مشوق رشد حرفه‌ای کارکنان و از همه مهم‌تر عامل تغییر و نوآوری در سازمان باشند [بازرگان، ۱۳۸۲].

مدیرانی که معتقدند انسان‌ها ذاتاً تنبل‌اند و کار کردن را دوست ندارند، در مقابل مدیرانی که انسان را علاقه‌مند به کار و مخالف تنبلی می‌دانند، ضد

نوآوری و گروه دوم محرک و زمینه‌ساز نوآوری هستند [زاهد، ۱۳۷۳]. مدیران باید توجه بیشتری به نیازهای اجتماعی افراد و شکوفایی آنان در محیط کار داشته باشند. افزایش رضایت کارکنان و علاقه و نگرش مثبت آنان به کار و تغییر نگرش به فرد، آثار حائز اهمیتی بر شکوفایی استعدادها و قابلیت‌های کارکنان دارد. افزایش بهره‌وری، خلاقیت و تولید از نتایج این نوع نگرش‌ها به شمار می‌روند [Barton & Martin, 1994].

جدول ۱. ویژگی‌های مدیر کارآمد

اتکا به خدا و داشتن اعتماد به نفس	داشتن سلامت جسمی، روحی و فکری	اراده و قاطعیت
ریسک‌پذیری	توانمندی و مهارت در مدیریت	مهارت در مدیریت زمان
خلاقیت و نوآوری	استقامت و صبر	مبتکر و چاره‌جو بودن
ایده‌یابی و ارزیابی فرصت	آینده‌نگری و دوراندیشی	داشتن استقلال فردی
واقع‌بینی	داشتن انگیزه بالا و رویاهای بزرگ	انعطاف‌پذیری و قابلیت تغییر
مشورت و توانایی ارائه نظرات و عقاید به دیگران	قدرت تحمل شکست	یادگیری مداوم و مطالعه مستمر
داشتن ذهنیت بازاریابی	تلاش و پشتکار	

منبع: بختیاری و همکاران، ۱۳۹۱

قبل از شروع کار به موارد زیر توجه کنید:

۱. مشارکت دیگر اعضای خانواده را جلب کنید. راه‌اندازی یک کسب و کار در فضای خانه، علاوه بر اینکه نیازمند فضای فیزیکی مناسب است، به فضای اجتماعی و روابط مناسب خانوادگی نیاز دارد [ابراهیمی سالاری و سیدحسینی، ۱۳۹۱].

۲. به ویژگی‌های فردی خود و افرادی که قصد همکاری با شما را دارند، توجه کنید و به مطالعه ویژگی‌های فردی کارآفرینان، تاجران و مدیران موفق بپردازید.

۳. کسب مهارت و مطالعه در زمینه‌های فنی و مدیریتی مورد نیاز برای هر فرد اهمیت ویژه‌ای دارد. بسیاری از مهارت‌ها و تجربیات را حین کار به دست خواهید آورد، ولی اگر همان ابتدا از مهارت و خلاقیت لازم برخوردار نباشید، مشکلات فراوانی در کار به وجود خواهد آمد. اگر در زمینه‌های فنی مانند طراحی، دوخت و... نیازمند کسب مهارت هستید، پیشنهاد می‌شود که مدتی را به صورت کارآموز در یکی از مجموعه‌های مشابه یا حتی بزرگ‌تر مشغول

مدیریت و رهبری قوی و با انگیزه در سازمان سبب گسترش بیشتر مهارت‌ها، دانش و معلومات کارکنان و نیز ارتقای هویت حرفه‌ای آنان می‌شود

طرح کسب و کار
نوشته‌ای توصیفی و
جامع در مورد کسب
و کار یک مؤسسه و
حاوی گزارشی دقیق
در باره تمام مراحل
مدیریتی، بازاریابی،
تولیدات و... است

۲. تعیین مکان مطلوب برای کار
 تولید پوشاک به دلیل استفاده از انواع چرخ‌ها ممکن است در منزل سر و صدا ایجاد کند و آسایش افراد دیگر خانواده یا همسایگان را بر هم زند. برای برطرف کردن این مشکل توصیه می‌شود که در صورت امکان، کسب و کار را در مکان‌هایی مانند زیرزمین، پارکینگ یا انباری یا هر محیطی که فاصله‌ای با طبقات دیگر و همسایگان داشته باشد، راه‌اندازی کنید. برای کم کردن سر و صدای ناشی از کار می‌توانید مکان مورد نظر را با تمهیداتی به صورت عایق صوتی پوشش دهید. البته به تهویه مناسب محیط نیز توجه داشته باشید. ساعاتی را که بیشتر با چرخ‌ها کار می‌شود، به روز و تا حد امکان به ساعات اداری اختصاص دهید.

۳. تأمین مالی برای راه‌اندازی کسب و کار
 راه‌های تأمین منابع مالی عبارت‌اند از: پس‌انداز شخصی؛ قرض از دوستان و آشنایان؛ وام از بانک‌ها و مؤسسات اعتباری؛ جلب افراد سرمایه‌گذار [داریانی، ۱۳۸۳].

۴. تهیه تجهیزات و لوازم مورد نیاز و مواد اولیه برای کار
 برای تولید پوشاک می‌توان از تجهیزات و چرخ‌های خیاطی ساده و خانگی استفاده کرد، ولی چنانچه بخواهید کیفیت تولیدات را بهتر باشد، به تجهیزات زیر نیاز خواهید داشت:

- چرخ خیاطی میان‌دوز
- چرخ خیاطی راسته‌دوز
- چرخ خیاطی سردوز

به کار شوید. حتی اگر لازم به هزینه کردن هم باشد، ارزش آن را دارد که ضعف‌های خود را برطرف و آگاهانه کار خود را آغاز کنید.

۴. درباره نیاز بازار، زمان و منطقه هدف تحقیق کنید. اینکه بازار هدف بیشتر طالب چه نوع پوشاکی است، به شما امکان خواهد داد که نه صرفاً برحسب علاقه و امکانات، بلکه با آگاهی از بازار خوب گروهی از محصولات پوشاک در بازار، کار خود را با تولید آن گروه آغاز کنید.

آنچه برای راه‌اندازی کسب و کار خانگی پوشاک باید مورد توجه قرار گیرد، به شرح زیر است:

۱. تهیه طرح کسب و کار
 طرح کسب و کار نوشته‌ای توصیفی و جامع در مورد کسب و کار یک مؤسسه و حاوی گزارشی دقیق درباره تمام مراحل مدیریتی، بازاریابی، تولیدات و... است [گروه مدرسین مرکز کارآفرینی دانشگاه مازندران، ۱۳۹۰]. به بیانی دیگر، طرح تجاری آینده و توسعه یک کسب و کار را معین می‌کند و غالباً یک دوره چند ساله را در برمی‌گیرد [هادیزاده، ۱۳۹۱]. در شرایطی که برای شروع و راه‌اندازی کسب و کار منابع مالی کافی در اختیار نباشد، طرح کسب و کار دقیق و واقع‌بینانه می‌تواند برای جذب سرمایه‌گذاران بالقوه و وام‌دهندگان مؤثر باشد. البته این مطلب به معنای آن نیست که اگر به وام و سرمایه‌گذار نیاز نباشد، می‌توان از تهیه طرح کسب و کار صرف‌نظر کرد. زیرا یک برنامه مشخص به صاحب بالقوه کار، عملی و اجرایی بودن سرمایه‌گذاری روی ایده اقتصادی‌اش را اعلام می‌کند.

جدول ۲. مباحث مورد نیاز برای تهیه طرح کسب و کار

بخش اول: توصیف جزئیات و اهداف	بخش دوم: برنامه بازار	بخش سوم: برنامه مالی	بخش چهارم: برنامه مدیریتی
• بیان سابقه و تاریخچه کسب و کار • تعیین مالکیت و شکل کسب و کار • توصیف ویژگی‌های خدمات و محصولات مورد نظر و بررسی مزیت آن‌ها نسبت به محصولات رقبا • بیان اهداف کسب و کار • لیست مهارت‌ها و تجربه‌های موجود	• بررسی کامل بازار و تغییرات آن • تعیین بازار هدف و مشتریان • تعیین خط مشی‌های بازاریابی • مشخص کردن راهبرد نرخ‌گذاری روی محصولات • بیان روش‌های تبلیغات و توزیع و فروش محصولات • تحلیل رقبا	• تخمین هزینه‌های راه‌اندازی • تعیین وضعیت مالی پروژه • تحلیل نقطه سر به سر • پیش‌بینی سود و زیان برای حداقل ۱ سال • پیش‌بینی حجم گردش نقدینگی • در نظر داشتن تمامی امور مرتبط با بیمه، مالیات‌ها و بازپرداخت‌ها	• اخذ مجوزهای لازم • بیان رزومه واضح از سوابق و ویژگی‌های مدیر یا مدیران کسب و کار • شرح وظایف کارکنان • اتخاذ تصمیمات مناسب • کنترل کارمندان • ارزیابی روند کسب و کار در بازار

منبع: زید، ۱۳۸۹

• اتوی مخزن دار و پرس

• دستگاه برش

• قیچی

• میز و صندلی

• سایر لوازم مصرفی

تعداد تجهیزات مورد نیاز، هم به تعداد افراد گروه بستگی دارد و هم به نوع پوشاک تولیدی. اگر گروه شما از نفرات بیشتری تشکیل می‌شود، می‌توانید برای سرعت بیشتر و کارایی بهتر تجهیزات و وسایل بیشتری در اختیار داشته باشید.

۵. تعیین وظایف کارکنان

افراد را با توجه به توانایی‌ها و علاقه‌هایشان برای انجام امور تعیین کنید و وظایف هر کدام را به صورت مکتوب در اختیارشان بگذارید.

۶. انتخاب یک نام و نشان تجاری

انتخاب یک نام تجاری مناسب، برای موفقیت شما بسیار حائز اهمیت است. امروزه به‌طور گسترده پذیرفته شده است که نشان تجاری نقش بسیار مهمی در ایجاد و حفظ عملکرد مالی کسب و کار ایفا می‌کند [Cheliotis, 2003].

برای انتخاب نام تجاری خود به موارد زیر توجه داشته باشید:

• هر قدر نام کسب و کار کوتاه‌تر باشد، به یاد ماندنی‌تر خواهد بود.

• نام تجاری باید به آسانی هجی شود و به وضوح قابل تلفظ باشد. تلفظ و شیوه نوشتن یک نام در تأثیر و کارایی آن اهمیت فراوانی دارد و هر چه آسان‌تر تلفظ شود و دیکته آن راحت‌تر باشد، تأثیرگذارتر خواهد بود.

• نام کسب و کارتان نباید هم‌نام یا مشابه نام رقیبتان باشد.

• تا حد امکان از گذاشتن نام کوچکتان به عنوان نام کسب و کارتان خودداری کنید.

• برای انتخاب نام مناسب می‌توانید از مردم، دوستان و افراد حرفه‌ای کمک بخواهید.

• نام شما بهتر است در ارتباط با موضوع کسب و کارتان باشد.

• یک آرم یا لوگوی مناسب و جذاب می‌تواند در ذهن مشتری نفوذ کند و در یافتن محصولات شما مؤثر باشد.

۷. اخذ مجوزها و پروانه‌های اشتغال لازم

دولت در چند سال اخیر راهکارهایی را برای تسهیل راهاندازی و توسعه کسب و کار خانگی در پیش گرفته که راهاندازی سامانه مشاغل خانگی از این دست است. در جزوه‌ای شرایط اخذ مجوز و تسهیلات و امور بیمه‌ای به‌طور مفصل توضیح داده شده است و در جهت تسریع و تسهیل در امور، از متقاضیان راهاندازی کسب و کار خانگی ثبت‌نام به عمل می‌آید.

۸. طراحی برای پوشاک مورد نظر

در طراحی لباس موارد زیر را در نظر داشته باشید:

- بازار پوشاک را به‌طور مستمر بررسی کنید و اطلاعات لباس‌های پر فروش را به دست آورید. البته برای این کار از اینترنت نیز می‌توانید کمک بگیرید.
- لباس را مطابق با فصلی که محصولاتان در بازار ارائه خواهد شد، طراحی کنید. فرایند طراحی باید شش ماه قبل از فصل مورد نظر انجام گیرد. مثلاً در تابستان برای زمستان آینده لباس طراحی کنید تا بتوانید به موقع تولیدات خود را به بازار برسانید.
- به‌روز باشید و اطلاعات رنگ‌های سال را کسب کنید و در طرح‌هایتان به کار گیرید.

• در طراحی لباس به سن و جنسیت مشتری هدف توجه کنید و طرح و رنگ متناسب را در نظر بگیرید.

• از نظرات مشتریان خاص خود در خصوص طرح لباسشان استفاده کنید. این کار باعث اعتماد و علاقه مشتری به کار شما می‌شود و به جذب مشتریان بیشتری می‌انجامد.

• این طراح است که جنس پارچه و دیگر ملحقات لباس را مشخص می‌کند. در طراحی لباس دقت



**در اداره یک
کسب و کار موفق،
مهارت و دانش
مدیریت مالی از
ارکان بسیار مهم
محسوب می شود**

از اتلاف و بیهوده کاری جلوگیری می کند. برخی از تکنیک های مدیریت زمان عبارت اند از:

- هدف های کوتاه مدت انتخاب کنید. هدف های بزرگ را به هدف های کوچک تر قابل دستیابی تقسیم کنید.
- کاری را که شروع کرده اید، به اتمام برسانید. وقتی که کاری را به پایان می رسانید، به شما احساس رضایت دست می دهد و انرژی مثبت روانی شما را بالا می برد.
- در هر زمان یک کار را انجام دهید. انجام چند کار با هم که به تمرکز زیاد احتیاج دارند، موجب خستگی و انجام کار نامطلوب می شود.
- کارهایی را که حتماً باید انجام دهید، کارهایی را که باید انجام دهید و کارهایی که خوب است انجام شوند، از هم جدا کنید.

- سپس اولویت ها را رعایت و آن ها را رتبه بندی کنید. بعضی از افراد اولین ساعت روز خود را فقط به کارهای مهم اختصاص می دهند. بعد از پایان هر روز کاری، برای روز بعد برنامه ریزی کنید.
- به تمام مراحل کار اشراف داشته باشید. چنین نباشد که توجه به مرحله ای از کار شما را از مراحل دیگر غافل سازد.
- ساعات کاری مشخصی را برای کار تعیین کنید تا بین کار و زندگی شما و اعضای دیگر تعادل برقرار شود.

۱۱. مهارت مدیریت در امور مالی کسب و کار

در اداره یک کسب و کار موفق، مهارت و دانش مدیریت مالی از ارکان بسیار مهم محسوب می شود. از مهم ترین وظایف مدیریت مالی در اداره یک کسب و کار موفق می توان به موارد زیر اشاره کرد:

- محاسبه هزینه ها و درآمدهای ثابت و متغیر (به صورت ماهانه)
- محاسبه سود و زیان (به صورت ماهانه): در مراحل اولیه کار برای مالک کسب و کار مفید است که بداند چه زمانی به سود دست پیدا می کند. آنالیز نقطه سر به سر روش مفیدی برای این موضوع است. منظور از نقطه سر به سر میزان فروشی است که در آن نقطه، نه سودی عاید فعالیت اقتصادی می شود و نه ضرری. نقطه فروش سر به سر حجم فروشی را که برای پوشش کل هزینه های ثابت و متغیر احتیاج است، برای فرد مشخص می کند. فروش اضافه بر نقطه سر به سر به سود می انجامد.
- بررسی مستمر حجم گردش نقدینگی: به

کنید که طرح مورد نظر با جنس پارچه مطابقت داشته باشد.

- سعی کنید برای طراحی از موضوعات خاص الهام بگیرید و ایده ای نو خلق کنید.
- استفاده از نقش های بومی و ملی به جای طراح های بیگانه باعث اعتلای فرهنگ غنی ایرانی - اسلامی می شود و با سلیقه و شرایط زندگی مشتری ایرانی سازگارتر خواهد بود. البته با به کارگیری این نوع طرح ها در کارهای خود می توانید از سازمان هایی همچون میراث فرهنگی، صنایع دستی و... برای ارائه کار در نقاط مختلف کشور و حتی خارج از کشور تقاضای همکاری کنید.

۹. تولید محصولات

بعد از طراحی نوبت به تهیه الگو و برش پارچه می رسد. الگوی لباس مورد نظر را آماده کنید و یک نمونه از آن را بدوزید تا اگر کار نقص هایی دارد، مشخص شود. بعد از اطمینان از درستی کار، سازهای متفاوتی از آن را در دامنه سنی مورد نظر تهیه کنید. اگر روی لباس قرار است چاپ یا طرحی نقاشی شود، ابتدا پارچه را برش دهید. بعد کار چوب روی آن انجام گیرد و سپس دوخته شود. در صورتی که خودتان امکان چاپ روی محصولاتتان نداشته باشید، می توانید کار چاپ را به یک کارگاه چاپ واگذار کنید.

۱۰. داشتن مهارت مدیریت زمان

هنگامی که شما زمان را مدیریت کنید، احساس خواهید کرد که کارها در کنترل شما هستند. مهارت های مدیریت زمان، بازدهی شما را زیاد و



مدیران و مالکان کسب و کار لازم است که موضوع قیمت گذاری و تعیین قیمت را به عنوان یک مرحله راهبردی و نه به عنوان یک تصمیم خودکار و سریع مدنظر داشته باشند

عبارت دیگر، پول واقعی جمع آوری شده از فروش و پولی را که برای هزینه های هر ماه می پردازیم، گردش نقدینگی یا جریان نقدی می گویند.

- استعلام قیمت و خرید مواد اولیه و تجهیزات مورد نیاز
- قیمت گذاری محصولات در مراحل مختلف

(به دلیل اهمیت اصول قیمت گذاری به این مبحث به صورت جداگانه پرداخته شده است)

۱۲. راهبرد قیمت گذاری

مدیران و مالکان کسب و کار لازم است که موضوع قیمت گذاری و تعیین قیمت را به عنوان یک مرحله راهبردی و نه به عنوان یک تصمیم خودکار و سریع مدنظر داشته باشند. نداشتن یک برنامه ریزی مناسب در زمینه قیمت گذاری ممکن است به فروش کمتر، از دست دادن مشتری، سهم بازار کمتر و کاهش سود منجر شود.

قیمت گذاری فعالیتی است که باید تکرار شود و فرایندی مداوم و پیوسته است. این تداوم ناشی از تغییرات محیطی و نبود ثبات در شرایط بازار است که لزوم تکرار این فرایند را توجیه می کند [گلچین فر و

بختائی، ۱۳۸۴]. مراحل قیمت گذاری به شرح زیرند:

مرحله اول: تعیین هدف بلندمدت قیمت گذاری

مرحله دوم: تعیین میزان تقاضا: هر قیمتی به ایجاد سطح متفاوتی از تقاضا منجر می شود و از این رو بر اهداف بازاریابی شرکت اثر متفاوتی خواهد گذاشت.

مرحله سوم: برآورد هزینه ها: هر شرکتی باید قیمتی را در نظر بگیرد که بتواند هزینه های تولید، پخش و فروش محصول را پوشش دهد و برای کار و ریسکی که شرکت پذیرفته است، بازده معقولی ارائه کند.

مرحله چهارم: تجزیه و تحلیل محصولات، قیمت ها و هزینه های شرکت رقیب: هنگامی که شرکت با توجه به تقاضای بازار، قیمت و هزینه ها را برآورد می کند، باید هزینه ها و قیمت های شرکت های رقیب و واکنش آن ها در برابر قیمت محصولات خود را مورد توجه قرار دهد و در محاسبات خود منظور کند.

مرحله پنجم: انتخاب روش قیمت گذاری

جدول ۳. اشاره به چند روش قیمت گذاری

روش قیمت گذاری	توضیح
تعیین قیمت براساس هزینه تمام شده کالا	قیمت با افزودن یک عدد استاندارد به بهای تمام شده تعیین می شود. این روش تنها زمانی کارساز واقع می شود که قیمت تعیین شده بتواند فروش مورد انتظار را تضمین کند
توجه به ذهنیت خریدار در قیمت گذاری	قیمت گذاری بر مبنای پنداشت خریداران در مورد ارزش محصول و نه بر پایه بهای تمام شده آن صورت می گیرد
قیمت گذاری بر مبنای ارزش محصول	قیمت باید نشان دهنده ارزش محصول برای مشتریان باشد. در این حالت امکان دارد شرکتی محصولات خود را یکسان، بیشتر یا کمتر از قیمت شرکت های عمده و رقیب عرضه کند
قیمت گذاری بر مبنای نرخ رایج (عملکرد رقیب)	این روش هنگامی که نتوان به راحتی هزینه ها را محاسبه کرد یا واکنش رقیب نامشخص است، به کار برده می شود
قیمت گذاری نفوذی	قیمت گذاری پایین (در ابتدای فعالیت در بازار) برای کالاهای با کیفیت خوب، برای به دست آوردن سهم قابل توجهی از بازار
قیمت گذاری روان شناختی	معمولاً ۱۹۵۰ تومان را به صورت «هزار و خرده ای» در نظر می گیریم و احساس می کنیم که این مقدار هنوز تا ۲۰۰۰ تومان فاصله دارد. این روش یک روش قیمت گذاری مستقل نیست، بلکه روشی مکمل است که می توان بعد از به کارگیری یکی از روش های دیگر، از آن هم استفاده کرد
قیمت گذاری برتر	قیمت گذاری بالا برای کالاهای با مزیت رقابتی بالا به خصوص کالاهای لوکس
تعیین قیمت اولیه در سطح بالا با داشتن مزیت رقابتی بالا	قیمت گذاری بالا برای کالاهایی که مزیت رقابتی بالایی دارند، اما این مزیت به زودی توسط رقبای تازه وارد به بازار، از بین خواهد رفت

مرحله ششم: انتخاب قیمت نهایی: روش‌های قیمت‌گذاری مورد بحث در مرحله قبل باعث می‌شود که دامنه قیمت‌هایی که می‌توان انتخاب کرد محدود شود و به قیمت نهایی برسیم. البته شرکت هنگام انتخاب قیمت نهایی ناگزیر است عوامل دیگر تأثیرگذار را نیز مورد توجه قرار دهد. برخی از این عوامل تأثیرگذار عبارت‌اند از: قیمت‌گذاری بر مبنای سایر اجزای آمیزه بازاریابی تأثیرگذار بر قیمت، سیاست‌های قیمت‌گذاری شرکت، و اثر قیمت بر سایر گروه‌ها [گلچین‌فر و بختائی، ۱۳۸۴].

۱۳. مهارت در بازاریابی

توسعه یک راهبرد بازاریابی، یکی از اصول حیاتی در هر کسب و کاری به شمار می‌رود. در حقیقت بدون وجود یک برنامه بازاریابی، تمامی تلاش‌های سازمانی تصادفی و بی‌نتیجه خواهند بود [گلایی و همکاران، ۱۳۸۹]. بازاریابی هنر پیدا کردن مشتریان بالقوه برای محصولات یا خدمات به ساده‌ترین روش ممکن است [داریانی، ۱۳۸۳].

دارندگان کسب و کارهای خانگی ممکن است آشنایی چندانی با ادبیات و مفاهیم بازاریابی مرسوم نداشته باشند، اما از ارزش بازاریابی خوب آگاهی دارند. در حقیقت مهم نیست که مالک کسب و کار چه مقدار سرمایه یا محصول در اختیار دارد یا تا چه میزان فرایندهای تولیدی را به درستی انجام داده است. اگر او فاقد توانایی کافی برای ارائه محصولات و پیشبرد اهداف کسب و کار خود باشد، فرصت را از دست داده است و چنین توانایی‌ای درواقع همان مهارت و توانایی بازاریابی است [Edvard & etal, 2006].

این در حالی است که کسب و کار خانگی به دلیل محدودیت در سرمایه مالی قادر به اختصاص بودجه‌ای مجزا به فعالیت‌های بازاریابی و مقابله با رقبا نیست. به همین دلیل همواره به دنبال راهی کم‌هزینه‌تر و سریع‌تر برای شناسایی رقباست. کسب و کارهای خانگی می‌توانند با در نظر گرفتن موارد زیر اطلاعات مورد نیاز خود را در مورد رقبا، کالاها و محصولات جدید و فرصت‌های نوظهور در بازار به دست آورند و در بازاریابی و فروش محصولات خود موفق باشند:

- **پایش مستمر محیط بازار (و برآورد میزان تقاضای بازار)**
- **برقراری تعامل با توزیع‌کنندگان و توجه**

به کانال توزیع به‌عنوان عاملی مؤثر در رشد فروش و انتقال ارزش به مشتریان

• **تعامل دوجانبه با مشتریان و جمع‌آوری اطلاعات درخصوص مشتریان:** مزیت بازاریابی در کسب و کارهای خانگی نسبت به کسب و کارهای بزرگ، صراحت آن‌ها در برقراری ارتباط نزدیک با مشتریان است. آن‌ها بیش از هر چیز تعامل و ارتباطات محاوره‌ای با مشتریان را ترجیح می‌دهند، وقت بیشتری صرف آن‌ها می‌کنند و از نظرات و پیشنهادات آن‌ها در بهبود فرایند خود بهره می‌گیرند.

• پایش مستمر عملکردهای رقبا

• جست‌وجو در اینترنت [Nicholson, 2010]

به منظور بازاریابی هرچه بهتر محصولات خود به موارد زیر نیز توجه فرمایید:

• **راه‌اندازی سایت و ایمیل و فروش محصولات به صورت آنلاین** (در قسمت بازاریابی الکترونیک به این موضوع پرداخته شده است).

• **توجه به مزیت رقابتی و تولید محصولات متفاوت با محصولات رقبا**

• **توجه به چرخه عمر یک محصول یا خدمت در تولید آن و به‌روز کردن تولیدات:** با توجه به این موضوع که هر محصولی در بازار دارای منحنی عمر است و در صنعت پوشاک، به دلیل تغییرات فصلی و سبک پوشش مردم، محصولات مدام در حال تغییرند، تولیدکننده باید محصولات خود را با توجه به فصل و مد روز در بازار ارائه دهد.

• **دادن حق انتخاب به مشتری با ارائه محصولات متنوع**

• **طراحی محصولات براساس نیازهای مشتریان هدف**

• **ارائه خدمات یا محصولات با کیفیت بالا به مشتری**

• **استفاده از ابزارها یا راه‌های متفاوت برای جلب رضایت مشتری [گلایی و همکاران، ۱۳۹۰]**

الف. تبلیغات در بازاریابی

تبلیغات ابزاری است برای عرضه و فروش بیشتر کالا. اما در عین حال این امکان را فراهم می‌آورد که در رقابتی تنگاتنگ در عرضه محصولات، زمینه‌ای برای انتخاب خریدار به وجود آید. خریداری که در

مدیر هر مجموعه کاری برای رسیدن به موفقیت وبقادر بازار، باید در زمینه‌هایی همچون برنامه‌ریزی، مدیریت، بازاریابی، امور مالی و... مهارت داشته باشد

مقابل خود محصولاتی متنوع می‌بیند، محصولی را برمی‌گزیند که آن را بهتر بشناسد [ابوالحسنی چیمه، ۱۳۸۴].

هدف تبلیغ معرفی کالا در بازار و تحریک خریداران بالقوه است و در مفهوم وسیع‌تر، انتشار اطلاعات یک کالا به منظور تحت‌تأثیر قرار دادن مردم یا گروه‌های خاص اجتماعی است [باهنر و همایون، ۱۳۸۸].

برای داشتن تبلیغاتی مؤثر موارد زیر را در نظر داشته باشید:

- طرح و رنگ تبلیغاتی شما باید جذاب و گیرا باشد.
- توصیه می‌شود یک طرح و رنگ خاص برای خود در نظر بگیرید و به صورت پیش‌زمینه در تمامی تبلیغات خود از آن استفاده کنید که باعث می‌شود، پس از مدتی تبلیغات شما برای مشتریان آشنا باشد.
- برای کسب و کار خود کارت ویزیت تهیه کنید و

در اختیار مشتریان و کانال‌های توزیع قرار دهید.

• در نشریات مربوط به صنعت پوشاک تبلیغ کنید.

• در تبلیغات خود به معرفی ویژگی‌های خاص تولیدات خود نسبت به کالاهای رقیب بپردازید.

• می‌توانید برای تشویق مشتریان

به خرید کالای خود از راهکارهایی مانند فروش کالای دیگر به همراه محصول اصلی یا از تخفیفات ویژه در تبلیغات خود بهره بگیرید.

• با افراد متخصص در حوزه تبلیغات ارتباط داشته باشید.

• نمایش لباس به صورت «شو» در سالن‌های مخصوص که باعث جذب مشتریان خاص می‌شود، برگزار کنید.

• شرکت در نمایشگاه‌های تخصصی و همایش‌های فصلی به شما کمک خواهد کرد که به معرفی محصولات خود در سطح وسیع‌تری بپردازید.

• مطالعه بروشورها و تبلیغات رسانه‌ای رقیب را در فهرست کارهای خود قرار دهید.

ب. بازاریابی الکترونیک

امروزه اینترنت کانال بااهمیتی در بازاریابی و تبلیغات است. دلیل این امر می‌تواند توانایی اینترنت در کاهش هزینه‌ها و دسترسی آسان افراد به خدمات برخط باشد. همچنین، مبلغان می‌توانند به آسانی به انبوهی از کاربران دسترسی پیدا کنند و با هزینه پائین با آن‌ها ارتباط بگیرند. [Lages, 2004]. شلوغی فروشگاه‌های سنتی مخصوصاً در فصل تعطیلات، احتمال تمام شدن کالاهای موجود در انبار، وجود فروشندگان غیرماهر و بی‌تجربه، نیاز به صرف وقت نسبتاً زیاد برای انجام خرید و... نیز از عوامل دیگری است که می‌تواند به افزایش استفاده مردم از فروشگاه‌های اینترنتی منجر شود تا بسیاری از امور روزانه‌شان را آسان‌تر انجام دهند.

جدول ۴. ویژگی‌های فروشگاه الکترونیک (آنلاین)

ضمانت ارائه محصول براساس وعده‌های داده شده	جذابیت ظاهری فروشگاه اینترنتی
تسهیل در نحوه روش‌های پرداخت الکترونیک	ارتباط و تماس آسان مشتریان با فروشگاه
تحويل سریع کالای خریداری شده به مشتریان	جلب اعتماد مشتریان
فرایند سریع خروج از خرید	حفظ اطلاعات و اسرار شخصی مشتریان
امکان جست‌وجوی مؤثر اطلاعات مورد نیاز	پاسخ سریع فروشگاه اینترنتی به تقاضای مشتریان
رعایت اصول و ارزش‌های اخلاقی توسط فروشگاه	بالا آمدن سریع صفحات وب و حرکت و مرور آسان در آن
امکان استفاده از برنامه‌های آنلاین به صورت رایگان	دقیق و به‌روز بودن اطلاعات

منبع: عطا فر و منصوری، ۱۳۹۰

۱۴. مطالعه، مشاوره و تحقیق

در تمامی مراحل مطالعه کتاب‌ها، نشریات و سایت‌های مربوطه را فراموش نکنید و از نظرات استادان و افراد با تجربه استفاده کنید.

نتیجه‌گیری

معمولاً در ابتدای کار مهارت و تجربه کافی و همچنین منابع مالی زیادی در اختیار افراد نیست. بنابراین اگر تولید با کسب و کار خانگی آغاز شود، هم تجربه لازم در مراحل مختلف تولید و فروش به دست خواهد آمد (البته در قالبی کوچک) و هم کار با سرمایه کم آغاز می‌شود که در صورت موفقیت در مراحل کار، به سود مورد نیاز برای وسعت بخشیدن

به تولید و محل کسب و کار منجر خواهد شد و در صورت عدم موفقیت فشار مالی سنگینی در پی نخواهد داشت.

با توجه به آنچه در مورد ویژگی‌های کسب و کار خانگی موفق در زمینه پوشاک بیان شد، لازم به ذکر است که مالک یا مدیر هر مجموعه کاری برای رسیدن به موفقیت و بقا در بازار، باید در زمینه‌هایی همچون برنامه‌ریزی، مدیریت، بازاریابی، امور مالی و... مهارت داشته باشد. زیرا ضعف در قسمتی، بخش‌های دیگر را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد و مانع موفقیت کسب و کار خواهد شد.

* منابع

۱. ابراهیمی سالاری، تقی و سیدحسینی، سیدمحمد (۱۳۹۱). «بررسی نقش کسب و کارهای خانگی در توسعه اشتغال و حمایت از تولید ملی مبتنی بر توصیه‌های اسلام». همایش ملی جهاد اقتصادی، بابلرس.
۲. ابوالحسنی چیمه، زهرا (۱۳۸۴). شگردهای زبانی در تبلیغات، سازمان مطالعه و تدوین سمت، تهران.
۳. احمدپور داریانی، محمود (۱۳۸۵). کارآفرینی در کسب و کارهای خانگی. انتشارات قلم محراب، تهران.
۴. بازرگان، زهرا (۱۳۸۲). «رویکردهای نوین مدیریت آموزشی». مجله علمی پژوهش روان‌شناسی و علوم تربیتی، سال ۳۳، شماره ۲.
۵. باهنر، ناصر و محمدهادی، همایون (۱۳۸۸). گذرگاه‌های تبلیغات بازرگانی از آغاز تا اسلام. پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات، تهران.
۶. بختیاری، حسین؛ ضیایی، مهران؛ پورشعین، غلامرضا (۱۳۹۱). بررسی تأثیر عوامل شخصیتی و رفتاری در راه‌اندازی کسب و کارهای خانگی در میان مددجویان کمیته امداد امام خمینی(ره). مطالعه موردی: مددجویان شهرستان بهارستان. کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش‌بنیان. دانشگاه مازندران.
۷. خنیفر، حسین؛ احمدی، آرم؛ هادی، زمانی‌فر، محسن (۱۳۸۹). «نقش انگیزه‌ها و عوامل جمعیت‌شناختی در کارآفرینی خانگی». اولین همایش ملی توسعه مشاغل خانگی.
۸. زاهد، بابان (۱۳۷۳). «مقایسه زمینه‌های تغییر و نوآوری در سبک‌های مدیریت X و Y» پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید بهشتی، تهران.
۹. زید، نازنین (۱۳۸۹). «نکات کلیدی برای نوشتن یک طرح کسب و کار». فصل‌نامه تخصصی پارک‌ها و مراکز رشد (رشد فناوری).
۱۰. عطا‌فر، علی و منصوری، حسین (۱۳۹۰). «مدل بهبود وفاداری مشتریان به فروشگاه الکترونیک». دو فصل‌نامه علمی - پژوهشی تحقیقات بازاریابی نوین. سال اول. شماره سوم.
۱۱. گروه مدرسین مرکز کارآفرینی دانشگاه مازندران، (۱۳۹۰). کارآفرینی و مدیریت کسب و کار. انتشارات دانشگاه مازندران.
۱۲. گلابی، امیرمحمد؛ مهربانی، روزا؛ رضوانی، مهران (۱۳۹۰). «مفهوم‌پردازی فرایند مدیریت بازاریابی در کسب و کارهای دانش‌بنیان مستقر در پارک علم و فناوری اراک». فصل‌نامه اقتصادی و تجارت نوین.

شماره‌های ۲۱-۲۲.

۱۳. گلابی، امیرمحمد؛ خداداد حسینی، سیدحمید؛ رضوانی، مهران؛ بدالهی، جهانگیر (۱۳۸۹). «بررسی اهمیت نقش شخصی کارآفرین در بازاریابی کسب و کارهای خانگی محور». اولین همایش ملی توسعه مشاغل خانگی.
۱۴. هادی‌زاده، جمیله (۱۳۹۱). «مبانی کارآفرینی و طرح کسب و کار». کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش‌بنیان.
۱۵. همتی، وینه، هانا؛ عابدی سروسستانی، احمد؛ عبدالله‌زاده، غلامحسین؛ محبوبی، محمدرضا (۱۳۹۱). «اشتغال خانگی و موانع کسب و کار زنان: مطالعاتی درباره زنان روستایی شهرستان کرمانشاه». کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش‌بنیان. دانشگاه مازندران.
16. Bartol, Kathryn M & David C. Martin (1994). Management; 2nd ed., New York: Mc Graw-Hill, Inc.
17. Bown, P.K & J. Rice. (1998). Ready-to-wear apparel analysis. upper saddle River, NJ: Merrill.
18. Carter, S., Mason, C & Tagg, S (2004). "Lifting the Barriers to Growth in UK Small Businesses, FSB Biennial Membership Survey, University of Stirling.
19. Cheliotis, S. (2003). Brand equity drives business performance. Joint CIM/Brand Council "Brand Power" Campaign.
20. Christensen, K. (1998). The new era of home-based work: Directions and Policies. Boulder, CO: Westview.
21. Edwards, P., Edwards, S & Economy, P. (2006). "Home-Based Business for Dummies". Wiley Publishing.
22. Lages, L. (2004). The STEP Scale: A Measure of Short-Term Export Performance Improvement, Journal of International Marketing, 12(1): 36-56.
23. McKinsey & Company, (1994), Lead Local Compete Global: Unlocking the Growth Potential of Australia's Regions. Final Report of the Study by McKinsey & Company for the Office of Regional Development Department of Housing. Canberra: AGPS.
24. Nicholson, I. (2010). "A Brief Guide to Starting a Home Based Business". Business eBook comes with the compliments of <http://www.simple-ebusiness-traffic-solutions.com/>



چکیده

پژوهش حاضر با بررسی و ارزیابی رفتارهای دانش‌آموزان در هنرستان‌های کاردانش، به چگونگی و چرایی ناسازگاری و پرخاشگری آنان می‌پردازد. همچنین تأثیر عواملی چون خانواده و اجتماع را سنجیده است. روش مورد استفاده توصیفی - تحلیلی و گردآوری مطالب به شیوه کتابخانه‌ای بوده است. نظرات دانش‌آموزان، سنجش و ارزیابی هنرآموزان، معاونان و مدیر که از نزدیک با این‌گونه مسائل درگیر بوده‌اند، در تحلیل‌های انجام گرفته، مؤثر بوده است. این پژوهش با استفاده از پرونده دانش‌آموزان، پرسش‌نامه حاوی سؤالات باز پاسخ و مصاحبه با افراد ذکر شده، انجام گرفت. نتایج این پژوهش بیانگر آن است که بیشترین علت ناسازگاری در هنرستان‌های کاردانش در ابتدا از انگیزه نداشتن دانش‌آموزان (با ۸۹ درصد) و خانواده‌ها (با ۸۲ درصد) نشئت می‌گیرد و سپس عملکرد معلمان و نظام آموزشی (با ۷۶ درصد) در این ناسازگاری تأثیرگذار است.

بررسی عوامل ناسازگاری هنرجویان در هنرستان‌های کاردانش

مقدمه

هر انسان برای زیستن در کنار هم‌نوع خود به سازگاری با محیط پیرامونش نیاز دارد. هر انسان هوشیارانه یا ناهوشیارانه می‌کوشد نیازهای متنوع و گاه متعارض خود را در محیطی که در آن زندگی می‌کند، برآورده سازد. سازگاری در اجتماع جریانی است که به وسیله آن روابط میان افراد، گروه‌ها و عناصر فرهنگی در وضع رضایت‌بخش قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر، روابط میان افراد و گروه‌های مختلف جامعه به گونه‌ای برقرار شود که رضایت متقابل آن‌ها را فراهم سازد. در این سازگاری عواملی چون شیوه‌های تربیتی، عوامل آموزشگاهی، ارزش‌ها و اعتقادات حاکم، هم‌سالان، خانواده و آموزش‌وپرورش مؤثر است [آذین و موسوی، ۱۳۹۰: ۱۸۶]. این سازش با تفکری صحیح در نظام آموزشی به‌وجود خواهد آمد که معلمان در کنار خانواده یکی از مهم‌ترین و مؤثرترین عوامل شکل‌گیری این سازش در فرد هستند.

یکی از دغدغه‌های نظام آموزشی و تربیتی ناسازگاری دانش‌آموزان در بحرانی‌ترین مراحل شکل‌گیری شخصیتشان در دوره نوجوانی است. سرپیچی از قوانین و مقررات خانواده، و انجام اعمالی برخلاف موازین و ارزش‌های جامعه از جمله رفتارهای دانش‌آموزان ناسازگار است [آزهای و همکاران، ۱۳۹۱: ۳۱]. دور از انصاف است، دانش‌آموزی را که در مرحله نوجوانی در تعارض بین مدرسه و خانواده قرار می‌گیرد و به دلایل متفاوت در هماهنگی و ایجاد تناسبی بین این دو محیط، دچار سردرگمی می‌شود، به تنهایی در اعمال و رفتارهای ضداجتماعی مقصر دانست.

آقا و خانم کانتر بر این باورند که فرد برای موفق شدن در جامعه باید دارای رفتاری مناسب و درخور آن جامعه باشد [امیری، ۱۳۸۱: ۳۵]. در جامعه‌ای که چگونگی برخورد با ناسازگاری و گستاخی دانش‌آموزان یکی از معضلات آموزش‌وپرورش است، نگاه‌ها به عملکرد معلمان است و اجتناب از به‌کارگیری تنبیه، جریمه و اخراج دانش‌آموزان ناسازگار و قانون‌شکن از محیط درس - که جزئی از قوانین به‌شمار می‌آید - فشارهای زیادی را بر تعلیم‌وتربیت برای مهار این دانش‌آموزان ناسازگار وارد می‌کند. متأسفانه تاکنون راهکاری عملی و مؤثر برای برخورد با این دانش‌آموزان ارائه نشده است.

ضرورت پژوهش

کیسنر و کر معتقدند: اکثر رفتارهای انسان تابع چند عامل‌اند که مشکل رفتاری نوجوانان و جوانان نیز شامل آن می‌شود. می‌توان از خانواده و جامعه (هم‌سالان، بافت‌های فرهنگی و مدرسه) به‌عنوان عوامل تعیین‌کننده رفتار مشکل‌دار نوجوانان و جوانان نام برد [رجبی، چهاردولی و عطاری، ۱۳۸۶: ۱۱۴]. سازگاری و در رأس آن سازگاری اجتماعی مفهومی نسبی است و تحت‌تأثیر فرهنگ‌ها و اعتقادات از جامعه‌ای به جامعه دیگر فرق می‌کند. رفتار و شخصیت آدمی تحت‌تأثیر عوامل نام برده به کمال می‌رسد و باعث تعادل و تعامل مناسبی بین او و محیط پیرامونش خواهد شد. انسان موجودی انعطاف‌پذیر است و می‌تواند علاوه بر سازگاری با محیط، آن را بر طبق خواسته‌های خود تغییر دهد. در شکل‌گیری سازگاری اجتماعی عواملی چون شیوه‌های تربیتی، عوامل آموزشگاهی، ارزش‌ها و اعتقادات، گروه هم‌سالان، خانواده و آموزش‌وپرورش مؤثرند [آذین و موسوی، ۱۳۹۰: ۱۸۵].

در سال‌های گذشته قوانین زیادی در حمایت از دانش‌آموزان به تصویب رسیده است. با تصویب این قوانین، تنبیه دانش‌آموز، درخواست معلم برای انجام تکالیف، جریمه و اخراج آن‌ها از مدرسه غیرقانونی شمرده می‌شود. آگاهی دانش‌آموزان از این قوانین، باعث پرخاشگری و ناسازگاری‌های بیشتر آنان و سلب اختیار عمل معلم شده است. در نتیجه این سوالات پیش می‌آید:

● آیا خانواده‌ها در ناسازگاری دانش‌آموز نقش اساسی دارند؟

● نظام آموزشی و معلمان در برابر دانش‌آموزان ناسازگار و پرخاشگر چه راهکارهایی و اختیاراتی دارند؟

روش تحقیق و ابزار جمع‌آوری اطلاعات

پژوهش حاضر با روش توصیفی - تحلیلی و انجام مطالعات کتابخانه‌ای به بررسی و ارزیابی رفتارهای دانش‌آموزان ناسازگار و پرخاشگر در مدرسه‌های دخترانه پرداخت. این پژوهش با بررسی پرونده دانش‌آموزان و سنجش و ارزیابی هنرآموزان، معاونان و مدیر هنرستان دخترانه کاردانش نرگس در ناحیه ۴ اصفهان انجام گرفت. همچنین نظرات تعدادی از

کلیدواژه‌ها:

سازگاری اجتماعی، دانش‌آموزان ناسازگار، نظام آموزشی، خانواده

یکی از دغدغه‌های
نظام آموزشی و
تربیتی ناسازگاری
دانش‌آموزان در
بحرانی‌ترین
مراحل شکل‌گیری
شخصیتشان در دوره
نوجوانی است

آقا و خانم کانتر بر
این باورند که فرد
برای موفق شدن در
جامعه باید دارای
رفتاری مناسب و
درخور آن جامعه
باشد

بالا بردن راندمان و پایین آوردن افت تحصیلی دانش‌آموزان، دبیران خود را تحت فشار مضاعف قرار می‌دهند تا درصد قبولی کلاس را به هر شکل ممکن بالا ببرند. بسیاری از دانش‌آموزان با آگاهی از این موضوع انگیزه خود را برای کسب نمره از دست می‌دهند و به عنوان یک دانش‌آموز بی‌مسئولیت و طلبکار در مدرسه حضور پیدا می‌کنند.

۳. خانواده

در شکل‌گیری شخصیت اجتماعی دانش‌آموزان خانواده‌ها مؤثرترین نقش را دارند. در سال‌های اولیه تحصیل می‌توان با استفاده از قدرت بازدارندگی خانواده دانش‌آموزان ناسازگار را مهار کرد، اما متأسفانه این تکیه‌گاه با بالا رفتن پایه درسی دانش‌آموزان ناسازگار به سستی می‌گراید و چه‌بسا با نهایت تأسف باید پذیرفت که در برخی موارد، اصولاً خود خانواده سبب گستاخی و جسارت دانش‌آموز در مدرسه و اجتماع می‌شود. نوع برخورد والدین در خانواده و آداب تعلیم و تربیت است که می‌تواند گرایش نوجوانان به سوی هنجارهای اجتماعی را تقویت کند و یا اینکه مانع آن شود. متأسفانه بسیاری از مشکلات و ناسازگاری‌ها در مدرسه‌های کار دانش، از نبود خانواده مناسب و یا داشتن خانواده‌های بی تفاوت نسبت به رفتارهای فرزند خود حاصل می‌شود. خانواده‌ها به دلیل نداشتن شناخت کافی از رشته‌های مربوط و تأمین نکردن هزینه‌های مالی نمی‌توانند با فرزندان خود همکاری و هم‌یاری داشته باشند.

در مدرسه‌های دخترانه کار دانش، خانواده‌ها صرفاً برای دریافت یک دیپلم و طی مراحل نوجوانی تا رسیدن به سن ازدواج و برای فرار از ناسازگاری‌های فرزندشان در محیط منزل، او را رهسپار مدرسه می‌کنند و کمتر خانواده‌های را می‌بینیم که با شناخت و از روی آگاهی از رشته‌های فنی فرزندشان را به مدرسه کار دانش فرستاده باشند:

پس از بررسی سه عامل بالا که در ناسازگاری دانش‌آموزان کار دانش مؤثرند و به صورت پنهان با یکدیگر رابطه دارند، می‌توان این گونه بیان داشت که مؤثرترین عامل در ناسازگاری دانش‌آموزان ورود بدون انگیزه و علاقه به رشته‌های کار دانش (با ۸۹ درصد) است. دلگرمی بیش از اندازه دانش‌آموزان به خانواده‌ها و حمایت‌های بی‌مورد

والدین و دانش‌آموزان با استفاده از پرسش‌نامه حاوی سؤالات باز پاسخ و مصاحبه جمع‌آوری و ارزیابی شد.

ادبیات پژوهش

برای رفع مشکلات و ناسازگاری‌های دانش‌آموزان کار دانش، در مرتبه نخست شناخت عوامل تأثیرگذار در این ناسازگاری‌ها و در مرحله دوم ارائه راهکارهای مناسب می‌تواند اثربخش باشد.

الف) عوامل تأثیرگذار در گستاخ و ناسازگار بودن دانش‌آموزان کار دانش

عوامل بسیاری در شکل‌گیری گستاخی و ناسازگاری دانش‌آموزان کار دانش مؤثرند. از این رو می‌توان به اختصار به مواردی که در مدرسه‌های کار دانش باعث بالا رفتن ناسازگاری‌های دانش‌آموزان می‌شود، اشاره کرد. میزان تأثیرگذاری این موارد را در نمودار ۱ می‌توان مشاهده کرد.

۱. انگیزه نداشتن دانش‌آموز

یکی از دلایل ناسازگاری‌های دانش‌آموزان کار دانش، برخورداری از رتبه‌های درسی پایین و ثبت نام آنان بدون در نظر گرفتن استعدادهایشان در رشته‌های کار دانش است. از این رو دانش‌آموز بدون علاقه و انگیزه و از روی اجبار در کلاس حضور پیدا می‌کند و تحت فشارهای ناشی از انجام ندادن تکالیف و حجم کارهای عملی قرار می‌گیرد که این امر گستاخی و پرخاشگری دانش‌آموز را به دنبال خواهد داشت.

۲. عملکرد معلمان و نظام آموزشی

متأسفانه بسیاری از دانش‌آموزان از قانون عدم تنبیه و اخراج نشدن از مدرسه آگاه هستند و با توجه به اینکه تنبیه بدنی او در مدرسه جرم است، کسی حق ندارد از او تکلیف یا جریمه بیش از اندازه یا حتی معقول بخواهد، و اخراج و محرومیت او از تحصیل نیز امری محال به نظر می‌رسد، به خود اجازه می‌دهد تا اندک قوانین و سختگیری‌های موجود در مدرسه‌ها را نادیده بگیرد و به همه چیز حتی حرمت معلم تعدی کند.

یکی دیگر از عوامل سبب گستاخ شدن دانش‌آموزان کار دانش، فشار مدیران به معلمان است. به این معنی که مدیران مدرسه‌ها به منظور

بسیاری از ناهنجاری‌های دانش‌آموزان کار دانش از خانواده‌ها و نداشتن شناخت کافی و لازم آن‌ها از شاخه کار دانش سرچشمه می‌گیرد. سپس در برخورد با محیط‌های اجتماعی این ناسازگاری‌ها شدید می‌شوند و به صورت رفتار ناهنجار خود را نشان می‌دهند



۲. همکاری و همراهی معلمان

به گفته برادبورن (۱۹۶۹)، معلمی که رفتاری دوستانه با دانش آموز دارد، باعث فعال تر شدن و افزایش عزت نفس او می شود و سازگاری اجتماعی او را بالا می برد. همچنین براساس تحقیقات رایبیز، معلمی می تواند رفتار و هیجان های دانش آموز را کنترل کند که رفتار دوستانه ای با او داشته باشد و او را درک کند. همچنین، میزان خلاقیت و عزت نفس آنان را افزایش دهد و رفتارهای نامطلوب و ناسازگار را مهار سازد [آدین و موسوی، ۱۳۹۰: ۱۸۷]

معلمان با درایت، قاطع و دقیق در موقعیت هایی که مستلزم مدیریت و کنترل رفتار است، سریع و با اطمینان واکنش نشان می دهند. این معلمان معتقدند که قاطعیت در کلاس بیشترین منافع را برای دانش آموز دارد. در پژوهشی که به سفارش آموزش و پرورش استان اصفهان انجام گفت، معلم محوری و حاکمیت جو مکانیکی عامل مؤثری در شکل گیری و تقویت پیامد پنهان اطاعت پذیری در دانش آموزان تشخیص داده شد. در نظام آموزشی به ویژه متوسطه، تبعیت و اطاعت دانش آموزان باید همراه با انتخاب آگاهانه و آزادانه باشد [علیخانی و

آنان از فرزندانشان (با ۸۲ درصد) در مرتبه دوم، و دلگرمی به قوانین نامعقول مدرسه (با ۷۶ درصد) در مرتبه سوم قرار می گیرد.

ب) راهکارها و کارکردهای مؤثر در مواجهه با دانش آموز ناسازگار

برای گرفتن نتیجه بهتر و رفع ناسازگاری های دانش آموزان می توان راهکارها را به دو بخش خانواده و مدرسه تقسیم کرد:

۱. تکیه به خانواده و نقش بازدارنده و تأثیرگذار آن بر فرزندان

دارا بودن خانواده و تکیه به آن، بیش از همه بر سازگاری های فرد اثر می گذارد و نه تنها رفتار سازشی و بهنجار، بلکه رفتارهای نابهنجار افراد را شکل می دهد [مینوچین، ۱۳۷۵]. آموخته های نوجوان ارتباط مستقیمی با عملکرد و محتوای محیط خانواده دارد که دربرگیرنده عواملی از قبیل رفاه خانواده، تحصیلات والدین، رشد اخلاقی خانواده، نحوه برقراری ارتباط بین اعضا، مناسب بودن مقررات خانواده، نحوه برخورد خانواده با مشکل و رفع نیازهای عاطفی است [استفان و بالدوین، ۱۹۸۳]. بنابراین می توان گفت که عملکرد سالم و بهنجار خانواده است که زمینه رفتارهای سالم را در نوجوان ایجاد می کند. به خصوص در دانش آموزان دختر توجه به شرایط خاص دوران رشد بسیار اهمیت دارد. لذا، کمترین بی توجهی والدین و عملکردهای نامطلوب خانواده باعث ایجاد ناسازگاری و رفتارهای ناهنجار می شود.

در این حالت اولیای دانش آموزان ناسازگار باید پاسخگوی رفتار و کردار آنها باشند و مسئولیت رفتار زشت و زنده آن ها را در مدرسه بپذیرند و رفتار و کردار آنان را تحت کنترل درآورند. براساس تحقیقات انجام گرفته در انگلستان، به کارگیری قوانین سختگیرانه، پرداخت جریمه های نقدی، مبارزه جدی با دانش آموزان ناسازگار، و بالا بردن کیفیت رفتاری نسل جدید در مدرسه ها جزئی از قوانین این کشور است. بدون شک وقتی قوانین سختی در مورد سازگاری اجتماعی دانش آموزان اجرا شود، خانواده ها بر رفتار آنان نظارت بیشتری می کنند و در تعلیم و تربیت فرزندان خود از ابتدا می کوشند.

منابع

- آذین، احمد و موسوی، محمود (۱۳۹۰). «بررسی نقش عوامل آموزشی بر سازگاری اجتماعی دانش‌آموزان مقطع متوسطه (شهرستان فردون شهر) سال ۱۳۸۸». مجله جامعه‌شناسی کاربردی. شماره اول.
- ازهای، جواد و همکاران (۱۳۹۱). «بررسی اثربخشی درمان شناختی- رفتاری گروهی، معنی درمان گروهی و تلفیق آن‌ها بر افزایش سازگاری اجتماعی دانش‌آموزان ناسازگار». فصل‌نامه روان‌شناسی، پژوهش در سلامت. شماره سوم.
- اصغری‌پور، حمید و دیگران (۱۳۹۲). مشاوره با دانش‌آموزان در مدارس (مهارت‌ها و کاربردها برای معلمان). نشریه وای دانش. تهران.
- امیری، مصطفی (۱۳۸۱). انضباط دقیق از طریق قاطعیت، اظهار وجود و ایجاد قوانین کلاسی. فصل‌نامه تربیت. شماره اول.
- بیان‌گرد، اسماعیل (۱۳۷۴). برقراری نظم و انضباط در کلاس و مدرسه. نشریه پیوند. شماره ۱۹۲.
- رجبی، غلامرضا؛ چهاردولی، حجت‌اله؛ عطاری، یوسفعلی (۱۳۸۶). «بررسی رابطه عملکرد خانواده و جو روانی- اجتماعی کلاس با ناسازگاری دانش‌آموزان دبیرستانی شهرستان ملایر». مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی. شماره ۱ و ۲.
- فرجاد، محمدحسین (۱۳۷۵). آسیب‌شناسی اجتماع و جامعه‌شناسی انحرافات. انتشارات بدر. تهران.
- علیخانی، حسین و مهرمحمدی، محمود (۱۳۸۴). بررسی پیامدهای روابط اجتماعی پنهان آموزشگاه بر رفتار دانش‌آموزان دوره متوسطه شهر اصفهان. نشریه آموزه. شماره بیست و ششم.
- گینات، هایم (۱۳۹۱). معلم و دانش‌آموز. ترجمه سیاوش سرتیپی. انتشارات علم. تهران.
- مینوچین، سالوادور (۱۳۷۵). خانواده و خانواده درمانی. ترجمه باقر ثنائی ذاکر. انتشارات امیرکبیر. تهران.
- Bradburn, N.M. (1969). The structure of psychological well being. Chicago, Adinc publishing company.
- Kiesner, J. & Kerr, M. (2004). Families, peers, and contexts as multiple determinants of adolescent problem behavior. Journal of Adolescence, 27, 493-495.
- Epstein, N.B., Baldwin, L.M., & Bishop, D.S. (1983). The McMaster Family Assessment Device. Journal of Marital and Family Therapy, 9, 171-180.

مهر محمدی، ۱۳۸۴: ۵۳]. به کارگیری تشویق در کنار تنبیه می‌تواند دانش‌آموز ناسازگار را آرام کند و براساس اطاعت‌پذیری او را به محیط آموزشی با رقابت سالم برگرداند.

همان‌گونه که بیشترین عوامل ناسازگاری از خانواده نشئت می‌گیرند، بیشترین راهکارها برای بهبود پرخاشگری و ناسازگاری‌ها نیز از طرف خانواده‌ها اتخاذ می‌شوند. ذکر این نکته الزامی است که تعامل و هم‌پاری خانواده با مدرسه عاملی بسیار تأثیرگذار در این حیطه محسوب می‌شود و هیچ‌کدام از این دو عامل نمی‌توانند به تنهایی در رفع ناسازگاری‌های دانش‌آموزان مؤثر واقع شوند.

ارزیابی سؤالات پژوهش

براساس پژوهش انجام پذیرفته، ارزیابی سؤالات به شرح زیر است:

سؤال اول: براساس پژوهش انجام شده، خانواده بالاترین تأثیر و نقش را در ناسازگاری دانش‌آموز دارد. دانش‌آموزی که در خانواده‌ای با طبقه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بالا زندگی می‌کند، رفتاری اطاعت‌پذیر، سازگار و با انگیزه‌تر نسبت به دیگر دانش‌آموزان رشته‌های کاردانش دارد و با توجه به موارد ذکر شده، این دانش‌آموزان با آگاهی و انگیزه به این رشته‌ها تمایل نشان می‌دهند.

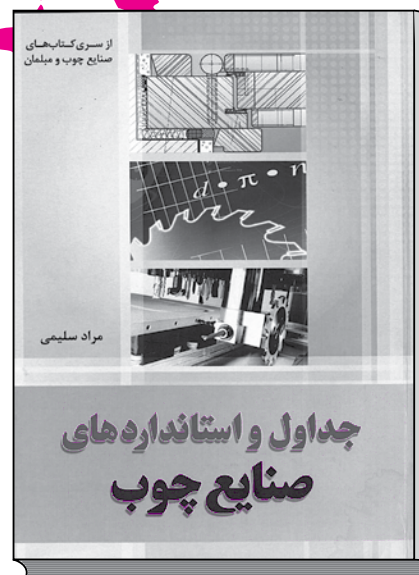
سؤال دوم: نظام آموزشی و معلمان می‌باید در ابتدا با برگزاری آزمون‌های ورودی برای رشته‌های کاردانش، انگیزه دانش‌آموزان را بسنجند و سپس مشکلات دانش‌آموزان ناسازگار و پرخاشگر را ارزیابی کنند و با ایجاد فرصت و به کارگیری تشویق و هم‌پاری دانش‌آموزان این معزل را برطرف سازند. در بسیاری از موارد، دانش‌آموز نسبت به شرایط موجود انعطاف نشان نمی‌دهد و اطاعت و تعامل را نمی‌پذیرد. ادامه این وضعیت پیامدهای منفی و تأثیرگذاری بر دیگر دانش‌آموزان خواهد داشت. در این وضعیت نظام آموزشی و معلمان باید اختیار عمل داشته باشند تا با به کارگیری ترفندهای خاص خود بکوشند سازگار کردن دانش‌آموز را سازگار کنند و به محیط آموزشی برگردانند. برای برقرار کردن این آرامش در مدرسه‌ها همکاری خانواده‌ها و مدیران اجرایی الزامی است که متأسفانه در اکثر موارد مشاهده نمی‌شود. نتایج نشان می‌دهند که اقتدار معلم و نظام آموزشی، آگاهی دانش‌آموزان از توانایی‌های آن‌ها، جلب رضایت معلم و موفقیت در ارزشیابی‌های تحصیلی، و

... در سازگاری دانش‌آموزان نقش اساسی دارد.

نتیجه‌گیری

تعلیم و تربیت صحیح در خانواده و عوامل مرتبط با آن، چون اقتصاد، تحصیلات، ارتباط میان نوجوان با پدر و مادر و ... ابتدایی‌ترین و مؤثرترین عامل در ناسازگاری دانش‌آموزان به‌شمار می‌آیند. سپس جامعه و نظام‌های آموزشی و عوامل مرتبط با آن‌ها، در مرحله دوم در این ناسازگاری و پرخاشگری‌ها تأثیرگذارند. براساس نتایج تحقیقات به‌عمل آمده و مصاحبه‌های انجام شده، بسیاری از ناهنجاری‌های دانش‌آموزان کاردانش از خانواده‌ها و نداشتن شناخت کافی و لازم آن‌ها از شاخه کاردانش سرچشمه می‌گیرد. سپس در برخورد با محیط‌های اجتماعی این ناسازگاری‌ها شدید می‌شوند و به‌صورت رفتار ناهنجار خود را نشان می‌دهند. در بسیاری از هنرستان‌های کاردانش، به‌دلیل ناسازگاری و کم‌استعدادی برخی دانش‌آموزان در محیط کلاس، کارایی دانش‌آموزان با انگیزه و علاقه‌مند به یادگیری نیز رو به افول می‌رود.

از وظایف هنرآموزان کاردانش تعلیم آموزش‌های هدف‌دار در راستا و شناخت استعداد هر دانش‌آموز، ایجاد تنوع و نوآوری در انجام و تکرار تمرین‌ها، کاربرد مهارت تشویق در کنار تنبیه، و توجه به ارزشیابی‌های مناسب تشخیصی، مرحله‌ای و پایانی در تدریس است. از دیدگاه هایم گینوت و مک لاگلیسن (۱۹۹۹)، معلمان بهترین و با این صلاحیت‌ترین گزینه برای کمک به دانش‌آموزان ناسازگار و نابهنجار هستند؛ زیرا زمان بسیاری را با دانش‌آموزان در تعامل بوده و رفتارهای خاص آن‌ها را مشاهده کرده‌اند و در رشد اجتماعی و عاطفی دانش‌آموزان تأثیرگذار هستند. نظام آموزشی و معلمان می‌توانند راه‌حل‌های صحیحی برای رفع مشکلات رفتاری دانش‌آموزان ناسازگار ارائه دهند، اما این در شرایطی است که آن‌ها اختیار عمل داشته باشند و درگیر قوانین دست و پاگیر نباشند. بسیاری از کارشناسان بر این باورند که یکی از راه‌های مؤثر برای رسیدن به سازگاری اجتماعی، همکاری و هم‌پاری خانواده‌ها و بهره‌مندی از تشویق، تنبیه، جریمه، اخراج از مدرسه و ... است تا معلمان بتوانند دانش‌آموز ناسازگار را در مدرسه و کلاس کنترل کنند.



جداول و استانداردهای صنایع چوب

مترجم: مراد سلیمی

ناشر: انتشارات دانش بنیاد | تلفن: (۶۶۴۶۵۸۳۱)

نوبت چاپ: اول، ۱۳۹۵

یکی از نیازهای مبرم حوزه‌های صنعت و دانشگاه، استفاده از کتاب‌های مرجع معتبر دارای استانداردهای لازم برای ارتقای کیفیت آموزش و محصولات تولیدی است.

کتاب حاضر مجموعه‌ای جامع، کامل و بی‌نظیر از اطلاعات تخصصی مورد نیاز صنایع چوب و مبلمان است. این کتاب حاوی جداول استاندارد در تمام زمینه‌های تخصصی است و مباحث علمی آن مبانی ریاضی، فیزیک و شیمی، استانداردهای چوب‌شناسی، درجه‌بندی، و معایب چوب، خواص فیزیکی و مکانیکی چوب، استاتیک و مقاومت مصالح، طراحی و نقشه‌کشی، سخت‌افزار و یراق‌آلات مبلمان، مواد شیمیایی و پوشش‌های رنگی، محیط زیست و ایمنی، فرمان‌های CNC، و نیوماتیک و محاسبات فنی را شامل می‌شود.

این کتاب می‌تواند مورد استفاده اهالی فن، از جمله استادان دانشگاه، کارفرمایان، تولیدکنندگان مبلمان و سازه‌های چوبی، هنرآموزان، مربیان و استادکاران، هنرجویان و دانشجویان رشته‌های گوناگون صنایع چوب، تولیدکنندگان سازه‌های چوبی و مهندسی صنایع مبلمان، کابینت‌سازی و سایر علاقه‌مندان قرار گیرد.

کتاب جداول و استانداردهای صنایع چوب مکمل کتاب‌های درسی موجود و کلیدی برای استفاده از سایر کتاب‌های درسی صنایع چوب محسوب می‌شود.

ژاله بوژانی

جدول‌ها، و فرمول‌ها، قوانین و راهنمایی‌ها، و اندازه‌های مورد نیاز تولید برای تدریس در مدارس و واحدهای فنی لازم و ضروری هستند. در زمینه انتخاب فناوری، انجام محاسبات فنی، روش‌های طراحی و ترسیم، و برنامه‌ریزی کار و امثال آن، از این کتاب می‌توان به‌عنوان کتاب مرجع استفاده کرد.

عنوان‌های هشت فصل کتاب عبارت‌اند از:

۱. اصول ریاضی و دانستنی‌ها
 ۲. چوب و فراورده‌های آن
 ۳. مواد اولیه (جنس)
 ۴. نقشه‌کشی
 ۵. طراحی برای ساخت
 ۶. فیزیک ساخت
 ۷. مواد آماده
 ۸. سازه‌های فنی (واحدهای فنی)
- دسترسی سریع به مطالب فنی صنایع چوب از مهم‌ترین ویژگی‌های این کتاب محسوب می‌شود. زیرا که قسمت‌های مهم آن در هر صفحه مجدداً تکرار شده است، جدول‌ها و تمرین‌ها با رنگ توسی مشخص شده‌اند و فرمول‌ها داخل کادر قرار دارند. صفحه‌بندی کتاب به شکلی انجام شده که دسترسی به هر مطلب آسان و به سرعت انجام می‌گیرد. مخاطب با مراجعه به فهرست مطالب به آسانی مطالب فنی مورد نظرش را در کتاب می‌یابد و به کمک جداول منظم شده، ارتباطش با نکات فنی صنعت چوب و استانداردهای آن برقرار می‌شود.

سخننی 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 و کاردانش، 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 و کاردانش
- * آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در سایر کشورها (تجارب)
- * روش‌های آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش
- * 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 و کاردانش در ایران و سایر کشورها، معرفی پدیده‌های نو در حوزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش 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 می‌دول 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. * پی‌نوشت‌ها 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 کمک‌آموزشی نیست و مسئولیت پاسخ‌گویی به پرسش‌های خوانندگان با خود نویسنده یا مترجم است.

نشانی ارسال مقالات: تهران صندوق پستی ۶۵۸۵-۱۵۸۷۵
پیام‌نگار: faniherfeievakarodanesh@roshdmag.ir



وزارت آموزش و پرورش
سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی
دفتر انتشارات و تکنولوژی آموزشی

اقتصاد مقاومتی؛ تولید و اشتغال

رشد برای رشد

نحوه اشتراک:

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

۱. مراجعه به وبگاه مجلات رشد به 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 یا از طریق دورنگار به شماره ۲۳۳ ۸۸۴۹۰ لطفاً کپی فیش را نزد خود نگه دارید.

● عنوان مجلات در خواستی:

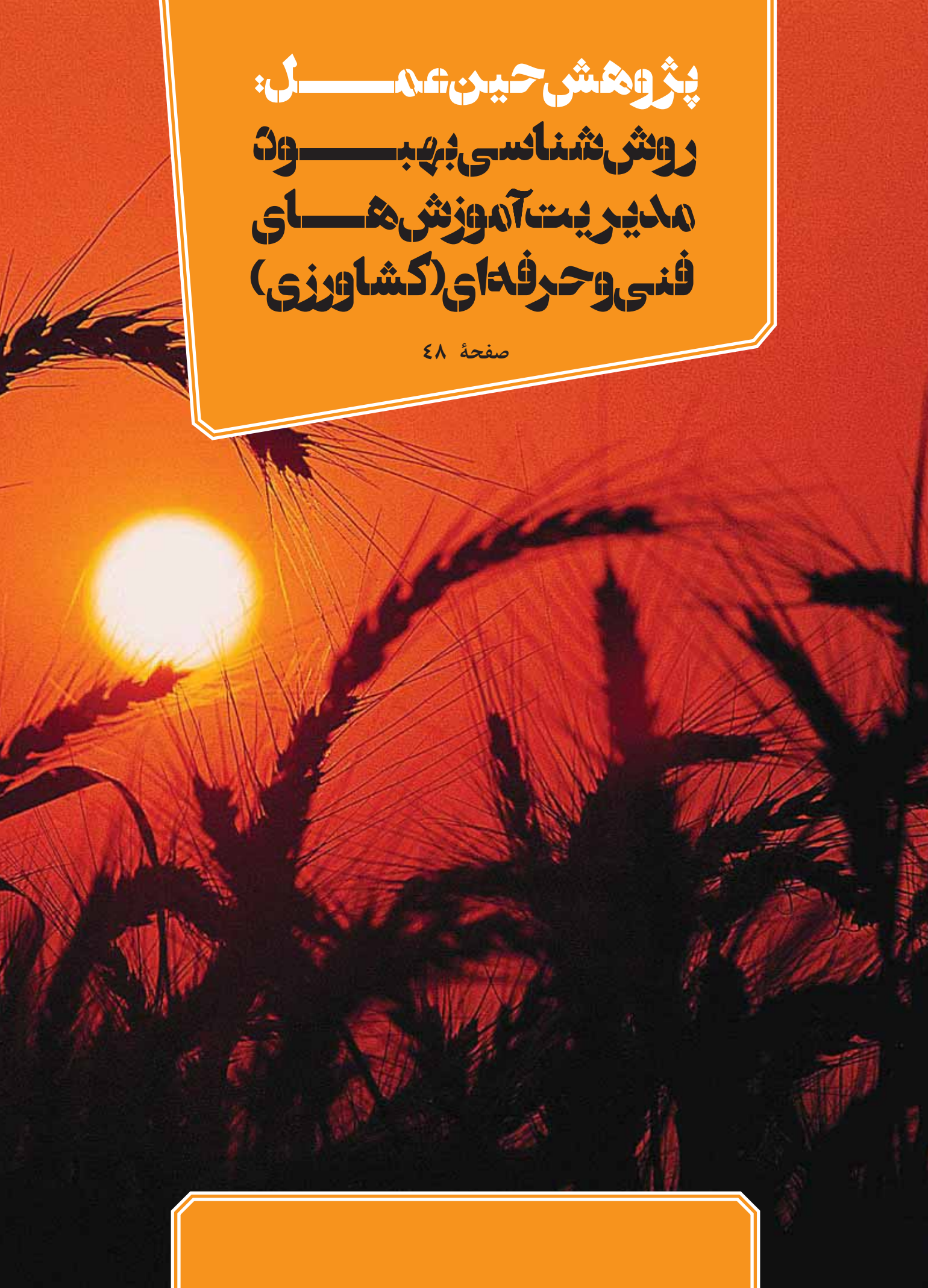
- نام و نام خانوادگی:
- تاریخ تولد:
- میزان تحصیلات:
- تلفن:
- نشانی کامل پستی:
- استان:
- شهرستان:
- خیابان:
- پلاک:
- شماره پستی:
- شماره فیش بانکی:
- مبلغ پرداختی:

● اگر قبلاً مشترک مجله رشد بوده‌اید، شماره اشتراک خود را بنویسید:

امضا:

- نشانی: تهران، صندوق پستی امور مشترکین: ۱۱۱۵۵/۴۹۷۹
- تلفن بازگانی: ۰۲۱-۸۸۸۶۷۳۰۸
- Email: Eshterak@roshdmag.ir

- هزینه اشتراک سالانه مجلات عمومی (هشت شماره): ۳۵۰/۰۰۰ ریال
- هزینه اشتراک سالانه مجلات تخصصی (سه شماره): ۲۰۰/۰۰۰ ریال



پژوهش حین عمل: روش شناسی بهبود مدیریت آموزش های فنی و حرفه ای (کشاورزی)

صفحه ۴۸




 وزارت آموزش و پرورش
 سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی
 دفتر انتشارات و کتابهای آموزشی

رشد

برای رشد

مجلات فصل نامه رشد

ویژه معلمان، مربیان

و مشاوران

مدارس متوسطه اول و دوم

www.roshdmag.ir

نشانی: تهران، خیابان ایرانشهر شمالی، ساختمان شماره ۴ آموزش و پرورش (شهید سلیمی)

تلفن: ۰۲۱-۸۸۳۰۱۴۷۸

تلفن: ۰۲۱-۸۸۴۹۰۲۲۸