

رشد مدیریت مدرسه

دوره یازدهم | فروردین ۱۳۹۲ | شماره پی در پی ۹۲ | ۲۴ صفحه | ۴۵۰۰ ریال

ماهنامه آموزشی، تحلیلی و اطلاع رسانی برای مدیران، معاونان، مشاوران و مربیان مدارس



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

مدیر مسئول:

محمد ناصری

سر دبیر:

حیدر توراتی

شورای برنامه ریزی و کارشناسی:

مرتضی مجدفر، داوود محمدی

صادق صادق پور، محرم آقازاده، نوریه شادالویی

مدیر داخلی:

شهبلا فهیمی

ویراستار:

فاطمه کاوندی

طراح گرافیک:

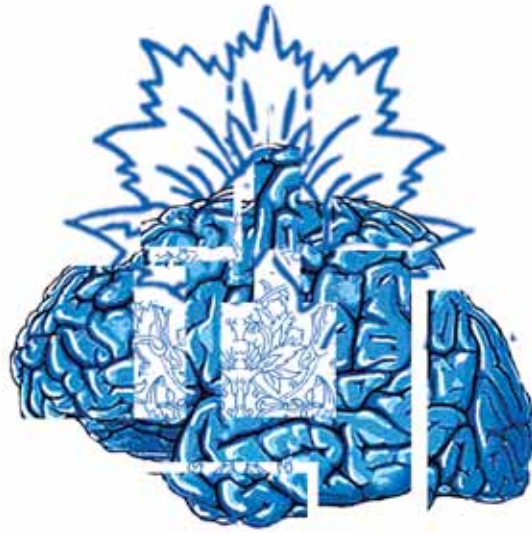
سید حامد الحسینی

- ۲. کدام تفکر عبادت است؟ * سر دبیر
- ۳. بهشت اینجاست؛ خوش آمدید * سمیه اسدی
- ۶. مدیران مدرسه، راهبران تحول * دکتر محمود امانی طهرانی
- ۷. بررسی تأثیر به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توسعه مهارت های مدیران * ربابه جوهری
- ۱۰. برای والدین و کودکانی که سند تحول را نخوانده اند... * مهندس محسن جعفر آبادی
- ۱۲. شکست غیر منتظره * سمانه الهی
- ۱۴. حرف حساب مدیر * مجید درخشانی
- ۱۶. استراتژی لبخند * صادق صادق پور
- ۱۸. مدیران، متفکران همه جانبه نگر * محمد کاظم کاظمیان
- ۱۹. تدریس چندبخشه؟ * ناهید پاک آیین
- بررسی تأثیر آموزش مهارت های زندگی بر سلامت روان دانش آموزان * محمدرحمان پور جعفر، مریم سادات سید شریفی
- ۲۴. با هم راهان *



قابل توجه نویسندگان و مترجمان محترم

مقاله هایی را که برای درج در مجله می فرستید باید با مدیریت آموزشی و آموزشی مرتبط باشد و قبلاً در جای دیگری چاپ نشده باشد. مقاله های ترجمه شده باید متن اصلی هم خوانی داشته باشند و متن اصلی نیز همراه آن باشد. چنانچه مقاله را خلاصه می کنید این موضوع را قید بفرمایید. سردمدیرت مدرسه از نوشته های کاربردی و مبتنی بر تجربه های مستندسازی شده مدرسه ای استقبال می کند. مقاله ها باید یک خط در میان در یک روی کاغذ با خط خوانا نوشته و با ماشین شود. نشر مقاله باید روان و از نظر دستور زبان فارسی درست باشد. در انتخاب واژه های علمی وقتی دقت لازم میبذول شود محل قرار دادن جدول ها نمودار ها شکل ها و عکس ها در متن مشخص شود. شورای برنامه ریزی مجله در رد قبول و پویرایش و تلخیص مقاله های رسیده مختار است. آرای مندرج در مقاله ها ضرورتاً تأمین رای و نظر مسئولان دفتر انتشارات کمک آموزشی و شورای برنامه ریزی سردمدیرت مدرسه نیست و مسئولیت پاسخ گویی به پرسش های خوانندگان باید بر دوش خوانندگان آثار است. مجله از بازپس فرستادن مطالبی که برای چاپ مناسب تشخیص داده نمی شود معذور است.



کدام تفکر عبادت است؟

|| سردبیر ||

موشک‌های دوربرد، اندیشهٔ ادیسون مخترع لامپ (برق)، تلاش‌های گوتنبرگ برای اختراع صنعت چاپ و الکساندر گراهام بل برای اختراع تلفن و... که به برکت این اندیشه‌های بلند که شاید برخی چند روز، چند ماه و شاید چند سال به طول انجامیده و جامعه‌ای را از خطرات بزرگ رهانیده و جهانی به آسایش رسیده است، نمونه‌های بارزی از «تفکر» است. البته اجر عبادت از تفکر، ابعاد دیگری را نیز شامل می‌شود. مثلاً وقتی معلمی، بخش زیادی از زمان استراحت شبانه‌اش را به مشورت با دیگران، مطالعه و بررسی شخصی می‌پردازد و اندیشه‌ورزی می‌کند تا مشکلی از دانش‌آموزان کلاسش را حل کند، در واقع این عمل او عبادت است.

مدیر مدرسه‌ای که تجارب و اندیشهٔ خود را به کار گرفته و ساعت‌ها فکر می‌کند تا مشکل معلم مدرسه‌اش را به روش درست و آبرومندانه‌ای مرتفع سازد، این بخش از زمان اندیشیدن او که منجر به حل مسئله و معضل فردی می‌گردد، عبادت خواهد بود. اما میزان ثواب آن (هفت ساعت، هفت روز، هفت ماه، هفت سال و یا هفتاد سال) نزد خداست و بس. مهم آن است که تفکر کنیم و بدون تفکر و عقلانیت کاری را انجام ندهیم. لذا تفکری عبادت است که به برکت عقلانیت و خردورزی منجر به حل مسئله‌ای فردی و اجتماعی شود و نتایج ناشی از حل آن مسئله، به حال افراد جامعه مفید باشد.

شنیده بود یک ساعت تفکر بالاتر از هفتاد سال عبادت است. آری فقط شنیده بود! می‌گفت: «دو روز است هر چه فکر می‌کنم، نمی‌دانم ساعت مچی‌ام را کجا گذاشته‌ام. به نظر شما من عبادت کرده‌ام؟!» تعجب نکنید! برخی از ما برداشت‌مان از سخنان بزرگان علم و دین، همین قدر ساده‌اندیشانه است. تصور می‌کنیم آنچه می‌فهمیم؛ همان درست است. معیار، خودمان هستیم و درک و برداشت خودمان. به عبارت دیگر، آیا این که صبح تا عصر برای پیشبرد کارمان فکر کرده و همهٔ ظرفیت‌های ذهن‌مان را مشغول انجام کار کنیم، عبادت کرده‌ایم؟ راستی کدام تفکر با چه ویژگی‌ها و فرایندی عبادت محسوب می‌شود؟ آیا هر تفکری عبادت است. چنانچه این نوع تفکرات را عبادت نشماریم، پس کدام تفکر می‌تواند عبادت محسوب شود؟

درواقع به اقدامات اندیشمندانهٔ توأم با عقلانیت و بصیرت که به‌طور نظام‌مند، علمی و اصولی منجر به حل مسئله و معضلی فردی و اجتماعی شود تفکر می‌گویند. به‌عنوان مثال؛ اقدام متفکرانهٔ امام خمینی (ره) برای حضور مردم در خیابان‌ها به‌رغم اعلام حکومت نظامی توسط رژیم پهلوی، نقشهٔ اندیشمندانهٔ شهید دکتر مصطفی چمران در شکستن حصر سوسنگرد، تلاش دانشمندان ایرانی در ساخت سلول‌های بنیادی، جدیت ذهنی و کنجکاوانهٔ شهید تهرانی‌مقدم در ساخت



اشاره

وقتی می‌شنوی یک نفر دعوت به کار در شرکت نفت و وزارت ارشاد را رد کرده، تمام آتیه تحصیلی در خارج از کشور را رها و به معلمی برای بچه‌های استثنایی اکتفا می‌کند، چرای محکمی در مقابلهت می‌ایستد که چرا «فاطمه کارگردان» چنین تصمیمی گرفته و آیا در این ۳۰ سال خدمت، به مشکلی جدی برخورد کرده است؟ مشکلی که او را باز دارد تا برای همیشه از تصمیم‌اش دست بکشد... مشکلی که جامعه، فرهنگ و مردم به آن دامن می‌زنند و بچه‌های استثنایی را در زیر رادیکال‌های عوامانه محصور می‌کند.

مثل بقیه مردم، مثل بقیه بچه‌ها، مثل بقیه مدرسه‌ها... همه چیز خیلی عادی پیش می‌رود. اما چیزی که این مدرسه عادی را استثنایی می‌کند، چیست؟ معلولیت بچه‌ها؟ نوع آموزش به آن‌ها؟ امید به زندگی؟ عاشقانه‌های یک مدیر؟ خدایی که در حکمت و محبتش غرق می‌شوی؟ یا شاید هم...

در سراسر مساحت یازده هزار متری این مدرسه، حتی ذره‌ای یأس و ناامیدی نمی‌بینی، آن قدر همه چیز شاد و پر از رنگ زندگی است که دوست داری بیشتر در این بهشت کوچک بمانی و نفس بکشی! فارغ از دنیای هزاررنگ بیرون مدرسه.

سراغ مدیر مدرسه، خانم فاطمه کارگردان می‌رویم که از خودش، از مدرسه و از پدر و مادرهایی که از ترس جامعه، دفتر و کتاب فرزندشان را در پستوهای تاریک مخفی می‌کنند، بر ایمان می‌گوید. در این صفحه به جای خواندن، می‌شنویم؛ اما شنیدن کی بود مانند دیدن!

دفتر مدیر مدرسه؛ یک میز مرتب با دو استکان چای داغ

چرا مدیر مدرسه استثنایی شدید؟

(با لبخندی ژرف و نگاهی نافذ) عشق داشتم. من از اول عاشق بودم. به‌طور اتفاقی با این بچه‌ها آشنا شدم. متأسفانه جامعه ما این بچه‌ها را خوب نمی‌شناسد. این جریان برمی‌گردد به سال‌ها قبل؛ وقتی در خارج از کشور درس می‌خواندم، برای فراغت سه ماهه به ایران آمدم. به مدرسه‌ای که مراسم دعای توسل داشت دعوت شدم. آنجا خانمی به من پیشنهاد داد که به بچه‌های استثنایی کمک کنم. در این سه ماه با مدرسه و بچه‌ها آشنا شدم و بعد احساس کردم که جای من اینجا است. تصمیم داشتم پس از این سه ماه دوباره برگردم؛ اما هر چه کردم نتوانستم دل بکنم. تصمیم گرفتم سه ماه بیشتر بمانم و دیگر ماندگار شدم. شش سال آنجا معلم بودم و سپس همان‌جا معاون شدم. پس از پنج سال پیشنهاد دادند که مدیر مدرسه شوم و هنوز هم پس از ۳۰ سال همچنان خدمتگزار بچه‌ها هستم. البته دوست داشتم معلم کلاس باشم چون با بچه‌ها بودن خیلی لذت دارد؛ دروغ نمی‌گویند، سر هم کلاه نمی‌گذارند، بعد از هر دعوا بلافاصله با هم آشتی می‌کنند و دنیای خیلی قشنگی دارند.

بابت این خدمتگزاری خیلی خوشحال هستم و از خدا تشکر می‌کنم؛ چراکه او این وظیفه را به من ابلاغ کرد و مرا در این مسیر قرار داد. احساس می‌کنم اینجا قطعه‌ای از بهشت است و این بچه‌ها بهشتی‌های

سمیه اسدی

گفت و گو با مدیر مجتمع آموزشی استثنایی رجاییه
**بهشت اینجا است؛
خوش آمدید!**



مشکل دارند یا نه، چگونه تشخیص داده می‌شود؟
این بچه‌ها غربال‌گری می‌شوند. از همهٔ دانش‌آموزانی که می‌خواهند وارد مدرسه شوند، تست می‌گیرند و کسی که حدصاب نمره را کسب نکرده باشد، به مدارس استثنایی معرفی می‌شود.

■ **تعامل والدین با شما به چه صورت است؟ تاکنون برایتان پیش آمده، کسی بیاید اعتراض کند که بچهٔ ما قبل از مدرسه این‌طور نبود و الان وضعیتش بدتر شده، بهانه‌گیری می‌کند و حرف ما را گوش نمی‌دهد و...؟**

به هر حال از این قبیل برخوردها هم داشته‌ایم. من دلم برای این خانواده‌ها می‌سوزد؛ البته این اصلاً از جنس ترحم نیست. دلم می‌خواهد با تمام وجود کمک‌حال این خانواده‌ها باشم. بعضی از خانواده‌ها دو یا سه بچهٔ استثنایی دارند و خیلی تحت فشار روانی و اجتماعی قرار می‌گیرند.

ضمن اینکه در هر محیط و سازمانی، افراد با تربیت‌ها و فرهنگ‌های مختلف حضور دارند. من شخصاً هیچ‌وقت از کسی نمی‌رنجم و از هر کس به اندازهٔ خودش توقع دارم. به هر حال خانواده‌های دانش‌آموزان ما تا جایی که توان داشته باشند در کنار ما هستند و با ما همکاری می‌کنند. کار والدین واقعاً سخت است و ما آن‌ها را درک می‌کنیم. متأسفانه فضای حاکم بر کشور حتی در قشر تحصیل کردهٔ ما هم، نسبت به این بچه‌ها مطلوب نیست و شناخت کافی وجود ندارد. همه فکر می‌کنند این بچه‌ها همان بچه‌های بهزیستی هستند. وقتی جامعه تفاوتی بین بچهٔ بهزیستی و استثنایی قائل نیست، بار سنگینی بر دوش خانواده‌ها تحمیل می‌کند. من شخصاً شاهد بوده‌ام که بیشتر والدین با عشق و صبوری، بچه‌هایشان را همراهی می‌کنند.

به هر حال این والدین هیچ جایگاه و مأمّن دیگری غیر از اینجا ندارند. ما باید در مقابلشان صبور باشیم. من همیشه در جلسات به همکاران می‌گویم که این پدر و مادرها کسی را ندارند که در کشان کند و آخرین امیدشان مدرسه است. ما باید سعی کنیم امید از دست‌رفتهٔ آن‌ها را بازگردانیم.

■ **احتمالاً اوایل کارتان، واپس‌زدگی اجتماعی، فشارهای بسیاری را به شما وارد کرده است، آیا به حدی رسیده که از کارتان خسته شوید؟**

با وجود تمام سختی‌هایی که پشت سر گذاشتم، اصلاً خسته نشدم. با اینکه الان موعد بازنشستگی‌ام رسیده و شاید هم از زمانش گذشته باشد، همچنان در حال خدمت و بسیار لذت می‌برم.

■ **از مجتمع آموزشی رجاییه بر ایمان بگویید؟**
هدف ما این است که دانش‌آموز استثنایی به جایگاهی برسد که بتواند وارد اجتماع شود. بنابراین تمام مقاطع تحصیلی آمادگی، ابتدایی، راهنمایی، پیش‌حرفه و متوسطه را داریم. بچه‌ها در اینجا کار هم یاد می‌گیرند و در رشته‌هایی مانند خیاطی، مشبک، قالی‌بافی، کامپیوتر

روی زمین هستند. بیشترین لذت زندگی‌ام کار کردن با بچه‌های استثنایی است؛ کار کردن در اینجا واقعاً عشق می‌خواهد. من و همکارانم نهایت تلاش خود را برای بچه‌ها انجام می‌دهیم و همین‌جا باید بگویم از تک‌تک‌شان ممنونم که با عشق کار می‌کنند.

■ **خارج از کشور در چه رشته‌ای تحصیل کرده‌اید؟**
روانشناسی.

■ **برخورد خانواده و دوستانتان با شما به‌عنوان یک مدیر مدرسهٔ استثنایی چگونه است؟**

برخوردها بستگی به خود انسان دارد. زمانی که من به ایران آمدم (سال ۱۳۶۲) انقلاب فرهنگی رخ داده بود و دانشگاه‌ها تعطیل بودند. خانواده نیز چون نسبت به بچه‌های استثنایی شناخت نداشتند از من انتقاد می‌کردند. چرا که موقعیت‌های شغلی زیادی برایم فراهم بود؛ بخش فرهنگ و هنر وزارت ارشاد، شرکت نفت و... که من همه را رد کردم. برایشان جای سؤال داشت که چرا معلمی در مدرسهٔ استثنایی را انتخاب کردم. اما من راهم را انتخاب کرده بودم. کم‌کم خودم شروع به تبلیغ و شناساندن بچه‌ها کردم؛ حالا وقتی در خانواده و فامیل صحبت می‌شود، می‌گویند آنقدر با عشق از این بچه‌ها حرف می‌زنی که آدم دلش می‌خواهد بیاید و آن‌ها را ببیند. وظیفهٔ خودم می‌دانم، بچه‌ها را در حد توانم بشناسانم و کمک کنم در همهٔ برنامه‌های آزاد و جمعی جامعه شرکت کنند.

■ **تفاوت مدرسه استثنایی با بقیهٔ مدارس چیست؟**
دانش‌آموزان استثنایی، بار آموزشی و پرورشی خیلی بیشتری دارند. این دانش‌آموزان در هشت گروه تقسیم‌بندی شده‌اند. هر کدام از این گروه‌ها براساس نوع معلولیتی که دارند در مدرسهٔ خاص خود مشغول به تحصیل‌اند.

در مدرسهٔ ما گروه کم‌توان ذهنی حضور دارند. بچه‌ها از شش سالگی وارد مدرسهٔ ما می‌شوند و کارهای آموزشی، پرورشی و توانبخشی روی آن‌ها صورت می‌گیرد. در مدارس عادی، گروه توانبخشی فعالیتت ندارند. گروه توانبخشی ما گفتاردرمانی، کاردرمانی و توانبخشی‌های جسمی حرکتی و... را در کنار آموزش به‌عهده دارد.

■ **گروه‌بندی بچه‌های استثنایی بر چه اساسی انجام می‌گیرد؟**

این هشت گروه براساس نوع معلولیت، شامل کم‌توان ذهنی، نابینایان، ناشنوایان، جسمی حرکتی، اختلالات یادگیری، اختلالات رفتاری، اتیسم و چندمعلولیتی هستند.

■ **اتیسم؟! به چه گروهی می‌گویند؟**
بچه‌هایی که در خود فرو رفته‌اند و به‌سختی ارتباط برقرار می‌کنند. معمولاً تعداد دانش‌آموزان کم‌توان ذهنی در هر کلاس ۶ تا ۱۱ نفر و برای بچه‌های اتیسم بین ۳ تا ۵ نفر است. چون کار معلم بیشتر می‌شود و باید زمان بیشتری صرف کند.

■ **اینکه بچه‌ها در چه گروهی قرار می‌گیرند و آیا**

هدف ما این است که دانش‌آموز استثنایی به جایگاهی برسد که بتواند وارد اجتماع شود. بنابراین تمام مقاطع تحصیلی آمادگی، ابتدایی، راهنمایی، پیش‌حرفه و متوسطه را داریم. بچه‌ها در اینجا کار هم یاد می‌گیرند و در رشته‌هایی مانند خیاطی، مشبک، قالی‌بافی، کامپیوتر و... مشغول می‌شوند





و... مشغول می‌شوند.

مجمع آموزشی رجائیه با مساحت ۱۱ هزار مترمربع، حاصل ادغام دو مدرسه است. ساختمان هر مقطع حیاط و سرویس بهداشتی مجزا دارد و از سایر مقاطع تفکیک شده است. هیچ‌وقت بچه‌های کوچک در کنار دانش‌آموزان بزرگ‌تر قرار نمی‌گیرند.

بچه‌استثنایی از مقطع آمادگی به این مدرسه می‌آید تا زمانی که دیپلم بگیرد و از مدرسه فارغ‌التحصیل شود. **تعهدات و وظایفی که آموزش و پرورش نسبت به مدارس استثنایی دارد چیست؟ و تا چه حد انتظارات شما بر آورده شده است؟**

به هر حال شاخه آموزش و پرورش مشخص است. ما زیر نظر مدارس دولتی هستیم و همه خدماتمان رایگان است. تاکنون همه تعهدات خود را عملی کرده‌اند، مخصوصاً در خصوص مدرسه ما که مثل یک مدرسه غیرانتفاعی اداره می‌شود و همه چیز فراهم است. من به سهم خودم تشکر می‌کنم. خدا را شکر در اداره این مدرسه مشکلی نداشته‌ام و تا آنجا که در بضاعت سازمان بوده، مساعدت کرده‌اند. البته برخی از امکانات مدرسه با کمک افراد خیر می‌شود.

از سطح وزارتخانه تا مردم و والدین مثل حلقه‌های زنجیر، همه دست به دست هم داده‌اند. ما هم سعی کرده‌ایم یک محیط شاد و صمیمی فراهم کنیم تا تمام همکاران و دانش‌آموزان، مثل یک خانواده در کنار هم حضور داشته باشند و لحظات زیبایی را تجربه کنند.

آیا در مورد مدارس استثنایی چشم‌اندازی در سند تحول بنیادین در نظر گرفته شده است؟ و آیا جامعیت کل سند را می‌توان به مدارس استثنایی تعمیم داد یا خیر؟

همان‌طور که می‌دانید هدف ما این است که از بچه یک شخصیت مستقل بسازیم و همانندسازی شود. سعی می‌کنیم در مناسبت‌ها مراسم داشته باشیم تا وقتی دانش‌آموز ما، خود را با خواهر و برادرش مقایسه کرد، احساس کمبود نداشته باشد. براساس این تغییر ساختار آموزشی، وقتی بچه‌های دیگر کلاس ششم دارند، چرا بچه‌های ما نداشته باشند؟

پس شما با این تغییر ساختار موافق هستید.

ما با مدارس دیگر هیچ فرقی نداریم. در واقع تنها تفاوت ما نوع معلولیتی است که بچه‌های ما نسبت به

بچه‌های عادی دارند. بچه‌های ما بهره هوشی کمتری دارند اما آموزش‌پذیرند؛ اگر آموزش‌پذیر نبودند به بهزیستی می‌رفتند. چون تعداد دانش‌آموزان ما از دانش‌آموزان عادی کمتر است، معلم بیشتر باید تکرار و تمرین در کلاس داشته باشد. این بچه‌ها دیر یاد می‌گیرند و زود فراموش می‌کنند. بنابراین در جلسات اولیا و مربیان از والدین می‌خواهیم تکرار بیشتر در خانه داشته باشند تا دوره آموزشی کامل‌تر شود. در این صورت بچه‌های ما هیچ فرقی با سایرین ندارند و حق آنهاست که از تمام مزایا و برنامه‌های سند تحول استفاده کنند و ما هم باید حمایتشان کنیم.

برای حل مشکلات مدرسه، اولین گزینه‌ای که به ذهن‌تان می‌رسد، چه کسی یا چه مرکزی است؟

من اصولاً برای همه مسائل، شورا تشکیل می‌دهم و نوع مدیریت‌ام گروهی-مشورتی است. بسته به نوع مشکل در یکی از شورای معلمان یا معاونان طرح بحث می‌شود و تصمیم‌گیری نهایی را که حاصل مشورت جمعی با کادر آموزشی مدرسه است، اتخاذ می‌کنیم. چون کار ما یک کار گروهی است با این روند مشورتی بسیار موفق عمل کرده‌ایم و خدا را شکر کارهایمان خوب پیش رفته است.

یک خاطره به یاد ماندنی از بچه‌ها بر ایمن بگوئید.
حضور در کنار بچه‌ها سراسر خاطره است. (کمی با مکث و تأمل...)

بدترین خاطره... (مکث) مرگ بچه‌هاست.

(با چشم‌های سرخ از اشک و صدایی لرزان)

این تجربه‌ای است که خیلی برایمان سنگین تمام می‌شود.

فوت؟!

بله. به دلیل بیماری‌هایی که دارند یا تصادفاتی که برای این‌گونه بچه‌ها زیاد اتفاق می‌افتد.

قشنگ‌ترین تجربه یا خاطره از این بچه‌ها این است که با وجود اینکه دوست نداریم، به ما وابسته می‌شوند. نامه‌های عاشقانه‌ای که به ما می‌نویسند سرشار از احساسات لطیف و صادقانه است که انرژی و تلاش ما را چند برابر می‌کند.

شور و احساس شما را تحسین می‌کنیم و می‌دانیم این اشتیاق و عشق شما به بچه‌هاست که آن‌ها را عاشق شما کرده؛ خدا خیلی دوستان دارد... موفق باشید.

بچه‌های ما هیچ فرقی با سایرین ندارند و حق آنهاست که از تمام مزایا و برنامه‌های سند تحول استفاده کنند و ما هم باید حمایتشان کنیم



سال‌ها پیش مقاله‌ای ترجمه کردم با عنوان «مدیران مدرسه، رهبران کارآمد» که در مجله رشد آموزش ابتدایی به چاپ رسید. در این مقاله، نویسنده مقایسه‌ای بین مدیران مدارس موفق (با عملکرد تحصیلی بالا) و ناموفق در آمریکا انجام داده بود.

یکی از نکات جالب توجه در این مقاله این است که وقتی از مدیران مدارس موفق، درباره اهداف مدرسه خود و راه کار اجرایی موفقیت تحصیلی در مدرسه‌شان سؤال می‌شود، به روشنی اهداف ملموسی را بیان می‌کنند و فعالیت‌های کاملاً مشخصی را برای رسیدن به این اهداف برمی‌شمارند. در مقابل، مدیران مدارس ناموفق به کلی گویی و بیان جملات مبهم بسنده می‌کنند و شما را به منابع مکتوب ارجاع می‌دهند. راه کارهای آن‌ها بیشتر حالت شعارگونه دارد تا فعالیت‌های عینی قابل اجرا. هم‌چنین در مدارس موفق، وقتی از سایر کارکنان مدرسه یعنی معلمان در این باره پرسیده می‌شود، با شور و حرارت (با جملاتی که کلیدواژه‌های آن به جملات مدیر مدرسه شباهت دارد) درباره همان اهداف و فعالیت‌ها در حوزه‌های کاری خود به صورت عملیاتی شده صحبت می‌کنند و تمایل دارند با علاقه کار خود را ارائه کنند. در حالی که در مدارس ناموفق، کارکنان مدرسه با جملاتی پراکنده و متفاوت از یکدیگر و با بی میلی و حتی ناامیدی از فعالیت‌های خود برای رسیدن به اهداف صحبت می‌کنند. به عبارت دیگر در مدارس موفق، مدیران و معلمان مدافع کاری که انجام می‌شود، هستند اما در مدارس ناموفق مدیران و معلمان بیشتر خود را موظف به

انجام کار می‌بینند و برای آن چشم‌انداز بلندمدتی ندارند.

در فضای کنونی آموزش و پرورش کشور ما نظام آموزشی در سطح مدرسه، بیش از هر چیز نیازمند مدیرانی است که از تحول، فهم و درکی روشن، عینی و حتماً عملیاتی داشته باشند. نشانگرهای زیر می‌تواند ملاکی برای خودارزیابی مدیران در خصوص تحول به‌شمار آید:

این مدیران می‌توانند درباره لزوم تحول در نظام آموزشی دقایقی صحبت کنند.

این مدیران می‌توانند ابعاد تحول در نظام آموزشی با تأکید بر فضای مدرسه را تشریح کنند.

این مدیران مصادیق عینی تحول در فضای آموزشی خود را اعلام می‌کنند و می‌توانند نسبت آن‌ها با لزوم و ابعاد تحول را برقرار کنند.

این مدیران تغییرات مدرسه نسبت به سال گذشته براساس برنامه تحول را ذکر و از آن دفاع می‌کنند.

این مدیران برای سال‌های آینده فهرستی از اقداماتی را که می‌خواهند انجام دهند در اختیار دارند.

معلمان این مدارس از برنامه‌های مدیر خود مطلع هستند و از اجرای آن‌ها در کلاس خود مثال‌هایی ذکر می‌کنند.

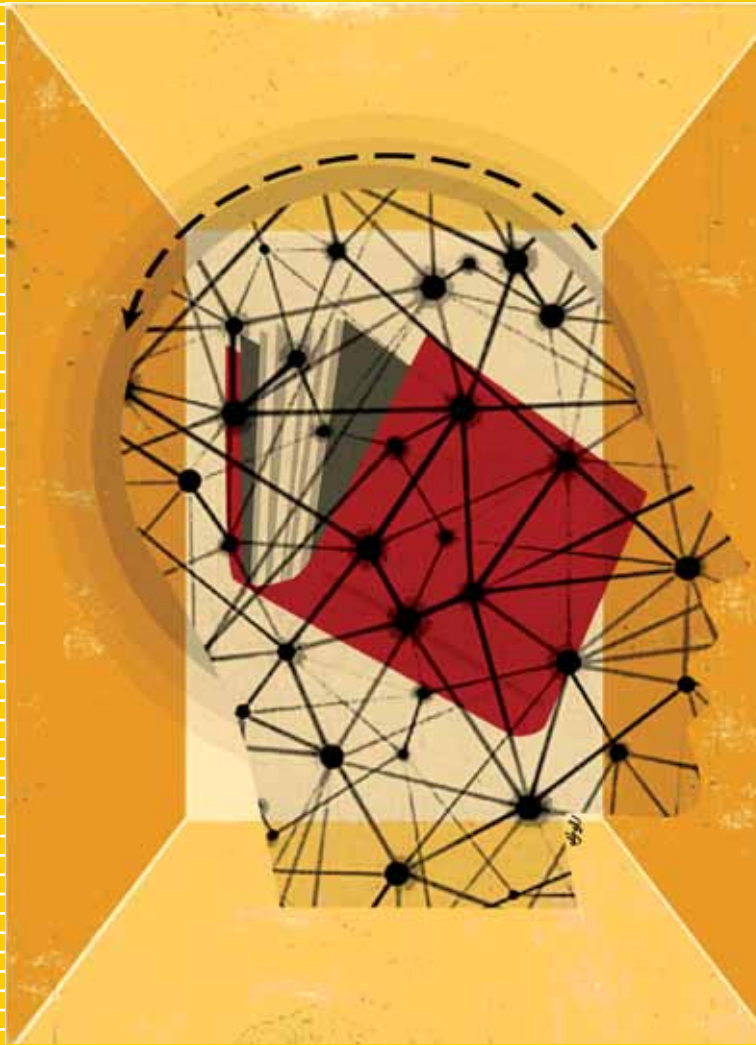
در این مدارس جو استقبال، پشتیبانی و دفاع از تحول محسوس است و والدین دانش‌آموزان نسبت به عملکرد نظام آموزشی خوش‌بین هستند.

مدیران مدرسه، راهبران تحول

(نشانگرهایی برای خودارزیابی)

|| دکتر محمود امینی طهرانی ||





اشاره
دنیای قرن بیست و یکم در
واقع دنیای استیلائی فناوری
نوبین اطلاعات و ارتباطات بر
پدیده‌ها و فعالیت‌های علمی،
اقتصادی، فرهنگی و سیاسی
خواهد بود. سیستم‌های
آموزشی به تبع آن آموزش و
پرورش، هرگز نمی‌توانند خود
را منفک از دیگر نهادهای
اجتماعی، ملی و فعل و
انفعالات گسترده بین‌المللی
بدانند، زیرا جامعه آموزشی
مرکز ثقل تغییرات و تحولات
هزاره سوم خواهد بود.
هم‌زمان با تغییر و تحولات
اطلاعات در عرصه‌های
مختلف نظام‌های آموزشی
و مؤلفه‌های اصلی آن یعنی
نظام تربیت معلم، هدف‌های
آموزشی، نظام برنامه‌ریزی
درسی و برنامه‌ریزی آموزشی
و نظام مدیریتی در حال
تغییرات اساسی‌اند.

بررسی تأثیر به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توسعه مهارت‌های مدیران

کلیدواژه‌ها: فناوری اطلاعات، ارتباطات،
مهارت‌های مدیران.

ربل‌جوهری
کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

دکتر حیدر توراتی
عضو هیئت علمی پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش

دکتر عباس خورشیدی
استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر

طرح مسئله

در سازمان‌های آموزشی عصر جدید که متأثر از
تغییرات و تحولات سریع اجتماعی و رشد و توسعه
دانش و فناوری اطلاعات است، مدیران آموزشی نه‌تنها
به لحاظ فردی باید توانایی تطبیق خود با شرایط جدید
سازمانی را داشته باشند، بلکه باید سازمان انسانی
مدرسه را به گونه‌ای شکل دهند تا بین افراد آن که
هر یک دارای گرایش‌ها و ارزش‌های خودشان هستند،
با سیستم مدرسه توافق وسیعی به وجود آید. (ملکی،
۱۳۸۸)



در دنیای فعلی، بهره‌گیری از فناوری اطلاعات و ارتباطات، خمیرمایه توسعه انسانی در سازمان و جامعه است و محورهای اساسی توسعه منابع انسانی و ماهیت آن را نیز متناسب با نیاز جامعه و انسان‌ها تعیین می‌کند

از دست‌آوردهای مهم توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات و به کارگیری آن‌ها، تولید و نشر دانش و دسترسی آسان به منابع اطلاعاتی و آموزشی در هر زمان و مکان محسوب می‌شود. در آموزش و پرورش مدیران بیش از همه نیازمند تبادل تجارب و اطلاعات هستند. زیرا مدیران در محیط جدیدی که عصر اطلاعاتی ایجاد کرده، دو نقش اساسی دارند:

نقش اول: کسب دانش و ارتقای سطح دانش و مهارت‌های شغلی به‌طور مستمر و روزآمد؛

نقش دوم: مدیریت دانش و اطلاعات و تلاش در جهت راهنمایی و هدایت معلمان، دانش‌آموزان و کارکنان در جهت رسیدن به اهداف تعلیم و تربیت.

مدیر آموزشی نقش حیاتی و حساسی در پیشبرد اهداف تعلیم و تربیت دارد. با توجه به این‌که امروزه تبادل اطلاعات در دنیا به شکل ثانی‌های درآمده است، نظام آموزشی و مدیران آموزشی به منظور توسعه مهارت‌ها و توانایی‌ها و پیشرفت و همچنین جلوگیری از عقب‌ماندگی نیازمند استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات هستند. (نواب‌زاده، ۱۳۸۰، ص ۳۶).

در دنیای فعلی، بهره‌گیری از فناوری اطلاعات و ارتباطات، خمیرمایه توسعه انسانی در سازمان و جامعه است و محورهای اساسی توسعه منابع انسانی و ماهیت آن را نیز متناسب با نیاز جامعه و انسان‌ها تعیین می‌کند. (سلطانی، ۱۳۸۲). در بسیاری از کشورهای دنیا گسترش فناوری اطلاعات در آموزش و پرورش مورد توجه قرار گرفته است. با بررسی آمار و اطلاعات موجود در مورد میزان گسترش و به کارگیری فناوری اطلاعات در آموزش و پرورش کشورهای جهان درمی‌یابیم که، در بسیاری از کشورهای دنیا از جمله کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه، برای تجهیز مدارس با امکانات گوناگونی همچون رایانه و دسترسی به اینترنت، برنامه‌های جامعی وجود دارد. با توجه به گسترش روزافزون فناوری اطلاعات و تأثیر فزاینده آن بر زندگی انسان، آشنایی دانش‌آموزان، معلمان و مدیران با این فناوری و تسلط در استفاده از ابزارهای آن از ضروریات است. (جلالی، ۱۳۸۲)

از این‌رو با توجه به نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات بر آموزش و پرورش و سیستم‌های مدیریتی و اهمیت نقش مدیر در مدرسه مسئله این است که مدیران آموزش و پرورش چه استراتژی‌هایی را بایستی اتخاذ کنند که نظام‌های تربیتی و آموزشی در قرن بیست و یکم سنتی نباشد بلکه همگام با رشد و پیشرفت بشری به بازسازی و بازآفرینی مهارت‌های خود بپردازند تا بتوانند در رقابت‌های جهانی مبارزه کنند و عامل تحول و توسعه باشند؟ و با توجه به تغییرات پرشتاب محیط بیرونی و درونی مدرسه، چگونه مدیران مدارس می‌توانند، ایفای نقش کنند؟ و یا بین انقلاب اطلاعات در مدیریت و توسعه مهارت‌های مدیران چه رابطه‌ای وجود

دارد؟ و یا فناوری اطلاعات در توسعه کدام مهارت‌ها مؤثرتر است؟

با توجه به نقش مدیران در سیستم‌های آموزشی و مسئولیت‌های بالایی که آنان در پیشبرد اهداف تعلیم و تربیت دارند، بررسی تخصص‌ها و آگاهی‌ها و مهارت‌های‌شان از اهمیت خاصی برخوردار است.

پیشینه‌های نظری و تجربی پژوهش

در زمینه تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر مهارت‌های مدیران به‌طور مستقل مقاله‌ای نوشته نشده یا پژوهشی انجام نگرفته است. تعدادی از مقاله‌ها و پژوهش‌ها که در کنار توجه به عوامل دیگر به مسئله مورد نظر نیز پرداخته‌اند، به شرح زیر است:

مدیران از فناوری اطلاعات و ارتباطات به منظور تسهیل وظایف مدیریتی مانند طراحی سازمان، تدوین استراتژی‌ها و تصمیم‌گیری استفاده می‌کنند. (صرافی‌زاده، ۱۳۸۳). تکنولوژی اطلاعات توانایی سازمان‌ها را افزایش می‌دهد و نیز سبب تسهیل روند اداری و افزایش بازده نیروی انسانی و مدیریت می‌شود. (فیروزجایی، میرحسینی، ۱۳۸۵). عبدالله‌پور (۲۰۱۰) در مقاله «نقش‌های فناوری اطلاعات در عملکردهای مدیریت منابع انسانی» برخی از نتایج کاربرد فناوری اطلاعات در عملکردهای مدیریت را به شرح زیر مطرح می‌کند: دقت و سرعت در انجام عملکرد، ارزیابی دقیق و سریع، اعلام بازخورد به موقع، کنترل و ارزیابی نامحسوس، برقراری نظم بیش‌تر. (لوکاس، ۱۹۹۶). مزایای فناوری اطلاعات برای سازمان را چنین برمی‌شمارد: کسب اطلاعات به هنگام و به موقع، کاهش فعالیت‌ها و کارهای دفتری، بهبود تصمیم‌گیری، ارتباطات و هماهنگی بیش‌تر، کاهش زمان فرآیند کار، بهبود رقابت.

البدای و صراف‌پور (۱۳۸۰) در پژوهشی نشان دادند که به کارگیری (ICT) در اجرای وظایف مدیریت منابع انسانی باعث بهبود روش‌های مدیریت شده است. نتایج پژوهش اسماعیلی قوام (۱۳۸۰) نیز حاکی از این بود که به کارگیری (ICT) در به کارگیری مناسب منابع و روش‌های کار، در کمیت کار مطلوب، قضاوت صحیح کارکنان و ایجاد تعهد و مسئولیت‌پذیری در کارکنان مؤثر است. تامپسون (۲۰۰۲) در پژوهشی نشان داد که استفاده از فناوری اطلاعات در امور اداری برای مدیران آموزشی ضروری بوده و همچنین مهارت‌های کاربردی فناوری در نظام تصمیم‌گیری مدیران مؤثر است. گاتچالک (۲۰۰۲) نیز طی پژوهشی نشان داد که به کارگیری (ICT) در نقش‌های اطلاعاتی رهبران و بر میزان نقش‌های تصمیم‌گیری آن‌ها اثر می‌گذارد. کریستوفر (۲۰۰۳) در پژوهشی نشان داد که مدیران مدارس عمومی از فناوری اطلاعات در نظام پشتیبانی

تصمیم‌گیری استفاده می‌کنند و مدیران نیاز به آموزش در استفاده از رایانه برای مدیریت و تجزیه و تحلیل نظام پشتیبانی و نظام تصمیم‌گیری دارند. همچنین هیئت (۲۰۰۸) طی پژوهشی نشان داد که متغیرهای مدیریت دانش که یکی از آن‌ها فناوری اطلاعات بوده، دارای اثرات مثبت، مستقیم و معنادار بر متغیر نوآوری است. در مجموع، مرور ادبیات و پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که هیچ‌یک از پژوهش‌ها مستقیماً تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات را بر توسعه مهارت‌های مدیران بررسی نکرده‌اند. از این‌رو، پژوهش حاضر با بررسی تأثیر به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات بر توسعه مهارت‌های مدیران با این هدف انجام شده که اهمیت نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش و پرورش و نقش آن در توسعه مهارت‌های مدیران مدارس متوسطه مورد بررسی قرار گیرد تا بتواند ما را در مواجهه با پدیده‌های نوین و تعیین مسیرهای تحول یاری کند. امید است که مورد بهره‌برداری قرار گیرد.

اهداف پژوهش

هدف اصلی از مطالعه حاضر، تهیه پاسخ مناسب به پرسش‌های زیر است:

۱. آیا بین به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات و توسعه مهارت‌های فنی و حرفه‌ای در مدیران رابطه وجود دارد؟
۲. آیا بین به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات و توسعه مهارت‌های نوآوری در مدیران رابطه وجود دارد؟
۳. آیا بین به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات و توسعه مهارت‌های تصمیم‌گیری در مدیران رابطه وجود دارد؟
۴. آیا بین به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات و تقویت خودنظارتی در مدیران رابطه وجود دارد؟
۵. آیا بین به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات و توسعه مهارت‌های ارتباطی مدیران رابطه وجود دارد؟

روش پژوهش و ابزار جمع‌آوری داده‌ها

پژوهش حاضر از نظر اهداف کاربردی بوده، از نظر داده‌ها کمی و از نظر ماهیت و نوع مطالعه همبستگی است. جامعه آماری را کلیه مدیران و دبیران مدارس متوسطه آموزش و پرورش شهر تهران در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۹۰ تشکیل دادند. در این پژوهش حجم نمونه آماری از روش نمونه‌برداری تصادفی چند مرحله‌ای حاصل شده و حجم گروه نمونه پژوهش را ۳۰۰ نفر دبیر و ۸۵ نفر مدیر تشکیل داده است. برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به آزمون فرضیه‌های تحقیق، از روش میدانی توزیع پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است که شامل دو پرسشنامه با درجه‌بندی لیکرت بوده و گزینه‌ها به صورت خیلی زیاد، زیاد، کم و خیلی کم

هستند

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده که نتایج آن به شرح زیر است:

بین به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات با توسعه مهارت‌های مدیران مدارس (مهارت فنی و حرفه‌ای، مهارت تصمیم‌گیری، مهارت نوآوری و تغییر، مهارت ارتباطی و خودنظارتی) ارتباط قوی و تنگاتنگی وجود داشته و به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات از حیث میزان تأثیرگذاری بر مهارت‌های فوق نزد مدیران از اهمیت و ارزش فراوانی برخوردار است؛ ضمناً تفاوت معنی‌داری بین دیدگاه‌های دبیران و همچنین مدیران زن و مرد در خصوص تأثیر به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات مدیران بر مهارت‌های ایشان وجود ندارد و این نظرات تقریباً شبیه به یکدیگر است.

پیشنهاد‌های کاربردی

در راستای نتایج و اهداف پژوهش پیشنهاد‌های کاربردی به شرح زیر ارائه می‌شود.

❖ نتایج این پژوهش به‌خوبی روشن نمود که به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در توسعه مهارت‌های مدیران مؤثر است. از این‌رو، توصیه می‌شود مدیران برای بهره‌گیری بیش‌تر از این‌گونه فناوری‌های نوین ارتباطی در جهت توسعه مهارت‌های فنی خود، تلاش و برنامه‌ریزی بیش‌تری داشته باشند.

❖ نتایج این تحقیق در اختیار مسئولان آموزش و پرورش قرار داده شود تا آن‌ها بتوانند از نتایج پژوهش در فرآیند تصمیم‌گیری‌های خود در خصوص توسعه مهارت‌های مدیران از آن بهره‌برداری نمایند.

❖ عصر کنونی دوره تحولات شتابنده و غیرقابل پیش‌بینی است. از جمله مراکز علمی و آموزشی (به‌ویژه مدارس متوسطه تحصیلی) که بیش‌تر مورد توجه آموزش و پرورش هستند، باید برای ارتقای مهارت‌های فنی و حرفه‌ای مدیران و حتی دبیران سرمایه‌گذاری نمایند و در کنار آن، توجه به کیفیت بخشیدن به هر یک از اجزا از جمله موارد مهم به حساب می‌آید.

❖ مدیران آموزشی باید قادر باشند تا حوزه تحت فعالیت خود را که درگیر چالش‌های بسیاری در محیط پیچیده‌اند، هدایت و راهنمایی کنند. اگر مدیران آموزشی در مدارس دارای دانش و مهارت‌های کافی در این زمینه نباشند، بدون تردید نظام آموزشی نیز از اثربخشی، کارایی و اعتبار لازم برخوردار نخواهد بود.

❖ برنامه‌ریزان و مقامات عالی در نظام تعلیم و تربیت باید به این نکته توجه ویژه‌ای معطوف نمایند که امروزه شایستگی‌های مدیران در دنیای تغییرات اهمیت روزافزونی دارد. شایستگی‌های مدیران توانایی جذب، توسعه، حفظ و نگهداری منابع انسانی لایق و کارآمد

تفاوت معنی‌داری بین دیدگاه‌های دبیران و همچنین مدیران زن و مرد در خصوص تأثیر به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات مدیران بر مهارت‌های ایشان وجود ندارد



گزارشی از اقدامات سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی در اجرایی ساختن سند تحول بنیادین و برنامه درسی ملی

برای والدین و کودکان



مشاوره
آموزشی



امسال رونق بازار سال دومی‌ها و ششمی‌ها بود، ولی در مورد ماه مثل سال اولی‌ها، دلپره و دلواپسی امانان را بریده بود. چشمان مادرانی نگران آن بود که فرزندشان در پایه ششم چه خواهد خواند، اما خیل عظیمی نگران آن بودند که ما در اولین سال در این دفتر تحول آموزش و پرورش چه خواهیم نگاشت؟ می‌خواستند بدانند این دفتر عشق را چگونه می‌گشاییم و این کشتی ساخته شده از پس سال‌ها با بادبان تفکر، علم، ایمان، عمل و اخلاق را چگونه در این دریای متلاطم که از هر گوشه‌اش فتنه‌ای می‌جوشد، به آب می‌اندازیم. آیا در پهنه و عرصه این کشتی نجات، خدا، خلق و مخلوقات او را هم همراه داریم؟ آیا به مادران و پدران نگران، دلداری می‌دهیم که غم نداشته باشند. این کشتی امن است و به همه سرنشینان آن گفته‌ایم «ارکبوا فیها بسم‌الله مجریها و مرسها»^۱ آیا در بستر اقیانوس عمیق و پرگوهر حیات طیبه، آنجا که بادهای مخالف شروع به وزیدن می‌کنند همه را به سلامت عبور می‌دهیم تا به سرزمین خورشید قدم بگذارند و به آنها خوش آمد گفته شود که «اهبط بسلام منا»^۲

بی‌شک در سالی که گذشت هرگز این نقشه و نقش از لوح دل و جان ما بیرون نرفت و از دلیل راه کمک خواستیم تا آنچه شایسته است بشود. اما برای آن که آنچه در پیش رو داریم سنگین است و هرگز از یادمان آن سرو خرامان نرود، از خدای متعال مدد می‌گیریم، هم او که در سوره نحل می‌فرماید:

«به زنبور عسل وحی کردیم در کوه‌ها و درختان و در بلندی‌ها خانه کن، آن‌گاه از همه آنچه ثمره است بخور و در راه پروردگارت خاضعانه راه بپیمای. از دل زنبور عسل، شرابی درمی‌آید که رنگ‌های گوناگون دارد و برای مردم شفاست.»

آیه فوق باید برای آن‌ها که با کتاب درسی سروکار دارند و برنامه و کتاب و عکس و رسم و خط می‌سازند و می‌نگارند الهام‌بخش باشد. باید سیم‌رغ اندیشه آن‌ها در بلندای آسمان در ملکوت و در قلعه‌ها سیر کنند، مبدا به زمین فرود آیند و از خبثات، روزی خورند و به دیو و دد گرفتار شوند.

باید از گل‌ها تغذیه کنند و کار دل کنند نه کار گل. باید از مانده‌های آسمانی بهره ببرند تا از انگشتان و قلم آن‌ها که عصا و اندیشه آن‌هاست شهد کلمه و کلمه شهد جاری شود و شفا بخشد تا حیات جاری شود؛ حیاتی طیبه یعنی شادبیت سند تحول.

را افزایش می‌دهد و موجب اثربخشی سازمان می‌شود. ❖ مدارس، آموزشگاه‌ها و به‌ویژه دبیرستان‌های متوسطه در سراسر کشور، به دلیل سروکار داشتن با رشد و تحول کودکان و نوجوانان از پویاترین و مهم‌ترین مرکز در سطح کشور محسوب می‌شوند. از طرف دیگر، تحول و تغییر از خصوصیات بارز عصر کنونی است. برای سازگاری این محیط‌ها با تغییر و تحولات جهانی و حفظ و بقای آن‌ها، در کنار شایستگی‌ها و دانش مدیران که امری ضروری محسوب می‌شود، توجه به یادگیری تکنولوژی‌های نوین و نیز به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در توسعه مهارت‌های مدیران از اهمیت بسزایی برخوردار است، به‌نحوی که به عنوان ابزاری قدرتمند در موفقیت نهاد تعلیم و تربیت محسوب می‌شود و از این طریق در رسیدن به اهداف خود، تضمین خواهد شد. از طرف دیگر، توجه و تمرکز بر اصول یادگیری این‌گونه دانش و مهارت‌های کاربردی جمعی و گسترده، امری فراتر از تحصیل و پیچیده‌تر از یادگیری فردی است.

منابع

۱. سلطانی، ایرج (۱۳۸۲)، نقش فناوری اطلاعات در توسعه منابع انسانی، ماهنامه تدبیر، سال ۱۴، شماره ۱۳۸.
۲. ملکی، صفی‌اله (۱۳۸۸)، کاربرد فناوری و اطلاعات در آموزش و پرورش. رجوع شود به پایگاه اطلاعاتی www.aftab.ir/articel
۳. نوابزاده، امین (۱۳۸۰)، فناوری اطلاعات. فصل‌نامه جهاد دانشگاهی، سال اول، شماره ۷.
۴. جلالی، علی‌اکبر (۱۳۸۲)، گزارش پروژه سیستم پایلوت آموزش مجازی ضمن خدمت معلمان، پژوهشکده الکترونیک دانشگاه علم و صنعت ایران.
۵. عبد... پور، مجیدرضا (۱۳۸۹)، نقش فناوری اطلاعات در نحوه عملکرد مدیریت منابع انسانی. ماهنامه تحلیل گران عصر اطلاعات سال چهارم، شماره ۳۶، شهریور ۱۳۸۹.
۶. صراف‌زاده، اصغر (۱۳۸۳)، فناوری اطلاعات در سازمان (مفاهیم و کاربردها)، تهران، میر.
۷. فرضعلی، حیدری فیروزجایی و سیدمحمد، میرحسینی (۱۳۸۵)، رجوع شود به پایگاه اطلاعاتی www.bashgah.net/modules.php/articels
۸. اسماعیلی، قوام (۱۳۸۰)، ارزش‌یابی دوره‌های ضمن خدمت ICT بر عملکرد کارکنان گمرک ایران به منظور برنامه‌ریزی جهت بهبود اثربخشی دوره‌ها. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.

9. Lucas, Henry C. Jr. (1996). t-from orgazination using technology do design for the 21st centry. jossey-bassinc

10. Christopher, Janet Cale. 2003. Extent of decision support information technology use by principals in Virginia public schools and factors affecting use. Ph.D. Diss, Virginia Commonwealth University. (Christopher 2003)

11. Thompson, Max Allen. 2002. Actual and ideal usage of information technology used by educational administrators in public schools as perceived by members of the National Council of Professors of Educational Administration. Ph. D. Diss., Texas A & M Universit. (Thompson 2002)

12. Gottschalk, Petter. 2002. Information Systems Leadership Roles: An Empirical Study of Information Technology Managers in Norway. Journal of Global Information Management (JGIM) Vol 8 issue 4

در دنیای
فعلی، بهره‌گیری
از فناوری اطلاعات
و ارتباطات،
خمیرمایه توسعه
انسانی در سازمان
و جامعه است و
محورهای اساسی
توسعه منابع انسانی
و ماهیت آن را نیز
متناسب با نیاز
جامعه و انسان‌ها
تعیین می‌کند



سانی که سند تحول را خوانده‌اند...

نکند چشم‌های نگران پدران و مادران را نبینیم. نکند پیام قافله سالاران را که بیش از همه دلواپس است، هم او که فرمود: «باید قدم به قدم این سند تحول برنامه‌ریزی شود.» را بر زمین گذاریم، نگذاریم در قلب پاک کودکمان کسی رخنه کند که «قلب‌الحدث کالارض الخالیه» آنان را به ما سپرده‌اند تا در آن درخت زندگی پاک غرس کنیم «کشجره طیبه اصلها ثابت و فرعها فی السماء»^۲

بی‌شک آن کودک، سند تحول را خوانده است اما میوه و روح و ریحان آن را خواهد دید. پس بیایید با وسواس این سند را حفظ کنیم تا صفحه‌ای از آن نیفتد که حدود و ثغور این ملک که بلد طیب را ترسیم می‌کند به هم خواهد ریخت. اگر سطر و صفحه‌ای از سند را بیاندازیم، به جای سکنی دادن فرزندان آدم در بهشتی که عرضها السماوات والارض است میوه ممنوعه می‌خورانیم و به جرم گناه بیرونشان می‌کنند و این هبوط تا ابد آن‌ها را زمین گیر خواهد کرد و این جرم ماست

مزرع سبز فلک دیدم و داس مه نو
یادم از کشته خویشت آمد و هنگام درو (حافظ)
عزیزان اکنون که نوبت به ما رسیده است تا درس‌های جدید تحول را بنویسیم، نمی‌شود یک آن چشم از کلمات برداریم. غافل شویم، یکی‌شان گم می‌شود یا جابه‌جا. امروز ما باید به کمک هم یک سمفونی ماندگار خلق کنیم. روحمان به تمامی تسلیم یک وسوسه باشد و بس، وسوسه سرایش سرود ماندگار.

قرار است فردا همه بچه‌ها سرود تفکر، علم، ایمان، عمل و اخلاق ما را با هم همخوانی کنند. همان سرودی که واژگان پایه آن خدا، خلق، خلقت و خود است و کلمه پایانی آن حیات طیبه.

شش دانگ حواسمان جمع باشد تا سرمان را بلند نکنیم که ببینیم آیا در نگاه دیگران تحسین پیداست یا نه؟ اگر این کار را بکنیم همه چیز به هم می‌ریزد، به جای انتظار تحسین در بالای هر صفحه برای خود بنویسیم که «آیین آینه، خود را ندیدن است.»

اگر این کار را کردیم و به کودکان بصیرت بخشیدیم خواهیم دید که همه بصر شده‌اند تا تو را ببینند و از همه مهم‌تر این که سروش الهی به گوش می‌رسد که: «تصیب برحمتنا من نشاء و لا نضیع اجرالمحسنین»^۴
کلک مشکین تو روزی که زما یاد کند
ببرد اجر دو صد بنده که آزاد کند (حافظ)
دانش‌آموزی که امسال به کلاس ششم آمده است گویی به اولین منزل سلوک وارد شده و تا طی منازل

هفتگانه، شش سال دیگر طول خواهد کشید. طی کردن این مراحل، بی‌همراهی خضر ممکن نیست.

آنان که در این سازمان خضر این راه هستند و باید آب حیات به تشنگان منازل سلوک بدهند. اگر چه آنها آبروی فقر و قناعت نمی‌برند ولی دارند، امید عاطفتی از جناب دوست.

همتم بدرقه راه کن ای طائر قدس
که دراز است ره مقصد و من نوسفرم (حافظ)

برای سال تحصیلی ۹۲-۹۱ با رویکرد تهیه بسته آموزشی، ۶۲ کتاب جدیدالتألیف از ابتدایی تا متوسطه و از آموزش عمومی تا فنی-حرفه‌ای و کار دانش در کارنامه سازمان پژوهش دیده می‌شود که گرانگه آن‌ها سال ششم و دوم ابتدایی بوده است. این‌ها جدا از نرم‌افزارهایی است که به این کتاب‌ها مربوط می‌شود و کاری بس سنگین و از لحاظ کمیت و کیفیت کم از کتاب نیستند. اگر به سال‌های قبل نگاه کنیم کم شدن تعداد کتاب‌های جدیدالتألیف امسال، نشان از آن دارد که عده و عده سازمان بیشتر صرف آماده‌سازی زیرساخت‌ها و تبیین راه و رسم کار جدید شده است و این هم‌چنان ادامه دارد.

البته اصلاح و به‌روز رسانی سایر کتاب‌ها که پیوسته در دستور کار سازمان قرار داشته و دارد و امسال نیز برای چند صد کتاب انجام شده، جایگاه مستقل خود را دارد و از بحث حاضر خارج است.

آموزش ۵۰۰۰ نفر از مدرسین توسط مؤلفان محترم، تهیه فیلم آموزشی و تولید ویژه‌نامه‌های دوم و ششم ابتدایی توسط مجلات رشد و حضور در استان‌ها پس از شروع سال تحصیلی و استمرار آن تا پایان سال، قدم دیگری بوده که دفاتر سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی در آن نقش داشته‌اند. البته این کار که با دست باکفایت برادران و خواهران دلسوز انجام شده، میسر نبود الا به لطف الهی، تأیید وزیر محترم آموزش و پرورش و هدایت و پشتیبانی ریاست محترم سازمان و معاونین و مدیران گرامی.

فیض روح‌القدس از باز مدد فرماید
دیگران هم بکنند آن چه مسیحا می‌کرد (حافظ)

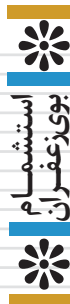
بی‌نوشت

۱. سوره هود/۴۱
۲. همان/۴۸
۳. سوره ابراهیم/۲۴
۴. سوره یوسف/۵۶

اشاره
سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱،
سال پرتکاپویی برای آموزش و
پرورش، به‌ویژه سازمان پژوهش
و برنامه‌ریزی آموزشی محسوب
می‌شود. در این سال تحصیلی
که اکنون در واپسین ماه‌های
آن به‌سر می‌بریم، سند تحول
آموزش و پرورش وارد مراحل
اجرایی آن شده و کتاب‌های
دو پایه تحصیلی، دوم و ششم
ابتدایی برای نخستین بار
براساس برنامه درسی ملی
تألیف شدند. در مراسم تجلیل
از مؤلفان و پدیدآورندگان
کتاب‌های درسی و سایر اجزای
بسته آموزشی که چندی
پیش با حضور وزیر، معاونان و
بسیاری از مدیران کل ستادی و
کارشناسان برگزار شد، مطلبی
ارائه کرده بودم که به نوعی
بازنمایی تلاش همه عناصر فعال
در نظام برنامه‌ریزی کشور بود.
خلاصه آن در پی می‌آید.

شکست غیر منتظره

تهیه و تلخیص: سمانه الهی



گوش کردن مهارت نیست یک اصل است!
چشمانتان را بر وظیفه خود باز کنید، نه بر خود. آنچه مهم است وظیفه است و شما در خدمت آن هستید»

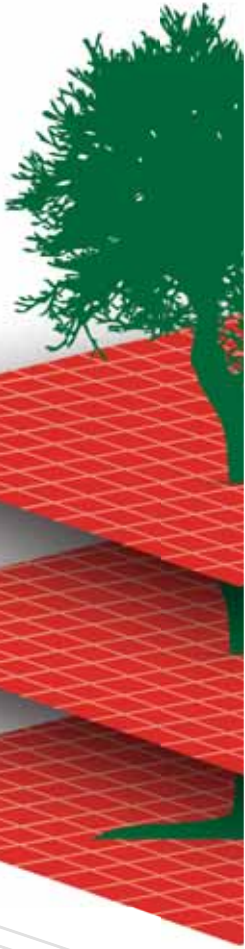
اغلب سازمان‌ها به کسی نیاز دارند که بتواند بدون توجه به شرایط جوی رهبری کند. مهم این است که او بر اساس قابلیت‌های اساسی عمل کند. به عنوان اولین قابلیت اساسی از این دست، از اراده و توانایی گوش کردن می‌گوییم. گوش کردن یک مهارت نیست، یک اصل است. هر کسی می‌تواند این کار را انجام دهد. تنها کاری که باید بکنید این است که سکوت کنید. دومین قابلیت اساسی اراده ارتباط برقرار کردن است و اینکه کاری نکنید تا دیگران شما را درک کنند. این کار به صبر و بردباری بی حد نیاز دارد. سومین قابلیت مهم این است که عذر و بهانه نیاورید. می‌گویید: «این وسیله، آن گونه که باید کار نمی‌کند. آن را بازگردانیم تا بازبینی شود.» آخرین قابلیت اساسی این است که اراده درک این نکته را داشته باشید که در مقایسه با وظیفه، شما مهم نیستید. رهبران، خود را زیر دست وظیفه می‌دانند. وقتی رهبران کارآمد این ظرفیت را دارند که شخصیت و فردیت خود را، حتی اگر کاملاً وقف کار شده باشد، حفظ کنند، وظیفه در پی آنان خواهد رفت. آن‌ها همچنین خارج از وظیفه کاری، یک وجود انسانی دارند؛ چراکه در غیر این صورت کارها را به خاطر اقتدار شخصی، با این اعتقاد که هدف را توسعه می‌دهند، انجام خواهند داد. به این ترتیب آن‌ها خودمحور و توخالی می‌شوند و مهم‌تر از همه اینکه به حسادت رو می‌آورند.

نکته کاربردی: «هر بعد از ظهر جمعه ده دقیقه بنشینید و در برگه‌ای مهارت‌های چهارگانه را برای خود ثبت کنید: گوش دادن، ارتباط برقرار کردن، بازبینی اشتباهات و شخص خود را در خدمت وظیفه کاری قرار دادن.»

گزینش‌هایی که به شکست می‌انجامند

«سرباز حق دارد که از فرمان آگاه باشد.»
برای تصمیم‌گیری در مورد افراد باید دانست که چیزی به نام یک سابقه کامل وجود ندارد. مدیران از پنج اصل اساسی تبعیت می‌کنند. نخست، مسئولیت هر گزینشی را که به شکست می‌انجامد، می‌پذیرند. سرزنش کردن فردی که از عهده کار برنیاوده، فرار از مسئولیت است. این مدیر بوده که در انتخاب فرد خاص مرتکب اشتباه شده است. و اما اصل دوم، مدیر مسئولیت دارد افرادی را که در کار خود توانمند نیستند کنار بگذارد. یک مجری ضعیف وقتی به حال خود گذاشته شود، همه را مجازات و کل سازمان را از اخلاق تهی می‌کند. سوم، صرف اینکه فردی شغلی را که به او واگذار شده انجام نمی‌دهد، به این معنا نیست که او کارمند بدی است و سازمان باید اخراجش کند. نکته این است که کار درست و مناسبش به او سپرده نشده. چهارم، مدیر باید تلاش کند برای هر شغلی فردی مناسب را انتخاب کند. یک سازمان فقط با تکیه بر توانایی فرد فرد کارکنان خود می‌تواند موفق باشد. بنابراین، گزینش افراد باید درست باشد. و پنجم، تازه‌واردان زمانی به بهترین وجه در جایگاه تعیین شده قرار گرفته‌اند که انتظارات، مشخص و کمک نیز در دسترس باشد. تکالیف اصلی باید عمدتاً به افرادی سپرده شود که رفتار و عادات آن‌ها شناخته شده است و قبلاً اعتماد لازم را به دست آورده‌اند.

نکته کاربردی: مسئولیت انتصابی را که شکست خورده است، بپذیرید. افرادی را که از عهده کار برنمی‌آیند، کنار بگذارید.»



■ شکست غیرمنتظره

«شکست همیشه باید نشانه‌ای از فرصت نوآوری

تلقی شود.»

شکست غیرمنتظره اقتضا می‌کند که شما بیرون بروید، به پیرامون نظر کنید و گوش فرادهید. موفقیت یا شکست غیرمنتظره رقیب نیز به همین اندازه مهم است. شکست همواره باید نشانه فرصتی برای نوآوری تلقی شده و همان اندازه نیز جدی گرفته شود. فقط تحلیل نباید کرد بلکه باید در بیرون به تحقیق پرداخت. شمار زیادی از شکست‌ها قطعاً چیزی جز اشتباهات و نتایج طمع‌ورزی، حماقت، دنباله‌روی لجوجانه از دیگران یا ناتوانی در طرح یا اجرا نیستند. با این حال، اگر کاری با وجود نقشه و طرح‌ریزی دقیق و اجرای آگاهانه شکست خورد، این شکست زبربنای یک تغییر و در کنار آن فرصتی برای موفقیت است.

شکست غیرمنتظره غالباً ما را از تغییرات اساسی در ارزش‌های مورد نظر طرف مقابل و دریافت‌های او آگاه می‌کند. به‌عنوان مثال، فرض‌هایی که یک محصول یا خدمات و طرح آن یا راهبرد بازار بر آن‌ها مبتنی است، می‌توانند به سرعت، تاریخ گذشته شوند. شاید مشتریان ارزش‌های خود را تغییر داده باشند (آن‌ها همه ممکن است یک چیز را بخرند اما در واقع ارزش‌های متفاوتی را طلب می‌کنند). مثال آنکه پس از شکست ادسل (Edsel)، فورد (Ford) دریافت که بخش‌بندی درآمد، دیگر در صنعت خودرو جواب نمی‌دهد، بلکه آنچه برای مصرف‌کنندگان مهم است، بخش‌بندی شیوه زندگی است.

■ نکته کاربردی: «شکست غیرمنتظره مهم خود

یا رقبایتان را شناسایی و توضیحات منطقی برای آن را بررسی کنید. این درس‌ها را در فعالیت تجاری کنونی خود به کار بگیرید.»

■ کنار گذاشتن

«هیچ کاری به دشواری، پرهزینه‌گی و در عین حال پوچی تلاش برای جلوگیری از گنبدیدن یک لاشه نیست.»

مدیران کارآمد می‌دانند کارهای بسیاری هست که باید آن‌ها را به‌درستی انجام دهند. بنابراین، تمرکز می‌کنند و نخستین اصل تمرکز، تلاش برای دست کشیدن از گذشته‌ای است که دیگر ثمری ندارد. منابع دست اول، به‌ویژه منابع کمیابی نظیر نیروی انسانی به فوریت جذب و در فرصت‌های فردا به کار گرفته می‌شوند. اگر رهبران نتوانند از دیروز دست بکشند و گذشته را رها کنند، روشن است که قادر به خلق فردا نخواهند بود. بدون دست کشیدن نظام‌مند و هدفدار از گذشته، یک سازمان دستخوش روزمرگی خواهد شد و بهترین منابع خود را صرف اموری خواهد کرد که هرگز نباید انجام می‌شد. نتیجه آنکه سازمان، منابع خود، به‌ویژه افراد لایقی را که برای بهره‌برداری از فرصت‌های پیش‌آمده ضروری‌اند، از دست خواهد داد. بسیار اندک‌اند سازمان‌هایی که حاضرند از گذشته دست بکشند و در نتیجه بسیار اندک‌اند آن‌هایی که منابع لازم برای فردا را در دسترس دارند.

■ نکته کاربردی: «اتلاف منابع در فعالیت‌های

تاریخ گذشته را متوقف کنید و افراد لایق خود را برای بهره‌گیری از فرصت‌های جدید آزاد سازید.»



حرف حساب مدیر

|| مجید درخشانی ||
دبیر، شهرستان تفت، روستای دهشیر

یا پدرم مریض گشته‌اند؟ گرچه می‌دانم هرگز به سبب مریضی مادر و پدر من این چنین پکر نشوی.»
مدیر چیزی نگفت. کت را درآورد و بر مبل بگذاشت. زن گفت: «چرا حرف نمی‌زنی؟ شاید مادرت مریض شده یا برای بچه‌ام اتفاقی افتاده است؟»
مدیر خشمگین دست تکان داد و گفت: «بدبخت شدم! بیچاره شدم!»
نفسش بند آمد و خواست گریه کند.
همسرش گیج و منگ به او زل زد و گفت: «تو مرا با این رفتارت خواهی کشت! بگو چه شده و من باید چه خاکی به سرم کنم؟»
مرد با غیظ بگفت: «شنیده‌ام که می‌خواهند مرا از مدیری خلع کنند.»
زن گفت: «همین؟ چند سال است که می‌خواهند چنین کنند! برای این ناراحتی و روزگار را بر من تلخ کرده‌ای؟»
مدیر با تعجب بگفت: «عجبا! تو ناراحت نیستی؟!»
زن گفت: «این که اندوه ندارد. هنوز که اتفاقی نیفتاده! چرا پیش از مرگ و اوایل می‌کنی و روز و روزگار بر زن و فرزند تلخ می‌کنی؟»
مدیر به آرامی گفت: «چه کنم؟ تا به حال چند بار چنین سخنی را از رئیس قبلی اداره شنیده بودم و تا مرز برکناری رفته بودم، اما هر بار با سخنی سر رئیس را شیره مالیدم و او کوتاه آمد. هیهات که این رئیس جدی

راویان اخبار و ناقلان آثار، آورده‌اند که روزی روزگاری رئیس اداره‌ای عوض شد. مدیری خبردار شد که رئیس جدید می‌خواهد او را به علت بی‌کفایتی از مدیری خلع کند. مدرسه پیش چشمش تیره و تار شد و دفتر دور سرش شروع به چرخیدن کرد؛ چندان که نزدیک بود مدیر زمین بخورد.
او هر طور بود خود را به حیاط رساند و آبی به سر و صورتش بزد. قدری آرام گرفت. دلش به حال خود بسوخت و حیاط را نگاه کرد. قطره اشکی از چشمش پایین افتاد. با خود گفت: «نباید بگذارم. چنین اتفاق شومی بیفتد. چگونه توانم باز در کلاس شوم و درس دهم؟ چگونه از حق مدیریت درگذرم؟»
مدیر آن روز حال و حواس و دل و دماغ هیچ کار و حرفی نداشت. گرفته و دماغ بود و گویی کشتی‌هایش همه به یکباره غرق شده بودند. معلمان که گویی بو برده بودند، سبب ناراحتی مدیر را از معاون پرسیدند. او بخندید و به در دفتر خیره شد. دست تکان بداد و به آرامی گفت: «فینیش!»
معلمان می‌خواستند چیزی بپرسند که مدیر به دفتر شد. همه ساکت شدند و با صدای زنگ به کلاس‌ها درآمدند.

*

مدیر چون به خانه اندر شد، همسر وی قیافه پکرش را بدید. با ناراحتی پرسید: «اتفاقی افتاده است؟ مادر



است و گمان نکنم در حرفش تعلل کند. می‌گویند اگر تصمیمی گرفت آن را عملی کند.»

زن استکانی چای برای همسرش آورد و با دلجویی گفت: «تو تجربه‌ات بیش از رئیس فعلی است، فردا اول وقت به سراغش برو و با همان سخنان دلپذیر دل او نرم کن و بر پست خود باقی بمان.»

مدیر اندکی آرام گرفت؛ استکانی چای بخورد و گفت: «آری باید چنین کنم.»

صبح به مدرسه اندر شد و کارها به معاون سپرد. سپس به اداره و نزد رئیس برفت و بسیار احوال وی پرسید. رئیس گفت: «مشکلی پیش آمده که صبح به این زودی نزد من آمده‌ای؟»

مدیر گفت: «آری! مخالفان همه جا پخش کرده‌اند که می‌خواهید مرا از مدیری خلع کنید و این کار خطیر به نابخردی بسپارید. همه دانند که من از ریاست بیزارم و گرد مقام نگرادم و حق مدیری نخواهم و فقط احساس وظیفه کنم. چاره‌ای ندارم و به مصلحت بپذیرم.»

رئیس گفت: «راستش عده‌ای از شما شاکی هستند و گفته‌اند که رئیس قبلی نیز که شما را بر سر کار بیاورد، بارها خواست که برکنار کند، اما عمر ریاستش قد نداد و این قرعه به نام من افتاد.»

مدیر سر تکان داد و گفت: «مرا سخنی منطقی است؛ اگر اجازه دهید بگویم.»

رئیس اجازت داد و مدیر به چهره‌ی وی خیره شد و

گفت: «از قدیم گفته‌اند تا توانی نان کس نبر! دانید که چند ماهی دیگر انتخابات است. پس سخن من گوش کنید و پند من به کار گیرید. اکنون بگذارید تا آن زمان من بر پست خود باشم و الحمدلله که شما نیز هستید. اما اگر همین دولت باقی بود، پس هر دو بار دیگر هستیم و کارها اصلاح خواهیم کرد که ان‌شاءالله چنین شود. اگر خدای نکرده دولت جدید آمد و شما رفتید، من نیز خواهم رفت اما رفتن را دیگر به شما ربط ندهم و کدورت بر دل حاصل نکنم. البته اگر رئیس بعدی مرا خلع نکند، باز از لطف شما دانم و دائم دعاگو باشم.»

ناگهان رئیس قاه‌قاه به خنده بیفتاد و بلند شد. پیشانی مدیر را ببوسید و او را در آغوش کشید و گفت: «سخنی نیکو گفتی و حرف حقی زدی. هم اینک بر سر کار رو و با خیال راحت بر میز ریاست تکیه زن که تا به حال چنین استدلال محکم و متینی از هیچ کس نشنیده بودم.»

مدیر نیز با خوشحالی صورت رئیس را غرق بوسه کرد و با خیال راحت به مدرسه اندر شد. در راه فکر کرد که شیرینی بخرد تا اهل خانه را دهان شیرین کند اما با خود گفت: «بهتر است بگذارم برای بعد از انتخابات. البته اگر به مدیریت برقرار مانم.»

آورده‌اند که بعد از انتخابات او همچنان مدیر بماند ولی بر قولی که به‌خود داده بود عمل نکرد و شیرینی برای اهل خانه نخرید و کام آن‌ها شیرین نکرد! ■

یکی از تعاریف زیبای موفقیت انتخاب اهداف بایسته و به کار بستن ابزارها و روش‌های شایسته است و لبخند یکی از عناصر مهم رسیدن به موفقیت است. لبخند و صمیمیت با کارکنان موجب انگیزش و تعهد آنان می‌شود و بهره‌وری و ابتکار عمل را ارتقا می‌بخشد. این هنر به ویژه در سازمان‌های ایرانی بسیار ضروری و بلکه حیاتی است، چرا که فرهنگ کارکنان ایرانی بیش‌تر بر روابط متکی است تا منطق و وظیفه‌شناسی.

به تجربه می‌توان مدعی شد مدیری که بتواند صمیمیتی سازنده بین خود و کارکنانش برقرار سازد، بیش از نیمی از طریق موفقیت را پیموده است.

راه‌های رسیدن به موفقیت یافتنی نیستند بلکه ساختنی‌اند و مستلزم چیزی بیش از رسیدن به خط پایان یک مسابقه دوی نفس‌گیرند، پژوهش‌ها حاکی از وجود چهار بخش جدایی‌ناپذیر در موفقیت است که عبارت‌اند از:

- شادی (احساس لذت یا خرسندی از زندگی خود) و
 - کامیابی (موفقیت بیش از دیگران در رسیدن به اهداف مشابه)؛
 - اهمیت (احساس اینکه تأثیر مثبتی بر افراد مورد علاقه خود گذاشته‌اید) و
 - میراث‌گذاری (روشی برای جا انداختن ارزش‌ها با دستاوردهای خود برای کمک به دیگران در رسیدن به موفقیت آینده).
- این چهار عنصر سازنده اصلی ساختمانی هستند

که انسان‌ها از طریق پیگیری و بهره‌گیری از موفقیت در پی دستیابی به آن هستند. هر یک از این عناصر را که بردارید احساس موفقیت واقعی و ماندگار نخواهد بود.

پس می‌توان نتیجه گرفت که لبخند به‌جا و مؤثر باعث موفقیت می‌شود و موفقیت، شادی و کامیابی ایجاد می‌کند.

لبخند باعث کاهش خصومت، تغییر جهت انتقادات، تسکین تنش‌ها، روحیه‌افزایی و کمک به بیان پیام‌های دشوار می‌شود و همواره می‌تواند منشأ تحول باشد.

استراتژی لبخند فن و تکنیک نیست بلکه یک تفکر و اندیشه است و مدیرانی که از این تفکر برخوردارند معتقدند با وجود همه سختی‌ها باز هم می‌توان لبخند زد و سختی‌ها را با شیرینی محبت به یکدیگر آسان کرد. می‌گویند بیا لبخند بزنیم بدون انتظار هیچ پاسخی از دنیا و بر این باورند که اگر صخره و سنگ در مسیر رودخانه زندگی نباشد، صدای آب هرگز زیبا نخواهد شد و از پیامبرشان آموخته‌اند که همواره متبسم باشند و این کلام رسول گرامی اسلام (ص) را آویزه گوش قرار داده‌اند که:

«از مصادیق صدقه است که به مردم سلام کنی و گشاده‌رو باشی.»

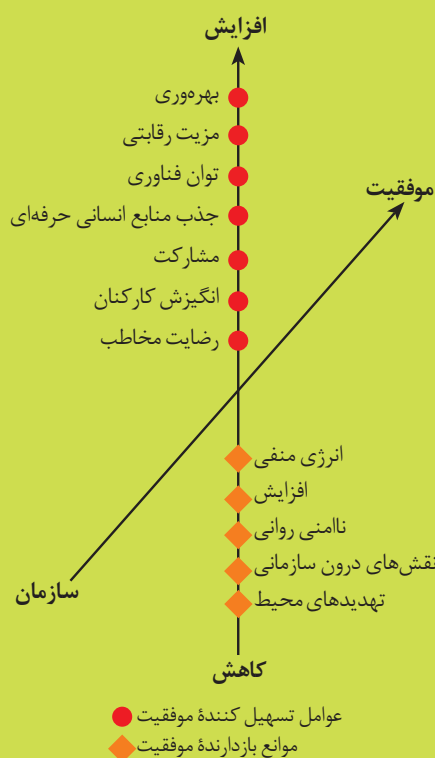
راستی چه می‌شود حتی زمانی که نمی‌شود کاری برای مراجعه کننده انجام داد، با خوشرویی بدرقه‌اش کرد و با ایجاد عوامل رضایت، نسبت به تربیت نیروی انسانی دلسوز و وفادار و هم مخاطبانی وفادارتر اقدام

|| صادق صادق پور || استراتژی لبخند فن و تکنیک نیست



کرد.

«در برابر توده‌های مردم فروتن باش و با نرمی و ملایمت با آنان معاشرت کن و چهره خویش بر آنان گشاده‌دار و به مساوات به آنان نظر نما تا بزرگان و گردن‌کشان از تو توقع بی‌عدالتی نداشته باشند و ضعیفان از عدالت و دادگری تو مأیوس نگردند.»
امید آنکه با توکل بر خدای متعال و تأمل در این دست‌ورالعمل مولای متقیان علی (ع) خطاب به والی مصر و به کارگیری آن، بدین مضمون که:
شاهد تحولی اثر بخش در خود و سازمان باشیم.
عشق‌بازی به همین آسانی است...
که دلی را بخری
بفروشی مهتری
شادمانی را حراج کنی
رنج‌ها را تخفیف دهی
مهربانی را ارزانی عالم بکنی
و بیپچی همه را لای حریر احساس
گره عشق به آن‌ها بزنی
مشتری‌هایت را با خود ببری تا **لبخند**.
مجتبی کاشانی



منابع

۱. کیانی، غلامرضا؛ گزیده مدیریت، ۱۳۸۸.
۲. فرید تنکابنی، مرتضی؛ راهنمای انسانیت، تهران، دفتر نشر و فرهنگ اسلامی، ۱۳۸۰.
۳. قرا ملکی احد، فرامرز؛ درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای، تهران، سرآمد، ۱۳۸۷.



تفکر همه‌جانبه‌نگر، شما را در رسیدن به هدف ثابت‌قدم می‌کند.

فردی که همه‌جا هست، در واقع هیچ‌جا حضور ندارد. انجام‌دادن امور نیازمند تمرکز است. همچنین به‌منظور اجرای صحیح هر کاری باید روی مقوله همه‌جانبه‌نگری نیز تأمل کرد. تنها با قراردادن فعالیت‌های روزمره در چهارچوب همه‌جانبه‌نگری می‌توانید در رسیدن به هدف ثابت‌قدم شوید.

تافلر می‌گوید: «در حین انجام‌دادن امور کوچک به امور بزرگ‌تر نیز بیندیشید. به این ترتیب، همه کارهای کوچک در مسیری صحیح انجام می‌شوند.»

تفکر همه‌جانبه‌نگر، امکان دیدن از زاویه دید دیگران را فراهم می‌کند.

یکی از مهارت‌های بسیار مهمی که می‌توان در روابط انسانی به‌کار برد و توسعه بخشید، توانایی دیدن از زاویه دید دیگران است. این امر، یکی از مهم‌ترین اصول همکاری با مراجعه‌کنندگان است. به‌خاطر داشته باشید که تعاملات انسانی با قراردادن خود در شرایط مختلف به‌جای دیگران، افزایش می‌یابد.

تفکر همه‌جانبه‌نگر، شما را از روزمرگی می‌رهاند.

باید قبول کنیم که برخی جنبه‌های زندگی روزمره

ارزش مدیریت نه به طول آن، بلکه به بهره‌ای است که ما و دیگران از آن می‌بریم. ممکن است فردی از عمر طولانی در مدیریت برخوردار بوده اما فرصت‌های اندکی برای ارتقای خود و دیگران فراهم کرده باشد.

حقیقت این است که شما می‌توانید زندگی خود را صرف هر کاری که مایلید بکنید؛ اما این فرصت تنها یک‌بار برایتان فراهم می‌شود. تبدیل شدن به یک متفکر بزرگ و همه‌جانبه‌نگر با تکامل در زندگی حرفه‌ای و بهره‌مندی همراه است. مدیرانی که استعداد تفکر همه‌جانبه را در خود پرورانده‌اند، با گسترش دنیای خود، قادرند دامنه تجربیاتشان را توسعه بخشند. در نتیجه، چنین مدیرانی بیش از سایر مدیران قادر به اجرای امور بوده و از آنجا که مسائل جزئی موجود در موقعیت‌ها، مردم، روابط، تنظیم زمانی و ارزش‌ها از دید آن‌ها پنهان نمی‌ماند، کمتر موارد غیرمنتظره را تجربه می‌کنند. همچنین آن‌ها در رویارویی با افراد دیگر و طرز تفکرشان صبر و تحمل بسیار زیادی دارند. بنابراین، پرورش تفکر همه‌جانبه‌نگر خصوصیات زیر را برای مدیران به‌همراه می‌آورد.

تفکر همه‌جانبه‌نگر، استعداد رهبری را در شما می‌پروراند.

از آنجا که مدیران همه‌جانبه‌نگر، نگرش سیستمی دارند، همانند رهبران می‌توانند از عهده کارهای بسیار مهم و متنوع برای مردم برآیند.

مدیران، متفکران همه‌جانبه‌نگر

محمدکاظم کاظمیان
کارشناس ارشد مدیریت آموزشی



ناهیـــد پاک آیین

مدیر دبستان فجر اسلام، منطقه ۱۷ تهران

تدریس چندبخشه؟

امام حسین - علیه السلام - فرمودند:

از نشانه‌های عالم، نقد سخن و اندیشه خود و آگاهی از نظرات مختلف است. (بحار الانوار، ج ۷۸، ص ۱۹)

راستی شما می‌دانید تدریس چند بخش است؟ بله کلمه تدریس دو بخش است! اما منظور من این دو بخش نیست. منظور من از لحاظ معنوی کلمه است. شاید بهتر است بگویم آیا می‌دانید تدریس چند وجه دارد؟ بله درست است. باز هم باید بگویم تدریس دو بخش یا دو وجه دارد.

۱. کسی که تدریس می‌کند؛

۲. کسی که درس می‌آموزد.

لابد می‌پرسید این چه بحثی است؟ تفسیر واضحات می‌کنی!

بله این سؤال انتقادی شما هم درست است! معلوم است که تدریس دو بخش است! اما نمی‌دانم چرا آن‌هایی که ارزشیابی سال گذشته، یعنی سال ۹۰-۹۱ را طرح‌ریزی کرده‌اند، این امر واضح را در نظر نگرفته‌اند و باعث شده‌اند که مدیر بیچاره ناچار به چندین بار عوض کردن برگه ارزشیابی همکاران و توجیه نادرست آن شود.

سال گذشته، بندی در ارزشیابی همکاران منظور شده بود که موجب شد بیش از ۹۰ درصد همکاران ۱۰ نمره از دست بدهند و تنها کسانی توانستند این امتیاز را بگیرند که در ضمن خدمت تدریس داشتند. در حالی که می‌شد این امتیاز به بخش دوم تدریس، یعنی کسانی که در کلاس‌های ضمن خدمت حضور پیدا کرده و پای درس مدرس نشسته بودند، با ارائه گواهی، نیز تعلق بگیرد و در این گرانی کاغذ و گرانی وقت، مدیر دچار هر دو مشکل؛ یعنی هم دوباره کاری در تکثیر و استفاده بی‌رویه از کاغذ و هم توجیه امری که خود نیز درست نمی‌داند، نشود.

لازم به یادآوری است، یک وجه تدریس، که همان مدرس باشد، حقوق دریافت می‌کند اما وجه دیگر آن که آموزش می‌بیند، حقوقی دریافت نمی‌کند؛ همین وجه تمایز فوق این دو بخش را مشخص می‌کند. پس دیگر چه لزومی دارد که این وجه در جای دیگر و به شکل نامناسب ایجاد سؤال کند؟

امام علی - علیه السلام - می‌فرمایند: انصاف، اختلافات را از بین می‌برد و موجب الفت و همبستگی می‌شود. (غررالحکم، ج ۲: ۳۰، ح ۱۷۰۲)

با وجود ضرورت، اهمیت چندانی ندارند. مدیران همه‌جانبه‌نگر خود را از زیان‌های این جنبه‌ها محفوظ نگه می‌دارند؛ زیرا تمام زوایای مهم آن‌ها را بررسی می‌کنند. این دسته از مدیران معتقدند فردی که هدف را فراموش می‌کند، بی‌شک اسیر ضروریات شده است.

تفکر همه‌جانبه‌نگر، سبب ارتقای کار

گروهی می‌شود.

ناآگاهی و ناتوانی هر عضو از هماهنگی وظیفه خود با هم گروهی‌هایش با خطراتی برای همه اعضای گروه همراه است. اعضای گروه با داشتن درک بهتر از تفکر همه‌جانبه‌نگر، تمایل بیشتری به همکاری با یکدیگر خواهند داشت.

تفکر همه‌جانبه‌نگر شما را در شناخت

موارد ناشناخته دنیای خود یاری می‌رساند.

تاکنون این مصراع را شنیده‌اید که می‌گوید: «چو فردا شود، فکر فردا کنیم»؟ این عبارت را بی‌شک فردی مطرح کرده که با داشتن تفکر همه‌جانبه‌نگر مشکلاتی داشته است. دنیا را افرادی می‌سازند که پیش از دیگران در ذهن خود به فردا اندیشیده‌اند. از این‌رو، داشتن نگرش و رأی ضروری است و نیز تفکر همه‌جانبه‌نگر، تنها راه حرکت به‌سوی ناشناخته‌ها و کشف راز و رمز دنیا محسوب می‌شود.



کلیدواژه‌ها: مهارت‌های زندگی، سلامت روان، بهداشت روان.

مقدمه

باتوجه به تغییرات و پیچیدگی‌های روزافزون جامعه و گسترش روابط اجتماعی، آماده‌سازی افراد به‌منظور رویارویی با موقعیت‌های دشوار امری ضروری به‌نظر می‌رسد؛ به همین دلیل روان‌شناسان برای پیشگیری از بیماری‌های روانی و ناهنجاری‌های اجتماعی، آموزش مهارت‌های زندگی را در سراسر جهان و در سطح مدارس آغاز کرده‌اند. «آموزش مهارت‌های زندگی» به توانایی‌هایی گفته می‌شود که زمینه سازگاری رفتار مثبت و مفید را فراهم می‌آورد و این توانایی‌ها فرد را قادر می‌سازد ضمن پذیرش مسئولیت‌های اجتماعی، و بدون لطمه زدن به خود و دیگران بتواند به شکل مؤثری با خواسته‌ها، انتظارات و مشکلات روزانه در روابط بین‌فردی روبه‌رو شود.» (کریم‌زاده و همکاران، ۱۳۸۸).

آنچه امروز تحت عنوان مهارت‌های زندگی شناخته می‌شود، تنها حاصل کار پژوهشگران عصر حاضر نیست بلکه بسیاری از این مهارت‌ها لایه‌لای تعالیم

هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر آموزش مهارت‌های زندگی بر سلامت روان دانش‌آموزان ابتدایی بود. تمامی دانش‌آموزان دختر پایه پنجم ابتدایی شهرستان رشتخوار در سال تحصیلی ۸۸-۸۹ جامعه آماری این پژوهش را تشکیل می‌دادند که شصت دانش‌آموز دختر به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند و در دو گروه سی نفره آزمایش و کنترل قرار گرفتند. پژوهش حاضر نیمه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل بود. ابزارهای پژوهش مشتمل بر آزمون سلامت روان کلدبرگ و راهنمای عملی آموزش مهارت‌های زندگی بود. ضریب پایایی پرسش‌نامه سلامت عمومی گلدبرگ ۹۱ درصد محاسبه شده است. علامه (۱۳۸۴) نیز با اجرای این مقیاس روی یک نمونه دانش‌آموز پایایی این مقیاس را با روش تنصیف ۸۳ درصد و با روش آلفای کرونباخ ۸۴ درصد برآورد کرده است. در روش تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون آماری t گروه‌های مستقل استفاده شد و نتیجه حاصله نشان داد که تأثیر آموزش مهارت‌های زندگی، سلامت روان دانش‌آموزان را بهبود می‌بخشد. تأثیر آموزش مهارت‌های زندگی بر نشانه‌های جسمانی، اضطراب و بی‌خوابی معنادار بوده، اما بر نارسا کنش‌وری اجتماعی و افسردگی معنادار شهرستان رشتخوار نبوده است.

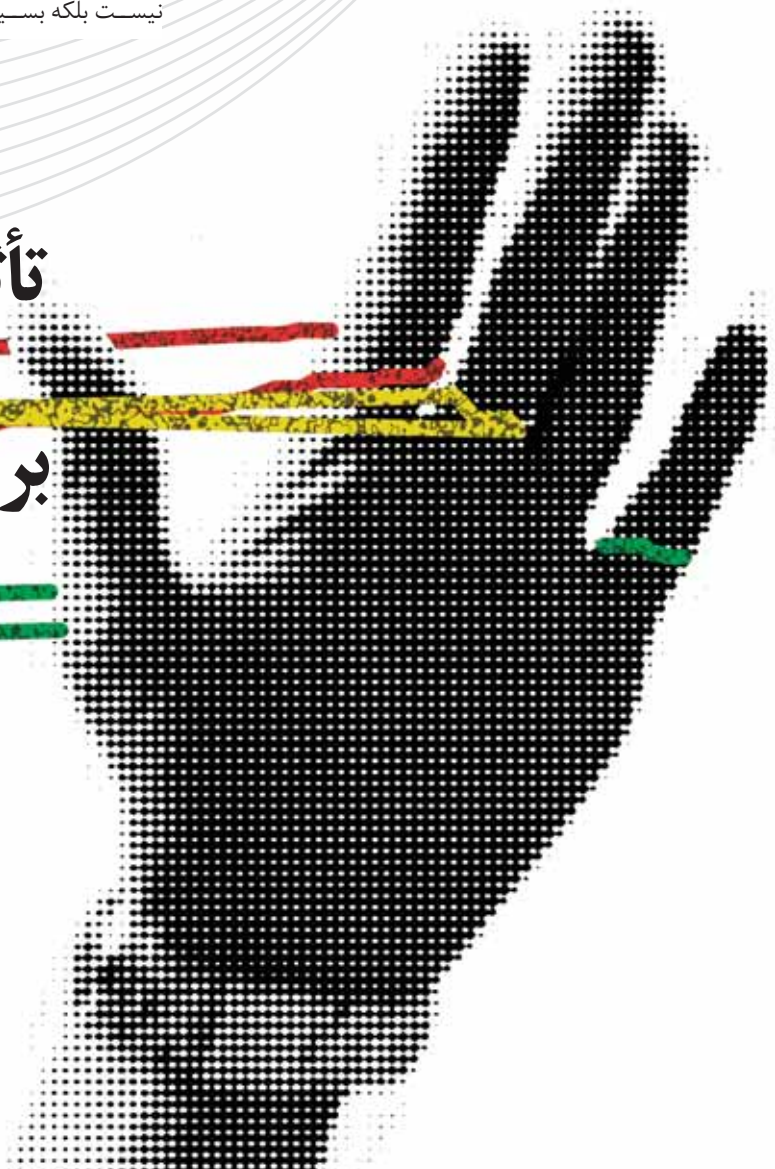
محمد رحمان پور

مریم سادات سیدشریفی

شهرستان رشتخوار

تأثیر آموزش مه

بر سلامت روان دان



الهی به خصوص در قرآن و احادیث پیامبر(ص) و ائمه معصومین بیان شده است. اهمیت و ضرورت آموزش مهارت‌های زندگی زمانی مشخص می‌شود که بدانیم آموزش مهارت‌های زندگی موجب ارتقای توانایی‌های روانی-اجتماعی می‌شود. این توانایی‌ها فرد را در مواجهه با کشمکش‌ها و موقعیت‌های زندگی یاری می‌بخشند و به او کمک می‌کنند با دیگر انسان‌های جامعه، فرهنگ و محیط خود مثبت و سازگار باشد و سلامت روانی خود را حفظ کند.

بدین ترتیب، تمرین مهارت‌های زندگی موجب تقویت یا تغییر نگرش‌ها، ارزش‌ها و رفتار انسان می‌شود. (ناصری، ۱۳۸۴). در نتیجه با پدید آمدن رفتارهای مثبت و سالم بسیاری از مشکلات بهداشتی قابل پیشگیری خواهند بود. بنابراین، کمک به کودکان در رشد و گسترش مهارت‌های مورد نیاز برای زندگی مطلوب، ایجاد یا افزایش اعتماد به نفس آدم‌ها در برخورد با مشکلات و همچنین کمک به آنان در رشد و تکامل عواطف و مهارت‌های اجتماعی لازم برای سازگاری موفق با محیط اجتماعی و زندگی مؤثر و سازنده ضروری به نظر می‌رسد. (شعاری‌نژاد، ۱۳۷۱). بنابراین باتوجه به اهمیت مهارت‌های زندگی با اهداف گوناگون پیشگیری

و ارتقای سطح سلامت روانی، ضرورت آموزش این گونه مهارت‌ها به کودکان برای ما آشکار می‌شود.

آموزش مهارت‌های زندگی به کودکان یکی از برنامه‌های پیشگیرانه‌ای است که در سطح جهانی بدان توجه شده است. سازمان بهداشت جهانی^۱ برای افزایش سطح بهداشت روانی و پیشگیری از آسیب‌های روانی و اجتماعی برنامه‌ای تحت عنوان «آموزش مهارت‌های زندگی» تدارک دیده و در سال ۱۹۹۳ در یونیسکو^۲ (صندوق کودکان در سازمان ملل متحد) طرح کرده است. از آن سال به بعد این برنامه در بسیاری از کشورها مورد مطالعه قرار گرفته است (سازمان بهداشت جهانی، ترجمه نوری قاسم‌آبادی و محمدخانی، ۱۳۷۷). پژوهش‌های مختلفی که پس از اجرای برنامه آموزش مهارت‌های زندگی در مدارس انجام گرفته‌اند، تأثیر این آموزش را بر ابعاد مختلف سازگاری و سلامت روانی نشان می‌دهند. به‌طور کلی آموزش مهارت‌های زندگی و مهارت‌های اجتماعی در موارد زیر تأثیر مثبت دارد: رفتارهای اجتماعی مثبت در مدارس (تعامل اجتماعی مثبت بین همکاران)، افزایش توانایی حل مسئله، خودآگاهی، کاهش خشم، اضطراب، افسردگی، کم شدن رفتارهای بزهکارانه، ایجاد جایگاه مهار درونی،

ارتقای زندگی

آموزش



مقبولیت اجتماعی، مقابله با بحران، رویارویی اجتماعی، افزایش جرئت‌ورزی، خودپنداره مثبت، مهارت‌های کلامی و غیرکلامی اجتماعی مناسب (موت؛ اسمیت و ورداسکی^۲، به نقل از ناصری، ۱۳۸۴). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که آموزش مهارت‌های زندگی به ارتقای بهداشت روانی کودکان و نوجوانان در جنبه‌های گوناگون زندگی کمک می‌کند و از اساسی‌ترین برنامه‌های پیشگیرانه در سطح اولیه به‌شمار می‌رود. سلامتی بخش اصلی یک زندگی با طراوت است و مدارس نقش مهمی در آگاه ساختن کودکان و نوجوانان از مسائل بهداشتی و سلامتی و آموزش مهارت‌های زندگی دارند.

می‌توان گفت که راه‌حل اساسی برای کاهش مشکلات بهداشت روانی در کودکی و نوجوانی، آماده‌سازی آنان برای استفاده از این‌گونه مهارت‌ها و توانایی‌ها به‌هنگام مقابله با مسائل این دوره است تا بدان وسیله کفایت و شایستگی کودک و نوجوان و رفتارهایی که سلامتی را افزایش می‌دهند، موجبات بهداشت روانی آنان را فراهم کند. تحقیقات گوناگون بیانگر این مطلب است که این امر می‌تواند از طریق آموزش مهارت‌های زندگی میسر شود.

یافته‌ها

آموزش مهارت‌های زندگی بر افزایش سلامت روان دانش‌آموزان تأثیر دارد. پژوهش‌های گوناگونی که پس از اجرای برنامه آموزش مهارت‌های زندگی در مدارس صورت گرفت، تأثیر این آموزش‌ها را بر جنبه‌های متفاوت سلامت روان نشان می‌دهد. بنابراین آن‌گونه که مشاهده می‌شود نتایج این پژوهش در زمینه تأثیر آموزش مهارت‌های زندگی بر سلامت روان، با دیگر پژوهش‌ها در این زمینه یا زمینه‌های مشابه کاملاً مطابقت دارد. این امر نشانگر تأیید و همخوانی نتایج مربوط به فرضیه اول با نتایج دیگر پژوهش‌ها است.

آموزش مهارت‌های زندگی بر کاهش نشانه‌های ناهماهنگی‌های بدنی - حرکتی جسمانی دانش‌آموزان تأثیر دارد. پژوهش‌های مختلفی که پس از اجرا برنامه مهارت‌های زندگی در مدارس صورت گرفت، تأثیر این آموزش‌ها را بر کاهش نشانه‌های جسمانی نشان می‌دهد. نتایج حاصل از آزمون این فرضیه، با نتایج پژوهش‌های انجام‌شده توسط ونزل ویکتوریا و همکاران (۲۰۰۹)؛ حقیقی و همکاران (۱۳۸۵)؛ ثمری و لعلی فاز (۱۳۸۴) و آقاجانی (۱۳۸۱) مطابقت دارد. این امر نشانگر تأیید و همخوانی نتایج مربوط به این فرضیه با نتایج دیگر پژوهش‌هاست.

آموزش مهارت‌های زندگی بر کاهش اضطراب و

بی‌خوابی دانش‌آموزان تأثیر دارد. پژوهش‌های مختلفی که پس از اجرای برنامه آموزش مهارت‌های زندگی در مدارس صورت گرفت، تأثیر این آموزش‌ها را بر کاهش اضطراب و بی‌خوابی نشان می‌دهد. نتایج حاصل از آزمون این فرضیه، با نتایج پژوهش‌های انجام‌شده توسط شریفی (۱۳۸۲) و بیگلو (۱۳۷۴) مطابقت دارد. این امر نشانگر تأیید و همخوانی نتایج مربوط به این فرضیه با نتایج دیگر پژوهش‌هاست.

آموزش مهارت‌های زندگی بر کاهش کژکاری اجتماعی دانش‌آموزان تأثیر دارد. پژوهش‌های مختلفی که پس از اجرای برنامه آموزش مهارت‌های زندگی در مدارس صورت گرفت، تأثیر این آموزش‌ها را بر کاهش کژکاری اجتماعی را نشان می‌دهد. نتایج حاصل از آزمون این فرضیه با نتایج پژوهش‌های انجام‌شده توسط موت و همکاران (۱۹۹۵)؛ شریفی (۱۳۸۲) و بیگلو (۱۳۷۴) مطابقت ندارد. این امر نشانگر عدم تأیید و ناهمخوانی نتایج مربوط به این فرضیه با نتایج دیگر پژوهش‌ها است. آموزش مهارت‌های زندگی بر کاهش افسردگی دانش‌آموزان تأثیر دارد. پژوهش‌های مختلفی که پس از اجرای برنامه آموزش مهارت‌های زندگی در مدارس صورت گرفت، تأثیر این آموزش‌ها را بر کاهش افسردگی نشان می‌دهد اما نتایج حاصل از آزمون این فرضیه، با نتایج پژوهش‌های انجام‌شده توسط شریفی (۱۳۸۲)؛ بیگلو (۱۳۷۴) و باپیری (۱۳۷۶) مطابقت ندارد. این امر نشانگر عدم تأیید و ناهمخوانی نتایج مربوط به این فرضیه با نتایج دیگر پژوهش‌هاست.

آموزش مهارت‌های زندگی برنامه‌ای است که سودمندی‌های آن در پژوهش‌های متعدد به اثبات رسیده است. به‌طور کلی، یافته‌های پژوهش حاضر و پژوهش‌های مشابه حاکی از آن است که از رهگذر آموزش مهارت‌های زندگی می‌توان به ارتقای سطح سلامت روانی کودکان و نوجوانان همت گماشت.

مدارس در پیشگیری از آسیب‌های روانی - اجتماعی و ارتقاء سطح بهداشت روان دانش‌آموزان نقش مهمی دارند. به این دلیل در سال‌های اخیر، برنامه‌های پیشگیرانه مبتنی بر مدرسه گسترش یافته‌اند. شواهد نشان می‌دهند که این‌گونه برنامه‌ها نتایج و پیامدهای مطلوبی را در افزایش عملکرد تحصیلی و کاهش رفتارهای خطرآفرین میان دانش‌آموزان به‌دنبال دارند. بدین ترتیب نقش و اهمیت برنامه مهارت‌های زندگی باتوجه به اهداف سازنده آن‌ها در ابعاد گوناگون زندگی نسل نوجوان و جوان انکارناپذیر است (آقاجانی، ۱۳۸۱). به‌دلیل اینکه اکثر جمعیت ایران را کودکان و نوجوانان دانش‌آموز تشکیل می‌دهند، ضروری است با ایجاد

زمینه‌های مناسب به امر ارتقای بهداشت روانی و سطح سلامت در مدارس پرداخته شود و شرایطی فراهم شود تا مسئولان مدارس، برنامه‌ریزان، مشاوران، روان‌شناسان و دیگر دست‌اندرکاران آموزش و پرورش کشور از طریق آشنایی با موضوعات بهداشت روانی، کودکان و نوجوانان را برای دستیابی به روان سالم یاری دهند.

پیشنهادها

- تشکیل کمیته تخصصی آموزش مهارت‌های زندگی در آموزش و پرورش به‌منظور برنامه‌ریزی و اقدام منسجم در خصوص آموزش مهارت‌های زندگی در محیط‌های دانش‌آموزی.
- به‌منظور آگاهی از نیازها و مشکلات مهم روانی-اجتماعی دانش‌آموزان و شناسایی ضرورت‌ها و محورهای اصلی آموزش مهارت‌های زندگی، گروه‌های مشاوره درصدد جمع‌آوری اطلاعات لازم با استفاده از تحقیقات و پژوهش‌های انجام گرفته و نیازسنجی و نظرسنجی از دانش‌آموزان بر آیند و در این رابطه اقدامات لازم توسط سازمان‌های مربوطه (آموزش و پرورش) را انجام دهند.
- برگزاری جلسات آموزشی مهارت‌های گوناگون زندگی برای والدین توسط سازمان‌های مردم‌نهاد.
- وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها و مؤسساتی که به‌نوعی با تعلیم و تربیت، آموزش، گسترش بهداشت روانی و اصلاح و تربیت قشر نوجوان سروکار دارند، می‌توانند از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزش مهارت‌های زندگی به سلامت روان و افزایش مهارت‌های آنان کمک کنند.
- درس آموزش مهارت‌های زندگی از سال تحصیلی ۷۸-۷۷ به‌عنوان درسی اختیاری در برنامه درسی دانش‌آموزان قرار گرفته است. با تبدیل این درس به واحدی اصلی و نیز آموزش صحیح و عملی آن به تمامی دانش‌آموزان پایه‌های تحصیلی می‌توان موجبات ارتقای هرچه بیشتر آنان را در ابعاد گوناگون سلامت روان و عزت نفس فراهم کرد و همچنین از نتایج آن در پیشگیری از مشکلات و ناهنجاری‌های شایع کودکان و نوجوانان استفاده بهینه کرد.
- از طریق رسانه‌های گروهی و بهره‌گیری از کارشناسان مجرب به آموزش مهارت‌های زندگی به عنوان یک برنامه همگانی پرداخته شود

پی‌نوشت

1. World Health Organization
2. UNICEF
3. Moot, Smith & Wordski
4. Botvin & Eng

منابع در دفتر مجله موجود است.



با مجله‌های رشد آشنا شوید

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

مجله‌های دانش‌آموزی

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

رشد کورک (برای دانش‌آموزان ابتدایی و پایه اول دوره دبستان)

رشد نوآموز (برای دانش‌آموزان پایه‌های دوم و سوم دوره دبستان)

رشد دانش‌آموز (برای دانش‌آموزان پایه‌های چهارم، پنجم و ششم دوره دبستان)

رشد نوجوان (برای دانش‌آموزان دوره راهنمایی تحصیلی)

رشد جوان (برای دانش‌آموزان دوره متوسطه و پیش‌دانشگاهی)

مجله‌های بزرگسال عمومی

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

• رشد آموزش ابتدایی • رشد آموزش راهنمایی تحصیلی • رشد تکنولوژی

آموزشی • رشد مدرسه فردا • رشد مدیریت مدرسه • رشد معلم

مجله‌های بزرگسال و دانش‌آموزی تخصصی

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

• رشد برهان راهنمایی (مجله ریاضی برای دانش‌آموزان دوره راهنمایی تحصیلی) •

رشد برهان متوسطه (مجله ریاضی برای دانش‌آموزان دوره متوسطه) • رشد آموزش قرآن

• رشد آموزش معارف اسلامی • رشد آموزش زبان و ادب فارسی • رشد آموزش هنر

رشد آموزش مشاور مدرسه • رشد آموزش تربیت بدنی • رشد آموزش علوم اجتماعی

• رشد آموزش تاریخ • رشد آموزش جغرافیا • رشد آموزش زبان • رشد آموزش

ریاضی • رشد آموزش فیزیک • رشد آموزش شیمی • رشد آموزش زیست‌شناسی •

رشد آموزش زمین‌شناسی • رشد آموزش فنی و حرفه‌ای • رشد آموزش پیش‌دبستانی

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

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

• تلفن و نمابر: ۰۲۱ - ۸۸۲۰۱۲۷۸



عکس نریمان خلیلی، ایلام
هفتمین جشنواره عکس رشد



برگ اشتراک مجله‌های رشد

نحوه اشتراک:

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

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

نام مجلات درخواستی:

نام و نام خانوادگی:

تاریخ تولد:

میزان تحصیلات:

تلفن:

نشانی کامل پستی:

استان: شهرستان: خیابان:

شماره فیش: مبلغ پرداختی:

پلاک: شماره پستی:

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

امضا:

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

وبگاه مجلات رشد: www.roshdmag.ir

انشرک مجله: ۰۲۱-۷۷۳۳۶۶۵۶/۷۷۳۳۵۱۱۰/۷۷۳۳۹۷۱۳-۱۴

هزینه اشتراک یکساله مجلات عمومی (هشت شماره): ۱۲۰۰۰۰ ریال

هزینه اشتراک یکساله مجلات تخصصی (چهار شماره): ۸۰۰۰۰ ریال

با همراهان

مقالات و نوشته‌های دوستانی که نام آن‌ها را می‌آوریم، به دستمان رسید. متأسفانه به علت حجم کم مجله و میزان و تنوع و حجم بالای آثار دریافتی از همکاران محترم، امکان چاپ همه آن‌ها نیست و مجبور به گزینش هستیم. با پوزش از همه این دوستان، کماکان منتظر سایر آثار آنان باقی می‌مانیم.

فاطمه نیک‌نژاد، معاون پرورشی دبستان رزمندگان اسلام، شاهین‌شهر، اصفهان؛ نبی‌اله ابراهیمی، دبیر، کاشمر؛ زهرا زارع و مریم رجبی، مشهد؛ میرمحمد سیدکلان و ابراهیم شاکری زنگیر، گرمی، اردبیل؛ رئوفه احمدی، استان مرکزی؛ نرگس سعیدیان و اسلام رضایی، اصفهان؛ هانیه دودمانی؛ پرویز باغبانی، مدیر دبیرستان رازی، عجب‌شیر، آذربایجان شرقی؛ محمد محمدرضاخانی، مدیر دبستان ابوالصالح (عج)، کرمان؛ هادی انصاری، آموزگار استثنایی دبستان حکمت، هوراند، آذربایجان شرقی؛ زهره صمیمی، زرین‌شهر، اصفهان؛ مهدی زینالی، مدیر دبیرستان امام خمینی (ره)، ارومیه؛ افتخارالزمان اختر، شهرضا؛ مصیب خلخالی، مدیر مدرسه راهنمایی خیام، خرمدره، زنجان؛ فرزانه محمدی‌رزوه، دبیر، اصفهان؛ فضایل شاهماری و کاظم منافی شرف‌آباد؛ مرصع یوسفی‌نژاد، سمنان؛ ناهید محمودیان، معلم، تهران؛ هانیه منوچهری، تهران؛ زهرا شهرآئینی، مشاور دبیرستان دانش، سبزوار؛ رضا جانعلی‌ئی؛ عبدالله سالکی دولابی، مدیر مجتمع راهیان نور، هرمزگان؛ معصومه توکلی، قائمشهر؛ سمیه صادقی شه‌میرزادی؛ اکرم گلستان‌آرا، مربی بهداشت، فاطمه قربانی‌مجد، آموزگار، همدان؛ حسن مومنی، دبیر، موسیان؛ محمود فتح‌آبادی؛ شکوفه رحیم‌پور، دبیر، میبد، یزد؛ زینب کامرانی، اصفهان؛ جواد آقامحمدی، دبیر، دیواندره، کردستان؛ داود مجیدی، تهران؛ لیلا اسدزاده، تهران.