



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

ISSN: 1606-9226

www.roshdmag.ir

روش کشفی امور گمشده

ماهنامه آموزشی، تحلیلی و اطلاع رسانی برای دبیران
دانشجویان و کارشناسان آموزش و پرورش

دوره هجدهم • مهر ۱۳۹۱ • شماره پیدری ۹۹ • ۴۸ صفحه • ۴۵۰۰ ریال



- جستاری در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش
- کمک کن خودش را بشناسد!
- رقابت برای نوآوری



ایک مومنی الرضا
علیک السلام



امور و مشکلات

ماهنامه آموزشی، تحلیلی و اطلاع رسانی
برای دبیران، دانشجویان و کارشناسان آموزش و پرورش

• دوره هجدهم • مهر ۱۳۹۱ • شماره بی دربی ۹۹

- ۲ معماری تغییر / محمدرضا حشمتی
- ۳ تربیت و مربیان تربیت / مریم مختارپور
- ۶ جستاری در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش / دکتر فرحناز حدادی
- ۸ «فرهنگ تفاهم در مدرسه» یعنی چه؟ / لیلی محمدحسین
- ۱۰ ۲۴ حوزه برای توسعه توانش معلمان / دکتر نیره شاهمحمدی
- ۱۴ کمک کن خودش را بشناسد! / سعید بی نیاز
- ۱۷ بمب های بی صدا / دکتر احمد مختاریان
- ۲۰ نظریه انتخاب در کلاس درس / هما هاشمی فشارکی
- ۲۲ یک کلاس فناورانه / سپیده شهیدی
- ۲۴ MI / محمد شاکر - مهدی رضاییان
- ۲۶ رقابت برای نوآوری / خیره بیگم حائری زاده
- ۳۴ تجربه امروز، مدیریت فردا / محسن فرجی
- ۳۸ ضرورت فراگیری کمک های اولیه / دکتر سیدعلی محمودی
- ۴۰ معلم الکترونیک، شهروند الکترونیک / آرمان صوفیانی
- ۴۲ زمینه های خلاقیت / مهدی صداقت پیشه
- ۴۴ ترس مانع بزرگ یادگیری / علی قنبری
- ۴۷ دانه ای که سپیدار بود / علی اصغر جعفریان
- ۴۸ یک جوک، یک مسئله



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

مدیر مسئول: محمد ناصری

سر دبیر: محمدرضا حشمتی

شورای برنامه ریزی و کارشناسی:

منصور ملک عباسی، علی اصغر جعفریان

فرحناز حدادی و لیلی محمدحسین

مدیر داخلی: فاطمه محمودیان

ویراستار: کبری محمودی

طراح گرافیک: ندا عظیمی

نشانی دفتر مجله: تهران، ایران شهر شمالی،

پلاک ۲۶۶، صندوق پستی: ۱۶۵۹۵/۱۷۹

تلفن: ۸۸۴۹۰۲۲۲

تمایز: ۸۸۲۰۱۴۷۸

وبگاه: www.roshdmag.ir

پیام نگار: rahnamayi@roshdmag.ir

تلفن پیام گیر نشریات رشد: ۸۸۲۰۱۴۸۲

کد مدیر مسئول: ۱۰۲

کد سر دبیر: ۱۱۵

کد مشترکین: ۱۱۴

نشانی امور مشترکین:

تهران، صندوق پستی: ۱۶۵۹۵/۱۱۱

تلفن امور مشترکین: ۶-۷۷۲۳۶۶۵۵

شمارگان: ۳۰۰۰۰ نسخه

چاپ: شرکت افست (سهامی عام)

محمد رضا حشمتی

معماری تغییر

پاییز هزار رنگ، شوق آموختن را دوباره در محله زنده می کند و زمزمه محبت را بر سر هر کوی و برزن صلا می دهد و ما می مانیم و قاب خاطرات، گوشه طاقچه دل، که هر اول مهر غبار از آن می زداییم و دوباره برگی جدید بر آن می افزاییم. عجب حکایتی است حکایت معلمی!

صاحب نظران آموزش و پرورش بر این باورند که: «اگر بخواهیم تغییری در زندگی اجتماعی به وجود آوریم، باید از مدرسه شروع کنیم.» یکی از دریافت های این پیام آن است که شروع از مدرسه، لاجرم باید از مدیر مدرسه و معلم آن باشد.

آموزش و پرورش ایران اسلامی، امروز در اقدامی مهم و اساسی در تلاش و تکاپوست که اگر ما معلمان به خوبی آن را درک نکنیم، نمی توانیم در این تحول بزرگ، همراه مناسبی برای معماری جدید باشیم.

در برنامه تحول بنیادین نگاه جدیدی به معلم وجود دارد. معلمان مدیران برنامه های تربیتی و آموزشی خود هستند و مدیر کسی است که گروه (جمع) را به سوی هدف ها راهبری می کند. چگونه فردی می تواند اداره گروهی را بر عهده گیرد و آن را رهبری کند؟ مدیر (معلم) چه ویژگی هایی باید داشته باشد تا بتواند جمع را به سوی هدف ها رهبری کند؟

کارشناسان برای مدیر هشت ویژگی عمده در نظر می گیرند: شناخت هدف، شناخت مخاطبان، زمینه سازی، راه اندازی و اجرا، پیگیری و ارزشیابی، مبارزه با مشکلات، حفظ و نگهداری، نوآوری و خلاقیت.

مجله رشد آموزش راهنمایی تحصیلی در نظر دارد در این دوره، برگ جدیدی بر داشته های قبلی شما همکاران همراه اضافه کند. امیدواریم با همکاری و ارائه نظرات و پیشنهادات خود در زمینه چگونگی اجرای هر یک از مراحل هشت گانه، سایر دوستان را برای پیمودن درست مسیر تحول یاری کنید.



تربیت مربیان تربیت

برگرفته از درس های اخلاقی
آیت الله مجتبی تهرانى



تهیه و تنظیم: مریم مختاریپور

علی (ع): مَنْ تَأَدَّبَ بِآدَابِ اللَّهِ عَزَّوَجَلَّ أَذَاهُ إِلَى الْفَلَاحِ الدَّائِمِ
هر که به آداب خداوند بزرگ مؤدب شود، او را به رستگاری جاوید رساند.

آیت الله مجتبی تهرانى از علما و مجتهدانى است که علاوه بر تدریس در حوزه های علمیه تهران، جلسات تفسیر قرآن و اخلاق ایشان زبازد مردم علاقه مند تهرانى است. معظم له مدتی است که در مباحث اخلاقی خود به بحث «تربیت» توجه خاص دارد. بر این اساس، تنظیم کننده متن که بیش از سی سال است از کلاس های اخلاق و تفسیر ایشان بهره می برد، در این دوره، مباحثی تربیتی از ایشان را تقدیم شما خوبان می کند.

● معنای شهوت، غضب و وهم. انسان باید این ها را مؤدب به آداب الهی کند. تأدیب کند.

● اولین گام در تربیت نفوس

تأدیب وهم: زیرا وهم مسائل شهوی و غضبی را برای انسان می آراید. شیطان درونی انسان وهم است. گام اول در تربیت وهم، ضبط قوه خیال است.

اما چگونه؟

با تفکر و او را به وادی تفکر کشاندن؛ تفکر نسبت به آلا و نعمت های الهی. این امر موجب می شود که «انسان عبید الاحسان» شود و در مقابل منعم و محسن نافرمانی نکند. همچنین، تفکر درباره هدف از خلقت انسان نیز لازم است. در این مرحله، بحث موازنه کردن پیش می آید. مقایسه بین افسردگی که گرفتار فضایل اخلاقی و آنانی که گرفتار رذایل اخلاقی شدند.

● تربیت: روش گفتاری و رفتاری دادن به غیر اگر انسان بخواهد مربی شود و دیگری را تربیت کند، یعنی روش گفتاری و رفتاری به او بدهد،^۱ باید خودش مربی به این تربیت باشد. انسانی که می خواهد مربی باشد باید ابتدا خود را ساخته باشد تا بتواند دیگران را بسازد. اگر خود را نساخته باشد تربیت او یا بی فایده است یا مضر.

حضرت علی (ع) می فرماید: أَفْضَلُ الْأَدَبِ مَا بَدَأَتْ بِهِ نَفْسُكَ؛ با فضیلت ترین تربیت ها این است که ابتدا خود را تربیت کنی.

بحث تربیت در تمام ابعاد وجودی مطرح است؛ در عقل، در قلب و در نفس. حتی درباره جوارح و اعضا هم هست. ولی آنچه در آثار خودمان مصب قرار گرفته، نفس است. البته چیزهای دیگر هم هست، اما آنچه خیلی مورد نظر است، نفس است؛ نفس به

● تأدیب شهوت و غضب

هم در آیات و هم در روایات تعبیرات متعدد داریم که این نیرو باید کنترل شود. انبیا آمده‌اند تا جلوی خواسته‌های بی‌حد و مرز نفسانی، شهوی، غضبی و وهمی شیطانی انسان را بگیرند و او را مهار کنند تا لجام گسیخته نشود. در این باره علی (ع) می‌فرماید: «مَنْ أَجْهَدَ نَفْسَهُ فِي إِصْلَاحِهَا سَعِدَ»: اگر کسی بکوشد که نفس خود را اصلاح کند، سعادت‌مند می‌شود.

حضرت در روایت دیگری نیز می‌فرماید: «مَنْ أَهْمَلَ نَفْسَهُ فِي لَذَاتِهَا شَقِيَ»: اما اگر کسی نفسش را، یعنی شهوت و غضبش را، در لذات رها کند نفس خود را به شقاوت می‌کشد.

مراد از تأدیب نفس چیست؟ چرا این همه در آیات و روایات آمده و سفارش شده است که انسان باید نفسش را به آداب الهی مؤدب کند؟ در این روایت، مسئله بر محور یک چیز قرار می‌گیرد. یعنی اگر انسان بخواهد نفسش را به آداب الهی تربیت و مؤدب کند، یک کار باید انجام دهد: «مَنْ تَأَدَّبَ بِآدَابِ اللَّهِ عَزَّوَجَلَّ آدَاهُ إِلَى الْفَلَاحِ الدَّائِمِ».

تنها اطاعت امر خدا انسان را به

رستگاری ابدی می‌رساند. یعنی انسان با اطاعت امر خدا خودش را به آداب الهی تربیت و مؤدب می‌کند.

● با ارزش‌ترین موجود نزد خدا

وقتی نفس تربیت شد، یعنی بعد از آنکه به آداب الهی مؤدب شد، هیچ چیز نزد خداوند بر زمین برتر از او نیست. علی (ع) می‌فرماید: «لَيْسَ عَلَيَّ وَجْهُ الْأَرْضِ أَكْرَمَ عَلَيَّ اللَّهُ سُبْحَانَهُ مِنَ النَّفْسِ الْمَطْبُوعَةِ لِأَمْرِهِ»: در پهنه زمین نزد خداوند کسی اکرم و با ارزش‌تر و محترم‌تر از آن نفسی نیست که مطیع امر خدا باشد.

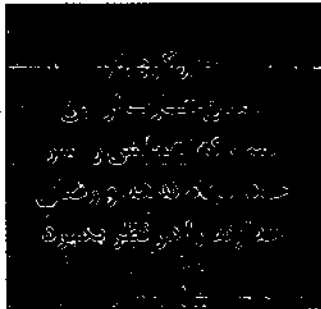
● علت تأکید پیامبران بر اصلاح عمل

انبیا و اولیا بر اصلاح عمل تکیه کرده‌اند و انسان را به عمل کردن به دستورات الهی ترغیب کرده‌اند

و از آن طرف انسان را از محرّمات و آنچه مغضوب خداوند است نهی کرده‌اند. این به دلیل «اطاعت امر الهی» است. هم در فعل و هم در ترک، در هر دو، اطاعت مطرح است. بالاخره همه بحث اطاعت، از عمل خارجی سر درمی‌آورد که گاهی از آن به تربیت اعضا و جوارح تعبیر می‌کنند.

● تربیت اعضا و جوارح، مقدم بر دیگر تربیت‌ها

زمانی صحبت از تربیت عقل، تربیت قلب و تربیت نفس است، اما زمانی هم می‌گوییم: تربیت اعضا و جوارح می‌گوییم، ابتدا اعضا و جوارح را تربیت کن. گوشت را، چشمت را، زبانت را، دستت را و پایت را تربیت کن. یعنی اعضا و جوارح را به روش رفتاری و گفتاری، بر طبق امر الهی مؤدب کن و این‌ها را در وادی اطاعت امر الهی قرار بده. پس هسته مرکزی تربیت انسان عبارت از این است که اعمالش را سر خود انجام ندهد و رضای خداوند را در نظر بگیرد.



● دلیل بعثت پیغمبر اکرم

اهل معرفت می‌گویند، انسان یک صورت ملکی ظاهری و یک صورت ملکوتی غیبی دارد. صورت ملکی ظاهری انسان همین ظاهر اوست که این صورت ظاهری است. سازنده صورت ملکوتی غیبی ما که دیده نمی‌شود، خود ما هستیم؛ برخلاف صورت ملکی ظاهری‌مان که خود سازنده آن نیستیم.

خدا مرا ساخته است. اما مسئله، صورت ملکوتی غیبی است که من خودم آن را می‌سازم. صورت غیبی را با ابزار مادی نمی‌سازند، مثلاً اینکه برایش نقشه بکشند و آن را طراحی کنند. بلکه این صورت به شیوه دیگری شکل می‌گیرد و عمده چیزی هم که سرنوشت انسان در عوالم بعد از دنیا به آن بستگی دارد، همین

صورت ملکوتی غیبی است؛ چه در برزخ و چه در قیامت؛ و ما این صورت ملکوتی غیبی را با اعمالمان می‌سازیم. ما صورت غیبی و باطنی‌مان را با ملکاتمان می‌سازیم. حشر و نشر ما در عوالم دیگر با همان صورت غیبی و باطنی است که خود ساخته‌ایم، نه با این صورت ظاهری که داریم. ما سازنده صورت باطن خود هستیم. صورت ظاهرمان را خودمان نمی‌سازیم، اما صورت باطنمان را خودمان می‌سازیم و جا دارد که در قیامت بر طبق صورت باطن ما با ما رفتار کنند.

در نشئات دیگر هر طور خودمان را ساخته باشیم، بر طبق ساخته‌مان، با ما عمل می‌کنند.

نمی‌شود کسی در این دنیا هر جنایتی و هر کار زشتی انجام دهد، بعد در قیامت از صدرنشینان بهشت قرار بگیرد. لذا دلیل اینکه در باب تربیت و ادب تکیه می‌شود، این است که اهل معرفت می‌گویند، تو سازنده صورت باطنی غیبی‌ات هستی. وقتی از این دنیا رفتی، این صورت می‌ماند و آن صورت غیبی باطنی در برزخ و قیامت ظاهر می‌شود. بعضی «گرگ»، بعضی «خوک» و بعضی «خود شیطان».

اینجاست که می‌گویند، اگر عملی را که من انجام دادم، براساس شهوت و بی‌بندوباری بود، آن صورت حیوانی که برای باطنم می‌سازم، و از آن به صورت بهیمیه تعبیر می‌کنیم، مثلاً خوک می‌شود که در بین حیوانات مظهر شهوت است. غضب را به کار می‌گیرم و با آن ملکه درست می‌کنم، ملکه‌اش صورت سبعیت و درندگی است؛ شیر یا پلنگ. اگر کسی خدعه و نیرنگ را تکرار کند که مربوط به وهم است و این ملکه‌اش شود، صورت ملکوتی او صورت شیطان است. شیطان مجسمه خدعه و نیرنگ است. عمل منعکس می‌شود و تکرار عمل ملکه‌ساز است و ملکه صورت باطنی من را می‌سازد.

● صورتی زشت‌تر از خوک و میمون!

در یک روایت، موضوع ترکیب ملکات در ساختن صورت باطنی و غیبی انسان مطرح شده است که اگر هم شهوت و هم غضب برای انسان ملکه شده باشد،

صورتش چطور می‌شود؟ حتی اگر وهم نیز با این‌ها ملکه شده باشد که به موضوع شیطنت مربوط است، فرد چه صورتی پیدا می‌کند؟ یعنی وقتی این‌ها با هم جمع شود، انسان به چه شکلی درمی‌آید؟ این ملکات منشأ آن می‌شود که صورت ملکوتی انسان شکل عجیبی پیدا کند.

لذا در روایتی آمده است که پیغمبر اکرم فرمود: «یحشر بعض الناس علی صور تحسن عنده القرده و الخنازیر»

بعضی از مردم به صورتی محشور می‌شوند که صورت میمون و خوک پیش آن‌ها زیباست. وقتی محشور می‌شوند، صورت عجیبی پیدا می‌کنند! این برای همان ملکات است.

بعثت پیغمبر اکرم هم بر همین محور استوار بود. حضرت می‌فرماید: من می‌خواهم شما را از وادی حیوانیت و شیطنت بیرون بیاورم! شما می‌میرید، برزخ دارید، قیامت دارید. مبدا آنجا به صورت حیوانات و درندگان و شیطان و... دربیابید!

پیغمبر بر امر و نهی تأکید می‌کرد، به این دلیل که می‌خواست انسان در قیامت به صورت حیوان درنیاید و می‌فرمود: من نمی‌خواهم شما آنجا به صورت حیواناتی دربیابید که در این عالم نظیرش نیست؛ یعنی مجموعه‌ای از حیوانات به هم آمیخته شوند. حتی این تعبیر هم از پیغمبر اکرم صادر شده که معروف است: «إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ»: من برای تعالی مکارم اخلاق آمده‌ام. که البته مکارم اخلاق هم به اعمال مربوط است.

پی‌نوشت

۱. گفتار و رفتار هر دو عمل است.



جستجوی سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش

دکتر فرحناز حدادی
عضو شورای عالی آموزش و پرورش

مفاهیم سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش

عرضه تعلیم و تربیت از مهم‌ترین زیرساخت‌های تعالی همه جانبه کشور و ابزار جدی برای ارتقای سرمایه انسانی شایسته کشور در عرصه‌های گوناگون است. تحقق اهداف عالی آموزش و پرورش، در حلقه اول نیازمند ترسیم نقشه راهی است که در آن نحوه طی مسیر، منابع و امکانات لازم، تقسیم کار در سطح ملی و الزامات مسیر، به صورت شفاف و دقیق مشخص شده باشد. کارگزاران تهیه سند ملی تحول بنیادین آموزش و پرورش کوشیده‌اند آن را با الهام از اسناد بالادستی، بهره‌گیری از ارزش‌های بنیادین آن‌ها و توجه به اهداف تعلیم و تربیت در افق ۱۴۰۴ ه.ش تبیین کنند.

در این سند، اصطلاحات و واژه‌هایی به کار رفته‌اند که تبیین و توضیح آن‌ها به درک و فهم هر چه بهتر محتوای مفهومی کمک می‌کند. برخی از آن واژه‌ها و مفاهیم در این نوشتار معرفی و توضیح داده خواهند شد تا با درک هر چه بهتر مفاد منشور سند ملی، گامی در جهت اجرایی کردن آن و تعالی نظام آموزش و پرورش برداریم.

○ حیات طیبه: وضع مطلوب

زندگی بشر در همه ابعاد و مراتب براساس نظام معیار اسلامی است که تحقق آن باعث دستیابی به غایت زندگی، یعنی قرب الی الله، خواهد شد.

○ تربیت: فرایند تعاملی

زمینه‌ساز تکوین و تعالی متریبان به صورت یکپارچه، براساس نظام معیار اسلامی، به منظور هدایت آن‌ها در مسیر آماده شدن برای تحقق آگاهانه و اختیاری مراتب حیات طیبه در همه ابعاد وجودی دانش‌آموزان است.

○ تربیت الزامی: بخشی از جریان

تربیت است که متریبان باید برحسب ضوابط قانونی در آن حضور یابند.

○ رهنامه (دکترین): الگوی

نظری جامعی است که خصوصیات و وضعیت مطلوب نظام تعلیم و تربیت را با بیان تعریف، قلمرو، رسالت، اهداف، کارکردها، رویکرد، ساختار و روابط این نظام مشخص می‌سازد.

○ رسالت (مأموریت): رسالت

بیانگر مسئولیت اصلی مورد انتظار از هر یک از نهادهای سهیم در جریان تربیت است.

○ نظام معیار اسلامی: مبانی و

ارزش‌های مقبول دین اسلام را شامل می‌شود.

○ تربیت اختیاری: بخشی از جریان تربیت است که شرکت دانش‌آموزان در آن داوطلبانه است.

○ تربیت رسمی (براساس نوع سازماندهی و اعتبار قانونی): بخشی از جریان تربیت است که به شکل قانونی سازماندهی شده است؛ ضمن حفظ انعطاف‌پذیری (براساس ویژگی دانش‌آموزان) به منظور آماده‌سازی متریبان برای تحقق مراتب حیات طیبه. تربیت رسمی در ابعاد گوناگون، متناسب با نیازهای متنوع جامعه طراحی و اجرا می‌شود و پس از کسب شایستگی‌های لازم در متریبان، به اعطای گواهی‌نامه موفقیت (مدرک معتبر) می‌انجامد.

○ تربیت غیررسمی: شکلی از جریان تربیت است که در آن انواع شایستگی‌های لازم برای درک موقعیت و اصلاح مداوم آن براساس نظام معیار، بدون سازماندهی مشخص و از طریق تجربه‌های داوطلبانه متریبان (مانند مطالعه کتاب و روزنامه، تماشای فیلم، مشارکت در فعالیت گروه‌ها، شرکت در مساجد و محافل مذهبی) کسب می‌شود.

○ ساحت‌های تعلیم و تربیت: در فلسفه تعلیم و تربیت در جمهوری اسلامی، انواع تربیت براساس حیثیت یا شئون حیات آدمی تحت ساحت‌های شش‌گانه بدین شرح آمده است:

- تربیت اعتقادی، عبادی و اخلاقی: ناظر به آماده کردن دانش‌آموزان در مسیر تحقق شأن اخلاقی و اعتقادی حیات طیبه.
- تربیت زیستی و بدنی: ناظر به آماده‌سازی متریبان در مسیر تحقق شأن زیستی و بدنی حیات طیبه.

● تربیت اجتماعی و سیاسی: ناظر به آماده‌سازی دانش‌آموزان در مسیر شأن اجتماعی و سیاسی حیات طیبه

● تربیت اقتصادی و حرفه‌ای: ناظر به آماده‌سازی متریبان در مسیر تحقق شأن اقتصادی و حرفه‌ای حیات طیبه

● تربیت علمی و فناوری: ناظر به آماده کردن دانش‌آموزان در مسیر تحقق شأن علم و فناوری حیات طیبه.

● تربیت زیبایی‌شناختی و هنری: ناظر به رشد قوه خیال و پرورش عواطف و احساسات زیبانشناختی شامل درک، قدردانی و خلق آثار هنری و قدردانی از آثار و ارزش‌های هنری ایرانی-اسلامی.

○ قرب الی الله: منظور از قرب، نزدیکی زمانی و مکانی نیست، بلکه مقصود از آن رابطه واقعی بین خدا و انسان است و در نتیجه این ارتباط، مرتبی مراتب کمال را در وجود خویش محقق سازد.

○ کارکرد: به اثر و نتیجه مورد انتظار از فعالیت نظام و یا زیرنظام‌ها برای تحقق غایت و انجام رسالت هر یک از عوامل تربیتی اشاره دارد.

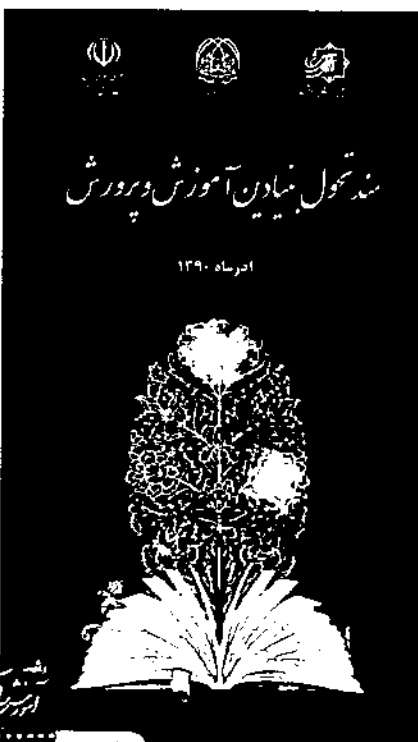
○ فرایند: حرکتی تعاملی، تدریجی و مستمر، هدف‌دار، دارای انسجام، پویا و انعطاف‌پذیر که متناسب با مراحل تحول وجودی دانش‌آموزان توسط عوامل گوناگون، در قالب انواع گوناگون و به صورت هماهنگ با دیگر عوامل اجتماعی صورت می‌پذیرد.

○ جامعه صالح: حیات طیبه در نگرش اسلامی تنها در بُعد فردی زندگی و رابطه فردی و شخصی انسان

با خداوند و نظام معیار الهی خلاصه نمی‌شود، بلکه بُعد مهم دیگر حیات طیبه، بُعد اجتماعی این نوع زندگی است که در مفهوم «جامعه صالح» تجلی پیدا می‌کند و آن جامعه‌ای است که بر روی آوردن به خدا در حالت تسلیم و رضا استوار است. در چنین جامعه‌ای، ارتباط میان اعضای جامعه به ارزش‌های انسانی و اخلاقی، معرفت، محبت و اطاعت از خدا معطوف است.

○ مؤلفه‌ها: اجزای نظام تربیت رسمی و عمومی برای انجام رسالت و کمک به تحقق اهداف آن را گوئیم.

○ موقعیت: منظور از موقعیت، وضعیت مشخص، پویا و قابل درک و تغییری است که حاصل تعامل مستمر فرد به منزله موجودی آگاه، آزاد و فعال با خداوند و گستره‌ای از جهان هستی (خود، طبیعت و جامعه) در محضر الهی است. انسان همواره در موقعیت قرار دارد و می‌تواند آن را درک کند و تغییر دهد.



«فرهنگ تفاهم در مدرسه» یعنی چه؟

لیلی محمدحسین



درس را هنوز ندیده بودم که در آن‌ها شاهد به کارگیری بهترین روش‌های آموزشی باشم، فهرست نمرات دانش‌آموزان را نیز در امتحانات نهایی بررسی نکرده بودم، ولی تقریباً می‌توانستم درک کنم که این مدرسه چه جور جایی است؛ درست مثل توریستی که با گشتن در خیابان‌های شهری جدید، شگفتی‌های آن را درک می‌کند. چهره دانش‌آموزان فرهنگ مدرسه را به خوبی هویدا می‌کرد. از همان ابتدا که وارد ساختمان شده بودم، نوعی وحدت و توجه به دانش‌آموزان را با تمام وجودم حس کرده بودم.

در خیلی از مدرسه‌ها این‌طور نیست. دانش‌آموزان با نظارت معلمان و معاونان در صف‌های مرتب حرکت می‌کنند. نقاشی‌های روی دیوار بیشتر به فتوکپی شبیه است تا اینکه متأثر از انرژی خلاق دانش‌آموزان باشد. دفتر اصلی مدرسه پر از علائم هشداردهنده و موارد مربوط به حضور و غیاب است. اما پذیرایی گرم دفتر مدرسه ایران، علائم متفاوتی را منتقل می‌کند. «مدرسه ایران ویژگی‌های فرهنگ سازمانی سالم و باتفاهم را دارد. فرهنگ مدرسه وجودی نامرئی ولی برای رشد و تعالی مدرسه بسیار ضروری است. در ادبیات مربوط به فرهنگ سازمانی سالم، ویژگی‌هایی را نشانه سلامت فرهنگ سازمانی می‌دانند:

«به محض اینکه وارد مدرسه شدم، معاون اجرایی به گرمی سلام و علیک کرد و مرا به طرف میزی راهنمایی کرد که وسایل پذیرایی روی آن قرار داشت. تابلوی اعلانات پشت سرش پر بود از آثار هنری دانش‌آموزان و روی میزش پر از کاغذ، یادداشت و پیام‌های تلفنی. مدیر مدرسه دانش‌آموزی را که روز تولدش بود بغل کرد و بعد به خوشامدگویی من آمد. بازدید از مدرسه احساس خوبی که نسبت به مدرسه داشتیم را تأیید کرد. به کتابخانه رفتیم. تعداد زیادی دانش‌آموز مشغول مطالعه بودند. بعضی از آن‌ها دو نفر دو نفر جلوی رایانه مشغول بودند، بعضی نیز گروه گروه دور هم و در حال گفت‌وگو بودند. همه مشغول بودند و یادگیری قابل لمس بود.

در راهروها که قدم می‌زدیم، برایم معلوم شد که مدیر مدرسه به طور مستمر در فضای مدرسه حضور دارد، نام دانش‌آموزان را بلد است، به همه آن‌ها علاقه‌مند است و با معلمان هم گرم می‌گیرد. متوجه شدم که او برای افزایش عملکرد دانش‌آموزان تلاش‌هایی کرده است. برای اولیا جلسات ماهانه برگزار می‌کند و آن‌ها را در فعالیت‌های مدرسه شرکت می‌دهد.

قبل از گفت‌وگو با مدیر متوجه شده بودم که مدرسه ایران، مدرسه خیلی خوبی است. کلاس‌های

● هدف کاملاً تعریف شده: سازمانی که فرهنگ سالم دارد دقیقاً می‌داند چه اهدافی دارد و وظایف شغلی هر یک از کارکنان برای رسیدن به اهداف چگونه تعریف می‌شود.

● خدمت‌رسانی: خدمت نه فقط به مشتریان، بلکه احساس خدمت تک‌تک کارکنان به خود سازمان. آن‌ها باید بخواهند برای سازمان کار کنند و شاهد موفقیت آن باشند.

● واقع‌بینی: سازمان می‌داند چه زمانی می‌تواند گسترش یابد و چه زمانی نمی‌تواند.

● سازگاری: سازمان‌هایی که فرهنگ سازمانی سالم دارند، قابلیت سازگاری زیادی هم دارند.

به عبارت دیگر، فرهنگ سازمانی سالم فرهنگی است که: به سرپرستان و کارکنان سازمان کمک می‌کند تا با کسانی که در رده‌های بالای سازمانی هستند، در یک خط باشند، این فرهنگ به نفع همه اعضا (از بالا تا پایین) عمل می‌کند و این توانایی را دارد که ایده‌ها و راهبردهای خلاقانه کارکنانش را به حداکثر برساند. البته رفتارهای خاصی هستند که اگر در مسئولان رده بالای سازمانی باشد، این نوع فرهنگ را ضعیف می‌کنند. مثلاً تمرکز بیش از حد مدیران بر نظم، سلسله مراتب و نتیجه‌گرایی، به کاهش شوروشوق در همه سطوح سازمانی منجر می‌شود.

در مشاهده من از مدرسه ایران مشخص بود که هدف مدیر فراهم کردن محیطی است که همه در آن رشد کنند. شور خدمت از رده‌های بالا تا پایین مدرسه هویداست. مدیر با شوق و شور روند رشد دانش‌آموزان و معلمان را پی می‌گیرد.

از ملزومات ایجاد فرهنگ تفاهم در مدرسه، بنیان کردن روابط صمیمی و با عشق است؛ همان‌گونه که کانون گرم خانواده به آن احتیاج دارد. در چنین مدرسه‌ای، معلمان می‌کوشند برای دانش‌آموزان فعالیت‌هایی طراحی کنند که در آن‌ها ارتباط متقابل وجود دارد؛ به طوری که از آن‌ها می‌خواهند با همسالانشان هم‌گروه شوند و زمینه مشترک و درک متقابل از مدرسه و روش‌های یادگیری را ایجاد کنند. چنین مدرسه‌ای می‌کوشد برای همه کارکنان مدرسه، از معلمان تا نیروهای خدماتی، فضایی یادگیرنده فراهم کند. این فضا به وجود نمی‌آید مگر اینکه بین کارکنان ارتباطاتی توأم با درک متقابل از وضعیت کاری یکدیگر رخ دهد.

در چنین مدرسه‌ای، دانش‌آموزان القایی چون ضعیف، تنبل یا کندذهن نمی‌گیرند و با عملکرد آن‌ها به مثابه یک موقعیت برخورد می‌شود؛ موقعیتی که قابل تغییر است نه خصلتی که دانش‌آموز از نظر شخصیتی یا ژنتیکی دارد. بنابراین، همه ارکان مدرسه برای بهبود بخشیدن به آن موقعیت می‌کوشند تا موقعیت را به نفع دانش‌آموز تغییر دهند. چون باور دارند که همه دانش‌آموزان می‌توانند موفق شوند.

در چنین مدرسه‌ای، همه کارکنان باور دارند که رفتارشان رسالت از گفتارشان است و برای هر ناظر بیرونی این امر به راحتی قابل مشاهده است؛ همان‌گونه که در بازدید از مدرسه ایران شاهد بودیم. «حتماً روزی خواهد آمد که آنچه مربی به مدد کلام می‌آموزد بی‌تأثیر باشد و تنها کیستی و چستی وی کارساز خواهد بود.» (هارتکه مایر و دیگران، ۱۳۸۲).

با این توضیحات، مفهوم فرهنگ تفاهم روشن شد. حال باید بر ملزومات ایجاد این فرهنگ متمرکز شویم. در شماره بعد برای ملزومات ایجاد فرهنگ تفاهم در مدرسه توضیحات بیشتری ارائه می‌کنیم. سؤالات دیگری که در این سلسله از مقالات به آن‌ها می‌پردازیم عبارت‌اند از:

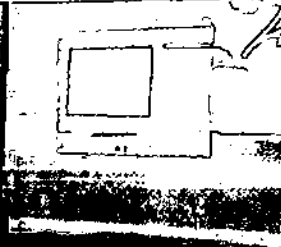
- ✓ برای ایجاد این فرهنگ از کجا باید شروع کنیم؟
- ✓ مدیران چگونه می‌توانند در تعالی فرهنگ تفاهم در مدرسه سهم داشته باشند؟
- ✓ نقش مربیان و کارکنان مدرسه در ایجاد فرهنگ تفاهم چیست؟
- ✓ چه کنیم تا جلساتمان با اولیا و دانش‌آموزان مؤثر واقع شوند؟
- ✓ چگونه فرهنگ حاکم بر مدرسه خود را ارزیابی کنیم؟
- ✓ در مدرسه‌ای که در آن فرهنگ تفاهم حاکم است، از چه واژگانی استفاده می‌کنیم و از چه واژگانی استفاده نمی‌کنیم.

منبع

۱. هارتکه مایر، مارتینا و یوهانس، ل. فریمن، دوریتی، با هم اندیشیدن، راز گفت‌وگو، ترجمه فاطمه صدرعاملی، انتشارات اطلاعات، ۱۳۸۲.
2. Rooney Joanne, School Culture: An Invisible Essential, in Educational Leadership, February 2005, Volume 62, Number 5, How Schools Improve Pages.
3. <http://www.organizationalculture101.com/what-is-a-healthy-organizational-culture-.html>

از ملزومات ایجاد فرهنگ تفاهم در مدرسه، بنیان کردن روابط صمیمی و با عشق است؛ همان‌گونه که کانون گرم خانواده به آن احتیاج دارد. در چنین مدرسه‌ای، معلمان می‌کوشند برای دانش‌آموزان فعالیت‌هایی طراحی کنند که در آن‌ها ارتباط متقابل وجود دارد





۲۴

دوره پیری توسعه توانش معلمان

دکتر نیره شاهمحمدی

مدل‌های ارتقای حرفه‌ای معلمان در نیوزیلند

پایدار در تمامی ابعاد اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، اخلاقی و سیاسی است.

با توجه به این امر، در نیوزیلند نیز همانند بسیاری از کشورهای توسعه یافته، جذب و آموزش معلمان از اهمیت بالایی برخوردار است. مسئولیت استخدام معلمان و تعیین چگونگی مصرف منابع حاصل از بودجه‌های دولتی را مدارس به عهده دارند. در خصوص معیارهای جذب معلمان نیز انجمن‌های معلمان پیشنهادات و دستورالعمل‌هایی را در مورد توانایی‌های معلمان ارائه کرده‌اند. برای مثال، انجمن معلمان ابتدایی، انستیتوی آموزشی نیوزیلند، براساس مدل پایه‌های دانش شولمن^۱ (۱۹۸۷)، مدلی طراحی کرده‌اند که براساس آن ۲۴ حوزه توانایی (توانش) تحت این عنوان «در چه سالی معلم باید چه چیزهایی بداند تا بتواند آن‌ها را انجام دهد»، مشخص شده‌اند.

بر مبنای این مدل در نیوزیلند در کنار آموزش‌های دانشگاهی (آموزش‌های قبل از خدمت) از شش روش اصلی برای ارتقای حرفه‌ای معلمان استفاده می‌شود:

الف) تحقیق معلم محور

ب) نظام رفاقتی

ج) تجربیات انجمن‌ها

د) برنامه‌های مشاوره‌ای

ه) دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و اعطای مدرک آموزشی

و) مدل کنفرانس

الف) تحقیق معلم محور

در این شیوه هر معلم می‌داند که نیاز واقعی او چیست و چه کاری باید در جهت ارتقای شغلی خود انجام دهد. لذا به صورت فعالانه تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی می‌کند و با بررسی

نظام آموزشی هر کشور به دست معلمان آن کشور شکل گرفته است و سامان می‌یابد. در این میان، هر اندازه سطح دانش، توانایی، مهارت، تخصص و تعلق سازمانی آنان بالاتر باشد، آن نظام موفق‌تر، پویاتر و مؤثرتر خواهد بود.

معلم کارگزار اصلی تعلیم و تربیت و روح نظام آموزشی هر کشوری است و با کوشش خردمندانه اوست که اهداف متعالی نظام آموزشی کشور محقق می‌شود. آنچه کودکان، نوجوانان و جوانان در مدرسه کسب می‌کنند، از خصوصیات، کیفیات، شایستگی‌های علمی، فرهنگی، دینی، تربیتی، اجتماعی، اخلاقی و معنوی معلمان متأثر است. بی‌تردید معلم در دگرگونی نظام آموزشی، به اندازه کل عوامل نظام نقش دارد و اثرگذار است؛ به گونه‌ای که می‌توان سطح دانش، توانایی و کیفیت علمی هر کشور را از سطح دانش، توانایی، کیفیت و مهارت معلمان آن تشخیص داد.

با پیشرفت‌ها و تحولات شگرف علمی جهان در دنیای ارتباطات و فناوری اطلاعات، هنوز هیچ جایگزینی برای معلم یافت نشده است. بنابراین، هر تغییر و تحولی در کیفیت آموزشی و هر تلاشی برای تغییر بنیادی نظام، بدون تحول در نظام معلمی امکان‌پذیر نخواهد بود. امروزه سرمایه‌گذاری در تربیت و ارتقای جایگاه منابع انسانی در تمامی کشورهای پیشرفته جهان، نوعی سرمایه‌گذاری عمرانی برای توسعه

معمولاً یک کمیسیون یا گروه کاری دارد که به طور رسمی در زمینه‌های خاص از آموزش بررسی و تحقیق می‌کند. این روش بر علاقه‌های مشترک گروه‌های شرکت‌کننده استوار است و روی موضوعی خاص، مانند سوادآموزی، تمرکز دارد. موضوعاتی که معمولاً این انجمن‌ها به آن می‌پردازند، توسط مؤسسه آموزشی و برای رشد و پیشرفت آن تعیین می‌شود. سپس افراد عضو انجمن بر مبنای علاقه‌های خود در گروه‌های دو نفری موضوعات را بررسی می‌کنند. این روش به برنامه‌ریزی دقیق نیاز دارد تا از طریق آن اهداف مشترک، علاقه‌های مشترک و سازگار بودن شخصیت افراد را با گروه تضمین کند.

هر مؤسسه‌ای چهار انجمن دارد که هر یک بر موضوعات متفاوتی متمرکز شده‌اند. برنامه‌ریزی به گونه‌ای صورت می‌گیرد که اطلاعات بین انجمن‌ها ردوبدل شود. این انجمن‌ها می‌توانند به راحتی با نیازها و علاقه‌های افراد و مؤسسه هماهنگ شوند. یک رهبر و هدایت‌کننده خوب دارند. این روش نسبت به روش‌های رایج دیگر رسمی‌تر است. افراد آن به صورت گروهی کار می‌کنند و ظرفیت مخالفت‌های درون گروهی را دارند.

د) برنامه‌های مشاوره‌ای

در این روش، یک معلم با تجربه، معلمی با تجربه کمتر را در زمینه‌های خاص راهنمایی می‌کند. این نوع راهنمایی‌ها



کتاب، اینترنت و وبسایت‌های اینترنتی، در جهت انجام کار پژوهشی قدم برمی‌دارد. چنین معلمی ذاتاً خودانگیزه است. او با تلاش و کوشش خود دانش و مهارت‌هایش را در مسیر درست خود قرار می‌دهد. همچنین، با جست‌وجو در اینترنت و مرور مجلات، خوراک ذهنی خود را می‌یابد و در ارتقای معلومات خود می‌کوشد. مزیت این روش آن است که حول محور علاقه معلم برای رشد حرفه‌ای او می‌چرخد و این هنگامی رخ می‌دهد که معلم از انگیزه بالایی برخوردار باشد. معایب آن نیز این است که اولاً پیدا کردن اطلاعات مرتبط بسیار زمان بر است و حجم بالایی از اطلاعاتی که با این روش به دست می‌آید نیازمند غربال کردن و گزینش است. این موضوع ممکن است باعث خستگی و دلزدگی و دلسرد شدن معلم شود. همچنین، با عنایت به تنوع علاقه‌ها و سلیقه‌های معلمان، از نقطه نظر مؤسسه آموزشی، ایجاد هماهنگی بین بررسی‌های انجام شده و نیاز مؤسسه آموزشی، کاری مشکل است. دیگر آنکه برای هر یک از معلمان هدایت و کنترل بررسی‌های خود و اینکه از این طریق چگونه می‌توانند به مؤسسه آموزشی و همکاران خود کمک کنند، کار دشواری است.

ب) نظام رفاقتی

گاهی اوقات معلمان در گروه‌های دو نفری، با ابتکار عمل خود و بر مبنای علاقه‌های مشترک به یادگیری می‌پردازند. موضوع بحث برای مثال این است: چگونه می‌توانند درسی را ایجاد کنند که خود همکار آموزشی آن محسوب شوند. برای این کار از آزمون گرفتن، الهام گرفتن از یک کتاب، کار گاهی یا کنفرانس استفاده می‌کنند. این روش معمولاً بر ارتقای روش‌های آموزشی با تکیه بر مشاهده کلاس همکاران و وظایف بازخوردی استوار است و هر معلم به بخشی از بررسی‌ها یا تمامی آن‌ها را، همچنین، مشاهدات و بازخوردهایش را در بخشی از پوشه کار خود، ثبت می‌کند یا واقع‌نگاری می‌کند.

در نظام رفاقتی، چه به صورت غیررسمی یا سازمانی، تجربه‌ها و مهارت بین شرکت‌کنندگان به اشتراک گذاشته می‌شود. مزیت این روش، حمایت از روش پژوهش معلم محصور به عنوان محوری برای بحث در تالارهای گفت‌وگو است. انتخاب دقیق دوستان از نقطه نظر علاقه و شخصیت، برای این روش ضروری است.

ج) تجربیات انجمن‌ها

همکاری با انجمن‌ها چیزی شبیه به نظام رفاقتی است، لکن تعداد افراد بیشتری را دربر می‌گیرد و رسمی‌تر است. این روش به طور طبیعی از گروه‌های دو نفری شروع می‌شود، اما

یک برنامه مشاوره آموزشی، خود نیازمند دوره آموزشی است و این کار توسط منابع انسانی داخل مؤسسه یا از طریق کارشناسان بیرون سازمانی صورت می‌گیرد.

ه) دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و اعطای مدرک آموزشی

در نیوزیلند معلمان همواره در پی توسعه دانش و مهارت‌های آموزشی خود هستند و با شرکت در یک دوره آموزشی و اخذ مدرک چشم‌انداز شغلی خود را بهبود می‌بخشند. این دوره‌ها شامل طیف وسیعی از کارگاه‌های آموزشی یا دوره‌های آموزشی کوتاه مدت با ارائه گواهی حضور تا دوره‌های آموزشی بلند مدتی که در سطح بین‌المللی شناخته شده و منجر به اخذ و دریافت مدارک (مانند دیپلم یا کارشناسی ارشد) می‌شوند گردد.

این دوره‌ها برحسب میزان تخصصی بودن و میزان امکان انتخاب برای شرکت‌کننده، از میان طیف وسیعی از دوره‌ها، متغیر هستند. چنین دوره‌هایی به تخصص معلم می‌افزایند؛ خصوصاً هنگامی که برای آگاهی تک‌تک معلمان یا آگاهی مؤسسه آموزشی برنامه‌ریزی شده باشند. دوره‌های مورد نظر بسیار با ارزش، الهام‌دهنده و ترغیب‌کننده معلمان هستند. اینکه هر دوره آموزشی به اخذ مدرک تحصیلی منجر می‌شود، باعث می‌شود که معلم احساس کند وقت‌گذاری برای شرکت در دوره ارزش داشته است. حضور در این دوره‌ها به اعتبار فرد و مؤسسه آموزشی کمک می‌کند. از معایب این آموزش‌ها آن است که گاهی اوقات مستقیماً با نیاز مؤسسه آموزشی مرتبط نیستند و زمان‌گیر و گران هستند.

و) مدل کنفرانس

در نیوزیلند متخصصان از مؤسسات زیادی بازدید می‌کنند. سخنرانانی از بیرون دعوت می‌شوند و درباره موضوعی صحبت یا کارگاه آموزشی برگزار می‌کنند. یکی از مدل‌های ارتقای حرفه‌ای معلمان، مدل کنفرانس است که معمولاً به محدوده زمانی چند روزه‌ای محدود نمی‌شود و به مدت زمانی طولانی‌تر بسط و توسعه می‌یابد. در این مدل، فعالیت‌های متفاوتی پیشنهاد می‌شود و شرکت‌کنندگان بر مبنای ترجیح و علاقه‌های شخصی خود در بخش‌های گوناگونی از آن قرار می‌گیرند. کنفرانس‌های مذکور معمولاً رویکردی هدفمند شده‌تر دارند و بر مبنای نیازسنجی آموزشی از کارکنان برنامه‌ریزی می‌شوند؛ گرچه در عمل گاهی مشکل است که سخنرانی متناسب با نیاز کادر آموزشی از بیرون آورد.

را معمولاً خود مؤسسه آموزشی برنامه‌ریزی می‌کند. مشاوران گاهی داوطلبانه و گاهی از سوی دیگران معرفی می‌شوند. یک مشاور چندین مراجع دارد و در فاصله‌های زمانی منظم با آن‌ها ملاقات می‌کند و راهنمایی‌های لازم را در اختیارشان قرار می‌دهد. مشاهدات معمولاً از مشاهده کلاس درس صورت می‌گیرند و با ارائه بازخورد همراه‌اند. اما گاهی اوقات به شکل کمتر سازمان یافته‌تری هم انجام می‌شوند؛ به طوری که مشاور در دسترس مراجع است، به سؤالات او پاسخ می‌دهد، به حل مشکلات او کمک می‌کند و او را در مسیر شکوفایی و ارتقای توانمندی‌هایش قرار می‌دهد.

در این روش، مشاور به شناسایی نیازهای معلمان کمک شایانی می‌کند. او معلمان را مشاهده و به آن‌ها بازخورد می‌دهد. این بازخوردها در زمینه شیوه استفاده از مواد آموزشی، روش تدریس است و برای جهت‌دهی آموزشی آن‌ها صورت می‌گیرد. در برخی از مؤسسات، تیم مشاوره‌ای وجود دارد و تیم مورد نظر از طریق شناسایی مشکلات مؤسسه و هدف‌گذاری آن‌ها در کار مشاوره‌ای خود، نیازهای فردی را به نیازهای مؤسسه آموزشی متصل می‌کند.

از آنجا که مشاوران به صلاحیت‌ها و ویژگی‌های خاصی نیاز دارند، لذا همیشه چنین افرادی با این ویژگی‌ها در یک مؤسسه آموزشی وجود ندارند. مبنای انتخاب مشاور در مؤسسات آموزشی، داشتن حداقل صلاحیت‌هایی چون توانایی رصد کردن نیازهای معلمان، توانایی و تجربه بالا برای ارائه پیشنهاد در زمینه راهبردها و روش‌های کلاس‌داری، دانش پیش زمینه و توانایی تخصیص منابع برای کمک به معلمان، دلسوز و بی‌طرف بودن، توانایی ایجاد تعادل درست بین تأیید کردن و بازشناسی نقاط قوت و ضعف، و از همه مهم‌تر توانایی جلب اعتماد معلم است. البته جلب اعتماد در بین گروهی از معلمان یک مؤسسه آموزشی نسبت به





ارتقای حرفه‌ای معلمان از پژوهش معلم محور و مشاوره دادن به معلمان شروع و با روش‌های نظام رفاقتی و مدل کنفرانس ادامه و به دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و بلند مدت منجر به اخذ مدرک ختم می‌شود

دوستان با هم بحث و گفت‌وگو می‌کنند و هر چه از درون این بحث و گفت‌وگو بیرون می‌آید، موضوع بررسی‌های فردی معلمان می‌شود. مشاهده کلاسی به گفت‌وگوهای غیرمنتظره منجر می‌شود. افراد برای پیدا کردن ایده‌های جدید به جست‌وجو در اینترنت یا مجلات می‌پردازند. مؤسسات توسعه حرفه‌ای معلمان برخی از دوره‌های آموزشی را که سرفصل‌های معین دارند، برگزار می‌کنند.

در حال حاضر در نیوزیلند از ترکیبی از روش‌های یاد شده، از روش‌های ارتقای حرفه‌ای بدون گواهی‌نامه تا دارای گواهی‌نامه رسمی، استفاده می‌شود و هر مؤسسه می‌کوشد:

- ✓ فعالیت‌های فردی را تشویق کند.

- ✓ گروه‌های کوچک دوستان یا مشاور-مراجع شکل دهد.
- ✓ فرصت‌هایی را برای بحث‌های گروهی موضوع محور فراهم کند (از طریق انجمن‌ها).

- ✓ معلمان فعالیت‌های روزانه خود و موفقیت‌هایشان را در پوشه کار خود ثبت کنند.

- ✓ معلمان آن در دوره‌های آموزشی برون سازمانی منتهی به اخذ مدرک یا دوره‌های درون سازمانی شرکت کنند

- ✓ از طریق دعوت سخنران مدعو یا از درون مؤسسه مشوق‌های بیرونی ارائه کند.

همچنین، نیوزیلند یکی از کشورهایی است که در زمینه ارتباطات از راه دور و دسترسی به اینترنت در سطحی بسیار وسیع، تجربیات موفقیت‌آمیزی داشته است. یکی از این تجربیات، توسعه مهارت‌های معلمان در استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات به مثابه یکی از عوامل مهم برنامه مورد توجه قرار گرفته است.

کنفرانس‌ها معمولاً برنامه‌های مشتمل بر کارگاه‌های کوچک و ارائه مقالات دارند، برای معلمان بسیار الهام‌بخش هستند، آن‌ها را به فعالیت‌های عملی کاربردی برای کلاس درس علاقه‌مند می‌کنند و منبعی از عقاید هستند که به هدایت و جهت‌گیری‌های آینده مؤسسه کمک می‌کنند. از مزایای این روش آن است که زمانی که معلم از قبل نداند واقعاً چه چیزی می‌خواهد، کارگاه یا صحبت‌های سخنران مدعو می‌تواند زمینه‌های فکری زیادی برای او فراهم کند.

متغیرهای زیادی بر برگزاری کنفرانس تأثیرگذارند؛ برای مثال، کار مشکلی است که از سخنران خواسته شود درباره نیاز دقیق معلمان و مؤسسه صحبت کند.

با عنایت به موارد فوق و از آنجا که برنامه‌ریزی برای ارتقای حرفه‌ای معلمان در دنیا معمولاً به دو شکل از پایین به بالا و از بالا به پایین انجام می‌شود و انتخاب یک یا هر دوی این روش‌ها بر مبنای نوع مؤسسات آموزشی، بافت و فرهنگ جامعه و میزان مقبولیت روش‌های مورد نظر بین معلمان جامعه صورت می‌پذیرد، لذا بسیاری از جوامع به برنامه‌ریزی ارتقای حرفه‌ای معلمان با استفاده از شیوه پایین به بالا، به همان اندازه که شیوه از بالا به پایین مورد تقاضاست، احساس نیاز نمی‌کنند و سهولت اجرای هر یک به بافتی وابسته است که قرار است در آن‌ها اجرا شوند. برای مثال، آیا از نظر فرهنگی بین معلمان برای اجرای دوره‌های آموزشی از پایین به بالا ابتکار عمل وجود دارد و اینکه آن‌ها به رهبری و هدایت مدیران چقدر اعتماد دارند. همچنین، در بسیاری از بافت‌های آموزشی، این امر به منابع در دسترس و میزان بودجه تخصیصی نیز بستگی دارد. به این معنا که افراد تا چه میزان به منابع مورد نیاز برای توسعه فردی خود دسترسی دارند و چه میزان افراد برای فراهم کردن این منابع به مؤسسه آموزشی یا دولت وابسته هستند.

این مشکل را با استفاده از مدل سومی که به آن برنامه‌ریزی افقی می‌گویند، به راحتی می‌توان حل کرد. در این مدل، ارتقای حرفه‌ای معلمان در یک پیوستار ابتکار عمل معلمان تا دوره‌های آموزشی برگزار می‌شود و مؤسسات برون سازمانی ادامه می‌یابد.

به این معنا که ارتقای حرفه‌ای معلمان از پژوهش معلم محور و مشاوره دادن به معلمان شروع و با روش‌های نظام رفاقتی و مدل کنفرانس ادامه و به دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و بلند مدت منجر به اخذ مدرک ختم می‌شود. به عبارت دیگر، پژوهش‌های معلم محور از قبل هدف‌گذاری شده‌اند. هر معلم یا گروهی از معلمان به بررسی یک موضوع از قبل تعریف شده با هدفی مشخص در ذهنشان می‌پردازند،

منبع

1. عابدینی، احمد (1388). «نظام معلمی ضرورت امروز نیاز فردا». روزنامه اطلاعات، بهمن ماه.
2. Hatfield, Charles (2012) "Models of Professional Development". The Teacher Trainer Journal, Vol 26 No. 1, Spring
3. www.mahshar.com/world/./countries.php/newzealand5-7.htm
4. http://www.noomag.com/view/fa/articlepage/6642/52/text



کمک کن خودش را بشناسد!

مهارتی که معلمان دوره راهنمایی می توانند به دانش آموزان بیاموزند

دانش آموزان در دوره راهنمایی وارد مرزهای نوجوانی می شوند. یکی از مهم ترین دغدغه های نوجوانان این سن، داشتن تصویر مشخصی از خودشان است. اما به طور منظم فکر کردن به خود، مهارتی است که عده کمی آن را بلدند. بعضی از خانواده ها نه برنامه مشخص و آگاهانه ای برای تقویت این مهارت دارند و نه آموزش این مهارت ها را در کلاس های خارج از مدرسه ترجیح می دهند. معلم های دوره راهنمایی می توانند این خلأ آموزشی را پر کنند و با انجام دادن بازی ها و راه انداختن گفت و گوهای ساده، دغدغه خودشناسی را در دانش آموزان زنده کنند.

در مهارت خودشناسی نوجوانان دو موضوع مهم است؛ اول اینکه آن ها از ویژگی های شخصیتی شان شناخت درستی داشته باشند و دوم اینکه نقاط ضعف و قوت خود را بشناسند. هر کدام از این مهارت ها را در بخش های جداگانه ای بررسی می کنیم.

به جای واژه شخصیت از این عبارت استفاده کنید: «آن ها کی هستند و به چه چیزهایی اهمیت می دهند.»

مرحله ۲. یک نوار چسب دراز کف کلاس بچسبانید.

مرحله ۳. واژه ها یا عبارت هایی را با ماژیک روی برگه های جداگانه بنویسید. یادتان باشد هر واژه یا عبارت یک متضاد دارد که روبه روی آن نوشته می شود.

صرفه جو/ولخرج

دوستدار تنهایی/ آدمی که جمع را ترجیح می دهد
آدم فعال (اهل ورزش و کارهای پرهیجان)/ آدمی که کارهای آرام مثل تماشای تلویزیون را ترجیح می دهد

اهل خطر/ محافظه کار

اهل مطالعه/ مطالعه را دوست ندارد

آدمی که زندگی شهری را دوست دارد/ آدمی که زندگی روستایی را دوست دارد

اهل بگومگو/ سر به راه

آدمی که به نمره خیلی اهمیت می دهد/ آدمی که به نمره زیاد اهمیت نمی دهد

آدمی که با عمل کردن یاد می گیرد/ آدمی که با گوش کردن یاد می گیرد

آدمی که به نظر دیگران اهمیت می دهد/ آدمی که به نظر دیگران اهمیت نمی دهد

○ شناخت شخصیت

شخصیت مجموعه ای از صفت های پایدار شخصی است که کلیت روانی هر انسان را تشکیل می دهند و باعث می شوند ما بتوانیم رفتارها را پیش بینی کنیم. مثلاً برون گرایی نوعی ویژگی شخصیتی است و ما می توانیم پیش بینی کنیم که هر آدم برون گرا در بیشتر موقعیت ها درون گراست. در مورد شخصیت تنوری های بسیاری وجود دارد که گفتن آن ها در کلاس، هم خسته کننده و هم درک ناپذیر است. برای مثال، یکی از جدیدترین نظریه های شخصیت، پنج عامل بزرگ شخصیتی را «برون گرایی-درون گرایی»، «ثبات یا عدم ثبات هیجانی»، «شستیاق داشتن یا نداشتن به تجربه های تازه»، «توافق پذیری و توافق ناپذیری» و «وظیفه شناسی یا وظیفه نشناسی» عنوان می کند. اما همه این صفت ها از خرده صفت های بسیاری تشکیل شده اند و تعریف تخصصی خود را دارند که جای بحثشان در کلاس های دوره راهنمایی نیست. اما می توان صفت های ساده تر و قابل فهم تر شخصیتی را با چند بازی به بچه ها آموزش داد.

● بازی ۱. نوار شخصیتی

مرحله ۱. به بچه ها توضیح دهید در این جلسه می خواهید در مورد شخصیتشان حرف بزنید. می توانید

بچه بد» گرفتار باشند. آن‌ها خودشان را یا خوب خوب یا بد بد در نظر می‌گیرند. شما باید به آن‌ها کمک کنید بی‌پیرند که مجموعه‌ای از ویژگی‌های خوب و بد دارند و این کاملاً طبیعی است. البته بهتر است به جای بحث‌های سنگین روان‌شناختی و اخلاقی، از ابزار بازی استفاده کنید.

● بازی ۲. فهرست مثبت و منفی

مرحله ۱. روی تخته، یک علامت + و یک علامت - بزرگ بکشید. از دانش‌آموزان بپرسید با دیدن این علامت‌ها یاد چه چیزهایی می‌افتند. بعد بپرسید اگر قرار بود از این علامت‌ها برای حریف زدن در مورد نقاط مثبت و نقاط منفی خودشان استفاده کنند، چه می‌کردند؟

آدمی که به تنهایی کار کردن را دوست دارد / آدمی که کار کردن با گروه را دوست دارد

مرحله ۴. از دو دانش‌آموز داوطلب بخواهید دو طرف نوار چسب بایستند. نیمی از برگه‌ها را به یکی از آن‌ها و نیمی دیگر را به دومی بدهید. یادتان باشد صفت‌هایی که سمت چپ نوشته شده‌اند دست یکی و صفت‌های سمت راست دست دیگری باشد. ترتیب را هم رعایت کنید. مثلاً برگه اول نفر اول صرفه‌جو باشد و برگه اول نفر دوم ولخرج.

مرحله ۵. از داوطلبان بخواهید برگه‌ها را به ترتیب بالا بیاورند.

مرحله ۶. از دانش‌آموزان بخواهید با هر بار بالا رفتن برگه‌ها، توجه کنند آن‌ها به کدام ویژگی شبیه‌ترند و همان طرف بایستند که به آن شبیه‌اند. مثلاً ولخرج‌ها پشت ولخرج‌ها بایستند و صرفه‌جوها طرف صرفه‌جوها.

مرحله ۷. حالا از بچه‌ها بپرسید:

✓ آیا تصمیم‌گیری درباره اینکه کدام طرف بایستند سخت بود؟

✓ اگر شما یک طرف خط بودید و بیشتر بچه‌ها طرف دیگر خط چه احساسی داشتید؟

✓ آیا در اکثر موارد شبیه دوستانتان بودید یا با هم فرق داشتید؟

✓ اگر دو سال قبل این بازی را انجام می‌دادید، همین جاها که الان ایستاده‌اید می‌ایستادید؟ دو سال بعد چطور؟

✓ اگر شما تغییر کرده‌اید یا تغییر خواهید کرد چه احساسی دارید؟

نکته: شخصیت دانش‌آموزان در سنین راهنمایی هنوز در حال شکل‌گیری است و هنوز کاملاً شکل نگرفته است. نگرانی‌های بی‌مورد در مورد تغییر طبیعی ویژگی‌ها را باید برطرف کنید.

○ نقاط قوت و ضعف

دانش‌آموزان دوره راهنمایی، مخصوصاً آن‌هایی که تازه یا به این دوره گذاشته‌اند، ممکن است هنوز در دام تفکر «بچه خوب»



مرحله ۲. فهرست شخصی نقاط ضعف و قوت را بین دانش‌آموزان پخش کنید (فرم نمونه ۱). این فهرست را از قبل تهیه و به تعداد دانش‌آموزان کپی کنید.

مرحله ۳. دایره‌های نقاط قوت و ضعف را بین دانش‌آموزان پخش کنید (فرم نمونه ۲). این دایره‌ها خیلی ساده کشیده می‌شوند (از قبل به تعداد دانش‌آموزان از این دایره‌ها کپی بگیرید و در این مرحله بین آن‌ها پخش کنید).

مرحله ۴. روی ۳۰ تکه کاغذ (به تعداد دانش‌آموزان کلاس) علامت‌های منفی و مثبت بگذارید. کاغذها را تا کنید و در یک شیشه یا قوطی بریزید. قوطی را دست به دست بین دانش‌آموزان بگردانید. از آن‌ها بخواهید هر کدام یک کاغذ از قوطی بیرون بیاورند و آن را بخوانند. اگر علامت مثبت بود، یکی از نقاط قوت خودشان را روی دایره منفی و اگر منفی بود یکی از نقاط قوت خودشان را روی دایره مثبت بنویسند.

مرحله ۵. کار پخش کردن کاغذها که تمام شد، از دانش‌آموزان بخواهید نقاط مثبت و منفی نوشته شده روی دایره‌ها را به کنار دستی‌هایشان بگویند.

مرحله ۶. این سؤال‌ها را به بحث بگذارید:
 ✓ تشخیص نقاط قوت سخت‌تر بود یا تشخیص نقاط منفی؟
 ✓ آیا در دنیا کسی هست که همه خصوصیاتش مثبت باشد؟
 ✓ آیا در دنیا کسی هست که همه خصوصیاتش منفی باشد؟

✓ چه نکاتی در مورد نقاط ضعف و قوت خودتان یاد گرفتید؟
 ✓ آیا به خاطر اینکه نقاط ضعفی دارید و بعضی از کارها را درست انجام نمی‌دهید آدم بدی هستید؟ آدم بدی هستید یا آدمی که نقطه ضعف‌هایی هم دارد؟

نقاط قوت، نقاط ضعف
 فرم نمونه ۱. فهرست شخصی

نام: _____

راهنما: به نقاط قوت و نقاط ضعف خود فکر کنید و آن‌ها را در این بخش بنویسید. لازم نیست تعداد نقاط ضعف و قوت با هم برابر باشند.

نقاط قوت	نقاط ضعف

نقاط قوت، نقاط ضعف
 فرم نمونه ۲. دایره‌ها

نام: _____

-	+
---	---

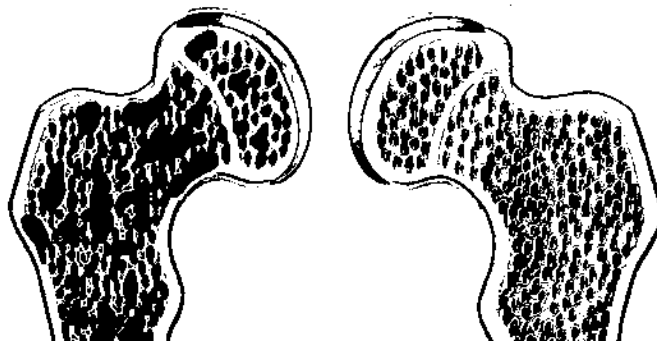
بمب‌های بی صدا

دکتر احمد مختاریان

در جهان امروز - چه در کشورهای پیشرفته و چه در حال رشد - چند بیماری جدید یا نسبتاً جدید پدید آمده‌اند که به اصلی‌ترین مشکلات بهداشتی - سلامتی بشر تبدیل شده‌اند و زندگی را به شکل ناامیدکننده‌ای تهدید می‌کنند. به همین دلیل، بیشترین توجه را در زمینه پژوهش، پیش‌گیری و درمان به خود اختصاص داده‌اند. دسته اول این بیماری‌ها در گروه‌های مربوط به نوزادان و کودکان، مردان، زنان و کهن سالان طبقه‌بندی می‌شوند. در دسته دوم برخی دیگر از بیماری‌ها هم دچار تغییر مسیر شده‌اند؛ به گونه‌ای که مثلاً از گروه بزرگ سالان به گروه کودکان و نوجوانان و یا از منطقه اروپا به آسیا منتقل شده‌اند.

مهم‌ترین بیماری‌های دسته اول و دوم، بدون در نظر گرفتن اولویت، عبارت‌اند از: پوکی استخوان، آلزایمر، دیابت، چاقی، ایدز، سرطان‌های جدید، اختلالات روانی، بیماری‌های قلبی عروقی، بیماری‌های گوارشی و اعتیاد و سوء مصرف دارو.

امید است بتوانیم در شماره‌هایی که در این دوره در اختیار سروران گرامی قرار می‌گیرد، ۱۴ بیماری از مهم‌ترین آن‌ها را معرفی کنیم و راه‌های پیش‌گیری و کنترلشان را ارائه دهیم.



پوکی استخوان (استئوپوروز: osteoporosis)

یکی از مهم ترین بخش های بدن انسان، آناتومی یا استخوان بندی اوست. این دستگاه با حدود ۲۰۶ استخوان کوچک و بزرگ، و تعدادی رباط و تاندون و غضروف، وظیفه حفاظت و حمایت از اندام های داخلی بدن و تأمین محلی برای اتصال ماهیچه ها و حرکت بدن را به عهده دارد. دو وظیفه این دستگاه که برای انسان جنبه حیاتی دارد، ذخیره و آزادسازی عنصر بسیار مهم کلسیم است. کلسیم در فعالیت صحیح دستگاه های عصبی، عضلانی، اسکلتی و گاهی گردش خون، نقش تقریباً بنیادی بر عهده دارد. این عنصر در هیچ جای بدن به جز استخوان ها ذخیره نمی شود و از هیچ جای بدن نیز (برای تنظیم کارکرد اندام ها) جز استخوان ها برداشت نمی شود.

کاهش و کمبود کلسیم در بدن می تواند مشکلاتی را پدید آورد: پوکی استخوان، نرمی استخوان (راشیتیزم و استئو مالاشیا)، تغییر در کارکرد ماهیچه های بدن و عصب ها، اختلال در روند انعقاد خون و چند مشکل دیگر. افزایش غیرطبیعی آن نیز می تواند مشکلاتی به بار آورد که مهم ترین آن ها تشکیل سنگ کلیه و سنگ مثانه است.

بمب بی صفا پوکی استخوان

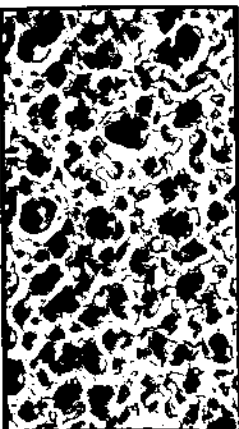
که با افزایش سن شیوع بیشتر می یابد عبارت است از: نازک شدن بخش های استخوانی

استخوان ها به دلیل از بین رفتن تدریجی بافت استخوانی در این حالت، استخوان ها ضعیف و ترد می شوند و آماده گسی آن ها برای شکسته شدن افزایش می یابد.

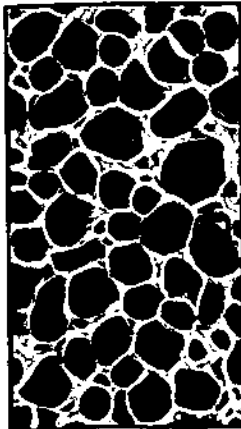
بافت استخوانی سالم، دائماً در حالت انجام دو فرایند ساختن استخوان و تخریب و تجزیه آن است. هورمون های جنسی (در زنان استروژن و در مردان تستوسترون)، برای انجام موفقیت آمیز این دو فرایند بسیار ضروری هستند. هرگاه مقدار آن ها در بدن افزایش یابد، میزان ساخت استخوان بر میزان تخریب آن برتری پیدا می کند و این همان فرایندی است که در دوران رشد و بلوغ اتفاق می افتد. در سنین پیری هورمون ها کم شوند، ساخت استخوان کاهش می یابد و در نتیجه فرایند تخریب استخوان برتری پیدا می کند. به اصطلاح استخوان پوک می شود. با افزایش سن، میزان ترشح هورمون ها کاهش می یابد. به همین دلیل است که این بیماری و مشکلات ناشی از آن در بزرگسالان بیشتر خودتمایی می کنند. از آنجا که ترشح هورمون های جنسی در زنان در سن ۵۰ سالگی متوقف می شود، رواج این بیماری در میان آنان بیشتر از مردان است، زیرا ترشح تستوسترون در مردان هر چند با افزایش سن کاهش می یابد، اما قطع نمی شود.

از عوامل پیدایش این بیماری که به اندازه کافی اهمیت دارند، می توان کشیدن سیگار، استفاده از کورتون، کمبود ویتامین D و کلسیم، کمبود پروتئین، کمبود کلسیم و کمبود ویتامین B۱۲ را نام برد. برای پیشگیری از پوکی استخوان، باید رژیم غذایی غنی از کلسیم و ویتامین D داشته باشید و فعالیت بدنی منظم داشته باشید.

بافت استخوان طبیعی



پوکی استخوان



پوکی استخوان عبارت است از نازک شدن بیش از اندازه استخوان. در این حالت، رفتن تدریجی بافت استخوانی در این حالت، استخوان ها ضعیف و ترد می شوند و آماده گسی آن ها برای شکسته شدن می یابد.



عوارض پوکی استخوان

نرمش صبحگاهی است. ورزش فعالیتی سنگین تر از نرمش است.

استخوان‌ها به عضله می‌مانند. هر چه بیشتر به کار گرفته شوند و نیروی بیشتری بر آن‌ها اعمال شود، ضخیم‌تر، محکم‌تر و مقاوم‌تر می‌شوند و در بزرگ‌سالی دیرتر به حد نازکی شکننده (پوکی) می‌رسند. ورزش‌هایی که تنش‌هایی را به استخوان وارد کنند باعث قظور و محکم شدن آن‌ها می‌شوند؛ مثل کوه‌نوردی، سوارکاری، گانیه، فوتبال، کشتی، ژیمناستیک، والیبال و دیگر ورزش‌هایی که عضلات را تقویت می‌کنند.

✓ کار بدنی (بدی) تقریباً سنگین انجام دهید. این کارها مانند ورزش عمل می‌کنند و حتی اثر آن‌ها بهتر از ورزش است. امروزه از ترس صدمه دیدن مفصل‌ها، بعضی کارها را انجام نمی‌دهیم. مانند حمل بار از پله‌ها، حمل بار از محل خرید تا خانه و یا جابه‌جا کردن وسایل و نظافت خودرو و منزل. این استفاده نکردن از استخوان‌ها و مفصل‌ها، آن‌ها را ضعیف می‌کند. البته منظور بی‌احتیاطی و بی‌باکی در انجام کارهای سنگین بدنی نیست.

✓ از افزایش وزن و چاق شدن بپرهیزید.

✓ چربی، سس، چیپس، پیتزا، فست‌فود و تنقلات نامناسبی را که از برخی کشورها الگو برداری شده‌اند نخورید. این خوراکی‌ها علاوه بر اینکه در کشور اصلی مورد انتقاد هستند، در کشور ما نیز زمینه بروز این بیماری را افزایش می‌دهند. خوردن غذاهای ایرانی که کامل‌ترین و بهترین ترکیبات را در میان غذاهای جهان دارند توصیه و خواهش اکید نویسنده است.

✓ برای انجام هر کاری و حتی برای مسافت‌های کوتاه، از اتومبیل استفاده نکنید. این رفتار باعث ضعیف شدن استخوان‌ها و آمادگی آن‌ها برای پوک شدن می‌شود.
(ب) اگر بالای ۴۰ سال سن دارید، همان کارهای گروه قبل را انجام دهید، اما اندکی کمتر و آرام‌تر. فرزندان‌تان که اجازه هیچ‌گونه تحرکی را به پدر و مادرشان نمی‌دهند - اگر چه از سر دل سوزی و عشق و محبت - والدین خود را به سمت این بیماری سوق می‌دهند.

آمادگی استخوان‌ها برای شکسته شدن با کمترین نیرو؛ برای مثال، مهره‌های ستون فقرات می‌توانند با فشارهای اندک ناشی از حرکات ساده و طبیعی بدن مانند خم و راست شدن دچار آسیب شوند، یا اینکه استخوان لگن یا مچ دست و پد در اثر یک زمین خوردن معمولی بشکنند؛ تأخیر طولانی مدت در مغزی یا کلیوی به دلیل ورود ذرات چربی به خون. پوکی استخوان: تاکنون هیچ‌گونه درمانی برای بیماری پوکی استخوان وجود نداشته است ولی استفاده از ترکیبات دارای کلسیم (طبیعی و مصنوعی) می‌تواند روند آن را کند سازد.

منابع طبیعی کلسیم عبارت‌اند از: سبزی‌ها به ویژه پونه، نعناع و زیره، آجیل‌هایی مانند پسته، گردو، بادام و کشمش، نوشیدنی‌هایی مانند چای سبز، لبنیات مانند ماست، دوغ، کشک، و از همه مهم‌تر پنیر.

منابع مصنوعی آن نیز به صورت مکمل‌های دارویی، مانند قرص‌های کلسیم، ارائه می‌شوند.
برای جذب هر چه بهتر کلسیم، علاوه بر داشتن دستگاه گوارش سالم، وجود ویتامین D ضروری است. در کشور ما ایران، نور آفتاب به اندازه کافی در تمام نقاط و در تمام طول سال وجود دارد. به همین علت به تجویز و استفاده از ویتامین D تزریقی و خوراکی نیازی نیست. اما گاهی افراد مسن که در معرض پوکی استخوان قرار دارند و یا به آن مبتلا شده‌اند، به دلیل زندگی در محیط‌های بسته کم‌آفتابگیر، با کمبود ویتامین D مواجه می‌شوند که در این صورت، استفاده تزریقی یا خوراکی این ویتامین برای آن‌ها کاملاً ضروری است.

پیش‌گیری و به‌عقب‌انداختن پوکی استخوان

با توجه به اینکه این بیماری به دلیل کاهش قطر استخوان‌ها رخ می‌دهد و این نازک شدن نیز به دلیل تغییر در مقدار ترشح هورمون‌های جنسی است، پس به طور صددرصد نمی‌توان از آن پیش‌گیری کرد، اما با عمل به چند توصیه، می‌توان سال‌های پیدایش آن در مردان به بعد از ۷۰ سالگی و در بانوان به بعد از ۶۵ سالگی منتقل ساخت. این توصیه‌ها به دو دسته کلی تقسیم می‌شوند:

(الف) اگر هنوز جوان هستید و به سن ۴۰ سالگی - چه زن و چه مرد - نرسیده‌اید:

✓ از منابع کلسیم‌دار به طور فزاینده‌ای استفاده کنید و در رژیم غذایی روزانه خود غذاهای کلسیم‌دار را بگنجانید. (صبحانه: شیر، پنیر کم‌نمک و کم‌چربی به همراه گردو و زیره، و تخم مرغ؛ ناهار و شام: ماست، دوغ، و سبزی‌ها؛ میان‌وعده: چای سبز، پسته، بادام و کشمش).

✓ حتماً ورزش کنید نه نرمش: آنچه مردم در منازل یا پارک‌ها انجام می‌دهند، ورزش صبحگاهی نیست، بلکه

جمله آخر: پیدایش پوکی استخوان یعنی فروریختن رنج آور یکباره بنای باشکوه بدن. این بنا را مانند معماران دلسوز، از گزند آفت اصلی آن، یعنی کم‌تحرکی و تنبلی، دور نگه دارید.

نظریه انتخاب در کلاس درس

هما هاشمی فشارکی

احساس ما، نوعی رفتار است که آن را انتخاب می‌کنیم. آنچه ما از دیگران دریافت می‌کنیم و یا به آن‌ها می‌دهیم تنها اطلاعات است. اطلاعات در مغز ما پردازش می‌شود، آنگاه ما تصمیم می‌گیریم که چه احساسی و یا واکنشی داشته باشیم. در واقع احساس ما بر ایند اعمال و افکاری است که انتخاب کرده‌ایم. گلاسر معتقد است، انسان تمام رفتارهای خود را انتخاب می‌کند، لذا در برابر رفتارش مسئول است. وی پس از سال‌ها تجربه به این نتیجه رسید که نوع بشر به طور ژنتیکی موجودی اجتماعی است و به ارتباطات انسانی نیاز دارد. گلاسر بر این باور است که همواره ریشه بیماری و ناخشنودی، یک مشکل ارتباطی است. گاهی افراد نمی‌توانند ارتباطی را که دوست دارند، با اشخاص مهم زندگیشان برقرار کنند.

نظریه انتخاب چگونگی و چرایی رفتار در انسان‌ها را شرح می‌دهد. براساس این نظریه زندگی بیش از آنچه تصور می‌کنیم، تحت تسلط ماست. ما توانایی انتخاب و آکنش‌هایمان نسبت به رویدادها را داریم و رفتارهایمان هدفمند و در جهت رضای خواسته‌هایمان است. به بیانی دیگر، انگیزه ما در رفتار، درونی است و انگیزه‌های بیرونی چون پاداش و تنبیه ما را بر نمی‌انگیزاند.

کلاسی که در آن اصول نظریه انتخاب حاکم است چند ویژگی دارد:

- ✓ حداقل فشار و تهدید: کار کیفی و مطلوب نیازمند فضایی امن و علری از ترس و زور است. فشار و تهدید هرگز کیفیت را بهبود نمی‌بخشد.
- ✓ ارتباط مثبت: معلم با ایجاد ارتباط مثبت، به دنیای دانش‌آموزان نزدیک می‌شود. درک این نکته که سخت‌کوشی

«کسی که دلایل موفق شدن یا موفق نشدن یادگیرنده را می‌داند برای معلم بودن مناسب است. او به هنگام تدریس به جای هل دادن یادگیرنده، هدایتش می‌کند؛ به جای تأکید بر کاستی‌ها، بر توانایی‌ها توجه دارد و راه را باز می‌کند تا یادگیرنده با تلاش فردی کار را به سرانجام برساند؛ هدایت هارمونی ایجاد می‌کند، توجه به توانایی یادگیری را آسان‌تر می‌کند و تلاش فردی باعث تعمیق آندیشه می‌شود. کسی که این‌گونه عمل می‌کند لایق نام معلمی است؛ معلمی توانا.»

یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های مربیان تربیتی، ایجاد و افزایش انگیزه بین دانش‌آموزان است. دانش‌آموزان بی‌انگیزه کمتر می‌آموزند و معمولاً به شیوه غیرمسئولانه رفتار می‌کنند. راه‌های گوناگونی برای کنترل رفتارهای نادرست در کلاس درس وجود دارد. اما این به تنهایی کافی نیست و نیاز به شیوه‌های آموزش و تقویت مسئولیت‌پذیری وجه دیگری از مشکل است.

روان‌شناسی کنترل بیرونی متداول‌ترین روش برای کنترل رفتار دانش‌آموزان است. در این روش، معلم با استفاده از محرک‌های بیرونی، چون پاداش و تنبیه، رفتار دانش‌آموزان را کنترل می‌کند. او می‌کوشد با به کارگیری روش‌های قهرآمیز، کنترل کلاس را در دست گیرد، غافل از آنکه هیچ‌کس نمی‌تواند دیگری را مجبور به کاری کند.

دکتر ویلیام گلاسر^۱، روان‌پزشک معاصر، در سال ۱۹۹۸ کتابی با نام «نظریه انتخاب» منتشر کرد و در آن به مفهوم انگیزش و عوامل مؤثر بر رفتار پرداخت. بنا بر اصول حاکم بر این نظریه، تمام کارهایی که ما انجام می‌دهیم، حتی



و انجام آنچه مربی از دانش آموز می خواهد، ارزش تلاش را دارد، کیفیت یادگیری را بهبود می بخشد. معلم به جای تهدید، تنبیه، انتقاد، سرزنش، شکایت و دادن رشوه (پاداش) از زبان نظریه انتخاب (گوش دادن، حمایت، تشویق، احترام، اعتماد و پذیرش) استفاده می کند.

✓ تمرکز بر کیفیت: معلمانی که نظریه انتخاب را به کار می گیرند، انتظار تسلط و افزایش مهارت را از دانش آموزان ندارند. لذا آنان را به ادامه فعالیت تشویق می کنند تا کیفیت کار افزایش یابد. در چنین کلاسی، تعمیق یادگیری بیش از هر چیز اهمیت دارد.

✓ خودارزیابی: سنگ زیربنای نظریه انتخاب خودارزیابی است. معلم با ارائه اطلاعات سودمند (راهنمای کار، نمونه) دانش آموزان را در خودارزیابی یاری می کند. برای مثال، گاهی می توان تصحیح برگه های امتحانی را به خود دانش آموزان واگذار کرد، یعنی هر کس برگه خودش را تصحیح کند. با این روش، دانش آموزان نسبت به یادگیری احساس تعلق بیشتری خواهند داشت و مسئولیت پذیری در آنان افزایش می یابد. آنان می آموزند اهدافشان را پی گیری کنند و در تصمیم گیری مهارت بیشتری بیابند.

بدین ترتیب، احساس بهتر و رفتاری مسئولانه تر خواهند داشت.

پی نوشت

1. Confucius
2. Glasser William

منابع

1. [www.videocourses4teachers.com/coursedescriptions/tsrb-syllabusrev2.pdf/Introduction the Choice Theory: Teaching Students Responsible Behavior \(Based on The work of William Glasser\)](http://www.videocourses4teachers.com/coursedescriptions/tsrb-syllabusrev2.pdf/Introduction%20the%20Choice%20Theory:Teaching%20Students%20Responsible%20Behavior(Based%20on%20The%20work%20of%20William%20Glasser))
2. www.funderstanding.com/educater/choice-theory
3. Glasser William (1998), Choice Theory. Harper, NY, 1998





یک کلاس فناورانه

سپیده شهیدی

○ موضوع تدریس: انعکاس عصبی (فصل ۱۱)

○ انتظارات آموزشی

- ✓ دانش آموز بتواند ویژگی های اعمال انعکاسی را بیان کند.
- ✓ دانش آموز بتواند فایده اعمال انعکاسی را توضیح دهد.
- ✓ دانش آموز بتواند مسیر یک انعکاس را با ذکر نوع نورون ها روی شکل نشان و شرح دهد.
- ✓ دانش آموز بتواند با استفاده از وب سایت های مناسب پاسخ سوالات خود را بیابد.
- ✓ دانش آموز بتواند آنچه را آموخته است با نرم افزارهایی مانند پاورپوینت ارائه دهد.

در دوره پیشین مجله، اهمیت و چگونگی استفاده از فناوری در کلاس های درس را بیان کردیم. در این شماره ها، ابزارهای گوناگونی معرفی شد و درباره نحوه کاربرد هر یک از آن ها در کلاس مطالبی ارائه شد؛ ابزارهایی نظیر وبلاگ، انیمیشن، بازی های رایانه ای، موبایل، مودل و... از این شماره برآنیم تا نمونه هایی از کاربرد فناوری را در طراحی و ارائه طرح درس، در

قالب دروس دوره راهنمایی معرفی کنیم. آنچه در ادامه خواهد آمد، طرح درس مربوط به موضوع «انعکاس عصبی» (فصل ۱۱ علوم سوم راهنمایی) است. این طرح درس در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ به عنوان طرح درس برگزیده علوم در آموزش و پرورش منطقه یک تهران انتخاب شده است.

● مرحله اول: ایجاد انگیزش

• دانش آموزان به گروه های چهار نفری تقسیم می شوند.
• معلم با یک بادکنک باد شده جلوی کلاس می ایستد و از بچه ها می خواهد

بزنند موضوع درس چیست. در حالی که بچه ها گرم حدس زدن و گفت و گو هستند، معلم ناگهان با سوزن بادکنک را می ترکاند. توجه همه جلب می شود و کلاس مدت کوتاهی ساکت می شود. معلم از تک تک بچه ها می خواهد بگویند هنگام ترکیدن بادکنک عکس العملشان چه بوده است. جواب ها را روی تخته می نویسد.

• معلم از بچه ها چند سؤال می پرسد: آیا تا به حال دست شما به قایمه داغ خورده است؟ عکس العملتان چه بوده؟ آیا پیش آمده است که در اثر تند غذا خوردن، غذا بخوابد وارد نای شما شود؟ اگر دوستان ناگهان دستش را به سمت چشم شما بیاورد چه می کنید؟ عمل ها و عکس العمل ها در یک جدول روی تخته کلاس فهرست می شوند.

عمل	عکس العمل
ترکیدن بادکنک	
بر خورد دست به قایمه داغ	
تند غذا خوردن	
تزدیک شدن چیزی به چشم	



شماره ۹۱
مهر ۱۸
دوره ۱۸

مرحله دوم: کاوش و جست و جو
 به معلم از دانش آموزان می خواهد که با توجه
 به جدول روی تخته با یکدیگر در مورد این
 موضوع گفت و گو کنند که نقاط مشترک همه
 این عکس العمل ها چیست؟ پس از پنج دقیقه
 پاسخ های هر گروه جمع آوری و در کلاس
 خوانده می شود.

- معلم سؤال می کند: فایده این نوع عکس العمل ها (یا توجه به نقاط مشترکی که بچه ها اشاره کرده اند) برای انسان چیست؟
- پاسخ گروه ها جمع آوری می شود.
- پاسخ های بچه ها در یک یا دو جمله خلاصه و روی تابلو نوشته می شود. معلم دانش آموزان را راهنمایی می کند که این نوع پاسخ ها، اعمال انعکاسی نام دارند.
- کلیدواژه های موضوع روی تخته نوشته می شوند سپس معلم از بچه ها می خواهد با

مراجعه به وبسایت:
<http://www.sumanasinc.com/>

[webcontent/animations/content/reflexarcs.swf](http://www.webcontent/animations/content/reflexarcs.swf)
 فیلم مربوط را مشاهده کنند و مجموعه برداشت ها و سؤالات خود را در گروه تایپ کنند.
 کلیدواژه ها عبارت اند از:
 نورون حسی: Sensory Neuron
 نورون رابط: Cognitive Neuron
 نورون حرکتی: Motor Neuron
 نخاع: Spinal cord

• مرحله سوم: تجزیه، تحلیل و تعمیق
 • یکی از افراد گروه برداشت گروه از فیلم انیمیشن را به طور خلاصه برای همه کلاس بیان می کند. معلم از دانش آموزان می خواهد که برداشت های یکدیگر را تحلیل و در صورت لزوم کامل کنند. در صورت نیاز، دانش آموزان از راهنمایی معلم بهره مند می شوند.
 • دانش آموزان برای تکمیل یافته های خود و پاسخ به سؤالات باقی مانده احتمالی به چند سایت ارجاع داده می شوند.

http://www.jazirehdanesh.com/find-18,590.872_fa.html
http://www.library.tebyan.net/internetschool/students/learningskills/scientific_subjects/2012/5/13/208487.html
<http://faculty.washington.edu/chudler/chreflex.html>

• مرحله چهارم: ارزشیابی و ارائه تکلیف
 • معلم از هر گروه می خواهد یافته های خود را به صورت پاورپوینت در آورند. جواب سؤالاتی که فرصت بررسی و پاسخگویی به آن ها در کلاس نبوده را نیز از کتاب ها یا سایت های معرفی شده پیدا کنند و در پاورپوینت قرار ای میل معلم بفرستند. معلم پاورپوینت ها را بر روی روز به نشانی و جلسه بعد، پاورپوینت های دانش آموزان برگزیده توسط خودشان ارائه خواهد شد.

• دانش آموزان درباره سؤالات صفحه ۱۲۳ کتاب تحقیق می کنند و پاسخ های خود را با ذکر دلیل ارائه می دهند.
 • دانش آموزان به وبلاگ درس مراجعه می کنند و پاسخ دو سؤالی را که آنجا می بینند، در قسمت ارسال نظر می نویسند. (بسیاری از وبلاگ ها این قابلیت را دارند که نظرات به صورت خصوصی برای نویسنده ارسال می شود. فعال کردن این قسمت مانع از آن می شود که بچه ها بتوانند جواب های همدیگر را ببینند.)





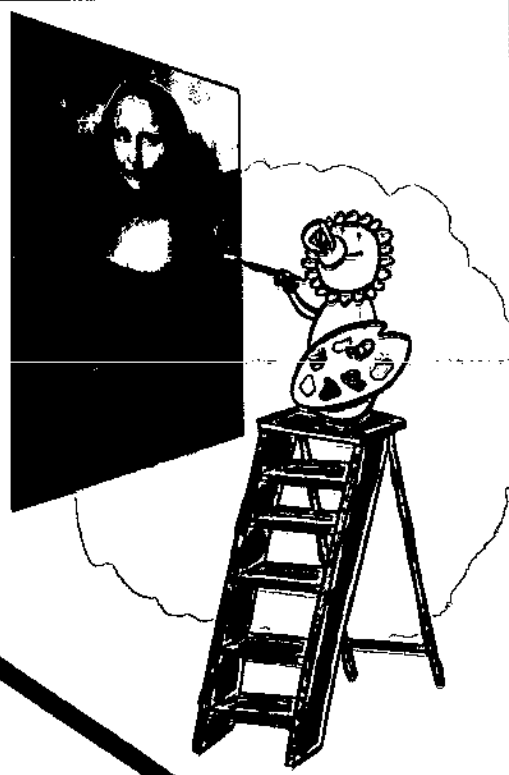
Naturalist
هوش طبیعت گرا



Musical
هوش موسیقار

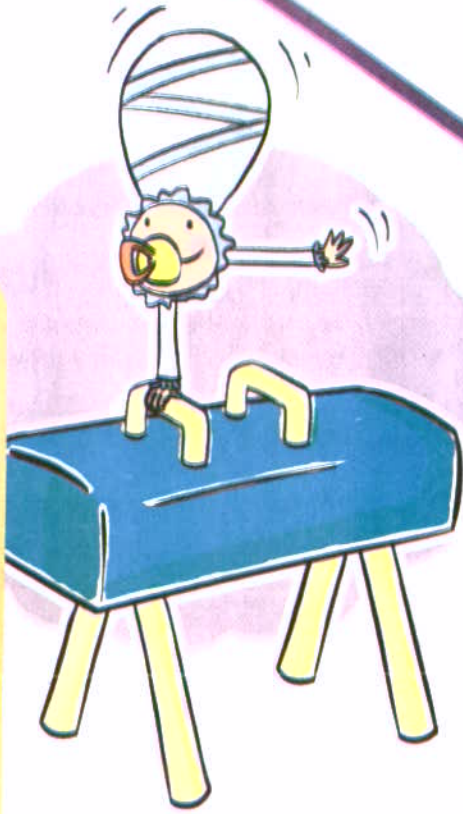
Intelligences
هوش ها

Spatial
هوش تصویری / فضایی



Interpersonal
هوش میان فردی
(مراعاتی)





Linguistic
هوش کلامی / زبان

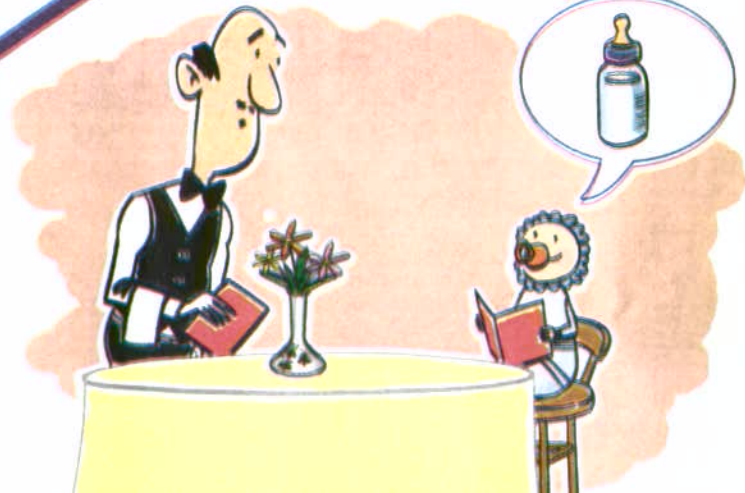
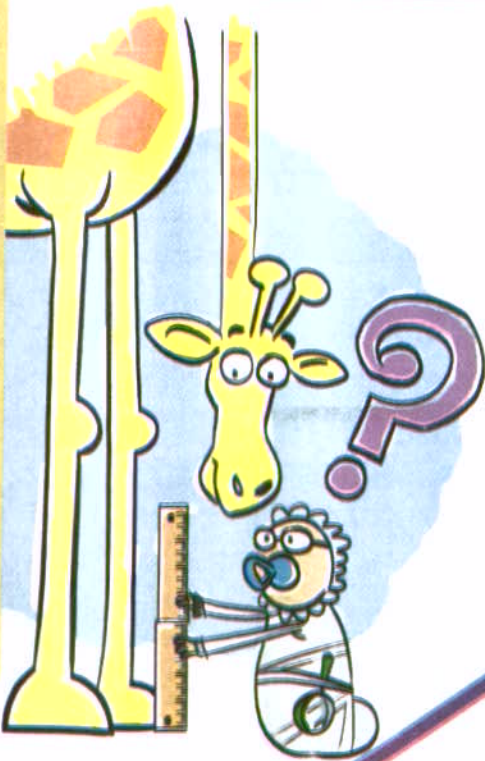
Bodily - Kinesthetic
هوش اندامی / جنبشی

M

Multiple
چندگانه

Logical - Mathematical
هوش منطقی / ریاضی

Intrapersonal
هوش درون فردی



سازمان یادگیرنده

کد دوره: ۹۱۴۰۰۴۸۳

مخاطبان: مدیران و معاونان مدارس

میزان ساعت: ۱۶ ساعت

رقابت برای نوآوری

خبر به بیگم جانری زاده

مدارس ما برای رقابت در نوآوری آزمون‌های بیشتری می‌گیرند!



وزارت آموزش و پرورش
سازمان یادگیرنده و مراکز آموزشی
و پژوهشی و تکنولوژی آموزشی



وزارت آموزش و پرورش
مرکز برنامه‌ریزی و آموزش
نیروی انسانی

در و دیوار شهر آکنده از تبلیغ برای برگزاری آزمون است. شبکه‌های تلویزیونی و رادیویی در پخش آگهی‌های تبلیغاتی آزمون‌های مراکز نوظهور بر یکدیگر پیشی می‌گیرند. مدارس برای نشان دادن موفقیت‌های خود تعداد آزمون‌های برگزار شده را در برگه‌ای عریض و طویل به نمایش می‌گذارند. مناطق آموزش و پرورش در این رقابت نفس‌گیر با شتاب وارد صحنه کارزار شده‌اند و پدران و مادران برای ابراز محبت به فرزندان‌شان آنان را در این آزمون‌های رنگ و وارنگ ثبت‌نام می‌کنند. قربانی این کارزار کیست؟

آری، قربانی این کارزار مهیب فرزندان ما هستند.

در حالی که مدارس برای رقابت، مناطق آموزش و پرورش برای اظهار وجود و اولیا برای نشان دادن محبت به فرزندان‌شان راه بهتری پیش رو دارند و آن مشارکت مسئولان، اولیا و دانش‌آموزان در ایجاد «مدرسه‌ای به مثابه سازمان یادگیرنده» است.

سازمان یادگیرنده چیست؟

برای تعریف سازمان یادگیرنده ابتدا باید یادگیری را تعریف کنیم.^۱ از آن‌رو که مفهوم یادگیری، روش‌ها و انواع آن، بسیار مهم است، در این مقاله بیشتر به آن پرداخته شده است.

آموزش یا یادگیری

بسیاری یادگیری را همان آموزش می‌دانند. در این حالت، یادگیری به معنای کسب اطلاعات با شنیدن سخنرانی یا خواندن متنی منتخب در نظر گرفته می‌شود. این برداشت متأثر است از تجربه ما از شیوه منفعل یادگیری در مدرسه. معنای لغوی واژه آموزش «هدایت کردن چیزی» است. اما ریشه واژه یادگیری کلمه هند و اروپایی «leis» به معنای شیار انداختن یا دنبال کردن است. یاد گرفتن به معنای تقویت توانایی به کمک تجربه‌ای است که از پیگیری امور به دست می‌آید. یادگیری همیشه

طی زمان و در مسیر زندگی واقعی به دست می‌آید. کنترل این نوع یادگیری بسیار دشوار است، اما دانشی پایدار تولید می‌کند و به فرد یادگیرنده توانایی می‌دهد تا هنگام برخورد با موقعیت‌های متفاوت رفتاری اثربخش داشته باشد.

یادگیری از دیدگاه پیترسنگه

در زبان چینی، کلمه یادگیری دو نشانه دارد. اولین نشانه به معنای «مطالعه کردن» است. این علامت از دو جزء تشکیل شده است: نمادی که به معنای «نباشتن دانش» است و بالای نمادی قرار گرفته است که کودکی را در آستانه در نشان می‌دهد.

學習

همه سازمان‌ها یاد می‌گیرند؛ به این معنا که با دنیای متغیر پیرامون خود کنار می‌آیند. اما برخی سازمان‌ها سریع‌تر و اثربخش‌تر یاد می‌گیرند

آموزش و پرورش



۳. عوامل مؤثر در سازمان

یادگیرنده: پس از تعریف سازمان یادگیرنده، چگونگی پیاده‌سازی چنین مفهومی در سازمان مطرح است. برای پاسخ دادن به این سؤال لازم است عوامل مؤثر در ایجاد و رشد سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی معرفی و بررسی شوند. این عوامل عبارت‌اند از:

الف) توانمندسازها

عوامل توانمندساز در مدل‌ها و نگرش‌ها و شرایط گوناگون متفاوت هستند، اما چهار عامل عمومی عبارت‌اند از:

- راهبردها و سیاست‌ها: با اتخاذ سیاست‌های عمده و آگاهانه، یادگیری آگاهانه می‌شود. در واقع مدیریت سازمان باید به صورت روشن و صریح اشتیاق و اراده خود را به مدیریت آگاهانه یادگیری نشان دهد. این امر باید در چشم‌انداز و راهکارها متجلی شود. در واقع، در چنین سازمانی، یادگیری باید به ارزش تبدیل شود و بنیانه ارزش‌ها پشتوانه چنین ارزشی است.

- رهبری: رفتار و اعمال رهبران و مدیران سازنده فرهنگ است. رهبر هر سازمان یادگیرنده باید ویژگی‌هایی داشته باشد که مشوق و فرهنگ‌ساز یادگیری باشند، از جمله:

داشتن چشم‌انداز؛ ریسک‌پذیری؛ توانمندسازی؛ ذهن باز و روشن؛ توان مربیگری دیگران.

- مدیریت بر افراد (فرایندهای منابع انسانی): افراد در سازمان‌ها هر روزه درگیر عملیات جاری هستند. فرایندها و عملیات جاری مؤسسات باید حامی و مشوق یادگیری باشند. برای مثال، برنامه‌های توسعه و ضوابط ترفیع باید به منظور یادگیری طراحی

تشکیل شده اما فرد وقتی که وارد سازمان می‌شود، جزئی از کل محسوب و در آن ادغام می‌شود.

سازمان‌های یادگیرنده در مقابل تغییرات مقاومت نشان نمی‌دهند و برخلاف سازمان‌های سنتی که افراد در مقابل هر تغییر واکنش منفی دارند، همواره می‌کوشد در حال تغییر و تحول باشد. در عین حال، به عامل سرعت هم توجه دارد، زیرا سرعت تغییرات است که باعث واکنش می‌شود. این‌گونه سازمان‌ها با محیط سازگار نمی‌شوند بلکه همواره محیط را با خود سازگار و همراه می‌کنند.

ویژگی‌های هر سازمان یادگیرنده عبارت‌اند از:

- تشویق و ترغیب افراد در همه سطوح برای یادگیری منظم از کارشان؛
- در اختیار داشتن نظام‌ها و فرایندهایی برای برقراری یادگیری و انتشار آن در سازمان؛
- ارزش قائل شدن برای یادگیری؛
- توسعه فردی و تیمی.

۲. یادگیری سازمانی: یادگیری

سازمانی عبارت است از تمامی روش‌ها، سازوکارها و فرایندهایی که درون سازمان، به منظور تحقق یادگیری، به کار گرفته می‌شوند. در بحث از سازمان یادگیرنده، نظام‌ها، اصول و ویژگی‌های سازمان‌هایی که به عنوان هویت جمعی یاد می‌گیرند و اقدام به تولید می‌کنند، بررسی می‌شوند.

یادگیری سازمانی به چگونگی وقوع یادگیری سازمانی به معنی مهارت‌ها و فرایندهای ساخت و بهره‌گیری از دانش اشاره دارد. در این معنی، یادگیری سازمانی تنها یک بعد یا عنصر از سازمان یادگیرنده است.

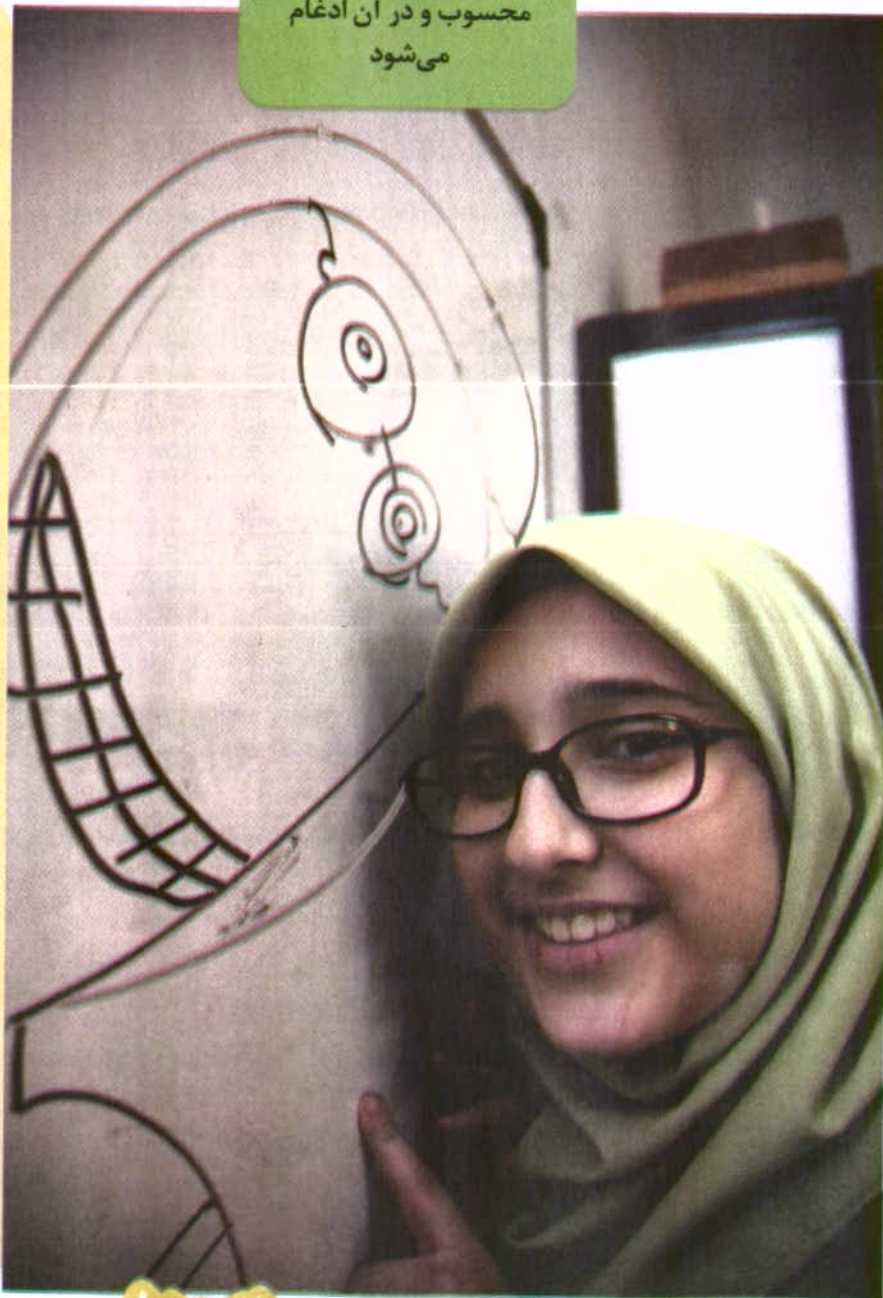
دومین نشانه به معنای «تمرین مداوم» است و پرنده‌ای را نشان می‌دهد که در حال پرورش توانایی برای ترک آشیانه است. نماد بالایی پرواز را نشان می‌دهد و نماد پایینی جوانی را. برای ذهن آسیایی، یادگیری مستمر است. همراهی «مطالعه کردن» و «تمرین مداوم». حکایت از این دارد که یادگیری باید به معنای «تسلط بر روش اصلاح خود» باشد.

همه سازمان‌ها یاد می‌گیرند؛ به این معنا که با دنیای متغیر پیرامون خود کنار می‌آیند. اما برخی سازمان‌ها سریع‌تر و اثربخش‌تر یاد می‌گیرند. مهم‌ترین نکته این است که یادگیری را از کار روزمره جدا نکنیم. اگر آموزش مقطعی باشد و از بستری که نتایج در آن تولید می‌شود، جدا بیفتد، نگاه این یادگیری برخاسته از آن آموزش، برای سازمان مؤثر نخواهد بود.

سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی

۱. سازمان یادگیرنده: سازمان یادگیرنده آن است که تمامی قدرت فکری، دانش و تجربه سازمان را برای ایجاد تغییرات و بهبود مستمر در جهت توسعه، در اختیار می‌گیرد و بر آن مدیریت می‌کند. سازمان یادگیرنده آن است که در آن افراد به طور مستمر توانایی‌های خود را افزایش می‌دهند تا به نتایجی که مدنظر است دست یابند. سازمانی است که در آن تفکر، بحث‌های جمعی، کشف نظرات و افکار نو تشویق می‌شوند. سازمانی است که ظرفیت‌های لازم برای یادگیری و انطباق‌پذیری و تغییر را دارد. فردیت در سازمان یادگیرنده مفهومی ندارد. درست است که سازمان از افراد

فردیت در سازمان
یادگیرنده مفهومی ندارد.
درست است که سازمان
از افراد تشکیل شده اما
فرد وقتی که وارد سازمان
می شود، جزئی از کل
محسوب و در آن ادغام
می شود



شوند. البته چنین روش هایی به تغییرات فرهنگی نیز نیاز دارند. - استفاده از فناوری اطلاعات: فناوری اطلاعات یکی از مهم ترین و مؤثرترین توانمندسازها در سازمان های یادگیرنده است. به طوری که می توان ادعا کرد حتی در صورت وجود سایر توانمندسازها، بدون فناوری اطلاعات، تحقق سازمان یادگیرنده ناقص و تا حدی غیرممکن خواهد بود.

ب) محیط (فرهنگ و فضای حامی یادگیری)

اگر تمامی عوامل ایجاد سازمان یادگیرنده فراهم باشند، اما فرهنگ لازم وجود نداشته باشد، این کار موفق نخواهد بود. بعضی از شاخصه های فرهنگی در این زمینه عبارتند از: - ارزش ها و باورها: دربرگیرنده ارزش های حامی یادگیری است که در ارتباطات سازمانی به طور مرتب از آن یاد می شود. یادگیری وارد مکالمات و زندگی کاری افراد می شود. افراد مسئولیت یادگیری خود را به عهده می گیرند و آزادند مفروضات را زیر سؤال ببرند و بدون ترس از اتهام اشتباه کنند.

- زبان: لغات و زبان به منظور حمایت از یادگیری تغییر می یابند. برای مثال، تغییر واژه های آموزش به یادگیری، سرپرست به مربی و نظایر آن. - گفتار و رفتار افراد سطح بالا: پیام ها، توقعات و رفتار مدیران ارشد بیان کننده آن چیزی است که برای سازمان حیاتی است. افراد از این گفتارها و پیامها آنچه را لازم است برای رفتار خود دریافت می کنند. لذا توجه و تمرکز مدیران ارشد بر یادگیری بسیار ضروری است.

یادگیری؛ انواع یادگیری؛ مهارت‌های یادگیری.

الف) سطوح یادگیری

یادگیری در سه سطح (فردی، گروهی و سازمانی) مطرح می‌شود.

- یادگیری فردی: افراد واحد تشکیل‌دهنده تیم‌ها و سازمان‌ها هستند. پیتر سنگه (۱۹۹۰) تأکید می‌کند: سازمان‌ها از طریق افراد یاد می‌گیرند. البته یادگیری افراد یادگیری سازمانی را تضمین نمی‌کند، اما بدون آن یادگیری سازمانی حاصل نمی‌شود.

آرگریس و شان بیان داشته‌اند: «یادگیری فردی ضروری است، اما برای یادگیری سازمانی کافی نیست». طبق نظر جان ردینگ «یادگیری فردی برای تحول مستمر سازمان، گسترش و توسعه قابلیت‌های محوری و آماده‌سازی همگان روی آینده نامشخص ضروری است».

تعهد هر فرد به یادگیری و همچنین توانایی یادگیری او برای سازمان حیاتی است.

روش‌های یادگیری فردی عبارت‌اند از: کتاب‌ها و سایر مستندات؛ مربیگری دیگران؛ دوره‌ها، کلاس‌ها و سمینارها؛ تفسیر تجربه و یادگیری از آن؛ خودیادگیری؛ یادگیری از همکاران؛ یادگیری به وسیله رایانه.

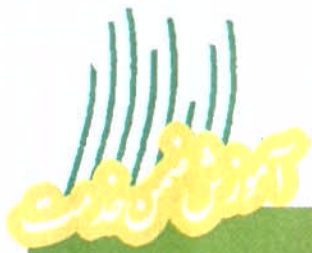
برنامه توسعه شخصی از روش‌های بسیار مهم یادگیری فردی است که نه تنها منافع سازمان، بلکه آینده کاری فردی را نیز تضمین می‌کند. نقش مدیریت منابع انسانی در این زمینه اهمیت فراوان دارد. طبق تحقیقات به عمل آمده، بعضی از راهکارهای مهم یادگیری فردی به شرح زیرند:

- اختصاص زمان و پول: تعهد به اختصاص زمان و پول نکته‌ای مهم در فرهنگ‌سازی است. پاسخ به این پرسش که آیا منابع صرف شده برای یادگیری هزینه تلقی می‌شوند یا سرمایه‌گذاری، بسیار حیاتی است. سرمایه‌گذاری‌های مربوط به یادگیری باید جزو اولویت‌ها باشند.
- قدرت مالکیت: یادگیری چیزی است که همگان مالک آن هستند و به شخص یا واحد خاص اختصاص ندارد.

- غرور و پیشداوری: بزرگ‌ترین موانع یادگیری سازمانی، سیاست‌بازی، غرور، باندبازی و استفاده از اطلاعات به عنوان قدرت است. سازمان‌های یادگیرنده با به اشتراک‌گذاری اطلاعات و تجربه، فضای سازمانی متفاوتی به وجود می‌آورند.

۴. یادگیری: یادگیری از سه بعد مورد توجه قرار می‌گیرد: سطوح





یادگیری سازمانی از طریق به اشتراک گذاشتن بصیرت‌ها، دانش، تجربه و مدل‌های ذهنی اعضای سازمان حاصل می‌شود

بعضی از راهکارهای مهم یادگیری سازمانی عبارت‌اند از: برنامه‌ریزی استراتژیک؛ کنفرانس از راه دور؛ الگوبرداری؛ جلسات؛ یادگیری از طریق عمل؛ نرم‌افزارهای جمعی؛ کارگاه عملی؛ ساختارهای یادگیری موازی؛ تیم‌های چندوظیفه‌ای.

ب) انواع یادگیری

در بحث از انواع یادگیری، دیدگاه دو متفکر از جمله آرگریس و سنگه مطرح می‌شود. آرگریس یادگیری را در سه گروه طبقه‌بندی کرده است:

- یادگیری تک حلقه‌ای: این نوع یادگیری در حل مشکلات موجود و رفع نبود تطابق و هماهنگی در کارها و نتایج آن‌ها به صورت ساده، از طریق تغییر در کارها، می‌کوشد. از مشکلات بنیادین چشم می‌پوشد و اهداف، راهکارها و ارزش‌ها را صحیح می‌کند و در حفظ وضع موجود می‌کوشد. در نهایت، افراد و سازمان‌ها یاد می‌گیرند که چگونه وضع موجود و استانداردهای پذیرفته شده را حفظ کنند و با شرایط خود تطبیق دهند.

- یادگیری دو حلقه‌ای: در این نوع یادگیری، افراد علاوه بر اینکه

یادگیری فردی و تیمی، سازمان به عنوان کل یاد نگرفته باشد. توانایی کسب بصیرت از تجربه، جوهر یادگیری است.

یادگیری سازمانی از طریق به اشتراک گذاشتن بصیرت‌ها، دانش، تجربه و مدل‌های ذهنی اعضای سازمان حاصل می‌شود. یادگیری سازمانی بر دانش و تجربه‌ای که در حافظه سازمان وجود دارد بنا می‌شود و به سازوکارهایی مانند سیاست‌ها، راهبردها و مدل‌های ذخیره دانش متکی است.

افراد و گروه‌ها عواملی هستند که از طریق آن‌ها یادگیری سازمانی محقق می‌شود. آرگریس (۱۹۹۹) یادگیری سازمانی را در گروه به اشتراک گذاشتن دانش، باورها و مفروضات در میان افراد تیم‌ها می‌داند.

بنابر این تعریف، ویژگی‌های فرایند یادگیری سازمانی عبارت‌اند از: تغییر در دانش سازمانی؛ افزایش محدوده‌های ممکن؛ تغییر در ذهنیت افراد.

یادگیری سازمانی نکاتی اساسی و پایه‌ای دارد که عبارت‌اند از:

- ساختارها: باید ساختارهایی تعریف شوند که براساس آن‌ها، دانش و آموخته‌ها در سطح کل سازمان به اشتراک گذاشته شوند. در این باره، سازمان ماتریسی می‌تواند کمک‌کننده باشد. این نکته نیز حائز اهمیت است که مسئولیت یک فرد ارشد و قابل احترام، به عنوان مدیر یادگیری، نقشی اساسی خواهد داشت.

- تطبیق‌پذیری با تغییرات
- الگوبرداری: خصوصاً در زمینه بهترین روش‌ها.

مدیر به عنوان معلم؛ گردش شغلی؛ مرشدگری؛ مربیگری؛ وظایف ویژه.

- یادگیری گروهی: در سازمان‌های پیچیده امروز گروه‌ها اهمیت بیشتری پیدا کرده‌اند. یادگیری گروهی به این معناست که گروه‌ها قادر باشند به عنوان هویتی واحد فکر کنند، خلق کنند و بیاموزند. متفکران زیادی از جمله سنگه به اهمیت یادگیری گروهی، خصوصاً به عنوان پلی برای حصول یادگیری سازمانی، اشاره کرده‌اند.

پیتر سنگه نیز یادگیری جمعی را فرایندی می‌داند که طی آن ظرفیت اعضا توسعه می‌یابد و به گونه‌ای همسو می‌شود که نتایج حاصل از آن چیزی خواهد بود که همگان واقعاً طالب آن بوده‌اند.

این نوع یادگیری بر قاعده و اصلی اساسی استوار است و آن چشم‌انداز مشترک است. اما در عین حال، قابلیت‌های شخصی، رکنی اساسی است، چرا که گروه‌های توانا از افراد توانا تشکیل شده‌اند.

چشم‌انداز مشترک به همسو شدن منجر می‌شود که موضوع اصلی این نوع یادگیری است.

گروه‌ها یاد می‌گیرند که از تجربه‌های خود بیشتر بیاموزند. به رویکردهای جدیدی برسند و دانش خود را در سراسر سازمان به سرعت انتشار دهند.

- یادگیری سازمانی: چگونه می‌توان مطمئن شد که یادگیری انفرادی و تیمی برای تأمین منافع همگان و کل سازمان انجام شده است؟ ممکن است با وجود تمامی توانمندسازها و فرهنگ حامی و

خطاها را کشف و اصلاح می‌کنند، دربارهٔ هنجارها، فرایندها، سیاست‌ها و اهداف نیز سؤال می‌کنند و به اصلاح آن‌ها می‌پردازند. این نوع یادگیری، نه تنها واقعیت‌های قابل مشاهده، بلکه علت آن‌ها و حقایق در پس آن‌ها را نیز مورد سؤال قرار می‌دهد.

- یادگیری سه حلقه‌ای: این نوع یادگیری را می‌توان یادگیری یاد گرفتن نامید. در واقع، این نوع یادگیری در ارتباط با توسعهٔ ظرفیت سازمان برای حل مشکلات، طراحی مجدد سیاست‌ها، ساختارها، سیستم‌ها و فنون در مواجهه با تغییر مداوم فرض‌ها در مورد خود و محیط قرار دارد و قادر است سیستم‌های قدیمی ریشه دوانده را که مبنای ارزش‌ها هستند از میان ببرد.

این نوع یادگیری زمانی اتفاق می‌افتد که سازمان‌ها به خوبی یاد بگیرند چگونه یادگیری تک حلقه‌ای و دو حلقه‌ای را اجرا کنند.

پیتر سنگه چهار عنصر اصلی یادگیری را به شرح زیر تعریف می‌کند: - اقدام: انجام یک وظیفه در قالب چارچوب تجربه؛

- تعمق: مشاهده‌گر اعمال و افکار خود بودن، کالبدشکافی کارهای انجام شده؛

- ارتباط: خلق ایده‌ها برای اقدام و ساماندهی آن‌ها در قالب‌های جدید؛

- تصمیم: تدوین رویه‌ای برای انتخاب رویکرد مناسب از میان احتمالات تولید شده در مرحلهٔ ارتباط.

سنگه این چهار عنصر را در قالب حلقه‌های یادگیری فردی، گروهی و سازمانی به کار می‌گیرد.

ج) مهارت‌های یادگیری

یادگیری مؤثر نیازمند چند مهارت است. بدین معنا که این مهارت‌ها،

ظرفیت و استعداد شخص را برای یادگیری مؤثرتر و بهتر ارتقا می‌دهند. اهم این مهارت‌ها عبارت‌اند از: تفکر نظام‌مند؛ مدل‌های ذهنی؛ تسلط فردی؛ خودیادگیری؛ گفت‌وگو.

- تفکر نظام‌مند: آلبرت اینشتین گفته است: «بدون تغییر در الگوی اندیشه، قادر نخواهیم بود مسائلی را که با الگوهای امروز فکر خود ایجاد کرده‌ایم، برطرف سازیم.»

تفکر نظام‌مند با تغییر در اندیشه و فکر سروکار دارد. جهان پیچیده شده است، مجهولات بیشتر از داده‌هاست و راه‌حل‌های متعدد پیش روست. در گذشته یاد گرفته بودیم برای فهم و درک مسائل و پدیده‌های پیچیده، آن‌ها را به اجزا تبدیل کنیم اما هزینه‌های پنهان و سنگین این نگرش، از دست دادن کل (تصویر بزرگ) بود و البته برای دیدن تصویر کلان سعی می‌کردیم قطعات جدا از هم را به هم بچسبانیم که مانند به هم متصل کردن قطعات یک آینه شکسته است.

در مقابل این تفکر، نگرش نظام‌مند کمک می‌کند که الگوهای کلان (تصویر بزرگ) را ببینیم و توان ما را برای تغییر آن بهبود می‌بخشد. روشی است برای روابط متعامل میان اجزا که رفتار کل را می‌سازند و نه زنجیره‌ای متصل از اجزا.

برای اینکه نظامی را قادر سازیم که به گونه‌ای اثربخش عمل کند، باید آن را بفهمیم. یعنی بتوانیم رفتار آن را توضیح دهیم و این مستلزم آگاهی از کارکرد و نقش آن نظام در نظامی بزرگ‌تر است. نگرش نظام‌مند چنین امکانی را فراهم می‌سازد.

- مدل‌های ذهنی: مدل‌های ذهنی الگوهایی هستند دربرگیرندهٔ باورها،

مفروضات و ارزش‌ها که بر فهم ما از جهان و نحوهٔ عمل ما اثر می‌گذارند. ناآگاهی از مدل ذهنی، یادگیری را بی‌اثر یا کم‌اثر می‌کند.

عوامل شکل‌گیری مدل ذهنی عبارت‌اند از: تجربه؛ دانش کسب شده؛ سنت، عرف و عادات؛ فرهنگ و هنجارهای اجتماعی.

- تسلط (قابلیت‌های) فردی: تسلط فردی به معنای احراز برتری بر افراد و اشیاست و به سطح ویژه‌ای از تخصص اشاره دارد؛ همانند هنرمند یا صنعتگری که خود را به یادگیری مادام‌العمر متعهد می‌کند. نظامی است که طی آن فرد:

- به صورت مستمر مهارت‌های خود را بهبود و تکامل می‌بخشد؛

- چشم‌انداز و دیدگاه‌های خود را به صورت مستمر روشن‌تر و عمیق‌تر می‌سازد؛

- صبر و بردباری خود را گسترش می‌دهد؛

- تجربیات خود را تفسیر می‌کند و از آن‌ها یاد می‌گیرد؛

- واقعیت‌ها را منصفانه و بی‌غرضانه درمی‌یابد؛

- نگاه عمیق و با بصیرت به پدیده‌ها دارد.

پیتر سنگه تسلط فردی را بنیاد سازمان یادگیرنده می‌داند.

- خودیادگیری: تمامی اعضای سازمان باید آگاهانه و با اشتیاق مسئولیت یادگیری خود را بپذیرند و از آن حمایت و آن را در میان اطرافیان و زیردستان خود تشویق کنند.

هدف کارکنان فقط ارائهٔ کار و انجام وظایف موجود به نحو احسن نیست، بلکه یادگیری مستمر و مداوم نیز جزو وظایف آن‌هاست. افراد باید

نتیجه

یادگیری به خاطر نفس یادگیری نیست، بلکه برای موفقیت و توسعه سازمان است. در صورت نبود یادگیری، سازمان هزینه‌های سنگین نداشتن یا دوباره کاری و ناکارایی و به هدر دادن منابع و مهارت‌ها را متحمل می‌شود و شاهد از دست دادن اعتماد به نفس در افراد و کاهش درآمد به دلیل نداشتن نوآوری خواهد بود. اما در صورت یادگیری و تعهد مستمر به آن، سود سازمان افزایش می‌یابد و افراد به جای نیروی کار به سرمایه‌های سازمان تبدیل می‌شوند.

یاد بگیرند چگونه به طور مستمر بیاموزند و این امر نیازمند تعهد به خود یادگیری است.

- گفت‌وگو: گفت‌وگو عالی‌ترین و کیفی‌ترین شکل ارتباط خلاقانه و دوطرفه و دربرگیرنده بیشترین جست‌وجو در افکار و عقاید و همچنین بیشترین توضیح و اظهار عقیده و بیان افکار است.

گفت‌وگو ابزار و روش یادگیری گروهی است. دیدن کل در میان اجزا، دیدن رابطه بین اجزا، جست‌وجو برای درک مدل‌های ذهنی و فرض‌های بنیانی، باز کردن مسائل و خلق معانی مشترک از ویژگی‌های آن است.

آلبرت اینشتین گفته است: «بدون تغییر در الگوی اندیشه، قادر نخواهیم بود مسائلی را که با الگوهای امروز فکر خود ایجاد کرده‌ایم، برطرف سازیم.»

آموزش ضمن خدمت

در شماره
بعد به ایجاد
مدارس یادگیرنده
خواهیم پرداخت.

پی‌نوشت

۱. در تعریف مفاهیم این مقاله از دیدگاه سه متفکر و بنیان‌گذار معروف یعنی کریس ارگریس، پیتر سنگه و اندرو مایو استفاده کرده‌ایم.

منابع

۱. سنگه، پیتر پنجمین فرمان ترجمه حافظ کمال هدایت و محمد روشن، (چاپ چهارم) انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، ۱۳۸۲.
۲. مقاله یادگیری سازمانی، محمدرضا خلعتی و بهرام حیاتی.

www.emodiran.com

۳. مقاله سازمان‌های یاددهنده به جای سازمان‌های یادگیرنده، علی قلی‌پور.
www.modiransbu.blogspot.com



وقتی مدیر مدرسه در جواب یکی از دانش آموزان گفت: «من امروز فقط آمده‌ام به ماهی‌های آکواریوم غذا بدهم»، باید عقربه ساعت را یکی دو ساعتی عقب می‌کشیدیم و برمی‌گشتیم به مقابل ورودی مدرسه و از آنجا ماجرا را مرور می‌کردیم؛ آنچه در آن روز سرد زمستانی اتفاق افتاد، اگر چه گویا یکی دو نمونه پیشین در مدارس دیگر هم داشت، اما در این مدرسه، به تمامی و کمال روی داد تا حلقه شاید گمشده آموزش، یعنی «مسئولیت‌پذیری» و «باور و یقین به توانایی‌های دانش آموزان» شکل بگیرد و به محک تجربه در آید. باید مشتاق شده باشید که بدانید روز ۱۵ اسفند ماه سال ۹۰ در این مدرسه چه گذشت!

گزارش: محسن فرجی
عکس: غلامرضا بهرامی



مدرسه‌ای که به دست دانش آموزان افتاد

تجربه امروز، مدیریت فردا

اگر خوب بود، ادامه می‌دهم
هنوز کلاس‌ها شروع نشده است. دانش آموزان در حیاط مدرسه با جنب و جوش به این طرف و آن طرف می‌روند. آن‌ها که مسئولیتی به عهده گرفته‌اند، کارت‌هایی به سینه آویخته‌اند و با غرور و هیجانی که از برق چشم‌هایشان پیداست، آماده‌اند نقش خود را ایفا کنند. قبل از اینکه بچه‌ها به کلاس‌ها بروند، فرصت خوبی است تا با چند دانش آموز که حالا معلم هستند، گپ و گفتی داشته باشیم. این اتفاق در طبقه دوم مدرسه و اتاق مدیر دروس رخ می‌دهد. اولین دانش آموز - معلمی که از نقش امروزش حرف می‌زند، محمدجواد امینی است که خودش کلاس اول شهید باهنر است، اما امروز معلم ادبیات شده است.

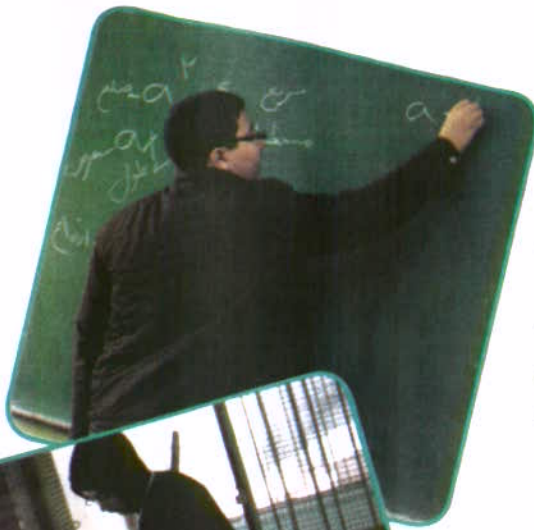


از مقابل در شروع می‌کنیم و به داخل مدرسه می‌رویم؛ قبل از آنکه سید غلامرضا حسینی، معاون اجرایی مدرسه از راه برسد، در همان سوز صبحگاهی می‌توان بچه‌ها را دید که وارد مدرسه می‌شوند. یکی دوتاشان هندی کم به دست دارند و همان طور که وارد مدرسه می‌شوند، مثل گزارشگری حرفه‌ای، شروع می‌کنند به حرف زدن و گزارش دادن از فضا و حال و هوای مدرسه.

به داخل مدرسه می‌رویم و بعد، جای سرمایه بیرون را گرمای اتاق روابط عمومی می‌گیرد. همین جاست که اولین شگفتی رخ می‌دهد، پشت میز مدیر روابط عمومی، یکی از بچه‌های مدرسه نشسته است و در حال صدا کردن بچه‌ها از بلندگوست. دانش آموز دیگری با سینی جای وارد اتاق می‌شود و یکی دیگر بر سینه‌اش کاردتی آویخته که روی آن نوشته شده است: خبرنگار.

حالا نوبت معاون اجرایی است که ما را از حیرت درآورد و بگوید که امروز در این مدرسه چه خبر است. او به همه ابهام‌ها پایان می‌دهد و می‌گوید: «امروز از سرایدار تا مدیر مدرسه، از بین خود دانش آموزان انتخاب شده‌اند و قرار است خود بچه‌ها کارهای مدرسه را بچرخانند؛ بدون کوچک‌ترین ایفای نقشی از طرف مدیران، مسئولان و معلمان مدرسه.»

کارهایی که امروز انجام داده‌ام، تجربه‌ای برای من می‌شود که اگر بعدها خواستم مدیر شوم از آن استفاده کنم



شفیعی درباره نگاه و واکنش بچه‌ها به مسئولیت او می‌گوید: «آن‌ها پذیرفته‌اند که امروز من مدیر مدرسه هستم. البته چون اکثر بچه‌ها از دوستانم هستند، اول برخورد صمیمانه و غیرجدی داشتند، ولی الان قبول کرده‌اند.» او معتقد است: «کارهایی که امروز انجام داده‌ام، تجربه‌ای برای من می‌شود که اگر بعدها خواستم مدیر شوم از آن استفاده کنم.»

تجربه‌ای که زودتر اتفاق افتاد

حالا وقت آن است که به کلاس‌ها سری بزنیم و از نزدیک ببینیم دانش‌آموزان چگونه در نقش معلم ظاهر شده‌اند و درس می‌دهند. بچه‌های کلاس سوم شهید رجایی درس هندسه دارند. وارد کلاس می‌شویم. یکی از بچه‌ها پای تخته ایستاده و در حال امتحان گرفتن از هم‌کلاسی‌های خود است. بچه‌ها با سکوت و جدیت در حال امتحان دادن هستند. به نظر می‌رسد که پذیرفته‌اند امروز معلمی در سن و سال خودشان به آن‌ها درس بدهد. معلم اصلی هندسه هم در انتهای کلاس مثل یک دانش‌آموز روی نیمکت نشسته است و فقط درس دادن این دانش‌آموز-معلم را نظاره می‌کند. یک لحظه معلم جدید کلاس به سراغ معلم اصلی می‌آید و آهسته از او سؤالی می‌پرسد. بعد به کنار تخته سیاه برمی‌گردد و کلاس درس ادامه می‌یابد.

او می‌گوید: «به ادبیات علاقه دارم و آماده‌ام ببینم معلم بودن چه جوری است و اگر خوب بود، ادامه می‌دهم. یعنی اگر خوشم آمد، شاید بعداً معلم شوم.» این سؤال و جواب کوتاه در حضور دانش‌آموزانی صورت می‌گیرد که امروز در کسوت خبرنگار، در حال فیلم‌برداری و ضبط این گزارش هستند؛ آن‌ها از همان شروع کار، با به پای ما در حال تهیه فیلم و گزارش بوده‌اند.

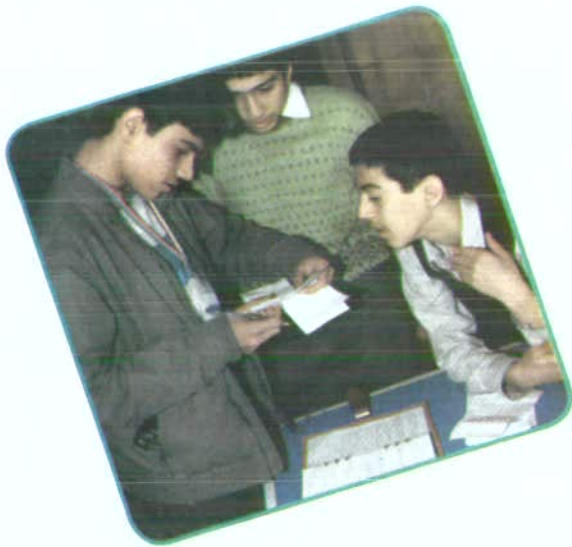
وقتی مهندس برق آینده، مهنمایی‌ها را عوض می‌کند
بچه‌ها - چه آن‌ها که دانش‌آموزند و چه آن‌ها که امروز درس می‌دهند - آماده می‌شوند به کلاس‌ها بروند. در نگاه برخی از آن‌ها که معلم شده‌اند، اندکی تردید یا دلهره دیده می‌شود که شاید نتیجه کار خیلی خوب از آب درنیاید. اما پذیرش باقی دانش‌آموزان و احترامی که به این دانش‌آموز - معلمان گذاشته می‌شود، باعث می‌شود کم‌کم نقش خود را باور کنند و روانه کلاس‌ها شوند.

حالا فرصت مغتنمی است تا با دیگر دانش‌آموزانی که وظیفه‌ای به جز معلمی به عهده گرفته‌اند، هم کلام شویم. یکی از آن‌ها لقمان رادمان عسگری از کلاس دوم شهید مطهری است که امروز مسئول فنی مدرسه شده است. اما چرا مسئول فنی؟ خودش این‌طور پاسخ می‌دهد: «من بیشتر به کارهای فنی علاقه مندم تا پشت میز نشستن. امیدوارم بتوانم مسئولیت‌م را به خوبی انجام دهم.» عسگری درست مثل فنی کاری با تجربه حرف می‌زند. می‌گوید: «شیشه یکی از کلاس‌ها شکسته است که باید درستش کنیم. دو تا از مهنمایی‌ها هم سوخته بودند که عوض شدند.»

تجربه امروز، مدیریت فردا

معلمان دانش‌آموز با بقیه بچه‌ها در کلاس‌ها مستقر می‌شوند و راهروی طبقه دوم کم‌کم خلوت می‌شود. به طرف دفتر مدرسه می‌رویم. در راهرو بنری نصب شده است که کل اتفاق امروز را با کوتاه‌ترین کلمات توضیح داده است: اولین دوره مهارت دانش‌آموزی - دوشنبه ۱۵ اسفندماه، با شعار «تجربه امروز، مدیریت فردا».

بر صندلی مدیر مدرسه، علی شفیعی، دانش‌آموز کلاس سوم شهید باهنر تکیه زده است. در رفتار و نگاهش نوعی پختگی و آرامش موج می‌زند و در پاسخ به این سؤال که چگونه امروز مدیر شده است، می‌گوید: «انتخاب خودم بود، و فکر می‌کنم تجربه موفق داشته باشم.»



از خودش سؤال کن!

حالا در آزمایشگاه مدرسه هستیم. یک دانش آموز - معلم در حال درس دادن به بقیه بچه‌هاست؛ به کلاس مسلط است و آرام و روان حرف می‌زند. معلم اصلی آزمایشگاه هم در انتهای کلاس نشسته است. یکی از بچه‌ها دست بلند می‌کند و از هم کلاسی خود که امروز معلم شده است، سؤالی می‌پرسد. او هم پاسخش را می‌دهد. اما دانش آموز دیگری روی برمی‌گرداند و از معلم اصلی سؤال می‌پرسد. معلم آزمایشگاه هم با دست به معلم امروز کلاس اشاره می‌کند و می‌گوید: «از خودش سؤال کن.»

و دانش آموز سؤال‌کننده این بار پرسش خود را خطاب به معلم هم کلاسش طرح می‌کند.

سختی دارد؛ بخصوص برای ما که اولین تجربه کاری خودمان را پشت سر می‌گذاریم.»

همان‌طور که بچه‌ها در فضای واقعی مدرسه در حال کنترل و مدیریت امور هستند، در فضای مجازی هم اتفاقاتی در حال رخ دادن است. این را می‌توان از گفت‌وگو با سید محمدرضا نجیبی دریافت. او کلاس سوم شهید مطهری است و امروز مسئولیت پرتال مدرسه را به عهده گرفته است. نجیبی می‌گوید: «قرار بود ما روی کل سایت مدرسه نظارت داشته باشیم، ولی مثل اینکه برای امروز، وبلاگی به ما داده‌اند تا کارهایی را که در این روز انجام می‌شود، در وبلاگ بگذاریم.» او ادامه می‌دهد: «من تجربه وبلاگ‌نویسی داشتم و به همین خاطر این مسئولیت را انتخاب کردم. فکر هم می‌کنم که می‌توانم کار را مدیریت کنم.»

موفق بوده‌ام

گشت و گذاری در مدرسه، ما را به امیرحسین اکبری از کلاس دوم شهید باهنر می‌رساند که امروز مسئول نظامت شده است. وقتی به او می‌رسیم، خبرنگاران در حال فیلم‌برداری و مصاحبه با او هستند. موقعی که گفت‌وگو می‌کنیم آن‌ها تمام می‌شود. سؤال و جواب ما آغاز می‌شود و اکبری درباره مسئولیتی که امروز عهده‌دار شده است، اظهار می‌کند: «گر بچه‌ها دیر به کلاس‌ها بروند، به آن‌ها کارت تأخیر می‌دهیم. سر صف‌ها هم باید نظم را برقرار کنیم.»

او در پاسخ به این سؤال که به نظر خودت موفق بوده‌ای، می‌گوید: بله. خیلی تجربه خوبی بود. امروز با اتفاقی که در مدرسه ما افتاد، خیلی از ما دانش‌آموزان موفق شدیم اگر استعدادی داریم، آن را نشان بدهیم و در آینده به سراغ همان کار برویم.

اکبری انتظار دارد بچه‌ها به او مانند ناظم اصلی مدرسه نگاه کنند تا این تجربه همگانی، موفق‌تر از آب درآید.

بهترین انتخاب را داشته‌ام

یکی از جالب‌ترین اتفاقاتی که امروز در این «دوره مهارت‌آموزی» روی داده، این است که برخی از دانش‌آموزان نقش خدمت‌کار و آبدارچی را به عهده گرفته‌اند. یعنی همه آن‌ها خواهان این نبوده‌اند که الزاماً مدیر یا معاون و معلم باشند. یکی از این دانش‌آموزان مهدی صفری است که در کلاس سوم شهید رجایی درس می‌خواند.

او امروز به همراه دو دانش‌آموز دیگر، خدمتکار مدرسه شده است و هنگامی که پرسیده می‌شود چرا چنین شغلی را انتخاب کرده است، با غرور و افتخار می‌گوید: «خودم خواستم امروز خدمتکار مدرسه باشم، چون می‌خواستم با این کار ذهنیت بچه‌ها را تغییر بدهم.»

صفری ادامه می‌دهد: «امروز برای من خیلی روز خوبی بود. بچه‌ها هم خیلی خوب بودند و هیچ کدام از آن‌ها ما را مسخره نکردند. حتی همه خسته‌نماشید هم می‌گفتند.» او در پایان حرف‌هایش می‌گوید: «حساس خیلی خوبی دارم. از نظر خودم این بهترین کاری بود که می‌توانستم انتخاب کنم. این کار، علاوه بر تغییر ذهنیت بچه‌ها، باعث می‌شود که ما با کارهای خانه مثل نظافت بیشتر آشنا شویم.»

سخت است، اما می‌ارزد

امروز سید احسان موسوی از کلاس سوم شهید باهنر، مدیر دروس شده است. او پوشه‌های معلمان را به آن‌ها می‌دهد، حضور و غیاب می‌کند تا ببیند معلمان سر کلاس‌ها رفته‌اند و در کل، روز شلوغ و پرکاری را تجربه می‌کند.

او در میان همین شلوغی‌ها و رفت و آمدها کارش را این‌طور ارزیابی می‌کند: «کارها خیلی زیاد و سخت است، اما در مجموع تجربه ارزنده‌ای است. به هر حال، هر کاری

خودم خواستم امروز خدمتکار مدرسه باشم. چون می خواستم با این کار ذهنیت بچه ها را تغییر بدهم

باهنر است که امروز مسئولیت سرایداری مدرسه را به عهده گرفته است.

حشمتی اضافه می کند: «من از این به بعد سعی می کنم سرایدار مدرسه را اذیت نکنم. چون فهمیدم که سر و کله زدن با بچه ها و انجام کارهای سرایداری واقعاً مشکل است.»

آخر گزارش، ابتدای مسئولیت پذیری بچه ها

بایان بخش این گزارش، گفت و گو با کسی است که آغازگر این ماجرا بوده است. یعنی **علیرضا رزاقی**، مدیر گروه های آموزشی و دبیر علوم مدرسه، که پیشنهاد چنین کاری را داده است. او می گوید: «من شنیده بودم که در مدارس تهران این تجربه به صورت پراکنده عملی شده است. همان طور که می دانید، یکی از اهداف مهم این مدرسه هم مهارت آموزی است. به همین خاطر فکر کردیم موقعیت خوبی است مهارت بچه ها در این زمینه هم تجربه شود. ضمن اینکه تا به حال، بچه های مدرسه هر مسئولیتی را که به عهده گرفته اند، به خوبی از عهده برآمده اند.»

رزاقی فرایند کار را این گونه تشریح می کند: «معلم راهنما به بچه ها توضیحاتی را به همراه عنوان مسئولیت ها داد. آن ها می توانستند سه اولویت انتخاب کنند. بعد هم با حضور خود اعضای شورای دانش آموزی قرعه کشی شد. برای مسئولیت های مشترک هم شورای دانش آموزی قرعه کشی نهایی کرد و مسئولان نهایی انتخاب شدند.»

رزاقی در پایان می گوید: «امروز از صبح زود بچه ها با ذوق و شوق به مدرسه آمده اند. دانش آموزانی که مسئولیتی به عهده گرفته بودند، می خواستند با دقت و جدیت این تجربه را بست سر بگذارند. بقیه دانش آموزان هم می خواستند نحوه کار آن ها را ببینند. در مجموع، تعامل ارزشمندی بین بچه ها - چه آن ها که مسئولیت داشتند و چه آن ها که طبق معمول دانش آموز بودند - شکل گرفت و دانش آموزان به خوبی احساس مسئولیت پذیری را درک کردند.»

از مدرسه خارج می شویم. حالا ظهر شده و آفتاب زمستانی، کمی از سوز و سرمای صبح را به عقب رانده است. شاید هم این گرما و شور بچه هاست که با این تجربه یگانه و نو، به حتی خیلی دورتر از مدرسه خودشان، حرارت و امید بخشیده است.

بعد از گفت و گو با ناظم امروز مدرسه، به سراغ **سینا صبوری** می رویم که کلاس سوم شهید مطهری است و حالا مسئولیت روابط عمومی را به عهده گرفته است؛ همان دانش آموزی که در ابتدای ورود به مدرسه، دیده بودیمش و در اتاق روابط عمومی، پشت میز نشسته بود. هنوز هم مثل اول صبح سرش شلوغ است، اما وسط کارهایش فرصت می کند به ما بگوید: «اول فکر می کردم کار راحتی را انتخاب کرده ام، اما الان می بینم که مسئولیت سختی است.»

صبور ادامه می دهد: «اولش تا حدودی کار به نظر بچه ها شوخی می آمد، اما حالا دیگر جدی شده است و بچه ها قبول کرده اند که امروز هم کلاسی های خودشان مسئولیت های مدرسه را به عهده گرفته اند و انجام می دهند.»

معنی مشارکت را فهمیدم

در همان اتاق روابط عمومی، با یکی دیگر از دانش آموزان مواجه می شویم که امروز معاون اجرایی مدرسه شده است؛ **امیرحسین قرشی ستوده** از کلاس اول شهید باهنر. او رابطه اش را با بچه ها خیلی دوستانه و صمیمی توصیف می کند و ادامه می دهد: «تجربه خیلی خوبی از مدیریت به دست آوردم که چگونه کار و نظارت کنم. می توانم بگویم که من امروز معنی مشارکت و همکاری را فهمیدم.»

وقتی گفت و گویمان تمام می شود، یکی از بچه ها که امروز سرایدار است، برایمان جای می آورد. بعد از نوشیدن چای، به حیاط مدرسه می رویم و بعد، از پله های پایین می رویم که ما را به نهارخوری مدرسه می رسانند. اینجا کلاس هنر برپاست و بچه ها در هیاهوی رنگ، گل و شادمانی، مشغول هنرنمایی هستند.

محمد معین درمان از کلاس دوم شهید باهنر، معلم هنر شده است. تدریس هنر سومین اولویت او بوده و دلش می خواسته معلمی درس ریاضی را تجربه کند.

درمان می گوید: «بهتر است که این تجربه باز هم در مدرسه تکرار شود تا دانش آموزان دیگر هم بتوانند مسئولیتی به عهده بگیرند.»

امیرپارسا صالحی دستیار معلم هنر شده است. بچه های این کلاس می گویند: تجربه معلم شدن یکی از هم کلاسی هایشان برای آن ها چقدر جالب و هیجان انگیز بوده است.

دیگر سرایدار مدرسه را اذیت نمی کنم

«می خواستم تجربه کنم و ببینم سرایدارها چگونه کار می کنند، چه وظایفی دارند و چه سختی هایی می کشند.» این ها سخنان **محمدجواد حشمتی** از کلاس سوم شهید

ناآگاهی ما در مواقعی که به کمک‌های اولیه نیاز است ممکن است به دلیل مرگ فرد مصدوم در محل حادثه، پشیمانی به بار بیاورد. علاوه بر این، حس نوع دوستی می‌تواند و باید ما را به یادگیری مبانی کمک‌های اولیه ترغیب کند. اما کمک‌های اولیه چیست؟

تعریف: کمک‌های اولیه، مجموعه اقدامات و مراقبت‌هایی است که هنگام وقوع حادثه صورت می‌گیرد. هدف اصلی از این اقدامات، جلوگیری از مرگ، پیش‌گیری و جلوگیری از پیشرفت ضایعات، صدمات و عوارض بعدی یا کاهش درد و رنج مصدوم پیش از ارجاع او به پزشک و یا انتقال به مراکز درمانی است. این اقدامات می‌توانند جسمی یا روحی باشند.

هدف امدادگر، نجات یا زنده نگاه داشتن شخص یا اشخاص آسیب دیده است. در راستای این هدف اصلی، امدادگر باید

آشنایی با کمک‌های اولیه و به کارگیری آن‌ها برای نجات آسیب‌دیدگان ناشی از حوادثی نظیر زلزله، سقوط از کوه و تصادفات بسیار ضروری است.

در بسیاری موارد حادثه آنقدر سریع اتفاق می‌افتد و میزان صدمه و جراحت به حدی است که باید بلافاصله به فرد مصدوم کمک کرد یا لاقط کوشید تا از خونریزی‌های ناشی از مصدومیت تا حد زیادی کاست. در چنین شرایطی، تنها افرادی می‌توانند بلافاصله به امداد فرد مصدوم بپردازند که نزدیک وی قرار داشته باشند.

به خاطر داشته باشیم، شخص کمک‌دهنده به داشتن اطلاعات پزشکی یا پرستاری نیاز ندارد. همه افراد می‌توانند با آموختن اصول کمک‌های اولیه و کمک صحیح و به موقع، چه بسا باعث جلوگیری از مرگ حتمی مصدوم یا شدت یافتن عوارض شوند.

ضرورت فراگیری کمک‌های اولیه

دکتر سیدعلی محمودی



ابتدا از ایراد صدمات جدید جلوگیری کند و جلوی شدت یافتن عارضه را بگیرد. در مرحله بعد موظف است ضمن تدارک امکانات درمانی برای بیمار یا رساندن او به محلی که این گونه امکانات در آن فراهم است (مثل بیمارستان) اقداماتی را در حد توان برای بهبود حال بیمار انجام دهد. در این راستا لازم است با چند اصل طلایی آشنا شوید:

- سرعت عمل داشته باشید، خونسرد باشید، به بیمار توجه کنید
- سعی کنید ضرر نرسانید و از درمانی استفاده کنید که به احتمال قوی برای مصدوم مفید واقع شود.
- هر آنچه در توان دارید انجام دهید.
- اعتماد فرد آسیب دیده را جلب کنید. ایجاد احساس امنیت، به ویژه در کودکان و افراد مسن، در تسریع بهبودی آن‌ها نقش به‌سزایی دارد.

مسئولیت‌های امدادگر

- ✓ ارزیابی سریع و بی‌خطر وضعیت اورژانسی و فراهوانی کمک‌های مناسب؛
- ✓ محافظت از مصدومان و سایر افراد حاضر در صحنه در برابر خطر؛
- ✓ شناسایی آسیب یا نوع بیماری مصدوم در حد امکان؛
- ✓ ارائه خدمات درمانی به موقع و مناسب به هر کدام از مصدومان (درمان وضعیت‌های بسیار خطرناک اولویت دارد)؛
- ✓ فراهم کردن شرایط انتقال مصدوم به بیمارستان، نزد پزشک یا منزل مصدوم (بسته به ضرورت)؛
- ✓ در صورت نیاز به کمک‌های پزشکی، باقی ماندن در کنار مصدوم تا زمانی که امکان انجام مراقبت‌های بیشتر فراهم شود؛
- ✓ گزارش کردن مشاهدات خود به افرادی که مراقبت از مصدوم را به عهده می‌گیرند و در صورت نیاز، ارائه کمک‌های بیشتر؛
- ✓ پیش‌گیری از انتقال عفونت بین خود و مصدوم تا حد امکان.

لوازم همراه امدادگر

○ دارو: اگر داروی خاصی مصرف می‌کنید، مثل داروی آسم یا آلرژی، به اندازه کافی از این داروها همراه خود داشته باشید. همراه داشتن داروهایی مثل مسکن‌ها (استامینوفن و پروفن)، قرص سرماخوردگی، قرص‌های ضداسهال و دل‌پیچه، شربت‌های ضدسرفه و... خالی از لطف نیست.

○ حشره‌کش، پماد سوختگی و کرم ضدآفتاب: در اردوهای تابستانی حتماً کرم ضدآفتاب و کرم دافع حشرات و پمادهای سوختگی به همراه داشته باشید.

○ جعبه کمک‌های اولیه: دقت کنید که حتماً این لوازم داخل جعبه باشند:

- گاز استریل
 - محلول ضدعفونی‌کننده (بتادین)
 - آتل
 - بانداژ (کشی و معمولی)
 - چسب زخم
 - سرم شست‌وشو
 - موچین یا اتبرک
 - دستکش یک‌بار مصرف
 - کیت مخصوص مارگزیدگی
 - پد الکلی
- همچنین همراه داشتن این وسایل الزامی است:
- چراغ قوه (با باتری اضافه)
 - بطری آب (علاوه بر ذخیره روزانه)
 - کیریت ضدآب
 - تنقلات مناسب
 - سوت (که از فاصله‌های دور هم شنیده شود)
 - چاقوی جیبی



ارمان صوفیانی

تاریخ زندگی انسان‌ها سه انقلاب بزرگ را شاهد بوده است: انقلاب کشاورزی، انقلاب صنعتی و انقلاب دیجیتالی. انسان‌ها برای اینکه بتوانند در جامعه فعلی سازگاری و اثربخشی بیشتری داشته باشند، باید در هر دوره انقلابی با ادبیات و ابزارهای آن آشنا شوند. امروزه در جامعه عناوین شهروند الکترونیک و دولت الکترونیک را زیاد می‌شنویم. معلم الکترونیک کسی است که در دوره انفجار اطلاعات می‌داند چگونه اطلاعات خود را مدیریت و از آن‌ها برای آموزش و پرورش فرزندان ایران زمین استفاده کند. در این دوره می‌کوشیم شما را با ویژگی‌های شهروند الکترونیک آشنا کنیم تا در صورت لزوم، با تبدیل شدن به معلم الکترونیک بتوانید خدمات مناسبی به دانش‌آموزان ارائه دهید.

با نظر به وسعت دامنه فناوری اطلاعات (IT) در دنیای امروز شاید برای بسیاری از افراد سؤالاتی مطرح باشد؛ از جمله:

- آیا استفاده از فناوری اطلاعات در دنیای امروز ضرورتی دارد؟ یا بهتر بگوییم، آیا بدون داشتن حداقلی از دانش در دنیای فناوری اطلاعات، زندگی عادی ما دچار مشکل خواهد شد؟
- اگر داشتن دانش در زمینه فناوری اطلاعات ضروری است، با توجه به گستره این دانش، فراگیری کدام یک از موارد این علم ضروری‌تر است؟
- آیا در زمینه تخصصی رشته کاری ما، برای مثال برای بهتر شدن فرایند آموزش، در این دانش راهکارهایی تدارک دیده شده است؟

به نظر می‌آید اگر پاسخ این سؤالات را پیدا کنیم، راحت‌تر و جدی‌تر در زمینه فراگیری دانش مرتبط به فناوری اطلاعات تصمیم خواهیم گرفت. ما می‌کوشیم برای

دانش و فناوری

که قابلیت انتقال

مفاهیم با فهم بهتر برای

دانش پذیران را فراهم خواهند کرد.

هر چند امروزه هنوز می‌توان بعضی از امور روزانه نظیر پرداخت قبوض را از طریق غیرالکترونیک هم انجام داد، اما پربدیهی است هر چه زمان جلوتر برود و امکانات زیرساختی مرتبط به فناوری اطلاعات در کشور بیشتر شود، امکان دریافت بعضی از خدمات فقط از طریق رایانه امکان پذیر خواهد بود و این نیز یکی دیگر از دلایل مهم ضرورت فراگیری این دانش است.

ذکر چند نکته را ضروری می‌دانم:

✓ در این مجموعه مقالات می‌کوشیم که کاربران در قدم اول با موارد ضروری برای ورود به دنیای فناوری کنونی آشنا شوند و امیدواریم با شناختن عناوین مهم در این زمینه، علاوه بر همراهی با سلسله مقالات ذکر شده، به دنبال یادگیری بیشتر و پیشرفته‌تر در این باره باشند.

✓ می‌کوشیم بعد از بیان موارد اولیه و ضروری این دانش، شما همکاران محترم آموزش و پرورش و دبیران گرامی را در راستای تبدیل شدن به معلم الکترونیک^۱ یاری دهیم و برنامه‌های مورد نیاز برای ساخت محتوای الکترونیک را با یکدیگر مرور کنیم.

✓ با نگرش چندین صفحه نمی‌توان کلیه مطالب مربوط به زیرساخت‌های تبدیل شدن به شهروند الکترونیک و یا معلم الکترونیک را بیان داشت. همت ما تبیین نقشه راهی برای فراگیری علوم مربوطه است و انتظار هم می‌رود دوستانی که در این زمینه قصد پیشرفت مطلوب دارند، با الهام گرفتن از این مقالات، وقت لازم را در این زمینه صرف کنند.

امیدواریم در مقالات بعدی بیشتر به سمت تبدیل شدن به شهروند الکترونیک و استفاده مطلوب از خدمات دنیای فناوری اطلاعات قدم برداریم.

پی‌نوشت

۱. در آینده درباره اصطلاحات مورد استفاده در دنیای فناوری اطلاعات نظیر سایت بیشتر صحبت خواهیم کرد.
۲. معلم الکترونیک معلمی است که در تدریس خود از رسانه‌های دیداری و شنیداری استفاده می‌کند و قابلیت تولید محتوای الکترونیک را دارد.

دوستانی

که هم‌پای ما این

راه را طی می‌کنند، پاسخ

کلیه سؤالات فوق را به انضمام نقشه

راهی برای یادگیری این دانش ارائه کنیم.

در دنیای کنونی، هم قدم با رشد بسیار سریع فناوری اطلاعات، بسیاری از امور جاری روزانه به طریق الکترونیک در حال انجام است. همچنین بسیاری از افراد به رایانه‌های شخصی دسترسی دارند. اما به نظر می‌رسد بهتر است در قدم اول بینیم در صورت استفاده از این فناوری چه تسهیلاتی برای ما فراهم می‌شود:

● با توجه به مجهز شدن بسیاری از مراکز دولتی و خصوصی به امکانات نرم‌افزاری و سخت‌افزاری (زیرساخت‌های فناوری اطلاعات) امکان انجام بسیاری از کارهای اداری روزانه توسط رایانه و از طریق سایت‌های اینترنتی فراهم آمده است. در صورت توانایی استفاده از این امکانات، شما قادر خواهید بود با مدت زمان کمتر، امور اداری بیشتری را انجام دهید و خستگی و ناراحتی کمتری نیز از صرف زمان در باجه‌های شلوغ عارض شما شود. این نکته وقتی اهمیت بیشتری می‌یابد که بدانیم در آینده نزدیک قرار است موارد بسیار بیشتری از فرایندهای اداری دولت به صورت الکترونیک ارائه شود.

● با قابلیت‌های فراوانی که در زمینه بانک‌داری الکترونیک فراهم شده است، شما می‌توانید کلیه پرداخت‌های الکترونیک خود اعم از پرداخت قبوض، جابه‌جایی پول بین حساب‌های بانکی متفاوت، پرداخت وام و خرید اینترنتی را انجام دهید. البته بدیهی است در این مورد بحث فراهم کردن امنیت اطلاعات حساب‌های الکترونیک بانکی اهمیت ویژه‌ای پیدا خواهد کرد.

● در زمینه مطالب آموزشی نظیر آموزش زبان،

دروس مدرسه‌ای، دانشگاهی و علوم دینی

نرم‌افزارهای بسیار زیادی

تولید شده‌اند

انسان‌ها نیروی خلاقیت دارند؛ برخی در یک زمینه دارای خلاقیت بیشتر و برخی در زمینه‌ای دیگر. معلمان ممکن است خلاقیت را در دانش‌آموزان شکوفا کنند یا از بین ببرند. بنابراین، لازم است محیط و فضای مساعدی برای رشد و پرورش نیروی خلاقیت دانش‌آموزان در مدرسه فراهم آورد. تحقیقات بیانگر این نکته مهم هستند که ایجاد شرایط مناسب برای خلاقیت تأثیر بسزایی در پیشرفت تحصیلی دارد.

مهدی صداقت‌پیشه

زمینه‌های خلاقیت



به جای ارائه گزارش ساده‌ای از یک کتاب، آن را شخصاً ارزیابی کنند و هر نظری را که درباره آن دارند بیان یا فصلی از فصل‌های سال را توصیف کنند. به طور کلی، نقاشی‌های آزاد، مقاله‌نویسی و نگارش داستان‌های کوتاه، زمینه ارائه ایده و تفکر خلاق را در دانش‌آموزان بهتر فراهم می‌کند. * مطالب درسی را به صورت مسئله و معما برای شاگردان طرح کند؛ مطالعه کتاب یا گوش دادن به سخنان معلم و حفظ کردن حقایق علمی و تاریخی، قوه ابتکار را رشد نمی‌دهد. معلم به جای بیان مطالب درسی یا ذکر حقایق علمی، باید دانش‌آموزان را به طرح مسائل ترغیب کند.

* معلم باید به دانش‌آموزان اجازه دهد مسائل، نظرات و ایده‌های خود را اظهار کنند، سپس آن‌ها را روی تخته کلاس بنویسد. پس از آن، با طرح مسائل و ایده‌های خود به آنان اجازه دهد که آن‌ها را نقد، بررسی و آزمایش کنند

حافظه عمومیت دارد و می‌توان آن را با روش‌های صحیح و ایجاد محیطی مناسب پرورش داد.

معلم و شیوه‌های پرورش تفکر خلاق

تعلیم و تربیت به یک معنا عبارت است از رشد قوه قضاوت صحیح در افراد. تقلید از دیگران یا پیروی از تمایلات و عادات، سبب رکود فکری و عجز فرد در برابر مسائل و مشکلات می‌شود. امروزه جامعه نیازمند افرادی است که فکر و خرد را بر اعمال و افکار خویش حاکم کنند و مشکلات را به گونه ابتکاری از سر راه خود بردارند. وظایف معلم در پاسخ‌گفتن به این نیاز بدین شرح است:

* دانش‌آموزان را به داشتن ایده‌های بکر و نو تشویق کند؛ ایده‌هایی که کم و بیش برای خود آن‌ها نیز بکر است. آنگاه، ضمن پذیرش ایده‌های بکر، زمینه ابراز آن‌ها را هم فراهم کند. مثلاً، می‌توان از دانش‌آموزان خواست

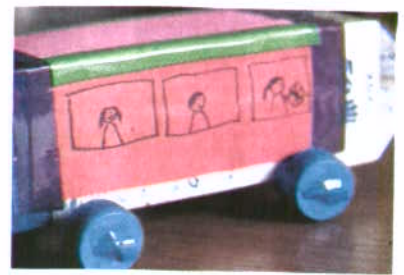
مفهوم خلاقیت

خلاقیت و نوآوری محرک اصلی تمدن‌هاست. اختراع تلفن، اتومبیل، هواپیما، رادیو، تلویزیون و رایانه و نیز کشف قدرت اتم، ابداع مسافرت‌های فضایی و خلق ادبیات و انواع هنرها و... همه و همه نمونه‌های ارزشمندی از تفکر و ذهن خلاق بشر است.

شاید به جرئت بتوان گفت که جامع‌ترین تعریف خلاقیت را گیلفورد، دانشمند آمریکایی، عرضه کرده است. او خلاقیت را تفکر واگرا (دست یافتن به رهیافت‌های جدید برای مسائل) در مقابل تفکر همگرا (دست یافتن به پاسخ) می‌داند. بنابراین افرادی که تفکر واگرا دارند در فکر و عمل خود با کسانی که تفکر همگرا دارند متفاوت‌اند و روش‌های خلاق و جدید را به کار می‌برند.

امروزه ثابت شده است که برخلاف باور بسیاری افراد که ابداع و خلاقیت را خصوصیت ذاتی بعضی افراد می‌دانند، این استعداد در نوع بشر به اندازه

موانع خلاقیت را می توان به سه دسته تقسیم کرد: فردی، اجتماعی و سازمانی



موانع رشد خلاقیت در دانش آموزان

- ✓ تأکید زیاد بر نمره دانش آموز به عنوان ملاک خوب بودن؛
- ✓ تدریس به روش های قدیمی مبتنی بر معلم محوری؛
- ✓ ناآگاهی معلم از خلاقیت؛
- ✓ نبود حداقل امکانات لازم برای انجام فعالیت های خلاق دانش آموزان؛
- ✓ توجه به اهداف و محتوای کتاب های درسی؛

- ✓ توجه نکردن به تفاوت های فردی دانش آموزان؛
- ✓ نپذیرفتن ایده های جدید؛
- ✓ دادن تکالیف درسی زیاد به دانش آموزان؛
- ✓ استهزا و تمسخر به خاطر ایده یا نظر اشتباه.

منابع

۱. امایی، تراز (۱۳۷۷). شکوفایی خلاقیت کودکان. ترجمه فاسمزاده و عظیمی. نشر دنیای نو.
۲. افروز، غلامعلی (۱۳۷۶). میاچنی در روان شناسی و تربیت کودکان و نوجوانان. انتشارات انجمن اولیا و مربیان.
۳. پیرخانقی، علیرضا (۱۳۷۹). پرورش خلاقیت. کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان.
۴. جمالی، علی (۱۳۷۷). مدیریت حلاق در مدرسه. انتشارات حیچون.
۵. حقیقی، محمدعلی (۱۳۸۰). مدیریت رفتار سازمانی. انتشارات ترمه.
۶. سیف، علی اکبر (۱۳۶۸). روان شناسی پرورشی. انتشارات آگاه.
۷. صافی، احمد (۱۳۷۶). مدیریت و نوآوری در مدارس. انتشارات انجمن اولیا و مربیان.
۸. حق شناس، مرجان (باییز و زمستان ۱۳۷۸). خلاقیت در آموزش و پرورش. فصل نامه مدیریت در آموزش و پرورش. شماره های ۲۳-۲۴.

استفاده از روش بارش مغزی

پس از اینکه مسئله ای در کلاس مطرح شد، معلم از دانش آموزان می خواهد هر تعداد راه حل را که می توانند برای آن بنویسند. معلم نباید پیش از آنکه همه دانش آموزان راه حل هایشان را ارائه دهند اظهار نظری در این خصوص کند.

تشویق اندیشه ها و پیشرفت های بکر و ناب

با پرسش های هر چند غیرمتعارف دانش آموزان باید برخوردی دقیق و حساب شده داشت. اگر دانش آموزی ایده غیرممکنی را بیان کرد، به جای واقع گرایی، باید در این خیال پردازی او شرکت جست.

- باید عملاً به کودکان نشان داد که عقاید آنان مورد احترام است.
- اندیشه ها و راه حل های غیرمعقول برای مسائل را هم باید با احترام تلقی کرد.
- باید به آنان فرصت داد به طور مستقل یاد بگیرند، آزادانه فکر کنند و به اکتشاف پردازند.

موانع فردی خلاقیت

موانع فردی خلاقیت عبارتند از: نداشتن اعتماد به نفس و ترس از انتقاد و شکست، تمایل به همگونی و عدم تمرکز ذهنی، دلسرد شدن، تأکید بر عادات های پیشین، محافظه کاری، وابستگی و جمود فکری، نداشتن تمرکز ذهنی، کم رویی، انعطاف پذیر نبودن.

شیوه های گوناگون تدریس برای رشد خلاقیت

معلم باید در جریان تدریس خود، روش های متفاوتی را به کار برد؛ از جمله، روش حل مسئله، روش تهیه طرح یا پروژه، روش بحث آزاد و پروژه های گروهی و جمعی متناسب با موضوع و موقعیت درسی.

فعال شدن شاگردان در کلاس درس

کلاس های درس را می توان به جای «معلم محوری» به صورت «دانش آموز محوری» اداره کرد؛ در کلاس دانش آموز محوری، دانش آموز در امر یادگیری دخالت مستقیم و اساسی دارد. در این روش، معلم راه های یادگیری را به شاگردان دیکته نمی کند، بلکه انواع شیوه های یادگیری را پیش پای آنان قرار می دهد تا با استفاده از نیروی خلاقیت و ابتکار خود یکی از آن ها را انتخاب کنند. معلم به جای اینکه برای دانش آموزان اطلاعات فراهم کند، باید آنان را در موقعیتی قرار دهد که خود به جست و جوی اطلاعات پردازند. معلم در این شیوه تدریس، راهنماست و نقش یاری دهنده و هدایتگر را ایفا می کند.

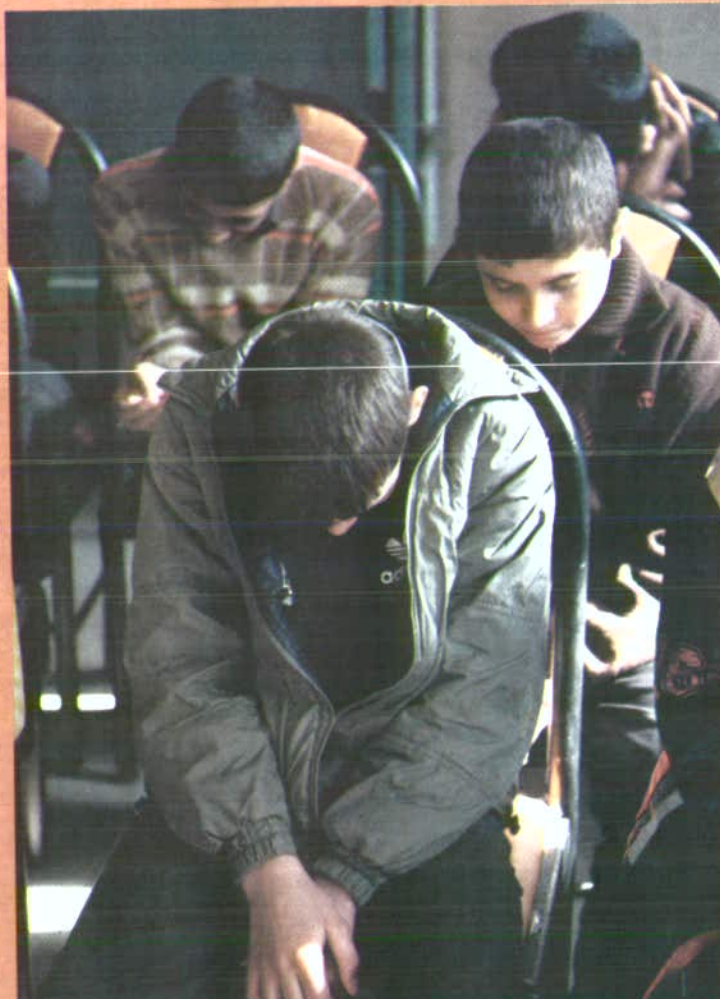
معلم از دانش آموزان می خواهد هر تعداد راه حل را که می توانند برای مسئله بنویسند



ترس مانع بزرگ یادگیری

علی قنبری
معلم شهرستان لردگان

با وجود اینکه غالباً بر این اعتقادیم که دنیای دانش آموزی سرشار از نشاط و سرزندگی است، ولی متأسفانه بعضی از عوامل چنان محیط متشنجی را برای دانش آموزان ایجاد می‌کنند که آن‌ها از همان ابتدای تحصیل دچار تشویش و اضطراب و ترس می‌شوند. این‌گونه دانش آموزان غالباً هنگام مواجهه با مسائل گوناگون دچار افکار منفی و فاجعه‌آمیز می‌شوند. اگر والدین قبول کنند که ترس و دلهره جزئی طبیعی از زندگی دانش آموزان است و بر این اساس در برابر تنش‌ها و اضطراب‌های فرزندشان ملایم و صبور باشند، بچه‌ها نیز احساس خواهند کرد که هر اندازه پربیشان و آشفته باشند، باز هم والدینشان تعادل خود را از دست نخواهند داد و می‌توانند با حضور خود از آنان حمایت کنند.



مفهوم و ماهیت ترس

ترس واکنشی است طبیعی، لازم، مهم و مفید و در صورتی که به طور کامل کنترل و به شکل منطقی استفاده شود، باعث می‌گردد که شخص در مواجهه با مشکلات بیشتر احتیاط کند. ترس از پدیده‌هایی است که در تکامل انسان ابتدایی نقش بسیار تعیین‌کننده‌ای داشته است. همچنین، در شکل‌گیری و توضیح شخصیت انسان و نیز در روابط اجتماعی، ترس یکی از عوامل اساسی محسوب می‌شود. به طور کلی، ترس واکنشی است از پیش شناخته شده در پاسخ به محرک‌های تهدیدآمیز و واضح است که امری طبیعی، لازم و مفید تلقی شود.

ایجاد تنش و فشارهای روانی زیاد به دانش‌آموز یکی از مهم‌ترین عوامل ترس است

طبیعی است که دانش‌آموز را تحت چنان فشار عصبی قرار داده‌اند که به هیچ وجه از زندگی کنونی خود لذت نخواهد برد.

منشأ ترس

اساس ترس‌ها را اعم از اینکه معقول یا بی‌دلیل باشند، باید در تجربه‌های خود دانش‌آموز جست‌وجو کرد. درست است که بیشتر ترس‌های دانش‌آموزان اکسپانسیو است، ولی کیفیت اکتساب همه آن‌ها یکسان نیست. روان‌شناسان اضطراب و ترس در دوران دانش‌آموزی را ناشی از عوامل بسیاری می‌دانند. سه عامل اساسی که ریشه‌های اضطراب و ترس را در دوران کودکی و توجوانی پایه‌ریزی می‌کنند، عبارت‌اند از:

● **احساس گناه:** احساس گناه، احساسی درونی است که به علت اشتباهی که فرد در گذشته مرتکب شده است به او دست می‌دهد. بعضی از والدین می‌کوشند با به رخ کشیدن مداوم آن، رفتارهای دانش‌آموز را تحت کنترل درآورند. اثرات و نتایج منفی این رفتار معمولاً به صورت ترس و اضطرابی که دانش‌آموز را از حرکت و جنب‌وجوش بازمی‌دارد، نمایان می‌شود.

● **نگرانی:** نگرانی حالتی است که فرد در قبال آینده غیرقابل پیش‌بینی دچار آن می‌شود. شخص نگران حتی اگر کوچک‌ترین مشکلی در زندگی نداشته باشد، باز هم نمی‌تواند از موقعیت کنونی خود لذت ببرد. برای این گروه از دانش‌آموزان، استراحت و شادی معنی و مفهومی ندارد و اگر دقایقی آرام و بی‌قرار بنشینند، شدیداً احساس ناراحتی و عذاب می‌کنند.

● **تنش:** عامل دیگری که سبب بروز ترس و اضطراب در دانش‌آموز می‌شود، تنش و فشارهای روانی در محیط زندگی اوست. دانش‌آموزان مشوش و پریشان همواره به فکر چگونگی انجام وظایف و تکالیفشان هستند. اگر پدر و مادر از فرزندشان انتظار داشته باشند که در هر کاری اول باشد،

انواع ترس

ترس دانش‌آموزان به اعتبار علل متفاوت آن به انواع زیر تقسیم می‌شود:

○ **ترس عاطفی:** ترس ممکن است به علت هیجانات عاطفی و فشارهای روحی دانش‌آموز باشد. تنش‌های عصبی و عاطفی ابتدا به صورت اضطراب و سرانجام به صورت ترس دائمی در دانش‌آموز ظاهر می‌شود. کشمکش پدر و مادر (دعوی والدین و جدال دائمی بین آن‌ها) دانش‌آموز را دچار احساس عدم امنیت و ترس خواهد کرد.

○ **ترس عمدی:** علت ترس ممکن است عمدی باشد؛ یعنی کودک و نوجوان را از چیزی ترسانده باشیم. مثل ترساندن از چیزهای خطرناک نظیر آب جوش، برق و وسایل تیز.

○ **ترس تصادفی:** علت ترس ممکن است تصادفی باشد. مثل تجربه تلخ حمله سگ که سبب پیدایش ترس از حیوانات می‌شود.

○ **ترس اکتسابی:** ترس ممکن است از مادر به کودک سرایت کند و دانش‌آموز ترس را از مادر خود یاد بگیرد. مادری که به محض مواجه شدن با موقعیتی نامطلوب جیغ می‌زند و می‌لرزد و به لکنت می‌افتد، ترس خود را به آسانی به کودک منتقل می‌کند. مثل ترس از رعد و برق و حشرات.

راه‌های کنترل ترس در دانش‌آموزان و کاهش آن

برای درمان دانش‌آموزان مبتلا به مشکل اضطراب و ترس، نخست باید علت را شناسایی کنیم و سپس در برطرف کردن آن بکوشیم. هرگز ترس دانش‌آموزان را نادیده نگیریم. اگر نسبت به ترس‌های دانش‌آموز بی‌اعتنا باشیم، او تصور می‌کند

با مشاهده این وضعیت، هر چند هیچ اطلاعی از آن موقعیت ترس آور نداشته باشد، باز هم از آنجا که والدین یا معلمان او می‌ترسند، او نیز دچار ترس و وحشت می‌شود.

*** ایجاد موقعیت مقابله با ترس در حضور دانش آموز؛** ایجاد برخی از موقعیت‌ها تا دانش آموز شاهد مقابله افرادی دیگر با ترس‌هایشان باشد. گاهی تماشای دانش آموز دیگری که سعی می‌کند بر ترسش فائق آید، مؤثرتر از هر روش دیگری برای مواجهه با صحنه‌ها و شرایط ترس آور است.

*** استفاده از روش حساسیت زدایی؛** در روش حساسیت زدایی به دانش آموز کمک می‌کنیم و کم‌کم او را با آن موقعیت و یا شی ترسناک روبه‌رو می‌سازیم. البته این کار را حتماً با کنار دانش آموز بودن یا تشویق و حمایت وی انجام دهیم.

*** ایجاد رابطه صمیمانه با دانش آموز در مدرسه؛** برای کاهش ترس دانش آموز از مدرسه، معلم و یا دیگر کارکنان از قبیل مشاور مدرسه لازم است با دانش آموز رابطه‌ای صمیمی برقرار شود.

*** شناسایی دانش آموزان ترسو؛** معلمان و مشاوران مدارس دانش آموزان ترسیده از مدرسه را شناسایی کنند و آنان را در گروهی دوستانه که به وسیله مشاور تعیین شده است جا دهند.

*** استفاده نکردن معلمان و اولیا از عامل ترس برای خنده و بازی؛** هرگز معلمان و والدین از ترساندن به عنوان ابزار برای تربیت فرزندان خود استفاده نکنند؛ چرا که این خود یکی از عوامل زمینه‌ساز ترس در دانش آموزان می‌شود.

بی‌نوشت

1. sin sense
2. anxiety
3. sternum
4. cathexis
5. intentional
6. accident
7. acquisitive

منبع

۱. سلحشور، ماندانا (۱۳۸۰). ترس‌های دانش‌آموزان. تهران: نشر واژه آرا.
۲. شعاری‌نژاد، علی‌اکبر (۱۳۸۷). روان‌شناسی رشد (تربیت و تدریس). تهران: نشر اطلاعات.
۳. سیف براقی، مریم و نادری، عزت‌الله (۱۳۸۵). اختلالات رفتاری دانش‌آموزان و روش‌های اصلاح و ترمیم آن. تهران: انتشارات نور.
۴. یونگر، هلموت. روان‌شناسی ترس. ترجمه طوبی کیان‌بخت و جمشید مهرپویا (۱۳۷۰). تهران: نشر بگانه.

که باید به تنهایی مشکل خود را حل کند. در حالی که باید مطمئن شود که در این موقعیت، مربیان و سایر دوستان او نیز کنارش هستند. بنابراین، باید شنونده خوبی برای دانش آموز باشیم؛ هر چند ترس او در نظر ما فاقد دلیل باشد. با توجه به چند مورد، می‌توان ترس دانش‌آموزان را به مقدار قابل توجهی کاهش داد:

*** تقویت حس اعتماد به نفس؛** هیچ‌گاه به دانش آموز نگوئیم «ترسو»؛ زیرا با این خطاب باعث آزار روحی و کاهش اعتماد به نفس او می‌شویم.

*** منع تماشای فیلم‌های ترسناک؛** دانش‌آموز و نوجوان در موقعیت تماشای فیلم‌ها و صحنه‌های وحشت‌آور دچار ترس و رعب شود. معلم و والدین می‌توانند با کنترل تماشای این فیلم‌ها، زمینه چنین ترسی را در دانش‌آموز از بین ببرند.

*** تماس مستقیم دانش آموز با محرک ترس آور؛** به دانش‌آموز این فرصت داده شود که به میل خود با محرک ترس آور آشنا شود و با چیزهایی که موجب ترس او می‌شوند تماس بگیرد.

*** ایجاد تداعی مطبوع؛** به وجود آوردن تداعی‌های مطبوع با چیزی که دانش‌آموز از آن می‌ترسد و توضیحات شفاهی در مورد چیزی که سبب ترس وی می‌شود، می‌تواند او را در کاهش این ترس کمک کند.

*** تمرین شجاعت به تقلید از بزرگ‌ترها؛** فرصت دادن به دانش‌آموز برای کشف تمایلات و استعداد‌های خود و همچنین تمرین شجاعت، باعث کاهش ترس در دانش‌آموزان می‌شود.

*** مسخره نکردن دانش‌آموزان دچار ترس؛** به ترس‌های دانش‌آموزان و دانش‌آموزان نباید خندید؛ زیرا مسخره کردن و خندیدن به ترس‌های دانش‌آموز باعث عدم اعتماد وی به والدین و اطرافیانش می‌شود و دیگر نمی‌توان ترسش را کاهش داد.

*** دروغ نگفتن به دانش‌آموزان در مورد ترس او؛** به دانش‌آموزان در مورد ترس‌هایشان هرگز دروغ نگوئید. همیشه دروغ گفتن در مورد ترس‌های دانش‌آموز باعث آشفتگی و دلهره بیشتر وی می‌شود.

*** عدم انتقال ترس از سوی معلمان و والدین؛** معلمان و والدین نباید ترس خود را به دانش‌آموز منتقل کنند. وقتی یکی از والدین یا معلم از چیزی بترسد، دانش‌آموز نیز

دانه‌های که سپیدار بود

گردآوری: علی اصغر جعفریان

دانه کوچک بود و کسی او را نمی‌دید. سال‌های سال گذشته بود و او هنوز همان دانه کوچک بود. دلش می‌خواست به چشم بیاید، اما نمی‌دانست چگونه. گاهی سوار باد می‌شد و از جلوی چشم‌ها می‌گذشت. گاهی خودش را روی زمینه روشن برگ‌ها می‌انداخت و گاهی فریاد می‌زد و می‌گفت: «من هستم، من اینجا هستم. تماشایم کنید.» اما جز پرنده‌هایی که قصد خوردنش را داشتند یا حشره‌هایی که به چشم آذوقه زمستان به او نگاه می‌کردند، هیچ‌کس به او توجه نمی‌کرد.

دانه خسته بود از این زندگی. از این همه گم بودن و کوچکی خسته بود. روزی رو به خدا کرد و گفت: «خدایا! نه، این رسمش نیست. من به چشم هیچ‌کس نمی‌آیم. کاشکی کمی بزرگ‌تر مرا می‌آفریدی.»

خدا گفت: «اما عزیز کوچکم! تو بزرگی بزرگ‌تر از آنچه فکر می‌کنی. حیف که هیچ وقت به خودت فرصت بزرگ شدن ندادی. رشد ماجرای است که تو از خودت دریغ کرده‌ای. راستی، یادت باشد تا وقتی که می‌خواهی به چشم بیایی، دیده نمی‌شوی. خودت را از چشم‌ها پنهان کن تا دیده شوی.»

دانه کوچک معنی حرف‌های خدا را خوب نفهمید، اما رفت زیر خاک و خودش را پنهان کرد. رفت تا به حرف‌های خدا بیشتر فکر کند. سال‌های بعد، دانه کوچک، سپیداری بلند و باشکوه بود که هیچ‌کس نمی‌توانست ندیده‌اش بگیرد؛ سپیداری که به چشم همه می‌آمد.



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 ماهنامه و هشت شماره در هر سال تحصیلی منتشر می‌شوند)

رشد کودک (برای دانش‌آموزان آمادگی و پایه اول دوره دبستان)

رشد نوجوان (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 ماه نامه 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: ۰۲۱-۸۸۳۰۱۴۷۸

کرد طلب منزل جانی، جانی
کرد طلب لقمه نانی، نانی
این نکته رنما کردانی، دانی
هر چیز که در حسن آنی، آنی



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



وزارت آموزش و پرورش
مرکز برنامه‌ریزی و آموزش
نیروی انسانی

سال ۱۳۹۱

دوره‌های آموزشی کوتاه مدت در مجلات رشد

رشد
آموزش ابتدایی

رشد
آموزش متوسطه

رشد
مدیریت مدرسه

رشد
معلم

رشد
فنون و حرفه‌ها

برای ثبت نام و کسب اطلاعات بیشتر به واحد آموزش
نیروی انسانی اداره آموزش و پرورش خود مراجعه کنید.
www.tstc.medu.ir • www.roshdmag.ir