



# پل

۲	سخن نخست
۳	چه خبر انجمن
۴	یک دوست آشنا
۵	ظنز مدیریتی
۶	اینجا مثل خونه امه...
۸	نقش وجدان کاری در افزایش بهره وری کارکنان
۱۳	جایگاه رویکرد تلفیقی در آموزش علوم
۱۹	شاه رفت
۲۱	منابع آزمون کارشناسی ارشد
۲۴	اینجا دنیای مجازی است ساعت به وقت سایر
۲۵	میریم بهتر از این که
۲۶	english
۲۷	ماوشما



مدیر مسئول: هدی سادات ناجی

سر دبیر: زهرا زیوری

همکاران این شماره:

محبوبه آتشباری-فائزه رحمانی-مریم سادات موسوی-ساناز

پرندیان-سیده زهره سلسبیلی-عصمت زواره

صفحه آرا: زینب رستگارپناه

باتشکر از همکاری صمیمانه ی دکتر احمدی، دکتر عدلی و دکتر

مهران و با تشکر از سمانه رشتبر و سید شهاب الدین طباطبایی

رتباط با ما:

[pol.mag.education@gmail.com](mailto:pol.mag.education@gmail.com)



## سخن نخست...

خیلی از ما وقتی فهمیدیم اینجا قبول شدیم قبل از اینکه خوشحال بشیم، خورد تو ذوقمون و پکر شدیم؛ چرا؟ خوب معلومه چون اینجا تک جنسی است و به گفته ی خیلی هامون عین دبیرستان می مونه. یه جورایی غیر عادیه؛ اصلا کجای دنیا دانشگاه تک جنسی هست که اینجا باشه؟! الان دیگه تو آمریکا و اروپا مدارس ابتدایی شون هم تک جنسی نیستن، اونوقت دانشگاه ما تک جنسی! پس ما کجا باید پسرهارو بشناسیم، ارتباط برقرار کردن درست با جنس مخالف رو یاد بگیریم. تو همه ی کلاسا حرفا و نظرهایی که میشنوی دخترونه است و ... اصلا جدا از همه ی این حرف ها بی تعارف بگم این جوری احتمال ازدواج مون پایین نیاد؟ با این اوضاع اگه بهمون بگن عقب افتاده یا جهان سومی، دیگه جایی برای ناراحتی نمیمونه (قرن ۲۱ و دانشگاه تک جنسی!) حرف زیادی همیشه زد، جواب هایی هم که میشنویم اکثرا قانع کننده نیستن، برای بسیاری از این سوال ها هم اصلا جوابی وجود نداره، فقط یه توصیه برای خودم و شما دارم، بریم بگردیم و بپرسیم این شعار مال کیاست و از کجا اومده: همیریم بهتر از اینه که دو جنسی باشیم...



# چه خبر انجمن؟....



• وبلاگ انجمن علمی دانشجویی مدیریت و برنامه ریزی آموزشی راه اندازی شد.  
• [anjomanzahra.blogfa.com](http://anjomanzahra.blogfa.com)

• کارگاه زندگی دانشجویی توسط دکتر نراقی زاده ویژه ی دانشجویان جدیدالورود کارشناسی مدیریت و برنامه ریزی آموزشی در تاریخ یکم مهر ماه برگزار گردید.  
• کارشناسی مدیریت و برنامه ریزی آموزشی به مدت دو روز از طرف انجمن علمی برگزار شد.  
• کارگاه دو دوره کارگاه مقاله نویسی توسط دکتر عدلی. تاریخ برگزاری دانشجویی مدیریت و برنامه ریزی آموزشی شرح زیر است.  
• این کارگاه ها به شرح زیر است.  
• کارگاه اول: ۱۷ آبان و ۱۵ و ۲۳ آذر ماه  
• کارگاه دوم: ۱۵ و ۲۳ آذر ماه  
• کارگاه به دکتر است این دو دوره کارگاه ویژه ی دانشجویان ارشد برگزار می شود و به همراه داشتن پروژه ی کارشناسی برای تمامی شرکت کننده گان الزامی است.

→ در آینده همین کارگاه برای دانشجویان کارشناسی برگزار خواهد شد.  
• انجمن علمی دانشجویی مدیریت و برنامه ریزی آموزشی برای تمامی شرکت کنندگان در این کارگاه ها طرح پژوهش کیفی دارد.  
• کارگاه به دکتر است این انجمن خرداد ماه گذشته کارگاهی با همین عنوانی در سالن دکتر سیف، با حضور دکتر دکتر یزدان منصوریان برگزار کرد.  
• اخبار تکمیلی برگزاری نشست ها متعاقباً اعلام خواهد شد.  
• جلسه ی معارفه ی اساتید گروه با دانشجویان جدیدالورود علوم تربیتی نیمه ی دوم آذر ماه برگزار می شود.  
• کارگاه های مهارت زندگی توسط دکتر نراقی زاده، از طرف انجمن علمی- دانشجویی مدیریت و برنامه ریزی آموزشی برگزار خواهد شد. اولین کارگاه از این دوره با عنوان حل مسئله در ۱۵ آذر ماه برگزار می شود.

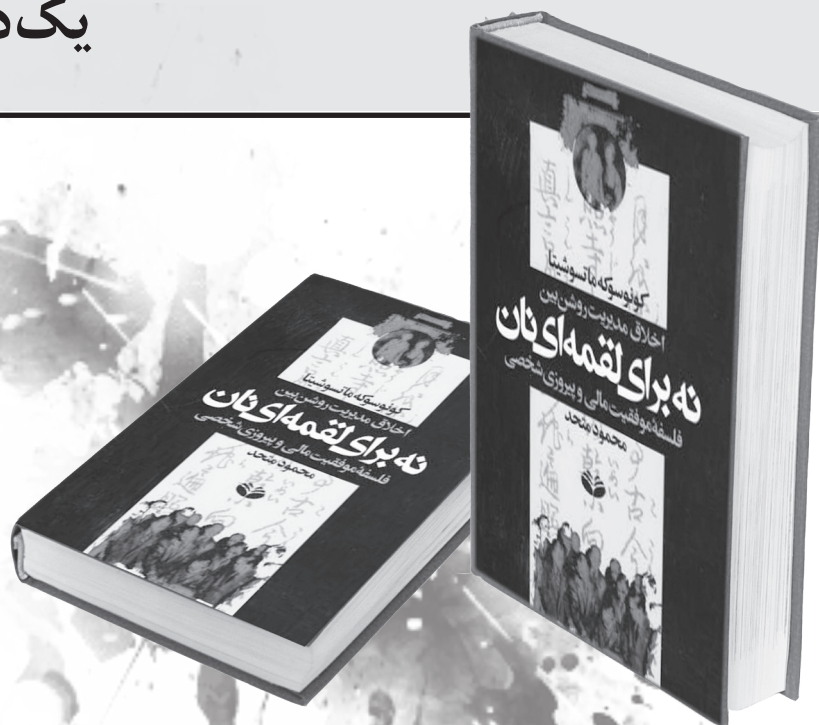


هدی سادات ناجی / مدیریت و برنامه ریزی آموزشی



# یک دوست آشنا...

(معرفی کتاب)



## نه برای لقمه‌ای نان

محبوبه آتشیاری

دانشجوی کارشناسی مدیریت و برنامه ریزی آموزشی

کتاب نه برای لقمه ای نان تجربه های مدیریتی ماتسوشیتا «موفق ترین مدیر روزگارما» در رابطه با آداب بازرگانی و اخلاق مدیریت است. در اینجا برخی از این تجربه های ارزشمند را عنوان می کنیم:

- پیامزید مردم چه میخواهند و بر پایه ی آن رفتارکنید. البته انسان درکوشش های خود برای خدمت به مردم باید وظیفه شناس و جدی باشد و همه ی توان خود را برای خشنودی آنان به کاربندد. این اصل همواره اصل بنیادی کارماتسوشیتا قرار می گرفت.

- در مدیریت هرگز تنها یک پاسخ وجود ندارد. در برابر یک صد تن بازرگان یک صد راه برای پرداختن به بازرگانی وجود دارد.

- احساس مسئولیت نسبت به جامعه هسته داد و ستد سالم را پدید می آورد.

- شیوه ی مدیریت ماتسوشیتا بر این اساس استوار بوده که همواره کارمندان را توانا تر و آگاه تر از خود فرض می کرده است. او می

از وظایف مدیریت است که چنین فضایی را پدید آورد.

- کارمندان به رؤیا نیازدارند. مدیران باید کارمندان را از سیاست های کلی و اهداف شرکت آگاه کنند و فرصت رابه آنان بدهند تا آینده را در رویای خود ببینند.

- یک مدیر دست کم باید ۶۰٪ وقت خود را به پرورش توانایی های کارمندان اختصاص دهد.

- تنها فردی خوب و مهربان بودن، انسان را مدیری خوب و کامیاب نمی سازد. بردباری و همدلی برای مدیران از ویژگی های مهم به شمار می رود، اما خشمگین شدن نیز یک ویژگی لازم است. رئیس شرکت می تواند رهبری نیرومندی را بکارگیرد؛ اگر کارمندان وی ببینند که رئیس ما بنابه روال، انسانی مهربان و خوب است اما وای بر زمانی که خشمگین شود.

- مدیرامروزی باید همواره از این احتمال آگاه باشد که فعالیتش و حتی خود او هرآن می تواند واژگون گردد. مثل آن که روی طناب بندبازی راه می رود. اکنون روزگاری نیست که با خاطری آسوده و بی اعتنا به زندگی و کار نگریم. یک مدیر جدی و سخت کوش حتی زمانی که در یک میهمانی اوقات پر لذتی را می گذراند، باید همواره از خطرها و مسئولیت هایش آگاه باشد.

- همواره بکوشید تا میانه رو باشید و جای آزادی عمل برای خود فراهم کنید. اگر با ۸۰٪ ظرفیت و توان خود به کار بپردازید، همواره ۲۰٪ از توان خود را برای رویارویی با ضروریات زندگی و رخدادهای ناگهانی، ذخیره خواهید داشت.

- همواره به آسانی می توان بر پایه ی راهنمایی دیگران زندگی کرد، اما چنین زندگی می تواند کسل کننده و سرانجام بازدارنده باشد. زیرا اگر شما نتوانید آفرینندگی و خلاقیت خود را به کار برید به سختی خواهید توانست دلبستگی و شوق و شور لازم را درکار فراهم آورید.

برگرفته از کتاب «نه برای لقمه ای نان» نوشته یکونوسوکی ماتسوشیتا

گوید: من پی برده ام که مردم زمانی که شما نظر آنان را جویا می شوید به همکاری دلبستگی بیشتری نشان می دهند تا آن که بکوشید به آنان بگویید هرکاری را چگونه به انجام برسانند.

- کارمند آرمانی کسی است که دارای ظرفیت فراوان برای رشد شخصی است. کسی که نه تنها در درون یک پیشه رشد می کند بلکه با آن پیشه در راه رشد بیشتر گام بر می دارد.

- نخستین ضرورت آن است که فلسفه ی مدیریت را بر پایه ی روشنی از ماموریت شرکت در جامعه مشخص کنند. فلسفه ی مدیریت در واقع آگاهی از آماج و دلایل آن است. آماج ها به منزله ی نوعی رسالت و ماموریت غیر مادی است. اگر مدیر و به تبع آن کارمندان دریابند که تنها برای لقمه ای نان کار نمی کنند آن گاه برانگیخته می شوند تا با یکدیگر سخت همکاری کنند، برای پیوستن به آماج های همگانی.

- هنگامی که افراد یک سازمان درباره ی اقتدار و اختیار خود حساسیت نشان دهند و حالت دفاعی به خود بگیرند، آن سازمان در واقع به آسیب دیوانسالاری گرفتار شده است. محیط آرمانی آن فضایی است که حتی کارمند تازه وارد احساس کند که می تواند در صورت تمایل به صورت مستقیم با رئیس شرکت صحبت کند و این



## قوانین طلایه مدیریت

زهرا زیوری / دانشجوی کارشناسی مدیریت و برنامه ریزی آموزشی

مدیران اشتباه نمی کنند، بلکه می خواهند کارمندان را امتحان کنند.

مدیران دیر به سر کار نمی رسند، تأخیر آنها همیشه اجتناب ناپذیر است.

مدیران روزنامه نمی خوانند، آنها در حال جمع آوری اطلاعات هستند.

مدیران فراموش نمی کنند، این کارکنان هستند که فراموش می کنند به آنها یادآوری کنند.

مدیران نمی خوابند، آنها با چشم های بسته فکر می کنند. کارمندان ایده های خوب ندارند، اگر هم دارند، نظرات مدیرانشان هست.

## کاربر آزندگے یا زندگے بر آکار؟!

یک تاجر آمریکایی نزدیک یک روستای مکزیکایی ایستاده بود. در همان موقع یک قایق کوچک ماهی گیری رد شد که داخلش چند تا ماهی بود.

از ماهی گیر پرسید: چقدر طول کشید تا این چند تا ماهی را گرفتی؟

ماهی گیر: مدت خیلی کمی.

تاجر: پس چرا بیشتر صبر نکردی تا بیشتر ماهی گیرت

بیاد؟

ماهی گیر: چون همین تعداد برای سیر کردن خانواده ام کافی است.

تاجر: اما بقیه وقتت را چیکار می کنی؟

ماهی گیر: تا دیر وقت می خوابم، به کم ماهی گیری می کنم، با بچه هایم بازی می کنم بعد می روم توی دهکده و با دوستان شروع می کنیم به گیتار زدن. خلاصه به این نوع زندگی مشغولیم.

تاجر: من در هروارد درس خواندم و می توانم کمکت کنم. تو باید بیشتر ماهی گیری کنی. آن وقت می توانی با پولش قایق بزرگتری بخری و با درآمد آن چند تا قایق دیگر هم بعداً اضافه می کنی. آن وقت به عامله قایق برای ماهی گیری داری!

ماهی گیر: خوب، بعدش چی؟

تاجر: به جای اینکه ماهی ها را به واسطه بفروشی، آن ها را مستقیماً به مشتری ها می دهی و برای خودت کسب و کار درست می کنی..... بعدش کارخانه راه می اندازی و به تولیداتش نظارت می کنی... این دهکده کوچک را هم ترک می کنی و می روی مکزیکوسیتی! بعد از آن هم لس آنجلس! و از آنجا هم نیویورک..... آنجاست که دست

به کارهای مهم تری می زنی.....

ماهی گیر: این کار چقدر طول می کشد؟

تاجر: پانزده تا بیست سال!

ماهی گیر: اما بعدش چی آقا؟

تاجر: بهترین قسمت همین است، در یک موقعیت مناسب که گیر آمد، می روی و سهام شرکت را به قیمت خیلی بالا می فروشی! این کار میلیون ها دلار برات عایدی دارد.

ماهی گیر: میلیون ها دلار! خوب بعدش چی؟

تاجر: آن وقت بازنشسته می شوی! می روی یک دهکده ی ساحلی کوچک! جایی که می توانی تا دیر وقت بخوابی! کمی ماهی گیری کنی، با بچه هایم بازی کنی! بروی دهکده و تا دیر وقت با دوستان گیتار بزنی و خوش بگذرانی!!!!!!



## اینجا مثل خونه ام است



دکتر فریبا عدلی، عضو هیأت علمی دانشگاه الزهراء (س)، گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی هستند که این لطف بزرگ رو به ما کردند و وقتشون رو برای مصاحبه در اختیار بچه های انجمن قرار دادند.

متنی که می خوانید حاصل این گپ دوستانه است: از خودتون بگید، از سابقه ی کاری تون، از شغلتون و از همه مهمتر اینکه نظرتون راجع به رشته ی مدیریت و برنامه ریزی آموزشی چیه؟

من از سال ۱۳۸۲ وارد دانشگاه شدم و چون اون موقع دانشجوی دکترا بودم و استخدام انجام نمی شد، به طور غیر رسمیشروع به فعالیت کردم.

من رشته ام رو خیلی دوست دارم و فکر کردم موسسه ای برای رشته ی ما وجود نداره که بخوایم روی مدیریت افراد کار کنیم، منم دانشگاه رو برای تربیت افراد توانمند انتخاب کردم و واحدهای مدیریت آموزشی، مدیریت روابط انسانی، مدیریت اسلامی، برنامه ریزی آموزشی ضمن خدمت و سنجش و اندازه گیری را تدریس می کنم.

درس های مدیریتی را دوستدارم به ویژه مدیریت دانش؛ همچنین مایل هستم درسی، حداقل ۲ واحدی در زمینه نوشتن مقاله ارائه شود. البته در بعضی از نظام های آموزشی ارائه می شود، ولی ما نداریم که بهتره گذاشته شود تا دانشجویها نوشتن دانشگاهی و علمی را یاد بگیرند؛ از آنجا که همیشه بچه ها برای مقاله نویسی درخواست می کنند و مشتاق هستند،

معمولا تدریس این کارگاه ها را هم برعهده می گیرم. و اما در مورد رشته؛ این رشته در کارشناسی مدیریت و برنامه ریزی آموزشی است اما در مقطع ارشد، این دو رشته مجزا می شوند. رشته ی من مدیریت آموزشی است و من به این رشته، دید خیلی مثبتی دارم. من همیشه تو کلاس هایم می گم که یکی از بهترین رشته ها، مدیریت و بهترین نوع مدیریت، مدیریت آموزشی است و معتقدم افراد با توانایی بسیار بالا باید این رشته را بخوانند.

نظرتون درباره ی سیستم آموزش عالی و بخصوص دانشگاه خودمون با توجه به اینکه تک جنسیتی است، چیه؟

به هر حال این حق آدمی هست تا وارد هر عرصه ای که می شه تا آخرش بره و به اتمام برسوند و تاجایی که جاداره ادامه بده. من معتقدم نظام آموزش عالی باید دوره ی فوق دکترا رو هم ارائه دهد البته کیفیتش خیلی مهمه، همین طور که ما همیشه داریم به کمیت اهمیت می دیم. باید از شعار دادن گذر کرد در حیطه ی عمل هم بیاوریمش و مهم همین عملکردن هست. و اما در مورد دانشگاه و تک جنسی بودنش، خب من اینجا رو انتخاب کردم و مشکلی ندارم. برای دوران تحصیل اینجا رو انتخاب نکردم، دلیلش بخاطر تک جنسیتی بودنش نبود. شاید فکر می کردم استاد علاقه بند هر جا که باشه منم باید همونجا درس بخونم. بد نیست بدوین که من قبلا هیأت علمی دانشگاه

دارند و اون خوندن است. واقعا بخونن، مطالعه ی مستمر. آمار مطالعه ی ما خجالت آورده؛ من جز خوندن و مطالعه انتظاری از شون ندارم.

ارتباط شما با دانشجویان، خارج از چارچوب دانشگاه چگونه؟ فکر کنم رابطه ام با دانشجویان خارج از درس و کلاس خیلی خوب باشه. خب اکثر دانشجویان که بخواهند شماره ام رو دارند. خودم هم اول ترم ایمیل رو به شاگردام میدم.

**بیشتر شما رو با چه خصلتی می شناسند؟**

این رو باید از خود تون پرسید. (ما هرکاری کردیم نگفتن و ما هم جز خوبی از استاد عدلی چیزی ندیدیم همیشه سرشار از انرژی و علم)

**استاد شما موفقیت خودتون را مدیون چی هستید؟**

خب پدرم در زندگی من یه قهرمان بود و هست. خیلی برای من مؤثر بود و البته باورم به خدا. پدرم همیشه عاشق خوندن بود و همیشه می گفت شما فقط درس بخونید، من فکر می کنم عامل موفقیت من این بوده.

به عنوان سوال آخر ما یک سری کلمه می گیم شما اولین چیزی که به ذهنتون می رسد، بگین!

دانشگاه. دانشجو. استاد. کلاس: همه ی این ها از جنس عشق هستند.

امتحان: خوبه

جزوه: بیزارم

خدا: همه چیزه

زندگی: همه اش خوبه

فرهنگ: نیاز به تغییر داره

ترمه: خیلی دوره

سلف: ما نداریم

نشریه ی پل: هر وقت با مون کارداره به ما سر میزنه

فائزه رحمانی منش / مدیریت و برنامه ریزی آموزشی

دو جنسیتی بودم و بعد اومدم اینجا، خودم اینجا رو انتخاب کردم برای من جنسیت معنا ندارد. من به عنوان یه معلم شما رو یک گروه مشتاق برای یادگیری می بینم، حالا می خواد خانوم ایکس باشه یا آقای ایکس. شاید دانشجوی ان دیدگاهشون فرق کنه اما برای من تفاوتی نداره و نگاه جنسیتی به دانشجویان ندارم.

**به سطح علمی دانشگاه چه نمره ای می دین و چه پیشنهادی برای عملکرد بهتر دانشگاه دارین؟**

در رتبه بندی ها ما نمره ی خوبی نیاوردیم، ولی فکر می کنم آنقدر هم منصفانه نبوده. بنظرم رتبه بندی دانشگاه ها براساس معیار هایی است که نیاز به تغییر داره، صرف این شاخص ها دلیلی بر ناتوانمندی دانشگاه یا اعضای آن نیست و همینطور ما هم باید فعالیت های متفاوت و بیشتری انجام بدهیم. حقیقتا هیچ سیستمی کمال مطلق نیست و ایراداتی داره. بنظرم این ایرادات در نظام آموزشی ما تاحدی ناشی از نوع نگاه به نظام آموزشی است که عمدتا اداری است. نظام آموزشی مدیریت خاص خودش رو داره. بنظرم باید نگاه اداری رو تغییر بدهند.

**بریم سراغ دانشجویان، توصیه یا نصیحتی برای بهتر درس خوندن بچه ها یا بهتر بگیم برای انگیزه ی دانشجویان دارین؟**

چیزی که الان ما با آن رو به رو هستیم این است که بچه ها بدونن دلیلشان برای این که اینجا هستند چیه؛ وقتی ما بدانیم چرا اینجا هستیم و انتخاب آگاهانه داشته باشیم، چون باید برای خوندن دلیلی داشته باشیم، آن موقع محاله درس نخوانیم یا مطالعه نکنیم. متأسفانه اکثر بچه هایی که وارد این رشته می شوند آگاهی لازم را ندارن، پس درس نمی خوانند. معمولا هم می گویند آگاهی مون راجع به رشته خیلی کمه! شاید خانواده ها یا آموزش و پرورش کم گذاشته یا ما. ولی من از خانوم ناجی ایندرخواست رو کردم که به عنوان نماینده انجمن یکی دو ماه برای این موضوع وقت بگذارد، کارگاه های مختلفی با استادان خوب علوم تربیتی و روانشناسی بگذارید تا راجع به انگیزه صحبت کنند

و اینکه چرا اینجا هستیم؟

ماندیم برای چی؟

**توصیه ای برای دانشجویهای**

**جدیدالورود؟**

دانشجویان جایگاه

خودشون رو بدونند

و بدونند یک وظیفه





## نقش و چندان کاری بر افزایش بهره‌وری کارکنان

سمانه رشتبر / کارشناس ارشد مدیریت آموزشی  
چکیده:

وجدان کار مجموعه کیفیات روانی، اخلاقی و اعتقادی افراد است که همواره در محیط قابل تشدید یا تضعیف است و می‌توان آن را با میزان حضور عواملی چون اثربخشی، کارایی و بهره‌وری در سازمان سنجید. در این پژوهش، نقش وجدان کاری بر افزایش بهره‌وری کارکنان بررسی شد. با توجه به نقش و جایگاه سازمان‌ها در دستیابی به توسعه؛ توجه به بهره‌وری کارکنان در سازمان‌ها در جهت پاسخگویی به نیازهای جامعه باید اهمیت بالایی داشته باشد. با توجه به این مسأله و اهمیت و ضرورت آن در این مقاله عوامل موثر بر بهره‌وری و وجدان کاری بررسی و تحلیل شد و یافته‌های پژوهش نشان داد که وجدان کاری بر افزایش بهره‌وری کارکنان موثر می‌باشد و از طریق احترام به انسان، داشتن دیدگاه مثبت‌گرایی نسبت به انسان، آموزش جامع،





بکارگیری مکانیزمهای خود انگیزی، توجه به استقلال افراد و واگذاری مسئولیت به آن ها و توجه به امنیت شغلی افراد در سازمان می توان به افزایش بهره وری کارکنان دست یافت

مقدمه: کارکنان هر سازمان به عنوان بخش مهمی از پیکره اجرایی و خدمتاتی آن سازمان از جایگاه رفیع و ویژه ای برخوردار هستند. در واقع موفقیت هر سازمان و حصول هر هدفی در ابعاد مختلف مرهون زحمات، تلاش و اقدامات آن هاست.

تداوم حیات و تعالی جوامع بشری در گرو کار واقعی و مولد است. کار به عنوان قانون خلقت جهت ارضاء نیازهای متنوع بشر و کوشش برای بقاء انسان محسوب می گردد. و باتوجه به اینکه سازمان ها با توسل به سرمایه و دست مایه ها به بهبود و توسعه دست می یابند و سرمایه در سازمان به دو مفهوم سرمایه مادی و سرمایه انسانی است که بسیج هر دوی اینها، اهداف توسعه سازمانی را تحقق می بخشد. بنابراین منابع انسانی بارزترین منبع برای سازمان ها هستند. آن ها به تصمیمات سازمان شکل داده و راه حل ارائه می کنند و نهایتاً مسائل و مشکلات سازمان را حل می

کنند، بهره وری را عینیت می بخشند، کارایی و اثربخشی را معنا می دهند و رعایت وجدان کار توسط انسان در فرایند تولید و ارائه خدمات و بهره وری اهمیت خاصی پیدا می کند و توجه به مفهوم وجدان کار در سازمان ها در حقیقت رویکردی اخلاقی و انسانی به مقوله ی کار و سازمان است و تلاش سازمان ها برای ارضاء هر چه بیشتر نیازهای کارکنان، تلاشی است که در جهت سوق دادن آن ها به نیازهای بالاتر، رشد فکری و بلوغ روانی بیشتر و در نتیجه وجدان کاری قوی تر صورت می گیرد. (عباس زاده، ۸۰، ۱۳۷۴) و با توجه به اینکه هر دو واژه ی بهره وری و وجدان کاری از گذشته مورد توجه صاحب نظران و محققان رشته های گوناگون مخصوصاً مدیران بوده است و درک، دانش و تجربه، زمینه ها و شرایط محیطی موجب تعریف و تفسیر آن ها از این واژه ها

به شیوه های مختلف شده است به طوری که لیتزه (۱۸۸۳) بیان می نماید که بهره وری توانایی تولید (قدرت تولید کردن) و ماسنگ و راستاد (۲۰۰۱) بهره وری را توانایی برآوردن نیازهای بازار با حداقل منابع عنوان می نمایند، بهره وری را می توان میزان موفقیت سیستم در استفاده از منابع برای کسب اهداف بیان نمود (کاظمی، ۱۳۸۱) و باتوجه به دیدگاههای

می توان گفت مهمترین رکن هر نظامی را نیروی انسانی تشکیل می دهد که می تواند سازمان را به سوی اهداف توسعه هدایت کند استفاده صحیح از نیروی انسانی به مثابه ی ارزشمندترین و بزرگترین ثروت هر سازمان به صورت مسئله ای حائز اهمیت مورد توجه سازمان ها بوده است و تحقق اهداف توسعه تا حد قابل توجهی به نحوه ی اراده و مدیریت این ثروت و منبع حیاتی بستگی دارد

مختلف در رابطه با واژه ی وجدان کاری، وبر معتقد است که در هر فرد پروتستان یک صفت کاری یا رسالت کاری وجود دارد که بر اساس آن فرد وجدان کار خود را در مراحل کار اثبات می کند این خصیصه اخلاقی موجب می شود که فرد با احساس مسئولیت و در نهایت دقت و کارایی وظایف کاری و شغلی خود را انجام دهد. (سایه میری، ۱۳۷۴) بنا به نظر گنجی (۱۳۷۷) نتیجه عملی وجدان کار رسیدن به بهره وری مطلوب در سازمان می باشد. برای یافتن راههای رسیدن به بهره وری که معلول وجدان کاری است در جهان دیدگاههای مختلفی وجود دارد در بینش غربی بهره وری با شاخص سود محک زده می شود ولی در بینش اسلامی تنها سود و زیان ملاک بهره وری نیست بلکه اسلام انسان را به تلاش در صحنه ی زندگی تشویق می کند و معتقد است انسان هیچ گاه عمر خود را به بطالت

سپری نمی کند و اگر چنین کند دچار بحران شده است. با توجه به نکات بیان شده و فلسفه وجودی سازمان ها که حرکت و تلاشی مدبرانه در راستای برانگیختگی، راهنمایی و هماهنگی آحاد جامعه و فراگیری احساس مسئولیت و اعتماد متقابل، وجدان کاری، خیرخواهی و محبت ورزشی، حلم و بردباری، ایثار، مرؤت و مدارا در تعاملات اجتماعی ورشد و توسعه کارآمدی، اثربخشی و بهره وری در بکارگیری منابع و استعدادهای درون سازمانی آن می باشد و با توجه به ماهیت سازمان ها و اهداف کارگزاران آن که رشد و بالندگی در میان آحاد جامعه و بهبود کارایی و افزایش بهره وری در زمینه مذکور می باشد و ایفای موفقیت آمیز نقش های سازمان ها بستگی به وجود کارکنانی داشته که از کسب موفقیت شاد و مسرور بوده و مایلند خوب کار کنند و بهترین باشند و سازمان را در رسیدن به اهداف آن یاری نمایند و به لحاظ اهمیت نقش سازمان ها و تأثیر کارکنان آن در ایجاد، رشد و باروری فرهنگ جامعه که در سطح اجتماع مشغول به فعالیت می باشند و می توانند در رشد و تعالی فرهنگ جامعه اثرگذار باشند، در این مقاله سعی خواهد شد عوامل موثر بر وجدان کاری و بهره وری کارکنان و نقش وجدان کاری بر افزایش بهره وری مورد بررسی قرار گیرد این پژوهش برآن است که پاسخی برای این سوال اصلی که آیا وجدان کاری بر افزایش بهره وری در کارکنان نقشی دارد؟ بیابد.

#### اهداف پژوهش

می توان گفت مهمترین رکن هر نظامی را نیروی انسانی تشکیل می دهد که می تواند سازمان را به سوی اهداف توسعه هدایت کند استفاده صحیح از نیروی انسانی به مثابه ی ارزشمندترین و بزرگترین ثروت هر سازمان به صورت مسئله ای حائز اهمیت مورد توجه سازمان ها بوده است و تحقق اهداف توسعه تا حد قابل توجهی به نحوه ی اراده و مدیریت این ثروت و منبع حیاتی بستگی دارد، اگر هدف سازمانی توسعه و رشد باشد طبعاً وجدان کاری منابع انسانی



داشت بلکه تابع ابتکار عمل، خلاقیت، تعهد و توانمندی نیروی کار خواهد بود. سازمان ها به هنگام رویارویی با چالشهای آینده به منظور دستیابی به نرخ بهره وری بالا چاره ای جز جلب حمایت، مشارکت و تعهد کارکنانشان نخواهند داشت. (محمدی، ۱۳۸۰)

برخی از متفکرین، وجدان را به معنای گاهی از اندیشه‌های پنهان آدمی می‌دانند. یعنی آنچه که «ناخودآگاه» و حتی «خودآگاه» در رابطه با اعمال تلقی و ارزیابی می‌نماید. برخی نیز وجدان را قضاوت درونی افراد در باب کردارهای خود دانسته‌اند، زیرا انسان‌ها معمولاً در ارزیابی اعمال خود در خلوت و تنهایی قضاوت‌های منصفانه‌ای دارند و خود را آن‌گونه که هستند، می‌شناسند و برحقیقت اعمال و رفتارهای خود اشراف دارند، هر چند که ممکن است ظواهر اعمال و رفتارهای آنان با آنچه وجدانشان داور کرده است، تفاوت‌های فاحش داشته باشد. وجدان کار عبارت است از احساس تعهد درونی به منظور رعایت الزاماتی که در ارتباط با کار مورد توافق قرار گرفته است (بختیاری، ۱۳۷۷، ۱۰)

به اعتقاد علمی (۱۳۷۸، ۹۹) وجدان کار عبارت است از گرایش درونی انسان نسبت به انجام کار با کیفیت و کمیت مناسب و بالا بدون اسراف منابع.

از تعاریف وجدان کار می‌توان نتیجه گرفت که وجدان عاملی است که انسان‌ها را به خوبی ترغیب و از بدی و نادرستی منع می‌نماید. بر اساس همین استنباط می‌توان گفت که انسان‌ها در ضمیر خود از طریق وجدان کار به انجام کار خوب تشویق و از کار بد و نادرست منع می‌گردند.

بنابراین وجدان کار مجموعه کیفیات روانی، اخلاقی و اعتقادی افراد است که همواره در محیط قابل تشدید یا تضعیف است و می‌توان آن را با میزان حضور عواملی چون اثربخشی، کارایی و بهره‌وری در سازمان سنجید. با توجه به تعاریف بیان شده از بهره‌وری و وجدان کاری می‌توان عوامل موثر بر ارتقای

ترتیب به پیشینه کاوی متغیرها پرداخته می‌شود.

بهره‌وری واژه‌ای است که از اواسط قرن هجدهم میلادی مطرح گردیده است و امروزه به عنوان یکی از مهمترین عوامل در مدیریت مطرح است (انصاری، ۱۳۷۷)

سازمان بهره‌وری ملی بهره‌وری را یک فرهنگ و نگرش عقلایی به کار و زندگی می‌داند که هدفش هوشمندانه کردن فعالیتها

• وجدان کار مجموعه کیفیات روانی، اخلاقی و اعتقادی افراد است که همواره در محیط قابل تشدید یا تضعیف است و می‌توان آن را با میزان حضور عواملی چون اثربخشی، کارایی و بهره‌وری در سازمان سنجید.

برای دستیابی به زندگی بهتر و متعالی است. (رنجبریان، ۱۳۸۳، ۳۰) همچنین می‌توان بهره‌وری را مطالعه و شناخت استعدادها و نهفته در عوامل انجام یک کار در جهت بکار بردن صحیح آن عوامل دانست (قاسمی، ۶۱-۶۰، ۱۳۷۸)

بهره‌وری به معنای مختلف به شکل عملیاتی به کار گرفته شده است که از جمله می‌توان به نسبت داده و ستاده اشاره نمود. در این مفاهیم نسبت داده به ستاده و میزان بهره‌وری دارای حدود مشخصی است ولی بهره‌وری در اندیشه به معنای پردازش مفاهیم و تولید فکر توسط سرمایه انسانی سازمان است و آن نامحدود است. (سلطانی، ۲۱، ۱۳۸۶) با توجه به اینکه شالوده ثروت هر سازمانی را کارکنان آن در قالب دانش، اندیشه، مهارت‌ها و انگیزش‌هایشان تشکیل می‌دهند امروزه برخورداری از چنین ثروتی از آن جهت حائز اهمیت است که در دهه و چه بسا در سده‌ی آینده منشأ اصلی برتری رقابتی در تکنولوژی جدید ریشه نخواهد

اساسی‌ترین و راهبردی‌ترین عاملی است که با توجه بیشتر به آن، ایجاد زندگی با کیفیت بهتر و رسیدن به بهره‌وری را در پی خواهد داشت. (پهلویان، ۱۳۷۷)

همه افراد جامعه به پدیده وجدان کاری نه تنها به عنوان یک عامل تعیین‌کننده حرکت‌های مؤثر در جهت توسعه اقتصادی، اجتماعی می‌نگرند بلکه آن را یک عامل عمده عدالت اجتماعی می‌دانند و همه اقشار جامعه به ویژه مدیران در جستجوی راههایی برای تقویت این پدیده‌ی کلیدی فرهنگی هستند. تا افراد جامعه از یک وجدان کار قابل ملاحظه‌ای برخوردار نشوند توسعه اتفاق نخواهد افتاد. (میرسپاسی، ۱۳۷۶) با توجه به نقش و جایگاه سازمان‌ها در دستیابی به توسعه توجه به بهره‌وری کارکنان در سازمان‌ها در جهت پاسخگویی به نیازهای جامعه باید اهمیت بالایی داشته باشد. با توجه به این مسأله و اهمیت و ضرورت آن در این مقاله تلاش شده عوامل موثر بر بهره‌وری و وجدان کاری بررسی و تحلیل شود تا به اهداف زیر نائل شود:

- شناخت عوامل موثر بر ارتقای بهره‌وری
- شناخت عوامل شکل‌دهنده وجدان کاری
- تعیین نقش وجدان کاری بر افزایش بهره‌وری شناسایی راهکارهایی که باعث افزایش بهره‌وری و وجدان کاری

#### سوال‌های پژوهش

با توجه به اهداف این پژوهش سوال‌های زیر مطرح می‌شود:

- عوامل موثر بر ارتقای بهره‌وری کارکنان کدامند؟
- عوامل شکل‌دهنده وجدان کاری کدامند؟
- آیا وجدان کاری بر افزایش بهره‌وری در کارکنان سازمان نقشی دارد؟
- چه راهکارهایی باعث افزایش بهره‌وری و وجدان کاری در کارکنان سازمان می‌شود؟

#### مبانی نظری

از آنجایی که این پژوهش دارای دو متغیر وجدان کاری و بهره‌وری می‌باشد، لذا به



بهره وری و وجدان کاری را بشرح ذیل بیان نمود:

عوامل موثر بر ارتقای بهره وری:

#### الف) عوامل درون سازمانی

این عوامل تحت حیطة و از اختیارات افراد و مدیران داخل سازمان است که تعمق و مدیریت صحیح می‌توانند با بهره وری بالا به کار گرفته شوند. این عوامل را می‌توان به شرح ذیل تقسیم بندی نمود:

۱. عوامل سخت افزاری مانند: ماشین آلات و تجهیزات، تکنولوژی، مواد اولیه، انرژی، ابزار، منابع مالی (سرمایه) و زمین

۲. عوامل نرم افزاری مانند:

اطلاعات، دستورالعمل‌ها، نقشه‌ها و فرمول

۳. عوامل انسان افزاری یا مغز افزاری که خود به دو شاخه‌ی اصلی تقسیم می‌گردد:

۱-۳ عوامل موثر بر ارتقای بهره وری نیروی انسانی مانند:

- توان فنی و تخصصی نیروی کار و قدرت انجام کار از قبیل علم، تجربه، تحصیلات، شخصیت، استعداد و ...

- توان انگیزه و تمایل به انجام کار از قبیل نیازهای مادی و فیزیکی، نیازهای روحی- روانی محیط کار، برخوردهای مدیریت در قبال ایجاد انگیزش و ...

۲-۳ عوامل موثر بر ارتقای بهره وری مدیریت مانند:

- فلسفه و سبک مدیریت
- سازماندهی، برنامه ریزی، هماهنگی، کنترل و ...

- سیستمهای اطلاعاتی مدیریت

(کریمیان، ۱۳۷۷، ص ۶۵۳)

#### ب) عوامل برون سازمانی

منظور از عوامل برون سازمانی آن دسته از عواملی هستند که در بهره وری سازمان تاثیر دارند اما سازمان ها قادر به کنترل آن ها نیستند این عوامل خارجی موثر در بهره وری سازمانی در سه گروه عوامل ساختاری (تغییرات اقتصادی، تحقیقات و توسعه، تحرک اقتصادی و تغییرات اجتماعی و جمعیتی)، منابع طبیعی (شامل نیروی انسانی، زمین، سوخت

و مواد خام) و دولت (شامل عملکرد و مقررات دولتی، حمل و نقل و ارتباطات، انرژی و محیط زیست، بارانه، اقدامات مالی و ارزی) تقسیم می شود (رنجیریان، ۱۳۸۳).

عوامل تاثیر گذار و شکل دهنده وجدان را می‌توان به سه دسته کلی: عوامل فردی و ذاتی، عوامل محیطی و عوامل سیاسی تقسیم نمود:

الف- عوامل فردی و ذاتی عواملی هستند که از درون و نهاد فرد سرچشمه می‌گیرد این عوامل شامل موارد زیر می‌باشد:

- وراثت که ساختمان جسمانی و روانی انسانی را تشکیل و افراد از نظر بار ژنتیکی با همدیگر متفاوت هستند و این تفاوت ژنتیکی تفاوت وجدان را به دنبال دارد.

- خودشکوفایی و تعالی و تزکیه نفس

- جهان بینی توحیدی و آگاهی از جهان

وقتی در سازمان شرایط محیطی انسانی و خوش بینانه و مثبت گرایی غالب گردد احساس ارزشمندی، دلسوزی، علاقه، احترام متقابل در افراد بوجود خواهد آمد و زمینه های تقویت وجدان کاری فراهم می‌شود.

هستی

- طرز تفکر، احساسات ادراکات، ایده ها، طرز تلقی ها و عواطف

- میزان و درجه اعتقاد و ایمان به هدف
- تعهد کاری، دینی و سیاسی و ...

ب- عوامل محیطی عواملی هستند که در پرورش وجدان نقش ایفا می‌کند. این عوامل شامل موارد زیر هستند:

- نوع تربیت خانوادگی از بسته شدن نطفه تا دوران آموزش کودکان.

- نوع تربیت و آموزش های رسمی در کودکان، دبستان، متوسطه و دانشگاه

- نوع تربیت غیررسمی توسط نهادهای مربوطه مثل رسانه های گروهی، رادیو و تلویزیون

- تربیت پذیری از معلمان و افراد جامعه
- تربیت پذیری از گروه دوستان و همسالان
- ج- عوامل سیاسی عواملی هستند که در جهت دهی وجدان نقش ایفا می نمایند این عوامل شامل موارد زیر می باشد:

- میزان مشارکت در تصمیم گیری جامعه

- درجه آزادی برای بیان عقاید و افکار

- سیاستهای جهانی و داخلی

- نوع حکومت (الهی و غیرالهی بودن)

- دخالت بیگانگان

زمانی که وجدان شکل می‌گیرد و تکامل می‌یابد بدنبال آن وجدان کاری که یکی از حوزه های وجدان افراد است براحتمی شکل عملی به خود می‌گیرد (سلطانی، ۱۳۸۶، ص ۹۲-۹۱)

راههای عملی تقویت وجدان کار در سازمان ها و دستیابی به بهره وری احترام به انسان

توجه و احترام قائل شدن برای انسان و پذیرش بی قید و شرط انسان و عواطف و احساسات او زمینه درگیری با کار و مولد و خلاق او را فراهم می نماید. احترام قائل شدن برای انسان در واقع پاسخگویی به یکی از نیازهای اساسی اوست که نتیجه آن تقویت احساس و وجود و تقویت وجدان کار در سازمان است. بنزیون و نلسون این نیاز را چنین تعریف می کنند: «نگرش و احساس ها در مورد خویشتن و تصویر از خود و اینکه ما و خود را چگونه می دانیم و تا چه حد برآن وقوف یافته ایم. هر انسانی تصویری از خود دارد که این تصور در او به درستی شکل می گیرد.»

داشتن دیدگاه مثبت گرایی نسبت به انسان:

نهایت مثبت گرایی نسبت به انسان از طریق القا نگرش مثبت نسبت به انسان در کل سازمان می توان وجدان کاری را تقویت نمود. وقتی در سازمان شرایط محیطی انسانی و خوش بینانه و مثبت گرایی غالب گردد احساس ارزشمندی ، دلسوزی ، علاقه، احترام متقابل در افراد بوجود خواهد آمد و زمینه های تقویت وجدان کاری فراهم می شود. (سلطانی، ۱۳۸۶)

#### آموزش جامع:

پرورش منابع انسانی یکی از عمده ترین عوامل تقویت وجدان کار در سازمان است.



بکارگیری مکانیزمهای خود انگیزشی شکی نیست که انگیزه در تقویت وجدان کار و بهره وری نقش زیادی را ایفا می نماید.

توجه به استقلال افراد و واگذاری مسئولیت به آن ها یکی از شیوه های عملی تقویت وجدان کار و بهره وری در سازمان این است که به افراد استقلال داده شود و یا به عبارتی وظایف سازمانی به آن ها واگذار شود تا احساس وجود کنند و خود را باور نمایند و از توانمندی های خدادادی استفاده نمایند. (سلطانی، ۱۳۸۶، ص ۱۰۷)

توجه به امنیت شغلی افراد در سازمان شاید بین تمامی افراد سازمان ها در دنیا مسأله برخوردار بودن از امنیت شغلی در حدی معقول نیازی محسوس و یکسان باشد. امنیت شغلی در سازمان موجب همبستگی فرد و تقویت وجدان کاری او می گردد.

#### بحث و نتیجه گیری

نظر به تحقیقات صورت گرفته در زمینه بهره وری کارکنان و وجدان کاری، ترابیان فرد (۱۳۸۱) به تعیین سهم هر یک از عوامل موثر (رضایت شغلی، تعهد سازمانی و وجدان کاری) در بهره وری دبیران آموزش و پرورش شاهین شهر پرداخته است و نتایج کار خود را به صورت زیر بیان داشته اند: ۱- بین سه متغیر مستقل تحقیق و متغیر وابسته بهره وری ارتباط معنی داری وجود دارد. ۲- این ارتباط مستقیم و مثبت می باشد. ۳- مقدار ارتباط موجود بین متغیرهای رضایت شغلی، تعهد سازمانی و وجدان کاری با مقدار افزایش میزان بهره وری به ترتیب ۰/۱۴۸، ۰/۱۴۸ و ۰/۳۴۷ می باشند. ۴- در بین دبیران شاهین شهر متغیر رضایت شغلی با ضریب تعیین ۰/۶۳ بیشترین ارتباط را با مقدار افزایش میزان بهره وری دبیران داشته و متغیرهای وجدان کاری با ضریب تعیین ۰/۳۴۷ و متغیر تعهد سازمانی با ضریب تعیین ۰/۱۴۸ در رتبه های بعدی قرار دارد. همچنین محمدیان نژاد (۱۳۷۶) به بررسی نظر کارکنان سازمان های دولتی در خصوص عوامل مؤثر بر حاکمیت وجدان کاری در سازمان پرداخته

و نتایج این تحقیق نشان می دهد که استقرار نظام مدیریت مشارکتی در سازمان و استقرار نظام پرداخت حقوق براساس عملکرد همچنین ارزشیابی واقعی عملکرد و رعایت شرایط احراز در انتخاب مدیران و رفتار و عمل متعهدانه آنها و رعایت شرایط احراز در انتخاب کارکنان از دیدگاه جامعه مورد مطالعه بر حاکمیت وجدان کار در سازمانها مؤثر می باشد.

و از آنجایی که در این پژوهش به بررسی الگوهای مختلف در زمینه راهکارهای ارتقاء وجدان کاری و بهره وری پرداخته شد و این نتیجه دست یافت که در سازمانی که وجدان کاری حاکم باشد کارکردن به زور و اجبار نیست، کار بجای اینکه مشقت بار باشد لذتبخش است و زمانی که افراد به این نتایج در زمینه انجام فعالیت های شغلی برسند به همراه خود تقویت و ارتقاء بهره وری را نیز به همراه خواهد داشت و از آنجا که سازمان ها به نیروی انسانی توانمند، خودفرما، کارآفرین، مسئولیت پذیر و دارای ابتکار و وجدان کاری نیاز دارد، اینگونه سازمان ها باید به گونه ای طراحی شوند که همه ی کارکنان در فرایند برنامه ریزی، تصمیم گیری و تعیین اهداف مشارکت داشته باشند، قدرت و اختیار بیشتری به آن ها تفویض شود تا بتوانند در گروه های کاری فعالیت داشته باشند و در قبال مسئولیتی که پذیرفته اند پاسخگو باشند و از آن رو که نقش نیروی انسانی در سازمان ضمن اصل و حیاتی بودن، نقشی خلاق، سازنده و پویا است. نیروی انسانی با تلاش و کوشش و ایجاد هماهنگی در بکارگیری اجزاء دیگر، به سازمان تحقق بخشیده و روح و جان به آن داده و باعث به حرکت درآمدن آن می باشد و نقش عامل انسانی فراتر از نقش سایر اجزاء متشکل سازمان است چرا که بدون نیروی انسانی سازمان به هیچ وجه نمی تواند مصداق پیدا کند. بنابراین اساس رشد و توسعه در هر جامعه وجود نیروی انسانی لایق و کاردان و با کفایت است. امروزه اغلب سازمان ها افزایش بهره وری نیروی انسانی را در همه ی بخشها در سلوچه ی فعالیت های خود قرار داده اند و آن را به عنوان

ارزشمندترین سرچشمه ی خلاقیت و تولید در والاترین جایگاه امر توسعه قرار داده اند. در پایان، انتظار می رود سازمان ها به استناد تشخیصی که نسبت به عوامل حیاتی موفقیت دارند بر پایه ی رسالت، اهداف و راهبردهای اصلی خویش در جهت بالندگی کارکنان خود اقدام کنند.

منابع:

۱. امام جمعه کاشان، طیبه (۱۳۷۷) بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر بهره وری نیروی انسانی در ادارات مناطق نوزده گانه ی آموزش و پرورش شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء (س)
۲. انصاری، محمدرضا اسماعیل (۱۳۷۷) تأثیر نابهنگامی در بهره وری، مرکز آموزش مدیریت دولتی
۳. بختیاری، صادق، (۱۳۷۷) نگرشی بر مفهوم وجدان کاری و برخی عوامل مؤثر بر آن، فصلنامه علمی کاربردی مدیریت دولتی، شماره ۴۲-۴۱
۴. پهلویان، احمد (۱۳۷۷) سمینار آموزشی سازمان مدیریت صنعتی، مجله تدبیر، شماره ۹۰
۵. رنجبریان، رسول (۱۳۸۳) تأثیر نیروی انسانی در ارتقای بهره وری سازمان ها، مجله کارو جامعه، شماره ۵۷
۶. سایه میری، علی (۱۳۷۴) وجدان کارو تبلور آن در جامعه، مجله استاندارد، انتشارات مؤسسه استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران، شماره ۵۳، صفحه ی ۲۹ تا ۳۳
۷. سلطانی، ایرج (۱۳۸۶) بهره وری منابع انسانی، انتشارات اردکان، چاپ دوم
۸. علمی، بیژن (۱۳۷۸) بررسی عوامل روانی اجتماعی مؤثر بر وجدان کاری، مجله تدبیر، دی ماه صفحه ۹۳
۹. قاسمی، رضا (۱۳۷۸) تأثیر نیروی انسانی در بهره وری، مجله مدیریت، شماره ۴۱-۴۰
۱۰. کریمیان، امیر هوشنگ (۱۳۷۷) نقش فرهنگ مدیران در ارتقای بهره وری منابع انسانی
۱۱. کاظمی، سید عباس (۱۳۸۱) بهره وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان ها، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها، انتشارات سمت
۱۲. گنجی، محمد رضا (۱۳۷۷) عوامل تأثیر گذار بر وجدان کاری، مجله استاندارد، شماره ۸۹، صفحه ۲۱ تا ۲۲
۱۳. عباسی، زاده، میرمحمد، فروردین ماه ۱۳۷۴، وجدان کار، چاپ اول
۱۴. محمدی، محمد (۱۳۸۰) ارزیابی راههای توانمند سازی کیفیت زندگی کاری با بهره وری مدیران میانی شرکت ملی گاز، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی
۱۵. میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۶) مدیریت منابع انسانی و روابط کار- نگرش راهبردی (استراتژیک)، انتشارات شروین، چاپ اول



## جایگاه رویکرد تلفیقی در آموزش علوم

دکتر پروین احمدی عضو هیات علمی دانشگاه الزهرا

به طور مثال، در تدریس مبحث انرژی، حوزه های مختلف علوم از جمله ریاضی، فیزیک، شیمی، زبان، مطالعات اجتماعی و هنر وارد می شود. تدریس انرژی با زندگی روزمره دانش آموزان در ارتباط است. مفاهیمی همچون هادیها، و عایقها وقتی با مسائل خانه و مدرسه مربوط شوند معنای بهتری می یابند. گرایشها و ارزشها و تصمیم گیری نیز مورد توجه قرار می گیرند. در واقع هر دو سطح هدفهای شناختی و عاطفی در تدریس مبحث انرژی مد نظر می باشد. مثالهایی از انرژی هسته ای و جیره بندی سوخت

حقیقات نشان می دهند که وقتی یک علم با دیگر زمینه های درسی تلفیق شده آن علم و دیگر موضوعات هر دو به طور مؤثرتر توسط فراگیران آموخته می شود. بدین ترتیب، شایسته است که در فرایند یاددهی- یادگیری تلاش بر آن باشد که وقتی مطالعه و بررسی یک زمینه علمی مورد نظر است موضوعات دیگر نیز در مطالعه گنجانده شوند. تلفیق برنامه درسی علوم بستر سازی لازم را فراهم می آورد تا فرایند آموزش علوم فرایندی فعال، پویا و مؤثر باشد. آموزش علوم به صورت چند بعدی است،



۲- محیط مناسب برای یادگیری یکپارچه و معنا دار را فراهم می سازد.

۳- فرایند یاد دهی - یادگیری را روح افزا و لذت بخش می سازد.

۴- یادگیری مشارکتی را تقویت می نماید.

۵- اعتماد به نفس را در یادگیرندگان ایجاد و تحکیم می سازد.

۶- روحیه اکتشاف و کاوشگری را در

**تلفیقی** ، به معنای درهم آمیختن حوزه های محتوایی یا موضوعات درسی است که در نظام های آموزشی سنتی به طور جداگانه و مجزا از یکدیگر در برنامه درسی مدارس گنجانده شده است.

یادگیرندگان پرورش می دهد.

۷- مفاهیم علمی را عمیق و گسترده ساخته و امکان تعمیم آن ها را فراهم می نماید.

۸- بین تجربیات فراگیران پیوستگی و انسجام ایجاد می کند.

۹- یادگیرنده را در جریان یادگیری فعال ساخته ، درگیر پردازش آگاهانه و فعال اطلاعات می سازد.

۱۰- فرایند تفکر و حل مسأله را تسهیل می نماید.

ویژگی های فوق، توجه به رویکرد تلفیق در طراحی و سازماندهی برنامه

درسی علوم را حائز اهمیت می سازد. در تلفیق برنامه درسی رویکردهای

توسط دولت از این جمله است. بدین ترتیب، توجه به یکپارچه کردن علوم و یا به عبارت دیگر، تلفیق علوم ضرورت می یابد.

بی (۱۹۹۷)، جکوبز (۱۹۹۸) و سایر صاحب نظران حوزه نظر و عمل تعلیم و تربیت براین امر تأکید دارند.

### مفهوم تلفیق علوم و رویکردهای تلفیق

تلفیق، به معنای درهم آمیختن حوزه های محتوایی یا موضوعات درسی است که در نظام های آموزشی سنتی به طور جداگانه و مجزا از یکدیگر در برنامه درسی مدارس گنجانده شده است (مهرمحمدی، ۱۳۸۱). به عبارت دیگر، تلفیق برنامه درسی، ارتباط دادن و درهم آمیختن محتوای برنامه درسی به منظور انسجام تجربیات یادگیری فراگیران است (احمدی، ۱۳۸۲، ص ۴). پارکر (۲۰۰۵)،

تعاریف مختلف در مورد برنامه درسی تلفیقی را جمع بندی نموده و برنامه درسی تلفیقی را این چنین توصیف می کند: "یک رویکرد برنامه درسی است که به طور هدفمند دانش، دیدگاهها و شیوه های پژوهش را از بیش از یک رشته علمی جمع نموده و یک درک قوی تر از یک اندیشه، موضوع، شخص یا رویداد اصلی و محوری فراهم می آورد".

توجه به رویکرد تلفیقی در سازماندهی محتوای برنامه درسی علوم دارای ویژگی های ارزنده ای است که به برخی از آن ها اشاره می شود:

۱- یادگیرنده را در زمینه و فضای موقعیت های عینی زندگی قرار می دهد.

مختلف سازماندهی محتوا وجود دارد که هرکدام، کم و بیش به تحقق هدف تلفیق

در فرایند یاددهی- یادگیری مدد می رسانند. متخصصان و صاحب نظران حوزه

برنامه درسی انواع رویکردهای تلفیقی در

برنامه درسی را شناسایی کرده و دسته بندی های متعددی را ارائه نموده اند (از جمله:

فوگارتی ۱۹۹۱، جکابز ۱۹۸۹، شوماخر

۱۹۹۵، برنز ۱۹۹۵، دریک ۱۹۹۳، کیس

۱۹۹۲، گلاثورن ۱۹۹۴). رویکردهای برنامه

درسی تلفیقی به شکلهای گوناگون و در دسته بندیهای مختلف توسط صاحب نظران

این حوزه ارائه شده است. در اینجا قصد ارائه دسته بندیهای مختلف نیست. بلکه

تنها به رویکردهای تلفیقی که متداول بوده و بیشتر مورد استفاده هستند اشاره می شود:

#### - رویکرد میان رشته ای

در این رویکرد برنامه درسی تلفیقی، یک مفهوم، مضمون، محتوا، مهارت یا فرایند،

محور سازماندهی برنامه درسی قرار می گیرد و از رشته ها و مواد درسی مختلف برای

توضیح و تبیین آن بهره می جویند. در این رویکرد، استقلال رشته ها از بین می رود و

مرزبندیهای رشته ای به طور موقت کنار گذاشته

این رویکرد با عناوین مختلف و شکلهای متعدد بیان شده است. از جمله، تحت

عنوان تلفیق محتوا و تلفیق مهارتها و فرایندها، رویکرد شبکه ای، برنامه درسی

همبستگی، برنامه درسی هسته اصلی و دیگرنامها آمده است (هانتروشیر ۱۹۸۸،

کیس، ۱۹۹۲، شوماخر، ۱۹۹۵، وارس، ۱۹۹۱،

پلی هال، ۱۹۹۰، شوبرت، ۱۹۸۶، فوگارتی، ۱۹۹۱). رویکرد میان رشته ای از متداول



ترین رویکردهای تلفیق است، به طوری که، تلفیق نزد عموم بیشتر به این شکل شناخته شده است. بررسی تجربیات انجام شده در زمینه تلفیق نشانگر این مطلب است که بیشتر مدارس و آموزشگاهها برنامه درسی خود را به شکل میان رشته‌ای طراحی و اجرا نموده‌اند (دریک و برنز، ۲۰۰۴، احمدی، ۱۳۸۲).

#### - رویکرد چند رشته‌ای

در این رویکرد تلفیق، یک مفهوم یا مضمون در رشته‌های جداگانه به طور مشترک مورد بررسی قرار می‌گیرد. در واقع کانون توجه این رویکرد بر روی رشته‌های مجزای از یکدیگر است که در آن مباحث یکسان و مشابهی به چشم می‌خورد. (دریک، ۱۹۹۳، ص ۳۵). در اینجا استقلال رشته‌ها و مرزبندی بین آنها حفظ می‌شود و با وجود مواد درسی مستقل، مباحث و موضوعات و مفاهیم مشترک مورد بررسی و مطالعه قرار می‌گیرد.

#### رویکرد فرا رشته‌ای

در این رویکرد مرزبندیهای رشته‌ای از بین می‌رود و از مضمونهای وابسته به زمینه‌های واقعی زندگی استفاده می‌شود. تلفیق دانش در یک کل معنادار صورت می‌گیرد و محتوا به طور ذاتی مهم تلقی نمی‌شود. درحقیقت، محتوا، بیش از آنکه توسط دستورالعملهایی ابلاغ شده باشد، از طریق مضمون مورد مطالعه و علایق فراگیران تعیین می‌شود (دریک، ۱۹۹۳، پتری، ۱۹۹۲، برنز، ۱۹۹۵).

#### - رویکرد رشته‌های موازی

در این رویکرد، برخی از مواد درسی که دارای محتوای مشابه هستند به طور

هم زمان تدریس می‌شوند. محتوای دروس تغییر نمی‌کند و به طور مجزا باقی می‌ماند، استقلال و مرزبندیهای رشته‌ای حفظ می‌شود. تنها، اندیشه‌های مشابه به طور هماهنگ تدریس می‌شود. (جی کوبز، ۱۹۸۹، برنز، ۱۹۹۵، شوماخر ۱۹۹۵). این رویکرد به نامهای دیگر نیز گفته شده است از جمله: تلفیق از طریق هماهنگی، واحدهای درسی موازی، توالی منطقی و همپوشی (هانتروشر، ۱۹۸۸، گلاثورن، ۱۹۹۴، فوگارتی، ۱۹۹۱).

**رویکرد میان رشته‌ای از متداول ترین رویکردهای تلفیق است، به طوری که، تلفیق نزد عموم بیشتر به این شکل شناخته شده است. بررسی تجربیات انجام شده در زمینه تلفیق نشانگر این مطلب است که بیشتر مدارس و آموزشگاهها برنامه درسی خود را به شکل میان رشته‌ای طراحی و اجرا نموده‌اند.**

#### ضرورت تلفیق در آموزش علوم

تحقیقات متعددی در زمینه اثربخشی تلفیق صورت گرفته است. در مطالعه هشت ساله که توسط انجمن تعلیم و تربیت پیشرو در دهه سی (۱۹۳۰) میلادی انجام شد. محققان دریافتند که فارغ التحصیلان مدارس تجربی که با شیوه های تلفیقی در مدارس ابتدایی تا متوسطه آموزش دیدند، نسبت به همسالانشان که

به شیوه سنتی (موضوع مجزا) آموزش دیده بودند عملکرد بهتری در کالج از خود نشان دادند. همچنین، عملکرد مشابه یا بهتری در آزمونهای پیشرفت تحصیلی داشتند (وارس، ۱۹۹۱). در برنامه درسی تلفیقی مطالعات اجتماعی، یافته‌ها نشان داد که تفاوت معنا داری در نمرات پیشرفت تحصیلی دانش آموزانی که برنامه درسی مطالعات اجتماعی را به صورت تلفیقی آموزش می‌دیدند وجود دارد و بهبود و پیشرفت قابل ملاحظه‌ای مشاهده شده است. (هوم، ۱۹۹۰). نرخ درگیری دانش آموز در طول آموزش مضمونی افزایش می‌یابد (یورک و فولیو، ۱۹۹۳). تلفیق هنرها در برنامه درسی متعارف، اثر مثبت بر نگرش و خود مفهومی دانش آموز خواهد داشت (شوبرت و ملنیک، ۱۹۹۷). یافته‌های پژوهش در کلاس‌های انگلیسی و مطالعات اجتماعی نشان داد، یک تضاد فاحش بین دیدگاه معلم‌ها در مورد ارزش تلفیق و اجرای واقعی آن وجود دارد. گرچه معلم‌ها نگرش مثبت نسبت به تلفیق برنامه درسی و ارزشمندی آن داشتند ولی به دلایلی تمایل به اجرای آن نداشتند. از جمله این دلایل، فقدان زمان لازم برای برنامه ریزی تلفیقی است، تنوع دیدگاهها میان اعضای گروه تلفیق، اجبار در پوشش دادن محتوای برنامه درسی موجود و عدم حمایت مدیریت مدرسه برشمرده شده است (آلاباما، ۱۹۹۹). در تحقیقی معلم‌های ابتدایی و متوسطه گزارش کردند، زمانی که شیوه‌های تلفیقی را به کار می‌برند، دانش‌آموزانشان نگرش مثبت تری نسبت به یادگیری و مزایای تجربه



(پارکر، ۲۰۰۷). بنابراین، تلفیق برنامه درسی هنگامی که با آمادگی و تفکر زیاد به کار رود یک ابزار آموزشی سودمند و قوی خواهد بود. بی ی (۱۹۹۵) استدلال می کند که بحث پیرامون برنامه درسی تلفیقی و در مقابل آن، برنامه درسی موضوع مجزای سنتی یک دوگانگی غلط و جعلی است. دانش موجود در رشته های علمی مبنایی برای آموزش تلفیقی و میان رشته ای است. بنابراین، آموزش محتوا در قالب موضوعات مجزا نباید به نفع تلفیق رها شود. تلفیق نیز، نباید در تلاش برای آموزش موضوعات مجزا کنار گذاشته شود. یک تعادل بین دو راهبرد لازم است. زیرا، هردو رویکرد، ابزار مؤثری برای افزایش پیشرفت تحصیلی دانش آموز است. استفاده از رویکردهای تلفیقی در برنامه درسی علوم، ایجاد فرصت مغتنمی است که این امکان را برای یادگیرندگان فراهم می سازد تا از تمامی حوزه های معرفتی در سه سطح حقایق و مفاهیم، ارزشها و مهارتها به نحو شایسته برخوردار شوند.

### نتیجه گیری

برنامه های درسی و کتابها در نظام آموزش سنتی، اغلب گرایشی به گذشته ها دارند و به جای دانشها و موضوعاتی قابل آزمایش، همواره مطالبی ثابت شده و آزمایش شده را بازگو می کنند. بدان امید که این ها بتوانند دانش آموز را برای زندگی در دنیای آینده آماده سازند. جان دیویی نیز اغلب در خصوص این موضوع یعنی اهمیت متناسب بودن برنامه درسی و نیز یادگیری به معنای واقعی خود که تنها از

می بینند. برای این که تلفیق مؤثر باشد، معلم ها باید دانش کافی در مورد محتوایی که تلفیق می کنند داشته باشند و رشته

**تغییر نگرش معلم ها باید در اولویت قرار گیرد. زمانی که معلم های ماهر و مطلع شیوه های تلفیقی را به کار برند، پیشرفت تحصیلی دانش آموزان برابر یا بهتر از دانش آموزانی است که با رویکرد سنتی موضوع مجزا آموزش می بینند.**

های علمی را که قصد مرتبط ساختن آنان را دارند بشناسند و قادر باشند ارتباطات معنا دار بین موضوعات مختلف را کشف کنند و تبیین سازند. همچنین، باید در زمینه تکنیک های تلفیق کارآموزی لازم و کافی دیده باشند. هم طرفداران و هم مخالفان تلفیق بر این امر توافق دارند که تلفیق برای خود تلفیق غیر عاقلانه است. انتخاب یک موضوع ساده صرفاً به خاطر این که به آسانی با مواد درسی دیگر تلفیق می شود کم اهمیت جلوه دادن یادگیری است (هایند، ۲۰۰۵). تلفیق شیوه ای از آموزش و یادگیری است، نه یک هدف برای یادگیری. موفقیت عمده تدریس ماهرانه، دانستن این امر است که چگونه و چه موقع موضوعات را به طور مجزا تشریح نمود و شناخت و چه موقع آنها را تلفیق کرد

دارند (مک بی، ۲۰۰۰). تلفیق برنامه درسی جدیت و دقت و ارتباط یادگیری کلاسی را با تدوین برنامه درسی معنادارتر برای زندگی دانش آموزان ارتقا می بخشد (هاگزیوس و مور، ۲۰۰۰).

یافته های یک برنامه درسی تلفیقی در دوره متوسطه نشان داد که درس تلفیقی محیط زیست از نظر آماری تأثیر معنا داری بر پیشرفت تحصیلی، نگهداری دانش و نگرش مثبت نسبت به علم در دانش آموزان داشته است (اسمیت، ۲۰۰۶). در برنامه درسی تلفیقی، همکاری بین معلم ها افزایش یافته، یک زبان مشترک برای برنامه ریزی و ارزشیابی ایجاد شده و فرهنگ آموزشگاهی که نمایانگر تصمیم گیری ارزش محور است در میان معلم ها و دانش آموزان تشویق می شود (لویس، ۲۰۰۷). یافته های تحقیق فتح اله پور (۱۳۸۰) نشان داد که مهمترین عامل مؤثر در اجرای روشهای خلاق، همیاری و تلفیق، معلم است. نگرش مثبت معلم به عنوان عامل تعیین کننده در اجرای موفق روشها عمل کرده است. معلم هایی که به کارایی روشها اعتقاد داشته اند آنها را به نحو مطلوب به کار گرفته اند. آگاهی از چگونگی اجرای روشها برای به کار بردن آنها کافی نیست. تغییر نگرش معلم ها باید در اولویت قرار گیرد. ماحصل تحقیقات مربوط به اثر بخشی رویکرد تلفیقی در برنامه درسی علوم چنین است: زمانی که معلم های ماهر و مطلع شیوه های تلفیقی را به کار برند، پیشرفت تحصیلی دانش آموزان برابر یا بهتر از دانش آموزانی است که با رویکرد سنتی موضوع مجزا آموزش





طریق برقراری ارتباط مستقیم و تجربه امکان پذیر است صحبت کرده است. تقسیم یکنواخت برنامه درسی و روزهای مدرسه به موادی ثابت به یادگیری واقعی لطمه وارد می سازد. برنامه درسی کنونی ( سنتی) بسیاری از فرصت ها را که برای تماس مستقیم دانش آموزان با واقعیات و ارائه برنامه ای که دانش آموز را با زندگی در دنیای آینده که بسیار پیچیده تر از دنیای فعلی خواهد بود آماده می سازد از بین خواهد برد. به جای محدود کردن دانش آموزان و اجبار کردن آنها به یادگرفتن آنچه که در کتاب نوشته شده و یا معلم می گوید، شاید متمرکز کردن آنها روی مسائل و موضوعات ملی و جهانی ( و تلفیق این مسائل با مطالب علمی ) بتواند محتوای ناقص برنامه ها را برای زندگی در دنیای واقعیات جبران کند. تحقیق احمدی (۱۳۶۷) در بررسی و مطالعه عوامل مؤثر در تعیین محتوای کتابهای علوم تجربی دوره راهنمایی تحصیلی ایران نشان داد که ۶۶/۴ درصد از معلمان و ۵۰ درصد از کارشناسان برنامه ریزی درسی ارتباط افقی مطالب موجود در کتابهای علوم تجربی دوره راهنمایی و سایر دروسی که دانش آموزان در همان سال تحصیلی فرا می گیرند (تلفیق) را کم دانسته اند. همچنین، به نظر ۶۸ درصد از معلمان و ۵۰ درصد از کارشناسان به علت عدم ارتباط منطقی میان مطالب موجود در کتابهای علوم و آنچه که دانش آموزان در سایر کتابهای درسی در طول یک سال تحصیلی می آموزند، وحدت نظر و یکپارچگی لازم در یادگیری های آنان حاصل نمی شود. بیشترین مشکلات

معلمان در تدریس کتابهای علوم تجربی دوره راهنمایی به ترتیب اولویت، نداشتن امکانات آزمایشگاهی ، زیاد بودن تعداد دانش آموزان در کلاس درس، کم بودن زمان آموزش و زیاد بودن حجم محتوا و کم بودن اطلاعات قبلی و پایه دانش آموزان بوده است. تلفیق برنامه درسی موجب کشف همپوشی های موجود در برنامه درسی و رویکردی در پیشگیری از تکرار مطالب درسی است.

علوم به معنای شکافتن واقعیات هستی است که دائما در زندگی ما به وقوع می پیوندد. مسائلی از قبیل: انفجار جمعیت، تغذیه، امراض، بحران انرژی، توسعه روزافزون سلاحهای هسته ای، ماشینی شدن جوامع و افراد، جنگها، ارتباطات، حمل و نقل، تولیدات کشاورزی و صنعتی، اکتشافات فضایی و بسیاری دیگر، مباحثی پیچیده و چند بعدی هستند که نیازمند مطالعه و بررسی همه جانبه و بهره گیری از دامنه وسیعی از حوزه های دانش بشری می باشند. این موضوعات که می توانند عنوان مطالب درسی علوم قرار گیرند و سپس حقایق علمی در آن مطرح شوند خود حرکت آفرین ، محرک فکر و موجب اقدام عملی هستند. برنامه درسی تلفیقی علوم یکی از اساسی ترین عناصر محیطی، فرهنگی و اجتماعی است که در ساختن یک مجموعه یکپارچه و معنی دار از دانش توسط دانش آموز مؤثر است. برنامه ریزان درسی نباید نسبت به این که برنامه درسی محصول تلاش آنها چگونه بستری را برای یادگیری فراهم می سازد غفلت نمایند . به این ترتیب، تلفیق برنامه درسی علوم از نظر بستر سازی مناسب برای یادگیری

یکپارچه ، مقوله بسیار حائز اهمیتی خواهد بود. برنامه درسی علوم باید به خارج از مرزهای کتابهای درسی و به دنیای واقعیات برود. علوم به معنای واقعی، آن است که دانش آموز را وادار کند که مسئله را تعریف کند، راه حل هایی برای آن بیابد و به اخذ تصمیم در آن مورد اقدام نماید. بر این اساس ، دانش آموز را عملا به سوی آزمایش و تجربه می کشاند و او را از کلاس و مدرسه فزاتر خواهد برد. در نتیجه دانش آموزان در مدرسه به پاسخگویی مسائل گسترده جامعه مبادرت می ورزند. در این روش، نقطه کانونی، خود فراگیر، به عنوان عضوی از جامعه است و طرح مسئله نکته و محور اصلی آن به شمار می رود ( رویکرد تلفیقی). علوم به معنای واقعی، کندو کاو در وقایع روزمره، طرح مسئله طبقه بندی فرضیات ، انجام آزمایشهایی برای دستیابی به چگونگی وقوع مسئله و راه حل آن است. به جای آنکه به فراگیر گفته شود که تو به آموختن و کسب اطلاعات نیاز داری ، این خود اوست که نیاز خود را به کسب اطلاعات تشخیص می دهد ، به جستجوی علم می رود، آن را عملا به کار می گیرد و صحت و اعتبار و میزان کارایی آن را مشاهده می کند و در نتیجه آن انگیزه تحرک که اغلب معلمین علوم دنبال آن می گردند ایجاد می شود. استفاده از موضوعات روزمره به عنوان عاملی تعیین کننده در تدریس علوم باعث رفع بسیاری از مشکلات برنامه ریزی نیز می شود. کلاس درس و کتاب درسی در این روش تنها یک امر خشک و اجباری نیست. دیگر لازم نیست درباره فوائد علوم صحبت و یا سخنرانی شود. استفاده های علمی و



pgs. ۷, ۱۰۵. pg; ۳. Iss, ۹۶. Social Studies.. Vol  
Washington  
The effects of an integrated.(۱۹۹۰)Hom,K.J -  
social studies curriculum on inner-city  
middle school students' attitudes toward and  
achievement in social studies.United States  
pages; ۱۸۴, ۱۹۹۰, International University  
۹۱۰۷۷۳۱ AAT  
Interdisciplinary .(۱۹۸۹)Jacob s.H.H -  
Curriculum: Design and Implementation .  
Alexandria, Va : ASCD  
Why teachers integrate. .(۲۰۰۰).McBee, R. H-  
-۶۰-۲۵۴ : (۳) The Education Forum  
Social studies in .(۲۰۰۵) parker, W. C -  
۱۲th ed. Columbus, .elementary education  
.OH. Pearson Merrill, Prentice-Hall  
(۱۹۹۷) Schubert, M. B., and S. A. Melnick -  
The arts in curriculum integration. Paper  
presented at the annual meeting of the  
Eastern Educational Research Association,  
ERIC, ED .۲۶ Hilton Head, SC, February  
۴۲۴۱۵۱  
The effect of an .(۲۰۰۶) Smith,K .A -  
Integrated Science Curriculum on student  
achievement, knowledge retention, and  
,science attitudes. , The University of Kansas  
۳۲۰۷۵۹۲ pages; AAT ۲۰۰, ۲۰۰۶  
Integrated curriculum .(۱۹۹۱) .Vars, G. F-  
in historical perspective. Educational  
.۱۵-۱۴ : (۲) Leadership  
(۱۹۹۳) Yorks, P. M., and E. J. Folio -  
Engagement rates during thematic and  
.۳۶۳۴۱۲ traditional instruction. ERIC, ED

(۱۳۸۱). برنامه درسی: نظرگاهها رویکردها و چشم  
اندازها. چاپ اول. مشهد: به نشر.  
- مهرمحمدی، محمود و همکاران (۱۳۸۷).  
برنامه درسی: نظرگاهها رویکردها و چشم اندازها.  
چاپ اول. ویراست دوم. انتشارات سمت و به نشر.  
- مهر محمدی، محمود و پروین احمدی  
(۱۳۸۰). برنامه های درسی تلفیقی رویکردی متفاوت  
با برنامه های درسی موضوع محوری / دیسپلینی  
(شیوه سنتی). فصلنامه علمی پژوهشی علوم انسانی.  
دانشگاه الزهرا. صص ۱۹۹-۲۱۸.  
- میلر، جی. پی (۱۳۷۹). نظریه های برنامه  
درسی. ترجمه محمود مهرمحمدی. چاپ اول. تهران:  
سمت.  
Integrated Curriculum .(۱۹۹۷). Beane, J.A -  
in the Middle Schools .Eric Digest: integrated  
curriculum  
Thinking Seriously (۱۹۹۲) .Case, R -  
about Curriculum Integration: Forum on  
Curriculum Integration Ocational Paper.  
Vancouver: Tri - University Integration  
Project, Simon Franse University  
Meeting.(۲۰۰۴) Drake, S. Burns, R -  
Standards Through Integrated Curriculum.  
ASCD  
Planning Integrated . (۱۹۹۳).Drake, S -  
.Curriculum, The Call to Adventure. ASCD  
Ten Ways to Integrated.(۱۹۹۱).Fogarty R -  
:۲/۴۹ .Curriculum. Educational Leadership  
۶۵-۶۱  
(۲۰۰۰).Hargreaves, A., and S. Moore-  
Curriculum integration and classroom  
relevance: A study of teachers' practice.  
۱۵ Journal of Curriculum and Supervision  
۱۱۲-۸۹ : (۲)  
Revisiting Curriculum.(۲۰۰۵)Hinde, E.R -  
Integration: A Fresh Look at an Old Idea.The

کاربردی علوم خود گویای ارزش آن و  
اولین محرک یادگیری است، نه نتیجه  
ای نهایی که باید با مشکلات فراوان به  
دانش آموز القا نمود. نقش معلم دیگر  
منبع اطلاعات بودن نیست، بلکه نقش  
او هدایت کردن دانش آموز و تسهیل  
کار اوست. میزان موفقیت دانش آموز  
در کارهای عملی از قبیل آزمایش ها و  
تحلیل های تجربی نیز روشن و آشکار  
است. در این صورت است که علوم  
مبحثی است عمومی که نه تنها در کتابها  
و فضای کلاس درس، بلکه در هر کجای  
طبیعت و جامعه می توان به مطالعه آن  
پرداخت (فقیهی قزوینی، ۱۳۶۷)

## فهرست منابع

- احمدی، پروین (۱۳۸۲). طراحی الگوی  
برنامه درسی تلفیقی و جایگاه آن در برنامه ریزی  
درسی دوره ابتدایی ایران. دو ماهنامه علمی -  
پژوهشی دانشور رفتار. انتشارات دانشگاه شاهد.  
اسفند ماه ۱۳۸۲  
- احمدی، غلامعلی (۱۳۶۷). بررسی و  
مطالعه عوامل مؤثر در تعیین محتوای کتابهای  
علوم تجربی دوره راهنمایی تحصیلی ایران.  
فصلنامه تعلیم و تربیت. شماره مسلسل ۱۴ و ۱۳.  
- فتح اله پور، (۱۳۸۰). بررسی میزان تأثیر  
به کارگیری رویکردهای خلاق، همیاری و تلفیقی  
در آموزش ابتدایی. فصلنامه تعلیم و تربیت. شماره  
مسلسل  
- فقیهی قزوینی، فاطمه (۱۳۶۷). تمرکز  
درس علوم بر تکنولوژی و مسائل جامعه. فصلنامه  
تعلیم و تربیت. شماره مسلسل ۱۴ و ۱۳.  
- کارین، آرتور، ا، ساند، روبرت بی (۱۳۷۲).  
آموزش علوم نوین. ترجمه حسین نیر. انتشارات  
آستان قدس رضوی.  
- لوی، الف (۱۳۸۶). برنامه ریزی درسی  
مدارس. ترجمه فریده مشایخ. تهران: انتشارات  
مدرسه.  
- مهرمحمدی، محمود و همکاران)



## سلسله شاهنشاهی از کتاب‌های درسی تاریخ حذف ...

چندی پیش خبری بسیار بحث برانگیز شنیده شد مبنی بر حذف سلسله ی هخامنشی از متاب های درسی تاریخ. این گزارش سعی در بیان نظر تعدادی از کارشناسان تاریخ و صاحب نظران آموزش و پرورش دارد. حمید رضا حسینی، کارشناس تاریخ می‌گوید: آنچه مورد اعتراض است، حذف نام شاهان از کتاب‌های درسی نیست، بلکه غلبه رویکردهای غیر علمی در آموزش و پرورش است. حجت‌الاسلام محی‌الدین بهرام محمدیان، معاون پژوهشی وزیر آموزش و پرورش، در گفت و گو با فارس اعلام کرد: شاه را حذف نکرده‌ایم بلکه سلسله شاهنشاهی را از تاریخ کشور حذف کرده‌ایم. او با بیان اینکه رویکرد کتاب‌های درسی توصیفی است، افزود: در حال حاضر دانش‌آموزان، تاریخ‌های مختلف از قبیل تاریخ تولد و مرگ پادشاهان و وقوع یک حادثه تاریخی را به خاطر می‌سپارند. معاون پژوهشی وزیر آموزش و پرورش اضافه کرد: به طور معمول ذهن دانش‌آموزان انباشته از عدد و رقم است در حالی که معتقدیم در آموزش تاریخ باید به چرایی آن پرداخته شود تا بتواند چراغ راه آینده ما و آینده‌ای از گذشتگان باشد. محمدیان گفت: در تاریخ به عنوان آینه گذشتگان به نام شاهان نیز اشاره می‌شود ولی در کنار آنها مردم نباید غایب باشند بلکه باید حضور داشته باشند. خسرو معتضد، کارشناس تاریخ، به طرح حذف نام پادشاهان از کتاب‌های تاریخی انتقاد می‌کند و معتقد است: این نظر یک نظر ناپخته است.

مگر می‌شود طی طرحی نام پادشاهان را از این مملکت حذف کرد؟ او حذف نام پادشاهان از تاریخ را غیر ممکن می‌خواند و می‌افزاید: پادشاهان از خود ما بوده‌اند و در میان مردم ایران قرار داشتند. در تمام دنیا تاریخ ملت‌ها به قرون قدیم، قرون وسطا، عصر جدید، قرون معاصر و عصر اتم و فضا تقسیم شده است و ما نمی‌توانیم این بخش‌ها را از تاریخ ایران حذف کنیم. به عنوان مثال حکومت خارجی سولوکوست ۸۰ سال در زمانی مابین هخامنشیان و اشکانیان در ایران حکومت کرد. در حالی که یک حکومت خارجی هم بود. اما ما نمی‌توانیم بگوییم که این ۸۰ سال خواب بوده است و نمی‌توان آن را از تاریخ حذف کرد. معتضد با اشاره به اینکه دیگر در ایران استاد بزرگ تاریخ نداریم، خاطرنشان می‌کند: خدایامرزد استادان سعید نفیسی، دکتر بهمنش، شیبانی، فلسفی و سایر اساتید تاریخ ایران را. دیگر در ایران کسی جای این افراد را نمی‌تواند بگیرد و اکنون شاهد این هستیم که در ایران استاد تاریخ وجود ندارد. مگر می‌شود امثال خواجه نصیرالدین طوسی و سعدی با اینکه افراد خوبی بودند، جای پادشاهان ایران را بگیرند؟ من می‌گویم که حتی یک ورق از تاریخ ایران هم نباید حذف شود. معتضد در پایان به ضررهایی که این طرح برای دانش‌آموزان و آیندگان دارد اشاره می‌کند و می‌گوید: با این کار دیگر هیچ‌کس درس تاریخ را نمی‌خواند و من بارها شاهد آن بوده‌ام که معلمان در سمینارهای مختلف

می‌گویند که دانش‌آموزان از درس تاریخ بدشان می‌آید. درس تاریخ مرده‌ترین درس ایران شده و علت آن هم این گونه نظریات است. حمید رضا حسینی، کارشناس تاریخ می‌گوید: آنچه مورد اعتراض است، حذف نام شاهان از کتاب‌های درسی نیست، زیرا چهره‌های تاریخی - خوب یا بد - برای ماندگاری در تاریخ محتاج نظر وزارت آموزش و پرورش نیستند و تاکنون نیز ثبت نامشان در تاریخ، ناشی از درج در کتب درسی نبوده است، بلکه آنچه اسباب نگرانی می‌شود، غلبه رویکردهای غیر علمی در آموزش و پرورش است. این روزنامه‌نگار می‌افزاید: همان‌گونه که فلسفه، علم و هنر جزئی از تاریخ تمدن هستند، ساختارهای سیاسی، اداری و نظامی نیز جزئی از تمدن هر ملتی به شمار می‌آیند. فرهنگ، اجتماع، اقتصاد و سیاست مقوله‌های منفک از هم نیستند که بخواهیم بخشی را به سلیقه خود کنار بگذاریم و بخش دیگر را به شکل مجرد بررسی کنیم. آن هم در سرزمینی مانند ایران که به سبب موقعیت جغرافیایی خود در طول تاریخ محل آمد و شد اقوام و ادیان و فرهنگ‌ها بوده و بسیاری از این آمد و شدها جز در پرتو منازعات سیاسی و کشاکش‌های نظامی میسر نشده است؛ کشاکش‌هایی که کلیت فرهنگ و تمدن ایران را تحت تأثیر خویش گرفته است. او معتقد است: به فرض آمدیم چنگیزخان را به جرم خونخواری از کتب تاریخ حذف کردیم و فقط از چهره‌های علمی و فرهنگی سخن گفتیم، آیا دانش آموز نمی‌پرسد چرا یکباره فرهنگ ایران در سده هفتم هجری رو به رکود و سستی گذاشت؟ و آیا ناگزیر





علیرضا سلیمی، نماینده دلجان و عضو کمیسیون آموزش مجلس شورای اسلامی معتقد است: سه نوع تاریخ - نقلی، تحلیلی و فلسفه تاریخ - داریم. تاریخ نقلی مربوط به گذشته است، یعنی هر آن چه در گذشته روی داده را بیان می‌کند. تاریخ تحلیلی اولاً مربوط به شدن و ثانیاً مواد خامش تاریخ نقلی است. این نماینده مجلس می‌افزاید: مسئولان معتقدند تاریخ باید به چرایی‌ها پاسخ بدهد اما متوجه نیستند که لوازم و مواد پاسخ به چرایی‌ها را تاریخ نقلی فراهم می‌کند. اگر این تاریخ وجود نداشته باشد نمی‌توان به چرایی‌ها پاسخ داد.

سلیمی خاطر نشان می‌کند: اگر بناست تاریخ عبرت آموز باشد و دانش آموزان از گذشته چراغی برای آینده بیفزوند نباید سلسله پادشاهان که اکثرشان ظالم و منفور بودند را حذف کرد.

بهزاد و میرعماد و علیرضا عباسی در دربار صفویه به خود نبالیدند؟ آیا نادرشاه با همه سبعتی که داشت، دست بیگانگان را از ایران کوتاه نکرد و روس و عثمانی را از شمال و غرب ایران نراند؟

علی بیگدلی، استاد تاریخ دانشگاه شهید بهشتی، با اشاره به این که تاریخ ایران تاریخ جنگ است می‌گوید: بسیاری از بزرگان اندیشه ساز تاریخ ما مانند ابوعلی سینا و فردوسی در خدمت پادشاهان بوده‌اند.

او ابوریحان بیرونی را مثال می‌آورد؛ این چهره برجسته ایران زمین نقشه حمله هولاکوخان به عراق و الموت را طراحی و اجرا کرد.

استاد تاریخ دانشگاه شهید بهشتی می‌افزاید: پادشاهان، خوب یا بد، سبب‌ساز رشد و بالیدن چهره‌های اندیشه‌ساز تمدن ایران زمین بوده‌اند و حذف آنها نشانه ناآگاهی و عدم شناخت از تاریخ است.

نیستیم در پاسخ او از یورش خاتمان‌سوز مغول سخن بگوییم و پای چنگیزخان را به میان بکشیم؟ آیا می‌توان از تمدن ایران باستان سخن گفت و یادی از کوروش نکرد؟ آیا این سلسله ساسانی نبود که با تأسیس دانشگاه جندی شاپور چراغ علم در جهان باستان را روشن نگه داشت؟ آیا این خاندان حکومتگر سامانی نبودند که رستاخیز زبان و ادب فارسی در دوران پس از اسلام را رقم زدند؟ آیا سلجوقیان مؤسس مدارس نظامیه نبودند که امثال سعدی شیرازی در آن پرورش یافتند؟ آیا بایسنقر میرزا سومین شاه سلسله تیموری بزرگ‌ترین خوشنویس زمانه خویش نبود؟ آیا این صفویه نبودند که از پس قرن‌ها پیگرد و آزار شیعیان، به تشیع اثنی‌عشری رسمیت بخشیدند و به حمایت از بزرگانی چون محقق کرکی، شیخ بهایی و علامه مجلسی برخاستند؟ آیا کمال‌الدین





**علوم تربیتی ۱**

**\* مدیریت آموزشی:**

۱. مقدمات مدیریت آموزشی، تالیف علی علاقه بند
۲. اصول مدیریت آموزشی، تالیف علی علاقه بند
۳. مدیریت عمومی، تالیف علی علاقه بند
۴. مدیریت رفتار سازمانی، تالیف علی علاقه بند
۵. مدیریت آموزشی، تالیف علی شیرازی

**\* مقدمات برنامه ریزی آموزشی و درسی:**

۱. مبانی برنامه ریزی آموزشی، تالیف یحیی فیوضات
۲. فرآیند برنامه ریزی آموزشی، تالیف گروه مشاوران یونسکو، ترجمه فریده مشایخ
۳. مقدمه ای بر برنامه ریزی آموزشی و درسی، تالیف علی تقی پور ظهیر
۴. برنامه ریزی درسی مدارس، تالیف لوی الف، ترجمه فریده مشایخ

**\* روانشناسی تربیتی:**

۱. روانشناسی پرورشی، تالیف علی اکبر سیف

**\* اصول و فلسفه تعلیم و تربیت:**

۱. اصول و فلسفه تعلیم و تربیت، تالیف علی شریعتمداری
۲. نگاهی به فلسفه آموزش و پرورش، تالیف عبدالحسین نقیب زاده
۳. اصول تعلیم و تربیت، تالیف غلام حسین شکوهی
۴. فلسفه آموزش و پرورش؛ تالیف علی اکبر شعاری نژاد؛ ( فقط مباحث مربوط به پراگماتیسم-رنالیسم- ایده آلیسم- اگزیستانسیالیسم)

**\* روشها و فنون تدریس:**

۱. مهارتهای آموزشی و پرورشی؛ تالیف حسن شعبانی
۲. الگوهای جدید تدریس، تالیف جوینس بروس و ویل مارشا؛ ترجمه محمد رضا بهرنگی

**\* تکنولوژی آموزشی:**

۱. مقدمات تکنولوژی آموزشی؛ تالیف محمد احدیان
۲. تکنولوژی آموزشی؛ تالیف خدیجه علی آبادی
۳. مبانی نظری تکنولوژی آموزشی، تالیف هاشم فرادانش
۴. مقدمات تکنولوژی آموزشی، تالیف خدیجه علی آبادی، انتشارات پیام نور

**\* نظارت و راهنمایی آموزشی:**

۱. نظارت و راهنمایی آموزشی، تالیف مصطفی نیکنامی
۲. نظارت و راهنمایی تعلیماتی، تالیف داوود معینیان، نشر آینده سازان
۳. نظارت و راهنمایی آموزشی، تالیف نادر سلیمانی، انتشارات سنجش

**\* آمار و روشهای تحقیق:**

۱. روشهای تحقیق در علوم انسانی، تالیف عزت الله نادری و مریم سیف نراقی
۲. روشهای تحقیق در علوم تربیتی و روانشناسی، تالیف علی دلاور
۳. روشهای آماری در علوم تربیتی و روانشناسی، تالیف علی دلاور

**\* سنجش و اندازه گیری در تعلیم و تربیت:**

۱. اندازه گیری و ارزشیابی پیشرفت تحصیلی، تالیف علی اکبر سیف

**\* تعلیم و تربیت اسلامی:**

۱. نگاهی دوباره به تعلیم و تربیت اسلامی (باقری).
۲. تعلیم و تربیت اسلامی (شریعتمداری).

**\* زبان تخصصی:**

۱. انگلیسی برای دانشجویان مدیریت آموزشی، دکتر منصور کوشا، انتشارات سمت
۲. زبان تخصصی برنامه ریزی آموزشی، محمود علی محمدی، انتشارات پیام نور.

**علوم تربیتی ۲**

**منابع پیشنهادی آمار و روش تحقیق:**

- احتمالات و آمار کاربردی در روان شناسی و علوم تربیتی، علی دلاور، تهران: رشد
- تحلیل آماری در روانشناسی و علوم تربیتی، جرج فرگوسن و یوشیوتاگانه، ترجمه علی دلاور و سیامک نقشبندی. تهران: ارسباران
- روشهای تحقیق در علوم رفتاری، زهره سرمد و

همکاران، تهران: آگاه

روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی، علی دلاور، تهران: ویرایش

استدلال آماری در علوم رفتاری، ریچارد شیولسون، ترجمه علیرضا کیاغمنش

**منابع پیشنهادی روانشناسی تربیتی:**

روانشناسی پرورشی، علی اکبر سیف، تهران: آگاه

روانشناسی پرورشی. علی اکبر سیف، تهران: پیام نور

**منابع پیشنهادی روان شناسی رشد:**

منبع اصلی

« روانشناسی رشد » لورای برگ، ترجمه یحیی سید محمدی جلد ۱ و ۲

**منابع تکمیلی**

« رشد و شخصیت کودک » ماسن، ترجمه مهشید یاسایی

« روانشناسی رشد » جیمز، دبلیو، وندر، ترجمه دکتر حمزه گنجی

« روانشناسی رشد »، دکتر حسن احدی و فرهاد جمهدی

« روانشناسی ژنتیک، دکتر منصور و دادستان

**منابع پیشنهادی روان شناسی عمومی:**

« زمینه روانشناسی » هیلگارد جلد ۱ و ۲

**منابع پیشنهادی مبانی مشاوره و راهنمایی:**

مقدمات راهنمایی و مشاوره ( سید احمد احمدی )

مشاوره راهنمایی شغلی حرفه ای (شفیع آبادی )

فنون گروهی مشاوره و روان درمانی ( باقر ثنائی )

زمینه مشاوره و راهنمایی ( قاسم قاضی )

**منابع پیشنهادی روش ها و فنون راهنمایی در مشاوره:**

فنون مشاوره راهنمایی و مشاوره کودک ( شفیع آبادی )

اصول و فنون مشاوره راهنمایی و مشاوره تحصیلی ( دکتر سید مهدی بیرجندی )

اصول و فنون مشاوره ( قاسم قاضی )

**منابع پیشنهادی سنجش و اندازه گیری در تعلیم و تربیت:**

روشهای اندازه گیری و ارزشیابی آموزشی، علی اکبر سیف

اصول روان سنجی و روان آزمایی (دکتر شریفی )

اصول روان سنجی و روان آزمایی ( دکتر گنجی )

**منابع پیشنهادی روان شناسی کودکان استثنایی:**

**منبع اصلی**



« آسیب شناسی روانی » دکتر آزاد جلد ۱ و ۲  
 « روانشناسی کودک و نوجوان » ، دکتر بهروز میلانی فر  
 « بهداشت روانی و عقب ماندگی ذهنی » دکتر احدی و  
 نبی جمالی  
 « خلاصه روانپزشکی » کاپلان - سادوک ، ترجمه پور افکاری  
**منابع تکمیلی**

« روانشناسی مرضی » ، ساراسون - دکتر بهمن نجاریان  
 جلد ۱ و ۲  
 « روانشناسی مرضی - تحولی » ، دکتر دادستان ، جلد (۱)  
 ، (۲) ، (۳)  
 « روانشناسی ناپهنجاری » ، روزنهان و سلیگمن ، ترجمه  
 سید محمدی ، جلد (۱) و (۲)

**منابع پیشنهادی آموزش و پرورش کودکان استثنایی :**  
 مقدمه ای بر آموزش ویژه کودکان استثنایی ، مجتبی  
 جوادیان.

آموزش و پرورش کودکان عقب مانده ذهنی ، مجید مهدی  
 زاده  
 پرویز شریفی درآمدی، سه جلد کتاب در ارتباط با آموزش  
 پرورش و روانشناسی کودکان استثنایی دارد که هر سه خیلی  
 مهم هستند.

همینطور کتابهای میلانی فر و افروز مفید خواهند بود  
 آموزش و روان شناسی کودکان استثنایی ، دکتر سیف نراقی  
 و نادری  
 در ارتباط با این درس لازم به ذکر است که یکسری از منابع  
 با درس روانشناسی کودکان استثنایی مکمل هم هستند که  
 باید باهم مطالعه شوند.

**منابع پیشنهادی نظریه های مشاوره و روان درمانی :**  
 نظریه های مشاوره ( شفیع آبادی )  
 نظریه های مشاوره ( خدیجه آراین )  
 نظریه های مشاوره ( شارف ترجمه مهرداد فیروزبخت )

**منابع پیشنهادی روان شناسی شخصیت :**  
 نظریه های شخصیت ( شولتز ۲ جلدی ترجمه سید  
 محمدی )  
 نظریه های شخصیت ( مهشید یاسایی )  
 نظریه های شخصیت ( سعید شاملو )  
 نظریه های شخصیت ( حسین آزاد )

منابع پیشنهادی کاربرد آزمون های روانی در مشاوره :  
 کاربرد آزمونهای روانی ج ۱ و ۲ ( مارنات ترجمه شریفی )  
 کاربرد آزمونهای روانی ( ابوالفضل کرمی )  
 کاربرد آزمونهای روانی ( هادی بهرامی )  
 کاربرد آزمونهای روانی ( حمزه گنجی )

**زبان تخصصی :**  
 انتشارات سمت ۱- English for students of  
 educational technology. Mansur Koosha  
 انتشارات سمت ۲- English For students of  
 educational administration - Mansur Koosha  
 انتشارات سمت ۳- Reading in psychology . kianoosh  
 Hashemian

**علوم تربیتی ۳:**  
**آموزش و پرورش تطبیقی :**

۱- آموزش و پرورش تطبیقی ( آقازاده ) - انتشارات سمت\*  
 ۲- آموزش و پرورش تطبیقی (الماسی) - انتشارات رشد\*  
 ۳- تاریخ آموزش و پرورش ایران ( آقازاده ) - نشر ارسباران  
 ۴- آموزش و پرورش در کشورهای پیشرفته صنعتی آلمان و

انگلیسی) (آقازاده) - انتشارات نسل نیکان  
**مبانی و اصول آموزش و پرورش :**  
 ۱- مبانی و اصول آموزش و پرورش ( شکوهی ) -  
 انتشارات آستان قدس رضوی\*  
 ۲- اصول و فلسفه تعلیم و تربیت ( شریعتمداری ) -  
 انتشارات امیر کبیر\*

۳- نگاهی به فلسفه آموزش و پرورش ( نقیب زاده  
 ) - انتشارات طهوری\*  
 ۴- آشنائی با فلسفه آموزش و پرورش ( نلر ) - ترجمه  
 فریدون بازرگان - انتشارات سمت  
 ۵- فلسفه آموزش و پرورش ( شعاری نژاد ) - انتشارات  
 امیر کبیر

**مقدمات برنامه ریزی آموزشی و درسی :**

۱- مبانی برنامه ریزی آموزشی ( فیوضات ) - نشر  
 ویرایش\*  
 ۲- فرایند برنامه ریزی آموزشی ( گروه مشاوران  
 یونسکو) - ترجمه فریده مشایخ - انتشارات مدرسه\*  
 ۳- مبانی برنامه ریزی آموزشی : برنامه ریزی درسی  
 مدارس ( الف لوی ) - ترجمه فریده مشایخ - انتشارات  
 مدرسه\*

۴- مقدمه ای بر برنامه ریزی آموزشی و درسی ( تقی  
 پور ظهیر ) - انتشارات آگاه  
 ۵- اصول اساسی برنامه ریزی درسی و آموزشی (رالف  
 تایلر ) - ترجمه تقی پور ظهیر- انتشارات آگاه

۶- مقدمات برنامه ریزی آموزشی و درسی (پروند) -  
 نشر شیوه ۷- مبانی برنامه ریزی آموزشی (محسن پور)  
 - انتشارات سمت

۸- برنامه ریزی درسی : راهنمای عمل ( حسن ملکی  
 ) - انتشارات مدرسه  
**روان شناسی رشد (۱) و (۲) :**

۱- روان شناسی رشد ، جلد اول ( لورای برک ) - ترجمه  
 یحیی سید محمدی - نشر ارسباران\*  
 ۲- روان شناسی رشد ، جلد دوم ( لورای برک ) -  
 ترجمه یحیی سید محمدی - نشر ارسباران\*  
 ۳- روان شناسی ژنتیک : تحول روانی از کودکی تا پیری  
 ( محمود منصور ) - انتشارات سمت\*

۴- روان شناسی رشد ( وندر زندن ) - ترجمه حمزه  
 گنجی - انتشارات بعثت\*  
 ۵- پیشگامان روان شناسی رشد ( ویلیام سی کرین ) -  
 ترجمه فرید فدایی - انتشارات اطلاعات\*  
 ۶- رشد و شخصیت کودک ( ماسن ، پاول هنری و  
 همکاران ) - ترجمه مهشید یاسایی - نشر مرکز\*

۷- زمینه روان شناسی هیلگارد ، جلد اول ( بخش دوم  
 ، فصل سه - رشد روانی ) - انتشارات رشد  
 ۸- روانشناسی رشد جلد ۱ و ۲ ( جمعی از مؤلفان ) -  
 انتشارات سمت\*  
 ۹- روان شناسی رشد ( شعاری نژاد ) - انتشارات  
 اطلاعات

۱۰- روان شناسی رشد : نوجوانی و بزرگسالی ( احدی  
 و جمهری ) - نشر پردیس

۱۱- روان شناسی رشد : مفاهیم بنیادی در روان  
 شناسی نوجوانی و جوانی ( احدی و محسنی ) - نشر  
 پردیس

۱۲- روان شناسی رشد : مفاهیم بنیادی در روان  
 شناسی کودک ( احدی و بنی جمالی ) - نشر پردیس  
**آمار و روشهای تحقیق در علوم تربیتی :**

۱- احتمالات و آمار کاربردی در روان شناسی و علوم  
 تربیتی ( دلاور ) - انتشارات رشد\*  
 ۲- روش های آماری در تعلیم و تربیت ( فخرالسادات  
 امین ) - انتشارات امیرکبیر

۳- مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی  
 واجتماعی ( دلاور ) - انتشارات رشد\*  
 ۴- روش تحقیق در روان شناسی و علوم تربیتی ( )  
 دلاور ) - نشر ویرایش\*

۵- روشهای تحقیق در علوم تربیتی ( جان بست ) -  
 ترجمه حسن پاشا شریفی و نرگس طالقانی - انتشارات  
 رشد  
 ۶- روشهای تحقیق در علوم انسانی و اجتماعی ( )  
 بیابانگرد ) - مؤسسه کتاب مهربان نشر\*

۷ روش تحقیق ( بیابانگرد و اسماعیلی ) - انتشارات  
 سازمان سنجش آموزش کشور\*  
**روشها و فنون تدریس در مقاطع ابتدایی و پیش دبستان :**  
 ۱- روان شناسی آموزش خواندن ( کولایی نژاد ) -  
 انتشارات پیام نور\*

۲- مبانی زبان شناسی آن در زبان فارسی ( فصل اول -  
 زبان چیست؟ ) ( نجفی ) - انتشارات نیلوفر\*  
 ۳- ناتوانی های یادگیری ( بخش سوم ، فصل نه - زبان  
 ( فریار و رخشان ) - انتشارات مبنا  
 ۴- روش تدریس فارسی ( بهمن زندی ) - انتشارات  
 سمت\*

۵- روش آموختن حساب و هندسه ( شکوهی ) -  
 چاپخانه پیروز\*  
 ۶- روش تدریس علوم اجتماعی در دوره ابتدایی ( )  
 ادیب نیا ) - نشر دواوین\*  
 ۷- قصه گوئی و نمایش خلاق ( دیوبی چمبرز ) -  
 ترجمه ثریا قزل ایاق - مرکز نشر دانشگاهی\*

۸- قصه گوئی و نمایش خلاق ( جزوه های کلاسی دکتر  
 مجیب ، دانشگاه علامه طباطبایی )  
 ۹- ادبیات کودکان و نوجوانان : ویژگیها و جنبه ها ( )  
 بنفشه حجازی ) - انتشارات روشنگران و مطالعات  
 زنان\*

۱۰- روش تدریس علوم تجربی ( جزوه های به چاپ  
 نرسیده دکتر ادیب نیا ( سه جزوه )، دانشگاه علامه  
 طباطبایی)\*  
 ۱۱- روشها و فنون در آموزش علوم ( کارشناسان  
 یونسکو ) - انتشارات مدرسه

**متون تخصصی علوم تربیتی ( انگلیسی ) :**

۱- متون تخصصی پیش دبستانی و دبستانی : رشته  
 علوم تربیتی ( مریم داداش زاده ) - انتشارات پیام  
 نور\*  
 ۲- متون تخصصی پیش دبستانی و دبستانی ( کوشا  
 ) - انتشارات سمت\*

۳- انگلیسی برای دانشجویان رشته علوم اجتماعی:۱:  
 جامعه شناسی - روان شناسی ( مشفق ) - انتشارات  
 سمت  
**تذکر :**

به یاد داشته باشید که متون تخصصی دارای منابع  
 تا حدودی مشخص مانند دیگر دروس نمی باشد و  
 پاسخگویی به سؤالات، بیشتر به اطلاعات عمومی  
 و تخصصی فرد در ارتباط با زبان انگلیسی و رشته  
 مربوطه بستگی دارد .





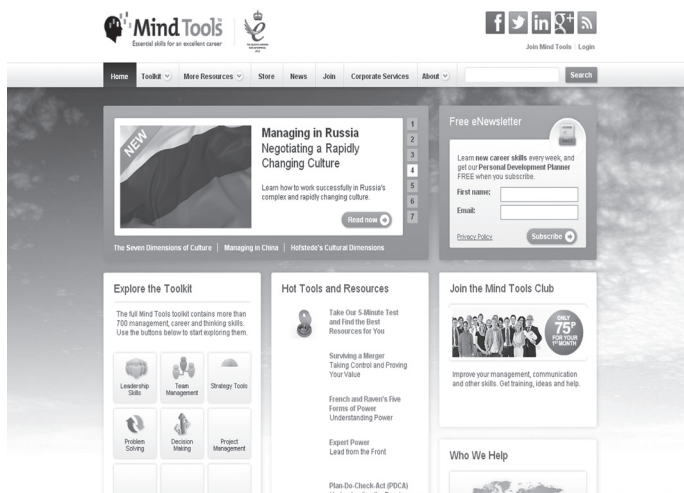
<p>۱- زبان عمومی و تخصصی (انگلیسی ، فرانسه). ۲- روانشناسی تربیتی. ۳- روش و فنون تدریس. ۴- آمار و روش تحقیق. ۵- اصول و فلسفه ی تعلیم و تربیت. ۶- سنجش و اندازه گیری در تعلیم و تربیت. ۷- مدیریت آموزشی. ۸- مقدمات برنامه ریزی آموزشی و درسی. ۹- نظارت و راهنمایی. ۱۰- تکنولوژی آموزشی. ۱۱- تعلیم و تربیت اسلامی</p>											علوم تربیتی (۱)
۲	۲	۳	۰	۲	۰	۲	۲	۳	۰	۰	برنامه ریزی آموزشی
۲	۲	۳	۰	۲	۰	۲	۰	۳	۰	۰	برنامه ریزی درسی
۲	۲	۲	۱	۲	۱	۲	۱	۲	۰	۳	تاریخ و فلسفه ی آموزش و پرورش (تعلیم و تربیت اسلامی)
۲	۰	۲	۲	۲	۰	۲	۲	۲	۰	۰	مدیریت آموزشی
۲	۰	۲	۰	۲	۲	۲	۲	۰	۱	۰	آموزش بزرگسالان
۲	۲	۰	۳	۲	۲	۲	۰	۰	۰	۰	تحقیقات آموزشی
۲	۲	۳	۰	۰	۱	۰	۰	۳	۰	۰	تکنولوژی آموزشی
۲	۲	۱	۳	۰	۲	۳	۰	۲	۰	۰	مدیریت و برنامه ریزی آموزش عالی
<p>۱- زبان عمومی و تخصصی (انگلیسی ، فرانسه). ۲- روانشناسی تربیتی. ۳- آمار و روش تحقیق. ۴- سنجش و اندازه گیری در تعلیم و تربیت. ۵- روانشناسی کودکان استثنایی. ۶- روانشناسی رشد. ۷- روانشناسی عمومی. ۸- آموزش و پرورش کودکان استثنایی. ۹- مبانی مشاوره و راهنمایی. ۱۰- روش ها و فنون راهنمایی در مشاوره. ۱۱- نظریه های مشاوره و روان درمانی. ۱۲- کاربرد آزمون های روانی در مشاوره. ۱۳- روانشناسی شخصیت.</p>											علوم تربیتی (۲)
۲	۲	۲	۲	۳	۲	۲	۰	۰	۰	۰	روانشناسی و آموزش کودکان استثنایی
۲	۳	۲	۰	۰	۲	۲	۰	۰	۰	۰	روانشناسی تربیتی
۳	۰	۲	۰	۰	۰	۰	۰	۳	۳	۲	مشاوره و راهنمایی
۳	۰	۲	۰	۰	۰	۰	۰	۳	۳	۲	مشاوره (مدرسه ای، شغلی، خانواده ای، توانبخشی)
<p>۱- متون تخصصی علوم تربیتی (انگلیسی). ۲- آموزش و پرورش تطبیقی. ۳- مبانی و اصول آموزش و پرورش. ۴- روش ها و فنون تدریس در مقاطع ابتدایی و پیش دبستانی (روش تدریس علوم تجربی، اجتماعی، ریاضی، خواندن، قصه گویی و نمایش خلاق). ۵- آمار و روش های تحقیق در علوم تربیتی. ۶- مقدمات برنامه ریزی آموزشی درسی. ۷- روانشناسی رشد (۲و۱)</p>											علوم تربیتی (۳)
۳	۳	۳	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	آموزش و پرورش تطبیقی
۳	۳	۲	۲	۳	۲	۲	۲	۲	۲	۲	آموزش و پرورش پیش دبستانی
۳	۲	۲	۳	۲	۲	۲	۲	۲	۲	۲	آموزش و پرورش دبستانی



# این جا دنیای مجازی است، ساعت به وقت سایبر...

<http://www.mindtools.com>

در این سایت می‌توان با برترین کتاب‌های سال مدیریت آشنا شد. نام کتاب‌ها همراه با توضیحاتی درباره نویسندگان آن و انتشارات آن را می‌توان در سایت مشاهده نمود. همچنین در صورت لزوم می‌توان چکیده‌ای از این کتب را با انتخاب هر کدام از کتاب‌ها مشاهده نمود. سایت به بزرگ‌ترین فروشگاه اینترنتی کتاب یعنی سایت Amazon تعلق دارد و می‌توان برای دریافت و خرید کتاب‌ها با این سایت مکاتبه نمود.

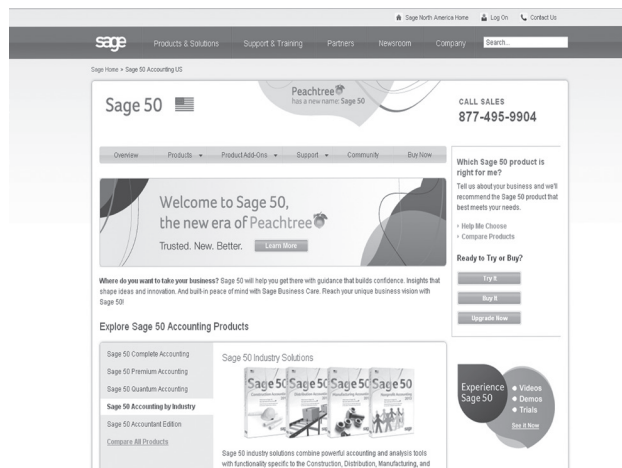


<http://alidostmohamadi.blogfa.com>

این وبلاگ به ارائه مقالاتی درباره مدیریت استراتژیک، هنر و علم اداره سازمان‌ها، بازاریابی و معرفی سایت‌ها و وبلاگ‌های دیگر در زمینه مدیریت می‌پردازد. مطالب آموزشی و خبری بسیاری توسط نویسنده در وبلاگ آمده است که با مراجعه به آن می‌توان به مطالب دسترسی پیدا کرد.

<http://lightfuture.blogfa.com>

وبلاگی که در این جا به معرفی آن پرداخته شده است، ارائه‌کننده مقالات و مطالبی درباره بازاریابی، مدیریت زمان، مدیریت سازمان، کارآفرینی، کتاب‌های مدیریتی، رموز موفقیت و بسیاری موضوعات مرتبط می‌باشد که می‌توان با مراجعه به وبلاگ آن‌ها را مطالعه نمود.

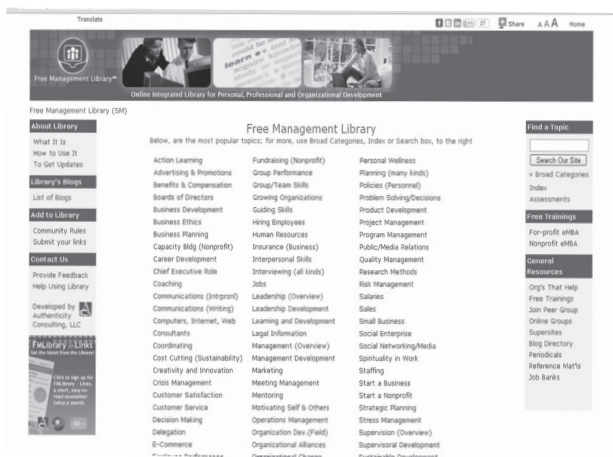


<http://www.peachtree.com>

در این سایت نرم‌افزارهایی را در زمینه مدیریت و برنامه‌های آموزشی می‌باشد

<http://elib.kahkeshan.com>

این سایت به معرفی یک کتابخانه الکترونیکی ایرانی به نام کهکشان می‌پردازد. در این کتابخانه امکان عضویت برای کاربران فراهم آمده است، همچنین اخبار، اطلاعاتی درباره سایت، لیست کتاب‌ها و مطالب، تازه‌های کتاب، امکان سفارش و نرم‌افزار را می‌توان از سایر عناوین مندرج در سایت برشمرد.



<http://www.managementhelp.org>

در این سایت به ارائه یک مرجع اطلاعاتی درباره مدیریت منابع انسانی پرداخته می‌شود. امکان مشاهده و انتخاب موضوعات مختلف و عوامل مرتبط با مدیریت منابع انسانی در سایت فراهم آمده است و می‌توان با انتخاب هر کدام از این مطالب و موضوعات به کتب الکترونیکی و مطالب آموزشی و مقالات موجود درباره آن دسترسی پیدا کرد.





از بین رفت، در این حادثه به هیچ کس آسیبی نرسید. این حادثه باعث از بین رفتن قدیمی ترین و تاریخی ترین دانشگاه شد، اما در طی ۱۷ سال بعد از این حادثه ۹ ساختمان جدید به دانشگاه اضافه شد و مرکز علمی آن به ساختمان Norumbega Hill منتقل شد. در طول جنگ جهانی دوم این دانشگاه مورد توجه خاصی قرار گرفت و این جنگ باعث تغییرات زیادی در ولسلی شد. خانم میل درد مکافی، هفتمین مدیر این دانشگاه، از سال ۱۹۴۲ تا ۱۹۴۶ برای کمک به نیروی دریای زنان آمریکا -waves- از سمت خود مرخصی گرفت و بخاطر انجام خدمات خارق العاده، در سال ۱۹۴۵ مدال افتخار دریافت کرد.

حدود پنجاه سال پیش زمانی که قرار شد دانشگاه های آمریکا که تا آن زمان همگی تک جنسی بودند؛ بنابر خواست دانشجویان هر دانشگاه دو جنسی شوند، دانشجویان دانشگاه ولسلی در جواب این سوال که می خواهید دانشگاه تان دو جنسی شود یا تک جنسی بماند، گفتند: بمیریم بهتر از این است که دو جنسی باشیم! شعار این دانشگاه توأمندسازی زنان است. دانشگاه ولسلی در سال ۱۸۷۰ توسط هنری و پالینا دورانت که خواستار ترفیع و ارتقاء علم و دانش زنان بودند، تأسیس گردید. این دانشگاه که در ابتدا مدیر و تمامی کارکنان اش زن بودند، در سال ۱۸۷۵

## THE WELLESLEY NETWORK

THE WORLD'S MOST POWERFUL WOMEN'S NETWORK



در دوره ی جنگ جهانی، دانشگاه ولسلی محل تهرین و تربیت سربازان مرد نیروی دریایی آمریکا شده بود. پس از اتمام جنگ جهانی دانشگاه ولسلی از برگزاری امتحان ورودی برای دانشجویان ملیت ها و ادیان و نژادهای مختلف خودداری کرد و به روش قدیمی خود که پذیرش تمامی داوطلبان از هر نژاد و قوم و ملتی بدون برگزاری آزمون بود، ادامه داد و این در حالی بود که دانش نوین در ولسلی در حال ترقی و پیشرفت بود. در اواخر دهه ۶۰ سیستم آموزش دانشگاه برای بالا بردن و مدرن ساختن سیستم تعلیم در رشته ی علوم انسانی، دوباره تغییر یافت. در سال ۱۹۶۸ دانشگاه برنامه ی تعویض دانشگاه (دانشجویان مهمان) را اجرا کرد و از جمله ی دانشگاه هایی که در این برنامه شرکت کردند، دانشگاه MIT بود. این برنامه برای بالا بردن سطح دانش و ارتقاء دادن به موقعیت های بهتر در زمینه ی اشتغال و تحصیل اجرا شد. از فارغ التحصیلان این دانشگاه می توان به هلاری کلینت و مدلین کوبال البرایت اشاره کرد.

با ۳۱۴ دانشجو شروع به کار کرد و ۴ سال بعد یعنی در سال ۱۸۷۹، ۱۸ نفر از این ۳۱۴ نفر فارغ التحصیل شدند. بعد از گذشت ۲۵ سال از تأسیس، کالج ولسلی از یک مؤسسه ی نوپا و تازه تأسیس، به یک دانشگاه فعال و موفق در رشته های علوم انسانی تبدیل شد. در سال ۱۸۹۰ مسئولین دانشگاه تصمیم گرفتند سایر رشته های علوم را به نظام درسی خود وارد کنند، در نتیجه تعداد زیادی استاد جدید استخدام کردند. از جمله ی این اساتید می توان به ماری واتین کالکین (مؤسس اولین آزمایشگاه روانشناسی در آمریکا)، خانم امیلی گرین بلیچ (برنده ی جایزه ی نوبل در سال ۱۹۴۶، مدرس دروس اقتصاد و جامعه شناسی در ولسلی) و (کترین لی نویسنده ی کتاب های زیادی چون آمریکای بزرگ، استاد انگلیسی دانشگاه) اشاره کرد. تعداد زیادی از هیئت های علمی- دانشجویی و نیز رسومی که امروزه در دانشگاه های مختلف در آمریکا تشکیل می شود، از دست آوردهای این دانشگاه در سال های ابتدایی تأسیس اش بوده، رسومی مانده روز درخت و یکشنبه ی پر از گل؛ دولت دانشجویی یکی از تشکل های موجود در دانشگاه ها نیز؛ برای اولین بار در سال ۱۹۰۱ در این دانشگاه بوجود آمد. قدیمی ترین ساختمان دانشگاه در اثر حادثه ی آتش سوزی در ۱۷ مارچ ۱۹۱۴

منبع: سایت دانشگاه ولسلی

مترجم: سید شهاب الدین طباطبایی/مهندسیس مکانیک (دانشگاه Utsa)





## Planning and Strategic Management

Planning is that function of management in which a conscious choice of patterns of influence is determined for decision makers so that the many decisions will be coordinated for some period of time and will be directed toward the chosen broad goals.

A plan is a predetermined course of action. Plans may be tailored to a specific project, or they may be established as standing plans for any future actions.

The need for planning results from various changes in the environment.

The aspects of this changing environment are:

1. Changes in technology.
2. Changes in government policies.
3. Changes in overall economic activity, including prices,

employment of labor, raw materials, etc.

4. Changes in the nature of competition.

5. Changes in social norms and attitudes.

*Editor: Sayideh Hoda Nadji/ Management and Educational Planning*





## سلام

بدون هرگونه تعارف و مقدمه ای میرم سر اصل مطلب:  
این پاکت نامه مال شماست؛ برای گفتن هرآنچه که دوست دارید به ما.  
از انتقاد و پیشنهاد تا درخواست، حتی مطالبی که دوست دارید تو نشریه کار بشه؛ مقالاتی که نوشتین، کتابی که خوندین و دوست دارین  
به بقیه معرفی اش کنید و هر چیز دیگه ای که دوست دارید تو نشریه کار بشه.  
ما منتظر پاکت نامه هاتون هستیم.  
فقط یادتون باشه اگه قصد همکاری با ما دارین یا مطلبی رو برای استفاده در وبلاگ، نشریه و برد می دین، هم مشخصاتتون و هم شماره  
تلاشتون رو بنویسید.  
برای رسوندن مطالبتون به ما می توانید از وبلاگ انجمن استفاده کنید.  
آدرس صندوق ما: قفسه ی روبروی اتاق ۱۰۵، کمد سبز رنگ.



## گیرنده:

دانشجوی عزیز، استاد گرامی، کارمند محترم و ...

## فرستنده:

نشریه علمی-دانشجویی پل



امام صادق (ع) می فرماید: «احب اخوانی الی من اهدی الی عموی؛ محبوب ترین  
دوستان و برادرانم کسی است که عموب و اشکالاتم را به من هدیه کند.»  
(بحارالانوار، ج ۷۴، ص ۲۸۲)

پیشنهادات و انتقادات خودتون رو برای ما ارسال کنید.