

معرفی کتاب:

کتابهای مفید مدیریت و روانشناسی + خلاصه کتاب

آقای مدیر:

اولین دانشمند در حوزه مطالعات مدیریت

راه هایی برای:

افزایش تمرکز حواس

مصاحبه با خانم دکتر ...

فصلنامه علمی فرهنگی، نشریه انجمن علمی دانشجویی
مدیریت آموزشی، سال پنجم شماره ۸ و ۹ بهار ۱۳۹۵
قیمت ۱۰۰۰ ریال





صاحب امتیاز : معاونت فرهنگی اجتماعی
زیر نظر : امور فرهنگی دانشگاه الزهرا (س)
کارشناس نشریات : زهرا وزیری

مدیر مسئول : شرمین ملایی
سر دبیر : بهار میرزا محمدی

با تشکر از خانم دکتر مزده وزیری ، سرکار خانم زهرا وزیری کارشناس نشریات ، بهاره میرزا محمدی و معصومه چو پانی

گرافیسیت و صفحه آرا : غلام رضا قدرتی
لیتو گرافی و چاپ : دامون

نشانی : میدان ونک ده ونک دانشگاه الزهرا (س) ساختمان معاونت فرهنگی دانشگاه الزهرا (س)

فهرست

۵	سرسخن
۶	مناجات
۷	نقد و ارزیابی برنامه سلامت دهان و دندان با نگاه سطوح مختلف مدیریتی
۱۰	ایجاد ، ابقا و ارتقای انگیزش کارکنان با برنامه های توانمند سازی
۱۲	تأثیر اجرای برنامه تعالی مدیریت مدرسه بر ارتقاء کیفیت مدیریت مدیران مدارس
۱۴	ررسی برنامه درسی پنهان و عوامل مؤثر بر شکل گیری آن و تأثیر آن بر
۱۷	معرفی کتاب
۱۸	چگونه به هدف بزنییم؟
۱۹	مصاحبه با خانم دکتر مژده وزیری
۲۱	راه هایی برای افزایش تمرکز حواس
۲۲	آقای مدیر
۲۴	منابع کارشناسی ارشد و دکتری آزمون مدیریت آموزشی

سر سخن

سلامی مجدد دارم به خدمت تمامی خوانندگان و دوستداران نشریه "پل"
ازاینکه یک بار دیگر این فرصت را پیدا کردیم که از پلی دیگر برای رسیدن به سعادت، در کنار همدیگر بگذریم بسیار خوشحالیم
و امیدوارم زنجیره ی این پل و پل های زندگی، راه ما را برای زندگی زیباتر هموار سازد.
گر خداوند تکه کوچکی زندگی به من ارزانی می داشت ؛
هنگامی که دیگران می ایستادند راه می رفتم، و هنگامی که دیگران... می خوابیدند بیدار می ماندم، و هنگامی که دیگران صحبت
می کردند گوش می دادم .گلپهای رز را، با اشکم آب می دادم، تا درد خارهایشان و بوسه گلبرگهایشان را حس کنم.
کمتر می خوابیدم و بیشتر رویا می دیدم، چون دیگر میدانم که هر دقیقه که چشم برهم می گذارم شصت ثانیه نور را از دست
می دهم.
به انسان ها نشان می دادم که چه قدر در اشتباه اند که گمان می برند وقتی پیر شدند دیگر نمی توانند عاشق باشند، در حالیکه
نمی دانند که آنها زمانی پیر می شوند که عاشق نباشند!
به هر کودکی دو بال می دادم، اما رهایش می کردم تا خود پرواز را بیاموزد.
به سالخوردهگان می آموختم که مرگ نه با سالخوردگی، که با فراموش شدن سر می رسد.
خدایا! اگر تکه ای زندگی می داشتم، نمی گذاشتم حتی یک روز بگذرد بی آنکه به مردمی که دوستشان دارم، نگویم که دوستشان
دارم...به همه مردان و زنان می قبولاندم که محبوب من اند، و در کمند عشق زندگی می کردم.
خدایا! اگر دل در سینه ام همچنان می تپید، نفرتم را بر یخ می نوشتم و طلوع آفتاب را انتظار می کشیدم.
آه انسانها! از شما چه بسیار چیزها که آموخته ام، من دریافته ام که همگان می خواهند در قله کوه زندگی کنند، بی آنکه بدانند
اصل همان چگونگی پیمودن راهاست.
من دریافته ام که وقتی نوزادی برای اولین بار انگشت پدر را در مشت کوچکش می فشارد، او را برای همیشه به دام می اندازد.
دریافته ام که یک انسان فقط هنگامی حق دارد به انسانی دیگر از بالا به پایین بنگرد که ناگزیر باشد او را یاری دهد تا روی پای
خود بایستد.

پس
باران باش
و بیار ،
و نپرس پیاله های خالی
از آن کیست ...

Be and bring rain,
And
Do not ask who is the empty cup. . .

خدا

ای خدا و زمین! ای کارساز مردم بی کس و ناتوان
و ای سگر حوادث سمنک... چون ما را تنها گذاری
که تو اندیاریان کند و چون تو ما را ناتوان خواهی کیست
که ما را نسیر و منذ گرداند؟ رشته همه اینها در دست توست
و گریزگاه همه ما سوی تو. ما به ناتوانی خود اقرار می کنیم
... پس به آنچه وعده داده ای عطا فرما و آنچه را عطا
کرده ای کامل کن. که تو بر هر چیز توانایی و این با بر تو
آسان است...

نقد و ارزیابی برنامه سلامت دهان و دندان با نگاه سطوح مختلف مدیریتی

الهام میر باقری^۱

که هدف تمام شعب علم بهداشت می باشد تنها با شناسایی علل ایجاد کننده بیماری و نهایتاً حذف یا کنترل آن امکانپذیر می باشد. (ج)درمان: هدف اصلی در این بخش ارائه خدمات دندانپزشکی به دانش آموزان به ویژه دانش آموزان نیازمند می باشد.

نیازسنجی:

بدون سلامت دهان و دندان، سلامت عمومی بدن تامین نمی شود. دندان های سالم به عنوان اولین قسمت از دستگاه گوارش نقش مهمی در تغذیه، رشد و تکامل و سلامت عمومی بدن فرد ایفاء می نمایند. بیماری های دهان و بی دندان علاوه بر تاثیرات روحی- روانی در درجه اول موجب کاهش فاحش کیفیت زندگی هر فرد کوچک و بزرگ شده، در مرحله بعد، عوارض سیستماتیک (از طریق کانون های عفونی) برای تمام عمر گریبانگیر فرد خواهد بود.

با عنایت به اهمیت موضوع، محقق قصد بررسی نتایج حاصل از اجرای برنامه به منظور ایجاد بازخوردی موثر جهت حرکت هر چه سودمندتر این طرح را دارد. در این راستا محقق با استفاده از نمونه گیری تصادفی از نوع خوشه ای یک مرحله ای، در حدود ۱۲۰ نفر از دانش آموزان ابتدایی (از کلاس سوم تا ششم، با عنایت به این نکته که کمترین زمان برای آشکار شدن نتایج تغییرات برنامه های بهداشت دهان و دندان ۳ سال می باشد) منطقه ۸ شهر تهران را مورد بررسی قرار داده که شایان ذکر است با توجه به سن پایین دانش آموزان، به منظور بالا بردن سطح اطمینان پاسخ ها، به جای پرسشنامه از مصاحبه حضوری جهت جمع آوری داده ها استفاده شده است.

چالش های مشاهده شده:

۱- طبق مدل اعتقاد بهداشتی در آموزش بهداشت، منافع و موانع درک شده و نیز تهدید درک شده و یا به عبارتی ارزش هایی که توسط فرد بر روی یک هدف

مقدمه

سلامت کودکان و نوجوانان که سرمایه اصلی و آینده سازان کشور می باشند. از ارکان اصلی دست اندکاران رشد و توسعه جامعه است و بهداشت دهان و دندان از شاخص های مهم بهداشت عمومی است که در سلامت افراد تاثیر بسزایی دارد. این مطلب که از سن شش ماهگی دندان های شیری شروع به رشد می کند و پوسیدگی دندان از خردسالی آغاز می گردد. و با در نظر گرفتن این مسئله که نداشتن دانش کافی در زمینه بهداشت دهان و دندان و راه های پیشگیری بروز بیماری های آن، باعث از دست دادن دندان ها در سنین پایین می گردد و با توجه به اینکه درمان عواقب آن به مراتب دشوارتر و پرهزینه تر خواهد بود چنانچه اقدامات پیشگیری، گسترش خدمات بهداشتی دهان و دندان و آموزش در زمینه بهداشت دهان و دندان صورت نگیرد دولت و جامعه ناگزیر از قبول هزینه های بسیار گزاف تامین مواد، تجهیزات و نیروی انسانی گران قیمت در درمان های دندانپزشکی خواهند بود. در این راستا طرح سلامت دهان و دندان دانش آموزان در دوره ابتدایی از سال ۷۸-۱۳۷۷ در کلیه مدارس ابتدایی سراسر کشور با همکاری مشترک دفاتر بهداشت و تغذیه وزارت آموزش و پرورش و سلامت دهان و دندان وزارت بهداشت و درمان به اجرا درآمد که با توجه به اثرات مطلوب این طرح موافقت نامه ای بین وزراء محترم آموزش و پرورش و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در مورخ ۱۳۸۱/۰۷/۲۰ منعقد گردید و طرح به برنامه کشوری تبدیل گردید و از سال ۸۲-۸۱ در کلیه مدارس ابتدایی شهری و روستایی سراسر کشور در حال اجرا می باشد.

اهداف برنامه:

- به طور کلی اهداف مورد انتظار از این طرح را می توان اینگونه بیان نمود:
- ۱- ارتقاء سطح آگاهی های بهداشت دهان و دندان دانش آموزان، اولیاء دانش آموزان، کارکنان مدارس.
 - ۲- ارتقاء سطح سلامت دهان و دندان دانش آموزان.
 - ۳- افزایش آگاهی و بهبود رفتارهای بهداشتی در دانش آموزان.
 - ۴- کاهش میزان پوسیدگی دندان ها با استفاده از اقدامات پیشگیرانه.
 - ۵- تغییر الگوهای رفتاری نادرست در کودکان و ایجاد انگیزه و فرهنگ سازی.

روش و اجرای برنامه:

این برنامه شامل سه بخش است: الف) آموزش: هدف اصلی در این بخش تغییر الگوهای رفتاری کودکان، ایجاد انگیزه جهت رعایت اصول بهداشتی است. ب) پیشگیری: پیشگیری از بیماری

نهاده می شود و اینکه تا چه حدی با انجام یک رفتار خاص می تواند به هدف مورد نظر دست یابد.

در اتخاذ روش های پیشگیری از بیماری با رفتارهای مثبت موثر است آگاهی از منافع حاصل از تمیز کردن دندان ها در استمرار رفتارهای مثبت سلامت دهان و دندان موثر می باشد که در این زمینه با توجه به نتایج طرح در می یابیم که هنوز جمعیت مورد مداخله از آگاهی های لازم در مورد تمیز نگهداشتن دندان ها در پیشگیری از بیماری های لثه، جلوگیری از بوی بد دهان و بالابردن سطح سلامت برخوردار نمی باشد

۲- با توجه به نتایج تحقیق به جز مسواک زدن، سایر روش های پیشگیری از پوسیدگی دندان ها مخصوصاً سیلانت و فلورایدتراپی، معاینات دوره ای منظم و همچنین استفاده از نخ دندان از نیازهای آموزشی با اولویت بالا می باشد. ۳- نداشتن مهارت کافی در مسواک زدن صحیح و همچنین نداشتن مسواک مناسب از تنگناهای آموزشی می باشد. ۴- آگاهی مطلوب از تاثیر فلوراید روی دندان ها نویدبخش اجرای طرح های مبتنی بر فلوراید در سطح جامعه می باشد و معرفی منابع دارای فلوراید و همچنین استفاده از آب آشامیدنی با فلوراید مناسب و یا روشهای جبران کمبود فلوراید دریافتی از تنگناهای آموزشی مرتبط با فلوراید در برنامه

سلامت دهان و دندان دانش آموزان می باشد.

۵- علیرغم گذشت چندسال برنامه مصرف دهانشویه سدیم فلوراید در مدارس هنوز جمعیت تحت پوشش دارای مهارت کافی در مصرف مناسب دهانشویه سدیم فلوراید نمی باشد که این امر صحت عدم دستیابی به نتایج مورد انتظار در پیشگیری از پوسیدگی دندان با مصرف دهانشویه را روشن نموده

۶- شکی نیست استفاده از نخ دندان یکی از روش های موثر تمیز نمودن سطوح بین دندانی و پیشگیری از پوسیدگی این سطوح می باشد نداشتن نخ دندان و عدم آگاهی و نداشتن مهارت کافی در مصرف صحیح آن تنگناهای آموزشی ترویج فرهنگ استفاده از نخ دندان در برنامه دانش آموزان می باشد.

۷- با توجه به نقش پوسیدگی زایی مواد قندی آگاهی از نحوه مصرف مواد قندی و راه های کاهش تاثیر پوسیدگی زایی آن بر روی دندان ها مخصوصاً از جهت تناوب مصرف و همچنین استفاده آن همراه با وعده های غذایی و تمیز نمودن دهان بلافاصله پس از مصرف آن از نیازهای آموزشی مواد قندی در برنامه دانش آموزی می باشد که باید مورد توجه قرار گیرد.

۸- مراجعات منظم به مراکز دندانپزشکی و واحدهای بهداشت دهان

و دندان به طور منظم یکی از رفتارهای مثبت دندانپزشکی می باشد که در کشف مراحل اولیه بیماریهای دهان و دندان یکی از فرآیندهای کلیدی است ولی متأسفانه هنوز جایگاه واقعی خود را در جمعیت هدف پیدا ننموده.

۹- آگاهی از رویش اولین دندان دائمی و توانایی شناسایی آن بسیار مهم است چرا که دندان های آسیای اول دائمی که از سنین ۶-۵ سالگی در پشت آخرین دندان شیری بدون افتادن هیچیک از دندان های شیری رویش می یابد. و شاید یکی از مهمترین عوامل پوسیدگی این دندان ها در و خیم نمودن شاخص DMFT، عدم آگاهی از زمان و محل رویش اولین دندان دائمی و غفلت در مراقبت آن توسط دانش آموزان و والدین باشد.

۱۰- با توجه به نتایج طرح در بین کانال های ارتباطی ارائه آموزش های بهداشت دهان و دندان رادیو و تلویزیون و کتاب های توزیع شده در سطح مدارس در ارائه آموزش های صحیح می تواند جایگزین تجارب شخصی گردد

۱۱- دریافت آموزش های لازم در زمینه استفاده از نخ دندان و سیلانت تراپی به وضوح به چشم می خورد و همچنین با توجه به اجرای طرح دهانشویه سدیم فلوراید ارائه آموزش ها در ارتباط با فلوراید در سطح نتایج بدست آمده قابل قبول نمی باشد.

نتیجه گیری

به نظر می رسد در بخش دهان و دندان چالش هایی موجود می باشد که باعث گردیده با وجود اجرای این برنامه در سراسر کشور هنوز شاخص DMFT به نحوه مطلوبی کاهش نیابد، بررسی های انجام شده و نیازسنجی های مختلف با دیدگاه مدیریتی بیانگر آن است که:

۱- قرار دادن مدیران اجرایی متبحر و متعهد و دلسوز در بخش دهان و دندان بسیار حائز اهمیت است. متأسفانه افراد جدید که تجربه کاری در این زمینه را ندارند به جای ادامه دادن طرح های قبلی که موفق بوده است می خواهند نوآوری کنند در صورتیکه نوآوری در جای خود خوب است ولی این بدان معنا نیست که برنامه های از پیش تنظیم شده را کنار بزنیم بلکه باید ادامه دهنده راه قبلی باشیم و نوآوری در جهت بهبود بخشی برنامه ها انجام گردد.

۲- حمایت همه جانبه دولت در زمینه تامین اعتبارات و بودجه برنامه بسیار حائز اهمیت است.

۳- آوردن خدمات دندانپزشکی در بسته بیمه فعالیت بسیار مطلوبی است که این امر باید استمرار یابد

- ۴- کمبود نیروی انسانی و پرسنل مجرب بخصوص کمبود مربی بهداشت و نداشتن ردیف استخدامی برای این عزیزان و همچنین کمبود فضای مناسب برای ارائه خدمات درمانی و پیشگیری دندانپزشکی بخصوص در مناطق محروم باعث کاهش کیفیت ارائه خدمات گردیده است.
- ۵- استمرار آموزشی همگانی بخصوص از طریق رسانه های گروهی که نیازمند همکاری دولت و صداوسیما در زمینه آموزش و تبلیغات بهداشت دهان و دندان بسیار حائز اهمیت است.
- ۶- برگزاری دوره های آموزشی و بازآموزی مناسب برای مجریان طرح نیز بسیار مفید است بطوریکه اطلاعات آنان به روز باشد که این خود مستلزم مدرس- فضا آموزشی و امکانات و بودجه است
- ۷- دادن پاداش و تشویق کردن مجریان و همکارانی که داوطلبانه در طرح شرکت می کنند خود باعث بهبود وضع آموزش و اجرای مناسب برنامه و ایجاد انگیزه می گردد.
- ۸- هماهنگ نبودن برنامه های وزارت بهداشت با وزرات آموزش و پرورش در سال های اخیر، مثلاً طرح توزیع دهانشویه، با مشکل روبرو شده است بطوریکه سال تحصیلی تمام ولی هنوز وزارت بهداشت به تعهدات خود عمل نکرده است در نتیجه بعضی از قسمت های برنامه یا اجرا نمی شود و یا ناقص اجرا می شود.
- ۹- گزارش ها و نظارت های مرتب و دوره ای باعث کاهش خطا در اجرا می شود که باز در این بخش خلا کمبود اعتبار و بودجه و نیروی انسانی متخصص و متعهد و کمبود امکانات و لوازم مناسب احساس می گردد
- ۱۰- نظارت دولت روی تولید مواد مصرفی دندانپزشکی در کارخانجات تولیدی باعث بهبود وضعیت بهداشت دهان و دندان می شود و نیز صرفه جویی مالی را بدنبال خواهد داشت.
- ۱۱- اتخاذ تدابیری جهت استخدام افراد مجرب و اینکه کارهای تبلیغاتی و فرهنگی و همچنین درگیر کردن خود مردم در سلامتی شان بسیار حائز اهمیت است که این دیدگاه را افراد پیداکندند که بهداشت دهان و دندان خود را رعایت کرده و در مواقع لازم حتماً به دندانپزشکی مراجعه کنند زیرا علاج واقعه قبل از وقوع باید کرد.

منابع مورد استفاده:

- Currie C, Roberts C, Morgan A, Smith R, Settertobulte W, Samdal O, Barnekow V, Eds: Young people s health in context- health behaviour in school- aged children (HBSC) study: International report from the 2001/02 survey. Copenhagen: WHO- Europe. 2004.
- Jaberansari Z. The review of reported DMFT rate in iran from 1990 to 1992. Dent Mag Shahid Beheshti Univ Med Sci 1999.
- Kouhkan A, Nasiri E, Prevalence of gingivitis in the central part of saravan schools in 2004. M.D.Thesis , School of dentistry, Zahedan university of medical science; 2004.
- Oral health Situation of Iranian Children in 1998- 1999. 1st ed. Tehran: Ministry of Health and Medical Education; 2000.
- ShariatTorbaghan K. AnviehTekieh J. Activitiesof dental hygieneprograms inhealthcare reform- planinthe field of health, University Shahid Beheshti of Medical Sience of West Azarbajejan; 2015.
- Shayeghsh, Nasr Esfahani M. Knowledge and attitudes of dental students at universities across the country to provide oral health services, and health care networks in the nation, daneshvar journal 2007.
- Vardi M, Etc. TextbookscollectionInstructors- Specialoral health. second edition; 2007.

بر اساس اینکه هر فرصتی می‌تواند موجب افزایش یا کاهش میزان انگیزه تلاش فرد شود .

بر اساس نظریه تعیین هدف می‌توان پی‌برد که فرد بر اساس اهداف سازمان این انگیزش را در خود ایجاد می‌کند که باید به اهداف بلند مدت مدنظر سازمان دست یابد که این مهم به وسیله اهداف کوتاه مدت و ساده مهیا می‌شود.

با توجه به نظریه انتظار می‌توان پیش بینی کرد که اگر فرد گمان برد که بین تلاش و عملکرد ، عملکرد و پاداش و پاداش و تامین هدف شخصی رابطه مستحکمی برقرار است، بیشترین تلاش را خواهد نمود.

کسی که در خود نیاز شدید به پیشرفت احساس می‌کند ، به وسیله ارزیابی که سازمان از عملکرد وی می‌نماید یا پاداشی که سازمان از این بابت به وی می‌دهد ترغیب نمی‌شود و آنچه اهمیت دارد هدف‌های فردی است و باید در راستای اهداف سازمان قرار گیرد.

پس در نهایت نیاز به پیشرفت است که در افراد انگیزه تلاش را ایجاد می‌کند. متخصصان آموزش سرمایه انسانی^۱ باید مشاغل را طوری طراحی کنند که کار در محیط سازمان برای کارکنان رضایت بخش باشد.

یکی از عوامل مهم در ایجاد انگیزه ، محرک‌های مادی می‌باشد . در این رابطه می‌توان برنامه‌های زیر را در سازمان اجرا کرد :

برنامه‌های مبتنی بر حقوق متغیر، برنامه‌های پرداخت براساس مهارت و شایستگی و برنامه‌های مزایای انعطاف‌پذیر . یکی دیگر از مسائل حائز اهمیت در ترغیب و تشویق کارکنان به ارائه کار بهتر و ایجاد انگیزه در آنان، شیوه‌های ترفیع شغلی و سازمانی است که اغلب برپایه ارشدیت است. بنابراین اندازه‌گیری صحیح توانمندی‌ها و شایستگی‌های کارکنان در هر مرحله شغلی و بررسی راه‌های پیشرفت آنان مطرح است و ارزیابی مستمر از عملکرد کارکنان یک سازمان طی دوره کاری ضروری به نظر می‌رسد.

چکیده

در هزاره‌ی دانش‌بنیان، اعضای سازمان مهم‌ترین سرمایه‌ی سازمان هستند و سازمان‌ها برحسب کیفیت این سرمایه از هم متمایز می‌شوند . این در حالی است که اکثر اعضای سازمان تمایلی به انجام‌دادن کار اثربخش ندارند و از تمام استعداد و توان خود در راستای رسالت و هدف‌های سازمان استفاده نمی‌کنند. توجه به اینکه بهره‌وری سازمانی اهمیت قابل توجهی دارد و منابع مختلف دانش درصدد برآمده تا این مهم را ایجاد کند و بر اساس اینکه مهم‌ترین عنصر کسب موفقیت، سرمایه انسانی است لذا سازمان برای رسیدن به موفقیت نیازمند ایجاد انگیزش در جهت توانمندسازی کارکنان برای نیل به اهداف است ، اهدافی بلند مدت که مسیری پر فراز و نشیب برای نیل به آن‌ها باید طی شود و در این مسیر این انسان‌ها هستند که با برنامه‌ای تدوین شده باید با گرایشی درونی به سوی اهداف سوق داده شوند. حال آن‌چه که مهم به نظر می‌رسد این است که مدیر چه برنامه‌ای را دنبال کند تا بهسازی انگیزشی میسر شود و چگونه به برنامه انگیزشی منسجم دست یابد.

واژگان کلیدی: انگیزه ، توانمند سازی کارکنان ، محیط‌های کاری

مقدمه

در عصر حاضر که سازمان‌ها برای کسب مزیت با یکدیگر رقابت می‌کنند، آن‌چه که مورد توجه قرار دارد بهره‌مندی از سرمایه انسانی توانمند است که با ایجاد انگیزه در مسیر نیل به اهداف قرار گیرند. سرمایه انسانی عبارت است از مهارت، ظرفیت، توانایی‌هایی که فرد کسب می‌کند. نظریه‌پردازان اقتصادی «انسان» را مبدأ توسعه معرفی می‌کنند و سرمایه‌گذاری بر روی سرمایه انسانی را معتبرترین شرط حرکت به سمت توسعه بهینه اقتصادی می‌دانند (پهلوانی، ۱۳۹۲). نقش سرمایه انسانی ماهر و کارآمد در تحقق اهداف سازمان، امری بدیهی و غیرقابل انکار است و شکی نیست که ثروت ملی یک کشور و به عبارت بهتر سرمایه انسانی در قالب مهارت‌ها، سازمان‌ها و انگیزه‌هایشان ظاهر می‌شود. مدیران باید به منظور بهره‌گیری هر چه بیشتر از سرمایه انسانی شاغل عوامل انگیزشی مؤثر در ترغیب آنان را به درستی شناسایی کرده و تلاش نمایند که هر چه بیشتر این توان را در مسیر اهداف سازمان قرار دهند (ریاحی، ۱۳۸۳).

بنابراین مدیر می‌بایست طوری امکانات و شرایط محیط را فراهم سازد که کارکنان با انگیزشی مثبت و روحیه‌ای قوی در به ثمر رساندن اهداف سازمانی فعالیت نمایند و در واقع توانمندسازی کارکنان و ایجاد محیطی یادگیرنده می‌تواند انگیزه مطلوبی به فرد القا کند. در این پژوهش بررسی خواهد شد که چگونه با هم راستا قرار دادن اهداف فردی و سازمانی، این امر میسر می‌شود.

ایجاد انگیزه و تقویت روحیه کارکنان و تعیین استانداردهای کمی و کیفی توسط مدیران و ارزیابی‌های مستمر سازمانی، انحرافات ذهنی و خیالی کارکنان اصلاح می‌شود و زمانی این امر صادق خواهد بود که مدیران بتوانند حداکثر انگیزه‌های مثبت و خودآگاه را در فرد ایجاد نمایند. از جمله سؤالاتی که همواره ذهن مدیران را درگیر می‌کند این است که برنامه‌های انگیزشی باید چه روندی را سپری کنند تا فردی توانمند و واجد ویژگی‌های سازمانی را پرورش دهند. لذا مدیران درصدد شناسایی انگیزه‌ها (اقتصادی، اجتماعی و پیچیده) هستند تا به پرورش آن‌ها اقدام نمایند. این پژوهش درصدد آن است که راهکارهای ارتقای انگیزه کارکنان را معرفی کند.

در حال حاضر بسیاری از سازمان‌های بزرگ عمومی و دولتی در کشورهای غربی به صورت رسمی از برنامه مدیریت مبتنی برهدف برای ایجاد انگیزش در کارکنان خود استفاده می‌کنند. طبق این برنامه هر فرد در واحد خود نقش مشخص و معینی ایفا خواهد کرد و اگر همه افراد سازمان به اهداف خود دست یابند، در آن صورت اهداف آن واحد تأمین‌شده و در نهایت سازمان به اهداف کلی خود خواهد رسید. استفاده از برنامه‌های مدیریت مشارکتی موجب می‌شود افراد در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت نموده و در نتیجه، برای رسیدن به اهداف و تصمیمات اتخاذ شده‌ای که

خود در آن سهیم هستند تلاش می‌کنند. فرایند آموزش یکی از محرک‌های انگیزه در کارکنان سازمان می‌باشد. هدف از آموزش این است که با افزودن دانش شغلی کارکنان، رفتار و نگرش آن‌ها را در جهت نیل به اهداف سازمانی سوق داد. باید بین عملکرد و پاداش رابطه مشخصی برقرار باشد و کارکنان این رابطه را به روشنی ببینند و درک نمایند. علاوه بر موارد فوق، می‌توان به عوامل زیر به عنوان راه‌های افزایش انگیزه نیز اشاره نمود: تقسیم کار صحیح، غنی‌سازی شغل، جایجایی و چرخش شغلی، تواناسازی کارکنان، توجه به جنبه‌های روانی کار و

کارکنان، ایجاد زمینه‌های خلاقیت فکری و تقویت روحیه کارکنان، توجه به نظم و انضباط در کار، توجه کافی به محیط کار و رعایت اصل برابری، توجه به نیازهای افراد، ایجاد امنیت شغلی و کاری، حقوق مکفی، احساس تعلق و مالکیت، دادن کار مناسب با استعدادهای افراد، روشن کردن اهداف و انتظارات سازمان، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها، قدر و منزلت قائل بودن برای افراد، روابط انسانی، به رسمیت شناختن افراد، دادن مسئولیت، تقویت مثبت و دادن پاداش عادلانه، عدالت و انصاف از جمله مواردی هستند که بسیار حائز اهمیتند.

منابع مورد استفاده:

- استیفن پی رابینز (۱۳۷۳)، رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، تهران: نوبهار، چاپ اول
پاول هرسی و کنت ایچ بلانچارد (۱۳۷۳)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه قاسم کبیری، تهران: جهاد دانشگاهی، چاپ چهارم
ایران نژاد پاریزی مهدی و ساسان گهر پرویز (۱۳۷۳) تهران: موسسه بانکداری ایران، چاپ دوم سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل
سید جوادین سید رضا (۱۳۸۶)، مبانی سازمان و مدیریت، نگاه دانش، چاپ دوم
سید جوادین سید رضا (۱۳۸۶)، تئوری‌های مدیریت، نگاه دانش، چاپ سوم
محمدزاده عباس و مهر وژان آرمن (۱۳۷۵)، رفتار سازمانی، تهران: دانشگاه علامه طباطبائی، چاپ اول
مورهد، گریفین (۱۳۷۴)، رفتار سازمانی، ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: چاپ صهبا، چاپ اول
ترنس میچل، مدیریت در سازمانها، ترجمه محمد حسین نظری نژاد، مشهد: آستان قدس رضوی، چاپ اول
مشبکی اصغر (۱۳۷۷)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران: ترمه، چاپ اول
ایلی محمد علی (۱۳۷۳)، انگیزش در سازمانها، اهواز: دانشگاه شهید چمران، چاپ اول
شرمر هورن، جان آر و سایر همکاران (۱۳۷۸)، مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی و سایر همکاران، کرج: موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ اول
عبداللهی بیژن، نوه ابراهیم عبدالرحیم (۱۳۸۵)، توانمندسازی کارکنان (کلید طلایی مدیریت منابع انسانی)، تهران: ویرایش حسینی، خاتون (۱۳۸۸)، پایان نامه کارشناسی ارشد توانمندسازی کارکنان، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه الزهرا
پهلوانی، زهرا (۱۳۹۲)، پایان نامه کارشناسی ارشد آموزش و توسعه در جمهوری اسلامی ایران، دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه تهران
شاهوردی و تبعیدیان (۱۳۹۳)، افزایش بهره‌وری و کارایی کارکنان
اکبری علیرضا (۱۳۸۷)، مدیریت عملکرد
آهنچیان محمدرضا و همکاران (۱۳۹۱)، توانمندسازی منابع انسانی، دانشگاه فردوسی مشهد
ریاحی، بهروز (۱۳۸۳)، توانمندسازی نیروی انسانی یک وظیفه یا یک ضرورت، مجله توسعه و صنعت، شماره ۲۷
وتن، دیوید آلد و کمرن، کیماس؛ تواناسازی کارکنان و تفویض اختیار، ترجمه بدرالدین اورعی یزدانی، کرج، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، چاپ دوم، ۱۳۸۳، ص ۲۴

- Mishra, Anneal k & Spritzer, Gertchen M; Explaining how Survivors Respond to Downsizing: The Role of Trust, Empowerment, Justice and Work Redesign, academy of management review, 1998, Vol.23, No.3, P567-588.
Siglero, Honeycutt & pearson, Christine m, op. city, p58.
Deci, E.L & Others; Self Determination in a Work Organization, Journal of Applied Psychology, 1989, Vol.74, P580&90.

*- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزش
*- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزش

تأثیر اجرای برنامه تعالی مدیریت مدرسه بر ارتقاء کیفیت مدیریت مدیران مدارس استعداد‌های درخشان متوسطه شهر کرج در سال تحصیلی ۹۵-۹۴

* - فاطمه فلاح نژاد تفتی

چکیده

این پژوهش با هدف تأثیر اجرای برنامه تعالی مدیریت مدرسه بر ارتقاء کیفیت مدیریت مدیران مدارس استعداد‌های درخشان شهر کرج در سال تحصیلی ۹۴-۹۵ صورت گرفته است. جامعه پژوهشی را ۶ نفر از مدیران مدارس استعداد‌های شهر کرج تشکیل می‌دادند، که در دو گروه الف (مدارس استعداد‌های درخشان) که مجری برنامه نبودند، قرار گرفتند. که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. ابزار پژوهش، مشاهده مدارس درخشان که مجری برنامه نبودند، قرار گرفتند. که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. ابزار پژوهش، مشاهده مدارس هدف و مصاحبه با مدیران جامعه پژوهشی بود. مصاحبه از نوع ساختار یافته بود. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل یافته‌های بدست آمده در زمینه ملاک‌های محورهای برنامه تعالی مدیریت نشان می‌دهد: اجرای برنامه تعالی مدیریت مدارس در ارتقاء کیفیت مدیریت مدارس استعداد‌های درخشان تأثیر دارد و بیشتر اهداف این برنامه در این مدارس تحقق یافته است. اما به نظر می‌رسد هدف افزایش انگیزه‌ی مدیران و دیگر کارکنان برای بهبود عملکرد در مدارس تحقق پیدا نکرده است. البته نتایج پژوهش نشان می‌دهد، در خصوص کیفیت مدیریت مدارس، سابقه مدیریت و طرز تفکر مدیریت در اجرای موفقیت آمیز این برنامه بسیار مؤثر است. کلید واژه‌ها: برنامه تعالی مدیریت مدرسه، کیفیت، مدارس استعداد‌های درخشان.

مقدمه:

با شکل‌گیری آموزش و پرورش رسمی، مدیریت مدرسه در کانون توجه برنامه ریزان، صاحب نظران و پژوهش‌گران قرار گرفت چرا که توجه به این امر مهم، موجب بهبود کیفیت فرایندها در آموزش و پرورش می‌شود و زمینه‌ی دستیابی به نتایج مورد انتظار جامعه و توسعه‌ی سرمایه‌ی انسانی را فراهم می‌سازد. هر سازمانی صرف‌نظر از نوع فعالیت، اندازه، ساختار، بلوغ یا میزان کامیابی در تأمین اهداف سازمانی خود، نیاز دارد تا میزان موفقیت خود را در نیل به آرمانها و راهبردهای کسب و کار خویش مورد سنجش و اندازه‌گیری قرار دهد. مدارس به‌عنوان نهادهای مهم و تأثیرگذار در جامعه، از این مقوله مستثنا نبوده و می‌بایست با توجه به وظیفه‌ی خطیر خود در جهت آموزش و پرورش نیروی انسانی و ارتقای دانش، بینش و مهارت‌های افراد جامعه، اقداماتی را در دستور کار خود قرار دهند که از جمله آنها توجه به ارتقای کیفیت مدیریت است. کیفیت نتیجه فرایندهای مختلف سازمان است. کار مدیر برنامه ریزی برای زیردستان و بررسی کار برای اطمینان از اجرای برنامه نیست. بلکه کار او، مدیریت فرایندها و روابط خود با دیگران و ایجاد ظرفیت در زیردستان برای انجام همین کار است. (تورانی، ۱۳۹۳، ص ۱۲) یکی از مهمترین ماموریت‌های کلان آموزش و پرورش تقویت سرمایه اجتماعی و تربیت نیروی انسانی توانمند، آینده‌محور، امیدآفرین و دارای عقلانیت و تدبیر است. مأموریتی که با توجه به مفاد سند تحول بنیادین و مطالبه مقام معظم رهبری برای مدیران آموزش و پرورش یک تکلیف مشترک تلقی می‌شود. جهت تحقق این انتظار نیازمند ارتقاء کیفیت مؤلفه‌ها و عناصر درون داد، فرایند و برون داد مدرسه هستیم. نظر به اهمیت این موضوع ارتقاء کیفیت به عنوان کلیدی‌ترین راهبرد آموزش و پرورش اعلام شده است. در این فرایند یکی از سیاست‌های مهم، ارتقاء مدیریت آموزشی می‌باشد. این سیاست بیانگر آن است که یکی از الزامات ارتقاء کیفیت در آموزش و پرورش توجه به تعالی مدیریت مدرسه است.

برنامه تعالی مدیریت مدرسه

برنامه "تعالی مدیریت مدرسه" سعی دارد با تکیه برسند تحول بنیادین و نگاهی

انجام درست کارها بطور پیوسته ،
مطابقت با شرایط مطلوب و مقرر و مورد
انتظار مشتری از نکات برجسته مفهوم آن
می باشد وهسته اصلی آن را جلب رضایت
مشتری تشکیل می دهد. (عزیزی، ۱۳۸۷)

کیفیت

کیفیت ، درجه انطباق با استانداردها ،
تأمین و تأکید بر خواسته های مشتریان،

اهداف برنامه

انتظار می رود با اجرای این برنامه اهداف ذیل محقق شود:

۱- زمینه سازی برای دست یابی به استانداردهای آموزشی و مدیریتی در مدارس.

۲- زمینه سازی به منظور ارتقای کیفیت آموزشی و پرورشی مدارس.

۳- حرکت به سوی نهادینه سازی نگاه تعالی بخش در فرایندهای مدیریتی.

۴- ایجاد وفاق سازمانی از طریق توسعه ی فرهنگ کار گروهی در مدرسه.

۵- ترویج و تقویت سیستم خودارزیابی در راستای بهبود و تعالی عملکرد مدیریت در مدرسه.

۶- افزایش انگیزه ی مدیران و دیگر کارکنان برای بهبود عملکرد.

۷- توسعه و تقویت مشارکت کارکنان، دانش آموزان و اولیا در امر راهبری و مدیریت مدرسه.

الگوی تعالی سازمانی پیشنهادی توسط کارگروه مدل EFQM بود. این الگو که

مدلی بومی با نگاه بر تعالی سازمانی در بخش آموزش می باشد، در دو بعد توانمندسازها و نتایج ارائه گردیده است.

از آن جا که مفاهیم ارزشی و کلیدی این مدل ارتباط نزدیکی با اهداف مورد توجه در سند تحول بنیادین دارد، با تأسی از این مدل، برنامه ی "تعالی مدیریت مدرسه" تدوین گردید.

نتیجه گیری

کیفیت از نظر مدیران جامعه پژوهشی یعنی استفاده به موقع و مؤثر از منابع فیزیکی و انسانی موجود برای فراهم شدن محیطی بانشاط و جذاب برای ایجاد سازمانی یادگیرنده و پویا و رضایت در ذینفعان، که باید منطبق با استانداردها و اهداف بالادستی باشد و در نهایت باید مجموعه عملکرد سازمان ما را در رسیدن به اهداف سازمانی یاری کند. به اذعان مدیران این برنامه برای ارتقاء کیفیت مدیران می تواند بسیار مؤثر باشد. مدیران باید هر سال در جهت تقویت نقاط قوت و برطرف کردن ضعف خود تلاش کنند، در این صورت می توان ادعا کرد، کیفیت مدیریت در مدارس ارتقاء پیدا کرده است. نتایج حاصل از تحلیل یافته ها نشان می دهد، شش هدف این برنامه در مدارس مجری تحقق یافته است، اما به نظر می رسد هدف افزایش انگیزه ی مدیران و دیگر کارکنان برای بهبود عملکرد در مدارس تحقق پیدا نکرده است. البته نتایج پژوهش نشان می دهد، در خصوص کیفیت مدیریت مدارس، سابقه مدیریت و طرز تفکر مدیریت در اجرای موفقیت آمیز این برنامه بسیار مؤثر است.

تعریف عملیاتی

منظور از بهبود کیفیت مدیریت در پژوهش حاضر مجموعه تلاش هایی است که در جهت ارتقای سطح کارایی و اثربخشی مدیران به عمل می آید و در نهایت منجر به اصلاح فرایندهای آموزش، یادگیری و پیشرفت سطح تحصیلی دانش آموزان در مدارس می شود.

منابع مورد استفاده:

- عزیزی، غلامرضا؛ سلامت، مهسا، مدیریت کیفیت فراگیر در آموزش، انتشارات دبیرش، تهران، ۱۳۸۷
- تورانی، حیدر (۱۳۹۳)، مدیریت فرایندمدار در مدرسه، مؤسسه فرهنگی منادی تربیت، تهران.
- تورانی، حیدر، (۱۳۹۳)، کاربست مدیریت فرایندمدار در مدرسه، انتشارات تزکیه، تهران.
- تورانی، حیدر، (۱۳۹۳)، راهنمای عملی برنامه ریزی راهبردی مدرسه، انتشارات پیشگامان پژوهش مدار، تهران.
- کارگروه تخصصی برنامه ی تعالی مدیریت مدرسه، (۱۳۹۳)، تعالی مدیریت مدرسه، ناشر: موسسه ی فرهنگی منادی تربیت، تهران
- جعفری، ناصر؛ گلشن مهرجردی، رضا؛ نستوه، محمد؛ مظفری، عباس علی، (۱۳۹۴)، باورها و برنامه ها، مرکز ملی پرورش استعدادها درخشان و دانش پژوهان جوان، ضمیمه فصل نامه آموزشی، تربیتی و پژوهشی استعدادهای درخشان، مؤسسه منادی تربیت، تهران.
- احمدی، غلامرضا؛ اکبری عمرو آبادی، احمدرضا (۱۳۹۰) بررسی راههای بهبود کیفیت مدیریت دبیرستانهای شهر اصفهان از دیدگاه مدیران، دبیران و مسؤولان آموزش و پرورش، مجله دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ش ۱۳ و ۱۴، از صص ۷۴ تا ۵۵
- صالحی، محمد؛ حاجی زاده، محمد؛ موسوی، سیدابراهیم (۱۳۹۱) بررسی کارکردهای شاخص توانمندساز مدل تعالی سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان ساری، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال سوم، ش ۱، از صص ۱۳۴-۱۲۱.
- جعفری، سیروس؛ گودرزی، محمود؛ فراهانی، ابوالفضل؛ ملک نیا، حمیدرضا (۱۳۹۱) مقایسه تعالی سازمانی در اداره کل و ادارات تربیت بدنی استان لرستان بر اساس مدل تعالی سازمانی (EFQM)، مجله مطالعات مدیریت ورزشی، ش ۱۴، علمی-پژوهشی، از صص ۷۷ تا ۸۸

بررسی برنامه درسی پنهان و عوامل مؤثر بر شکل گیری آن و تأثیر آن بر رشد مهارت های اجتماعی دانش آموزان

میرزامحمدی، بهاره^۱

چکیده:

برخورداری از مهارت های اجتماعی و ارتباطات اثربخش برای داشتن عملکردی موفق در زندگی دانش آموزان ضروری است. از آنجا که بیشتر اوقات دانش آموزان بعد از خانه در مدرسه سپری می شود، قسمت عمده شخصیت آنان در رابطه با اجتماعی شدن در مدرسه شکل می گیرد و تحت تأثیر مستقیم برنامه درسی رسمی یا آشکار و همچنین تأثیر غیر مستقیم برنامه درسی پنهان قرار می گیرند، بر این اساس این پژوهش به روش تحلیلی - اسنادی، قصد دارد به تبیین اهمیت برنامه درسی پنهان و عوامل مؤثر بر شکل گیری آن بپردازد و سپس به تأثیر آن بر یادگیری مهارت های اجتماعی دانش آموزان اشاره می کند و در نهایت به تبیین نقش جو مدرسه و روش تدریس مشارکتی در شکل گیری مهارت های اجتماعی می پردازد. کلمات کلیدی: برنامه درسی پنهان، مهارت اجتماعی، جومدرسه، روش تدریس مشارکتی

مقدمه:

هم زمان با نهادینه شدن نقش و اهمیت تعلیم و تربیت در توسعه جوامع و بالندگی نسل جوان و نوجوان، تلاش های بسیاری برای قانونمند کردن این فرایند خطیر آغاز شد و تعلیم و تربیت به انشعابات متعددی تقسیم گردید. در این میان برنامه های درسی به عنوان قلب نظام تعلیم و تربیت و ابزاری در جهت تحقق اهداف آموزش و پرورش مورد توجه بیش از پیش قرار گرفت و بدین ترتیب برنامه ریزی درسی به یکی از حوزه های تخصصی و در عین حال بحث انگیز تعلیم و تربیت مبدل گردید. [افلاح، ۱۳۸۹]

در طول تاریخ برنامه درسی تلاش های زیادی از سوی صاحب نظران این رشته صورت گرفته که موجب غنای هر چه بیشتر آن گردیده است. از جمله مهم ترین این تلاش ها که از مفاهیم و مباحث نسبتاً تازه و ارزشمند برنامه درسی است، برنامه درسی پنهان می باشد که وجودش در کنار برنامه درسی رسمی یا آشکار، از ضرورت توجه به تمامیت آنچه دانش آموزان در اثر حضور در متن نظام آموزشی تجربه کرده و می آموزند، حکایت دارد (مهرمحمدی، ۱۳۸۱).

نخستین بار «فیلیپ جکسون» مفهوم برنامه درسی را در کتاب «زندگی در کلاس درس» مطرح کرد. مفهوم برنامه درسی پنهان در مورد برنامه درسی پنهان الفاظ و عبارات گوناگونی همچون برنامه درسی پنهان، غیرمدون، نهان، نامشهود، پیش بینی نشده، نامرئی، نتایج غیر علمی یا غیر آکادمیک نظام آموزشی، محصولات یا نتایج فرعی نظام آموزشی، پس مانده نظام آموزشی و آنچه که در مدرسه آموخته می شود، مورد استفاده قرار گرفته است. هر کدام از این عبارات به مجموعه ای از دلالت های ضمنی و جنبه ای از مفهوم برنامه درسی پنهان اشاره دارند تعاریف و تحلیل های ارائه شده در این زمینه، نشان دهنده توجه صاحب نظران مختلف بر ابعاد گوناگون موضوع می باشد (روحی، ۱۳۸۳).

به نظر بسیاری از نظریه پردازان و محققین، برنامه ای که نه در جایی نوشته شده و نه هیچ معلمی آن را درس می دهد بلکه محیط اجتماعی با همه خصوصیاتش آن را آموزش می دهد صرف نظر از اینکه معلمان مدرسه تا چه اندازه متبحر و شایسته اند یا برنامه درسی رسمی تا چه حد پیشرفت کرده است، دانش آموزان اتفاقاً در معرض جریانی قرار می گیرند که هیچ گاه سخنی از آنان در میان نبوده است. این جریان خودش که سبب رویکرد و نگرش خاصی در آنان می شود می تواند برنامه درسی پنهان باشد (جانعلیزاده و همکاران، ۱۳۹۱).

برنامه درسی (Curriculum) به محتوای رسمی و غیررسمی، فرآیند، محتوا، آموزش های آشکار و پنهانی اطلاق می گردد که به وسیله آنها فراگیرنده تحت هدایت مدرسه، دانش لازم را به دست می آورد و مهارت ها را کسب می کند و گرایش ها، قدرشناسی ها و ارزش ها را در خود تغییر میدهد (Maleki, ۲۰۰۹). همچنین دانش آموزان در نظام های آموزشی تجارب بسیار ارزشمندی را فرا می گیرند که بخش اعظم آنها در برنامه های درسی طرح ریزی شده، مشخص نیست. در واقع دانش آموزان بیش از آن چیزی که به صورت نظام مند و سازمان یافته از طریق مدارس و به واسطه معلمان به آنها آموزش داده می شود، یاد می گیرند (نوروزی، ۱۳۹۳).

عوامل مؤثر بر شکل‌گیری برنامه درسی پنهان

قورچیان برنامه درسی پنهان را شامل تدریس ضمنی، غیر رسمی و غیر ملموس نظام ارزش ها، هنجارها، طرز تلقی ها و جنبه های غیرعلمی مدارس می داند که متاثر از کل نظام تربیتی و ساختار و بافت کل جامعه به شمار می آید. شیوه مدیریت و رهبری، سیاست گذاری ها، برنامه های درسی آشکارو نحوه اجرای آن، برنامه زمانی کلاس ها، نحوه گروه بندی یا کلاس بندی دانش آموزان، قوانین و مقررات مدرسه، مقررات انضباطی، روش های تشویق، تنبیه و روش های ارزشیابی از جمله عوامل بسیار مهم در شکل‌گیری برنامه درسی پنهان هستند. به عنوان مثال، در ارزشیابی اگر معلم دانش آموزان ضعیف را مورد تحقیر و سرزنش قرار دهد، طرز تلقی و نگرش منفی را در او تقویت می کند و دانش آموز ممکن است اعتماد خود را به توانایی ها و جبران شکست ها از دست بدهد (قورچیان، ۱۳۸۷). همچنین قوانین و مقررات مدرسه، روابط میان فردی، روابط متقابل معلم و دانش آموز و آگاهی معلمان از عوامل مؤثر در برنامه درسی پنهان در یادگیری دانش آموزان می باشد. علاوه بر موارد ذکر شده، روابط به دلیل نقش میان فردی که در مولفه برنامه درسی پنهان ایفا می کند عنصر مهم دیگری است که باید به آن توجه کرد. نتایج تحقیقات نشان داده که مقایسه های بی مورد، تفاوت قائل شدن، طرز تلقی ها و نگرش افراد اداره کننده مدرسه در ارتباط با دانش آموزان، موجبات تحقیر و کاهش عزت نفس را در دانش آموزان فراهم می کند و علاقه آنان را به یادگیری تضعیف می کند از این جهت لازم است با دادن آگاهی به جامعه آموزشی از بروز چنین مسائلی جلوگیری به عمل آوریم.

استفاده از روش یادگیری مشارکتی بعنوان راه حلی برای تقویت مهارت اجتماعی:

در روش های سنتی که امروزه از آنها به عنوان روش های غیر فعال یاد می شوند، معلم نقش فعالی در جریان تدریس دارد و مطالب را به طور شفاهی در کلاس بیان می کند و دانش آموزان بدون نقش فعال فقط باید به صحبت های او گوش دهند و مطالب مورد نظر را حفظ کنند. در چنین شرایطی زمینه های لازم برای رشد اجتماعی شخصیت فراگیران فراهم نمی شود و حتی پیشرفت تحصیلی و رشد فکری آنها نیز تحت تأثیرات نامطلوب این شرایط قرار می گیرد. به همین دلیل امروزه موضوع روش های آموزش فعال و یادگیرندگان فعال جایگاه ویژه ای در در مباحث تربیتی پیدا کرده است. البته عوامل متعددی تابع رشد اجتماعی و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان می شود که روش های آموزشی غیرفعال یکی از این عوامل است (کرامتی، ۱۳۸۱).

به نظر می رسد همیاری در یادگیری مشارکتی زمینه مناسبی را برای رشد مهارت های اجتماعی و همدلی با دیگران فراهم می سازد و رفتار مخل نظم را تا حدودی کاهش و نیز احساس مثبت دانش آموزان را نسبت به یکدیگر و نسبت به خود افزایش می دهد و مسئولیت فرد را در قبال یادگیری خود بیشتر می کند. همچنین احساس همدردی دانش آموزان نسبت به دیگران را افزایش داده، تنش های میان گروهی و رفتار پرخاشگرانه و ضد اجتماعی را کاهش می دهد و تأثیر قابل ملاحظه ای بر کیفیت قضاوت اخلاقی آنان دارد (پاریاری، ۱۳۸۷).

تأثیر جو مدرسه بر مهارت های اجتماعی دانش آموزان:

مهارت اجتماعی عبارت است از رفتارهای انطباق فراگرفته که فرد را قادر می سازد با افراد روابط متقابل داشته باشد و واکنش های مثبت بروز دهد و از رفتارهایی که پیامد منفی دارد، اجتناب ورزد (کارتلج، ۱۳۷۲).

به نقل از لیبرمن (۱۹۹۸) داده های پژوهشی گوناگون حاکی است که

ضعف در مهارت های اجتماعی باعث بروز مواردی همچون «افت تحصیلی» (کوئن، ۱۹۷۳)، «بزهکاری نوجوانان» (هندرسون و هولین، ۱۹۸۳)، «ناسازگاری در مدرسه» (گرانلوند، ۱۹۶۳) و «سوء مصرف مواد» و «اعتیاد» (مونتی، ۱۹۸۱) شده است (لیبرمن، ۱۹۹۸). در این راستا دست اندرکاران مدرسه به عنوان یکی از عوامل اساسی اجتماعی شدن دانش آموزان، گرچه به اهمیت اجتماعی شدن آن اذعان دارند، اما گاه به وظایف خارج از حیطه رسمی خود تمایل نشان نمی دهند و تأکید دارند که آموزش مهارت های اجتماعی باید صرفاً به نهادهایی چون خانواده، مجامع مذهبی و سایر نهادهای اجتماعی محول شود. لیکن واقعیت غیر قابل انکار این است که مدرسه از اساسی ترین عناصر «رشد اجتماعی» است و اولیا مدرسه باید از ارتباط بین مهارت های اجتماعی و پیشرفت تحصیلی و نیز برنامه درسی و پرورشی پنهان که همه جا وجود دارد و گاه ندانسته باعث یادگیری رفتارهای اجتماعی نامطلوب می شود، آگاه باشند.

خلاصه آنکه اگر چه مدرسه باید نقش مهمی در اجتماعی شدن دانش آموزان داشته باشد ولی آموزش مهارت های اجتماعی به صورت بخشی از برنامه رسمی آموزش در نیامده است (فلاح، ۱۳۸۹). جو مدرسه که در حکم کیفیات و خصوصیات مدرسه تعریف شده و نگرش ها، رفتار و پیشرفت در عملکرد هر یک از افرادی را که با مدرسه در تماس هستند تحت تأثیر قرار می دهد، حاصل روابط و کنش های متقابل میان گروه های درونی مدرسه، یعنی فراگیرندگان، معلمان، مدیر و سایر کارکنان آن است. توجه به جو و به خصوص جو اجتماعی در مدارس و سایر نظام های آموزشی، اهمیتی مضاعف دارد: زیرا این نظام ها با گروه کثیری از فراگیرندگان در تماس هستند و جو موجود در آن ها، بر تجارب، یادگیری و شخصیت این فراگیرندگان اثر می گذارد.

چنانچه به زعم کانلی و کلاندینین (۲۰۰۰) سازمان های آموزشی از پاسخ

دهی به نیازهای واقعی دانش آموزان غفلت ورزیده و توجه خود را به گونه ای افراطی معطوف به آمار و ارقام نمره دهی نموده اند. در این راستا است که عدم همسویی برنامه درسی اجرا شده با برنامه درسی قصد نشده (برنامه درسی پنهان) می تواند تعبیر به شکافی شود که نیل به اهداف از قبل تعیین شده را ناممکن می سازد (جانعلیزاده، ۱۳۸۹).

نتیجه گیری:

آموزش و پرورش کلید فتح آینده است و از دیر باز انتظار از آموزش و پرورش آن بوده که انسان های فردا را تربیت کند و نسل امروز را برای زندگی در جامعه آماده سازد. امروزه داشتن مهارت های اجتماعی رکن اساسی و لازم زندگی اجتماعی است و فقدان آن باعث آسیب های فردی و اجتماعی فراوان می گردد و مجربایی که نهاد آموزش و پرورش از طریق آن به آموزش افراد می پردازد مدرسه است. در مدرسه نیز دو گونه برنامه درسی وجود دارد اول: برنامه درسی آشکار که شامل ساختارهای رسمی مدرسه، دستورالعمل ها، آیین نامه ها و قوانین است. دوم: برنامه درسی پنهان: یعنی رفتارها و ایستارهایی که در مدرسه فراگرفته می شود ولی در برنامه درسی آشکار نیامده است و به طور غیر مستقیم در یادگیری دانش آموزان اثر می گذارد و دانش آموزان برنامه درسی پنهان را از طریق جنبه های غیر رسمی مدرسه مانند: جو مدرسه، قدرت معلم، جمعیت کلاس، تشویق و تنبیه، روابط و تعامل اولیای مدرسه با یکدیگر و با دانش آموزان و عوامل دیگر می آموزند و نتایج تحقیقات نشان داده که تأثیر بعد برنامه درسی پنهان بیشتر از بعد آشکار آن بوده است و بر یادگیری مهارت های اجتماعی دانش آموزان تأثیر می گذارد نگاه به آمار و ارقام دانش آموزانی که بزهکار هستند، دانش آموزانی که به مواد مخدر اعتیاد دارند، دانش آموزانی که به راحتی قانون و مقررات را می شکنند و نسبت به هنجارهای اجتماعی بی تفاوتند،

مسئولیت پذیری، خود نظم دهی، قدرت ابراز وجود، خودکنترلی در آنان نهادینه نشده است همگی دال بر عملکرد ضعیف آموزش و پرورش و کوتاهی آن در انجام وظیفه خطیر در امر آموزش و مهمتر از آن پرورش کودکان و نوجوانان می باشد. با این وجود لازم است محیط اجتماعی مدارس ما به گونه ای تغییر یابد که در آن تمامی افراد مدرسه (اعم از معلمان، مدیران، معاونان، خدمتکاران)، فرهنگ (نظام ارزش ها، باورها، هنجارها)، دیوان سالاری مدرسه (مجموعه قوانین و مقررات، روش ها و نظام های مدیریت آن)، نظام ارزشیابی مدرسه، روش های تدریس و نحوه تعامل اولیاء مدرسه با دانش آموزان و با یکدیگر و حتی جو فیزیکی مدرسه (شکل محیط مدرسه، اندازه کلاس، نحوه چیدمان کلاسی) به گونه ای تغییر کند که در راستای نظامی کارآمد برای دانش آموزان و جامعه قرار گیرد و به نحو احسن مهارت های فردی و اجتماعی را در دانش آموزان درونی کند که شاهد یک نظام آموزشی پویا و مسئول در برابر نیازهای جامعه و افراد باشیم.

منابع

جانعلیزاده حیدر، شارع پور محمود، کاشفی راد رضا. (۱۳۹۱). بررسی نقش برنامه درسی پنهان بر عملکرد تحصیلی دانش آموزان. فصلنامه مطالعات جامعه شناختی جوانان. سال سوم. شماره هشتم. صص ۸۲-۵۹.

- روحی، نفیسه (۱۳۸۳) «یادگیری تعلیم - تربیت و زوایای ناشناخته، برنامه درسی پنهان». فصلنامه داخلی بسیج فرهنگیان. تهران. شماره ۲

- فلاح، وحید، بریمانی، ابوالقاسم، نیازآذری، کیومرث، مؤتمنی، همایون، مهدوی، هیلدا (۱۳۸۹). نقش مؤلفه های برنامه درسی پنهان بر یادگیری دانش آموزان در مدارس متوسطه، (پژوهشگر) فصلنامه مدیریت، سال نهم - قورچیان، نادرقلی (۱۳۸۷). تحلیلی از برنامه مستتر، بحثی نو در ابعاد ناشناخته نظام آموزشی. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. شماره ۱. صص ۶۸-۴۸.

- کارتلج، جی. میلیرن (۱۳۷۲). جی اف. آموزش مهارت های اجتماعی به کودکان، ترجمه محمد حسین نظری نژاد، مشهد: آستان قدس رضوی، -کرامتی، محمدرضا (۱۳۸۱). بررسی تأثیر یادگیری مشارکتی بر رشد مهارت های اجتماعی

و یادگیری درس ریاضی دانش آموزان پایه پنجم ابتدایی. پایان نامه دکترای برنامه ریزی دانشگاه تربیت معلم. ۱۳- مشهدی، حمید رضا. مقایسه تأثیر روش آموزش از طریق همیاری (مشارکتی) ۹ با روش ینتی بر پیشرفت تحصیلی دانشجویان مراکز تربیت معلم و رابطه آن با سبک های شناختی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت معلم تهران (۱۳۸۱).

- مهرام، بهروز (۱۳۸۶). میزگرد تخصصی بازنشاسی مفهوم و کاربرد برنامه درسی پنهان. دومین نشست ماهیانه انجمن مطالعات ایران در سال ۱۳۸۶. تهران: سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی.

- مهرمحمدی، محمود (۱۳۸۱). «علوم تربیتی، ماهیت و قلمرو آن، جمعی از نویسندگان زیر نظر علمی کاردان». تهران. انتشارات: سمت.

- نوروزی، رضاعلی (۱۳۹۳). جنت فریدونی، طیبیه، مشکلاویه، مریم. بررسی رابطه بین مؤلفه های برنامه درسی پنهان و هویت ملی دانش آموزان متوسطه. پژوهش در برنامه ریزی درسی. سال یازدهم. دوره دوم. شماره ۱۵ (پیاپی ۴۲).

- یاریاری، فریدون، کدیور، پروین. میرزاخانی، محمد (۱۳۸۷). بررسی تأثیر یادگیری مشارکتی بر عزت نفس، مهارت های اجتماعی و عملکرد تحصیلی دانش آموزان (دبیرستان). فصلنامه علمی- پژوهشی روانشناسی دانشگاه تبریز، سال سوم، شماره ۱۰.

120-Ali khani, Mohammad Hus-sain and Mehr Mohammadi, Mahmoud. Evaluation of unit ended cinsequenced "hidden curriculum" of the social atmosphere of high school city and provide solutions to mitigate their negative effects. Scientific Journal-Journal Behavior Research university control, No. 12, pp. 39-46 [Persian]. (2005).

21-Liberman, R. P. Social skill training, press pergamon. Newman, T.; (1998)

معرفی کتاب:

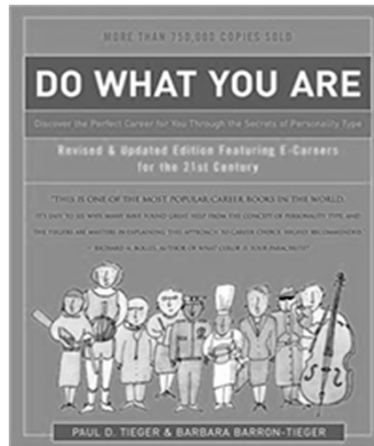
کتابهای مفید مدیریت و روانشناسی + خلاصه کتاب

تلاش می‌کنیم در معرفی کتابها، به این مسئله توجه داشته باشیم که نویسندگان متعهد به نگرش علمی و کاربردی بوده و آثار آنها، در فضای اقتصادی و فرهنگ کسب و کار ایرانی قابل استفاده باشد. ممکن است بعضی از کتابهایی که در اینجا معرفی می‌کنیم، هنوز در ایران ترجمه نشده باشند. در این موارد، معمولاً معرفی کتاب، کامل‌تر و دقیق‌تر و با مروری بر محتوای کتاب انجام می‌شود تا برای دوستان متممی، قابل استفاده باشد.

معرفی کتابهای کارآفرینی

کتاب هدف‌گلدرد

کتاب هدف‌گلدرد، از جمله کتابهایی است که نگرش ما را به شیوه حل مسئله در سازمان‌ها تغییر می‌دهد. برخی از بزرگان مدیریت دنیا، اشاره



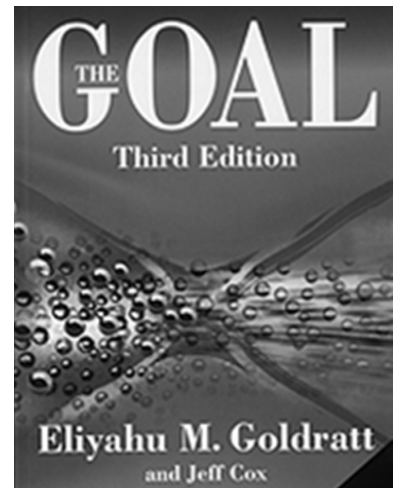
آیا خواندن کتاب یکی از مطرح‌ترین مدیران آمریکایی، کسی که سابقه‌ی درخشانی در جنرال الکتریک (به عنوان یکی از بزرگترین مجموعه‌های اقتصادی جهان) دارد، می‌تواند برای خواننده‌ی ایرانی هم حرف آموزنده‌ای داشته باشد؟ قضاوت را با شما می‌گذاریم تا کتاب را بخوانید و تصمیم بگیرید.

اما شاید جمله‌ی زیر که از حرف‌های جک ولش اقتباس شده، پاسخ متمم به این سوال را مشخص کند:

بسیاری از سازمان‌ها، درگیر حفظ ۱۰ درصد از کارکنان ضعیفی هستند که مدیران به خاطر ملاحظه یا خجالت، آنها را کنار نمی‌گذارند. غافل از اینکه حفظ شغل برای این ده درصد، انگیزه‌ی کار و انرژی آن ۹۰ درصد متعهد و زحمت کش و اثربخش را هم از بین می‌برد و در بلندمدت، همه‌ی کارکنان، شغل خود را از دست خواهند داد.

تیپ‌های شخصیتی در کدام شغل‌ها می‌توانند موفق‌تر باشند.

به خوبی می‌دانیم که هر فرد، مستقل از تیپ شخصیتی خود، با صرف زمان و تلاش و کوشش می‌تواند در بسیاری از موقعیت‌های شغلی، موفق باشد. اما کتاب شغل مناسب شما و کتاب‌های مشابه، می‌کوشند به ما کمک کنند که با کمترین استهلاک، بتوانیم رشد و موفقیت شغلی را تجربه کنیم.

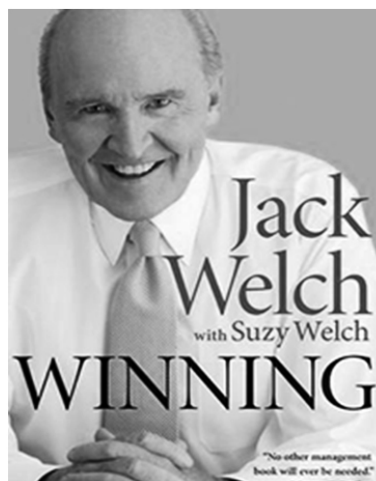


کتاب برترین نکات مدیریتی



کتاب برترین نکات مدیریتی در حوزه مدیریت فردی، مدیریت تیم و مدیریت کسب و کار منتشر شد. این کتاب خلاصه‌ای از نکات مدیریتی منتشر شده در مقالات مجله هاروارد بیزینس رویو به عنوان برترین مجله کاربردی حوزه مشاوره مدیریت را جمع‌آوری نموده است

کتاب آیین پیروزی جک ولش



می‌کنند که یک مشاور مدیریت، بدون خواندن این کتاب، به سختی می‌تواند به درکی عمیق و کلان از شیوه‌های حل مسئله دست پیدا کند.

معرفی کتابهای شخصیت‌شناسی

کتاب شغل مناسب شما

کتاب شغل مناسب شما می‌کوشد با استفاده از مدل شخصیت‌شناسی MBTI، نشان بدهد که بر اساس مطالعات و تحقیقات انجام شده، کدام



چگونه به هدف بزنیم؟

بر طبق میلتنان به پرواز در خواهد آمد. بر اهداف خود متمرکز شوید . تمرکز افکار بر روی هدف به سادگی حاصل نمی شود . اما مهارتی است که کسب آن امکانپذیر است و ارزش آن در زندگی همچون تیراندازی بسیار زیاد است.

و هدف را ، کمانگیر پیر می گوید: کمانت را بگذار زمین تو آماده نیستی. جنگجوی دومی پا پیش می گذارد کمانگیر پیر می گوید : آنچه را می بینی شرح بده. جنگجو می گوید : فقط هدف را می بینم.

پیرمرد فرمان می دهد: پس تیرت را بینداز. تیر بر نشان می نشیند. پیرمرد می گوید : عالی بود . موقعی که تنها هدف را می بینید نشانه گیریتان درست خواهد بود و تیرتان

کمانگیر پیر و عاقلی در مرغزاری در حال آموزش تیراندازی به دو جنگجوی جوان بود . در آن سوی مرغزار نشانه ی کوچکی که از درختی آویزان شده بود به چشم می خورد. جنگجوی اولی تیری را از ترکش بیرون می کشد . آن را در کمانش می گذارد و نشانه می رود . کماندار پیر از او می خواهد آنچه را می بیند شرح دهد.

می گوید: آسمان را می بینم . ابرها را ، درختان را ، شاخه های درختان



مصاحبه با خانم دکتر مژده وزیری

گذری از حضورتان در دانشگاه الزهراء(س):

مژده وزیری هستم از سال ۱۳۶۶ در دانشگاه الزهراء مشغول به کار شدم. اولین سالی که دانشگاه برای دوره کارشناسی با عنوان علوم تربیتی برای ورودی بهمن ماه اقدام به پذیرش دانشجو کرد و من در آذر ماه آن سال به عضویت گروه درآمدم و مدیریت گروه را دکتر سوسن سیف بر عهده داشتند.

تاریخچه ای از دانشکده علوم تربیتی:

دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی تا سال ۷۳ مستقل نبود و زیرمجموعه

ها متفاوت باشد و در جهت برآوردن نیازهای دختران این جامعه باشد که دختران ما را یاری کند در آینده نقش همسری برای شوهر، مادری برای فرزند و دختری برای والدین خود را ایفا نمایند ولی متأسفانه هیچ ایده ای در این زمینه وجود ندارد که نیاز دختر چیست و تنها هدف، مدرک شده است. البته دانشگاه قبلاً دارای اهدافی در این زمینه بوده است که امیدوارم باز شاهد این برنامه ها در اهداف و چشم انداز دانشگاه باشیم.

چرا دانشگاه الزهراء ازدارا بودن دکترای این رشته محروم است؟

گروه ما طی این چند سال به لحاظ متخصص و استاد مدیریت آموزشی

دانشکده ادبیات، الهیات و علوم انسانی بود تا اینکه دانشکده در سال ۷۳ با سه گروه علوم تربیتی، روان شناسی و کتابداری مستقل شد.

جایگاه دانشگاه الزهراء در مقایسه با سایر دانشگاه های دیگر:

در مدت ۲۹ سال که در این دانشگاه هستم شاهد تغییرات پی در پی در ریاست دانشگاه بودم تا اینکه بعد از چندین سال ریاست به خانم ها داده شد و ثبات مدیریت را شاهد بودیم بعد از ثبات مدیریت بود که دانشگاه توسعه اصلی خود را آغاز کرد البته ایراد شخصی من این است که برنامه های دانشگاه الزهراء باید با بقیه دانشگاه

دانشگاه الزهرا نبوده است البته طی این سالها بی ملامتی هایی دیده ام، اما همین قضایا را هم پذیرفته ام. بجز این مورد روزی نبوده که دوست نداشته باشم به این دانشگاه پا بگذارم حتی در بدترین شرایط وقتی به دانشگاه آمدم غصه ام کمتر شد. خوشحالم از اینکه چنین موقعیتی داشتم و خدا را بابت آن شکر می کنم.

یک نصیحت و پند و اندرز به دانشجویان این رشته:

برخی از دانشجویان با بی علاقتی به این رشته وارد شده اند و به ناچار آن را تحمل می کنند من امیدوارم این دانشجویان به خودشان این فرصت را بدهند که موقعیت خود را بشناسند و خاطره خوبی از این دوران با خود ببرند و مطمئنم درس های زیادی برای زندگی دارد که می توانند از آن بهره ببرند. یکی از وحشتناک ترین کارها ورق زدن تقویم است. حداقل وقت ممکن را برای درس خواندن و کنار هم بودن از دست می دهیم باید از خودمان بپرسیم چقدر برای هم وقت می گذاریم؟ ما هیچ فرصتی را برای شناخت همدیگر نداریم این شناخت ها هم برای اساتید و دانشجویان مهم است. این حیف است که بدون استفاده کافی از این دوران فارغ التحصیل شویم. خواهشمندم به فکر گذر عمر و ورق زدن تقویم نباشیم.

مصاحبه از شرمین ملایی

که می تواند؛ پژوهش کند، در همایش ها شرکت کند، مقاله بدهد، در انجمن فعالیت داشته باشد.

من آنقدر که از فعالیت های انجمن های دیگر خبر دریافت می کنم از انجمن مدیریت آموزشی خبری نمی شنوم چرا باید اینگونه باشد؟! درست است این رشته طی سالیان اخیر مظلوم واقع شده است اما ماهیتا جایگاه بسیاری مهمی در جامعه دارد چون با تربیت مردم سروکار دارد.

امیدوارم دانشجویان ما در ابتدا رشته خود را بشناسند و با سیر تحول آن آشنا شوند و در سوق دادن آن به جایگاه مطلوبش واقعا کمک کننده باشند و شکاف بین نسل قدیم و جدید را با زدن پل پر کنند.



خوش آیندترین تجربه ای که از فعالیت در دانشگاه الزهرا داشته اید؟

تازه عکس این را هم نمی توانم بگویم یعنی بدترین خاطره ای که داشته ام، در مجموع فکر می کنم همه این سالها خوب بوده است اگر چیزی آنچنان مطلوب نبوده است مقصر من هستم، حال و هوای من، موقعیت من، نگاه من به آن روز بوده است. ولی ما این توفیق و موهبت را داریم و حداقل جمعی هستیم که در کل دانشکده با هم تفاهم داریم و همدیگر را دوست داریم و با علاقه به سرکار می آئیم.

اگر روزی یا تجربه ای بد بوده ناشی از

وضعیت خوبی ندارد و حتی می توان گفت وضعیت ما افت کرده است برخی از همکاران ما در این رشته بازنشست شده اند و ما با کمبود نیرو مواجه ایم تا جایی که من نگران ادامه حیات این رشته هستم. رشته ای که اولین رشته این گروه بوده است و با این اوصاف طی چندین سال آینده محال است این اتفاق بیفتد مگر اینکه معجزه ای اتفاق بیفتد و ۵ تا ۶ نفر با مدرک دکترای مدیریت آموزشی و وضعیت مطلوب علمی با توافق گروه جذب شوند

آیا فارغ التحصیلان مدیریت آموزشی در زمینه کاربایی موفق اند؟

از مصوبات نظام آموزشی ماست که مدیران مدارس دارای حداقل مدرک کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی باشند ولی این اتفاق عملا نمی افتد و ما حتی فاقد لیسانس مدیریت آموزشی در اکثر مدارس هستیم چه برسد به فوق لیسانس؟! طبق اعلام سازمان در ۲۵ سال گذشته کسی که سابقه اشتغال ندارد حتی اگر مدرک هم دارد نمی تواند پست مدیریتی داشته باشد. این امر چگونه امکان پذیر است وقتی که دانشجویان ما به جز تجربه دانش آموزی هیچ تجربه دیگری ندارند و برخی از دانشجویان ما برای گذراندن کارورزی در مدارس دچار مشکل هستند و در بر روی آنان بسته است. ولی دانشجویان ما لازم است شایستگی های خود را به منصفه ظهور برسانند و طرف مقابل نیز موانع را بردارد.

ویژگی مطلوب دانشجوی مدیریت آموزشی از دیدگاه شما چیست؟

علاوه بر آنکه دانشجو بودن اولویت اول او باشد، سعی کند خود را عضو جامعه علمی مدیریت آموزشی بداند و سعی در ارتقا این رشته داشته باشد به هر صورت



راه‌هایی برای افزایش تمرکز حواس

ذهن انسان به طور معمول طوری طراحی نشده که بتواند هرج و مرج‌های فضای اطراف خود را به راحتی مقابله کند چون هر یک از حواس در ظرف یک لحظه محرکی را از دنیای بیرون دریافت می‌کنند و همین امر می‌تواند تمرکز انسان را به راحتی مختل کند.

متخصصان روانشناسی می‌گویند هر چند تقویت قدرت تمرکز کار نسبتاً دشواری است اما غیرممکن نیست. مراقبه کردن یکی از روش‌های موثر برای تقویت تمرکز است. در این مقاله چند توصیه مفید و کارآمد برای کمک به افزایش قدرت تمرکز و کاهش آشفتگی ذهنی عنوان شده که عبارتند از:

طور معمول تمرکز از دست رفته را با بهبود هماهنگی بین ذهن و بدن، باز می‌گرداند ..

– آرام باشید. خود را به منظم بودن مقید کنید تا از زمان‌های بیشتری استفاده موثرنمایید. باوظایف کوچک‌تر شروع کنید اما اگر در ابتدا به راحتی قادر به تمرکز نبودید نا امید نشوید به همان کار کوچک بچسبید تا کم‌کم آرام‌تر شده و تمرکزتان بیشتر شود.

– مغز خود را تعمیم دهید. اگر نمی‌توانید بیش از چند ثانیه روی موضوعی متمرکز شوید به محضی که حواستان پرت شد دوباره همان موضوع را در ذهن خود نگهدارید و به آن توجه کنید. با این تمرین ذهن را تمرین می‌دهید که بتواند برای مدت طولانی‌تری روی یک مطلب ثابت شود.

– برای تقویت تمرکز تعیین کردن مهلت‌های مشخص کاربرد دارد.

– خواب کافی و منظم از عوامل موثر در تقویت قدرت تمرکز است ..

– نیازهای خود را مدیریت کنید. قبل از آغاز هر کار مطمئن شوید تمام کارها و وسایلی را که به آنها نیاز دارید مرتب و آماده کنید. این کار به کاهش حواس پرتی در حین کار کمک می‌کند.

– صداهای اضافی را حذف کنید. صداهای اضافی در محیط کار تمرکز مناسب را تقریباً غیرممکن می‌کند و حذف آنها بسیار مهم است.

– رژیم غذایی مناسب و ورزش متعادل تاثیر بسیار زیادی در افزایش قدرت تمرکز دارد. کمبود ریز مغذی‌های ضروری موجب خستگی و آشفتگی ذهنی می‌شود. مغزخشکبار، ویتامین E و میوه‌ها برای بهبود تمرکز مفید هستند.

– وظیفه خود را خوب درک کنید. چون تردید داشتن درباره کاری که باید انجام دهید تمرکز کردن روی آن را دشوار می‌سازد.

– مثبت باشید. وقتی نیاز به تمرکز دارید مدام به خود یادآوری کنید که می‌توانید تمرکز کنید این تکرار لفظی واقعا توانایی تمرکز را در شما افزایش می‌دهد.

– وظایف را تقسیم بندی کنید. کارهایی که آغاز و پایان مشخصی ندارند تمرکز شما را مختل می‌کنند. اگر پروژه بزرگی را باید انجام دهید مسیر انجام آنرا مشخص کنید و با تقسیم بندی مناسب کارها تمرکز خود را افزایش دهید.

– تمرینات بدنی افزایش دهنده تمرکز را انجام دهید. چون ورزش کردن به

– محیط مناسبی را برای کار کردن انتخاب کنید. فضایی که در آنجا کار می‌کند نقش مهمی در افزایش تمرکز دارد. فضاهای راحت و دلچسب تاثیر فوق‌العاده در ایجاد تمرکز کامل دارند.

– افکار خود را کنترل کنید. کلید افزایش تمرکز این است که اجازه ندهید افکار خود آیند و بی‌ربط به ذهن‌تان رسوخ کرده و آن را آشفته سازد. وقتی این افکار به ذهن‌تان خطور کردند به آنها توجه نکنید و برای تمرکز فعال روی کار اصلی خود بیشتر تلاش نمایید.

– یک برنامه زمانی مشخص و منطقی داشته باشید. زمان بندی مناسب برای انجام کارها باعث ایجاد تعادل بین وقت کار و تفریح می‌شود و به آرامش ذهنی کمک می‌کند. در این حالت قدرت ذهن برای مقابله با عوامل آشفته‌کننده بیشتر می‌شود.

– هرگز منفی نباشید. هرگز نگویید که نمی‌توانم تمرکز کنم. این اظهارات منفی تمرکز کردن را دشوارتر می‌سازد چون ذهن خود را روی عدم توانایی کردن، متمرکز می‌کند.

– چند کار را همزمان با هم انجام ندهید. در این وضعیت هرگز نمی‌توانید روی یک کار متمرکز شوید. یک کار را تمام کنید و بعد سراغ کار بعدی بروید.

آقای مدیر

اولین دانشمند در حوزه مطالعات مدیریت:

هنری میتنبرگ متولد دوم سپتامبر ۱۹۳۹ در مونترال کانادا است. مدرک کارشناسی در رشته مهندسی مکانیک را از دانشگاه مک گیل کانادا و کارشناسی ارشد و دکترای مدیریت خود را از دانشگاه MIT دریافت نمود. وی بیش از سه دهه (از سال ۱۹۶۸ تاکنون) در دانشکده مدیریت دانشگاه مک گیل مشغول به تدریس در حوزه مطالعات مدیریت است.

میتنبرگ بیش از ۱۴ عنوان کتاب و ۱۴۰ مقاله منتشر کرده است. آثار او اغلب در زمینه سبک های مدیریتی، راهبرد و تئوری سازمانی است. از جمله کتابهای او میتوان به استراتژی های ردیابی، سیرک پرنده، جنگل استراتژی، مدیریت آن چیزی نیست که فکر می کنید و مدیریت کردن اشاره کرد. میتنبرگ صاحب نظر برجسته استراتژی است؛ وی در سالهای اخیر بیش از گذشته، تردید و شکهای خود

را درباره مدل غربی مدیریت گسترش داده و با جسارت تام و تمام اظهار نظر می دارد که بیشتر شیوه های آمریکایی از رده خارجند. نگاه میتنبرگ به استراتژی کلیشه ای نیست. سادگی، محور مرکزی دیدگاه میتنبرگ است. استراتژی در نگاه او بیشتر به خرد ورزی و شعور متکی است تا اصول سخت و محکم.

او را "قهرمان راهبرد خلاق" لقب داده اند و برخی نشریات، او را جزء ۱۰ متفکر برتر مدیریت در جهان شناخته اند. "نقش های مدیریتی" از معروف ترین نظریات اوست. به نظر میتنبرگ، ماهیت کار مدیریت، خیلی ساختاریافته و قابل پیش بینی نیست. او هم چنین بر این باور است که مدیران در شرایط پیش بینی نشده، بیشتر بر اساس بصیرت شخصی تصمیم می گیرند تا تجزیه و تحلیل اطلاعات؛ به همین دلیل میتنبرگ بیشتر بر خلاقیت و الگوسازی

تاکید می کند و به وجه هنری مدیریت نسبت به وجه علمی آن، توجه بیشتری دارد.

میتنبرگ را می توان شناخته شده ترین منتقد برنامه های آموزش مدیریت به سبک سنتی و آنچه فرهنگ MBA نامیده می شود، دانست. بر خلاف سایر اندیشمندان مدیریت، کار و فعالیت و اندیشه میتنبرگ بر پایه یک یا دو تئوری و نظریه بخصوص نیست؛ بلکه دامنه گسترده مطالعات و پژوهش ها و نگرش وسیع او به مدیریت و اینکه مدیران چگونه انجام وظیفه می کنند، سبب شده است تا اندیشه های او بسیار گسترده باشد؛ و رکن اصلی اندیشه هنری میتنبرگ این است که مدیریت "کاربرد مهارت های انسانی در نظام تقسیم کار" است.



منابع ارشد:

منابع پیشنهادی مطالعه برای رشته مدیریت آموزشی!

مدیریت آموزشی:

- ۱- مدیریت عمومی دکتر علاقه بند ، انتشارات: روان
- ۲- مقدمات مدیریت آموزشی دکتر علاقه‌بند، انتشارات: بعثت
- ۳- مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی دکتر علاقه‌بند، انتشارات: روان
- ۴- مدیریت رفتار سازمانی (کاربرد منابع انسانی) ترجمه دکتر علاقه‌بند، انتشارات: امیرکبیر.
- ۵- رهبری و مدیریت آموزشی دکتر سید محمد میرکمالی، انتشارات: یسپرون.

مقدمات برنامه‌ریزی آموزشی و درسی:

- ۱- مقدمه‌ای بر برنامه‌ریزی آموزشی و درسی دکتر علی تقی‌پورظهیر، انتشارات: آگاه.
- ۲- مبانی برنامه‌ریزی آموزشی دکتر یحیی فیوضات، انتشارات: ویرایش
- ۳- مبانی برنامه‌ریزی آموزشی برنامه‌ریزی درسی مدارس، ترجمه دکتر فریده مشایخ (الف، لوی)، انتشارات: مدرسه.
- ۴- چند میحث اساسی در برنامه‌ریزی درسی، دکتر علی شریعتمداری، انتشارات: سمت.
- ۵- دیدگاه‌های نو در برنامه‌ریزی آموزشی دکتر فریده مشایخ، انتشارات: سمت
- ۶- فرآیند برنامه‌ریزی آموزشی نوشته گروه مشاوران یونسکو ترجمه فریده مشایخ، انتشارات: مدرسه.

صول و فلسفه تعلیم و تربیت:

- ۱- اصول و فلسفه تعلیم و تربیت دکتر علی شریعتمداری ، انتشارات: امیر کبیر.
- ۲- نگاهی به فلسفه آموزش و پرورش دکتر نقیب‌زاده، انتشارات: آگاه.
- ۳- فلسفه آموزش و پرورش علی اکبر شعاری نژاد ، انتشارات: امیر کبیر.
- ۴- آشنایی با فلسفه آموزش و پرورش ترجمه دکتر فریدون بازرگان (نلر) ، انتشارات: سمت.

روش‌ها و فنون تدریس:

- ۱- مهارت‌های آموزشی و پرورشی(روش‌ها و فنون تدریس)، حسن شعبانی ، انتشارات: سمت.
- ۲- کلیات روش‌ها و فنون تدریس همراه با الگوهای جدید تدریس. ترجمه و تالیف امان‌الله صفوی ، انتشارات: معاصر.

- ۳- الگوهای جدید تدریس (۲۰۰۰) ترجمه دکتر محمدرضا بهرنگی(بروس جویس، مارشاول)، انتشارات: کمال تربیت.

روان شناسی تربیتی:

- ۱- روان‌شناسی پرورشی دکتر علی‌اکبر سیف، انتشارات: دوران.
- ۲- مقدمه‌ای بر نظریه‌های یادگیری السون و هرگنهان ترجمه علی اکبر سیف ، انتشارات: ویرایش.
- ۳- اختلالات رفتاری کودکان و اصلاح آن دکتر سیف نراقی و نادری

نظارت و راهنمایی:

- ۱- نظارت و راهنمایی تعلیماتی، دکتر نیکنمایی، انتشارات: سمت.
- ۲- مدیریت و رهبری آموزشی، نوشته کیمبل وایلز، انتشارات: مرکز آموزش مدیریت دولتی
- ۳- نظارت در مدیریت (راهنمای تعلیماتی و بهبود اجرای برنامه‌ریزی آموزشی و درسی) ترجمه دکتر محمدرضا بهرنگی (جان وایلز و جوزف باندی) (۲۰۰۰)، انتشارات: کمال تربیت.
- نظارت و راهنمایی تعلیماتی: کیت اچسون و دامین گال ، انتشارات: کمال تربیت، ترجمه دکتر محمد رضا بهرنگی

تکنولوژی آموزشی:

- ۱- مقدمات تکنولوژی آموزشی، دکتر احدیان، انتشارات: بشری.
- ۲- مبانی نظری تکنولوژی آموزشی، دکتر هاشم فردانش، انتشارات: سمت.
- ۳- مقدمات تکنولوژی آموزشی، خدیجه علی آبادی ، انتشارات: پیام نور.

تعلیم و تربیت اسلامی:

- ۱- اصول تعلیم و تربیت اسلامی، دکتر علی شریعتمداری ، انتشارات: امیرکبیر.
- ۲- تعلیم و تربیت اسلامی، دکتر علی شریعتمداری انتشارات: دانشگاه تهران.
- ۳- مبانی تعلیم و تربیت اسلامی، دکتر سیدعلی اکبرحسینی ، انتشارات: فرهنگ اسلامی.

آمار و روش تحقیق:

- ۱- احتمالات و آمار کاربردی دکتر علی دلاور، انتشارات: رشد
- ۲- روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی دکتر علی دلاور ، انتشارات: ویرایش.

- ۳- روش‌های آماری در علوم رفتاری
رمضان حسن‌زاده
- ۴- روش‌های آماری در علوم رفتاری
دکتر حسن پاشا شریفی و دکتر جعفر
نجفی زند، انتشارات: رشد
- ۵- روش‌های تحقیق در علوم رفتاری
دکتر حسن پاشا شریفی و نسترن
شریفی، انتشارات: سخن.

سنجش و اندازه‌گیری:

- ۱- اصول روان‌سنجی و روان‌آزمایی
دکتر حسن پاشا شریفی، انتشارات:
رشد.
- ۲- روش‌های اندازه‌گیری و ارزشیابی
آموزشی دکتر علی اکبر سیف، انتشارات
: دوران.
- ۳- اندازه‌گیری‌های روانی و تربیتی و
فن تهیه تست دکتر حیدر علی هومن،
انتشارات: پارسا.

زبان عمومی:

- ۱- گرامر زبان عمومی کلیه رشته‌های
کارشناسی ارشد، تألیف وحید عسگری،
انتشارات: کانون فرهنگی آموزش.
- ۲- لغت: ۵۰۴

absolutely essential words, TOEFL flash
(vocabulary)

۳- درک مطلب

TOEFL flash (Reading)

زبان تخصصی:

- ۱- English for students of Educational
Administration DR.Mansur kosha
(SAMT).
- 2- English for students of Educa-
tional Technology DR.Mansur kosha
(SAMT).
- 3- Reading in psychology Dr.kianoosh
Hashemian(SAMT)

منابع دکتری:

منابع پیشنهادی آزمون دکتری مدیریت آموزشی

تئوری‌های سازمان و مدیریت:

تئوری‌های سازمان: مدرن، پست مدرن
، نمادین و تفسیری، تألیف: مری جو
هچ، مترجم: دکتر دانایی فرد، انتشارات
افکار.

تئوری سازمان، تألیف استیفن رابینز،
ترجمه دکتر الوانی و دکتر دانایی فرد،
انتشارات صفار.

نظریه‌های کلان جامعه‌شناختی و
تجزیه و تحلیل سازمان: عناصر جامعه
شناختی حیات سازمانی، تألیف: گارت
مورگان و گیسن بارل، ترجمه: محمد
تقی نوروزی، انتشارات سمت.

مبانی فلسفی تئوری‌های سازمان، تألیف:
دکتر میرزایی اهرنجانی، انتشارات سمت
نظریه‌های سازمان و مدیریت از نوین
گرایی تا پسانوین گرایی، مؤلف: دکتر
حسین رحمان سرشت، انتشارات:
مؤسسه فرهنگی انتشاراتی فن و هنر.

سازمانها: سیستم‌های حقیقی، حقوقی
و باز، تألیف: ریچارد اسکات، ترجمه
: دکتر محمد رضا بهرنگی، انتشارات
کمال تربیت.

نگرشی نوین به نظریات سازمان و
مدیریت در جهان امروز، تألیف: تفرشی
، سعیدآبادی، خدیوی، انتشارات
فراشناختی اندیشه.

تئوری و طراحی سازمان (جلد اول و
دوم)، مؤلف: ریچارد ال دفت، مترجمان:
دکتر اعرابی و دکتر پارساییان.

نظریه پردازان علم سازمان، تألیف:
جمعی از نویسندگان، ترجمه: دکتر
کبیری و دکتر میرکمالی انتشارات
یسطرون.

مقالات ذریبط در نشریات داخلی

و خارجی.

مدیریت آموزشی:

مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی،
تألیف: دکتر علی علاقه بند، نشر روان.
برنامه ریزی تغییر و نوگردانی در مدیریت
آموزشی، تألیف: جری هرمن، ترجمه:
دکتر علی علاقه بند، نشر روان.

تئوری تحقیق و عمل در مدیریت
آموزشی، تألیف: وین ک هوی،
سیسیل جی میسکل، ترجمه: دکتر
میر محمد سید عباس زاده، انتشارات
دانشگاه ارومیه.

رویکردهای نوین به مدیریت آموزشی
، تألیف: گروه کارشناسان OECD
، ترجمه: دکتر محمد رضا آهنچیان و
دیگران، انتشارات رشد.

چالش‌های مدیریت آموزشی، تألیف:
مایک باتری، ترجمه: دکتر علی اکبر
امین بیدختی، انتشارات دانشگاه سمنان

بالانشینی مدیریت آموزشی، تألیف
فدریکو مایور، ترجمه: دکتر علی رووف،
انتشارات آستان قدس رضوی.

مدیریت آموزشی، تألیف: دکتر علی
شیرازی، انتشارات جهاد دانشگاهی
مشهد.

مقدمات مدیریت آموزشی، تألیف: دکتر
علی علاقه بند، نشر روان.
کلیات مدیریت آموزشی، تألیف: دکتر
میر محمد سید عباس زاده، انتشارات
دانشگاه ارومیه.

مدیریت دانش در سازمانهای آموزشی،
تألیف: حمید رحیمی و محمد نجفی،
نشر جاودانه.

خلاقیت و نوآوری در سازمانهای آموزشی
، تألیف: رمضان جهانیان و دیگران، ناشر
اسپند هنر.

ذهنیت فلسفی در مدیریت آموزشی
، تألیف: فیلیپ ژاسمیت، ترجمه: دکتر
محمد رضا بهرنگی، انتشارات گلچین.

مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، تألیف:

دکتر محمد یارمحمدیان و دیگران ، انتشارات دانشگاه علوم پزشکی اصفهان . رهبری و مدیریت آموزشی ، تالیف: دکتر سید محمد میر کمالی ، انتشارات یسطرون . مدیریت کیفیت فراگیر در آموزش ، تالف: سالیس ادوارد ، ترجمه: سید علی حدیقی ، انتشارات هوای تازه (نشر هستان) .

مدیریت کیفیت جامع در آموزش ، تالیف: عباس زند باف ، ناصر آزاد ، ناشر روزنه کار . فرایند برنامه ریزی - سیاستگذاری در آموزش ، تالیف: وادی حداد ، ترجمه: غلامرضا گرائی نژاد ، ناشر سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور . مقالات جناب آقای دکتر پرداختچی و مقالات ذریبیط در نشریات داخلی و خارجی .

برنامه ریزی آموزشی :

دیدگاه های نو در برنامه ریزی آموزشی ، تالیف: دکتر فریده مشایخ ، انتشارات سمت .

فرایند برنامه ریزی آموزشی ، تالیف: مشاوران یونسکو ، ترجمه: دکتر فریده مشایخ ، انتشارات مدرسه .

مبانی برنامه ریزی آموزشی ، تالیف: دکتر بهرام محسن پور ، انتشارات سمت .

اصول و مبانی برنامه ریزی آموزشی ، تالیف: دکتر سیاوش خلیلی شورینی ، انتشارات یادواره کتاب .

برنامه ریزی توسعه دانشگاهی ، تالیف: دکتر یمینی ، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی .

برنامه ریزی استراتژیک در نظام آموزشی ، تالیف: راجر کافمن و جری هرمن ، ترجمه: دکتر عباس بازرگان و دکتر فریده مشایخ انتشارات مدرسه .

برنامه ریزی آموزشی به عنوان یک فرایند اجتماعی ، تالیف: تی یری مالان ، ترجمه: دکتر سعید بهشتی ، تهران ، موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی .

برنامه ریزی آموزشی ، تالیف: گری آکرم ، ترجمه: دکتر غلامعلی سرمد ، تهران ، انتشارات موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی . مقالات ذریبیط در نشریات داخلی و خارجی .

آمار :

آمار و کاربرد آن در مدیریت (جلد دوم) تحلیل آماری ، تالیف: دکتر عادل آذر و دکتر منصور مؤمنی انتشارات سمت .

استنباط آماری در علوم رفتاری ، تالیف: دکتر حیدر علی هومن ، انتشارات سمت .

تحلیل داده های طبقه ای و مدل های خطی لگاریتمی در پژوهش علمی ، تالیف: دکتر حیدر علی هومن ، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی .

روابط انسانی و رفتار سازمانی:

مبانی رفتار سازمانی، مؤلف: دکتر علی رضائیان، انتشارات سمت .

روابط انسانی در سازمان های آموزشی ، مؤلف: دکتر غلامعلی سرمد ، انتشارات سمت .

رفتار سازمانی (۳ جلد فرد، گروه و سازمان) مؤلف: استیفن پی رابینز، مترجم: دکتر اعرابی و دکتر پارسائیان ، انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی .

مدیریت آموزشی و رفتار سازمانی ، تالیف: مارک هنسن ، ترجمه: دکتر محمد علی نائلی ، انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز .

انگیزش در سازمانها ، تالیف: دکتر محمد علی نائلی ، انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز .

مدیریت رفتار سازمانی : کاربرد منابع انسانی ، تالیف پاول هرسی و کنت بلانچارد ، ترجمه: دکتر قاسم کبیری ، انتشارات جهاد دانشگاهی .

مبانی رفتار سازمانی ، مولف: استیفن رابینز ، مترجم: دکتر قاسم کبیری ، انتشارات دانشگاه آزاد .

مقالات جناب آقای دکتر پرداختچی و مقالات ذریبیط در نشریات داخلی و خارجی .

روش تحقیق :

روش تحقیق در مدیریت (جلد اول و دوم) ، جلد اول: رویکرد کمی - جلد دوم: رویکرد کیفی ، تالیف: دکتر دانایی فرد، دکتر الوانی و دکتر آذر، انتشارات صفار. روش تحقیق در علوم رفتاری تالیف: دکتر زهره سرمد، دکتر عباس بازرگان و دکتر الهه حجازی ، موسسه نشر آگه .

شناخت روش علمی در علوم رفتاری ، تالیف: دکتر حیدر علی هومن ، انتشارات سمت .

راهنمای عملی پژوهش های کیفی ، تالیف: دکتر حیدر علی هومن ، انتشارات سمت .

مقدمه ای بر روش های تحقیق کیفی و آمیخته ، تالیف: دکتر عباس بازرگان ، انتشارات دیدار .

زبان تخصصی:

انگلیسی برای دانشجویان رشته مدیریت ، تالیف: دکتر فرهادمشفق ، انتشارات سمت .

انگلیسی برای دانشجویان رشته مدیریت و برنامه ریزی آموزشی ، تالیف: دکتر منصور کوشا ، انتشارات سمت .

Educational Administration: Theory, Research, and Practice, W.K. Hoy and C. G. Miskel , McGraw-Hill, Boston , 2001.

New Foundations for Knowledge in Educational Administration, Policy, and Politics: Science and Sensationalism ,Douglas E Mitchell , Routledge ,2006.

پیشنهاد می شود جهت تسلط بیشتر بر واژگان زبان تخصصی از کتاب زیر نیز استفاده شود :

فرهنگ واژگان مدیریت آموزشی ، تالیف نادیا هاشمی ، انتشارات ودیعت .

