محتوای آزمون رتبه بندی

مدیر و معاونان دوره متوسطه اول

7 دی

**اخلاق حرفه اي**

تعریف علم اخلاق

کلمه "اخلاق" جمع "خُلق" است که به معنای شکل درونی انسان و سرشت و سجیه آمده است. به غرایز و ملکات و صفات روحی و باطنی که در انسان وجود دارد، اخلاق گفته می­شود و به کردارها و رفتارهایی که از این خلقیات، ناشی می­شود نیز اخلاق یا رفتار اخلاقی می­گویند. پس اخلاق به معنای ویژگی­های روحی و نفسانی است؛ منتها این ویژگی­ها باید در وجود فرد، "ملکه" شده باشد، یعنی چنان با شخص، در هم آمیخته باشد که گویی جزئی از سرشت اوست. به عبارت دیگر، صفتی در فرد، چنان ریشه بدواند که بی­هیچ تکلّفی، خود را نشان بدهد؛ بنابراین، اخلاق، عبارت است از: صفات خوب و روش کسب آنها و صفات بد وراه زدودن آنها؛ این صفات خوب و بد از آن جهت که با افعال اختیاری انسان مرتبط هستند در علم اخلاق مورد نظر می­باشند. غایت علم اخلاق رساندن انسان به کمال و سعادت جاودان و منزل مقصودی است که برای رسیدن به آن خلق شده است. چنان که بیان شد علم اخلاق یکی از شعبه­های فلسفه به معنای عام آن بوده است.

معنی لغوی اخلاق

- در فرهنگ معین اخلاق به معنی خلق و خوی­ها، طبیعت باطنی، سرشت درونی معنی شده است.

- مَلَکه­ای است پایدار در نفس آدمی که سبب می­شود، کارها به آسانی انجام پذیرد بدون نیاز به اندیشه و نگرش.

- حالات درونی انسان است که در کردار و رفتار تجلی می­یابند.

- اخلاق جمع خُلق و خُلُق می­باشد این دو واژه در اصل به یک ریشه باز می­گردد.

- خُلُق به معنای هیات و شکل و صورتی است که انسان با چشم می­بیند و خُلُق به معنای قوا و سجایا و صفات درونی است که با چشم دل دیده می­شود.

تقسیم­بندی اخلاق

1- مَلَکاتی که سرچشمه پدید آمدن کارهای نیکو است و اخلاق خوب و مَلَکات فضیله نامیده می­شود.

2- مَلَکاتی که منشا اعمال بد است و به آن اخلاق بد و مَلَکات رذیله می­گویند.

اخلاق حرفه­ای

قبل از پرداختن به مباحث اخلاق حرفه­ای شایسته است حرفه و شغل را تعریف کنیم؛ همانگونه که اخلاق را تعریف کردیم و با داشتن تعاریف روشن از اخلاق و حرفه به موضوعات مرتبط به اخلاق حرفه­ای می­پردازیم.

حرفه چیست؟

"حرفه" به معنی کسب دانش و تجربه در یک حوزه کاری خاص می­باشد. در حالی که انجام کارهای گوناگون در حیطه­های مختلف و یا به اصطلاح از این شاخه به آن شاخه پریدن نمی­تواند ما را در داشتن یک حرفه یاری کند. حرفه به موضوع کاربردی و کارشناسی یک شغل اطلاق می­شود که پیرامون آن امکان آموزش تخصصی و ایجاد کسب و کار وجود دارد. حرفه­ها معمولاً دارای آموزش تکمیلی و دانشگاهی در موضوع خود هستند. هدف حرفه­ها ارائه خدمات و تولید است. در گذشته بیشتر سه حرفه­ پزشکی، روحانیت و حقوق به عنوان حرفه شناخته می­شدند اما در حال حاضر بیشتر رشته­های دانشگاهی حرفه مستقل خود را دارا هستند. از مشخصات یک حرفه، می­توان به موارد زیر اشاره کرد:

1. امکان اشتغال تمام­وقت

2. دارا بودن رشته دانشگاهی و آموزش کلاسیک دانشگاهی

3. دارا بودن انجمن­ها و صنف­های حرفه­ای مربوط به آن

وقتی به خدمت یا توصیه خاصی نیاز داریم و از دانش و مهارت مربوط به آن حوزه بی­بهره هستیم، به سراغ گروه­های از افراد می­رویم که تشکیل دهنده آن حرفه هستند و با آنها مشاوره می­کنیم. "ابوت" در مقاله­ای به عنوان "نظام حرفه­ها" که به عنوان یکی از بهترین فعالیت­های انجام شده در تعریف حرفه شناخته می­شود، حرفه­ای­سازی را به عنوان تلاشی مستمر برای نظام­مند کردن قلمرو خاصی معرفی می­کند. به اعتقاد وی این قلمرو بین گروه­های مختلفی در یک بازی مجموع صفر در حال رقابت است. البته اگرچه هیچ حرفه­ای نمی­تواند به طور کامل از مرزهای خود محافظت کند، اما در مورد ورود سایر حرفه­ها به حوزه خود می­تواند محدودیت­های مشخصی را وضع کند. مشاغلی وجود دارد که دارای جایگاه یک حرفه کلاسیک می­باشد. در بین این مشاغل می­توان به پزشکی، وکالت و حسابداری اشاره نمود. این مشاغل حرفه­های کلاسیک محسوب می­شوند، چرا که می­توانند بر دور حوزه مشخصی از دانش و مهارت­های خاصی حصاری را بکشند که به صورت اجتماعی و اقتصادی به آن ارزش بدهند.

تفاوت حرفه و شغل

شغل می­تواند تنها به معنی داشتن کار برای رفع نیازهای مالی باشد اما حرفه­ به معنی انجام کار، کسب تجربه و دانش در جهت پیشرفت و ارتقاء مهارت­هاست.

اگر به دنبال کسب حرفه­ای خاص هستیم باید از خود بپرسیم آیا تجربه­ی کاری، تحصیلات و دانشمان ما را به سمت و سوی درستی هدایت می­کند و یا بدون داشتن هدف و برنامه­ای مدون برای آینده مدام شغل و کارمان را عوض می­کنیم؟

تفاوت اصلی بین حرفه و شغل نگرش در شماست

- افرادی که به دنبال کسب حرفه­ای خاص هستند دارای اهداف بلندمدتی هستند و برای رسیدن به این اهداف برای زمان حالشان برنامه­ریزی می­کنند.

- در مقابل افرادی که تنها به دنبال داشتن شغل هستند اغلب در ازای کاری دشوار مبلغ اندکی دریافت می­کنند و حقوق، مسئولیت­ها و وظایف کاری قابل توجهی نصیبشان نمی­شود.

می­توانیم این طور بگوییم که زندگی مانند یک بازی کامپیوتری است و شغل فقط یک مرحله از آن بازی است اما داشتن حرفه به معنی دادن تعهد برای بازی کردن است که هرچه جلوتر می­رویم روز به روز رشد و پیشرفت بیبشتری می­کنیم.

تعاریف اخلاق حرفه­ای

اخلاق حرفه­ای یکی از مسائل اساسی همة جوامع بشری است. امروزه در دانش­های مربوط به مدیریت و سازمان، شاخه­ای با عنوان اخلاق حرفه­ای وجود دارد. جامعه ما نیازمند آن است تا ویژگی­های اخلاق حرفه­ای مانند دلبستگی به کار، روحیه مشارکت و اعتماد، ایجاد تعامل با یکدیگر و ... تعریف، و برای تحقق آن فرهنگسازی کند. بسیاری از کشورها جهان صنعتی به این بلوغ رسیده­اند که بی­اعتنایی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت­ها و تعهدات اجتماعی، به از بین رفتن سازمان می­انجامد. به همین دلیل، بسیاری از سازمان­های موفق برای تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده، و به این باور رسیده­اند که باید در سازمان یک فرهنگ مبتنی بر اخلاق رسوخ کند. از این­رو، کوشیده­اند به تحقیقات دربارة اخلاق حرفه­ای جایگاه ویژه­ای بدهند؛ وقتی از حوزة فردی و شخصی به حوزه کار گام می­نهیم، اخلاق کار و یا اخلاق شغلی به میان می­آید؛ مانند: اخلاق پزشکی، اخلاق معلمی، اخلاق مهندسی و نظایر آن.

اخلاق حرفه­ای نقش راهبردی در سازمان­ها دارد و متخصصان مدیریت استراتژیک، اصول اخلاقی شایسته در سازمان را از پیش شرط­های مدیریت استراتژیک خوب دانسته­اند در اخلاق حرفه­ای، مسئولیت­های اخلاقی سازمان در قبال محیط داخلی و خارجی است و این متمایز از حقوق کار است ؛ اما حقوق کار نیز در آن وجود دارد.

مفهوم اخلاق حرفه­ای

در ابتدا مفهوم اخلاق حرفه­ای به معنای اخلاق کار و اخلاق مشاغل به کار می­رفت. امروزه نیز عده­ای از نویسندگان اخلاق حرفه­ای، از معنای نخستین این مفهوم برای تعریف آن استفاده می­کنندو اصطلاحاتی مثل work ethics یا Professional ethics معادل اخلاق کاری یا اخلاق حرفه­ای در زبان فارسی است. تعریف­های مختلفی اخلاق حرفه­ای ارائه سده است از جمله:

الف) اخلاق کار، متعهد شدن انرژی ذهنی و روانی و فیزیکی فرد یا گروه به ایده جمع در جهت اخذ قوا و استعداد درونی گروه و فرد برای توسعه به هر نحو؛

ب) اخلاق حرفه­ای یکی از شعبه­های جدید اخلاق است که می­کوشد به مسائل اخلاقی حرفه­ای گوناگون پاسخ داده و برای آن اصول خاص متصور است.

ج) اخلاق حرفه­ای به مسائل و پرسش­های اخلاقی و اصول و ارزش­های اخلاقی یک نظام حرفه­ای می­پردازد و ناظر بر اخلاق در محیط حرفه­ای است.

د) مقصود از اخلاق حرفه­ای مجموعه­ قواعدی است که باید افراد داوطلبانه . براساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه­ای رعایت کنند؛ بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف، به مجازات­های قانونی دچار شوند.

ه) اخلاق فردی، مسئولیت­پذیری فرد است در برابر رفتار فردی خود، صرفاً به منزلة یک فرد انسانی، و اخلاق شغلی، مسئولیت­پذیری یک فرد است در برابر رفتار حرفه­ای و شغلی خود، به مثابه صاحب یک حرفه یا پست سازمانی.

و) این اخلاق، در برگیرندة مجموعه­ای از احکام ارزشی، تکالیف رفتار و سلوک و دستورهایی برای اجرای آنهاست.

ز) اخلاق حرفه­ای، به منزله شاخه­ای از دانش اخلاق به بررسی تکالیف اخلاقی در یک حرفه و مسائل اخلاقی آن می­پردازد و در تعریف حرفه، آن را فعالیت معینی می­دانذ که موجب هدایت فرد به موقعیت تعیین­شده همراه با اخلاق خاص است.

در تعریف اخلاق حرفه­ای به موارد زیر اشاره شده است:

1- اخلاق حرفه­ای رفتاری متداول در میان اهل یک حرفه است.

2- اخلاق حرفه­ای مدیریت رفتار و کردار آدمی هنگام انجام دادن کارهای حرفه­ای است.

3- اخلاق حرفه­ای رشته­ای از دانش اخلاق است که به مطالعة روابط شغلی می­پردازد.

4- اخلاق حرفه­ای عبارت است از مجموعه­ای از قوانین که در وهلة اول از ماهیت حرفه و شغل به دست می­آید.

در بیشتر تعریف­هایی که از اخلاق حرفه­ای شده است، دو ویژگی دیده می­شود: الف) وجود نگرش اصالت فرد و فردگرایی؛ ب) محدود بودن مسئولیت­ها و الزامات اخلاقی فرد در شغل، که به نظر می­رسد این نگاه به اهلاق حرفه­ای، نوعی تحویلی­نگری و تقلیل دادن اخلاق حرفه­ای است؛ زیرا هویت جمعی و سازمانی در نهادهای مشاغل در کسب و کار، بسی فراتر از شغل فردی اشخاص است. با توجه به همین دیدگاه بود که در این اواخر نیز بحث از اخلاق حرفه­ای در منابع مدیریتی و بیشتر در آثار و مباحث مربوط به مدیریت منابع انسانی مطرح شد.

در مفهوم جدید از اخلاق حرفه­ای، به مسئولیت­های اخلاقی سازمان اشاره می­شود که جامع­تر از تعریف سنتی است. در این نگاه، سازمان به منزلة یک شخصیت حقوقی دو گونه مسئولیت دارد:

الف) مسئولیت­های حقوقی کیفری؛

ب) مسئولیت­های اخلاقی

که مسئولیت­های اخلاقی سازمان بسیار پیچیده­تر از مسئولیت­های اخلاقی فردی- شخصی و فردی- شغلی است. به عبارت دیگرر، مسئولیت­های اخلاقی سازمان شامل همه اضلاع و ابعاد سازمان می­شود و اخلاقیات شغلی را نیز در برمی­گیرد.

ویژگی­های اخلاق حرفه­ای

اغلب در اخلاق حرفه­ای، تلقی "شما حق دارید و من تکلیف"، مبنای هر گونه اخلاق در کسب و کار است. این مبنا از رفتار ارتباطی فرد، به صورت اصلی برای ارتباط سازمان با محیط قرار می­گیرد و سازمان با دغدغة رعایت حقوق دیگران، از تکالیف خود می­پرسد. ویژگی­های اخلاق حرفه­ای در مفهوم امروزی آن عبارتند از:

دارای هویت علم و دانش بودن، داشتن نقشی کاربردی، ارائه صبغه­ای حرفه­ای، بومی و وابسته بودن به فرهنگ، وابستگی به یک نظام اخلاقی، ارائه دانشی انسانی دارای زبانِ روشن انگیزشی، ارائه روی آوردی میان رشته­­ای.

تفاوت اخلاق فردی و اخلاق حرفه­ای

گاهی از این هم فراتر می­رویم و اخلاق را نه به عنوان مسئولیت فرد، بلکه به عنوان مسئولیت یک گروه اجتماعی، یک سازمان و یا یک موسسه به میان می­آوریم؛

یعنی هر سازمانی یا موسسه­ای چون به عنوان یم شخص حقوقی در جامعه نقش دارد و تأثیرش در جامعه بیشتر از اشخاص است، مسئولیت اخلاقی هم دارد.

مسئولیت اخلاقی سازمان را مهمترین ویژگی اخلاق حرفه­ای می­نامیم که با اخلاق شخصی از این حیث تفاوت پیدا می­کند که آنجا شخص به عنوان یک شخصیت حقیق مطرح است؛ ولی اینجا سازمان مطرح است.

اگر یک سازمان اخلاقاً مسئولیت­پذیر باشد؛ یعنی دقیقاً به مسئولیت­های اخلاقی خودش در قبال دیگران پایبند باشد؛ این سازمان، از نظر مردم و از نظر محیط درونی و بیرونی پیش­بینی­پذیر می­شود؛ یعنی من می­توانم عملکرد شما را در خصوص رعایت حقوق خود پیش­بینی کنم.

به عبارت دیگر، می­توان اطمینان خاطر پیدا کرد که اولاً شما به من خسارت نمی­زنید و ثانیاً اگر خسارت زدید، جبران خواهید کرد.

این پیش­بینی­پذیر شدن سازمان شما باعث می­شود من به شما اعتماد کنم. اعتماد من به شما، چه کارمند شما باشم و چه مستری، چه تأمین­کننده شما باشم و چه عنصری دیگر، سرمایه بزرگی است که گاهی اهمیتش از منابع مالی بیشتر است.

بنابراین اخلاقی بودن، اعتمادآفرینی می­آورد و اعتماد باعث می­شود که من با شما رابطه آسان و صحیحی داشته باشم و این فواید زیادی به دنبال دارد. چه تمایزی بین اخلاق فردی و شغلی و یا کاری است؟

ساده­ترین وجه این تمایز این است که گفته شود: اخلاق فردی، مسئولیت­پذیری شخصی است در برابر رفتار فردی که یک انسان از خود نشان می­دهد، ولی اخلاق کار (work ethics) مسئولیت­پذیری یک فرد است در برابر رفتار حرفه­ای و شغلی خود به عنوان صاحب یک حرفه، شغل و یا پست سازمانی.

برای کاربردی نمودن اخلاق حرفه­ای در عرصه­ی جامعه، چه مسیرهای طی شده است؟

برخی دانشمندان علوم مدیریت، مسیرهای طی­شده­ی اخلاق حرفه­ای برای رسیدن به مرحله­ی عملیات فردی و سازمانی را این گونه ذکر کرده­اند که باورها و اعتقادات فرد، سازمان و قوانین حاکم بر آن را می­سازند و مسئولیت به دنبال آن شکل می­گیرد و یا به عبارتی دقیق­تر استمرار عمل به قانون، به مسئولیت­پذیری عمق می­بخشد و همین زمینه­ها، پیش­بینی رفتار را موجب می­شود. با طی چنین مراحلی، اعتماد، اطمینان و امید در سازمان و در تعامل با عناصر ذی­دفع آن تجلی می­یابد و ثمره­ی آن اخلاق حرفه­ای است و این همان چیزی است که باید رفتارهای افراد، گروه­ها و سازمان­های تخصصی را شکل دهد. **در واقع ریشه­ی اخلاق حرفه­ای باورها و اعتقادات فردی و سازمانی است.**

اخلاق حرفه­ای تنها با آموزش به دست می­آید؟

بله، با آموزش تا حدودی می­توان به مفاهیم اخلاق حرفه­ای در کاربرد رسید. زیرا اخلاق حرفه­ای فقط انتقال اطلاعات و یافته­های علمی نیست. بلکه باید در متن عمل به آن تخصص و شغل و مراحل مختلف تصمیم­گیری در آن شغل هم دیده شود و این بدان معنی است که صرف آموزش کافی نیست. باید آموزش­ها به یادگیری تبدیل شود. یادگیری از نظر روان­شناسان یعنی تغییر در رفتار. پس باید انگیزه­ها تصحیح و تقویت شود، انگیزش و اخلاق با هم همبستگی دارند. فقدان انگیزش مانع ترویج اخلاق در سازمان است. باید تکنیک­ها و مهارت­ها افزایش یابد، باید توان فکری ارتقاء باید و نگرش­ها متحول شود و در کل معرفت و بصیرتی ایجاد شود. وگرنه با یک بخشنامه و یا چند توصیه و یا چند ماده­ی قانونی که نمی­شود مثلاً پدیده­های خلاق اخلاق حرفه­ای مانند زیرمیزی و یا تقاضاهای القایی را به طور کامل د حوزه­ی نظام سلامت برچید. باید کار علمی، فرهنگی، مهارتی و حقوقی توامان انجام پذیرد. مسئولیت­پذیری در سطح فردی و سازمانی چه معنی و مفهومی دارد و مسئولیت­پذیری در این دو حیطه، آیا تفاوت­هایی هم دارند؟

مباحث اخلاقی در سازمان به عنوان نظام ارزش­ها و بایدها و نبایدها تعریف می­شود که بر اساس آن خوب و بدهای سازمان مشخص و اقدام سره از ناسره متمایز می­شود. به طور کلی انسان­ها هر یک دارای ویژگی­­های خاص اخلاقی هستند که فکر، گفتار و ررفتار آنها را شکل می­دهد. این افراد وقتی در یک پست سازمانی و یا مدیریتی قرار می­گیرند، تحت تأثیر عواملی، ویژگی­هایی پیدا می­کنند، حتی بعضضاً متفاوت. این ویژگی­ها به هر حال بر روی میزان کارایی و اثربخشی سازمان در هر شرایطی تأثیر می­گذارند. مسئولیت­پذیری اول فردی است و بعد نهادی و یا دولتی. چرا این حرف را می­زنیم؛ برای اینکه اولی رفتار را شکل می­دهد و مقدمه­ی اصلاح فرآیند­ها می­شود و دومی سیاست را قوام می­ببخشد و زمینه­ی تجدید ساختار را در صورت لزوم پدید می­آورد.

ریشه­ی اغلب مشکلات، آنجا که حد متوسطی از مسئولیت­پذیری فردی وجود دارد، سیستم­ها هستند و اینجاست که، اگر این زمینه­ها به خوبی فراهم شود، بستر مناسبی برای مسئولیت­پذیری یعنی پاسخگویی در قبال وظیفه و تکلیف، بنابراین مسئول در قبال رفتار خود و عوارض ناشی از آن، مورد سوال و بازخواست قرار می­گیرد و تشویق و یا تنبیه می­گردد. البته پاداش و یا توبیخ فرع بر مسئولیت است و مسئولیت فرع بر تکلیف و تکلیف فرع بر اختیار و اختیار یا حق تصمیم­گیری، نیز از جمله خصوصیات منحصر به انسان است.

مسئولیت هم مربوط به تک تک افراد و شهروندان است که برابر ارزش­های مورد قبول خود در این رابطه پاسخگو هستند و هم مربوط به گروه­ها، سازمان­ها و شرکت­هاست که بر اساس تکلیف و متناسب با اختیار و با ساختار معلومی که دارند در قبال فرد و جامعه، دار مسئولیتند. مثلاً وقتی گفته می­شود نظام آموزشی کشور مسئول پرورش نیروی انسانی متعهد و متخصص است یا فلان سازمان مسئول واردات داروهای خاص است یا وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مسئول تأمین، حفظ و ارتقاء سلامت است، مسئولیت پاسخگویی در عرصه احتماعی نیز اهمیت دارد.

اخلاق حرفه­ای، شکلی از یک نوع مدیریت است؟

بله، بخشی از مدیریت است و بخش مهمی از آن است. چه آنجا که فرد بر خود و اعمالش مدیریت می­کند و چه آنجا که مدیریتی بر سازمان، حاکم است و می­تواند به سبک مدیریت خاصی نیز،، شکل و اعتبار دیگری بخشد. آرتور کستلر داستان­نویس، وقایع­نگار و روزنامه­نگاری از یهودیان مجارستان بود. کستلر در خصوص مشاهداتش در سفرها می­گوید، همه این "آدم­ها" یک صفت مشترک داشتند. "همه کار خود را خوب می­شناختند و در شرایط دشوار خوب انجام می­دادند. این یک نمونه­ی خوب از ایفای نقش اخلاق حرفه­ای در تأثیرگذاری بر مدیریت جامعه است. این روزها با سالگرد آزادسازی خرمشهر، حماسه­های زیادی نقل می­شود از همه­ی گمنامانی که تاریخ ما را ساختند و دشمن تا دندان مسلح ما را از خاکمان راندند. آنجا هم کسانی که نه درجه داشتند و نه سمت و پست، ولی به راستی رفته بودند تا جان بر کف، مسئولیتی را که در حفظ ارزش­ها برای خود قائل بودند، را ادا کنند. آنها حیرت آفریدند و همه­ی کسانی که منتظر بودند، تا ببینند ایران سرانجام با این سربازان کم سن و سالش در مقابل افسران زبده­ی نظامی، چه خواهد کرد را به شگفتی واداشتند. جای جای تاریخ انقلاب و دفاع مقدس و کارهای بزرگ این انقلاب پر از این اخلاق کاری و مسئولیت­پذیری است.

نظام­های اخلاقی عمده

اخلاق حرفه­ای در تفکر سنتی، کم­وبیش بر نظام ارسطویی استوار بوده است؛ اما امروزه نظام­های دیگری نیز کانون توجه است. در حال حاضر، بیشتر از پنج نظام عمدة اخلاقی در بیان اخلاق حرفه­ای استفاده می­شود. ملاک مقبولیت این پنج نظام در میان ده­ها نظریه و نظام اخلاقی، توانایی آنها در بیان سیستماتیک فضایل و رذائل اخلاقی، ارائه نظام سازگار، فراگیر و کار است. این پنج نظام اخلاقی (نظریه­های عمده) عبارتند از:

1- فایده­گرایی، 2- وظیفه­گرایی، 3-عدالت­ فراگیر، 4- آزادی فردی 5- زیبایی و خیر مطلق.

چهار نظریة نخست در واقع اصول راهبردی اخلاق را ملاک نهایی می­انگارند، اما در نظریة پنجم، خداوند متعال، برترین زیبایی و مشخص­کننده ملاک نهایی اخلاق است. در این نظام اخلاقی که روشنی­بخش دیگر نظام­های اخلاقی است، تقرب به خدا و کسب رضایت او آرمان اخلاق است و دستیابی به عدالت فراگیر اجتماعی، آزادی، حرمت انسان و بیشترین سود برای بیشترین کسان نیز از اهداف ززندگی اجتماعی در چهار ساحت 1- فردی، 2- شغلی، 3- سازمان، 4- جامعه است.

گفتنی است، همة تحقیقات در چارچوب نظام اخلاقی اسلام، بر اساس نظریة زیبایی و خیر مطلق انجام می­شود.

مبانی نظری اخلاق حرفه­ای در اسلام

الگوهای رفتاری در سطح نهادها و سازمان­های اجتماعی، وحدت­بخش جامعة دینی است. تعریف کلی الگوهای اخلاقی و رفتار ارتباطی، مسئولیت­پذیری در برابر خقوق افراد است. جامعة دینی از حیث تعامل سازمان­ها و نهادهای اجتماعی در آن و نیز از نظر رفتار ارتباطی افراد، متضمن مسائل فراوانی است. این مسائل از تعیّن دینی چنین جوامعی سر برمی­آورند و با تعیین دینی نیز باید پاسخ یابند. اخلاق سامان­دهندة رفتار ارتباطی در مقیاس فرد، سازمان، جامعه و روابط جهانی است. رفتار ارتباطی درون­شخصی و برون­شخصی فرد در زندگی شخصی و زندگی شغلی، از طریق اخلاق سامان و انسجام می­یابد. برای تعیین مؤلفه­های کاربردی اخلاق حرفه­ای (اسلامی) می­توان از اصول راهبردی اخلاق حرفه­ای در اسلام استفاده کرد؛ اصول راهبردی اصلی (در اسلام) عبارت­اند از: احترام اصیل و نامشروط به انسان­ها، رعایت آزادی انسان­ها، برقراری عدالت در مورد انسان­ها، امانت­ورزی در رفتار و بینش شخصی.

اخلاق حرفه­ای در نظام اداری جمهوری اسلامی باید هویت اسلامی داشته باشد و مبتنی بر اخلاق اسلامی شکل بگیرد. برای داشتن هویت اسلامی اخلاق حرفه­ای در کشورمان، به چهار دلیل می­توان اشاره کرد: الف) از لحاظ فرهنگی به دلیل وابستگی تودة مردم کشورمان به نظام عقیدتی اسلامی؛ از لحاظ دینی به دلیل جداناپذیری اخلاق از دین در متن دین اسلام؛ ج) نیاز به پویایی درون فرهنگ اسلامی با توجه به مواجهة آن با چالش جهانی شدن؛ د) از لحاظ نظام حکومتی، الزام به حکومت دین­مدار در نظام حکومت دینی و از لحاظ قانونی، به تأکید قانون اساسی- در اصل هشتم- بر تصویب قوانین اسلامی در کشور. نظام اخلاق اسلامی به گونه­ای است که با اخلاق حرفه­ای در هم آمیخته و تفکیک­ناپذیر است؛ زیرا در این نظام ملاک نهایی و نهایت سعادت بشری، الله است و انسان در مقام خلیفه و جانشین الهی در زمین، محور توجهات اخلاقی است؛ بدین معنا که خشنودی انسان و خدمت به او موجب رضایت و تقرب به خداوند می­شود؛ از این­رو، نظام اخلاق اسلامی با توجه به ملاک نهایی، در صدد است با ارائه دستورالعمل­ها و آیین­نامه­های اخلاقی در سطح حرفه­ و زندگی اجتماعی و همچنین با در نظر گرفتن پیشرفت­های مادی در جهت بهبود زندگی انسان­ها، زمینة سعادت و کمال حقیقی بشر را فراهم آورد.

دربارة مورد اخیر باید گفت در اخلاق حرفه­ای اسلامی، ملاک نهایی اخلاق همانا خواست خداوند –خیر مطلق- است. مهم­ترین اصول راهبردی که می­توانند منشأ شکل­گیری مؤلفه­های کاربردی اخلاق حرفه­ای (اسلامی) شوند، عبرات­اند از: الف) کرامت انسانی؛ ب) آزادی فردی؛ ج) عدالت اجتماعی در مفهوم عام قرار دادن هر امری در جایگاه شایسته آن؛ د) امانت­ورزی در دو سطح امانت­داری و بینش امانت­نگری در این بین، اصل چهارم مهم­ترین اصل (اصل­الاصول) است.

مفهوم امانت­داری در کسب­وکار، قابل تجزیه به سه پرسش است: 1. چه چیزی در کسب­وکار مورد امانت قرار می­گیرد؟ 2. مراد از امانت­داری در قبال آن امور چیست؟ 3. صاحبان امانت کیستند؟ البته امانت­داری در حرفه نمی­تواند به معنای عدم تصرف باشد؛ زیرا تصرف . به­کارگیری مقوم کسب­وکار است؛ بلکه تصرف در حرفه دو گونه است: امانت­دارانه و غیرامانت­داره. در این زمینه تصرف امانت­دارانه استفاده بهینه و شایسته است. ضامن امانت­داری در نگرش اسلامی این بینش است که عالم همه محضر خداست. با این نگاه، فرد با بصیرت ایمانی به امانت­نگری در جهان هستی می­رسد و همه­ چیز از جمله خود را امانت خداوند می­داند. پس در مواجهه با همه چیز و در استفاده از همة امور، راه امانت­داری را می­پیماید و چنین حزم و احتیاطی تقوا است. اصول منشور اخلاقی در اسلام، در همة حرفه­ها مشترک است؛ ولی تفاوت حرفه­ها در فروع است. بدین ترتیب، اصولی را از منابع اسلامی به دست می­آید، می­توان در تمامی حرفه­ها جاری ساخت. پس باید اخلاق اداری و سازمانی جزو برنامه­های آموزش در سازمان قرار می­گیرد.

مصطفی دلشادتهرانی، پیرامون بحث اخلاق حرفه­ای در نهج­البلاغه می­گوید: امیرالمؤمنین علی (ع) زمانی که می­خواهند روایت انسان­ها را نسبت به دنیا اصلاح کنند می­فرمایند "نگاهتان به دنیا نگاه پارسایان روی گردان از آن باشد" بنابراین در درجه اول باید فهم خود را نسبت به دنیا اصلاح کنیم.

وی در خصوص نگاه امام علی (ع) نسبت به اخلاق حرفه­ای گفت: نگاه علی (ع) نسبت به اخلاق حرفه­ای را می­توانیم در 5 آموزه نگاه به خدا، نگاه به خود، نگاه به کار و مسئولیت، نگاه به مردمان و نگاه به مسئولان خلاصه کنیم.

نگاه به خدا، یک نوع خداشناسی است. خداشناسی در رفتار ما تأثیر می­گذارد. کسی که به بازخواست شدن در روز قیامت باور داشته باشد، اقدام به انجام کهر کاری نمی­کند. بنابراین نوع معرفت­شناسی نسبت به هستی، معاد و خدا به شدت در رفتار سازمانی افراد تأثیر می­گذارد. به عنوان نمونه، امیرالمؤمنین وقتی می­خواهند نگاه مال­اشتر را به خدا تصحیح کند، می­فرمایند"تو بالا سر کسانی هستی و آنها را اداره می­کنی. سرپرست بالای تو هم از تو بالاتر است ولی خدا بالای سر کسی است که تو را بر سر کار گذاشته است و رئیس اصلی خداست". اگر به همین مقدار توجه کنیم بسیاری از رفتارهای ما اصلاح می­شود.

این استاد دانشگاه افزود: حضرت در جای دیگری به مال فرمودند "در جایگاه قدرت به هیچ­ وجه خود را در مرتبه و منزله جنگ با خداوند قرار نده، مبادا خود را در مقام جنگ با خدا قرار بدهی، چرا که طاقت تحمل کیفر خداوند را نداری". حال این پرسش مطرح می­شود که جنگ با خدا در آموزه­های امام علی (ع) چگونه معنا می­شود؟ امام باور داشتند کسی که در مقام قدرت به مردم ظلم کند، اعلام جنگ با خداوند کرده است. خداوند او را دادگاهی می­کند و در این دادگاه از هیچ کس هیچ عذری پذیرفتنی نیست.

نگاه به خود باید منوط به بندگی خدا باشد فرض کنید کارگزاری کسی را بر کاری بگمارد و آن فرد اموال مردم را حیف و میل می­کند. این کارگزار باید در برابر خداوند پاسخگو باشد که چرا چنین فردی را بر سر کار گذاشته است. هیچ ظلمی از جایگاه قدرت به مردم از جانب خدا پذیرفتنی نیست. پس اگر این تفکر به زیرساخت فکری تبدیل شود، دیگر نمی­توانیم هر کاری انجام بدهیم و افراد ناشایست را بر سر کار بگذاریم و از آنها حمایت کنیم.

وی در ادامه با اشاره به عهدنامه مالک اشتر گفت: امام علی (ع) می­فرمایند "هیچ چیز مانند برپا داشتن ستم، نعمت خدا را دگرگون نمی­کند و کیفر خدا را نزدیک نمی­کند" اگر نگاه ما اینگونه شود، دیگر اجازه نمی­دهیم نادان­ها بر سر کار بمانند و دارایی­های مردم را چپاول کنند.

دلشاد در توضیح دومین رکن اخلاق حرفه­ای از نگاه امام علی (ع) گفت: نگاه به خود، در جایگاه حرفه­ای باید منوط به بندگی خدا باشد. قدرت وسوسه­کننده است. امام علی (ع) خطاب به مالک اشتر می­فرمایند "اگر قدرت نخوتی در تو پدید آورد، آنگونه که خود را بزرگ بشماری، آن زمان به عظمت و بزرگی حکومت خداوند بنگر. این تفکر تو را اصلاح خواهد کرد و رفتار مناسبات را درست می­کند".

قدرت ممکن است عارضه طماح یعنی عصیان و سرکشی، تندی و تیزی و دور شدن از عقل را در آدمی ایجاد کند. انسان باید خود را بنده خدا ببیند. برای همین امام در ابتدای همه نامه­های خود به عبد بودن در برابر خداوند اشاره می­کند.

دلشاد تهرانی گفت: امیرالمؤمنین نسبت به کار و مسئولیت، نگاه مسئولانه و امانت­دارانه داشتند. ایشان در نامه نهج­البلاغه می­فرمایند "مسئولیت برای تو طعمه نیست" پس باید به کار امانت­دارانه و پادارانه نگاه کنید و فکر نکنید که اینجا آمده­اید که چیزی را برای خود ذخیره کنید.

چهارمین زیرساخت در بحث نگاه­شناسی، مردم هستند. امیرالمؤمنین (ع) در عهدنامه مالک می­فرمایند "وجودت را لبریز از عشق به مردم کن" به اعتقاد ایشان کسی که نمی­تواند به مردم خدمت کند، زیرساخت لازم برای اخلاق حرفه­ای را ندارد. امام در همان نامه می­فرمایند "مبادا مانند جانوران درنده­خوی شوی و خوردن را غنیمت بشماری".

حکام نباید بی­احترامی و ظلم کنند. مردم یا برادر دینی تو هستند یعنی همانند تو در آفرینش هستند یعنی انشان هستند. امام معتقد بودند نباید انسان­ها را و شهروندان را درجه اول و دم کرد. وقتی کسی ولو با هر عقیده­ای به سازمانی رجوع می­کند، باید به او خدمت کرد.

با اشاره به حساسیت امام علی (ع) نسبت به جرم: امام توصیه می­کنند که با مردم با حسن ظن برخورد کنید. به عنوان نمونه اگر فروشنده هستید و خریداری از شما کالایی خرید اما اگر پشیمان شد و خواست آن کالا را عوض کند صاحب مغازه باید با حسن ظن با مشتری برخورد کنید و بدون هیچ سؤال و جوابی کالا را پس بگیرد.

با اشارره به منع تحقیر مردم در آموزه­های نهج­البلاغه؛ اجازه تحقیر کردن در اخلاق حرفه­ای وجود ندارد. در حکومت حضرت کارگزاران حق نداشتند در سخت­ترین شرایط مردم را تحقیر کنند. امام "جاریة بن قدامه" را برای دفع شورشی فرستاد و به او فرمود "برو با پروا داشتن از خدای که بازگشت همه به سوی اوست" و در مکتوبی که برای وی نوشتند به او سفارش کردند که به هیچ­وقت مسلمانان و غیرمسلمانان را تحقیر نکن.

بنابراین، از نظرگاه امام، نگاه مسئولان باید خیرخواهانه باشند و هر کس در سازمانی قرار می­گیرد باید خیر سازمان را بخواهد. امیرالمؤمنین به مالک می­فرمایند "گزیده­های تو باید از کسانی باشند که بیش از همه سخن تلخ را به تو بگویند و زمانی که خلاف می­کنی و تصمیم غلظ می­گیری کمترین یاری را به تو برسانند".

عوامل پایه­ای اخلاق حرفه­ای

یکی از صاحب­نظران این نظریه به نام زبونتس در مقاله­ای عواملی را به منزلة عوامل پایه­ای برای اخلاق حرفه­ای برمی­شمارد که عبارت­اند از:

الف: استقلال حرفه­ای اخلاق علمی

این عامل مانند اخلاق در هر نظام حرفه­ای دیگر باید منعکس­کنندة هنجارهای درونی حرفه و احساس تعهد اخلاقی از سوی خود حرفه­ای­ها و نهادهای تخصصی آنها باشد، نه آنکه قالب بایدها و نبایدهای اخلاقی به آنها تمیل و قبولانده یا گوشزد شود. برای مثال، یک مدیر باید در حرفة خود مسائلی مانند صداقت، دقت، قابل اعتماد بودن، گشوده بودن به فضای انتقاد و ارزیابی، پرهیز از جزمیت، احترام به زیردستان و اطرافیان، توجه به حریم خصوصی و مسئله حفظ اسرار افراد را سرلوحة خویش قرار دهد.

ب) خودفهمی حرفه­ای

پایه و اساس اخلاق، خودفهمی حرفه­ای است. افراد تنها با فهمی از کار و فعالیت حرفه­ای خود، فلسفه آن و نسبتش با زندگی مردم است که به درک اخلاقی از آن نائل می­آیند و در نتیجه، در مناسبات خود با طبیعت و جهان پیرامون خود، نوعی احساس درونی از تعهد به آن ارزش­ها پیدا می­کنند.

ج) عینیت­گرایی، بی­طرفی و عدم جانب­داری

از مهم­ترین اصول اساسی که در اغلب اسناد و مباحث مربوط به اخلاق حرفه­ای علمی مورد تأیید قرار می­گیرد، رعایت عینیت­گرایی و بی­طرفی است. فردی که اخلاق حرفه­ای را در زندگی صغلی­اش به کار می­گیرد، نباید جانب­داری غیرعقلانی نسبت به منبعی که دارای صفات غیراخلاقی است، نشان دهد.

د)فراتر از مفهوم معیشتی

تا زمانی که فردی درگیر مسائل فیزیولوژیکی باشد، توجه به مسائل دیگر کم­رنگ خواهد بود. معنای اخلاق حرفه­ای با عبور از مفهوم معیشتی آن به عرصة ظهور می­رسد. زمانی که افراد در فعالیت و کسب­وکار حرفه­ای خود از سطح گذران زندگی مادی فراتر می­آیند، دست کم سه سطح دیگر از فعالیت­های علم و فناوری برای آنها معنا می­یابد: 1. احساس کارآیی، اثربخشی و تولید کیفیت به عنوان ارزش افزوده؛ 2. احساس خدمت به مردم و مفید واقع شدن؛ 3. احساس رهاسازی از طریق باز توزیع فرصت­ها و نقد قدرت.

ضرورت ترویج اخلاق حرفه­ای در سازمان

توسعة سازمانی تلاشی پی­گیر، منسجم و کاملاً برنامه­ریزی شده است که به منظور بهبود و نوسازی نظام صورت می­گیرد. هدف از توسعة سازمانی، هم بهبود زندگی (شغلی) فرد و هم بهبود کارکرد سازمان است.

با توجه به اهمیت اخلاق حرفه­ای در توسعة سازمان، لازم است در تعیین اثربخشی (میزان تحقق اهداف سازمانی) و هدایت منابع (از جمه منابع انسانی) به میزان آموزش اخلاق حرفه­ای در سازمان توجه شود. البته در زمینه مذکور از جمله موانع تغییر رفتار اخلاقی در هر سازمان، جهل و ناآشنایی کارکنان از اخلاقیات شغل و سازمان بیان شده است. با توجه به اینکه امروزه هیچ سازمانی قادر نیست بدون آموزش توسعه یابد، لازم است در سازمان­ها افزون بر آموزش تخصص­ها و مهارت­های مورد نیاز هر شغل به کارکنان، ایجاد روحیة تعاون، کار مشترک و دسته­جمعی و به ویژه اخلاق اداری و سازمانی جزو برنامه­های آموزش در سازمان قرار گیرد.

از آنجا که منشور اخلاقی در هر سازمان طی فرآیند گفت­وگو و مشارکت تمامی کارکنان و رئیسان به وجود آمده است، به منزلة یک میثاق عمومی سازمان پذیرفته شده است. به تدریج سازمان گسترش این اصول را جزو اهداف خود می­پذیرد. بدین منظور، شیوه­های مختلفی برای آموزش اخلاق حرفه­ای در سازمان­ها به وجود آمده است که یادگیری مستقیم، رایج­ترین آنهاست؛ اما این شیوه نشان داده است که کارآیی لازم را ندارد. پس با توجه به اینکه ترویج اخلاق در سازمان، به معنای یادگیری سبک خاصی از زندگی سازمانی است، باید شیوه­های غیرمستقیم مانند آموزش­های حین عمل و آموزش­های اجتماعی و فرهنگی، توجه بیشتری شود.

اما جدای از نوع آموزش، به منظور تعیین محتوای آموزشی، سازمان باید نیازهای آموزشی را از مقایسه میان وضع موجود و وضع مطلوب (با آنچه لازمة پاسسخ­گویی به منظور اخلاقی و اهداف سازمانی است) مشخص کند. برای تعیین وضع موجود (میزان پایبندی کارکنان به اخلاق حرفه­ای سازمان) و حتی برای تعیین وضع مطلوب (دیدگاه کارکنان به عنوان افرادی آگاه به شرایط سازمانی برای ارائه مؤلفه­هایی کاربردی) لازم است از تحقیقات دربارة اخلاق حرفه­ای حمابت کرد.

منشور اخلاقی هر سازمانی، از اشتراک عمومی همة اعضای سازمان در مورد اصول و قواعد خاصی که در جهت بهبود و توسعة فعالیت­های سازمانی است، به دست می­آید. در صورتی که اگر بخواهیم ارزش­های خاصی را به صورت پذیرش همگانی درآوریم، باید در ابتدا از توسعة آگاهی­ها و دانش­های مرتبط شروع کنیم. سپس به تدریج نگرش­ها را تغییر، و در نهایت به عنوان خروجی رفتارها را تحت تأثیر قرار داد.

وظایف مدیران در اخلاقی کردن سازمان

پنیو اعتقاد دارد که اخلاق حرفه­ای رشته­ای از دانش اخلاق است که ضمن مطالة ارتباط شغل­ها، به بیان مسئولیت­های اخلاقی سازمان، تشخیص و حل مسائل اخلاقی در حرفه­های گوناگون می­پردازد. او وظایف مدیران را در اخلاقی کردن سازمان این گونه برمی­شمارد:

الف) ارزشیابی عملکردهای اخلاقی کارکنان؛

ب) اخلاقی کردن هدف­های سازمان؛

ج) اشاعه ارزش­ها و مسائل اخلاقی در سازمان؛

د) اخلاق­ورزی در زندگی شخصی؛

ذ) اهمیت دادن به اخلاق حرفه­ای در شغل؛

و) برخورد عقلانی و روشمند در مواجهه با مشکلات اخلاقی پیش­آمده در سازمان و اقدام برای برطرف کردن آنها؛

ه) عنایت خاص به آموزش اخلاق حرفه­ای

ی) تهیه و تدوین منشور اخلاقی مربوط به سازمان با مشارکت همه اعضای سازمان؛

مشکلات و موانع اخلاق حرفه­ای

ارز­مداری به جای مسئله­محوری

بسیاری از مشکلات، ناشی از نگرش سنتی ما به اخلاق است. ما در نگرش سنتی خود به معضلات اخلاقی صرفاً فضیلت­محور یا ارزش­مدار هستیم نه مسئله­محور؛ جهت­گیری ما فضیل­گرایانه است، نه کارآمدی. ورود ما به معضل اخلاقی، صرفاً موعظه­ای تبشیری و انذاری است. در حالی که برخورد صحیح و مؤثر با معضلات اخلاقی به تخصص و مهارت نیاز دارد.

رویکرد فضیلت­گرایانه ما را وامی­دارد تا در مواقع رویارویی با معضلات اخلاقی، صرفاٌ احکام و فضیلت­ها اخلاقی را یادآوری کرده، بر آن اصرار می­کنیم. در چنین مواقعی، تا می­توانیم احساسات و عواطف خود خرج می­کنیم، اما برای حل معضل، ذره­ای مهارت به خرج نمی­دهیم. فضیلت­گرایی، یک رویکرد نیست، بلکه یک نوع موضع­گیری و نهایتاً یک نوع نگرش است. رویکرد، غیر شخصی و روشمند بوده، ناظر به درک درست مسئله و در نهایت حل معضل است. همچنین، رویکرد، مبتنی بر "توصیف تعلیلی" موضوع است و در مسیر خود از معیارها و ابزارهای علمی و سنجش­گر سود می­برد؛ اما نگرش، موضع­گیری شخصی است و اساساً ناظر به حل مسئله نیست. با جهت­گیری مسئله­محور، ذهن، ای­آنکه به بیراه برود، فقط همان را می­یابد و همان­قدر و همان­گونه می­یابد که به کار حل مسئله می­آید.

غفلت از عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه­ای

در دانس مدیریت این مسئله کاملاً روشن است که عوامل محیط بیرون سازمان، به ویژه عوامل محیط جهانی کمتر در دسترس سازمان بوده و امکان تأثیر­گذاری یا کنترل این دسته عوامل تقریباً ناممکن است، اما با وجود این، در مقام تحلیل مسائل داخلی سازمان، از آن غافل نیستند. کمترین فایده­ای که درک این عوامل دارد این است که ما را در اخذ استراتژی و خط مشی سازمانی، واقع­بین­تر و در نتیجه موفق­تر خواهد کرد. درحوزة اخلاق حرفه­ای نیز، لااقل در مقام تبیین و تحلیل معضلات اخلاقی سازمان، از عوامل فردی، سازمان، از عوامل فردی، سازمانی و محیطی نباید غفلت کرد. غفلت از این عوامل در تحلیل و تبیین علل معضل اخلاقی، ما را دچار تحویلی­نگری و غیرواقع­گرایی می­کند که نتیجه­ای جز ناکامی در پی نخواهد داشت.

"پنیو" عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه­ای را به سه جنبه تقسیم می­کند:

1- جنبة فردی: یعنی ویژگی­ها و خصوصیات فردی، ارزش­های مذهبی، ملاک­های شخصی، عوامل خانوادگی، باورها و اعتقادات و شخصیت از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه­ای از جنبة فردی هستند. مسلماً فردی که فاقد صلاحیت­های اخلاقی شایسته از لحاظ فردی باشد، از معیارهای اخلاق حرفه­ای متناسبی نیز برخوردار نخواهد بود.

2- جنبة سازمانی: عواملی مثل رهبری، مدیریت، ارتباط با همکاران، ارتباط با زیردستان و فرادستان، نظام تشویق و تنبیه، انتظارات همکاران، قوانین و مقررات و رویه­ها، جو و فرهنگ­سازمانی در این حیطه قرار می­گیرند. بدیهی است که نامطلوب بودن عوامل مزبور، عامل تهدیدکنندة اخلاق حرفه­ای خواهد بود و بالعکس.

3- جنبة محیطی: عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی و همچنین دیگر سازمان­ها و عوامل رقابتی بین آنها، از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه­ایست.

افزون بر این، کمبود امکانات و ابزار کا، نامناسب بودن ابزار، فضای نا­مناسب کاری، حجم کاری مازاد بر توان کارمند، محیط شلوغ اداره و رخنه­های قانونی بر معضلات اخلاقی دامن می­زنند؛ بی­ثباتی اقتصادی، بی­ثباتی سیاسی، دردهای مزمن فرهنگی- تاریخی مانند استبدادزدگی و تنبلی در کار را نوعی زرنگی تلقی کردن، وضعیت اخلاقی سازمان تأثیرگذار است.

رفتار کلیدی برای داشتن اخلاق حرفه­ای

در هر نوع مدیریتی، توجه به سه مفهوم "مسئولیت اجتماعی"، "تعهد اجتماعی" و "انطباق­پذیری اجتماعی" که به رغم درصدی تشابه معنایی، مرزبندی مشخصی با هم دارند، حائز اهمیت است.

یک مدیر از یک طرف در فعالیت­ها، باید برابر با قانون، آیین­نامه­ها و دستورالعمل­ها، استانداردهای حقوقی و اقتصادی و .... عمل کند تا "تعهد اجتماعی" خود را به جا آورده باشد. یعنی هنگامی که یک سازمان مسئولیت­های قانونی خود را در فعالیت­ها لحاظ می­کند، به تعهد اجتماعی "Social obligation" خود عمل کرده است. از طرف دیگر باید فراتر از قانون و علم اقتصاد به دنبال اهداف بلندمدتی باشد که برای جامعه مفید است و این بستگی به مهارت­های ادراکی بالایی نیز دارد که مدیران سطوح باید واجد آن باشند، تا به مسئولیت­های اجتماعی خود عمل کرده باشند. این حوزه مسئولیتی، ملاحظات اخلاقی را نیز در بر می­گیرد. مثلاً انجام کارهایی که باعث بهبود وضع جامعه می­شود و اجتناب از کارهایی که وضع جامعه را بدتر می­کند، در این حیطه قرار می­گیرد. به عنوان مثال رواج سزارین و سقط­های غیردرمانی، بار بیماری­ها را در حال و آینده بیشتر می­کند و وضع سلامت مادر و کودک را مختل می­کند، بنابراین مبادرت به این امور، ولو در مواردی تناقض قانونی هم نداشته باشد، به دور از اخلاق حرفه­ای است.

در کنار این دو مفهوم، انطباق­پذیری اجتماعی "Social adaptability" نیز مطرح است و آن به توانایی­های انطباق و پذیرش شرایط اجتماعی در حال تغییر اشاره دارد. این موضوع هم در فرهنگ­های مختلف به صور گوناگونی اعمال می­شودو مثلاً در کشور ما که به دنبال استقرار گفتمان مسلط انقلاب اسلامی در عرصه­های مختلف اداره جامعه هست، همراهی با موج­ها تا جایی مجاز است که به اصول و ارزش­های دینی و ملی، خللی وارد نشود. البته در این راستا، از موج­ها به عنوان یک فرصت، برای ترویج اصول تا حد امکان باید بهره جست. انطباق­پذیری اجتماعی، عمل­گراتر از بقیه است و به همین جهت تمرکزش بر ابزارهاست و تأکیدش بر واکنش­ها و رخدادهاست و با الگوهای اجتماعی هدایت می­شود و به دنبال آن کسی است که در کوتاه مدت و میان مدت تصمیم­گیری صورت گیرد. پس می­بینید که اخلاق حرفه­­ای در هر زمینه و تخصصی، کاربردهای خاص خود را دارد و مسئله مهمی است.

یک مدیر وقتی می­تواند به مسئولیت اجتماعی خود عمل نماید که سازمان او در انجام وظایف قانونی و اهداف اقتصادی خود سرآمد باشد، در غیر این صورت مدیر نمی­تواند به مسئولیت اجتماعی خود عمل نماید. در واقع با ورود به حوزه مسئولیت اجتماعی، یک چارچوب اخلاقی به آن اضافه می­سود. مسئولیت اجتماعی جنبه­های عملی، اخلاقی، محیط کار، رفتاری، به روز کردن سیاست­ها و خط مشی­ها و رویه­ها و راهکارهای حل مشکلات و ... را پوشش می­دهد. البته مسئولیت اجتماعی به علت همین مسئله اخلاق و ارزش­ها، در جوامع فو فرهنگ­های گوناگون در برخی ابعاد تعاریف و تفاسیر متفاوت و متمایزی دارد.

اخلاقیات را نمی­توان مستقیم مدیریت کرد، مثلاً رفتار مدیر سازمان بر کارکنان و محیط کار به شدت تأثیر می­گذارد، اولویت­های اهداف استراتژیک مانند حداکثر کردن سود، افزایش سهم بازار، کاهش هزینه­ها و ... خود تأثیر زیادی در اخلاق کارکنان دارد، حال باید توجه داشت که قوانین و مقررات مستقیماً بر رفتارهای افراد در جهت اخلاقی­تر شدن به گونه­ای که ضرر و زیان ناشی از رفتارهای بد اجتماع به حداقل برسد مؤثر است. با توجه به آنچه که گفته شد، ضرورت نهادینه شدن مسئولیت اجتماعی، به صحنه مشارکت آوردن مردم با کار تیمی و بهبود و تداوم کیفیت زندگی و محصولات و بهره­گیری از فن­آوری پیشرفته و به روز است.

یک اصل مهم دیگر اینکه؛ همچون سایر فرآیندهای مبتنی بر فعالیت­های اجتماعی بشری، هیچ­چیز نمی­تواند برای همه مناسب باشد. بنابراین در کشورهای مختلف، ارزش­ها و اولویت­های متفاوتی وجود خواهند داشت که چگونگی عمل به مسئولیت­پذیری را شکل خواهند داد. نگاه و جهت­گیری مدیریت قرن بیست و یکم به سمت تحقق مسئولیت­پذیری اجتماعی و به بیانی دیگر به سوی ارزش­هاست. در این نوع مدل مدیریتی، سازمان­ها هم به سود و بازدهی خود فکر می­کنند و هم در پی خبر و صلاح مردم هستند.

اخلاق

اخلاق حرفه‌ای به معنای اخلاق در حرفه است. پیش از این به جای اخلاق حرفه‌ای واژه‌هایی چون اخلاق کار و اخلاق شغل به کار می‌رفت. اخلاق حرفه‌ای از دو مفهوم اخلاق و حرفه، مرکب است. ابتدا تعریف هر یک از این دو مفهوم را به دست می‌آوریم. در تعریف اخلاق غالباً به بیان معنای این واژه می‌پردازند. اخلاق جمع خُلق است. خُلق در برابر خَلق (که بر وضعیت طبیعی، ظاهری و جسمی دلالت دارد) به معنای وضعیت درونی و نفسانی است که در اثر تکرار افعال حاصل می‌شود و خود منشأ رفتار به صورت غالب، آسان، بدون درنگ سنجش می‌گردد.

وقتی در خصوص کسی می‌گوییم «فلانی فرد اخلاقی است» و درباره یک سازمان از اخلاقی بودن آن سخن می‌گوییم، واژه اخلاق در اینجا به معنای خُلق نیکو به کار می‌رود. گاهی واژه اخلاق را به معنای دانش اخلاق به کار می‌بریم که این کاربردها را نباید با هم درآمیخت. واژه آداب جمع ادب است به معانی فراوان از جمله به معنای خُلق نیکو به کار می‌رود. مولوی در مثنوی بارها ادب را به همین معنا به کار برده است.

از خدا جوییم توفیق ادب

بی ادب محروم ماند از لطف رب

واژه اخلاق را در مفهوم اخلاق حرفه‌ای در دو معنا به کار می‌بریم:

خلق نیکو و دانش اخلاق.

===============

1- تحلیل مفهومی اخلاق:

1-1. رفتار ارتباطی:

نخستین مفهومی که در تحلیل اخلاق به دست می‌آید رفتار است. گویی رفتار موضوع اخلاق است. آدمی رفتارهای مختلف دارد: بازتابی، رفتار در خواب و ... . اخلاق به رفتار ارتباطی مربوط است. در این گونه از رفتار قصد و مقصدوجود دارد. یکی از مهم‌ترین تفاوت‌های میان انسان و سایر موجودات به همین مسئولیت پذیری و رفتار اخلاقی برمی‌گردد. انسان موجودی خودآگاه، مختار و مسئول است.

فضیلت و رذیلت، سعادت و شقاوت همه به مسئولیت‌پذیری آدمی بر‌می‌گردد. رفتار ارتباطی برحسب طرف ارتباط، گوناگونی می‌یابد و آن حداقل شامل چهار امر می‌شود. خدا، خود، دیگر انسان‌ها و محیط زیست. این چهار گونه رفتار ارتباطی را می‌توان به ترتیب رفتار ارتباط قدسی، درون شخصی، بین شخصی، و برون شخصی نامید.

1-2. سبک رفتاری (ملکه نفسانی)

رفتار ارتباطی را می‌توان به سه قسم نادر، غالب (پایدار) و دائم تقسیم بندی کرد. اگر کسی همیشه راست بگوید و دروغ گفتن از او تحقق نیابد. می‌توان گفت راستگویی در او دائمی و همیشگی است فرد برخوردار از عصمت همیشه رفتار نیکو انجام می‌دهد و هیچ وقت رفتار بد از او سر نمی‌زند ولی انسان‌های غیرمعصوم در نیکوکاری و بدکاری یا به نحو نادر رفتار می‌کنند یا به نحو غالب. توجه به این تمایل در تعریف اخلاق اهمیت دارد. علم اخلاق و رفتار غالب یا بیش و کم پایدار معطوف است که در قالب شرایط، به نحو آسان و بدون درنگ و سنجش از فرد صادر می‌شود.

هدف علم اخلاق تربیت شهروندی است که به نحو پیش بینی پذیری رفتار خوب انجام می‌دهند. اخلاق همان رفتار ارتباطی نیست بلکه امری است که رفتار ارتباطی پایدار را به میان می‌آورد. دانشمندان در نامگذاری آن اختلاف نظر دارند: صفت، شخصیت، ملکه و ... . رفتار ارتباطی بیش و کم پایدار را سبک رفتاری می‌نامیم. می‌توان گفت: اخلاق به سبک رفتار ارتباطی یا رفتار ارتباطی غالب و بیش و کم پایدار متعلق است و آن شامل چهار گونه قدسی، درون شخصی، بین شخصی و برون شخصی می‌شود.

1-3. رعایت حقوق طرف ارتباط

اخلاق سبک رفتاری نیکو است. ملاک خوب و بد کدام کدام است؟ اگر توانایی و برخورداری انسان‌ها را از آن جهت که انسان هستند حق آنان بنامیم. انسان‌ها حقوقی دارند: حق حیات، حق آزادی، حق احترام، حق حریم خصوص، حق رشد کردن و ... می‌توانیم در رفتار ارتباطی بین شخصی رعایت حقوق را ملاک نیکویی رفتار بدانیم.

اینک می‌توان مفاهیم اخلاق، زیست اخلاقی و الگوی رفتار اخلاقی را تعریف کرد:

اخلاق:

سبک رفتار ارتباطی استوار و رعایت حقوق طرف ارتباط

الگوی رفتار اخلاقی:

حقوق طرف ارتباط وظیفه اخلاقی کنشگر

زیست اخلاقی:

مسئولیت پذیری نسبت به حقوق طرف ارتباط در محیط 360 درجه

مسئولیت پذیر بودن فن به معنای این است که وی در هر محیطی که قرار می‌گیرد، اولاً همه صاحبان حق را می‌شناسد. مثلاً وقتی او رانندگی می‌کند می‌داند که عابرها و سایر رانندگان صاحب حق هستند. ثانیاً حقوق هر یک از صاحبان حق را می‌شناسد. مثلاً شهروند مسئول می‌داند که غریبه در شهر او حق اطلاع یابی و حق راهنمایی شدن دارد. ثالثاً رعایت حقوق آنان را سرلوحه رفتار خود می‌داند. مثلاً وقتی غریبه از وی آدرسی می‌پرسد مشتاقانه، با حوصله و با خوش‌رویی و با شیوه‌های مفید وی را راهنمایی کرده، از آنجا این وظیفه اخلاقی لذت برده و از هر گونه منت و آزار یا تحقیر و توهین خودداری می‌کند.

===============

2- تمایز مسئولیت اخلاقی با مسئولیتهای حرفه‌ای و حقوقی

مسئولیت اخلاقی سرشتی ولی مسئولیت حقوقی قراردادی است.

مسئولیت اخلاقی غالباً نامدون ولی مسئولیت حقوقی کاملاً مدون است.

مسئولیت اخلاقی فراگیر نسبت به همه شئون آدمی است ولی مسئولیت حقوقی غیرفراگیر است.

مسئولیت اخلاقی همزاد و همراه انسان است.

مسئولیت اخلاقی ممیز قانون است ولی مسئولیت حقوقی حمایت کننده از اخلاق است.

مسئولیت اخلاقی یکی از منابع قانون است.

مسئولیت اخلاقی قانون پذیری اخلاقی است مسئولیت حقوقی اخلاق قانونگذار

============

3- تنوع زیست اخلاقی

مسئولیت‌پذیری در قبال حقوق طرف ارتباط نسبتی را بین کنشگر یک رفتار ارتباطی با طرف ارتباط بیان می‌کند. چنانچه اشاره شد طرف ارتباط در رفتار ارتباطی قدسی خداست. در رفتار ارتباطی درون شخصی خود کنشگر است و در رفتار ارتباطی بین شخصی سایر انسان‌ها و در رفتار ارتباطی برون شخصی محیط زیست است. ازسوی دیگر طرف ارتباط بر حسب محیط 360 درجه‌ای که فرد در زیست خود در آن قرار دارد گوناگونی می‌یابد.

1-3. ادبی بندگی:

انسان‌ها با خدا مواجهه‌های گوناگونی دارند. عده‌ای ارتباطی مانی دارند و خدا را بندگی می‌کنند. مومنان خدا باور شیوه‌های گوناگونی در بندگی خدا دارند: زاهدانه، عاشقانه، خالصانه، ریاکارانه و ... بندگی خدا ادب و اخلاق خود را دارد و شکر، توکل، یاری خواهی، نیاز برون، شناخت خدا، یاد او، انجام فرمان او و ... ابعاد گوناگون ادب بندگی است.

2-3. اخلاق شخصی:

هرکسی تعاملی با خود دارد. مواجهه با تن و روان و امور روانی و روحی می‌تواند با مسئولیت پذیری یا مسئولیت گریزی همراه باشد. رعایت بهداشت فردی وظیفه اخلاقی فرد در قبال جسم خود است و حفظ سلامت روان نیز وظیفه اخلاقی اوست. خودشناسی، محاسبه نفس و خودارزیابی نمونه‌هایی از اخلاق در تعامل فرد با خود است.

3-3. اخلاق خانواده:

کنشگر در محیط 360درجه زندگی خانوادگی هم مسئولیت دارد. خود فرد، همسر، والدین، همسایه‌ها، فرزندان، خویشان و وابستگان کسانی که از خدمت آنها برخورداریم و صاحبان حق در این محیط هستند.

4-3. اخلاق شغلی:

کنشگر در برابر همه کسانی که در محیط کسب و کار با فرد به نحوی ارتباط دارد، (اعم از فرداست و فرودست، مشتری یا کارفرما و از اشخاص حقیقی یا حقوقی) مسئولیت دارد.

5-3. اخلاق شهروندی:

مسئولیت‌های اخلاقی فرد را در زندگی شهری اخلاق شهروندی می‌نامیم که در مقابل گروه‌های مختلف شهروندان، مسافران و غریبه‌ها، نهادها و کسانی که خدمات شهری ارائه می‌کنند، محیط زیست و ... مسئولیت اخلاقی دارند.

6-3. اخلاق ورزشی:

مسئولیت اخلاقی افراد در محیط 360درجه شامل همه عناصر مرتبط با ورزشکار است. باشگاه ورزشی، مربی، نیروها فنی، داور، رقیب، شهروندان، طرفداران تیم‌های ورزشی و ...

7-3. اخلاق پژوهش:

ناظر بر مسئولیت‎های اخلاقی پژوهشگران و موسسه‌های پژوهش در محیط 360درجه است. این محیط شامل امور مورد پژوهش (انسان، حیوان) پژوهشگر، همکاران، منافع ملی، حقیقت و ... است.

===============

اخلاق حرفه‌ای: از پیشه‌وران تا سازمان

در مطالب گذشته اخلاق را به مسئولیت پذیر کنشگر در قبال حقوق طرف ارتباط تحلیل کردیم. اینک در مقام تحلیل اخلاق حرفه‌ای هستیم و آن نیازمند تحلیل مفهوم حرفه و تمایز آن از شغل است. غفلت از تمایز حرفه از شغل می‌تواند به تصوری ناقص و فروکاسته از اخلاق حرفه‌ای بیانجامد.

1- حرفه‌ای گرایی:

توسعه اقتصادی با حرفه گرایی نسبت معناداری دارد. بسیاری از کشورهای توسعه یافته حرفه گرایی را به منزله بستر توسعه و پیشرفت اخذ کرده‌اند. حرفه گرایی چیست؟ حرفه گرایی را می‌توان ازم ملی و جریان عمومی جامعه دانست در دست یابی به دو هدف: ارتقای مشاغل به حرفه و رشد متوازن حرفه.

---------

1-1. ارتقای مشاغل به حرفه:

کار کردن گونه‌های مختلفی دارد کار کاذب، کار زیان بار برای جامعه (قاچاق و ...) و کار مفید. کار مفید یا به صورت تمام وقت است یا پاره وقت. کار مفید تمام وقت و دارای جبران خدمت (حقوق، پاداش، سود، درآمد و ...) شغل است.

وضعیت برتر شغل را حرفه می‌نامیم. اینکه حرفه علاوه بر مولفه‌های، از چه مولفه‌های دیگری برخوردار است مسئله‌ای پر چالش نزد دانشمندان است. حرف علاوه بر مولفه‌های شغلی (کار تمام وقت مفید با جبران خدمت) حداقل از 6 مولفه دیگر برخوردار است: دانش تخصصی، تجربه شغلی، مهارت، توانایی، نگرش متمایز، تعهد حرفه‌ای و مرام اخلاقی.

در اینجا به بحث کوتاه در مولفه اخیر (تعهد حرفه‌ای و مرام اخلاقی) بسنده می‌کنیم.

تعهد حرفه‌ای، احترام و بلکه عشق به حرفه است. همانگونه که هنرمند اصیل عاشق هنر است فرد حرفه‌ای به حرفه خود سخت متعهد است. تعهد حرفه‌ای سبب می‌شود که:

1) فرد از خود انتقادی و ارزیابی پایدار برخوردار باشد.

2) در تربیت افراد حرفه‌ای و آموزش و توسعه حرفه، کوتاهی نکند.

3) در داوری‌های خود منصف باشد.

4) هرگز از رشد دیگران و شکوفایی آنان حسرت نخورد و رشک و حسد نورزد.

5) رقبا را شریک خود در حرفه بداند و رشد آنان را عامل رشد حرفه بداند.

6) کیفیت را فدای منافع شخصی و یا رضایت کارفرما نکند.

------

2-1. رشد متوازن هر حرفه:

هرم توزیع جمعیتی حرفه‌ای‌ها در یک سطوح پایین به بالا به چهار دسته تقسیم می‌شود.

1- کاربران (تکنسین‌ها) که به تولید خدمات یا کالا می‌پردازند. معلم کارور حرفه تعلیم و تربیت است، همانگونه که پزشک کاربر حرفه پزشکی است.

2- فن‌آوران که به تولید فناوری نرم یا سخت و تبدیل دانش به فناوری می‌پردازند.

3- دانشمندان که به تولید علم و دانش می‌پردازند.

4- فیلسوفان هر حرفه با مسائل بنیادی و نظری حرفه مواجه‌اند، مسائلی که برای حرفه سرنوشت سازند و از طرف دیگر پاسخ به آنها از روش شناسی دانش آن حرفه‌ای برنمی‌آید مانند تحلیل چیستی سلامت در حرفه پزشکی.

رشد متوازن حرفه در واقع تربیت متناسب چهار صنف یاد شده در هرم حرفه‌ای و مرام اخلاقی است. به عنوان مثال توجه به توزیع جمعیتی در حرفه پزشکی در کشورمان عدم توازن را در آن آشکار می‌کند. نبود رشته فلسفه پزشکی در ایران و عدم رشد مطلوب فناوری پزشکی دلیل این ادعا است. یکی از مسئولیت‌های رهبران مراکز دانشگاهی توجه به توسعه متوازن هر حرفه است.

==============

2- چیستی اخلاق حرفه‌ای:

در تعریف حرفه، بیان شد که یکی از مولفه‌های حرفه، تعهد حرفه‌ای و مرام اخلاقی است. این نکته نشان می‌دهد که حرفه، برخلاف شغل از اخلاق جداناپذیر است. شغل را می‌توان اخلاقی یا غیراخلاقی دانست اما حرفه بنا به تعریف با تعهد حرفه‌ای و مرام اخلاقی همراه است. مراد از اخلاق، چنانچه اشاره شد، مسئولیت پذیری در قبال حقوق افراد در محیط 360درجه است. اخلاق حرفه‌ای را می‌توان اولویت‌پذیری در فعالیت حرفه‌ای دانست که در قبال همه کسانی که در محیط حرفه‌ای قرار می‌گیرند.

===============

3- انقلاب کپرنیکی در اخلاق:

تعریف اخلاق حرفه‌ای علاوه برفراگیری، از حیث نظری بر بینش خاصی در اخلاق استوار است که آن را انقلاب کپرنیکی در اخلاق می‌نامیم. فضایل اخلاقی و ارزش‌ها، حاصل مسئولیت‌های اخلاقی است و مسئولیت‌های اخلاقی در قبال حقوق دیگران تعریف می‌شوند. سازمان با شعار من در قبال دیگران مسئولیت دارم، سبک ارتباط خود با دیگران را بنا می‌نهد: شما حق دارید و سازمان تکلیف.

تعریف اخلاق حرفه‌ای به مسئولیت‌های اخلاقی صاحبان حرفه‌ و سازمان براصل حقوق شهروندی استوار است. رفتار ارتباطی سازمان با محیط براساس حقوق و تعهدات و وظایف است: حقوق محیط و وظایف بنگاه در قبال آنها. حقوق محیط بر دو قسمت حقوق عام مانند حریم شخصی، حق آزادی بیان، حق برخورداری از امنیت، حق آگاهی و ... و حقوق خاص که بر حسب مشاغل و بنگاه‌ها تعیین می‌یابد.

براساس چنین نگاهی شرکت‌ها و سازمان‌ها با انبوهی از مسائل اخلاقی مواجه هستند. معضلات زیست محیطی، بهداشت محصولات، سلامت کارکنان، بیماری ایدز در محیط کار، استعمال دخانیات، باران‌های اسیدی، دفن زباله‌ها و ... موج جدیدی از مسائل اخلاقی مربوط به بنگاه‌ها را به وجود آورده است. امروزه بسیاری از شرکت‌ها در جهان صنعتی به این بلوغ رسیده‌اند که بی‌اعتنائی به مسائل اخلاقی و فرار از مسئولیت‌ها و تعهدات اجتماعی به از بین رفتن بنگاه می‌انجامد. به همین دلیل بسیاری از شرکت‌های موفق، نسبت به تدوین استراتژی اخلاقی احساس نیاز کرده‌اند و به این باور رسیده‌اند که در سازمان باید یک فرهنگ مبتنی براخلاق رسوخ کند.

گستره معرفتی اخلاق و شاخه‌های آن:

امروزه اخلاق توسعه فراوان و شاخه‌های گوناگون یافته است. توجه به تمایز سه شاخه عمده لازم است.

فرااخلاق، به بحث از مبانی علم اخلاق و تحلیل مفاهیم بنیادی و گزاره‌های پایه دانش اخلاق می‌پردازد.

اخلاق هنجاری نظری، به نحو روشمند و موجه قواعد کلی اخلاقی را بیان می‌کند.

اخلاق کاربردی، معطوف به زمینه‌های عینی رفتار است و تکالیف و تصمیم گیری اخلاقی را در یک زمینه عینی براساس قواعد کلی اخلاق بیان می‌کند.

ارتباط اخلاق کاربردی با اخلاق نظری همچون نسبت روانش درمانی با روانشناسی است. اخلاق کاربردی چون به زمینه‌های خاص معطوف است، برحسب آن زمینه‌ها به شکل تخصصی رشد می‌کند امروزه اخلاق زیستی، اخلاق خانواده، اخلاق شهروندی، اخلاق جنسی، اخلاق محیط زیست، اخلاق دشمنی را می‌توان از شاخه‌های گستره معرفتی اخلاق کاربردی دانست.

اخلاق حرفه‌ای به منزله یک دانش، شاخه بالنده‌ای از اخلاق کاربردی است که دامنه بسیار فراخ و شاخه‌های فراوان یافته است. اخلاق حرفه‌ای بر حسب حرفه خاص گوناگون می‌یابد: اخلاق پزشکی، اخلاق تجارت و کسب و کار، اخلاق تعلیم و تربیت، اخلاق قضا و وکالت، اخلاق مهندسی، اخلاق مشاوره و ...

===========

انتظار از علم اخلاق:

به طور کلی از علم اخلاق دو توقع عمده وجود دارد

1- ارائه ملاک نهایی ارزش‌ها

داوری‌های اخلاقی محتاج شاخص و ملاک است. وقتی می‌گوییم استخدام با فراخوان عمومی اخلاق خوب و شایسته است، شاخص اخلاق در این داوری عدالت است. هر نظام اخلاقی دارای ملاک نهایی است. در نظام اخلاق دینی این ملاک کارایی خود را در تقرب به خدا به دست می‌آورد. جرمی بنتام (1832-1748) سودمند بودن را به منزله ملاک اخلاق معرفی می‌کرد. بالاترین میزان منفعت برای بیشتر مردم با کمترین آسیب.

کانت آلمانی (1724-1804) تکلیف را ملاک اخلاقی بودن می‌دانست است.

جان راولز عدالت را برترین شاخص داوری اخلاقی می‌داند و رابرت توزیک آزادی فردی را نخستین ملاک ارزش آفرین تلقی می‌کند.

2- ترسیم جدول فضائل و رذایل

اخلاقی در سازمان منوط به شناخت فضیلت‌ها و رذیلت‌هاست. ارزش‌ها چیست و ضدارزش‌ها کدام است؟ یکی از وظایف دانش اخلاق تعریف، برشمردن و طبقه بندی رفتارهای خوب و رفتارهای نارواست. نکته مهم در اینجا روشنی در مفهوم و تمایز در مصداق است. به عبارت دیگر انتظار می‌رود دانش اخلاق در خوبی و بدی، رفتارها را به نحوه روشن و متمایز تعریف کند و نشان دهد که حسد متمایز از غبطه است. هنجارهای سازمان کدامند و ناهنجاری‌های اخلاقی سازمان چیست؟

توقع از دانش اخلاق حرفه

1- بیان نظام‌مند مسئولیت‌های اخلاقی فضیلت‎ها و رذیلت‌های حرفه‌ای به صورت تفصیلی، مستدل و ناظر به موقعیت‌های عینی

2- ارائه شیوه‌های پیشگیری و بهبود آسیب‌های اخلاقی در حرفه همانند مشکل زیرآب زنی

3- سنجش اخلاقی در حوزه‌های مختلف منابع انسانی، فرایندها، مقررات و نظامهای شغلی نیازمند رهاورد دانش اخلاق حرفه‌ای است.

4- شیوه‌های آموزش اثربخش ارزش‌ها، ترویج و نهادینه سازی رفتار اخلاقی در حرفه، یکی از اضلاع مهم نیاز سازمان به دانش اخلاق حرفه‌ای است.

ویژگی‌های معرفی اخلاق حرفه‌ای

1- اخلاق حرفه‌ای به منزله دانش منسجم و یکپارچه

در اخلاق حرفه‌ای برحسب تصورات ناسنجیده، آگاهی‌های پراکنده، معلومات تحقیق نشده و تجارب خام تحلیل نشده، نمی‌توان تصمیم اخلاقی گرفت و در حل معضلات اخلاقی گام برداشت. مشاور اخلاقی سازمان کسی است که در دانش اخاق تخصص لازم را یافته باشد و تفکر علمی را ملکه خود بگرداند.

2- نقش کاربردی

دانش اخلاق برای به کار بستن در حین عمل است و لذا در برنامه آموزش اخلاق حرفه‌ای، آموزش برای آموزش، آگاهی برای آگاهی مقبول نیست، بلکه آگاهی برای اقدام و آموزش برای حل مسئله است و همین شاخص کارایی و اثربخشی چنین برنامه آموزشی است.

3- صبغه حرفه‌ای

هویت کاربردی علم اخلاق آن را از عرش تحلیل‌های نظری به فرش زندگی روزمره می‌نشاند و حرفه‌ای بودن، جهت گیری کاربردی آن را در کسب و کار نشان می‌دهد. مفهوم امروزی حرفه مسبوق به سه تحول بنیادی است: انقلاب صنعتی، سلطه سازمانی و انقلاب در فناوری اطلاعات. مفهوم جهانی شدن بر پیچیدگی حرفه‌ها خواهد افزود.

4- دانش بومی

مسائل عینی و حرفه‌ای اخلاق مسائل فرهنگ وابسته‌اند. اخلاق حرفه‌ای اگر چه یک دانش است اما این دانش فارغ از زمینه‌های فرهنگی نیست و از داشتن اخلاق حرفه‌ای بومی گریزی وجود ندارد.

5- دانش انسانی

اخلاق، دانش بشری است مراد از بشری بودن در اینجا این است که توصیه‌های اخلاقی این دانش نباید با انسانیت و لوازم آن ناسازگار باشد. هیچ نظام اخلاقی نباید هویت انسانی و حرمت او را از میان بردارد. اخلاق برای بشر است و در هر نظام اخلاقی محور، اخلاق انسانیت است.

6- ویژگی‌های زبانی

کارایی اخلاق حرفه‌ای تا حدودی زیادی مرهون زبان آن است. از دانش اخلاق انتظار می‌رود از قدرت تاثیر بر همه ابعاد وجودی آدمی برخوردار باشد. مخاطب اخلاق ساحت وجودی، آدمی است و چنین خطایی، زبان خاصی را می‌طلبد. زبان انگیزشی و موثر و زبانی روشن، صریح و دقیق. زبان اخلاق سوق دهنده به عمل و نکالیف اخلاقی است. هیجانی بودن و عاطفی بودن به دلیل دقت زدایی، از آفات زبان علوم تجربی است. زبان، اخلاقی را کاراتر می‌سازد.

7- دانش میان رشته‌ای طبقات یاد شده از اخلاق حرفه‌ای و ویژگی‌های معرفتی آن نشان می‌دهد.

دانش اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک علم مصرف کننده از دانش‌های مختلفی بهره می‌گیرد. روانشناسی نزدیک‌ترین دانش‌هاست اما دانش‌های مدیریت نیز مورد حاجت دانشمندان اخلاق است. شناخت فرهنگ و جامعه شناسی، علم تفسیر و دین پژوهی، انسان شناسی دانش‌هایی هستند که علم اخلاق را در بهره‌مندی از آنها گریزی نیست. اما مطالعه میان رشته‌ای آمیختن بی‌برنامه و بدون روش علوم مختلف نیست چرا که از آن جز التقاط حاصلی به بار نمی‌آید.

===========

مسئله اخلاقی

مسئله اخلاقی چیست؟

در منابع روانشناسی مسئله زمانی وجود دارد که فرد در موقعیتی است و می‌خواهد در موقعیت دیگر باشد اما نمی‌داند چگونه بدان موقعیت برسد. مسئله را می‌توان بلاتکلیفی دانست که یا ناشی از بلاتکلیفی در هدف گذاری است، چنین مسائلی با پرسش از چرا و یا آیا شروع می‌شود و یا ناشی از بلاتکلیفی در روش‌هاست و با پرسش از چگونه آغاز می‌گردد. مسئله در اخلاق حرفه‌ای بلاتکلیفی اخلاقی است. مسئله اخلاقی آن است که فرد یا سازمان می‌خواهد در موقعیت خاص حرفه‌ای بداند تکلیف اخلاقی چیست و شیوه اثربخش و اخلاقی در انجام آن تکلیف کدام است.

مسائل اخلاقی کدامند؟

1- مسائل اخلاقی در کسب و کار

فرد حرفه‌ای در زندگی شغلی در موقعیت‌های متفاوت با زندگی شخصی خود قرار می‌گیرد و در مقام تصمیم گیری اخلاقی، احساس بلاتکلیفی می‌کند از خود می‌پرسد: تکلیف اخلاقی من چیست؟ مانند تعادل بین کار و خانواده که مدیران توازن بین امور شغلی و امور مربوط به مسائل زندگی شخصی را آسان نمی‌یابند. عده‌ای از مدیران گاهی افراط می‌کنند و گاهی به تفریط می‌گروند. گاهی چنان غرق کارند که زندگی شخصی خود را فراموش می‌کنند گاهی برعکس آن بی‌محابا امکانات محیط کار را در رفاه و زندگی شخصی به کار می‌گیرند. مدیران در زندگی شغلی خود پدیده‌ای به نام هدایا مواجه می‌شوند. مناسبت‌های پیش می‌آید و افراد حقیقی، شرکت‌ها و سازمان‌های حقوقی به رسم تبریک هدیه تقدیم می‌کند. بدون تردید همیشه هدایا صرفاً تقدیر از زحمات مدیر و خالی از توقعات پسینی نیست. مدیران در برابر هدایا چه تکلیفی دارند؟ رد هدیه رفتاری غیراخلاقی می‌نماید و پذیرفتن آن نیز خالی از پیامدهای غیراخلاقی نخواهد بود. گاهی می‌پرسیم: آیا این پیشکش هدیه است یا رشوه؟ مرز این دو کجاست؟

2- مسائل اخلاقی سازمان:

هر سازمانی به عنوان شخصیت حقوقی در حیات سازمانی خود با مسائل اخلاقی فراوانی روبرو است. سازمان تا چه اندازه مجاز است که مدیران و کارکنان را به فدا کردن اهداف مطلوب زندگی خود برای کامیابی شغلی سوق دهد؟ سازمان در خصوص تعادل کار و خانواده چه تکلیفی دارد؟ آیا استخدام بدون فراخوان ملی، اخلاقی است؟ سازمان در مواجهه با پدیده‌های ضداخلاقی چون زیرآب زنی، اعتیاد، کم کاری، روابط نامشروع، قانون گریزی، سرقت و ... چه تکلیفی اخلاقی دارد

====

ویژگی‌های مسائل اخلاقی سازمان:

مسائل اخلاقی در حرفه دارای ویژگی‌هایی است که آنها را از سایر مسائل حرفه‌ای سازمان و نیز از مسائل اخلاقی در زندگی فردی- شخصی متمایز می‌کند کسانی چون هُس مر ویژگی‌های مسائل اخلاقی در کسب و کار را بیان کردند. ارائه فهرست کامل از ویژگی‌ها می‌تواند از ساده انگاری و خود درمانی در معضلات اخلاقی پیشگیری کند.

1- فراگیری

معضلات اخلاقی از فراگیرترین مسائل سازمان است و همه ابعاد آن را شامل می‌شوند. هیچ اقدام، تصمیم و فعالیتی را در سازمان نمی‌تواند سراغ داشت که همراه با مسائل اخلاقی نباشد. در بن هر تصمیم مدیریتی، انبوهی از مسائل اخلاقی را می‌توان رصد کرد. توجه به فراگیر بودن مسائل اخلاقی چند نکته مهم را روشن می‌سازد: اولاً هر تصمیم و اقدامی در شئون حرفه‌ای محتاج ممیز اخلاقی است. بنابراین در فرآیند تصمیم سازی باید سنجش اخلاقی نیز یکی از مراحل تلقی شود. دوم: از آنجا که هیچ منطقه‌ای در سازمان فارغ از اخلاق وجود ندارد، همه سطوح منابع انسانی از مدیرعامل تا کارگران باید از توانایی تشخیص و حل مسائل اخلاقی برخوردار باشند. سوم: رفتار اخلاقی در مدیریت‌های تولید، کنترل پروژه، کنترل کیفیت، فروش، مالی و ... همان اندازه مهم است که در مدیریت منابع انسانی و مدیریت امور مدیران حائز اهمیت است.

2- بسترهای فراسازمانی

توجه به بسترهای فراسازمانی مسائل اخلاقی سازمان، چه نکته را هویدا می‌سازد. نکته اول، سازمان‌ها برحسب جوامع و کشورها با مسائل اخلاقی گوناگون روبرو می‌شوند. به عنوان مثال بنگاه‌های کشور غالباً با مسائلی چون کم کاری، قانون گریزی، مالیات گریزی، افت وفاداری سازمان، شایسته گریزی و رانت خواری رو به رو هستند. در حالی که در مطالعه‌ای که بیکم (Beekm) در خصوص دو هزار شرکت بزرگ آمریکایی گزارش می‌کند معضلات آنها به ترتیب عبارتند از مواد مخدر و الکل، دزدی کارکنان از شرکت، تعارض در علایق، مباحث کنترل کیفیت، تبعیض در استخدام و ترفیع، استفاده غلط از اطلاعات مربوط به مالکیت، سوء استفاده از حساب‌های شرکت، تعطیل شدن کارخانه و اخراج کارکنان، استفاده غلط از دارایی‌های شرکت و آلودگی محیط. تنوع مسائل اخلاقی در کشور ما و آمریکا را نشان می‌دهد. نکته دوم، قالب مسائل اخلاقی ریشه در زمینه‌های اجتماعی، خانوادگی و حتی تاریخی دارد و چنین بسترهایی بر بنگاه تحمیل می‌شوند و لذا به سهولت قابل حل نیستند.

3- آثار پایدار و زنده

مسائل اخلاقی و تصمیم‌های مدیران در مواجهه با آنها، آثار بلندمدت و نتایج ماندگاری دارد. هر تصمیم اخلاقی مانند موجود زنده‌ای است که سالها سازمان و محیط آن را تحت تاثیر قرار می‌دهد، می‌ماند و رشد می‌کند. این سخن هرگز گزاف آمیز نیست که اگر دانشمندی تباه شود، گویی همه عالم تباه می‌گردد. در منطق قرآن، کسی که فردی را از مرگ نجات بخشد، گویی همه انسانها را زنده کرده است و کسی که ناحق فردی را از حیات محروم سازد چنان است که همه را از حیات محروم کند.

4- آثار فراسازمانی

نتایج تصمیم‌های اخلاقی سازمان به دلیل بلندمدت بودن صرفاً به آن محدود نمی‌شود، بلکه نهادهای اجتماعی و در مواردی تمدن بشری را نیز تحت تاثیر قرار می‌دهند. استخدام هیات علمی، بدون ضوابط و غیرمبتنی بر شایسته سالاری تصمیمی است که نه تنها مراکز دانشگاهی و موسسات پژوهشی را تخریب و ویران می‌سازد بلکه با ایجاد حلقه معیوب و چرخه فاسد به تدریج بنیان علمی جامعه را متزلزل و صنعت و فرهنگ را نابود می‌کند. زیرا در پی آن زمینه برای مدیریت افراد ناشایست و بی‌تقوا فراهم می‌شود، فساد مالی و اداری و رفتاری در دانشگاه رواج یافته به جامعه سرایت می‌کند. بنابراین نتایج تصمیم‌های مدیریتی از حیث اخلاق، در نخستین سطح این پیامدها متوقف نمی‌شود بلکه زنجیره‌ای از علل و معلول‌ها را به میان می‌آورند و در سراسر جامعه تسری پیدا می‌کند. توجه به آثار فراسازمانی اهمیت مواجهه روشمند با مسائل اخلاقی را نشان می‌دهد. قبل از هر تصمیمی باید پیامدهای اخلاقی آن را به دقت تمام مطالعه کرد و با احتیاط و حزم اقدام نمود.

5- نتایج ناپیدا

کسانی که در کسب و کار به اقدام‌های خلاف اخلاق تن می‌دهند، از عواقب مخرب نتایج پایدار آنها بی‌خبرند، زیرا آثار رفتارهای غیراخلاقی غالباً ناپیدا و نامعلوم است. پیامدهای اخلاقی نه آنی هستند و نه محدود بلکه به صورت زنده و مستمر اما پنهان چون آب زیرکاه تداوم می‌یابد و جهان شمول می‌شوند. میزان خسارت و ضرر ناشی از آن را به سادگی نمی‌توان محاسبه کرد. در بیان تمثیلی مولوی هر رفتار غیراخلاقی چون سوراخ موشی در انبار گندم است. سازمان اخلاق گریز مانند کشاورز ساده لوح است که سوراخ موشی را در انبار گندم نمی‌بیند و از اقدام‌های غیراخلاقی نمی‌پرهیزد. او روزی سوراخ موش را می‌یابد که گندمی نمانده است و همه اعتبار سازمان بر باد رفته است.

6- جایگزین‌های مختلف

وقتی بر سر دو راهه قرار می‌گیریم و راه سومی را پیش روی خود نمی‌یابیم، تصمیم گیری آسان است. یا خط تولید را عوض می‌کنیم یا نه فناوری را مدون می‌کنیم. ساده نگاران در مواجهه با مسائل اخلاقی چنین تلقی دارند خود را بر سر دو راهی می‌یابند به گونه‌ای که مسائل اخلاقی دارای دو جواب است بلی یا خیر و دیگر هیچ این تلقی از معضلات اخلاقی را بن بست موهوم می‌نامیم. بن بست موهوم غالباً عامل سوق افراد به انتخاب اقدام غیراخلاقی می‌گردد چرا که در دوراهی اخلاقی خود را در مقابل تعدیل 500نفر کارگر یا ورشکستگی کارخانه می‌بیند. راه سومی را نیز نمی‌یابد و لذا توسل به قاعده (دفع افسد به فاسد) به انتخاب فاسد تصمیم می‌گیرد. با توجه به این ویژگی در مسائل اخلاقی باید قبل از هر اقدام و تصمیمی، راه حل‌های محتمل را شناسایی و بررسی کرد.

7- نتایج مرکب

مسائل اخلاقی به دلیل برخورداری از جایگزین‌های مختلف، آثار و تبعات مرکب دارند. یک انتخاب اخلاقی، صرفاً گزینش یک طرف و فرونهادن طرف دیگر نیست بلکه برگرفتن یک طرف و فروگذاشتن مولفه‌های فراوان دیگر است به همین دلیل هر انتخاب اخلاقی شبکه‌های به هم تنیده از نتایج و آثار را در سازمان به وجود می‌آورد. وقتی در مواجهه با پاداش کارگران، خود را در برابر بن بست موهوم (یا دروغ بگویم یا نه) می‌یابیم با ساده انگاری دروغ را بر می‌گزینیم. چه آثاری را در سازمان می‌آفرینی؟ کاهش انگیزش، تهدید شدن وفاداری سازمانی، افت بهره وری، افزایش ضایعات، کاهش کیفیت تولید و ... نتیجه یک تصمیم اخلاقی مجموعه‌ای از آثار به هم تنیده است.

8- شخص وابسته

مدیران در مواجهه با مسائل اخلاقی فارغ از احساسات، عواطف و هیجانات خویش نیستند. پایه‌های شخصیتی، الگوهای رفتاری و جهان بینی افراد اهمیت فراوانی در تشخیص و حل مسائل اخلاقی دارد. افراد با طرز فکر اخلاقی خاصی به معضلات اخلاقی می‌نگرند و در قبال آن تصمیم می‌گیرند. مهمترین نکته‌ای که از شخص وابسته بودن معضلات و تصمیم‌های اخلاقی می‌توان اخذ کرد، نقش بسیار مهم هوش هیجانی مدیران در تشخیص به ویژه هوش هیجانی آنان نشان می‌دهد.

9- چند تباری

مسائل اخلاقی به سبب بسترهای متنوع فراسازمانی و نتایج مرکب، ریشه در گستره‌های مختلف معرفتی گوناگون دارد. به عنوان مثال، وقتی در کارخانه با پدیده اعتیاد روبرو می‌شویم چه نوع مسئله‌ای داریم؟ آیا مسئله جامعه شناسی پیش روی ماست یا مسئله روانشناختی یا ...؟ مسائل اخلاقی را نه می‌توان حصرگرایانه معضل روانشناختی دانست نه جامعه شناختی. زیرا آنها مسائل چند تباری‌اند. پدیده کم کاری و یا قانون گریزی بدون تردید ریشه در علوم بسیار مختلف و متنوع دارد. یکی از آثار ساده انگاری عدم توجه به چند تباری بودن مسائل اخلاقی است. مسائل چند تباری تنها از طریق روش‌های میان رشته‌ای قابل تشخیص و حل هستند اما مدیران ساده انگار که در مواجهه با مسائل اخلاقی خود را بی‌نیاز از مراجعه به متخصص می‌پندارند چگونه می‌توانند بر ضرورت مطالعه میان رشته‌ای در معضلات اخلاقی بنگاه توجه یابند.

10- دشواری در حل

معضلات اجتماعی از دشوارترین مسائل در یک سازمان هستند آثار پنهانی در عین پیچیدگی ساختار سیب می‌شود آنها غالباً به چشم نیایند و یا مدیران به حذف مسئله به جای حل آن سوق یابند. نتایج اقدام‌های اخلاقی در کوتاه مدت خود را نشان نمی‌دهند. آیا به خوبی می‌دانیم که بین افراد بزهکار افتاده در زندان به برخی اقدام‌های غیراخلاقی و ناسنجیده مدیران آموزشی در مقطع ابتدایی می‌تواند رابطه معناداری وجود داشته باشد.

===========

مهارت تشخیص مسائل اخلاقی در حرفه:

پیچیدگی مسائل اخلاقی و دشواری حل آنها، اهمیت برگرفتن رویکرد علمی به مسئله گشایی را نشان می‌دهد. سازمان‌ها بیشترین آسیب‌های اخلاقی را از روش‌های غیرعلمی در مواجهه با معضلات اخلاقی می‌پذیرند. حل روشمند مسائل اخلاقی در گروه تشخیص دقیق و به موقع آنهاست. توفیق در صورت بندی دقیق مسئله آغاز خوب برای حل آن است و هر آغازی اگر خوب صورت پذیرفت، پیمودن نصف طریق است.

مواجهه روشمند و کارآمد با معضلات اخلاقی مستلزم دو مهارت و توانایی است:

1) تشخیص دقیق مسئله و شکار آن از انبوه حوادث، پدیدارها و معضلات سازمان

2) حل روشمند مسئله

=============

اولین گام در شناخت مسائل اخلاقی بنگاه، هنر دیدن معضلات اخلاقی در بنگاه است این هنر به طور کلی از مزیت‌های حرفه‌ای مدیران است. رصد کردن تهدیدها تبدیل آنها به فرصت‌ها در گرو شناخت و تشخیص به موقع مسائل بنگاه می‌باشد و آن نیز یکی از مهمترین عوامل موفقیت است.

1- از مشکل تا بحران

مدیران را از حیث نحوه مواجهه با معضلات اخلاقی در سازمان به گروه‌های مختلف می‌توان تقسیم کرد: عده‌ای اساساً معضلات اخلاقی را نمی‌بینند. ندیدن مشکلات اخلاقی سبب می‌شود که این مشکلات به تدریج در فرهنگ سازمانی رسوخ کنند و سرانجام به بحران تبدیل شوند. برخی مدیران از چشم مشکل یاب برخوردارند اما بدون تحلیل دقیق مشکل و یافتن صورت مسئله از حل آن هراسان می‌شوند و غالباً به خود درمانی معضلات اخلاقی می‌پردازند. این مدیران نیز زمینه را آماده می‌سازند تا مشکلات اخلاقی به بحران تبدیل گردند.

=============

2- تمایز دو رهیافت در حل مسائل اخلاقی

نحوه مواجهه مدیران با مسائل سازمان را رهیافت می‌خوانیم. دو گونه عمده از رهیافت مدیران به مسائل اخلاقی قابل تمایزاند: رهیافت وهم آلود و رهیافت علمی. توجه به تمایز این دو، نقش موثری در افزایش مهارت تشخیص دقیق مسائل اخلاقی محل اثر بخش آنها دارد.

1. در مواجهه انفعالی یا فعال با مسائل اخلاقی

در رهیافت وهم آلود معضلات اخلاقی در سازمان به وجود می‌آیند و به دور از چشم مدیران رشد می‌کنند در شرایط بحرانی خود را می‌نمایاند. اما در رهیافت علمی مدیران به سراغ معضلات اخلاقی می‌روند و آنان به وسیله کمیته‌های حل مسئله به پیش بینی و رصد مسائل اخلاقی سازمان می‌پردازند. چنین مدیرانی موفق به پیشگیری مسائل اخلاقی می‌شوند و البته پیشگیری مهمتر و موثرتر از درمان است.

2- بازی با مشکل یا تبدیل آن به مسئله

در رهیافت وهم آلود تمایز مشکل از مسئله مورد توجه نیست و لذا وقتی با مشکلات اخلاقی روبرو می‌شویم بدون تحلیل آنها و یافتن مسئله دقیق سازمان در پی رفع مشکل پرس و جو می‌کنیم، اما در رهیافت علمی پس از مواجهه با مشکل به وسیله فنون، آن را به مسئله تبدیل می‌کنیم تا صورت دقیق مسئله به دست آید و در گام سوم، از حل مسئله جویا می‌شویم.

3- تجارب خام شخصی و یا دانش بشری

در رهیافت خام، مدیران در مقام حل مشکلات به تجارب تحلیل نشده خویش تکیه می‌کنند این مدیران غالباً چنین جمله‌ای را تکرار می‌کنند (مشکل پیچیده نیست. وقتی که ما در فلان سازمان بودیم چنین مشکلی به وجود آمد و چنان کردیم و مشکل حل شد) ساده انگاری، عافیت طلبی و شتابزدگی در چنین مواجهه‌ای دامن می‌زند و مدیران را از حل مسئله باز می‌دارد. در رهیافت علمی مدیران فراتر از تجارب شخصی از دانش بشری حاصل پژوهش نظام مند و تحلیل تجارب و جمعی است، بهره مند می‌شوند.

4- شناخت ناقص از محیط یا شناخت مستمر و معطوف به آینده از آن

تشخیص و حل مسئله در گرو شناخت محیط است. مدیران در رهیافت وهم آلود به شناخت وضعیت فعلی محیط و شناخت ناقص از آن بسنده می‌کنند. در حالیکه در رهیافت علمی شناخت کامل، همه جانبه معطوف به آینده از محیط مورد تاکید قرار می‌گیرد.

5- نظریه پردازی یا فرضیه سازی

هرگاه با مشکلی روبه رو می‌شویم، اطلاعات و تجارب خویش و یا مشاوران ما را به جواب اولیه می‌رساند. مدیران از حیث نحوه تلقی از پاسخ اولیه دو گروهند: گروهی پاسخ اولیه را به منزله یک نظریه قاطع و پاسخ نهایی تلقی می‌کنند. گروهی دیگر از مدیران در رهیافت علمی، مسئله را پاسخ حدسی و محتمل می‌انگارند.

6- جزم گرایی یا روی آورد انتقادی

کسانی که پاسخ اولیه خود به مسئله را نظریه می‌پندارند در مطالعات و بررسی‌ها فقط موارد تایید کننده را می‌بینند و از دیدن موارد نقض کننده محروم می‌شوند. اما در رهیافت علمی مدیر همکاران را به آزمون فرضیه و دیدن مواضع ضعف و قوت آن دعوت می‌کند و با رهیافت انتقادی به بررسی کارایی و اثربخشی راه حل خود می‌پردازد.

7- بحران یا حل مسئله

نتیجه رهیافت وهم آلود به مسائل اخلاقی، سرگشتگی مدیران و تبدیل مشکل اخلاقی به بحران است. اما رهیافت علمی مشکلات را به مسئله تبدیل و پس از تشخیص دقیق مسئله با روش‌های علمی به فرضیه سازی و آزمون آن می‌پردازد و با استفاده از دانش‌های مرتبط به حل مسئله نایل می‌گردند.

=========

3- فرایند عملیاتی تشخیص مسائل اخلاقی

1-3. مواجهه فعال با معضلات اخلاقی

نخستین قدم در شناخت مسائل اخلاقی مواجهه فعال و روشمند با معضلات اخلاقی بنگاه است. مدیران برحسب پایه‌های شخصیتی و آموزش‌های پیشین خود، در برخورد با مشکلات اخلاقی سازمان عکس العمل‌های مختلفی دارند. برخی به دلیل فقدان هوش هیجانی لازم با رویت معضلات اخلاقی برمی‌آشوبند و با هیجانات و احساسات وارد معرکه می‌شود و از تحلیل منطقی و روی آورد عقلانی محروم می‌گردند. برخی دیگر ساز و کار حذف مسئله به جای حل مسئله را به دست می‌گیرندو با پاک کردن صورت مسئله از آن فرار می‌کنند. مواجهه روشمند امر نادری است که تنها فراچنگ مدیران دانا و برخوردار از دانش و مهارت تشخیص و حل مسئله می‌افتد. موانع دیدن معضلات اخلاقی چیست؟ چرا عده‌ای در حوزه اخلاق حرفه‌ای از چشم مشکل یاب برخوردارند و گروهی از رویت معضلات اخلاقی محرومند؟ چرا کار گروهی در فرهنگ ما از کارایی و اثربخشی لازم برخوردار نیست؟

حال باید به این سوال پاسخ داد که چه موانعی افراد را از دیدن معضلات اخلاقی سازمان محروم می‌کند؟

1- کاستی یا نیستی دغدغه‌های اخلاقی

معضلات اخلاقی به چشم کسی می‌آید که در این خصوص دغدغه داشته باشد. برای مدیری که مسائل اخلاقی را فاقد اهمیت می‌داند یا آنها را در درجه دوم اهمیت قرار می‌دهد و دغدغه‌های اصلی وی ترازنامه مالی، سود و زیان، تولید، فروش و ... است، بدون تردید معضلات اخلاقی سازمان را نمی‌بیند زیرا مسائل دیگر حرفه آنها را تحت الشعاع خود قرار می‌دهد.

طلب هر چیزی ای یار رشید

جز همان چیزی که می‌خواهد ندید

2- فقدان آینده نگری

مدیرانی که تنها به تدبیر حال معطوفند، به طراحی آینده کمتر می‌اندیشند و مسائل اخلاقی را نمی‌بینند.

3- روزمرگی

فراوانی و فراگیری مسائل اخلاقی در سازمان نیز از موانع دیدن آنهاست. نزدیکی بیش از اندازه به مسائل سبب می‌شود که از دیدن آنها محروم شویم.

4- سطحی نگری

مسائل اخلاقی غالباً چون آب زیرکاه پنهانند. مدیران ساده انگار و فاقد ژرف نگری از دیدن معضلات اخلاقی محرومند. شتاب‌زدگی، عافیت طلبی و سطحی نگری، مثلثی را تشکیل می‌دهند که حاصل آن بی‌خبری از تولد و رشد معضلات اخلاقی در سازمان است مگر آنکه مشکلات اخلاقی به بحران تبدیل شوند.

5- نبود دانش و نیز نقصان دانایی

نبود دانش و نیز نقصان دانایی از دیگر عوامل بازدارنده از دید معضلات اخلاقی است. ذهن انباشته از اندوخته‌های علمی و نظریات، سبب آگاهی بیشتر بر مسائل اخلاقی می‌گردد. کسانی که با روش‌های میان رشته‌ای مطالعه می‌کنند در نسبت با کسانی که حصرگرایی روش شناختی دارند بیشتر از چشم مسئله یاب برخوردارند زیرا به تعبیر مولوی هم دیدن سوال و هم یافتن پاسخ مرحوم دانش است.

هم سوال از علم خیزد هم جواب

همچنان که خار و گل از خاک و آب

زدودن موانع پنچگانه یاد شده می‌تواند از جهت گیری‌های راهبردی نظام آموزشی بنگاه باشد. آموزش‌های مبتنی بر مسئله محوری به جای موضوع محوری گول نهادینه سازی آموزش‌های حین عمل، تاکید بر نگرش سیستمی و همچنین تلاش بنگاه در جهت رسیدن به سازمان یادگیرنده گام‌های موثری در رفع موانع هویت مشکل است. تشکیل کمیته حل مسئله، مرکب از متخصصان رشته‌های مختلف و با مدیریت کمیته به وسیله الگوهای پژوهشی میان رشته‌ای نقش موثری در رصد کردن مسائل اخلاقی دارد.

2-3. عبور از مشکل به مسئله

فرض کنید بر ارتباط ناسالم ستاد و صف در بنگاه به عنوان یک معضل اخلاقی واقف شویم. آیا همین اندازه از وقوف به معضل کافی است؟ نه. زیرا مسئله ما در این میان دقیقاً هویدا نیست. شرط اقدام این است که مسئله یا مسائل برخاسته از تعدیل نیروی انسانی در سازمان را تشخیص دهید.

بهترین اقدام، اقدام نکردن است زیرا هیچ مشکلی را مادامی که مشکل است نمی‌توان حل کرد بویژه اگر آن مشکل به زمینه‌های اخلاقی مربوط باشد. به جای هرگونه اقدام و تصمیم عملی ابتدا باید مشکل را به مسئله تبدیل کرد. بنابراین دومین گام در تشخیص مسئله تبدیل معضل به مسئله است.

دردی را در ناحیه‌ای از بدن خود احساس می‌کنیم و به وجود مشکل پی می‌بریم. مشکل غالباً مرکب از مسائل محتمل متعدد است و به همیت دلیل، کلی، فراگیر و لذا مبهم و نامتمایز است. درد را احساس می‌کنیم اما نمی‌دانیم دقیقاً درد ما چیست و چه چیزی نیست. می‌دانیم رخنه هست اما نمی‌دانیم آن رخنه دقیقاً چیست؟ مسئله در برابر مشکل امری واضح، روشن، متمایز و معین است. مساله در سطح ژرف‌تر قرار دارد که با ابزارهای متخصصان قابل رصد است. مشکل تنها وقتی قابل بررسی است که حداقل از طریق هه دست به مسئله تبدیل گردد. مسئله روش بررسی دارد اما مشکل بدون تبدیل به مسئله قابل بررسی نیست.

دستورنامه تحویل مشکل به مسئله:

جهت گیری فرایند تبدیل مشکل به مسئله تلاش برای ابهام زدایی از معضلات و رسیدن به روشن‌ترین صورت مسئله است. مراحل مختلف دستورنامه به شرح زیر است:

1-2-3. تحلیل به مسائل محتمل

مشکل در واقع مسئله مرکب است و شناخت تغییر آن منوط به فهرست کردن همه مسائل است. چرا که ممکن است مسئله یک سازمان با مسئله سازمان دیگر در معضل ارتشاء مختلف باشد. فقدان یا نقصان وجدان کاری معضلی مرکب از مسائل فراوان است. حل معضل بدون تبدیل آن به مسئله موجب سرگشتگی است. بنابراین گام نخست در ابهام زدایی از معضلات اخلاقی تجزیه آنها به مسائل محتمل است. یعنی هرگاه با معضلی روبرو می‌شویم از خود بپرسیم: در این موضع با چه مسائل محتملی روبروییم؟ این سوال را بدون هر دغدغه دیگری باید پاسخ داد. فهرستی کامل و حداکثری از مسائل را در موضوع مورد مطالعه به دست می‌آوریم بدون آنکه به مهم یا غیرمهم بودن مسئله توجه کنید.

روش‌های تحلیل معضلات مرکب به مسائل محتمل کدام است؟

1- تیغ ماهی

در کارگاه‌های آموزشی غالباً دیده‌ایم مدیران صرفاً از فن «از عواملش بپرس» استفاده می‌کنند این روش در شناخت مسائل مفید است و به رابطه تجزیه و تحلیل علل و عوامل می‌پردازد. فن «از علت بپرس» به روش تحلیل علی و معلولی معروف است و ایشی کاوا، پدر توسعه مشارکت کارکنان در ژاپن، آن را روش تجزیه و تحلیل استخوان ماهی نامید. فرض کنید مشکل سازمان زیرآب زنی است. ابتدا خطی را شبیه تغیه‌های ماهی می‌کشیم و در ابتدای این خط معضل زیرآب زنی را در داخل یک یک دایره ترسیم می‌کنیم. سپس بر روی هر یک از تیغه‌های آن علل زیرآب زنی را می‌نویسیم به طور مثال بر روی یک تیغه بخل و تیغه‌های دیگر دشمنی، تبعیض، حسد، نبود رابطه آسان و درست با سازمان، کار گریزی و ... هر یک از این مسائل اگر چه هنوز نیازمند وضوح هستند اما نسبت به معضل و مشکل واضح‌ترند.

2- درخت مسئله یاب

یکی از فنون تحلیل مشکل به مسئله تجزیه آثار محتمل است به عنوان مثال وقتی از معضلی مانند نبود شایسته سالاری بحث می‌شود، با معضلی مرکب از مسائل فراوان روبرو هستیم که از طریق ترسیم یک درخت که در تنه آن مشکل تصلی که شایسته سالاری است نوشته می‌شود سپس بر روی شاخه‌های آن آثار و عواقب حل شدن مشکل را می‌نویسیم. مسائلی هم چون ضرردهی بنگاه، شکوفا نشدن خلاقیت‌ها، روشن کردن استعدادها، ترویج تبعیض، خودشیفتگی مرضی و زیرآب زنی را می‌توان نوشت.

3- تجزیه به ابعاد

تحلیل معضل به ابعاد مختلف نیز از دیگر روش‌های موثر در تجزیه مشکل به مسائل محتمل است. فرض کنید با موضوعاتی چون فساد در سازمان روبرو می‌شویم چگونه می‌توانیم معضل را به مسائل تحلیل کرد؟ یکی از روش‌های تجزیه موضوع به مسائل محتمل، جستجو از ابعاد فساد یا سلامت در سازمان است هر یک از این ابعاد یکی از مسائل محتمل است.

4- تحلیل مشکل و مصادیق آن

مسائل اخلاقی به دلیل فرهنگ وابسته بودن، هر چه به صورت کلی و انتزاعی طرح شوند، ذهنی‌تر، مبهم و انتزاعی‌تر خواهند بود. برای مواجهه با مسائل عینی، آنها را باید به مصادیق و موارد مختلف تقسیم و تجزیه کرد. چنین تحلیلی می‌تواند تمایز مسائل را نشان دهد و انتخاب راه حل ویژه هر یک از آسان نماید. برای مثال پدیده سرقت و دزدی در بنگاه تا زمانی که به صورت کلی و انتزاعی طرح شود، مبهم و غیرقابل حل خواهد. برای شناخت عینی دزدی و تشخیص مسئله می‌توان از فن تجزیه به مصادیق بهره جست همانند دزدی مالکیت معنوی، دزدی پول نقد، سرقت کالا، دزدی اطلاعات، دانش فنی و ...

2-2-3. سنجش مسئله

در این مرحله باید مسائل محتمل را مورد ارزیابی و سنجش قرارداد تا به مسئله واقعی دست یابیم. یکی از راه‌های سنجش مسئله شناخت دقیق محیط است. وقتی با معضل اعتصاب در کارخانه مواجه و مسائل محتمل خود را از طریق تجزیه فهرست می‌کنیم، براساس شناخت محیط می‌توانیم در میان تمام مسائل این مسئله واقعی خود را گزینش کنیم. در سنجش مسئله با چاه‌ها و موانعی مواجه هستیم که در واقع یکی از موانع موفقیت در تعیین وزن مسائل، «فرافکنی» است که سهم مسئله نظام مدیریتی را ناچیز تلقی می‌کنند و از سنجش عینی منحرف می‌شوند. از دیگر موانع سنجش عینی می‌توان به «ساده انگاری» اشاره کرد که با مشاهده عدم کارایی و اثربخشی نیروی انسانی، خود را با موضوعی به نام استخدام نادرست مواجه می‌یابد.

3-2-3. گونه شناسی مسئله

در گونه شناسی با قرار دادن مسئله، تحت مقوله معین از آن ابهام زدایی می‌کند. یکی از راه‌های گونه شناسی استفاده از طبقه بندی است. طبقه بندی‌های مختلفی از مسائل وجود دارد. در یک نوع طبقه بندی، از حیث متعلق در چهار گونه می‌توان تقسیم بندی کرد. مسائل اخلاقی از حیث زندگی فردی، زندگی شغلی، فرهنگ سازمانی و مسائل اخلاقی خود سازمان. در تقسیم بندی دیگر می‌توان مسئله را به دو دسته باز و بسته طبقه بندی کرد. در طبقه بندی دیگر نیز می‌توان مسائل اخلاقی را به چهار قسم: مالی، اداری، رفتاری و تلفیقی اشاره کرد

4-2-3. تبارشناسی مسئله

در تبارشناسی مسئله مسائل از حیث ریشه داشتن در علوم مختلف گوناگون بررسی می‌شود مانند پدیده خودکشی در خوابگاه دانشجویی. آیا این مسئله ریشه در زمینه‌های روانشناختی دارد یا جامعه شناختی یا هر دو و یا در زمینه‌های اقتصادی و سیاسی. خطای رایج برخی از مدیران در تبارشناسی مسائل اخلاقی، حصرگرایی روش شناختی است. ساده انگارانه گمان می‌کنند ارتباط نامشروع در محیط کار مسئله روانشناختی است و بس. اعتیاد مسئله‌ای جامعه شناختی است و بس. مسائل مدیریتی غالباً مسائل چند تباری‌اند.

5-2-3. شناخت ساختار منطقی مسئله

مراد از ساختار صورت و قیدهایی است که مضمون مسئله مرهون آنهاست. غفلت از ساختار منطقه مسئله آثار زیان باری را در تحلیل آن به بار می‌آورد. این غفلت، از خطاهای رایج در تحلیل مسائل علوم انسانی است. فرض کنید پرخاشگری یکی از مدیران معضلاتی را در کارخانه آفریده و به هیئت مدیره منعکس شده است. ما با مسائل مختلفی روبرو هستیم.

این مدیر همیشه پرخاشگر است.

این مدیر در زمان خاصی پرخاشگر است.

این مدیر گاهی پرخاشگر است

مدیران بخش مالی پرخاشگرند.

بدون تردید تحلیل موفقیت آمیز معضل در گرو شناخت دقیق ساختار منطقی آن است.

3-3 تدوین مسئله

پس از طی مراحل فوق انجام آنها در نهایت ما را به مسئله واضح و متمایز می‌رساند که پس از ابهام زدایی، باید مسئله را با زبان صریح، شفاف، دقیق و عاری از هر گونه تفسیرپذیری سلیقه‌ای تدوین کنیم به گونه‌ای که بتوان گفت مسئله ما در اینجا چنین است.

**مبانی نظری تحول بنیادین در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران**

**2-4.مدرسه صالح؛ بستری برای تحقق تربیت رسمی و عمومی مطلوب**

**4-2-1.تعریف مدرسه صالح**

همچنان که در تعریف تربیت رسمی و عمومی و ویژگی‌های آن گفته شده این شکل از تربیت در شرایط و زمینه ویژه‌ای رخ می‌دهد که «مدرسه» نام دارد و از دیرباز و در همه جوامع وجود داشته است. اما بنا بر فلسفه تربیتی جامعه اسلامی، مدرسه محیط اجتماعی سازمان یافته‌ای (مشتمل بر مجموعه‌ای از افراد و روابط و ساختارهای منظم) است برای کسب مجموعه‌ای از شایستگی‌های لازم (فردی، خانوادگی، اجتماعی) که متربیان برای وصول به مرتبه‌ای از آمادگی جهت تحقق حیات طیبه در همه ابعاد فردی، خانوادگی و اجتماعی باید آن‌ها را به دست آورند. از این رو «مدرسه فضای اجتماعی جامعه هدفمندی است که از طریق زنجیره‌ای از موقعیت‌ها، فرصت حرکت رشدیابنده و تعالی‌بخش را برای متربیان فراهم می‌سازد که در آن شایستگی‌های لازم برای درک و بهبود موقعیت خود و دیگران از طریق یادگیری‌های رسمی و غیر رسمی کسب می‌شود». به طور کلی برخورداری از حیات طیبه در بعد جمعی و تحقق جامعة صالح نیازمند مدرسه صالح است، یعنی در کنار خانواده صالح، بقا و توسعه جامعه صالح به وجود مدرسه صالح نیز وابسته است. لذا با عنایت به غایت جریان تربیت در دیدگاه اسلامی یعنی آماده شدن متربیان برای تحقق مراتب حیات طیبه در همه ابعاد فردی، خانوادگی و اجتماعی و نیز با توجه به اصل عقلانی تناسب بین وسیله و هدف. لازم است فضاهای‌های تربیتی و به خصوص، مدرسه و زندگی مدرسه ای، که در واقع زمينه اجتماعی سامان‌یافته‌ای برای تحقق حیات طیبه است، از ویژگی‌های جمعی حیات طیبه برخوردار باشد تا به مثابه کانون تجلی بخش حیات طیبه، امکان تجربه این نوع زندگانی را برای همه متربیان فراهم آورد.

**2-2-4.خصوصیات مدرسه صالح**

بنا بر آنچه گذشت، مدرسه باید محل تجربه حیات طیبه و آماده شدن متربیان برای تحقق مراتب آن در همه ابعاد و ورود به جامعه صالح باشد.

لذا مدرسه صالح باید چند ویژگی مهم و اساسی زیر را داشته باشد:

1. نخستین ویژگی «ساده‌سازی» است؛

به این معنی که تجربیات مدرسه‌ای باید شکل ساده شده (و نه پیچیده‌ای از تجربیات و أشكال واقعی حیات طیبه باشد. روابط واقعی در زندگی اجتماعی پیچیده است و می‌تواند مانعی بر سر راه یادگیری و رشد و تعالی و بروز استعدادهای متربیان گردد. لذا محیط مدرسه، با عنایت به شرایط رشد آنان، باید ساده باشد تا فرایند تربیت با موانع کمتری مواجه گردد. این ویژگی به معنای تصنعی کردن موقعیت‌ها و تجارب نیست، بلکه تجارب مدرسه‌ای متربیان باید تا حد امکان با تجارب زندگی واقعی نزدیک **باشد و حتی فعالیت‌ها و تجارب تربیتی طراحی شده در مدرسه باید ناظر به چالش‌ها و مسائل واقعی زندگی متربیان باشد.**

۲- ویژگی دوم «پالایش» است.

مراد از پالایش، زدودن برخی عوارض و نتایج ناخوشایند نامطلوب احتمالی از برخی تجربیات مدرسه است. جریان رشد متربیان جربانی است که نسبت به عوارض و مخاطرات محیطی و تغییرات نامطلوب محیط بسیار حساس است و به شدت تحت تأثیر قرار می‌گیرد. بنابراین برای این که عوارض، مخاطرات و تغییرات نامطلوب موجود بر جریان رشد متربیان کمترین اثر را داشته باشد، محیط مدرسه باید مورد پایش و مراقبت دائم قرار گیرد و حتی‌الامکان از عناصر و عوامل مخل و نامطلوبی که مانع رشد و تعالی متربیان می‌شوند به دور باشد، اما از آنجا که این پالایش به قصد حمایت از رشد و تعالی متربیان صورت می‌گیرد، نباید به شکل تحميل و تهدید یا محدودسازی افراطی متربیان ظاهر شود.

باید با اقدامات و تدابیر تربیتی اثباتی (ایجاد مقتضیات) در محیط مدرسه، زمینه بروز و ظهور موانع درونی تربیت ونیز تأثیر موانع برونی را از میان برداریم، نه این که با برخوردی انفعالی، تنها پس از بروز موانع، در صدد حذف و مبارزه با آثار آن‌ها باشیم. از سوی دیگر، در جریان رفع موانع تربیت نیز نباید محیط مدرسه به محیطی کاملا قرنطینه و سترون تبدل شود؛ به صورتی که ایجاد توانمندی در متربیان را برای مواجهه مالأ اختیاری با موانع رشد و کمال خویش مد نظر قرار دهد و امکان مصون‌سازی ایشان را برای حضور در محیط واقعی همراه با خطر از میان بردارد. بنابراین در محیط مدرسه تدابیر و اقدامات پیش‌گیرانه برای پالایش محیط مدرسه باید متناسب با میزان رشد متربیان باشد و ایشان را برای مواجهه اختیاری با خطرات و موانع رشد در شرایط واقعی زندگی (پس از رسیدن به مراحل بلوغ) آماده سازد.

معنی این بیان به عبارت دیگر چنین است که مدرسه باید محیطی حمایت‌گر و امن باشد. شرط نشو و نمای مطلوب متربیان در فضای مدرسه، امنیت خاطر آنان است. زیرا نیاز به ایمنی از نیازهای اساسی بشر به ویژه متربیان است. لذا مدرسه، که برای زمینه‌سازی تعالی وجودی متربیان اهتمام جدی دارد، باید به تأمین امنیت آن توجه کافی مبذول داشت. در قرآن کریم نیز ایمان و تعالی روحی و وجودی در کنار محیط امن به کار برده شده است. از سیاق آیات یکصد و بیست و شش از سوره مبارکه بقره و آیه سی و پنج از سوره مبارکه ابراهیم چنین بر می‌آید که محیط امن را لازمه ایمان به خدا و دوری از شرک قرار داده است.

مدرسه صالح از دو منظر به امنیت خاطر متربیان و اولیای آنان توجه دارد. در واقع محیط مدرسه، که زمینه مناسب برای رشد و تعالی متربیان تلقی می‌شود، باید از نظر جسمانی و روانی امن (دور از خطر) باشد. از منظر نخست، مدرسه صالح به امنیت متربیان در فضای کالبدی می‌اندیشد یعنی فضای فیزیکی مدرسه باید به گونه‌ای طراحی شود که با مقتضیات رشدی آنان متناسب و فاقد عوامل خطر آفرین جسمی باشد. از منظر دوم به امنیت روانی توجه می‌نماید. از این منظر متربیان باید در فضای مدرسه احساس آرامش و راحتی نمایند و با شوق و انگیزه درونی به مدرسه وارد شوند و در آن به تجربه بپردازند. در مدرسه نباید هیچ عاملی برای نگرانی و ترس و هر گونه فشار نامساعد روانی وجود داشته باشد.

٣- ویژگی سوم «متناسب‌سازی» است.

بر اساس این ویژگی، تجربیات مدرسه، باید با شرایط رشدی متربیان در همه ابعاد، متناسب باشد. متناسب‌سازی به سایر ابعاد مدرسه مانند مدیریت، مربیان، فضا و تجهیزات نیز تعمیم داده می‌شود. این اصل ناظر به یک اصل محوری در منابع و متون تربیتی است که به پیروی از طبیعت مشهور است. این اصل در نظريه دانشمندان سلف مسلمان نیز نمود دارد. منظور از این اصل آن است که در تنظیم سازوکارهای تربیتی یا به بیان دیگر، فراهم کردن زمینه‌های مناسب و تجارب تربیتی باید چگونگی رشدی شئون مختلف حیات متربیان را در نظر گرفت. لذا در تنظیم موقعیت‌های تربیتی باید این چگونگی‌ها را در نظر داشت.

۴- ویژگی چهارم «تعادل» است.

مراد از تعادل، تناسب با اصول همه‌جانبه‌نگری و یک‌پارچگی است و تعریف مختار تربیت در فلسفه تربیت در جمهوری اسلامی ایران در توجه متوازن به جنبه‌های مختلف حیات انسانی است. صرف توجه به یک بعد، موجب غفلت از ابعاد دیگر می‌شود.

از این دیدگاه، مدرسه نه تنها به توسعه بعد عقلانی و مهارت‌های فکری، بلکه به ابعاد مختلف و ساحت‌های گوناگون حیات انسانی توجه می‌نماید. اگرچه هسته اصلی اقدامات تربیتی مدرسه، بر بعد عقلانی استوار است، اما به سبب یکپارچگی وجود انسانی، غفلت از ابعاد دیگر حیات انسانی برای مدرسه ناروا ست. حتی در بعد شناختی نیز از توجه صرف به سطوح پایین توانش‌های شناختی متربیان، مانند حافظه، خودداری می‌شود. یعنی یکی از محرمات مدرسه صالح پرهیز از حافظه‌گرایی است.

در منابع اسلامی توجه به رشد عقلانی و درک و فهم متربی از جهت‌گیری‌های اساسی بوده است، در آیات قرآن، بسیاری موارد یافت می‌شود که انسان‌ها را به تدبر و تعقل دعوت نموده است، شلبی مورخ تاریخ آموزش و پرورش اسلامی در خصوص توجه به فهم، درک متربی در اسلام می‌نویسد: ابن عربی می‌گوید از اینان (شاگردان) که بیشتر چنین است، کسانی هستند که قران را از بر ندارند و حال آن که فقه و حدیث و آنچه را خدا بخواهد باد می‌گیرند و چه بسا پیشوایند ولی قرآن را از بر ندارند و من به چشم خود پیشوایی ندیده‌ام که قرآن از برکند و فقیهی ندیده‌ام که جز دو آیه قرآن از بر باشد دانش پژوهان این نگرش را دریافت کرده‌اند زیرا در این آیه قرآن که می‌گوید ما این کتاب فرخنده را فرو فرستادیم تا در آیه‌های آن به تدبیر بنشینی (سوره ۳۸، آیه ۲۷) پاسخ خود را شنیده‌اند و دریافته‌اند که مقصود از بر کردن نیست که درنگ است و اندیشیدن و دستورهای قرآن را به کار بستن.

بر مبنای این ویژگی باید گفت رویکرد رئالیستی صرف، در خصوص کار کرد مدرسه مورد پذیرش نیست. بر اساس رویکرد رئالیستی، مدرسه نهاد ویژه‌ای است که رسالت اصلی آن توسعه بعد عقلانی، یعنی انتقال دانش بشری و ایجاد مهارت‌های پژوهشی است؛ لذا نباید وظایف و احیاناً جبران ضعف کار کرد دیگر نهادها، که عمدتا در فعالیت‌های فوق برنامه مدرسه متجلی می‌شود، موجب کاهش توجه مدرسه به این بعد اساسی شود.

پس دغدغه اصلی مدرسه، آکادمیک و آزادی آکادمیک است. همچنین بر این اساس، رویکرد ایدئالیستی نیز مورد تأیید نیست. بر اساس این رویکرد، مدرسه وظیفه انتقال میراث فرهنگی ارزش‌ها و گنجينه معارف بشری را به شکل برنامه‌ای و منظم (متوالی و متراکم) برعهده دارد. لذا مدرسه باید به ارزیابی و توسعه و گسترش آن نیز دست زند.

هم چنین در مقابل دو نگاه انتقال دانش و مهارت گرایی، رعایت اعتدال در تربیت رسمی و عمومی ضرورت می‌یابد. به این صورت که کسب حدی از دانش معتبر و همچنین تأکید بر مهارت‌های شناختی از یک سو و اکتساب توانمندی‌ها و مهارت‌های عملی برای زندگی از سوی دیگر، دو بخش مکمل‌اند و باید برای شایستگی‌های لازم مورد تأکید قرار گیرد. لذا می‌توان گفت که در مدرسه صالح باید دو نکته، توأمان مد نظر باشد: نخست این که کسب معرفت (به معنای اعم آن) و اعتلای معرفت یکی از محور اصلی فعالیت است زیرا براساس مبانی معرفت شناختی، کسب معرفت اساس اشتداد وجودی آدمی است و هر گونه تحول در هویت و کسب شایستگی‌ها برای تحقق حیات طیبه، نخست ناظر به درک و فهم موقعیت و بنابراین اساس معرفت محور است (هرچند بر اساس مبانی معرفت شناختی این معرفت به صورت انتقال دانش صرف نیست. بلکه روند کسب معرفت معتبر و دست یابی متربیان به معرفت همچنین تولید معرفت نیز مهم و کانون توجه است). دوم این که معرفت حاصل شده، باید به صورت دستمایه عمل برای اصلاح بهبود موقعیت خود و دیگران، به کار رود. از این رو، بين معرفت و عمل نسبت وثیقی بر قرار است.

در واقع نسبتی دوسویه بین عمل و شناخت وجود دارد. زیرا شکوفایی استعدادهای متربیان در حین عمل صورت می‌گیرد و عمل خود از یک سو به شناخت می‌انجامد و از سوی دیگر شناخت به عمل معتبر منجر می‌شود. توجه به این امر در تربیت رسمی و عمومی دلالت‌های مهمی به همراه دارد. یعنی مدرسه، که عرصه این نوع تربیت است، صرفا محل کسب دانش و فهم امور نیست، بلکه در آن زمینه‌سازی برای عمل شایسته نیز جایگاه و شأنی درخور دارد. در واقع یکی از راههای اساسی و مهم کسب شناخت و ارتقای معرفت، انجام اعمال شایسته است. یعنی متربی باید در گیر موقعیت‌هایی باشد که او را به اقدام و عمل مناسب فراخواند تا از قبل این درگیری و اقدام، به معرفت حقیقی نایل شود و هویتش تعالی باید.

۵- ویژگی دیگر مدرسه صالح، «انعطاف‌پذیری» است.

بر مبنای اصل کثرت‌گرایی و اصل تفاوت‌های فردی، نظام مدرسه‌ای باید از حدی از انعطاف برخوردار باشد تا برنامه‌ها و رویه‌های جاری در آن دچار جمود و تصلب نگردد. به سخن دیگر، مدرسه صالح از یک سو بر شباهت‌های انسانی تأکید دارد و در واقع بیشتر سازو کارهای مدرسه بر مبنای چنین شباهت‌هایی شکل می‌گیرد. از سوی دیگر با توجه به وجود تفاوت‌های فردی، سازو کارهای خود را منعطف می‌سازد تا زمینه تعالی وجودی بیشتر متربیان را فراهم آورد. از یک منظر مراد از این ویژگی، تلاش مدرسه برای ارتباط هرچه بیشتر آحاد متربیان با شرایط اجتماعی محیط پیرامون است؛ به این معنی که مدرسه باید تا حد امکان با شرایط متنوع زندگی متربیان سازگار شود و بکوشد از طریق فراهم آوردن موقعیت‌های متنوع تربیتی، تمامی متربیان (جامعه هدف) را به س طح مطلوبی از شایستگی‌های پایه (ضمن توجه به شایستگی‌های ویژه) برساند. براین اساس تنوع مدارس در شرایط خاص و مبتنی بر نیاز متربیان ضروری به نظر می‌رسد.

بر اساس آنچه گفته شده تربیت رسمی و عمومی به هرحال در مدرسه و تحت مدیریت مدرسه صورت می‌پذیرد؛ هرچند ممکن است مدرسه برای نیل به این مقصود، از دیگر موقعیت‌های جامعه، که می‌توانند کارکرد تربیتی داشته باشند، استفاده کرد. البته این امر نیز با مدیریت مدرسه در سامان دهی موقعیت‌ها و فرصت‌های تربیتی (در چهارچوب معنای موشع برنامه درسی) میسر است؛ لذا مدرسه از تمامی ظرفیت‌های محیط اجتماعی، در راستای تحقق اهداف نظام تربیت رسمی و عمومی و عملی شدن رسالت آن کمک می‌گیرد و حتی اشکال گوناگون تربیت غیررسمی و ظرفیت‌های فضای مجازی را به صورت فضای مکمل مورد استفاده قرار می‌دهد. لذا تربیت رسمی و عمومی، کلا در فضایی با محوریت فرهنگ و اهداف مدرسه صورت می‌گیرد؛ مگر در مواردی که برخی از مخاطبان تربیت رسمی و عمومی (افراد در سنین خاص) نتوانند در مدرسه (از جهت فضای فیزیکی حاضر شوند مانند افراد دارای بیماری‌های صعب‌العلاج، کودکان ساکن در مناطق دور افتاده، کودکان ساکن در کشورهایی که به مدرسه ایرانی دسترسی ندارندکه در این صورت باید اشکال مناسب و مختلفی برای بهره‌مندی ایشان از فرصت‌های تربیتی مدرسه‌ای فراهم آورد.

به سخن دیگر، می‌توان گفت مدرسه صالح را نه به صورت یک مکان یا یک فضا بلکه به صورت ترکیبی از فضا و مکان باید دید. منظور از مکان محیط مادی و کالبد مدرسه است. اگر تلقی از مدرسه تنها کالبد باشد، محدویت‌های زیادی در کارکرد و تأثیرگذاری مدرسه ایجاد خواهد شد. در این صورت تجارب متربیان تنها در چهارچوب فضای کالبدی مدرسه رخ می‌دهد و به حدود مادی مدرسه مربوط می‌شود. منظور از فضا نیز ارزش‌ها، هنجار، رویه‌ها و فرهنگ حاکم بر مدرسه است. این بعد از مدرسه با وجود اهمیت زیادی که دارد نیز نباید جدای از مکان و کالبد مدرسه دیده شود. با نگاه ترکیبی به مدرسه امکان بهره‌گیری از فرصت‌ها و زمینه‌های دیگر اجتماعی را پیدا می‌کنیم که دارای خصوصیات بالقوه یا بالفعل تربیتی هستند. هم چنین برای افرادی که، بنابر دلایل مختلف، امکان حضور در مدرسه به صورت مکان ندارند فرصتی فراهم می‌شود تا برای حضور فعال در عرصه‌های اجتماع به کسب شایستگی‌های پایه بپردازند.

یکی از این فرصت‌ها و زمینه ها، فضای مجازی است. کسب دانش و معرفت از طریق فضای مجازی و فناوری اطلاعات و ارتباطات مکان محور نیست و آنچه به این فرصت بها و ارزش می‌بخشد مفهوم فضای مدرسه است، یعنی همان هنجارها و روندهای حاکم بر مدرسه است که از فرصت تربیتی فضای مجازی و فناوری اطلاعات و ارتباطات استفاده می‌کند. از این رو، می‌توان به رهیافتی مهم در خصوص مواجهه با تحولات اخیر در توسعه حیرت‌انگیز فناوری اطلاعات و ارتباطات اشاره کرد.

بر مبنای این استدلال، فناوری را باید یک فضای مکمل و ابزار مناسب برای تحقق بهتر اهداف تربیت رسمی و عمومی به شمار آورد. تردیدی نیست که کسب مهارت‌های عملی و اخلاقی و بهره‌گیری از این فضای مجازی در دستور کار مدرسه نیز قرار دارد، اما با این توضیح که ماهیت تأثیر تربیتی، به ویژه تربیت رسمی و عمومی، در ارتباط حضوری و رو در رو است. یعنی تعامل مربی و متربی در فضای مدرسه على‌الأصول رو در رو است. لذا تعامل و ارتباط مجاری در تربیت رسمی و عمومی اساساً محور قرار نمی‌گیرد.

6-ویژگی ششم مدرسه صالح، حاکمیت مرايط احسان و عدالت»

بین مربیان و متربیان در مدرسه است زیرا اساساً خداوند مبنای رابطه انسان‌ها را با همدیگر بر اساس عدل و احسان قرار داده است. در آیه نود سوره نحل، انسان‌ها به عدل و احسان نسبت به یکدیگر امر شده‌اند. از این رو می‌توان گفت رابطه انسان با انسان در تفکر اسلامی رابطه عدل و احسان است. به بیان امام (ع) عدالت اصلاح‌کننده انسان‌هاست گسترش رابطه عدل و پاگرفتن آن در روابط انسان‌ها با یکدیگر، حاصل پختگی فکری و پیشرفت فرهنگی است و پیامد نبود رابطه عدل، عقب ماندگی فکری و فرهنگی و ناتوانی و تکیه بر دیگران است در جامعه‌ای که عدالت در آن فراگیر باشد فرصت برای افراد هوشمند و توانا فراهم است تا برای این که پیشرفت و سازندگی را رهبری کنند. سیاق آیه ۷۶ سوره نحل نشان می‌دهد که از ویژگی‌های اهل داد، از جمله پیشرفت در دانش و شناخت توانایی تولید، تحقیق، استقلال و وابسته نبودن به دیگران و سیاست جذب خیر و دفع شر است.

برقراری روابط عدل و احسان در س طح مدرسه، در واقع زمینه‌سازی برای تربیت افراد عادل و محسن است، که از اهداف بعثت انبیا و از لوازم تحقق حیات طیبه در جامعه صالح است. به سخن دیگر، تحقق هدف انبيا به تربیت انسان‌هایی نیازمند است که عادل بوده و انگیزه سرشاری برای تحقق عدالت و احسان در جامعه داشته باشند. اما با توجه به این که ماهیت تربیت اساساً زمینه‌سازی است، حاکمیت عدل و احسان بر روابط درون مدرسه نیز کار کردی تربیتی خواهد داشت. به سخن دیگر، روابط عادلانه و مبتنی بر احسان از لوازم ضروری تحقق اهداف تربیت رسمی و عمومی در مدرسه است و خود، هدف و غایت تربیت نیز هست. حاکمیت این رابطه در بین آحاد مدرسه صالح، مدرسه را به فضایی احترام بر انگیز و شوق آور برای کسب شایستگی‌ها تبدیل می‌کند.

برقراری روابط عادلانه و مبتنی بر احسان در مدرسه خود لوازمی دارد. از جمله مهم‌ترین این لوازم، محوریت اخلاق و تحقق عینی ارزش‌های اخلاقی در مدرسه است. اخلاق در مدرسه صالح به مانند عدالت کارکردی دوگانه دارد: اخلاق از یک سو هدف است، زیرا که متخلق شدن متربیان از پیامدهای مورد نظر یک نظام تربیتی به ویژه نظام تربیت اسلامی است و از سوی دیگر، روش است، زیرا که خود بستری است برای تحقق اهداف دیگر. بی‌شک، در فضای اخلاق مدار مدرسه، شایستگی‌های مورد نظر توسط متربیان بهتر و بیشتر تعقیب و کسب می‌گردد. در این فضا آزادی متربی و سندیت مربی بدون وجود تعارض، آثار تربیتی به همراه خواهد داشت. بنابراین، فضای مدرسه باید سرشار از ارزش‌های انسانی و اسلامی باشد تا متربیان آن‌ها را به صورت مستقیم و غیرمستقیم به دست آورند و تجربه کنند. در این خصوص، یکی از رویکردهای مدرسه صالح ایجاد جو اخلاقی است و از این طریق زمینه تحقق حیات طیبه و تحقق تجارب متعالی و معنوی متربیان در تمامی مؤلفه‌ها و ساز و کارهای مدرسه صالح فراهم می‌گردد. یکی از ملاکهای مهم ارزیابی تربیت در مدرسه صالح این است که همه ساز و کارهای آن با ارزش‌های اخلاقی هماهنگ و مطابق باشد. لذا باید این ساز و کارها به نحو درونی و بیرونی با ارزش‌های اخلاقی معتبر نقد شود و محک بخورد.

۷- یکی دیگر از خصوصیات مهم فضای مدرسه صالح، مشارکت و تعاون است.

از آن جا که انسان‌ها در جامعه متولد می‌شوند و در جامعه رشد می‌کنند، تربیت آن‌ها نیز باید اساساً اجتماعی باشد. لذا فضای حاکم بر محیط‌های تربیتی، به ویژه محیط‌های تربیت رسمی باید به گونه‌ای باشد که شخصیت متربیان را از شکل‌گیری فردگرایی و رقابت گرایی مخرب دور نگه دارد. لذا محیط‌های تربیتی باید به جای تأکید بر مقایسه فردی و رقابت با دیگران در یادگیری، به ایجاد فضای رفاقت سالم و تعامل سازنده و مؤثر با دیگران و رقابت هر فرد با خودش (برای تعالی مداوم ظرفیت‌های وجودی خویش) روی آورند.

اگر بپذیریم که مدرسه صالح وضعیتی است که شکل ساده‌ای از حیات طیبه را به ظهور می‌رساند تا متربیان آن را تجربه کنند، می‌توان گفت که مدرسه وضعیتی سامان بافته برای انجام اعمال خیر و مسابقه و شتاب کردن در خیرات است. به سخن دیگر در نگرش اسلامی، مفهوم خير مفهوم اساسی و بنیاد عمل مدرسه صالح در مفهوم اسلامی است. در این صورت بر مبنای آیه دوم از سوره مانده می‌توان نتیجه گرفت که تعاون در امور نیک نیز از ویژگی‌های اساسی مدرسه مطلوب است. از آنجا که بنای مدرسه اساساً بر مبنای خیر و در راستای زمینه‌سازی برای انجام اعمال خیر است از این رو همکاری در انجام خیرات اساساً بر تمامی ساز و کارهای مدرسه صالح حاکم است. این همکاری در مدرسه در دو بعد درونی و بیرونی نمود می‌باید.

* در بعد درونی این همکاری بین مربیان و متربیان صورت می‌گیرد. گفتنی است که به سبب تفاوت سطح تأثیرگذاری متربیان و مربیان در فرایند تربیت رسمی و عمومی و مراحل آن، ساز و کارهای همکاری و تعاون در بعد درونی با اجتماع تفاوت خواهد داشت. این تفاوت در ویژگی «ساده‌سازی و انعطاف» مورد توجه قرار می‌گیرد. به طور کلی تعاون در مدرسه امری تشکیکی است و مراتبی دارد، که به تناسب سطح رشد متربیان تنظیم می‌شود. نمود همکاری در مدرسه می‌تواند برای تحقق حیات طیبه و آمادگی برای تحقق آن در عرصه اجتماع تجربه سازنده‌ای باشد. این ویژگی مصداق اصل تعامل است. همکاری در این بعد مستلزم احترام متقابل و مسئولیت متقابل اولیاء مربیان و متربیان مدرسه است.
* در بعد بیرونی همکاری، مدرسه، که در واقع بخشی از جامعه محلي متناسب با ویژگی‌های پیش گفته است، می‌تواند در جریان‌های اجتماعی ناظر به اصلاح مداوم موقعیت، فعال باشد، و مشارکت نماید و مشارکت بپذیرد. این مشارکت با نهادهای محلی و همچنین با مدارس هم‌جوار صورت می‌گیرد. یک بعد از این مشارکت به این صورت است که مدرسه محور توسعه جامعه محلی باشد. بعد دیگر این که مدرسه از همکاری نهادها و مؤسسات اشخاص حقیقی و حقوقی، که فراهم کننده فرصت‌های مکمل و جانبی برای توسعه و تعالى تجارب ارزنده یادگیری هستند، بهره‌مند گردد.

این گونه مشارکت، علاوه بر این که فرصت‌های تربیتی را برای مدرسه توسعه می‌دهد، باعث خواهد شد تا مدرسه محور توسعه محلی تلقی شود و نقش اصلی را در هدایت تغییرات اجتماعی (در راستای اصلاح مداوم موقعیت و پیشرفت و تعالي جامعة صالح) برعهده گیرد. این به آن معناست که، علاوه بر نقش کلان فرایند تربیت در شکل‌گیری جامعه صالح، توسعه اجتماع صالح محلی، نیز تربیت محور باشد و و مدرسه در آن نقش نخست را برعهده دارد.

اگرچه تلاش مدرسه، در مجموعه برای فراهم آوردن زمینه‌های مناسب رشد و توسعه استعدادهای متربیان صورت می‌گیرد اما کاملا مشخص است که مدرسه در این راستا قادر مطلق نیست و به یاری و مشارکت دیگر نهادهای دولتی و غیردولتی نیازمند است. لذا ضرورت دارد برای تحقق تربیت همه جانبه، در حاشیه و جنب مدرسه مؤسسات و نهادهای مکمل و جانبی شکل بگیرند تا با فراهم کردن فرصت‌های تربیتی مضاعف، در تحقق اهداف تربیت رسمی و عمومی باریگر مدرسه باشند.

یکی از جلوه‌های کانونی همکاری و تعاون در مدرسه، در نسبت وثیفی است که مدرسه و خانواده برقرار می‌کنند. در این نگرش، خانواده و مدرسه در فضای تربیتی مکمل همدیگر خواهند بود. به ویژه با توجه به این که والدین، براساس مبانی حقوقی پیش گفته، باید نقش تعیین‌کننده‌ای در ساز و کارهای اجرایی تربیت رسمی داشته باشند، لازم است اولیا با معلمان و مدیریت مدرسه ارتباط مستمر داشته باشند و همواره مدرسه محل تردد آنان باشد.

این به آن معناست که حساسیت تربیتی والدین افزایش یابد و مسئولیت کل تربیت رسمی و عمومی یک سره به مدرسه واگذار نگردد. لذا ساز و کارهای تربیت رسمی و عمومی باید به گونه‌ای ترتیب داده شود که حق خانواده، به مثابه یکی از ارکان تربیت، رعایت گردد. گرچه ممکن است در شرایطی، به دلیل تخصصی شدن امر تربیت رسمی و عمومی، این دخالت کاهش یابد اما می‌توان انتظار داشت که با افزایش آگاهی تربیتی آحاد جامعه، مشارکت خانواده‌ها در تربیت رسمی و عمومی روزافزون شود و این موضوع خود یک مطالبه عمومی تلقی گردد.

=====================================

**4-3.الگوی نظری ساحت‌های تربیت**

در ادامه بحث از چگونگی تربیت رسمی وعمومی، موضوع چگونگی عمل مربیان را با توجه به ساحت‌های مختلف وجودی متربیان، پی می‌گیریم. همان‌گونه که از اصل همه جانبه نگری در تربیت رسمی و عمومی برداشت می‌شود، تربیت در مدرسه باید به ابعاد مختلف وجودی متربیان توجه نماید. در مباحث مربوط به انواع تربیت در فلسفه تربیت جمهوری اسلامی ایران این موضوع مورد اشاره قرار گرفت که می‌توان تربیت را براساس ابعاد و ساحت‌های وجودی متربیان و توجه به شئون مختلف حیات طیبه به شش ساحت تقسیم کرد. از این رو در این بخش از بحث چگونگی تربیت رسمی و عمومی به بیان ساحت‌های شش گانه و تشریح چگونگی مواجهة مربیان با روند زمینه‌سازی برای کسب شایستگی‌های لازم و متناسب با هر ساحت، می‌پردازیم.

برای رسیدن به این مقصود، الگوهای نظریه مربوط به ساحت‌های شش گانه تربیت تشریح و تبیین می‌شوند. منظور از الگوی نظری طرحواره مفهومی نظام مندی است، متشکل از عناصر مربوط به جریان تربیت و روابط میان آن‌ها که پاسخ‌های مستدل و عامی را برای هدایت مربیان در عمل تربیتی فراهم می‌آورد. هر الگوی نظری شامل سه دسته مؤلفه است (حدود و قلمرو»، رویکرد» و «اصول»).

شایان ذکر است که اصول عام و کلی پیش گفته بر عمل مربیان، در این ساحت‌ها نیز حاکم‌اند لذا در بیان اصول، از تکرار عام آن‌ها خودداری شده و به اصول خاص هر ساحت و با تأکید ویژه پرداخته شده است. بنابراین در این بخش، الگوی نظری مربوط به هر یک از ساحت‌های شش گانه تربیت تشریح می‌شود و در آن حدود و قلمرو»، «رویکرد» و «اصول» مربوط به هر ساحت تبیین می‌گردد.

**1-3-4.ساحت تربیت اعتقادی، عبادی و اخلاقی**

**الف) حدود و قلمرو**

چنان که در فلسفه تربیت گذشت (ذیل بحث انواع تربیت)، به طور کلی دو گونه تربیت دینی قابل تصور است: نخست تربیتی که چهارچوب بنیادی و اصول آن بر اساس دین و آموزه‌های دینی باشد. این شکل از تربیت دینی در مقابل تربیت سکولار قرار دارد و همه ابعاد یک نظام را براساس مبانی معیارهای دینی شامل می‌شود. در مجموعه حاضر از این مفهوم با تعبیر تربیت اسلامی یاد شده است و همه ساحت‌های تربیت را در بر می‌گیرد. دوم، بخش خاصی از تربیت که برای تقویت روند دین داری و دینورزی متربیان صورت می‌پذیرد. در این شکل از تربیت، اعتقادات و مناسک دین خاصی مورد توجه قرار می‌گیرد و متربی برای رسیدن به ایمان و باور و عمل به آن‌ها تربیت می‌شود(البته مطابق قانون اساسی کشور ماء اقلیت‌های دینی و مذهبی رسمی در تعلیم دین و مذهب خود به فرزندانشان آزادند). به همین دلیل و برای تمایز این دو شکل از تربیت دینی، نوع اخیر را تربیت ساحث اعتقادی و عبادی نام نهاده‌ایم و به سبب نزدیکی و خویشاوندی اخلاق و دین، در مجموع ساحت تربیت اعتقادی، عبادی و اخلاقی نام‌گذاری شد.

ساحت تربیت اعتقادی، عبادی واخلاقی بخشی از جریان تربیت رسمی و عمومی است، ناظر به رشد و تقویت مرتبه قابل قبولی از جنبه دینی و اخلاقی حیات طیبه در وجود متربیان و شامل همه تدابیر و اقداماتی که جهت پرورش ایمان و التزام آگاهانه و اختیاری متربیان نسبت به مجموعه‌ای از باورها، ارزش‌ها، اعمال و صفات اعتقادی عبادی و اخلاقی و در راستای تکوین و تعالی هویت دینی و اخلاقی ایشان صورت می‌پذیرد. لذا قلمرو ساحت تربیت اعتقادی، عبادی واخلاقی، ناظر به خودشناسی و معرفت نسبت به خداوند متعال، معاد، نبوت و پذیرش ولایت رهبران دینی (پیامبر (ص) و ائمه معصومین (ع) و پیروی از ایشان است، که به حق برترین انسان‌های کامل در طول تاریخ هستند.

هم چنین این ساحت ناظر به سایر عقائد و ارزش‌های دینی، ایمان (انتخاب و التزام آگاهانه و آزادانه دین حق یعنی آیین زندگی و نظام معیار)، تقید عملی به احکام، مناسک و ارزش‌های دینی و رعایت اصول و آداب اخلاقی در زندگی روزمره (در همه ابعاد فردی و اجتماعی) و تلاش پیوسته برای خودسازی بر اساس نظام معیار (مهار غرائز طبیعی، تعديل عواطف و خویشتن‌داری، حفظ کرامت و عزت نفس، کسب صفات و فضائل اخلاقی و پیشگیری از تکوین صفات و رذایل اخلاقی) است.

**ب) رویکرد**

جهت‌گیری ساحت تربیت اعتقادی، عبادی و اخلاقی دارای این خصوصیات است:

* فطرت مداری (شروع از معرفت و میل ربویی سرشته در وجود متربیان)
* تعالی مرتبتی (رعایت مراتب تشکیکی تدین و تخلق، با توجه به مراتب دین داری و اخلاق)؛
* جامع بودن بین روش موضوعی (در بعد بینش و دانش دینی) و روش تلفیقی (با سایر ساحت‌های تربیت و در بعد نگرش و عمل دینی)
* عقلانیت محوری (اصالت دادن به تعقل و عقلانیت، که اسکلت و محور تربیت اعتقادی، عبادی و اخلاقی تلقی می‌شود)، ضمن توجه به ابعاد عاطفی و عملی (پرهیز از مواجهه صرف احساسی با انتخاب دین بر اساس اکراه و اجبار و تلقین محض)؛ یعنی تأکید بر کسب بصیرت دینی
* مشارکت و همراهی همه عوامل (تقسیم کار بین خانواده، مدرسه، مسجد و رسانه)
* انعطاف‌پذیری، تنوع و پویایی (توجه به مقتضیات زمان و مکان، ضمن حفظ اصول)؛
* فعال بودن (تأکید بر نقش اصلی متربیان در فرایند و نتیجه)؛
* مسئله محوری (توجه به موضوعات و مسائل زندگی روزمره)
* توجه به بعد عاطفی و ولایی دین (بهره‌مندی مناسب از عواطف، احساسات و تجارب شخصی برای تعمیق و گسترش تدین)، تولا و تبرا
* چند بعدی بودن پرهیز از تحویل دین داری به یکی از ابعاد آن)
* بهره‌گیری از میراث غنی و ارزشمند ادب پارسی برای توسعه و تعالی ارزش‌های دینی و اخلاقی

**ج) اصول**

در اینجا اصول ایجابی مطرح می‌شود. رعایت این اصول مستلزم برخی نبایدهای کلی در این زمینه است از جمله: پرهیز از تحویل تربیت اعتقادی، عبادی و اخلاقی به یکی از ابعاد شناختی، عاطفی، رفتاری دینداری (پرهیز از یک سونگری و تحویل‌انگاری): پرهیز از تلقین، اکراه و اجبار در بعد اعتقادی و نگرشی تربیت دینی؛ پرهیز از تقارن دعوت به اصل دین و اخلاق با دفاع از عملکرد همه مدعیان دین و اخلاق، پرهیز از رویکرد عاطفه‌گرایی و ایمان‌گروی صرف (به معنای واگذاشتن عقل و معرفت)! پرهیز از تکفیر و تفسیق (تأکید بر اقتاع، شرح صدر و گفت و گو و مدارا)، پرهیز از ارائه حجم زیاد مطالب دینی (بدون توجه به ظرفیت فکری مخاطب)؛ پرهیز از تحجر و خرافه‌گرایی و بدعت گذاری و التقاط و پرهیز از تطويل و تكرار عمل خاطر.

**اصل تحول مداوم**

مصادیق این اصل عبارت‌اند از:

* حرکت از اصلاح ظاهر به تحول باطن؛ و حرکت از پیامد گرایی به تکلیف‌مداری؛
* حرکت از تلقین و عادت به تبیین و انتخاب و استدلال؛
* حرکت از ظن به اطمینان و یقین؛
* حرکت از ارزیابی بیرونی به ارزش یابی توسط خود شخص؛
* حرکت از اصلاح محیط (محدودسازی) به سوی مقاومت در مقابل محیط (مصون سازی) و سپس تأثیرگذاری بر آن؛
* حرکت از انگیزه‌های دنیوی مشروع به انگیزه‌های اخروی (تصعید)؛
* حرکت از اصلاح فردی به اصلاح اجتماعی؛
* حرکت از ارزش‌های عام انسانی به ارزش‌های الهی؛
* حرکت از اجبار برنامه‌ای به انتخاب فردی؛
* حرکت از الزام بیرونی به التزام شخصی

**اصل ایجاد توازن**

مصادیق این اصل عبارت‌اند از:

* تأکید بر پرورش روحیه نقادی، هم نسبت به مدرنیته و هم، نسبت به سنت؛
* انعطاف‌پذیری نسبت به واقعیات متنوع محیطی و خرده فرهنگ‌ها و خانواده‌ها (ضمن حفظ اصول)
* توازن بين ظاهر و باطن
* توازن و تلفیق میان اخلاق و دین
* تلفیق و ترکیب مناسب و هماهنگ تعلیم و تزکیه
* توجه به خصوصیات فردی و جنسی متربیان، ضمن تأکید بر مشترکات میان آنها
* رعایت اعتدال (پرهیز از افراط و تفریط)
* تأکید متوازن و سازوار بر استفاد از روش‌های مختلف تربیت اخلاقی و دینی
* تأکید متوازن بر تبیین، استدلال، حساسیت و عمل اخلاقی؛
* جمع بین حفظ امور ثابت دینی و پویایی، نسبت به مقتضیات زمان و مکان

**اصل رعایت اولویت‌ها (الأهم فالأهم)**

مصادیق این اصل عبارت‌اند از:

* اولویت استدلال بر تعبد
* تقدم پیش‌گیری بر درمان (تقدم مبارزه با علت نسبت به برخورد با معلول)؛
* دفع افسد به فاسده
* تقدم پیرایش از زشتی‌های اخلاقی بر آراسته شدن نسبت به زیبایی‌ها
* تقدم رفع بر دفع رذایل و عوامل مؤثر در آن
* تقدم فضل بر عدل (تقدم رحمت بر غضب)؛
* اصالت مصونیت بر محدودیت؛
* تأکید بر کاربرد دین و اخلاق در زندگی فردی و اجتماعی (با تأکید بر مسائل واقعی زندگی متربیان).

بُعد پیامدی اخلاق و دین باید از این روش مورد توجه قرار گیرد که اخلاق و دین با مسائل زندگی روزانه مرتبط شود. برای مثال، با توجه به گسترده شدن کاربرد فاوا، اخلاق در حوزه تربیت اخلاقی باید مورد توجه قرار گیرد و بیان مهارت‌های کاربرد اخلاق مدارانه را در این محیط مجازی در نظر بگیرند. همچنین است رعایت اخلاق زیست محیطی و مانند آن.

================================

**4-3-2. ساحت تربیت اجتماعی و سیاسی**

**الف) حدود و قلمرو**

ساحت تربیت اجتماعی و سیاسی بخشی از جریان تربیت رسمی و عمومی ناظر به کسب شایستگی‌هایی است که متربیان را قادر می‌سازد تا شهروندانی فعال و آگاه باشند و در فعالیت‌های سیاسی و اجتماعی مشارکت کنند. قلمرو ساحت تربیت اجتماعی سیاسی شامل موارد زیر است:

ارتباط مناسب با دیگران (اعضای خانواده، خویشاوندان، دوستان، همسایگان و همکاران و...) تعامل شایسته با نهاد دولت و سایر نهادهای مدنی و سیاسی (رعایت قانون، مسئولیت‌پذیری، مشارکت اجتماعی و سیاسی، پاسداشت ارزش‌های اجتماعی)، کسب دانش و اخلاق اجتماعی و مهارت‌های ارتباطی (بردباری، وفاق و همدلی، درک و فهم اجتماعی، مسالمت‌جویی، درک و فهم سیاسی، عدالت اجتماعی، درک و تعامل میان فرهنگی، تفاهم بين‌المللی، حفظ وحدت و تفاهم، توانایی‌های زبان ملی (فارسی) محلی، جهانی (عربی، انگلیسی و...) است.

**ب) رویکرد**

جهت‌گیری ساحت تربیت اجتماعی و سیاسی، تربیت برای عضویت فضیلت مدارانه در خانواده صالح وجامعة صالح است.

ارتباط با خانواده یکی از اساسی‌ترین مؤلفه‌های ارتباط است که در شکل‌گیری بنیادیهای هویت انسان‌ها نقشی انکارنشدنی دارد. بر این اساس، زندگی خانوادگی، آمادگی برای آن و شکل‌گیری و تداوم این شکل از حیات اجتماعی از مؤلفه‌ای اصلی و اساسی تربیت اجتماعی است. در تربیت رسمی و عمومی، صرف نظر از تأکید بر شایستگی‌های پایه (عواملی که به تقویت نهاد خانواده منجر می‌شوند و از لوازم استحکام خانواده محسوب می‌گردند، به نقش‌های جنسیتی مانند نقش پدری و نقش مادری نیز توجه جدی می‌شود.

در واقع آمادگی برای زندگی مشترک خانوادگی از شایستگی‌های مشترکی است که چنانچه گذشت در کانون توجه تربیت رسمی و عمومی نیز قرار می‌گیرد، اما رویکرد تربیت جنسیتی در تربیت رسمی و عمومی یک رویکرد نرم است. منظور از رویکرد ترم توجه به سطح رشدی است و این که وظیفه اصلی ایجاد آمادگی برای تشکیل خانواده (ازدواج) برعهده نهادهای ذی ربط خواهد بود. اما به هر حال تربیت رسمی و عمومی آمادگی‌های لازم را برای کسب صفات و توانمندی‌ها و مهارت‌های لازم را برای زندگی خانوادگی و در واقع، تکوین هویت جنسیتی متربیان فراهم می‌آورد. به طور کلی تربیت رسمی و عمومی، با توجه به ظرفیت‌های خود، برای دنبال کردن سیاست تشکیل و حفظ خانواده صالح و در راستای شکل‌گیری جامعه صالح، زمینه‌های لازم را دنبال خواهد نمود.

ایجاد به آمادگی برای عضویت در جامعه صالح، به لحاظ اهمیت کلیدی واژه شهروندی، در مباحث مربوط به تربیت اجتماعی و سیاسی مورد توجه قرار گرفته است. بی‌گمان تربیت شهروندان خوب یکی از دل مشغولی‌های اکثر نظام‌های تربیتی در بسیاری از کشورهای دنیاست. مسائل و مشکلاتی هم که در حوزه اجتماعی در کشورمان پدید می‌آید ضرورت باز اندیشی در تربیت شهروندی را می‌طلبد.

به‌کارگیری واژه فضیلت مدار در این رویکرد نیز حاکی از اهمیت توجه کردن به مباحث ارزشی و اخلاقی و لحاظ کردن آن‌ها در این نوع تربیت است. اخلاق به منزله آیین‌نامه‌ای است که انسان راه به لحاظ انسان بودن، موظف می‌سازد آن را رعایت کند. چنین دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌های اخلاقی در دین و دستورات دینی، به بهترین نحو مورد تأکید قرار گرفته‌اند. دین که در واقع سپهر فراگیر تمام ساختارها و سازوکارهای اجتماعی و سیاسی و منبع هنجار فرست (نظام معیار) در تربیت اجتماعی و سیاسی است باید مورد نظر قرار گیرد و نقش بی‌بدیل خود را در هدایت و اعتلای مناسبات اجتماعی در سطح خانوادگی و اجتماعی ایفا کند؛ چرا که اصلاح رابطه با خدا که اصلاح رابطه با خود، دیگران و طبیعت را نیز به همراه خواهد داشت. در تربیت اجتماعی و سیاسی عنصری کلیدی است و به آن جهت خواهد داد.

**ج) اصول**

* توجه به روابط سازنده متربی و جامعه
* فراهم ساختن زمینه خروج متربی از خودمحوری، خودکامگی و استبداد
* نگریستن به حقوق و مسئولیت‌های خانوادگی و اجتماعی به صورت دو عنصر مکمل
* مورد نظر قرار گرفتن فردیت ممتاز و متمایز آدمی و عزت متربی و جامعه
* تأکید بر قانون مندی و قانون‌مداری(پذیرش قانون اساسی کشور به مثابه میثاق ملی)
* توجه به شایستگی‌های پایه برای مشارکت فعال (عمل آگاهانه و آزادانه) متربیان در حیات خانوادگی، مدرسه‌ای، اجتماعی و سیاسی (مدیریت زندگی فردی و اجتماعی)
* توجه به شایستگی‌های پایه و ویژه (با رویکرد نرم) برای تشکیل خانواده صالح به مثابة مولفه اساسی و تداوم بخش حیات جامعة صالح
* توجه به بازیابی موقعیت خود در دامنه سنت‌های اجتماعی و در بستر فرهنگ و روابط اجتماعی و خانوادگی با نگاهی گزینشی و اقدام برای اصلاح و بهبود مستمر آن
* تأکید بر هویت مشترک (انسانی، اسلامی، ایرانی) برای وحدت ملی و انسجام اجتماعی
* تأکید بر اصل تولا و تبرا و ولایت‌پذیری تأکید بر ظلم‌ستیزی و عدم ظلم‌پذیری
* تأکید بر رسالت جهانی و مسئولیت بشری و گسترش عدالت در جهان
* تأکید بر مدارا و تحمل عقاید مخالف و خرده فرهنگ‌ها در سطح ملی و جهانی
* تأکید بر پرورش منش آزادگی در هویت متربیان؛
* طرد تفکیک میان دین و سیاست، حق و تکلیف، اختیار و وظیفه و عبادت و کار
* توجه به میراث ادبیات فارسی در جهت انتقال ارزش‌های اصیل اخلاقی
* توجه به میراث ارزشمند فرهنگ و تمدن اسلامی و ایرانی در راستای ایجاد هویت مشترک ایرانی و اسلامی.

===========================

**4-3-3. ساحت تربیت زیستی و بدنی**

**الف) حدود و قلمرو**

ساحت تربیت زیستی و بدنی بخشی از جریان تربیت رسمی و عمومی است که ناظر به حفظ و ارتقای سلامت و رعایت بهداشت جسمی و روانی متربیان در قبال خود و دیگران، تقویت قوای جسمی و روانی، مبارزه با عوامل ضعف و بیماری، حفاظت از محیط زیست و احترام به طبیعت است. قلمرو این ساحت (پرورش قوای بدنی و تأمین سلامت جسمی) موارد زیر را پوشش می‌دهد تربیت جنسی، سلامت فردی و اجتماعی (تأمین نیازهای اساسی، حفظ شادابی در زندگی، برخورداری از رفاه و س لامت، استفاده از تفریحات سالم و اوقات فراغت، مراقبت از جسم و روح و پاکیزگی و آراستگی فردی)، بهداشت زیست محیطی، قلمروهای زیست بوم شهری (احساس مسئولیت در قبال حفظ زیست‌بوم شهری، آگاهی از الگوهای صحیح تولید و مصرف و یادگیری عادتها و گرایش‌ها در حفظ پاکیزگی و سلامت محیط شهری و منابع طبیعی (شناخت طبیعت و احترام قائل شدن برای آن). در واقع همه این موارد به جنبه‌هایی مهم ومغفول از حیات طیبه در وجه کامل آن اشاره دارد.

**ب) رویکرد**

مهم‌ترین جهت‌گیری ساحت تربیت زیستی و بدنی عبارت است از: تعامل مستمر روح و بدن، با این توضیح که در این جهت گیری رابطه روح و بدن رابطهای بنیادین، عمیق و در اصل هستی است (نظرية جسمانية الحدوث و روحانية‌البقا)، به این معنا که ماده جسمانی بر پایه حرکت اشتدادی وجود، در ذات و جوهر خود کامل می‌شود. در چنین فضای فکری، مفهوم سلامت در این ساحت معنای گسترده‌تری می‌یابد و ابعاد روانی را نیز شامل می‌شود از این رو می‌توان گفت که رویکرد این ساحت از تربیت نیز نگاهی کل نگرو تلفیقی است

**ج) اصول**

* توجه هماهنگ و مستمر به تربیت زیستی و بدنی متربیان
* توجه به کسب شایستگی‌های پایه (توانمندی‌های ضروری) توسط متربیان جهت ارزیابی خطرها، لحاظ کردن نتایج بالقوه آن‌ها و درک و فهم موقعیت خود در زمینه زیستی و بدنی و عمل برای بهبود آن
* امروزه بحث رفتارهای پرخطر در جوامع جهانی به شدت مطرح است لذا از تربیت رسمی و عمومی این انتظار می‌رود که متربیان را در مواجهه با فرصت‌های خطرساز زندگی آنان مراقبت کنند و با ارزیابی آگاهی و خویشتن داری با آن‌ها مواجه شوند. این موضوع در اخلاق اسلامی مورد تأکید است و ارزش تقوا مورد توجه جدی جامعه صالح است.
* توجه هماهنگ و متعادل به ابعاد جسمانی، روانی، زیستی، اجتماعی، محیطی و معنوی رشد متربیان در تربیت زیستی و بدنی آن‌ها
* توجه به کسب شایستگی ایجاد رابطه سالم با محیط، یعنی احترام به محیط زیست بهمثابه آیه‌ای از آیات الهی (نگاه آیه‌ای) و در عین حال، بهره‌مندی معقول و اخلاقی از ظرفیت‌های آن (نگاه وسیله‌ای برای اعتلای سطح کیفی حیات بشری
* توجه به ایجاد روحیه تعهد و مسئولیت پذیری نسبت به آفریده‌های خداوند، اعم از انسان‌ها و طبیعت در متربیان
* توجه به تربیت جنسی با توجه به تفاوت‌های جنسی متربیان
* توجه به مشارکت و تعامل همه نهادها و عوامل سهیم و مؤثر در زمینه سلامت و تربیت بدنی متربیان
* توجه به ایجاد زمینه مناسب کسب شایستگی‌های پایه، مرتبط با ابعاد زیستی زندگی خانوادگی برای متربیان
* امروزه مهارت‌های زندگی بخشی از موضوعات مورد توجه نظام‌های تربیت رسمی و عمومی است. این موضوع را می‌توان در همه ساحت‌های تربیت مورد نظر قرار داد. در اینجا بر مهارت‌های ناظر بر بعد سلامت جسمانی و مراقبت از آن تأکید می‌شود
* توجه به زمینه‌سازی برای کسب شایستگی‌های لازم در سطح تربیت همگانی بدنی و در عین حال توجه به زمینه‌سازی برای کسب شایستگی‌های لازم، بویژه تربیت بدنی، در سطوح قهرمانی
* توجه به ظرفیت‌های تربیت غیررسمی برای زمینه‌سازی کسب شایستگی‌های پایه و ویژه در حوزه سلامت و تربیت بدنی

=================

**4-3-4. ساحت تربیت زیبایی شناختی و هنری**

**الف) حدود و قلمرو**

ساحت تربیت زیبایی شناختی و هنری بخشی از جریان تربیت رسمی و عمومی است که ناظر به رشد قوه خیال و پرورش عواطف، احساسات و ذوق زیبایی شناختی متربیان (توان درک موضوعات و افعال دارای زیبایی مادی یا معنوی توان خلق آثار هنری و قدردانی از آثار و ارزش‌های هنری) است.

**ب) رویکرد**

در ساحت تربیت زیبایی شناختی و هنری، تربیت هنری موضوع محور، به مثابه رویکرد اصلی و رویکرد دریافت احساس و معنا به منزله رویکرد مکمل و به مثابه جهت‌گیری کلی این ساحت انتخاب شده است.

رویکرد تربیت هنری موضوع محور در مقایسه با رویکردهای دیگر، جامعیت بیشتری دارد. این رویکرد، ضمن برخورداری از سه قلمرو معرفتی تولید هنر، تاریخ هنر و زیبایی شناسی که فصل مشترک سه رویکرد مطرح در ساحت **زیبایی شناختی و هنری** شمرده می‌شود شامل قلمرو معرفتی نقد هنر نیز هست که وجه تمایز این رویکرد نسبت به رویکردهای دیگر به شمار می‌آید.

اتخاذ رویکرد دریافت احساس و معنا شامل دو فرآیند خلق معنا و کشف معناست. به عبارت دیگر، خلق هنر، نوعی رمزگذاری یا رمزگردانی و درک و دریافت هنر، نوعی رمزگشایی است. خلق معنا يا رمزگذاری، خاص هنرمند و کشف معنا یا رمزگشایی، مختص به افراد عادی و غیراهل فن است؛ مشروط به آن که ادراک زیبایی شناسی آن‌ها پرورش یافته باشد. از این رو هدف تربیت هنری، نه پرورش هنرمند حرفه‌ای، که پرورش ادراک زیبایی‌شناسی در همه متربیان است. لذا لازم است در کنار رویکرد تربیت هنری موضوع محور، به رویکرد ادراکی دریافت احساس و معنا هم توجه شود و این دو رویکرد مبنای سیاست‌گذاری، تصمیم‌گیری، و برنامه‌ریزی واقع شوند.

**ج) اصول**

* تأکید بر پرورش حواس
* فراهم‌سازی زمینه‌های مناسب پرورش تخیل و قوه خیال
* تأکید بر فراهم‌سازی زمینه‌های کسب شایستگی رمزگذاری و رمزگشایی برای متربیان
* تلقی تربیت **زیبایی شناختی و هنری** به مثابه تربیت همگانی
* تأکید بر فراهم‌سازی زمینه‌ها و شرایط آفرینشگری و خلاقیت برای متربیان
* تأکید بر تربیت زیبایی شناختی و هنری به منزله یک فرابرنامه درسی و روح حاکم بر کل برنامه‌های درسی
* تأکید بر انعطاف‌پذیری تربیت زیبایی شناختی و هنری
* تأکید بر فراهم آوردن زمینه گرایش و تخصص هنری در متربیان.

=========================

**5-3-4.ساحت تربیت اقتصادی و حرفه‌ای**

**الف) حدود و قلمرو**

ساحث تربیت اقتصادی و حرفه‌ای بخشی از جریان تربیت رسمی و عمومی است که ناظر به یکی از ابعاد مهم زندگی آدمی یعنی بعد اقتصادی و معیشتی انسان‌هاست. این ساحت ناظر به رشد توانایی‌های متربیان در تدبیر امر معاش و تلاش اقتصادی و حرفه‌ای است (اموری نظیر درک و فهم مسائل اقتصادی، درک و مهارت حرفه‌ای، التزام به اخلاق حرفهای، توان کارآفرینی، پرهیز از بطالت و بیکاری، رعایت بهره‌وری، تلاش جهت حفظ و توسعه تروت، اهتمام به بسط عدالت اقتصادی، مراعات قوانین کسب و کار و احکام معاملات و التزام به اخلاق و ارزش‌ها در روابط اقتصادی).

**رویکرد**

مهم‌ترین جهت‌گیری ساحت تربیت اقتصادی و حرفه‌ای جهت‌گیری کل‌نگر و تلفیقی است که برخی مشخصه‌های آن عبارت‌اند از:

* توسعه متوازن و متعادل ابعاد و ساحت‌های وجودی فرد در راستای تحقق حیات طیبه در ابعاد فردی و اجتماعی
* درونی‌سازی ارزش‌های اصیل دینی و اخلاقی در زمینه اقتصادی و حرفه‌ای، مانند ارزش کار و تلاش، کسب حلال، انصاف و عدالت، تعاون، وفای به عهد، پرهیز از اسراف و تبذیر
* گرایش به ایجاد و توسعه شایستگی‌های متربیان برای یادگیری مادام‌العمر
* توجه به شکل‌گیری و توسعه الگوی مصرف مبتنی بر نظام معیار اسلامی؛
* رفع موانع بین مراحل تربیت رسمی و عمومی و ساحت‌های تربیت و بین نظام تربیت رسمی و عمومی و نیازهای جامعه و بین مدرسه و جامعه از طريق:
* تلفیق مناسب تربیت اقتصادی و حرفه‌ای با تربیت رسمی و عمومی در همه مراحل تربیت رسمی و عمومی
* به حساب آوردن نیازهای فردی، تحول مشاغل و حرفه‌ها در جامعه؛
* و توجه به تجربه کاری که بخشی از فرآیند یادگیری است).
* ایجاد شایستگی یادگیری مادام العمر، به گونه‌ای که به متربیان اجازه دهد برای شناخت و اصلاح مستمر موقعیت اقتصادی خود در جامعه بپردازند شایستگی‌های حرفه‌ای عام را به طور مداوم توسعه دهند.

در نتیجه، به جای رویکردهای دانش محور با مهارت مدار خشک و محصور شده در یک دوره زمانی مشخص، به رویکردی کل‌گرا و تلفیقی از تربیت در ساحت تربیت اقتصادی و حرفه‌ای نیاز خواهد بود که نتیجه آن توسعه و تعالی کلیه ظرفیت‌های وجودی متربیان در راستای اصلاح و بهبود مستمر موقعیت خود و دیگران در همه ساحت‌ها به ویژه تربیت اقتصادی و حرفه‌ای است و بی‌تردید یکی از زمینه‌های تحقق حیات طیبه در ابعاد فردی و اجتماعی به شمار می‌آید.

**ج) اصول**

* انعطاف‌پذیری (هم در ساختار نظام تربیت رسمی و عمومی از طریق هماهنگی ساختار نظام تربیت رسمی و عمومی با ساختار اقتصادی کشور و هم در برنامه درسی از طریق هماهنگی آن با ایجاد شایستگی‌های جدید در متربیان و به‌روزسازی مستمر آن)؛
* تأکید بر تربیت مستمر و مداوم تربیتی که متربیان شایستگی‌های لازم را با خودآموزی مستمر و به روز ساری توانمندی‌های خود به دست آورند)؛
* توجه به کارآفرینی (برنامه‌های درسی باید تا حد امکان بتواند متربیان را کارآفرین و توانمند تربیت کند، به نحوی که راه‌های آشنایی و پاسخ‌گویی به نیازهای متنوع جامعه و بازار کار را فرا گیرند و بتوانند برای خود و دیگران کار تولید کنند)
* توجه به تفاوت‌های فردی و تنوع علایق و استعدادهای متربیان در تولید برنامه‌های درسی و روش‌های تدریس
* توجه به کسب شایستگی‌های عام، پیش‌نیاز رشد حرفه‌ای و اقتصادی
* تأکید بر کسب شایستگی‌های اخلاقی در بهره‌گیری از طبیعت در چهار چوب نظام معیار اسلامی؛
* کسب شایستگی‌های مناسب در متربیان به منظور حل مسائل فردی و گروهی آنها در ارتباط با خانواده، جامعه و محیط کار
* استفاده مطلوب از فناوری اطلاعات و ارتباطات در تربیت اقتصادی و حرفه‌ای

**6-3-4.ساحت تربیت علمی و فناوری**

**الف) حدود و قلمرو**

ساحت تربیت تربیت علمی و فناوری بخشی از جریان تربیت رسمی و عمومی است که ناظر به کسب شایستگی‌ها (صفات و توانمندی‌ها و مهارت‌هایی است که متربیان را در شناخت و بهره‌گیری و توسعه نتایج تجارب متراکم بشری در عرصه علم و فناوری یاری کند تا بر اساس آن متربیان قادر شوند، با عنایت به تغییرات و تحولات آینده، نسبت به جهان هستی (نگاه آیهای به هستی) و استفاده و تصرف مسئولانه در طبیعت (نگاه ابزاری)، بینشی ارزش مدار کسب کنند.

ترکیب نگاه آیه‌ای و ابزاری منجر به تصرف و بهره‌گیری مسئولانه از طبیعت منجر خواهد شد که می‌تواند به یک راهبرد اساسی در نگاه انسان به طبیعت و حفظ و مراقبت از آن بینجامد.

لذا این ساحت از تربیت ناظر به رشد توانمندی افراد جامعه در راستای فهم و درک دانش‌های پایه و عمومی، کسب مهارت دانش‌افزایی، به کارگیری شیوه تفکر علمی و منطقی، توان تفکر انتقادی، آمادگی جهت بروز خلاقیت و نوآوری و نیز ناظر به کسب دانش، بینش و تفکر فناورانه برای بهبود کیفیت زندگی است.

**ب) رویکرد**

* مهم‌ترین جهت‌گیری ساحت تربیت علمی و فناوری، جهت‌گیری کل نگر و تلفیقی در چهارچوب نظام معیار اسلامی است که برخی از مشخصه‌های آن عبارت‌اند از:
* تلفيق نظر و عمل با توجه همزمان به تربیت نظری و عملی که در معنای وسیع‌تر، ناظر به تلفیق علم و فناوری است
* تلفيق نگاه آیه‌ای به طبیعت و نگرش ابزاری و شناخت آن با همدیگر (یعنی ضمن شناخت طبیعت به مفهوم آیه‌ای از آیات جمال و جلال الهی، تلاش می‌شود به صورت روشمند و اخلاقی از آن بهره گرفته شود)
* تأکید بر هماهنگی علم و دین؛
* توجه متعادل و متوازن به رویکردهای پژوهش کمی و کیفی
* ملاحظه درهم تنیدگی مرزهای علوم و رشته‌های علمی؛ که طی آن تلاش می‌شود متربیان دیدگاه و نگرشی جامع نسبت به جهان هستی بیایند.
* توجه به ارزش‌مداری محتوا که این مسئله عمدتا ناظر به چرایی آموخته‌هاست، نه صرفاً چیستی آنها. از این رو شایستگی‌های کسب شده (یادگیری ها) باید مفید و سودمند باشند؛ یعنی در راستای غایت و هدف تربیت و همچنین متناسب با نیازها و مرتبط با زندگی یادگیرنده‌ها باشند و به آن‌ها کمک کنند تا مستمراً به شناخت و عمل برای اصلاح و بهبود موقعیت خود و دیگران بپردازند؛
* تلفيق مهارت‌ها، دانش‌ها و نگرش‌های علمی به ویژه تلفيق بين مهارت‌های فرآیندی، در تربیت علمی و فناوری و به کارگیری مهارت‌های مربوط به سواد اطلاعاتی و ارتباطی در جریان یادگیری محتوا، به منزله روشی و ابزاری برای یاددهی و یادگیری عمیق‌تر و بهتر.

**ج) اصول**

* توجه به درک متربیان از جهان هستی، از منظر ارتباط با خدا (درک عظمت خلقت و تعظیم خالق)؛
* توجه متعادل و متوازن به عرصه‌های علوم نظری (انسانی ریاضی و تجربی) و کاربردی و حوزه فناوری
* ارتباط محتوای یادگیری با زندگی فردی و اجتماعی حال و آینده متربیان
* ارزش مداری و توسعه ارزش‌های اخلاقی
* رشد توانمندی‌های تفکر منطقی، خلاق، نقاد و حل مسئله
* زمینه‌سازی برای تولید علم از طریق تکوین و تعالی توانمندی‌ها و مهارت‌های عملی کمی و کیفی متناسب با نیازها و زندگی متربیان
* توجه به چشم انداز آینده رشد و توسعه علم و فناوری در زندگی بشر.

**4-4. ارکان تربیت رسمی و عمومی**

ارکان تربیت رسمی و عمومی، همان عناصر اصلی (سهیم و مؤثر) در تحقق شایسته جریان تربیت رسمی و عمومی‌اند که به ترتیب میزان نقش آفرینی در این نوع تربیت عبارت‌اند از: دولت اسلامی

**مقدمه­ای بر آموزش الکترونیکی**

منظور از آموزش الکترونیکی به طور کلی بهره گیري از سیستمهاي الکترونیکی مثل رایانه، اینترنت، دیسکهاي چندرسانه اي، نشریه هاي الکترونیکی و نظیر اینها است که با هدف صرفه جویی در وقت و هزینه و در ضمن یادگیري بهتر و آسان تر به کارگرفته می شوند.

اصطلاح یادگیري الکترونیکی را اولین بار کراس وضع کرد و به انواع آموزش هایی اشاره کرده است که از فناوري هاي اینترنت و اینترانت براي یادگیري استفاده می کنند. مصادیق یادگیري الکترونیکی، یادگیري مبتنی بر شبکه، آموزش مبتنی بر شبکه، آموزش مبتنی بر اینترنت و یادگیري پیشرفته است.

به طورکلی هدف آموزش الکترونیکی حذف زمان، مکان ومحدودیتهاي منابع آموزشی و فراهم کردن امکان دسترسی یکسان، رایگان و جستجوپذیر در دوره هاي درسی و ایجاد فضاي آموزشی یکنواخت براي اقشار مختلف در هر نقطه و بهینه سازي شیوه هاي ارائه مطالب درسی به منظور یادگیري عمیقتر و جدیدتر است

از جمله مزایاي آموزش مبتنی بر وب دسترسی جهانی، مشارکت و تعامل، به موقع بودن، صرفه جویی در هزینه های یادگیري با سرعت دلخواه و یادگیري فناوري جدید است همچنین انعطاف پذیري و استمرار و تداوم در ارائه مطالب از دیگر مزایاي یادگیري الکترونیکی است. همین طور با پیاد ه سازي نظام یادگیري الکترونیکی براساس اینترنت مزایایی چون بهنگام سازي دوره هاي دروس، توسعۀ سریع تر، دسترسی در هر زمان و هر مکان، بهبود انگیزش و پیاده سازي مباحث استراتژیک قابل دسترسی است.

======================

بخشهاي تشکیل دهنده آموزش الکترونیکی

توجه به بخشهاي تشکیل دهندة سیستم آموزش الکترونیکی و چگونگی طراحی آموزشی از بخشهاي مهم برنامه ریزي آموزش الکترونیکی است و باید در همه سطوح آموزش الکترونیکی به کار رود. با توجه به این که یادگیري الکترونیکی مهمترین فناوري است که خواهد توانست رویکردهاي تدریس و یادگیري را مورد حمایت قراردهد، لازم است بازده هاي یادگیري معنادار و ارزشمندي به دست آورد. در نتیجه ابتدا اصول آموزش منطقی و درستی که مبناي کار را به وجود می آورند، مورد توجه قرار می گیرد:

سیستم مدیریت یادگیري LMS سیستم مدیریت یادگیری یا سیستم مدیریت دروس (Learning Management System) که به اختصارLMS نامیده می­شود، یک بستۀ نرم افزاري است که مدیریت و انتقال محتواي الکترونیکی را به فراگیران امکان پذیر می سازد. قابلیت اصلی سیستم مدیریت یادگیري، کارکرد مدیریتی این سیستم است. سیستم مدیریت یادگیري سیستمی است که کل روند یادگیري را کنترل می کند.

قابلیتهاي سیستم مدیریت یادگیري شامل موارد زیر است:

* قابلیت اجراشدن تحت وب
* فراهم کردن امکان ارزیابی یادگیرنده پس از اتمام هر بخش از دورة درسی و پس از اتمام کامل دوره ا مؤسسه آموزشی بتواند میزان پیشرفت یادگیرنده را ارزیابی کند.
* فراهم کردن امکان خودآزمایی تا فراگیران بتوانند پیشرفت خود را ارزیابی کنند.
* امکان نظارت دقیق بر پیشرفت یادگیرنده با پیگیري و ثبت فعالیتهاي یادگیرنده.
* امکان هدایت و کنترل یادگیرنده ها در طول یادگیري با پیگیري و ثبت و ضبط فعالیتهاي یادگیرنده و کنترل او

-------------

بر اساس قوانین تعیین شده در دورة درسی و قوانین تعبیه شده در سیستم.

* امکان برقراري ارتباط با سیستمهاي اطلاعاتی دیگر.
* امکان مدیریت کاربران بر اساس گروه و نقش آنها.
* امکان خودکار کردن کارهاي مدیریتی، هنگام ایجاد، انتقال و حذف کاربران.

==========================

محتوای الکترونیکی:

محتوای الکترونیکی مجموعه ای است که هدف آن آموزش یک یا چند بخش از محتوای درسی می باشد و می تواند شامل تصاویر، متون، فیلم ها و صدا ها باشد.

تولید محتوای الکترونیکی:

از آن جائی که محتوا از مهمترین بخشهاي هر برنامه آموزشی به شمار می رود. برنامه یادگیري الکترونیکی باید داراي محتواي استاندارد بوده و از سازماندهی خوبی برخوردار باشد و در عین حال باید داراي بیان و ارائه مختصر باشد، به گونه اي که یادگیرندگان بتوانند مطالب را به راحتی فراگیرند.

اصول و استانداردهاي طراحی، تهیه و سازماندهی محتواي الکترونیکی

* محتوا باید توان دستیابی به هدفهاي آموزشی را داشته باشد.
* کلیه عناصر برنامه اعم از اهداف، محتوا، روشها ... با هم همخوانی و هماهنگی داشته باشد.
* طراحی برنامه به گونه اي باشد که حجم کافی از محتوا، براي دستیابی به هر هدف آموزشی را تدارك ببیند.
* در سازماندهی محتوا اصول توالی، استمرار، وحدت و وسعت رعایت شود.
* بین ارائه محتوا و مهارتهاي پیش نیاز پیوستگی وجود داشته باشد.
* در تهیه محتوا از ارائه پیوندهاي زیاد خودداري شود.
* محتوا در صورت داشتن فصول متعدد به واحدهای آموزشی تقسیم شود.
* ابتداي هر فصل، هدف نوشته شود. در صورت داشتن فصول متعدد ابتداي هر فصل مقدمه و چکیده

باشد.

* مطالب به شکلی سازمان یافته باشد که دانش آموز بتواند ارتباط بین قسمتهاي مختلف محتواهاي

درس را تشخیص دهد.

* سازماندهی و ترتیب بندي محتواي درس به شکل مناسب براي درس مربوط و کاربر قرار داده شود
* بخش هاي مختلف درس، به زیربخشهاي مناسب تقسیم شود.
* محتوا باید انعطافپذیر باشد، تعاملی باشد، قابلیت به روزرسانی داشته باشد،در سطوح متفاوت جهت

هماهنگی با توان دانش آموزان طراحی گردد.

**---------------**

**اصول چند رسانه ای در طراحی و تولید محتوای الکترونیکی**

**تعریف چند رسانه ای**

چندرسانه ای نوعی محتوا است که از انواع رسانه­های آموزشی در آن استفاده شده است. در یک چند رسانه

ای یا مالتی مدیا، از ترکیب اشکال گوناگون محتوا، نظیر متن، صوت، تصاویر، تصاویر متحرک، ویدئو و محتوای تعاملی استفاده میکند.

اهمیت و ضرورت چند رسانه ای ها

بر اساس تئوری های شناختی، چند رسانه ای ها بر فرایندهای ذهنی،نظیر انگیزش، حافظه، به یادسپاری، به

یادآوری و یادگیری موثرند. در عصر ارتباطات و اطلاعات، چندرسانه ای ها در انتقال پیام نقش مهمی دارند.

همچنین چندرسانه ای ها در جذابیت ارائه درس و جلب توجه یادگیرندگان موثرند. به ویژه آنکه فراگیران و

یادگیرندگان ما سبک های یادگیری متفاوتی دارند. برخی با شنیدن بهتر یاد می گیرند، برخی با دیدن نمودار، شکل و تصویر، و برخی لازم است متن را ببینند. لذا لازم است محتوای یادگیری تا حد امکان با سبک ها و نیازهای مختلف فراگیران همخوانی داشته باشد. تئوری های شناختی به عنوان یکی از مهم ترین تئوری های بنیادی یادگیری بر ضرورت استفاده از چند رسانه ای ها در یادگیری بهتر فراگیران تاکید می کند.

پیش فرضهای بنیادی تئوری های شناختی در مورد چند رسانه ای ها

نویسندگان بیش از 400 مقاله در موضوعات مرتبط با چند رسانه ای معتقدند تئوری های شناختی که زیربنای چند رسانه ای را تشکیل می دهند بر سه مفروضه اصلی استوارند:

* کانال های دوگانه حسی
* ظرفیت محدود حافظه
* فرایند فعال حافظه

-------------------------

مفروضه اول: کانالهای دوگانه حسی

همه ما از جمله فراگیران مان، از طریق دو کانال حسی یاد می گیریم. کانال دیداری و کانال شنیداری. وقتی

در کلاس درس تدریس می کنیم، همه آنچه که قابل مشاهده است نظیر تصاویر، عکسها، ویدئوی آموزشی،

انیمیشن، فیلم، و متنی که در قالب جزوه یا پاورپوینت مشاهده می شود از طریق کانال حسی دیداری به مغز انتقال مییابد. هچنین همه عناصر شنیداری مثل صدای استاد، صوت یک فیلم، موسیقی و ... از طریق کانال شنیداری وارد مغز می شوند. نکته مهم آن است که در زمان دریافت اطلاعات، هر دو کانال حسی انسان با هم تعامل دارند و باید با هم و همزمان کار کنند. چنانکه وقتی یک فیلم را مشاهده میکنیم، زمانی برای ما قابل درک خواهد بودکه صدای آن همزمان با تصویر پخش و توسط مغز دریافت شود و اندکی فاصله و تاخیر در همزمانی این دو، منجر به تداخل و مانع فهم و یادگیری می شود.

----------------------

مفروضه دوم: ظرفیت محدود حافظه

ظرفیت نگهداری و به خاطر سپاری حافظه انسان محدود است و همه انسانها در زمان مواجهه با یک موضوع

یادگیری حافظه محدودی دارند و انباشت مطالب و ارائه مقدار زیادی محتوا، اعم از متن یا تصویر، بار شناختی ذهن را زیاد کرده و یادگیری مختل می شود. از این رو همواره توصیه می شود که محتوای مطالبی را که مایل هستید به فراگیران آموزش دهید را قطعه قطعه و بخش بندی کنید

----------------------

مفروضه سوم: فرایند فعال حافظه

برای یادگیری معنادار اطلاعات جدید باید با اطلاعات قبلی پیوند داشته باشد. هر آنچه که ما در طول زندگی

یاد گرفته ایم مانند آجرهای یک ساختمان، ساختار یادگیری ما را تشکیل می شوند و ذهن ما در معماری آگاهانه ای آموخته های جدید را به مطالب قبلی پیوند می زندو اگر این گونه نباشد، علیرغم ورود اطلاعات به ذهن ما، یادگیری اتفاق نمیافتد. مثلا یک کتاب نوشته شده به زبان چینی را هرچقدر مشاهده کنیم چیزی یاد نمیگیریم، زیرا در دایره شناخت ما پیش زمینهای برای پیوند دانسته های قبلی ما با آن وجود ندارد. وقتی به عنوان یک معلم درس قرار است یک مطلب جدید را آموزش دهیم، لازم است ابتدا مقدمات و زمینه آن را فراهم آوریم تا اطلاعات لازم از دانسته های قبلی فراگیران فراخوانی شده و برای استقبال از مطالب جدید آماده شوند.

بر اساس مفروضات سه گانه یاد شده که مبانی چگونگی یادگیری را نشان میدهد، صاحب نظران حوزه یاددهی یادگیری و چندرسانه ای ها اصولی را برای طراحی انواع چند رسانه ای از جمله پاورپوینت و محتوای الکترونیکی خاطر نشان کرده اند. که در زیر به آنها اشاره خواهد شد. رعایت اصل چند رسانه ای: استفاده از کلمات و تصاویر پیش از کلمات به تنهایی بر مبنای نظریه یادگیری شناختی و شواهد پژوهشی،توصیه می شود که در طراحی دوره های یادگیری الکترونیکی از کلمات و تصاویر پیش از کلمات به تنهایی استفاده شود. منظور از کلمات، متن نوشتاری(کلمات چاپ شده در صفحه که افراد آن را می خوانند) و یا متن گفتاری (کلمات که در قالب کلام ارائه می شود) است و منظور از تصاویر عبارت است از تصاویر ثابت(نقاشی،نمودارها،نقشه ها،عکس ها)یا تصاویر پویا(انیمیشن یا ویدئو).

ارائه چند رسانه ای می تواند یادگیرندگان را از طریق تجسم بخشیدن به کلمات و تصاویر در ذهن و برقراری

ارتباط ذهنی بین بازنمایی های کلامی و تصویر ی برانگیزند تا به یادگیری فعال بپردازند. از طرفی، استفاده از کلمات به تنهایی، یادگیرندگان به خصوص یادگیرندگان کم تجربه را تشویق به یادگیری سطحی می کند لذا بین کلمات و دانش دیگر ارتباطی برقرار نمی کنند.

انواع تصاویر(اقتباس از کلارک لیونس ،2011)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| نوع تصویر | توصیف | مثال­ها |
| تزیینی | تصاویری که به متن جذابیت و طنز می­افزایند | تصاویر استفاده شده در این جزوه |
| بازنمایی | تصاویری که وجود یک شی را نشان می دهد. |  |
| سازماندهی | تصاویری که روابط کیفی میان محتوا را نشان می دهد | جدول  نقشه مفهومی  نمودار درختی |
| رابطه­ای | تصاویری که روابط کمی را خلاصه می کند | نمودار خطی یا نمودار دایره­ای |
| تغییری | تصاویری که پدیده های انتزاعی را عینی  و قابل رویت می سازد | انیمیشن با زمان سریع از رشد دانه­ها |
| تفسیری | تصاویری که پدیده ه  ای انتزاعی را عینی  و قابل رویت می  سازد | تصاویری از ساختار مولکولی |

**رعایت اصل مجاورت : تنظیم کلمات با تصاویر مربوطه به آن**

اصل اول مجاورت:

کلمات نوشتاری در صفحه نمایش باید نزدیک تصاویر مربوط به آن قرار گیرد(نزدیک بودن به لحاظ مکانی).

اصل دوم مجاورت:

کلمات گفتاری همزمان با تصاویر مربوط به آن ارائه شود.

زمانی که دوره یادگیری الکترونیکی حاوی گفتار و تصاویر مربوط به آن است، بایستی توجه کنید که کلمات گفتاری چگونه با تصاویر در صفحه نمایش تلفیق شده است. به ویژه، هنگامی که کلمات گفتاری اعمالی را توصیف می­کند که در تصاویرروی صفحه نمایش نشان داده شده است، اطمینان حاصل کنید که کلمات گفتاری و تصاویر مربوط به آن در یک زمان ارائه شده اند.

رعایت اصل چند حسی :

نتایج تحقیقات نشان داده اند که حواس مختلف در یادگیری نقش واحدی ندارند، یافته های زیر این تفاوت را به خوبی نشان می­دهند. این یافته­ها مشخص می­کنند که انسان تقریباً 75% یادگیری را از طریق کاربرد حس بینایی کسب می­نماید. 13% یادگیری از طریق حس شنوایی ، 6% یادگیری از طریق کاربرد حس لامسه،13% یادگیری از طریق کاربرد حس شنوایی، 6 % یادگیری از طریق کاربرد حس لامسه، ۳%یادگیری از طریق کاربرد حس بویایی و ۳%یادگیری از طریق کاربرد حس چشایی صورت می گیرد.

حتما به خاطر دارید که در مفروضات تئوری های شناختی گفتیم که پیام های یادگیری بیشتر از دو کانال حسی انتقال می یابند: دیداری و شنیداری. پیام های متنی دیداریاند. پیام های تصویری و عکس ها هم دیداریاند. و صدای استاد پیام شنیداری است. وقتی هم از متن و هم از تصویر در اسلاید استفاده می کنید هر دو وارد کانال دیداری مغز شما می شوند در حالیکه فضای کانال شنیداری خالی است ولی فضای دیداری شما خیلی پر شده است .

**افزایش بار شناختی کانال دیداری از طریق ارائه متن**

**تحقق یادگیری از طریق کانال های دیداری و شنیداری با ارائه تصاویر و گفتار**

وقتی کلمات به صورت صدا همراه با تصویر ارائه شود یادگیری بهتر ایجاد می شود تا زمانی که متن نوشتاری و تصویر نمایش داده شود.

نکته: از متن نوشتاری برای اطلاعاتی که یادگیرندگان به آنها به عنوان مرجع نیاز دارند، استفاده کنید. این قبیل اطلاعات شامل اصطلاحات تخصصی ،و دستورالعمل های انجام تمرین اند.

**رعایت اصل حشو:**

**تصاویر را با ارائه کلمات در هر دو حالت نوشتاری و گفتاری شرح ندهید.**

اصل اول حشو: متن نوشتاری را به تصاویر توام با گفتار اضافه نکنید.

ایجاد بار شناختی در کانال دیداری از طریق توضیح تصاویر با هر دوی کلمات گفتاری و نوشتاری(اقتباس از

مایر، 2001)

**اصل دوم حشو: درموقعیت های خاص، متن نوشتاری را به گفتار اضافه کنید**

**برای مثال:**

* چنانچه صفحه نمایش حاوی انیمیشن، ویدئو، تصاویر،گرافیک، نمایش ها و ... نباشد.
* یادگیرنده زمان کافی برای پردازش کلمات و تصاویر داشته باشند.
* یادگیرنده در پردازش کلمات گفتاری مشکل داشته باشند.
* کلمات اساسی کمی بعد از عناصر مرتبط ارائه شده باشد.

===================

**رعایت اصل انسجام و پیوستگی:**

**مواد اضافی می تواند یادگیری را مختل سازد.**

اصل اول انسجام:

از درج صداهای نامربوط در دروس الکترونیکی اجتناب کنید.

بر پایه روانشناختی یادگیری و شواهد پژوهشی توصیه میشود که از دوره های الکترونیکی که شامل داده های نامربوط در قالب موسیقی پیش زمینه یا صداهای محیطی اند، اجتناب کنید.

صداها و موسیقی های پیش زمینه ممکن است که حافظه فعال را با بار شناختی اضافی مواجه کند. بنابراین در شرایطی که یادگیرندگان ممکن است بار شناختی اضافی را تجربه کنند، به مراتب مشکل سازترند. برای مثال، چنانچه مطالب نا آشناباشد، یا مطالب با زمان سریع ارائه شود، یا سرعت ارائه در کنترل یادگیرنده نباشد، این مشکل به وفور دیده می شود.

اصل دوم انسجام:

از درج تصاویر نامربوط در دروس الکترنیکی اجتناب کنید.

تصاویر نامربوط می تواند یادگیری افراد را به سه طریق مختل کند:

حواس پرتی:

هدایت توجه محدود یادگیرندگان از مواد مربوط به سمت مواد نا مربوط.

اختلال:

یادگیرندگان را از برقراری پیوند های مناسب بین قطعه های مواد مربوط باز می دارند به این دلیل که قطعه های مواد نامربوط بر سر راه قرار می گیرند.

اغوا و گمراه سازی:

با تدارک دانش موجود نامناسب که بعدا سازماندهی اطلاعات ورودی به کار می رود، یادگیری را مختل می سازد.

اصل سوم انسجام:

از درج کلمات نامربوط در دروس الکترونیکی اجتناب کنید.

**رعایت اصل شخصی سازی: از سبک محاوره ای و مربیان مجازی استفاده کنید.**

اصل اول شخصی سازی: از سبک محاوره ای استفاده کنید تا سبک رسمی

* شخصی سازی را از طریق کیفیت صدا ارتقاء دهید.
* شخصی سازی را از طریق کلام مودبانه ارتقاء دهید.

اصل دوم شخصی سازی: از مربیان صفحه نمایش اثربخش برای ارتقای یادگیری استفاده کنید

اصل سوم شخصی سازی: مولف را به منظور ارتقای یادگیری قابل رویت سازید.

رعایت اصول تقطیع و پیش آموزش:مدیریت پیچیدگی محتوا باتجزیه درس به اجزای آن.

اصل تقطیع: درس بزرگ را به قطعات محتوایی کوچک تجزبه کنید.

وقتی مطلب را به صورت بخش بندی شده و قطعه قطعه ارائه می دهیم یادگیری بهتر اتفاق می افتد تا زمانی که همه مطلب را به صورت یکجا و پشت سرهم ارائه دهیم.

مثال:انرژي تابشي خورشيد، انرژي باد، انرژي آب، زمين گرمايي، زيست توده و انرژي امواج از مهمترين منابع انرژي هاي تجديدشونده مي­باشند.

**اصل پیش آموزش:**

از آگاهی یادگیرندگان درباره اسامی و ویژگی های مفاهیم اساسی اطمینان حاصل کنید.

نام مفاهیم اساسی و ویژگی های آنها قبل از ارائه فرایندها و روش کارهای مرتبط با مفاهیم توصیف شوند.

مفاهیم یا عبارات گنجانده شده در پیش آموزش بایستی در زمینه کل فرایند یا روش کار معرفی شوند.

================================================

**راهنمای طراحی آموزشی محتواهای الکترونیکی**

ساختار یک درس الکترونیکی تعاملی

ساختار زیر که بر اساس وقایع آموزشی گانیه( Gagné, 1965)تدوین شده است برای طراحی درس الکترونیکی تعاملی پیشنهاد میشود. هر یک از گامهای این الگو، دارای چندین رهنمود مبتنی بر شواهد برایطراحی آموزشی درس است. لازم به ذکر است تعداد صفحات هر گام در محتواهای الکترونیکی صرفا جنبه پیشنهادی دارد و در عمل میتواند متناسب با نظر متخصص موضوعی یا تیم طراحی آموزشی تغییر یابد.

عنوان درس:

* عنوان درس باید کوتاه و گویا باشد.
* موضوع درس به خوبی بیانگر اهداف درس باشد.
* موضوع درس مشخص باشد و با اندازه قلم مناسب در صفحه نمایش داده شود.
* تصویر با کیفیت و جدید استاد در بخشی از صفحه نمایش داده شود.
* موسیقی پس زمینه صرفاً برای ابتدا و انتهای درس جایز است.

اهداف آموزشی:

* اهداف آموزشی درس به طور واضح و ترجیحاً به صورت رفتاری بیان شود.
* آنچه از یادگیرندگان در پایان هر درس انتظار می­رود به طر مشخص بیان شود.
* اهداف آموزشی بیان شده بعد از مطالعه درس توسط یادگیرنده قابل تحقق باشد.
* طول مدت درس با اهداف مشخص شده همخوانی داشته باشد.

مقدمه:

* مقدمه مرور کوتاهی از مطالب پیش نیاز برای شروع درس است.
* مقدمه یادگیرندگان را برای توجه به درس برمیانگیزاند.
* موقعیت درس نسبت به مباحث دیگر در مقدمه ذکر شود.
* مقدمه را با اطلاعات جالب شروع کنید تا یادگیرندگان را جذب کند.
* سعی کنید مطالب جدید را با موضوعاتی که یادگیرندگان قبلاً آموخته­اند، ارتباط دهید تا بتوانند. با سازمان دهی ، یادگیری معنادار داشته باشند.

محتوا (هسته درس):

* طبق اصل مجاورت، به لحاظ مکانی و زمانی کلمات را با گرافیک مربوطه هماهنگ کنید.
* طبق اصل انسجام، صفحه اسلاید هر چه سادهتر و دارای عناصرکمتری باشد بهتر است.
* طبق اصل شخصی سازی، محتوا با رعایت قواعد دستوری به سبک محاورهای ارایه شود.
* طبق اصل جداسازی، با شکستن درس به بخشهای مختلف، پیچیدگی آن را مدیریت کنید.
* طبق اصل پیش آموزش، در توالی محتوای درس ارائه پیش نیازها رعایت گردد.
* به یادگیرندگان مثالهایی ارائه دهید که فارغ از پیش زمینه فرهنگی برای همه قابل درک باشد.
* سطح جزئیات ارائه شده درباره موضوع باید با سطح مخاطب آن دوره منطبق باشد.
* برای حقایق و اطلاعات ارائه شده در محتوا، منابع موثق ارائه شود.
* تأکیدها و برجسته سازی ها برای مطالب یا مفاهیم مهم اعمال شود.
* تا حدامکان به جای متن، از مدلها، تصاویر، گرافها و ... در اسلاید استفاده شود.
* متناسب با هدف و موضوع درس از ویدئو، پویانمایی، تصویر، صوت و شکل استفاده شود.
* تنها زمانی باید از ویدئو و پویانمایی استفاده شود که حرکت، عامل مهمی در آموزش باشد.
* ویژگیهای کنترل نمایش محتوا (مکث، توقف، نمایش) در نظر گرفته شود.

خلاصه:

* خلاصهای از مطالب درس ارائه شود.
* نکات کلیدی درس که یادگیری آن برای درک مطالب دیگر ضرورت دارد بیان شود.
* از راهبردهای یادگیری خلاقانه (نقشه مفهومی، چارت، دسته بندی و غیره) برای ارائه خلاصه استفاده شود.
* سازماندهی و ارتباط بین مفاهیم مختلف درس در خلاصه مشخص باشد.
* راهبردهایی برای یادگیری بهتر مطالب درس و به خاطر سپاری آنها ارائه شود.
* با فنون برجسته سازی، مدل، گرافیک و غیره نکات کلیدی درس در صفحه تلخیص گردد.
* منابع استفاده شده برای محتوای درس در صفحه مستقلی ذکر شود.
* منابع و پیوندهایی برای مطالعه بیشتر ارائه شود.

تمرین یا آزمون:

از انواع مختلف سؤالات (کوتاه پاسخ، تشریحی، جور کردنی، چندگزینهای و درست / نادرست)استفاده شود.هر آزمون باید بازخورد ارائه کرده یا پاسخهای صحیح را نشان دهد.

بازخورده داده شده به پاسخ یادگیرندگان، آنها را به جستجوی مفاهیم بیشتر تشویق و هدایت کند . نتیجه زمون برای یادگیرندگان ارائه شود تا از عملکردشان اطلاع یابند.

**معرفی محبوب ترین نرم افزار های تولید محتوای آموزشی**

نرم افزارهای ساخت محتواهای الکترونیکی و چند رسانه ای بسیار زیاد و متنوع هستند. و در هر محدوده زمانی نیز به تنوع آن ها افزوده می شود. سهولت استفاده و هزینه ساخت دو هدف اصلی انتخاب نرم افزار مناسب هستند. بدیهی است هر چه سازمان وسیعتر بوده و سطح به کار گیری ابزارها گسترده تر باشد و همچنین افراد درگیر، سطح مهارتی بالایی در استفاده از ابزارها داشته و سازمان نیز وقت و بودجه کافی داشته باشد، منطقی است که ابزارهای پیشرفته تری را به کار بگیرد.

نرم افزار های استوری لاین( story line )، کپتیویت (Adobe Captivate) نرم افزار کمتازیا Camtasia Studio و نرم افزار آی اسپرینگ ISpring از نرم افزارهای پیشرفته هستند که با توجه به عدم نیاز آنها به برنامه نویسی، امکانات وسیعی را در اختیار کاربر قرار می دهد.

---------------------

**استوری لاین (Articulate Storyline)**

**این نرم افزار که توسط شرکت** Articulate تولید شده است به سرعت توانست رشد کند و به یکی از

قدرتمندترین و کاربرپسندترین نرم افزارهای تولید محتوای الکترونیکی تبدیل شود. استوری لاین امکان ایجاد محیط های آموزشی تعاملی و غنی را با افزودن عناصر مختلف به دوره آموزشی را، به ما می دهد.

مهم ترین مزیت های استوری لاین به شرح زیر است:

محیطی ساده و کاربرپسند:

یادگیری استوری لاین ساده است، یکی از دلایل این سادگی شباهت آیتم های استوری لاین به پاورپوینت

است. علاوه بر این به طور کلی آیتم های آن ساده و همراه تصویر در نظر گرفته شده است تا کاربرد براحتی

بتوانید هر گزینه را حدس بزنید.

سازگاری کامل با زبان فارسی:

در استوری لاین حتی میتوانید از فونت های مختلفی که نصب کرده اید مثل فونت های گروه B و A استفاده کنید

**عدم نیاز به دانش کدنویسی:**

برخلاف بیشتر نرم افزارهای تولید محتوای الکترونیکی که نیاز به مهارت کدنویسی دارد در استوری لاین بدون یک خط کدنویسی می توانید پروژه ای قابل قبول و استاندارد تولید کنید. البته برای توسعه بیشتر پروژه امکان اضافه کردن کدهایی به زبان جاوا وجود دارد.

**تنوع در خروجی :**

میتوانید دوره آموزشی را در فرمت های مختلف به صورت سی دی یا تحت وب به مخاطبان خود ارائه دهید

**آزمون سازی ساده:**

با کمک این نرم افزار می توانید آزمون­های پر کردنی، چند گزینه ای، رنگ آمیزی، دراگ اند دراپ و... در

محیطی بسیار ساده و تعاملی طراحی کنید و در صورت نیاز یک کارنامه هم به آن اضافه کنید.

**از جمله امکانات دیگر نرم افزار استوری لاین** :

* ضبط مستقیم صدا بر روی اسلایدها.
* امکان گرفتن فیلم از صفحه کامپیوترتان.
* امکان ویرایش صدا و فیلم بدون نیاز به نرم افزارهای دیگر.
* کاراکتر های آماده با پوزیشن های متنوع.
* امکان طراحی یک بانک سوال و نمایش تصادفی سوالات از این مجموعه.
* امکان سفارشی سازی شیوه نمایش.

=======================

کپتیویت(Adobe Captivate)

اگر از سایر نرم افزارهای شرکت آدوب مثل فتوشاپ، فلش، پریمیر و غیره، استفاده کرده باشید میدانید که

محصولات این شرکت حرفه ای و قدرتمند هستند.

مزیت های نرم افزار کپتیویت به شرح زیر است:

**آزمون سازی حرفه ای:**

امکان ایجاد سوالات مختلف چندگزینه ای، جورکردنی،جای خالی و غیره با استفاده از پیش فرض ها و در

کمترین زمان ممکن. کپتیویت این امکان را به شما می دهد که سوالات مختلف را در پروژه به صورت تصادفی نمایش دهید.

**تولید خروجی های متنوع:**

با کپتیویت می توانیم خروجی های مختلف با کیفیت مطلوب و حجم قابل قبول داشته باشیم.

**تولید محتوا بدون کدنویسی:**

دستورها در کپتیویت آماده هستند و فقط با دانستن کاربرد آنها میتوانید دستور درست را بکار بگیرید.

از جمله قابلیت های دیگر نرم افزار کپتیویت:

* پشتیبانی از فرمت های مختلف صدا، تصویر و ویدئو.
* امکان ویرایش صدا، تصویر و ویدئو در محیط نرم افزار.
* امکان تصویر برداری از محیط نرم افزار.
* قابلیت استفاده از فایلهای برنامه پاورپوینت در پروژه­ها.
* دارای قالب های آماده برای پروژه های حرفه ای.

**نرم افزار کمتازیا Camtasia Studio**

این نرم افزار از مجموعه محصولات شرکت TechSmith می باشد. هرچند از این ابزار می توان به عنوان ضبط صفحه نمایش و یک ابزار تدوین ویدیوی ساده و سریع نیز استفاده کرد اما گنجاندن قابلیت های تعاملی و ساخت آزمون در داخل محتوا و این نرم افزار را در جرگه ابزارهای تولید محتواهای آموزشی قرار می دهد.

**امکانات نرم افزار کمتازیا:**

**تدوین حرفه ای و سریع و ساده ویدیو:**

با استفاده از این نرم افزار شما امکان حذف رنگ بک کراند ویدیو ها را دارید که انجام دادن آن با استفاده از

نرم افزار افترافکت یا بقیه نرم افزار کار بسیار پیچیده ای است که نیاز به سیستم های حرفه ای نیز دارد. در

عین حال امکان تنظیم رنگ و افزودن افکت های ویدیویی از دیگر قابلیت های آن می باشد.

**امکان قابلیت های تعاملی:**

با استفاده از ابزار هات اسپات شما می توانید ناحیه ای یک ویدیو را قابل کلیک کنید یعنی با کلیک بر روی

آن اکشن خاصی اتفاق خواهد افتاد.

**امکان ساخت آزمون:**

در این نرم افزار شما امکان ساخت مدلهای آزمون محدودی را دارید از جمله آزمون چند گزینه ای، صحیح و

غلط، جای خالی و تشریحی. که نسبت به نرم افزار های مشابه از کمیت کمتری برخودار است.

**امکان ساخت انیمیشن:**

یکی از قابلیت های جذاب این نرم افزار امکان ساخت انیمیشن های مبتدی هست که بسیار سریع و آسان

اتفاق خواهد افتاد. این ابزار باعث می شود تا بتوانید محتواهای آموزشی گرافیکی تری بسازید.

**امکان ضبط صفحه نمایش:**

نرم افزار کمتازیا خود متشکل از دو نرم افزار ریکوردر و تدوین گر می باشد. شما با استفاده از نرم افزار ریکوردر می توانید از صفحه دسکتاپ خود فیلم بگیرید و مابقی فرایند تدوین را با استفاده از ابزار ویرایشگر ویدیو انجام دهید.

**از دیگر مزیت های نرم افزار کمتازیا:**

1. کتابخانه ای از ابجکت های گرافیکی اماده.
2. انواع ترنزیشن ها و انیمیشن های از پیش ساخته شده
3. امکان ایجاد زیرنویس برای ویدیو ها
4. امکان دوبله کردن ویدیو های خارجی

**نرم افزار آی اسپرینگ ISpring**

این نرم افزار به خودی خود نمی تواند به عنوان ابزاری برای تولید محتوا استفاده شود و برای استفاده از آن

باید از نرم افزار پاورپوینت کمک بگیریم. به این صورت که این ابزار به صورت یک پلاگین بر روی نرم افزار

پاورپوینت نصب شده و امکان خروجی گرفتن و ساخت آزمون های تعاملی را بر روی محتوا ایجاد می کند.

یکی از نرم افزارهای سریع تولید محتوا، نرم افزار آرتیکولیت استوری لاین است که نیاز به دانش برنامه نویسی ندارد و در رتبه بندی های جهانی رتبه بالاتری را به خود اختصاص داده است که در ادامه به آموزش این نرم افزار می پردازیم:

منابع:

1. حسین زارع، نسیم سعید،یادگیري الکترونیکی و روانشناسی شناختی فرصتها و چالشها.

* فصلنامه علمی –پژوهشی پژوهش در یادگیري آموزشگاهی و مجازي تابستان 96

1. دکتر زهرا کریمیان،اصول چند رسانه ای در طراحی پاورپوینت و تولید محتوای الکترونیکی ویژه ساخت محتوای الکترونیکی مدرس: جزوه آموزشی دکتر زهرا کریمیان - دکتری تخصصی مدیریت آموزش عالی -استادیار گروه آموزش الکترونیکی دانشکده مجازی و قطب علمی آموزش الکترونیکی پیشرفته معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شیراز
2. جواد حاتمی و کیومرث تقی پور ، یادگيري الكترونيكي و علم آموزش - راهنماي عملي كاربران و طراحان يادگيري چندرسانه اي انتشارات آوای نور، شابک:9786003090989

**ارزشیابی**

**الکترونیکی**

**مقدمه**

برنامه­های آموزش برخط و الکترونیکی به سرعت درحال توسعه و گسترش بود ولی پس از همه گیری ویروس کرونا و تعطیلی مدارس در سراسر دنیا نهادهای آموزش برای اجرای همه فعالیت­های آموزشی مجبور به استفاده از ابزارهای آموزش الکترونیکی و از راه دور به شدند. در این میان ارزشیابی آن لاین که علی رقم مزایا و ویژگی­های آن تاکنون در ایران کمتر مورد استقبال قرارگرفته بود جایگاه مهمی پیدا نمود. صرف نظر از زمینه های موجود ، ارزشیابی مؤثر و دقیق در آموزش ضروری است. ارزشیابی وسیله ای برای تقویت یادگیری فراگیران ، ایجاد انگیزه در تعامل آن­ها و ارزیابی موفقیت آن­ها است. طراحی و اجرای ارزیابی­های خوب مستلزم توجه متفکرانه به فراگیران ، رشته ، محتوای دوره و نتایج یادگیری است. در دوره­های آنلاین ، مربیان نیز باید در نظر بگیرند که چگونه فناوری با هر یک از این عوامل ارتباط برقرار خواهد کرد.

تحقیقات برخی از مزایا ، چالشها ، استراتژیها و شیوه­های خوب ارزشیابی آنلاین را برجسته کرده است. این موارد باید هنگام طراحی و ایجاد ارزشیابی­های جدید یا هنگام انتقال ارزشیابی از چهره به چهره به

صورت آنلاین ، در یک زمینه خاص مورداستفاده قرار گیرند. این راهنما به تشریح این شیوه ها پرداخته و به امید تشویق تفکر و تأمل مدرسان ، پیشنهادهای عملی را برای روند طراحی ارائه داده است. بااین

حال ، این فقط آغاز یک روند است. طراحی ارزیابی یک روند تکراری است و برای اثربخشی بیشتر باید به

طور مستمر ارزیابی شود.

**دلایل زیادی برای پیگیری آموزش آن لاین ، یادگیری و ارزیابی فراگیران وجود دارد**.

دوره­های آنلاین یادگیری را برای فراگیرانی که نمی توانند در ساعات خاصی و یا اصلاً در مدرسه حضور داشته باشند، قابل دسترسی می­کند. مربیان می­توانند از دوره­های آنلاین استفاده کنند تا اندازه کلاس­های را افزایش دهند و حجم کار مربی را کاهش دهند. همچنین دوره های آنلاین می­توانند هزینه­های مواد کمتری نسبت به دوره های چهره به چهره داشته باشند ، بااین حال ، طبق گفته های کینگ و بوات (2014) ، یادگیری مؤثر آنلاین به رهبری استراتژیک ، پشتیبانی آموزشی و فنی و فرصتهایی برای توسعه مهارت های مربیان نیاز دارد. ملاحظات خاصی وجود دارد که باید قبل از آموزش و یادگیری در یک فضای آنلاین صورت بگیرد، خصوصاً برای مربیانی که در محیط­های چهره به چهره بیشتر کارکرده­اند.

**آموزش آنلاین رو به رشد است! در سال ۰2۰2 حدود 98 در صد مدارس جهان تعطیل و یا نیمه تعطیل شدند و تنها راه دسترسی بیش یک میلیارد و شش صد هزار دانش آموزان به آموزش های باکیفیت استفاده از آموزش الکترونیکی بود. و اکنون یادگیری آنلاین به عنوان یک برنامه های استراتژیک بلندمدت بسیار مهم در نهادهای آموزشی تعریف شده** .

**امروزه بهره مندی از ظرفیت های فضای مجازی در ارائه خدمات آموزشی یک ضرورت است**

**==========================**

**نقش ارزیابی آنلاین**

ارزشیابی نقش عمده ای در تجربیات فراگیران در طی یک دوره دارند. هدف اصلی ارزشیابی این است که فراگیران موفقیت خود در کسب و ارایه نتایج یادگیری دروس دوره را با بازخورد تکوینی ، یا نمره قبولی نشان دهند. غالباً ، ارزشیابی بزرگترین منبع انگیزه برای فراگیران هستند و در تصمیمات آنها درباره زمان و چگونگی درس خواندن اثر می­گذارد. در محیط­های آنلاین، فراگیران ممکن است به غلظ فرض کنند که دیگر نیازی به تلاش برای یادگیری مطالب درسی یا تكمیل ارزشیابی، نیست، زیرا آنها دیگر در یك دوره آموزشی سنتی نیستند.

اگرچه مطمئناً، برخی از روش­های ارزشیابی سنتی را نمی­توان در یک محیط آنلاین انجام داد، ارزشیابی­های دقیق و قوی را می­توان به صورت آنلاین انجام داد. هنگام طراحی یک دوره بصورت آنلاین ، باید ارزشیابی های لازم صورت گیرد تا فعالیت هایی که فراگیران انجام می دهند در تحقق نتایج یادگیری مؤثر باشند.

**ارزشیابی های موثر و دقیق را می توان بصورت آنلاین انجام داد.**

**تعریف ارزشیابی آنلاین**

ارزشیابی آنلاین هر وسیله ای برای ارزیابی پیشرفت فراگیران ، ارائه بازخورد یا پیشبرد اهداف یادگیری فراگیران در فرآیند یادگیری در دوره های آموزشی آنلاین است. این ارزیابی­ها می­توانند کاملاً آنلاین باشند(امتحانات آنلاین) یا فقط نیاز به ارسال تکالیف به صورت آنلاین (مانند مقاله) داشته باشند. ارزشیابی ها می­توانند از نوع تکوینی باشند ، که برای نظارت بر پیشرفت فراگیران در یک محیط آنلاین یا به صورت آزمون پایانی، برای ارزیابی فراگیران با یک معیار مشخص طراحی شده باشد (دیکسون و ورل ، 2016).

-----------------------

**آیا روش ارزشیابی الکترونیکی باید مشابه حضوری باشد؟**

* نه الزاماً
* نقش مربیان در فرآیند آموزش باید تغییر کند به راهنمایی و مربی­گری
* نقش ارزشیابی هم باید تغییر نماید. آزمونها باید به عنوان وسیله ای برای ارتقاء یادگیری، راهنمایی و نه فقط مکانیسم ارزشیابی تلقی شوند.
* از ارزشیابی و آزمونها بعنوان فرصتهای تعامل و مربیگری استفاده کنید.
* دانش آموزان را قادر می­سازد فرآیند پیشرفت خود را ارزیابی کنند.
* آزمون های آنلاین باید فقط یک جزء کوچک از استراتژی ارزیابی کلی برای دوره آنلاین باشد

---------------

**مزایا ، چالش ها و استراتژی های ارزشیابی آنلاین**

طراحی و اجرای ارزشیابی نسبت به روش ارزشیابی (بصورت آنلاین در مقابل چهره به چهره) تأثیر بیشتری بر عملکرد فراگیران دارد. مطالعات مختلف هیچ تفاوتی در پیشرفت فراگیران و نمرات ارزشیابی آنها در دوره های آنلاین و چهره چهره ای که به خوبی طراحی شده باشد را نشان ندادند.

علاوه بر این، عملکرد فراگیران در ارزشیابی آنلاین تحت تأثیر ترجیحات آنها و یا اینکه چقدر در استفاده از فن آوری راحت هستند نمی باشد اعتبار و دقت ارزشیابی آنلاین می تواند و باید شرایط مشابه را با ارزشیابی چهره به چهره داشته باشد و باید با نتایج یادگیری دروس و برنامه ها هماهنگ باشد ، فرصت های ارزشمند یادگیری برای فراگیران فراهم کند و در سطح بالایی باشد تا فراگیران را برای تلاش بیشتر برای پیشرفت تحصیلی هدایت کند. (ولاچو پولوس ، 2016).

.

--------------------

**ویژگیهای برتر و مزایای ارزشیابی آنلاین**

* بازخورد مفصل و با جزییات در قالب های مختلف
* بازخورد فوری
* دسترسی
* انعطاف پذیری

-------------------------

**انتقال به دوره های آنلاین**

انتقال از آموزش و ارزشیابی چهره به چهره به آنلاین و تبدیل یک دوره از چهره به چهره به فرمت آنلاین یا

ایجاد یک دوره جدید آنلاین ، منجر به بهبود و ارتقای شیوه های تدریس مربیان می­شود. بررسی چگونگی

ایجاد دوره ها به صورت آنلاین مربیان را در معرض روش های تدریس و ارزشیابی نوینی قرار می دهد که

برای آنها جدید و جالب است (بنت و همکاران ، 2017). مطمئناً خطر استفاده مربیان از ارزشیابی آنلاین بدون توجیه فراگیران ، به دلیل استفاده از فناوری و ظاهر خلاقانه وجود دارد. با این حال ، موسسات با ارایه منابع و فرصتهای آموزشی برای مدرسانی که می خواهند بصورت آنلاین تدریس کنند، از انتخاب روشهای ناکارآمد تدریس و استفاده از فناوری صرفاً برای تظاهر به مدرن بودن جلوگیری کنند (کینگ و بوات ،2014).

تکنیک های ارزیابی باید براساس نتایج مطلوب یادگیری باشد

* محتوای اساسی و مهم دوره را تعیین کنید
* تصمیم بگیرید که چه مدارکی به عنوان اثبات دانش یا انجام نتایج یادگیری قابل قبول است

اینکار به شما اجازه می دهد تا:

* شواهدی از اثربخشی مواد درسی داشته باشید
* نشان می دهد که کدام قسمت از محتوا نیاز به توسعه و تاکید بیشتر دارد

----------------

**فرصت های بازخورد تکوینی**

یکی از مزایای بسیار زیاد ارزشیابی آنلاین، سهولت در ارتباط و ارائه بازخورد دقیق به فراگیران است. بازخورد را می توان در قالب های مختلف در یک محیط آنلاین ، مانند نوشتاری ، ضبط شده صوتی ، یا فیلمبرداری شده ارائه داد. و این تنوع دسترسی بازخورد را برای فراگیران بهبود می بخشد. مربیان و فراگیران مزایای استفاده از بازخورد به موقع و مکرر را تایید می کنند. (درمو ، 2009) ، خان و خان ،2019

، ردککر ، پونی و فراری ، 2012). بازخود تکوینی باعث ارتقای انگیزه فراگیران و تمایل به دستیابی به نمرات بالاتر می شود. مربیان می توانند از بازخورد خودکار در مورد انواع خاصی از ارزشیابی ها استفاده کنند ، که باعث کاهش حجم و بار کاری آنها ، به ویژه در کلاس های با تعداد زیاد فراگیران می شود.

به عنوان مثال ، تکالیف آنلاین را می توان به نحوی تعریف نمود تا هنگام ارسال پاسخ اشتباه فراگیران به صورت خودکار با بازخورد مناسب روبرو شوند.

"با استفاده از بازخورد صوتی یا تصویری ، بازخورد به موقع و واضح را به فراگیران ارائه دهید."

=======================

**قابلیت دسترسی و انعطاف پذیری**

فراگیران و مربیان از دسترسی به ارزیابی های آنلاین احساس رضایت می کنند. در دوره های آنلاین

فراگیران از انعطاف پذیری بیشتری در نحوه و زمان دستیابی به دوره های آموزشی دارند و محدودیت های یک کلاس درس را ندارند.به عنوان مثال ، فراگیران می توانند به جای حضور در کلاس برای بحث

گروهی یا آزمون ، از تالار گفتگوی استفاده نمایند یا یک آزمون آنلاین را در زمان ها و مکان هایی که

برای آنها مناسب تر است ، تکمیل کنند. نگرانی در مورد حواس پرتی و قطع شدن کلاس نیز هنگام استفاده از ارزیابی های آنلاین کاهش می یابد (لی و گوپتا ، 2010). نگرانی های کمتری در مورد حواس پرتی ها و وقفه ها در هنگام ارزشیابی آنلاین وجود دارد. با این وجود، این انعطاف پذیری، ویژگیهای خود انگیزشی فراگیران باید تقویت شود. بعضی از فراگیران هنگامی که کنترل بیشتری بر یادگیری خود دارند ، شکوفا می شوند ، اما برخی دیگر ، به ویژه فراگیران سال اول ، برای چنین مسئولیتی آماده نیستند (هونگ و همکاران ،

2010) ). پشتیبانی های بیشتری ، مانند برنامه های مدیریت زمان یا فعالیتهایی برای آشنایی فراگیران با ارتباط آنلاین ، لازم است تا اطمینان حاصل شود که فراگیران آمادگی خود تنظیمی و تکمیل ارزشیابی

های خود را در زمان مقرر دارند (هونگ و همکاران 2010؛ کبریچی و همکاران، 2017) .

هونگ و همکارانش(2010) به اهمیت یک برنامه درسی روشن که در آن انتظارات و نقش فراگیران در دوره آموزشی به صورت شفاف توضیح داده شده، اشاره می کند که در آن فراگیران از روز اول کلا س یاد می گیرند تا فرآیند یادگیری خودشان را تنظیم شوند.

"**از مشارکت و یادگیری فراگیران با ارائه و فراهم نمودن گزینه های مختلف ارزشیابی برای انتخاب روش**

**ارزشیابی مناسب آنها باشد حمایت کنید."**

**==============**

**صداقت**

علیرغم مزایای یادگیری، آنلاین ، مربیان غالباً نگرانی­هایی دارند که باعث شده است تا استفاده گسترده از ارزشیابی آنلاین محدود شود. مربیان نگران سوء رفتار، تقلب و سرقت ادبی فراگیران و استفاده از مزایای ناعادلانه نسبت به سایر شرکت کنندگان دوره آموزشی هستند. مربیان احساس می كنند كه توانایی کافی برای نظارت بر فراگیران را ندارند (فاسك و همكاران ، 2014). تحقیقات در مورد روشهای مؤثر برای تأیید اعتبار فراگیران و کاهش تقلب در حال اجرا است. اقدامات ساده برای محافظت از صداقت در تکالیف و آزمونهای آنلاین ، مانند تصادفی کردن سؤالات ، افزایش تعداد متغیرها یا مسدود کردن دسترسی به سایر مطالب درسی در طی دوره ارزشیابی ، در LMS ساخته شده و به راحتی قابل استفاده است و همکارانش ، (2016)نشان داده اند که نرم افزار ضد سرقت ادبی ، همراه با آموزش در مورد صداقت، موارد سرقت ادبی را کاهش می­دهد. استفاده از مجموعه متنوعی از روشهای ارزشیابی همچنین می تواند باعث کاهش سوء رفتار فراگیران شود. روشهای پیشرفته فناوری ، مانند بررسی داده های بیومتریک یا پویایی کلیک ، اقدامی امیدوارکننده برای تأیید اعتبار فراگیران در تکالیف کتبی یا امتحانات ایجاد نموده است (ملار و همکاران ،

2018؛ اوکادا و همکاران ،2019 ). با این حال ، این روشها هنوز هم نیاز به تحقیقات و پیشرفت های فنی بیشتری قبل از به کارگیری گسترده دارند.

============

**یادگیری مشارکتی**

نگرانی دیگر هنگام استفاده از ارزیابی آنلاین این است که اگر فراگیران در یک کلاس در کنار هم نباشند ، منزوی شده و همکاری کمتری خواهند داشت. یادگیری ذاتاً اجتماعی است و روابط ساختاری اجتماعی به تقویت آن کمک می کند. فرصت هایی برای افزایش ارتباط و ارتباط بین فراگیران در دوره های آنلاین از طریق استراتژی هایی مانند فعالیت های بازخورد همکلاسی ها، تالارهای بحث و گفتگو و اجرای گروهی یا کارگروه های مطالعه یا گروه بندی فراگیران برای بحث یا انجام تکالیف استفاده کنید (وانگ ، 2010). همچنین ، ارتباط فراگیر ان باید بخشی از ارزشیابی و طراحی دوره باشد .

**"استفاده از نمایه الکترونیکی(ePortfolios ) به فراگیران کمک می کند تا درباره همکلاسی ها خود اطلاعات بیشتری کسب کنند و زمانی که مباحث درسی چالشی است، باعث تقویت روحیه آنها می کرد."**

شروع به کار با ارزشیابی آنلاین

چه چیزی شما را برای ارزیابی آنلاین علاقه مند می کند؟

ارزیابی آنلاین چه فایده ای برای فراگیران شما دارد؟

چه جنبه هایی از دوره آموزشی شما قابل انتقال به صورت آنلاین باشد؟

چه چیزی باید تغییر کند؟

**حجم کار مربی**

اجرای دوره های آنلاین نیاز به کار زیادی دارد ، به این معنی که نیاز است تا مربیان در شروع دوره ،

وقت و تلاش زیادی را صرف کنند همه مواد درسی باید از قبل آماده شود ، LMS باید به خوبی ساماندهی شود و اقدامات لازم برای برقراری ارتباط با فراگیران قبل از دسترسی فراگیران انجام و اطمینان حاصل شود که کلیه اطلاعات در طی دوره به راحتی در دسترس فراگیران است. این عمل به فراگیران کمک می کند تا مسلط به مطالب موضوعی بمانند و برای تکمیل ارزشیابی ها آمادگی لازم را داشته باشند .

=============

**نگرانی مربی**

* صداقت
* حجم کار بالا
* انزوای
* فراگیران
* مسائل فنی

========================

**نگرانی فراگیران**

فراگیران چندین مورد از نگرانی های خود را در مورد ارزشیابی آنلاین گزارش کرده اند. در یک مطالعه ، نگرانی اصلی فراگیران برابری و انصاف بود. آنها وقتی فراگیران دیگر را نمی بینند ، این سؤال مطرح می شود که آیا همکلاسی هایشان تقلب می کنند؟ و مربیان آنها در حال کشف آن هستند یا خیر؟ شفافیت در بیان واضح ارزشیابی های آنلاین و همچنین روش هایی که برای تعیین نمرات استفاده می شود، باعث می شود تا فراگیران راحتی و درک بیشتری داشته باشند. همچنین ، فراگیران صلاحیت مربیان خود را در استفاده از فناوری زیر سوال می برند. از آنجا که نمرات آنها بصورت آنلاین تعیین می شود ، آنها باید اطمینان داشته باشند که مسائل فنی یا ناتوانی های یک مربی باعث کاهش نمرات آنها نخواهد شد (بنت و همکاران ،

2016 ). مربیان باید مهارتهای کار با فن آوری های یادگیری که از آنها استفاده می کنند را داشته باشند و به نحوه پیگیری کار فراگیران توجه کنند. آنها باید فرآیندهای جایگزین موجود در صورت بروز مشکلات فنی را برای فراگیران توضیح دهند. گنجاندن یک ارزیابی کوتاه و بدون تاثیر در نمرات دانشجویان به فراگیران کمک کند تا استفاده از فنآوری را بیاموزند.

**نگرانی دانشجویی**

* **عدالت و انصاف**
* **مسائل فنی**
* **تفاوت در توانایی­های فنی**
* **فرصت کمتر برای روشن کردن دستورالعمل های تکالیف**

**=====================================**

**برنامه ریزی ارزشیابی های آنلاین**

در برنامه ریزی های خود برای ارزشیابی آنلاین می توانید با استفاده از این فرم از بروز نگرانی ها جلوگیری

کنید.

**اصول ارزشیابی اثربخش**

تمام انواع ارزشیابی­ها، چه آنلاین، چه تلفیقی ، و یا منحصراً چهره به چهره باشد، می توانند با اصول یکسان اثربخشی هدایت شود. ارزشیابی های مبتنی بر شواهد برای بهبود کیفیت تجربیات یادگیری فراگیران مهم است (هاینریش و همکاران ، 2015). برای بحث عمیق تر در مورد اصول ارزیابی مؤثر دانش آموز ، به راهنمای اصول ارزشیابی فراگیران مراجعه کنید. در این اصول ، اصالت ، شفافیت و ارادی بودن در ارزشیابی تاکید شده است .

**روش های مرسوم ارزیابی آنلاین: استراتژی ها و توصیه ها**

روش های مختلف زیادی برای ارزیابی موثر یادگیری فراگیران به صورت آنلاین وجود دارد. در ادامه بعضی از

آنها که بیشتر مورد استفاده و تحقیق قرار گرفته است و در بسیاری از رشته ها ، سطوح و اندازه کلاس به کار گرفته می شود اشاره شده است. همچنین تحقیقاتی در مورد استراتژی ها برای کاهش مشکلات مرتبط با ارزشیابی فراگیران وجود دارد. توصیه های دیگر از مربیان با تجربه و طراحان آموزش جمع آوری شده است. مانند هر مجموعه توصیه ای ، همه آنها در یک شرایط خاص مفید نخواهند بود ، بنابراین خواننده باید تصمیم بگیرد که کدام یک از آنها بیشترین کاربرد را در دوره خود دارد. هنگام طراحی ارزشیابی ها ، عوامل زمینه دوره ، میزان کار فراگیران ، در دسترس بودن دستیاران تدریس و مربیان ، الزامات تکنولوژیکی و همراستایی با نتایج یادگیری را در نظر بگیرید.

**توصیه های کلی برای ارزیابی آنلاین**

* به موقع شروع به برنامه ریزی و طراحی ارزیابی های کنید. اطمینان حاصل کنید که همه مواد تا روز اول کلاس در دسترس هستند و منابع مهم در LMSبه راحتی پیدا می شوند
* دستورالعمل ها ، راهنمایی ها و انتظارات باید روشن و کامل باشد. فضایی را برای فراگیران فراهم کنید تا سؤالات خود را مطرح نمایند مانند تالار گفتگو، تا همه فراگیران دسترسی برابری به همه اطلاعات داشته باشند.
* از انواع مختلف ارزشیابی استفاده کنید تا فراگیران بتوانند درک خود را از طرق مختلف نشان دهند
* فرصتهای یادگیری تعاملی باعث ارتقای مشارکت فراگیران در ارزشیابی ها شوند . فیلم ها ، شبیه سازی ها ، مطالعات موردی یا منابع دیگری را تهیه کنید تا تعامل بیشتر و عمیق تر فراگیران را جلب نمایید.
* هنگام ارائه بازخورد تکوینی ، از عبارات متمرکز بر عمل و انجام کار، استفاده کنید که به فراگیران

پیشنهاداتی برای انجام کارهای بعدی ارائه می دهد. اظهارنظرهای خاص و مفصل برای فراگیران نسبت به بازخورد غیر اختصاصی بسیار مفید تر هستند.

* برنامه ای برای ارتقاء صداقت در محیط آنلاین داشته باشید . در مورد این طرح و اهمیت آن با فراگیران بحث کنید
* برای ارسال یا تکمیل تکالیف در صورت بروز مشکلات فناوری ، یک برنامه جایگزین داشته باشید . توجه داشته باشید که چگونه فعالیتها و کار فراگیران در LMSثبت و ضبط می شود ، بنابراین شما و فراگیران می توانید به فناوری اعتماد داشته باشید

**تالار بحث و گفتگو**

تالارهای بحث و گفتگو در سامانه مدیریت یادگیری LMSوجود دارند که در آن فراگیران می توانند پست ارسال کنند و به یکدیگر پاسخ دهند. از آنها می توان برای گفتگو و مباحث کل كلاس یا گروه های كوچك

استفاده كرد. بسیاری از دوره های آنلاین به عنوان بخشی از تکالیف یک دوره از تالار گفتگو و بحث استفاده

می کنند. در تالار گفتگو و بحث فراگیران درباره مسائل بحث می کنند ، تجربه و دیدگاه شخصی خود را اضافه می کنند ، با ایده های یکدیگر آشنا می شوند ، مطالعات موردی را تجزیه و تحلیل می کنند و موارد دیگر.

* بحث و گفتگوهای مداوم را در طول دوره انجام دهید تا فراگیران بتوانند با یکدیگر روابط برقرار کنند و بر محتوای دوره متمرکز شوند.
* مباحث خاص ارائه دهید و مکالمات را مدیریت کنید تا آنها را در مسیر نگه دارید.
* بازخوردهای شخصی را در اوایل دوره ارائه دهید تا فراگیران را راهنمایی کنید که چگونه می توانند

نکات بحث و گفتگو را بطور مؤثر انجام دهند

* تعداد کلماتی را که فراگیران می توانند در هر نوشته استفاده کنند را با هدف تشویق آنها به بیان موجز دیدگاه های خود ، محدود کنید (به عنوان مثال -500 کلمه). این موضوع همچنین باعث می­شود ارزشیابی با استفاده ازتالار بحث و گفتگو در کنار سایر روشهای ارزشیابی قابل کنترل تر باشند
* برای تشویق مشارکت و تعامل فراگیران به آنها، نقش های متنوعی به عنوان مدیر گفتگو و ... بدهید.
* وزن و نمره مناسب را برای فعالیت های تالار گفتگو اختصاص دهید تا فراگیران شرکت در گفتگو ها را به عنوان اولویت در نظر بگیرند و مراقب باشید تا نمره آنقدر زیاد نباشد تا به صحت و سقم بحث­ها لطمه بزند.

**چالش ها**

* فراگیران بجای گفتگوی واقعی ، پستهای جداگانه و نامربوطی ایجاد می کنند
* بسیاری از فراگیران از خواندن و اظهار نظر دیگران در مورد نوشته های خود ناراحت می شوند.
* فراگیران در پذیرش نظرات انتقادی در مورد پست های خود، ممکن است مشکل داشته باشند یا احساس کنند که پستهایشان نسبت به پست های همکلاسی های خود اظهار نظر کمتری را جلب کرده. این نگرش می تواند باعث شود تالار های بحث و گفتگو به جای مشارکت تبدیل به احساس رقابت شود.
* فراگیران بازخورد یا اظهار نظرهای خوبی ارائه نمی دهند ، و بحث ها در سطح باقی می مانند.

**استراتژی ها / توصیه ها**

* هدف تالار گفتگو و بحث را توضیح دهید و انتظارات خود را مشخص کنید.
* انواع مختلفی از بحث ها ، مانند مباحثه ، مطالعات موردی و غیره را شکل دهید.
* در کلاس های بزرگ ، فراگیران را به گروه های بحث و گفتگو کوچک تقسیم کنید. انجام این کار می تواند به فراگیران در ایجاد روابط قوی تر با یکدیگر کمک کند.
* تالارهای بحث و گفتگو را می توان برای فعالیتهای حل مسئله گروه های کوچک استفاده کرد. مساله ای مطرح کنید و به فراگیران اجازه دهید طوفان مغزی را در کنار هم قرار دهند. فقط به راه حل نهایی برای مسئله نمره داده می شود ، بنابراین در هنگام اشتراک افکار یا ایده ها با گروه ، هیچ فشاری وجود ندارد. از طریق ارایه اطلاعات تکمیلی در میانه بحث و تمرین گروهی تا فراگیران مجبور شوند در تصمیم خود تجدید نظر کنند.

\*برای جلوگیری از استفاده نامناسب بر پست ها نظارت کنید (یا فراگیران به نوبت بر پست ها نظارت

کنند )

* بازخورد مناسب را ارائه دهید. در مورد نحوه پاسخ دادن به بازخورد در اوایل دوره آموزشی صحبت

کنید.

* فراگیران را تشویق کنید که در پاسخ های خود سؤالات متفکرانه بپرسند تا مکالمه تداوم پیدا کنند.

برای کاهش حجم کار نمره دهی ، از فراگیران بخواهید که بهترین پست های بحث و گفتگو خود را برای نمره دهی در پایان ترم انتخاب کنند. یک مؤلفه خود ارزیابی گنجانده شود تا فراگیران توضیح دهند که چرا این پست ها را انتخاب کردند.

* از فراگیران بخواهید که در طول دوره ، خود را ارزیابی کنند.
* گاهی اوقات پست های گفتگوی "سبک توییتر" (محدود به 140حرف) یا بحث های چند رسانه ای

(عکس ، صدا و غیره) را انجام دهید. این روشها فراگیر ان را به اختصار گویی تشویق می کند و می

تواند یک تفریح جالب در بین نوشتن و خواندن پست های بحث های طولانی باشد.

**آزمون های آنلاین**

در اینجا منظور ما از آزمون های آنلاین ، آزمون های با تاثیر کم یا بدون تاثیر در نمره فرد یا کوییز است که

فراگیران می توانند از هر رایانه ای و هر جایی آن را انجام دهند. و آزمونهایی که بر روی رایانه در یک محیط

کنترل شده و تحت نظارت برگزار می شود منظور ما نیست. معمولاً آزمونهای آنلاین در LMS انجام می شود.

* آزمونهای مکرر با تاثیر کم در نمره فراگیر می توانند به فراگیران کمک کنند که درطول دوره با مطالب درگیر شوند و آنها را برای ارزشیابی های اصلی آماده کنند ، به ویژه هنگامی که به طور منظم ، بازخورد مفصلی از عملکرد خود به آنها داده می شود
* قبل از اجرای آزمون اصلی یک آزمون تمرینی برای آشنایی فراگیران در استفاده از سامانه اجرا نمایید.
* **آزمو ن های دو مرحله ای** ، که فراگیران باید قبل از شروع آزمون اصلی، آزمون کوتاهی و بدون تاثیر در نمره نهایی را تجربه کنند ، بازخورد دریافت کنند و پاسخ های غلط را تصحیح کنند، اعتماد به نفس آنها را بیشتر می کند تا بتوانند در آزمون اصلی عملکرد بهتری داشته باشند
* اطمینان حاصل کنید که سوالات برای فراگیران گیج کننده نیست ، زیرا آنها نمی توانند مانند آزمون های حضوری به آسانی از شما درخواست کنند تا مساله را شفاف سازی کنید به عنوان مثال، از یک همکار یا بخواهید که سوالات را قبل از استفاده در آزمون آنلاین بررسی کند.
* از ویژ گی هایی در LMSاستفاده کنید که به جلوگیری از تقلب در آزمون های چند گزینه ای ، مانند بانک سوال ، تغییر ترتیب سؤالات و تصادفی کردن ترتیب سؤالات کمک می کند

**چالش ها**

* فراگیران برای تکمیل آزمون ها از یادداشت ها ، اینترنت و کمک به همکلاسی ها استفاده خواهند کرد.
* می توان اطمینان داشت که سؤالات سطوح عمیق تر تفکر یا تسلط بر مفاهیم را ارزیابی می کنند
* طراحی آزمایش و پیاده سازی تکالیف نوآورانه و آزمونهای آنلاین ، مانند آزمایشگاههای مجازی ، بسیار وقت گیر است. همچنین ارایه بازخورد برای سؤالات چند گزینه یا عددی وقت گیر است.

**استراتژی ها / توصیه ها**

* امتحانات و آزمونها را به صورت امتحانات در اینترنت- باز و کتاب - باز طراحی کنید. این روش در هنگام ارزشیابی یادگیری عمیق تر ، مانند سؤالات مبتنی بر مورد یا برنامه کاربردی ، مؤثرتر عمل می کند
* آزمونهای آنلاین را به عنوان فعالیتهای مروری برای فراگیران طراحی کنید ، تا فراگیران از یادگیری اطمینان حاصل کنند.
* برخی از عناصر بازخورد تکوینی ، مانند چندین فرصت برای پاسخ به سؤال ، نکات راهنما ، راه حل های کامل و توصیه هایی برای آینده، برای کمک به یادگیری فراگیران از طریق انجام آزمون ها را در طراح ی دوره اضافه نمایید
* سؤالات خودارزیابی یا سؤالات تأمل برانگیز را در انتهای تکالیف یا آزمونها اضافه کنید
* سوالات تطبیق یا سؤالات پاسخ کوتاه می تواند دشواری امتحانات آنلاین را افزایش دهد و به راحتی در LMS می توان اجرا کرد.
* فیلم های موجود ، مطالعات موردی ، شب یه سازی ها و سایر مؤلفه های تعاملی را در تکالیف و آزمون ها برای ارتقاء تعامل و تفکر عمیق تر ، بدون نیاز به ایجاد منابع جدید ،در دوره آموزشی وارد کنید. به عنوان مثال ، از فراگیران بخواهید برای پاسخ به سؤالات آزمون، شبیه سازی آنلاین را انجام دهند.
* از فراگیران بخواهید سوالاتی به سبک آزمون ایجاد کنند و در آزمون هایی که می دهید از تعداد کمی از بهترین سؤالات فراگیران استفاده کنید.
* اگر از سؤالاتی که توسط مربی دیگری یا کتاب درسی آنلاین ارائه شده است ، استفاده می کنید ، آنها قبل از استفاده از آنها بررسی کنید که آیا برای دوره و فراگیران شما مناسب هستند.
* اگر در هر دوره چندین آزمون را دارید ، پایین ترین نمره آزمون فراگیران را از نمرات نهایی خود حذف کنید.
* اجازه چندین تلاش در آزمونهای آنلاین را بدهید تا از مشکلات فنی در یک تلاش که ممکن است روی نمرات فراگیران تأثیر منفی بگذارد جلوگیری کنید.
* یک برنامه مناسب برای آزمون ها تعیین کنید به نحوی که آزمونها را با سایر ارزشیابی های دیگر دوره توازن داشته باشد.

**تمرین ها / ارزیابی های کتبی / پروژه ها**

* می توان از تکالیف نوشتاری کوتاه تر به جای مقالات بزرگ ، و تمرکز فراگیران بر الزامات اندازه تمرین برای تشویق کیفیت و خلاقیت استفاده کرد
* ارسال مقاله یا تکالیف مکتوب به عنوان وبلاگ یا پست بحث و گفتگو می تواند باعث ایجاد یادگیری اجتماعی و مشارکت معنادار و تعامل بین همکلاسی ها شود.
* فرایند نوشتن را با استفاده از حداقل یک فرصت برای فراگیران برای دریافت بازخورد سازنده مبتنی بر عمل راهنمایی کنید.
* هم در مورد فرآیند و هم مورد نتیجه تمرین و آزمون توضیحات و دستورالعملهای شفاف ارایه نمایید. به عنوان مثال ، درباره نحوه ویرایش متون، و همچنین بازخورد مربوط به کیفیت کار فراگیران ، بازخورد ارائه دهید.

**چالش­ها:**

* فراگیران ، به ویژه کسانی که با نوشتن مشکل دارند، تمایل دارند از منابع تکمیلی فراهم شده برای آنها استفاده نکنند.
* ارائه بازخورد دقیق و خاص برای هر دانش آموز در کلاس های بزرگ وقت گیر است به خصوص هنگام استفاده از روزنامه نگاری یا ارزشیابی های متنی که به صورت مداوم انجام می شود.
* در صورت طولانی بودن ارزشیابی ها ، و ارایه تفصیلی پاسخ ها باعث می شود تا از برنامه زمانبندی فرایند نمره دهی عقب بیفتید.

**استراتژی ها / توصیه ها**

* منابع نوشتاری باید دارای نظم و انضباط خاصی باشد و این نظم باید در یادداشت ها یا توضیحات

تکالیف گنجانده شود

* اگر بسیاری از فراگیران در یک انجام یک تکلیف و در یک موضوع خاص مشکل دارند، برای کل کلاس بازخورد ارسال کنید
* زمان بندی برای تعیین نمره تکالیف کتبی برای اطمینان از انجام سریع آن.

پروژه های بزرگتر را به عنوان تکالیف کوچکتر تجمعی طراحی و بر ای یادگیری و بازخورد مکرر در طی فرایند تکمیل به مراحل کوچکتری تقسیم کنید. به عنوان مثال ، مقاله بزرگتر می تواند دارای سه مؤلفه بارم ندی شده باشد: یک طرح پیشنهادی ، یک شرح حال کلی و کتابشناختی حاشیه نویسی و ارائه نهایی.

• دستیاران آموزش را برای کاهش حجم کاری آموزش دهید تا بر اساس بارم بندی نمره هی کنند. برای

بحث در مورد بارم بندی در طول دوره وقت بگذارید.

•بازخورد می تواند به صورت متنی ، و با یادداشت های مربوط به کار فراگیران یا به شکل های صوتی /تصویری ارائه شود.

•به عنوان مثال ، اگر فراگیران در حال نوشتن پست های وبلاگ هستند ، از آنها برای نوشتن مطالب وبلاگ با کیفیت بالا استفاده کنید و بحث کنید که چه خصوصیاتی باعث می شود که این مطالب قوی باشد.

نمایه الکترونیکی ePortfolios

نمایه های الکترونیکی ePortfolios نسخه الکترونیکی پیشرفت تحصیلی ، شخصی و حرفه ای است. از آنها می توان برای نشان دادن پیشرفت مهارت ، تأمل و موفقیت در دوره با نمایش بهترین کار فراگیران

استفاده کرد.

•در اوایل دوره آموزشی ، پروژه ePortfolio را معرفی کنید و فراگیران را ترغیب کنید که به طور مداوم

روی آن کار کنند.

•اطمینان حاصل کنید که به پشتیبانی فنی دسترسی دارید ، به ویژه هنگامی که فراگیران از یک پلتفرم نا آشنا استفاده می کنند.

•از بررسی همکلاسان و یا یک عنصر مشارکتی استفاده کنید فراگیران با دیدن کارهایی که دیگران انجام می دهند ، بینش جدیدی به دست می آورند و با دیدن توسعه مهارتهای یکدیگر ، روابط خوبی با هم برقرار کنند.

**چالش ها**

•فراگیران معمولا هدف از ایجاد ePortfolioرا درک نمی کنند (سان خوزه ، 2017)

•فراگیران هنگامی که با پلتفرم ایجاد ePortfolioآشنا نباشد ، استرس را تجربه می کنند.

• ePortfolios می تواند برای فراگیران دلهره آور باشد. ممکن است در مورد حجم کاری یک پروژه بزرگ احساس استرس داشته باشند

**استراتژی ها / توصیه ها**

• استدلال منظقی برای پشتیبانی از پروژه را در طول دوره توضیح دهید تا به فراگیران یادآوری کنید که چرا اجرای این پروژه ارزشمند است.

•برای طراحی دوره آموزشی بیشتر وقت بگذارید تا با پلتفرمی که قصد استفاده از آن را دارید آشنا

شوید. دستورالعمل ها و انتظارات مفصل را برای استفاده فراگیران ایجاد کنید .

•یک طرح بارم بندی ایجاد کنید که و وزن نمره محصول نهایی (قبولی یا ردی) را در چارچوب پروژه به

چندین مؤلفه کوچکتر با فرصت بازخورد تقسیم کنید. (مولر و بیر ، 2018)

* **یک بارم بندی واضح و روشن در اختیار فراگیران قرار دهید** که به آسانی برای نمره دهی استفاده شود.

• از فراگیران بخواهید پیش نویس نمونه کارها را از در خلال دوره ارائه دهند تا آنها را ترغیب کند که زودتر شروع به کار کنند و بازخورد خود را دریافت کنند.

•اطمینان حاصل کنید که فرصت هایی برای تأمل و بازخورد در دوره وجود دارد ، و فراگیران می توانند این عناصر را به سبد ePortfolio خود اضافه کنند. سؤالات راهنمایی برای تأمل و بازخورد ارائه دهید.

• در نحوه ارائه ePortfolio فراگیران انعطاف پذیر باشید. به عنوان مثال ، فراگیران ممکن است یک نمونه ار فیزیکی ایجاد کرده و آن را به صورت PDFبارگذاری کنند ، یک وب سایت شخصی ایجادکنند یا از اسلایدهای PowerPointاستفاده کنند.

**بازخورد آنلاین از همکلاسان**

بازخورد از همکلاسان فرآ یندی است که فراگیران در مورد یک کار یا پروژه به یکدیگر نظرات و پیشنهادات خود را ارائه می دهند. افزودن بازخورد همکلاسان در طراحی یک دوره آنلاین مزایای بسیاری دارد از جمله: افزایش مسئولیت پذیری و انگیزه فراگیران و ایجاد مشارکت جمعی و تقویت ارتباطات شما میتوانید به بازخوردهایی که فراگیران می دهند نمره بدهید ، اما بازخورد دریافتی آنها نباید بر نمره آنها تأثیر بگذارد.

•نمونه هایی از بازخورد خوب و ضعیف را به فراگیران نشان دهید ، تا آنها ایده بگیرند که چگونه اعلام نظر کنند .

•از تالارهای گفتگو و بحث و یا اطلاعیه ها برای ارائه پشتیبانی ، شفاف سازی دستورالعمل ها یا ارائه اطلاعات اضافی به فراگیران استفاده کنید تا آنها بازخورد خود را به یکدیگر بدهند.

•فراگیران وقتی بر اساس عمق و وضوح بازخوردهایی كه می دهند نمره بگیرند، بیشتر به همكلاسی های خود بازخورد ارائه می دهند

* فراگیران خود را به عنوان شریک در ایجاد دانش در دوره به رسمیت بشناسید. دستورالعمل ها برای هدایت فراگیران بسیار مهم هستند ، اما دستورالعمل ها را با محدودیت هایی بیش از حد تنطیم کنید زیرا این کار می تواند صحت بازخوردی را که به اشتراک می گذارد از بین ببرد

.

**چالش ها**

•فراگیران همیشه بازخورد همکلاسان را جدی نمی گیرند

•فراگیران ممکن است بازخورد منصفانه یا مؤثری برای همکلاسان به دلیل: رقابت ، همبستگی، یا سوگیری های ضمنی در مورد شخصی که ارزیابی می کند ، ارائه ندهند . آنها همچنین ممکن است فقط نظرات سطحی ، که هیچ ایده عملی ندارد ارائه دهند.

•بازخورد همکلاسان ممکن است برای مدرسان دوره های بزرگ آنلاین بسیار وقت گیر و ارعاب کننده باشد.

**استراتژی ها / توصیه ها**

•از فراگیران بخواهید که بازخورد خود را بر اساس همان روال یا معیارهایی که هنگام بارم بندی استفاده می­شود ، پایه گذاری کنند

* فراگیران را با استفاده از الگوی بازخورد راهنمایی کنید یا آنها را ترغیب به استفاده از زبان خاص و عمل گرا کنید و ارایه بازخورد را برای همکلاسان خود آسانتر کند

• از یک الگوی بازخورد همکلاسان استفاده کنید تا فراگیران انتظارات مربوط به بازخورد خود را بدانند و مربی به راحتی می تواند بگوید فراگیران آیا مؤلفه های بازخورد را رعایت کرده اند یا خیر.

•از مهلت های دقیق و واضح استفاده کنید تا فراگیران بتوانند تکالیف و نظرات خود را در زمان مشخصی ارائه دهند ، زیرا کار آنها به کار دیگران بستگی دارد.

•فراگیران را در مورد نحوه برخورد با بازخورد دریافتی از دیگران راهنمایی کنید ، مانند اینکه فرض کنند داوران هنگام اظهار نظر قصد مثبت داشته باشند. به دانشجویان یادآوری کنید که هنگام بررسی آنچه همکلاسان خود درمورد کار آنها گفتند ، به صورت حرفه ای برخورد کنند.

**سایر استراتژی های ارزشیابی آنلاین :**

* **نقشه مفهومی / نقشه ذهنی:**

ایجاد نقشه های دیجیتالی که مفاهیم مختلف دوره را به یکدیگر متصل می کنند و به دانش بیشتر می پردازند.

* **پروژه های رسانه دیجیتال:**

فراگیران به جای ارسال تکلیف بصورت متنی ، تکلیف دوره را به صورت رسانه دیجیتال ارائه می دهند.

* **پوسترهای دیجیتال:**

پوستر که با یک برنامه رایانه ای ایجاد و ارائه شده است. که ممکن است دارای عناصر تعاملی یا پیوندهایی به منابع آنلاین باشند.

* **باز اندیشی (Reflective Writing)/ روزنامه نگاری ( Journaling ) / وبلاگ نویسی:**

تکالیف مکتوب کوتاه که منعکس کننده تجربیات و یادگیری باشد، غالباً توسط یک سوال یا موضوع اصلی هدایت می­شوند.

* **پروژه های تحقیقاتی:**

تکالیف بزرگی که فراگیران در آن از طریق پاسخ دادن به یک سؤال تحقیقاتی با تایید یا عدم تأیید یک فرضیه ، به یک سوال تحقیق پاسخ می دهند.

* **فعالیت های شبیه سازی / آزمایشگاه های مجازی :**

فعالیت های آنلاین که از سناریوهای دنیای واقعی الگوبرداری می کنند ، و فرآگیران باید تکالیف خود را در آن انجام دهند یا مساله های مربوط به محتوای دوره را حل کنند.

**انتقال ارزشیابی های از چهره به چهره به آنلاین**

ارزشیابی های آن لاین لازم نیست که با آنچه در دوره های چهره به چهره استفاده می شود ، متفاوت باشد.

بسیاری از ارزشیابی ها می توانند به فضای آنلاین منتقل شوند. در این فرایند انتقال باید ملاحظاتی در نظر

گرفته شود.

**مدیریت زمان:**

آمادگی زیادی قبل از شروع دوره آنلاین نیاز است. توضیحات ارزشیابی ، راهنما و دستورالعمل ها ، و منابع پشتیبان همه باید از روز اول شروع دوره برای فراگیران آماده باشد. با این حال ، از میزان کار پس از آن کاسته نمی شود. اگرچه کلاس فیزیکی وجود ندارد ، اما این وظیفه مربیان است که در دسترس باشند و بر پیشرفت فراگیران نظارت داشته باشد

**سازمان دهی دوره و مواد آموزشی:**

بدون داشتن فرصت های چهره به چهره برای برقراری ارتباط با فراگیران ، ضروری می­شود که مواد درسی کاملاً واضح، در دسترس و آسان باشد. برای اطمینان از عدم تفسیر متفاوت آنها، دستورالعمل ها نیاز به بازبینی و تعریف مجدد دارند.

**فرصت های ارزشیابی غیررسمی:**

در دوره های آنلاین ، مربیان نمی توانند پیشرفت فراگیران را با ارزیابی زبان بدن فراگیران و یا چک کردن با آنها در حین کلاس متوجه شوند. این امر باعث می شود ارزیابی کوینی

ساختاریافته از اهمیت بیشتری برخوردار شود. فرصت های رسمی تری برای تعامل و بررسی یادگیری فراگیران، از جمله تالارهای بحث و گفتگو با سؤال و پاسخ ، درخواست بازخورد یا بولتن های خبری برنامه ریزی کنید.

**ارتباط با فراگیران:**

مربیانی که عادت دارند در کلاس نظرات ، پیشنهادات یا شفاف سازی در مورد ارزشیابی ها را ارائه دهند ، باید روشهای جدیدی را برای به اشتراک گذاشتن این افکار با فراگیران ، از طریق بولتن های خبری ، ایمیل یا نظرات در صفحه تالار گفتگو پیدا کنند.

**تنظیم زمان:**

برای فراگیرانی که با LMS و سایر فن آوری های استفاده شده نا آشنا هستند فرصتی برای تمرین و آشنایی با آنها از طریق یک کار عملی فراهم کنید.اطمینان حاصل کنید که فراگیران در صورت لزوم از راهنمای LMSبتوانند بهره بگیرند

**ایجاد ارزشیابی های آنلاین**

سؤالاتی برای باز اندیشی (Reflective Writing)

ممکن است فراگیران با نوشتن باز اندیشی آشنا نباشند و ندانند از کجا باید شروع کنند. بازتاب یا بازخورد بخش مهمی از توسعه فراشناخت یا آگاهی از نحوه تفکر و یادگیری فرد است. سوالات زیر می تواند در اختیار فراگیران قرار گیرد تا از نوشتن تأملی را برای نمایه الکترونیکی ePortfolios ، انجمن های بحث ، مجلات ، وبلاگ ها یا ارزشیابی های دیگر در دوره های آنلاین به کار برند دهند.

**اقتباس از Moon (2005 )**

* به تجربیات یادگیری اخیر خود چه نوع واکنش عاطفی داشتید؟ آیا احساسات شما بر اقدامی که انجام داده اید تأثیر داشته است؟
* چرا یادگیری برای شما مهم است؟ می خواهید با اطلاعات این درس / موضوع / دوره چه کاری انجام دهید؟
* دیدگاههای تخصصی و چشم اندازها درباره موضوع چیست؟ آنها چگونه با دیدگاه های شما مشابه یا متفاوت هستند؟ چگونه می توانید از این دیدگاه ها برای راهنمایی کارهای بعدی استفاده کنید؟
* اگر شما از این تجربه یادگیری "صرف نظر" کنید ، آیا فرقی می کند؟ چطور؟

**اقتباس از موسی-اینتاتی( 2005):**

• این درس / مبحث / دوره چگونه روش تفکر شما را تغییر داده است؟

• چگونه می توانید از آنچه در این درس آموخته اید استفاده کنید؟

• شگفت آور ترین چیزی که در این درس / موضوع / دوره آموخته اید چیست؟

• اگر مجدداً این کار را انجام می­دادید چگونه می­توانستید به درس / موضوع/ دوره نزدیک شوید؟

• بزرگترین موانع یادگیری چه بود؟ چگونه در آینده برای رفع آنها کار خواهید کرد؟

• چه چیز دیگری را می خواهید در رابطه با این درس / موضوع / دوره بررسی کنید؟ اگر از این تجربه یادگیری "صرف نظر کنید" ، آیا این تفاوتی ایجاد می­شود؟ چطور؟

**اقتباس از واتانابه (2017):**

• لحظه­ای چالش برانگیز در روند یادگیری خود را شرح دهید. چگونه این چالش را پشت سر گذاشتید؟

• قدرتمندترین یادگیری که تجربه کردید چیست؟ چرا؟

• هنگام حل مسئله ، چگونه می دانید بهترین راه حل را پیدا کرده اید؟

• اهداف یادگیری من در طول فعالیت های دوره چگونه تغییر کرده است؟

• نقاط قوت من به عنوان یادگیرنده چیست؟ چگونه می توانم از آنها برای کمک به خودم استفاده کنم؟

**انتقال از ارزشیابی های چهره به چهره به آنلاین**:

ارزشیابی را در نظر بگیرید که در یک دوره چهره به چهره از آن استفاده می کنید. چه عناصر می توانند به یک محیط آنلاین منتقل شوند؟ انتقال به یک فضای آنلاین ممکن است فرصتی برای اصلاح مجدد برخی از جنبه­های ارزشیابی دوره باشد ، اما اغلب ، بسیاری از عناصر نیازی به تتغییرات چشمگیر ندارند.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | چهره به چهره | بر خط | دلایل تغییر یا عدم تغییر |
| روش ارزیابی (مثلاً – پروژه تحقیقاتی ، آزمون آنلاین و غیره) |  |  |  |
| نتایج یادگیری مرتبط ( به عنوان مثال – انتقال مناسب نتایج تحقیقات برای مخاطبان غیر متخصص) |  |  |  |
| بارم بندی / زون دهی( به عنوان مثال -30% از کل دروس دوره، 10% برای پیشنهاده، 20% برای پروژه نهایی) |  |  |  |
| زمان بندی/ موعد مقرر( به عنوان مثال – تکلیف معرفی شده در هفته 2، ارائه پیشنهاده تا هفته 4، پروژه نهایی تا هفته 6) |  |  |  |
| منابع / فناوری مورد نیاز: به عنوان مثال –(توضیحات ارزشیابی، بانک اطلاعاتی ، کتابخانه ، و غیره) |  |  |  |
| روش بازخورد( به عنوان مثال –بازخورد ویدوئی در مورد پیش نویس پیشنهاده و پیش نویس پروژه نهایی) |  |  |  |
| روش ارسال (در LMS ، از طریق ایمیل، شبکه اجتماعی و ... ) |  |  |  |

**برنامه ارزشیابی دوره آنلاین**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ابزار ارزیابی (به عنوان مثال، موضوع ، کلید پاسخ)** | **فن­آوری های یادگیری** | **وزن و بارم (ارزیابی تکوینی، جمع بندی)** | **نتایج یادگیری مرتبط** | **مورد ارزیابی** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| آیا این طرح ارزیابی به کلیه نتایج مود انتظار از دوره می پردازد؟  □ آیا باروم وزنی تا 100% می شود؟  □ آیا تعادل ارزیابی تکوینی و نهایی وجود دارد؟  □ آیا انواع روش های ارزیابی وجود دارد؟  □ آیا این طرح امکان پذیر / عملی است؟ | | | | |

فهرست بررسی بستر های نرم افزاری ارزیابی آنلاین

هنگام اجرای یک ارزیابی آنلاین عوامل مهمی وجود دارد که باید در نظر بگیرید. قبل از انجام این کار ، سوالات زیر را مرور کنید و اطمینان حاصل کنید که می توانید به طور کامل به همه آنها پاسخ دهید.

|  |  |
| --- | --- |
| آیا LMS موجود تمام نیازهای ارزیابی را برآورده می کند؟ اگر نه ، چگونه می توانم  به این مسئله رسیدگی کنم؟ آیا ارزیابی ها می توانند متناسب با LMS اصلاح شوند؟ |  |
| با مهارت های لازم برای استفاده از سامانه را دارم؟ آیا می توانم به راحتی در سامانه  کار کنم و تمام اطلاعات لازم را پیدا کنم؟ آیا مواردی وجود دارد که هنگام استفاده  فراگیران برای آنها گیج کننده و دشوار باشد؟ |  |
| چه پشتیبانی فنی برای سامانه ارائه می شود؟ آیا من مسئولیت پشتیبانی فنی از  فراگیران را نیز بر عهده خواهم گرفت؟ آیا من احساس آمادگی برای انجام این کار  دارم؟ |  |
| آیا این نگرانی وجود دارد که در موقع استفاده من در سامانه تغییرات، حذف و یا  اختلالاتی به وجود آید؟ چگونه می توانم چنین وضعیتی را مدیریت کنم؟ |  |
| آیا فراگیران برای استفاده از این پلتفرم باید هزینه بپردازند؟ اگر چنین است ، آیا اداره من اجازه این کار را می دهد؟ آیا پلت فرم مور استفاده از سایر مقررات مربوطه  پیروی می کند؟ |  |
| چه مشکلات امنیتی یا حریم خصوصی در پلتفرم مورد استفاده من وجود دارد؟  چگونه می توان این خطرات را به حداقل رساند؟ |  |
| پلتفرم مورد استفاده چه ویژگی هایی برای حمایت از صداقت در ارزیابی های دارا  است؟ از چه اقدامات دیگری استفاده خواهم کرد؟ |  |

**بازخورد واضح و مؤثر**

مدل RISEیکی از روش های مختلف برای قالب بندی بازخورد مربی و همکلاسان است. این مدل بازخورد

حدود چهار مؤلفه اصلی را بازخوانی می کند( Wray،2011). در جدول زیر میزان بازخورد و انواع پیام های مرتبط با استفاده از مدل RISE توضیح داده شده است.

|  |  |
| --- | --- |
| **سطح بازخورد** | **پیشنهادات پیشنهادی** |
| **بازخورد: ارزیابی کلی شما از کار** | "من دوست داشتم که شما در آن ... را گنجانده باشید زیرا ..."  "من با ... مخالفم ... زیرا..." |
| **پرس و جو: اطلاعات اضافی که که مغفول مانده** | "وقتی می گویید... آیا منظور شما... است؟  "آیا ... را در نظر گرفته اید؟"  "چه دیدگاه های دیگری در مورد این موضوع وجود  دارد؟" |
| **پیشنهاد : ایده­هایی برای بهبود تکرار کار فعلی** | "... می تواند به اصلاح... کمک کند ."  "من پیشنهاد می کنم اطلاعات بیشتری را برای پشتیبانی از ..."اضافه کنید |
| **ارتقا: ایده­هایی برای کار آینده یا ارتقای کار فعلی** | "جستجوی ... به صورت عمیق تر جالب خواهد بود"  "در آینده می توانید از ... برای انجام... استفاده کنید" |

در جدول بعدی مدل RISEرا برای تمرین نوشتن بازخورد برای فراگیران آورده شده است. شما می توانید این مدل را متناسب با نوع بازخورد مناسب برای فراگیران خود تطبیق دهید.

|  |  |
| --- | --- |
| **نتایج یادگیری ارزیابی :** | |
| **سطح بازخورد** | **نظرات به دانشجو** |
| **بازخورد**  چه چیزی را در مورد این فراگیران دوست دارید /  دوست ندارید؟ چرا؟ |  |
| **پرس و جو**  چه چیزی هنوز می خواهید بدانید؟  چه چیزی جا افتاده؟ |  |
| **پیشنهاد**  چه تغییراتی می تواند برای کمک به رسیدن به معیارهای ارزیابی ارزیابی در این کار می شود؟ |  |
| **ارتقا**  چگونه می توان این کار را به سطح بالاتری رساند؟ |  |

آیین نامه گروههای آموزشی و تربیتی

به منظور ارتقاي کیفیت آموزش و پرورش و توسعه مستمر شایستگی هاي حرفه اي معلمان و بر اساس مفاد سند تحول

بنیادین، وزارت آموزش و پرورش موظف است با استفاده بهینه از ظرفیت، توانمندي و مشارکت حداکثري معلمان در فرایند

تعلیم و تربیت، نسبت به تشکیل و ساماندهی گروه هاي آموزشی و تربیتی بر اساس مواد زیر اقدام کند:

ماده 1- تعریف :

معلمان علاقه مند و واجد صلاحیت (اعم از آموزگاران، دبیران، هنر آموزان، مشاوران، مربیان و مدیران مدارس) در پایه ها،

رشته ها یا گروه هاي درسی که براي ارتقاي کیفیت آموزشی و تربیتی، در برنامه ها و فعالیت هاي مربوط، با هم تعامل،

همفکري و تبادل نظر و تجربه دارند.

ماده 2- اهداف :

1-توسعه مستمر شایستگی ها و مهارت هاي تخصصی و حرفه اي معلمان با بهره گیري از ظرفیت هاي درون و برون سازمانی

2- ارتقاي نقش معلمان در طراحی، تدوین، اجرا، نظارت و ارزشیابی برنامه هاي درسی و آموزشی و افزایش ارتباط و تعامل اثر

بخش بین معلمان و برنامه ریزان درسی

3- گسترش فرهنگ پژوهش و توسعه تحقیق و کاربست آن در مدارس

4 -تبادل نظر و تجربه بین اعضاي گروه هاي آموزشی و تربیتی در فرآیند تعلیم و تربیت و پرورش خلاقیت و نوآوري در آنان

و انتقال آن به سایر معلمان

5 -نظارت بر حسن اجراي برنامه ها و فعالیت هاي آموزشی و تربیتی معلمان و مدارس و ارائه پیشنهادهاي لازم.

ماده 3- اصول :

گروه هاي آموزشی و تربیتی مبتنی بر اصول زیر فعالیت می کنند

شایسته محوري و تخصص گرایی

مشارکت پذیري و مشارکت جویی

رقابت پذیري سالم و اثربخش

پژوهش محوري و خلاقیت مداري

شایسته محوری و خلاقیت مداری

ماده 4 -قلمرو فعالیت ها:

مشارکت در آموزش و توانمندسازي معلمان در چارچوب برنامه درسی ملی «و برنامه هاي درسی و تربیتی مصوب، به ویژه

کتاب هاي جدیدالتالیف

بررسی و اظهار نظر تخصصی در باره برنامه ها، کتاب هاي درسی و مواد آموزشی

مشارکت در طراحی، تدوین، اجرا و ارزشیابی برنامه هاي درسی و تربیتی و تولید منابع آموزشی و تربیتی در سطح مدرسه اي، منطقه اي، استانی و ملی

تعامل اثربخش با انجمن هاي علمی معلمان، پژوهش سراهاي دانش آموزي و مراکز علمی دانشگاهی، پژوهشی و فناوري داخلی و خارجی

مشارکت در برنامه ریزي و اجراي جشنواره هاي علمی و الگوهاي برتر تدریس، مسابقات و المپیادهاي علمی و فرهنگی،

عملی و مهارتی دانش آموزان و معلمان با رویکردهاي نوین

- همکاري در فرآیند ارزشیابی پیشرفت تحصیلی و به کار گیري روش هاي کارآمد براي ارتقاي اثر بخشی آن - طراحی و

انجام پژوهش هاي کاربردي، با تاکید بر اقدام پژوهی ( پژوهش حین عمل )و درس پژوهی

راهبری حرفه ای معلمان و نظارت بر عملکرد آنان با تاکید بر نظارت بالینی

مشارکت موثر در سنجش صلاحیت هاي تخصصی و حرفه اي معلمان و همکاري در انتخاب معلمان نمونه بر اساس شیوه نامه مربوط

-مشارکت موثر در مستند سازي و اشاعه دیدگاه ها و تجربیات موفق معلمان و مدارس ( مدیریت دانش )

-مشارکت در تدوین برنامه هاي آموزشی مدارس، مجتمع هاي آموزشی و تربیتی و ادارات آموزش و پرورش.

ماده 5- انتخاب سرگروه ها:

سرگروه هاي آموزشی توسط معلمان هم گروه خود در سطح ادارات مناطق و استان ها براي مدت دو سال) قابل تمدید براي

یک دوره دیگر (انتخاب می شوند و حسب مورد با ابلاغ رسمی رئیس آموزش و پرورش منطقه / مدیر کل آموزش و پرورش

استان یا معاونان آموزشی ذیربط در منطقه و استان فعالیت می کنند.

تبصره – تشکیل دبیر خانه هاي راهبري دروس در قالب گروه هاي درسی تخصصی در سطح ستاد و استانها بلامانع است .

ماده 6 - منابع انسانی براي تشکیل گروه هاي آموزشی بر اساس ضرایب جدول زیر (ساعات تدریس موظف و غیر موظف -

دولتی و غیر دولتی) اختصاص می یابد و اعتبارات لازم براي فعالیت اعضاي گروه ها، از محل اعتبارات وزارت آموزش و پرورش

تأمین و ابلاغ می شود

دوره تحصیلی

ضرایب

دوره ابتدایی

حداکثر5/1 صدم ساعات تدریس آموزگاران و فعالیت مربیان پرورشی

دوره اول متوسطه

حداکثر 2 صدم ساعات تدریس دبیران و فعالیت مربیان پرورشی و مشاوران

دوره دوم متوسطه نظري

حداکثر 3 صدم ساعات تدریس دبیران و فعالیت مربیان پرورشی و مشاوران

دوره دوم متوسطه فنی و حرفه اي و کاردانش

حداکثر 4 صدم ساعات تدریس هنر آموزان وفعالیت مربیان پرورشی و مشاوران

ماده 7- امتیازات اعضا

اعضاي گروه هاي آموزشی و تربیتی، در صورت ارائه خدمات برجسته و انجام بهینه وظایف، از امتیاز ویژه اي براي انتخاب معلم

نمونه، ترفیعات، رتبه بندي معلمان و ... برخوردار می شوند.

تبصره - در تدوین شیوه نامه هاي اجرایی مرتبط، امتیاز مورد نظر لحاظ می شود.

ماده 8- شیوه نامه :

شیوه نامه هاي اجرایی این مصوبه مشتمل بر تعیین شایستگی ها، وظایف و اختیارات، برنامه هاي ساختار و سازمان اداري،

ساماندهی و فرایند انتخاب سرگروه ها، چگونگی تأمین منابع انسانی و مالی، نظارت و ارزشیابی و موارد مربوط به خدمات

برجسته، حداکثر ظرف مدت 3 ماه از تاریخ ابلاغ این مصوبه، تدوین و توسط وزیر آموزش و پرورش ابلاغ می شود.

موضوع :آیین نامه گروههاي آموزشی و تربیتی در نهصد و چهاردهمین(914 (جلسه شوراي عالی آموزش و پرورش، تاریخ

29/04/1394 به تصویب رسید.

آیین نامه گروههاي آموزشی و تربیتی

94/04/29 مورخ )914 )مصوبه

شوراي عالی آموزش و پرورش

(کلیه رتبه ها)

ویژه سنجش دانش حرفه اي

مدیران و معاونان دوره متوسطه اول

مرکز برنامه ریزي منابع انسانی و امور اداري

**دستورالعمل اجرایی بسته تحولی کنترل**

**وزن و چاقی دانش­آموزان (کوچ)**

(کلیه رتبه­ها)

**ویژه سنجش دانش­ حرفه‌ای آموزگاران دوره ابتدایی، دبیران و مدیران و معاونان دوره متوسطه اول، دبیران دوره متوسطه نظری، مشاوران مدارس، هنر آموزان فنی حرفه‌ و کار دانش، آموزگاران و دبیران تربیت بدنی**

مرکز برنامه ریزی منابع انسانی و امور اداری

آذر 99

تندرستی از برترین نعمت­هاست (حضرت علی (ع))

**مقدمه**  
وزارت آموزش و پرورش، سیاست‌ها و برنامه‌های خود را با الهام از آموزه‌های سند تحول بنیادین ترسیم نموده است. موضوع سلامت و توانايی جسمانی دانش‌آموزان در اين سند، مورد اعتنای جدی قرارگرفته، به نحوی که در بیانیه ارزش‌ها، چشم انداز و هدف‌های کلان، بر نشاط و سلامت جسمانی دانش‌آموزان، حفظ و ارتقا سلامت فردی و پاسخ دهی به نیازهای جسمی و روانی دانش‌آموزان از طريق ورزش و تفريحات سالم و گروهی تاکید شده است.   
بر اساس گزارش سازمان بهداشت جهانی، 2 تا 9 درصد هزينه سلامت جوامع مختلف، صرف پیامدهای چاقی می‌شود، که در دهه‌های اخیر با افزايش 2 برابری همراه بوده است. طبق گزارش‌های سازمان همكاری و توسعه اقتصادی، چاقی 5/0 تا 7/1 درصد از تولید ناخالص ملی کشورها را هدر می‌دهد. از طرفی هزينه درمان خانواده‌هايی که اعضای آن‌ها با اضافه وزن و چاقی روبرو هستند، 37 درصد بیش‌تر از خانواده‌های دارای وزن طبیعی می‌باشد.  
آمارهای مختلف نشان می‌دهد که اضافه وزن و چاقی دانش‌آموزان به عنوان يک عامل خطر و زمینه ساز بیماری‌های غیرواگیر مانند ديابت نوع 2 ،فشار خون بالا، مشكلات قلبی، عروقی، متابولیكی، عوارض روانی و اجتماعی و... در بسیاری از کشورها به مرز هشدار رسیده است. همچنین براساس مطالعه عوامل خطر بیماری‌های غیر واگیر سال 1395 ،حدود 60 درصد جمعیت ايران دارای اضافه وزن و چاقی بوده و چاقی در کودکان و نوجوانان کشور، روند افزايشی را طی می‌کند، به طوری که باتوجه به مطالعه کاسپین، حدود 21 درصد کودکان و نوجوانان ايران در سنین مدرسه، دچار اضافه وزن و چاقی هستند.  
معاونت تربیت بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش در راستای ارتقا سطح سلامت دانش‌آموزان و با بهره‌مندی از ظرفیت معلمان تربیت بدنی و مراقبین سلامت، برنام‌هايی از قبیل المپیاد ورزشی درون مدرسه‌ای، مدرسه پويا، ورزش صبحگاهی،کانون‌های ورزشی، انجمن‌های ورزشی، سفیران سلامت، آموزش تغذيه سالم وطرح مكمل ياری با قرص آهن و ويتامین D را اجرا نموده و توانسته است زمینه توسعه سلامت جسمانی و افزايش سواد حرکتی را فراهم نمايد. با اين حال، با توجه به تغییرات غلط در سبک زندگی خانواده‌ها، لزوم برنامه‌ريزی و اجرای برنامه‌های مداخله‌ای بیش‌تری جهت افزايش فعالیت بدنی برای سلامتی و پیش‌گیری از عوارض چاقی برای اين طیف سنی در سطح مدارس ضروری می‌باشد. چراکه پیش‌گیری و درمان هر چه زودتر اضافه وزن و چاقی باعث کاهش عوارض کوتاه مدت و بلند مدت آن خواهد شد و بديهی است که شكل گیری عادات صحیح و سبک زندگی فعال و سالم در سنین پايین‌تر به مراتب ساده‌تر و پايدارتر از اصلاح عادت نادرست در سنین بالاتر خواهد بود. از اين رو لازم است اقدامات زيربنايی جهت پیشگیری و کنترل هرچه زودتر اضافه وزن و چاقی از سنین دانش‌آموزی انجام شود.  
بنابراين وزارت آموزش و پرورش با احساس مسئولیت در قبال تضمین سلامت نسل، در برنامه ابلاغی سال 1399، بسته تحولی "**کنترل وزن و چاقی دانش آموزان (کوچ) با رویکرد ترویج سبک زندگی فعال و سالم**" را در دستور کار خويش قرار داده است .  
در اين پروژه سعی شده است با افزايش آگاهی عوامل سهیم و موثر در نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی کشور اعم از دانش‌آموزان، معلمان، مديران، خانواده‌ها و... از عوارض و پیامدهای منفی ناشی از اضافه وزن و چاقی، انجام غربال‌گری وشناسايی دانش‌آموزان دارای اضافه وزن و چاق، ارائه مشاوره‌ها و توصیه‌های تغذيه‌ای و فعالیت بدنی با ترويج سبک زندگی فعال و سالم، زمینه تحق شعار **دانش آموز سالم، مدرسه سالم و جامعه سالم** مهیا گردد.  
بی ترديد اين مهم نیازمند برنامه‌ريزی مطلوب در کلیه سطوح و لايه‌های مديريتی در نظام تعلیم وتربیت و مشارکت حداکثری مديران، معلمان، دانش‌آموزان، اولیا و ساير بخش‌های مرتبط و مشارکت و حمايت دستگاه‌های برون سازمانی می‌باشد. امید است که اين پروژه ضمن ترغیب دانش‌آموزان به داشتن وزن مطلوب، افزايش فعالیت‌های حرکتی و ارتقا نشاط و شادابی در پرورش نسل مورد انتظار، نقش موثر خود را ايفا نمايد و از اين رهگذر دانش‌آموزان با خود مراقبتی، وزن خويش را در طول عمر مديريت نمايند.

**عوامل موثر و زمینه ساز اضافه وزن و چاقی در دانش آموزان**  
بايد اذعان نمود که نمی‌توان چاقی و اضافه وزن را نتیجه انتخاب آگاهانه سبک زندگی کودکان و نوجوانان دانش‌آموز دانست، بلكه عوامل زمینه‌ای و محیطی در جامعه، مدرسه و منزل و همچنین عادات رفتاری، نوع تغذيه و سبک زندگی والدين تاثیرات تعیین کننده‌ای در ايجاد اضافه وزن و چاقی دانش‌آموزان دارد که می‌بايست در پروژه کنترل اضافه وزن و چاقی به آن‌ها توجه وافر نمود.

اضافه وزن و چاقی دانش‌آموزان:

عوامل اجتماعی یا مدرسه‌ای:

توزیع مواد غذایی چرب، شیرین و پر نمک در بوفه مدارس، کمبود عرصه و امکانات ورزشی مدارس، زندگی ماشینی و شهری‌، عدم دسترسی به مراکز ورزشی، کم توجهی به برنامه و فوق برنامه تربیت بدنی در مدارس، نحوه گذراندن اوقات فراغت جامعه، فروشگاه‌های مواد غذایی در مسیر مدرسه، کم توجهی سازمان‌های محلی به توسعه فعالیت ورزشی کودکان، نبودن مسیرهای دوچرخه و پیاده‌روی شهری، عادی شدن چاقی در محیط اجتماعی

سبک زندگی والدین:

دانش‌ تغذیه خانواده، میزان مصرف غذایی والدین، دسترسی به غذا درمنزل، کنکورزدگی والدین، موقعیت و اندازه کوچه و منزل، کم تحرکی والدین، عدم ترغیب والدین به فعالیت تحرکی، وضعیت وزن والدین، ترجیحات غذایی والدین، عدم نظارت والدین بر میزان تماشای تلوزیون و استفاده از وسایل رایانه‌ای فرزند

ویژگی‌های دانش‌آموزان:

سن، وراثت، جنس، عادت به پر خوری، وابستگی به فضای مجازی، عادت به کم تحرکی، نداشتن برنامه شخصی، قدرت تصمیم‌گیری و اراده

**اهداف پروژه**  
**هدف کلی**   
افزايش دانش و بهبود نگرش و کمک به دانش‌آموزان در مديريت وزن خويش و داشتن سبک زندگی فعال و سالم

**اهداف اختصاصی**

* غربالگری وتعیین شاخص توده بدنی کلیه دانش آموزان کشور در دو مرحله اولیه و ثانويه
* جلب حمايت و همكاری کلیه ذی‌نفعان به ويژه مديران، معلمان،کارکنان، دانشآموزان و والدين
* جلب حمايت و همكاری سازمان های سهیم و موثر در کمک به اجرای بهتر پروژه و همچنین مشارکت تمامی حوزه های وزارت آموزش و پرورش
* ايجاد تغییر رفتار و سبک زندگی دانش آموزان به سبک زندگی فعال و سالم
* کاهش ۳ درصدی تعداد دانش آموزان چاق و دارای اضافه وزن
* کمک به حفظ وضعیت دانش‌آموزان دارای وزن طبیعی و متناسب

کمک به بهبود وضعیت دانش‌آموزان لاغر و کم وزن  
**گروه مورد ارزیابی (گروه هدف):**  
کلیه دانش‌آموزان دختر و پسر در دوره‌های تحصیلی ابتدايی و متوسطه   
**زمان اجرای پروژه**:  
سال تحصیلی 1400 -1399

**نحوه جمع آوری و ثبت اطلاعات**:  
جمع آوری اطلاعات در اين پروژه به ترتیب زير انجام می‌شود:  
1- اندازه گیری قد و وزن دانشآموز مطابق فايل راهنما (پیوست ۱) در دو مرحله سنجش اولیه (پیش آزمون) و سنجش ثانويه (پس آزمون) و تكمیل اطلاعات پرسشنامه (فرم شماره ۱ ،پیوست 2)  
۲ -ثبت اطلاعات در سامانه سناد  
\*تذکر: در صورتی که مدرسه‌ای به سامانه دسترسی نداشته باشد، فرم اطلاعات دانش آموزان (فرم شماره ۱)را پس از تكمیل، جهت ثبت در سامانه سناد به اداره آموزش و پرورش منطقه/ شهرستان/ ناحیه ارسال نمايد.

نمودار تشکیلاتی پروژه ملی کنترل وزن و چاقی دانش آموزان ساختار و تشكیلات پروژه در سطوح ستادی، استانی، منطقه ای و مدرسه ای به شرح زير پیش بینی شده است.

ستاد عالی تشکیلاتی← شورای راهبری سند تحول بنیادین ←ستاد ملی اجرای پروژه←ستاد استانی اجرای پروژه (شورای آموزش و پرورش استان) ← ستاد شهرستانی/ منطقه‌ای اجرای پروژه (شورای آموزش و پرورش شهرستان/ منطقه) ←ستاد مدرسه‌ای اجرای پروژه (شورای مدرسه) ←مدیر پروژه (مدیر مدرسه) ←دبیر اجرایی پروژه معاون پروزشی و تربیت بدنی:

آموزگار/ دبیر (ارزیاب و آموزش دهنده)

دبیر تربیت بدنی و مراقب سلامت

انجمن اولیا و مربیان (حامی و پشتیبان)

معاون اجرایی مدرسه یا فرد جایگزین (ثبت نتایج در سامانه)

تشکل‌های دانش‌آموزای، سفیران سلامت، انجمن‌های ورزشی و... (برگزار کننده پویش‌های کلاسی و مدرسه‌ای)

**ستاد عالی تشکیلاتی:**اين ستاد با حضور شخصیت‌ها، مسئولان وزارتخانه و سازمان‌های مرتبط تشكیل می‌شود و هدف آن ايجاد يک نظام يكپارچه و هماهنگ ملی به منظور جلب همكاری و حمايت کلیه سازمان‌ها و ارگان‌های ذی‌ربط کشور و مشارکت تمام حوزه‌های وزارت آموزش و پرورش در اجرای موفق پروژه می‌باشد. ترکیب اعضای ستاد عالی تشكیلاتی به شرح زير میباشد:

* وزير آموزش و پرورش (رئیس)
* معاون رئیس جمهور و رئیس سازمان برنامه و بودجه
* وزير کشور
* وزير بهداشت، درمان و آموزش پزشكی
* وزير ورزش و جوانان
* وزير ارتباطات و فناوری اطلاعات
* وزير صنعت، معدن و تجارت
* وزير فرهنگ و ارشاد اسلامی
* رئیس سازمان صداو سیما
* رئیس سازمان بهزيستی
* رئیس سازمان حظاظت محیط زيست
* رئیس کمیته ملی المپیک
* دبیرکل شورای عالی آموزش و پرورش
* معاون تربیت بدنی و سلامت (دبیر)

**شورای راهبری سند تحول بنیادین**   
اين پروژه يكی از پروژه‌های ملی تحولی مستخرج از سند تحول بنیادين وزارت آموزش و پرورش است و شورای راهبری سند تحول بنیادين به عنوان شورای راهبری اين پروژه، میزان وضعیت پیشرفت و چالش‌های اين پروژه را رصد و حمايت‌های لازم را به عمل خواهد آورد. اعضای اين شورا عینا همان اعضای شورای راهبری سند تحول بنیادين وزارت آموزش و پرورش می‌باشد.

**ستاد ملی اجرای پروژه:**  
اين ستاد که همان شورای مديران معاونت تربیت بدنی و سلامت است، زير نظر شورای راهبری سند تحول بنیادين با برگزاری جلسات مستمر هفتگی در ايام قبل، حین و بعد از برگزاری پروژه نسبت به هماهنگی بخش‌ها و کمیته‌های مختلف به منظور ايجاد مقدمات لازم، حمايت از اجرای موفقیت‌آمیز پروژه، ارزيابی نتايج و تحلیل مشكلات و نارسايی‌های احتمالی و تلاش در جهت رفع مشكلات و موانع اقدام خواهد نمود.

**ستاد استان:**  
اين ستاد که همان شورای آموزش و پرورش استان می‌باشد و با موضوع "کنترل وزن و چاقی دانش آموزان با رويكرد ترويج سبک زندگی فعال و سالم" جهت انجام وظايف زيرتشكیل می‌گردد.

* جلب مشارکت و همراهی شورای سلامت استان وکلیه نهادها و ادارات کل استان در راستای اجرای ويژه پروژه و تقسیم وظايف و مسئولیت‌ها بین مديران استانی
* تاکید بر برگزاری جلسات مشترک شورای آموزش و پرورش شهرستان با دعوت از اعضای مرتبط شورای سلامت شهرستان‌ها و مسئولین ساير سازمان‌های مرتبط
* کمیته اجرايی استانی پروژه به رياست مدير کل آموزش و پرورش استان و دبیری معاونت تربیت بدنی و سلامت تشكیل می‌گردد و اعضای آن شورای معاونان اداره کل آموزش و پرورش استان و مديران سازمان‌ها و نهادهای مرتبط با اجرای پروژه می‌باشند و وظايف آن به شرح زير است:
* سازماندهی و تقسیم کار مربوط به پیشبرد پروژه در سطح استان و صدور ابلاغ مسئولین و مديران تعیین شده و ايجاد زمینه برای پیشبرد اهداف آن
* ارسال دستورالعمل اجرايی پروژه به مناطق و شهرستان‌ها
* تشكیل جلسه ويژه روسای آموزش و پرورش مناطق و شهرستان‌ها با دستور جلسه اين پروژه
* هدايت و نظارت مستمر بر حسن اجرای پروژه در مناطق تابعه و تحلیل وضعیت پروژه در هر منطقه و ارائه بازخورد لازم
* تعیین، تهیه و توزيع وسايل اندازه‌گیری (قدسنج و ترازو) به تعداد مورد نیاز برای هر شهرستان يا منطقه
* بهره‌مندی از ظرفیت انجمن اولیا و مربیان در استان و مناطق به منظور مشارکت فعال انجمن اولیا و مربیان مدارس و والدين دانش‌آموزان در اجرای پروژه
* بررسی میزان پیشرفت پروژه در سطح استان، مناطق و مدارس و ارائه جمع‌بندی به شورا و ستاد ملی اجرايی  
  برگزاری جلسات و دوره آموزشی و توجیهی ويژه کارشناسان، مديران و معلمان استان، مناطق و مدارس
* معرفی همكاران مشارکت کننده در پروژه جهت تقدير، به معاونت تربیت بدنی و سلامت وزارت آموزش و پرورش

**ستاد شهرستان/ منطقه:**

شورای آموزش و پرورش شهرستان/منطقه با موضوع "کنترل وزن و چاقی دانش آموزان با رويكرد ترويج سبک زندگی فعال و سالم" جهت انجام وظايف زيرتشكیل می گردد:

* جلب مشارکت و همراهی کلیه نهادها و ادارات شهرستان/ منطقه در راستای اجرای ويژه پروژه و تقسیم وظايف و مسئولیت‌ها بین آن‌ها
* برگزاری جلسه مشترک مديران مدارس با عنوان پروژه (عنداللزوم به تفكیک دوره‌های تحصیلی) با حضور رئیس اداره آموزش و پرورش شهرستان/ منطقه به منظور اطلاع رسانی، توجیه و جلب مشارکت جدی مديران
* کمیته اجرايی شهرستانی/ منطقه‌ای پروژه با مسئولیت **رئیس آموزش و پرورش شهرستان منطقه** و دبیری معاون پرورشی و تربیت بدنی و عضويت اعضای شورای معاونان اداره آموزش و پرورش شهرستان/ منطقه و مديران سازمان‌ها و نهادهای مرتبط با اجرای پروژه وکارشناس مسئولان تربیت بدنی و سلامت اداره تشكیل می‌گردد که وظايف آن به شرح زير است:
* سازماندهی، تقسیم کارمربوط به پیشبرد پروژه درسطح شهرستان/منطقه و صدور ابلاغ مسئولین تعیین شده
* ارسال دستورالعمل اجرايی به کلیه مدارس و ايجاد زمینه برای پیشبرد اهداف آن
* تشكیل جلسات ويژه برای مديران مدارس با دستور جلسه مربوط به اين پروژه
* تشكیل جلسه هماهنگی معاونان پرورشی و تربیت بدنی مدارس با دستور جلسه مربوط به اين پروژه
* تشكیل جلسه هماهنگی با دبیران تربیت بدنی و مراقبین سلامت، ناظرين و ارزيابان
* راهبری اجرای دقیق پروژه در مدارس و نظارت بر حسن اجرای آن
* فراهم آوردن استفاده از فضاهای مدارس جهت فعالیت بدنی و ورزش در ساعات آموزشی و غیر ساعات آموزشی مطاب دستورالعمل کانون‌های ورزشی درون مدرسه‌ای
* تقويت پايش و نظارت بر پايگاه های تغذيه سالم مدارس
* بررسی نقاط قوت و ضعف وارائه پیشنهادات مفید و مساعدت لازم درباره اجرای بهتر پروژه به مدارس
* جمع‌بندی اقدامات و ارائه گزارش اجرا در مدارس شهرستان/ منطقه به انضمام پیشنهادات و ارسال آن به ستاد استانی
* به کارگیری ظرفیت ذی‌نفعان و سازمان‌های ملی مانند شهرداری‌ها، شوراياری‌ها، شوراهای مناطق و بهره‌مندی از ظرفیت مدارس مانند شورای معلمان، انجمن اولیا و مربیان، والدين و تشكل‌های دانش‌آموزی (شورای دانش‌آموزی، انجمن‌های ورزشی، سفیران سلامت، پیشتازان، هلال احمر و...)در اجرای پروژه
* تشكیل دوره آموزشی ويژه مديران و اعضای تیم ارزيابی، ناظرين و حامیان
* معرفی همكاران مشارکت کننده در پروژه جهت تقدير، به اداره کل آموزش و پرورش استان

===============

**ستاد مدرسه**:

اين ستاد همان شورای مدرسه است که با موضوع"کنترل وزن و چاقی دانش آموزان با رويكرد ترويج سبک   
زندگی فعال و سالم" و با مسئولیت مدير مدرسه تشكیل می‌گردد و وظايف آن به شرح زير است:

* بهره‌مندی از ظرفیت‌های درون و برون مدرسه‌ای و جلب مشارکت سازمان‌ها و ارگان‌های دولتی و خصوصی فعال در شهر يا روستا
* سازماندهی، تقسیم وظايف و تعیین نقش‌ها و ابلاغ به ارکان مدرسه اعم از معاونان، معلمان، مربیان، انجمن اولیا و مربیان، تشكل‌های دانش‌آموزی و ...
* برگزاری جلسات توجیهی و آموزشی ويژه توانمندسازی دست اندرکاران و مجريان در راستای اجرای موفق پروژه
* ايجاد زمینه برای ارزيابی اولیه و ثانويه قد و وزن دانش آموزان مدرسه و ثبت نتايج در سامانه
* فراهم آوردن استفاده از امكانات مدرسه در راستای توسعه ورزش و فعالیت‌های بدنی در ساعات آموزشی و بعد از ساعات آموزشی مطاب دستورالعمل کانون‌های ورزشی درون مدرسه‌ای
* نظارت بر رعايت مقررات مربوط به عرضه مواد غذايی در پايگاه‌های تغذيه سالم مطابق دستورالعمل ابلاغی
* شناسايی ظرفیت‌های مالی و جلب حامیان برای جذب کمک‌های مادی و معنوی در راستای کمک به اجرای پروژه
* تشكیل متناوب جلسات ستاد و نظارت برپیشرفت پروژه مطاب زمانبندی و کیفیت پیش بینی شده
* توجیه والدين و جلب مشارکت آنان در سنجش شاخص توده بدنی فرزند خويش و رصد پیشرفت او در  
  خودمراقبتی و مديريت وزن
* افزايش آگاهی‌های عمومی دانش‌آموزان در زمینه فوايد وزن مطلوب متناسب با اقتضائات سنی آنان
* برگزاری جشن پايانی و تقدير از دانش‌آموزانی که موفق به کنترل و مديريت وزن خويش شده‌اند.
* معرفی همكاران مشارکت کننده در پروژه جهت تقدير، به اداره آموزش و پرورش شهرستان/ منطقه
* تاکید و نظارت بر اختصاص بخشی از نمره ارزشیابی درس تربیت بدنی با توجه به میزان مشارکت دانش‌آموز در فرايند اجرای پروژه و کسب دانش مرتبط با دستیابی به وزن متناسب، مضرات اضافه وزن و چاقی، اصول مربوط به تغذيه سالم، افزايش آمادگی جسمانی و همچنین بروز رفتارهايی که به مديريت وزن می انجامد.

====================================

**نقش ها و وظایف ارکان مدرسه در اجرای پروژه:**

**مدیر مدرسه**

مسئولیت راهبری و اجرای پروژه را بر عهده دارد و وظايف ذکر شده در خصوص ستاد مدرسه را پیگیری و به مرحله اجرا خواهد گذاشت.

**معاون پرورشی و تربیت بدنی**

به عنوان دبیر اجرايی پروژه با راهبری مديرمدرسه و مساعدت اعضای شورای مدرسه و ساير همكاران و بهره‌مندی از ظرفیت انجمن اولیا و مربیان و تشكل‌های دانش‌آموزی (شورای دانش‌آموزی، انجمن‌های ورزشی، سفیران سلامت، پیشتازان، هلال احمرو...)وظايف زير را بر عهده دارد:

* هماهنگی جهت برگزاری جلسات آموزشی و توجیهی اولیا
* کمک به جلب حمايت سازمان‌های برون مدرسهای و بهره‌مندی از همكاری کلیه همكاران مدرسه
* هماهنگی جهت اجرای مراسم در روزهای احسان و نیكوکاری و درختكاری در اسفند ماه ۹۹ بنا حضور دانش آموزانی که موفق به کنترل و مديريت وزن خويش شده‌اند.
* برگزاری مراسم اختتامیه در هفته سلامت

**معاون آموزشی**

مسئولیت هماهنگی و تسهیل امور مرتبط با اجرای پروژه را بر عهده دارد.

**معاون اجرایی**

جهت اجرای پروژه وظايف زير را به عهده دارد:

* ثبت نتايج سنجش اولیه (پیش آزمون) و سنجش ثانويه (پس آزمون) در سامانه سناد
* هماهنگی های لازم جهت اجرای پروژه در مدرسه

**آموزگار/ دبیر**

در مدارس ابتدايی مسئولیت سنجش توده بدنی دانش‌آموزان با آموزگار هر کلاس می‌باشند. در مدارس متوسطه يكی از دبیران هر پايه/ کلاس از جانب مدير مدرسه به عنوان مسئول سنجش توده بدنی دانش‌آموزان آن   
پايه/کلاس تعیین میشود و وظايف زير را به عهده دارد:

* سنجش اولیه و ثانويه شاخص توده بدنی دانش آموزان در مدرسه (وضعیت سفید و زرد) و توجیه والدين  
  در راستای سنجش شاخص توده بدنی دانش آموزان (در وضعیت قرمز) مطاب با مفاد دستورالعمل ابلاغی
* اختصاص موضوع انشاء دانش‌آموزان به فوايد وزن مطلوب، سبک زندگی فعال و سالم و مضرات اضافه   
  وزن و چاقی
* بهره‌مندی از ظرفیت دروس تربیت بدنی ، هنر، بهداشت و سلامت و مهارت‌های زندگی در راستای نیل به اهداف پروژه
* آموزش و ارائه مشاوره لازم به والدين و دانش‌آموزان در راستای حمايت از کنترل وزن دانش‌آموزان
* بارگذاری کلیپ‌ها و جزوات آموزشی مرتبط در کلاس مجازی شبكه آموزش دانش‌آموزان (شاد)
* ارائه نتايج سنجش اولیه (حداکثر تا 15 آبان) و نتايج سنجش ثانويه (حداکثر تا 15 اسفند) به مدير و معاون اجرايی مدرسه جهت ثبت به موقع در سامانه سناد
* ارائه دانستنی‌ها و آگاهی‌های لازم به دانش آموزانی که از وزن سالم و مطلوب برخوردار می‌باشند در  
  راستای حفظ وضعیت شاخص توده‌بدنی خود
* بهره‌گیری از فنون تقويت مثبت، افزايش انگیزه و هدايت موثر دانش‌آموزان در راستای مديريت و کنترل وزن

**خويش معلمان تربیت بدنی و مراقب سلامت**

دبیر تربیت بدنی و مراقب سلامت مدرسه به عنوان مشاورين تخصصی آموزگاران، معلمان، دانش‌آموزان و والدين تعیین می‌شوند و وظايف آن‌ها به شرح زير است:

* ارائه مشاوره، راهنمايی و پاسخگويی به سوالات آموزگاران و دبیران در زمینه نحوه تعیین شاخص توده‌بدنی و نحوه مشاوره و مداخله در زمینه کنترل وزن دانش آموزان
* رصد وضعیت وزن دانش آموزان در فاصله بین سنجش اولیه و سنجش ثانويه و تشويق و ترغیب آنان جهت مديريت وزن
* همفكری با آموزگاران و دبیران مسئول سنجش شاخص توده بدنی و ارائه راهنمایی‌های لازم
* پاسخگويی به سوالات تخصصی در زمینه امور مرتبط با فعالیت‌های بدنی و تغذيه
* ارائه راهنمايی و مشاوره در خصوص چگونگی مقابله با موانع و بهره‌مندی از تسهیل‌گرهای کمک‌کننده به دانش‌آموزان در خصوص مديريت وزن خويش
* آگاهی بخشی در خصوص میزان مصرف کالری در فعالیت‌‍های مختلف حرکتی و میزان کالری مواد مختلف غذايی
* اختصاص بخشی از نمره ارزشیابی درس تربیت بدنی با توجه به میزان مشارکت دانش‌آموز در فرايند اجرای پروژه و کسب دانش مرتبط با دستیابی به وزن متناسب، مضرات اضافه وزن و چاقی، اصول مربوط به تغذيه سالم، افزايش آمادگی جسمانی و مديريت وزن

**تشکل‌های دانش‌آموزی**

* با توجه به راهكار ۸-۳ سند تحول بنیادين آموزش و پرورش بايد سازوکار لازم برای حضور فعال دانش‌آموزان در تشكل‌های دانش‌آموزی ايجاد گردد و همچنین برابر راهكار ۸-۸ سند تحول بنیادين بايند در مراجعه با نیازهای فردی و عمومی جامعه از قبیل شیوع بیماری ها مشارکت نمايند. لذا وظايف اين تشكل‌ها به شرح زير است:
* تشكل سفیران سلامت مدرسه نسبت به راه اندازی پويش مربوط به وزن سالم زندگی سالم، پويش تغذيه سالم زندگی سالم مبادرت نمايند.
* تشكل انجمن‌های ورزشی دانش‌آموزان نسبت به راه اندازی پويش فعالیت بیش‌تر، زندگی طولانی‌تر و پويش فعالیت حرکتی بیشتر، قلب سالم‌تر و پويش زندگی فعال، زندگی شاداب مبادرت نمايند.
* ترتیبی اتخاذ شود تا از ظرفیت ساير تشكل‌های دانش‌آموزی، انجمن اسلامی دانش‌آموزان، جوانان هلال  
  احمر، سازمان دانش آموزی نیز به فراخور ماموريت خويش استفاده شود.

**انجمن اولیا و مربیان**

به عنوان حامی و پشتیبان، همكاری و مساعدت جهت اجرای پروژه و کمک و راهنمايی ساير والدين دانش‍آموزان را به عهده دارند.

**والدین**

جهت اجرای موفق پروژه وظايف زيررا به عهده دارند:

* آشنايی با اصول تغذيه سالم و پرهیز از فراهم نمودن غذاهای چرب، شیرين و شور
* رفع موانع کم تحرکی و پیشگیری از دسترسی فرزندان به جذب کالری بیش از حد نیاز
* اقدام به کنترل وزن خويش به عنوان يک الگو، همراه و تشويق کننده برای فرزندان
* اقدام و درج برنامه فعالیت‌های حرکتی در برنامه روزانه و همراهی نمودن فرزندان
* آشنايی با نحوه تعیین شاخص توده بدنی خود و فرزندان و درج تابلوی روند پیشرفت کنترل وزن در محل مناسبی از منزل برای ارزيابی و مقايسه هفتگی
* خودداری از اصرار به فرزندان در اتمام کامل وعده غذايی خود
* محافظت فرزندان در برابرتبلیغات نامناسب تنقلات شیرين و نوشیدنی‌های قنددار

نکته۱: در صورت نیاز و صلاح ديد منطقه/ شهرستان، تیم ارزيابی و غربالگری متشكل از متخصصین و معلمان آموزش ديده به مدارسی که با محدوديت مواجه هستند اعزام شوند.

نکته ۲: مديران آموزش و پرورش شهرستان/ مناطق می‌توانند با هماهنگی شبكه‌های بهداشت و درمان شهرستان به منظور ارزيابی دانش‌آموزان در مدارس روستايی از ظرفیت خانه‌های بهداشت استفاده نمايند و پس از ارزيابی، فرم‌های تكمیل شده را به مدير مدرسه جهت ثبت در سامانه تحويل دهند.

================

**مراحل اجرای پروژه کنترل وزن و چاقی دانش آموزان**:

مراحل اجرايی اين پروژه در سه مرحله درون داد، فرايند و برون داد قابل پیگیری است.

**اقدامات مرحله درون دادی**:

* تنظیم، تصويب و ابلاغ طرح به مراکز استانی، شهرستانی و مدارس کشور
* طراحی و تدوين محصولات آموزشی و توجیهی ويژه منابع انسانی
* آموزش و توانمندسازی منابع انسانی شاغل در مدارس
* توجیه و آموزش والدين و دانش آموزان
* خريد وسايل و تجهیزات مورد نیاز مانند قدسنج و ترازو
* اجرای طرح در بخشی از مدارس پنج استان پايلوت کشور و بررسی نتايج آن
* ايجاد آمادگی برای افتتاح سراسری طرح در کشور

**اقدامات مرحله فرایندی**:

* سنجش اولیه شاخص توده بدنی (پیش آزمون)کلیه دانش آموزان حداکثر تا پايان آبان ماه
* تكمیل پرسشنامه (پیوست۲) و ثبت نتايج سنجش اولیه شاخص توده بدنی در سامانه سناد
* شناسايی دانش آموزان دارای اضافه وزن و چاق
* آموزش، مشاوره، حمايت و نظارت بر افزايش فعالیت‌های حرکتی و کنترل تغذيه (توانمندسازی و ترغیب  دانش آموزدر مديريت وزن) و ارائه بازخوردهای لازم با توجه به پوشه‌های کار خود اظهاری (پیوست 3)
* تكمیل و تحويل فرم ارجاع به مراکز جامع سلامت و خانه های بهداشت (پیوست ۴) در مورد دانش‌آموزان دارای کم وزنی و چاق
* دريافت میثاق نامه و دل نوشته دانش آموز در خصوص کنترل وزن خويش
* سنجش ثانويه شاخص توده بدنی (پس آزمون) کلیه دانش آموزان به ويژه دانش آموزانی که در سنجش اولیه با اضافه وزن و چاقی روبرو بوده اند
* ثبت نتايج سنجش ثانويه شاخص توده بدنی در سامانه سناد

**اقدامات مرحله برون دادی:**

* تحلیل نتايج و مقايسه نتايج سنجش اولیه و ثانويه
* اجرای فعالیت‌ها در روزهای احسان و نیكوکاری و درختكاری
* تدوين وضعیت شاخص توده بدنی دانش آموزان در سطوح ملی، شهرستانی/ منطقه‌ای و مدرسه ای
* تحلیل عوامل دخیل در تفاوت های وضعیت شاخص بدنی استان‌های مختلف کشور
* بررسی میزان اثر بخشی طرح و میزان نیل به هدف کاهش ۳ درصدی تعداد دانش‌آموزان دارای اضافه وزن و چاق
* برگزاری مراسم اختتامیه در هفته سلامت (فروردين ۱۴۰۰)

**مراحل اجرای پروژه کنترل وزن و چاقی دانش آموزان**

* **درون داد**
* **تنظیم، تصویب و ابلاغ طرح به مراکز استانی، شهرستانی و مدارس کشور**
* **آموزش و توانمند سازی منابع انسانی شاغل در مدارس**
* **خرید وسایل و تجهیزات مورد نیاز**
* **فرایند**
* **سنجش اولیه شاخص توده بدین کلیه دانش‌آموزان از هفته تربیت بدنی آغاز و حداکثر تا پایان آبان‌ماه در پرسشنامه و سامانه ثبت می‌گردد.(پیش آزمون)**
* **دریافت میثاق نامه و آموزش و نظارت و ارائه بازخورد در خصوص فعالیت‌های حرکتی و کنترل تغذیه**
* **تکمیل فرم ارجاع دانش‌آموزان کم وزن و چاق به مراکز جامع سلامت**
* **تعیین شاخص توده بدنی دانش‌آموزان دارای اضافه وزن و چاق و ثبت در سامانه حداکثر تا 15 اسفند(پس آزمون)**
* **مقایسه نتایج پیش آزمون پس آزمون و تحلیل نتیج آن**
* **برون داد**
* **کاهش دانش‌آموزان دارای اضافه وزن و چاق به میزان 3 درصد**
* **اجرا و حضورز در فعالیت های احسان و نیکوکاری و درختکاری اسفندماه**
* **برگزاری مراسم اختتامیه در هفته سلامت (فروردین ماه سال 1400)**

نکته: سنجش اولیه شاخص توده بدنی در هفته تربیت بدنی (26 مهر تا دوم آبان ماه) انجام می‌گیرد و پس از   
ارائه مشاوره و راهنمایی به دانش‌آموزان در اسفندماه سنجش ثانویه شاخص توده بدنی صورت می گیرد. پیشنهاد می‌شود دانش‌آموزان به شکرانه توفیق در مدیریت وزن خویش، در روز چهاردهم اسفند ماه به مناسبت  روز احسان و نیکوکاری در قبال جامعه اقدام خیرخواهانه انجام خواهند داد و در روز پانزدهم اسفندماه روز   
درختکاری یک درخت در محله، خانه یا مدرسه خود خواهند کاشت. این درخت به عنوان یادمان شوق دانش‌آموزان را برای استمرار مدیریت وزن خویش به همراه خواهد داشت. مراسم اختتامیه نیز در هفته سلامت  
برگزار می‌گردد.

**نحوه اجرای پروژه کنترل وزن و چاقی در وضعیت های مختلف با توجه به شیوع بیماری کرونا**

با توجه به شیوع ویروس کرونا ممکن است استان‌های کشور در 3 وضعیت سفید، زرد و قرمز قرار بگیرند.

وضعیت سفید:

به شرایطی عادی گفته می‌شود که کلاس‌های آموزشی در مدارس به صورت حضوری برگزار  
می گردد و دانش‌آموزان به صورت تمام وقت در مدارس حضور دارند.

وضعیت زرد:

به شرایطی گفته می‌شود که کلاس‌های آموزشی مدارس به صورت نیمه حضوری دایر می‌باشد و   
دانش‌آموزان به صورت پاره وقت در مدارس حضور خواهند داشت. برخی از مواد آموزشی نیاز بوده صورت  
غیرحضوری ارائه می‌گردد.

وضعیت قرمز:

به شرایطی گفته می‌شود که دانش‌آموزان در مدارس حضور پیدا نمی‌کنند و کلاس‌های آموزشی   
و فوق برنامه به صورت غیر حضوری برگزار می‌گردد.

اجرای پروژه کنترل وزن و چاقی دانش‌آموزان با توجه به وضعیت‌های مذکور به صورت زیر پیگیری خواهد شد:

* وضعیت سفید: مطابق دستورالعمل ابلاغی کنترل وزن و چاقی دانش آموزان با راهبری مدیر مدرسه و در مدارس ابتدایی توسط آموزگار پایه و مدارس متوسطه توسط یکی از دبیران کوه مدیر مدرسه مشخص خواهد کرد، صورت خواهد گرفت.
* وضعیت زرد: در صورت حضور دانش آموزان در مدارس به صورت پاره وقت، اندازه گیری قد و وزن بوده   
  صورت حضوری مطابق دستورالعمل ابلاغی با راهبری مدیر مدرسه و در مدارس ابتدایی توسط آموزگار   
  پایه و مدارس متوسطه توسط یکی از دبیران که مدیر مدرسه مشخص می‌نماید، صورت خواهد گرفت.
* وضعیت قرمز: با توجه به عدم حضور دانش آموزان در مدارس در این وضعیت، اجرای پروژه کنترل وزن و چاقی دانش آموزان با هدایت و راهبری مدیر مدرسه و با مسئولیت و نظارت آموزگار یا دبیر تعیین شده پیگیری می‌شود. همچنین سنجش اولیه و ثانویه قد و وزن توسط والدین دانش‌آموزان صورت خواهدگرفت و نتایج برای آموزگار یا دبیر مربوطه ارسال خواهد شد. تا توسط معاون اجرایی مدرسه در سامانه سناد ثبت گردد. توصیه‌ها و مشاوره‌های تغذیه‌ای و فعالیت بدنی و بازخوردهای لازم توسط آموزگار و دبیر مربوطه از طریق شبکه شاد ارائه می‌شود.

لازم به ذکر است در صورت تغییر وضعیت سنجش ثانویه مطابق دستورالعمل در مدرسه انجام می‌شود.

\*مدير مدرسه از ظرفیت ساير همکاران مدرسه و همچنین معلم تربیت بدني و مراقب سلامت به عنوان مشاورين تخصصي در اجرای پروژه و آموزش دانش آموزان و اولیا استفاده خواهند نمود.

**راهنمای اندازه گیری قد، وزن و محاسبه شاخص توده بدنی**

**مقدمه**  
 متداول‌ترين روش برای تعیین اضافه وزن و چاقی در کودکان و نوجوانان استفاده از شاخص توده بدنی (BMI: body mass index) است. شاخص توده بدن يک شاخص ساده وابسته به وزن و قد است و از طريق تقسیم وزن (کیلوگرم) بر مجذور قد (متر) محاسبه می شود.

از BMI برای غربالگری و شناسايی دانش آموزان لاغر، دارای وزن طبیعی، اضافه وزن و چاق استفاده می‌شود. هرچند روش‌های ديگر تعیین چربی دقیق‌تر هستند اما برای غربالگری و مطالعه جمعیت‌های بزرگ استفاده نمی‌شود.  
نتايج BMI با نتايج ساير روش‌های اندازه‌گیری چربی، همبستگی مثبت دارد. لذا نتیجه آن از نظر علمی قابل اعتماد و قابل استناد است.  
سنازمان جهانی بهداشت نیز برای تعیین وضعیت وزن و ترکیب بدنی دانش‌آموزان (کودکان و نوجوانان)  
سنجشBMI را توصیه می‌کند. در اين پروژه نیز برای سنجش ترکیب بدنی از روش استاندارد سنجش BMI وابسته به قد و وزن دانش‌آموز استفاده می‌شود.

**نحوه اندازه گیری قد**

1. دانش آموز به طور عمودی، بدون کفش وپاها جفت کنار ديوار و روی يک سطح صاف (بنا زاويه قائمه نسبت به قدسنج نصب شده روی ديوار قرار دارد) بايستد.
2. پاشنه‌ها، باسن، کتف، شانه و سر بايد به ديوار بچسبد. اما در نظر داشته باشید که با توجه به قامت و وضعیت ساختاری دانش آموز، ممكن است همه اين نقاط با ديوار در تماس نباشد.
3. سر دانش آموز بايد مطابق شكل ۱ روبه جلو و دست ها راحت درکنار بدن باشند.
4. از دانش آموز خواسته شود يک نفس عمیق بكشد و بدن خود را سمت بالا کشش دهد.
5. آزمونگر لبه بالایی قدسنج را بر روی بالاترين قسمت سر دانش آموز قرار داده و اندازه قد را از روبرو و بنا دقت 1/0 سانتی متر خوانده و ثبت می‌کند (چنانچه قدسنج وجود ندارد از نصب يک متر نواری بر ديوار با رعايت کلیه موارد ذکر شده استفاده شود و شرط استفاده ازآن اين است که چشم فرد آزمونگر در امتداد بالاترين نقطه سر دانش آموز، متر را ببیند و قد دانشآموز را بسنجد.)
6. مطمئن شويد که زانوها خم نشده‌اند و بازوها در کنار بدن قرار دارند.

**نحوه اندازه‌گیری وزن**  
از دانش آموز بخواهید کفش و لباس‌های نسبتا سنگین مانند کاپشن و کت را از تن خارج کند. با استفاده از يک   
ترازو، وزن آزمودنی را اندازه گرفته و آن را با دقت 100 گرم (1/0 کیلوگرم) ثبت کنید (شكل 2).

**ملاحظات در اندازه گیری وزن بدن**

1. از يک ترازوی استاندارد استفاده کنید.
2. دانش‌آموز بايد بدون کفش های وبدون لباس اضافه، وزن شود.
3. اندازه‌گیری وزن ترجیحاً ساعت 8 الی 9 صبح انجام شود.
4. از آنجايی که تغییرات هورمونی که در طوب قاعدگی اتفاق میافتد می‌تواند تاثیربسیاری روی تغییرات وزنی داشته باشند، اندازه‌گیری وزن در اين دوران توصیه نمی‌شود.

\*جهت يكسان سازی و کاهش ضريب خطا بهتر است از ترازوی ديجیتال جهت اندازه‌گیری وزن استفاده شود.

**محاسبه شاخص توده بدنی (BMI)**جهت محاسبه شاخص توده بدنی، اندازه قد و وزن را در کادر مربوطه در سامانه سناد وارد نمايید. با فشردن دکمه محاسبه BMI ،اين شاخص بر اساس فرمول تعريف شده به صورت خودکار محاسبه شده و تفسیر آن بر اساس نمودارهای BMI ارائه شده بر حسب سن و جنس دانش آموز در اختیار کاربر قرار می‌گیرد. تفسیر مقادير شاخص توده بدنی (لاغر، طبیعی، اضافه وزن يا چاق) در سامانه بر اساس نقطه تلاقی سن و مقدار شاخص توده بدنی محاسبه شده انجام می‌گیرد.

\*تذکر: در صورتی که مدرسه‌ای به سامانه دسترسی نداشته باشد، فرم اطلاعات دانش آموزان را پس از تكمیل، به اداره آموزش و پرورش شهرستان/ منطقه/ ناحیه جهت ثبت در سامانه ارسال می‌‎نمايد.

|  |  |
| --- | --- |
| (SD) Z-score | طبقه‌بندی |
| بیش‌تر از 2+ (منطقه سفید بالاتر از ناحیه نارجی) | چاق |
| بین 1+ تا 2+ (ناحیه نارنجی) | اضافه وزن |
| بین 2- تا 1+ (ناحیه سبز) | طبیعی |
| بین2- تا 3- (ناحیه زرد) | لاغر |
| کمتر از 3- (منطقه سفید پایین‌تر از ناحیه زرد) | لاغری شدید |

کتاب راهنمایی برنامه درسی ویژه مدارس بوم

(کلیه رتبه‌ها)

ویژه سنجش دانش حرفه‌ای دبیران، مدیران و معاونان دوره متوسطه اول

مرکز برنامه ریزی منابع انسانی و امور اداری

آذر 99

**باسمه تعالی**

مقدمه: به منظور عملیاتی سازی راهکار ۵-۵ سند تحول بنیادین و بند ۲-۱۳ برنامه درسی ملی و مصوبه جلسه شماره ۹۲۶ مورخ 10/12/۹۴ شورای عالی آموزش و پرورش و در راستای سیاست کلی مدرسه محوری، شیوه نامه اجرایی «برنامه ویژه مدرسه» به شرح زیر ابلاغ می‌گردد. این برنامه بر اساس رویکرد فرهنگی تربیتی و با تاکید بر آموزش‌های مهارت محور و بسط گستره فعالیت‌های پرورشی در سطح مدارس ابتدایی و متوسطه به اجرا در می‌آید.

مباحث تفصیلی مربوط به اجرای این شیوه نامه در کتاب «راهنمای عمل برنامه ویژه مدرسه» منتشر شده از سوی سازمان پژوهش و برنامه ریزی آموزشی آورده شده است.

1- تعریف:

برنامه ویژه مدرسه، برنامه‌ای است که با اعتماد به صلاحیت و توان مدرسه، مجوز برنامه ریزی درسی، اجرا و ارزشیابی حجم معینی از زمان رسمی آموزش را به مدرسه واگذار می‌کند.

۲- اهداف برنامه ویژه مدرسه:

2-1- پاسخگویی به نیازهای منطقه‌ای و محلی ناشی از تفاوت‌های محیط زندگی شهری، روستایی، عشایری، فرهنگی، جغرافیایی، ...)، جنسیتی و فردی دانش آموزان

۲-۲- تنوع بخشی به محیط‌های یادگیری با بهره گیری از امکانات و فضاهای آموزشی داخل و خارج از کلاس و مدرسه و ایجاد فضایی شاداب، پر نشاط و لذت بخش برای دانش آموزان

2-3- ارتقای جایگاه مدرسه در اذهان عمومی به عنوان محور توسعه محله و شاخص بالندگی آن: محله برای مدرسه، مدرسه برای محله (مدرسه در افق چشم انداز ۱۴۰۴، سند تحول بنیادین)

٣- اختیارات مدرسه

3-1- برنامه ریزی برای برنامه ویژه مدرسه (از جمله انتخاب موضوع، عنوان، هدف، محتوا و سرفصل‌های هر برنامه و چگونگی اجرا و ارزشیابی) از مسئولیت‌ها و اختیارات داخلی مدرسه است که توسط شورای مدرسه و با هدایت و مسئولیت مدیر مدرسه انجام می‌شود.

3-2- مدرسه می‌تواند در چارچوب اصول و موازین ابلاغی برنامه ویژه مدرسه، از تمام ظرفیتهای درون و بیرون از مدرسه برای تحقق اهداف مورد نظر و اجرای فعالیت‌های یادگیری متنوع استفاده نماید.

۴- زمینه‌ها و موضوعات برنامه ویژه مدرسه

4-1- مدارس در خصوص انتخاب موضوعات و محتوای برنامه‌های ویژه مدرسه دارای اختیار هستند و می‌توانند در زمینه هر یک از ساحتهای شش گانه تعلیم و تربیت (اعتقادی، عبادی و اخلاقی، اجتماعی و سیاسی، زیستی و بدنی، زیباشناختی و هنری، اقتصادی و حرفه‌ای، علمی و فناورانه) حول موضوعات مناسب تاریخی، علمی، اعتقادی، اجتماعی، یا معرفی حرفه ها، هنرها، جغرافيا، آیین و رسوم، نیازها و شرایط اقلیمی و جغرافیایی مدرسه دست به انتخاب بزنند.

4-2- یکی از مهم ترین زمینه‌های برنامه ویژه مدرسه، آموزش یک مهارت است. از جمله این مهارت‌های مفید، مهارت تأمین معاش حلال است. به گونه‌ای که دانش آموزان بتوانند در هنگام خروج از نظام تعلیم و تربیت رسمی، توانایی تأمین زندگی خود و اداره خانواده را داشته باشند. در این راستا توانمند سازی دانش آموزان با آموزش مهارتهای حرفه‌ای متناسب با شرایط محلی و مهارت‌های عمومی اشتغال و کارآفرینی (همچون برنامه آموزشی ایران مهارت) موضوعات مناسبی برای کار به شمار می‌آیند.

4-3- فعالیت‌های میدانی مانند مشاهده طبیعت، بازدید از موزه‌ها، نمایشگاه‌ها، مراکز علمی، صنعتی، تولیدی، هنری، فرهنگی، کانون‌های تربیتی محله، اماکن مذهبی (مسجد، مصلی، زیارتگاه، دارالقرآن، یادمان دفاع مقدس)، اماکن باستانی، نهادها و مؤسسات اجتماعی و شرکت در فعالیت گروه‌ها و انجمن‌های علمی، در صورتی که به عنوان یک موقعیت یادگیری رشد دهنده طراحی شده باشند، به عنوان برنامه ویژه مدرسه در نظر گرفته می‌شوند، «اما برنامه ویژه مدرسه شامل فعالیت‌های فوق برنامه‌ای مانند اردوهای تفریحی، سیاحتی و زیارتی نمی‌شود».

۴-۴- کلاس‌های کمک آموزشی و کمک درسی، ترمیمی یا تقویتی دروس هفتگی، حل تمرین، رفع اشکال، آموزش زبان خارجی، آمادگی برای امتحانات نهایی و المپیادهای علمی، کنکور و مشابه آن به هیچ وجه به عنوان زمینه‌های مجاز برنامه ویژه مدرسه محسوب نمی‌شوند.

۴-5- نمونه‌ای از موضوعات، مهارت‌ها و فعالیت‌های میدانی مناسب به پیوست ارسال می‌شود. مدرسه می‌تواند از بسته‌های آموزشی پیشنهادی وزارت آموزش و پرورش بر اساس انتخاب خود استفاده کند.

۵- چگونگی تخصیص زمان

5-1- در طول ساعات هفتگی آموزش رسمی مدرسه، جلسات مربوط به برنامه ویژه مدرسه به میزان ۲ ساعت در هفته (به طور شناور و سیال و با سهم گرفتن از ساعات تمامی دروس در طول سال) برنامه ریزی و اجرا می‌شود. با توجه به تنوع برنامه‌های قابل اجرا و تفاوت زمان مورد نیاز هر برنامه مدرسه می‌تواند نسبت به تجميع ساعات چند هفته با یکدیگر و ارائه یک جای آن ها، اقدام نماید. در مجموع مدارس موظف هستند در طول یک سال حدود ۶۰ ساعت از زمان آموزش را به برنامه ویژه مدرسه اختصاص دهند.

چگونگی اختصاص زمان برای ارائه برنامه در ساعات کلاسی و غیر کلاسی از اختیارات مدرسه است و باید به گونه‌ای باشد که بهترین شرایط را برای اجرای موفق برنامه فراهم سازد.

5-2- هر مدرسه باید در آغاز سال تحصیلی (در سال تحصیلی ۹۷-۹۸ تا پایان مهر ماه) تقویم برنامه ویژه مدرسه خود (شامل: عنوان، خلاصه موضوع، زمان ارائه و ارائه کننده را به دانش آموزان، اولیاء و اداره آموزش و پرورش ارائه کند.

۵-3- با توجه به کاهش حدود دو هفته‌ای زمان آموزش دروس در طول سال، مدیریت مدرسه و معلمان برای متناسب سازی زمان آموزش هر درس، می‌توانند اقدامات زیر را انجام دهند.

5-3-1- با طراحی آموزشی دقیق و به کارگیری رسانه‌های آموزشی پرشمار (مانند فیلم‌های آموزشی، گرافیک اطلاع رسان، انیمیشن، قطعات صوتی و تصویری و بکارگیری روش کلاس معکوس) ضمن افزایش بازدهی آموزشی، به ارتقای کیفیت یادگیری کمک کنند.

5-3-2- در حد ضرورت، بخش‌هایی از کتاب را به صورت خودخوان و یا مطالعه آزاد در نظر بگیرند و به دانش آموزان اعلام نمایند.

۶- نقش و مسئولیت‌های مدیریت و معلمان مدرسه

مدیریت مدرسه (مدیر، معاون پرورشی، سایر معاونان) مسئولیت برنامه ریزی، سازماندهی، هماهنگی اجرا، نظارت، کنترل و ارزشیابی برنامه ویژه مدرسه را بر عهده دارد و با فعال کردن شورای مدرسه نسبت به امور زیر اهتمام می‌ورزد:

6-1- فعال سازی معلمان و شورای مدرسه به عنوان رکن اصلی اجرای برنامه، تهیه تقویم سالانه برنامه ویژه مدرسه و ارائه برنامه و گزارش کار خود به اداره آموزش و پرورش،

۶-2- آموزش معلمان و آگاهی بخشی و ظرفیت سازی برای جلب مشارکت والدین، جامعه محلی، خیرین و سایر حامیان مدرسه به منظور بروز توانمندی‌ها، امکانات بالقوه و خلاقیت‌های نهفته آنان در خصوص برنامه ویژه مدرسه

6-3- رعایت سیاست‌های مصوب نظام در عرصه‌های فرهنگی و توجه به ارزش‌های دینی، انقلابی و اخلاقی و دارای مقبولیت عامه در انتخاب موضوعات برنامه ویژه مدرسه. (پرهیز از انتخاب برنامه‌هایی که ممکن است به لحاظ موضوع، محتوا، نحوه ارائه و یا ارائه کننده حساسیت برانگیز، حاشیه ساز و مشکل آفرین باشند.)

۶-4- مهمترین رکن ارائه کننده برنامه ویژه مدرسه، معلمان هستند. انتظار می‌رود معلمان، با آموزش‌هایی که درباره نحوه انجام این برنامه از مرحله انتخاب موضوع تا طراحی، تدوین، اجرا و ارزشیابی کسب می‌کنند، برنامه‌هایی را برای دانش آموزان کلاس خود یا دیگر دانش آموزان طراحی و به شورای مدرسه ارائه نمایند. حجم کلی برنامه‌های ارائه شده توسط هر معلم، حدودا معادل ساعات دو هفته کاری او را در طول سال تحصیلی تشکیل میدهد. معلمان می‌توانند برنامه‌ها را به صورت تیمی طراحی، ارائه و اجرا نمایند.

6-5- در دوره ابتدایی معلم کلاس، مسئول مدیریت، ساماندهی و اجرای برنامه ویژه مدرسه برای کلاس خود است و در این راستا از ظرفیت درون و بیرون از مدرسه استفاده می‌نماید. در دوره متوسطه همه معلمان و معاون پرورشی مدرسه مسئولیت دارند سهم و نقش خود را در اجرای طرح (به عنوان طراح، ارائه کننده، یا همکار ارائه بشناسند و ایفا نمایند.

6-۶- مدرسه می‌تواند علاوه بر منابع انسانی درونی یعنی مربیان و مشاوران مدرسه، با دعوت از سایر نیروهای داوطلب موجود در منطقه از جمله اولیاء، متخصصان، صاحب نظران و فارغ التحصیلان توانمند و علاقمند به مدرسه و افراد و مؤسسات واجد شرایط بیرون از آموزش و پرورش، بخش‌هایی از برنامه ویژه مدرسه را اجرا نماید. تشخیص صلاحیت‌های عمومی، اخلاقی و نیز احراز صلاحیت‌های تخصصی مجریان و ارائه کنندگان بیرونی بر عهده مدیریت مدرسه است.

۷- ارزشیابی عملکرد دانش آموزان

۷-1- اعتماد به دانش آموز، معلم و مدرسه مبنای هر نوع ارزشیابی در برنامه ویژه مدرسه است و بر این اساس، تصمیم گیری درباره نحوه ارزشیابی کاملا بر عهده مدرسه است.

7-2- به لحاظ اصولی، انتظار می‌رود در پایان هر برنامه آموزشی، فرصتی به دانش آموزان داده شود تا آن چه را که کسب کرده اند، ارائه نمایند. این امر مناسب ترین روش ارزشیابی است و موجب تقویت خودباوری در ایشان می‌شود. این نوع ارزشیابی با نگاه خودارزشیابی، ارزشیابی در خدمت یادگیری و ارزشیابی به منزله یادگیری، کاملاً سازگار است.

۸- نظارت و ارزشیابی مدرسه

۸-1- نظارت و ارزشیابی داخلی مدرسه درباره چگونگی اجرای برنامه ویژه مدرسه، بر عهده انجمن اولیا و مربیان مدرسه است و در این راستا از تلاش‌های انجام شده و تلاشگران تقدیر به عمل می‌آید.

8-2- گزارش کار مدرسه در زمینه برنامه ویژه مدرسه، پس از اجرای هر برنامه یا در پایان سال، توسط مدیر مدرسه تنظیم و به اداره آموزش و پرورش منطقه ارسال می‌گردد. مناطق آموزش و پرورش وظیفه نظارت مستمر بر کار مدارس جهت ارائه راهنمایی‌های لازم و کسب اطمینان از اجرای مناسب برنامه را برعهده دارند.

8-3- نظارت، ارزشیابی عملکرد، پایش، تشویق و تقدیر از مدیران و شوراهای مدارس، بر اساس کیفیت گزارش ارائه شده مدرسه، توسط اداره کل آموزش و پرورش استان و در قالبهایی مانند برنامه تدبیر (مدارس ابتدایی) و برنامه تعالی مدیریت مدرسه (مدارس متوسطه) و طرحهای مشابه از سطح منطقه تا سطح ملی انجام می‌شود. معاونت‌های آموزشی یا پژوهشی به انتخاب مدیر منطقه یا مدیر کل استان مسئولیت نظارت بر حسن اجرای برنامه را برعهده دارند.

8-4- نظارت بر مدارس باید به ایجاد فرصتی برای همکاری بین مدارس و به اشتراک گذاشتن تجارب برنامه ویژه مدرسه و نیز اشاعه ایده‌ها و تجربیات در سطح محلی، منطقه‌ای و ملی منجر شود.

۸-5- نظارت و ارزشیابی مدارس باید به گونه‌ای انجام شود که موجب تقویت خوداظهاری واقعی مدرسه و عدم گرایش مدارس به ارائه گزارش‌های نمایشی، تشریفاتی و متظاهرانه گردد.

8-6- ارزشیابی عملکرد مدرسه باید موجب تقویت نگاه خود ارزشیابی در مدرسه شود، به گونه‌ای که مدرسه بتواند از آن به عنوان موقعیتی برای سنجش کیفیت آنچه انجام داده و چگونگی بهبود عملکردش بهره ببرد.

مهارت های ارتباطی مدیران و ارائه بازخورد (خانواده، همکاران،

مقدمه

انسان موجودی اجتماعی است و ارتباط به مثابه یک عنصر اساسی در اجتماعات بشری مطرح می‌باشد. مهارت‌های ارتباطی می‌توانند به دو صورت کلامی و غیر کلامی تقسیم شوند. در کنار استعدادهای خاص هر فرد که می‌توانند بر مهارت‌های ارتباطی افراد تاثیر گذار باشند، نوع تجارب و یادگیری‌های فرد نیز در مهارت‌های ارتباطی ایشان موثر است. براین اساس تاکید بر یادگیری مهارت‌های ارتباطی به عنوان یک مولفه اساسی در محیط‌های کاری مطرح می‌باشد.

امروزه یکی از ویژگی‌های سازمان‌های مترقی، سطح مطلوب روابط اجتماعی در بین کارکنان و مدیران می‌باشد. مدیران سازمان در جهت بهره وری بالاتر و توسعه رویکردهای نوین مدیرتی لازم است دائماً به توسعه مهارت‌های ارتباطی خود و کارکنانشان با موثرترین روش‌های توانمندسازی حرفه‌ای نیروی انسانی اقدام نمایند. در این زمینه لازم است در ابتدا مدیران با مفهوم ارتباط و انواع آن آشنا شوند.

# مفهوم شناسی ارتباط

براساس تعاریف گوناگون از ارتباطات، می‌توان عناصر مشترکی را در مفهوم ارتباطات جستجو نمود؛ واژه‌هایی چون ترغیب، ابلاغ، القاء، نفوذ و انتقال معنی، به عبارت دیگر، ترغیب دیگران و نفوذ در آنها با انتقال معنی و پیام، هدف اصلی ارتباطات محسوب می‌شود. اگر این هدف را بپذیریم، هرگونه ارتباطی که متضمن ترغیب، نفوذ، ابلاغ و القاء پیام در دیگری نباشد، ارتباطات نیست، بلکه صرفا یک برخورد اجتماعی در یک فضای مشترک خواهد بود. گرچه علمای ارتباطات، فضای تعاملی و ابلاغی بدون تأثیر را نمی‌پذیرند و معتقدند که در کوچکترین برخورد نیز، ارتباط صورت می‌پذیرد، اما گذرا و سطحی خواهد بود.

ارتباط به مفهوم انتقال پیام از فرستنده به گیرنده بوده که در آن معنای مدنظر فرستنده دقیقاً به گیرنده انتقال داده شود و تفاوتی بین معنای فرستاده شده و دریافت شده موجود نباشد. معنا در علم ارتباط شامل مفاهیم ذهنی و احساسات هر دو می‌شود.

# انواع ارتباط:

در یک دسته بندی ارتباطات را به سه دسته کلی تقسیم می‌کنند: ارتباطات درون فردی، ارتباطات بین فردی و ارتباطات جمعی یا گروهی . در ادامه به صورت مختصر هر یک از موارد اخیر مورد بررسی قرار می‌گیرند:

۱- ارتباطات درون فردی: در ارتباطات درون فردی، ارتباط انسان با دنیای روانی و ذهنی خویشتن است. در این نوع ارتباط، با فعالیت‌هایی مثل پرورش افکار، تصمیم گیری، گوش دادن و خودنگری ارتباط درونی انسان با خودش به خوبی انجام می‌پذیرد. این نوع ارتباط مبنای ارتباطات بین فردی محسوب می‌شود.

۲-ارتباطات بین فردی به ارتباط یک نفر با یک نفر و یا چند نفر دیگر ارتباط بین فردی گفته می‌شود. این نوع ارتباط شامل گفت و گو، مصاحبه و مذاکره چهره به چهره و مذاکره گروهی (گروه چند نفره و محدود) می‌شود. این نوع ارتباط یکی از الزامات حضور فرد در گروه و اجتماعی است.

۳- ارتباطات جمعی و گروهی: ارتباط با گروه وسیع اجتماعی را ارتباطات جمعی می‌گویند. این نوع ارتباط ممکن است مستقیم (ارتباط چهره به چهره) و یا غیر مستقیم و با استفاده از ابزار باشد. ارتباطات از طريق وسایل ارتباط جمعی مثل رسانه‌های نوشتاری و دیداری از جمله ارتباطات جمعی هستند. این ارتباط ممکن است یکسویه و یا دو سویه باشد. در این ارتباط، رسانه ابزاری برای انتقال پیام با هدف ابلاغ، ترغیب، القاء و یا نفوذ می‌باشد.

ارتباط در نوع بشر و حیوانات موجود می‌باشد و از این منظر ارتباطات به دو دسته ارتباطات انسانی و غیر انسانی طبقه بندی می‌شود. ارتباطات انسانی نوعی از ارتباطات است که در دو دسته ارتباطات کلامی و غیر کلامی دسته بندی می‌شود.

# ارتباطات غیر کلامی

ارتباطات غیر کلامی فرایند رساندن معنا را در صورت پیام‌های بدن از طریق ژست، زبان بدن یا استقرار؛ چهره و تماس چشمی، نوع لباس، مدل مو، معماری، نمادها و سمبل ها، همچنین از طریق مجموع موارد فوق توصیف می‌شود. ارتباط غیر کلامی نیز به عنوان سکوت زبان نامیده می‌شود و نقش کلیدی در زندگی روزمره بشر دارد. گفتار همچنین دارای عناصر غیر کلامی معروف به para language است. این خدمات شامل کیفیت صدا، احساسات و سبک صحبت کردن و همچنین ویژگی‌های عروضی مانند ریتم، تکیه صدا و استرس است. به همین ترتیب، موضوعات نوشته شده شامل عناصر غیر کلامی مانند شیوه دست خط، نظم معنایی از کلمات و استفاده از شکلک برای انتقال عبارات احساسی به صورت تصویری است.

# ارتباطات تصویری

ارتباطات تصویری انتقال نظرها و اطلاعات از طریق ایجاد نمایش‌های تصویری است. درجه اول با تصاویر دو بعدی همراه است شامل علائم، فن چاپ، نقاشی، طراحی گرافیک، تصویر، رنگ‌ها و منابع الکترونیکی، ویدئو و تلویزیون است.

# ارتباطات کلامی

ارتباطات کلامی به ارتباط کلامی سخن اشاره می‌کند. به طور معمول در هر دو واژه، کمک‌های کلامی و غیر کلامی عناصر برای حمایت از انتقال معنی تکیه دارد. ارتباط کلامی شامل بحث و گفتگو، سخنرانی‌ها، نمایش‌ها، ارتباطات بین فردی و بسیاری از انواع دیگر است. در ارتباطات چهره به چهره زبان بدن و چگونگی صدا نقش مهمی را بر عهده دارد و ممکن است تأثیر بیشتری بر شنونده داشته باشد.

# ویژگی‌های مهم ارتباطات

ارتباطات دارای ویژگی‌هایی است. هر ارتباط باید واجد این ویژگی‌ها باشد تا انتقال پیام به خوبی صورت پذیرد. این ویژگی‌ها عبارتند از:

1- ارتباطات فرآیندی پویا است، زیرا از حالتی به حالت دیگر تغییر می‌کند. اگر دیدگاه‌ها، توقعات، احساسات و عواطف افرادی که در حال برقراری ارتباط هستند تغییر کند، ماهیت ارتباط آنها نیز تغییر می‌کند. ارتباطات درون فردی، بین فردی و جمعی ایستا نیست و با استفاده از مهارت‌ها و زمینه‌های مختلف می‌توان آن را ارتقاء بخشید. یکی از این زمینه‌ها، استفاده از قوانین روانشناختی برای پویایی جریان ارتباط می‌باشد.

۲- ارتباطات فرآیندی پیوسته است، زیرا هرگز متوقف نمی‌شود. ممکن است ارتباطات دارای شدت و ضعف باشد اما هیچگاه بدون ارتباط نخواهیم بود. حداقل این است که با خودمان در ارتباط هستیم و یا برای ارتباط‌های بعدی در ذهنمان طرح ریزی می‌کنیم . ارتباط یک نیاز فردی و اجتماعی است و به تعبیر نظریه‌های سیستمی، نیازهای فردی در اجتماع و تعامل‌های ارتباطی مرتفع می‌شود. به همین دلیل نمی‌توان زندگی انسان را بدون ارتباط در نظر گرفت.

٣- ارتباطات فرآیندی برگشت ناپذیر است. برگشت ناپذیری ناظر به نتیجه و پیامدهای ارتباط می‌باشد. هنگامی که پیامی را ارسال می‌کنیم، نمی‌توانیم آن را بی اثر سازیم. به عنوان مثال، در یک ارتباط پرخاشگرانه و غیرمنطقی، تکذیب و یا عذرخواهی نمی‌تواند اثر نامناسب پیام کلامی و یا غیر کلامی را بی اثر سازد. به همین دلیل توصیه می‌شود پیام دهنده قبل از ارسال پیام، آن را وارسی و ارزیابی نماید و با توجه به ویژگی‌های مخاطب یا مخاطبین، آن را سامان دهد تا نیازی به اصلاح مجدد آن نداشته باشد.

۴- ارتباطات فرآیندی تعاملی است، زیرا پیوسته با خود و دیگران در تماس هستیم. چرخه ارتباطات، نوعی کنش و واکنش را بین ما و دیگران برقرار می‌سازد که منجر به تعامل اجتماعی، عاطفی و هیجانی می‌شود. تعامل‌های اجتماعی، عاطفی و هیجانی موجب تنظیم و فشار در فرد می‌شوند. چه انسان در مواجهه با دیگران به طور ناهشیار و گاهی هم هشیارانه، رگه‌هایی از نگرش‌ها و رفتار دیگری را در خود درونی می‌کند. این درونی شدن، به تدریج نگرش و رفتار فرد را در جهت تعامل و اشتراک تغییر می‌دهد. البته همیشه این تغییر به سود فرد نیست. زمانی تعامل‌های اجتماعی موجب تغییرات مناسب در فرد می‌شوند که وی در زمینه تعامل، فعال باشد و گرنه در حالت انفعالی، به راحتی تغییر می‌پذیرد.

۵- ارتباطات فرآیند محتوایی (زمینه‌ای است. زمینه‌ای بودن ارتباطات وابستگی زیادی به کل تجربه انسانی دارد. برای ارتباط، نیاز به زمینه‌های درونی و بیرونی و نیز مهارت‌های زیادی است. ارتباطات یک علم بین رشته‌ای است و به کارگیری آن علاوه بر داشتن مهارت‌های حرفه‌ای و نظری، بستگی به شخصیت درونی فرد نیز دارد. همانطور که در ارتباطات درونی فرد نیز بیان شد، نوع ساختمان شخصیتی فرد، در ارتباط گیری مثبت و یا منفی وی بسیار موثر است. به همین دلیل، زمینه‌های ارتباطی به دو بخش زمینه‌های درونی (شخصیت، خلق و خو، نگرش، باورها، قوت و یا ضعف ارتباط درون فردی) و زمینه‌های برون فردی (جامعه، مهارت‌های اکتسابی، زمینه‌های اجتاعی و فرهنگی، فناوری‌های رسانه‌ها و مدیریت ارتباطی) تقسیم بندی می‌شوند. وجود هر دو زمینه برای سامان دادن یک ارتباط موثر لازم و ضروری است.

# الگوی ارتباطات

در مقوله ارتباطات، الگوهای متفاوتی ارائه شده است که بیانگر پیچیدگی ارتباطات می‌باشد. در الگوی عمومی ارتباطات که مبتنی بر نظریه عمومی سیستم هاست، ارتباط انسان با انسان به شکل یک نظام هدفمند و متعامل در نظر گرفته شده است. ارتباط، هدفمند است چون پیام دهنده به خروجی پیام خود توجه دارد و هدف از ارتباط خود را ترغیب و تغییر دیگری در نظر می‌گیرد و ارتباطات، متعامل است چون هرگونه طرح ارتباطی با توجه به حضور دیگران در روند ارتباطی، طراحی می‌شود. ضمن آنکه تعاملی بودن ارتباط، چرخه بازخورد را در جریان ارتباطات به کار می‌اندازد و پیام دهنده، پیام خود را تصحیح و تکمیل می‌کند.

الگوی عمومی ارتباطات براساس پاسخ به پنج سوال طراحی شده است. در این الگو مطرح می‌شود که:

8- چه کسی؟ 2- چه می‌گوید؟ ۳- در چه کانالی؟

۴- به چه کسی؟ ۵- و با چه تأثیری، پیام و معنی آن را منتقل می‌کند؟

به این ترتیب همانطور که در مدل اخیر آمده است در الگوی عمومی ارتباطات، عناصر تشکیل دهنده یک ارتباط کامل عبارتند از:

۸- فرستنده یا منبع پیام، ۲- پیام، ۳-کانال ارسال پیام

۴-گیرنده (دریافت کننده پیام) و ۵-تأثير

# تکلم با خود

تكلم با خود یک مهارت ارتباطی درون فردی است. این تکلم، بی صدا اما دارای اثرات زیادی است. گاهی رفتار، احساسات، هیجان‌های ما ناشی از نجوای درونی است. همانطور که رفتار ظاهری بر جنبه‌های درونی تأثیر می‌گذارند، تکلم درونی نیز به صورت جنبه‌های بیرونی رفتار، بروز می‌کند. تکلم با خود، مکانیزم درون نگری را برای ارتباط درونی افزایش می‌دهد. البته این تکلم با نشخوار فکری و وسواس گونه‌ای که به اجبار و تکرار شونده به ذهن می‌آید، متفاوت است. در تکلم با خود، فرد در ارتباطش با خویشتن خویش، فعال و با اراده است. این کار با مرور ویژگی‌های درونی و توجه به جنبه‌های مثبت شخصیت فرد اتفاق می‌افتد. هر اندازه فرد نسبت به ویژگی‌های مثبت خویش هشیارتر گردد، پاسخ‌های عاطفی و هیجانی وی مناسب‌تر خواهد بود. طبیعتاً اصلاح پاسخ‌های عاطفی هیجانی در اثر خودهشیاری، ضمن آنکه انسجام شخصیتی وی را افزایش می‌دهد، ارتباط او با خویشتن را تسهیل می‌کند.

# نهضت روابط انسانی

نهضت روابط انسانی، فرض اساسی تئوری کلاسیک جدید است که روی جنبه‌های اجتماعی و روانشناسی کارکنان به عنوان یک فرد و گروه کاری او تأکید می‌کنند. تئوری کلاسیک جدید مانند تئوری کلاسیک در خلال چندین قرن تکمیل شده و تا دهه‌های ۱۹۲۰ و ۱۹۳۰ میلادی هیچ پیشرفت یا تکوین متمرکزی از جریان فکری نئوکلاسیک یا کلاسیک جدید پدید نیامده است. نخستین جرقه‌ای که از فلسفه کلاسیک جدید نمایان شده، به مثالی بر می‌گردد که «جورج» مطرح کرده است:

در حدود ۲۵۰۰ سال پیش از میلاد یک مأمور یونانی چنین نوشت: «هنر یک نفر در یاری رساندن به کسی که درخواستی دارد، این است که آرام به آن چه او می‌گوید گوش فرا دهد. هم چنین نباید او را قبل از این که درد دلش تمام شود و یا دلیل آمدنش را بگوید، رد کرد... لازم نیست که حتما کاری برای او صورت گیرد یا خواسته‌اش برآورده شود، صرفا شنیدن خوب، تسکین قلبی برای او خواهد بود».

# مروری نظری بر نهضت روابط انسانی

هوگو مانستر برگ از نظریه پردازان برجسته نهضت روابط انسانی بر فنون و روش‌های شناخته شده روانشناسی برای تعیین تفاوت‌های فردی در مسائل تأکید می‌ورزد. او آزمایش‌های روانشناسی با ارزشی را برای گماردن افراد مناسب در شغل مناسب فراهم آورد. مانستربرگ برخلاف تیلور که در راه انعکاس رهنمودهای مهندسی می‌کوشید بر ضرورت زمینه روانشناسی در کار تأکید داشت. این دو بر کارهای هم صحه گذاشته و همدیگر را ستایش کرده اند. تمرکز بعدی مانستر برگ بر در زمینه تفاوت‌های افراد و توجه روشن بینانه به عوامل اجتماعی است.

پس از نظریات مانستربرگ، تجارب هاثورن، متعلق به آلتون مایو و روتلیسبرگر و ویلیام جی دیکسون است که در خلال سال‌های ۱۹۳۲-۱۹۲۴ میلادی دنبال شد تجارب هاثورن نشان داد که رعایت و احترام به انسان به عنوان انسان، به همان اندازه که اوقات استراحت، شرایط فیزیکی، کار یا حتی پول برای بهره دهی اهمیت دارند از اولویت برخوردار است.

# کلاسیک‌های جدید

عناصر تئوری کلاسیک جدید (نهضت روابط انسانی) عبارت از فرد، گروه‌های کار (سازمان‌های غیر رسمی) و مدیریت مشارکتی (مشارکت جویانه) است. در نهضت روابط انسانی آمده است:

هر شخص به تنهایی یک واحد است. هر فرد مفاهیم ویژه‌ای را در موقعیت هر شغل پدید می‌آورد. از جمله می‌توان به اعتقادات و روش زندگی همانند مهارت ها، منزل، منطق و جامعه خاص اشاره کرد. هر فرد وابسته به تجارب گذشته خود، از موقعیت شغلی خویش انتظارات و امیدواری‌های متفاوتی دارد...»

در دومین عنصر اصلی نظریه نهضت روابط انسانی (تئوری نئوکلاسیک)، در یک سطح گسترده، برداشت شخصی فرد از خودش و دنیای اطرافش به گروه‌های کاری بستگی دارد. زیرا اوقات بسیاری را در گروه کاری اش می‌گذراند و این موضوع، به ویژه در تعیین برداشت یا ادراک شخص بسیار مهم است. ارزش‌های او، نقطه نظرات، نیازها و آرزوهایش به وسیله گروه کاری اش تعیین می‌شود همچنین اگر او «ایده آل‌های» گروه را همانند غایت‌ها و خواسته‌های خود قبول نکند، قادر نخواهد بود در مقابل جدایی از گروه، مقاومت کند هر فردی تمایل دارد که به طور ناخودآگاه روش‌ها و برداشت‌های گروه را بپذیرد. به زبان دیگر، او مایل است نسبت به مورد نفوذ قرار گرفتن خود توسط گروه بی اطلاع باشد!

مدیریت با تصمیم گیری مشارکتی که در آن کارکنان با مدیران و سرپرستان مشورت می‌کنند و بر روی تصمیماتی که راجع به آنان است، تأثیر می‌گذارند، سومین عنصر از نظریه نهضت روابط انسانی است. تأکید فزاینده به فرد و گروه‌های کار، ضرورت مدیریت مشارکتی را الزام آور می‌سازد.

# نظریه‌های تحلیل سیستمی

پس از نهضت روابط انسانی، نظریه نوین تحلیل سیستمی سازمان مطرح است. براساس این نظریه ،«سازمان عبارت است از فرآیندی ساختاری، که در این فرآیند، افراد با اهدافی معین، در تماس متقابل با یکدیگر قرار دارند».

طبق این نظریه، سازمان مانند یک سیستم وفاق پذیر یا سازوار مورد نگرش قرار می‌گیرد که بقای آن، منوط به تعدیل خود در مقابل تغییرات محیط خارج است. نهضت مدیریت کیفیت جامع، نظریه یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده و نظریه آشوب یا نظم در بی نظمی که در همه این ها، منابع انسانی از درجه و اهمیت زیاد و والایی برخوردار بوده و سرمایه اجتماعی محسوب می‌شود از نتایج مدیریت سیستمی است در همه این نگاه ها، حسن مناسبات میان افراد و به مشارکت طلبیدن و به حساب آوردن آن‌ها و پاسخ به نیازهای مادی و معنوی شان سرلوحه امور قرار می‌گیرد. افزایش بهره وری و استفاده بهینه از منابع موجود در استفاده مطلوب از امکانات محدود با تأکید بر کسب رضایت شغلی کارکنان و ارتقای سیاست‌های جذب، نگهداشت و آموزش نیروی انسانی در راستای همین نظریه‌های جدید مطرح می‌گردند. بدون توجه به همه ابعاد و ویژگی‌های یک فرد به مثابه یک انسان در خدمت خانواده و جامعه، خود و خدا، نمی‌توان سازمان‌های امروزی را مدیریت و رهبری کرد چرا که انسان موجودی است مرکب از جسم و روح که به یکدیگر تنیده شد و در تعامل با یکدیگرند. او در نظام آفرینش از کرامت الهی و یکسان برخوردار است. موجودی اجتماعی، تأثیر پذیر از جامعه و تأثیر گذار است. هویت او برآیند نوع ارتباط او با خویشتن، خدا، خلق و خلقت است. هویت فردی و جمعی دارد و دارای ویژگی‌هایی چون حرص، بخل، عجله و ... در ذهن خود است. این ویژگی می‌تواند با تربیت توحیدی زمینه ساز رشد و تعالی او شود.

# روابط انسانی و تعالی سازمانی

اکنون همه سازمان‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در شرایط رقابتی قرار دارند. خلاقیت و نوآوری از الزامات و ضروریات اولیه بقای آن هاست. اگر نتوانند به نیازهای به حق مشتریان و گیرندگان خدمات خود پاسخ دهند، محکوم به شکست خواهند بود. شاید علائم شکست در سازمان‌های فرهنگی و تربیتی، کم‌تر به چشم آمده و اغلب به صورت بسیار مرموز و سرطانی و بدون درد از بروز بافت‌های جدید جلوگیری شده و بافت‌های موجود را از هم دریده شود ممکن است از توجه به تضمین کیفیت و نگاه فرآیندمداری و رصد کردن لحظه به لحظه کار فرآیندها نباید غافل ماند کاربست همه فنون و ابزارهای مدیریت به ویژه فرهنگ سازمانی سالم و پویا و بانشاط در سایه برخورداری از منابع انسانی حرفه‌ای و مستعد و دارای مناسبات انسانی قوی و عمیق میسر خواهد بود. آن چه اینکه با مروری بر ادبیات نهضت روابط انسانی، به دنبال آن هستیم، پرداختن به اصل روابط انسانی، آن هم به صورت ملموس و عینی در مدرسه به مثابه یک نهاد اجتماعی بسیار تأثیرگذار است.

# روابط انسانی در مدرسه

وجود روابط انسانی در محیط‌های آموزشی به ویژه مدارس، اشتیاق و افزایش روحیه مطلوب و مثبت کارکنان (معلمان) را به دنبال دارد. مدارس که مقاصد تعلیم و تربیت را تعقیب می‌کنند، مطلوب‌ترین محل برای بهره بردن از مفاهیم روابط انسانی است. اهداف سازمان‌های آموزشی با به کار گرفتن محتوا و مفاهیم روابط انسانی آسان تر محقق می‌شوند. رهبران و مدیران آموزشی باید به ارزش شخصیت هر فرد، ایمان و اطمینان عمیق داشته باشند. چرا که اعتماد، اطمینان و احترام متقابل از عناصر اصلی برقراری روابط انسانی به شمار می‌روند.

روابط انسانی جزء مهمی از مدیریت آموزش و پرورش است. مدیران آموزشی قبل از بحث پیرامون روابط انسانی باید واجد «شيوه تفکر اساسی» باشند. باید به این نکته اصلی قویا معتقد باشند که همه افراد با ارزش هستند و این باور را در رفتارشان نیز متجلی کنند. به عبارت دیگر، برای مدیر مدرسه کافی نیست که فقط جلساتی که پیش از آغاز سال تحصیلی تشکیل می‌شود از اعتقادش نسبت به دانش آموزان، والدین و معلمان و رعایت مناسبات انسانی موثر با آنان صحبت کند بلکه او این اعتقاد را باید هر روز از طریق عمل و رفتار خود نشان دهد. این جریان سبب می‌شود که این نوع نگرش‌ها به صورت عادتی مطلوب در کارکنان در آید. حقیقت این است که روابط انسانی خوب، عرضه نیت خوب و مطلوب است.

موفقیت یک مدرسه با روابط انسانی اشباع شده در آن همراه است. چنان چه در برقراری روابط انسانی ارتباط دو طرفه نباشد، همه تکنیک‌های روابط انسانی ضایع و بی فایده خواهند شد. برای مدیر تنها این کافی نیست که از علایق خویش سخن بگوید بلکه از طریق عمل کردن و رفتار باید علاقه خود را نشان دهد و این احساس را در محیط کار به وجود آورد که احترام متقابل همیشه باید وجود داشته باشد. برای مدیری که رفتارش، نادرستی گفتارش را ثابت می‌کند، خیلی مشکل است که بتواند روابط انسانی و ارتباط مطلوب را میان خود و کارکنان به وجود آورد. جمله معروفی است که می‌گوید: «انتظار نداشته باش مردم حرف‌هایت را بشنوند ولی اعمالت را نادیده بگیرند».

داشتن اراده و نیت خوب و خلق محیط توأم با احترام متقابل جای تردیدی در گسترش روابط انسانی و ارتباط مطلوب بین مدیر و کارکنان دو شرط نیت خیر و احترام متقابل لازم است ولی این دو مقوله به هیچ وجه کافی به نظر نمی‌رسند؛ چون این دو شرط به تنهایی نمی‌توانند در برگیرنده تمام مفهوم وسیع روابط انسانی باشند.

علاوه بر تعابير فوق، سه تعریف برای روابط انسانی ارائه می‌شود تا نکات ضروری برای ایجاد روابط انسانی خود در مدیریت روشن گردد.

# لایه‌های روابط انسانی

لایه یکم - درک متقابل، خوب به دیگران گوش دادن، در چشم هم با مهربانی نگریستن، با خنده‌های شان خندیدن و با غم و غصه هایشان غصه خوردن و نواقص و توانمندی‌های شان را بیان کردن است. بدین صورت دریای روابط و مناسبات انسانی لبریز خواهد شد. جزر را به مد و نداشته‌ها را به داشته تبدیل کنیم و از یک نقطه مثبت و هرچند کوچک دیگران استفاده کرده و در دل‌های شان نفوذ کنیم و فراموش نکنیم که این رسم انسان‌های بزرگ است و خداوند یاری گر ما خواهد بود.

لایه دوم - از جایی که در آن هستیم و حتی گاهی در آن غرق شده ایم، فاصله گرفته و خودمان را از دور ببینیم. برای گسترش و تعمیق روابط انسانی و داشتن محیطی آرام و شاد در مدرسه روش‌های ساده و روانی وجود دارد و کافی است کمی به رفتار و گفتار خود توجه کنیم. با خودمان روراست باشیم. تواضع کنیم و از غرورمان بکاهیم و در مقابل رفتارهای نادرست خود را سریعا از طرف مقابل مان عذرخواهی کنیم.

لایه سوم - عذرخواهی را یک مهارت و وظیفه بدانیم نه حقارت و کوچک شدن. در مقابل کاری که دیگران برای ما انجام داده‌اند، حتی یک کار کوچک، تشکر و قدرشناسی کنیم. این گونه اقدامات به ظاهر کوچک در معنی عمیق و کارسازند. کافی است تا محبت‌ها را گسترش داده و ارتباط انسانی مان را برقرار سازیم . در این صورت محبت‌ها بیشتر می‌شود. خداوند در آیه ۹۶ سوره مریم می‌فرماید: کسانی که ایمان آورده و کارهای شایسته کردند به زودی خدای رحمان برای آنان محبتی در دل‌ها قرار می‌دهد.

لایه چهارم - در سلام پیشی گرفتن و یا در جواب سلام اضافه کردن چند کلمه به آن مانند سلامت همکار عزیزم، سلامارادتمند، سلامت دوستتان دارم و... فضای ارتباطی را در محیط مدرسه و کارمان معطر می‌سازد. در آن فضای معطر است که به راحتی می‌شود کار کرد و در عین حال آرامش داشت.

لایه پنجم - با مهربانی «نه» گفتن. در پاسخ به درخواستی که قادر به انجام آن نیستیم با مهربانی و محبت «نه» بگوییم بی جهت هیچ کس را با قول‌های بی اساس مان معطل نسازیم. این کار به روابط مان لطمه می‌زند. نگوییم این مشکل، مشکل شماست و او را تنها بگذاریم؛ برعکس، مشکلش را مشکل خودمان بدانیم و این برداشت مان را به او و دیگران انتقال دهیم.

لایه ششم - «برای هم زندگی کردن» را جایگزین با هم کار کردن کنیم. و این شعار را با رفتارهایمان ترویج کنیم. این شعار کمک می‌کند تا محل کارمان مانند محل زندگی ما تلقی شود. این گونه نباشد که این جا کار کنیم و جای دیگر زندگی کنیم. بلکه زندگی را فرآیندی بدانیم که در سراسر زندگی‌مان جاری است. چه در محل کار، چه در منزل و چه در اجتماع.

لایه هفتم - روابط انسانی، از طریق رفتار، پرورش یافته و بالنده می‌شود. به جای حرف زدن و نصیحت کردن و پیشنهاد دادن درباره روابط انسانی به آن چه در ذهن و باورمان هست عمل کنیم و آن را در رفتارهایمان برجسته سازیم. با اعمال و رفتارمان دیگران را به خود و محیط کار علاقه‌مند کنیم. دانش آموزان هم به رفتارهایمان نگاه می‌کنند و براساس آن الگو می‌پذیرند و بدان عمل می‌کنند.

لایه هشتم - دوست داشتن متقابل - دوست داشتن دیگران ما را در زندگی به فرد لایق و موفقی تبدیل می‌کند ولی چنان چه کاری کنیم تا دیگران ما را دوست داشته باشند، رهبر و مدیر موفقی خواهیم بود. افراد با چیزهایی که دارند، زندگی می‌کنند اما با چیزهایی که از آن می‌گذرند، زندگی می‌سازند. باور به این نگاه، کمک می‌کند تا افرادی بخشنده شویم که دیگران ما را دوست داشته باشند.

لایه نهم- به ریشه سر زدن - یافتن علت مسئله و به اصطلاح به ریشه‌ها رفتن ما را قادر می‌سازد تا مسائل همکارانمان را درست بشناسیم و آن‌ها را حل کنیم. وقتی ما مسئله‌ها را خوب بفهمیم و در حل آن‌ها فائق آییم به طور طبیعی مورد احترام دیگران واقع می‌شویم.

لایه دهم - تکریم همکاران. تکریم گام مهم دیگری است که هم ساختن کارکنان سازمانمان مهم است و هم نگاه و نگرش شان را نسبت به ما مثبت می‌کند. همین نگاه مثبت کارکنان ماست که موجب گسترش روابط انسانی می‌شود.

لایه یازدهم - نگرش مدیر و نقش معجزه آفرین آن در توسعه روابط انسانی مهم است. آنچه از نگرش بر می‌آید از سخت کوشی، عشق به کار، مدیریت و پول برنمی آید. تأثیر نگرش نسبت به سهم دیگر عوامل، اندکی بیشتر است و این اندک یک اصل است، اصلی که «تفاوت اندک» نامیده می‌شود. چنانچه تا ناحیه دهان داخل آب برویم، اتفاق خاصی نمی‌افتد، فقط خیس و یا سرد و یا گرم می‌شویم. اما کافی است اندکی پایین تر برویم، فقط دو سانت تا ناحیه بینیا و این یعنی تفاوت اندک، فاصله‌ای بین مرگ و زندگی.

لایه دوازدهم - هدیه دادن در همه فرهنگ‌ها عملی پسندیده به شمار می‌آید، در فرهنگ ایرانی و اسلامی دادن هدیه سفارش شده است. زیرا هدیه دادن موجب افزایش دوستی‌ها و تألیف قلوب می‌شود. از یک لبخند تا یک کادوی کوچک و در سطح شأن طرف مقابل می‌تواند بر توسعه مناسبات و گسترش روابط انسانی در محیط کارمان بیفزاید.

لایه سیزدهم - تغافل در برابر عیب‌ها و ایرادهایی که از دیگری سر می‌زند؛ به نحوی که طرف مقابل متوجه شود که ما عیب او را فهمیده ولی از کنارش رد شده ایم. این کار ما، هم او را متوجه اشکالش می‌کند و هم این که به نوعی شرمنده اش می‌سازد . این اتفاق کمک می‌کند تا روابط و مناسبات بهتری را در پیش بگیرد و در پی رفع عیوبش برآید.

لایه چهاردهم - در چهره دانش آموزان و کارکنان مدرسه، چهره فرزندان و برادران و خواهران خودمان را ببینیم. این نگاه کمک می‌کند تا روش‌ها و فنون بهتر توأم با گذشت و محبت را پیشه کنیم و راحت‌تر از عهده مشکلات و مسائل برآئیم.

# مولفه‌های مهارت‌های ارتباطی مدیران

مولفه‌های هوش عاطفی شامل: خودآگاهی، خودنظمی، انگیزش، همدلی و مهارت اجتماعی می‌باشند که با صرف نظر از مولفه همدلی که مشترک با مولفه‌های اثربخشی ارتباطات می‌باشد، از مولفه‌های خودنظمی و مهارت اجتماعی در قالب مدل استفاده شده است. از بین مولفه‌های رهبری تحول آفرین که شامل: نفوذ آرمانی، الهام بخشی، تحریک فرهیختگی و حمایت‌های توسعه گرا می‌باشند به جز مولفه آخر مابقی مولفه‌ها به عنوان مولفه‌های مهارت ارتباطی مدیران در مدل مهارت ارتباطی قرار گرفته‌اند.

در نهایت مدلی که برای مهارت‌های ارتباطی مدیران طراحی شد شامل هشت مولفه: خودگشودگی، همدلی، حمایتگری، مثبت گرایی، خودنظمی، مهارت اجتماعی نفوذ آرمانی و الهام بخشی، تحریک فرهیختگی می‌باشد که در قالب مدل زیر توضیح داده می‌شود؛ مدل مهارت ارتباطی مدیران، خودگشودگی، همدلی، حمایتگری، مثبت گرایی، خودنظمی، مهارت اجتماعی، نفوذ آرمانی و الهام بخشی، تحریک فرهیختگی.

شاخص مهارت ارتباطی مدیران در مولفه خودگشودگی. مفهوم کیفی گشودگی حداقل در سه جنبه اساسی ارتباطات میان فردی اثر خود را بروز می‌دهد و بر این فعالیت اجتناب ناپذیر بشری تأثیر خود را می‌گذارد. اول و شاید یکی از واضح ترین و بدیهی ترین جنبه‌های آن این است که ارتباط گیرنده موثر یا فرستنده پیام در ارتباطات میان فردی می‌باید شایق باشد، که خود را در مقابل طرف‌های ارتباط خود بگشاید و با یک گشودگی نسبی با آنان مواجه شود که به آن مفهوم خودگشودگی اطلاق می‌کنیم. گشودگی به این معنی نیست که هر انسان طرف ارتباطی - می‌باید در اولین برخورد و در اولین نشست تمام زوایای ناگشوده و نامفهوم زندگی خود را برای دیگری یا دیگران بگشاید و به عبارت دیگر تمام نکات ریز و درشت را در مورد تاریخ زندگی خود به دیگران القاء کند. بالعکس چیزی که گاه جالب می‌شود، این است که ممکن است زمانی این گشودگی بیش از حد، نه تنها موثر نبوده و گشایشی در فراگرد ارتباطی ایجاد نکند بلکه موجب دلزدگی طرف مقابل ارتباطی را فراهم آورد و فراگرد ارتباطی را از مسیر طبیعی خود خارج سازد. به عبارت دیگر هر کس می‌تواند بخش عظیمی از اطلاعات مربوط به خود را که می‌توانند در فراگرد ارتباطات میان فردی موثر واقع شوند و موجب تسهیل آن شوند مخفی کرده و در نتیجه آن (یعنی فراگرد ارتباطی) را، از مسیر طبیعی خود خارج سازند.

دومین جنبه از گشودگی بیانگر اشتیاق فرستنده‌ی پیام یا مبدأ ارتباطی به وانمود کردن و بروز دادن صادقانه‌ی محرکات وارد بر خود است و اینکه بر او چه تأثیری نهاده اند. اغلب انسان‌ها علاقه مندند و می‌خواهند که دیگران در مقابل گفته‌ها و یا اعمال آنها عکس العمل واضحی از خود نشان دهند. هیچ کس دوست ندارد که دیگران در برابر او با گاردی بسته قرار گیرند. این بسته بودن موجب هراس هر آدمی می‌شود. حتی عدم تفاهم و عدم توافق در بسیاری از موارد از بی تفاوتی پذیرفتنی تر است.

سومین جنبه از گشودگی که برای اولین بار توسط «آرتور بوچنر» و «کلیفورد کلی» مطرح شده است با مفهوم تملک احساسات و تفکرات مرتبط است. با توجه به چنین مفاهیمی، گشودگی چنین تعبیر می‌شود که شخص موردنظر احساسات و تفکرات خود را که کاملا در اختیار اوست و خود به آنها کاملاً واقف است و مسئولیت آن را به عهده دارد به اطلاع دیگری یعنی دریافت کننده‌ی پیام برساند. شاخص مهارت ارتباطی در مولفه همدلی همدلی در نگاه نخست به معنای توانایی درک احساسات و عواطف دیگران تعریف می‌شود و از طرف دیگر می‌توان همدلی را وسیله‌ی جهت تشریک احساسات مثبت و منفی با دیگران و ارتقاء پیوند بین افراد تعریف کرد. اهمیت همدلی در مباحث روانشناختی و به خصوص فرآیند روان درمانی، امری واضح و مورد تأکید همه صاحب نظران است. تحقیقات انجام شده نشان دهنده این است که به طور کلی کیفیت و چگونگی برقراری روابط و همچنین کلمات مرتبطی همچون قرابت، پیوند و پیوستگی ابزارهای اصلی پیش‌بینی میزان موفقیت فرآیند درمانی است. به نظر می‌رسد که عمومی ترین تعریف همدلیی واکنش موثری است که بیشتر متناسب با موقعیت افراد دیگر باشد، تا موقعیت خودمان، به بیان دیگر همدلی یک واکنش عاطفی ناظر بر تناسب با موقعیت دیگران است.

طبق نظر بعضی از افراد، همدلی یک فرآیند وحدت گرایانه است. از دیگر عوامل موثر بر فضای مناسب حمایتگرانه جهت ارتباطات می‌توان از تساوی با دیگران یا مخاطبان یاد کرد.

شاخص مهارت ارتباطی در مولفه مثبت گرایی: یک ارتباط میان فردی موثر، زمانی رخ می‌دهد که علاوه بر موارد یاد شده در فوق، از مثبت گرایی نسبی بهره مند باشد. مثبت گرایی در یک ارتباط میان فردی حداقل به سه جنبه با عوامل مختلف تکیه دارد. اول، ارتباط میان فردی زمانی به درستی شکل می‌گیرد و پرورش پیدا می‌کند که احترام مثبت و معینی برای خویشتن در نظر داشته باشیم. فردی که احساس ناخوشایندی نسبت به خود دارد بی تردید این احساس ناخوشایند را به نحوی به دیگران منتقل می‌کند و در آنان نیز این احساس ناخوشایند و منفی را شکل می‌دهد. دوم، ارتباط میان فردی زمانی به درستی شکل می‌گیرد و به بالندگی خود نزدیک می‌شود که احساس خوشایند خود را نسبت به طرف مقابل به او منتقل کنیم.

**شاخص مهارت ارتباطی در مولفه خود نظمی**: در محاسبات قلب، نسبت احساسات مثبت به منفی مشخص کننده‌ی احساس خوشبختی است. لازم نیست برای احساس رضایت کردن، از احساسات ناخوشایند دوری کنیم، بلکه نباید بگذاریم احساسات مخرب بدون کنترل، جانشین تمام حالت‌های روحی خوشایند گردند. مدیریت عاطفی یا خودنظمی همچنین شامل مدیریت حالت‌های درونی خود و کنترل ضربات روحی بوده و می‌تواند در بردارنده واژه‌هایی همچون، با وجدانی و انطباق پذیری، باشد. به علاوه خودنظمی شامل خود دیده بانی است که به توانایی فرد جهت تطبیق با عوامل موقعیتی خارجی اشاره دارد. البته ناگفته پیداست که مقدمه خودنظمی، خودشناسی است. خودشناسی یعنی آگاهی از انگیزه‌ها و خواسته‌های درونی، اولین شرط برقراری روابط سالم و مفید با دیگران بوده و این شناخت نیز اکثراً در طول زندگی و با رشد شخصیت به دست می‌آید. ما در برخورد با دیگران پیام‌های عاطفی خود را ارسال می‌کنیم و این پیام‌ها آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. هر اندازه شناخت و مهارت اجتماعی ما در این زمینه زیادتر باشد، بهتر می‌توانیم پیام‌های ارسالی خود را کنترل کنیم. خودنظمی که همانند گفتگوی درونی مستمر است، موجب رهایی ما از دام احساسات خود می‌شود. از جمله نشانه‌های خودنظمی می‌توان به تمایل به نشان دادن واکنش و از خودگذشتگی، سازگاری با ابهام و تغییر و توانایی نه گفتن به فشارهای آنی اشاره کرد.

**شاخص مهارت ارتباطی در مولفه مهارت اجتماعی**: یکی از مشکلات اساسی کارکنان، فقدان شایستگی‌ها و مهارت‌های اجتماعی در محیط کار است. مشکلی که ما به نوبه خود مشکلات دیگری همچون: ناآگاهی از چگونگی مواجه شدن با نکوهش‌ها (انتقادات) سرپرستان، چگونگی خدمت رسانی به مشتریان و رد و بدل کردن نگرش‌های مختلف با همکاران را به دنبال خواهد داشت. مهارت اجتماعی رفتارهای انطباقی است که توسط فرد، فرا گرفته شده و او را قادر می‌سازد تا با افراد دیگر روابط متقابل داشته، واکنش‌های مثبت به روز دهد و از رفتارهایی که پیامد منفی دارد اجتناب ورزد. مهارت اجتماعی، بیشتر، روابط دوستانه هدف دار است؛ برانگیختن افراد در مسیر مورد نظر خود، چه توافق بر روی یک راهبرد جدید بازاریابی باشد و چه اشتیاق به تولید محصولی دایره‌ی وسیعی از آشنایان را به دور خود دارند و دارای شم قوی برای پیدا کردن زمینه‌های مشترک با افراد مختلف و استعدادهایی برای ایجاد تفاهم و رابطه نزدیک هستند. توانایی و هنر تعامل با دیگران، تا حد زیادی در بردارنده مهارت کنترل و اداره عواطف دیگران است. از طریق این مهارت است که فرد می‌تواند محبوبیت، توانایی نفوذ و رهبری خود را ارتقاء دهد. مهارت‌های ارتباط با افراد بر این پایه بنا می‌شود. این مهارت‌های اجتماعی به فرد امکان می‌دهند که با دیگران ارتباط برقرار کند، احساسات دیگران را برانگیزد و الهام بخش آنان واقع شود. در ارتباط‌های صمیمانه پیشرفت کند. افراد را قانع کند و بر آنان تأثیر بگذارد و به دیگران اطمینان خاطر دهد.

**شاخص مهارت ارتباطی در مولفه نفوذ آرمانی و الهام بخشی**. نفوذ آرمانی در بردارنده نفوذی است که باورها، ایده آل‌ها و موارد فراتر از موارد معمولی را تحت تأثیر قرار دهد. باس تعبير «نفوذ آرمانی» را به مثابه جایگزینی برای واژه «کاریزما» به کار گرفت تا بدین وسیله از دامنه‌ی برداشت‌های گوناگونی که از کاربرد واژه «کاریزما» در اذهان متبادر می‌شود بکاهد. رهبران تحول آفرین برای ایجاد و گسترش نفوذ آرمانی، الگوهای رفتاری نیرومندی را از خود به نمایش می‌گذارند.

رهبران تحول آفرین در عین حال چشم انداز نویدبخشی را از آینده‌ی سازمان ارائه و به دنبال آن تلاش می‌کنند با اتخاذ ساز و کارهای لازم، پیروان خویش را به منظور پذیرش اهداف و چشم انداز ارائه شده و نیز مبادرت به بسیج آرمانی همه جانبه و پرخروش برای تحقق آن، ترغیب و وادار سازند. رهبر می‌تواند به مثابه الگو، چونان چراغی فرا راه پیروان قرار گیرد و روند حوادث را برای آنان معنادار و پر امید جلوه دهد.

**شاخص مهارت ارتباطی در مولفه تحریک فرهیختگی**: تمایل و گرایش عمومی اعضای سازمان به این است که با رضایت دادن به وضعیت موجود سازمان در برابر تغییراتی که موجب برهم زدن این وضعیت باشد از خود مقاومت نشان دهند. چنین پدیده‌ای موجب می‌شود مراتب نیاز سازمان‌ها به دگرگونی و تحول مورد غفلت اکثریت قاطع اعضای سازمان واقع شود.

**نقش بازخورد در ارتباط موثر با دیگران:**

در تمامی روابط شخصی و اجتماعی شما، مهم ترین سنگ محک در مورد ارتباط موثر با دیگران، دریافت و ارسال بازخورد و تشخیص موانع ارتباط مؤثر است. در زندگی شخصی و کاری، قبل از متهم کردن افراد، داشتن توان ارسال و دریافت بازخورد، اهمیت زیادی دارد. برای این کار، فرصت‌های زیادی مانند گوش دادن به توضیح همکارتان در مورد امور کاری تا صحبت با کودکانتان در مورد طرز رفتارشان، وجود دارد.

کلمه‌ی بازخورد در مباحث مربوط به ارتباطات انسانی کلمه‌ای پرکاربرد است و منظور از آن صرفاً جسور بودن در مواجهه با افراد و یا سر تکان دادن در تأیید حرف آنها نیست، بلکه شنیدن، درک کردن و قبول کردن، در صورت لزوم است.

**چگونه در ارتباط موثر با دیگران بازخوردی قوی داشته باشیم؟**

با به کارگیری چند تکنیک، توانایی بازخوردتان افزایش خواهد یافت، طوری که با استفاده از آنها در زندگی عادی خود، به زودی فرد بسیار تأثیرگذارتری خواهید شد. به این منظور باید بدانید که:

۱. انجام بازخورد در ارتباطات، یک رفتار نیست بلکه باید با شخصیت فرد ارتباط داشته باشد.

هرچند که ما در دیدار با مذاکره با افراد، سوابق آنها را در ذهنمان بررسی می‌کنیم ولی بهترین راه برای این که بازخوردی صحیح داشته باشیم این است که فقط بر روی رفتار فعلی فرد متمرکز شویم و بر این اساس بازخورد خود را به او ارائه کنیم. این روش، نسبت به هر روش دیگری صحیح تر است.

۲. بازخورد شما باید بتواند رفتار طرف مقابل را از نظر شما برای او شرح دهد. این، یکی از شرایط ارتباط موثر با دیگران است.

٣. بازخورد در ارتباط موثر با دیگران باید تا حد امکان، خاص و مشخص باشد. وقتی کارهایمان درست پیش نمی‌روند بلافاصله به جمله‌ی «هیچ چیز به درد نمی‌خورد» متوسل می‌شویم و دست به یک نفي کلی می‌زنیم. این کار را نکنید، به طور دقیق به فردی که با او در حال ارتباط هستید بگویید که نسبت به کدام کار او چه احساس و فکری دارید. هرقدر درباره‌ی این موضوع به طور مشخص تر صحبت کنید، بهتر است.

۴. بازخورد باید به موقع و در زمان مناسب خودش انجام شود. به عنوان مثال، شش ماه بعد از وقوع چیزی که شما را خوشحال یا ناراحت کرده، در مورد آن صحبت کردن، کار خوبی نیست. بازخورد باید متعلق به زمان حال باشد و در زمان حال نیز انجام شود، نه در آینده.

۵. برای ارتباط موثر با دیگران، موقع شناس باشیدا به عنوان مثال، کسی که به هر دلیلی عصبانی است حتی بازخورد خوب شما را نیز قبول نخواهد کرد، پس باید کمی صبر کنید تا آرام شود و سپس شروع به ارائه‌ی بازخوردتان کنید.

# دریافت بازخورد، ضمن ارتباط موثر با دیگران

برای دریافت بازخورد لازم است که توانایی‌های زیر را در خودتان تقویت کنید:

* اجازه بدهید که دیگران در مورد شما اظهار نظر کنند. به یاد داشته باشید که موقع شنیدن بازخورد دیگران، ابتدا این گوش دادن شما است که مهم تر است، از این نگران نباشید که فرد مقابل چه خواهد گفت.
* برای ارتباط موثر با دیگران، باید مطمئن شوید که سؤال‌ها و حرف‌های شما بر رفتار فرد متمرکز است نه بر نظری که در مورد شخصیت او دارید.
* پرورش هوش هیجانی از طریق تمرینات خود کنترلی و خود تنظیمی

# جمع بندی و نتیجه گیری

مدارس به عنوان نهادهای آموزشی و فرهنگی هستند که تاثیرات عمیقی بر جامعه دارند و از این روی مدیران مدارس بایستی با تمسک به اسناد بالادستی از جمله سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، شرایط را برای توسعه همه جانبه دانش آموزان فراهم نمایند. یکی از عوامل موثر برای دستیابی به این مهم، وجود ارتباطات سالم بین مدیر و سایر ارکان مدرسه از جمله معاونین، معلمین، دانش آموزان و اولیا می‌باشد.

در شرایط خاص این روزها و وجود بحران کرونا، مسئله ارتباطات انسانی بیش از گذشته باید مدنظر قرار گیرد. در شرایط بحران میزان تاب آوری افراد کاهش می‌یابد و لازم است مدیران در وهله اول روی مهارت‌های ارتباطی خود و در وهله دوم روی مهارت‌های ارتباطی سایر ارکان مدرسه کار کنند.

داشتن ارتباط موثر با هر یک از ارکان مدرسه، موضوعی است که صرف نظر از استعدادهای خاص هر مدیر وابسته به آموزش و تجربه می‌باشد. مدیران مدارس بهتر است براساس مطالعات عمیق در حوزه ارتباطات انسانی، زمینه را برای برقراری روابط حسنه که مورد تاکید سند تحول و تعالیم دین مبین اسلام می‌باشد؛ فراهم آورند.

دستورالعمل برگزاری

اردوهای دانش آموزی

مقدمه

تعلیم و تربیت، تنها در پشت دیوارهای مدرسه و توسط معلمان انجام نمی گیرد؛ بلکه نهادهای فرهنگی و اجتماعی و رسانه های بسیاری درگیر امر آموزش و پرورش و تاثیر گذاری بر نسل کودک و نوجوان اند.

شایسنه است، وزارت آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران ضمن حفظ اصول دینی و ملی خود، همسو با تحولات جهانی فعالیت ها و برنامه های اثر بخش گذشته، خود را با نگاهی علمی و واقع بینانه، بازنگری نماید و آن ها را متناسب با اقتضائات نسل امروز طراحی کند.

یکی از برنامه هایی که در عصر تعلیم و تربیت از قدمت زیادی برخوردار است اردوها هستند. تاریخچه تدوین و ضابطه مند کردن آن در ایران از دیرباز وجود داشته، اما به صورت قانونمند از سال 1382 با تصویب آیین نامه ای در شورای عالی انقلاب فرهنگی انجام گرفته است. در تاریخ 05/12/1382 شورای عالی انقلاب در جلسه 534 برای هماهنگی اردوهای دانشجویی و دانش آموزی، ضمن تعریف اردو، اهداف و سیاست های اردوها، در ماده 4 این مصوبه نسبت به تهیه و تدوین شیوه نامه اردو و ابلاغ آن توسط وزیر محترم وقت ابلاغ شد و در سال¬های 1388 و 1396، پس از بازنگری و اصلاح مجددا ابلاغ گردید.

به استناد مصوبه جلسه شماره 534 شورای عالی انقلاب فرهنگی و راهکار 8-2 سند تحول بنیادین اموزش و پرورش، به عنوان یکی از مهم¬ترین اسناد بالادستی، وزارت آموزش و پرورش باید تلاش نماید تا میزان مشارکت خود را با نهادهای دینی، فرهنگی و اجتماعی افزایش دهد و نیز بر مبنای "هدف عملیاتی 6" و راهکار 6-6 سند یاد شده، در محیط های یادگیری تعامل ایجاد نماید. بر این اساس و به دستور ریاست محترم جمهور و به منظور تحقق تربیت جامع و متوازن در ساحت های تربیتی، کارگروه های تخصصی ویژه در وزارت آموزش و پرورش با مسئولیت معاونت پرورشی و فرهنگی تشکیل شد تا اصلاح و بازنگری دستورالعمل برگزاری اردوی دانش آموزی مورد بررسی قرار گیرد و سرانجام با نگاه عمیق به سند تحول بنیادین، برنامه درسی ملی، مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی و نیز مصوبات شورای عالی آموزش و پرورش، دستورالعمل حاضر، با توجه به اقتضائات روز دانش آموزان و امکانات موجود، اعم از فضاهای مناسب و نیروی انسانی، تدوین و تنظیم گردید.

بنابراین از تمام مدیران، معاونان و مربیان پرورشی، معلمان و عوامل اجرایی دلسوز انتظار دارد تا ضمن مطالعه دقیق ضوابط و مقررات مندرج در این دستور العمل، به منظور برگزاری اردوهای هدفمند و ایمن، زمینه تحقق اهداف آن را در کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت فراهم نمایند و با به کارگیری تمام توان خویش بسترهای، استعدادیابی، رشد، کیفیت بخشی و مشارکت را برای نسل کودک و نوجوان ایران اسلامی ایجاد و کشور را در مسیر پیشرفت و تعالی، یاری دهند.

بعون الله تعالی سید جواد حسینی سرپرست وزارت آموزش و پرورش

بخش اول

کلیات و تعاریف

فصل اول: تعاریف، اصول و اهداف

اردو: مقصود از اردو در این دستورالعمل، سفر دانش آموزان با مقاصد علمی، آموزشی، فرهنگی، تربیتی، ورزشی، عبادی، سیاسی، زیارتی و سیاحتی است که با مجوز مراجع ذی ربط برگزار می شود.

تبصره: در این دستور العمل، تعریف مذکور بازدیدها، همایش ها، مسابقات، جشنواره ها، المپیادها و مجامع دانش آموزی را نیز شامل می شود

مدرسه:

از مهمترین نهادهای اجتماعی، تربیتی و آموزشی و اصلی ترین رکن تعلیم و تربیت است که به منظور تربیت صحیح دانش آموزان در ابعاد دینی، اخلاقی، علمی، آموزشی، اجتماعی و کشف استعدادها و هدایت و رشد متوازن روحی و معنوی و جسمانی آنان بر اساس اهداف مصوب دوره¬های تحصیلی، برابر ضوابط و دستور العمل وزارت آموزش و پرورش تاسیس و اداره می شود

شهر:

محلی است با حدود قانونی که در محدوده جغرافیایی بخش واقع شده و از نظر بافت ساختمانی، اشتغال و سایر عوامل، دارای سیمائی با ویژگی های خاص خود بوده به طوری که اکثریت ساکنان دائمی آن در مشاغل کسب، تجارت، صنعت، کشاورزی، خدمات و فعالیت¬های اداری اشتغال داشته و در زمینه خدمات شهری از خودکفایی نسبی برخوردار و کانون مبالات اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی حوزه جذب و نفوذ پیرامون خود بوده و حداقل دارای ده هزار نفر جوعیت باشد.

تبصره: تعیین محدوده شهری به پیشنهاد شورای شهر و تصویب وزارتین کشور و مسکن و شهرسازی خواهد بود.

شهرستان:

واحدی از تقسیمات کشوری با محدوده جغرافیایی معین است که از به هم پیوستن چند هم جوار که از نظر عوامل طبیعی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی واحد متناسب و همگنی را به وجود آورده اند.

منطقه:

در شهرهای بزرگ از به هم پیوستن چند محله، منطقه شهری تشکیل می شود. از نظر جغرافیایی به محدوده ای از مکان گفته می شود که یکی از وجوه اقتصادی، سیاسی یا کالبدی را به صورت مشترک در درون خود داشته باشد.

استان:

واحدی از تقسیمات کشوری با محدوده جغرافیایی معین است که از به هم پیوستن چند شهرستان هم جوار با توجه به موقعیت های سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و طبیعی تشکیل می شود.

قطب

از به هم پیوستن چند شهرستان یا استان همجوار تشکیل می شود.

کشور:

واحد جغرافیایی منسجمی که از چند استان شکل می گیرد و بزرگ ترین واحد سیاسی را تشکیل می دهد. این واحد معمولا از یک سیستم حکومتی که در محلی به نام پایتخت متمرکز است، پیروی می نماید.

مرز

آخرین حد قلمرو زمینی، هوایی و دریایی و تحت الارضی هر کشور را مرز آن کشور می گویند. مرز مهم ترین عامل تشخیص و جایی سرزمین یک کشور همسایه است

سامانه نظارت و کنترل:

برای افزایش ایمنی، نظارت، کنترل و ارتقای کیفیت اجرای برنامه های اردوها سامانه ای طراحی شده است. این سامانه برگزاری اردوها را از سطح مدرسه تا ستاد وزارت آموزش و پرورش کنترل و پایش می کند.

کد حرکت اردو:

کدی است که پس از طی فرآیندهای لازم از طریق سامانه نظارت و کنترل صادر می شود و بر اساس آن مراکز آموزشی و پرورشی، اداره آموزش و پرورش منطقه، اداره کل آموزش و پرورش استان و ستاد می توانند مجوز حرکت اردو را صادر کنند.

عوامل اجرایی

عوامل اجرایی اردو شامل سرپرست، سرپرست مربی، مربی، مربی همراه، داور، نیروی خدماتی و کمک مربی ویژه همراه اردو است.

متقاضی اردو

مدیران واحدهای تابعه وزارت آموزش و پرورش در تمامی سطوح و تشکل های دانش آموزی عضو شورای هماهنگی تشکل های دانش آموزی که قصد برگزاری اردوی دانش آموزی دارند می-توانند متقاضی اردو باشند.

تبصره: سازمان ها، نهادها، موسسات عمومی دولتی و غیر دولتی در صورت انعقاد تفاهم نامه با آموزش و پرورش می توانند در چارچوب تعهدات فی مابین، متقاضی اردو باشند.

سرپرست:

فردی است که مسئولیت اجرایی اردو را بر اساس شرایط و وظایف مندرج در این دستورالعمل در همه سطوح برگزاری (مدرسه ای، فرا مدرسه ای) به عهده دارد. سرپرست در مسیر رفت و برگشت و برنامه های اردو همراه اردو است. (شرایط و وظایف سرپرست مطابق پیوست شماره 18 است)

مربی:

یکی از عوامل اجرایی است که زیر نظر سرپرست اردو و مطابق شرایط و ضوابط مندرج در این دستور العمل انجام وظیفه می نماید. (شرایط و وظایف مربی مطابق پیوست شماره 19 است)

سرپرست مربی:

فردی است که مسئولیت سرپرست و مربی را تواما در اجرای اردو، متناسب با جنسیت دانش آموز مطابق (جدول شماره 1) به عهده دارد.

مربی همراه:

به همکار فرهنگی مرد، متعهد، متاهل، مجرب و آشنا به فعالیت¬های گروهی، گفته می شود که در اردوی دختران زیر نظر سرپرست اردو و مطابق با وظایف مندرج در (پیوست شماره 20) فعالیت می کند.

کمک مربی ویژه:

مربی کمکی و یا پرستار دانش آموز با نیزاهای ویژه (استثنایی) است که در اردو دانش آموز را همراهی می نماید.

ناظر امور بهداشت و تغذیه

فردی است که دارای تخصص حرفه ای در حوزه های بهداشتی می باشد و لازم است قبل و حین اجرای برنامه های اردو، در مجموعه اردوگاهی حضور فعال داشته باشد.

مشاور:

فرد فرهنگی متخصص در زمینه روانشناسی و مشاوره که در مدرسه به ارائه خدمات راهنمایی، مشاوره ای (سازگاری)، تحصیلی و شغلی می پردازد.

برنامه

منظور از برنامه در این دستور العمل مجموعه فعالیت ها و اقدامات مرتبط با برگزاری اردو است.

اردوهای مدرسه ای:

در محدوده شهر، با موافقت شورای مدرسه و در محدوده شهرستان و خارج از آن علاوه بر موافقت شورای مدرسه با موافقت اداره آموزش و پرورش محل تحصیل برگزار می شود.

اردوهای مراکز آموزشی و پرورشی از قبیل کانون فرهنگی تربیتی، اردوگاه، پژوهشسرا، دارالقرآن و کانون های ورزشی و مراکز آموزشی و پرورشی غیر دولتی (دارای مجوز از آموزش و پرورش) که مطابق با ضوابط قانونی به طور مستقیم با دانش آموزان ارتباط داشته و فعالیت آموزشی و پرورشی دارند، مدرسه ای محسوب می شوند.

اردوهای فرا مدرسه ای:

اردوهایی است که برنامه ریزی و اجرای آن توسط سطوح مختلف سازمانی آموزش و پرورش شامل منطقه، شهرستان، استان و حوزه ستادی یا دستگاه ها و نهادهای متقاضی اردو در چارچوب این دستور العمل انجام می شود.

اردوهای برون مرزی:

اردوهایی هستند که از سوی مسئولین مدرسه، منطقه، شهرستان، استان و یا ستاد در خارج از مرزهای رسمی کشور انجام می شود و مجوز آن از سوی مراجع ذی ربط صادر می شود.

بیمه مسئولیت مدنی:

تعهد بیمه گر در قبال خسارت های مالی و جانی وارده به دانش آموزان شرکت کننده در اردوها، فضاها و مکان های برگزاری اردو است که به سبب قصور عوامل اجرایی اردو وارد می شود و بر مبنای نظر مرجع قانونی ذی صلاح تعیین شود.

اعزام کننده اردو:

مدیر یا مسئول ذی صلاح مرجع متقاضی اردو است که ابلاغ سرپرست اردو را صادر می کند.

اعزام کننده وسیله نقلیه:

شرکت های مسافربری معتبر و دارای مجوز قانونی که نسبت به تامین وسیله نقلیه اردو مطابق با ضوابط و مقررات این دستور العمل، سازمان راهداری و حمل و نقل جاده ای و پلیس راهنمایی و رانندگی اقدام می نماید.

============

1- اصول و ارزش ها

1-1. تقویت و گسترش تربیت اسلامی و ارزش های اخلاقی

1-2. تقویت مهارت های کار گروهی با مشارکت فعال دانش آموزان در برنامه های اردویی

1-3. هماهنگی و همسویی برنامه ها با نیازهای عاطفی، اجتماعی و جسمی شرکت کنندگان برای تامین رضایت آنان

1-4. رعایت اقتضائات جنسیتی و رشدی دانش آموزان در دوره های تحصیلی

1-5. ایجاد جذابیت، تنوع بخشی و نشاط آوری در برنامه ها و فعالیت های اردویی

1-6. تامین امنیت فردی و گروهی دانش آموزان

==============

2- اهداف اردو

2-1. ایجاد زمینه مناسب برای شناسایی، رشد و شکوفایی استعدادها و تقویت روحیه نشاط و شادابی در دانش آموزان، با رعایت اصول تعلیم و تربیت اسلامی

2-2. زمینه سازی برای تحقق اهداف آموزشی و تربیتی برون مدرسه ای در ساحت های تربیتی با تاکید بر هویت یابی و تقویت وحدت و انسجام ملی

2-3. افزایش آگاهی های عمومی دانش آموزان و کسب تجربه و مهارت های زندگی در زمینه های مختلف فرهنگی، اجتماعی، اخلاقی، اقتصادی، جغرافیایی و تاریخی

2-4. ایجاد زمینه تعامل و تبادل تجربیات دانش آموزان با هم در حوزه های فرهنگی، هنری، ورزشی، علمی و آموزشی

2-5. توسعه و تقویت فرهنگ گردشگری و ایران گردی و آشنایی با میراث ارزشمند فرهنگ ایرانی اسلامی

=====================

فصل دوم: انواع اردو

به منظور سهولت در برنامه ریزی و اجرا، اردوها از نظر عناوین زیر شامل تقسیماتی می شوند:

1- مدت زمان برگزاری

2- موقعیت جغرافیایی

3- سطح برگزاری

4- موضوع

1- بر اساس مدت

اردوها بر اساس مدت برگزاری، به 2 نوع نقسیم می شوند؛

یک روزه

چند روزه

1-1. یک روزه

منظور اردویی است که در محدوده زمانی ساعت 5 صبح یک روز شروع و حداکثر تا ساعت 23 همان روز پایان می یابد و شامل دانش آموزان تمامی دوره های تحصیلی می شود.

تبصره 1: اردوهای یک روزه برای دوره پیش دبستانی صرفا در محدوده شهرستان برگزار می شود.

تبصره 2: برگزاری اردوی یک روزه خارج از محدوده شهرستان، در دوره های اول و دوم ابتدایی، مجاز خواهد بود و در دوره پیش دبستانی ممنوع است.

1-2. چند روزه

منظور؛ اردویی است که در مدت بیش از یک روز و با بیتوته برگزار می¬شود.

تبصره 1: شرکت دانش آموزان دوره اول و دوم ابتدایی، حسب ضرورت در اردوهای چند روزه (حداکثر یک هفته) و خارج از شهرستان صرفا در المپیادها، فعالیت های ورزشی (در چارچوب ضوابط فدراسیون ورزش دانش آموزی)، جشنواره ها و مسابقات استانی و کشوری، با اخذ مجوز از معاونت ذی ربط ستادی و رعایت مقررات مربوط، بلا مانع است.

تبصره 2: برگزاری اردوی خارج از محدوده شهرستان صرفا برای دانش آموزان پایه ششم ابتدایی، حداکثر به مدت سه روز و دو شب مجاز است.

2- موقعیت جغرافیایی

2-1. درون شهری

2-2. درون شهرستانی

2-3. برون شهرستانی (داخل استان)

2-4. برون استانی

2-5. برون مرزی

تبصره: محدوده های جغرافیایی هر استان تابع تقسیمات کشوری است.

3- سطح برگزاری

3-1. مدرسه ای (مراکز آموزشی و پرورشی)

3-2. فرا مدرسه ای (منطقه ای، استانی، قطبی، کشوری)

تبصره: مجوز برگزاری اردوهای قطبی و کشوری از سوی معاونت ها، سازمان ها و مراکز ذی ربط در سطح وزارت آموزش و پرورش صادر می شود و برنامه های اجرایی آن قابل تفویض به استان میزبان است

4- موضوع

موضوع اردوهای دانش آموزی بر اساس ساحت های مندرج در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش به شرح ذیل است.

1- تربیت اعتقادی، عبادی و اخلاقی

2- تربیت اجتماعی و سیاسی

3- تربیت بدنی و زیستی

4- تربیت زیبایی شناختی و هنری

5- تربیت اقتصادی و حرفه ای

6- تربیت علمی و فناورانه

توجه:

1- رعایت نکات تربیتی، ایمنی و بهداشتی در بازدید از مراکز بهداشتی و درمانی، عیادت از بیماران، مراکز انتقال خون و سایر اماکن مورد تاکید است.

2- به منظور ترویج فرهنگ ایثار و شهادت، فعالیت های اردویی با محوریت دیدار با خانواده معظم شهدا، جانبازان و حضور در گلزار شهدا مورد تاکید است.

بخش دوم

ضوابط و مقررات

برگزاری اردوها

فصل اول:

ضوابط و مقررات اجرایی

در برگزاری اردوهای دانش آموزی در تمام سطوح برنامه ریزی توجه به نکات ذیل ضروری است.

الف- عوامل اجرایی

عوامل اجرایی اردو شامل سرپرست، سرپرست مربی، مربی، مربی همراه، داور، نیروی خدماتی، کمک مربی ویژه همراه اردو است.

شرایط و وظایف آن ها مطابق (پیوست شماره 18 تا 20) این دستور العمل است.

ب- تخصیص نیروی انسانی

تشکیلات و سازمان دهی نیروی انسانی دانش آموزان عادی و دانش آموزان مراکز آموزش و پرورش با نیازهای ویژه «استثنایی» بر اساس موارد ذیل انجام می شود.

تخصیص نیروی انسانی در اردوهای دانش آموزان عادی

1. تخصیص نیروی انسانی در اردوهای دانش آموزان مدارس عادی بر اساس (جدول شماره 1) سازمان دهی و تشکیلات دانش آموزان عادی انجام می گیرد.

تبصره: به کار گیری و اعزام مربی و عوامل اجرایی کمتر از آنچه که در جداول سازمان دهی ذکر شده، ممنوع است.

2. دسته بندی دانش آموزان ترجیحا در قالب گروه های 7 نفره انجام گیرد (به منظور ایجاد زمینه مشارکت و تعامل اعضا در فرآیندهای گروهی و اجتماعی، اعضای اردو در قالب گروه های 7 نفره تقسیم می شوند، هر گروه از طریق سرگروه "دانش آموز" با مربیان اردو در ارتباط است).

3. در اردوهای چند روزه دختران، انتخاب و اعزام مربی مرد همراه بر اساس موارد ذیل الزامی است.

به ازای هر اتوبوس، مینی بوس یا میدل باس، برای هماهنگی و حل مشکلات احتمالی، علاوه بر تعداد پیش بینی شده در جدورل سازمان دهی و تشکیلات اردوهای دانش آموزان عادی پیش بینی انجام شود.

- اولویت با مربی مردی خواهد بود که همسر وی از عوامل اجرایی حاضر در اردو باشد

تبصره 1: حضور یک نفر مربی همراه در اردوهای دختران، که حداقل 80% مسیر را از طریق وسایل ریلی، سفر می نمایند، کافی است.

تبصره 2: در صورتی که در مدارس دخترانه متقاضی، برگزاری اردوهای چند روزه درون و برون شهرستانی تامین مربی همراه مرد ممکن نباشد با هماهنگی و تایید آموزش و پرورش منطقه به کار گیری همکاران واجد شرایط شاغل در مدارس و مراکز آموزشی و پرورشی همچنین نیروهای مرد بازنشسته فرهنگی بلامانع است.

4. در اماکنی که دسترسی به بیمارستان، درمانگاه و مراکز درمانی وجود ندارد در برنامه ی اردویی چند روزه، اعزام پزشک به همراه تکنسین فوریت های پزشکی یا پرستار با حداقل تجهیزات لازم و مناسب، ضروری است.

5. تخصیص نیروی انسانی برای اعزام به همایش ها، گردهمایی ها، جشنواره ها، نشست ها، مسابقات و اردوهای متمرکز کشوری که از طرف وزارت آموزش و پرورش یا سازمان های مرتبط و اجرا می گردد، علاوه بر موارد مندرج، تابع ضوابط و شرایط خاصی است که در دستور العمل های اختصاصی برای هر برنامه، اعلام می شود.

تبصره: حضور سرپرست، سرپرست مربی، مربی و مربی همراه در اردو، باید به صورت کامل و تمام وقت باشد و عواملی از قبیل همراه داشتن فرزند و ... که مانع حضور و توجه تمام وقت به دانش آموزان تحت اختیار می شود، ممنوع است

سازمان دهی و تشکیلات اردوهای دانش آموزان عادی

تبصره 1: به استثنای اردوی پیش دبستانی تمام نرم های جدول فوق در جنسیت یکسان مد نظر است.

تبصره 2: در اردوهای دوره پیش دبستانی علاوه بر رعایت جدول سازمان دهی و تشکیلات اردوهای عادی، به ازای افزایش 7 تا 14 نفر 1 مربی تخصیص می یابد.

تبصره 3: در اردوهای دوره ابتدایی، علاوه بر رعایت جدول سازمان دهی و تشکیلات اردوهای دانش آموزی، به ازای افزایش 7 تا 21 نفر و در دوره های متوسطه اول و دوم به ازای افزایش 7 تا 28 نفر دانش آموز یک مربی به تعداد مربیان افزوده می شود.

تبصره 4: نرم اعزام اردوهای برون استانی مشابه اردوهای برون شهرستانی انجام می شود.

تبصره 5: نیروی خدماتی در صورت نیاز و تشخیص سرپرست در اردو مدرسه ای به کار گرفته شود

تخصیص نیروی انسانی در اردوهای دانش آموزان مراکز آموزش و پرورش با نیازهای ویژه «استثنایی»

1. تخصیص نیروی انسانی در اردوهای دانش آموزان با نیازهای ویژه «استثنایی» بر اساس جدول سازمان دهی و تشکیلات اردوهای دانش آموزان با نیازهای ویژه انجام می شود.

2. دسته بندی دانش آموزان در اردوهای یک روزه ترجیحا در قالب گروه های پنج نفره و در اردوهای چند روزه در قالب گروه های سه نفره انجام می گیرد.

3. اگر تعداد دانش آموزان کمتر از اعداد درج شده در ستون دانش آموز (جدول شماره 2) باشد، یک نفر از عوامل اجرایی در سازمان دهی و تشکیلات کسر خواهد شد.

4. به ازای اضافه شدن هر 6 نفر پیش دبستانی، 9 نفر ابتدایی و یا 12 نفر متوسطه به شرکت کنندگان اردو (مطابق جدول سازمان دهی و تشکیلات اردوهای دانش آموزان با نیازهای ویژه) یک مربی به تعداد عوامل اجرایی اضافه خواهد شد.

5. از نظرات و مساعدت های انجمن اولیا و مربیان استفاده و بهره برداری شود.

6. ادارات آموزش و پرورش استثنایی مجازند در اردوهای چند روزه به ازای هر 5 نفر دانش آموز، یک نفر کمک مربی ویژه اضافه کنند.

7. حداکثر تعداد شرکت کنندگان و عوامل اجرایی در اردوها و همایش های متمرکز منطقه ای / استانی با صلاحدید منطقه / استان تعیین می گردد.

8. به ازای هر یک دانش آموز معلول جسمی – حرکتی و چند معلولیتی (که نیاز به همراه دارد) شرکت کننده در اردو، یک نفر کمک مربی ویژه اضافه می شود.

9. به ازای هر چهار دانش آموز آسیب دیده بینایی (نیمه بینا) یا هر دو دانش آموز (نابینای مطلق) شرکت کننده در اردو، یک نفر کمک مربی اضافه شود.

10. یکی از بستگان درجه اول هم جنس دانش آموز معلول جسمی حرکتی، چند معلولیتی و اوتیسم در صورت ضرورت می توانند با تشخیص و تایید شورای مدرسه، یا رئیس اداره آموزش و پرورش منطقه / استان یا مسئول ذی ربط در استان و هماهنگی سازمان آموزش و پرورش استثنایی (در اردوهای کشوری) به عنوان همراه، با دانش آموز اعزام شوند. افراد فوق حق مداخله در برنامه های آموزشی و پرورشی نداشته و صرفا به عنوان همراه دانش آموز اعزام خواهند شد و موظف به هماهنگی کامل با سرپرست و مربی هستند.

تبصره 1: افراد همراه می بایست قبل از اعزام اردو نسبت به تحت پوشش قرار گرفتن بیمه حوادث با پرداخت حق بیمه خود اقدام نمایند.

تبصره 2: هزینه پرداختی مربوط به فرد همراه دانش آموز، معادل با هزینه پیش بینی شده هر دانش آموز بوده که پرداخت آن بر عهده ولی دانش آموز است.

ج. سامانه نظارت و کنترل اردوهای دانش آموزی

بخش مهمی از امر نظارت و کنترل اردوهای دانش آموزی از سطح مدرسه تا ستاد از طریق

سامانه ای انجام می شود به همین منظور این سامانه تحت اداره کل فرهنگی و هنری، اردوها و فضاهای پرورشی طراحی و سیاست گذاری می شود و در ادارات کل آموزش و پرورش استان ها و یا هر بخش دیگری تحت نظارت معاونت پرورشی و فرهنگی فعالیت می نماید این سامانه در تعامل با دستگاه های اجرایی و انتظامی است تا بتواند از همه ظرفیت های موجود برای نظارت و کنترل بر اردوها استفاده نماید.

مسئولیت ایجاد زیر ساخت های فنی مهندسی این سامانه به عهده حوزه ستادی است و روند اجرای مناسب آن بر عهده مجریانن و مسئولان محترم برگزار کننده اردو در مدرسه، منطقه، استان و ستاد می باشد. سامانه نظارت و کنترل، مجاز است که در صورت عدم رعایت ضوابط و هر موردی که ممکن است ایمنی سفر دانش آموزان را به مخاطره اندازد، از برگزاری یا ادامه اردو در هر مرحله، ممانعت به عمل آورد و سرپرست اردو، موظف به اجرای دستورات صریح سامانه فوق الذکر است.

1. شرح وظایف سامانه و کنترل اردوهای دانش آموزی مدرسه – منطقه – استان – ستاد

1.1. پایش تکمیل بودن تمهیدات آغاز اردو به منظور صدور کد اردو

2.1. نظارت بر اردو و صدور کد حرکت اردوهای مدرسه ای، شهرستانی (پس از تمهید و ابلاغ مقدمات نرم افزاری)

3.1. نظارت بر اردو و صدور کد حرکت اردوهای درون استانی توسط اداره کل آموزش و پرورش استان (پس از تمهید و ابلاغ مقدمات نرم افزاری)

4.1. نظارت بر اردو و صدور کد حرکت اردوهای برون استانی توسط سامانه نظارت و کنترل اردوهای دانش آموزی ستاد.

5.1. پایش و نظارت زمان بندی های اردو شامل تاریخ و زمان رسیدن به مقصد و کنترل تخطی از مقررات مندرج در این دستور العمل

6.1. ارتباط مستمر با مراکز اطلاعات پلیس و سایر دستگاه های امدادی خدماتی

7.1. ارتباط مستمر با سرپرست اردو، راننده و سایر کادر و دست اندرکاران اردو جهت رصد دقیق موقعیت و ایمنی اردو در جاده بین شهری.

8.1. کسب آخرین اطلاعات از وضعیت ایمنی راه ها و اطلاعات هواشناسی کشور با اولویت مسیرهایی که اردو در حال حاضر یا طی ساعات یا روزهای آتی از آن عبور خواهند کرد به منظور صدور کد حرکت اردوو یا در صورت نیاز به توقف یا تغییر مسیر اردو در اختیار قرار دادن این اطلاعات به سرپرست.

9.1. دریافت لیست کلیه شرکت کنندگان در دوره اردویی (به صورت الکترونیکی) از مرکز برنامه ریزی منابع انسانی و فناوری اطلاعات، به منظور بررسی و اطمینان از گذراندن دوره آموزشی.

تبصره 1: مرجع صدور کد حرکت مجاز خواهد بود در هر مرحله از سفر که عدم اجرای ضوابط این دستور العمل را مشاهده نماید، نسبت به متوقف کردن وسیله نقلیه اقدام و گزارش موارد را به اعزام کننده اردو جهت پیگیری های بعدی ارسال نماید.

تبصره 2: در صورت بروز وقوع حوادث منجر به جرح و فوت در اردوهای دانش آموزی مدیر کل آموزش و پرورش استان اعزام کننده اردو به عنوان مسئول پی گیر تعیین می شود و لازم است با قید فوریت گزارش ماوقع را جهت اقدام های بعدی به اداره کل فرهنگی و هنری، اردوها و فضاهای پرورشی منعکس نماید. ضمنا کلیه اطلاع رسانی های حادثه با هماهنگی مدیر کل استان انجام شود.

2. مراحل دریافت کد حرکت اردو:

پیش از آغاز اردو اطلاعات مورد نیاز مطابق نمون برگ مشخصات اردو (پیوست شماره 15) از طریق سامانه نظارت و کنترل تکمیل و به اداره آموزش و پرورش منطقه و اداره کل آموزش و پرورش استان و در صورت نیاز به سامانه نظارت و کنترل ستاد ارسال می شود. در صورتی که اردوی درون شهری باشد صرفا اطلاعات در سامانه توسط مدیر کد گذاری خواهد شد.

صدور کد حرکت اردو منوط به رعایت تمام موارد مندرج در این دستور العمل و متمم های آن است. در خواست برگزاری اردوهای درون شهرستانی در قالب نمون برگ های پیوست پس از تایید اداره آموزش و پرورش منطقه جهت اخذ کد حرکت و مجوز نهایی به سامانه نظارت و کنترل اردویی استان ارسال می شود و برون استانی در قالب نمون برگ های پیوست پس از تایید اداره کل آموزش و پرورش استان به سامانه نظارت و کنترل اردویی ستاد جهت اخذ کد حرکت ارسال می شود.

لازم به ذکر است مسئولیت نظارت بر عملکرد سامانه نظارت و کنترل اردوهای درون منطقه و شهرستان بر عهده معاون پرورشی و تربیت بدنی منطقه / شهرستان و نظارت بر عملکرد سامانه های نظارت و کنترل اردوهای درون استانی بر عهده معاون پرورشی و فرهنگی اداره کل آموزش و پرورش استان و اردوهای برون استانی بر عهده اداره کل فرهنگ و هنری، اردوها و فضاهای پرورشی و سامانه های نظارت و کنترل ستاد می باشد.

تبصره: صدور کد حرکت اردو توسط مدرسه / منطقه / شهرستان و استان پس از تمهید مقدمات نرم افزاری و ابلاغ به استان ها صورت خواهد گرفت بدیهی است تا انجام آن فرآیند، کما فی سابق سامانه مرکزی نظارت و کنترل مسئولیت صدور کد حرکت را در چارچوب ضوابط و مقررات بر عهده خواهد داشت.

توجه: برای هر یک از تشکل های دانش آموزی امکان دسترسی به سامانه برای تقاضای اردو وجود خواهد داشت.

3. نظارت بر حرکت خودروها از مبدا تا مقصد و بالعکس:

سامانه نظارت و کنترل در طول مسیر حرکت از مبدا تا مقصد و بالعکس، ناظر بر رعایت قوانین ایمنی، ترافیکی و مقررات برگزاری اردو است. در این مرحله از طریق سامانه رهگیری خودرو با سرپرست و مربیان، اطلاعات لازم دریافت و ثبت شده و در صورت نیاز، اقدام لازم صورت خواهد گرت.

سامانه نظارت و کنترل، به صورت استمرار بر مسیر حرکت خودرو نظارت دارد، لذا سرپرست اردو موظف است هر نوع نیازمندی یا بروز حوادث غیر مترقبه (نظیر وقوع تصادف و راه بندان در مسیر، سیلو یا نیاز به هماهنگی با استان و اردوگاه و ...) را به صورت تلفنی یا سامانه های الکترونیکی مرتبط، به کارشناسان ذی ربط اطلاع دهد.

در صورت بروز هرگونه نیاز به تغییر مسیر مراتب بلافاصله به صورت تلفنی از سامانه نظارت و کنترل استعلام و تعیین تکلیف شود.

تبصره: در صورتی که اعزام های دانش آموزان از طریق خرید بلیط انفرادی سرویس های شرکت های مسافربری معتبر انجام شود، شامل ضوابط و مقررات پلیس راهور و وزارت راه و شهرسازی می گردد و سامانه نظارت و کنترل فقط موقعیت اردوها را رصد خواهد کرد.

د. پرونده ی اردو

برای هر برنامه اردویی، یک پرونده اختصاصی، شامل موارد زیر، توسط متقاضی اردو، تشکیل و در محل دفتر وی، نگهداری می شود.

1. صورت جلسه بررسی و تایید برگزاری اردو، در مرجع ذی صلاح.

2. برنامه های پیش بینی شده برای اجرا در اردو.

3. تمامی رضایت نامه های مربوط به تک تک دانش آموزان همراه با پانوشت تایید صحت امضا یا اثر انگشت ولی یا قیم قانونی روی هر یک از آن ها.

4. تکمیل نمون برگ های ارسالی سامانه نظارت و کنترل جهت دریافت کد حرکت اردو.

5. چک لیست امضا شده بررسی تمهیدات مورد نیاز برگزاری اردو (مطابق پیوست شماره 14).

6. قرارداد با شرکت مسافربری معتبر و دارای مجوز قانونی.

7. رونوشت از حکم ماموریت یا ابلاغیه¬ی کلیه عوامل اجرایی اردو.

8. رونوشت از گواهینامه گذراندن تک درس آشنایی با وظایف سرپرستان و مربیان، مربوط به سرپرست و تک تک مربیان.

تبصره: همراه داشتن تصویر بندهای 2، 6، 7 در طول اردو برای سرپرست ضروری است

5. الزامات اجرایی

در برگزاری اردو تفکیک دانش آموزان بر اساس جنسیت و دوره تحصیلی الزامی است.

تبصره 1: از اعزام سرپرست و مربیان مرد برای اردوی دختران و سرپرست و مربیان زن برای اردوی پسران خودداری شود.

تبصره 2: برگزاری مسابقات، جشنواره¬ها، همایش¬ها، مجامع و نشست¬های دانش آموزی که دارای آیین اختصاصی مصوب مراجع ذی صلاح هستند، تابع ضوابط و مقررات خود خواهند بود.

1. در مناطق روستایی و عشایری و نیز مراکز آموزش و پرورش استثنایی دوره ابتدایی، برگزاری اردو برای دانش آموزان مختلط چند پایه و دوره پیش دبستانی با رعایت نکات تربیتی بلامانع است.

2. در برگزاری اردوی مدارس ابتدایی پسرانه که توسط آموزگاران زن اداره می¬شود، انتخاب و اعزام مربی زن بلامانع است.

3. در اردوهای دوره پیش دبستانی، مدارس چند پایه و مدارس با نیازهای ویژه (استثنایی) استفاده از سرپرست، مربی یا مربی همراه صرف نظر از جنسیت آنان بلامانع است.

4. سرپرستان و مربیان اردوها باید از بین افراد آموزش دیده و توانمند و متناسب با جنسیت و دوره تحصیلی دانش آموزان انتخاب شوند.

5. برگزاری اردو در ایام امتحانات و یک هفته قبل از آن ممنوع است.

تبصره 1: دوره ابتدایی (با توجه به توصیفی بودن ارزشیابی تحصیلی تربیتی)، مشمول بند 5 نمی باشد.

تبصره 2: برگزاری اردو توسط منطقه، استان و کشور به صورت متمرکز در صورت تایید معاونت ذی ربط در سطوح تقاضا کننده یک هفته قبل از امتحانات بلا مانع است.

6. مدت زمان برگزاری اردو در ایام رسمی مدارس تابع ضوابط و مقررات آیین نامه اجرایی مدارس است.

7. عوامل اجرایی مکلف هستند برنامه¬ی مصوب اردو را دقیقا اجرا کنند و هرگونه تغییر در برنامه با هماهنگی مرجع تصمیم¬گیر (صادر کننده مجوز) بلامانع خواهد بود.

8. واحد اعزام کننده در صورت بروز مشکل، یا پیشامد غیر منتظره که به هر دلیل موجب تاخیر غیر معمول در بازگشت دانش آموزان شود، لازم است مراتب را از طریق مقتضی به اطلاع مرجع صادر کننده مجوز و اولیای دانش آموزان و همچنین مسئول سامانه نظارت و کنترل مبدا برساند.

9. اخذ رضایت نامه کتبی ولی و یا قیم قانونی دانش آموز برای هر برنامه الزامی است.

تبصره: بررسی صحت امضاء یا اثر انگشت ولی دانش آموز یا قیم قانونی توسط بالاترین مقام اجرایی متقاضی برگزرای اردو انجام می شود.

10. رعایت کلیه وظایف مندرج در ماده¬ی 68 آیین نامه اجرایی مدارس برای دانش آموزان شرکت کننده در هر برنامه اردویی الزامی است.

تبصره: محل برگزاری اردو و مسیر آن به منزله مدرسه محسوب می شود و دانش آموزان و عوامل اجرایی اردو موظفند مقررات انظباطی مدرسه و قوانین مربوط را رعایت کنند.

11. درخواست مجوز اردو برای خارج از استان، 15 روز قبل از اعزام و برای اردوهای خارج از محدوده شهرستان (داخل استان) حداقل 48 ساعت قبل از اعزام انجام گیرد

12. برگزاری اردوی دانش آموزی توسط سایر دستگاه های اجرایی، نهادها و سازمان ها، اشخاص حقیقی و حقوقی غیر دولتی، با اخذ مجوز از آموزش و پرورش منطقه، استان و ستاد بلامانع است مراجع مذکور مکلفند در تمام مراحل اجرای اردو، ضوابط و مقررات این دستور العمل و سایر قوانین مربوط را رعایت کنند.

تبصره: برگزاری اردو برای گروه های سنی دانش آموزان، بدون رعایت مفاد این دستور العمل و سایر مقررات مربوط، از سوی موسسات و اشخاص حقیقی و حقوقی غیر دولتی ممنوع است و در صورت عدم توجه و ارتکاب تخلف، برابر مقررات مربوط رفتار خواهد شد.

13. استفاده از امکانات و تجهیزات سازمان ها، نهادها، مراکز دولتی و غیر دولتی با رعایت ضوابط و مقررات ایمنی بلامانع است.

14. استفاده دانش آموزان از امکانات اردو گاه ها، مراکز تفریحی، علمی، ورزشی، سیاحتی و قایق های تفریحی، هواپیمای گلایدر، تله کابین، قطار تفریحی، استخر و سایر وسایل بازی با رعایت ظرفیت قانونی و نکات ایمنی، مجاز است و مسئولیت سلامت فنی این تجهیزات، بر عهده ارائه دهنده ی خدمات در محل استقرار آن هاست.

15. به منظور حمایت قضایی و حقوقی از عوامل اجرایی برگزار کننده اردو واحدهای حقوقی ستادی، ادارات کل آموزش و پرورش استان ها و مناطق در چارچوب ماده 88 قانون مدیریت خدمات کشوری موظف به انجام پیگیری های لازم هستند.

فصل دوم: ضوابط و مقررات ایمنی

برای افزایش ضریب اطمینان و امنیت برنامه های اردویی و برای صیانت دانش آموزان و عوامل اجرایی از هرگونه آسیب و خطر احتمالی، رعایت مقررات ذیل الزامی است:

1. بیمه

دانش آموزان و عوامل اجرایی اردو باید از بیمه حوادث و درمان برخوردار باشند.

تبصره 1: دانش آموزان و کارکنان می بایست در آغاز سال تحصیلی مشمول مفاد بخشنامه بیمه که هر ساله توسط آموزش و پرورش ابلاغ می گردد، باشند.

تبصره 2: اختصاص بیمه حوادث تحصیلی در زمان ثبت نام برای همه فعالیت های فوق برنامه دانش اموزان و عوامل اجرایی به مدت یکسال کفایت می کند؛ لذا از بیمه نمودن دانش آموزان شرکت کننده نزد بیمه گران متعدد خودداری شود.

تبصره 3: متقاضی اردو موظف است نسبت به بیمه مسئولیت مدنی کلیه عوامل اجرایی اردو اقدام نماید.

2. وسایل نقلیه

مسئولان برگزاری اردو برای اخذ سرویس دربستی، به شرکت ها و موسسات مسافربری تحت پوشش سازمان راهداری و حمل و نقل جاده ای مراجعه و نسبت به عقد قرارداد همکاری با شرکت / موسسه مسافربری اقدام نمایند.

1.2. برای برگزاری اردوهای داخل کشور، وسایل نقلیه مورد استفاده، الزاما باید از شرکت های مسافربری معتبر تامین شود. استفاده از قطار در صورت در دسترس بودن ضروری است.

2.2. برای آمد و شد دانش آموزان با قطار، هواپیما، کشتی و وسایل نقلیه مجاز دریایی، رعایت ضوابط و استانداردهای مربوط الزامی است.

3.2. در صورت استفاده از وسایل نقلیه جاده ای متعدد، باید به گونه ای برنامه ریزی شود که وسایل نقلیه با فاصله مناسب به صورت کاروانی و تا حد امکان به دنبال یکدیگر حرکت کنند به گونه ای که سرپرست اردو بتواند، همه وسایل نقلیه را رصد کند.

4.2. داشتن ضوابط فنی (پیوست شماره 13) توسط شرکت های مسافربری الزامی است.

5.2. رعایت ظرفیت قانونی وسیله نقلیه بر اساس مندرجات کارت شناسایی وسیله نقلیه الزامی است و مسئولیت آن بر عهده سرپرست اردو است.

6.2. راننده باید توانایی، تجربه کافی و سلامت جسمی داشته و از شرایط اخلاقی و روحی مناسب و آمادگی رانندگی (عدم خستگی) برخوردار باشد. تشخیص این امر بر عهده اعزام کننده وسیله نقلیه است.

7.2. رعایت کلیه مقررات قانونی و راهنمایی و رانندگی از طرف راننده الزامی است.

8.2. برای اردوهایی که فاصله تا مقصد بیش از 9 ساعت است، حضور دو راننده ی مجرب، در اتوبوس الزامی است.

9.2. در مسیرهایی که نیاز به 2 یا 3 راننده است، رعایت این امر بر عهده ی شرکت مسافربری طرف قرارداد است.

10.2. راننده وسیله نقلیه موظف است برابر برنامه اردو و مطابق ضوابط و مقررات این دستور العمل هماهنگی و همکاری لازم با سرپرست اردو داشته باشد. (توجیه رانندگان در این زمینه، بر عهده ی مرجع اعزام کننده است.)

11.2. در تمام اردوهای داخل شهری، بین شهرستانی و برون استانی رعایت ضوابط و مقررات آیین نامه-های اجرایی حمل و نقل دانش اموزان مصوب وزارت راه و شهرسازی و دستور العمل های اجرایی مرتبط وزارت کشور مورد توجه قرار گیرد.

12.2. باید بنرهای هشدار دهنده در جلوی وسایل نقلیه در طول مسیر نصب گردند.

3. پیشگیری از حوادث

1.3. حرکت وسایل نقلیه اردویی در شب و شرایط آب و هوایی نامناسب ممنوع است.

تبصره 1: حرکت وسایل نقلیه جاده ای، فقط در محدوده ساعت 5 صبح الی 23 شب مجاز است.

تبصره 2: تشخیص موضوع شرایط آب و هوایی و تصمیم گیری بر عهده مسئول سامانه نظارت و کنترل مدرسه، منطقه، استان و ستاد است.

2.3. برگزاری اردو در ایام اوج ترافیک سفرهای بین استانی و شهری مانند ایام نوروز و اربعین و ... با در نظر گرفتن احتیاط در محدودیت های ترافیکی و اجرای تمهیدات خاص ایمنی مجاز است.

3.3. در صورت برگزاری اردو در کوه، دشت، جنگل و مراتع، حضور افراد مطلع و مجرب و در استخر و دریا حضور نجات غریق الزامی است.

4.3. برگزاری اردو در حاشیه های رودخانه های خروشان و عمیق، صخره ها و کوه های مرتفع، جاده ها و ریل قطار ممنوع است.

5.3. شنا و آب تنی در رودخانه ها مطلقا ممنوع است.

6.3. برای افزایش ضریب اطمینان در اردوهای چند روزه با داشتن مسافت زیاد بین مبدا و مقصد، هماهنگی، هماهنگی با استان های بین راهی برای استراحت دانش آموزان الزامی است. مشخصات مراکز اسکان بین راه باید همراه نمون برگ مشخصات اردو به سامانه نظارت و کنترل اعلام شود.

7.3. برگزاری اردو در مناطق آزاد با رعایت ضوابط و مقررات اردویی، با هماهنگی قبلی مدیریت آموزش و پرورش منطقه آزاد، بلامانع است.

8.3. انتخاب مسیرهای اصلی و امن و پرهیز از مسیرهای فرعی الزامی بوده و توقف¬های غیر ضروری در طول مسیر ممنوع است. در مواقع بروز حوادث احتمالی از قبیل: تصادفات، سیل، زلزله و ... ضرورتا باید تغییر مسیر حرکت به سامانه نظارت و کنترل مبدا اطلاع رسانی شود.

9.3. محل مراجعت دانش آموزان، همان محل عزیمت آنان خواهد بود و تحویل دادن دانش آموزان قبل از مراجعت و در صورت ضرورت فقط با هماهنگی قبلی و رضایت و درخواست کتبی اولیای آنان امکان پذیر است.

10.3. در سفرهای برون شهری با هماهنگی پلیس راه، ارائه آموزش های ایمنی سفر به سرپرست، سرپرست مربی، مربی و مربیان همراه در مبدا قبل اعزام توصیه می شود

4. توصیه های مهم در ایمن سازی محل اردوگاه ها

مسئول اردوگاه موظف است به ایمن سازی اردوگاه، مطابق موارد ذیل اقدامات لازم را قبل از حضور گروه-های دانش آموزی به عمل آورد.

1. تعیین حریم و حدود اردوگاه در جهت حفظ و حراست از املاک و اراضی و اهتمام به حصارکشی، ترمیم و تکمیل حصارهای موجود در اطراف اردوگاه.

2. ایمن سازی دریچه چاه های آب و فاضلاب و حصارکشی اطراف نهرهای روباز، آب جاری، رودخانه، استخرها، حوضچه ها و نقاط حادثه خیز.

3. جمع آوری کابل های برق سطحی و نصب آن ها به صورت هوایی یا زیر زمینی در راستای ایمن سازی.

4. جمع آوری کابل های برق سطحی و نصب آن ها به صورت هوایی یا زیر زمینی در راستای ایمن سازی.

5. بازبینی سیستم های گرمایشی و سرمایشی از نظر فنی و استاندارد سازی در ابتدای هر فصل و تنظیم صورت جلسه مربوطه به همراه چک لیست مربوطه و بایگانی آن ها.

6. استفاده از نجات غریق مجرب و دارای مجوز در استخر، دریاچه قایقرانی و رعایت مسائل ایمنی در استفاده وسایل قایقرانی اردوگاه.

7. نصب تابلوهای هشدار دهنده در همه بخش های اردوگاه.

8. بازبینی مستمر آب شرب در اردوگاه توسط بهداشت منطقه و در صورت لزوم ضد عفونی کردن آن برابر با آیین نامه¬های وزارت بهداشت.

9. توجه به صحت طبخ مواد غذایی و سلامت دانش آموزان.

10. نظافت مستمر فضای اردوگاه، خصوصا زمین های چمن و پاک سازی آن از هرگونه وسایل حادثه ساز.

11. کنترل، بازبینی و کسب اطمینان از ایمنی و سالم بودن وسایل بازی، امکانات و تجهیزات اردوگاهو تجهیزات اماکن ورزشی.

12. تهیه وسایل و امکانات اولیه اطفاء حریق و وسایل کمک های اولیه از جمله کپسول اکسیژن و بروز رسانی آنها در تاریخ انقضاء.

13. پیشگیری از تردد وسایل نقلیه پرسرعت در محوطه اردوگاه و تامین ایمنی لازم.

14. نظارت بر رعایت قوانین، مقررات و شئونات اسلامی توسط استفاده کنندگان از اردوگاه به ویژه موضوع عفاف و حجاب توسط دانش آموزان و کلیه عوامل اردویی و اردوگاه.

15. بازرسی کل اردوگاه به صورت منظم و هماهنگ.

16. توجیه سرپرست هر اردو در بدو ورود به اردوگاه نسبت به وضعیت جغرافیایی اردوگاه همراه با ارائه اطلاعات مکتوب.

17. تعامل مستمر با نیروهای انتظامی و امنیتی، خدماتی و درمانی منطقه و اطلاع رسانی مناسب به آنان در خصوص برنامه های در دست اجرا.

18. رعایت استانداردهای قانونی در بکارگیری و استفاده از امکانات و تجهیزات وسایل تفریحی، ورزشی و اسکان.

19. رعایت ضوابط و مقررات جذب و بکارگیری نیروی انسانی (رسمی، فصلی، پیمانی، روز مزد و ...) بر اساس دستور العمل های صادره توسط حوزه معاونت اداری و مالی و شاخص ها و استانداردهای اعلام شده توسط اداره کل فرهنگی و هنری، اردوها و فضاهای پرورشی

5. محل استقرار دانش آموزان در اردو

1. مسئول و متقاضی برگزاری اردو لازم است قبل از صدور مجوز، شناخت کافی و اطلاعات لازم را از محل برگزاری اردو به دست آورد و پس از اطمینان از مناسب بودن محل و استانداردهای لازم، نسبت به درخواست مجوز اقدام نمایند.

2. مکان های برگزاری اردوهای دانش اموزی باید متناسب با اهداف اردو، اقتضای سنی و تربیتی دانش اموزان و دارای استانداردهای لازم نظیر محل استراحت مناسب، سرویس های بهداشتی و سهولت نظارت سرپرست و مربیان، باشند.

3. برگزاری و اسکان اردوهای دانش آموزی در هتل ها، حسینیه ها و مکا نهای عمومی که شرایط برگزاری ارودهای دانش آموزی را دارند با شرایط ذیل بلامانع است:

1.3. مورد تایید آموزش و پرورش منطقه / استان باشد.

2.3. در هر اتاق خوابگاهی، کمتر از 4 نفر اسکان داده نشود.

3.3. برنامه ریزی برای پذیرش هم زمان در مکان های فوق به صورت تک جنسیتی صورت گیرد.

تبصره: اردوگاه ها، خوابگاه ها، مراکز آموزشی و پرورشی و ورزشی وابسته به آموزش و پرورش نسبت به سایر مکان ها برای اسکان و برگزاری اردوها در اولویت هستند.

4. همراه داشتن تجهیزات مورد نیاز ازدویی خصوصا جعبه کمک های اولیه بر اساس (پیوست شماره 21) و تلفن همراه در محل استقرار، ضروری است.

5. به منظور نظارت و کنترل بر خدمات بهداشتی و توانمند سازی روانی اجتماعی دانش آموزان در همایش ها، گردهمایی ها، جشنواره ها، نشست ها، مسابقات و ارودهای دانش آموزی که از طرف وزارت آموزش و پرورش یا سازمان¬های مرتبط پیش بینی و اجرا می گردد. حضور ناظر امور بهداشت و تغذیه و مشاور توصیه می شود.

تبصره 1: حضور ناظر امور بهداشت و تغذیه و مشاور در گردهمایی ها، جشنواره ها، مسابقات، همایش ها و اردوهای ملی الزامی است.

تبصره 2: تایید فرد ناظر امور بهداشت و تغذیه در سطح منطقه به عهده کارشناسی بهداشت و تغذیه، در سطح استان سلامت و تندرستی و در سطح ستاد دفتر سلامت و تندرستی و در سطح ستاد دفتر سلامت و تندرستی می باشد.

تبصره 3: تایید فرد مشاور شاغل در آموزش و پرورش در سطح منطقه به عهده کارشناس مشاوره، در سطح استان اداره مشاوره و در سطح ستاد اداره کل مربوطه می باشد.

فصل سوم: ضوابط و مقررات اختصاصی

1. اردوهای مدرسه ای

این فصل شامل ضوابط و مقررات اختصاصی اردوهایی است که به صورت مدرسه ای برنامه ریزی و اجرا می شوند. اردوی مدرسه ای در محدوده شهر، با موافقت شورای مدرسه برگزار می شود.

تبصره 1: در برگزاری اردوی درون استانی خارج از محدوده شهر و شهرستان، علاوه بر موافقت شورای مدرسه، کسب موافقت آموزش و پرورش محل تحصیل نیز الزامی است.

تبصره 2: در مواقعی که شهرستان دارای چند منطقه و ناحیه باشد، مجوز اردوی برون شهرستانی توسط اداره آموزش و پرورش محل تحصیل صادر می شود.

تبصره 3: در برگزاری اردوهای برون استانی، علاوه بر اخذ مجوز از شورای مدرسه و اداره آموزش و پرورش محل تحصیل، اخذ موافقت اداره کل آموزش و پرورش استان ضروری است.

====================

1.1 وظایف شورای مدرسه

برنامه ریزی اردوی دانش آموزی توسط شورای مدرسه و بر اساس موارد ذیل انجام می گیرد:

1. بررسی و تایید برنامه¬های پیشنهادی اردوی مدرسه.

2. نظارت

3. بررسی و تایید سرپرست، محتوای برنامه اردویی، مکان، زمان و مدت برگزاری اردو.

4. بررسی و تایید صلاحیت عوامل اجرایی اردو مطابق با ضوابط این دستور العمل

5. اخذ تایید منابع مالی پیش بینی شده برنامه اردو با رعایت ماده¬ی 91 آیین نامه اجرایی مدارس.

6. موافقت با اجرا یا لغو اردو با رعایت تبصره ماده 107 آیین نامه اجرایی مدارس.

7. بررسی امنیت کامل برنامه¬های پیشنهادی مدرسه.

8. نظارت و ارزیابی اردوهای دانش آموزی برای تحقق اهداف.

تبصره 1: بر اساس تبصره ماده 13 آیین نامه اجرایی مدارس، در مدارسی که به علت کم بودن تعداد دانش آموزان و عدم حضور برخی از افراد موضوع بند الف ماده 110 آیین نامه اجرایی اگر تعداد اعضا شورا کمتر از 3 نفر باشد شورا تشکیل نمی شود و وظایف آن به مدیر واگذار می شود.

تبصره 2: برنامه ریزی اردوی دانش آموزی توسط سایر مراکز آموزشی و پرورشی (اعم از کانون¬های فرهنگی تربیتی، اردوگاه ها، پژوهش سراها، کانون های ورزشی، دارالقرآن ها و مراکز وابسته تشکل های دانش آموزی) مطابق این دستور العمل و توسط مرجع تصمیم گیر مشابه انجام می گیرد.

تبصره 3: در صورت بازنگری آیین نامه ها و اسناد فرا دستی، ضوابط و مقررات برابر آیین نامه¬ها و دستور العمل های جدید خواهد بود.

=====================

2.1 وظایف مدیران مراکز آموزشی و پرورشی به عنوان متقاضی اردو

1. پیش بینی و تدوین برنامه اردوهای سالیانه و ارائه یک نسخه از آن به شورای مدرسه جهت و تصویب.

2. انتخاب سرپرست و تایید عوامل اجرایی اردو، پیشنهادی از طرف سرپرست.

3. ارسال یک نسخه از نمون برگ مجوز مدرسه (پیوست شماره 5) همراه با رونوشت ابلاغ عوامل اجرایی و شرح برنامه برگزاری اردو، به منطقه.

4. اطلاع رسانی به اولیای دانش آموزان در خصوص مدت زمان، محل برگزاری، برنامه ها و اهداف اردو.

5. مطلع نمودن اولیا از امکانات تفریحی محل برگزاری اردو از جمله استخر، دریا، قایق، هواپیما و ... به صورت کتبی در متن رضایت نامه.

6. کسب اطلاع از بیماری های خاص دانش آموزان اعزامی (برابر نمون برگ رضایت نامه پیوست شماره 1و 2) و اخذ (رضایت نامه به صورت خاص) تصمیم گیری در مورد اعزام یا عدم اعزام دانش آموزان دارای بیماری خاص توسط سرپرست اردو.

7. اخذ رضایت نامه کتبی از ولی دانش آموزان بر اساس نمون برگ پیش بینی شده (پیوست شماره 1و 2) (احراز صحت امضا و اثر انگشت توسط متقاضی اردو.)

تبصره: اخذ رضایت نامه از ولی دانش آموزان برای هر برنامه اردو به صورت مجزا الزامی است.

8. پیگیری صدور ابلاغ یا ماموریت عوامل اجرایی در اردوهای درون و برون شهرستانی.

تبصره 1: در صورتی که سرپرستی اردو بر عهده مدیر مدرسه باشد، ابلاغ توسط آموزش و پرورش منطقه صادر می گردد.

9. در اختیار قرار دادن امکانات و اعتبارات مورد نیاز برنامه به سرپرست اردو.

10. تعیین نوع وسیله سفر و مسیر اعزام دانش آموزان.

11. دریافت کد حرکت اردو برای اردوهای خارج از محدوده شهر و شهرستان.

12. ارائه ی گزارش پس از برگزاری اردو به شورای مدرسه و گزارش سه ماهه به منطقه.

13. بلامانع بودن استفاده از خدمات تشکل های دانش آموزی، شرکت ها، موسسات و مراکز غیر دولتی دارای مجوز ارائه دهنده خدمات اردویی با رعایت قوانین و مقررات مربوط به منظور تسهیل در برگزاری اردو (لازم به ذکر است مسئولیت حسن اجرای برنامه و رعایت ضوابط و مقررات دستور العمل برگزاری اردو بر عهده متقاضی اردو است.)

2. اردوهای فرا مدرسه ای

برگزاری اردوهای قطبی، کشوری در چارچوب حوزه اختیارات معاونت ها، سازمان ها و بخش های مربوطه حوزه ستادی با رعایت ضوابط این دستور العمل مجاز است.

تبصره 1: معاونت ها، سازمان ها و بخش های حوزه ستادی می توانند نسبت به تفویض اختیار به استان ها و اردوگاه های کشوری، تشکل های دانش آموزی، موسسات، شرکت ها و مراکز غیر دولتی دارای مجوز جهت برگزاری اردوها، مسابقات، جشنواره ها، نشست ها و همایش ها با رعایت قوانین و مقررات مربوز اقدام نمایند.

لازم به ذکر است مسئولیت حسن اجرای برنامه و رعایت ضوابط و مقررات دستور العمل برگزاری اردوها بر عهده مرجع تقاضا کننده است.

=================

وظایف متقاضی اردوهای فرا مدرسه ای:

1. پیش بینی، برنامه ریزی و برگزاری برنامه اردو.

2. اخذ مجوز برگزاری اردو از مراجع ذی صلاح در این دستور العمل.

3. رعایت ضوابط و مقررات مندرج در این دستور العمل.

4. شناسایی، معرفی و هماهنگی با اردوگاه های دانش آموزی یا مراکز اقامتی جهت برگزاری اردو.

5. تکمیل و ارسال نمون برگ های مشخصات اردو و لیست دانش آموزان به سامانه کنترل.

6. دریافت کد حرکت و مجوز نهایی اردو.

7. بررسی و تایید محل محل برگزاری اردو.

8. صدور ابلاغ و حکم محل ماموریت عوامل اجرایی شرکت کننده در اردو.

9. استفاده از عوامل اجرایی دوره دیده برابر ضوابط و مقررات اردویی.

10. در اختیار قرار دادن امکانات مورد نیاز برای برگزاری اردوها.

11. نظارت و ارزیابی عملکرد برگزاری اردو.

12. بررسی عوامل و موانع برگزاری اردو.

13. تهیه و تظیم گزارش عملکرد اردو.

توجه:

1. همکاری ستاد وزارت آموزش و پرورش با تشکل ها، سازمان ها و نهادهای خارج از آموزش و پرورش بر مبنای تفاهم نامه ای خواهد بود که با حوزه ستاد مربوطه تنظیم شده است.

2. در برنامه های فوق الذکر مسئولیت حسن اجرا و رعایت قوانین و مقررات اردویی و اعزام دانش آموزان به عهده دستگاه یا نهاد متولی (متقاضی برگزاری اردو) است.

فصل چهارم: ضوابط و مقررات مالی و اداری

1. منابع مالی

1.1. اعتبارات مورد نیاز اردوها از منابع زیر تامین می شود:

1- اعتبارات ستادی، استانی و منطقه ای آموزش و پرورش

2- مشارکت اولیای دانش آموزا

3- کمکد های خیرین، دستگاه ها، سازمان ها و نهادهای برون سازمانی

4- منابع پیش بینی شده در ماده 11 قانون شوراهای آموزش و پرورش،

تبصره 1: منابع مالی اردوهای مدارس غیر دولتی مطابق قانون تاسیس و اداره مدارس و مراکز غیر دولتی مصوبه 14/09/95 مجلس شورای اسلامی است. و نیز با رعایت آیین نامه اجرایی مدارس و شیوه نامه مالی مدارس است.

تبصره 2: نهادها، تشکل ها و سایر دستگاه های دولتی و غیر دولتی خارج از آموزش و پرورش که متقاضی برگزاری اردوی دانش آموزی هستند، موظفند نسبت به تامین اعتبارات لازم برای برگزاری اردو از محل منابع مالی خود اقدام نمایند.

تبصره 3: هزینه¬های مربوط به برگزاری اردوهای مشترک توسط وزارت آموزش و پرورش و سایر نهادها و تشکل های دانش آموزی به تناسب و حسب توافق طرفین، تامین و پرداخت خواهد شد.

تبصره 4: مناطق آموزش و پرورش موظفند اعتبار مورد نیاز برگزاری اردوهای متمرکز منطقه ای را برآورد نموده و به اداره کل آموزش و پرورش استان اعلام نمایند تا متناسب با منابع موجود پیش بینی لازم برای درج در بودجه سالیانه در حد مقدور به عمل آید.

2.1. گرفتن هر گونه وجهی بابت هزینه گردش های علمی، تفریحی و تربیتی باید متناسب با هزینه های مربوط و توان پرداخت خانواده ها باشد و پس از موافقت انجمن اولیا و مربیان مدرسه انجام گیرد.

2.2. وجوه دریافتی از دانش آموزان یا اولیا طبق مصوبه انجمن اولیا و مربیان بایستی به حساب مدرسه واریز شود و سپس با مصوبه شورای مالی مدرسه برای هزینه¬های برگزاری اردو مصرف شود.

--------------------------------------------

2. نحوه پرداخت حق الزحمه:

1.2. برای عوامل اجرایی اردو، ابلاغ و حکم ماموریت صادر می شود.

تبصره: هر نوع اردوی دانش آموزی که توسط مدرسه اعم از دولتی و غیر دولتی و مراکز آموزشی و پرورشی و ورزشی برگزار می شود، مطابق با مقررات، می بایست برگه ماموریت با ابلاغ صادر شود.

2.2. پرداخت فوق العاده ماموریت و حق الزحمه عوامل اجرایی اردوها (سرپرست، مربیان و سایر عوامل) مطابق ضوابط مربوط توسط دستگاه های اعزام کننده و از محل اعتبارات پیش بینی شده، قابل پرداخت می باشد.

تبصره: پرداخت حق الزحمه عوامل اجرایی اردو تا زمان تصویب آیین نامه¬ی حق الزحمه ها در مراجع ذیصلاح، تابع ضوابط فوق است.

3.2. نحوه محاسبه و پرداخت حق الزحمه عوامل اجرایی و فنی فعالیت های ورزشی، مسابقات قرآن و فرهنگی و هنری تابع ضوابط و مقررات اختصاصی است.

4.2. نحوه محاسبه مبلغ حق الزحمه عوامل اجرایی به شرح ذیل است:

نحوه محاسبه مبلغ حق الزحمه عوامل اجرایی برگزاری اردوی دانش آموزی در مراکز آموزشی و پرورشی

ساعت هر الزحمه حق= (( شاغل حق امتیاز+شغل حق امتیاز)×〖سال ریالی ضریب〗^4)/

176

تبصره 1: مبلغ حق الزحمه روزانه سرپرست اردو 20% بیشتر از حق الزحمه فوق است.

تبصره 2: مبلغ حق الزحمه عوامل اجرایی اردوها در روزهای تعطیل، 20% بیشتر از حق الزحمه فوق خواهد بود.

تبصره 3: حداکثر ساعات حق الزحمه در یک روز دوازده ساعت خواهد بود.

تبصره 4: در اردوهایی که با بیتوته همراه هستند؛ هر شب، معادل 6 ساعت حق الزحمه منظور خواهد شد. این مبلغ برای زمان-های تعطیل، تفاوتی ندارد.

تبصره 5: حق الزحمه عوامل اجرایی مدارس غیر دولتی، تابع قانون تاسیس و اداره مدارس، مراکز آموزشی و پرورشی غیر دولتی و دستور العمل ها و آینی نامه های مربوط خواهد بود.

تبصره 6: در سایر نهادها و دستگاه های دولتی دارای ضوابط و مقررات مالی خاص، پرداخت حق الزحمه عوامل اجرایی اردوها، مطابق مقررات دستگاه مربوط خواهد بود.

تبصره 7: بدیهی است پرداخت فوق العاده ماموریت روزانه (حق ماموریت) عوامل اجرایی منطقه، استان و ستاد، مطابق ضوابط و مقررات آیین نامه ماموریت با رعایت قوانین و مقررات اداری و مالی انجام می شود.

یادآوری: پرداخت حق الزجمه عوامل اجرایی فعالیت اردوها منوط به رعایت ماده 93 قانون مدیریت خدمات کشوری می¬باشد.

------------------------------------------

3. نحوه هزینه کرد

1.3. سرپرست اردو موظف است پس از اتمام برنامه اردو حسب نوع اردو، گزارش مالی را به صورت مکتوب و به همراه اسناد و مدارک مثبته به مبادی ذی ربط ارائه نماید.

2.3. تنظیم نمون برگ هزینه های برنامه اردو توسط آموزش و پرورش تابع ضوابط و مقررات مربوطه خواهد بود.

فصل پنجم: ارزیابی

برنامه های اردویی همچون سایر فعالیت های پرورشی نیازمند ارزیابی دقیق هستند؛ لذا جهت دستیابی به این هدف اجرای موارد ذیل الزامی است:

1. نظارت بر اجرای مطلوب و اثر بخش اردوها و رعایت قوانین و مقررات، به عهده معاونت پرورشی در تمام سطوح خواهد بود.

2. نظارت بر اردوی مدرسه ای و ارزشیابی از آن، توسط مدیر و با مشارکت شورای مدرسه و انجمن اولیا و مربیان مدرسه صورت می گیرد.

3. نمون برگ نظر خواهی از دانش آموزان و عوامل اجرایی مطابق با برنامه های پیش بینی شده در اردو توسط سرپرست تهیه گردد.

4. پس از اجرای برنامه، مطابق جامعه آماری استاندارد، نمون برگ ها در اختیار دانش آموزان و عوامل اجرایی اردو قرار گرفته و بعد از تکمیل، جمع آوری گردد.

5. نتایج نظر سنجی بر اساس نمون برگ های جمع آوری شده استخراج و مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد.

6. گزارش نهایی ارزیابی به همراه تعدادی از نمون برگ های تکمیل شده دانش آموزان و عوامل اجرایی توسط سرپرست برنامه به مرجع صادر کننده مجوز اردو ارائه گردد.

7. علاوه بر ارزیابی سرپرست، ارزیابی از اردوهای مدارس توسط مناطق، و ارزیابی از اردوهای مناطق، توسط استان و حتی المقدور در برخی از اردوها از طریق اعزام نماینده انجام گیرد.

8. ارزیابی اردو با جمعیت شرکت کننده برای کمتر و مساوی 40 نفر، به صورت ارزیابی درونی توسط متولی و برای جمعیت بالای 40 نفر به صورت ارزیابی درونی و برونی ضروری است. مسئولیت ارزیابی درونی بر عهده سرپرست اردو است و مسئولیت ارزیابی برونی بر عهده صادر کننده مجوز اردو بوده که با همکاری سرپرست اردو انجام می شود.

9. موضوعات مورد ارزیابی عبارتند از:

- فرآیند برگزاری و اجرای محتوای اردو

- محل برگزاری اردو و محل استقرار دانش آموزان

- وسیله نقلیه

10. علاوه بر ارزیابی های فوق الذکر ارزیابی اختصاصی فعالیت ها توسط معاونت ها، سازمان ها، نهادها و تشکل های دانش آموزی متقاضی اردو، در صورت نیاز و صلاحدید خود انجام می شود.

11. هر گونه عدول از مقررات و مفاد آیین نامه اردوهای دانش آموزی و شیوه نامه های مربوط از سوی برگزار کنندگان و عوامل اجرایی اردو، تخلف محسوب می شود و با متخلفان، حسب قانون و مقررات مربوط، توسط مراجع ذی ربط رفتار خواهد شد.

تذکر 1

ابلاغ سرپرست مربی اردو مشابه ابلاغ سرپرست اردو صادر میشود

تذکر ۲

ابلاغ عوامل اجرایی اردوهای درون شهری دانش آموز ی توسط مدیر مدرسه صادر می‌شود

تذکر 3

ابلاغ عوامل اجرایی اردو های درون و برون شهرستانی توسط رئیس آموزش و پرورش منطقه و اردوهای برون استانی و قطبی توسط مدیر کل آموزش و پرورش استان و کشوری توسط مدیران ستادی صادر می‌شود

بازدید و کنترل فنی خودرو (سلامت فنی ) توسط مدیر فنی شرکت انجام می شود