

صاحب امتیاز :

سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

اداره روابط عمومی و امور بین الملل

زیر نظر هیئت تحریریه

تلفن : ۶۶۹۴۱۲۶۵

نمابر : ۶۶۹۴۴۰۹۴

پست الکترونیکی :

maharat@irantvto.com

نشانی :

تهران خیابان آزادی چهارراه خوش سازمان

آموزش فنی و حرفه ای کشور

چاپ:

انتشارات سازمان آموزش فنی و حرفه ای

کشور

ماهنامه علمی، فنی و تخصصی
سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور
سال چهاردهم/شماره ۵۹/ آذر تا بهمن ۱۳۸۶

- ۲ مسابقات جهانی مهارت :لولای واقعی دنیای علم و صنعت
- ۳ گزارشی از گردهمایی دو روزه مدیران سازمان آموزش فنی و حرفه ای
- ۵ درخشش جوانی از مناطق محروم ایران در مسابقات جهانی مهارت
- ۶ وجدان کاری و بهره وری نیروی انسانی
- ۸ روند توسعه مهارت های فنی و حرفه ای
- ۱۲ انتقاد سازنده در سازمان
- ۱۵ «روستا» آموزش مهارت، تغییر جهت مهاجرت
- ۱۸ فرهنگ کار
- ۲۰ آشنایی با آلیاژهای حافظه دار
- ۲۴ سیستم کنترل ولتاژ (A.V.R)
- ۲۶ جایگاه فرآیند آموزش های مهارتی در استانداردهای بین المللی
- ۲۹ جایگاه روابط عمومی الکترونیک در ایران
- ۳۲ مفهوم نوآوری و چالشهای نظام آموزشی ایران

صاحب نظران و علاقمندان می توانند مطالب و آثار خود را به نشانی نشریه و یا پست الکترونیکی مهارت ارسال نمایند. مهارت در ویرایش مطالب ارسالی آزاد است.

نقل مطالب و استفاده از عکس های نشریه با ذکر ماخذ آزاد است.

مطالب مطروحه در نشریه لزوماً نظر سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور نیست.

جهت بهره گیری موثرتر از مقاله های علمی موارد ذیل را رعایت فرمایید:

متن تایپ شده مقاله را به همراه عکس های مربوطه بر روی دیسکت و یا از طریق پست الکترونیکی ارسال نمایید.

منابع و ماخذ مقاله ها و ترجمه ها را یادآور شوید.

مختصری از پیشینه تحصیلی، کاری و علمی خود را ذکر نمایید.



سرمقاله

مسابقات جهانی مهارت لولای واقعی دنیای علم و صنعت

آنچنانکه می دانیم مسابقات جهانی مهارت به شکلی کاملاً عملی برگزار می شود و در مقایسه با المپیادهای علمی بسیار پیچیده تر است، چرا که در یک المپیاد علمی شرکت کننده تنها با ابزارهای تئوریک و ذهنی به حل مسائل می پردازد اما در مسابقات جهانی مهارت، شرکت کننده باید علاوه بر حل مسئله در ذهن خود، آن را در عمل نیز به نمایش درآورد.

از همین روست که می توان این مسابقات را لولای واقعی دنیای علم و صنعت دانست و برای درک عینی این موضوع کافی است سری به پایگاه اینترنتی مسابقات جهانی مهارت (Worldskills) بزنید تا نشان اغلب کمپانی ها و شرکت های معروف و معتبر بین المللی را به عنوان حمایت کننده این مسابقات ببینید. گویا تمام صنایع جهان چشم به این مسابقات دو سالانه دوخته اند تا طرح ها، مغزها، بازارها، ایده ها و خلاصه هر آنچه برای رونق صنعتی و اقتصادی لازم است را در آن بیابند. در مورد اهمیت این مسابقات شاید همین نکته بس باشد که در آخرین دوره مسابقات - شیزو-کا-امپراطور ژاپن، خود ریاست و مدیریت کلی آن را بر عهده داشت و شهرکی اختصاصی برای برپایی این مسابقات در دامنه کوه معروف فوجی، با صرف هزینه ای هنگفت ساخته شد. امپراطور شخصاً مسابقات را افتتاح کرد و همه چیز گویای شکوه، عظمت و صد البته اهمیت مسابقات بود. تیم اعزامی جمهوری اسلامی ایران به این دوره از مسابقات برای اولین بار موفق شد علاوه بر سه دیپلم افتخار، یک مدال برنز را نیز کسب کند که گام موثری در ارتقاء آموزش های مهارتی بود. نگاهی گذرا به سطح علمی و به خصوص صنعتی کشورهای شرکت کننده که عمدتاً صاحبان تکنولوژی های روز دنیا هستند، سرمایه گذاری هایی که در مورد این مسابقات انجام می دهند و همچنین محدودیت های صنعتی و کم تجربگی کشورمان در این زمینه نشان می دهد کسب این مدال سرآغاز طلوعه ای امیدوار کننده برای رسیدن به افقی روشن است.

خوشبختانه با توجه و عنایت خاص دکتر جهرمی وزیر محترم کار و امور اجتماعی و مهندس شریف النسبی ریاست محترم سازمان به مدال آور تیم ملی کشورمان در رشته فناوری اطلاعات نرم افزار، جوان خوب ایلامی حمید رضا افسرده یک دستگاه خودروی سواری پراید اعطا شد.

به سه برگزیده دیگر تیم کشورمان در این دوره از مسابقات که موفق به کسب دیپلم افتخار شدند نیز جوایز نقدی به هر نفر ۲۰ میلیون ریال اهدا شد.

و کلام آخر اینکه در حالی که بیکاری و نیاز به اشتغال به یکی از بزرگ ترین دغدغه های مردم و مسئولین کشور تبدیل شده است، مهارت آموزی را می توان کلیدی طلایی دانست. بدون شک بازار کار طالب مهارت است و کسانی می توانند قدم به این بازار بگذارند و دوام بیاورند که دارای مهارت باشند. وجه مشترک و جالب چهار شرکت کننده ایرانی در مسابقات شیزو-کا ژاپن که موفق به کسب مدال و افتخار شدند، ارتباط آنها با دنیای کار در کنار مطالعات و پژوهش های دقیق علمی آنان است. بی مهارت ها به دنبال کار می گردند و کار به دنبال ماهران است.



گزارشی از گردهمایی دو روزه مدیران کل سازمان آموزش فنی و حرفه ای



دکتر جهرمی: چشم انداز آموزش های فنی و حرفه ای پوشش ۲۳ میلیون نفر جمعیت فعال کشور است

دکتر سید محمد جهرمی وزیر کار و امور اجتماعی در مراسم افتتاحیه گردهمایی دو روزه مدیران کل ستادی و اجرایی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور مهمترین مشکل نهادهای مختلف در کشور را پایین بودن بهره وری دانست و افزود: از آنجا که بهبود بهره وری برای رشد و افزایش تولید ناخالص داخلی ضروری است باید ارتقای بهره وری در بخشهای مختلف مورد توجه قرار گیرد.

دکتر جهرمی اظهار داشت: صرفه جویی به معنای هزینه نکردن نیست بلکه استفاده درست از منابع است. به گفته ایشان، جمعیت ۷۰ میلیونی ایران به اندازه کل جمعیت کشورهای اروپا انرژی مصرف می کند. وزیر کار در خصوص مصرف بهینه انرژی گفت: در صورتی که بتوان مدیریت بهینه را در مصرف انرژی به کار گرفت، می توان صرفه جویی مناسبی در ذخایر انرژی کشور انجام داد. جهرمی افزود: بانکها باید سالانه ۱۵۰ تا ۲۰۰ هزار میلیارد تومان از منابع در اختیار خود را به

- اکنون در سازمان آموزش فنی و حرفه ای باید در بخش توسعه سخت افزاری توقف کرد و تکیه روی بهره وری باشد
- جایی که بخش خصوصی توانایی عمل دارد سازمان آموزش فنی و حرفه ای نباید وارد شود بلکه به حمایت و تقویت بخش غیر دولتی بپردازد، تا روند کار به سمت استفاده بهینه از منابع پیش رود
- صرفه جویی هزینه نکردن و مصرف نکردن نیست بلکه صرفه جویی هزینه به جا و درست هزینه کردن است
- طبق اطلاعات و آمار کارشناسان هر یک درصد تولید، نیم درصد تورم را کاهش می دهد هر قدر به تولید بپردازیم تورم کاهش می یابد

اقتصادی، نیم درصد تورم را کاهش می دهد لذا هر چه تولید افزایش یابد تورم بیشتر کاهش خواهد یافت. وزیر کار با اشاره به منابع آبی کشور گفت: با توجه به اینکه منابع آب در کشور زیاد نیست اما متأسفانه در مصرف آب در کشور سوء استفاده می شود. ایشان با اشاره به ارزش آب، افزود: هر بشکه نفت

سرمایه گذاری اختصاص دهند اما کل تسهیلات پرداختی بانکها در حال حاضر حدود ۸۰ هزار میلیارد تومان است که این میزان هم به بخش تولید اختصاص نمی یابد. به گفته ایشان، یک درصد افزایش نرخ رشد

۹۰ تا ۱۰۰ دلار به فروش می رود در حالی که برخی کشورها آب رابشکه ای ۲۰۰ دلار به فروش می رسانند. دکتر جهرمی با اشاره به اینکه حدود ۷۵ درصد مناطق کشور کمتر از ۲۰۰ میلیمتر سالانه باران دارند، اظهار داشت: بیشترین استفاده از آب در زمینه شرب و شستشو است که باید برای این منابع حیاتی مدیریت بهینه به کار گرفته شود.

ایشان در خصوص عدم استفاده بهینه از زمین های کشاورزی، گفت: در برخی از کشورها از هر هکتار زمین ۱۰ تا ۱۲ تن محصول برداشت می شود اما این میزان در ایران سه تا پنج تن از هر هکتار است. هم اکنون در جهان روی ۸۰ تا ۱۰۰ تن محصول از هر هکتار مطالعه می شود. به گفته وزیر کار، متأسفانه در ایران کار بسیار اندکی بر روی بهره وری از منابع صورت گرفته است.





● باید سنجش را از آموزش جدا کنیم و افرادی که در آموزش هستند به هیچ وجه در آموزش نمی توانند باشند
 ● وقتی ما راضی می شویم که ببینیم کارمان به ثمر نرسیده و کارآموزانمان برای کشور در بازار کار تولید ثروت می کنند
 ● مجموعه عملکرد ۹ ماهه نشان داده که از مجموعه کسانی که در مراکز آموزش فنی و حرفه ای ثبت نام کرده اند و صندلی های مراکز دولتی ما را در اختیار گرفته اند چیزی نزدیک به ۴۸٪ در صدشان صاحب گواهینامه مهارت شده اند

جهرمی یادآور شد: مرکز بهره وری، سال گذشته وزارت کار و امور اجتماعی را با تمام سازمانهای وابسته به عنوان وزارتخانه ای با بهره وری بالا اعلام کرد. ایشان در خصوص مراکز فنی و حرفه ای مهارت گفت: تعداد مراکز فنی و حرفه ای طی دو سال گذشته از ۴۲۰ به ۶۲۰ مرکز مهارت افزایش یافته است. وزیر کار ادامه داد: هم اکنون سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور باید فعالیت سخت افزاری خود را متوقف کند و در ارتقا بهره وری آموزش مهارت گام بردارد.

دکتر جهرمی گفت: بخشی از کارهایی که توسط سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور باید انجام شود واگذاری برخی از امور به بخش خصوصی است، به طوری که در مواردی که بخش خصوصی می تواند وارد عمل شود بخش دولتی باید خود را کنار بکشد.

وی افزود: همچنین واگذاری مدیریت ها از دیگر اقدام های سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور است که می توان در این بخش مدیریت را در کل به مدیریت های توانمند بخش خصوصی واگذار کرد.

وزیر کار با اشاره به اینکه کارآیی آموزش های مهارت در سطح جامعه کاهش یافته، افزود: آموزش های مهارت باید با نیازهای بازار کار منطبق و استانداردهای آموزش برای این نوع آموزش ها تنظیم شود.

ایشان با اشاره به شیوه استاد- شاگردی گفت: شیوه استاد- شاگردی از شیوه های قدیمی آموزش

در کشور است که متأسفانه به فراموشی سپرده شده است که می توان با بکارگیری این شیوه برای ارتقای مهارت جوانان گام برداشت.

وزیر کار گفت: برخی از افراد در خارج از کشور آموزش کسب کرده اند که سازمان آموزش فنی و حرفه ای می تواند با بهره گیری از مهارت این افراد، زمینه انتقال مهارت آنها به جوانان را فراهم کند. این افراد می توانند با ایجاد کارگاه برای آموزش مهارت اقدام کنند.

وی یادآور شد: در صورتی که افرادی برای آموزش مهارت در یک کارگاه به کار گرفته شوند بازرسان سازمان تامین اجتماعی

نباید مداخلتی از نظر بیمه برای آنها ایجاد کنند.

مهندس شریف النسبی : واگذاری مدیریت مراکز به افراد توانمند زمینه رشد بهره وری را فراهم می سازد

مهندس شریف النسبی در گردهمایی مدیران کل ستادی و اجرایی سازمان از واگذاری مدیریت مراکز به افراد توانمند سخن گفت و افزود: با توجه به ایجاد مدیریت بهینه در امر آموزش های مهارت، می توان بهره وری را به ۱۰۰ درصد رساند.

رییس سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور گفت: متأسفانه طی ۹ ماهه گذشته تنها ۹۴۸ درصد کارآموزان فنی و حرفه ای موفق به دریافت مدرک مهارت شده اند.

معاون وزیر کار اظهار داشت: براساس خود اظهاری افرادی که کارت مهارت دریافت کرده اند فقط حدود ۳۰ تا ۴۰ درصد جذب بازار کار کشور شده اند که این آمار در کل کشور متأسفانه حدود ۲۰ درصد است.

رییس سازمان آموزش فنی و حرفه ای اعلام کرد: ۸۰ درصد سرمایه گذاری ها در بخش آموزش های مهارت جذب بازار نمی شود و فلسفه نشست امروز مدیران، بررسی عملکرد و تحول در زمینه ارتقای آموزش های مهارت در کشور است. ایشان یادآور شد: جهت ارتقا بهره وری

آموزش های مهارت تاکنون ۹ کارگروه در سازمان تشکیل شده که با به کارگیری افراد خبره بیرون از سازمان تلاش می شود بتوان گام های ارزشمندی در جهت ارتقا آموزش مهارت برداشت.

مهندس شریف النسبی با اشاره به موضوع جدایی آموزش از سنجش، گفت: باید میان افرادی که آموزش مهارت می دهند و افرادی که کارجویان را مورد سنجش قرار می دهند، تفاوت قائل شد.

ایشان از تعامل با بانک جهانی خبر داد و گفت: در تعاملی که از سوی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور با بانک جهانی صورت گرفته، قرار شده که از افراد خبره صاحب نظر برای تعیین استانداردهای آموزش مهارت استفاده شود.

معاون وزیر کار اظهار داشت: مراکز فنی و حرفه ای با ایجاد آموزش های کوتاه مدت اثربخش که در مدت زمان محدودی آموزش داده شود، می توانند کیفیت آموزش را در کشور ارتقا دهند.

ایشان ادامه داد: مریانی که دارای درصد بالایی از قبولی هستند از مریانی که قبولی کمتری در هر دوره آموزش مهارت دارند، باید تفکیک شوند و مرییان پرتلاش باید مورد تقدیر قرار گیرند.

ایشان از واگذاری برخی از مسئولیت های آموزش مهارت به بخش خصوصی خبر داد و گفت: یکی از کلیدهای اساسی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، تفویض آموزش های مهارت به بخش خصوصی است.

مهندس شریف النسبی گفت: با توجه به اینکه وزارت مسکن قصد دارد سال آینده ۷۵ میلیون واحد مسکن در کشور احداث کند، بنابراین باید سازمان، آموزش مهارت را در زمینه کارهای ساختمانی در کشور توسعه و ارتقا داد.

معاون وزیر کار افزود: قراردادی که به تازگی میان وزارتخانه های کار و نفت منعقد شده قرار است سالانه ۱۰۰ هزار نیروی کار برای کشور و منطقه در زمینه نفت آموزش دهند.

به گفته مهندس شریف النسبی، در بسیاری از ساختمان های در حال ساخت مهندسان ناظر می توانند به کارگران ساختمانی آموزش مهارت دهند. همچنین در بسیاری از کارخانه ها تکنسین های ماهر می توانند این مهم را برعهده بگیرند.

وی در پایان با اشاره به فارغ التحصیلان دانشگاهی، گفت: دغدغه عدم مهارت فارغ التحصیلان در برخی از کشورهای توسعه یافته نیز وجود دارد. سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور باید در جهت ارتقا مهارت فارغ التحصیلان دانشگاهی گام های ارزشمندی بردارد.

معاون پژوهش و برنامه ریزی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور:

درخشش جوانی از مناطق محروم ایران در مسابقات جهانی مهارت



از سال ۲۰۰۱ میلادی هر دو سال یکبار در مسابقات بین‌المللی مهارت شرکت کرده که در آن سال رتبه ۳۵ از ۳۵، سال ۲۰۰۳ میلادی رتبه ۳۰ از ۳۶، سال ۲۰۰۵ میلادی رتبه ۲۶ از ۳۸ و امسال رتبه ۲۱ از میان ۴۶ کشور جهان را به خود اختصاص داد

وی در پاسخ به پرسش خبرنگار ایرنا که چه برنامه‌هایی برای افراد منتخب از سوی مسئولان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در نظر گرفته شده است، گفت: رها کردن این افراد به حال خود منصفانه نیست و تلاش می‌شود در مسابقات جهانی مهارت آینده از این افراد به عنوان مربی استفاده شود.

معاون پژوهش و برنامه ریزی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور افزود: مسئولان حوزه مهارت در صدد هستند که شرایط خاصی را برای این افراد فراهم کنند تا آنها در عرصه بین‌المللی فعالیت کنند.

معاون پژوهش و برنامه ریزی سازمان همچنین گفت: با بنیاد ملی نخبگان مذاکره شده تا این افراد به عنوان نخبه معرفی شوند تا آنها از مزایای این موضوع بهره‌مند شوند.

وی یادآور شد: مسئولان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به دنبال آن هستند که این افراد علاوه بر برخورداری از معافیت سربازی، بدون کنکور وارد دانشگاه شوند.

محمدی حسین آبادی گفت: مزایای یاد شده برای تمام افرادی است که در مسابقات ملی مهارت حضور داشته باشند.

گفتنی است، ایران از سال ۲۰۰۱ میلادی هر دو سال یکبار در مسابقات بین‌المللی مهارت شرکت کرده که در آن سال رتبه ۳۵ از ۳۵، سال ۲۰۰۳ میلادی رتبه ۳۰ از ۳۶، سال ۲۰۰۵ میلادی رتبه ۲۶ از ۳۸ و امسال رتبه ۲۱ از میان ۴۶ کشور جهان را به خود اختصاص داد.

خاورمیانه جایگاه اول ذکر کرد و گفت: کشورهای عربی با تمام هزینه‌ای که در این خصوص کرده بودند نتوانستند مقامی در این مسابقات کسب کنند.

دکتر محمدی اظهار داشت: طی ۲ روز نخست مسابقات، جوانانی ایرانی به نحو مطلوبی درخشیدند اما در روزهای سوم و چهارم متأسفانه دچار مشکل شدند.

وی ادامه داد: در صورتی که روند آرزو اول مسابقات ادامه می‌یافت به طور یقین ایران می‌توانست مدال طلا هم در این مسابقات کسب کند.

وی علت ضعف مهارت جوانان ایرانی را در هفتمین مسابقات جهانی مهارت، ضعف کار تیمی و عدم حرف شنوی کارآموزان از مربیان ذکر کرد و گفت: تلاش می‌شود در مسابقات سال ۲۰۰۹ میلادی که در کانادا برگزار خواهد شد این موانع رفع شود.

وی همچنین از درخشش مربیان و کارشناسان ایرانی در این مسابقات خبر داد و گفت: پنج پروژه مسابقات جهانی مهارت سال ۲۰۰۷ میلادی از سوی کارشناسان و مربیان ایرانی طراحی شده بود.

رییس مسابقات ملی مهارت گفت: تبادل قهرمانان مهارت کشورها و ایجاد بانک اطلاعات مسابقات جهانی از پیشنهادهای این دور مسابقات بود و هیأت ایرانی پیشنهاد تأسیس دانشگاه بین‌المللی مهارت را عنوان کرد که مورد استقبال برگزارکنندگان مسابقات قرار گرفت.

معاون پژوهش و برنامه ریزی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور گفت: جوانان با استعداد ایرانی مناطق محروم کشور نیز می‌توانند با تلاش و جدیت به مسابقات بین‌المللی مهارت وارد شوند به طوری که یک جوان ایرانی از منطقه محروم ایلام توانست وارد مسابقات امسال شده و مدال برنز جهانی کسب کند.

به گزارش روابط عمومی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور دکتر مجید محمدی حسین آبادی پس ورود تیم اعزامی ایرانی به مسابقات جهانی مهارت (شیزوکای ژاپن) در گفت و گو با خبرنگاران، افزود: تیم ملی ایران پس از آموزشهای پیشرفته توانست رتبه بیست و یکم را از میان ۴۶ کشور شرکت‌کننده به خود اختصاص دهد.

وی یادآور شد: جوانان ایرانی توانستند در حوزه فناوری اطلاعات به مدال برنز و در رشته‌های فرز CNC، طراحی گرافیک و سخت افزار شبکه به دیپلم افتخار نائل شوند.

معاون پژوهش و برنامه ریزی سازمان در خصوص مقایسه ایران با برخی از کشورهای توسعه یافته صنعتی، گفت: رتبه ایران در این مسابقات بیست و یکم بود در حالی که مهارت جوانان آمریکایی مقام سی و یکم را کسب کردند.

وی تأکید کرد: حضور درخشان جوانان ایرانی در این مسابقات تنها به حمایت‌های مالی نیاز ندارد بلکه حمایت‌های معنوی در آموزشهای مهارت می‌تواند اقدام مثبتی در جهت آماده‌سازی این افراد برای حضور در مسابقات بین‌المللی باشد. وی، رتبه ایران را در میان کشورهای



نقش وجدان کاری در نیل به اهداف سازمان به عنوان عاملی مهم و تعیین کننده به شمار می رود. وجدان کاری در حقیقت باعث می شود عملکرد منابع انسانی بهبود یافته و به افزایش کارایی و اثربخشی بیانجامد. از آنجایی که کارکنان به عنوان سرمایه های با ارزش هر سازمان محسوب می شوند توجه به آنها و فراهم نمودن انگیزه های لازم برای آنان می تواند سازمان را به سطح نسبتاً بالای بهره وری برساند و موجبات انجام کار را به طور بهتر و صحیح تر و بازدهی بیشتر به وجود آورد. در مقاله مورد نظر سعی گردیده نقش وجدان کاری در بالا بردن بهره وری نیروی انسانی مورد بحث قرار گیرد.

وجدان کاری و بهره وری نیروی انسانی

هادی فیروزی / چهارمحل و بختیاری

mail:E-Firouzi1340@yahoo.com

وجدان کاری

وجدان کاری رضایت قلبی، تعهد و التزام عملی نسبت به وظیفه هایی است که قرار است انسان آنها را انجام دهد بگونه ای که بدون بازرس و ناظر بیرونی نیز در انجام وظایف خود کوتاهی ننماید.

به بیان دیگر وجدان کاری عبارتست از احساس تعهد درونی به منظور رعایت الزاماتی که در ارتباط با کار مورد توافق قرار گرفته است. از آنجا که انسان موجودی است انتخابگر و با اراده ی خود می تواند در شرایط و نظام های اجتماعی تغییر و تحول ایجاد کند پیروزی و شکست یا مرگ و حیات جامعه نیز به اراده ی او بستگی دارد یکی از مسائل مهمی که تفاوت بین نظر اسلام و دیگر مکاتب را درباره انسان آشکار می کند و در انجام کسب و کار نیز مؤثر است مسئله ارزش والای انسان در مکتب اسلام است. از سوی دیگر عقل و دین حکم می کنند که هر کس کاری را بعهده گرفته محکم و نیکو انجام دهد و میان خود و دیگران تفاوتی قائل نشود و این

سخن امام علی (ع) را به گوش گیرد که فرمود: میان خود و دیگران، خویشتن را میزان سنجش قرارده آنچه برای خود می پسندی برای دیگران هم بپسند و آنچه را برای خود خوش نمی داری برای دیگران هم میسند. فرد، کار و مدیریت سه رکن اساسی وجدان کار می باشد یعنی برای برانگیختن وجدان کار افراد باید هر سه عامل مورد توجه واقع شود عامل مدیریت از همه مهمتر است زیرا که مدیریت عهده دار ایجاد رابطه ای صحیح بین آنهاست. وجدان کاری در واقع به بهبود عملکرد منابع انسانی کمک می کند و موجبات افزایش کارایی و اثربخشی در فعالیت ها را به وجود می آورد. هر گونه پیش شرط و برنامه ای برای ترویج وجدان کاری در کارها نیازمند مشارکت و تلاش همه جانبه کارکنان متعهد و مسئول است.

بهره وری

بهره وری عبارتست از استفاده کار از منابع (کار، سرمایه، زمین، مواد، انرژی و اطلاعات)

در تولید کالاها و خدمات. مروری بر تعریف بهره وری که از سوی مرکز بهره وری ژاپن (J.P.C) ارائه شده است این چنین تعریف شده: هدف از بهره وری به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی، تسهیلات و غیره به طریقی علمی و یا کاهش هزینه های تولید و گسترش بازارها و افزایش اشتغال، کوشش برای افزایش دستمزدهای واقعی و بهبود معیارهای زندگی است آنگونه که به نفع کارکنان، مدیران و مصرف کننده باشد.

شکی نیست که وجدان کاری، رعایت انضباط، اشتیاق در ارائه فرآورده های جدید و خدمات مفید و افزایش ارزش افزوده، تمایل به پیشرفت و رعایت مقتضیات زمانی و مکانی از عوامل مؤثر در این راستا محسوب می شوند. این عوامل به مادر رسیدن به سطح بالای بهره وری، ترکیب بهینه نیروی انسانی و منابع مالی و مادی برای افزایش تولید، بازدهی بیشتر و انجام کار بطور صحیح با حداقل هزینه ممکن کمک می کند.



بهره وری عبارتست از استفاده کارا از منابع در تولید کالاها و خدمات

کسانی که احساس مسئولیت نسبت به کار و شغل دارند کیفیت عمل نزد آنان بر کمیت عمل رجحان و برتری دارد و در نظر آنان کاری را که شروع کرده اند چنانچه با فرجامی خوب به پایان برسانند از رساندن به کار جدید ارزشمندتر و مهم تر است قاطعیت و صراحت در عمل از جلوه های وجدان کار می باشد کسانی که از وجدان کاری برخوردارند در حقیقت توانسته اند تضادهای درونی خود را حل کنند و به شخصیت خویش وحدت و یکپارچگی ببخشند.

وجدان کاری و نیروی انسانی

کارکنان سرمایه های با ارزش هر سازمان می باشند، دستیابی به هدفهای هر سازمان در گرو مدیریت درست این منابع با ارزش است. نیروی کار عامل مهم و مؤثر در بهره وری است، نیروی کار اگر با آرامش خاطر و انگیزه قوی، اشتغال بکار داشته باشد بهره وری او بالاتر خواهد بود. مجموعه ای از عوامل و ارزشهای حاکم بر سازمان بر روی بهره وری نیروی کار مؤثر می باشند مهمترین عاملی که بر روی بهره وری نیروی کار تأثیر دارد انگیزه نیروی کار در انجام کار است. توجه به کارکنان به عنوان بزرگترین و مهم ترین سرمایه سازمان مسأله ای است که در دو دهه اخیر رشد فراوانی داشته است این جنبش نیز مانند شماری دیگر از جنبش های کارآمد مدیریت، سودمندی و کاربری بالایی دارد و هم اکنون در سراسر کشورهای صنعتی و پیشرفته جهان نفوذ کرده و در مبانی و اصول کار و ارتباط با کارکنان، تحولی شگرف ایجاد کرده است. امروزه اهمیت بهره وری برای تمامی سازمانها، نهادها و نیز کارکنان دستگاههای دولتی غیر قابل انکار است در این خصوص افزایش بهره وری ادارات و سازمانها به نسبت زیادی به احساس مسئولیت و تعهد مدیران سازمان بستگی دارد برای بهبود بهره وری، مدیران مسئولیت ویژه ای دارند و انجام دادن این امر مهم با تبیین موضوع بهره وری، تشویق عملکرد کارکنان و تأکید بر بهبود کیفیت فعالیت های سازمان میسر است.

نتیجه گیری

یکی از مهمترین شرایط لازم برای بهبود و ارتقاء بهره وری، وجدان کار در سازمان می باشد اما به تنهایی کافی نیست. باید زمینه و مجموعه عواملی را فراهم نمود که در گسترش وجدان کار و بهره وری مؤثر باشد. بطوریکه در این مقاله، مورد اشاره قرار گرفت فرد، کار و مدیریت، سه رکن اساسی وجدان کار می باشد که در این میان نقش مدیریت از همه مهمتر است و مدیریت وظیفه ایجاد رابطه ای صحیح بین افراد سازمان را بر عهده دارد و توجه به کارکنان به عنوان بزرگترین و مهمترین سرمایه سازمانها باید همیشه مد نظر مدیران قرار گیرد تا بدین ترتیب استفاده از منابع، نیروی انسانی و سایر موارد دیگر در مسیر استفاده حداکثری قرار گیرد.

به علاوه موفقیت تلاشهای سازمان در راستای بهبود بهره وری به کوشش های افراد جامعه، همکاری در اشتراک مساعی تمامی طرفهای ذینفع وابسته است. هر چند وجدان کار شرط لازم ارتقاء بهره وری است اما کافی بنظر نمی رسد مجموعه عواملی وجود دارند که در ارتقاء بهره وری مؤثر می باشند گسترش وجدان کار در تک تک واحدهای جامعه در ارتباط متقابل با انضباط اجتماعی و فرهنگ کار حاکم در آن جامعه است. هر چند که افزایش بهره وری هدفی عمده در سازمانهاست اما باید برای بهبود بهره وری الزامات و برنامه ریزیهای لازم را فراهم نمود تا نتیجه مطلوب حاصل گردد. فراهم کردن شرایط لازم پیشرفت های شغلی برای همه افراد، بکارگیری نیروی متناسب و با استعداد، پرداخت مزد مناسب در قبال انجام کار، مشارکت کارکنان در کار، آموزش کافی، بوجود آوردن نظام های ارزشیابی عادلانه گوشه هایی از عوامل مؤثر بر افزایش بهره وری نیروی انسانی است که علاوه بر آنها باید از پشتیبانی مدیریت سازمان نیز برخوردار باشد و مهم آن است که هر سازمانی به شناخت وضعیت خود بپردازد و نیاز خود را مشخص دارد و آنچه را که دارای بزرگترین اثر مطلوب است تعیین نماید.

منابع و مأخذ

- ۱- رمزگویان - غلامعلی، شیوه های علمی ارتقای بهره وری نیروی انسانی، گروهی از اساتید مدیریت - ۱۳۸۱
- ۲- همان، کرد رستمی - مجید
- ۳- عباس زاده - میر محمد، مجله علمی کاربردی، شماره ۱۴، ۱۳۷۰
- ۴- صائبی - محمد، مدیریت بهره وری نیروی انسانی، جزوه درسی، ۱۳۸۰
- ۵- شریف زاده - فتاح، مجله علمی کاربردی، شماره ۳۳، ۱۳۷۲
- ۶- کردیان - آیت الله، مدیریت منابع انسانی، مدیریت آموزش و پژوهش استان چهارمحال و بختیاری، ۱۳۸۵
- ۷- بیان - حسام الدین، مجله علمی کاربردی، شماره ۳۲، ۱۳۷۵
- ۸- احمد پور دریانی - محمود، مقیمی - سید محمد، مبانی کار آفرینی، نشر فراندیش، ۱۳۸۵
- ۹- بختیاری - صادق، مجله علمی کاربردی، شماره ۴۱ و ۴۲، ۱۳۷۷
- ۱۰- ماهنامه نفت پارس شماره ۳۷، مرداد ۱۳۸۵



روند توسعه مهارت های فنی و حرفه ای

اعظم امینی / کارشناس پژوهش اصفهان

به ویژه در آفریقا برجا گذارد. TVSD به علت تعهد و رابطه نزدیکی که با دنیای کار و استخدام دارد در بسیاری کشورهای در حال توسعه و توسعه یافته جذاب باقی مانده است. انتظارات سیاستمداران و همچنین سیاستگذاران از TVSD بسیار بزرگتر از انتظاراتی است که آنها از تحصیلات عمومی و آکادمیک با وجود بودجه به طور چشمگیر کمتری که به آن اختصاص یافته به آن دارند. این فرض بنیادی دستور کار TVSD اثری قوی بر سیاست گذاری آن در کشورهای در حال توسعه دارد.

کنفرانس جهانی "آموزش برای همه" در سال ۱۹۹۰ تحصیلات ابتدایی همگانی (UPE) را دوباره در دستور کار بین المللی قرار داد. این موضوع به عنوان هدف توسعه بین المللی در سال ۱۹۹۶ و به عنوان هدف پیشرفت عصر طلایی (MDG) از سال ۲۰۰۰ انتخاب شده بود. بسیاری مؤسسات از جمله DFID، موضوع فوق را موقعیتی برای پیشرفت اولویت هایشان در نظر گرفتند. مطالعه سیاست قابل توجه بانک جهانی در مورد آموزش فنی و حرفه ای در سال ۱۹۹۱ به نظر می رسید که روند فوق را دچار چالش نماید ولی موضوع "آموزش برای همه" به عنوان مقدمه ای دلسرد کننده برای TVSD

پیدا کردند. (به عنوان مثال تشکیلات کارگران در غنا، دهکده پلی تکنیک در کنیا و آموزش برای خود اتکایی در تانزانیا). با این وجود در طی دهه ۷۰ انتقاد موج نوگرایی و بخش آموزش رسمی سبب بعضی تحولات در تفکر جامعه گردید. در واقع آموزش و تحصیلات غیر رسمی جایگزینی برای آموزش رسمی شده بود، آموزشی که به عنوان مقیاسی برای توسعه مهارت در بخش های غیر رسمی شهری و روستایی بود.

در دهه ۸۰ مشاهده گردید که مقیاس های تطابق ساختاری و اشتراک هزینه ها عمیقاً بر دید عمومی نسبت به تعلیم و تربیت تاثیر گذاشته است و این در حالی بود که مطالعات نرخ بازدهی حمایت خارجی برای آموزش فرا ابتدایی را آشکار می نمود. کشورهایی که سیستمهای آموزشی خود را حرفه ای کرده بودند در میانه دهه ۸۰ به واسطه این نوع دیدگاه مجبور شدند که به تنهایی ادامه دهند. با وجود سیاست انتقادی در مورد آموزش های حرفه ای در این زمانه این نوع آموزش همچنان برای بسیاری از دولتهای ملی محبوب باقی ماند. با این وجود تغییر نگرش در خط مشی ها بیشترین اثر را در وابستگی اقتصادی خارجی

در سالهای اخیر توسعه مهارت های فنی و حرفه ای (TVSD) در دستور کار دولتها و مؤسسات خصوصاً در آسیای جنوبی و شرقی، آفریقا، آمریکای لاتین و همچنین کشورهای در حال توسعه از آسیای میانه و اروپای شرقی قرار گرفته است. مرتبط بودن موضوع فوق با مباحث بهره وری و رقابتی و همچنین موارد مرتبط در گسترش آموزش های فرابتدایی به خوبی اهمیت این موضوع را نشان می دهد. در کشورهایی با خط مشی روشن و درازمدت متعهد به TVSD، اهمیت ایجاد مهارت به خوبی درک شده است.

صعود، نزول و رونق دوباره: TVSD در طی دهه ۱۹۶۰ و اوایل ۱۹۷۰، توسعه مهارت های فنی و حرفه ای بخشی فرعی اما کلیدی برای بسیاری از مؤسسات در حمایت از ملتهای در حال توسعه بود. این موضوع برای دولتها نیز مؤلفه ای طبیعی از استراتژی های مدرن گرا بود که با حمایت سازمان بین المللی کار و صنایع ملی و مراکز آموزش حرفه ای و به واسطه مدارس متوسطه حرفه ای شده عمل می کرد. در بسیاری از کشورهای آفریقایی ابتکاراتی که هدف آنها ایجاد مهارت های اشتغال زا برای کاهش بیکاری افراد کم سواد بود، محبوبیت

تحصیلات همگانی را به عنوان مبنای آموزش مهارتها در مراحل بعد از تحصیل به جای توسعه مهارتها در حین آموزش در نظر گرفته بود. از اواسط دهه ۲۰۰۰ میلادی، توسعه مهارت های فنی و حرفه ای در دستور کار جهانی قرار گرفت. کمیسیون آفریقا، سران پروژه عصر طلایی، سیاست جدید بانک جهانی در تحصیلات عالی و عمومی و همچنین پیشرفتهای مهارتی و نیز گزارش پیشرفت جهانی سال ۲۰۰۷ در مورد جوانان، همگی رویکردی جامع در مورد ضرورت آموزشهای فنی و حرفه ای داشتند. خلاصه گزارش موسسه DFID در سال ۲۰۰۶ در مورد "تحصیلات متوسطه حرفه ای و عالی" نقطه نظر مشابهی را ارائه می دهد. بانک جهانی نیز به تمرکز سیاستهای بسیاری از دولتها در بخش آموزش غیررسمی در نتیجه فقدان کلی گسترش مهارتها در اسناد و مدارک استراتژی کاهش فقر اشاره می نماید.

تمرکز متعصبانه بر نوع آموزش در دهه ۹۰ با وجود موفقیت کم، فشار بزرگی را بر سیستمهای هنوز کوچک ثانویه و حرفه ای بسیاری کشورها وارد کرده است. پس از توجه دولتها به اهمیت توسعه مهارت های فنی و حرفه ای بعد از آموزش مقدماتی، علاقه و افری در میان آنها برای کسب اینگونه مهارتها علی الخصوص در آفریقا و آسیای جنوبی به وجود آمد. جدا از تعداد، کیفیت نسل تازه مشتاقان و هواداران آموزش مهارت پس از تحصیل، اضطراب و دلواپسی شدیدی را باعث شده است.

سیاست و خط مشی بسیاری از جوامع در حال توسعه به وجود آوردن حلقه ای فرضی بین TVSD و کاهش بیکاری، بواسطه کسب مهارت های کاری می باشد. به عنوان مثال سند وضعیت جلسه کارشناسان TVET در اتحادیه آفریقا (۱۳-۱۴ دسامبر ۲۰۰۶ در آدیس آبابا)، استراتژی دوباره احیا نمودن آموزش و تحصیلات فنی و حرفه ای (TVET) در آفریقا، شرح می دهد که:

یکی از مهم ترین مشخصه های TVET جهت گیری آن به سمت دنیای کار و تمرکز آن

بر برنامه درسی در تحصیل مهارت های اشتغال زا و کاربردی می باشد. در نتیجه سیستمهای ارائه دهنده آموزش های فنی و حرفه ای برای تربیت نیروی کار ماهر و کارآفرینی که نیاز آفریقا و لازمه ایجاد ثروت و خروج از فقر می باشد، به درستی ایجاد شده اند.

به هر حال نیاز به توسعه و گسترش مهارت های فنی و حرفه ای از این منظر و خط مشی جوامع معمولاً مطابق با نیاز جوانان و والدین آنها نمی باشد. آموزش متوسطه رسمی هنوز برای بسیاری از مردم بر آموزش های غیررسمی فنی و حرفه ای ارجحیت دارد. دلیل این موضوع را می توان اینگونه بیان نمود که آموزش آکادمیک عمومی و کلی توسط بسیاری به عنوان شانس

خارجی وجود داشته است، نیاز برای این نوع آموزش قوی تر بوده است. بسیاری منفعت های ادعا شده برای توسعه مهارت های فنی و حرفه ای مانند بازدهی و بهره وری بیشتر، آمادگی برای تغییرات تکنولوژیکی و صنعتی و توانایی جذب سرمایه گذاری مستقیم خارجی، همه بستگی به کیفیت مهارت های اکتسابی دارند و نیازمند محیطی پویا برای اجرایی شدن می باشند.

گسترش مهارت های فنی و حرفه ای در محیط های اقتصاد کلان

به کارگیری، بهره وری و تخصیص مهارتها در اقتصادی پویا و در حال توسعه اساساً



بهتری برای استخدام های رسمی موجود در نظر گرفته می شود. در کشورهایی با کمبود شغل برای فارغ التحصیلان آموزش های فنی و حرفه ای و یا حمایت نامناسب برای شروع کارآفرینی به صورت بنگاههای کوچک و زودبازده این نوع آموزش محبوبیت کمتری دارد. در کشورهایی مانند کره جنوبی، چین و موزامبیک، جایی که خط مشی تعهد به کیفیت مهارت های کاری در سالهای اخیر هم به صورت ملی و هم سرمایه گذاری مستقیم

از شرایط اقتصاد کلان در جایی که هیچ گونه پیشرفتی وجود ندارد و نظارت ضعیف می باشد، متفاوت است. در کره جنوبی و چین تقریباً شرایط استخدام برای فارغ التحصیلان آموزشهای حرفه ای در همه مؤسسات وجود داشته است در حالیکه در یک اقتصاد راکد مانند سری لانکا، فقط معدودی شغل برای تعدادی از بهترین کارآموزان وجود دارد. این موضوع فقط گزینه ای برای گرفتن حق اقتصادی و ادامه شانس های مهارتی نمی باشد.



کیفیت خوب محیط آموزش و تحصیلات پیشی شرطی لازم برای هر گونه بهره وری موثر از مهارت‌ها در محیط‌های اقتصادی گسترده می‌باشد

و بسیاری از جوانها چند مورد از آنها را در دنبال کردن هدفهایشان به سمت کار ترکیب کرده‌اند. اگرچه "سیستم دوال" معروف در آلمان، سیستمی که آموزش حرفه ای را مبتنی بر آموزش در محیط واقعی کار ارائه می‌دهد، آموزش را در کارآفرینی برای کارآموز با مدرسه فنی ترکیب می‌کند.

مهارت‌ها و چارچوب‌های صلاحیت

افزایش همگانی در علاقه به چارچوبهای صلاحیت ملی (NQFs) سبب ایجاد رابطه ای میان سیستمهای تحصیل و آموزش غیررسمی در یک سمت و سیستم آموزش و تحصیل رسمی در سمت دیگر شده است. NQF ها ایجادکننده چارچوبی هستند که در آن انواع آموزشها شناخته شده و قابل استفاده برای پیشرفت

بیشتری باید در نظر گرفته شوند. مهارت‌ها نیازمند زمینه سازی برای پیوستن فرهنگ‌های متمایز با اقتصاد کلان می‌باشند. رویکرد گزینش مهارت و ترکیب آن به صورت قرضی از آلمان، کره، برزیل یا چین به آسانی کارآیی ندارد. مزیتها و ضررهایی برای تحصیلات فنی در مدرسه، مراکز آموزش حرفه ای عمومی و آموزش در بخش غیررسمی یا غیرثبتی در جزئیات وجود دارد. می‌توان گفت تمرکز بیشتر در این سه بعد به خاطر وجود این موضوعات در موضعی است که وزرای آموزش و کار به دنبال توصیه خط مشی هستند. در واقع دستورالعمل‌ها تاکید بر دو نوع آموزش دارند؛ آموزش با رویکرد کارآفرینی و تحصیل و آموزش کشاورزی. ابعاد فوق به صورت جدا از هم نمی‌باشند

مدارک موجود در کره جنوبی و هنگ کنگ نشان می‌دهد که در کشورهای گسترش یافته و یارو به توسعه، مهارت‌های آینده به راحتی حتی پیش از آنکه نیازی برای آنها باشد می‌تواند برنامه ریزی شوند. این نظریه بسیار متفاوت از این عقیده سیاسی می‌باشد که ارائه محض آموزش مهارت‌هایی اعتنا به محیط سرمایه گذاری اطراف، می‌تواند واقعا تولید شغل کند. دلیل اخیر در و رای تمام برنامه‌های کوتاه مدت آموزش جوانان، از پاکستان تا فیلیپین و از هند تا غنا علاقه‌مندی و منطقی به نظر نمی‌رسد.

دانسته‌ها و نادانسته‌های ما در مورد آماده سازی توسعه مهارت‌های فنی و حرفه ای

برخلاف آموزش متوسطه عمومی، برای ارائه آموزشهای فنی و حرفه ای مکانها و بعدهای بسیار

نقش محیط از توسعه مهارت‌ها تا بهره‌وری



بیشتر در تحصیلات می‌باشند. چارچوب‌های صلاحیت مخصوصاً بهبود دهنده جریان اطلاعات در مورد مهارت‌های فردی در یک سیستم می‌باشند. این موضوع به صورت بالقوه برای کشورهای که مهارت‌های ناشناخته زیادی دارند (مثلاً آفریقای جنوبی تحت نظام آپارتاید) و یا مبالغه‌زیادی کمک هزینه تحصیلی داشته باشند (مانند انگلستان) مفید می‌باشد. با این وجود سند محکمی برای کارآیی موارد فوق در کشورهای با درآمد متوسط یا پایین وجود ندارد و این سوال مطرح می‌شود که آیا NQF ها توانایی برآوردن نیازهای کشورهای فقیر شامل کشورهایی با توانایی کارآفرینی کم را دارند؟ همچنین با در نظر گرفتن این موضوع که گسترش بعضی NQF ها بسیار گران و همچنین پرمزحمت بوده‌اند.

نقش محیط از توسعه مهارت‌ها تا بهره‌وری

به نظر می‌رسد که نیاز به فارغ التحصیلان مهارت‌های حرفه‌ای متخصص در کارها و بهره‌بر در محیط کار معمولاً بسیار بیشتر از عنوانهای آکادمیک و دانشگاهی می‌باشد. با وجود این، زمینه بهره‌وری به طور فزاینده‌ای بستگی به محیط اقتصادی کلان حمایت‌کننده دارد و در اقتصادهای پویا و غیرپویا تفاوت‌های واضحی در این موضوع دیده می‌شود. در میان فاکتورهای بحرانی و انتقادی در چنین محیط‌هایی، شانس‌های کاری و استخدام به طور واضحی رشد خواهند نمود. اختصاص عادلانه شانس کاری برای افراد با مهارت مستلزم سیاستهای

اجرایی مناسب می‌باشد. حتی اگر توسعه مهارت‌ها به طور مستقیم بر این شانسها موثر نباشد، چیزی که با اطمینان می‌توان گفت: این است که کیفیت خوب محیط آموزش و تحصیلات پیش‌شرطی لازم برای هرگونه بهره‌وری موثر از مهارت‌ها در محیط‌های اقتصادی گسترده‌می‌باشد. توسعه مهارت‌ها به عنوان عنصری لازم در رویکردهای جدید به آموزش و تحصیلات می‌باشد. بنابراین با توجه به تشخیص‌های دولتهای ملی و شرکای توسعه یافته در ضرورت استراتژی‌های حمایتی از آموزش مهارت، می‌توان بر حمایت بخش‌های مختلف دولتی از این نوع آموزش و شکسته شدن مرزهای تعریف شده امیدوار بود.

منبع :

Technical and vocational skills development (A DFID practice paper)

انتقاد سازنده در سازمان

منیژه کریمی / کارشناس ارشد برنامه ریزی آموزشی اصفهان

انتقاد کردن یکی از مشکل ترین وضعیتهای ارتباطی است که مدیران در کلیه سطوح با آن مواجه می شوند.

اکثر ما از آرایه انتقاد اجتناب می کنیم زیرا نگران آن هستیم که روابط انسانی دچار خدشه شود. اما به هر ترتیب، انتقاد لازمه رشد و حرکت در جهت کمال است. یک دلیل برای انتقاد می تواند برانگیختن افراد برای تغییر دادن رفتار باشد. از طرفی از دریافت انتقاد نیز احساس ناخوشایندی پیدا کرده و نمی توانیم واکنشهای موثری نشان دهیم. در این مقاله سعی شده است ضمن نشان دادن روند اصولی و صحیح انتقاد موثر و سازنده به ارائه رهنمودهایی قبل از انتقاد و پس از دریافت انتقاد پرداخته شود.

انسان در تعامل با دیگران است که می تواند نسبت به خود، آگاهی کسب کند.

در این تعامل، عیوب و نواقص فرد برای خود و دیگران آشکار می گردد، حال اگر انسانی از نواقص خود آگاه نباشد وظیفه دیگران است که در مورد اشکالات آن فرد به وی تذکر دهند. انتقاد، واکنش مخالف در برابر سخن یا رفتار دیگری است و به مفهوم واقعی عبارتست از انتقال اطلاعات به دیگران به نحوی که بتوانند آن را در جهت مصالح خود به کار برند.

انتقاد را می توان به دو نوع تقسیم نمود. انتقاد سازنده که در آن اصول اساسی رعایت شده باشد. این اصول عبارتند از:

۱. ملایمت در تن صدا
۲. مشخص بودن در محتوی

۳. تهدید آمیز نبودن

۴. عوامل درونی را علت ضعف عملکرد معرفی نکردن

چنین انتقادی موجب استحکام روابط بین انتقادکننده و انتقادشونده خواهد شد و صمیمیت، اعتماد و حرکت در جهت کمال را سرعت می بخشد. انتقاد مخرب انتقادی است که اصول اساسی انتقاد کردن در آن لحاظ نشده باشد. این انتقاد باعث از بین رفتن صمیمیت و اعتماد طرفین می شود. فردی که

افرادی که مرتب و در همه حال از اعمال و رفتار دیگران تمجید می کنند و در جهت اصلاح رفتار دیگران هیچ قدم مثبتی بر نمی دارند، دوست واقعی محسوب نمی شوند

انتقاد مخرب دریافت کند، نسبت به فردی که انتقاد سازنده دریافت می کند، ناراحت تر و عصبانی تر خواهد بود. هرگاه انتقاد به شکل منفی همراه با عباراتی مخرب، تحقیرکننده و خصومت آمیز و به قصد عیبجویی، شماتت و خرده گیری از طرف مقابل به کار برده شود حالت سازندگی خود را از دست داده، مانع رشد و پیشرفت شده و باعث واکنشهای منفی در طرف مقابل می شود.

بنابراین برای انتقاد موثر، رعایت برخی نکات به عنوان پیش نیاز الزامی می باشد:

* پذیرش این نکته که هر فردی دارای

نقصها و اشکالاتی است

هیچ انسانی نباید خود را کامل و بدون

نقص تصور کند، بلکه بایستی همواره به دنبال یافتن اشکالات خود باشد. چنین فردی با این اعتقاد، هنگامی که با انتقاد دیگران مواجه می شود آن را با آغوشی باز پذیرا شده و به معنی حمله به خویشتن تصور نمی کند.

انسان در برابر دیگران باید مانند آینه باشد، عیوب آنها را تذکر دهد نه اینکه آنها را مخفی کند. افرادی که مرتب و در همه حال از اعمال و رفتار دیگران تمجید می کنند و در جهت اصلاح رفتار دیگران هیچ قدم مثبتی بر نمی دارند، دوست واقعی محسوب نمی شوند.

به گمراه گفتن نکو می روی

جفایی تمام است و جوری قوی

* اول پالایش و اصلاح خود، بعد

انتقاد از دیگران

بزرگترین عیب آن است که انسان

دیگران را نسبت به چیزی مورد انتقاد قرار

دهد که خود نیز همان عیب را داراست.

* برای حرکت در جهت تمایل و پیشرفت،

شناخت و اصلاح ضرورت دارد

اشتباه کردن جزء لاینفک زندگی است،

باید پذیرفت همه افکار و اعمال ما صحیح و

درست نیست و انتقاد ما را در بزرگترین و

سخت ترین مشکل یعنی اصلاح خودیاری می کند.

* انتقاد نیاز به اعتماد بین انتقاد کننده و

دریافت کننده انتقاد دارد

اگر جو رقابت و روابط خشک رئیس و

مرئوس بین افراد حاکم باشد، سطح لازم

اعتماد برای انتقاد سازنده از بین خواهد رفت،

در نتیجه به محدود شدن ارتباطات منجر

خواهد شد.

بایدها و نبایدهای انتقاد :

علاوه بر این رهنمودها، باید توجه داشت که ارائه خبرهای منفی نیاز به دقت زیادی دارد و برخی بایدها و نبایدهای انتقاد به ماکمک می‌کند هنگام انتقاد از دیگران موثرتر عمل نمایم. **اجاید بر رفتارهای خاص و مشخص تکیه کنید** در انتقاد باید دقیق و روشن اشکالات را مشخص نمود و به هیچ وجه کلی گویی نکرد. گفتن اینکه شما فرد مستبدی هستید، سودمند

۳- انتقاد باید در زمان مناسبی باشد

هرچه فاصله بین رفتار و انتقاد کوتاهتر باشد این انتقاد برای دریافت کننده سودمندتر خواهد بود. اگر زمان نسبتاً زیادی از کار انجام شده بگذرد و انتقاد کننده مجبور شود برای نشان دادن خطا صحنه را بازسازی کند و وضع گذشته فراموش شده را یادآوری نماید، انتقاد ارائه شده احتمالاً کمتر موثر خواهد بود. بنابراین در ارائه انتقاد تأخیر جایز نیست. البته اگر منتقد هنوز

به طوری که وی بتواند در زمینه های مورد نظر شما فعالیت نماید و اشکالات کار را مرتفع سازد. **۶-باید ضمن انتقاد راه حل نیز پیشنهاد کنید** صرفاً بر خرده گیری و انتقاد تکیه نکنید بلکه راه علاج را نیز مطرح سازید تا وضع از حالت انتقادی به حالت راهنمایی تبدیل شود. **۷-نباید به شخصیت انتقادشونده حمله کنید** در نظر داشته باشید که انتقاد بر رفتار خواهد بود نه بر ارزش او به عنوان یک فرد. ضمناً



نیست بلکه باید بگویید اکنون که ما در حال تصمیم گیری بودیم، شما به آنچه دیگران می‌گفتند گوش نمی‌دادید.

۲- انتقاد باید هدفدار باشد

هدف انتقاد اصلاح و بهسازی است در غیر اینصورت از انتقاد موثر و سازنده فاصله خواهیم گرفت. برای این منظور از خود سوال کنید که این انتقاد به چه کسی کمک می‌کند، اگر جواب این بود که "به خودم کمک می‌کند تا ناراحتی ام را سر دیگران خالی کنم" شما باید از انتقاد اجتناب کنید. چنین انتقادی قابلیت اعتماد و اعتبار شما را از بین خواهد برد.

اطلاعات کافی ندارد و یا عصبانی است، در این صورت "زمان مناسب" می‌تواند "قدری تأخیر کردن" تعبیر شود.

۴-باید از درک صحیح انتقاد اطمینان حاصل کنید

برای موثر بودن انتقاد، انتقاد کننده باید مطمئن شود که گیرنده آن را دقیق، کامل و صحیح درک کرده است.

۵-باید انتقاد را در جهت آن رفتارهایی که

به وسیله گیرنده قابل کنترل است، هدایت کنید نکاتی را که به عنوان انتقاد مطرح می‌کنید باید در حیطه اختیارات و وظایف مخاطب باشد

از گوشه و کنایه زدن به مخاطب (که به ضعف مدیر در بیان تعبیر می‌شود) جداً پرهیزید. این کار نشانه آن است که شما از شخص عصبانی هستید نه اینکه کار درست انجام نشده است. به همین دلیل مخاطب در جبهه مخالف شما جای خواهد گرفت و حتی اگر گفته های شما درست و منطقی هم باشد آنها را قلباً نخواهد پذیرفت. **۸-قبل از انتقاد باید شخصاً رفتار را ملاحظه کرده باشید**

هیچگاه بر اساس آنچه که دیگران دیده اند، فردی را مورد انتقاد قرار ندهید بلکه خود شما شخصاً باید آن رفتار یا گفتار را ملاحظه کرده باشید.

۹- نباید هنگامی که ناراحت هستید و نمی توانید خشم خود را کنترل کنید از دیگران انتقاد کنید

در هنگام عصبانیت و خشم انتقاد شما با تفکر همراه نیست و به دلیل هیجانات منتقد، انتقاد نوعاً با آهنگ تهدید آمیز و سایر خصوصیات منفی همراه است.

۱۰- نباید فقط نقاط ضعف و منفی را ملاحظه کنید

شنیدن سخنان نامطبوع و ناخوشایند در صورتی که پیش از آن سخنان تمجید آمیز شنیده باشیم، کمتر آزار دهنده است. این اقدام به مفهوم هموار کردن مسیر و مساعد کردن زمینه برای انتقاد کردن است.

۱۱- نباید از افراد به گونه ای انتقاد کنید که احساس کنند بر طرف کردن عیوبشان مشکل است

کاری کنید اصلاح رفتار برای وی آسان جلوه کند و خودش را در برابر یک عمل غیر ممکن نبیند. فرد وقتی متوجه شد که به او فرصت داده اند تا بر اشتباهاتش فائق آید و او را تحقیر نکرده اند به جای سرکشی، همکاری خواهد کرد.

۱۲- انتقاد باید خصوصی و ستایش عمومی باشد
اگر انتقاد عمومی باشد نه تنها دریافت کننده را می رنجاند، بلکه به مشاهده کنندگان نیز حالت ناخوشایندی دست می دهد.

۱۳- هنگام انتقاد باید از افراط پرهیزید و از واژه هایی مانند "همیشه"، "هرگز" و... کمتر استفاده کنید

این کلمات فاقد کاربرد لازم و تاثیر کافی در جهت سازندگی فرد است. مثلاً نگوئید "مثل همیشه کار در واحد تدارکات گره خورد!" یا "هیچ وقت نشد که بتوانم به کار شما آقای... اعتماد کنم" یا "صد بار گفته ام اما در شما اثر نکرده است". در نتیجه با این رفتار ثابت کرده اید که یادقت نظر کافی در حل معضلات را ندارید

یا منصف نیستید و در هر حال مطلب اصلی تحت الشعاع این شیوه رفتار نامعقول قرار خواهد گرفت.

۱۴- باید حرفها و درددل مخاطب را نیز بشنوید
توجه به حرفهای دریافت کننده انتقاد، الزامی است زیرا ممکن است در قضاوت خود به خطا رفته باشید.

اقدامات لازم پس از دریافت انتقاد

۱- هنگامی که احساس می کنید هدف انتقادات بی مورد و بی جا قرار گرفته اید، لحظه ای تأمل کنید، ممکن است اشتباه کرده باشید اما اگر واقعا احساس کردید که کار را به بهترین وجه انجام داده اید و انتقادات بی مورد است چتر کهنه ای روی سرتان بگیرد تا باران انتقاد بر آن بیارد.

۲- هنگامی که مورد انتقاد قرار گرفتید عصبانی نشوید و اختیار خود را از دست ندهید. اغلب اوقات انتقاد نشانه آن است که کار بزرگی انجام داده اید و مورد توجه واقع شده اید. اگر می خواهید از انتقاد دیگران نگران نشوید به خاطر داشته باشید که انتقاد نوعی تعریف و تمجید است در لباس مبدل چرا که اگر کار شما بی ارزش باشد انتقادی هم نیست.

۳- وقتی مورد انتقاد قرار گرفتید، نباید موضع تدافعی اتخاذ و اشتباه خود را انکار کنید. به گونه ای رفتار کنید تا تفاهم میان طرفین از بین نرود. با شنیدن واقعیات مربوط به رفتارتان، با آرامش به موضوع رسیدگی کنید، نظرش را جویا شوید و اشکال کارتان را بپرسید. کاری کنید که توضیح بیشتری بدهد و انتقادش را بشکافد. با این کار نظر انتقاد کننده را بهتر درک می کنید و نشان می دهید نه تنها از شنیدن انتقاد ناراحت نمی شوید، بلکه می خواهید با اطلاع از عیب و ایراداتی که دارید رفتارتان را اصلاح کنید.

۴- وقتی با انتقادی مواجه می شوید به جای بذله گویی و خوش مزگی به آن توجه کنید.

اگر چه گاهی بذله گویی یک ویژگی سودمند تلقی می شود اما زمانی که جهت سرپوش گذاشتن بر کاری مورد استفاده قرار گیرد غیر کارکردی است. در عوض شما باید به آن انتقاد توجه نشان دهید و این توجه برای بررسی بیشتر در جهت بهبود رفتار سودمند خواهد بود.

۵- هر انتقادی را نباید به سهولت پذیرفت. قبول سریع یک انتقاد یکی از اشکال رد کردن آن است. هنگامی که یک شخص انتقادی را بدون واکنش خاصی قبول نماید، او می خواهد از بررسی و کاوش در مورد آن فرار کند.

۶- هنگامی که انتقادی دریافت می کنید احتیاط کنید که در دام عذر و بهانه و توجیه تراشی گرفتار نشوید. تحمل انتقاد را داشته باشید اگر چه لازم نیست با شنیدن هر انتقاد جزئی، بی اراده واکنش نشان دهید.

۷- هنگامی که متوجه شدید اشتباهی مرتکب شده اید، با آرامش تمام با آن برخورد کنید و درصدد اصلاح رفتار خود برآئید.

۸- توان پوزش و عذرخواهی را در خود افزایش دهید. کسی که به خطای خود اعتراف می کند در حقیقت سپر دفاعی بر سر خود کشیده است و از اثرات اشتباه خود تا حدود زیادی مصون می ماند. از این رو توان عذرخواهی یکی از عوامل مدیریت موثر و پرورش نیروی کاری موفق می باشد.

منابع و مأخذ:

- ۱- استفان، کاوی. هفت عادت مردمان موثر. ترجمه محمدرضا آل یاسین، انتشارات هامون، ۱۳۷۷.
- ۲- مانوئل، اسمیت. روانشناسی اعتراض. ترجمه مهدی قراچه داغی، انتشارات جمال الحق، ۱۳۷۰.
- ۳- نصر اصفهانی، علی. مدیریت رفتار گروهی. انتشارات جهاد دانشگاهی، ۱۳۸۰.



در سند چشم انداز بیست ساله، ایران کشوری است توسعه یافته، با جایگاه اول اقتصادی، علمی و فنی آوری در سطح منطقه، با هویت اسلامی و انقلابی. از جمله ویژگی های جامعه ایرانی در افق این چشم انداز:

۱- برخوردار از دانش پیشرفته، توانا در تولید علم و فن آوری، متکی بر سهم برتر منابع انسانی و سرمایه اجتماعی در تولید ملی.

۲- دست یافته به جایگاه اول اقتصادی، علمی و فن آوری در سطح منطقه آسیای جنوب غربی، با تاکید بر جنبش نرم افزاری و تولید علم، رشد پرشتاب و مستمر اقتصادی، ارتقای نسبی سطح درآمد سرانه و رسیدن به اشتغال کامل.

براساس نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۸۵ حدود ۳۱/۵ درصد

جمعیت کل کشور در روستاها زندگی می کنند. این آمار در سال ۱۳۷۵ حدود ۳۸/۷ درصد و در سال ۶۵ نزدیک به ۴۵/۷ درصد بوده است (بر مبنای این آمار به مرور جمعیت روستایی نسبت به جمعیت شهری کاهش یافته است)

همچنین نتایج سرشماری مذکور و وجود ۱۴/۳ درصد بیکاری در نقاط روستایی و ۱۷۸۲ درصد در نقاط شهری، بیانگر این مطلب است که در صورت ادامه وضعیت فعلی و عدم برنامه ریزی صحیح برای کاهش بیکاری در روستاها و افزایش سطح درآمد آنها، مهاجرت روستاییان به شهرها شتاب بیشتری گرفته و در وهله اول به گسترش حاشیه نشینی شهرها منجر خواهد شد.

سوالی که باید پاسخ آن را یافت این است: اکنون که تخلیه روستاها و سرازیر شدن جوانان به شهرها با سرعت زیادی کاملاً محسوس است، چگونه می توان جهت را تغییر داد و در گام اول از سرعت مهاجرت کاست؟ چگونه می توان شرایط اقتصادی روستاها را بهبود بخشید؟ چگونه می توان حتی به ایجاد روستاهای جدید موفق شد؟

علی رغم ساده بودن سوال و احتمالاً پاسخ آن، باید عدم موفقیت دستگاههای ذیربط را بررسی نمود. قطعاً طی سالهای بعد از انقلاب اسلامی، بررسی های کارشناسی عمیق صورت گرفته و طرحهای مفیدی هم به اجرا درآمده است لیکن بنظر می رسد یکی از دلایل مهم عدم اثربخشی، عدم فعالیت وزارتخانه ها و سازمانهای مسئول بصورت گروهی و سیستمی و جامع و همچنین وجود برخی حلقه های مفقوده در این زنجیره باشد.

برای بهبود شرایط اقتصادی روستاها، باید برنامه ای جامع طراحی و تمامی فرایندهای مورد نیاز مشخص و نقش دستگاهها و سازمانهای مربوط دقیقاً تبیین شود و در نهایت با هماهنگی ایجاد شده زمان بندی اجرای طرحها رعایت و در طول اجرای برنامه نیز با آسیب شناسی به موقع، بتوان برنامه را با انعطاف لازم متناسب با شرایط و مقتضیات مربوط اصلاح نمود. اطمینان یافت که تمام فعالیتهای آن گونه که لازم است انجام می شود و فعالیتی نیز مورد

روستا

آموزش مهارت، تغییر جهت مهاجرت



غفلت واقع نشده است.

برای رشد اقتصادی و توزیع مناسب درآمد در داخل منطقه و در تولید ملی باید در درجه اول به نقش کشاورزی توجه داشت. اشاعه نوآوری، از طریق افزایش سطح آموزش کشاورزان امکان پذیر است. توسعه فناوری های کشاورزی به ویژه مکانیزاسیون در مزارع متوسط، به رشد تولید کمک می کند. تجربه کشورهای مختلف که توسعه روستایی را با موفقیت طی نموده اند حاکی از این است که ارائه خدمات آموزشی و مشاوره ای مداوم به روستاییان برای موفقیت در اعمال سیاستهای دیگر به عنوان یک اصل ضروری شمرده می شود.

بر اساس ماده ۵۵ قانون توسعه چهارم، دولت موظف است به منظور گسترش دانش و مهارت، اصلاح هرم تحصیلی نیروی کار و ارتقا، توانمندسازی سرمایه های انسانی، کاهش فاصله سطح دانش و مهارت نیروی کار کشور با سطح استانداردهای جهانی و ایجاد فرصت های شغلی برای جوانان، سازوکارهای لازم را تهیه و با پیش بینی

الزامات مناسب اجرا نماید.

از نظر آقای چهاربند، معاون فنی و آموزش سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، دو سرمایه بزرگ ما در روستا یعنی آب و خاک در اختیار روستائیان است. هر چقدر آنها آگاه تر باشند، این منابع طبیعی بیشتر مورد استفاده صحیح قرار می گیرد. رفع محرومیت های اجتماعی با توسعه عدالت اجتماعی انجام می شود که همانا دسترسی به فرصت های آموزشی است.

وی که در همایش مشترک مسئولان استانی سازمان فنی و حرفه ای و سازمان بسیج سازندگی سخن می گفت افزود، اینها حداقل اهدافی است که ما برای حضور در روستا با آموزش فنی و مهارتی در نظر گرفته ایم.

در این راستا و برای پاسخ گویی به این نیاز، سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور طرح توسعه مهارت های روستائیان را از سال ۱۳۸۵ در دستور کار خود قرار داده و سامانه آموزشی سیار روستایی به نام «سامانه هجرت» را طراحی و در اولین سال، امکان آموزش حداقل ۵۰ هزار نفر روستایی در ۱۷ حرفه را فراهم نمود.

با توجه به اهداف ترسیم شده برای اجرای طرح، همه جمعیت ۲۴۰۰ دهستان کشور بطور بالقوه مشمول جامعه هدف شده و در صورت تکمیل ظرفیت اسمی آموزشی مذکور، اجرای تنها یک دوره آموزشی برای همه روستائیان حداقل ۴۰۰ سال زمان نیاز دارد. (اگر آموزشهای تکمیلی و تداوم آن و همچنین افزایش جمعیت طی سالهای آتی را هم فراموش کنیم)

نکته حایز اهمیت این است که خوشبختانه سازمان مذکور این ابتکار را به خرج داده و گامی در جهت اجرای عدالت و انتقال امکانات آموزشی به نقاطی که امکان استفاده از مراکز ثابت آموزش فنی و حرفه ای را ندارند برداشته است، لیکن به منظور اثربخش بودن طرح در وهله اول باید نیازسنجی علمی و دقیق بعمل آید تا پس از اجرا نیاز جامعه روستایی را برطرف نموده و ضمن ایجاد فرصتهای شغلی جدید در منطقه و جلوگیری از مهاجرت آنها به شهرها رشد اقتصادی محسوسی را به دنبال داشته باشد.



سیدی، مدیر آموزش و اشتغال سازمان بسیج سازندگی ضمن بیان این مطلب معتقد است اجرای این طرح علاوه بر دارا بودن کیفیت و استاندارد تعریف شده، باید از سرعت و گستره کافی نیز برخوردار باشد و حداکثر تا سال ۱۴۰۴ جمعیت روستایی ماموق به شرکت در حداقل یک دوره آموزشی شود. این امر زمانی اتفاق می افتد که سازمان آموزش فنی و حرفه ای حداقل ۲۰ برابر میزان فعلی سرمایه گذاری کند و یا از توانمندی و استعداد سایر دستگاهها و نهادها، نهایت استفاده را ببرد که گزینه دوم عملی تر بنظر می رسد. وی در ادامه به تفاهم نامه همکاری نیروی مقاومت بسیج با سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور که در روزهای پایانی سال ۸۵ به امضاء رسید اشاره و اظهار داشت: براساس ماده ۱۲۶ قانون توسعه چهارم، به منظور به کارگیری جوانان در سازندگی و فعالیتهای اجتماعی به وزارتخانه ها، سازمانها و سایر دستگاههای ذیربط اجازه داده شده در اجرای طرحهای تملک دارائی های سرمایه ای و خدمات اجتماعی خود از نیروی مقاومت

بسیج استفاده نمایند. همچنین براساس بند ز تبصره ۱۷ قانون بودجه سال ۸۶ کل کشور سازمان بسیج سازندگی به عنوان مجری طرحهای عمومی و دولتی محسوب شده است. بنابراین با توجه به مواد قانونی فوق و وجود حوزه ها و پایگاههای مقاومت در سطح کشور و از جمله روستاها و فعال بودن اقشار تخصصی بسیج (سازمان بسیج سازندگی، بسیج فرهنگیان، بسیج اساتید، بسیج مهندسين و...) ظرفیت بسیار بالای مجموعه نیروی مقاومت، می تواند کمک موثری برای توسعه آموزشهای مهارتی به حساب آید که مورد استقبال سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور قرار گرفت و پس از امضای تفاهم نامه همکاری، در سه ماهه اول سال ۸۶ دستور العمل اجرایی مربوط تصویب و تمامی مراحل ستادی و هماهنگی های لازم به اتمام رسید و از اول تیرماه عملاً اجرای طرح با مشارکت بسیج آغاز شد.

مدیر آموزش و اشتغال سازمان بسیج سازندگی اضافه کرد: در اولین مرحله، بسیج مسئولیت تامین مربی مورد نیاز برای اداره کارگاهها را بوسیله سازمان بسیج فرهنگیان

به عهده گرفته و همچنین متناسب با درخواست و نیاز مراکز فنی و حرفه ای استانها در سایر فرآیندهای آموزشی از جمله نیازسنجی، تبلیغات و اطلاع رسانی ثبت نام و تامین مکان آموزشی مشارکت خواهد داشت.

نکته آخر اینکه آموزش های حرفه ای به عنوان عامل اصلی سیاست اشتغال زایی محسوب می شود، آموزش پایه، آموزش حرفه ای اولیه و آموزش حرفه ای تکمیلی، زمینه ساز ایجاد فرصت های شغلی پایدار است و بعنوان یکی از ارکان مهم برای به واقعیت تبدیل شدن تدابیر در قالب طراحی ملی فعالیت ها برای اشتغال محسوب می شود. موفقیت در این امر مستلزم برنامه ریزی منطبق با سیاستهای اقتصادی و توسعه ای خاص هر استان و همکاری تنگاتنگ همه سازمانها و مراکز و کلیه دست اندرکاران مربوط می باشد.

به امید تحقق سند چشم انداز بیست ساله که در آن ایران کشوری است توسعه یافته، الهام بخش در جهان اسلام و با تعامل سازنده و موثر در روابط بین الملل.



فرهنگ کار

سیما مکتوبی / کارشناس امور مالی

وضعیت فرهنگ کار در کشور ما برای توسعه اقتصادی و اجتماعی مطلوب نیست و از این رو بایستی متحول گردد. در مقایسه با مفاهیمی چون فرهنگ سازمانی، فرهنگ عمومی و نظایر آن مفهوم فرهنگ کار کمتر تعریف شده است.

این در حالی است که در جهان پیشرفته صنعتی با وقوف بیشتر به نقش استراتژیک نیروی انسانی و نگرش های آن به کار و تولید مفهوم فرهنگ کار از اهمیت فزاینده ای برخوردار شده است.

با وجود اهمیت فوق العاده توانمندسازی، متاسفانه در ایران بنا به دلایل متعدد از جمله مبهم بودن اهداف سازمانی، نداشتن تعریف مناسب از روابط کاری و روابط شخصی، نبودن سیستم مناسب ارزیابی عملکرد، عدم تعریف شاخص های مناسب برخی از عوامل موجود در بازار که از غیر رقابتی بودن محیط سبک، کار و ساختار اقتصادی کشور ناشی می شود، سبب شده است که ساز و کار مشخصی در جهت کیفی سازی منابع انسانی تعریف نشده که باز اهمیت نهادینه کردن فرهنگ کار را ضروری می سازد.

این تغییر در راستای تحولات دو دهه اخیر در زمینه تغییر نگرش مدیران نسبت به نیروی انسانی است و در دو مرحله صورت گرفته است. در اولین مرحله مفهوم مدیریت پرسنل به مدیریت منابع انسانی تغییر یافت در این فرآیند روی کارکنان به عنوان دارایی اندیشمندی تأکید شده است که می توان آنها را به صورت نظام مند مدیریت کرد.

در مرحله دوم تغییر مفهوم مدیریت استراتژیک منابع انسانی مطرح گردید. بدین معنا که ویژگیهای نیروی انسانی بایستی متناسب با نیازهای سازمان بوده و قابلیت ها و نحوه ساختار دهی آنها و نیز ایجاد انگیزه در آنان بایستی بر مبنای آینده سازمان و بازار باشد. بر این اساس در نگاه استراتژیک به منابع انسانی بحث فرهنگ کار از اهمیت بالایی برخوردار می شود. مفهوم فرهنگ کار ترکیبی از دو مفهوم فرهنگ و کار است. هنگامی که (Work Culture) اصطلاح فرهنگ کار به میان می آید، مراد روش یا چگونگی انجام و عینیت یافتن موضوعی مشخص است. چگونگی کنش یا رفتار در قلمرو مشخص ریشه در باورها، اعتقادات، دانش، معلومات و در مجموع پذیرفته شده های مشترک اعضای یک جامعه یا گروه دارد.

در رابطه با مفهوم فرهنگ کار ادگار شاین (۱۹۹۹) می گوید: فرهنگ ساخته یک گروه انسانی است، هر کجا که یک گروه دارای حد کافی از تجارب مشترک باشد، فرهنگ شکل می گیرد، خانواده و گروه های کاری اولین محل های شکل گیری یک فرهنگ است، به کلام دیگر اینکه در وجود کارکنان یک سازمان چه ارزشها و نگرش هایی درونی شده و مورد پذیرش جمعی قرار گرفته است.

آنچه که به فرهنگ کار مشروعیت می بخشد نظم پذیری جمعی، کار دلسوزانه و باورهای عملی به ارزش کار ییدی، فکری و سازگار شدن با شرایط، قواعد و رفتارهای صنعتی و تولیدی است.

در فرهنگ کاری ضعیف، افراد به دنبال گریز از کار، علیه یکدیگر بودن و حفظ منافع فردی هستند. از سوی دیگر در نتیجه کیفیت و کمیت تولیدات پائین و به دلیل روابط کاری نامناسب، انواع استرس های مخرب محیط کاری و بیماری های روحی افزایش یافته و ایمنی محیط کار در اثر بی دقتی ها کاهش خواهد یافت. موارد فوق و بسیاری از آثار و پیامدهای فرهنگ کاری حاکی از اهمیت موضوع است. نخستین عامل تعیین کننده فرهنگ کار در یک سازمان میزان ارزشمند دانستن کار و عامل دوم پنداشت یا تصویر ذهنی فرد از توان و قابلیت های خود برای انجام کار است. عامل سوم میزان احساس مفید و موثر بودن است. چهارمین عامل که در ایجاد فرهنگ کار نقش زیر بنایی دارد، میزان عدالت سازمانی است. عامل پنجم در زمره عوامل سازنده فرهنگ کار یک سازمان، میزان شفافیت نقشها و وظایف سازمانی و روشهای انجام کار است.

در نهایت عامل مهم دیگری که سازنده فرهنگ کاری بوده و خود متأثر از عوامل درونی و بیرونی سازمان است میزان تغییر پذیری و

همراهی با روشهای نوین است. پر واضح است که برای تحول در سازمانها بایستی عوامل بازدارنده و پیش برنده فرهنگ کار مورد عنایت واقع شده و نگرشی به کار و تولید ارتقاء یابد. به بیان دیگر برای حرکت شتابنده به سمت شکوفایی اقتصادی نیاز به ایجاد و حمایت از فرهنگ کاری کاملاً مطلوب و مثبتی در کشور وجود دارد.

نهادینه ساختن فرهنگ کار و تولید نه تنها بازنگری مادی و معنوی انسانها گره خورده است بلکه با استقلال و شکوفایی اقتصادی ملت ها و حیات دینی و اجتماعی آنها نیز رابطه مستقیم دارد. با توجه به موارد بالا می توان به شرایط ذیل دست یافت:

- شاد بودن جزو هدفهای شغلی قرار می گیرد.
- مسئولیت پذیری و توسعه شغلی را خود افراد به عهده می گیرند.
- به کارهایی که مورد علاقه کارکنان هست پرداخته می شود.
- به طور مرتب از کارهایی که انجام می شود باز خورد تهیه می گردد.
- تنها به انجام آنچه که افراد قادر هستند متعهد می گردند.
- از منفی گرایی پرهیز می شود.
- برای ایجاد فرهنگ کار باید شجاعتی عاشقانه داشت. هم اعتماد به نفس برای چیزهایی که نمی دانیم و هم شجاعت برای شکست.

راهبردهای موثر در تحقق کار شایسته عبارت است از: انجام شایسته و خوب کار بر اساس معیارها و حدود قوانین، برنامه ریزی، محکم کاری، پایداری و شکیبایی صبر و پشتکار، استمرار و مداومت، مراقبت و نظارت بر کارها، نقد نمودن و نقد پذیری، تحول و بازنگری به جهت رشد و ارتقاء، اصول رعایت حقوق دیگران و مدیریت مالی، میانه روی و اعتدال، پرهیز کاری

منابع:

capturemail.com/WWW. Irimlsa.ir

WWW. Mellat.ir/archive/۱۳۸۶

مجله تدبیر - شماره ۱۵۵ - فروردین ۸۴

مجله تدبیر - شماره ۱۲۵ - شهریور ۸۱

Shape Memory Alloys

آشنایی با آلیاژهای حافظه دار

■ مریم ایمانی کارشناس آموزش

metallurgy

علم شناخت و استخراج فلزات و هنر کار روی آنها را متالورژی می‌گویند. این علم استخراج فلزات از سنگ معدن آنها، ذوب، تصفیه و تولید شمش، بهبود خواص و تهیه آلیاژها و فن کار بر روی فلزات و شکل دهی آنها را دربر می‌گیرد. از زمانی که انسان فلز را شناخت، متالورژی را به عنوان یک هنر فرا گرفت. صنعت متالورژی از دیر باز در جهان به عنوان یک صنعت مادر شناخته شده و با پیشرفت های روز افزون تکنولوژی نقش آن آشکارتر می‌گردد. در دنیای صنعتی امروز بی شک اگر آلیاژهای خاص با کمک علم متالورژی به وجود نمی‌آمد هم اکنون شاهد طیف وسیعی از پیشرفت های بشر نبودیم. یکی از آلیاژهای کاربردی این صنعت آلیاژهای حافظه دار می باشند.



SMA

Shape Memory Alloys

تاریخچه

اولین مشاهده ثبت شده در مورد پدیده حافظه داری در سال ۱۹۳۲ مشاهده شد، اما تا سال ۱۹۶۰ هیچ تحقیق جدی در این زمینه انجام نشد و برای مدت زمان طولانی در حد کنجکاو آزمایشگاهی باقی ماند. در سال ۱۹۶۱ این پدیده در آلیاژ نیکل-تیتانیوم با درصد اتمی مساوی (۵۰-۵۰) توسط بوهرلر و در آزمایشگاه ناوال اوردرانس (Naval Ordnance Lab) کشف و تحت نام نیتینول (Nitino) مشهور شد.

دو حرف اول نیتینول در ارتباط با نیکل، دو حرف بعدی مربوط به عنصر تیتانیوم و سه حرف آخر در رابطه با آزمایشگاه ناوال اوردرانس می باشد. از اوایل سال ۱۹۸۰ استفاده از آلیاژهای حافظه دار در بین محققان و مهندسان مورد توجه قرار گرفت و این آلیاژ هوشمند در زمینه های وسیعی از جمله تعدیل رفتار آئرولاستیسیته آتن ها، کنترل ارتعاش سازه های فضایی، کنترل ارتعاش سطوح کنترلی هواپیماها و حتی در شبیه سازی های پزشکی مورد استفاده قرار گرفت و کشف مزایا و کاربردهای آن هر روز افزایش می یابد.

معرفی آلیاژهای حافظه دار

موادی که باعث سازگاری سازه با محیط خود می شوند، مواد محرک نامیده می شوند. این مواد می توانند شکل، سفتی، مکان، فرکانس طبیعی و سایر مشخصات مکانیکی را در پاسخ به دما و یا میدان های الکترومغناطیسی تغییر دهند.

امروزه پنج نوع ماده محرک به طور عمده استفاده می شود که شامل آلیاژهای حافظه دار، سرامیکهای پیزوالکتریک، مواد مغناطیسی سخت و مایعات الکترورنولوژیکال و مگنتورئولوژیکال می باشند. این مواد از زمره مواد هوشمند محرک می باشند. مواد هوشمند آن دسته از موادی هستند که می توانند به تغییرات محیط به بهترین شکل ممکن پاسخ داده و رفتار خود را نسبت به تغییرات تنظیم نمایند. علم و تکنولوژی در قرن آینده به طور قطع تاثیر زیادی از مواد جدید خواهد گرفت. آلیاژهای حافظه دار یکی از این مواد هستند. آلیاژهای حافظه دار عنوان گروهی از مواد محرک می باشند که خواص متمایز و برتری نسبت به سایر آلیاژها دارند. آلیاژهای حافظه دار گروه جدیدی از مواد هستند که اگر با ترکیب شیمیایی مشخص تحت عملیات حرارتی مناسبی قرار گیرند، توانایی بازگشت به شکل یا اندازه از قبل تعیین شده را دارند. همچنین این مواد قابلیت تبدیل انرژی گرمایی (الکتریکی) را به انرژی مکانیکی دارند و اگر گرم و سرد کردن این آلیاژها با جریان الکتریکی کنترل شود، می توان حرکتهای سیکیلی با قابلیت تکرار در دفعات متوالی ایجاد کرد. این آلیاژها در فارسی نیز با نام های آلیاژ حافظه دار، آلیاژ خود شکل و آلیاژ با حافظه شکلی ترجمه شده است. آلیاژهای حافظه دار به اختصار SMA هم خوانده می شوند.

از جمله آلیاژهای حافظه دار می توان به آلیاژهای Cu-Zn-Ga، Cu-Zn-Al، Cu-Zn، Ni-Ti، Cu-Au-Zn، Cu-AI-Ni، Cu-Zn-Si، Cu-Zn-Sn، Fe-Pt، Ni-Al، Au-Cd، Cu-Sn اشاره نمود.



شکل (۱) سیکل حرارتی مکانیکی توصیف کننده پدیده حافظه داری شکلی را با تبدیل دو فاز استتیت و مارتنزیت به یکدیگر نشان می دهد.



ساختار آلیاژهای حافظه دار

خاصیت حافظه داری در این آلیاژها به وسیله تغییر موقعیت فاز جامد است که در آن چیدمان مجدد مولکولی رخ می دهد. آلیاژهای حافظه دار، دارای دو فاز ثابت می باشند. فاز در دمای بالا که آستنیت (Austenite) نامیده می شود که ساختمان آن مکعبی بوده و به علت دارا بودن تقارن بالا محکم تر است. فاز با دمای پایین که مارتنزیت (Martensite) نامیده می شود و نسبت به آستنیت تقارن کمتری دارد. در پدیده

حافظه داری، نمونه در حالت کاملاً مارتنزیتی به مقدار معینی تغییر فرم داده می شود سپس با گرم کردن نمونه و برگشت آن به حالت آستینی، شکل نمونه نیز به حالت اول خود بر می گردد. مکانیزم اصلی که خواص آلیاژهای حافظه دار را کنترل می کند در رابطه با تغییر کریستالی آلیاژ است. به این معنی که ساختار مارتنزیتی در دمای پایین با افزایش دما به ساختار آستینی تبدیل می شود و در هنگام سرد کردن، فرآیند عکس رخ خواهد داد.

روش های تولید آلیاژهای حافظه دار

روش های اصلی ساخت آلیاژ های حافظه دار در دو گروه عمده قابل بررسی است.
الف) ساخت آلیاژ به طریقه ذوب و ریخته گری با استفاده از کوره های القایی و کوره های مقاومتی
ب) ساخت آلیاژ به طریقه متالورژی پودر
برای تولید آلیاژهای حافظه دار در تناژهای بالا و تجارتي، از روش ذوب و ریخته گری استفاده می شود.

کاربردهای آلیاژ حافظه دار

آلیاژهای حافظه دار کاربردهای فراوانی در صنایع یافته اند، به عنوان مثال می توان به صنایع پزشکی، هوا فضا، خودروسازی و صنایع الکترونی اشاره نمود که به جزییات کاربرد این آلیاژها می پردازیم.
کاربرد آلیاژهای حافظه دار در پزشکی:
آلیاژی که در بدن افراد برای بهبود رفتار بالینی اعضای آنها بکار گرفته

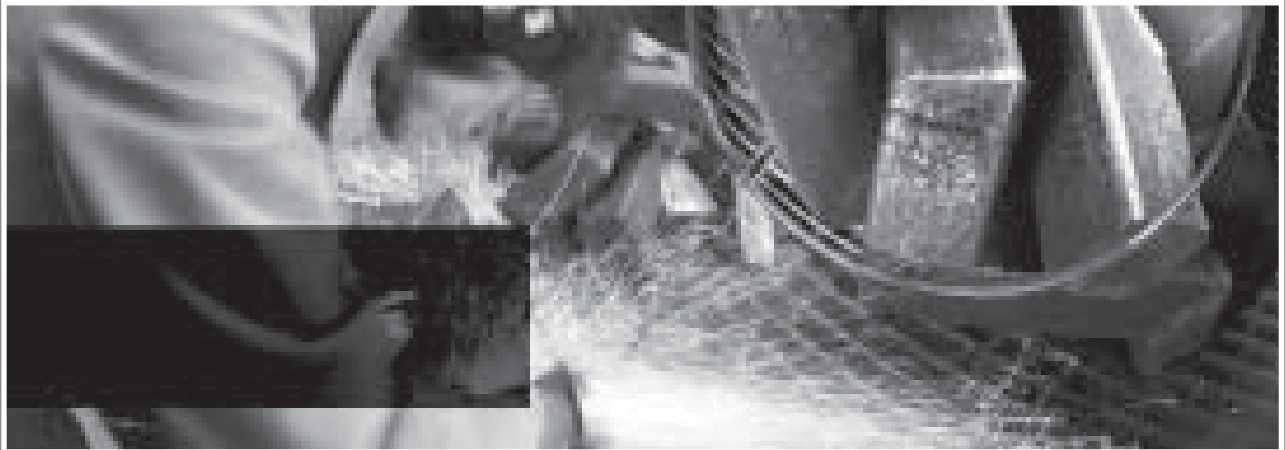
می شود، نباید مولد هیچ گونه حساسیتی باشد علاوه بر آن آلیاژ به کار گرفته شده نباید به صورت ذراتی از یون آن ماده، وارد خون شخص گیرنده این گونه آلیاژها شود. جنبه های متعددی شامل شاخص های مزاجی افراد همچون سن، قوای بدن، سلامتی و خصوصیات شیمیایی مواد همانند خوردگی، تخلخل پذیری سطح، تأثیرات سمی و عناصر موجود در مواد باید مورد بررسی قرار گیرند. تحقیقات متعددی که در مورد تولید و بکارگیری آلیاژهای حافظه دار با کاربرد پزشکی صورت گرفته است مؤید این نکته است که آلیاژ Ni-Ti در کاربرد و استفاده، نسبت به بقیه آلیاژها از موقعیت بهتری برخوردار است که به برخی از کاربردهای آن اشاره می شود.

الف) کاربردهای مربوط به قلب و عروق

فیلتر سیمون نسل جدیدی از وسایل استفاده شده برای جلوگیری از انسداد جریان خون می باشد. افرادی که قادر به استفاده از داروهای ضد انعقاد خون نمی باشند، استفاده کننده های اصلی این فیلتر می باشند. هدف استفاده از این وسیله تصفیه خون داخل رگ می باشد و فیلتر سیمون کمک می کند لخته های بوجود آمده در خون حل شود. مسدودکننده سوراخ دیواره دهلیزی که برای مسدود کردن سوراخ دیواره دهلیزی که بین دو دهلیز چپ و راست ایجاد می شود، استفاده می گردد. باید توجه داشت وجود این سوراخ غیر عادی است و امید ادامه زندگی را برای افراد کاهش می دهد. در روش جراحی معمول، رفع این عیب مستلزم شکافتن سینه بیمار و سپس عمل بخیه کردن سوراخ صورت می گیرد، که به طور طبیعی خطرات ناشی از عمل جراحی و همچنین امکان بروز حوادث اجتناب ناپذیر بوده و راه حل آن استفاده از آلیاژهای حافظه دار می باشد.

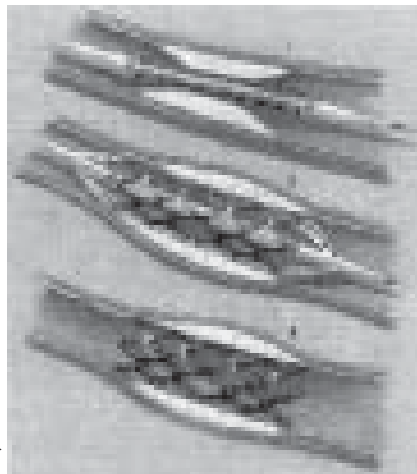
این وسیله از سیم هایی با خاصیت حافظه داری و فیلم ضد آب که روی آن نصب شده است، تشکیل می شود. استنت های باز شونده خودکار نیز از جمله وسایل مهمی است که در حفظ قطر داخلی رگ های تنگ شده و کاهش قطر و بسته شدن آنها کاربرد دارد. استنت ها به شکل استوانه های توری ساخته می شوند و متناسب با نوع و محل کاربرد دارای اقطار متفاوتی می باشند. (شکل ۲)

Shape Memory Alloys



انواع انبرکهای کیسه ای و پنسه‌های قابل استفاده در لاپاراسکوپی

▲ (شکل ۳)



▶ (شکل ۲)

بطوریکه ژاپن در این زمینه پیشرو می باشد و تاکنون بیش از ۱۰۰ مقاله درباره این گونه آلیاژها ارائه نموده است.

منابع:

- ۱- مهندس برانی، تحقیقات انجام شده بر آلیاژهای حافظه دار، دانشگاه سهند تبریز
- ۲- بدخشانی راز، صادق - صدر نژاد، سید خطیب الاسلام، مجموعه مقالات اولین همایش سیستم های دفاعی هوشمند آلیاژهای حافظه دار و کاربردهای آنها در ساختارهای هوشمند
- ۳- مجله فنی و مهندسی ساخت و تولید، آلیاژهای حافظه دار
- ۴- مشهدی، فرامرز، مهندسی پزشکی
- ۵- صدر نژاد، خطیب الاسلام، آلیاژهای حافظه دار - MEMORY ALLOYS, L.G. Machado and M.A. Savi

۶- Medical applications of SHAPE

V- www.iran.ac.ir

۸- www.shef.ir

۹- www.noble.com

کاربرد در صنایع خودرو سازی

امروزه آلیاژهای حافظه دار جهت کنترل موتور، انتقال قدرت و توقف اتومبیل استفاده می شود همچنین از آن به عنوان جایگزینی برای موتور DC استفاده می شود که در سبکتر کردن سیستم تحریک، حذف گیرکس و کلاچ سهم بسزایی دارد که نهایتاً تمام این مزایا باعث افزایش اعتماد به نفس راننده و بالا رفتن ضریب اطمینان بر اثر کنترل دقیق اتومبیل می شود.

نتیجه گیری:

به دلیل عدم آشنایی صنعت با تکنولوژی آلیاژهای حافظه دار، استفاده از این مواد هنوز به رشد لازم نرسیده است. اما مراکز علمی جهت فهم مکانیزم و خواص این گونه محرک ها در حال انجام تحقیقات گسترده ای هستند

از جمله محل های مورد استفاده از استنت ها سرخرگ، سیاهرگ، رگ های خونی، مجاری صفراوی و مری می باشد. برای نصب در داخل عروق ابتدا فاز مارتزیتی از شکل اصلی به حالت متراکم شده تبدیل و پس از قراردادن در محل مورد نظر به شکل خود بر می گردد.

ب) کاربردهای ارتوپدی

از آلیاژهای حافظه دار (SMA) به عنوان فضا گیر یا spacer بین مهره های ستون فقرات در حین عمل جراحی استفاده می شود که در حین بهبودی بعد از تغییر شکل ایجاد شده در جراحی موجب استحکام مابین دو مهره می شود.

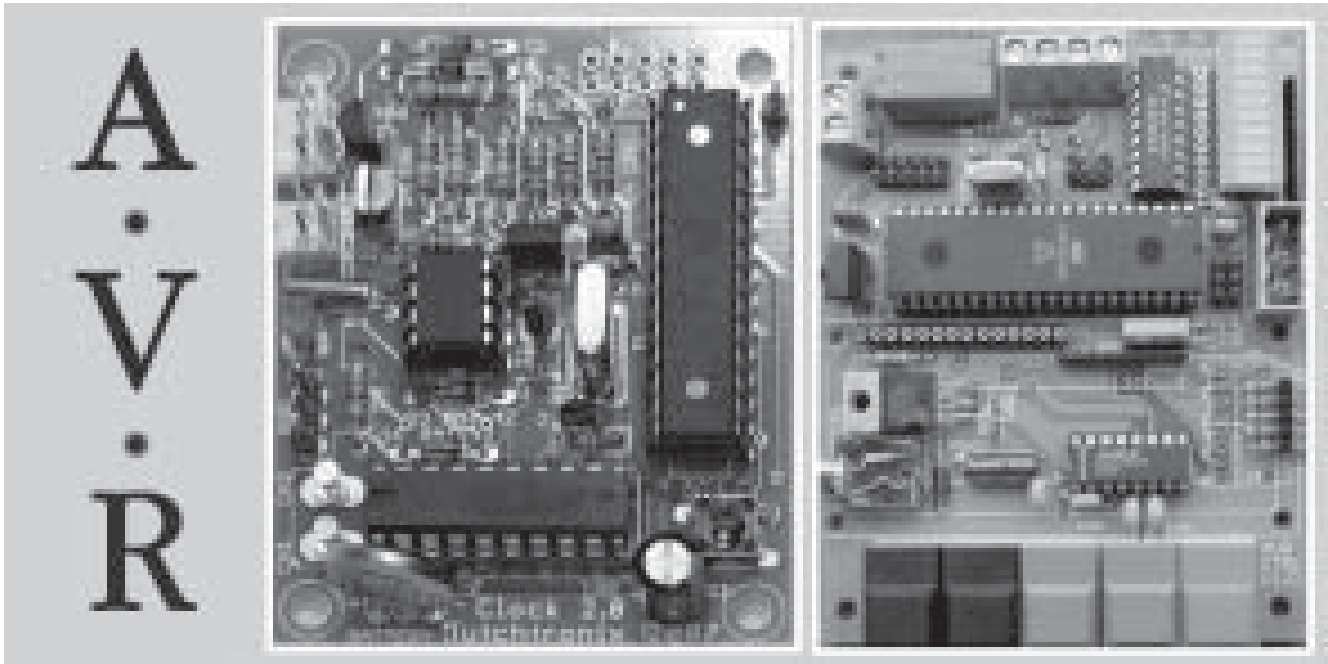
ج) کاربرد آلیاژهای حافظه دار در وسایل جراحی

در راستای تولید وسیع ابزارهای جراحی در سال های اخیر طیف وسیعی از ابزارهای جراحی از جنس آلیاژهای حافظه دار تولید شده است، به عنوان مثال می توان به سبد حافظه دار که برای خارج کردن سنگ های مثانه و صفراوی مورد استفاده قرار می گیرد و انواع انبرک های قیچی دار و پنس مورد استفاده در لاپاراسکوپی اشاره نمود. (شکل ۳)

کاربرد در صنایع هوا فضا:

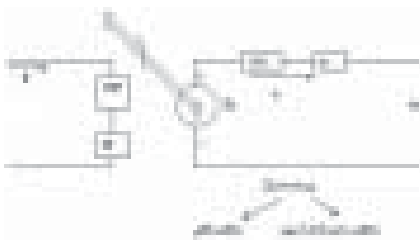
مقاومت در مقابل خوردگی و سایش و استحکام زیاد این آلیاژها موجب کاربرد در ساخت قطعات هواپیما، سفینه فضایی، لوازم نظامی شده است.

سیستم کنترل ولتاژ



بهرام داداشی / مربی برق صنعتی آذربایجان شرقی

جریان بار کشیده شده از ژنراتور را بالا می برد.



مدار معادل یک ژنراتور سنکرون

با فرض: ثابت بودن جریان تحریک (IF) چون IF ثابت آنگاه فلوی میدان ثابت می ماند از آنجا که سرعت محرک اولیه ثابت است پس W نیز ثابت.

لذا مقدار ولتاژ تولیدی داخلی $E_a = K \cdot W$ ثابت می ماند. حال بررسی می کنیم که اگر E_a ثابت باشد با تغییر بار چه تغییری در ولتاژ خروجی روی می دهد.

شبکه بیشتر می شود. در نتیجه نیاز به تولید توان راکتیو زیادی در شبکه می باشد. اگر توان راکتیو مورد نظر تامین نشود اجباراً ولتاژ نقاط مختلف شبکه کاهش یافته ممکن است از محدوده مجاز خود خارج شود.

بررسی چگونگی تغییرات ولتاژ خروجی یک ژنراتور در اثر تغییرات بار افزایش بار:

افزایش توان حقیقی و یا توان راکتیو کشیده شده از ژنراتور است. چنین افزایش باری



ژنراتور در حال تغذیه بار

در عمل تمام تجهیزات مورد استفاده در یک سیستم قدرت برای سطح ولتاژ معینی (ولتاژ نامی) طراحی می شوند. اگر ولتاژ سیستم از مقدار نامی کمتر یا بیشتر شود کارایی تجهیزات سیستم و احتمالاً عمر آنها کاهش می یابد. مثلاً گشتاور یک موتور القایی متناسب با مجذور ولتاژ پایانه آن است. علاوه بر بارها اغلب عناصر یک شبکه قدرت مصرف کننده توان راکتیو هستند.

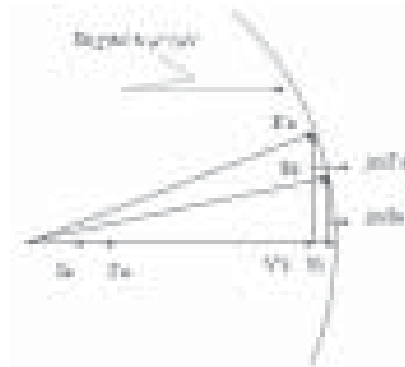
بنابراین باید توان راکتیو در بعضی از نقاط شبکه تولید و سپس به محل های مورد نیاز منتقل شود. با تزریق توان به بعضی نقاط شبکه و انجام پخش بار شبکه مشخص می شود که ولتاژ تمام شین ها بالا می رود که بیش از همه روی ولتاژ همان شین تزریقی تاثیر می گذارد. با توجه به اینکه توان راکتیو مصرفی بارهای شبکه در ساعات مختلف در حال تغییر است لذا ولتاژ و توان راکتیو باید دائماً کنترل شوند.

در ساعات حداکثر، بار توان راکتیو مورد نیاز

● بررسی این تغییرات با استفاده از دیاگرام فازوری:



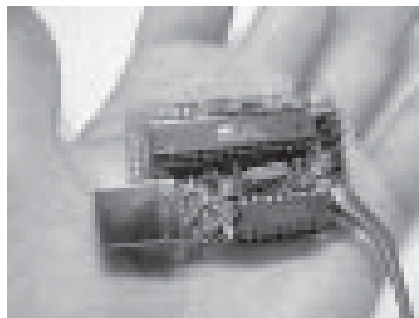
ژنراتور در حال کار با ضریب توان پس فاز که بار ژنراتور با همان ضریب توان افزایش می یابد.



ژنراتور در حال کار با ضریب توان واحد که بار ژنراتور با همان ضریب توان افزایش می یابد.



ژنراتور در حال کار با ضریب توان پیش فاز که بار ژنراتور با همان ضریب توان افزایش می یابد.



طبق رابطه $E_a = V_t + jX_s I_a$ چون فرض کردیم که جریان تحریک ثابت است پس E_a نیز ثابت است لذا با افزایش بار I_a و در نتیجه $jX_s I_a$ افزایش و با افزایش آن V_t کاهش می یابد.

نتیجه گیری کلی از مباحث بالا:

- با افزایش بار در توان پس فاز V_t بطور نسبتاً شدیدی کاهش می یابد.
- با افزایش بار در توان واحد V_t به مقدار جزئی کاهش می یابد.
- با افزایش بار در توان پیش فاز V_t افزایش می یابد.

برای ثابت نگه داشتن ولتاژ دو سر ژنراتور در مقابل تغییرات بار تغییر دادن E_a برای جبران تغییرات بار است. با توجه به رابطه $E_a = k \omega$ چون در یک سیستم قدرت عادی فرکانس نبایستی تغییر کند E_a باید بوسیله تغییر فلوی ماشین کنترل شود.

بدین منظور نیروگاهها دارای سیستم کنترل ولتاژ هستند که این سیستم ها کاهش ولتاژ پایانه ژنراتور را حس می کنند تا فرمان های کنترل لازم را برای بالا بردن جریان تحریک (فلوی میدان) ژنراتور (افزایش ولتاژ تا سطح ولتاژ نامی) صادر نماید. با افزایش جریان تحریک (حالت فوق تحریک) توان راکتیو توسط ژنراتور تولید می شود. لیکن توان راکتیو تولیدی ژنراتورها به خاطر مسایل حرارتی سیم پیچها محدود است و ژنراتورها به تنهایی نمی توانند در ساعات حداکثر بار تمام توان راکتیو مورد

نیاز سیستم را تامین کنند. بنابراین در این ساعات به وسایل دیگری نیاز است که بتوانند توان راکتیو به شبکه تزریق نمایند تا سطوح ولتاژ در محدوده مجاز قرار گیرند.

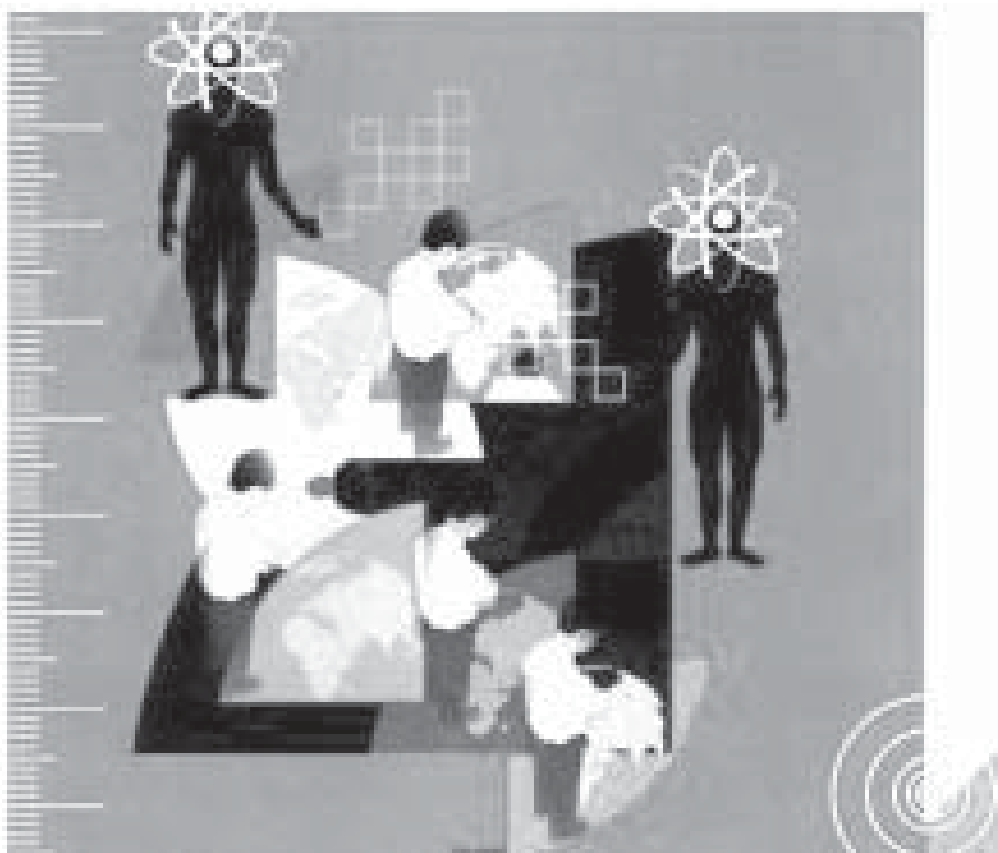
در بعضی شرایط و ساعات کم بار شبکه بارها و عناصر آن توان راکتیو کمی مصرف می کنند و ظرفیت خازنی خطوط طولی سیستم انتقال می تواند باعث افزایش توان راکتیو تولیدی در شبکه گردد. در این گونه مواقع ممکن است ژنراتورها به صورت زیر تحریک کار کنند تا مقداری از توان راکتیو شبکه را جذب نمایند و از بالا رفتن بیش از حد ولتاژ شبکه جلوگیری نمایند. البته دریافت توان راکتیو توسط ژنراتورها با محدودیت هایی همراه است که در بعضی از شبکه ها علاوه بر ژنراتورها به وسایل دیگری برای کنترل ولتاژ (راکتور) نیاز می باشد. در نهایت می توان گفت که توازن توان راکتیو شبکه، تضمینی بر ثابت بودن ولتاژ (کنترل توان راکتیو به منزله کنترل ولتاژ شبکه) می باشد.

● به طور کلی کنترل توان راکتیو و ولتاژ شبکه به صورت زیر انجام می شود:

- کنترل تحریک ژنراتورها
- تزریق توان راکتیو به شبکه قدرت توسط جبران کننده هایی که به صورت موازی وصل می شوند. مثل خازن، راکتیو، کندانسور سنکرون و جبران کننده های استاتیک
- جابجا کردن توان راکتیو در شبکه توسط تغییر تپ ترانسفورماتورهای قدرت
- کم کردن راکتانس القایی خطوط انتقال با نصب خازنهای سری

منابع:

۱. ماشینهای الکتریکی، تالیف دکتر پ. س. سن، ترجمه دکتر مهرداد عابدی و مهندس محمد تقی نبوی
۲. تولید برق در نیروگاهها، تالیف دکتر رحمت اله هوشمند



جایگاه فرآیند آموزش های مهارتی در

استانداردهای بین المللی ISO-10015-2001

کمال احمد آلی/کارشناس آموزش در صنایع

شکل آمده است: «عرضه کننده باید روش های اجرایی مدونی برای شناسایی نیازهای آموزش و همچنین برای فراهم آوردن امکانات برای آموزش تمامی کارکنانی که فعالیت آنان بر کیفیت تاثیر می گذار، ایجاد نموده و برقرار نگه دارد. کارکنانی که وظایف محوله خاصی را انجام می دهند باید براساس تحصیلات، آموزش و یا تجربه مورد نیاز، واجد شرایط لازم باشند.»

به طور کلی ایزو در بخش آموزشی به مدیران آموزشی این امکان را می دهد که به نیازهای مدیران عالی، میانی، عملیاتی و کارگران توجه نمایند و با تغییر و اصلاح برنامه های درسی براساس نیازهای آنان و اتخاذ روش های تدریس و انتخاب مربیان مجرب برای این دوره ها، و ایجاد تحول و توسعه در روش های ارزیابی افراد، آموزش دیده باتوانایی های لازم برای اثربخشی در شغل خود تربیت کنند تا آنان از آموزش

چنانچه به درستی و شایستگی برنامه ریزی و اجرا شود، می تواند بازده اقتصادی قابل ملاحظه ای داشته باشد. رایه آموزش اثربخش در یک سازمان مدرن، مستلزم تفکر جدید، مدل های جدید، رویکرد جدید و ابزارها و سازو کارهای جدید است.

تمامی فرآیند آموزشهای مهارتی در استاندارد بین المللی ایزو نیز ملحوظ است، بدین صورت که مراحل که ترسیم شده است باید اجرا گردد. استاندارد ایزو مقرر نموده است که نیازهای آموزشی به دقت مشخص گردد و رویه هایی برای آموزش نظام مند همه کارکنانی که فعالیت های مؤثر بر کیفیت را انجام می دهند، تدوین گردد.

جایگاه آموزش در ایزو

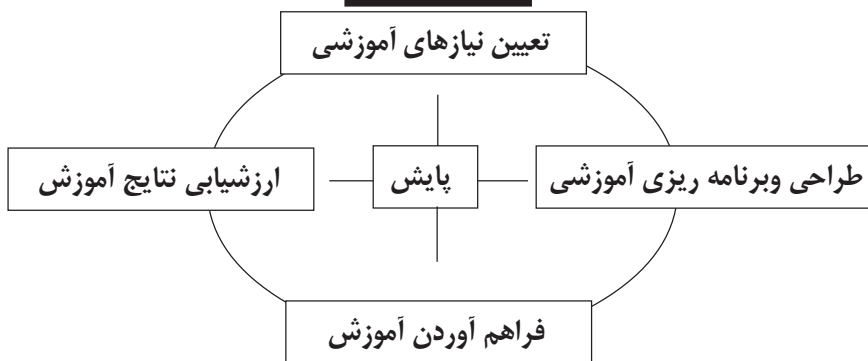
حال اگر آموزش را به عنوان یکی از اجزای اصلی سیستم ایزو قرار دهیم، خواهیم دید که در ایزو ۹۰۰۰، ایزو ۹۰۰۱، ایزو TS به این

کلمه ایزو از کلمات ((سازمان بین المللی استاندارد)) در ژنو سویس گرفته شده است. براساس نظریه آقای جای سویلیز سردبیر مجله خبرهای ایزو که در ژنو منتشر می شود، ایزو مخفف کلمات فوق نیست، بلکه خود کلمه ایزو به معنای مساوی و همسان بودن است. هدف ایزو ایجاد سهولت در تجارت بین المللی از طریق بهبود و گسترش استانداردهای جهانی در مورد سیستم ها و تولیدات خدمات است. ایزو یک استاندارد کیفیت است، نه یک استاندارد فنی محصول. به طور اعم گواهی ایزو بدین مفهوم است که فرآیند کیفیت شرکت یا سازمان دارای نظم و ترتیب است و اینکه شما واقعا به آنچه که می گوئید پایبندید.

نقش ایزو در آموزش

آموزش نوعی سرمایه گذاری مفید و یک عامل کلیدی در توسعه محسوب می شود که

چرخه آموزش



مطلوب بر خوردار گردند و در نتیجه ارزیابی عملکردشان نسبت به قبل بهتر شود. چرا که افزایش اثربخشی، منجر به افزایش تولید، بهره‌وری و کاهش ضایعات محصول خواهد شد. کارکنان در تمامی سطوح بایستی آموزش ببینند به گونه‌ای که تعهد سازمان در عرضه محصولات با کیفیت لازم و در یک بازار به سرعت در حال تغییر که در آن خواسته‌ها و انتظارات مشتریان دائماً افزایش می‌یابد، برآورده گردد.

اهداف سازمان در زمینه بهبود مداوم، از جمله در رابطه با عملکرد کارکنان آن، ممکن است تحت تأثیر عوامل متعدد داخلی و بیرونی از قبیل تغییرات بازار، فناوری، نوآوری و خواسته‌ها و یا الزامات مشتریان و سایر طرف‌های ذینفع قرار گیرد. این گونه تغییرات، سازمان را ملزم می‌سازد تا نیازهای مرتبط به شایستگی در سازمان خود را مورد تحلیل قرار دهد.

آموزش عبارت است: از فرآیند ارایه و تکوین دانش، مهارت‌ها و رفتارها جهت تأمین الزامات.

آموزش شامل یک فرآیند چهار مرحله‌ای می‌باشد:

- الف- تعیین نیازهای آموزشی
- ب- طراحی و برنامه‌ریزی آموزش
- ج- فراهم آوردن آموزش
- د- ارزشیابی نتیجه آموزش

تعیین نیازهای آموزشی

الف- تعیین فاصله بین شایستگی موجود و شایستگی مورد نیاز
ب- تعیین آموزش مورد نیاز برای کارکنانی که شایستگی موجود آن‌ها با شایستگی مورد نیاز برای کارهای آن‌ها مطابقت ندارد.
ج- مدون کردن نیازهای آموزشی مشخص شده

تعیین نیازهای سازمان

هنگام شروع آموزش، بایستی خط‌مشی کیفیت و خط‌مشی آموزش سازمان، الزامات مدیریت کیفیت، مدیریت منابع و طراحی فرآیند به عنوان یک درونداد، مورد توجه قرار گیرد تا اطمینان حاصل شود که آموزش‌های مورد نیاز در راستای تأمین نیازهای سازمان هستند.

طراحی و برنامه‌ریزی آموزش

الف- طراحی و برنامه‌ریزی اقداماتی که بایستی به منظور پرداختن به کاستی‌های مربوط به شایستگی شغلی (به کارگیری دانش، مهارت‌ها و رفتار در عملکرد) انجام گیرد.

ب- تعیین معیارهای ارزشیابی نتایج آموزش و پایش فرآیند آموزش

تعیین محدودیت‌ها

الف- الزامات مربوط به مقررات که توسط قوانین مقرر شده‌اند.
ب- الزامات مربوط به خط‌مشی، از جمله آن‌هایی که به منابع انسانی مربوط می‌شود، که توسط سازمان مقرر شده‌اند.
ج- ملاحظات مالی
د- الزامات مربوط به زمان و زمانبندی
ه- قابلیت دسترسی، انگیزش و توانایی

افرادی که بایستی آموزش داده شوند.

- عواملی از قبیل موجود بودن منابع داخلی جهت انجام آموزش یا دسترسی به ارائه دهندگان معتبر آموزش، و محدودیت‌ها در مورد سایر منابع در دسترس.

روش‌های آموزش و معیارهای انتخاب

- دوره‌ها و کارگاه‌ها در داخل و بیرون از

سازمان

- کارآموزی‌ها
- تربیت و مشاوره در حین کار
- خودآموزی
- آموختن از راه دور
- معیارهای انتخاب روش‌های مناسب
- تاریخ و محل
- تسهیلات
- هزینه

اهداف آموزش

گروه مورد نظر برای آموزش (برای مثال موقعیت حرفه‌ای فعلی یا طرح ریزی شده، تخصص‌های خاص و یا تجربه و حداکثر تعداد شرکت‌کنندگان)
مدت زمان آموزش و توالی اجرا، ونحوه ارزیابی، ارزشیابی و گواهی کردن.

مشخصات مربوط به طرح آموزش

- الف- الزامات و اهداف سازمان
- ب- مشخصات نیازهای مربوط به آموزش
- ج- اهداف آموزش
- د- آموزش گیرندگان (گروه های مورد نظر کارکنان)
- ه- روش های آموزشی و شرح خلاصه ای از مفاد آنها

- و- زمانبندی مربوط به الزامات از قبیل مدت دوره، تاریخ ها و مقاطع زمانی مهم
- ز- الزامات مربوط به منابع از قبیل مواد آموزشی و کارکنان آموزش دهنده
- ح- الزامات مالی
- ط- معیارها و روش های تعیین شده برای ارزشیابی نتایج آموزشی جهت اندازه گیری موارد زیر:

- رضایت آموزش گیرنده
- اکتساب دانش، مهارت ها و رفتارها از سوی آموزش گیرندگان
- عملکرد آموزش گیرنده در حین کار
- رضایت مدیریت آموزش گیرنده
- تأثیر بر سازمان متبوع آموزش گیرنده
- روش های اجرایی برای پایش فرآیند آموزش

انتخاب ارایه دهنده آموزش

هر ارایه دهنده بالقوه داخلی یا بیرونی آموزش بایستی قبل از انتخاب شدن برای ارایه آموزش مورد بررسی جدی قرار گیرد. این بررسی می تواند شامل ارزشیابی اطلاعات کتبی ارایه دهنده آموزش (برای مثال کاتالوگ ها، بروشورها) و گزارش های ارزیابی باشد. این بررسی بایستی مبتنی بر مشخصات مربوط به طرح آموزش و محدودیت های شناسایی شده، باشد.

این انتخاب بایستی در یک توافقنامه یا

قرارداد رسمی که در آن متولی، نقش ها و مسئولیت های فرآیند آموزش تعیین می شود، ثبت گردد.

فراهم آوردن آموزش

- پشتیبانی از آموزش دهنده و آموزش گیرنده
- پایش کیفیت آموزش ارایه شده

پشتیبانی

الف - پشتیبانی قبل از آموزش

- پشتیبانی های قبل از آموزش می تواند فعالیت های زیر را شامل گردد:
- توجیه ارایه دهنده آموزش از طریق ارایه اطلاعات مناسب
- توجیه آموزش گیرنده در مورد ماهیت آموزش و مواردی از کاستی ها که قصد بر رفع آنها است

ب- پشتیبانی در حین آموزش

- پشتیبانی در حین آموزش می تواند فعالیت های زیر را شامل گردد:
- فراهم کردن ابزار، تجهیزات، مستندات، نرم افزار یا جا و مکان مناسب برای آموزش دهنده و یا آموزش گیرنده
- فراهم کردن فرصت های مناسب و کافی برای آموزش گیرنده در به کارگیری شایستگی ارتقا یافته، و ارایه بازخور در مورد عملکرد کار آن طوری که آموزش دهنده و یا آموزش گیرنده درخواست کرده اند

ج - پشتیبانی پس از پایان آموزش

- پشتیبانی پس از پایان آموزش می تواند فعالیت های زیر را شامل شود:
- دریافت اطلاعات بازخور از آموزش گیرنده، دریافت اطلاعات بازخور از آموزش دهنده و ارایه اطلاعات بازخور به مدیران و کارکنان دخیل در فرآیند آموزش.

ارزشیابی نتایج آموزش

در کوتاه مدت، بایستی از آموزش گیرنده در مورد روش های آموزش، منابع مورد استفاده و دانش و مهارت های کسب شده در نتیجه آموزش، اطلاعات بازخوردی بدست آید. در بلندمدت، بایستی عملکرد شغلی آموزش گیرنده و بهبود بهره وری مورد ارزیابی قرار گیرد.

گردآوری داده ها و تهیه گزارش ارزشیابی

- مشخصات مربوط به نیازهای آموزشی
- معیارهای ارزشیابی و شرحی از منابع، روش ها و برنامه زمانبندی ارزشیابی
- تحلیل داده های گردآوری شده و تفسیر نتایج
- بازنگری هزینه های آموزشی، نتیجه گیری ها و توصیه ها برای بهبود.

پایش و بهبود فرآیند آموزش

قصد اصلی از پایش، حصول اطمینان از این امر است که فرآیند آموزش به عنوان بخشی از سیستم کیفیت همان گونه که لازم است مدیریت شده و به اجرا در می آید، به طوری که شواهد عینی در این مورد که این فرآیند در برآورده کردن الزامات آموزشی سازمان اثربخش است، فراهم می شود. پایش شامل بازنگری تمامی فرآیند آموزش در هر یک از چهار مرحله است.

منابع و ماخذ :

- ۱- مشایخ، فریده. دیدگاههای نو در برنامه ریزی آموزشی
- ۲- محمد خاکی، رضا، جزوه سمینار مدیریت نوین آموزش
- ۳- خراسانی، اباصلت، جایگاه آموزش در استانداردهای بین المللی IS ایزو ۹۰۰۱
- ۴- شفیعا، محمد علی، سنجش اثربخشی آموزشهای کاربردی، جزوه ساپکو، ۱۳۷۸
- ۵- یزاز جزایری، سید احمد، اثر بخشی برنامه های آموزشی، نشریه آموزش هماهنگ، اسفند ۱۳۷۳



جایگاه روابط عمومی الکترونیک در ایران

ابوالقاسم ایزد پناه پاکدل / کارشناس فناوری اطلاعات

روابط عمومی الکترونیک (EPR)

تنها واژه ای نیست که این روزها به فن یا علم روابط عمومی مدرن اطلاق می شود، چه بسا روابط عمومی جدید و مبتنی بر تکنولوژی اطلاعات Information Technology، انواع و اقسام مختلفی دارد و دایره فعالیت هر یک از آنها با دیگری تفاوت اساسی خواهد داشت. در این مقاله سعی می شود هر یک از این مفاهیم بررسی و ابعاد و چارچوب آن مشخص شود. بدیهی است در نهایت آنچه مهم می باشد روح جدید حاکم بر این نوع از روابط عمومی است نه نام یا اصطلاحی که به آن فعالیت اطلاق می شود. در ایران نیز نشانه های قوی از اینگونه رویکردها در روابط عمومی مشاهده می شود.

تعاریف

روابط عمومی الکترونیک به نوعی از روابط عمومی اطلاق می شود که در آن از ابزارهای الکترونیکی نظیر سیستم پاسخگویی الکترونیک، رادیو، Voice و نظایر آن برای انجام ماموریت های روابط عمومی استفاده می شود. قرار دادن متون انتشاراتی تولید شده در روابط عمومی با همان شکل و فرمت مثلا در قالب PDF نیز در چارچوب روابط عمومی الکترونیک قرار می گیرد.

در روابط عمومی الکترونیک به جای بهره گیری از شیوه های سنتی مواجهه با مشتریان یا مخاطبان، از تکنولوژی های الکترونیکی به منظور سهولت، سرعت و فراگیری بیشتر استفاده می شود.

در هر صورت فرآیند گام گذاشتن روابط عمومی از شکل سنتی به عرصه الکترونیک، یک جهش و گام اساسی برای ورود به دنیای مجازی Cyberspace محسوب می شود و سنگ بنای سایر فعالیت های روابط عمومی در فضای آنلاین در همین مرحله گذاشته می شود.

روابط عمومی دیجیتال

شاید بتوان گفت بعد از پروسه تبدیل روابط عمومی سنتی به روابط عمومی الکترونیک، انجام فعالیت ها در چارچوب روابط عمومی دیجیتال، دومین گام بنیادی در این راستا تلقی می شود. در روابط عمومی دیجیتال متون تولیدی و محتوای مورد نظر Contents از فرمت معمولی چاپی printed به فرمت صفر و یک تبدیل و به عبارت دیگر در این حالت، صفحات pdf تبدیل به صفحات HTML می شود. در روابط عمومی دیجیتال هنوز محتواها همان محتواهای روابط عمومی سنتی هستند با این تفاوت که قابلیت جستجو (Search) و کپی مطالب به صورت Text برای مخاطب وجود دارد.

برخی از اسناد، نامه ها، فرم ها و تقاضاها به وسیله ابزارهایی نظیر Email امکان ارسال و نقل و انتقال دارند، اما جهت فعالیت هنوز یک طرفه است؛ یعنی هنوز ارتباط فرد به فرد یا چهره به چهره در فضای سایبر، برقرار نشده است و همه چیز در یک چارچوب به شدت بوروکراتیک و مطابق ضوابط

حاکم بر فضای رسمی و اداری روابط عمومی ها صورت می گیرد.

روابط عمومی آنلاین

در این مرحله، روابط عمومی گامی بلند و شتابان به سمت تحول ماهیت فرآیندهای روابط عمومی برمی دارد. با آنلاین شدن روابط عمومی، خدمات به صورت شبانه روزی در اختیار مخاطب و مشتری قرار می گیرد و برای رسانه های مبتنی بر web اعتبار قائل می شود و خبردهی و خبریابی مبتنی بر فضای وب مرسوم خواهد شد و از طرفی اخبار روابط عمومی علاوه بر رسانه های مکتوب printed Media و رسانه های صوتی و تصویری، برای رسانه های آنلاین و اینترنتی نیز ارسال می شود همچنین همایش های خبری آنلاین برگزار و امکان انتشار همزمان مصاحبه ها و گفتگوهای زنده روی اینترنت فراهم می شود. تکذیبیه ها و پاسخ های رسمی برای نشریه های الکترونیکی، سایت ها، وبلاگ ها، و خبرگزاری های اینترنتی فرستاده می شود.

به طور کلی روابط عمومی آنلاین نسبت به محتوای تولید شده در اینترنت عکس العمل نشان می دهد و از سویی شرکت در چت روم ها (chatrooms) و ارسال نامه ها از طریق پست الکترونیکی فعال می شود.

روابط عمومی سایر

شاید بتوان گفت کامل ترین و جامع ترین شکل متصور برای روابط عمومی الکترونیک، روابط عمومی سایر است. منظور از روابط عمومی سایر، فرآیندی است که در آن روابط عمومی به صورت کاملا آنلاین در آمده که ویژگی تعاملی و مشارکت پذیری آن بسیار برجسته و بارز است. مخاطب یا مشتری در روابط عمومی سایر در جایگاه اول اهمیت ایستاده است و به جای توده های انبوه به تک تک افراد توجه کامل می شود. هیچ نامه ای بدون پاسخ نمی ماند و هیچ انتقادی از نظر هانپنهان نمی شود، کارکنان روابط عمومی سایر نه فقط در ساعات اداری، بلکه در تمام مدت شبانه روز و در تمام ایام هفته بدون تعطیلی و در تمام زمان ها و مکان ها به انجام فعالیت می پردازند.

گاهی رخدادی در یک روز تعطیل نیازمند

توجه، واکنش یا پاسخ است و این کار باید توسط کارکنان روابط عمومی سایبر و با استفاده از اختیارات و سطوح دسترسی Access به وب سایت سازمانی یا پست الکترونیک یا پیام رسانان فوری صورت گیرد.

بنابراین در روابط عمومی سایبر، مفهوم کار و ساعت کاری تغییر پیدا می کند و حضور در چنین نهاد یا سازمان یا بخش به منزله یک شغل Fulltime محسوب می شود. داشتن تخصص های ویژه، تسلط به نرم افزارها (software) و مهارت های دیجیتالی Digital Skills از جمله ضرورت های نیروهای روابط عمومی سایبر است.

ارائه خدمات آنلاین بدون نیاز به حضور مشتری یا مخاطب بخش دیگری از فعالیت های روابط عمومی سایبر است که آن را تا حد زیادی به فرآیند تجارت الکترونیک نزدیک می کند.

شاید بتوان گفت بدون ورود سازمان به عرصه تجارت الکترونیکی امکان استقرار کامل روابط عمومی الکترونیک نیز وجود ندارد و چه بسا زیرساخت ها و بسترهای فنی و مخابراتی و ارتباطی این دو پدیده و فعالیت مشترک باشد.

استفاده از تازه ترین تکنولوژی های اطلاعاتی همچون پادکستینگ (podcasting)، خبرخوان (RSS)، ویکی پدیا (wikipedia)، کانترینگ (countering)، سرچ کردن (Searching)، مانیتور کردن (monitoring)، تالارهای گفتگو (Forum)، خبرنامه های الکترونیکی (Newsletter)، گروه های ایمیلی (Mail Groups) چت رومها (Chatrooms)، مسنجرها (Messengers) و وبلاگ سازمانی (Weblog) از دیگر ویژگی های روابط عمومی سایبر است. در حقیقت یک روابط عمومی سایبر باید پا به پای پیشرفت تکنولوژی، بر مهارت های خود بیافزاید و به اصطلاح از قافله فناوری عقب نباشد.

داشتن وبلاگ در این مرحله بسیار ضروری است. سیستم های نظرسنجی اینترنتی، افکارسنجی های مبتنی بر وب نیز در این چارچوب مورد بررسی قرار می گیرند.

داشتن یک وب سایت سازمانی قوی با امکانات چند رسانه ای (Multimedia) و فعالیت در خارج از مرزهای جغرافیایی یک کشور، روابط عمومی سایبر



را تبدیل به حوزه ای بین المللی می کند که با مخاطبان جهانی مواجه است. جایگاه سازمان در موتورهای جستجو، امکان جستجو در سایت، پاسخ فوری به نظر دهندگان، دخالت دادن مخاطبان در فرآیندهای تصمیم گیری و فعالیت ها، تعامل با سازمان های همسوز دیگر مواردی است که روابط عمومی سایبر به آن توجه دارد.

روابط عمومی اینترنتی

برخی سازمان ها اصولاً بر بستر اینترنت متولد شده اند و در همان فضا فعالیت می کنند و حیات و ممات آنها وابسته به جایگاه شان در اینترنت است. مهم ترین فعالیت این سازمان ها در عرصه اینترنت برای بقا و رشد و توسعه، در چارچوب روابط عمومی اینترنتی انجام می شود. کارکنان چنین نهادی هر یک از برخی جهات به کارمندان بالقوه و بالفعل روابط عمومی تبدیل می شوند.

در روابط عمومی اینترنتی با مفهوم و چارچوب فوق، همه امور فوق العاده تخصصی و فنی است و استفاده حداکثری از تکنولوژی های نرم افزاری و اطلاعاتی صورت می گیرد.

روابط عمومی اینترنتی خود به دنبال ابداع شیوه ها و متدهای جدید برای رشد سازمان و ارتقای جایگاه آن در جهان است.

روابط عمومی مجازی

روابط عمومی مجازی را می توان نوعی از روابط عمومی دانست که وجود خارجی ندارد، هر چند ممکن است سازمان اصلی متبوع آن در جهان واقعی وجود داشته باشد. این فرآیند اشاره به نوعی از فعالیت روابط عمومی دارد که فعالیت های آن در چارچوب سازمان پروکراتیک نیست و هر یک از ماموریت های آن توسط بخش خصوصی یا اشخاص منفرد در خارج از سازمان انجام می شود. روابط عمومی در این شکل، به صنعت تبدیل می شود و امور آن توسط متخصصان هر فن با استفاده از تازه ترین تکنولوژی ها صورت می پذیرد و نتایج آن در اختیار سازمان قرار می گیرد.

به هر حال واقعیت این است که امروزه فعالیت روابط عمومی از قالب های سنتی خود خارج شده و اشکال متنوع و متفاوتی به خود گرفته است. وجه مشترک همه این فعالیت ها، استفاده از تکنولوژی های اطلاعاتی و افزایش قدرت تعامل با مخاطب-مشرقی می باشد.

در واقع آنچه روح روابط عمومی الکترونیک را می سازد، بینش حاکم بر آن است و تکنولوژی ابزاری برای تحقق این آرمان می باشد.

جایگاه ایران

با توجه به وضعیت موجود زیر ساخت های فناوری اطلاعات در ایران و کیفیت کارکرد روابط عمومی ها از نظر فعالیت های الکترونیک

و اینترنتی، می توان گفت در میان همه اشکال روابط عمومی مدرن، ما فعلاً در حد فاصل روابط عمومی الکترونیک و روابط عمومی دیجیتال قرار داریم.

وجود سیستم های پاسخگویی الکترونیک در بخش مخابرات سازمان ها، قرار دادن نسخه pdf بروشورهای منتشر شده بر روی اینترنت و وب سایت هایی با فرمت html و Text، نشانه هایی از رویکرد روابط عمومی ها به این پدیده های جدید به شمار می روند.

در هر صورت از یاد نباید برد که EPR، به عنوان وسیله ای برای خدمت رسانی سریع تر و گسترده تر به مردم محسوب می شود و هر قدر دامنه استفاده مردم و سازمان های دولتی و حتی بخش خصوصی از این تکنولوژی های جدید ارتباطی فراگیرتر شود، گام های بلندتری برای دستیابی به رشد و توسعه در ایران اسلامی برداشته خواهد شد.

منابع:

- ۱- مدیریت فناوری اطلاعات/ترجمه - دکتر مهدی ثاقب - انتشارات مرکز آموزش دولتی
- ۲- مجموعه مقالات همایش آموزش الکترونیک ۱۳۸۳ دبیر خانه شورای عالی اطلاع رسانی



تعریف واژه‌ها

تاکنون کوشش‌های زیادی برای ارائه تعریفی جامع و مانع برای خلاقیت و نوآوری ارائه شده است که در همه این تعاریف می‌توان مفهوم تغییر را استنباط نمود، با وجود این هر نوعی خلاقیت و نوآوری نیست. (آقایی فیشانی، ۱۳۷۷) اختلاف خلاقیت و نوآوری را چنین گزارش نموده است:

- خلاقیت به معنای توانایی ترکیب ایده‌ها در یک روش منحصر به فرد یا ایجاد پیوستگی بین ایده‌هاست (استپن رابینز، ۱۹۹۱).
- نوآوری، فرآیند اخذ ایده خلاق و تبدیل آن به محصول، خدمات و روش‌های جدید عملیات است (استپن رابینز، ۱۹۹۱).
- در این مقاله بطور قراردادی، خلاقیت و نوآوری را نوعی تغییر در وضع موجود با هدف رسیدن به وضع مطلوب یا مطلوب‌تر تعریف می‌نمایم. بنابراین:
- خلاقیت یک فعالیت فکری یا ذهنی و نوآوری نوعی فعالیت عملی به منظور بهبود وضع موجود است.

ستایش جادوگر (Adoration of the Magic) اثر لئوناردو داوینچی داده شد و از آنها خواسته شد کپی این شاهکار را ترسیم کنند و این تجزیه‌ای همراه با ناکامی بود زیرا او و همه همکلاسی‌هایش مهارت کافی حتی برای کشیدن تمام اسب‌ها و فرشته‌ها را در یک صفحه نداشتند.

تمایل ترزا برای نقاشی پس از مدرسه به سرعت از بین رفت. او دکترای خود را در رشته روان‌شناسی گرفت و به یکی از بزرگترین پژوهشگران حوزه خلاقیت تبدیل شد. او امیدوار است که معلمان حرارت و شور شاگردان برای خلاقیت و نوآوری را از بین نبرند. چنانچه برای خود او چنین شد. نقل با اختصار از کتاب روان‌شناسی تربیتی (ترجمه امیدبان، ۱۳۸۵).

کلاس می‌رفت، از سه پایه‌های نقاشی و کار با رنگ‌های درخشان و قلم‌موهای بزرگ نقاشی به هیجان می‌آید، تجارب ترزا در کودکان برجسته‌ترین نقاط علایق هنری او بود ولی سال بعد وارد مدرسه ابتدایی سستی شد و همه چیز تغییر کرد. به طوری که او فرصت و امکان کار با مواد رنگی و کارهای هنری نداشت و هنر برای او موضوعی شد که یک ساعت تا یک و نیم ساعت در عصر روزهای جمعه به آن می‌پرداخت. هفته‌ها از پس هفته‌ها می‌گذشت، در تمام دوران دبستان کلاس هنر وضعیت یکسانی داشت. برای ترزا کلاس محدود کننده و خسته‌کننده بود. او به خاطر می‌آورد که به آنها شاهکارهای نقاشی داده می‌شد تا آن را کپی کنند. برای مثال در کلاس دوم برای یک هفته، تابلوی

پیشرفت علمی و فنی و افزایش آگاهی جوامع حاصل آموزش است، و آموزش پیشرفته حاصل خلاقیت و نوآوریست. همانگونه که آموزش اساس بقا و پیشرفت در زندگی انسان به شمار می‌رود، خلاقیت و نوآوری نیز عامل استمرار، مفید و به روز بودن آموزش است. آموزش فرآیند تقویت و گسترش خلاقیت و نوآوری است. در مقاله حاضر ابتدا مفهوم خلاقیت و نوآوری از نظر محققان و صاحب‌نظران این حوزه تعریف شده، سپس مواردی در خصوص آسیب‌های نظام آموزشی ایران بیان گردیده، و در پایان با توجه به شرایط نظام آموزشی پیشنهادهایی در خصوص گسترش فرهنگ خلاقیت و نوآوری ارائه می‌شود. ترزا امایل (Tresa Amabile) به خاطر می‌آورد که وقتی در کودکان بود، هر روز با شوق به

تاریخچه مطالعه نوآوری در آموزش و پرورش

مطالعه نوآوری در آموزش و پرورش را از دهه ۱۹۵۰ میلادی آغاز می‌نمایند (عطاران، ۱۳۸۳) که کشورهای کانادا و ایالات متحده بر اساس الگوی صنعتی، یعنی تحقیق، تولید و توزیع شکل گرفت، بدین معنی که ابتدا اقتصاد دانان مدعی شدند که آموزش و پرورش نیز با همین شیوه تحقیق می‌تواند به ایجاد شرایط مناسب در مدارس اقدام نماید و در حداقل زمان به تربیت متخصصان بپردازد.

این طرز فکر به زودی با اعتراض مربیان تعلیم و تربیت روبرو گردید و استدلال نمودند که یکسان شمردن محصولات صنعتی و کشاورزی با روش کار با انسانها نمی‌تواند یکی باشد. زیرا اولاً، دانش آموزان مانند مواد اولیه و خام صنعتی یکدست و یک جور نیستند.

ثانیاً معلمان نیز با طرز تفکرات و نگرشهای متفاوت و با روشهای تدریس گوناگون مانند کارخانجات به تولیدات مشابه نمی‌پردازند. مهمتر این که هر گاه بحث از نوآوری به میان می‌آید، بسیاری از معلمان در مقابل عقاید جدید مقاومت نشان می‌دهند.

امروزه همه کشورهای جهان به نوعی به این نتیجه رسیده‌اند که نوآوری از نیازهای اولیه هر جامعه است که با کمک آن می‌توان به شیوه‌های جدید و بهتر زندگی دست یافت. از طرف دیگر، این نیاز امروزه به عنوان پیچیده‌ترین و عالی‌ترین جلوه اندیشه انسانها محسوب می‌شود و جالب‌ترین که از ویژگیهای بارز افراد خلاق آنست که خود نمایان‌گر وحدت و وحدت‌اضدادند.

مفهوم وحدت و تضاد را می‌توان در تحقیقات مک کینون و بارون و همکاران (انستیتو ارزیابی و تحقیقات شخصیت‌ها) در دانشگاه کالیفرنیا در برکلی مشاهده نمود.

آنها دریافتند که افراد فوق‌العاده خلاق بیش از همتایان کمتر خلاقشان در وفق دادن خود با تضادهای درونی‌شان موفق بوده‌اند. آنان در آن واحد دارای ویژگی‌های مذکور و ویژگیهای مؤنث، مستقل و وابسته، دارای خودکاری بیشتر و نیز پذیراتر و بارزتر نسبت به این ویژگیهای متضاد بوده‌اند. (آقای فیسانی، ص ۳۳۳)

برای مثال در آزمایش پزشکی از "اهیرا" نخست وزیر ژاپن سوال شد یک ویژگی عاطفی خود را بنویسید. وی نوشت "دارای قلب بودا و دستهای شیطانی". (همان ص ۲۲۴)

سابقه تحقیقات انجام شده در زمینه خلاقیت در دانش آموزان ایرانی:

۱) سوسن جباری در پژوهش، عنوان "بررسی نگرش معلمان دوره ابتدایی نسبت به خلاقیت و روش‌های شکوفایی خلاقیت و راهکارهای آموزش رشد خلاقیت در دانش آموزان" می‌نویسد؛ نتایج پژوهش حاکی از آن بود که اولاً بین معلمان مذکور و مؤنث در نوع نگرش نسبت به راهکارها و خلاقیت تفاوت معنی‌داری وجود نداشت. اما معلمانی که دارای تحصیلات بالاتری بودند در مقایسه با دیگران نگرش مثبت‌تری داشتند. ثانیاً ۸۵ درصد معلمان عقیده داشتند که فرصت برای رشد خلاقیت‌ها در کلاسها

نمونه ۲۰۰ نفری از دختران سال دوم دبیرستانهای شهر شیراز" می‌نویسد:

همبستگی میان خود پنداره واقعی با چهار عامل آزمون خلاقیت مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد که میان خود پنداره واقعی با عامل سیالی ($p=0/01$) و عامل ابتکار ($p=0/003$) و عامل بسط ($p=0/05$) همبستگی مثبت و معنادار بود ولی میان خود پنداره واقعی با عامل انعطاف پذیری همبستگی معناداری بدست نیامد.

۴) رضیه شیخ‌الاسلامی در پژوهشی با عنوان "مقایسه خلاقیت در بین دانش آموزان تیزهوش و عادی" می‌نویسد: این پژوهش شامل ۱۹۵ دانش آموز



وجود ندارد.

ثالثاً ۶۵ درصد معلمان جو آزاد کلاس و روشهای دانش آموز محور را به عنوان راهکار آموزشی خلاقیت پیشنهاد نموده بودند.

۲) اکرم خمسه در تحقیقی با عنوان "مطالعه فرایندهای خلاق دانشجویان در ۹ دانشگاه کشور" می‌نویسد: نتایج این پژوهش هماهنگ با نتایج ادبیات معاصر و پژوهشهای کنونی در زمینه خلاقیت است و به عوامل پیش‌بینی‌کننده خلاقیت منجر شده است. این عوامل عبارتند از عامل روانی کلامی، نومایگی، انعطاف‌پذیری علاقمندی به هنر، مطالعات غیردرسی و فعالیت‌های ورزشی.

۳) نادره سهرابی و دیگران در پژوهشی با عنوان "تاثیر میزان خلاقیت بر شکل‌گیری خود پنداره واقعی و ایده‌آل" با اجرای آزمون خلاقیت هر گروه

نمونه در رشته ریاضی در سال سوم دبیرستانهای شیراز و شامل بر ۹۵ دانش آموز تیزهوش و ۱۰۰ نفر دانش آموز عادی بوده و از آزمون خلاقیت عابدی استفاده شده بود.

نتایج نشان داد که بین نمرات خلاقیت دانش آموزان تیزهوش و عادی تفاوت معناداری وجود ندارد. علاوه بر این در نمرات کل خلاقیت، انعطاف‌پذیری، سیالی و ابتکار بین دانش آموزان دختر و پسر تفاوت وجود نداشت اما دختران در مؤلفه بسط ($x=28/14$) برتر از پسران ($x=26/53$) بودند.

بحث و نتیجه‌گیری:

مطالب فوق نشان می‌دهد که اولاً نوآوری در ایران به مفهوم واقعی خود تفهیم نشده و ثانیاً آنچه در این زمینه انجام شده است تحقیقاتی در زمینه



و این خود ضروری ترین و در عین حال دشوارترین مرحله است.

نامبرده در مورد شرایط اجرای اندیشه با طرح نو در آموزش و پرورش مدعیست که نمی توان نظام آموزش و پرورش را یکسره تغییر داد زیرا نظام آموزش و پرورش با دیگر نهادهای اجتماعی رابطه ای تنگناک دارد و برای جلوگیری از آشفتگی ها و سردرگمی ها ضروری به نظر می رسد که شرایط اجرا بسیار به طبع و تدریجی باشد.

سرانجام در پاسخ به این سوال که نوآوری در آموزش و پرورش را از کجا و چگونه آغاز کنیم؟ پاسخ می دهد که نخستین گام شناخت بهتر وضع موجود و کمبودها و مقایسه با وضع مطلوب است. گام دوم ایجاد بستری مناسب برای اجرای الگوی نو و گام سوم آگاه ساختن گروههای درگیر در کار از فایده و ضرورت نوآوری مورد نظر است.

پرسش دیگری که نامبرده عنوان می نماید این است که نوآوری ها را پس از آن که هدفمند شدند و شرایط اجرای آنها فراهم شد آیا باید از مقاطع پائین (مثلاً از دوره ابتدایی) آغاز کنیم یا از مقاطع بالا (مثلاً دانشگاه) نامبرده خود پاسخ می دهد که این سوال پاسخ واحدی ندارد و به هر صورت پیشنهاد می کند

ارزش مدارس در تربیت انسانهای فرهیخته نهفته است دانش آموزان باید در مدارس بیاموزند که چگونه یاد بگیرند و به عبارت بهتر، باید بیاموزند معمار آموزش و پرورش خود باشند دستیابی به چنین مهارتی به ممارست و تمرین در تجزیه و تحلیل مباحث نیاز دارد

نامبرده در پاسخ به این سوالات اضافه می نماید که غرض از نوآوری در آموزش و پرورش ساختمان های نو و رسانه های آموزشی نو نیست بلکه در وهله ی اول باید جهتی را مشخص کرد که سیاست آموزش و پرورش و برنامه ریزی ها و تعیین روش ها در آن جهت سیر می کند.

به عبارت دیگر نوآوری در آموزش و پرورش می تواند به صورتی باشد که ابتدا هدفهای غایی نو و سپس هدفهای کلی نو آموزشی در آن مطرح شود

خلافت بوده است.

با وجود این در بررسی رسانه های نوشتاری که در سالهای اخیر در ایران انتشار یافته است می توان دریافت که همه مؤلفان بر شیوه تربیت کودکان و نوجوانان ایراد گرفته اند و شیوه تربیت سنتی ایران را مغایر با بروز استعداد های خلاق و نوآوری می دانند. برای مثال در مقدمه کتاب "ماهیت خلافت و شیوه های پرورش آن" (حسینی، افصل السادات) می خوانیم "در جامعه ما، علی رغم داشتن نیروهای مستعد، توانایی های خلاق هرز می رود. علت اصلی این امر، نامشخص بودن جایگاه خلافت و فقدان بستر رشد آن است.

از طرف دیگر (کاردان، علی محمد) در مقاله ای با عنوان "نوسازی و نوآوری در آموزش و پرورش، امکانات و شرایط" این سوالات را عنوان می نماید که: ۱- مقصود از "نو" و "نوآوری" چیست؟ و کلاسهای تشخیص نواز کهنه، کدام است؟

۲- به فرض اینکه این اندیشه یا طرح نو در آموزش و پرورش تعریف شده باشد برای تحقق آن چه شرایطی باید فراهم نمود؟

۳- نوسازی در آموزش و پرورش را چگونه و از کجا باید آغاز کرد؟

که این مطالعات لازم است با استفاده از دستاوردهای علوم انسانی و به ویژه علوم تربیتی باشد.

به نظر می رسد که در شرایط مناسب و بعد از اجرای گامهای اول، دوم و سوم ظاهر آغاز کار در دانشگاه می تواند نتیجه ای مطلوبتر حاصل نماید. زیرا ما مجبوریم ابتدا نوآوری آموزشی را از خود دانشگاه آغاز کنیم و طرحی نو برای برنامه ها، محتوا و منابعی که گاهی از دهه های قبل تا کنون تدریس می شوند چاره ای نو بیندیشیم، و برای تعداد واحدها، نوع واحدها و تعداد واحدهای اختیاری

طرح نو ارائه نمائیم و برای انجام این تغییرات می توانیم از دانشجویان همفکری بخواهیم و به نظر می رسد بسیاری از دانشجویان ترم آخر هر رشته بهتر می توانند ضرورت یا عدم ضرورت واحدها را توضیح دهند و برای واحدهای انتخابی که در بعضی رشته ها فقط شامل یک درس می شود راه چاره ای بیاندیشند. برای مثال دانشجویان رشته علوم تربیتی که با ۱۳۶ واحد در مقطع کارشناسی فارغ التحصیل می شوند تنها از بین ۵ درس ۲ واحدی حق دارند یک درس ۲ واحدی را انتخاب نمایند.

نوآوری در آموزش اگر از دانشگاهها آغاز گردد و سیاست های کلی برای آنها توضیح داده شود به نظر می رسد که مشارکت آنها در برنامه ریزی علاوه بر اینکه از فکر جوانان برای طرح نو استفاده شده است، آنها را عملاً درگیر کاری کرده ایم که با علاقه به ادامه آن همت خواهند گماشت و از ابتدا با فایده و ضرورت آن آشنا خواهند شد مهمتر اینکه با این شیوه تفکر را در خانه به دیگران آموزش خواهند داد و فرزندان خود را برای ادامه طرحهای نو تربیت خواهند کرد.

پیشنهادها:

۱- تبیین هدفهای غایی آموزش و پرورش توسط متخصصین مختلف رشته های علوم انسانی مخصوصاً رشته های علوم تربیتی، حوزوی، جامعه شناسان، جرم شناسان و اقتصاد دانان.

۲- برنامه ریزی توسط متخصصان رشته های فوق با توجه به امکانات موجود، نیروهای انسانی،



بحث:

آیزنر (۱۹۸۳) در مقاله ای تحت عنوان "نوع مدرسی که نیاز داریم" مشکلات مدارس امروز را یادآور شده، می گوید: در مدارس امروز فقط بر مهارت های خواندن، نوشتن و حساب کردن تأکید می شود؛ در حالی که این مهارت ها ذاتاً دارای ارزش نیستند و در تعلیم و تربیت تهی از فضیلت هستند. مسأله این نیست که دانش آموز می تواند بخواند، بلکه این است که او چه و چگونه می خواند؟ ارزش مدارس در تربیت انسانهای فرهیخته نهفته است. مدارس باید توانایی تفکر منطقی و خلاق دانش آموزان

را در آنچه می بینند، می شنوند و می خوانند پرورش دهند، آنچنان که بتوانند عقاید را از حقایق، سفسطه را از استدلال منطقی و شایستگی را از عدم شایستگی تشخیص دهند، بویژه در فرهنگهایی که از هر سو تحت تأثیر اطلاعات مختلف قرار دارند. دانش آموزان باید در مدارس بیاموزند که چگونه یاد بگیرند و به عبارت بهتر، باید بیاموزند معمار آموزش و پرورش خود باشند. دستیابی به چنین مهارتی به ممارست و تمرین در تجزیه و تحلیل مباحث نیاز دارد. در مدارس باید زمینه این کار برای دانش آموزان فراهم شود و فرصت هایی نیز در فرآیند آموزش ایجاد شود تا در زمینه های مختلف آن به مباحثه، مناظره و تعامل فکری بپردازند.

این امر به پرورش استقلال آنان در تصمیم گیری، استدلال و قضاوت می انجامد و آنان نحوه دفاع از قضاوت خود را می آموزند. انتقادگری، آن چنان که در هنر متداول است، باید در فرآیند تعلیم و تربیت نیز در نظر گرفته شود تا منطق و ارزیابی اندیشه ها جایگزین فن نگارش در کلاس درس شود (Eisner, 1983).

با مقایسه اوضاع جاری و موجود مدارس و نظام آموزشی کشورمان می توان شکاف و فاصله واقعی تا وضعیت مطلوب و شایسته را تصور نمود. مدرسی که در آنها دانش آموز بی آنکه بداند چگونه یاد می گیرد. فکرها را مطالعه می کند بی آنکه خود فکر کند. مبحث دیگر که در مورد نوآوری مطرح است این است که: ابتدا بایستی زیر ساختها (Infrastructure) و بسترهای مناسب برای استفاده و استقبال از نوآوری فراهم شود

**نوآوری در آموزش
اگر از دانشگاه ها شروع
و سیاست های کلی برای
دانشجویان توضیح داده شود
به نظر می رسد که علاوه بر
اینکه از فکر جوانان برای
طرح های نو استفاده شده،
آنها را عملاً درگیر کاری
کرده ایم که با علاقه به ادامه
آن همت خواهند گماشت و از
ابتدا با فایده و ضرورت آن
آشنا خواهند شد، مهمتر اینکه
با این شیوه، تفکر را در خانه
به دیگران آموزش خواهند
داد و فرزندان خود را برای
ادامه طرح های نو تربیت
خواهند کرد**

سرمایه و دیگر شرایط محیطی.

۳- اجرا توسط دانشگاهها با همکاری برنامه ریزان و در صورت امکان بصورت استانی.

۴- ارزشیابی مرحله ای از پیشرفت مراحل کار و بررسی میزان رسیدن به اهداف مورد نظر.

از قبیل، معلمان و مدیران توانمند (توانمند سازی منابع انسانی آموزشی)، فراهم نمودن تجهیزات و سخت افزار مناسب جهت تسهیل فرآیند یاددهی-یادگیری در جریان آموزش، طراحی و توسعه برنامه های درسی دانش آموز محور و نه دانش آموز سالار، تربیت مدیران آموزشی متفکر، ایجاد پل های اعتماد و مشارکت میان خانواده و مدرسه، درگیر نمودن و مشارکت دادن ذینفعان نظام آموزشی در فرآیند تدوین و تهیه برنامه ها (دانش آموزان، خانواده ها، مؤلفان، معلمان، دولت، صنعت و...)، ارایه محتوای زندگی محور در فرآیند آموزش، ایجاد مدیریت دانایی و دانش محور در جریان آموزش و ... آموزش امری فرهنگی است و شاید فرهنگی ترین مقوله، آموزش باشد. تا مسایل و موضوعات مربوط به فرآیند آموزش با دیدی فرهنگی نگریسته نشوند مشکلات آموزشی جامعه حل نخواهد شد. تا تنبیه راحت ترین و رایج ترین انتخاب برای اصلاح رفتار و نگرش دانش آموزان و یادگیرندگان است، در آموزش موفقیت چندانی کسب نخواهد شد و حاصل چنین نظام آموزشی ای، فارغ التحصیلانی به لحاظ عاطفی نامتعادل، به لحاظ دانشی و شناختی نا به روز و متخصصانی ناکارآمد خواهد بود در این صورت آموزش نه تنها سرمایه گذاری محسوب نمی شود که خود نوعی اتلاف منافع تلقی خواهد شد. فرهنگ خود مقوله ای متحرک و متغیر است. همه عناصر فرهنگی در حال تغییر، تحول و تکاملند، آموزش به عنوان مقوله ای فرهنگی نیز از این امر مستثنی نبوده و در اثر نوآوری ها تغییر و تحول می یابد، چه به لحاظ ابزار چه به لحاظ برنامه و نرم افزار لزوم و ضرورت تغییر و نوآوری آموزشی در عصر اطلاعات بر کسی پوشیده نیست.

پائولو فریره در مقدمه کتاب "آموزش در جریان پیشرفت" بیان می دارد: در دگرگون سازی نظام آموزشی که از استعمارگران بجا مانده یکی از وظایف حتمی، تربیت گروه های معلمان و بازآموزی معلمان قدیم است.

در میان این معلمان، بخصوص در میان افرادی از آنان که قبلاً هم درس می داده اند، کسانی یافت می شوند که خود را "اسیر" ایدئولوژی کهنه می بینند و هشیارانه می کوشند که به حفظ آن ادامه دهند، اینان عمل "خالی کردن زیرپای" روش جدید را در نهان یا

آشکارا انجام می دهند. از این کسان نمی توان امیدوار مثبتی در بازسازی جامعه داشت. اما کسان دیگری هم خواهند بود که خود را در بند ایدئولوژی کهنه می دانند، لیکن می کوشند که با پیوستن به طرز کار جدید خود را از این بند برهانند. با اینان می توان کار کرد. اینان کسانی هستند که "خودکشی طبقاتی" می کنند. انهای دیگر از این کار امتناع می ورزند (پائولو فریره، ۱۹۷۸)

از اینرو می توان گفت: نوآوری و تغییر در آموزش را بایستی از نوآوری و تغییر در نگرشها شروع کرد تا به تغییر و نوآوری در روشها رسید. اگر نظام آموزشی وظیفه خود را بدرستی انجام دهد و استانداردها رعایت شود چه بسا بسیاری از تخلفات و بزهکاری های جامعه حذف خواهد شد و حجم پرونده های اختلاف، جنایت، طلاق و ... کاهش خواهد یافت.

لیک نظام آموزشی موفق نخواهد شد و جامعه را نو و نوآور نخواهد کرد تا خود نوآور و نو نباشد. نظام آموزش و پرورش ایران به لحاظ آسیب شناسی دچار اشکالات و ایرادهای زیرساختی، ساختاری و برنامه ایست.

علیرضا براتیان در پاسخ به این سؤال که "چرا نظام تعلیم و تربیت پاسخگوی انتظارات نیست؟" پاسخ می دهد:

امروزه در محافل فرهنگی، اجتماعی، سیاسی در خصوص عدم پاسخگویی نظام تعلیم و تربیت به انتظارات مردم و مسئولان بحث و گفتگو می شود، اما در خصوص اینکه چگونه می توان نظامی پاسخگو ایجاد کرد، سخنی به میان نمی آید.

مسائل و مشکلات آموزش و پرورش در ارتباط با انتظارات مردم از ۸۰ سال پیش تا کنون در بخش بودجه، اعتبار و ساخت و ساز مدارس و نیروی انسانی مشابه هم بوده است ولی در عصر دانایی، انفجار اطلاعات و جابجایی سریع اطلاعات و سرعت فوق العاده در بهره گیری از آن انتظارات و نیاز جوامع نسبت به توان و ظرفیت یک حوزه وزارتی، فاصله قابل توجهی ایجاد کرده است و این امر حکایت از آن دارد که نمی توان با اقدامات سنتی، جامعه ای فعال، پویا و با نشاط و دانشجو، دانشگر، خلاق، با اخلاق و دین مدار که بتواند حداقل نیازهای زندگی خود را برطرف سازد، پرورش داد.

وی اضافه می کند: اکنون مدرسه و ساختار آموزشی آن محدود به یکسری معلومات از قبل تعیین

شده و گاهی تکراری فاقد خلاقیت و نوآوری است. در حالیکه در بیرون از مدارس، جریان اطلاعات و دانش از هر مسیری روزنه ای برای تغییر نگرش، دانش و مهارت برای مخاطبین خود باز می کند که نظام مدرسه قادر نیست این یافته ها را در ساختار ارزشیابی مورد سنجش و عامل ارتقاء قرار دهد.

ادامه این روند باعث می شود که دانش آموزان و اولیاء آنان اعتماد خود را به کارآیی تعلیمات مدارس از دست داده و در نهایت همکاری و مشارکت لازم در فراگیری معلومات نداشته باشند. چرا که آنچه از دانش و مهارت لازم دارند در مدارس بدون حصار شبکه های اطلاعاتی داخلی و خارجی به دست می آورند. با این وصف اولین قدم، شکستن حصارهای آموزشی و پرورشی محدود مدارس است. بهره گیری از آموخته های خود آموزانه دانش آموزان در نظام ارزشیابی آموزشی و پرورشی و ارتقای آنان به پایه بالاتر، بدون توجه به زمان تحصیلی و سن دانش آموزان، تحقق این مهم باعث می شود هزینه سرانه دانش آموزی، نیاز به نیروی انسانی متخصص و مرتبط با درس و ساخت و ساز مدارس کاهش یابد چرا که آنچه قرار است نظام تعلیم و تربیت در چارچوب برنامه های خود آموزش دهد فراگیران آن را بدون استفاده از مراکز آموزشی رسمی و حضور در کلاس فرا گرفته اند.

وی چنین می افزاید: از سوی دیگر برنامه ها و محتوای آموزشی درسی باید از "نظام آموزشی باز" پیروی کند چون با روند فعلی علیرغم تلاش های سازمان های ذیربط برای تهیه و تألیف کتاب درسی و همزمان کردن محتوا با نیازهای مربوط نمی توانند همپای تغییرات اجتماعی و فرهنگی گام بردارند. بدین منظور باید بجای تدوین و تألیف کتب درسی که هزینه سرسام آوری نیز به همراه دارد، وزارت آموزش و پرورش عناوین و موضوعات را اعلام کرده و دانش آموزان و معلمان خود را موظف به کسب معلومات و اطلاعات لازم در خصوص عناوین و موضوعات کنند که این امر نیز مشارکت، تلاش و پیگیری دانش آموزان و معلم را در جریان یاددهی و یادگیری ایجاد کرده و باعث نوعی نشاط و افزایش انگیزه در فراگیری علوم بین متعلمان می شود.

زمینه سازی اجرایی برای برخی واژه ها و مفاهیم از طریق فرهنگ سازی اجتماعی نیز از دیگر



آموزش امری فرهنگی است همه عناصر فرهنگی در حال تغییر، تحول و تکاملند، آموزش به عنوان مقوله‌ای فرهنگی از این امر مستثنی نبوده و در اثر نوآوری‌ها تغییر و تحول می‌یابد، چه به لحاظ ابزار چه به لحاظ برنامه و نرم افزار لزوم و ضرورت تغییر و نوآوری آموزشی در عصر اطلاعات بر کسی پوشیده نیست

راهکارهای تقویت نظام تعلیم و تربیت است. به این ترتیب دیگر در برابر سیاست‌های آموزش و پرورش، مقاومتی صورت نمی‌گیرد. برای مثال وقتی بحث مشارکت مردم در نظام تعلیم و تربیت را مطرح می‌کنیم متوجه می‌شویم که مردم نسبت به این واژه نگرش مثبت از خود نشان نمی‌دهند چرا که احساس می‌کنند این هم روندی است برای دریافت پول و به قول معروف تیغ زدن! در حالی که این موضوع حتی برای سیاستگذاران نیز به درستی تفهیم و آشکار نشده است.

اگر بتوان فرهنگی بوجود آورد که هر هموطنی موقع تصمیم‌گیری این سؤال را از خود بکند که این اقدام من، چه مشکلی از خودم و چه مشکلی از جامعه را حل و یا به کدام هدف اجتماعی کمک می‌کند، آن وقت است که می‌توان امیدوار بود، امر مشارکت در شرف جامعه پذیری است.

اگر تولید یک فیلم، یک داستان، یک تئاتر که در آن نقش قانون را در فرهنگها جاری می‌دهد، مشارکت بدانیم خواهیم دید پیرامون یک موضوع یعنی قانون در سه جایگاه اجتماعی، مشارکت سازنده بوجود آمده است که می‌تواند در تحقق اهداف مذکور بسیار با اهمیت تلقی شود. در حالی که این مشارکت در امر تعلیم و تربیت دارای قطع و وصله‌های فراوان است که به جای رشد باعث کندی و تأخیر در اجرای برنامه‌ها می‌گردد.

به هر دلیل، فرد فرد آحاد جامعه و تمام نهادهای دولتی و غیر دولتی، مجلس، دولت و سازمانهای مؤثر در تصمیم‌گیری مسئولند در آن صورت می‌توان امیدوار بود نظامی پاسخگو در امر تعلیم و تربیت داشته باشیم. (www.iran-newspaper.com) ۷ مهر ۱۳۸۱
مصطفی حاجی (وزیر سابق آموزش و پرورش) با عنوان اینکه پادگانی بودن مدارس آسیب مهم برنامه‌های درسی است بیان می‌دارد که؛ ۲۲/۴ درصد از معلمان کشور تحصیلات دانشگاهی ندارند؛ بعلاوه ۵۳/۱ درصد از معلمان فاقد لیسانس هستند که این چالش بسیار مهمی در آموزش و پرورش محسوب می‌شود. (www.edub.ir)، یکشنبه ۷ مهر ۸۱

نتیجه‌گیری:

با وجود چنین مشکلات ریشه‌ای و اساسی در نظام آموزشی کشور صحبت از نوآوری و خلاقیت در امر آموزش بدون در نظر گرفتن این معضلات و مسائل واقع بینانه و سودمند نخواهد بود.
تعداد بی‌سوادان بزرگسال ۱۵ ساله و بیشتر ایران در سال ۱۳۶۹ به میزان ۱۷/۵ میلیون نفر بوده است که ۶۱ درصد آنان را زنان تشکیل داده‌اند. این تعداد طی دوره زمانی ۱۳۷۹ تا ۱۳۸۳ به ۱۰/۵ میلیون نفر کاهش یافته است. اما این کاهش همراه با افزایش سهم زنان به ۶۴ درصد در دوره زمانی

تا زمانی که آموزش و پرورش نتواند از ظرفیتهای آموزش و پرورش برون‌سازمانی بهره‌مند شود نام و واژه مشارکت در هر جامعه‌ای رؤیایی بیش نخواهد بود.

و نکته آخر اینکه تا زمانی که این لقاء در جامعه وجود دارد که مسوولیت تعلیم و تربیت جامعه بر عهده یک وزارتخانه است، مطمئن باشیم هیچگاه به اهداف تعلیم و تربیت نخواهیم رسید. امروزه اگر این باور بوجود آید که در قبال هر ناکامی و عدم توفیقی

مذکور بوده است. کاهش نه چندان چشمگیر جمعیت بی سواد کشور طی دوره زمانی مورد نظر به معنای نفی تلاش نهادهای فعال در این زمینه نیست اما با وجود بهبود برخی شاخصهای آموزشی نرخ ثبت نام یا پوشش تحصیلی، به دلیل کاستی هایی در زمینه کیفیت آموزشی و کارایی به نسبت پایین نظام آموزشی، باز هم شاهد جمعیت بالای بیسواد در کشور هستیم.

بررسی موقعیت ایران در بین ۱۹ کشور حوزه جنوب غربی نشان می دهد در خصوص شاخص تعداد بی سوادان ۱۵ ساله و بیشتر از رتبه هفدهم در سال ۱۳۶۹ به مقام هجدهم طی سالهای ۱۳۷۹ تا ۱۳۸۳ تنزل یافته است... ایران از جنبه شاخص تعداد بی سوادان، در بین ۲۹ کشور منتخب در سال ۱۳۶۹ مقام بیست و چهارم را به خود اختصاص داده است و طی دوره زمانی ۱۳۷۹ تا ۱۳۸۳ با وجود کاهش تعداد کشورهای مورد مقایسه به ۲۸ کشور، ایران باز هم رتبه بیست و چهارم را برای خود حفظ کرده است. (عدل بند، کاظم، ۱۳۸۵).

و مهمتر اینکه جمعیت بیسواد ۶ ساله و بالاتر در سال ۱۳۸۲، ۱۴/۱۹ درصد گزارش شده است. (صافی، ۱۳۸۴)

آمار و ارقام مذکور در خصوص بیسوادی بخش اعظمی از جمعیت جوان کشور خود بیانگر

بسیاری مشکلات و مسایلی است که بدلیل بی توجهی متولیان نظام آموزشی ضعف برنامه ها و مدیریت اجرایی و عدم مشارکت مردم، بوجود آمده اند. وجود چنین حجمی از بیسوادی که درصد عظیم و قابل توجهی از جمعیت کشور را شامل می شود به عنوان یک معضل بنیادی و زیرساختاری مطرح است. نویسندگان این مقاله اعتقاد دارند که پرداختن به بحث نوآوری در نظام آموزشی بدون توجه به مشکلات موجود راه به جایی نخواهد برد.

جمع بندی:

نوآوری، فرآیند اجرای خلاقیت یا به عبارتی تحقق بخشیدن و عملیاتی کردن ایده های نو و به طور کلی تبدیل خلاقیت به نتیجه عینی است. (گلستان هاشمی، ۱۳۸۰)

(ارنست ویل) معتقد است که یکی از روشهای مهم متبلور کردن خلاقیت، ایجاد فضای محرک، مستعد و بطور کلی خلاق است.

او بر این باور است که بوجود آوردن محیط خلاق و نوآور مهمترین عامل برای عرضه ی اندیشه های بکر و خلاق است. (سعیدی کیا، ۱۳۸۴)

محیط آموزشی بایستی غنی شود تا ایده های خلاق رشد و توسعه یابد. اصلی ترین وظیفه ی نظام آموزشی ایجاد بستر مناسب برای تقویت خلاقیت

و نوآوری است. با برنامه ریزی، اجرا و نظارت دقیق، واقع بینانه و مشارکتی و با توجه به آسیب ها و توانمندیهای نظام آموزشی، می توان خلاقیت، نوآوری و رویش را نهادینه کرد. خلاقیت و نوآوری بایستی بخشی از فرهنگ شود و با دیگر ارزشها پیوند یابد، این مهم تنها با مشارکت همگانی عملی است.

پیشنهادها:

۱- در بخش برنامه ای (آموزشی - درسی):

- ۱-۱- آموزش و پرورش ماهیتی سیستمی دارد، سیستمی انسانی و تولیدی. اگر خواهان نوآوری در این نظام هستیم بایستی به همه جوانب وارکان آن توجه شود. نوآوری در برنامه های آموزشی و درسی، نوآوری در محتوا، نوآوری در تجهیزات و سخت افزارها، نوآوری در روشها، نوآوری در نیروی انسانی، نوآوری در فرآیندها و... همه بایستی مورد توجه قرار گیرد تا نوآوری کل سیستم را پوشش دهد.
- ۲-۱- طرح ریزی برنامه هایی که ظرفیت و قابلیت نوآوری نظام آموزشی را افزایش دهند.
- ۳-۱- تغییر در برنامه ریزی خطی و استقبال از برنامه ریزی غیرخطی و انعطاف پذیر در نظام آموزشی.
- ۴-۱- تغییر در روشهای ارزشیابی درسی و آموزشی و تحصیلی در مدارس در جهت دانش آموز محوری.
- ۵-۱- بازبینی محتوا و کتابهای درسی و ارایه موضوعات و مسائلی که دانش آموزان را به تفکر و حل خلاق مسائل وامی دارد.
- ۶-۱- تبیین و بازبینی هدفهای غایی آموزش و پرورش توسط متخصصین مختلف رشته های علوم انسانی مخصوصاً رشته های علوم آموزشی و تربیتی، جامعه شناسان، جرم شناسان و اقتصاددانان در جهت خلاق کردن دانش آموزان.
- ۷-۱- برنامه ریزی و اجرای منطقه ای، با توجه به گوناگونی قومیت های مختلف کشور در جهت تمرکز زدائی برنامه ای و مدیریتی.
- ۸-۱- در نظر گرفتن برنامه های خلاقیت برای زنگ تفریح در مدارس (با مدیریت صحیح زمان می توان از زنگهای تفریح در جهت خلاقیت و نوآوری دانش آموزان بهره گرفت).





۲- در بخش مدیریتی (ساختاری - اجرایی - فرهنگی):

۱-۲- جست و جوی ابزارهای مدرن، تنها نشان نو شدن نیست. غافل نشویم که نوشتن از اندیشه، الگوهای ذهنی، رویکردها، قابلیت های فردی و گسترش یادگیری آغاز می شود. این پیام تجربه های جهانی در توسعه فناوری آموزشی است. تفکر و یادگیری رادست کم نگیریم. (سرکار آرائی)

۲-۲- تغییر در ساختار مدرسه و رفتن به سمت مدرسه محوری از طریق؛ تفویض اختیار، برنامه نویسی، بودجه بندی؛ تجهیزات تربیتی و آموزشی، توجه به مشارکت مردمی و مدیریت مشارکتی، تغییر در برنامه های آموزشی به منظور توسعه همه جانبه و رشد دانش آموزان از الزامات نوآوری آموزشی است.

۳-۲- نوآوری همیشه با مقاومت روبرو است و لذا باید در طراحی نوآوری بروز مقاومت ها مدنظر قرار گیرد.

منابع فارسی:

- ۱- آقای فشانی، تیمور، (۱۳۷۷)؛ اخلاقیت و نوآوری در انسانها و سازمانها، انتشارات ترمه، تهران.
- ۲- جباری، سوسن، (۱۳۸۱) مقاله؛ بررسی نگرش معلمان دوره ابتدایی نسبت به اخلاقیت و روشهای شکوفایی اخلاقیت و راهکارهای آموزشی رشد اخلاقیت در دانش آموزان، مجموعه مقالات اولیت همایش ملی استعدادهای درخشان در ایران، دانشگاه شیراز.
- ۳- حسینی، افضل السادات، (۱۳۸۰) ماهیت اخلاقیت و شیوه های پرورش آن - آستان قدس رضوی.
- ۴- خمسه، اکرم، (۱۳۸۱) مقاله؛ مطالعه ی فرآیندهای خلاق دانشجویان در نه دانشگاه کشور، مجموعه مقالات اولین همایش ملی استعدادهای درخشان در ایران، دانشگاه شیراز.
- ۵- سعیدی کیا، مهدی، اصول و مبانی کار آفرینی، کیا، چاپ اول، ۱۳۸۴.
- ۶- سنتراک، جان دلبو، (۱۳۸۵) روانشناسی تربیتی، ترجمه مرتضی امیدیان - انتشارات دانشگاه یزد.
- ۷- سهرابی، نادره (۱۳۸۱) مقاله؛ تاثیر میزان اخلاقیت بر شکل گیری خود پنداره ی واقعی و ایده آل مجموعه مقالات اولین همایش ملی استعدادهای درخشان در ایران، دانشگاه شیراز.
- ۸- شیخ الاسلامی، راضیه (۱۳۸۱) مقاله؛ مقایسه ی اخلاقیت در بین دانش آموزان رشته ی ریاضی در سال سوم دبیرستان های شیراز - مجموعه مقالات اولین همایش ملی استعدادهای درخشان در ایران، دانشگاه شیراز.
- ۹- فریره، پائولو (۱۳۶۳)؛ آموزش در جریان پیشرفت، ترجمه ی احمد بیرشک، تهران، انتشارات خوارزمی.
- ۱۰- صافی، احمد (۱۳۸۴) آموزش و پرورش ابتدایی، راهنمایی تحصیلی و متوسطه، انتشارات سمت.
- ۱۱- عدل بند، طاهره و رخساره کاظم، مقایسه ی شاخص های آموزشی ایران با چند کشور منتخب جهان، هفته نامه برنامه، سال پنجم شماره ۱۸۳.
- ۱۲- عطاران، محمد؛ جهانی شدن، فناوری اطلاعات و تعلیم و تربیت، موسسه توسعه ی فناوری آموزشی مدارس هوشمند، تهران، ۱۳۸۳.
- ۱۳- علومی، محمدتقی (۱۳۷۹)؛ بررسی مسائل نگرشی در نوجوانان بزهکار، موسسه انتشارات یزد.
- ۱۴- کاردان، علی محمد (۱۳۸۱) مقاله؛ نوسازی و نوآوری در آموزش و پرورش، امکانات و شرایط آن - فصلنامه نوآوریهای آموزشی شماره ی یک موسسه پژوهشی برنامه ریزی درسی و نوآوری های آموزشی.
- ۱۵- گلستان هاشمی، سیدمهدی، اخلاقیت و نوآوری سازمانی و فناوریانه، رهیافت، ش ۲۶.
- ۱۶- (علیرضا برائیان ۱۳۸۱/۷/۷: www.iran-newspaper.com)
- ۱۷- (مصطفی حاجی - وزیر سابق آموزش و پرورش www.edub.ir)
- ۱۸- (سرکار آرائی www.hamshahri-newspaper.com)

منابع خارجی:

۱-Eiener, E. w (۱۹۸۲) "thekindschoolweneed" Educational leadership: octobr, pp۸۴-۵۵

۱۱-۲- گنجاندن درسی به نام "اخلاقیت و نوآوری" در برنامه درسی دانش آموزان که از طریق آن بتوان اخلاقیت کارآفرینی، نوآوری و رویش را آموزش داد.

۱۲-۲- تبیین "اصل حمایت و توسعه ی اخلاقیت و نوآوری" به عنوان یکی از اساسی ترین وظایف مسئولان و متولیان امور پرورشی.

