



فصلنامه داخلی مجتمع آموزشی راه رشد
بهار و تابستان ۱۳۹۸



پرسید کرم را مرغ از فروتنی
تا چند منزوی در کنج خلوتی
در بسته تا به کی در محبس تنی
در فکر رستنم - پاسخ بداد کرم -
خلوت نشسته‌ام زیر روی منحنی
هم سال‌های من پروانگان شدند
جستند از این قفس، گشتند دیدنی
در حبس و خلوت‌م تا وارهم به مرگ
یا پر برآورم بهر پریدنی
اینک تو را چه شد کای مرغ خانگی
کوشش نمی‌کنی، پری نمی‌زنی؟
نیما یوشیج



در این شماره می‌خوانید:

- * این پرونده "نسبت میان کارمندی و زندگی روزمره"
- * مرور وقایع بهار و تابستان مجتمع آموزشی راه رشد
- * خلاصه‌ای از گزارش برگزاری اولین دور حلقه مطالعاتی
- * تعاونی شروعی برای تغییرات سودمند
- * کلاس فلسفه و مسئله‌مندی دانش آموزان

- ۲ | یادداشت شورای سردبیری
- ۳ | پرتره
- ۴ | پرونده
- ۴ | نسبت میان کارمندی و زندگی روزمره
- ۵ | روزگار کارمندی از شکل گیری تا امروز
- ۶ | حل شدن در کارمندی
- ۷ | وضعیت کارمندی
- ۸ | بروکراسی و خلاقیت قابل جمع نیست
- ۱۰ | گزارش؛ فرسودگی شغلی یا کارزدگی
- ۱۲ | وقایع اتفاقیه
- ۱۳ | گزارش
- ۲۲ | برگزاری مجدد حلقه مطالعاتی؛ راهگشایی خرد جمعی
- ۲۳ | سرمایه های انسانی، باارزش ترین داشته های سازمان
- ۲۴ | بزرگداشت روز معلم
- ۲۴ | بزرگداشت روز کارگر؛ برای روزهای سخت هم پیمان شویم
- ۲۶ | تبلور شوق و خلاقیت در جشنواره زبان
- ۲۶ | خوانشی دوباره از ترنه های محلی
- ۲۷ | سبز بمانید؛ بزرگداشت روز زمین پاک
- ۲۷ | پسر خوب راه رشد
- ۲۸ | به گاه فراغت
- ۲۹ | معرفی کتاب؛ شغل مورد علاقه
- ۳۰ | محله گردی؛ عودلاجان
- ۳۲ | بتهوون؛ از طهران قدیم تا تهران جدید
- ۳۴ | مصاحبه؛ به بهانه طرح مشترک چاووش؛ تلاش برای بقا
- ۳۶ | تعاون
- ۳۷ | نیم رخ؛ سوا: معرفی یک تعاونی زنانه
- ۳۸ | بین الملل؛ روز جهانی تعاون
- ۳۹ | گزارش؛ به بهانه بزرگداشت روز جهانی تعاون، تعاون برای کار شایسته
- ۴۰ | خبر؛ ساخته شدن نیروی کار در تعاونی ها
- ۴۱ | گزارش؛ به میدان آمدن جامعه تعاون گر زنان
- ۴۲ | یادداشت؛ ایده تعاونی دانش آموزی؛ تعاونی شروعی برای تغییرات سودمند
- ۴۳ | کلاس درس
- ۴۴ | کلاس فلسفه و مسأله مندی دانش آموزان
- ۴۷ | دانشنامه آموزشی
- ۴۷ | نمایش خلاق؛ موثرترین شیوه در پرورش هوش های چندگانه
- ۴۸ | سایت
- ۴۹ | (ONET) مدلی برای تجزیه و تحلیل و طبقه بندی مشاغل



فصلنامه داخلی مجتمع آموزشی راه رشد
پایه و دبستان ۱۳۹۸



در این شماره می خوانید:
• گزارش: نسبت میان کارمندی و زندگی روزمره
• پرونده: روزگار کارمندی از شکل گیری تا امروز
• خبر: ساخته شدن نیروی کار در تعاونی ها
• یادداشت: ایده تعاونی دانش آموزی؛ تعاونی شروعی برای تغییرات سودمند

صاحب امتیاز و مدیر مسئول:

مجتمع فرهنگی آموزشی راه رشد

زیر نظر شورای سردبیری

همکاران این شماره:

سمیرامیس شاه اسماعیلی، لیلا شیرزاد، آناهیتا اصلاح پذیر،
مریم ترابی، فروغ داوری، فرشید یوسفی مقدم، فیروزه
منتظری، آزاده آشوری، زهرا مهربان، شهرام طهماسبی، پویه
سالار، بهنوش قاسمی، مهدی نیلاش

گرافیکست و صفحه آرا:

فرشید یوسفی مقدم- ایوب دهکردی



مجتمع آموزشی راه رشد
RAH-E ROSHD EDUCATIONAL COMPLEX

تهران، شهرک قدس، خیابان ایران زمین، خیابان مهستان،
جنب دانشگاه آزاد، پلاک ۲۱، واحد پژوهش

نیمکت سفید در نحوه استفاده از مطالب ارسالی آزاد است.

کارمندی و ارتباط آن با زندگی روزمره، مقوله‌ای مهم و تعیین کننده در زندگی ماست، چه به آن واقف باشیم و چه کمتر متوجهش باشیم. کارمندی در واقع یک سبک زندگی است که پیامدهای جدی‌ای را در تکوین شخصیت آدمی و در نتیجه تجربه زندگی به همراه دارد. در واقع چون نیک بنگری می‌بینی که در پس عمری کارمندی، در تو باید و نبایدهایی نشسته که شاید در غیر کارمندا نباشد یا کمتر باشد. مثلاً شاید خلاقیت در کارمند رو به افول بگذارد و یا محافظه‌کاری و تمایل به حفظ وضعیت به همین شکلی که هست از عواقب و دستاوردهای کار طولانی مدت در قالب کارمندی باشد.



جامعه‌شناسان، روانشناسان، پژوهشگران و خلاصه اهل فهم و فن در این مقوله بسیار گفته و نوشته‌اند؛ اینکه به هوش باشید از عواقب کارمندی و تن ندهید به ریتم تکرار شونده و تا ابد ممتد زندگی در این ساختار. که البته اخطار مهمی است!

در نهمین شماره مجله به موضوع مهم کارمندی پرداخته‌ایم با این هدف که مرور نظر و تجربه همکاران و دیگرانی که از دور به موقعیت شغلی ما نگاه می‌کنند، بتواند غبار از تن کارمندی بگیرد و ما را بر اسب راهوار اما رهاتری بنشانند.

این شماره در واقع به راهبردهای عبور از کارمندی در عین حفظ موقعیت شغلیمان نظر دارد. مرور زندگی "نیما یوشیج" که کارمندی خلاق و شاعری بی‌بدیل است، با چنین رویکردی انجام شده است. در بخش‌های دیگر مجله نیز به روال گذشته به وقایع اتفاقیه در فصل بهار و تابستان پرداخته‌ایم تا بدانید که بر مدرسه چه گذشته است و آماده برای آغاز سال جدید، ریه‌هایتان را پر از هوای خوش مهر کنید.

در بخش تعاونی به شرح مفصلی از رویدادهای هفته تعاون در شهریورماه امسال پرداختیم و از آن مهم‌تر گزارش یکی از دانش‌آموزان را در قالب علاقمندان به توسعه‌ی تعاونی دانش‌آموزی نگاه می‌کنیم. معرفی تعاونی سوا که یک تعاونی زنانه با بیش از ده میلیون عضو در احمدآباد هند است، بخش جذاب دیگری در فصل تعاونی‌هاست. توصیه می‌کنم که این قسمت را با دقت بیشتری بخوانید؛ تعاونی خود یک راهکار موثر برای عبور از کارمندی صرف و حرکت به سوی کارمندی خلاقانه، نوآورانه، مسئولیت‌پذیر و با اختیارات است.

کتاب شغل مورد علاقه، در رابطه با موضوع پرونده انتخاب شده و گمان ما براین است که مطالعه آن به بازنگری در شغلی که انجامش می‌دهید منجر می‌شود. بنابراین به طور مفصل آن را مرور کرده‌ایم و پیشنهاد داده‌ایم که در حلقه‌ی مطالعاتی هم برای مطالعه‌ی همکاران کاندید شود. حالا بخوانید و خودتان قضاوت کنید. حلقه مطالعاتی هم هسته‌ی امیدبخشی است که ظرف چندماه گذشته پا گرفته‌است و با قوت پیش می‌رود. معرفی این حلقه و بخش‌هایی از آن نیز در گوشه‌ای از مجله آمده است.

مخلص کلام آنکه به فراخور وقت و زمان و توان خود تلاش کردیم با کمک همکاران و همفکری کسانی که لطف بیشتری به مجله داشتند، مطالب فایده‌مندی را تولید کنیم و گردآوریم تا تورقش جرقه‌ای باشد در ذهنمان تا از چیستی موقعیت کنونی خود پرسش کنیم و برای بهبود آن آستین بالا‌زنیم. باشد که چنین شود....

"به نمایندگی از شورای سردبیری"

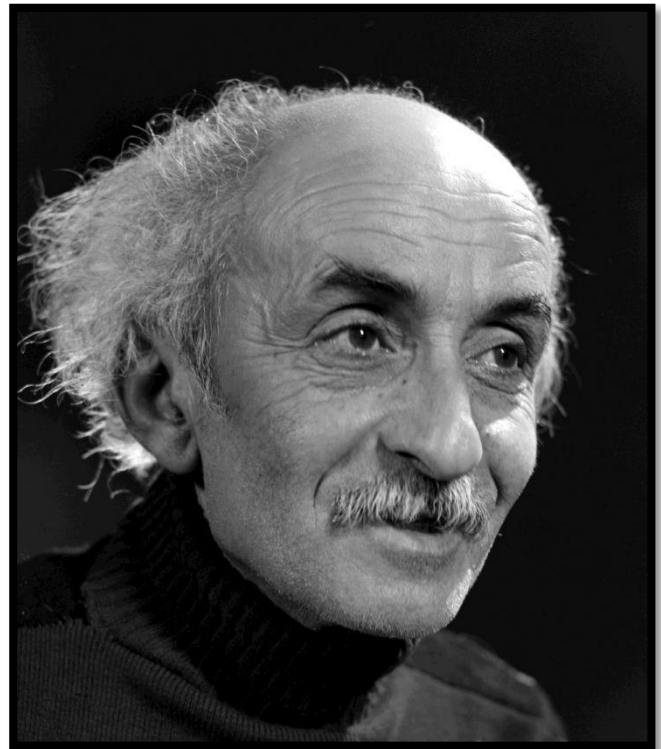
علی اسفندیاری مشهور به نیما یوشیج (زاده ۲۱ آبان ۱۲۷۴ خورشیدی در دهکده یوش استان مازندران - درگذشته ۱۳ دی ۱۳۳۸ خورشیدی در شمیران تهران) شاعر معاصر ایرانی است. نیما بنیانگذار شعر نو فارسی است. وی با مجموعه تأثیرگذار "افسانه" که مانیفست شعر نو فارسی بود، در فضای راکد شعر ایران انقلابی به پا کرد. نیما آگاهانه تمام بنیادها و ساختارهای شعر کهن فارسی را به چالش کشید. شعر نو عنوانی بود که خود نیما بر هنر خویش نهاده بود. تمام جریان‌های اصلی شعر معاصر فارسی مدیون این انقلاب و تحولی هستند که نیما مبدع آن بود.

نیما آموزش‌های ابتدایی را در روستای یوش مازندران آغاز کرد و در سن دوازده سالگی (۱۲۸۸) با خانواده اش به تهران رفت و در آنجا مسکن گزید. او ابتدا به دبستان (حیات جاوید) و سپس به مدرسه متوسطه کاتولیک (سن لوئی) رفت؛ در این مدرسه بود که زبان فرانسه را آموخت. وی به سال ۱۲۹۶ در سن بیست سالگی موفق به دریافت تصدیقنامه از مدرسه عالی سن لوئی شد.

نخستین کار اداری نیما شغلی در درجه پایین کارمندی در وزارت مالیه بود، او تا سال ۱۲۹۸ در این کار دوام آورد. از سال ۱۳۰۶ در کنار همسرش عالییه، در آموزشگاه‌های کوچک شهرهای شمال ایران هم چون بابل، لاهیجان، رشت و آستارا به کار تدریس اشتغال داشت. از فروردین ماه سال ۱۳۱۲ نیما و همسرش به تهران آمدند. نیما نخست در بلا تکلیفی بسر برد و سپس در جست و جوی کاری مناسب بر آمد.

در سال ۱۳۱۶ به تدریس ادبیات در دوره دوم دبیرستان صنعتی پرداخت. پس از آن به وزارت پیشه و هنر منتقل شد. یک سال بعد به اداره موسیقی کشور منتقل و به عضویت هیات تحریریه مجله موسیقی انتخاب شد؛ نیما تا سال ۱۳۲۶ شغل ثابتی نداشت و پس از آن به خدمت در اداره ی نگارش وزارت فرهنگ پرداخت. او تا پایان زندگیش در این شغل اداری باقی ماند اما این روزمرگی و غرق شدن در کار اداری باعث نشد که وی از فضای ادبیات و تولید اثر و شعر دور بماند. به عنوان مثال وی در سال ۱۳۰۰ نخستین کتاب شعرش را به نام "قصه‌ی رنگ پریده، خون سرد" با سرمایه شخصی منتشر ساخت و حتی یک سال بعد از این ماجرا، در سال ۱۳۰۱ "افسانه نیما" - به تعبیری سنگ‌بنای شعر نوین ایران - سروده شد و بعد از آن نیما با سرودن اشعار و نوشتن مقالات و نامه‌ها، نظریه ادبی خود، مبنی بر تحول و دگردیسی در ساختار شعر فارسی را به مخاطبان ارائه کرد.

با مطالعه سرگذشت بزرگانی هم چون نیما و دیگر ادیبان و ... می توان به این گزاره رهنمون شد که داشتن شغلی ثابت و نه چندان باب طبع نمی‌تواند مانع از رشد و شکوفایی شخصی شود. می‌توان در فضایی خارج از کار کارمندی به روهاییای خود دست یافت، اما این مهم جز با ممارست، داشتن برنامه و خلاقیت فردی بروز نخواهد کرد. در چنین شرایطی روحیه و حال بهتر به فضای کاری کارمندی نیز روح و جانی تازه می دمد و شخص را از اسارت روزمرگی رها می‌کند، باشد که بر ما نیز چنین بگذرد!!!



در میانه کارمندی و شاعری

پرسید کرم را مرغ از فروتنی

تا چند منزوی در کنج خلوتی

دربسته تا به کی در محبس تنی

در فکر رستم - پاسخ بداد کرم -

خلوت نشسته ام زیر روی منحنی

هم سال های من پروانگان شدند

جستند از این قفس، گشتند دیدنی

در حبس و خلوتم تا وارهم به مرگ

یا پر بر آورم بهر پریدنی

اینک تو را چه شد کای مرغ خانگی

کوشش نمی کنی، پری نمی زنی؟

پرونده:

نسبت میان کارمندی و زندگی روزمره





روزگار کارمندی؛ از شکل‌گیری تا امروز

"لیلی شیرزاد"

بسیاری از خانواده‌ها و افراد سرمایه‌دار بازاری و به‌طور کلی درس‌خوانده‌ها، بیشترین تلاش‌های‌شان را به‌کار گرفتند تا هر طور شده یکی از افراد خانواده خود را در صف کارمندان جای بدهند، در آغاز کار، در میان ادارات موجود و مطرح؛ یکی وزارت خارجه و داخله و بعدها با آمدن هواپیمای مسافربری و راه‌اندازی یک یا چند فرودگاه، دفاتر فروش و ادارات مرکزی، کارمندان این شرکت روزبه‌روز بیشتر شدند و در این میان البته استخدام در شرکت نفت ایران و انگلیس و بعدها "ایران" واقعیت نام کارمندی و کارمند بودن را به رخ کشید و تازه به جایگاهی رسیدیم که بسیاری از خانواده‌ها برای دختران خود، مردان جوان و کارمند را بیشتر ترجیح می‌دادند، به‌طوری که در همان دوران پهلوی اول، هر مادری و هر پدری که داماد کارمند داشتند به خود می‌بالیدند تا کم‌کم به روزهایی رسیدیم که کارمندی و نام کارمند ضد خودش به کار گرفته شد و کارمند تبدیل شد به کم‌درآمدترین فرد در جامعه. علاوه بر مسائل اقتصادی انجام کار روتین و روزمره نیز به یکی دیگر از دغدغه‌های این قشر تبدیل شد. مردابی که شاید این طور به نظر آید که راه برون رفتی از آن وجود ندارد.

در این شرایط، افراد جایگاه درست خود را نمی‌دانند و هدفی در زندگی شغلی ندارند. در واقع کار برای این افراد تبدیل به امری بی‌معنی شده که تنها برای گذران وقت و دغدغه معاش به آن می‌پردازند. برای آنکه از وضعیت فعلی نجات پیدا کنیم لازم است تعریف ما از کار تغییر کند، یعنی کار در ذات خود امری ارزشمند برای رشد فرد محسوب شود که می‌تواند محلی برای تبلور خلاقیت و نوآوری فرد قلمداد شود. در این شماره برآنیم تا کارمندی در روزگار خودمان رصد کنیم.

بیست و دوم آذر ۱۳۰۴ خورشیدی، متمم قانون اساسی تغییر کرد و مقام سلطنت به شخصی به نام رضاخان تفویض و منتقل شد. این اتفاق آغاز دوره جدیدی در زیست سیاسی و اجتماعی مردم ایران بود. دوره‌ای که در دو شق پهلوی اول و دوم، مشحون از رویکردها و رهیافت‌های متنوع و چالش‌برانگیزی در تاریخ به شمار می‌رود. یکی از این موضوعات اجتماعی چالش برانگیز به ظهور طبقات نوظهوری در جامعه عصر پهلوی بازمی‌گردد که قرار است خلاء از بین رفتن طبقات جمعیتی پیشین در دوره قاجاری را پر کنند از جمله خاندان‌های سلطنتی و رؤسای عشایر و ملاکان و زمین‌داران بزرگ و غیره که رضاشاه می‌کوشید قدرتش را محدود و تأثیرگذاری‌شان را بر بافت اجتماعی به حداقل ممکن برساند؛ مهم‌ترین این طبقات نوظهور، کارمندانند که به نظر می‌رسد با گسترش شهرنشینی و تلاش حکومت وقت در جهت برنامه مدرنیزاسیون آمرانه، بر شمار و اهمیت آنها به تدریج افزوده شده است اما از آنجا که بسترها و زیرساخت‌های فرهنگی هنوز در اجتماع آن سال‌ها تغییر محسوسی نکرده‌اند، ساخت و بافت زیست و تعاملات این طبقه با رؤسای خود هم چنان بازتاب‌دهنده نظام ارباب و رعیتی پیشین است گویی تنها نام‌ها و عناوین عوض شده‌اند چنانچه در رأس حاکمیت نیز همین اتفاق رخ می‌دهد. روایت‌هایی که در کتاب‌ها از حال و روز کارمندان آن زمان می‌گوید از یک سو ناظر بر رنج‌ها و فرسودگی‌های طبقه نوظهور کارمندان در نظام بوروکراسی خزنده‌ای است که قالب‌ها و هنجارهای رفتاری نظام ارباب و رعیتی پیشین را گویی در یک سیستم مدرن بازتولید کرده است و از دیگر سو بر کاستی‌ها و ناکارآمدی‌های این نظام اداری اشاره دارد.

اما با این حال در روزگاری که نام کارمند و شکل و سر و پز کارمندی در جامعه شهری مطرح شد و مردم با این مقوله عجیب و جدید آشنا شدند

❖ با وجود این تفکیک انتقادهایی که به کارمندی به طور کل وارد می‌شود را حتما شنیده‌اید، نظر شما چیست؟

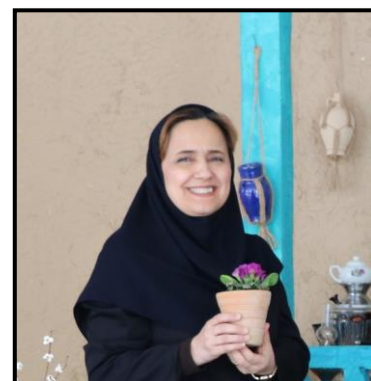
کارمندی اصولاً با خود روزمرگی می‌آورد که نباید در آن غرق شد. در بخش دولتی بهره‌وری فرد پایین می‌آید چون چشم انداز بلندمدتی برای ارتقای فردی وجود ندارد؛ بلکه هم حقوق و هم تغییر وضعیت افراد به صورت خیلی محدود صورت می‌گیرد. در این شرایط شایسته سالاری نیز محلی از اعراب ندارد و انتخاب پست‌ها بر اساس روابط است. بنابراین انگیزه‌ای برای تلاش بیشتر و تغییر موقعیت فرد وجود ندارد. به طور کلی باید در نظر داشت، امکان ارتقا در بخش دولتی کم بوده در حالی که این وضع در بخش خصوصی تا حدودی تعدیل شده است و عناوین مختلفی مثل؛ شایستگی‌های شغلی، حق بهره‌وری و غیره عوامل انگیزشی برای ارتقاء جایگاه افراد محسوب می‌شوند.

❖ چگونه می‌توان به قول شما از حل شدن در کارمندی جان سالم به برد؟

بیباید به موضوع دقیق‌تر نگاه کنیم، زمانیکه از یک مسأله صحبت می‌کنیم، قطعاً مجموعه عوامل مختلفی در ایجاد آن نقش داشته‌اند. باید کار پژوهشی و آسیب شناسی در این حوزه صورت گیرد تا بدانیم در کدام بخش باید تغییراتی اعمال شود. فارغ از این من فکر می‌کنم راهکار روزمرگی و کارمندی، یک نظام دقیق ارزیابی و بازآموزی است که فرد بداند به لحاظ عملی و تئوری برای حفظ شغل خود بدان نیاز دارد. برای کسانی که تمایل به زندگی فراتر از کارمندی دارند، کارآفرینی راهکار خوبی محسوب می‌شود. در کشور ما افراد کارآفرین معمولاً سراغ کار کارمندی نمی‌روند. اگرچه ممکن است برای دوره کوتاهی در جایی به کار مشغول شوند و آموزش‌هایی ببینند اما به سرعت کسب و کار خود را راه اندازی می‌کنند. مدرسه مکان مناسبی برای آموزش دانش آموزان در این مسیر است. بنابراین حمایت از کارآفرینی و استارت آپ‌ها یکی از ملزومات پیشرفت کار در کشور محسوب می‌شود. کم کردن فشارها و ایجاد زمینه برای توسعه‌ی آن‌ها اهمیت زیادی داشته ضمن این که در این زمینه می‌توان از الگوهای موفق کشورهای دیگر کمک گرفت.

❖ آیا می‌شود کارمندی و خلاقیت را جمع کرد؟ آیا می‌شود نسبتی بین این دو فراهم آورد؟ مثلاً شعرا و ادبایی که در تاریخ معاصر ما هم کارمند بودند و هم اثر ادبی خلق کرده‌اند.

بوروکراسی یعنی مرزبندی بین اختیار و مسئولیت، تشکیلات عریض و طویل اداری، آیین نامه‌ها و ... در ساختار بوروکراتیک فرد مقامی ندارد، بلکه منصب سازمانی او مهم است. بنابراین بوروکراسی خلاقیت و استعداد فرد را محدود کرده و از بین می‌برد. در این مسیر وجوه انسانی از دست می‌رود و فرد تبدیل به شی می‌شود. خلاقیت یعنی کار تکراری نکردن، از زاویه دیگر به مسئله نگاه کردن. نگاه متفاوت داشتن. بنابراین خلاقیت با نظام بوروکراسی سازگار نیست. اینکه چطور شعرا و ادیبان بزرگ توانستند هم کار اداری داشته و هم اثر هنری خلق کنند در توانایی آنان بین مرزبندی بین کار کارمندی و شغل روزمره خلاصه می‌شود. آمال آن‌ها غرق نشدن در زندگی روزمره و کارمندی بود و به مفهوم "کار" به عنوان منبع درآمد نگاه کرده اما پیگیر استعداد و علاقه‌های شخصی خود نیز بودند. کسی که به لحاظ شخصی از هویت کاملتری برخوردار است و می‌داند که شغل بخشی از زندگی اوست و نه همه‌ی آن، دنبال خواسته‌ها و وجوه دیگر شخصیتش هم می‌رود...!



حل شدن در کارمندی...

مریم ترابی از راه‌رشدیان قدیمی است که سال‌ها در این مجموعه تجربه کار و مدیریت داشته است. در حال حاضر او از اعضای هیئت مدیره است. در گفت‌وگو با او سعی کردیم موضوع پرونده را از زاویه روانشناسانه نگاه کنیم. به این بهانه سراغ او رفتیم و در مورد نسبت کارمندی و بوروکراسی با خلاقیت فردی به گفتگو نشستیم.

❖ به ما تصویری از کارمندی بدهید تا وارد بحث شویم.

چیزی که در اذهان عمومی راجع به کار کارمندی رایج است، داشتن شرح کار مشخص، سقف حقوق تعیین شده و البته امن است. اما آنچه باید مورد توجه قرار گیرد این است که واژه "کارمند" یک مفهوم واحد ندارد؛ کارمندی در بخش خصوصی و در بخش دولتی ماهیتی متفاوت دارد، در بخش دولتی فرد به استخدام رسمی دولت درآمده و در تمام عمر حرفه‌ای خود از امنیت شغلی برخوردار است. به همین دلیل در جامعه، بیشتر افراد طالب کار کارمندی در این بخش هستند. در بخش خصوصی اما شرایط متفاوت است؛ افرادی که به دلایل مختلف توانستند جذب کار دولتی شوند، وارد اداره‌های خصوصی می‌شوند، بنابراین با میل و رغبت دل به کار نمی‌دهند بلکه بالاجبار کاری را انتخاب کرده و کمتر انگیزه‌ای برای فعالیت در بخش خصوصی وجود دارد. البته این موضوع هم دلایل خاص خودش را دارد، افراد به دلیل امرار معاش، فرار از بیکاری و به دلیل حاکم بودن شرایط اقتصادی نامناسب در کشور مجبور به کار در این بخش هستند.

❖ ویژگی کارمندی در بخش خصوصی چیست؟

در بخش خصوصی شخصی که سرمایه‌گذار و مالک کار است، کارمندان را با حساسیت بیشتری انتخاب می‌کند، چراکه به فکر بازدهی و بهره‌وری کار است. بنابراین نیاز به تجربه لازم و تبحر افراد برای استخدام وجود دارد. افراد دائم ارزیابی و نظارت می‌شوند و جزئیات کار افراد دیده می‌شود. بنابراین کارمند باید خودش را پویا و به روز نگه دارد. چون اگر اینطور نباشد بدون تعارف و معذورت فرد مجبور به ترک محل کار خود است، اما در کار دولتی این وضعیت وجود ندارد؛ فرد در صورت ناکارآمدی در یک بخش به بخش دیگر منتقل می‌شود.



در باب چیستی کارمندی وضعیت کارمندی...!

در زمانه فعلی، یکی از انتقادات جدی به شغل کارمندی، یکنواخت و تکراری بودن آن است که به عقیده برخی، این مسئله، در طولانی مدت منجر به تضعیف خلاقیت فرد می شود. در این باره با وحید کشافی نیا، جامعه شناس و عضو تعاونی برگ نو به گفت و گو نشستیم تا پیرسیم در حالی که برخی از بزرگان هنری نظیر نویسندگان، شاعران، موسیقی دانان و غیره کارمندان بخش دولتی بوده اند چگونه می توانند با این شرایط مواجه شوند؟

❖ ارزیابی شما به عنوان یک جامعه شناس چیست؟

و.ک: برای پاسخ به سوال شما باید کمی عقب تر برگشت و اجمالاً ریشه ی شغل کارمندی را بررسی کرد. در برخی منابع، ریشه ی شغل کارمندی به دربار پادشاهان و مشاغل نظیر کاتب، میرزا، امیرنظام، امیر دیوانخانه و غیره مرتبط دانسته شده است. این افراد که «دیوانسالار» نامیده می شدند، عموماً به استخدام پادشاهان درمی آمدند و در ازای دریافت مقرری، به دربار خدمت می کردند. نکته مهم درباره ی این افاد، این است که آن ها می بایست وفاداری خود به شاه و دربار را ثابت می کردند. البته مفهوم «کارمندی» در معنایی که امروزه از آن مراد می کنیم، مقارن با انقلاب صنعتی و پیدایش حکومت های جمهوری است. با گسترش نظام صنعتی، کارگران و سرمایه داران، عمده ترین کنشگران اجتماعی نظام سرمایه داری شدند. به تدریج با رشد نظام سرمایه داری، پیچیده تر شدن نظام صنعتی و رشد مشاغل خدماتی، ضرورت مدیریت روابط در تولید و توزیع بیش از پیش، احساس گردید و گروه جدیدی تحت عنوان «یقه سفیدان» شکل گرفت.

تا مدت ها چپ گرا و منتقدین نظام سرمایه داری همچنان معتقد بودند که اساس نظام سرمایه داری بر کشمکش بین کارگر و سرمایه دار بنا شده است، اما به تدریج با رشد گروه یقه سفیدان، برخی از منتقدین، این گروه ها را نیز در ردیف کارگران (یقه آبی) قرار دادند و علی رغم قبول تفاوت ها، بر وضعیت مشابه هر دو گروه در مقابل صاحبان سرمایه تاکید کردند. در واقع، این منتقدین به این جمع بندی رسیدند که وضعیت کارمندان نیز مشابه کارگران است و هر دو گروه در حال عرضه ی نیروی کار خود هستند، اگرچه به لحاظ ماهیت شغلی، با یکدیگر متفاوت هستند، پس اگر مثلاً مارکس بر از خود بیگانگی کارگر در شرایط نظام سرمایه داری تاکید می کند، این مسئله می تواند در مورد یقه سفیدان نیز صادق باشد. البته در مقابل برخی نیز معتقدند که با ورود یقه سفیدان و رشد طبقه ی متوسط، تحلیل های مارکس، دیگر صادق نیستند.

❖ نظر خود شما چیست؟ آیا معتقد هستید که وضعیت کارمندان مشابه وضعیت کارگران است؟

و.ک: تا حد زیادی بله. البته من قصد دارم از منظر دیگری ورود کنم. مباحث بالا را صرفاً به عنوان مقدمه عرض کردم تا بدانیم دقیقاً در مورد چه چیزی صحبت می کنیم و این مسئله چه پیشینه ای دارد. باید بین دو برداشت از خلاقیت تفاوت قائل شویم. فردریک تیلور که پدر علم مدیریت معرفی می شود، با جزئیات دقیقی بیل زدن کارگران را بررسی کرد تا بفهمد چگونه می توان راندمان کاری آن ها را ارتقاء داد.

در چنین فضایی، خلاقیت یک معنای دیگری دارد. در اینجا خلاقیت یعنی استفاده بهینه از استعدادها، مهارت ها و نیروی کار کارگر و حتی کارمند. این معنا از خلاقیت با اون معنایی که ما در این جا درباره ی آن گفتگو می کنیم متفاوت است. در اولی، خلاقیت به معنای استفاده از جنبه های ناشناخته و دانش ضمنی کارگر/کارمند برای افزایش سود و بهره وری و در معنای دوم، خلاقیت یعنی توجه به جنبه های انسانی و اخلاقی کارگر و کارمند. اگر بخواهم به طور خلاصه عرض کنم، باید گفت در نظام سرمایه داری خلاقیت در معنای اولی مطلوب و در معنای دومی مذموم است یا حداقل این نظام نسبت به این مسئله، بی تفاوت است. یعنی مهم نیست که کارگر یا کارمندی که محل کار خود را ترک می کند، آیا در منزل خودش یک قطعه شعر می سراید یا خیر. مهم نیست که مثلاً کارگر علاوه بر مهارت های کاری خودش، می تواند به خوبی سه تار بنوازد. این مسئله تنها زمانی مهم می شود که این مهارت در راستای منافع یا بهره وری شرکت یا کارخانه قرار بگیرد. البته این مسئله منطقی است مگر در موارد استثنائی. منطق حاکم بر روابط در نظام سرمایه داری سود است و در این نظام کسی با ارزش تر تلقی می شود که بتواند در چرخه ی سود، سهم بیش تری داشته باشد. آن خلاقیتی که واجد روحیه ی انتقادی، هنری، عاطفی یا هر چیز انسانی دیگری است در این نظام قرار نمی گیرد یا به تعبیری این نظام این مسائل را خارج از حوزه خودش می داند و به حوزه خصوصی افراد مرتبط می کند.

❖ پس چرا بسیاری از نویسندگان، شاعران ایرانی در همین محیط های کارمندی رشد کرده اند؟

و.ک: به نظر من نمونه گیری شما اشتباه است. شما شرایط جامعه ی آن روزگار را در نظر نمی گیرید و این به همین دلیل به این فرضیه می رسید که چون این نویسندگان کارمند بوده اند پس امروز هم یک کارمند می تواند نویسنده یا شاعر خوبی شود. البته باید استثناها را هم در نظر گرفت. ببینید دهه های ۳۰، ۴۰ و ۵۰ شمسی در ایران، مقارن با دوران جنگ سرد در اروپا و دوره ی پر جوش و خروش جنبش های اعتراضی بود.



کارمند کیست؟

بوروکراسی

و خلاقیت قابل جمع نیستند.

شهرام طهماسبی، دبیر مطالعات اجتماعی و پروژه فلسفه متوسطه پسرانه، حدود ۵ سالی است که به تدریس در این حوزه مشغول است. همین دلیل خوبی بود تا برای مصاحبه سراغ وی رفته و گپ و گفتی داشته باشیم.

❖ دوگانه میان کارمندی و پیدا کردن سبک زندگی دلخواه موضوعی است که ذهن ما را در این شماره درگیر کرده است به نظر شما چطور بزرگانی نظیر جلال آل احمد، نیما یوشیج و ... توانستند بین دوگانه زندگی کارمندی و خلاقیت مسخ نشوند و آن شکل از زندگی کارمندی این امکان را به آنان داد تا بتوانند نبوغ خود را بروز دهند؟

ش. ط: اگر قرار است چیزی را مفهوم سازی کنید بهتر است از تجربه زیسته خودتان شروع کنید، اول ترجیح میدهم روی مفهوم کارمندی صحبت کنم؛ یعنی ببینیم مراد ما از مفهوم کارمندی چیست؟ کارمندی در واقع چیزی مابین مفهوم کارگری و کارفرما است. کارمندان قشری هستند که از گزاره سنتی خارج شده و در مناسبات بوروکراتیک فعالیت می کنند. به عبارتی دیگر مناسبات بوروکراسی یک سری از مشاغل را تولید می کند در مقابل خدماتی که به ساختار بوروکراتیک ارائه می کنند مبلغی را به عنوان دستمزد دریافت می کنند. همین ساختار بوروکراتیک ویژگی هایی مثل آرشيو و بایگانی منظم، سلسله مراتب و عقلانیت ابزاری را ایجاد می کند که ساختار غیرمنعطف یکی از ایرادات اساسی آن است. همین غیرمنعطف بودن ساختار بوروکراتیک و به تبع آن نقش و فعالیت کارمندی به کشتن خلاقیت می انجامد و در پاسخ به این سؤال که آیا گریزی از ساختار بوروکراتیک در دنیای حاضر وجود دارد، باید بگوییم خیر.

یعنی می خواهم بگویم یک ویژگی آن دوره، خلاقیت، اعتراض و کوشندگی بود. چیزی که در این دوره، تبدیل به نوعی پوچ گرایی، انفعال و کرختی شده است. این فقط مختص جامعه ای ایران نبود که در آن دوره نویسندگان سرشناس در یک عصر زندگی می کردند، شما اگر به فرانسه هم نگاه کنید، می بینید. سارتر، کامو، سیمون دوبووار و دیگران در همان دوران زیست می کردند. لذا می خواهم بگویم شاید بهتر است به جای این که این پرسش را مطرح کنیم که چرا برخی از نویسندگان مطرح کارمند بوده اند، این پرسش را مطرح کنیم که آن دوره ی تاریخی واجد چه ویژگی هایی بوده است که دوره ی حاضر از آن ویژگی ها بی بهره است. به برخی از آن ها قبل تر اشاره کردم در اینجا این را اضافه می کنم که اساساً جهان بینی مبتنی زهد، ریاضت و جمع پرستی آن دوران به تدریج جای خودش را به تن پروری، عافیت طلبی و خودپرستی داده است. در جامعه ای مثل ایران که اتفاقاً به نظر می رسد خودشیفتگی گسترش یافته است، نباید انتظار تولد نویسندگان بزرگی را داشت که سال های بسیاری از عمر خودشان را در کنج عزلت به اندیشدن، آموختن، سرودن و نوشتن اختصاص دهند. زندگی ماشینی امروزه این فرصت را دریغ می کند. البته این را نیز می توان افزود که در کشورهای غربی در حال حاضر نویسندگی شغل محسوب می شود. کسی که سه یا چهار کتاب خوب یا قابل قبول بنویسد، نویسنده محسوب می شود وی می تواند باقی عمرش را با تکیه بر درآمد حاصل از آثارش، سر کند. چنین شرایطی در ایران فراهم نیست.

❖ پس اساساً شما معتقد هستید که امروزه کارمندی با

خلاقیت در معنای دومی که بحث کردید، قابل جمع

نیست. راهکار پیشنهادی شما چیست؟

و.ک: در یک نگاه کلی، در زمانه ی فعلی قابل جمع نیست. شرایط اجتماعی و تاریخی از یک سو و وضعیت فعلی نظام اداری و کسب و کار هم از یک سوی دیگر، جمع این دو مسئله را دشوار کرده است. البته این طور نیست که یک حکم قطعی و همیشگی صادر کرد. وجود استثنائات امیدبخش هستند. مثلاً شهریار مدنی پور که یک نویسنده خوب است و الان در خارج در کشور زندگی می کند مدتی کتابدار کتابخانه حافظیه شیراز بوده است. البته ایشان هم به نوعی از بازماندگان نسل نویسندگان کلاسیک محسوب می شوند ولی به نسبت جوان تر هستند و عمده آثارشان پس از جنگ هشت ساله نوشته شده است. شرایط مستولی بر تعاونی ها، می تواند تاحد زیادی، سویه های ضدانسانی سرمایه داری را کاهش دهد. از آن جایی که تعاونی ها، کسب سود مادی اولویت نیست، رشد و پرورش مهارت ها و استعداد های شخصی و فردی می تواند در دستور کار قرار بگیرد. البته به نظر من، اگرچه این مهارت ها مستقیماً به نفع شرکت، بنگاه یا تعاونی نیست، اما به طور غیرمستقیم می تواند به نفع این شرکت باشد. کارگری که ساز می زند و به قول معروف اهل شعر و ادبیات است، احتمالاً به لحاظ اخلاقی کارگر بهتری است، به وظایف خود به خوبی عمل می کند، در کار سستی نمی کند، مشکلات کمتری با همکاران خود دارد و غیره. البته این در حد فرضیه است. در نهایت، بنده معتقدم در تعاونی ها این ظرفیت وجود دارد. مثلاً با تدوین و پیاده سازی برنامه های مختلف می تواند به کارمندان اجازه داد تا ساعاتی را صرف آموزش های شخصی کنند یا شاید بتوان از چنگ ساعات کاری فعلی بدون کاهش بهره وری رها شد. یعنی کاری کرد که کارمند راندمان قبلی خود را داشته باشد اما به جای روزی هشت ساعت کار که با احتساب دوساعت ترافیک تمام انرژی او را می گیرد، سه ساعت در منزل کار کند و بقیه ساعات را صرف وضعیت شخصی خودش بکند، البته در سال های اخیر در علم مدیریت مسئله مدیریت انسانی مطرح شده است و این ها مسائلی هستند که در آن جا امکان کندوکاو پیرامون آن ها وجود

در حال حاضر در سیستمی نفس می کشیم از ساختارهای سنتی گذشته که تا حدی منعطف بودند، بیرون آمده و وارد فضای بوروکراتیک شده ایم که این فضای مدرن کارمندی قدرت انعطافی را برای قشر نوظهور باقی نمی گذارد.

❖ آیا در مجموعه ما باز تولید سوژه کارمندی اتفاق می افتد؟

چه انتقادی به این سبک وجود دارد؟

ش.ط: پیامد زندگی و فضای بوروکراتیک، کارمند شدن است بنابراین بحث مدرسه و آموزش نیز از این موضوع مستثنی نیست، باید بررسی شود که آیا فضای مدرسه یک فضای بوروکراتیک است یا خیر؟ به نظر میرسد که هست، در ایران سیستم آموزشی ما فضای متمرکزی داشته که سازمان آموزش و پرورش نیز دسته بندی های خود را به آن اضافه کرده است. در این سیستم حوزه کاری هر شخص، وظایفش و نحوه آموزش دبیران نیز پیش بینی شده است و تمام امور در یک ساختار بوروکراتیک قرار گرفته است.

به نظر می رسد امروزه به جای آنکه معلمی در جایگاهی قرار گیرد که بتواند ابداعات و خلاقیت داشته باشد؛ درگیر یک سری ساختار بوروکراتیک است. اگر واقع بینانه بنگریم گریزی از این شرایط نیست. البته می توان اقداماتی برای تغییر شرایط انجام داد اما شاید خیلی توفیقی به دست نیاید. این تمرکز بیش از اندازه روی موضوعات مختلف نهاد مدرسه و آموزش را به یک امر تجاری تبدیل می کند. این یک پرسش اساسی است که معلم تا چه اندازه می تواند از رویه های بوروکراتیک خارج شده و فارغ از چارچوب تعیین شده تدریس کند؟

از ابتدای سال مشخص شده است که باید چه مباحثی تدریس شود؛ دانش آموزان در چه آزمون هایی باید شرکت کنند. در مورد ساعت کلاس ساختار بوروکراتیک اجازه کار عملی را نمی دهد و تمام کارها نیاز به هماهنگی هایی دارد که ساختار بوروکراتیک تعریف کرده است؛ بنابراین چه بخواهیم و چه نه آموزش در کشور ما اسیر ساختار بوروکراتیک شده است.

❖ چه راهبردهایی برای برون رفت از این شرایط پیشنهاد

می کنید؟

ش.ط: ساختارهای بوروکراتیک با خلاقیت بی ارتباط هستند. مسائلی وجود دارد که نمی توان برای آن معدلی گرفت. البته باید در نظر داشت بوروکراتیک بودن، به معنای بد بودن نیست.

حتما مواهبی برای این نوع سیستم، قابل شمارش است اما نکته این جاست که این نوع نگرش اساسا از خلاقیت به دور است. ما در حال حرکت به سمت بروکراسی هرچه پیچیده تر هستیم و با افزایش دانش آموز، این روند پیچیده تر می شود. شرایطی که جامعه ما آن را ایجاد کرده و به آن دامن می زند.

ما از معلم انتظار نوآوری و خلاقیت داریم، اما معلمی که برای تأمین هزینه های خود مجبور به تدریس در ساعت های زیاد است؛ زمانی برای پرورش خلاقیت ندارد و عملا به یک کارمند در حوزه آموزش تبدیل می شود. اگر معلمی بخواهد در حوزه تدریس خود خلاقیت، ابداعات و نحوه ارائه متفاوتی داشته باشد که کارساز افتد حداکثر ساعت کاری اش در هفته نباید از ۱۰ ساعت تجاوز کند و باقی ساعات هفته را در مسیر پرورش نوآوری و خلاقیت حرکت کند، البته باید این استثنا را در نظر داشت که برخی معلمان از خلاقیت بیشتری نسبت به دیگران برخوردارند که نمی توان آن را به همه تعمیم داد. آنان کارهایی را براساس تجربه و هوش خود انجام می دهند که می توانند کلاس را برای دانش آموزان جذاب تر کنند. در سیستم ما امری به نام خلاقیت به معلمان آموزش داده نمی شود و نه تنها برای معلمان بلکه برای دانش آموزان هم تعریف نشده، زیرا خلاقیت امر آموختنی است و در این نوع کلاس ها باید موقعیت های انضمامی را آموزش داد.

اما ساختار اقتصادی و اجتماعی موجود ما را به سمت هرچه کارمند شدن سوق می دهد. نظر من این است که شاید بتوان با ایجاد امکان های کوچک از فضای غالب فاصله گرفت.

موضوع اینجاست که ساختار بوروکراتیک ساختار مذمومی نیست، چراکه آلترناتیوی برای آن وجود ندارد و به شخصه اساسا با نبود بروکراسی مخالفم، اما می توان آن را کارآمد، دقیق تر و چالاک تر کرد. پیشنهاد من ترتیب دادن فضایی برای آموزگاران است که در ذیل ساختار بوروکراتیک آزادی عمل بیش تری به آن ها دهیم و دست آنها را در اداره کلاس باز بگذاریم و از تمرکز بیش از حد دوری کنیم.

بروکراسی تمرکز را ایجاد می کند و همین روند دوگانگی را به وجود می آورد که قابل جمع بندی نیست. شما ناچار هستید یا ساختار بوروکراتیک را حفظ کنید یا به سمت خلاقیت بروید.



فرسودگی شغلی یا کارزدگی

"آزاده آشوری"



کارزدگی در اثر فشار مداوم روانی پدید می‌آید و موجب تباهی در کیفیت خدماتی می‌شود که به وسیله کارکنان ارائه می‌شود. در تعریف فرسودگی شغلی می‌توان گفت: فرسودگی شغلی نشانگان فروپاشی عاطفی بعد از سال‌ها درگیری و اشتغال به کار است.

این نشانگان به خصوص در بین افرادی که در شغل‌های خدمات انسانی از قبیل آموزشی و پزشکی شاغل‌اند بیشتر شایع است. (ساراسون ۱۹۸۴) علل فروپاشی شغلی متعدد است. بعضی علل خارجی هستند (وظایف محیط کار) و بعضی علل داخلی (درگیر شدن بیش از حد در کار و انتظارات غیر واقعی در مورد آنچه می‌تواند انجام شود).

در محیط سازمانی عوامل و علل مختلفی را می‌توان برای بروز فرسودگی شغلی معرفی کرد که عمده‌ترین آن‌ها روشی است که سرپرستان و مدیران سازمان به عنوان سبک رهبری و کنترل افراد و سازمان برای خود اتخاذ می‌کنند. سازمان‌ها و محیط‌های کاری که دارای سبک ملاحظه کارانه کمتری هستند، کارکنان خود را بیشتر در معرض ابتلا به پدیده فرسودگی شغلی قرار می‌دهند.

به عبارت دیگر نشانگان فرسودگی شغلی بیشتر قربانیان خود را از بین سازمان‌ها و مؤسساتی می‌گیرد که رفتارهای ملاحظه کارانه گرم و عاطفی کمتری از طرف مدیران و رؤسای آن‌ها می‌زند.

مدیران و سرپرستانی که به طور کاملاً خشک و رسمی در سازمان رفتار می‌کنند و از فراهم آوردن محیطی آرام، عاطفی و گرم برای کارکنان خود دریغ می‌ورزند، مسلماً باید آگاه باشند که زیردستان خود را بیشتر به وادی

فرسودگی شغلی از جمله اختلال‌هایی است که در سال‌های اخیر مورد توجه روان‌شناسان قرار گرفته است و نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که درصد قابل توجهی از افراد سازمان‌های فعال از این عارضه در رنج هستند. سازمان جهانی بهداشت (WHO) فرسودگی شغلی یا کارزدگی را در سال ۲۰۱۹ به فهرست خود در طبقه‌بندی بین‌المللی بیماری‌ها (ICD) اضافه کرد و به طور رسمی آن را یک بیماری اعلام کرد. این بیماری از سال ۲۰۲۲ میلادی به طور جهانی به رسمیت شناخته خواهد شد و برای تشخیص، درمان و پوشش‌دهی علائم فرسودگی شغلی ارائه‌دهندگان خدمات درمانی و بیمه‌گران همراه خواهند شد. نشانه‌های این بیماری با فقدان شور و اشتیاق، احساس محرومیت و شکست، غیبت از کار، بی‌علاقگی نسبت به قبول مسئولیت، افسردگی و علائم جسمانی مشخص می‌شود. بدین معنی که افراد درگیر با این مسئله احساس می‌کنند هیچ‌گونه پیشرفت و ترقی در زندگی حرفه‌ای و شخصی خویش ندارند. سازمان جهانی بهداشت، فرسودگی شغلی را «استرس مزمن محیط کار که به درستی مدیریت نشده است.» توصیف کرده و سه نشانه را برای آن در نظر گرفته است:

- ❖ احساس کمبود انرژی، خستگی و فرسودگی
- ❖ افزایش فاصله روحی با شغل یا احساس پوچی نسبت به شغل
- ❖ کاهش کارآمدی حرفه‌ای و شغلی

فرسودگی شغلی رهنمون می‌سازند و تلاش کمتری در جهت بهره‌وری در سازمان از خود نشان می‌دهند. از سایر عوامل زمینه‌ساز کارزدگی یا افسردگی شغلی می‌توان مواردی را ذکر کرد؛ از جمله:

تعارض نقش: شخصی که مسئولیت‌های متعارضی دارد، این احساس را خواهد داشت که به چند جهت کشیده می‌شود. چنین شخصی مجبور خواهد بود چندین کار را همزمان به انجام برساند و در نتیجه، به خستگی از کار و در نهایت فرسودگی شغلی مبتلا خواهد شد.

ابهام نقش: بعضی از افراد، از انتظاری که از آن‌ها می‌رود آگاه نیستند. چنین افرادی، تنها می‌دانند که از آن‌ها انتظار می‌رود شخص کارآمدی در حرفه خود باشند اما مطمئن نیستند که چگونه می‌توانند این انتظار را برآورده سازند و این عدم اطمینان، بدین دلیل است که برای ایفای نقش خود، الگو یا راهنمایی ندارند که از او پیروی یا الگوبرداری کنند. نتیجه این عدم آگاهی نسبت به وظیفه محوله، این خواهد بود که فرد شاغل هرگز این احساس را تجربه نخواهد کرد که می‌تواند در انجام کار خود، ارزشمند و موفق باشد.

ازدیاد نقش: بعضی افراد نمی‌توانند به پیشنهاد کاری و مسئولیت‌های فراوان و بیش از حدی که به آن‌ها می‌شود نه بگویند و در نتیجه، مسئولیت‌ها و وظایف زیادی را به خود تحمیل می‌کنند. چنین افرادی از جمله کسانی هستند که بیشتر در معرض ابتلا به فرسودگی شغلی قرار دارند.

نبود نقش: برخی افراد در سازمان و محیط کاری خود به دلیل فردی و محیطی هیچ گونه نقشی در پیشرفت اهداف آن سازمان ندارند و ساعات کاری خود را بدون انجام کوچکترین کاری سپری می‌کنند، در نتیجه احساس پوچی و نداشتن نقش در آن‌ها به وجود می‌آید که استمرار آن فرسودگی را به دنبال دارد.

اگر برخی از افراد از لحاظ شخصیت و صفات فردی و درونی بیشتر مستعد

ابتلا به این عارضه هستند، با این حال فرسودگی شغلی با اتخاذ شیوه‌ها و تدابیر خاصی قابل اصلاح و برگشت پذیر است و می‌توان تدابیری را جهت درمان آن به کار برد از جمله:

۱- برای کارهایی که در حیطه مسئولیت شما نیست، داوطلب باشید. می‌توانید در کارهای فوق برنامه شرکت داشته باشید که شما را سرگرم نگاه خواهد داشت به ویژه زمینه‌هایی که می‌توانید استعدادها و مهارت‌هایتان را نشان دهید.

۲- ابتکار به خرج دهید و کار جدیدی را شروع کنید. همیشه شروع کننده باشید. پیشنهاد کار و پروژه‌های جدید بدهید.

۳- از زمان استراحتتان بهترین استفاده را ببرید اگر می‌بینید که کار باعث خستگی تان شده است کمی استراحت کنید تا بتوانید دوباره با انرژی، کارتان را دنبال کنید.

۴- از زمان استراحتتان بهترین استفاده را ببرید اگر می‌بینید که کار باعث خستگی تان شده است کمی استراحت کنید تا بتوانید دوباره با انرژی، کارتان را دنبال کنید.

۵- آموزش‌های خود را بالاتر ببرید از حالت یکنواخت همیشگی بیرون بیایید و دانش خود را در زمینه حرفتان بالا ببرید همین‌طور که از نردبان ترقی بالا می‌روید زمان برایتان ارزش زیادی پیدا می‌کند. بنابراین سعی کنید معلومات و دانش خود را در کاری که انجام می‌دهید افزایش دهید.

۶- هوشیار باشید و مثبت فکر کنید. ممکن است از خود انتظار داشته باشید که کار مهم‌تر و چالش برانگیزتر داشته باشید اما شکایت نکنید. از منفی بافی در مورد کارتان دوری کنید و سعی کنید که بهترین استفاده را از موقعیت فعلی تان ببرید. آگاهی‌هایتان را افزایش دهید و مهارت‌هایتان را توسعه دهید در حد توانایی خود کار کنید و به زودی خواهید دید که خستگی و ملالت ناپذیر می‌شود.



وقایع التفاقیه



بهار و تابستانی که گذشت اتفاقات شیرین و هیجان‌انگیزی را به همراه داشت؛ از پروژه زبان گرفته تا کلاس فلسفه؛ از بزرگداشت روز معلم تا روز کارگر، از کلاس‌های تابستان، نتایج درخشان کنکور، درخشش هیواد داوری در مسابقات بین‌المللی... با ما در این بخش همراه باشید تا بیشتر بخوانید...

آن چه در نیمه دوم سال تحصیلی دبستان دخترانه

گذشت...

گزارش: ندا توخش



آزمایشگاه علوم و تشریح ماهی و میگو در پایه سوم:

دانش‌آموزان با لمس کردن ماهی و میگو به تفاوت پوشش آن‌ها پی بردند و با بررسی ساختمان داخلی بدن ماهی و میگو، ماهی را در گروه مهره‌داران



بزرگداشت روز زمین پاک

روز زمین، روزی برای افزایش آگاهی و قدردانی نسبت به محیط زیست کره‌ی زمین است. سازمان ملل متحد هر سال در اعتدال بهاری، این روز را جشن می‌گیرد. در بسیاری از کشورها روز ۲۲ آوریل هم زمان با ۲ اردیبهشت روز زمین است و جوامع متعددی نیز هفته‌ی زمین را با آغاز روز زمین جشن می‌گیرند و تمام هفته را به فعالیت‌های زیست محیطی اختصاص می‌دهند.

روز جهانی زمین پاک هر ساله در تمام دنیا برگزار و به همه مردم روی دنیا یادآوری می‌شود که نباید سیاره خود «زمین» را فراموش کنند و باید به فکر حفظ آن باشند. یادمان باشد اگر قرار است کره زمین کماکان سکونتگاه انسان‌ها باشد، باید توان خود را بگماریم تا منزل امنی برای نسل‌های آینده هم باقی بماند، چنانکه برای ما بوده است.

دبستان دخترانه راه رشد در این مسیر طی مراسمی با حضور دانش‌آموزان این روز را در محیطی شاد با کشیدن نقاشی و جداسازی زباله‌های خشک و تر جشن گرفتند.



آشنایی دانش‌آموزان پایه سوم با مهره‌داران

برای دانش‌آموزان پایه‌ی سوم با گروه مهره‌داران، کانون آشنایی با حیات وحش با گروهی از حیوانات از جمله جغد، روباه، مار، کبوتر، خرگوش و ... در مدرسه حضور پیدا کردند. دانش‌آموزان با دیدن این حیوانات از نزدیک، لمس آن‌ها و توضیحاتی که داده شد با ویژگی‌های ۵ گروه مهره‌داران در جهت تکمیل دانسته‌های تئوری کلاس سوم، بیش‌تر آشنا شدند.



آشنایی دانش‌آموزان پایه چهارم با بی‌مهرگان

به برای آشنایی عینی دانش‌آموزان پایه‌ی چهارم با گروه بی‌مهره‌ها از کانون آشنایی با حیات وحش دعوت شد که با گروهی از حیوانات از جمله اسفنج‌ها، کیسه تنان (مرجان، هیدر و شقایق دریایی)، کرم‌ها (زالو و کرم خاکی از نوع کرم حلقوی)، نرم‌تنان (حلزون، لیسه)، بندپایان (سوسک و هزارپا) و خارتنان (توتیا و سکه دریایی) در مدرسه حضور یابند. دانش‌آموزان ضمن لمس بی‌مهره‌ها و مشاهده عینی آن‌ها، تجربه‌ای متفاوت و دلنشین از این بازدید را به خانه بردند و به دانسته-هایشان افزوده شد.

جشنواره هنری

زبان انگلیسی

یکی از برنامه‌های مدرسه در نیمسال دوم، برگزاری جشنواره‌های هنری بود. کودکان به وسیله‌ی هنر، خود را در دروس دیگر نیز نشان می‌دهند. در واقع هنر پل ارتباطی است که اعتماد کودک را نسبت به توانمندی‌هایش در عرصه‌های دیگر تقویت می‌کند. در برگزاری کارگاه نقاشی، دانش‌آموزان با اشکالی که در اختیارشان قرار می‌گرفت و با سلیقه‌ای که در رنگ‌آمیزی و ترکیب اشیاء به کار می‌بردند، اثری را از شکل‌های پیش‌رویشان خلق می‌کردند. در این فرآیند نه فقط خلاقیت، بلکه مهارت‌های دیداری و فضایی نیز در آنها تقویت می‌شود. هنر در مفهوم عام مهارت حل مسأله و تفکر انتقادی را نیز تقویت می‌کند؛ کافی است کودک از خود بپرسد "چطور احساسم را با نقاشی نشان دهم؟" و بعد قلم را به دست بگیرد. نمایشگاه مجسمه‌سازی با همین هدف دنبال شد. مضاف براینکه پشتکار و تمرکز که از ضرورت‌های این دو هنر است و در این بین مهارت‌های حرکتی نیز تقویت می‌شود. در موسیقی گروهی که دانش‌آموزان در جشنواره ارائه دادند نیز حس همراهی با یکدیگر برای رسیدن به هدفی مشترک تقویت شد.

جشنواره علمی و جشن سوادآموزی

زبان فرانسه

کتابی که در مقطع دبستان تدریس می‌شود Alex et Zoe نام دارد. این کتاب مخصوص کودکان بین ۷ تا ۱۱ سال و شامل ۶۰ درس است که در هر سال تحصیلی به طور تقریبی بین دوازده تا چهارده درس به دانش‌آموزان تدریس می‌شود. دانش‌آموزان مقطع دبستان در کلاس پنجم کتاب Alex et Zoe را به پایان می‌رسانند. هدف این دپارتمان از آموزش زبان فرانسه، بالا بردن توانایی دانش‌آموزان در ارتباط کلامی از طریق به کارگیری متدهای نوین آموزشی مورد تأیید سفارت است؛ دانش‌آموزان در این روند برای اخذ مدرک آزمون delf که اولین مدرک فرانسه کودکان در دنیا محسوب می‌شود، آماده می‌کند.

در سه ماه اخیر دانش‌آموزان به طور متمرکز روی پروژه‌ها و ارائه کارها فعالیت کردند. لازم به ذکر است به منظور هماهنگ‌سازی و تجربه مشترک، پروژه‌های مقطع دبستان با بخش فارسی به صورت هماهنگ پیش رفت و یکسانی موضوع‌ها با بخش فارسی بر جذابیت ارائه پروژه‌های این دپارتمان افزود. به عنوان مثال در پایه چهارم موضوع پروژه صرفه جویی در مصرف انرژی بود که دانش‌آموزان در بخش فرانسه به موضوع «پنل‌های خورشیدی» و استفاده آن در کشور فرانسه پرداختند.

در جشنواره‌های علمی، دانش‌آموزان با تم و موضوعی مشترک در پروژه‌ها و در قالب پیکره‌ی دانش و مهارتی خاص، نق‌آفرینی کردند. تمرکز در هر پایه بر روی موضوعی خاص، دانش‌آموزان را به خوبی با پروژه عجیب کرد به نحوی که مطالب مفیدی را در ارتباط و حول موضوع آموختند. در پایه‌ی اول نیز جشن سوادآموزی برگزار شد که پایان خوشی بر حضور گرم دانش‌آموزان اول دبستان بود.

اردوی طبیعت‌گردی

یکی از اردوهای که برای تمامی پایه‌ها در نظر گرفته شده بود، اردوی باغ دوستی بود که با همراهی آموزگاران و گروه کاشوگران طبیعت برگزار شد. طبیعت همواره به عنوان یک احیاکننده انرژی ذهنی و جسمی مطرح بوده و گذراندن زمانی در طبیعت هم موجب تسکین حالات اضطرابی می‌شود و هم خستگی ذهنی را برطرف می‌کند و هم محیطی خارج از مدرسه را برای تقویت و ایجاد ارتباط با همسالان فراهم می‌کند. اهمیت به طبیعت و کوشش در حفظ و بقای آن یکی دیگر از اهداف این اردوهاست.

برگزاری پروژه‌ها با موضوعات متفاوت در هر پایه

برگزاری پروژه‌ها با موضوعات مختلف بخش دیگری از فعالیت‌های دبستان به شرح زیر بوده‌است؛

Recycling (بازیافت) برای پایه دوم،

Water (آب) برای پایه سوم،

environment (محیط زیست) برای پایه چهارم،

پیدایش انیمیشن، تلفن و مناسب‌ها در کشورهای مختلف برای پایه پنجم.

آن چه در نیمه دوم سال تحصیلی دبستان پسرانه گذشت...

گزارش: آزاده آشوری، مژگان پورحسین

گرمیاداشت مقام معلم

انجمن اولیا و مربیان دبستان پسرانه راه رشد به رسم هر ساله و به پاس زحمات آموزگاران، جشن باشکوهی را به لطف همدلی و همراهی والدین برگزار کردند.



برگزاری استخر پدر و پسر برای کلیه پایه های اول تا

ششم

این برنامه با هدف آشنایی والدین با فعالیت های آموزشی کلاس آموزش شنا و فراهم کردن فرصت تجربه مشترک پدر و فرزند هر ساله برگزار می شود.



روز زمین پاک

حفظ محیط زیست و تحقق توسعه پایدار از آرمان های آموزشی راه رشد است که تلاش دارد از هر مناسبتی برای آموزش مسائ مفید برای دانش آموزان بهره گیرد. دوم اردیبهشت ماه مصادف با روز جهانی زمین پاک است و هر ساله با کودکان مان عهد به نگهداری زمین می بندیم. امسال نیز به همین مناسبت مراسمی برپا شد.



برگزاری چالش ریاضیات کانگورو

چالش ریاضیات کانگورو، فرصتی برای دانش آموزان است تا مساله هایی را حل کنند، به قدرت تفکر و خلاقیت خود پی ببرند و از به کارگیری توانمندی های خود شادمان شوند. مسئله های چالش کانگورو تنها برای سنجش آموخته های ریاضی دانش آموزان طراحی نشده اند، بلکه هدف اصلی آن ها به کارگیری توانمندی دانش آموزان در حل خلاقانه مسئله است. این چالش روز ۲۹ فروردین برگزار و با بازی های مفرح همراه شد و روز شادی را برای دانش آموزان رقم زد.

جشن الفبا

آموختن الفبای فارسی به قدری شیرین است که این فراگیری را با حضور والدین و کودکان پایه اول جشن می گیریم و باز شدن دریچه کتابخوانی را با هم گرمی می داریم. این جشن باشکوه و دلنشین جشن الفباست که در پایان سال تحصیلی دانش آموزان اول دبستان برگزار می شود.



جشنواره علمی

پرورش روحیه نقادی و پژوهشگری از جمله اهداف دبستان راه رشد است و به همین منظور دانش‌آموزان در طول سال تحصیلی با استفاده از روش تلفیق به پژوهش پیرامون موضوعی که دغدغه بچه‌ها محسوب می‌شود، می‌پردازند و سپس در قالب جشنواره‌ای پروژه‌های خود را ارائه می‌دهند.



اردوهای طبیعت گردی

در ماه اردیبهشت و با هدف انس بیشتر کودکان با طبیعت اردوهای تفریحی در باغی در ازگل برگزار شد و خاطرات خوشی را در روزهای پایان سال تحصیلی رقم زد.



آن چه در نیمه دوم سال تحصیلی مقطع متوسطه یک دخترانه گذشت

گزارش: خانم معصومه مهدی، معاون آموزشی در همین مقطع



شب مانی در مدرسه

برنامه یک روز در مدرسه امسال نیز مانند سال‌های گذشته برای ایجاد همبستگی بین دانش‌آموزان و مدرسه و تقویت تعاملات دوستانه برگزار شد. دانش‌آموزان پایه دهم بنا به پیشنهاد خود برنامه تماشای بازی فوتبال را داشتند که علی‌رغم باخت تیم ایران در بازی، تجربه‌ی بسیار پرهیجان و خاطرانگیز بود. برنامه‌های دیگری نیز مانند ورزش و بازی‌های دسته جمعی با همراهی کادر مدرسه صورت گرفت. در برنامه یک روز در مدرسه پایه یازدهم ابتدا برای دانش‌آموزان فیلمی نمایش داده شد که هم برای گروه سنی نوجوانان مطلوب بود و هم از لحاظ انگیزشی روی ذهنیت آنان تأثیر مثبتی گذاشت. (فیلم take the lead) قسمت دیگری که بنا به درخواست دانش‌آموزان اجرا شد آشپزی و آماده کردن شام توسط خود آنها با همراهی و راهنمایی سرآشپز بود. این قسمت نیز علاوه بر سرگرمی و تفریح، تجربه‌ای جدید و به یاد ماندنی بود.



برگزاری کارگاه آموزشی با عنوان "شاید"

این برنامه توسط آقای باکوبه (پدر یکی از دانش‌آموزان) در قالب کارگاه عملی، اجرا شد. در این کارگاه در مورد تقویت الگوهای مثبت ارتباطی (مانند جهت‌دهی ذهنی به سمت نکات مثبت روابط)، مقابله با جزم اندیشی و تعصب‌های فکری و نحوه مقابله اثربخش با مسائل زندگی روزمره گفتگو شد.



آموزش خانواده

در این جلسه با مدیریت دکتر پورنامدار، والدین و دانش‌آموزان در گروه‌هایی التقاطی تقسیم‌بندی شدند (برای جلوگیری از شخصی شدن بحث، قرار بر این شد که هیچ یک از دانش‌آموزان با والدین خود در یک گروه نباشند). سپس سخنران از گروه‌ها درخواست کردند با بحث و همفکری مسائل عمده که باعث اختلاف خانواده‌ها و فرزندان‌شان می‌شوند را تعیین کنند. پس از اینکه گروه‌ها نتایج بحث را به مدرس گزارش دادند، مدرس صحبت‌های مطرح شده را جمع‌بندی و تکمیل کرد. هیجان در جلسه ملموس بود، به طور مثال وقتی برخی دانش‌آموزان مسائل خود را مطرح می‌کردند که برای سایر دانش‌آموزان نیز صادق بود، آن‌ها دانش‌موز مذکور را تشویق کرده و برایش دست می‌زدند.



آموزش خانواده برای پایه یازدهم با عنوان "عصر پرستاب ارتباطات و آسیب های اجتماعی نوپدید"

در این جلسه آقای موثقی در باب آسیب های فضای مجازی و اطلاعات جدید در رابطه با مسائلی که ممکن است برای خانواده ها پیش بیاید، صحبت کردند. این مدرس با ارائه نمونه های عملی و تجارب شخص خود به عنوان یک فرد متخصص در حوزه فناوری اطلاعات به خوبی اطلاعات لازم به والدین را ارائه کردند.



برگزاری مسابقه Speaking Contest گروه زبان

مسابقه Speaking با هدف ارزیابی توانایی مکالمه دانش آموزان در تاریخ ۹۷/۱۱/۰۲ با حضور خانم کریستینا از King's College لندن و همکاران موسسه ققنوس برای داوطلبان متوسطه ۱ و ۲ برگزار شد.

۳ روز قبل از برگزاری مسابقه از دانش آموزان داوطلب، تست Speaking گرفته شد و در نهایت ۲۰ دانش آموز برتر در مسابقه با هم رقابت کردند. از دانش آموزان خواسته شده بود تا موضوع خود را انتخاب کنند و به بهترین نحو ارائه دهند. از معیار های ارزیابی می توان به موارد ذیل اشاره کرد: استفاده از محتوای خوب، استفاده از دامنه لغات خوب، آمادگی کافی، روانی کلام، صحبت با اعتماد به نفس و بدون استرس، سرعت بیان مناسب، زبان بدن، تلفظ صحیح، اشتیاق دانش آموز حین ارائه موضوع، رعایت محدودیت زمان و ...

به شرکت کنندگان برتر متوسطه ۱ (نونا افسریان: پایه ششم؛ آرمینا علیزاده، باران امین، تخفیف کمپ تابستان انگلیس و به متوسطه ۲ تخفیف شرکت در دوره های A-level و foundation داده شد.

برگزاری جشنواره ادبیات پایه دهم

دانش آموزان هر کلاس بر اساس شهر تولدشان گروه بندی شده و به جمع آوری اطلاعات درباره ی شهر خود پرداختند. همچنین هر گروه یک شعر محلی انتخاب و یکی از اعضا به نمایندگی، آن را در روز جشنواره اجرا کردند. مجری و داوران جشنواره نیز از خود دانش آموزان انتخاب شده بودند.



آشنایی با تحولات نظام آموزشی و ایجاد روحیه کارآفرینی در نوجوان با حضور مشترک دانش آموزان و والدین پایه یازدهم

هدف از این جلسه اطلاع رسانی به والدین و نوجوانان در خصوص تحولات نظام آموزشی بود. در این جلسه آقای دهقان از تجربیات خود در خصوص ویژگی ها و تغییرات جدید نظام آموزشی صحبت کرده و در خصوص کارآفرینی و حیطه های شغلی نیز توضیحات مفصلی ارائه کرد.



بازدید از موزه بتهوون

بیش از هر موضوع دیگری نخستین موضوعی که نظر دانش آموزان را به خود جلب کرد، تاریخچه فعالیت موسیقایی خانواده چمن آرا بود. مسئول موزه برای دانش آموزان در رابطه با همین موضوع صحبت کرده و به دلیل آشنایی دانش آموزان با سازهای مختلف این برنامه و هم چنین گشت در کتاب فروشی موزه بسیار برای آنان جذاب بود.

اردو های مطالعاتی پایه دهم و یازدهم

اردو مطالعاتی پایه دهم در ترم دوم از بهمن ماه تا اواسط اسفند ۵ روزه هفته از ساعت ۱۵:۳۰ تا ۱۹ بصورت اختیاری برقرار بود. اردو مطالعاتی پایه یازدهم هم از تاریخ ۹۸/۲/۱۱ تا تاریخ ۹۸/۲/۲۴ به صورت اجباری برگزار شد و دانش آموزان از صبح در مدرسه، به مطالعه پرداختند. تمام تلاش مسئولان آموزشی این بود که در اردو مطالعاتی شرایط و امکاناتی فراهم شود که مطالعه را برای دانش آموزان آسانتر کرده و بازدهی مطالعه آنان افزایش یابد. در همین راستا "در صورت حواس پرتی و عدم تمرکز" مشاور حاضر دانش آموز را راهنمایی کرده تا مانع اتلاف وقت آنان شوند. در این اردوی مطالعاتی راندمان و نحوه مطالعه دانش آموزان نیز تحت کنترل و نظارت بود. هر هفته طبق برنامه زمانی مشخص دبیران مربوطه برای رفع اشکال حاضر شده و به سوالات و مشکلات درسی دانش آموزان پاسخ می دادند.



پروژه تئاتر با تدریس زهرا سلیمان

بخشی از کلاس به تمرینات بدن و بیان اختصاص داشت. از آنجایی که بدن و بیان ابزارهای مهم بازیگری هستند، این تمرین ها به صورت مستمر صورت گرفتند. بخش دیگر کلاس به تمرینات تقویت حس اختصاص داشت. پس از تقویت مهارت های بالا نمایشنامه ی چهارصندوق برای اجرا انتخاب و هنرجویان پس از تحلیل متن به ویژگی های شخصیت ها دست یافه و هر کدام نقشی را برای ایفا کردن انتخاب کردند. پس از انتخاب متن تمرین های نمایش آغاز شد. تمرین ها حول محور طراحی شخصیت و میزانشا صورت گرفتند. نمایش چهارصندوق نه بر اساس متن، بلکه با برداشتی از متن اصلی و با تکیه بر دیالوگ ها اجرا شد.



برگزاری آموزش اسلحه شناسی مربوط به بخش عملی درس

آمادگی دفاعی پایه دهم

اهداف برگزاری این دوره برای دانش آموز ضمن تمرین عملی کار با سلاح سازمانی ، اصول تیراندازی با کلاشنیکف و ارتقاء سطح توانایی رزمی دانش آموزان بود. این دوره ۸ نمره عملی درس دفاعی را شامل شده و هرساله آموزش این بخش توسط مربیان مجرب که اداره به مدارس اعزام می کند صورت می گیرد .



آن چه در نیمه دوم سال تحصیلی در متوسطه دو دخترانه

گذشت:

گزارش: فرناز حسینی، معاون آموزشی متوسطه دو دخترانه



آموزش خانواده

آموزش خانواده، ارائه اطلاعات و آگاهی‌های لازم به اعضای خانواده دانش آموزان جهت داشتن یک خانواده موفق و پویا است. در آموزش خانواده؛ سبک‌های یادگیری به حاضرین شناسانده می‌شود و به یادگیرندگان کمک می‌کند تا سبک آموختن خود را شناخته و به کار گیرند. یادگیری پدیده‌ای اجتماعی است که یادگیرندگان نقش فعالی در آن داشته تا بتوانند کیفیت دانش و مهارت خود را توسعه دهند و آنچه را که یاد گرفته‌اند به دیگران منتقل کنند.



جشنواره زبان

پنجمین جشنواره انگلیسی متوسطه دخترانه راه رشد در تاریخ ۹۸/۰۲/۱۰ برگزار شد. هر ساله این جشنواره با مشارکت فعال دانش آموزان از ابتدای سال تحصیلی اجرا می‌شود. دانش آموزان هر کلاس با توافق یکدیگر موضوع مورد نظر خود را برای ارائه در جشنواره انتخاب کرده و در طول سال تحصیلی ۱ روز در هفته را به آن اختصاص می‌دهند. محتوای انتخاب شده باید به لحاظ آموزشی صحبتی با مخاطب داشته باشد. هدف ما از ارائه این موضوع چه بوده؟ روز جشنواره قرار است چه چیز خاصی ارائه دهیم که علاوه بر دانش آموزان برای والدین نیز جذاب باشد. تم جشنواره اردیبهشت ۹۸ زبان موضوعاتی نظیر؛ هنر، خلاقیت و ادبیات انگلیسی بود که در قالب فعالیت‌های مختلفی مانند کافی شاپ و رستوران، تئاتر، دوبله، اتاق بازی و برگزار شد. داوران جشنواره امسال خانم‌ها؛ خسروی و نیکخواه بوده که پروژه‌ها را به لحاظ محتوا، استفاده صحیح دانش آموزان از زبان انگلیسی، نظم غرفه و ... بررسی کردند.



هدایت تحصیلی

انتخاب رشته پایه نهم اولین گام و مهمترین گام تحصیلی هر دانش آموز است که دانش آموز بعد از گذراندن دوره ابتدایی و سه سال متوسطه بر اساس نظام آموزش و پرورش موظف به انتخاب رشته برای ادامه تحصیل است. انتخاب رشته از مهمترین عوامل تحصیلی هر دانش آموز است که به تحصیل آن سمت و سو و جهت می‌بخشد و باعث تمرکز و نظم دهی به تحصیل دانش آموز می‌شود. لذا کمک به دانش آموزان این پایه برای انتخاب هر چه صحیح تر گامی اساسی است.

- ❖ حضور فارغ التحصیلان موفق رشته‌های مختلف
- ❖ مشاوره فردی جهت آشنایی بیشتر با علایق دانش آموزان
- ❖ آشنایی مستقیم دانش آموزان با کتب درسی رشته‌های مختلف
- ❖ تشکیل جلسات هدایت تحصیلی
- ❖ آزمون رغبت سنج هالند
- ❖ آزمون هوش‌های چندگانه گاردنر
- ❖ آزمون شخصیت آیزنک
- ❖ بازدید از هنرستان نیایش در هفته مشاغل به منظور آشنایی با رشته‌های فنی و حرفه‌ای
- ❖ بازدید از پارک فن آموز و آشنایی با علوم مختلف
- ❖ آموزش خانواده با حضور دانش آموزان در زمینه هدایت تحصیلی

جشنواره سخنرانی

همایش سخنرانی دانش‌آموزان راه رشد امکانی است برای تربیت شهروندانی مسئول که نسبت به مسایل پیرامون خود دغدغه داشته و در خود توان فهمیدن معضلات اجتماعی و پژوهش در مورد آن را می‌یابند.



اردوی مطالعاتی

به منظور ارتقای تحصیلی دانش‌آموزان و آمادگی بهتر برای شرکت در امتحانات نوبت دوم این طرح برگزار شد.

جشنواره بخش فارسی (پروژه)

مجمع آموزشی راه رشد از سال ۱۳۸۳ تا کنون، علاوه بر آموزش کتب درسی معمول، برای دانش آموزان رشته های مختلف فنی و مهندسی/علوم انسانی و هنر/علوم پایه توانسته مباحث این دروس را در قالب پروژه های عملی و پژوهشی جذاب تعریف کند. از همین روی دانش آموزان می توانند با انتخاب پروژه مورد علاقه خود و فعالیت گروهی در رشته دلخواه، تجارب و دستاوردهای با ارزشی کسب کنند و پس از پیش دفاع پروژه های خود با انتخاب داوران (که معلمانی آگاه به پروژه و از خود مجمع هستند) به مرحله بعد رفته و در جشنواره علمی فرهنگی راه رشد پروژه خود را در معرض دید دیگران قرار دهند.

هدف مجمع از برگزاری این پروژه ها، رشد همه جانبه دانش آموزان بوده به همین دلیل با ایجاد زنگ پژوهش علاوه بر یادگیری مباحث روز دنیا و کشور، کار گروهی-تقسیم کار- ارتقا فن بیان و بالابردن روابط اجتماعی را نیز یادگرفته و تمرین می کنند.



کارگاه خلاقیت

در این کارگاه با انجام فعالیت های گروهی اندوخته های علمی دانش آموزان در محیطی آرام و عاری از استرس جهت حضور در مقطع متوسطه (۱) شناسایی شده و مهارت های ادراکی و اجتماعی آنان در فعالیت های مشارکتی ارزیابی می شود.



اردو های تفریحی

دانش آموزان باید بتوانند از فرصت های به وجود آمده جهت تحصیل خودآموزی و یادگیری استفاده مناسب کرده و با فراهم کردن فضای مشارکتی در اردوهای جمعی راه های همیاری با یکدیگر را به جای رقابت به رسمیت بشناسند. دانش آموزان راه رشدی در اردوهای تفریحی خود مهارت رویارویی با شرایط مختلف را می آموزند و از طریق یادگیری مهارت های زندگی، برای رویارویی با مشکلات موجود در آینده آماده می شوند. اردوهای این چنینی علاوه بر مهارت های زندگی در یادگیری تاریخ، زبان، اعتقادات و نظام فرهنگی و تمدنی کشورمان مؤثر بوده و می توانند بستری مناسب برای حضور دانش آموزان و کسب تجربه در سطح



آنچه در نیمه دوم سال تحصیلی

مهد گذشت...

گزارش: آزاده فاضلی زاده،

معاون آموزشی مهد



فصل بهار در مهدکودک با بازدیدها برای کودکان شروع شد؛ بازدید از باغ پرندگان برای آمادگی های ۲، بازدید از باغ وحش ارم برای آمادگی های ۱ و بازدید از نانوایی و آتش نشانی برای واحد مشاغل کودکان های ۲ صورت گرفت. در اواسط اردیبهشت ماه کودکان آمادگی ۲، با گرفتن جشن کل خوانی، سواد آموزی خود را جشن می گیرند. نمایشگاه هنر(نقاشی و مجسمه سازی) در مهدکودک طبق روال هر ساله برگزار شد و مورد استقبال والدین قرار گرفت. در اواخر خردادماه جشن فارغ التحصیلی به نوعی تمام کننده راه آنان در مهدکودک و شروع دوباره مدرسه است.

جشن فارغ التحصیلی آمادگی های ۲

مشاغل کودکان ها (آتش نشانی و نانوایی)



آن چه در نیمه دوم سال تحصیلی در مقطع متوسطه پسرانه

۱ و ۲ گذشت:

گزارش: ابوالفضل بانوپور



هیجان و مسابقه در جشنواره زبان

در اردیبهشت ماه، بخش متوسطه پسرانه مجتمع آموزشی راه رشد با برگزاری جشنواره زبان روز پرنشاطی را تجربه کرد. این جشنواره که به دپارتمان زبان فوق برنامه مدرسه اختصاص دارد، در دو بخش فردی و گروهی اجرا شد. تمرکز بخش اول عمدتاً بر روی توانایی های فردی دانش آموزان از قبیل اجرای موسیقی و استندآپ کمدی در حضور دانش آموزان و اولیاء آن ها بود. بخش دوم نیز به کارهای گروهی به همراه دبیران در حیطه های مختلف از جمله کافی شاپ، عکاسی، معرفی مشاهیر و غیره اختصاص داشت.

برگزاری آزمونی متفاوت

پایان تعطیلات نوروزی برای دانش آموزان متوسطه پسرانه ۱ و ۲، با شروع امتحانات میان ترم دوم همراه بود. تفاوت عمده این دوره از آزمون ها با آزمون سال های گذشته درون مدرسه ای بودن این امتحانات و مستقل بودن سؤالات آزمون، از متوسطه دخترانه بود. پس از ارائه نتایج و کارنامه دانش آموزان به اولیاء، آموزش هایی در خصوص نحوه برخورد والدین با فرزندانشان در ارتباط با فضای مجازی و بازی های آنلاین مطرح شد.



معرفی گروه های منتخب پروژه فلسفه

اجرای پروژه فلسفه دانش آموزان پایه هفتم و هشتم یکی دیگر از کارهایی بود که قبل از به اتمام رسیدن سال تحصیلی برگزار شد. در اجرای این پروژه دانش آموزان میبایستی در حضور همکلاسی های خود و دو داور پروژه های خود را ارائه کنند. در گام بعدی و پس از داوری های صورت گرفته گروه های منتخب پایه های هفتم و هشتم جهت اجرا در حضور اولیای دانش آموزان آماده شده و در روز ۲۸ اردیبهشت ماه گروه های منتخب به اجرای پروژه های برتر پرداختند.



پرسش و پاسخ در کارگاه بلوغ

موضوع دیگری که در این مدت به آن پرداخته شد، برگزاری کارگاه های بلوغ برای دانش آموزان پایه های هفتم، هشتم و نهم به صورت جداگانه بود. در این دوره تلاش بر این بود که مطالب با توجه به رده سنی دانش آموزان در پایه های مختلف در فضایی امن بدون حضور اولیای مدرسه و توسط مدرس ارائه شود تا دانش آموزان علاوه بر دریافت مطالب مرتبط با رده سنی خود امکان پرسش و پاسخ نیز داشته باشند.

به بهانه برگزاری مجدد حلقه مطالعاتی راهگشایی خرد جمعی...

گرد هم نشستن به قصد گفت و گو و بسط دانش و مهارت در یک مجموعه تعاونی امر رایجی است؛ هم سرنوشتی در این مجموعه ایجاب می کند که بهبود اوضاع و حل چالش ها، یک دغدغه ی عمومی باشد؛ طی سال های گذشته بارها و بارها در ساعت کار و خارج از زمان کاری، راه رشدیان دور هم نشستند و در مورد امور مختلف با هم گفتگو کردند و اجازه دادند تا خرد جمعی هدایتگر رویه های جاریشان باشد. گرد هم آمدند و از مدیریت کلاس درس تا تجربه های مختلف آموزشی و مسائل روزمره صحبت و در پی راهبردهای بهینه از هم کمک گرفتند. این روش مسبوق به سابقه بوده است و حال که در پی توسعه مجموعه، خانواده راه رشدیان بزرگتر شده و نزدیک به دویست نفر عضو و حدود ۷۰۰ کارمند دارد، برگزاری این نشستها ضروری به نظر می رسد.

این جامعه بزرگ نیاز به هسته ای متمرکز دارد تا بتواند اصول، سیاستها و چشم اندازها را در مجموعه به روز کند و چون خون در رگ مجموعه جاری سازد. حلقه مطالعاتی راه رشد در واقع یک اقدام هوشمندانه در این راستا بوده است؛ این حلقه در پی دعوت مدیرعامل مجموعه از اعضاء و همکاران تعاونی شکل گرفت تا جمع صمیمانه ای باشد برای گفت و گو و دانش افزایی. این حلقه با استقبال خوب همکاران پا گرفت و ادامه یافت. انتخاب کتاب و شروع به مطالعه در قالب متون مربوط به آموزش که حوزه مشترک، مرتبط و کاربردی بین شرکت کنندگان بود کلید خورد و البته قرار است با مشورت و نظر حاضرین مسیر پیش روی خود را بسازد. طی همخوانی دو کتاب؛ "در تمنای یادگیری" و "مدرسه کیفی" علاوه بر ارزیابی و جمع بندی هر دو کتاب، دیداری با علیرضا سرکارآرانی، نویسنده کتاب در تمنای یادگیری، در مجتمع آموزشی راه رشد صورت گرفت تا بتواند ضمن شنیدن نقطه نظرات همکاران ما، پاسخ گوی سؤالات آنان در رابطه با کتاب باشد. در زیر گزیده ای از این جلسه را با طرح پرسش آزاده فاضلی از واحد مهد مرور میکنیم.

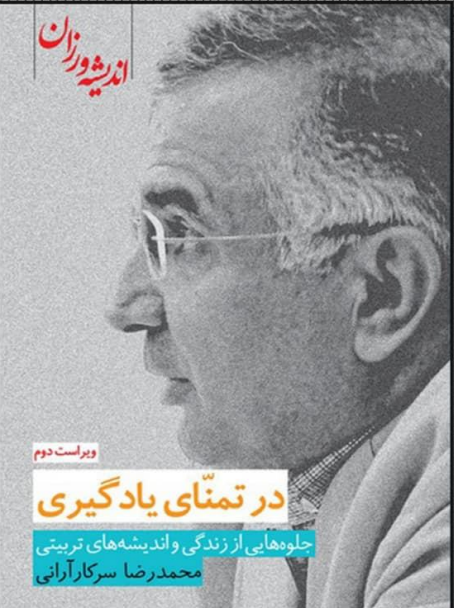
❖ نگاه از بیرون به مسائل داخلی مدرسه از طریق بحث و گفتگو پیرامون موضوعات کتاب در تمنای یادگیری بسیار کار ساز و مفید بود. سوال اصلی در زمینه آموزش پیش از دبستان بود. خروجی مهد کودک ورودی دبستان را می سازد تمام آموزش ها از مهد شروع می شود که جایش در کتاب خالی بود. مربی پیش از دبستان چه ویژگی باید داشته باشد؟

دوره پیش دبستان بسیار مهم است. چون در آن واحد باید معلم و مادر باشی. بعضی وقتها باید پاشویه کنی. مدرسه راه رشد، مدرسه تعاونی است. تعاونی فقط برای معلمان نیست برای دانش آموزان هم هست. معلمانی که خودشان مشارکت بلد نیستند چطور می توانند به کودکان کار مشارکتی یاد دهند. برای مثال در سن ۵ سالگی در آموزش پیش دبستانی ژاپن، بچه ها فقط ۱ درصد کار آکادمیک انجام می دهند. بازی مهم ترین نقش را دارد و ۵۰ درصد زمان را به خود اختصاص می دهد و بیشتر هم شامل بازی آزاد است. ۱۴ درصد کارهای دستی، ۸ درصد موسیقی و آواز، ۷ درصد جشن ها، ۷ درصد وقت نهار و...، ۵ درصد شنیدن داستان و ۵ درصد تمیز کردن محیط.

اولین دوره حلقه مطالعاتی در راستای تقای سازمانی

سه شنبه هر هفته ساعت ۱۵:۳۰ مجتمع آموزشی راه رشد

مکان: شهرک قدس، فاز یک، خیابان مهستان پلاک ۳۱



اندریشه زمان

ویراست دوم

در تمنای یادگیری

جلوه هایی از زندگی و اندیشه های تربیتی
محمد رضا سرکارآرانی



ترویج فرهنگ تعامل و گفتگو



توسعه مهارت های حرفه ایی معلمان و کارکنان



هم افزایی دانش و تجربه در حوزه یادگیری



گسترش فرهنگ کتابخوانی

شهرک قدس، فاز یک، خیابان مهستان پلاک ۳۱
مجتمع آموزشی راه رشد
تلفن: ۰۲۱-۸۸۵۷۲۱۰۵ / ۰۲۱-۸۸۳۷۱۸۰

❖ نیاز به اصلاح پداگوژی راه رشد را چه کسی تشخیص می دهد؟

پداگوژی نه فقط دانش، بلکه علم و هنر آموزش است. مثل میدان نقش جهان اصفهان، فقط معماری نیست، حس دارد، حظی از هنر و روحی اثربخش فراتر از محاسبات معماری دارد. پداگوژی راه رشد هم مانند جهان کودکان می تواند در فرایند گفت و گوهای حرفه ای شما ساخته و بازسازی شود. اگر جهان خودمان را نساختیم یا اجازه ندادند بسازیم، کمک کنیم، گفت و گو کنیم پداگوژی راه رشد را اینجا کف مدرسه بسازیم و به بچه ها یاری کنیم جهان شان را بسازند.

بسی شدیدم و نشد عشق را کرانه پدید

تبارک الله از این ره که نیست پایشان

جمال کعبه مگر عذر رهروان خواهد

که جان زنده دلان سوخت در بیابانش



گزارش کدهای رفتاری سرمایه انسانی؛ ارزشمندترین داشته های یک سازمان است.

"فروغ داوری"



های مرتبط با منابع انسانی یک سازمان، **تعالی منابع انسانی** است. برای ارزیابی میزان تطابق رویکردها و فعالیت های سازمان با یک چارچوب جامع که مبتنی بر مجموعه ای از ارزش های محوری، معیارها و شاخص ها باشد، مطابق با تصمیم هیأت مدیره در ارزیابی "مدل ۳۴۰۰۰" شرکت کردیم تا از طریق ارزیابی مستمر راهبردها، فرایندها و نتایج منابع انسانی و سازمان، نقاط قوت و فرصت های قابل بهبود خود را شناسایی و برای حرکت به سمت سازمان یادگیرنده و توسعه یافته، برنامه ریزی کنیم.

"رهبری استراتژیک، مشارکت، ارتباطات و انگیزش، یادگیری، توسعه و بهبود مستمر، مسئولیت اجتماعی و اخلاق کاری، تمرکز بر نتایج و ارزش آفرینی" از جمله مباحثی بود که در ایندوره مورد توجه و ارزیابی قرار گرفت.

"مدل 34000" با این هدف ایجاد شده که بتواند به صورت یکپارچه و منسجم همه فرایندهای منابع انسانی را آسیب شناسی و اثربخشی آن ها در جهت ایجاد و ارزیابی سازمان ها یاری کند. بر اساس مدل ۳۴۰۰۰ می توان وضعیت موجود مدیریت منابع انسانی و سطح بلوغ فرایندهای منابع انسانی در سازمان را بررسی و پروژه ها و اقدامات بهبود و توسعه آن ها را فراهم کرد و یک فرهنگ تعالی و کمال را در سازمان ایجاد کرد.

مدیریت منابع انسانی، رویکردی استراتژیک و منسجم به مدیریت، از با ارزش ترین دارایی های یک سازمان است. در این رویکرد با ارزشترین دارایی هر سازمان همان افراد شاغل در سازمان محسوب می شوند که به صورت فردی و گروهی در نیل به اهداف سازمان سهیم اند. در همین راستا می توان گفت؛ مهم ترین و جدیدترین رویکرد به ارزیابی حوزه های مرتبط با منابع انسانی یک سازمان، **تعالی منابع انسانی** است.

برای ارزیابی میزان تطابق رویکردها و فعالیت های سازمان با یک چارچوب جامع که مبتنی بر مجموعه ای از ارزش های محوری، معیارها و شاخص ها باشد، مطابق با تصمیم هیأت مدیره در ارزیابی "مدل ۳۴۰۰۰" شد شرکت کردیم تا از طریق ارزیابی مستمر راهبردها، فرایندها و نتایج منابع انسانی و سازمان، نقاط قوت و فرصت های قابل بهبود خود را شناسایی و برای حرکت به سمت سازمان یادگیرنده و توسعه یافته، برنامه ریزی کردیم.

"رهبری استراتژیک، مشارکت، ارتباطات و انگیزش، یادگیری، توسعه و بهبود مستمر، مسئولیت اجتماعی و اخلاق کاری، تمرکز بر نتایج و ارزش آفرینی" از جمله مباحثی بود که در ایندوره مورد توجه و ارزیابی قرار گرفت.

"مدل 34000" با این هدف ایجاد شده که بتواند به صورت یکپارچه و منسجم همه فرایندهای منابع انسانی را آسیب شناسی و اثربخشی آن ها در جهت ایجاد و ارزیابی سازمان ها یاری کند. بر اساس مدل ۳۴۰۰۰ می توان وضعیت موجود مدیریت منابع انسانی و سطح بلوغ فرایندهای منابع انسانی در سازمان را بررسی و پروژه ها و اقدامات بهبود و توسعه آن ها را فراهم کرد و یک فرهنگ تعالی و کمال را در سازمان ایجاد کرد.

مدیریت منابع انسانی، رویکردی استراتژیک و منسجم به مدیریت، از با ارزش ترین دارایی های یک سازمان است. در این رویکرد با ارزشترین دارایی هر سازمان همان افراد شاغل در سازمان محسوب می شوند که به صورت فردی و گروهی برای دستیابی به اهداف سازمان مشارکت می کنند.

در همین راستا می توان گفت؛ مهم ترین و جدیدترین رویکرد به ارزیابی حوزه



بزرگداشت روز معلم

معلم چو کانونی از آتش است
همه کار او سوزش و سازش است
بسوزد، بسازد، بکاهد روان
که روشن کند محفل دیگران

امسال نیز، به مانند سال های گذشته در روز ۱۲ اردیبهشت ماه؛ راه رشدیان گرد هم آمدند و برای سی و چهارمین سال پیاپی عهد معلمی را تجدید کردند. عمده تفاوت جشن امسال با سال های پیشین حضور انجمن اولیاء و مربیان و سخن رانی نماینده آنان بود. در این مراسم هم چنین "کمال شفیع" مرد خوش سخن و معلم خوش آوازه که تاریخ راه رشد را به خود حمل می کند، در وصف معلمی در تعاونی راه رشد، داد سخن داد و گفت: برپا بودن این تعاونی به دلیل حضور پررنگ زنان معلم و نقش آفرینی آن ها در امور مدرسه است امید که این یک رنگی و همدلی بین راه رشدیان مستدام باشد.

در این گردهمایی آناهیتا اصلاح پذیر، مدیر عامل مجموعه آموزشی فرهنگی راه رشد نیز ضمن تبریک به مناسبت این روز از اهمیت بزرگداشت روز معلم سخن گفت و ضمن دعوت از محمد فکور مدیر امور مالی مجموعه برای توضیحاتی در مورد صندوق ذخیره کارکنان، خواستار تسهیل اعطای وام برای آنان شد.

بزرگداشت روز کارگر

برای روزهای سخت هم پیمان
شویم!

به بهانه بزرگداشت روز کارگر قصد کردیم در دوران سخت و نامساعد کنونی هم پیمان شویم که امیدهای در دل و رویاهایی در سرمان را به پروانیم و زنده نگه داریم و نگذاریم که این رویاها از بین برود.

در این روز صدیقه پابرجا؛ رییس هیأت مدیره مجموعه فرهنگی آموزشی راه رشد با تبریک این روز بزرگ به همکاران فعال در بخش خدمات گفت: راه رشد در حال حاضر همانند یک خانواده بزرگ به تعالی همکاران کمک می کند ما قدردان زحمات شما بوده و امیدواریم با همدلی بتوانیم روزهای درخشان تری را بسازیم.

در ادامه آناهیتا اصلاح پذیر؛ مدیر عامل مجموعه ضمن حمایت از تعاونی آشپزخانه همیاران گفت: اتفاق بسیار مثبت این روزها دیدن صفحه فعالیت این تعاونی در فضای مجازی بود، این نشان می دهد که تعاونی همیاران به این نتیجه رسیده که باید از ابزارهای کمکی برای رشد و پیشرفت خود استفاده کند. امروز در روز کارگر؛ تعاونی همیاران رشد می تواند ضمن فراخوان عضویت از شرح فعالیت های خود بگوید. این تعاونی تنها در بخش کنترینگ و آشپزخانه فعالیت نمی کند بلکه خدمات دیگری نظیر خیاطی و ... را در دستور کار خود دارد. وی از تجربه راه رشد برای همکاران این بخش و تعاونی سخن گفت و ادامه داد: مجموعه آموزشی راه رشد نیز در ابتدای کار به این بزرگی نبود بلکه کار خود را با مجموعه کوچکی شروع کرد و رمز تداوم و رشد آن اصرار و پافشاری اعضا

برای توسعه هر چه بیش تر بود، پس شما می توانید این مجموعه را که خود جزوی از آن هستید به عنوان الگوی راه خود ببینید. به نظر من این تعاونی چشم انداز خیلی خوبی پیش روی خود دارد. وی هم چنین در مورد سندیکای کارگری گفت: درخواست همکاران بخش خدمات برای داشتن یک سندیکای کارگری برای من جای بسیار خوشحالی دارد اینکه مجموعه ما بتواند در دل خود شاهد شکل ها و تعاونی های متعددی باشد که برخاسته از نیاز و خواسته همکاران ما است، باعث مسرت است. یکی از محاسن عضویت در تعاونی همیاران این است که ما می توانیم از پتانسیل مجموعه بزرگ تر خود (راه رشد) به عنوان پله ای برای توسعه کار خودمان استفاده کنیم و از امکانات بالقوه ای که مجموعه در اختیار ما قرار می دهد استفاده کنیم. مدیر عامل راه رشد ضمن برشمردن مزایای عضویت در تعاونی گفت: عضویت در تعاونی با کار مزدگیری استخدای تفاوت های قابل توجهی دارد و می تواند درآمدزایی بیشتر و مستقل تری برای اعضا فراهم آورد و باعث شود آهسته آهسته کار راه رشد به کار فرعی و تعاونی همیاران به عنوان حرفه اصلی اعضا پیگیری شود. وی از نمونه تعاونی آشپزخانه ۱۳ آبان نام برد و گفت: این تعاونی کار خود را از یک محله کوچک شروع کرد و با استمرار، توسعه پیدا کرد. این در حالی است که تعاونی همیاران رشد می تواند از همان ابتدا از پتانسیل های راه رشد برای پیشرفت هرچه سریع تر کار خود استفاده کند. تنها تبلیغات گسترده در فضای مجازی و بخش های مختلف و دیگر رمز موفقیت این کار است.

مجمع آموزشی راه رشد
RAH-E ROSHD EDUCATIONAL COMPLEX

روز کارگر جهانی
11th MAY
۱۱ اردیبهشت روز جهانی کارگر

سیاست خانه کارگر در واقع، ارتقای سطح علمی خانواده ها نیز بوده به همین منظور توانسته با تأسیس یک دانشگاه غیر انتفاعی هم اعضاء و هم خانواده های آنان را تحت پوشش خود درآورد. در سال گذشته در سراسر کشور ۲۳۸ هزار نفر آموزش رایگان دیدند که این می تواند به عنوان دستاوردی برای خانه کارگر تلقی شود.

در پایان به رسم تشکر و یادبود؛ هدایایی از سمت هیأت مدیره به همکاران محترم اعطا شد.



شنبه، چهاردهم اردیبهشت ماه به مناسبت بزرگداشت روز کارگر

جهان پر دوش کارگران قوام گرفته است

ساعت: ۱۷:۳۰ - ۱۶
کتابخانه دبستان دخترانه مجتمع آموزشی راه رشد
www.Rahc-Roshd.com



وی با بیان این که هر یک از اعضاء می توانند به کسب درآمد از طریق تعاونی مربوطه اقدام کنند افزود: صادرات تنها برون کشوری نیست. هر کدام از ما نماینده یک استان هستیم که تولیدات خود را دارد، تولیداتی که دیگر شهرهای کشور یافت نمی شود، همین مجموعه می تواند محلی برای جابه جایی، فروش کالاها و خدمات از یک استان به استان دیگر باشد. این روش به نوعی صادرات برون استانی محسوب می شود که می توانید از طریق آشنایان خود کالاها را از آن شهر به تهران آورده، بفروشید و کسب درآمد کنید.

تعاونی بدون اعضاء و کارکنان آن چیزی نیست. بنابراین این اعضاء هستند که با ایده ها و کارهای خود باید بتوانند تولید ثروت کنند. تعاونی جایی است که بازنشستگی ما را تأمین می کند. ما نمی توانیم همواره فعال میدان باشیم چون بدن هر شخصی تا جایی کشش برای کار کردن دارد شما با عضویت در تعاونی می توانید بعد از بازنشسته شدن و جایگزین شدن نیروهای جدید از سود سهام خود بهره ببرید.

در ادامه **ماهرخ نوروزی**؛ مدیرعامل تعاونی همیاران رشد گفت: خردادماه سال ۱۳۹۶ مجموعه بزرگ راه رشد به همکاران بخش خدمات پیشنهاد تشکیل تعاونی را داد که خیلی از سوی همکاران استقبال نشد اما با این حال استارت تعاونی با عضویت اعضای محدودی زده شد، در حال حاضر حدود ۶۰ نفر پرسنل داریم که توانستیم تا پیدا کردن بازار خود، برای مجموعه راه رشد صبحانه سالم تدارک ببینیم و خدمت رسانی را از همکاران خودمان شروع کنیم. نوروزی ضمن دعوت از همکاران برای عضویت در این تعاونی افزود: بخش اجتماعی تعاونی ما این است که صاحب کار شدیم کاری که برای خودمان است و درآمد آن مستقیم به خود ما بر می گردد. اگر همدلی و همراهی نباشد این تداوم امکان پذیر نخواهد بود، همان طور که از نام آن هم پیداست تعاونی یعنی با هم بودن و با هم کار کردن غیر از این پیشرفتی حاصل نمی شود. تقسیم کار می تواند به آسان تر شدن کارها کمک کند و چون درآمد همه اعضاء یکسان است، با همین انگیزه همه در کنار هم به یک اندازه تلاش خواهیم کرد.

در ادامه **محمد فکور**؛ مدیر مالی مجموعه در رابطه با صندوق ذخیره خدمات توضیحاتی را ارائه داد و گفت: این صندوق یک خدمت رفاهی است که مجموعه برای تأمین نیازهای مالی همکاران به وجود آورده است، هرساله راه رشد این صندوق را شارژ می کند که بتواند بخش کوچکی از مشکلات مالی همکاران را مرتفع کند. این صندوق تاکنون ۶۱ نفر عضو داشته است. سعی بر این شده است که در سال جاری مبلغ وام از ۵ تا ۱۵ میلیون تومان با توجه به توان بازپرداخت اعضاء افزایش پیدا کند، ضمن این که شرایط خاصی نیز برای دریافت این وام در نظر گرفته نشده بلکه صرف همکار بودن و پرداخت حق عضویت تنها ملزومات دریافت آن است. وی ادامه داد: امیدوارم اعضای صندوق به ۶۱ نفر محدود نماند و تعداد بیشتری برای عضویت در آن اقدام کنند.

علیرضا محبوب، دبیرکل خانه کارگر نیز ضمن حضور در این مراسم و بزرگداشت روز کارگر، از همکاران مجموعه برای عضویت در این تشکل کارگری دعوت کرد و گفت: هدف این تشکل اعتلای نیروی کار است که برای رفاه حال کارگران جامعه آن ها می توانند با عضویت در این نهاد از تمامی فعالیتهای صنفی، رفاهی، آموزشی و ... مجموعه بهره ببرند. وی در ادامه هم چنین افزود: خدمات رفاهی در تمام مناطق کشور با مبلغ بسیار کم قابل حصول است.

تبلور شوق و خلاقیت در پروژه‌های زبان

"به‌نوشتن قاسمی"

خوانشی دوباره از دل ترانه‌های محلی

"زهرا مهربان"



ایده ترانه‌های محلی پروژه ای بود که در کلاس ادبیات شکل گرفت و هدف آن این بود که دانش‌آموزان با زبان مادری خود آشنا شوند ضمن این که ترانه‌های محلی عمدتاً در پس خود یک پشتوانه فرهنگی و قصه‌ای دارند. به همین جهت سعی بر این شد تا دانش‌آموزان به این موضوع به عنوان یک پروژه نگاه کنند و با پرسش از اولیاء و بزرگان خانواده خود یک تعلق زیستی و فرهنگی به محیط زندگی اجداد خود پیدا کنند و بتوانند ترانه‌های محلی خود را با همان زبان، گویش یا لهجه اجرا کنند. لزوم وجود چنین پروژه‌هایی در کلاس‌های ادبیات به این معناست که خوانش این ترانه‌ها، دانش‌آموزان را به مقصود اصلی درس ادبیات نزدیک می‌کند و از همین روی می‌توانند موضوع را کاملاً لمس کنند. نحوه اجرای این پروژه‌ها از صفر تا صد آن بر عهده دانش‌آموزان است؛ این موضوع از انتخاب ترانه، داوری، نوع پوشش و زمان اجرا توسط آنان هماهنگ می‌شود. از همان سال‌های اول پروژه‌ها سعی بر این بوده تا یک آهنگ به عنوان سرود این پروژه‌ها انتخاب شده و همه دانش‌آموزان با آن همخوانی کنند که برای پروژه امسال آهنگ "ایران من" محمدرضا شجریان، انتخاب شد.

اتفاق جالب این پروژه‌ها این است که دانش‌آموزان با داستان‌ها و پیشینه ترانه‌هایی مثل: میرزا کوچک خان، دایه دایه وقت جنگه یا ترانه‌های آذری آشنا می‌شوند. با برگزاری این جشنواره به وضوح دانش‌آموزان به این نتیجه می‌رسند که ادبیات تا چه اندازه به مسائل اجتماعی گره خورده است. سرودن تصنیف‌ها و اشعاری که در بخش ادبیات پایداری به چشم می‌خورد همه نشان از پایداری ملت‌ها در برابر ظلم و استبداد است.



"فستیوال زبان مجتمع آموزشی - فرهنگی راه رشد" ارائه ای از هنر و ادبیات به زبان انگلیسی بود که خلاقیت و نوآوری دانش‌آموزان را محک زد.

در این روز دانش‌آموزان با اجرای تیاترهای ادبی انگلیسی که خودشان باز نویسی کرده بودند توانستند هنر و خلاقیت و دانش زبان انگلیسی خود را بکار گیرند. از دیگر کارهایی که در این روز به نمایش گذاشته شد شبیه‌سازی موقعیت‌های مختلف و به کارگیری زبان انگلیسی در آنها بود که در قالب مشاغل مختلف مثل رستوران، فروشگاه، آژانس هواپیمایی، مرکزهای گردشگری و همچنین اتاق‌های بازی خلاق و موسیقی بود. در این برنامه دانش‌آموزان توانستند در تک‌تک موقعیت‌های شبیه‌سازی شده اجتماعی، به زبان انگلیسی با مخاطبین مکالمه کنند.



بزرگداشت روز زمین پاک

"سبز بمانید"

روز زمین، روزی برای افزایش آگاهی و قدردانی نسبت به محیط زیست کره زمین است. این روز دو بار در سال، یک بار در طول فصل بهار در نیمکره شمالی ۲۲ آوریل و باری دیگر در طول فصل پاییز در نیمکره جنوبی که فصل بهار آن نیم کره محسوب شده، برگزار می‌شود. این مناسبت هرساله در اعتدال بهاری توسط سازمان ملل متحد جشن گرفته می‌شود.

در سال های اخیر به همین مناسبت؛ "سازمان جهانی تعاونی ها"

(ICA)، همزمان با این روز اقدام به تشکیل کمپینی با عنوان "سبز بمانید (Go Green)" کرده است. این کمپین که برای اولین بار در سال ۲۰۱۸ در کشور پاکستان تشکیل شد، با همکاری دفتر سازمان جهانی تعاونی ها، با تشویق تعاونی های جوان اقدام به کاشت درخت در همین روز کرد. اردیبهشت امسال به همین مناسبت برای سال دوم یک فراخوان عمومی از سوی سازمان جهانی تعاونی ها داده شد تا تعاونی های جوان در سراسر دنیا اقدام به کاشت نهال به مناسبت روز زمین پاک نمایند.

"تعاونی فرهنگی آموزشی راه رشد" نیز به عنوان یکی از اعضای فعال این سازمان جهانی و هم چنین تعاونی برگ نو که از تعاونی های زیر مجموعه راه رشد محسوب می‌شود در دوم اردیبهشت ماه سال جاری؛ با همکاری وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی و همزمان با این روز جهانی به همراه دانش آموزان این مجموعه اقدام به کاشت دویست اصله نهال کاج موگو در فاز غربی پارک چیتگر کردند.



پسر خوب راه رشد

"مهدی نیلاش"

تمام حرص خوردنمان بابت این است که تو بال هایت را زود باز کنی زودتر از همه. وگرنه جوهره وجودت بر ما عیان است. از خیلی وقتها پیش، وقتی که زیر میز دنبالت می‌گشتیم به خودمان گفتیم تو همه بزرگی ات را اینبار روی همین میزها بدست می‌آوری. آن وقت که حواس پرتی‌ات را به طنز با پدربزرگ‌ها مقایسه می‌کردند نمی‌دانستند که در سرت چه جادویی در حال شکل گرفتن است. جادوی برنده شدن.

تو اولین قهرمان برای بچه‌ها هستی. آن‌ها به تو نگاه می‌کنند. مدال‌ات زود از یادمان می‌رود اما اثرات مانا است. امید و باور، هدیه سخاوتمندانه تو به بچه‌هاست. باعث شدی که پس‌ذهن‌شان درگیر شوند، درگیر یک مبارزه سخت و طاقت‌فرسا. تو به آن‌ها هدیه سختکوشی و جنگیدن برای ساختن دنیایشان دادی. چه هدیه گرانبهایی. تو قدم هایت را اول راه گذاشتی. دیدن قدم‌های تو ترس تاریخی‌شان را ریخت. حالا کمی باور کرده‌اند که می‌توانند مشتش هایشان را گره کنند از شوق برنده شدن. تو چیزی را یادشان دادی که با هزاران کتاب و فیلم مفهومش را باور نمی‌کردند. آنها حالا فهمیده‌اند که دیگر موفقیت برای عده‌ای خاص نیست. آنها که با خودشان همواره عناوین ویژه کوله بار می‌کنند. حالا باور دارند که هر جا باشند با سختکوشی می‌شود کاری کرد که کمی دیده شوند آنگاه چشمانی هست که شکارشان می‌کنند و دستشان را پشت‌شان می‌گذارند.

هیراد داوری عزیز

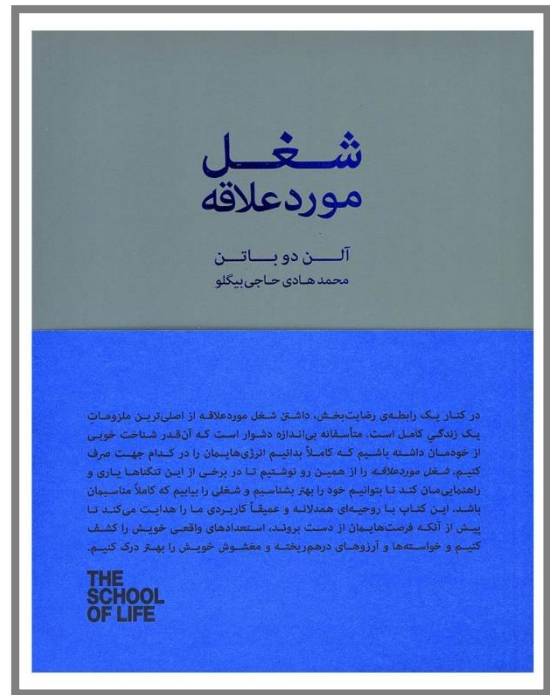
کسب مدال برنز المپیاد فیزیک ایران همه ما را شادمان کرده است. این موفقیت را به شما و خانواده بزرگ راه رشد تبریک می‌گوئیم.



به‌گاه فراغت



"شغل مورد علاقه"



کتاب "شغل مورد علاقه" نوشته آلن دوباتن و ترجمه محمد هادی حاجی بیگلر که از مجموعه مدرسه زندگی است، توسط کتابسرای نیک به چاپ رسیده است. طرح موضوع اصلی دوباتن در این کتاب، در مورد ضرورت انتخاب شغل متناسب با توانمندی های شخصی است که به رضایت از کار منجر می شود. در واقع او استدلال می کند که چنانچه این رضایت در انتخاب شغل وجود نداشته باشد، لاجرم احساس رضایت از کار حاصل نخواهد شد.

این کتاب در پنج فصل نگارش شده است؛ فصل اول به نگاهی گذرا در مورد تاریخ اشتغال و تغییر مفهوم آن نگاه کرده است و به این موضوع پرداخته است که از چه زمانی مفهوم اشتغال با احساس رضایت پیوند خورده است. نویسنده سه عامل مهم را در نیافتن شغل مطلوب، موثر دانسته است؛ فقدان مهارت لازم، فقدان اطلاعات در مورد فرصت های موجود و فقدان هدف منسجم. او در مورد فقدان هدف منسجم به آزمون های شخصی اشاره می کند که استفاده از آن ها بسیار رایج است؛ مانند پرسشنامه ی میرز- برگر که در ابتدای نیمه اول قرن بیستم مورد استفاده قرار گرفته است و در نقد آن معتقد است که این پرسشنامه ها از کاستی هایی برخوردار است و راهنمایی هایی که در مورد آنها ارائه می شود، عموماً مبهم و بی طرفانه است زیرا وجوهی از شخصیت را برجسته می کند، اما وجوهی دیگر را و می گذارد. به طور مثال ممکن است خلاقیت را کشف کند اما به سراغ وجوه جزئی تر هوش منطقی نمی رود. چنین روندی باعث می شود نتوانیم به تحلیل دقیقی از قابلیت هایمان دست یابیم. در جمع بندی او می گوید: «فرهنگ معضل بدی را برای ما ایجاد کرده است؛ در حالیکه به ما وعده

داده است که مشاغلی رضایت بخش وجود دارند، اما بدبختانه به ما آمادگی این را نداده که چگونه استعدادها و سلیق خود را کشف کنیم.

هدف کتاب تصحیح این معضل تاریخی است که بی صدا ما را تحلیل برده است و امیدهای به حق ما را نقش بر آب کرده است.»

در فصل دوم کتاب در مورد موانع هدفمند بودن در انتخاب شغل بحث شده است. در این بخش او به نکته مهمی اشاره می کند؛ بخشی از هدفمندی ما در رابطه با شغلمان به تصویری در ذهن یا برداشتی بازمی گردد که معتقد است ما رسالتی در جهان داریم و بنابراین رسالت به سوی شغل خاصی هدایت می شویم. چنانکه میکال انژ رسالت خود را نقاشی بر دیوار و سقف های بلند در کلیسا یافته بود و تا آخر عمر بر آن پای فشرد.

در فصل سوم نویسنده به کاویدن جنبه های لذت بخش کار نظر دارد و دوازده آیت آن را بر می شمارد که در بخش اینفوگرافی مجله به طور مختصر به آن پرداخته شده است. وجه قابل توجه در این فصل نگاه نویسنده به ظرفیت کشف لحظات لذت بخش کار و ارتباط آن با شناخت شخصیت است. به زعم او هر چند هیچ کاری نمی تواند مستمر و دائم مورد لذت بردن واقع شود اما با این وجود لحظات لذت بخش در کار وجود دارد که کشف این لحظه ها، وجهی از شخصیت ما را نمایان خواهد کرد. ما در جستجوی جایگاه ارزشمندی هستیم که استعدادها و لذات ما همچنان نیازهای جهان را نیز برآورده کند. آنجا همان جایی است که باید آینده شغلی مان را به سویی سوق دهیم.

در فصل چهارم، دوباتن به موانع بیرونی و بازدارنده های درونی در مورد شغل اشاره می کند؛ چارچوب خانواده یک ساختار توانمندساز، جهت دهنده و در عین حال محدود کننده در مسیر انتخاب شغل است که در مقاطع مختلف تاریخ، نقش های مختلفی را ایفا کرده است. گاه پدران سنت دار مشاغل پدرانشان بودند و گاه خانواده نقش حمایتگری و زمینه ساز برای انتخاب آزادانه تر شغل توسط افراد محسوب می شده است؛ در همان حالی که بچه ها موظف به تحقق آمال آرزوهای والدینشان بوده اند.

دوباتن تأکید می کند که به غیر از والدین، شبکه دوستان نیز بر روی شغل اثر دارند، انتخاب شغل یا ماندن در یک شغل. بنابراین لازم است با جرأت تمام برای انتخاب شغل مطلوب و یا بازنگری در وضعیت کنونی خود را از شبکه روابط دوستانه معارض رها کنید و شبکه ی جدید را دراخت که در مسیر مورد نظر راهگشا و مؤثر باشد.

موضوع دیگری که مورد اشاره نویسنده است؛ توجه به صدای درون است. صدای درون وجه جدی و قابل توجهی است. این نداها به مثابه همدلی ما با خودمان در حمایت و هدایت ما مؤثر است؛ اما این نداها همیشه یک محتوا ندارد، گاه تهدید کننده و تحقیر آمیز است و گاه امید بخش و تأیید کننده. "احق ابله، فکر کردی از پس انجام این کار برمیایی؟" و یا در وضعیتی دیگر "تقریباً به مقصد رسیده ای، تعلل نکن و ادامه بده" و یا اینکه "اجازه نده بر تو تاثیر بگذارند، استراحت کن، فردا برای یک مبارزه ی دیگر آماده ای".

در مواجهه با این نداها باید توجه کرد که به نداهای منفی که از سر خشم و احساس شکست آتی پدید می آید، کمتر توجه کنیم. بلکه آنچه بیشتر باید مورد نظر باشد، نداهایی است که در شرایط دور از هیجانات آتی صادر می شود. او می نویسد: «باید بیاموزیم نداهای مضر را خاموش کنیم و توجهمان را معطوف به نداهایی کنیم که به آن ها نیاز داریم تا ما را در برابر مشکلات شغلی مان راهنمایی کنند».



دام‌های دیگری که بر سر راه داشتن شغل مطلوب وجود دارد سه دام **وظیفه گرایی**، **سندروم شیادپنداری** و **دام سرمایه گذاری شغلی** است که هر کدام به تفصیل شرح داده شده است. در واپسین صفحات این بخش نویسنده توصیه می‌کند که به جای انقلاب در زندگی شغلی می‌بایست به تحولات تدریجی نظر داشت. یعنی می‌باید بر حسب فرایند تکاملی بیندیشیم و نه یک دگرگونی انقلابی. او می‌نویسد: «تطور و تکامل تغییری فرآیندوار است که عمیقاً منطقی و معتبر است، اما در عین حال از آنجا که ایده ای بغرنج است باور به آن برایمان دشوار است». او همچنین می‌نویسد: «برایمان سخت است نسبت به زندگی خودمان رویکردی تکاملی را در پیش بگیریم. ما به قدر کافی تمرین نکرده ایم تا ارتباط بین گام‌های کوچک و دگرگونی‌های کلی بزرگ را ببینیم». نیروی انگیزه بخش مرگ عجیب‌ترین مبحث مورد نظر دوباتن است. او معتقد است اندیشه مرگ می‌تواند ما را به سوی زندگی حقیقی‌تر و پرمعنا تر رهنمون شود. به نحوی که اندیشه مرگ را دعوتی جدی به سوی تعیین و تکلیف اولویت‌های جدی زندگی می‌داند. یکی از اشیا دکوری که روی میز چهره‌های برجسته در اوایل دوران مدرن حضور داشت، مجسمه‌های انسان بود که در واقع نمادی از مرگ و تأکیدی بر ضرورت پاسداشت زندگی بود. نویسنده بر این باور است که قدری اضطراب از مرگ و پایان‌پذیری زندگی برای جدیت بخشی به شغل مفید فایده است.

فصل پایانی کتاب با عنوان تسلی بخشی تلاش می‌کند با نگاهی همدلانه تر در کنار مخاطب بنشیند و زیرساخت موجود در تعیین شغل و وضعیت کنونی او را مرور کند. چون زود خسته می‌شویم، چون تصویر ما از اقتصاد کلان درست نیست، چون یک شغل کافی نیست و ... لذا فهم وضعیت کنونی را برای خواننده عینی‌تر و ملموس‌تر می‌کند. در آخر کتاب و در واپسین فرازاها نویسنده می‌نویسد: «وقتی شغلی به اندازه کافی خوب باشد جنبه‌های مثبت فراوانی دارد؛ دوستان صمیمی پیدا می‌کنید و گاهی اوقات واقعا از کار به هیجان می‌آیید. با این وجود باید بدانید احتمالاً مردم در ستایش شما ترانه نمی‌سرآیند به قله‌ها دست نخواهید یافت یک تنه جهان را دگرگون نخواهید کرد، بسیاری از خیال‌بافی‌های اولیه را تان را در مورد کار و شغل کنار خواهید گذاشت، اما می‌دانید که با تعهد و کرامت کارتان را انجام می‌دهید و به شکلی خاموش رشد یافته و بدون اینکه لزوماً برقی در چشمانتان بدرخشد حقیقتاً به قدر کافی عاشق کارتان هستید و همین خودش دستاورد بسیار عظیمی است.

"محله عودلاجان" یکی از پنج محله قدیمی تهران در حاشیه بازار است که از جنوب به میدان مولوی، از شمال به خیابان امیرکبیر و سرچشمه، از غرب به شمس‌العماره و ضلع شرقی آن به امامزاده یحیی محدود می‌شود. بخشی از محله عودلاجان در قدیمی‌ترین نقشه‌های تهران با عنوان محله کلیمی‌ها نام‌گذاری شده و کلیمی‌ها این بخش را سرچال می‌گفتند. علت نام‌گذاری آن به این دلیل بوده که آنان باید برای رسیدن به یکی دیگر از محله‌های قدیمی تهران یعنی "چاله میدان" از محله عودلاجان گذر می‌کردند و عودلاجان را بیرون از چال یا سرچال می‌گفتند، اما بعدها قسمت یهودی نشین عودلاجان بین اهالی یهودی و مسلمان با عنوان "محله" یا "سرچال" معرفی شد و این عنوان هنوز هم معتبر است.

البته روایت‌های دیگری نیز وجود دارد که وجه تسمیه این منطقه را تغییر یافته آو-دراجین که در زبان تاتی بومی تهران به معنی «**جای تقسیم آب**» است می‌دانند. برخی نیز نام این محله را تلفظ «عبدالله جان» به لهجه کلیمیان دانسته‌اند.

از دوران سلطنت قاجاریه (۱۹۲۵-۱۷۹۴) میلادی که تهران به محله‌های مختلف تقسیم می‌شد، هر محل ویژگی و شرایط خاص خود را داشت. ساکنان هر محل به نام محله خود شناخته می‌شدند؛ طوری که به کلیمیان تهران "بچه‌های سرچال" گفته می‌شد و سکنه و کسبه این محل عموماً یهودی بودند، البته مسلمان‌ها نیز در این محل زندگی می‌کردند اما محدوده "محله"، تنها تا جایی بود که کلیمیان در آن اکثریت و به نوعی مدیریت اعلام نشده داشتند.

این محله همراه با محله‌های ارگ، دولت، سنگلج، بازار و چال میدان، **تهران عصر ناصری** را شکل می‌دادند. عودلاجان قدیم با ۲۶۱۹ خانه و ۱۱۴۶ دکان، **بزرگ‌ترین و مرفه‌نشین‌ترین محله شهر** محسوب می‌شد.



محله گردی

عودلاجان؛ شناسنامه طهران

قدیم



"مسیو کرشیش معلم اتریشی مدرسه دارالفنون"، نقشه عودلاجان در دوره قاجار را (به ویژه در عهد ناصری) با تمام گزرها، کوچه‌ها و حتی بناها به تصویر کشیده است. وی همراه با ذوالفقار بیگ و تقی‌خان از شاگردان مدرسه دارالفنون شروع به نقشه‌برداری از تهران کردند و سرانجام موفق شدند نخستین نقشه تهران را در ۱۲۷۵ هجری قمری ترسیم کنند. تاریخ اتمام طراحی نقشه کرشیش؛ جمادی الاول سال ۱۲۷۵ هجری قمری مطابق با سال ۱۸۵۵ میلادی و ۱۲۳۳ هجری شمسی است. در نقشه کرشیش ۲۰ کوچه و گذر عودلاجان به چشم می‌خورد:

گذر باغ نظام‌الدوله، گذر در حمام نواب، گذر شتر گلو، گذر مسجد حوض، گذر در مدرسه و کوچه‌های نظام العلماء، سردار، سپهدار، شاه بیاتی، معین‌الملک، حاجی علی، آقا موسی تاجر، میرزا آقاخان، خاندن‌دلو، حاجی آقا بابا، آقا محمد محمود، سهراب خان، نقاره چی‌ها، هادی خان و محمدخان امیر تومان از جمله گزرها و کوچه‌های عودلاجان هستند.

تیمچه اکبریان که در تاریخ ۱۵ آبان ۱۳۸۴ در فهرست آثار ملی ثبت و پس از مرمت با نام جدید «سفره خانه سنتی طهرون قدیم» شناخته شد؛ یکی از تیمچه‌های قدیمی تهران است که در بازارچه عودلاجان روبه‌روی کوچه حکیم قرار دارد. این بنا، با قدمت ۲۶۰ سال، نخستین بانک و صرافی ایران بوده که به صورت بانک رهنی کار می‌کرده است. اصغر شعراف از استاد کاران مرمت این اثر، قدمت آن را به دوره قاجاریه و متعلق به عصر فتحعلی شاه قاجار نسبت می‌دهد که توسط داود کلیمی اداره می‌شده و تا اوایل انقلاب نیز توسط همین شخص و با کاربری بانک مشغول به فعالیت بوده است.

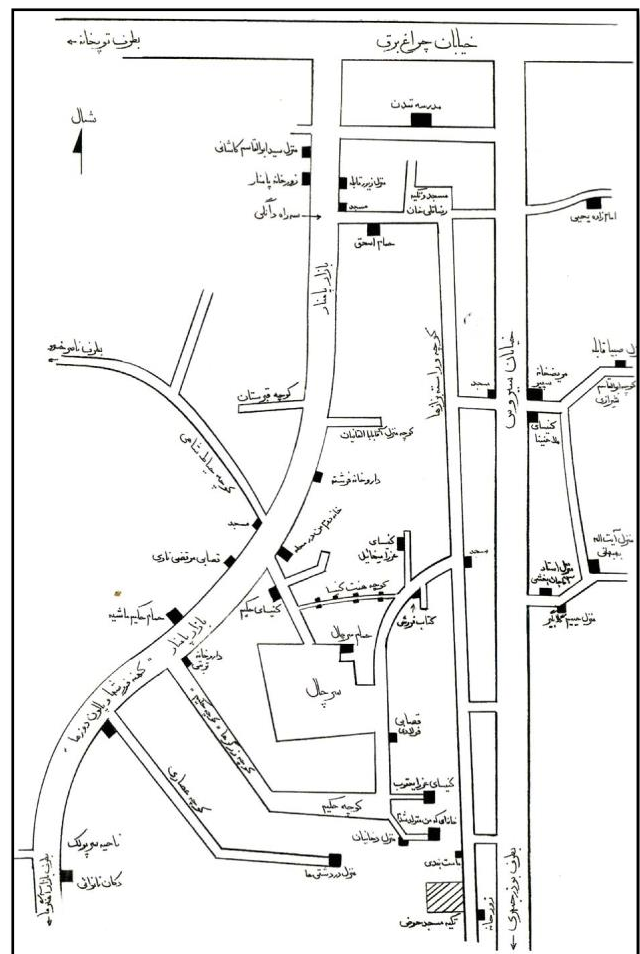
در پایان جالب است بدانید که این محله با تغییر کاربری خود که توسط اداره میراث فرهنگی و گردشگری تهران صورت گرفت از بازار فروش چسب و نایلون به محله فروش صنایع دستی تغییر کاربری داده و مرمت شده است.



محله عرب‌ها در گوشه شمال غربی، کوچه شام بیاتی‌ها در شمال و کوچه خدابنده لو در غرب عودلاجان، همگی در محله‌های خوب و به "اصطلاح سرآب" قرار داشته‌اند. ساکنان این محله در قدیم بیشتر کلیمی و زرتشتیان بوده‌اند. همچنین برخی از مشاهیر تاریخ معاصر ایران مانند خاندان قوام‌الدوله، خاندان مستوفی، نصیرالدوله بدر؛ تاجر ثروتمند و نخستین وزیر فرهنگ دوره پهلوی، سید حسن مدرس، نماینده مجلس شورای ملی و چهره نامدار مشروطیت در عودلاجان ساکن بودند. خانه‌های پراتاق این محله در **عرف عوام به خانه قمر خانم** معروف بوده است.

عودلاجان از مناطق اعیان‌نشین تهران در دوره قاجار بوده است و همپای بازار وفاداری بیشتری را به مذهب و روحانیت بروز می‌دادند. این را می‌توان از وجود ۱۶ مسجد و مدرسه در این کوچکترین محله تهران دریافت و این که طبق اسناد به جا مانده از دوره قاجار، بیشترین آمار روضه خوانی، زیارت نامه خوانی و تعزیه گردانی در آن به چشم می‌آمد. محله‌ای با باغات و خانه‌های باشکوه بسیار. خانه مدرس، باغ ملک الشعرا، کاخ گلستان و عمارت مسعودیه در این منطقه جای داشتند.

عودلاجان تا اواسط "**دوره پهلوی**" اعتبار اجتماعی خود را حفظ کرد. اما پس از دگرگونی‌های بزرگ اجتماعی و شهری که در دهه ۱۳۴۰ رخ داد، به تدریج از اهمیتش کاسته شد. آن چه اکنون محله عودلاجان را به شدت تحت فشار قرار داده است، گسترش بازار در تمامی اضلاع محله است. این روند باعث شده که عودلاجان از یک محله اعیان‌نشین عمدتاً تبدیل به انباری برای بازار شود و برخی خانه‌های قدیمی و فاقد مالک جایگاهی برای تجمع افراد بزه‌کار شود.





خانه موزهٔ بتهوون

از طهران قدیم تا تهران جدید

غیر از این‌ها، آثار سفالی خانم لاله ثریا جایی در این مجموعه برای نمایش و فروش پیدا کرده. اگر از طرفدارای لباس و لوازم هنری هستید، شاید بدتون نیاد که باز در همین مجموعه، سری به «آرت شاپ گوشه» بزنید. در ضمن کتاب‌های مربوط به موسیقی هم در فروشگاه پیدا می‌کنید. اما اصل موجودیت بتهوون به موسیقی برمی‌گردد، پس چرا صدای ساز توش نییچه؟ در این مجموعه اتاقی با پیانو و چندتایی صندوق وجود داره که می‌شه ازش به عنوان کلاس موسیقی استفاده کرد. این کلاس هر روز در دو نوبت اجاره داده می‌شه تا معلمان موسیقی بتونن در اینجا با شاگرداشون تمرین موسیقی کنن. بابک و آرش چمن‌آرا چندسال پیش موسسه‌ی فرهنگی‌هنری آوا خورشید رو تأسیس کردن که دفتر این موسسه هم همینجاست.

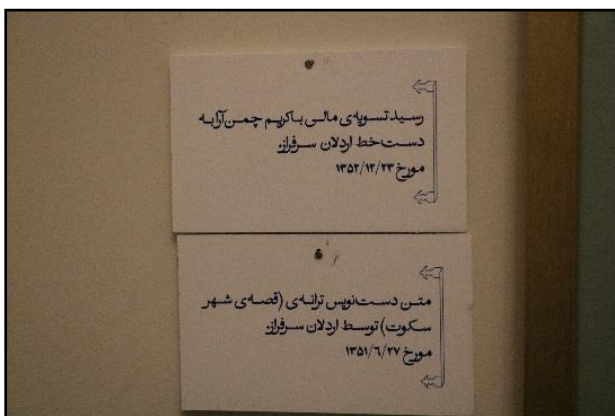
بتهوون از زمانی که بنگاه صفحه‌فروشی بود تا همین حالا، آرشیو بسیار پرکاری از آلبوم‌های موسیقی داشته و اگر آلبومی بوده که جایی پیداش نکردید، شاید بد نباشه که سری به اینجا بزنید. البته عنوان «خانه‌موزه» ممکنه کمی توقع رو بالا ببره، مخصوصا که اینجا خونه‌ی شخص خاصی نبوده و تعداد آثار نمایش داده شده چندان زیاد نیست و شاید «مجموعه‌ی فرهنگی» عنوان مناسب‌تری باشه، اما گشایش هرکدم از این مجموعه‌ها رو باید به فال نیک گرفت.

وصف حال ساختمان موزه

وارد ساختمان قدیمی‌ای می‌شیم که نونوار شده. روی دیوارها همه اسناد و دست‌نوشته‌هایی مربوط به قراردادهای موسیقی یا دستخط‌هایی از افراد سرشناس موسیقی ایران. برای این که جزئیات بیشتری رو بدونیم، باید به

به بهانه مصاحبه با بابک چمن‌آرا برآن شدیم تا با زدن پلی بین تاریخ طهران قدیم با تهران جدید، خانه موزه موسیقی بتهوون را معرفی کنیم.

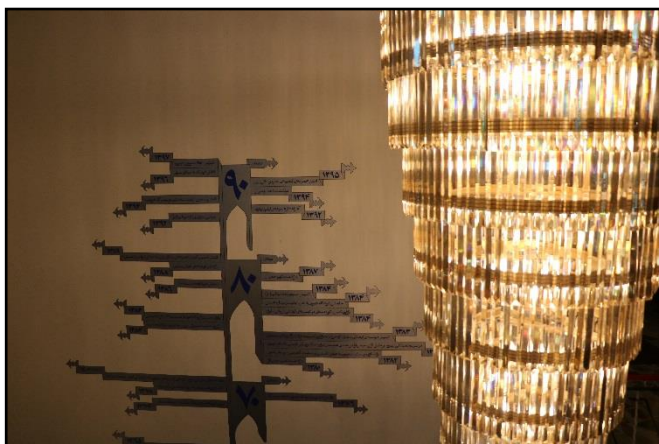
اگر اهل موسیقی باشید، حتما اسم «مرکز موسیقی بتهوون» رو شنیدید یا بهش سر زدید. فروشگاه بتهوون که مدت‌ها در میدون سنایی بود، حالا تغییر مکان داده و در خیابون میرزای شیرازی، دستی به ساختمان مسکونی‌ای که قدمتش به دوره‌ی پهلوی می‌رسه کشیده و در کنار فروشگاه، موزه‌ای تأسیس کرده. اضافه‌شدن یه کافه در این مجموعه با چیدمان جالبش و استفاده‌ی بهینه‌ش از فضای ساختمان مسکونی، عیش این گشت و گذار رو تکمیل می‌کنه. جدای از اتاق‌ها و حتی راهروی طبقه‌ی بالا، بالکن هم برای کافه در نظر گرفته شده. نشستن در فضای باز و دلنشین این بالکن هم لذت خودش رو داره. در طبقه‌ی پایین و در کنار فروشگاه، حیاط‌خلوت دنجی وجود داره که می‌تونه جای مناسبی برای نشستن و گپ‌زدن و مطالعه‌کردن و موسیقی‌شنیدن باشه.



عقب برگردیم و کمی از گذشته‌ی مرکز موسیقی بتهوون بدویم. در سال ۱۳۳۲ شخصی به نام «کریم چمن‌آرا» مغازه‌ای در خیابون منوچهری تهران باز کرد و اسمش رو «بنگاه صفحه‌فروشی بتهوون» گذاشت. سه برادر دیگر کریم هم بهش ملحق شدن و بعد از چندسال در کنار فروشگاه، کمپانی و بعد کارخونه‌ای برای تولید و انتشار صفحه‌ی موسیقی به نام «آهنگ» راه انداختن که بعد از مدتی اسم این کمپانی به «آهنگ روز» تغییر کرد. افراد مشهوری مثل واروژان، اردلان سرفراز، فرامرز پایور و خیلی افراد نامدار دیگه با آهنگ روز همکاری می‌کردن. این روند ادامه داشت تا با اومدن نوار کاست کم صفحه از رونق افتاد و کارخونه ی تولید صفحه هم تعطیل شد. در طول سال‌ها فروشگاه بتهوون پاتوق اهالی موسیقی، چه هنرمندان چه دوست‌داران هنر شده بود. محل فروشگاه چندبار تغییر کرد و در این بین برای مدتی تعطیل و بازگشایی می‌شد. این فراز و نشیب ادامه داشت تا در دهه‌ی هفتاد نسل جدید خانواده‌ی چمن‌آرا یعنی بابک و آرش، فرزندان برادران چمن‌آرا مدیریت فروشگاه بتهوون رو به عهده گرفتن و علاوه بر فروش محصولات موسیقی، با برگزاری کنسرت و تاسیس موسسه‌ی موسیقی «آوا خورشید» و انتشار موسیقی‌های درست و حسابی، دقیقاً پا جای پای پدرانشون گذاشتن.

آثار موجود در خانه موزه

قراردادها و نامه‌هایی اکثراً با سربرگ آهنگ روز، حکایت‌های جالبی از موسیقی اون روزها داره. همینطور دستگاهی که باهاش صفحه‌ی اصلی رو تولید می‌کردن تا از روی اون صفحات دیگه‌ای تکثیر کنن. از مسئولین موزه شنیدم که تعداد اسناد بسیار زیاده و آثار نمایش داده شده از بینشون انتخاب شدن و قراره به مناسبت‌های مختلف، موزه آناری رو هم به صورت موقت به نمایش بذاره.



به بهانه طرح مشترک چاووش تلاش برای بقا....



❖ پس شما یک ناشر موسیقی هستید؟

نه فقط ناشر موسیقی، در واقع فعالیت های جدیدتری را هم آغاز کردیم؛ جرقه این کار جدید به سال ۹۴ برمی گردد که از دوستانم شنیدم موسسه ایکوم (که یک نهاد بین المللی در امور موزه داری است) شعار جالبی را برای سال ۹۴ اعلام کرده؛ موزه پیوند نسله... این شعار در واقع خط مشی موزه ها را در آن سال تعیین می کرد. من سال ها ایده ای داشتم برای نشر بتهوون که تبدیلیش کنم به یک مجموعه با چند فعالیت مختلف و ناگهان به خودم گفتم؛ بتهوون پیوند نسله...

همان سال؛ دوستان به من پیشنهاد دادند که با این ایده نمایشگاهی را به مناسبت هفته موزه دایر کنم. ما بدون اینکه تجربه ای داشته باشیم و یا موزه دار بوده باشیم، در کاخ سعدآباد جایی را گرفتیم و در کمتر از ده روز از اسنادی که در اختیار داشتیم، نمایشگاهی را دایر کردیم. این نمایشگاه به طور عجیبی با استقبال مواجه شد. اسناد و کاغذهایی که چند دهه عمر دارند و حفظ شدند، کاغذها و دست نوشته هایی که توسط کریم چمن آرا حفظ شده و به دست من رسیده... بعد از استقبال مردم از موزه و این اسناد، با خودم فکر کردم که چطور می توانم این اسناد را به نظر مردم برسانم، مردمی که برایشان هم موسیقی و هم این اسناد مهم هستند.

❖ این تجربه کوتاه زمینه ساز عملی کردن ایده های بعدی بود؟

بله، دقیقاً؛ بعد از تجربه نمایشگاه در سال گذشته ملک فعلی برای انجام فعالیت فرهنگی به من پیشنهاد داده شد؛ به محض اینکه در را باز کردم و وارد ساختمان شدم، گفتم ایمن خانه بتهوون است؛ ایده ای که چند سال همراه من بود... همه رویاها می توانست محقق شود. سراغ دوستان میراثی رفتم و گفتم ایده اصلی ما موزه ای پویاست که به کمک آن بتوانیم افراد بیشمار را به موزه بیاوریم. ما اصولاً سخت به موزه می رویم، حالا اگر بتوانیم درهای موزه را باز کنیم و فضای منعطف تری را ایجاد کنیم، استقبال بهتری از آن خواهد شد. فکر کردم بازدیدکنندگان به هوای کافه و موسیقی بیایند و بعد موزه رو هم ببینند. این راه جدیدی شد که افراد به موزه بیایند و پایشان به موزه باز شود. با توجه به موجود بودن اسنادی در حدود ۷ هزار سند، برای اینکه تنوع و تازگی داشته باشیم هم دیوارهای محدودمان را که تنها هفتاد هشتاد قاب را روی هم جایی می دهد، دایم عوض می کنیم و قاب های جدید را روی آن قرار می دهیم. برای اینکه قاب ها و اسناد بهتر دیده شوند هم برای عوض کردن قاب های با اهمیت تر، ایونت برگزار می کنیم تا بهتر و بیشتر دیده شود، مثلاً دست خطی از شاملو و یا

❖ پس شما به غیر از موسیقی روی حوزه های دیگر هم

کار می کنید؟

ما فقط در حوزه ی موسیقی نیستیم موسیقی با همه چیز درآمیخته هست؛ با خواب و بیداری، با تاکسی و زندگی روزمره با فیلم و ادبیات... بنابراین قابل تفکیک نیست و می بایست که به ابعاد مختلف آن رسید... بنابراین در ادبیات هم ورود کردیم چون اینها از هم جدا نمی شوند؛ احمد شاملو، آقای مثقالی، آقای بیضایی اسنادی از اینها در دست ماست که باید دیده شود.

مجتمع فرهنگی و آموزشی راه رشد همکاری مشترکی با نشر

بتهوون طرح چاووش داشته است. به این بهانه سراغ "بابک

چمن آرا" به عنوان متولی نشر نامدار و سنت دار بتهوون رفتیم

تا با او در رابطه با این طرح گفت و گو کنیم.

بابک چمن آرا به تازگی مجموعه ای با نام خانه موزه ی بتهوون را در خیابان میرزای شیرازی راه اندازی کرده است که درواقع یک مجموعه چند منظوره با فعالیت های متفاوت و جانی است. بخش های مختلف نمایشگاه، فروشگاه فرهنگی، فروشگاه موسیقی، کافه و ... در این مجموعه به چشم می خورد که می تواند برای ساعت ها زمان مراجعین را به نحو پربار، آموزنده و سرگرم کننده ای به خود اختصاص دهد. بر روی دیوار اصلی یک شجره نامه دقیق و بلند از صاحبان این نشر هفتاد ساله طراحی شده است که سنت داری و تاریخ مند بودن آن را به رخ می کشد و صد البته که تلاش چند نسل برای حفظ یک مجموعه ی فرهنگی درخور احترام و توجه است.

بعد از عکاسی از بخش های مختلف مجموعه مهمان بابک چمن آرا در کافه ی طبقه دوم بودیم. قاب های آویخته شده به دیوار که دست خطی از اهنگسازان قدیمی بود با طعم خنک و خوش خاکشیر روی میز و صندلی چوبی قدیمی فضای خوشی را برای مصاحبه ایجاد کرد.

❖ در اول گفتگو از آقای چمن آرا خواستیم که نشر بتهوون

را معرفی کنند.

بتهوون قدیمی ترین نشر زنده موسیقی ایران است. البته ما قدیمی ترین نیستیم ولی از قدیمی هایی هستیم که چند دهه طاقت آوردیم. این انتشارات از کریم چمن آرا به دست من رسید که بسیار برای آن کوشید... ماندگاری ما وجه تمایزمان با تمام آن ناشران قدیمی موسیقی است که البته دشوار هم به دست آمده.

❖ ملک فعلی از حمایت خاصی برخوردار هست و یا اینکه

به طور خصوصی اداره می شود؟

ملک ما خصوصی است، خودمان اداره اش می کنیم با تمام مشکلات روزمره ولی مقاومت کردیم و ایستاده ایم. جالب است بدانید من در ایکوم متوجه یک جایزه شدم؛ میراث فرهنگی یک جایزه دارد به نام تلاش برای بقا که این جایزه و کسب آن برای من بسیار بااهمیت است. به نظرم تعاونی ها، مراکز فرهنگی و هر جایی که در این روزگار تلاش می کند که در این شرایط سخت پایدار بماند، باید امکان گرفتن چنین جایزه ای را داشته باشد. من در هفتمین دهه عمر خانه بتهوون دوست داشتم که این جایزه را از آن خود کنم؛ راهی که من برای بقای مجموعه پیدا کردم این بود که فعالیت های جانبی را ایجاد کنم.

❖ راجع به طرح چاووش توضیح می دهید؟

چاووش یک کانون موسیقی بود که در نیمه دهه پنجاه تشکیل و تا اواسط دهه شصت استمرار داشت. این افراد با هدف خاص و اجراهای مستمر کنار هم ماندند و یک گروه به نام چاووش را به وجود آوردند. فیلم چاووش چرایی تشکیل، نحوه فعالیت، رابطه و اثر این گروه بر جامعه و در نهایت از هم پاشیده شدن این گروه را نشان می دهد.

همه اساتید موسیقی ایران در این گروه عضو بودند. افرادی مثل شجریان، کامکارها، علیزاده، سیما بینا و بسیاری دیگر...

ساخت این فیلم ارزشمند هشت سال به طول انجامید. هانا کامکار و آرش ریسیان کارگردانان این فیلم هستند؛ هانا خودش را در مقدمه کتاب چاووش زاده معرفی می کند. بتهوون ناشر این فیلم است که شماره چاپ کتاب را در نسخه های محدودی هم به زبان انگلیسی و هم فرانسه منتشر کرده است. این کتاب دانشی به خواننده در مورد چرایی اتفاقات جریان گذشته و اخیر موسیقی ایران، دیوار نویسی ها، جریانات موسیقی در تیاتر و سینما و در نهایت این که موسیقی در این سالها چه کرده و در قبالش جامعه چطور از موسیقی حمایت کرده است.

❖ در واقع این فیلم بازخوانی یک برهه از تاریخ با لنز

موسیقی است.

به عنوان ناشر موسیقی، وضعیت این حوزه را در ایران چطور ارزیابی می کنید؟ وضعیت تولیدات، وضعیت نشر، ذائقه مخاطبان و ...

مخاطبان بتهوون تغییر کرده اند چون نسل، سلیقه و راه دسترسی به موسیقی تغییر کرده است. نمی دانم خوب است یا بد؛ گذر زمان نشان خواهد داد. تا زمانی که مردم با صفحه، موسیقی گوش می دادند نمی توانستند آن را ضبط کنند و راهی جز خریدن صفحه وجود نداشت. کاست قابلیت عقب و جلو کردن را داشت، میشد زمان بیشتری آهنگ گوش کرد و دوباره روی آن ضبط کرد. در زمان انقلاب افراد با کاست سخنرانی ها را ضبط کرده، کپی و بعد پخش می کردند. از طرفی دیگر به دلیل غیر مجاز بودن آهنگ ها مردم نمی توانستند کاست بخرند و مجبور به کپی کردن بودند. کاست، فرهنگ موسیقی گوش کردن را تحت تاثیر قرارداد. آمدن سی دی این روند را تسریع کرد و بعد از آن هم ربات ها اوج فاجعه بود.... بنابراین نشر امروز برای من ناشر، مثل این است که بخواهم از یک نهر با آبکش آب به خانه مردم بیاورم. گویی که ناشر آلبومی را تولید کرده که در نهایت می تواند ۱۰۰۰ نسخه به فروش برساند در حالی که ۷۰ هزار نفر آن را شنیده اند. این اتفاق در هنرهای دیگر رخ داده اما عمق تأثیرگذاری آن در موسیقی بیش تر بوده است. در حال حاضر با هجوم یک فرهنگ موسیقی روبه

رو هستیم که فرصت انتخاب را از ما گرفته است، در گذشته افراد با آهنگ خاطره می ساختند، عاشقی می کردند در حالی که امروزه ناهماهنگی در شعر و آهنگ، ریتم و مفهوم همه چیز را برهم زده است. حق انتخاب از جامعه گرفته شده و افراد سلیقه، قدرت نقد و انتخاب ندارند.

❖ ما نسل های بعد را می سازیم و شما به عنوان ناشر

موسیقی ذائقه موسیقایی مردم را می سازید. چطور می

توانیم ذائقه موسیقایی نسل بعد را بسازیم؟

راه بهبود وضعیت موسیقی، آموزش به دانش آموزان است. زمانی که بستن کمر بند ایمنی اجباری شد، اوایل افراد اهمیت نمی دادند تا اینکه صدا و سیما کلیپی ساخت و در آن یک کودک به پدرش گفت: بابا کمر بند رانندگی رو ببند و بعد کم کم باب شد. صدا و سیما البته ناقض حق کپی رایت است. ما صدا و سیما را نداریم فقط مدرسه و مهدکودک را داریم. باید به دانش آموزان آموزش بدهیم که در صورت خرید آلبوم تنها باید خود از آن استفاده کنند، باید به آن ها یاد دهیم که به والدین خود یادآوری کنند که بابا چرا بلوتوث می کنی، بابا نباید آن موزیک را به اشتراک بگذاری. در حال حاضر بیش تر دانش آموزان در مدرسه آموزش موسیقی می بینند در حالی که در خانه موسیقی بد می شنوند.

بنابراین یکی از راه ها برای لذت بخش تر کردن درس موسیقی برای آنان، تعریف داستان موسیقی است. مثلاً به شخصه برای علاقه مند کردن دانش آموزان به موسیقی کلاسیک به آنان می گویم آیا میدانید سمفونی شش بتهوون از صدای گنجشک ها ساخته شده؟ بیایید با هم به آن گوش کنیم.

از این راه ها می توان این آثار را در ذهن آنان ماندگار کرد، مثال دیگرم این است که دلیل اخمو بودن بتهوون ناشنا بودنش بود چون نمی خواسته دیگران متوجه ناشنا بودنش باشند اخم می کرده که کسی با او هم صحبت نشود.

از طرفی دیگر به دلیل مذهبی بودن جامعه ما، اگر با ادبیات مذهبی بتوانیم بحث کپی رایت را نقد کنیم می توانیم انتظار داشته باشیم که فرهنگ موسیقی تا حدودی در کشور بهبود داشته باشد.

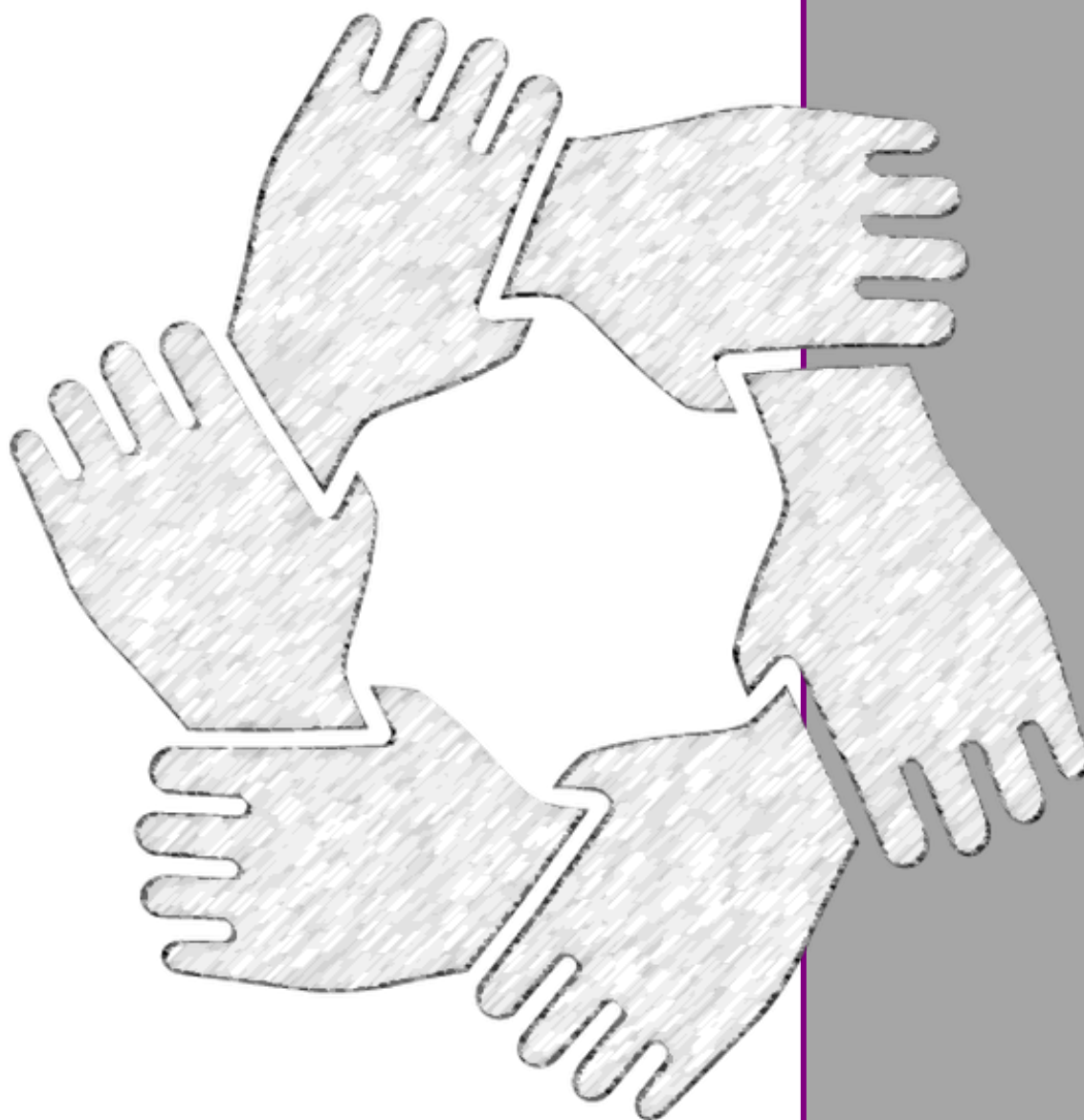
و کلام پایانی....

همیشه باید حرف نگفته داشت، حرف جدید که برای جلب توجه

دانش آموزان به موسیقی و موزه مهم باشد؛ به همین دلیل است

که تاریخ شفاهی برای گوش های شنوا و مشتاق مهم است.

تعاونی





سوا؛ یک تعاونی زنانه در هند... وقتی زنان با قوت در میانه‌اند

راجنی بکشی؛ سپتامبر ۲۰۰۸

ترجمه و تألیف: لیلی شیرزاد، سمیرامیسی شاه اسماعیلی

همزمان با مطرح شدن موندراگون^۱ به عنوان یک شبکه معروف از تعاونی‌های جهانی، دو تعاونی در هند نیز در حال شکل گرفتن و بالیدن بود؛ تعاونی آمول و تعاونی سوا که هر دو در قلب شهر هند در "گجرات" شکل گرفتند. شبکه آمول با ۲ میلیون عضو، توانسته است یازده هزار تعاونی روستایی را تحت پوشش خود قرار دهد. گردش مالی این تعاونی در سال ۲۰۰۲-۲۰۰۳ حدود ۵۷۵ میلیون دلار بوده است. شروع تعاونی لبنیاتی آمول با تولید ۲۵۰ لیتر شیر در روز بوده که بعدتر این مقدار به ۶ میلیون لیتر در روز رسیده است. آمول و سوا دو تعاونی مهم در هند به شمار می‌آیند که همواره در توانمند کردن مردم محروم و کم‌برخوردار پیشقدم بوده‌اند.

سوا نیز یکی دیگر از تعاونی‌های بزرگ و قابل تأمل در کشور هند است که در سال ۱۹۷۰ توسط "الا بت" بنیانگذاری شد. سوا از دل مناسبات یک جامعه سنتی و در کشاکش فعالیت‌های سیاسی برای دستیابی مردم فقیر به عدالت اجتماعی متولد شد. خانم بت بعد از انجام تحصیل و مطالعات گسترده به شهر احمدآباد هند بازگشت و بنیان یک تعاونی بزرگ را با برای زنان کارگر در بخش منسوجات گذاشت. این در حالی بود که طبقه کارگر از قانون و حمایت دولتی برخوردار نبودند. سوا در سال ۱۹۷۴ به شکل یک تعاونی بانکداری تثبیت شد و اکنون یک شبکه بزرگ تعاونی است که در حوزه‌های گوناگون فعالیت کرده و در صحنه جهانی تأثیر گذار است.

بازار و اعضای سوا

بانکداری سوا امروز با صد و بیست و پنج هزار عضو، بزرگترین تعاونی این مجموعه محسوب می‌شود و افزون بر آن، ۸۴ تعاونی دیگر که در حوزه‌های تولید لبنیات، صنعت، بازرگانی و دیگر حوزه‌های تأمین نیاز همچون صنایع دستی فعالیت می‌کنند نیز در این فهرست قرار دارند. در کنار فعالیت این تعاونی به منظور تشویق مردم برای تشکیل تعاونی، سوا همچنین تسهیل‌گر مبادله کالا بین اعضایش نیز هست. این امر در واقع تأکیدی به اصل مهم تعاونی‌ها یعنی حمایت تعاونی‌ها از یکدیگر است تا گام مؤثری باشد در راستای قدرت یافتن هر چه بیشتر تعاونی‌ها. از مهم‌ترین مأموریت‌های سوا ایجاد دسترسی مردم محلی به بازارها بوده است؛ از زمانی که اعضای آن به عنوان کارآفرینان کوچک در بازارهای محلی فعالیت می‌کردند، سوا این اعضا را مورد حمایت قرار داد تا بتوانند به بازارهای وسیع‌تر فرامحلی متصل شوند.

"ریماناواتی" یکی از کارگزاران ارشد سوا در مورد فعالیت‌های این تعاونی می‌گوید: سوا زمینه ایجاد دسترسی بیشتر اعضایش (فروشنده یا خریدار) به موقعیت برابر مذاکره در زمینه تجارت را فراهم کرد.

یکی از بزنگاه‌های تاریخی که این اقدام را به طور شفاف نشان می‌دهد، داستان مربوط به جمع‌کنندگان صمغ در گجرات است؛ افراد فقیری که در یک منطقه کوچک در هند، صمغ درختان جنگلی را گرد می‌آوردند و در ازای این کار سخت تنها دستمزد ناچیزی دریافت می‌کردند. آنها می‌بایست صمغ‌های جمع‌آوری شده را به دولت تحول می‌دادند؛ زیرا انحصار فروش این محصولات تنها با دولت و تجار تحت تأیید او بود. سوا توانست با کوشش بسیار این انحصار را بشکند و جمع‌کننده صمغ یعنی مردم محلی را به بازار به طور مستقیم وصل کند. این دستاورد بزرگی بود که زندگی مردم محلی را تغییر داد.

حوزه دیگر فعالیت سوا، بازار فروش سبزی و صیفی جات است که چالش بزرگی را در مورد عمده فروش‌های سبزیجات در جمالیپور احمدآباد به همراه داشت؛ با این حال اقدامات سوا در واقع بازار را برای فروشندگان محلی سودآورتر کرد، به نحوی که با ایجاد دسترسی مردم محلی به بازارهای آزاد، سود آنها را از هفته‌ای ۵۰۰ روپیه به ۲۰۰۰ روپیه رساند.

شهر احمدآباد یکی از قطب‌های درمان در هند محسوب می‌شود به نحوی که بیمارستان و تولید دارو در این منطقه، بازار گسترده‌ای با خود به همراه آورده است. در همین میان، سوا برای تولید داروهای سنتی از ظرفیت‌های محلی استفاده کرده و توانسته رقمی در حدود ۸۰ درصد هزینه داروهای شیمیایی را تأمین کند و آن را ارزانتر در اختیار مردم بگذارد. این تعاونی هم چنین توانسته با تولید به صرفه و ارزان قیمت داروها خرید آن را برای مردم کم‌برخوردار آسان‌تر کند. این عمل به واسطه وام بدون بهره‌ی دولت گجرات حمایت و به نتیجه رسید.

سوا در واقع با حذف واسطه‌ها توانست داروها را ارزان‌تر تولید کند و قیمت را بشکند. خرده فروش‌ها در بازار حدود ۱۵ درصد روی اجناس خود سود دریافت می‌کردند در حالی که سوا این مبلغ را به ۵ درصد کاهش داد. سوا از این طریق نه تنها به تأمین سلامت اعضایش بلکه به عموم مردم کمک کرد. از سوی دیگر سوا با ایجاد ارتباط بین پزشکان سرشناس و ماماها، تجربی و محلی برای تقویت کردن مهارت‌ها و بروزرسانی آنان اقدامات قابل توجهی انجام داده است. در یک جمع‌بندی می‌توان گفت **آموزش** کلید موفقیت اجرایی سوا بوده است که به عنوان یک دستاوردهای مشترک به طور مستمر تحقق پیدا کرده است؛ ساختار حرفه‌ای چند لایه آموزشی همواره طبقه کارگر و زنان کارگر را تحت حمایت و آموزش حرفه‌ای قرار داده و آنها را برای ورود به بازارها کمک کرده است. یکی از چالش‌های سوا به عنوان یک تعاونی؛ تلفیق بهره‌وری با دموکراسی است؛ یعنی از سویی خود را ملزم به حفظ مشی دموکراتیک می‌داند و از سوی دیگر باید کیفیت کار و محصولات خود را بالا نگه دارد تا در فروش محصولاتش خللی ایجاد نشود؛ به طور مثال آنها زمانی که برای ارزیابی کیفیت محصولات صنایع دستی با مشکل مواجه شدند، در قدم اول از طریق رویه‌های دموکراتیک، پروسه ارزیابی کیفیت را به خود اعضا سپردند. در همین دوره به دلیل پایین بودن کیفیت محصولات صنایع دستی، سهام سوا سقوط کرد و آن‌ها مجبور شدند تا برای سه ماه کار را تعطیل کنند و سپس تصمیم گرفتند که به دور از تعصب و قضاوت، مشکلاتشان را برطرف کرده و کیفیت محصولات خود را بهبود بخشند. در نهایت این اقدام منجر به خودتاکایی در تولید شد.

تجربه‌ی سوا نشان می‌دهد که چگونه تعاونی می‌تواند نقش حیاتی در پرورش فضای بازار ایفا کند و تقویت بهبود وضعیت مردمی که از احساس سرکوب از بازار جهانی رنج می‌برند.



برداشتی از سایت اتحادیه بین‌المللی

تعاونی‌ها در جهان

روز جهانی تعاون

ما فریاد می‌زنیم

تعاونی‌ها،

سازمان‌هایی با اولویت توسعه انسانی و عدالت اجتماعی در

محل کار هستند

که تحت کنترل دموکراتیک اعضایشان قرار دارند.

تعاونی‌ها، به عنوان شرکت‌های متمرکز، نقش مهمی در ایجاد شغل مناسب و توانمندسازی اجتماعی و اقتصادی جوامع محلی ایفا می‌کنند. دومین اصل بین‌المللی تعاونی، "کنترل دموکراتیک اعضا" است که تعاونی را قادر می‌سازد تا به طور مشترک از طریق کنترل دموکراتیک به رشد و توسعه پایدار نزدیک شوند بنابراین تعاونی‌ها به حفظ اشتغال و ترویج کار شایسته در تمام بخش‌های اقتصادی کمک می‌کنند.

براساس برآوردهای اخیر، تعاونی‌ها در سراسر جهان، درآمد بیش از ۲۷۹ میلیون نفر - یعنی تقریباً ۱۰٪ کل جمعیت در جهان را تأمین می‌کنند. فراتر از این اعداد، مطالعات مختلف تأیید کرده‌اند که در مقایسه با اشتغال در بخش‌های دیگر، مشاغل مربوط به تعاونی از پایداری بیشتر و شکاف کمتری درآمد بین موقعیت‌های بالاتر و پایین‌تر، و توزیع پراکندگی مساوی بین مناطق روستایی و شهری برخوردارند.

امروز توجه به افزایش نابرابری، افزایش ناامنی شغلی و نرخ بالای بیکاری به ویژه در میان جوانان، موضوع اصلی روز تعاون توسعه فراگیر و کار مناسب و معقول است. از آنجایی که تعاونی‌ها به عنوان شرکت‌های ارزشمند تحت مالکیت، کنترل و اجرا توسط اعضای خود کار می‌کنند، کارگران تعاونی "تلاش برای کارایی، انعطاف‌پذیری مشترک، احساس مشارکت، محیط صمیمانه و حس هوشی قوی" را تجربه می‌کنند.

در همین راستا آرل گوارکو، رئیس اتحادیه بین‌المللی تعاونی (ICA) گفته است: از طریق مشارکت، اعضای تعاونی انگیزه‌ای برای تغییر زندگی، جوامع و جهان خود را خواهند داشت.

همزمان با مطرح شدن موندراگون به عنوان یک شبکه معروف از تعاونی‌های جهانی، دو تعاونی در هند نیز در حال شکل گرفتن و بالیدن بود؛ تعاونی آمول و تعاونی سوا که هر دو در قلب شهر هند در "گجرات" شکل گرفتند.

شبکه آمول با ۲ میلیون عضو، توانسته است یازده هزار تعاونی روستایی را تحت پوشش خود قرار دهد. گردش مالی این تعاونی در سال ۲۰۰۲-۲۰۰۳ حدود ۵۷۵ میلیون دلار بوده است. شروع تعاونی لبنیاتی آمول با تولید ۲۵۰ لیتر شیر در روز بوده که بعدتر این مقدار به ۶ میلیون لیتر در روز رسیده است. آمول و سوا دو تعاونی مهم در هند به شمار می‌آیند که همواره در توانمند کردن مردم محروم و کم‌برخوردار پیشقدم بوده‌اند.

سوا نیز یکی دیگر از تعاونی‌های بزرگ و قابل تأمل در کشور هند است که در سال ۱۹۷۰ توسط "الا بت" بنیانگذاری شد. سوا از دل مناسبات یک جامعه سنتی و در کشاکش فعالیت‌های سیاسی برای دستیابی مردم فقیر به عدالت اجتماعی متولد شد. خانم بت بعد از انجام تحصیل و مطالعات گسترده به شهر احمدآباد هند بازگشت و بنیان یک تعاونی بزرگ را با برای زنان کارگر در بخش منسوجات گذاشت. این در حالی بود که طبقه کارگر از قانون و حمایت دولتی برخوردار نبودند. سوا در سال ۱۹۷۴ به شکل یک تعاونی بانکداری تثبیت شد و اکنون یک شبکه بزرگ تعاونی است که در حوزه‌های گوناگون فعالیت کرده و در صحنه جهانی تأثیر گذار است.

به بهانه بزرگداشت روز جهانی تعاون "تعاون برای کار شایسته"



اما این که چه بر سر تعاونی‌های ایران آمد سؤالی است که در پاسخ به آن می‌توان گفت: تعاونی‌ها از یک زمانی به بعد از حالت اقتصاد اجتماعی به یک اقتصاد صرف تبدیل شده و تا جایگاه بنگاه اقتصادی تنزل پیدا کردند. در این دوران بود که کار به شغل تبدیل شد. اگر در واره‌ها، همه با هم کار می‌کردند و بعد از نتیجه محصول (چه در صورت داشتن زمین یا دام و چه در صورت نداشتن آن) به یک اندازه از محصول بهره‌مند می‌شدند؛ به این معنا نبود که در ازای کار به شما سهم تعلق می‌گیرد بلکه هدف، حیات جمع بوده که در این شکل از همکاری تقویت می‌شده است.

وی هم چنین ادامه داد: به نظر می‌رسد که سهم تعاونی‌ها در اقتصاد کشور به درستی تعریف نشده است، واژه "سهم" به این معناست که تعاونی‌ها می‌خواهند سهمی را به اجبار از نهادی طلب کنند که برای آن‌ها نیست و در این میان دائماً جنگی برپاست. بهتر است که دولت نه تنها سهمی بیش از ۲۵ درصد بلکه رقمی بیش از آن را برای پویایی اقتصاد کشور برای تعاونی‌ها در نظر گیرد. سهم تعاونی‌ها؛ نباید تنها با شاخصه‌های اقتصادی سنجیده شود چرا که تعاونی‌ها سهم خود را به خوبی در اقتصاد کشور ایفا کردند. سهم آن‌ها در ایجاد اشتغال و کار منصفانه بوده است پس نباید نگاه دولتمردان ما به تعاونی یک نگاه تقلیل‌گرایانه باشد.

امروزه بیش از هر زمان دیگری ما به اقتصادی نیازمندیم که روحیه همکاری و تعاون را در میان عموم مردم تقویت کند. تعاونی یک روش و سبک زندگی است؛ نه شاه‌کلیدی که در بحران‌ها به آن مراجعه کرده و پس از حل بحران آن را به گنج به بازگردانیم. بایستی این سبک از زندگی را ارج نهاده و با همکاری یک دیگر بتوانیم از بحران‌ها عبور کنیم.

در این مراسم، متولی اتاق تعاون ایران ضمن تبریک این روز به تعاونگران و گرامیداشت بیست و پنجمین سالگرد تأسیس اتاق تعاون ایران، گفت: با وجود آنکه در دنیا تعاونی‌های بنگاه اقتصادی مردم محورند، اما در کشور ما توجه چندانی به این موضوع نشده است. **بهمن عبداللهی** در این نشست هم چنین از رونمایی دو سامانه "باتا" و "مهتا" خبر داد و گفت: سامانه باتا (سامانه بانک اطلاعاتی تعاونی‌های ایران) و مهتا (مدیریت هوشمند توزیع اقلام اساسی) می‌تواند به دولت در حل مشکلات تعاونی‌ها کمک کند. عبداللهی افزود: اقتصاد ایران از دو آفت نفتی و دولتی بودن رنج می‌برد و باید فضا برای فعالیت بنگاه‌های غیردولتی افزایش یابد. وی با بیان اینکه در حال حاضر ۷۵ درصد اقتصاد کشور در دست دولت و شرکت‌های خصوصی است، گفت: در شرایطی که تمام فضای اقتصادی برای فعالیت شرکت‌های غیردولتی حدود ۳۰ درصد است، سهم ۲۵ درصدی تعاونی‌ها در اقتصاد شاید در حال حاضر عدد بزرگی به نظر برسد؛ اما باید با کاهش سهم دولت در اقتصاد، فضا را برای فعالیت شرکت‌های غیردولتی افزایش دهیم.

رئیس اتاق تعاون ایران با بیان اینکه در حال حاضر کمتر از ۱۰ درصد از قوانین مرتبط با تعاون به اجرا رسیده است، گفت: یکی از دلایل عدم تحقق سهم ۲۵ درصدی تعاونی‌ها از اقتصاد عدم اجرای قوانین مرتبط با حوزه تعاونی است. وی از دلایل عدم تحقق سهم ۲۵ درصدی تعاون در اقتصاد را؛ نبود زیرساخت‌ها و ساز و کار مناسب برای توسعه معرفی کرد و ادامه داد: در حال حاضر تنها یک بانک توسعه تعاون برای حمایت از تعاونی‌ها وجود داشته که کوچکترین بانک کشور محسوب می‌شود. ما به دنبال ایجاد یک بانک سهامی عام برای بخش تعاون هستیم که مجوز این کار هنوز صادر نشده است.

رفتار تعاونی که می‌توان آن را نوعی بلوغ اجتماعی نامید، نشانه‌ای از عزم انسان‌ها و برخورد اصولی و مبتنی بر اراده‌ی جمعی با مشکلات اقتصادی و اجتماعی در جامعه است. کشورهایی که در مسیر توسعه حرکت می‌کنند می‌توانند به تعاونی‌ها به عنوان ابزاری جهت پیشبرد برنامه‌های علمی بنگرند؛ از این رو می‌توان گفت: توسعه‌ی پایدار، به ویژه در بعد اجتماعی و سپس، اقتصادی خود، امری وابسته به تعاونی‌هاست. شعار روز جهانی تعاون در سال ۲۰۱۹، که با عنوان "جنبش تعاون برای کار شایسته" اعلام شد، نشان گر این است که تعاونی‌ها به عنوان شرکت‌های متمرکز نقش کلیدی در ایجاد شغل مناسب و قدرت اجتماعی و اقتصادی جوامع محلی ایفا می‌کنند. به منظور بزرگداشت این روز جهانی، جشن و همایشی در روز ۱۸ تیرماه، در سالن همایش‌های صدا و سیما به همت اتاق تعاون ایران و حمایت تعاونی فرهنگی آموزشی راه رشد برگزار شد.

در این همایش **آناهیتا اصلاح‌پذیر** مدیر عامل تعاونی فرهنگی-آموزشی راه رشد ضمن معرفی و رونمایی کتاب "**تبارشناسی امر تعاون**" که توسط **تعاونی راه رشد** به رشته تحریر درآمده و آیین رونمایی آن با امضای اعضای ایرانی عضو "اتحادیه بین‌المللی تعاونیها" برگزار شد؛ با اشاره به شعار روز جهانی تعاون گفت: کار شایسته بیش از هر نهاد دیگری در تعاونی‌ها قابل تحقق است. در گذشته‌ای که در آن نه وزارت تعاون و نه قانون تعاون رایج بوده، مردم روستایی با روحیه مشارکت و کار جمعی محصولات خود را با هم به اشتراک می‌گذاشتند. در واقع این‌جا بود که مفاهیمی مثل "واره" و "بنه" شکل گرفت. بنابراین درمی‌یابیم که رویه تعاونی بدون آنکه نامی از آن باشد در دل جامعه ایران برقرار بود، چراکه حیاط جمع به حیاط فرد وابسته بود.

در همین راستا تقویت بانک توسعه تعاون به عنوان بانک تخصصی و توسعه‌ای بسیار ضروری به نظر می‌رسد.

در ادامه **مسلم خانی**، مدیرکل دفتر آموزش و تحقیقات وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی نیز ایجاد تعاونی‌های تسهیل‌گر و کمک‌کننده و حلال مسئله را در مانایی کسب‌وکار تعاونی‌ها موثر دانست و خوشه‌سازی و برندینگ در تعاونی‌ها و تعریف دقیق نقش نهادهای متولی تعاون را در توسعه این بخش خاستار شد.

در حاشیه این نشست هم چنین تفاهم‌نامه همکاری میان بانک توسعه تعاون و تعاونی آموزشی راه رشد منعقد شد.



ساخته شدن نیروی کار در تعاونی‌ها

مدیر عامل تعاونی راه رشد آناهیتا اصلاح‌پذیر، در نشست مربوط به هفته تعاون در موزه شهید بهشتی با عنوان **"شفافیت در بخش تعاون"** سخنرانی کرد و از تناسب ساختار تعاونی برای داشتن شفافیت در امور سازمانی سخن گفت. وی همچنین مصادیق شفافیت را عواملی مانند: لزوم پرداخت مالیات، تک‌دفتره بودن و شفافیت درون سازمانی عنوان کرد که در راستای پایداری و تداوم تعاونی مفید است.



عبداللهی گفت: از دیگر دلایل عدم توسعه بنگاه‌های تعاونی در اقتصاد، بی‌انگیزه شدن تعاونگران است چرا که مشوق‌های وعده داده شده محقق نمی‌شود. از این رو بسیاری از شرکت‌های تعاونی تغییر ماهیت داده‌اند.

علی ربیعی، وزیر سابق تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سخنگوی دولت؛ ضمن حضور در این همایش به ایراد سخن پرداخت و گفت: در شرایط کنونی کشور توجه به مسئله تعاون از دوجهت حائز اهمیت است؛ ۱- که همان فلسفه تعاون و روح همکاری است که بیش از هر زمان دیگری نیاز این دوران است و دیگری این است که با روش تعاونی می‌توان مشارکت دهک‌های مختلف را برای اشتغال، فقرزدایی به ویژه در جوامع پایین محلی و مشارکت‌های اجتماعی و خرد جذب کرد.

وی هم چنین ادامه داد: بایستی همه ما برای سهم تعاون در اقتصاد کشور بجنگیم؛ و نه تنها سهم ۲۵ درصدی‌ای که قول داده شده بود، حتی بالاتر از آن را به دست بیاوریم. روح تعاون در موسسه تعاونی جمع شدن پول‌های اندک برای کارهای بزرگ است تا بتواند افراد بیشتری را به انتفاع برساند و از فرودستان جامعه دستگیری کند.

در این نشست؛ **فرهاد دژپسند** وزیر اقتصاد کشور، تامین و توزیع کالا از مجرای تعاونی‌ها را فرصتی بی‌نظیر برای شکافتن راه‌های محدود شده دولت در جهت تأمین کالاهای اساسی مردم دانست و گفت: امروز با همکاری اتاق تعاون ایران، سامانه مدیریت هوشمند توزیع اقلام اساسی (مهتا) رونمایی و از طریق این سامانه نظام تأمین و توزیع کالاهای اساسی مدیریت می‌شود.

وزیر اقتصاد در عین حال با بیان اینکه آنچه در قانون اساسی وجود داشته، ویتترین نیست، اظهار کرد: نگاه قانون به تعاونی‌ها صوری، ویتترین و تشریفاتی نیست، بلکه نگاهی عمیق به الگوی خارج از اقتصاد است. امروز سهم تعاون در اقتصاد ملی، شش تا هفت درصد است و تا تحقق سهم ۲۵ درصدی فاصله زیادی داریم؛ بنابراین برای محقق شدن این هدف باید از فرصت‌های موجود در اقتصاد تعاونی به بهترین شکل استفاده کنیم.

الیاس حضرتی، رئیس کمیسیون اقتصادی مجلس شورای اسلامی نیز در ادامه با بیان اراده دولت برای کاهش اتکا به منابع نفتی و مردمی کردن اقتصاد، لزوم حضور بیش‌ازپیش تعاونی‌ها را در عرصه‌های اقتصادی به عنوان یک ضرورت عنوان کرد.

اسدالله عباسی، رییس سابق وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نیز در همایش روز جهانی تعاون در مرکز همایش‌های صداوسیما گفت: برای تحقق سهم واقعی تعاون در اقتصاد، پیش‌نیازهای بسیاری لازم است که باید از سوی دولت پیگیری و محقق شود.



تشکل یابی بانوان تعاون گر در سایه شکل گیری اتاق فکر

به میدان آمدن جامعه تعاون گر زنان

تشکل یابی گام موثری برای ورود به میدان است؛ به میدان آمدن حاشیه نشینان، آنها که همواره صدایی نداشته اند و در موقعیت فرودستی خود تثبیت شده اند. زنان تعاونگر می بایست دو تهدید بالقوه را به فرصت بدل کنند؛ زن بودن و تعاونگر بودن در فضای گفتمانی رایج، دو ضعف بالقوه برای ورود به میدان کار تلقی می شود.

حال سوال اینجاست که چگونه می توان از این دو سد تاریخی گذر کرد؟ تجربه ی تعاونی در جهان نشان می دهد که تجمع سرمایه، خرد، تجربه و مهارت در غالب چنین ساختاری منجر به هم افزایی خواهد شد. تشکل یابی و تشکیل انجمن های صنفی در واقع الگوی مشابهی را نمایندگی می کند؛ ساختاری مشارکتی است که قدرت جمعی بودن را ایجاد می کند. اتاق فکر بانوان تشکلی است که با این ایده شکل گرفته است؛ فضایی جمعی است که قصد دارد زن بودن و تعاونگر بودن را تبدیل به یک فرصت کند و صدای زنان تعاونگر را بلند کند تا شنیده شوند و میدان کار و فعالیت را به دست گیرند. در زیر شرحی از جلسه تعاون این اتاق می خوانید که طی آن به طرح ایده و راهبردهای اتاق پرداخته شده است.

جلسه تعاون گران بانو؛ روز چهارشنبه ۴ اردیبهشت ماه در اتاق تعاون ایران برگزار شد، در این جلسه طاهره شکارچی از تشکیل اتاق فکر بانوان تعاون گر خبرداد و اعلام کرد: اتاق فکر بانوان درصدد است تا به جامعه زنان تعاون گر یاری برساند و ضمن آشناسازی تعاونی های موازی زنانه با یک دیگر آنان را به کار جمعی بزرگ تری برای تصاحب بازارهای بزرگ تر تشویق کند. وی در ادامه افزود: دیگر تعاونی ها به تنهایی قادر به انجام کارها نیستند به همین جهت باید از توانمندی تشکل های موازی برای هم افزایی بیش تر استفاده کرد.

در ادامه آناهیتا اصلاح پذیر؛ مدیرعامل تعاونی فرهنگی آموزشی راه رشد با اشاره به این که اتاق فکر بانوان تعاون گر دیگر نباید موازی کاری با تشکل ها و کمیسیون های مختلف را داشته باشد عنوان کرد: قطعا پیگیری موضوعات صنفی از طریق تشکل ها مثمر ثمرتر است؛ در این اتاق فکر دو ویژگی منحصر به فرد وجود دارد؛ ۱ - تعاونی بودن ۲- بانو بودن اعضای آن. انتظارات کمیسیون ها و تشکل های دیگر نباید به این جا وارد شود چون با شکست مواجه خواهیم شد، اتاق فکر بانوان باید بتواند خود را معرفی کند، بگوید چند نفر است؟ چه سرمایه ای دارد؟ تفاوت آن با سایر تشکل های دیگر چیست؟ چرا تعاونی ها زنانه بهتر هستند و چه کمکی می توانیم در این شرایط به اقتصاد خانواده ها داشته باشیم و این زنجیره چقدر می تواند به معیشت خانواده ها کمک کند؟.

در شرایط کنونی رسالت اتاق فکر تنها مسأله یابی است نه حل مشکل، ما باید تمهیداتی را برای ترویج تعاونی بیاندیشیم و به موضوعاتی بپردازیم که در نهادهای دیگر مغفول مانده است. شناسایی این مسائل می تواند ما را هم رسالت کرده و قدرت جمعی ما را بیش تر کند و ما در سایه این اتحاد جمعی بتوانیم به نهادهای مختلف مراجعه کرده و اهداف خود را پیگیری کنیم.

مدیرعامل تعاونی فرهنگی آموزشی راه رشد ضمن انتقاد از عملکرد تعاون مارکت گفت: نمی توان کاری را برای تعاونی ها انجام داد اما از آن ها نظرخواهی نکرد،

باید تعاونی ها در کارهایی که برای آن ها انجام می شود سهیم باشند، ما به عنوان تعاونی باید نظرات و حرف های خود را بزنیم حتی اگر آن حرف ها اعمال نشود. وی با طرح این سؤال که برای راه اندازی تعاون مارکت چقدر از نیروی فکر تعاونی ها استفاده شده است؟ انتظار عضویت در این سامانه را اشتباه تفسیر کرد.

سمیرامیس شاه اسماعیلی عضو تعاونی راه رشد با بیان این سؤال که اساسا اتاق فکر با چه هدفی شکل گرفته است؟ عنوان کرد: به نظر من بهتر است اتاق فکر به مسأله شناسی حوزه تعاون بپردازد. عمدتا مسائل زنان روی تأمین مسائل مالی و تسهیلات می چرخد اما وقتی به تعاونی ها مراجعه می کنیم میفهمیم که تعاونی ها و اداره کنندگان آن با اصول تعاونی بیگانه هستند. ما تعاونی ها مشکلاتمان اساسی تر و ساختاری تر است. به عنوان اتاق فکر باید مشکلات و مسائل را شناسایی کرده و از طریق همکاری با یک دیگر آن ها را حل و فصل کنیم.

زهره ممتاز از کارشناسان حوزه تعاون نیز افزود: اتاق فکر قصد دارد هویت جدیدی از همه بانوان تعاون گر شکل دهد، لغت تعاون گر به این معنا نیست که فرد صاحب تعاونی باشد، همین که شخص در ترویج امر تعاون یاری می رساند تعاون گر محسوب می شود. تعاون و تعاونی دو امر مجزا از یک دیگر هستند. وی یکی از مؤلفه های رونق اقتصادی را داشتن شبکه ارتباطات دانست و عنوان کرد: ما در این جا می خواهیم آن شبکه ارتباط را برای بانوان تعاون گر ایجاد کنیم. به عنوان مثال؛ خانمی در اصفهان کار صنایع دستی می کند و بانویی دیگر در استان مازندران همین کار را انجام می دهد ما می توانیم در این جا تبادل تجربه کرده و برای بخش تعاون هویت بخشی کنیم.

مریم کیوانی رئیس اداره توانمندسازی و توسعه تعاونی های وزارت تعاون با بیان این موضوع که در اتاق فکر همان طور که از نام آن پیداست؛ به دنبال ایده ها، طرح مسائل و پیدا کردن راه حل های مناسب برای آن ها هستیم، افزود: اتاق فکر محل رفع مشکلاتی نظیر مشکلات فروش، تولید، نبود بازار و ... نیست. در اینجا باید راهکارها برای حل مشکلات شناسایی شده و در هسته مرکزی پایش شوند. در حال حاضر موضوع اصلی و قابل بحث، ظرفیت های اشتغال برای بانوان است. علاوه بر وجود بنگاه های تولیدی و نیروی کار ما شاهد هستیم که شغل جدیدی به وجود نمی آید. دیگر نیازها متفاوت از سال های گذشته است ما باید به شناسایی مشاغل جدید برای بانوان باشیم.

در ادامه فهیمه عروجی از بانوان تعاون گر استان اصفهان گفت: اگر حرف توسعه است پس باید از خودمان شروع کنیم و نگاهمان به دولت نباشد ما کارآفرین هستیم پس نیازی به دولت نداریم در واقع این دولت است که به کارآفرینان نیاز دارد. اگر روحیه من تعاون گر است یعنی مشارکت گر، ما باید بیاییم مسأله مان را حل کنیم. یکی از مهم ترین مسائلی که پیش روی ماست قدیمی بودن قانون کار است. رشد کشور ما بر اساس استانداردهای دنیا و بحران هایی که پیش روی ماست در مشاغل خانگی رخ می دهد. مشاغلی که به کم ترین میزان سرمایه نیاز داشته و کم ترین منابع را می خواهد، بهترین نیروی انسانی و بیش ترین بازدهی را دارد. اما همین قانون قدیمی بیش ترین مشکلات را برای این نوع مشاغل به وجود می آورد و مانع از تولید می شود.

از نظر من اتاق فکر؛ مشارکت دستگاه هاست. ایده من برای این کار تشکیل هیات مشاغل خانگی است، ما باید به استانداردسازی قوانین مشاغل خانگی بپردازیم و چالش قوانین را رفع کنیم. موضوع دیگر تصور غلطی است که در مورد صادرات وجود دارد. تولیدکنندگان ما تنها به صادرات برون مرزی می پردازند در حالی که صادرات برون استانی نیز جزو صادرات محسوب می شود.

ایده تعاونی دانش‌آموزی

تعاونی شروعی برای تغییرات سودمند!



روژین رامین

همه چیز از کلاس فلسفه شروع شد. وقتی که ما در کلاس به دو گروه ده نفره تقسیم شدیم و در گروه مشکلاتی را مطرح کردیم که آنها را دیده و یا تجربه کرده بودیم. مشکلاتی مثل حقوق کودکان، محیط زیست، کودک همسری و ... را بررسی کردیم و متوجه شدیم که در همه مشکلات مطرح شده، گروهی هستند که از حقوق خود محروم هستند و متوجه شدیم که راه حل مشترک برای حل این مشکلات مشارکت و اتحاد بین افراد جامعه است. پس به موضوع مشارکت پرداختیم و موضوع تعاونی دانش‌آموزی را انتخاب کردیم تا آن را بررسی کنیم. چون تصور گروه ما این بود که مدرسه جامعه کوچک تری برای ما است و می‌توانیم در آن چیزهای زیادی یاد بگیریم.

بعد از بررسی جامعه و سپس مدرسه سعی کردیم ابتدا موضوع مشارکت را برای خودمان روشن تر کنیم و ببینیم آیا واقعا مدرسه می‌تواند جامعه کوچک تری برای ما باشد یا نه. دیدیم در هر جامعه سه منبع ثروت، قدرت و مشروعیت داریم که دست اقلیت هستند یعنی اکثر مردم به آنها دسترسی ندارند پس این بخش از جامعه افرادی هستند که از حقوقشان محروم هستند. چون راه حل مشترک برای مشکلات جامعه را مشارکت می‌دانیم فهمیدیم هر کدام از افراد با ورود به حزب‌ها به قدرت، تعاونی‌ها به ثروت و NGO ها به مشروعیت دست پیدا می‌کنند.

حالا این ساختار را در مدرسه بررسی کردیم و متوجه شدیم در جامعه افرادی که از حقوقشان محروم هستند در واقع همان افراد حاشیه نشین و گوشه گیری هستند که دوست ندارند در کارهای مدرسه مشارکت کنند. ما اگر بتوانیم مشارکت این دانش‌آموزان را جلب کنیم تا وارد تعاونی شوند و سعی بر کمک و حل مشکلات کنند، می‌توانند درآمدی برای خود داشته باشند پس به منبع ثروت دست پیدا می‌کنند. و یا اگر دانش‌آموزان مشکلات خود را به شورای دانش‌آموزی بگویند و شورای دانش‌آموزی این مشکلات را به مسئولان مدرسه برساند، می‌توانند به منبع قدرت دست پیدا کنند و در زمان "مدرسه در دست بچه‌ها"، بچه‌هایی که در جای مسئولان قرار دارند احساس می‌کنند که به رسمیت شناخته شده‌اند، با شغل‌های مختلف آشنا می‌شوند و احساس مسئولیت می‌کنند و می‌توانند به منبع مشروعیت دست پیدا کنند.



در جامعه کوچک ما مدرسه که هر روز در آن درس می‌خوانیم و وقت خیلی زیادی را در آن صرف می‌کنیم، بچه‌هایی حاشیه نشین و گوشه گیری هستند که علاقه‌ای به شرکت در گروه‌های مختلف ندارند و نظرات خود را بیان نمی‌کنند و اعتماد به نفس کافی برای حل مشکلات خود یا در میان گذاشتن آنها با دیگران و مسئولان را ندارند. بنابراین همیشه مدرسه برایشان زجرآور می‌شود. ما فکر کردیم که چه راه حلی وجود دارد تا به این دانش‌آموزان این اعتماد به نفس را بدهیم که در گروه‌ها شرکت و نظرات خود را بیان کنند و با دیگران مشارکت کنند تا مشکلات یکسان در مدرسه را حل کنند و محیط بهتری را برای درس خواندن داشته باشند. متوجه شدیم تعاونی دانش‌آموزی بهترین راه حل است. چون در تعاونی، دانش‌آموزان علاوه بر یادگرفتن مهارت‌های ارتباطی، عملی کردن ایده‌ها، تقویت ذهن، مسئولیت پذیری و بالا رفتن اعتماد به نفسشان، در محیطی که جنبه‌های اقتصادی و فرهنگی دارد رشد می‌کنند و می‌توانند در آینده از مهارت‌های بیشتری برخوردار باشند و در مشاغل آینده خود موفق تر خواهند بود. بعد از تحقیق بیشتر به سراغ تعاونی دانش‌آموزی قبلی مدرسه رفتیم تا از تجربیات آن‌ها استفاده کنیم.

در مصاحبه با دو نفر از تعاونی دانش‌آموزی یعنی بهار صدر و درین تقدیمی متوجه شدیم که دقیقا تعاونی دانش‌آموزی چیست و چه کارهایی را انجام می‌دهد که گام بزرگی برای پاسخ به سوال هایمان بود. در واقع تعاونی دانش‌آموزی باید با کمک دیگر دانش‌آموزان نیازهای مشترک در مدرسه را پیدا کنند و با راه حل‌هایی که به لحاظ اقتصادی و مسائل مختلف به نفع مدرسه و دانش‌آموزان است مشکلات آنان را حل کند. علاوه بر حل مشکلات باید فرهنگ سازی در مدرسه صورت بگیرد و تعاونی دانش‌آموزی بتواند خود را توسعه داده و عضو بگیرد. در نهایت ما بعد از تحقیق و مصاحبه با افراد مختلف در مدرسه و یافتن پاسخ برای سوال هایمان، اطلاعات را به صورت پاورپوینت در روز ارائه پروژه‌های فلسفه اجرا کردیم. گروه ما که از ده نفر تشکیل شده بود به عنوان اولین پروژه برای اجرا انتخاب شد. به ما پیشنهاد شد با هزینه کمتر اجراهای پروژه فلسفه پایه هشتم را پیاده سازی و ترجمه کنیم و از ارائه پروژه تعاونی دانش‌آموزی کلیپ بسازیم تا برای روز تعاون در تالار تعاون پخش شود. ما برای این کار پروژه‌ها را بین افراد گروهمان تقسیم کردیم. پروژه‌ها را پیاده سازی و به کمک یک دیگر ویرایش کردیم. از مهارت‌های مختلف افراد گروه نیز استفاده کردیم تا کارهای تخصصی‌تر را به آنها بسپاریم مثل ساخت کلیپ، تأیید ویرایش متن‌ها و در نهایت کار انجام و به مدرسه تحویل داده شد. در طول تحقیقاتمان متوجه مفهوم کار گروهی و اهمیت مشارکت شدیم و می‌توانیم با اطمینان بگوییم: مشارکت از طریق تعاونی شروعی است برای تغییرات سودمند.

کلاس درس



چگونه ذهن کنجکاو دانش‌آموزان را به سوی مسائل حساس

پیرامونشان هدایت کنیم؟

کلاس فلسفه و مسأله‌مندی دانش‌آموزان

❖ ارزیابی شما از پروژه های امسال چگونه بود؟ آیا

پروژه ها به لحاظ کیفی با سال های گذشته متفاوت

بود؟

پ.س: امسال سومین سالی بود که به عنوان داور در این پروژه ها حضور داشتم و در کل این جریان را برای رشد دانش آموزان بسیار مثبت ارزیابی می کنم، این که دانش آموزان در این سنین با روش تحقیق آشنا شده و برای ارائه کردن مطالب خود آموزش می بینند بسیار نکته ارزش مندی است. امسال در کلاس فلسفه دانش آموزان با کتابخانه ارتباط نزدیک تر و بیش تری داشتند و توانستیم برنامه حضور و همکاری آنان با کتابخانه را نظمی مجدد بخشیم. هماهنگ بودن دانش آموزان کلاس فلسفه با کتابخانه و آموزش آنان برای این که چطور از منابع کتابخانه ای در پروژه های تحقیقاتی خود استفاده کنند امری ضروری است. با نگاهی به نتایج کلاس فلسفه و پروژه های برگزیده می توان نتایج را به صورت ملموس درک کرد.

❖ چه تفاوتی را بین ارائه دانش آموزان پایه هفتم و

هشتم برجسته می دانید؟

پ.س: گرچه به شخصه معتقد به مقایسه پروژه های دو پایه نیستیم اما باید بگویم انسجام دانش آموزان پایه هشتم روی پروژه های خود بسیار برجسته بود، این که آنان با مفاهیمی مثل بارش ذهنی آشنا شده و پروژه های خود را براساس آن پیش بردند، موضوع قابل توجهی است. با آگاهی پیش رفتن بسیار سازنده است. زمانی که بدانیم پروژه هایی که انجام می دهیم به چه کار می آید، حس خوبی از انجام دادن آن خواهیم داشت. اما اگر تنها به عنوان تکلیف درسی به آن بنگریم نه تنها نتیجه جالبی نخواهیم گرفت بلکه یادگیری هم صورت نمی گیرد. من در روز اجرا، تمامی ارائه دانش آموزان را به دقت گوش کردم و با وجود فشرده بودن برنامه و خستگی بسیار لذت بردم.

نکته حائز اهمیت در پروژه های امسال تعامل دبیران کلاس فلسفه با کتابخانه بود که در سال های گذشته کم تر شاهد آن بودیم. این که معلم این کلاس ها روی موضوعاتی تأکید کنند که داستان نبوده و عناوین پروژه ها با واقعیات جامعه یا محیط درسی گره خورده باشد بسیار قابل تأمل است. دانش آموزان باید بیاموزند که از منابع رسمی و قابل اعتنا در پروژه های خود استفاده کنند. استفاده از منابع اینترنتی به صورت صرف ارزش علمی ندارد بلکه این استفاده از منابع رسمی و کتابخانه ای است که به روایی یک کار اعتبار می بخشد. پروسه آموزش در مجتمع آموزشی راه رشد در حال بهتر و بهتر شدن است، چون دانش آموزان از پایه آموزش می بینند که چطور از منابع کتابخانه ای استفاده کنند.



همایش سخنرانی دانش آموزان راه رشد امکانی است برای تربیت شهروندانی مسئول که نسبت به محیط پیرامون خود دغدغه داشته و در خود توان فهمیدن معضلات اجتماعی و پژوهش درباره آن ها را می یابند. اردیبهشت امسال نیز به مانند سال های گذشته پروژه سخنرانی دانش آموزان پایه هفتم و هشتم که تحت عنوانی به نام "فلسفه" در برنامه های کلاسی درسی آنان تعریف شده بود، برگزار شد.

دانش آموزان پایه هفتم با تسهیل گری "ندا زندگی" به موضوعاتی مثل افراد منفی نگر چگونه می اندیشند، مصرف گرایی، تبعیض جنسیتی، وابستگی، تفاوت کشورهای شرق و غرب آسیا، مهاجرت پرداختند. دانش آموزان پایه هشتم که با تسهیل گری "سمیرامیس شاه اسماعیلی" موضوعاتی نظیر؛ نقش تعاونی در بهبود وضعیت زنان، مدرسه تعاونی راه رشد، تعاونی دانش آموزان، تعاونی صنایع دستی، مشارکت سیاسی زنان، نقش یونیسف در حمایت از کودکان را مورد بحث و بررسی قرار دادند و به ارائه پروژه های خود پرداختند. به منظور آشنایی بهتر با این نوع کلاس ها، گفت و گویی را با **سمیرامیس شاه اسماعیلی**، به عنوان تسهیل گر و پویه سالار؛ مسئول کتابخانه متوسطه دخترانه و داور این پروژه ها و هم چنین شهرام طهماسبی معلم کلاس فلسفه متوسطه پسرانه داشته ایم.

موضوع دیگری که در مقایسه پایه‌ها شاید قابل ذکر باشد دغدغه دانش آموزان به لحاظ تفاوت‌های سنی است. البته در همین راستا برخی معلمان معتقدند که باید دست دانش آموزان را در انتخاب موضوع باز گذاشت و برخی همانند خانم شاه اسماعیلی سعی می‌کنند با تسهیل‌گری به روند انتخاب پروژه‌های دانش آموزان جهت بدهند و آن‌ها را برای انتخاب موضوع بهتر کمک کنند. این که به عنوان دانش آموز بتوانی با مفهوم مدرسه تعاونی آشنا شوی و یکی از ضروریات بودن در یک مدرسه مشارکتی و تعاونی است و پروژه فلسفه یکی از بهترین مکان‌هایی است که می‌توان این مفهوم را به خوبی درک کرد.

❖ شما به عنوان تسهیل‌گر و معلم این کلاس درس،

پروژه‌های دانش آموزان را چطور ارزیابی می‌کنید؟

س.ش: برای راهنمایی و اداره کردن پروژه‌های دانش آموزان اولین سؤال که از خودم به عنوان تسهیل‌گر پرسیدم این بود که قرار است خروجی دانش آموزان از این کلاس چه باشد؟ و بناسبت دانش آموزان در این کلاس با چه مفاهیمی آشنا شوند. تلاش شد تا دانش آموزان را به مسأله-یابی حساس کرده و طی یک روند پژوهشی آنان را به انجام پروژه هدایت کنیم. البته با این توضیحات گمان من این است که عنوان کلاس فلسفه برای این درس چندان مناسب نیست.

برای متحقق شدن اهدافی که در بالا اشاره کردم، تمام تلاش‌م بر این بود تا دانش آموزان با وجه مشارکتی کار را پیش ببرند و آن را جدی بگیرند. ابتدا دانش آموزان را گروه بندی کردم، نام گروه براساس شیوه انتخاب دانش آموزان و مشارکت آن‌ها انتخاب شد و بنا شد از یک اسلوب مشخص برای پیگیری موضوعات خود استفاده کنند. به همین جهت اصول پژوهش به عنوان وجه اصلی این کلاس به دانش آموزان آموزش داده شد و آنان براساس بارش ذهنی، تم مشارکت را که همسو با مأموریت اصلی و کلان مدرس شان بوده و با تجربه زیسته آنان گره خورده است را انتخاب کردند. بنابراین من به عنوان تسهیل‌گر سعی کردم که؛ ۱- وجوه مشارکتی بودن جدی گرفته شود ۲- دانش آموزان از یک اسلوب مشخص استفاده کنند ۳- موضوع انتخاب شده تجربه زیسته آنان باشد ۴- دانش آموزان در راستای اهداف کلی مجموعه به تولید محتوا بپردازند ۵- مفاهیم کلی تر به جای مسائل شخصی بررسی شوند.

❖ مقایسه پایه‌ها و پروژه‌ها را چطور ارزیابی

می‌کنید؟ نکته قابل توجه در این پروژه‌ها چه بود؟

س.ش: مقایسه کار از این جهت که می‌تواند به روند بهتر شدن کمک کند امری ضروری به نظر می‌رسد و این مقایسه در واقع به معنای بهتر یا بدتر بودن کارها نیست. در سال‌های گذشته تنوع پروژه‌ها، دانش آموزان را سردرگم کرده بود و پروژه‌ها غالباً نه به انتخاب آنان بلکه به آنان پیشنهاد شده بود. امسال در این کلاس تمام تلاش من بر این بود تا این تنوع را کم کرده و هر کلاس به دو گروه و هر گروه یک موضوع را انتخاب کنند تا هم تنوع نسبی در موضوعات شکل گیرد و هم با روند تسهیل‌گری دانش آموزان خود با بارش ذهنی به یک موضوع واحد رسیده و هم تیمی‌های خود را انتخاب کنند. این روند باعث شد دانش آموزان همدلی بیش تری با موضوع داشته و در انجام و پیگیری آن احساس مسئولیت بیش تری به خرج دهند.

سال گذشته برخی از داوران اعتبار و روایی کار دانش آموزان را هم چون پروژه‌های دانشگاهی می‌سنجیدند، در حالی که این مسأله می‌تواند به خودی خود، به یک عامل بازدارنده تبدیل شود. این که یک سری قالب‌های اساسی در کار دانش آموزان رعایت شود امری ضروری است اما اگر بنا باشد به پروژه آنان به یک کار تحقیقاتی دانشگاهی نگاه شود قطعاً به دلسرد شدن آن‌ها منجر می‌شود. این که موضوعات؛ براساس تجربه زیسته، هدفمند، اجتماعی و اصولمند باشد برای دانش آموزان این پایه مناسب به نظر می‌رسد. به واقع دانش آموزان در راستای انتخاب موضوعات خود به این فهم رسیدند که یک موضوع خانوادگی تا چه حد می‌تواند بعد اجتماعی داشته و آن را به سپهر اجتماع متصل کند، این فهم؛ نکته بسیار مهمی بود که سعی شد دانش آموزان به آن دست یابند.

نکته قابل اشاره دیگر آموزش دانش آموزان برای قضاوت نکردن یکدیگر، تمرین و مشق روحیه مشارکت به دور از هرگونه رقابت بود. این که دانش آموزان با مختصات مدرسه‌ای که در آن تحصیل می‌کنند آشنا باشند خود نکته مثبتی است که سعی شد در درس پروژه به آنان آموزش داده شود. سعی من بر این بود که به عنوان یک تسهیل‌گر آنان را با مدرسه تعاونی و مفهوم مشارکت پیش تر آشنا کرده و آنان را برای برنامه‌های جدی تر تشویق و حمایت کنم، این که در حال حاضر دانش‌آموزانی هستند که سعی دارند یک تعاونی دانش آموزی ایجاد کرده و دیگر همکلاسی‌های خود را که در حاشیه قرار دارند به متن آورده و آنان را به مشارکت تشویق کنند خود نکته مثبت این نوع کلاس‌های پژوهش است. از نظر من این تعاونی دانش آموزی باید حمایت شوند و به آنان به عنوان ادامه دهنده مدارس تعاونی نگریسته شود تا بتوانند با این ایده در ایجاد عدالت آموزشی نقش مؤثری را ایفا کنند.

❖ استفاده از منابع کتابخانه‌ای تا چه حد در این نوع کلاس

ها مهم است؟

س.ش: تعامل بین کتابخانه و این نوع کلاس‌ها یک امر ضروری است که باید به صورت مستمر صورت گیرد، این اصل در کلاس‌هایی که من عهده دار آن بودم به طور مشخص صورت گرفت و ساعت‌هایی از کلاس درس به حضور در کتابخانه گذشت تا دانش آموزان ضمن یادگیری اصول فیش نویسی و نحوه استفاده از منابع کتابخانه‌ای بیاموزند که کتابخانه می‌تواند به محلی برای ایده گرفتن باشد و این یکی از مهم‌ترین ظرفیت‌های لازم برای انجام پروژه‌های دانش آموزی است.

❖ در مورد محتوای کلاس فلسفه و نحوه اجرا و فعالیت

دانش آموزان توضیح دهید؟

ش.ط: در کلاس درس فلسفه پسرانه، سعی کردیم دغدغه‌های فکری دانش آموزان را شنیده و این دغدغه‌ها را به سمتی هدایت کنیم که قابلیت پژوهش علمی داشته باشند. در همین راستا یک سری مقدماتی مطرح شد و ضمن آموزش اصول اولیه پژوهش، آنان را در گروه‌های ۵ تا ۶ نفره قرار دادیم که بتوانند با هم کاری یک دیگر کار خود را پیش ببرند. این که از تمام دانش آموزان انتظار فعالیت یکسانی در گروه‌ها داشته باشیم عملاً ممکن نیست اما با پیش رفتن پروژه‌ها، جدی تر شدن موضوع و رقابت آن‌ها دانش‌آموزانی که در حاشیه قرار داشته به متن موضوع وارد می‌شوند و سعی می‌کنند مشارکت بیش تری از خود نشان دهند.

اتفاق مهم دیگر این بود که سعی کردیم موضوعاتی انتخاب شود که علاوه بر دغدغه دانش آموزان، موضوعات روز بوده و به نوعی آموزش را برای آنان نیز



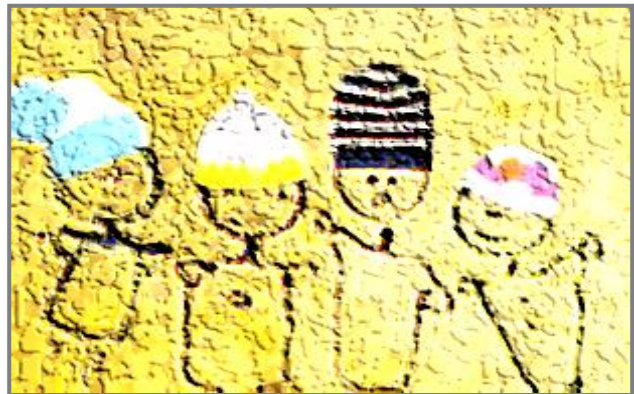
به همراه داشته باشد. یکی از این موضوعات بحث نابرابری در ابعاد و شاخه های مختلف بود. نابرابری در مشاغل، جنسیت، آموزش و بحث زورگویی در مدارس مسائلی بود که به عنوان موضوع پروژه دانش آموزان انتخاب شد. برای انجام این پروژه لازم بود دانش آموزان با مفاهیم جدی تری مثل ضریب جینی، احساس محرومیت، تفاوت زنان و مردان در مشاغل و ... آشنا شوند. باید به این نکته توجه داشت که تحقیقاتی از نوع R&D برای دانش آموزان این پایه موضوعیت ندارد، چرا که انجام چنین پروژه هایی می تواند از حوصله دانش آموزان در این سنین بیرون باشد. در این کلاس سعی کردیم تا دانش آموزان نحوه استفاده از وسایل الکترونیک و ارائه مطلب به صورت پاورپوینت را به درستی آموزش ببینند. تمام تلاش من این بود که دانش آموزان تمام ارائه و استدلال های خود را با ارجاع و رفرنس به منابع معتبر گزارش دهند و از استفاده از منابع بی ارزش و غیرقابل اتکا خودداری کنند.

❖ به نظر شما پروژه های امسال با سال های گذشته

چه تفاوتی داشت؟

سال گذشته عنوان موضوعات دقیق نبود و اسلوب علمی به وضوح به چشم نمی خورد. اما برای پروژه های امسال من سعی کردم دانش آموزان با شواهد منظم علمی به موضوعات خود بپردازند، به عبارتی ارائه پایان نامه در مقیاس کوچک تری بود. این که دانش آموز یاد بگیرد که چگونه با استفاده از شواهد علمی حرف های خود و دیگری را رد یا قبول کند. روشمند شدن پروژه ها یکی دیگر از مسایلی بود که به صورت دقیق پیگیری شد و به این منظور سعی کردیم پژوهش ها از انواع مختلف مدل های پژوهشی مثل میدانی، نمونه گیری و مصاحبه استفاده کنند. در این راستا اگر دانش آموزان به ناچار مجبور به استفاده از منابع اینترنتی بودند تأکید بر این بود که از مقالات علمی و سایت های معتبر استفاده کنند. نحوه جست و جو در منابع کتابخانه ای به آن ها آموزش داده شد و تمام سعی من به عنوان یک معلم و تسهیل گر آن بود که در هیچ یک از مراحل تحقیق دخالت نکرده و چیزی را برای آنان مهیا نکنم، تنها در حد راهنما حضور داشتم و تمام هدف من این بود که دانش آموزان با پروسه پژوهش آشنا شوند. به عنوان کلام پایانی باید بگویم امسال با تمام مسائلی که پیش آمد، قضاوت و ارزیابی مثبتی از عملکرد دانش آموزان به عنوان یک معلم و تسهیل گر داشتم.





نمایش خلاق؛ موثرترین شیوه در پرورش هوش‌های چندگانه

با توجه به نقش راهبردی تئاتر در آموزش‌های تحصیلی، در این شماره از مجله در بخش دانشنامه آموزشی به این موضوع مهم پرداختیم. شاید به نظر رسد که کودکان صرفاً برای تخلیه انرژی خود بازی می‌کنند در حالی که چنین نیست و آنها با بازی دست به تجربه می‌زنند و نکات جدیدی به آموخته‌های ذهنی خود می‌افزایند. «فردریک فروبل» مربی و اندیشمند تعلیم و تربیت آلمانی و مؤسس اولین کودکانستان عقیده دارد کودکان بیش از هر چیز دیگر از بازی‌های خود مطلب می‌آموزند.

در عین حال و باز هم برخلاف تصور رایج، خستگی بعد از بازی کودکان عاملی برای تجدید قوای آنهاست زیرا کودکان از طریق بازی انرژی تازه‌ای کسب کرده و خستگی را از خود دور می‌سازند. با توجه با آثار آموزشی و پرورشی بازی‌های کودکان و با توجه به اینکه در امر آموزش، مهم «یادگیری» است و نه «تدریس»، پس چرا نایستی از این عنصر آشنا و انرژی دهنده در امر آموزش کودکان استفاده کنیم؟ به قول «جان دیویی» فیلسوف و مربی معروف؛ «تدریس فقط زمانی مفید خواهد بود که عمل یادگیری را آسان کند.»

به علاوه، علم روانشناسی این حقیقت را روشن کرده است که کودک باید به شخصه عمل یادگیری را انجام دهد. به تعبیر دیگر، یادگیری ماندگار به نوعی تربیت خودی و یا خودآموزی است. «ژان پیاژه» روانشناس معاصر کودک، معتقد است که امر یادگیری، فعالیتی خودجوش است و کودک با لمس کردن اشیای دور و بر خود به شناخت ماندگاری از محیط اطرافش دست می‌یابد. پس برای یادگیری بهتر و نیز ماندگاری آموخته‌های ذهنی کودک چه روشی بهتر از دخیل کردن و تجربه اندوزی او در امر آموزش، که می‌تواند با استفاده از نمایش خلاق در کلاس درس ارتباط مستقیم داشته باشد. در عین حال، از این طریق، یادگیری کودک در فضایی شوق‌انگیز و شاد انجام می‌شود که این امر نیز از نظر «پیاژه» به پایایی امر یادگیری کمک بزرگی خواهد کرد.

علاوه بر کارکرد ابزاری نمایش در انتقال مواد آموزشی به کودکان، همان طور که پیش‌تر اشاره شد، حضور تئاتر در واحدهای آموزشی می‌تواند واجد کارکرد موضوعی نیز باشد. از این منظر، تئاتر، به عنوان رشته ای هنری، و بلکه مادر هنرها (زیرا یک اجرای تئاتری مجموعه ای از هنرهای تجسمی و دیداری و نیز موسیقی و معماری را دربر می‌گیرد) تبدیل به خود موضوع آموزش می‌شود. به این ترتیب، دانش آموزان در عمل و به طور تجربی با روند خلق یک نمایش آشنا می‌شوند. در این تجربه، کودکان چه از نظر تربیت کار گروهی و چه از نظر آفرینش خلاقانه یک نمایشنامه و در نهایت یک اجرای تئاتری، با حضور تماشاگر به شناخت فردی و گروهی دست می‌یابند.

قابل ذکر است که اجرای نمایش در مقاطع پیش دبستان و دبستان به صورت معمول و شناخته شده مانند انتخاب یک نمایشنامه، انتخاب بازیگران و تقسیم نقش‌ها، تمرین و در نهایت اجرا برای تماشاگرانی که معمولاً مسئولین آموزشی و والدین کودکان هستند، معنایی ندارد و نمی‌تواند اثرات آموزشی و تربیتی تاثیرگذاری به جای بگذارد. زیرا؛ ۱- در این مقطع سنی، پیگیری یک موضوع و قصه واحد در جلسات متعدد و تمرکز روی آن دشوار و خسته کننده بوده و از انرژی و حوصله کودکان خارج است.

۲- معمولاً در چنین فعالیتی نمی‌توان از همه دانش آموزان یک کلاس در تولید نمایش استفاده کرد و این امر ممکن است باعث سرخوردگی کسانی شود که امکان مشارکت در نمایش را پیدا نکرده‌اند.

۳- در اجرای عمومی، کودکان دچار دلهره و اضطراب می‌شوند و معمولاً دیالوگ‌ها و میزانشن‌هایشان را فراموش می‌کنند.

۴- معمولاً کودکان در تهیه و ساخت وسایل صحنه، لباس و صورتک‌های نمایش دخالتی ندارند و در بازی با آنها راحت نیستند.

در هر دو شیوه «نمایش به عنوان ابزاری جهت آموزش» و «نمایش به عنوان موضوع آموزش» باید از ابزارهای نمایش خلاق و بازی‌های نمایشی برای هر دو رویکرد نمایشی در مدرسه بهره برد و نمی‌توان با شیوه‌های متداول به صحنه بردن یک نمایش به طور کلاسیک وارد حوزه کار با کودک - به خصوص در این مقطع سنی - شد.

یک مربی هوشمند می‌تواند از کارکردهای نمایش خلاق به مثابه یک امر آموزشی و تربیتی بهره برده و از تکنیک‌های آن در کلاس درس خود استفاده کند.

اگر بخواهیم به کارکردهای نمایش خلاق در این مقطع سنی بپردازیم، می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱- شناخت شخصیت روانی و باز کردن گره‌های شخصیتی کودکی که به تازگی پا به مرحله اجتماعی شدن گذاشته است و هنوز به روشنی راه‌های بروز دادن خود را از طریق کلامی و رفتاری نمی‌شناسد.

۲- ایجاد روحیه اعتماد به نفس در رفتار و گفتار کودکی که دایره لغات محدودتری نسبت به مقاطع دیگر تحصیلی دارد و چندان تجربه حضور یافتن در جمع و بروز دادن خود را نداشته است.

۳- تقویت ذهنیت خلاق کودک و گسترش تخیل بکر و دست نخورده او که متأسفانه در مقاطع بالاتر از میزان غنای آن کاسته می‌شود.

شبکه اطلاعات شغلی، (ONET) مدلی برای تجزیه و تحلیل و طبقه بندی مشاغل

شبکه اطلاعات شغلی (O*NET- Occupational Information Network) بانک اطلاعاتی جامعی از مشخصات و ویژگی های مشاغل است که در اوایل دهه ۱۹۹۰ میلادی در کشور آمریکا راه اندازی شد. مدیران و کارشناسان منابع انسانی می توانند با استفاده از این پایگاه اطلاعاتی، جزئی ترین اطلاعات مورد نیاز خود را در بانک مشاغل بیابند. با استفاده از چنین اطلاعاتی این افراد می توانند فعالیت های مختلف منابع انسانی نظیر: تدوین شرح شغل، طراحی نظام جذب، برنامه ریزی نیروی انسانی، طراحی و بازمهندسی مشاغل، نیازسنجی آموزشی کارکنان، برنامه ریزی جانشینی، توسعه مسیرشغلی، ارزیابی عملکرد کارکنان، طبقه بندی مشاغل و... را به صورت منسجم و هماهنگ انجام دهند. از مزایای این پایگاه تطبیق با سیستم استاندارد کدگذاری مشاغل (Standard Occupational Classification) است.

بسیاری از سازمان های خصوصی و دولتی ایران نیازمند بروزرسانی مستندات شرح شغل و شناسنامه مشاغل خود هستند. مدارس نیز برای به خدمت گرفتن معلمان و کارمندان علاقه مند به این حوزه از این امر مستثنی نیستند. مجموعه ها دائماً از زمان بر بودن و پرهزینه بودن فرایند بازبینی شرح شغل هراسان هستند.

مدل محتوایی O*NET این امکان را برای کاربر فراهم می کند که اطلاعات را از منظر حرفه ها (از طریق محور قرار دادن شرح شغل) یا از منظر کارکنان (از طریق محور قرار دادن ویژگی های کارکنان) مورد بررسی قرار دهد. مدل محتوایی O*NET بر اساس پژوهش های انجام شده در حوزه تجزیه و تحلیل شغل و سازمان توسعه یافته است و دو حوزه ویژگی های شغل (از طریق شاخص های شغل محور) و ویژگی های شاغل (از طریق شاخص های کارمند محور) را دربردارد. مدل محتوایی به گونه ای طراحی شده است که دریافت اطلاعات در مورد هر شغل، به تفکیک این که آن اطلاعات مشترک بین شغل ها، بخش ها و صنایع مختلف است (بین شغلی) و یا مختص آن شغل است (خاص شغل) امکان پذیر باشد.

این بانک اطلاعاتی هم چنین ابزارهای بی شماری در اختیار مخاطبان مختلفی من جمله؛ متخصصان منابع انسانی، دانشجویان و ... که به دنبال پیدا کردن شغل و یا تغییر شغل هستند، قرار می دهد.

اونت چگونه کار میکند؟

O-Net با استفاده از منبع به روز و فعال به صورت یک زبان مشترک برای توصیف توانایی های مشاغل کار می کند، این سامانه حجمی از داده ها را به هوش شغلی متمرکز انتقال می دهد تا همه بتوانند به راحتی از آن بهره مند شوند.

۴- تحریک قدرت مشاهده کودکان و تحریک آن ها برای بهتر دیدن (دیدن به معنای واقعی و نه نگاه کردن. منظور از دیدن همان به کارگیری تمامی حواس پنجگانه می باشد)

۵- آموزش قصه های کهن، قصه های قرآنی، ادبیات فولکوریک و عامه و اساطیر ایرانی

۶- شرکت در یک فعالیت گروهی و اجتماعی و ایجاد حس همدلی و مشارکت

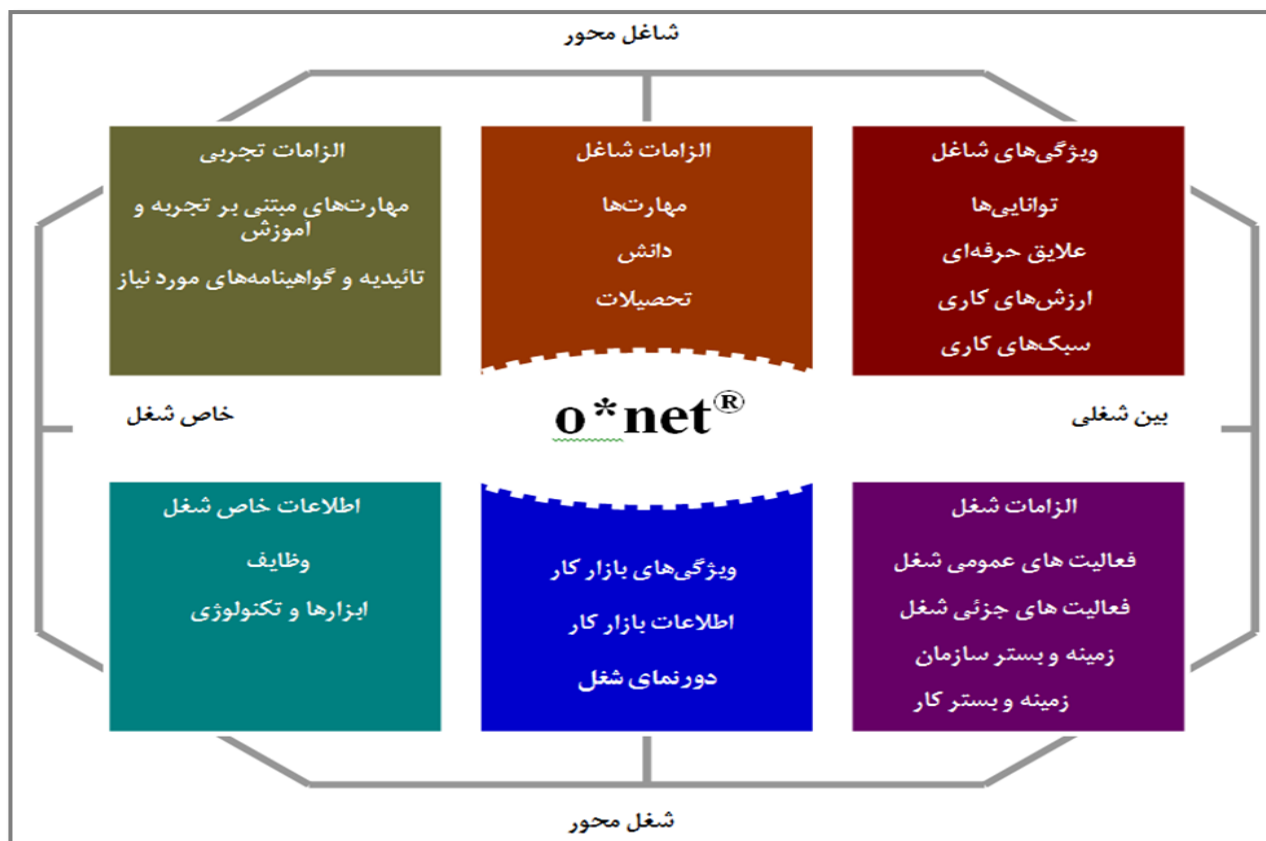
۷- کشف موقعیت های اجتماعی و برخورد عینی و تجربه و کسب مهارت های زندگی و حتی تجربه کردن بخشی از زندگی که در دسترس نیست.

۸- تجربه هیجان آفرینش و لذت خلق لحظه ای که در این گروه سنی از آشناترین حس هاست.

۹- نمایش خلاق می تواند موثرترین شیوه در پرورش هوش های چند گانه باشد .

آموزش در مقطع دبستانی، و به خصوص در مقطع پیش دبستانی بر اساس بازی و شیوه های خلاقه استوار است. قطعاً نمی توان در آموزش یک کودک سه ساله، از مسیر آموزش های رایج وارد شد و یادگیری ماندگاری را نهادینه کرد. از این نظر، بازی، ابزاری راهگشاست زیرا عنصر اصلی و اولیه ای است که کودک با آن آشناست. در کشورهای توسعه یافته ای مثل فرانسه بر این عنصر خلاق و شادی آور بسیار تاکید شده و می کوشند موارد آموزشی مورد نظر خود را بر اساس آن طراحی کنند. در فرانسه دوره آموزشی کودکان می تواند از دوسالگی شروع شود و از سن سه سال در تمامی مدارس دوره های پیش دبستانی وجود دارد و کودک از همان اوان کودکی با زندگی اجتماعی و گروهی آشنا می شود. از سال ۱۹۹۵ میلادی، طرح آموزش واقعی پیش دبستانی با اهداف دقیق و کارآموزان متبحر به اجرا گذارده شد. دوره پیش دبستانی در این کشور به مدت سه سال و ۲۶ ساعت آموزش در هفته برگزار می شود. در این دوران، آموزش زبان، تسلط شفاهی، آشنایی با نوشتار از امتیاز ویژه ای برخوردار است و در آموزش های این دوره از تکنیک های هنرهای تجسمی، موسیقایی و نمایشی برای هر چه ماندگار کردن مطالب و همچنین گسترش تخیل و خلاقیت کودکان استفاده می شود. اما در ایران تنها کمتر از یک دهه است که دوره های پیش دبستان برنامه ریزی شده است و این دوره ها از سن ۶ سالگی کودکان شروع می شود. در حالی که، با استفاده از ابزارهای خلاقه ای مثل نمایش، همان طور که پیش تر اشاره شد، این آموزش ها می تواند از سنین به مراتب پایین تر آغاز شود.

تقویت حواس پنجگانه کودکان، ارائه آموزش هایی در زمینه زندگی اجتماعی و فعالیت های گروهی، آشنا ساختن کودکان با مراسم و سنت های مذهبی، آماده کردن کودکان برای یادگیری حروف الفبا در کلاس اول و تقویت مهارت های حرکتی، به خصوص مهارت انگشتان جهت نوشتن از مهم ترین اهداف آموزش های دوره پیش دبستانی محسوب می شود. از آنجا که در مقطع سنی پیش دبستان، کودکان در مرحله هوش حسی - حرکتی قرار دارند، ارائه این قبیل آموزش ها به کمک شیوه های نمایشی، موفقیت بیشتری را به همراه خواهد داشت. در این سنین، کودکان با لمس کردن، دست زدن و عمل و تجربه کردن خودشان و در مجموع، از طریق حواس مختلف هر چیزی را بهتر یاد می گیرند و نمایش خلاق مقوله ای است که تمامی این ویژگی ها را شامل می شود.



کشف مشاغل جدید

یافتن مشاغلی متناسب با توانایی‌های فردی

یافتن مشاغل مرتبط به هم

مشاهده جزییات مشاغل

مشاهده پست‌های مشاغل

یافتن مشاغل متناظر در طبقه بندی‌های مشاغل سیستم‌های دیگر

اتصال به منابع شغلی آنلاین دیگر

دسترسی به راهنمای جامع آنلاین

اونت چه کمکی به ما می‌کند؟

کاندیدهای پست‌های کاری کارمندان را افزایش می‌دهد.

درک روشنی از وظایف هر شغل را تعریف و کمک می‌کند که هر فرد

متناسب با علاقه مندی‌هایش کار کند.

فاکتورها و المان‌های موفقیت در هر شغل را معرفی می‌کند.

مزایای اونت برای سازمان‌ها

یکی از بزرگ‌ترین دستاوردهای Onet استفاده در زمینه توسعه برنامه

های آموزشی برای اهداف سازمانی است. با توجه به سرعت پیشرفت

علم و تکنولوژی، دانش، مهارت و توانایی‌های مورد نیاز برای احراز یک

شغل هر روزه در حال تغییر است؛ بنابراین می‌توان گفت دسترسی به

یک مرجع آنلاین بسیار مفید و حیاتی است. همان قدر که نیازسنجی

مشاغل از اهمیت بسیاری برخوردار است، بازنگری آن نیز اهمیت داشته

که متأسفانه به دلیل پیچیدگی فرآیند نیازسنجی احتمال انجام آن به

صورت مستمر محدود است.

در صورتی که استفاده از سایت اونت می‌تواند ساده‌ترین روش در انجام

این مهم باشد.

مهمترین ویژگی‌های O*Net

دسترسی به جزئی‌ترین اطلاعات در مورد صدها شغل بصورت آنلاین و بسیار

ساده

دسترسی رایگان به مدل و پرسشنامه‌های تحلیل شغل

بروزرسانی اطلاعات O*NET از طریق تحقیقات دقیق و تحلیل داده‌های

شغلی

امکان مقایسه بین مشاغل مختلف با توجه به «مدل محتوایی O*NET

» که در آن اطلاعات به صورت منسجم ارائه شده و امکان مقایسه شغل

های مختلف بر مبنای مهارت‌های مشترک، ویژگی‌های شغلی و ویژگی

های کارکنان را فراهم کرده است.



مجتمع آموزشی راه رشد
RAH-E ROSHD EDUCATIONAL COMPLEX



باز بومادر

قصه‌سوار برایم هدیه برونیم

