



لیلا کاظمی*

● اضطراب به میزان کم غالباً اثرات سازنده‌ای دارد و به عنوان محرکی برای خلاقیت حل مسئله و فعالیت مؤثر است. ولی اگر اضطراب شدت یابد، سبب بیقراری و ناراحتی کودک می‌شود. اضطراب یک احساس منتشر شده، ناخوشایند و مبهم، هراس و دلواپسی با منشأ ناشناخته است که به فرد دست می‌دهد. مانند ترس، اضطراب هم سبب ناراحتی کودک شده و او را مجبور می‌کند رفتاری خاص را بروز دهد. بسیاری از کودکان هنگام قرارگرفتن در وضعیت جدید، مثل روبه‌رو شدن با افراد جدید احساس اضطراب کرده و به طور خجالت‌آوری به مادر، پدر، افراد فامیل یا وابستگان به‌اصطلاح آویزان می‌شوند. نوع برخورد و رفتار و واکنش والدین در بالابردن اضطراب کودکان تأثیر بسزایی دارد. راهکارهای زیر برای کاهش اضطراب کودکان پیشنهاد می‌شود:

● **خواب مناسب:** برای کودکان زمان خواب مناسبی در نظر بگیرید. خواب کافی باعث می‌شود کودک آرام‌تر شود و در موقعیت‌های مختلف رفتارهای بجایی را بروز دهد. اگر کودکان با شما از ترس و اضطراب‌هایش حرف زد، به او نگویید مشکلی نیست یا نه تو نمی‌ترسی. این کار به کودک شما کمکی نمی‌کند، بلکه باعث می‌شود کودکان فکر کند او را نمی‌فهمید. به جای این کار می‌توانید بگویید: «بله، به نظر می‌رسد، ترسیده‌ای، نگران چه هستی، بعد درباره احساسات و ترس‌هایش با او صحبت کنید. اگر کودک با ترس‌هایش روبه‌رو شد، این کار او را تشویق کنید، با بغل‌کردن، یک کلمه محبت‌آمیز و نگاه مهربان، اگر رفتار مناسب کودکان را مقابل ترس‌هایش با تشویق همراه باشد، دلگرم‌تر شده و به رفتار مناسب ادامه می‌دهد. در موقعیت‌ها آرام باشید و الگوی رفتار مناسب را بروز دهید. کودک مشاهده‌گر خوبی است. بازخورد والدین و رفتاری که آنها نشان می‌دهند، در احساس اضطراب و استرس در کودکان نقش دارد. اگر والدین مضطرب باشند، کودک نیز با مشاهده والدین در موقعیت‌ها، اضطراب بیشتری را تجربه می‌کند. هر چقدر پدر و مادر موقعیت‌های استرس و اضطراب‌زا را بتوانند در رفتار خود مدیریت کنند، کودک با مشاهده رفتار مناسب والدین به سمت آرامش بیشتری می‌رود. به حرف‌های کودکان خوب گوش دهید. به او کمک کنید راه‌حل‌های متفاوتی را برای حل مشکلات و ترس‌هایش پیدا کند و در این راه با صبوری و همدلی و همراهی، او را در راه رسیدن به راه‌حل‌های مناسب همراهی کنید. به کودکان کمک کنید با آنچه می‌ترسد، مواجه شود و سعی در حل آن کند. او باید خود را باور داشته باشد و دوست بدارد. او باید بداند در هر صورت او انسان و قابل دوست داشته‌شدن است. گاهی کودک مضطرب و نگران در افکار منفی و انتقاد از خود غرق می‌شود. ممکن است او درباره اتفاقات آینده بیشتر به نیمه خالی لیوان تمرکز کند. شما هر چه بیشتر بتوانید بر افکار مثبت کودکان توجه کنید، کودک شما نیز می‌تواند نکات مثبت را ببیند و به آنها توجه کند. برای کودکان از تمرین‌های آرام‌بخش استفاده کنید؛ مثلاً چند نفس عمیق کشیدن، یا فکرکردن به چیزهایی که دوست دارد.

● **پژوهشگر مؤسسه مطالعات کودکی مدرس**

محمد رزاقی، مدیر هسته گزینش آموزش وپرورش شهر تهران:

یک گزینش خوب، پیشران ارزش‌هایی مانند توسعه، شایسته‌سالاری و سلامت اداری است



عکس: زهن علی‌هاشمی

در شرایطی دچار مشکل شده و فسادِ در مجموعه‌ای رخ می‌دهد.

● **برنامه‌های مدیریت هسته گزینش آموزش وپرورش شهر تهران در سال جاری و آتی چیست؟**

هسته گزینش آموزش وپرورش شهر تهران یکی از پرکارترین و پرتراکم‌ترین هسته‌های گزینش است. متوسط ورودی سالانه پرونده در هسته شهر تهران بالای ۲۲ هزار پرونده است. این پرونده‌ها مربوط به افرادی است که در طرح‌های استعدادی یا در آزمون‌های سراسری سازمان سنجش برای تحصیل در دانشگاه فرهنگیان شرکت می‌کنند یا متقاضی کار در مدارس غیردولتی‌اند. اغلب پرونده‌های ما مربوط به نیروهایی است که متقاضی کار در مدارس غیردولتی‌اند. همه تلاش ما این است که به آن شاخص‌های کمی و کیفی مطلوب و مورد نظر هیئت محترم مرکزی گزینش وزارت آموزش وپرورش برسیم. تاکنون اقدامات انجام‌شده عبارت‌اند از: طرح تبیین و توجیه ضوابط و مقررات و انتظارات گزینش با دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان. کلاس به کلاس با دوهزار و ۳۰۰ دانشجوی فرهنگیان نشست داشتیم. به سؤالاتی که در ذهن دانشجو بود پاسخ دادیم و انتظاراتی را که دستگاه آموزش وپرورش از یک معلم دارد، برایشان تبیین کردیم. این خیلی می‌تواند کمک کند که فرد به حقوق و وظایف خودش آشنا شود و چشم‌بسته وارد حوزه آموزش وپرورش نشود. این اقدام را با هدف پیشگیری و نیز آگاهی‌بخشی به نیروی انسانی انجام دادیم. همچنین بررسی و اعلام نظر درباره دوهزار و ۸۰۰ نفر از داوطلبان تحصیل در دانشگاه فرهنگیان و شهید رجایی که در آزمون سراسری شرکت کرده بودند و بررسی و اعلام نظر درباره گزینش ۴۰۰ نفر از مشمولان استخدام حق‌التدریس که از نیروهای پیش‌دستانی و آموزش‌دهندگان نهضت سوادآموزی بودند، از دیگر اقداماتی است که سعی شد در کمترین زمان ممکن پاسخ داده شود. تا الان تکمیل فرایند گزینش ۹۵۷۳ نفر که متقاضی اشتغال در مدارس غیردولتی و دیگر بخش‌ها بودند، انجام شده است. برنامه‌هایی که تا پایان سال در دست اقدام داریم، تکمیل فرایند گزینش دانشجومعلم‌ان دانشگاه فرهنگیان و شهید رجایی ورودی سال۹۵ است. هر فردی که به دانشگاه فرهنگیان می‌آید به استخدام آزمایشی آموزش وپرورش درمی‌آید و بعد از چهار سال دوره تحصیل باید درباره استخدام رسمی (قطعی) این افراد نظر دهیم. طرح ساماندهی به امور بخش‌های اداری مربوط به هسته گزینش و اصلاحات ساختاری باید انجام شود. تکمیل طرح نظارت و ارزیابی عملکرد نمایندگان‌های گزینش مستقر در مناطق ۱۹گانه شهر تهران یکی از کارهای اساسی است که ان‌شاءالله تا پایان سال تمام می‌شود.

سخن آخر اینکه، رویکرد هسته گزینش با توجه به نقش حاکمیتی که دارد، پرهیز از ورود به جریان‌های سیاسی، حزبی و قومی است. با توجه به اینکه گفت‌وگو غالب در آموزش وپرورش تحول‌خواهی و تحول‌آفرینی است، گزینش هم به دنبال این است که بر اساس مفاهیم سند تحول بنیادین به سه راهبرد توجه ویژه داشته باشد؛ شناسایی کارهایی که قبلاً انجام می‌دادیم و نباید اکنون انجام داد. شناسایی اموری که تاکنون انجام نمی‌دادیم ولی اکنون باید انجام دهیم و مورد دیگر کارهایی که انجام می‌دهیم و نیاز به اصلاح دارد.

و در ادامه می‌فرمایند آنچه مهم است رعایت حق فرد و نظام است؛ نه از حق فرد باید گذشت و نه از حق نظام. همان‌طور که مستحضرید انصافاً این قانون جامعیت دارد. اگر اشکالاتی هم هست، برمی‌گردد به خطای انسانی و این خطا در صورتی کم می‌شود که خود فرد هم به حقوق خودش آگاه باشد تا خطای انسانی به حداقل برسد.

● **گزینش چه نقشی در توسعه و کارآمدی نیروی انسانی و بهره‌وری سازمانی دارد؟**

اهداف و ارزش‌های کلان اجتماعی مانند قطب‌نمایی برای گزینش‌ها محسوب می‌شوند و یک گزینش خوب در واقع پیشران ارزش‌هایی مانند توسعه و بهره‌وری و شایسته‌سالاری و سلامت اداری است. توسعه یعنی پیشرفت مدام کیفیت زندگی از طریق مردم برای مردم. گزینش، کار تسطیح مسیر توسعه را بر عهده دارد. فرایند توسعه امری درون‌زاست و البته خودجوش نیست. مردم یک جامعه حاملان توسعه هستند یعنی پتانسیل لازم را دارند اما جامعه نیازمند عاملان توسعه‌سالاری و سلامت اداری است. نیروهای شاغل در سازمان‌ها و نهادهای دولتی این مهم را بر عهده دارند. مهم‌ترین ویژگی توسعه بعد از درون‌آبودن، متوازن‌بودن آن است. توازن توسعه نیازمند نیروهای هماهنگ است. به همین دلیل گزینش خوب می‌تواند با کنترل منطقی و منصفانه ارزش‌های اخلاقی و دینی نیروهای متقاضی را متوازن‌کردن تیم عاملان توسعه جامعه کمک شایانی کند. بهره‌وری هم بازدهی نیروهای هر سازمان و نتیجه کار تیمی هم‌گرایانه است.

● **اکنون که گزینش انجام می‌شود، چرا شاهد مشکلاتی مانند فساد در دستگاه‌ها هستیم؟**

یکی از اقدامات مؤثر پیشگیرانه هر دستگاه در مبارزه با فساد دقت در انتخاب نیروی صاحب صلاحیت است و بخش اعظم مشکلات ما این است فردی که صلاحیت ندارد در دستگاه منصوب می‌شود. توجه به این مهم مشکلات ما را در جامعه کم می‌کند که شرط لازم در پیشگیری از فساد، گزینش دقیق افراد است اما کافی نیست. گزینش بخشی از کار است، واقع باید عملکرد نیرو دالما ارزیابی و در کنار این مهم هم آموزش و آگاهی لازم داده شود. به نظر من خلأ اصلی در این بخش است. در موضوع نظارت بر عملکرد نیرو و ارزیابی درست نیرو، آموزش لازم به نیروی انسانی داده نمی‌شود و همین باعث می‌شود نیروی انسانی که این مسیر را طی کرده است، متأسفانه

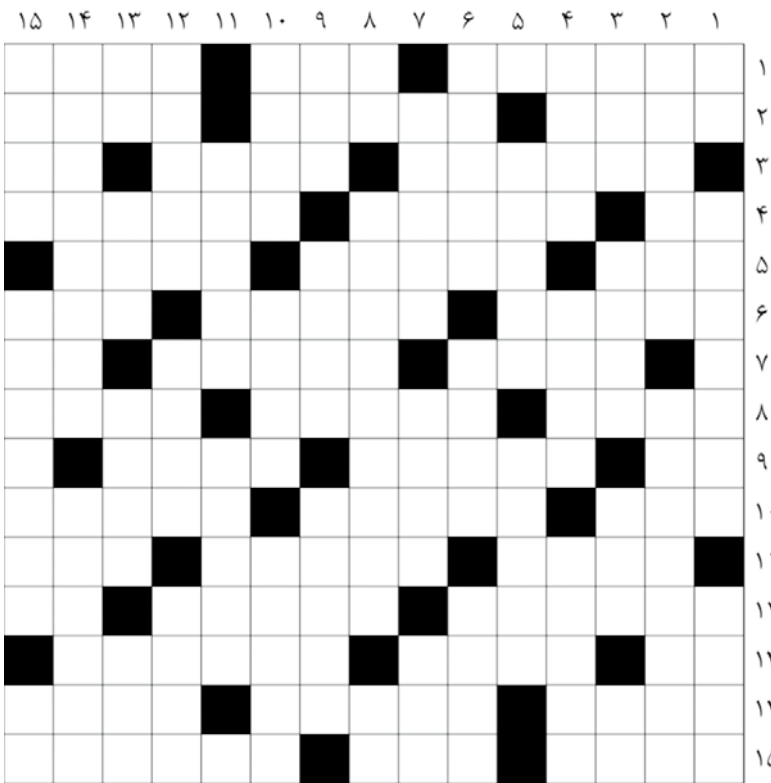
چارچوب اصلی و نهادی این گزینش را شکل داد، در یک دوره ۱۳ساله اجرایی‌شدن فرایند گزینش و با تکیه بر تجارب حاصل‌شده در سال‌های ۷۴ و ۷۵ مجلس شورای اسلامی با مبنای‌قراردادن فرامین حضرت امام(ره) و با هدف اعمال سیاست واحد در همه گزینش‌های کشور قانون گزینش را تصویب و به همه سازمان‌ها و دستگاه‌های دولتی ابلاغ کرد.

ویژگی بارز این قانون و آیین‌نامه اجرایی آن برخلاف آنچه تصور می‌شود این است که یکی از روان‌ترین و سهل‌ترین ضوابط را مورد اشاره قرار داده است. آنچه در جذب نیروی انسانی مورد توجه قانون‌گذار است همانی است که شارع مقدس از یک انسان دارای یکی از ادیان مطرح‌شده در قانون اساسی انتظار دارد. روش گزینش در کشور ما که در سه حوزه اخلاقی، اعتقادی و سیاسی صورت می‌گیرد، همان روش‌هایی است که به‌طور معمول در سایر کشورها اعمال می‌شود. با توجه به جامعیت قانون گزینش در کشور ما که هم از حقوق داوطلب یا متقاضی و هم از حقوق نظام صحت می‌کند، روش مطلوب برای انتخاب و جذب نیرو برای انتخاب اصلح است.

● **فرایندی که در گزینش طی می‌شود، به چه صورت است؟**

فرایندی که اکنون گزینش طی می‌کند، استعلام از نهادهای ذی‌صلاح، تحقیق از محل سکونت، کار با تحصیلات داوطلب به صلاحدید گزینش، سپس مصاحبه و طرح پرونده در شورای هسته گزینش و نهایتاً اعلام نظر است. یعنی در گزینش هم تحقیقات داریم و هم مصاحبه‌ای با چارچوب مشخص از خود فرد و بعد در شورای نظردهی هرکدام از اعضا با رأی مستقلی که دارند نظر می‌دهند. داوطلب در صورت عدم دریافت پاسخ مثبت می‌تواند در سه مرحله درخواست تجدید نظر کند. تجدید نظر اول توسط هسته گزینش انجام می‌شود و در صورت عدم پاسخ مساعد می‌تواند تجدید نظر دوم را در هیئت مرکزی گزینش پیگیری و نهایتاً از طریق دیوان عدالت اداری حقوق خود را مطالبه کند. پس این قانون جامعیتی در شیوه گزینش دارد که می‌تواند تجربه خوبی برای سایر کشورها هم باشد. با اجرای کامل قانون هم از حقوق داوطلبان و هم از حقوق نظام می‌توانیم صیانت کنیم. رهبر معظم انقلاب هم درباره گزینش می‌فرمایند در گزینش سخت‌گیری و تساهل راه ندارد زیرا در یکی حق مردم و در دیگری حق نظام مخدوش می‌شود و جالب اینکه معظم له به هر دو بخش توجه می‌کنند.

۹- اطراف کره زمین را فرا گرفته است- سند- مقدمه اندیشیدن ۱۰- موجب احساس نشاط در بدن می‌شود- حرکات ورزشی رزمی نمایشی- مستقبل ۱۱- سرشار- پیش‌غذا ۱۲- حوض بزرگ



نقش معلمان از عوامل فردی تا عوامل محیطی



کامل حسینی معلم

● یک ضرب‌المثل مشهور می‌گوید «یک سوزن به خودت بزن یک جوال‌دوز به مردم». در حواشی معنی گسترده این مثل هم می‌توان از جهاتی نیز به ایده‌ای از نیچه فیلسوف هم نگریست که در آن، تحلیل نهایی حقایق انسان را در خطاهای انکارناپذیرش می‌داند. در واقع، با توجه به زمینه بحث ما معنایی که از آن برداشت می‌کنیم، چنین بیان می‌شود: بدون تردید گروهی از معلمان در کنار خدمات و دستاوردهای فراوان، در افزایش برخی معضلات و نارسایی‌هایی که دامنگیر جامعه شده است، تأثیرگذار بوده‌اند و در کارنامه آنها هم‌زمان با نقاط قوت، ضعف‌هایی دیده می‌شود. البته این ویژگی یعنی امکان «خطاکردن» به صورت همه‌گیر در همه بخش‌های «نظام اجتماعی کل» دیده می‌شود؛ یعنی در سایر خرده‌نظام‌های سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، هنری و... نیز چنین وضعیتی دیده می‌شود زیرا همه بخش‌های یک جامعه و دولت بالاخره به وسیله انسان‌ها اداره می‌شود و انسان‌ها همیشگی در معرض عیب و خطا قرار می‌گیرند. اما عواملی که سبب می‌شود معلمان به عنوان بخشی از انسان‌های مسئول امور آموزشی و پرورشی در این جامعه دچار لغزش و خطا شوند، به دانش و خرد ناقص ذات انسانی، ویژگی‌های شخصیتی و عوامل محیطی برمی‌گردد. در اینجا یادآوری این حقیقت برای ما معلمان همچنان مهم است که در تفسیر وضعیت موجود هیچ‌گاه خود را از شنیدن پیشنهادها و انتقادهای منطقی بی‌نیاز نبینیم و در حالت کلی تلاش ما بر این باشد که نسبت به انتقاد و پیشنهاد در جایی که مربوط به حیطه شغل و کار ما باشد، بی‌توجه نباشیم؛ همچنین فعالیت‌های آموزشی و تربیتی خود را بازبینی و با دريادلی با این واقعیت‌ها تعامل کنیم. اما یادآوری و توجه به یک ملاحظه را دراین‌باره لازم می‌دانم؛ اینکه معلمان با وجود برخورداری از همه ویژگی‌های خوب و بدشان، موفقیت و شکست‌هایشان در فرایند آموزش و پرورش مانند هرگونه صاحبان شغل دیگر پزشکان، مهندسان و... نهایتاً در این جامعه زیسته‌اند، از دل آن بیرون آمده‌اند و سرانجام آگاهانه و شاید هم ناآگاهانه به‌طور نسبی از واقعیت‌های جامعه تأثیرهایی می‌پذیرند. در اینجا نگارنده نقش مستقل و سازنده ویژگی‌های شخصیتی و فردی خود معلمان را در امر آموزش و پرورش هم به هیچ‌وجه انکار نکرده است اما دقت کنیم جامعه‌ای که در آن اقتصاد و فرهنگ و... دچار افول، نابسامانی و نابهنجاری شده باشد، آنگاه از دل آن، برخی آموزگاران بیرون می‌آیند که احتمال خطای حرفه‌ای‌شان بالا می‌رود. برعکس؛ جامعه‌ای که در آن، بودجه کافی، دانشگاه‌های معتبر و سایر شاخص‌های توسعه و مدیریت در خدمت مردم به‌ویژه برای آموزش و پرورش در سطح بالایی نگه داشته شود، میزان لغزش‌ها در رفتار حرفه‌ای و تلاش‌های تربیتی و علمی معلمان نیز به مراتب کاهش و نقش مثبت‌شان افزایش می‌یابد. در پایان باید گفت لازم است «نظام اجتماعی کل» همیشه از راه تعالی‌بخشی به سایر خرده‌نظام‌های اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی و بخشی از مهم‌ترین مسئولیت‌هایش در راستای تربیت و آموزش معلمان نسبتاً ایدئال‌گام بردارد تا معلمان سرانجام خود نیز در تداوم این جامعه پویا دین خود را ادا کنند.

		۹		۳	۸
	۷				
	۶	۳	۴	۱	۷
				۸	
	۲	۱	۹	۶	۴
	۸		۲	۱	۶
			۹		
	۳				

۳				۵	
		۶			
۳	۲	۴	۶		
	۷		۲	۴	
۴		۱	۹		۶
	۸	۳	۸	۲	
	۹		۶		
	۲				
	۵				
	۲				

سودوکو سخت ۲۵۷۱

زمان پیشنهادی: ۴۰ دقیقه

قانون‌های حل جدول سودوکو:

- ۱- در هر سطر و ستون باید اعداد یک تا ۹ نوشته شود. بدیهی است که هیچ عددی نباید تکرار شود.
- ۲- در هر مربع ۳×۳ اعداد یک تا ۹ باید نوشته شود و در نتیجه هیچ عددی نباید تکرار شود.

سودوکو ساده ۲۵۷۱

زمان پیشنهادی: ۲۰ دقیقه

سودوکو

سودوکو Sudoku یک واژه ترکیبی ژاپنی به معنای عددهای بی‌تکرار است و امروزه به جدولی از اعداد گفته می‌شود که به عنوان یک سرگرمی رایج در نشریات کشورهای مختلف به چاپ می‌رسد.

حل سودوکو سخت

۲	۱	۴	۷	۳	۶	۹	۸	۵
۵	۹	۸	۴	۱	۲	۷	۳	۶
۳	۶	۵	۹	۸	۴	۱	۲	۷
۴	۷	۱	۳	۸	۵	۲	۶	۹
۸	۵	۲	۷	۱	۴	۳	۶	۹
۱	۸	۵	۲	۷	۳	۶	۹	۴
۹	۲	۳	۸	۴	۵	۶	۷	۱
۶	۳	۷	۹	۵	۱	۴	۲	۸

حل سودوکو ۲۵۷۰

۵	۷	۱	۸	۴	۹	۳	۲	۶
۴	۹	۳	۷	۲	۱	۵	۸	۶
۷	۴	۶	۳	۹	۵	۲	۱	۸
۸	۵	۲	۸	۳	۶	۵	۹	۱
۹	۶	۵	۴	۱	۷	۳	۲	۸
۳	۸	۲	۹	۵	۶	۴	۱	۷
۲	۴	۸	۵	۷	۱	۶	۳	۹
۱	۵	۹	۶	۳	۲	۸	۴	۷
۶	۳	۷	۱	۴	۸	۲	۹	۵

جدول ۲۵۷۴

۱۵	۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۱	۵	۴	۳	۲	۱	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۵
۲	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۳	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲
۴	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۸	۷	۶	۵	۴	۳
۵	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۸	۷	۶	۵	۴
۶	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۸	۷	۶	۵
۷	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۸	۷	۶
۸	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۸	۷
۹	۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	۸
۱۰	۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۱۱	۱۵	۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲
۱۲	۱۶	۱۵	۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳
۱۳	۱۷	۱۶	۱۵	۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴
۱۴	۱۸	۱۷	۱۶	۱۵	۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵
۱۵	۱۹	۱۸	۱۷	۱۶	۱۵	۱۴	۱۳	۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶