گزارش خبری

پای درددل یک معلم

معلمی که راننده ومستخدم مدرسه است

● **مهر:** هنگامی که استخدام آموزش‌وپرورش شد، روستای محل زندگی‌اش معلم نداشت. او با تمام علاقه قبول کرد معلم روستای خودشان «سرکمری» باشد. در حالی که می‌توانست به مدارس شهرهای بزرگ‌تر هم برود و درس دهد، اما زندگی آرام روستایی را بر زندگی پر از دغدغه و شلوغ شهر ترجیح داد و شش سال در روستای محل زندگی‌اش تدریس کرد، اما به‌دلیل کمبود دانش‌آموز در روستا، مدرسه تعطیل شد. این معلم فداکار، دلسرد نشد. تصمیم گرفت از روستاهای اطراف دانش‌آموزان را در یک کلاس گردهم آورد. او در معرفی خود گفت: مراد الهیاری، متولد سال ۱۳۵۸، هستم. ۱۴ سال است که در روستاهای مختلف مشغول تدریسم.

الهیاری در حال حاضر به دانش‌آموزان چند پایه در مدرسه‌ای در روستای «بیاتان‌سوخته» از توابع شازند در استان مرکزی درس می‌دهد.

او گفت: دانش‌آموزان را از چهار روستای سرکمری، قمارخان، گونشان و بیاتان‌سوخته جمع می‌کنم و به مدرسه‌ای که در روستای بیاتان‌سوخته وجود دارد، می‌برم و درس می‌دهم.

این معلم فداکار تصریح کرد: با ماشین شخصی خود دانش‌آموزان را از روستاهای مختلف به مدرسه روستای بیاتان‌سوخته می‌برم تا مبادا کسی به‌دلیل نبود مدرسه از درس‌خواندن بازماند و هیچ حق‌الزحمه‌ای هم برای ایاب‌وذهاب دانش‌آموزان

از آموزش‌وپرورش دریافت نمی‌کنم. الهیاری بیان کرد: خانواده‌های دانش‌آموزان دوست دارند مدرسه‌ای در روستای خودشان احداث شود، اما به‌دلیل اینکه تعداد دانش‌آموزان در هر روستا خیلی کم است، مدرسه‌ای هم احداث نمی‌شود بنابراین دانش‌آموزان مجبورند به روستای بیاتان‌سوخته بیایند.

وی تصریح کرد: کلاسی که در آن تدریس می‌کنم، چند پایه است و دانش‌آموزانی از پایه اول تا ششم وجود دارند و پیش‌دبستانی هم در کلاس داریم. الهیاری با اشاره به مشکلات مدرسه اظهار کرد: مدرسه‌ها در مناطق روستایی امکانات زیادی ندارند. به‌طوری‌که مدرسه ما آزمایشگاه، کتابخانه و وسایل ورزشی ندارد و دانش‌آموزان مسائل مربوط به آزمایشگاه را عملی فرانمی‌گیرند.

وی ادامه داد: من در مدرسه آموزگار، معاون و خدمتگزار هستم و تنها خودم با ۱۸ دانش‌آموز در مدرسه هستیم و آن را اداره می‌کنیم و مدیر مدرسه که در مجتمع آموزشگاهی هستند و مدیریت چند مدرسه را بر عهده دارند، تنها از مدارس بازدید می‌کنند.

به‌گفته این معلم، بسیاری از دانش‌آموزان وضعیت مالی خوبی ندارند، آموزش‌وپرورش باید سبد تغذیه برای آنان ارسال کند. در سال‌های قبل به دانش‌آموزان سیب می‌دادند، اما چند سالی است از سبد تغذیه هم خبری نیست، باید به وضعیت تغذیه دانش‌آموزان رسیدگی شود.

در نشست موسسه رحمان مطرح شد:

سهم ۲/۵ درصدی زنان از عرصه‌های مدیریتی

شرق: یک فعال حقوق زنان با اشاره به پژوهشی که در ارتباط با تجربه‌های مدیریتی زنان داشته است، اظهار کرد: استراتژی‌های مقابله‌ای، مراقبتی و کنترلی، سه مانع مهم در برابر فعالیت زنان مدیر است. فروغ عزیزی در نشستی، که با عنوان «زنان و تجربه‌های مدیریتی» در مؤسسه رحمان برگزار شده بود، به حضور کم‌تعداد زنان در عرصه‌های مدیریتی اشاره کرد و گفت: طبق آمار سال ۱۳۹۲،حضور زنان در عرصه‌های مدیریتی حدود ۲.۵ درصد بوده است و هرچه به سمت عرصه‌های بالاتر مدیریتی می‌رویم، از این آمار کاسته می‌شود. دبیر کارگروه مطالعات زنان انجمن جامعه‌شناسی ایران، با اشاره به تحقیقاتی که در ارتباط با تجربه‌های مدیریتی زنان صورت گرفته است، ادامه داد: در متون مختلف، موانع قانونی، سقف شیشه‌ای، اثبات مداوم خود، باندبازی و رقابت اجباری با سایر زنان به‌عنوان موانع حضور زنان در عرصه‌های مدیریتی ذکر شده است. در تحقیقات انجام‌شده در ایران نیز عوامل مرتبط با این موضوع، در سه سطر فردی، سازمانی، فرهنگی و اجتماعی طبقه‌بندی شده است.

این روزنامه‌نگار با اشاره به تحقیقی که در ارتباط با تجربه‌های مدیریتی زنان صورت داده است، گفت: پرسش اصلی در این پژوهش این بود که عوامل اشاره‌شده بر اساس چه استراتژی‌هایی مانع پیشرفت زنان به سطوح بالای مدیریتی می‌شوند و به این منظور با ۱۵ زن مدیر در لایحه‌های میانی مصاحبه‌های عمیقی انجام شد. وی با بیان اینکه براساس این تحقیق، سه مدل استراتژی مقابله‌ای، مراقبتی و کنترلی در برابر زنان برای حضور در عرصه‌های بالای مدیریتی وجود دارد، در تعریف استراتژی مقابله‌ای اظهار کرد: در این استراتژی، مجموعه‌ای از عوامل در پی بی‌قدرت‌کردن و درنهایت حذف زنان از بازار کار هستند. دبیر کارگروه مطالعات زنان انجمن جامعه‌شناسی ایران، تبعیض جنسی، خشونت جنسی، عدم‌رسمیت سازمانی، عدم حضور در لابی‌گری و روابط غیررسمی محیط کار را از مصادیق استراتژی مقابله‌ای عنوان کرد و افزود: در تبعیض جنسی، بسیاری از امکاناتی که برای مردان وجود دارد مثل «مأموریت‌رفتن»، برای زنان وجود ندارد. نکته مهم در این ارتباط این است که مأموریت‌نفرستادن زنان نه به دلیل عدم کفایت بلکه به دلایل فرهنگی و اجتماعی انجام می‌شود. برای مثال بسیاری از مدیران می‌گویند ما توان تأمین امکانات رفاهی و

عکس: ایرنا

اقامتی به‌صورت جداگانه برای خانمی که به‌همراه چند آقا به مأموریت می‌رود را نداریم و این کار برای ما مشکل و هزینه‌بر است یا در برخی از موارد این نکته توسط کارفرما به زنان بیان می‌شود که « اگر اتفاقی برای شما بیفتد، چه‌کسی می‌تواند پاسخ‌گوی خانواده شما باشد».وی با بیان اینکه این تبعیض جنسی به نوعی باعث می‌شود زنان در جایگاه شغلی خود ماندگار شوند و امکان پیشرفت از آنها گرفته شود، به موضوع خشونت جنسی نیز اشاره کرد و گفت: در این نوع خشونت این زنان ممکن است از سوی رده‌های بالاتر مدیریتی مورد مزاحمت جنسی قرار گیرند و یا در ارتباط با ظاهرشان مورد قضاوت قرار بگیرند و بیشتر به جای اینکه به تخصص آنها اهمیت داده شود به ظاهر آنها توجه شود. فروغ عزیزی در تشریح بحث عدم رسمیت سازمانی نیز اظهار کرد: پیش‌فرض‌هایی مانند اینکه من نباید به دیگران دستور دهم یا ویژگی‌هایی مانند «حمایتی‌بودن» یا «مادرانه‌بودن» باعث می‌شود سمت سازمانی این زنان به‌رسمیت شناخته نشود. برای مثال از پیشوند «دکتر» و به‌ویژه «مهندس» برای خانم‌ها به خصوص از سوی زیردستان کمتر استفاده می‌شود. وی با بیان اینکه در محیط‌های کار عموما یک شبکه غیررسمی جریان دارد که از شبکه رسمی قابل تمایز است، اظهار کرد: معمولا این شبکه قبل از برگزاری جلسات رسمی از محتوای تصمیم‌هایی که قرار است در جلسه گرفته شود، آگاهی دارند و عموما این زنان هستند که به این شبکه‌های غیررسمی دسترسی کمتری دارند که شاید یکی از دلایل آن می‌تواند تعداد کمتر زنان در محیط کار باشد. این روزنامه‌نگار در ادامه ارائه تحقیقش به استراتژی مراقبتی نیز اشاره کرد و گفت: این استراتژی در شکل حمایت از زنان ارائه می‌شود ولی در نهایت حذف زنان از مناصب مدیریتی را به‌دنبال دارد. عدم ارائه مسئولیت‌ها و پست‌های خطیر به زنان و حمایت بیش از حد از مدیران زن توسط مدیران مرد بالاتر، نمونه‌ای از استراتژی‌های مراقبتی است. دبیر کارگروه مطالعات زنان انجمن جامعه‌شناسی ایران افزود: حمایت بیش از اندازه مدیران مرد از زنان مدیر در عرصه میانی، این پیام را به زنان منتقل می‌کند که شما به اندازه کافی برای احراز این پست تخصص ندارید و ممکن است با خطراتی روبه‌رو شوید. عباراتی مانند «شما مثل خواهر من هستید، من خواهرم را در این موقعیت قرار نمی‌دهم»، از جمله عباراتی است که در این استراتژی از سوی مدیران مرد استفاده و باعث می‌شود که جلو پیشرفت زنان به‌دلیل حمایت بیش از حد گرفته شود. فروغ عزیزی به استراتژی کنترلی نیز اشاره و تصریح کرد: این استراتژی در برگیرنده مجموعه‌ای از رویدادها است که اعمال زن را در بازار کار کنترل می‌کند. وی برچسب‌زنی را یکی دیگر از مصادیق این استراتژی عنوان کرد و گفت: به‌خاطر این برچسب‌ها زنان مجبور هستند دائم مراقب خودشان باشند که رابطه‌شان با دیگر مدیران بالاتر مرد از حد خاصی فراتر نرود، چراکه ممکن است وقتی در سازمان، زن از سوی یک مقام بالاتر مورد حمایت قرار بگیرد برچسب‌هایی از سوی دیگران به او زده شود. وی مصداق دیگر استراتژی کنترلی را دوگانه‌های زن خوب- زن بد، زن ضعیف- زن بد و انگ‌هایی مانند مادر «فولاد زره»، «خانم‌رئیس» و... عنوان کرد و ادامه داد: این مسائل باعث می‌شود زنان مدام خودشان را مورد قضاوت قرار دهند که آیا من زن خوبی هستم یا نه؟ وی افزود: عباراتی مانند اینکه «من به‌عنوان یک زن نمی‌توانم فرد راحتی باشم» و یا «اگر گریه کنم ضعیفم و اگر دستور بدهم مادر فولادزره‌ام» بارها از سوی افراد مصاحبه‌شونده در این تحقیق بیان شد. عزیزی تصریح کرد: در مورد زنان مجرد بعضا نیز برچسب‌هایی مانند « دنبال شوهر می‌گردد» به‌کار می‌رود؛ چراکه متأسفانه براساس تفکر عامه، زنان هر موقعیتی که داشته باشند بازهم به شوهر نیاز دارند و تمام فعالیت‌های آنان در این راستا تفسیر می‌شود.عزیزی در قسمت نتیجه‌گری از بحث خود گفت: بدون توجه به این موارد و فشاری که به صورت نامرئی بر مدیریت زنان وارد می‌شود، نمی‌توان کمیت زنان در پست‌های مدیریتی را افزایش داد و علاوه بر توجه به سهمیه‌های جنسیتی، باید روی این استراتژی‌ها و نحوه برطرف‌کردن آنها نیز کار کرد.

در تبعیض جنسی، بسیاری از امکاناتی که برای مردان وجود دارد مثل «مأموریت‌رفتن»، برای زنان وجود ندارد. مأموریت‌نفرستادن زنان نه به دلیل عدم کفایت بلکه به دلایل فرهنگی و اجتماعی انجام می‌شود. برای مثال بسیاری از مدیران می‌گویند ما توان تأمین امکانات رفاهی و اقامتی به‌صورت جداگانه برای خانمی که به‌همراه چند آقا به مأموریت می‌رود را نداریم

این فعال حقوق زنان به اهمیت آموزش برای مدیران زن در جهت توانمندکردن هرچه بیشتر آنها اشاره کرد و افزود: در این حوزه نیازمند پژوهش‌ها و تولید دانش بیشتری هستیم. وی ادامه داد: مدیران زن باید این رسالت را در خود احساس کنند که تجارب مدیریتی خود را بنویسند و در اختیار دیگران قرار دهند که مطمئنا حداقل‌تاثیر آن آگاهی‌بخشی خواهد بود. عزیزی همچنین در پایان تأکید کرد: آنچه ارائه شد نتایج یک پژوهش کیفی بود و قصد تعمیم نتایج آن را ندارم. ضمن اینکه عوامل فردی و فرهنگی اجتماعی در این پژوهش موردبررسی قرار نگرفته و تنها به عوامل سازمانی پرداخته شده است.

از چاله درآمدیم و در چاه شدیم!

ترانه یلدا

مدتی پیش به مناسبت روز معمار مراسمی در نوع خود بی‌سابقه، به دعوت آقای دکتر آخوندی، وزیر راه‌وشهرسازی و با حضور سه معاون وی، در خانه قدیمی وارطان- معمار معروف دهه‌های ۳۰ و ۴۰ - برگزار شد که در آن صد معمار فعال شهر تهران دعوت شده بودند تا برای اولین‌بار در مکانی اهدا شده برای گفت‌وگوی آینده معماران حضور به هم رسانند. دکتر سعید ایزدی، مدیرعامل شرکت عمران و بهسازی و بانی این پروژه، معتقد بود با احیای این فضا و ایجاد محیطی برای هم‌افزایی، وضع معماری و شهرسازی مملکت هم بهتر می‌شود. اما صحبت‌هایی که در آنجا بیان شد مرا کمی ترساند. به‌ویژه آنکه دکتر حامد مظاهریان، معاون محترم وزیر در امور نظام مهندسی، خود مطلب را باز نکردند و گذاشتند این پیشنهادات جدید را معماران جوان مطرح و بازگو کنند؛ بنابراین، این حقیر لازم دیدم مته و خشخاش را یادآور شوم مبادا این بنا پایه‌اش کج گذاشته شود!

خبر اصلی و نگران‌کننده تأسیس دبیرخانه دائمی مسابقات معماری و شهرسازی و دوسالانه معماری در بطن نظام دولتی بود. در بروشور نهاد پیشنهادی، به وضوح و با حروف درشت چنین آمده است: «ضروری است از این تاریخ تمام مسابقات کشور در دبیرخانه دائمی ثبت گردد که در صورت تأیید، مجوز استفاده از نشان دبیرخانه برای درج در فراخوان مسابقه به مدیر یا برگزارکننده آن اعطا می‌گردد». سؤال این است: چرا ناگهان ورود دولت به فعالیت‌های صنف معمار به قصد کنترل و آن هم با سایه‌ای چنین سنگین است؟ باید گفت اگرچه دلیل این کار تشتت و نابسامانی موجود در روابط میان معماران با یکدیگر و ناتوانی صنف در نظم‌بخشیدن به این نابسامانی‌ها بوده است، اما این نباید باعث شود امری که همیشه تا به امروز در خارج از حیطه اقتدار دولتی اتفاق می‌افتاده، زین پس منتظر تأیید و مجوز و نشان دولت بنشیند! بلکه صنف باید به خود آید، این گام را زنگ خطری تلقی کند و به اصلاح روابط داخلی خود بپردازد!

متأسفانه با اینکه ما معماران خیلی ادعایمان می‌شود، ولی هم نتیجه کارمان در ترکیب بی‌نظم در و دیوار شهرهامان مشهود است، هم عدم‌کارایی و فقدان اتحاد و قانون در درون حرفه‌مان موج می‌زند. بیشتر معماران شخص خود را تنها نماینده عقل و سلیقه و قدرت بازار می‌انگارند. مرجع آنها به جای نهادهای صنفی چندگانه معماران، دولت و شهرداری‌ها هستند. برای گرفتن کار و مجوز از کارفرمایان و مدیران شهری غیرحرفه‌ای و ناوارد، خود را به هر آب و آتشی می‌زنند و هر حقی را حاضرند باطل جلوه دهند. همدیگر را دوست ندارند و اتفاقا آنها که خود را به لحاظ ارشدبودن محق‌تر می‌دانند، تک‌روی و خودرایی بیشتری از خود نشان می‌دهند، اعتلای کیفیت و اصلاح سلایق نسل جدید معمار را وظیفه خود نمی‌دانند و مسئله‌ای موهوم و مه‌آلود به نام «خلاقیت» که معلوم نیست از کجا باید به معمار متشتت امروز ما وحی شود تنها دغدغه و دلیل‌شان برای کنارکشیدن از جمع معماران است. ماشاءالله وضع همه‌شان هم برخلاف غرغرها، خوب و مرفه است.

ادامه در صفحه ۱۷

یادداشت

لشکر کمربسته برای قطع چند درخت بی‌زبان

یکی بر سر شاخ، بُن می‌برید
خداوند بُستان نگه کرد و دید
بگفتا گر این مرد بد می‌کند
نه با من که با نفس خود می‌کند

شیخ سعدی

بهار برای من و لابد برای خوانندگان این سطور یادآور نوشدن و سرسبزی و زنده‌شدن است. در بیش از ۱۰ سال اخیر، تنها یک‌بار بهارِ بعد از سیزده و هنگام فروردین و اردیبهشت در زادگاهم بوده‌ام و این برای من تبدیل به آرزویی محال شده بود، ولی امسال بهار مجبور به رفتن به زادگاهم شدم، که کاش نمی‌شدم زیرا که دلیل رفتنم بدان‌جا مرگ عزیزی و انتهایش مرگ چند چنار خاطره‌ساز و کهن بود که نخستین دستِ قضا و سرنوشت بود و دومی دست کارنابلدان.

امسال در پی درگذشت پدرم، به زادگاه و موطنم بیجار گروس، بازگشتم. پنجشنبه روز ۲۷ فروردین ماه ۱۳۹۴، دوستی بسیار عزیز از یزد برای همدردی، میهمانم بود و شرمسارم کرد. حوالی ظهر حین گردش در شهر، بازار قدیم بیجار را نشانش می‌دادم. در مورد تاریخ و محیط زیست بیجار صحبت می‌کردیم که در خلال صحبت‌ها گفت گمان می‌کرده بیجار بایستی سرسبزتر باشد. در پاسخش درحالی‌که سخنش را تأیید کردم سردبودن هوا و سبزنشدن درخت‌ها به‌این‌دلیل را نیز بهانه کردم.

ولی در همان حین با خود می‌اندیشیدم درست می‌گوید کافی است شخصی صبح تا ظهری در بیجار قدم بزند و درختان بیجار را بشمارد و شگفتا که این‌کار به‌دلیل تعداد محدود درختان سطح شهر، اصلا و ابدا کار طاقت‌فرسا و زمان‌گیری نیست.

بیجاری که روزگاری پر از باغ و درخت بود، امروزه تک‌وتوک و به‌یمن داشتن بلواری و از صدقه‌سری گورستان‌های قدیم بیجار که تبدیل به بوستان شده‌اند، چند درخت دارد. در این خیال و اندیشه و ناراحتی بودم که شاهد اتفاقی ناخوشایند در پشت بازار شهر تاریخی بیجار، که زمانی پر از باغهای بسیار و بناهایی تاریخی و زیبا بود، شدیم.

پشت بازار بیجار میدانی است که در فصول بهار و تابستان، سبزی و جالیز محلی توسط دست‌فروشان در اختیار عموم قرار می‌گیرد. در ضلع جنوب غربی همین پشت بازار که قلب شهر بیجار است، سازمان میراث فرهنگی شهر در ابنیه‌ای قدیمی و همچنین در ضلع شمالی‌اش کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان که بسیاری از بیجاریان گروسی در آنجا پرورش یافته‌اند، قرار دارد. در این میدان پشت بازار، چندین درخت کهنسال سال‌های سال بود به زندگی ادامه می‌دادند و اهالی و عابران را زیبایی و لطافت می‌بخشیدند.

ماجرا از این قرار بود که در حضور عده‌ای از مسئولان شهرداری بیجار (از جمله مسئول تاکسیرانی شهر) عده‌ای از کارگران شهرداری با لودر و اره‌برقی به سراغ درختان رفته و آنها را از ریشه برکندند. در آن منطقه حداقل پنج درخت کهنسال وجود داشت که قطر یکی از آنها حدود یک متر بود و احتمالا لحظه‌ای قبل از ورود من با اره‌برقی بریده شده بود. از دوستم خواستم فیلم و عکس بگیرد تا ضبط و ثبت شود که همگی موجود است.

ادامه در صفحه ۱۷

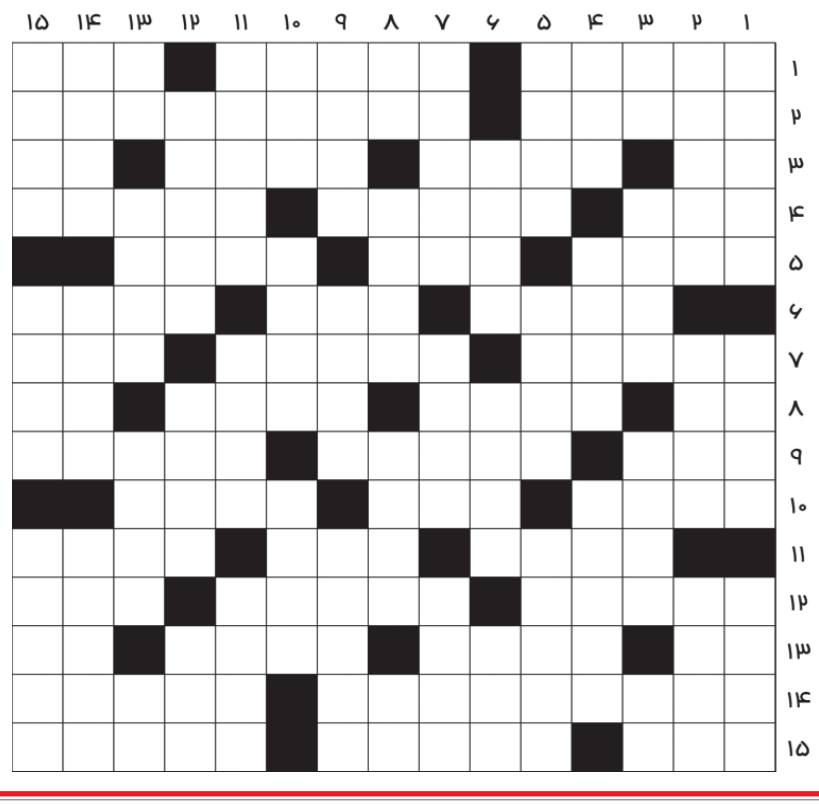
جدول ۲۲۵۴ ■ طراح: بیژن گورانی

افقی:

۱ - جهان آفرین را... کنیم- ریشخند- رنگ احتیاط رانندگی ۲- تازه کار- حرکتی در ورزش ژیمناستیک ۳- یازده- ستاره- رودی در آلمان- دورنمای عمر ۴- منفصل- مازاد- میدان جنگ ۵- بزدل- دریا- زاده چهارپایان ۶- از سبزی‌های خوراکی معطر- کمیک- هر بند از قانون ۷- فیلمی ساخته داریوش مهرجویی- سستی و سهل‌انگاری- بتی در عصر جاهلیت ۸- ضمیر سوم شخص مفرد- ورزش جسمی و روحی شبه قاره هند- کارگر کشتارگاه- وسط ۹- از واجبات نماز- قریه- اهل تاجیکستان ۱۰- چند وزیر- یک حرف و سه حرف- نور کم ۱۱- دید و نظر- تلمبه- نام لاتینی محمدزکریای رازی ۱۲- تلاش و مبارزه برای ادامه زندگی- نوعی مالیات- سلاح زنبور ۱۳- مفیدترین نوشیدنی- بالش- سیاست‌مدار- رخساره ۱۴- مجموعه شعری سروده آراگون، شاعر فرانسوی- علم شعبده‌بازی ۱۵- غله برافشان- کامل‌کردن- نخست‌وزیر شهید.

عمودی:

۱- اصرار و پافشاری بیش از حد- عنوانی احترام‌آمیز برای زنان- جوال ۲- پیشی گرفتن- کشمش درشت و سیاه- پروفیل فلزی به شکل زاویه قائمه ۳- نشانه جمع مؤنث عربی- نام‌ها- بازی قهوه‌خانه‌ای قدیم- باب روز ۴- وسیله حمل بار که به پشت خودرو بسته می‌شود- جلادهنده کفش- نوعی التهاب پوستی ۵- سرایت و پراکندگی چیزی- پیرایه- توجه و دقت‌نظر ۶- خانه بسیار فقیرانه- از میوه‌ها- شیرینی سوغات کرمانشاه ۷- چراغ- پیروی‌کردن- دانشمند ۸- نت پنجم- مخمصه- از سازهای عربی- به دنیا آوردن ۹- گستاخ- سازمان فضانوردی آمریکا- شهری در گیلان ۱۰- بهره وام- فرودآمدن- منقضی ۱۱- گریز از دشمن به سبب شکست- سازمان پیمان آتلانتیک شمالی- زننده ۱۲- سوره ششم قرآن- زیانکار- سازمان جاسوسی آمریکا ۱۳- از بازی‌های گروهی- مردان عرب- برنا- ماه شاعرانه ۱۴- اقدام به کار خطرناک- نقاش نامدار اسپانیایی- تحتانی ۱۵- واحد شمارش پل- بدزبان و دشنام‌گو- دستگاهی برای خشک‌کردن موی سر.



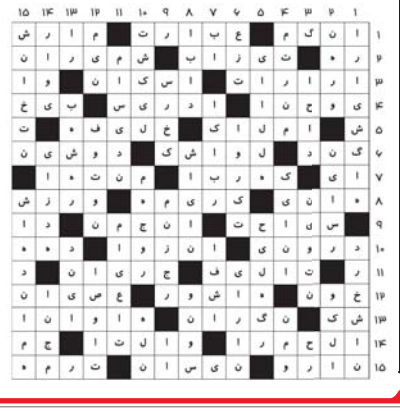
حل سودوکو سخت

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

حل سودوکو ۱۲۵۰

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

جدول ۲۲۵۳



سودوکو سخت ۱۲۵۱

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.

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

سودوکو ۱۲۵۱

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.

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