



پنجمین کاتنامه تخصصی پرستاران شماره روزی

معاونت دانشجویی دانشگاه فرهنگیان
اداره کل برنامه ریزی خدمات و رفاه دانشجویی

باسمه تعالی

گاهنامه تخصصی سرپرستان شبانه‌روزی

گاهنامه تخصصی سرپرستان شبانه‌روزی
شماره پنجم - خرداد ۹۸

صاحب امتیاز:

معاونت دانشجویی دانشگاه فرهنگیان

مدیر مسئول:

دکتر معصومه علی‌نژاد معاون دانشجویی دانشگاه فرهنگیان

مدیر اجرایی:

دکتر حبیب‌الله آقاخانی مدیر کل برنامه‌ریزی خدمات و رفاه دانشجویی

سر دبیر:

اسدالله امانیان سرپرست شبانه‌روزی پردیس شهید بهشتی خراسان رضوی

هیات تحریریه:

مسعود برومند نسب، مهوش بهاروند، فرزانه دری‌کوند، مهری شه‌نشاهی،
سکینه شه‌بابی، فریبا صادقی، فرحناز فولادوند، صهبا مزارعی، محمدباقر مازنی،
محمد محمدی‌جم، فریبا نوروش‌پور، مهدی نیک‌منش‌زاده

با همکاری دانشجو معلم:

محمدبرزگر (دانشجوی پردیس شهید بهشتی خراسان رضوی)

معلّمان،

پایه‌ریزان تمدن نوین، و جهادگران
در میدان کارزار با جهل و بی‌سوادی
هستند که برای جامعه و نسل جوان
آن، هویت‌سازی فرهنگی می‌کنند.

مقام معظم رهبری

۱۳۹۸/۰۲/۱۱



آسیب شناسی اجتماعی و راه های مقابله با آن در سیره حضرت علی (ع)

نویسنده اول:

مهری شهنشاهی، کارشناس ارشد شیمی، سرپرست خوابگاه پردیس آیت الله کمالوند خرم آباد

نویسنده دوم:

فرحناز فولادوند، کارشناس ارشد فلسفه و حکمت اسلامی، کارشناس آموزش دانشگاه فرهنگیان

چکیده:

آسیب های اجتماعی مطالعه حاضر شامل: بی نظمی ها و آسیب های اجتماعی همراه با علل و انگیزه های پیدایی آنها و نیز شیوه های پیشگیری و درمان این پدیده ها، به انضمام مطالعه شرایط بیمار گونه اجتماعی در سیره علوی مورد بررسی قرار خواهد گرفت؛ زیرا خاستگاه اصلی آسیب ها و کثر رفتاری های اجتماعی را باید در کل حیات اجتماعی و نوع خاص روابط انسانی جستجو کرد. نابسامانی های اقتصادی - اجتماعی چون: فقر، تورم، گرانی، بیکاری، فقدان امنیت مالی و حقوقی و دیگر عواملی که باعث محرومیت می شوند، زمینه مساعدی را برای انواع مختلف آسیب های اجتماعی چون: خودکشی، سرقت، اعتیاد به مواد مخدر، الکلیسم، فرزند آزادی، زورگیری، طلاق، گدایی و ... فراهم می آورند. از این رو مفهوم آسیب شناسی گسترده وسیعی پیدا می کند و از ابعاد ارزشی و کاربردی فراوانی برخوردار می گردد.

واژگان کلیدی:

آسیب شناسی اجتماعی، سیره حضرت علی (ع)، خانواده، جوانان
بیان مسئله: اهمیت آسیب شناسی اجتماعی هر جامعه ای متناسب با شرایط خود، فرهنگ، رشد و انحطاط خود با انواعی از انحرافات و مشکلات روبه روست که تأثیرات مخربی روی فرآیند ترقی آن جامعه دارد. شناخت چنین عواملی می تواند مسیر حرکت جامعه را بسوی ترقی و تعامل هموار سازد، بطوری که علاوه بر درک عمل آنها و جلوگیری از تداوم آن عمل با ارائه راه حل هایی به سلامت جامعه کمک نماید. آسیب شناسی اجتماعی همچون سایر حوزه های اجتماعی و عللی، از شیوه عملی برای بررسی موضوعات مورد نظر خود استفاده می کند. به عبارتی برای مطالعه و بررسی علل، زمینه ها و راه حل ها در زمینه کجروی ها و آسیب ها، هم از لحاظ ذهنی به صورت شناخت مفاهیم خاص و هم به کمک ابزار وسایل تحقیق عینی به صورت پژوهش های علمی استفاده می شود. چنین پژوهش هایی پیرامون انحرافات اجتماعی به صورت تحقیق علمی به حدود ۸۰ - ۹۰ سال پیش باز می گردد. البته در آن زمان این پژوهش ها کمتر جنبه واقع بینانه داشته اند. ولی پس از مدتی پژوهش ها بر شالوده ای صحیح تر استوار شد

و تلاش شد از شیوه هایی که دقت و اعتبار بیشتری در برآورد مشکلات اجتماعی دارند استفاده گردد. در پیدایش انحرافات اجتماعی و رفتارهای ناپهنجار و آسیب زا عوامل متعددی به عنوان عوامل پیدایش و زمینه ساز می تواند مؤثر باشد: عوامل فردی: جنس، سن، وضعیت ظاهری و قیافه، ضعف و قدرت، بیماری، عامل ژنتیک و ... عوامل روانی: حساسیت، نفرت، ترس و وحشت، اضطراب، کم هوشی، خیال پردازی، قدرت طلبی، کم رویی، پرخاشگری، حسادت، بیماری های روانی و ... عوامل محیطی.

نتیجه گیری

نوجوانی و جوانی یکی از مهم ترین مراحل زندگی آدمی محسوب می شود و آخرین مرحله تحول شناختی و گذار از مرحله «پیرو دیگران بودن» به دوره «مستقل بودن» است؛ دوره ای که نوجوان به هویت واقعی خویش دست می یابد. نوجوان با خود می گوید: «اکنون من دیگر کودک نیستم، یک بزرگسال». در این مرحله، دیگر والدین نمی توانند به او کمک چندانی بکنند؛ چه اینکه وی الگوهای خود را در جای دیگری جست وجو می کند. میل به اظهار وجود و اثبات خود یکی از طبیعی ترین حالات روانی دوره نوجوانی و جوانی است. نوجوان و جوانی که دوره کودکی را پشت سر گذارده، باید خود را برای زندگی مستقل اجتماعی آماده نماید. تحقق این موضوع، پیش از هر چیز، مستلزم یافتن هویت خویش است. اینک او خود را یافته است. اگر بزرگ سالان ویژگی های این دوره زندگی او را بشناسند و با آنان برخوردی مناسب داشته باشند، هم نوجوانان به هویت خویش دست می یابند و هم بزرگ سالان کمتر احساس نگرانی می کنند. از این رو، می توان گفت: بیشتر انحرافات نوجوانان و جوانان ریشه در ناکامی های اولیه زندگی دارد. حضرت علی (ع) از جمله متفکران جهان اسلام است که به جامعه و انسان توجه ویژه ای داشته است و بر لزوم زندگی اجتماعی و به تبع آن بر نظارت و کنترل اجتماعی پرداخته است و در خطابه ها و فعالیت های سیاسی - اجتماعی که داشته است تلاش نموده است روش ایجاد جامعه ای سعادت مند را آموزش دهد. حضرت علی در مسیر جامعه پذیری افراد به نقش خانواده بیش از نقش حاکمان توجه داشته است. او توجه به تقویت فضایل اخلاقی در برابر رذایل اخلاقی به منظور پرهیز

از کجروی های اجتماعی تأکید داشته است. محبت اجتماعی را یکی از ابزار های مهم در جهت ایجاد اتحاد و همبستگی اجتماعی دانسته است و نقش دوستان، همسالان و همسایگان در کنترل و نظارت اجتماعی را چشمگیر ارزیابی نموده است. حضرت از مسائل اقتصادی و نقش آن در کجروی های اجتماعی برکنار نمانده است و به زعم او بهترین زینت برای مردان داشتن روزی گشاده است به ویژه گی های یک شغل مناسب پرداخته است و از فقر به عنوان عاملی در برهم زدن تعادل اجتماعی نام برده است و راهکارهایی را برای از بین بردن آن ارائه نموده است. امام علی به نقش حاکمان در ریشه کن کردن کجروی های اجتماعی اذعان نموده و حاکمان را موظف به اجرای قانون در جامعه نموده است و در نهایت به انواع مجازات ها اشاره می کند و بر تناسب جرم و مجازات تأکید می کند.

پیشنهادهات

الف. اقدامات پیشگیرانه

در اینجا برای پیشگیری از ارتکاب عمل بزهکارانه توسط افراد به ویژه نوجوانان یا جوانان پیشنهادهای ارائه می شود:

۱. هماهنگ کردن بخش های عمومی و خصوصی که در زمینه پیش گیری از وقوع جرم فعالیت دارند؛ مانند نیروی انتظامی، کار و امور اجتماعی، آموزش و پرورش، شهرداری ها، شوراهای، امور جوانان، بهزیستی و ... به منظور اجرای برنامه عملی پیش گیرانه و هماهنگی بیش تر؛
۲. آگاهی دادن به خانواده ها برای نظارت و کنترل بیشتر آنان بر فرزندان و گوشزد کردن میزان مجازات جرایم در صورت ارتکاب جرم توسط آنان؛
۳. اتخاذ تدابیر امنیتی بیش تر توسط دولت در محل های جرم خیز و اقداماتی به منظور کمک به خانواده ها، بخصوص نوجوانان و جوانانی که در معرض آسیب قرار دارند؛
۴. اطلاع رسانی شفاف رسانه های جمعی برای تشویق جوانان درباره تسهیلات و فرصت هایی که جامعه برای آنان قرار داده است؛
- ب. راهکارهای شناسایی مشکلات نوجوان و جوانان
علاوه بر اقدامات پیش گیرانه، شناسایی راهکارهایی برای شناخت مشکلات نوجوانان و

جوانان امری لازم و ضروری است. مواردی چند در این زمینه مطرح است:

۱. شناخت نیازهای روانی و کیفیت ارضای این نیازها در شادابی و نشاط فرد بسیار مؤثر است و ارضا نشدن آن و یا ارضای ناقص آن، اثرات نامطلوب بر جای گذاشته و زندگی را به کام فرد تلخ می‌کند و فرد را به انحراف می‌کشاند.

۲. توجه به مشکلات جسمانی فرد، مشکلاتی همچون اختلال در گویایی، بینایی، شنوایی، جسمانی و عقب ماندگی ذهنی. ۳. توجه به مشکلات آموزشی، مانند ناتوانی در یادگیری، ترک تحصیل، افت تحصیلی، بی‌توجهی به تکالیف درسی و تقلب در درس. ۴. توجه به مشکلات عاطفی، روانی، همچون افسردگی، خیال بافی، بدبینی، خودکم‌بینی، خودبزرگ‌بینی، زودرنجی، خودنمایی، ترس، اضطراب، پرخاشگری، حسادت، کم‌حرفی و وسواس.

ج. وظایف خانواده

خانواده‌ها نیز وظایفی در مقابل پیش‌گیری از جرم و بزهکاری فرزندان دارند که به برخی

از آن‌ها اشاره می‌گردد:

۱. دوستی با فرزند و حذف فاصله والدین با فرزندان، به گونه‌ای که آنان به راحتی مشکلات و نیازهای خود را به والدین بگویند؛
۲. تقویت اعتقادات فرزند، به ویژه در کودکی و نوجوانی، در کنار پای بندی عملی والدین به آموزه‌های دینی؛
۳. ایجاد سازگاری در محیط خانه؛
۴. ایجاد بستر مناسب برای احساس امنیت، آرامش، صفا و صمیمیت و درک متقابل والدین و فرزندان؛
۵. تلاش در جهت تأمین نیازهای مادی و معنوی فرزندان توسط والدین؛

د. وظایف سایر نهادها

- علاوه بر خانواده، سایر نهادها از جمله مجموعه حاکمیت، آموزش و پرورش، نهاد قضایی، بهزیستی و... نیز در این زمینه وظایفی دارند که به برخی از آن‌ها اشاره می‌گردد:
۱. تقویت ارتباط میان والدین دانش‌آموزان با مربیان و عدم واگذاری مسئولیت تربیت فرزندان به مدرسه یا خانواده به تنهایی؛
 ۲. تقویت مراکز مشاوره‌ای مفید و کارآمد

در مدارس؛

۳. بها دادن به مسئله ترک تحصیل و یا اخراج دانش‌آموزان از مدرسه و ضرورت ارتباط با خانواده‌های آنان؛
۴. ضرورت آشنایی نیروهای نظامی و انتظامی با انحرافات اجتماعی و نحوه برخورد با آنان؛
۵. اعمال مجازات‌های سنگین، علنی و جدی (در ملاء عام) برای باندهای فساد، اغفال و...؛

منابع:

- ۱- آنتونی گیدنز، جامعه‌شناسی، ترجمه منوچهر صبوری، تهران، نشر نی، ۱۳۷۳، ص ۱۴۰.
- ۲- دفتر همکاری حوزه و دانشگاه، جامعه‌شناسی روش‌های درمان گروهی، ص ۵.
- ۳- ر.ک به: هانری لوی برون و دیگران، حقوق و جامعه‌شناسی، ترجمه مصطفی رحیمی و دیگران، تهران، سروش، ۱۳۷۱.
- ۴- ر.ک: جعفر سخاوت، جامعه‌شناسی انحرافات اجتماعی، چ چهارم، تهران، دانشگاه پیام نور، ۱۳۷۶.

الگوی اسلامی اشتغال زنان

فریبا نوروش‌پور

سرپرست شبانه روزی پردیس بنت الهدی صدر اردبیل

برای زنان فراهم کرد، چنان‌چه مقام معظم رهبری فرموده اند: «زن و مرد هر یک در قلمرو زندگی اختصاصی خود، وظایف خاصی را بر عهده دارند و در قلمرو زندگی اجتماعی باید وظایف و مسئولیت مشترکی را از طریق اعمال توانایی خود انجام دهند»

البته باید توجه داشت که خانواده مرکز ثقل و قلب جامعه و محور اصلی اجتماع است. خانواده جایگاه شناخت مفهوم عشق الهی، مودت بین افراد، اصلاح نگرش‌ها و ممارست برای زندگی اجتماعی است. بر همین اساس زنان ایفای وظیفه‌ی خطیر خویش را در تربیت انسان‌ها کمتر از حضور در صحنه‌های اجتماعی و اشتغال نمی‌دانند. لذا ایجاد تعادل و توازن در اینگونه مسئولیت‌ها و ایفای مناسب آن‌ها ضروری می‌باشد، تا انجام یک مسئولیت به انجام امر دیگر لطمه وارد نسازد و این مساله مستلزم وجود عوامل و پارامترهایی نظیر امکان انجام مسئولیت‌های چندگانه توسط زنان است، به گونه‌ای که بتوانند هر دو نقش خویش را ایفا نمایند و در صورت عدم امکان انجام همزمان مسئولیتهای بیرون و درون منزل، با بازشناسی و تشخیص مصالح، ارجحیت را در انجام نقش مادری قرار دهند.

مسئولیت اجتماعی و یا تحت شرایطی برای تأمین اقتصادی خود و یا فرزندان (مانند زنان سرپرست خانوار) اجتناب ناپذیر می‌گردد. شیوه سیاست‌گذاری‌ها در نظام اسلامی باید به گونه‌ای باشد که الگوی زن شاغل به عنوان زن مطلوب از حیث کسب درآمد تبلیغ نشود مگر در زمینه اشتغال بهینه، که همانا اشتغال زنان در مشاغلی که زنان در آن مشاغل شایستگی بیشتر از مردان دارند، یا نسبت به مردان از مزیت نسبی برخوردارند، مشاغلی که زمینه ایفای مسئولیت اجتماعی آنان را فراهم نماید و یا مشاغلی که مرتبط با حوزه نیاز زنان باشد.

از آن‌جا که ارکان اجتماع براساس مهندسی خلقت بر دوش دو جنس زن و مرد نهاده شده است بنابراین حضور بانوان در فعالیت‌های اجتماعی و فرهنگی برای رشد و تکامل خود و جامعه و خانواده از ارزش بالایی برخوردار است و حذف زنان از صحنه‌های اجتماعی در حقیقت حذف نیمی از جامعه‌ی انسانی می‌باشد که نتیجه آن صدمه‌ای خسارت بار به اهداف نظام اسلامی خواهد بود. بنابراین باید زمینه اشتغال و مشارکت متناسب با شئون زن مسلمان را با حفظ حریم الهی، عفاف و تقوی

در نگرش توحیدی اسلام، رسالت تاریخی زنان به معنای حضور آنان در تغییر ارزش‌ها، و ارتقای تفکرات و تعالی رفتار عمومی جامعه به شمار رفته و مسائل زنان نیز تنها به مسائل حقوقی آنان آن‌هم در قبال مردان محدود نمی‌شود بلکه زنان باید خود را عنصری مؤثر در تغییر ارزش‌ها، باورها و اخلاقیات جامعه بدانند. از منظر اسلام زن صرفاً به خود دعوت نشده است و به رعایت مصالح خود توجه نمی‌کند بلکه به کمال عمومی جامعه و مشارکتی که می‌تواند در دستگیری از افراد جامعه و حتی در سطح جهانی و فراملی داشته باشد، فرا خوانده شده است. که اگر این مهم تحقق نیابد؛ زن مسلمان از تکامل گرایی باز مانده و به تدریج فاسد شده و جامعه را نیز با چالش مواجه می‌سازد.

در نظام برنامه‌ریزی اسلام، مدیریت خانواده بر عهده مرد است. مرد مکلف به تأمین مخارج خانواده و مصالح آن است و حتی زن در صورت کسب درآمد هیچ گونه تکلیفی در ازای تأمین مخارج خانواده ندارد، لذا می‌توان نتیجه گرفت که در رویکرد دینی برمسئولیت اجتماعی زنان تأکید شده اما اشتغال زن تکلیف به شمار نمی‌رود بلکه صرفاً حق اوست و بعضاً اشتغال زنان به عنوان راهی برای ایفای

دانشگاه فرهنگیان در بین ۱۰ دانشگاه برتر کشور



دانشگاه فرهنگیان در رتبه بندی سایت مرجع دانشگاه های ایران (www.uniref.ir) در رتبه دوم بیشترین مقالات داخلی در سال ۹۷ در بین دانشگاه های کشور قرار گرفت.

دانشگاه	رتبه	مقالات داخلی	تعداد دانشجو	تعداد اساتید
 دانشگاه تهران	۱	۱۹۸۹	۵۲۱۵۴	۳۳۰۵
 دانشگاه فرهنگیان	۲	۱۰۲۹	۷۰۰۰	۸۰۰
 دانشگاه فردوسی مشهد	۳	۸۲۹	۲۳۷۰۰	۸۱۳
 دانشگاه شهید بهشتی	۴	۷۴۳	۱۷۰۰۰	۱۲۹۰
 دانشگاه تربیت مدرس	۵	۷۰۶	۹۲۰۰	۶۶۷
 دانشگاه تبریز	۶	۷۰۴	۲۳۱۸۱	۸۱۹
 دانشگاه شیراز	۷	۵۸۲	۱۹۳۰۰	۷۰۰
 دانشگاه علامه طباطبائی	۸	۵۴۲	۱۶۴۸۷	۱۵۱۳
 دانشگاه یزد	۹	۴۷۰	۱۳۰۰۰	۸۰۰
 دانشگاه ارومیه	۱۰	۴۶۲	۱۴۵۱۵	۴۸۵

نقش تعلیم و تربیت در مطالعات رفتاری

نویسنده اول: فریا صادقی - نویسنده دوم: مهری شهنشاهی -
نویسنده سوم: فرزانه دریگوند - نویسنده چهارم مهوش بهاروند

چکیده

هدف از پژوهش حاضر به بررسی نقش تعلیم و تربیت در مطالعات رفتاری (مطالعه موردی معلمان دوره ابتدایی شهرستان خرم آباد) می باشد جامعه پژوهش شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان خرم آباد در سال تحصیلی ۹۷-۹۸ می باشند با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه گیری تصادفی ساده، ۱۶۷ نفر از معلمان به عنوان نمونه انتخاب شدند . پرسشنامه رفتار اخلاقی در سازمان توسط لوژیر در سال ۱۹۹۳ تهیه و تدوین شد . این پرسشنامه مشتمل بر ۱۵ سوال است و در یک مقیاس ۴ درجه ای طبقه بندی شده است برای تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه های پژوهش از روش های آمار استنباطی استفاده می شود. در این بخش ابتدا پیش فرض های آماری به منظور کاربرد آزمون های پارامتریک مورد بررسی قرار گرفته و سپس فرضیه های پژوهش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته اند ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بین نقش تعلیم و تربیت در مطالعات رفتاری (مطالعه موردی معلمان دوره ابتدایی شهرستان خرم آباد) ۰/۶۵۱ برآورد گردیده است. با توجه به ملاک ها، می توان گفت بین نقش تعلیم و تربیت در مطالعات رفتاری (مطالعه موردی معلمان دوره ابتدایی شهرستان خرم آباد) رابطه همبستگی مثبتی وجود دارد که با توجه به سطح معناداری که برابر ۰/۰۰۱ برآورد گردیده است، این میزان همبستگی در سطح اطمینان ۰/۹۵ از لحاظ آماری معنادار قلمداد می گردد.

واژگان کلیدی: تعلیم و تربیت ، مطالعات رفتاری ، شهرستان خرم آباد

بیان مساله:

در فرایند تعلیم و تربیت، یکی از مهمترین ارکان تربیت، معلم است. او است که با روح و جان متعلم ارتباط دارد و زمینه را برای اثرگذاری سایر ارکان (مربی و محتوای تربیت) فراهم می سازد. معلم با توجه به نفوذ معنوی اش می تواند قلب، اندیشه و رفتار شاگرد را تسخیر نماید و به عنوان یک الگوی محبوب مطاع پذیرفته شود. از این رو معلمان ارزشمندترین افراد برعهده دارند و بر این اساس ارزشمندترین افراد نیز می باشند. رسول گرامی اسلام می فرماید: نزدیکترین مردم به درجه نبوت اهل علم و جهاند که مردم را به آنچه رسولان الهی آورده اند، راهنمایی می کنند. (نوری، ۱۳۸۲، ص ۲۷، به نقل از محجه البیضاء، ج ۱، ص ۱۱) برخی از

این نقش ها را بافکار ضمن بیان جایگاه معلم این گونه بیان کرده است.

۱. نقش آموزش، در این باره معلم باید از فنون، مهارت های آموزشی، اصول آموزش و پرورش و روان شناسی عمومی آگاهی کافی داشته باشد.

۲. نقش دانش پژوهی، در عصر اطلاعات توقف در سطحی از دانش و آگاهی، برای معلم کاستی و افت به حساب می آید. لازمه ایفای نقش بسیار مهم معلمی، بالا بردن توان علمی و تسلط کامل بر درس است تا هم مطالب آموخته شده به شاگردان درست و یقینی باشد و هم، هیچ گونه ابهامی در مسائل و مطالب آن علم بر آنان باقی نماند.

۳. نقش مشاوره، هر معلمی در کنار تدریس، باید شاگردانش را راهنمایی و ارشاد کند، چراکه شاگردان آرام آرام تحت تاثیر اخلاق ارزشی معلم قرار گرفته و با حسن اعتمادی که به معلم می یابند مسائل درسی و مشکلات خصوصی و خانوادگی خود را با او در میان می گذارند.

۴. نقش فرهنگی معلم، ارزش ها، بینش ها و هنجارهای فرهنگی حاکم بر جامعه را از طریق گفتار و کردار خود به شاگردان منتقل می کند و به آموزش و پرورش، به معنای انتقال میراث فرهنگی معنا می بخشد.

نتیجه گیری:

در فرضیه اصلی ضریب همبستگی پیرسون برای رابطه بین نقش تعلیم و تربیت در مطالعات رفتاری (مطالعه موردی معلمان دوره ابتدایی شهرستان خرم آباد) ۰/۶۵۱ برآورد گردیده است. با توجه به ملاک ها، می توان گفت بین نقش تعلیم و تربیت در مطالعات رفتاری (مطالعه موردی معلمان دوره ابتدایی شهرستان خرم آباد) رابطه همبستگی مثبتی وجود دارد که با توجه به سطح معناداری که برابر ۰/۰۰۱ برآورد گردیده است، این میزان همبستگی در سطح اطمینان ۰/۹۵ از لحاظ آماری معنادار قلمداد می گردد. در فرضیه فرعی اول ضریب همبستگی بین نقش تعلیم و تربیت (مسئولیت پذیری) در مطالعات رفتاری ۰/۴۵۸ می باشد. این ضریب همبستگی که در ۱۶۷ نفر از معلمان دوره ابتدایی شهرستان خرم آباد محاسبه شده سطح معناداری برابر با ۰/۰۱۸ ارائه نموده و با توجه به اینکه این مقدار کمتر از نقطه برش ۰/۰۵ می باشد، بر این اساس می توان نتیجه گرفت که بین نقش تعلیم و تربیت (مسئولیت پذیری) در مطالعات رفتاری رابطه همبستگی مثبتی وجود دارد. در فرضیه فرعی دوم ضریب همبستگی پیرسون برای

رابطه بین نقش تعلیم و تربیت (صادق بودن) در مطالعات رفتاری ۰/۴۹۱ برآورد گردیده است. با توجه به ملاک ها، می توان گفت بین نقش تعلیم و تربیت (صادق بودن) در مطالعات رفتاری رابطه همبستگی متوسطی وجود دارد که با توجه به سطح معناداری که برابر ۰/۰۳ برآورد گردیده است و این مقدار کمتر از آلفای ۰/۰۵ می باشد، می توان گفت این میزان همبستگی در سطح اطمینان ۰/۹۵ از لحاظ آماری معنادار می باشد.

پیشنهادهات

۱- ارتباط بین خانه و مدرسه به عنوان راهکار اصلی در جلوگیری از گرایش دانش آموزان به بزهکاری اجتماعی است لذا دست اندکاران نظام آموزشی این ارتباط را به هر شکل ممکن ایجاد کنند.

۲- گزارش دائمی از وضعیت تحصیلی، عاطفی و... دانش آموزان از طرف اولیای مدرسه به اولیای دانش آموزان داده شود.

۳- به دانش آموزان توصیه می شود در انتخاب دوست نهایت دقت را داشته باشند.

۴- از والدین می خواهیم که مواظب رفتار و کردار فرزندان خود بوده و با نظارت علمی و منطقی آنها را از هرگونه آسیب پذیری مصون بدارند.

۵- به مربیان، معلمان و... توصیه می شود که رفتار دانش آموزان را بیشتر زیر نظر داشته باشند و به محض بروز علایم کج روی، از شیوه های درست و مؤثر تربیتی در جهت اصلاح رفتار آنان تلاش کنند.

۶- رسانه های جمعی در غنی سازی برنامه ها تلاش کنند و زمینه را برای گرایش دانش آموزان به سوی بزهکاری فراهم نکنند.

منابع:

- قرآن کریم.
- عبد الواحد تمیمی آمدی، ۱۳۶۶ ش، تصنیف غرر الحکم، قم، انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی، چاپ اول.
- شیخ صدوق، ۱۴۰۴ ق، من لا یحضره الفقیه، قم، جامعه مدرسین، چاپ دوم.
- علامه مجلسی، بی تا، بحار الأنوار الجامعة لدرر أخبار الأئمة الأطهار، تهران، انتشارات اسلامی.
- روزا ماریاتورس، ۱۳۷۷، تربیت معلم به سوی الگویی تازه برای آموزش معلمان، ترجمه فریبرز مجیدی، تهران، پژوهشکده تعلیم و تربیت، چ اول.

دانشجو، نشاط و سرزندگی

صهبا مزارعی

مرکز مشاوره پردیس بنت الهدی صدر دانشگاه فرهنگیان بوشهر

- کارگروهی کردن، عضویت در گروه‌های خاص (ورزشی، فرهنگی، مذهبی و...) - تعامل بیشترین دانشجو و استاد از طریق بیان عقاید و ایجاد تفکر سیستمی و تفکر انتقادی - افزایش امکانات رفاهی دانشگاه؛ - جو سازمانی باز و مفید دردانشگاه؛ بین کارکنان و دانشجویان و

منابع:
۱- مریم مردای و همکاران، (۱۳۸۴) شادمانی و شخصیت، تازه‌های علوم شناختی، ش ۲، ص ۶۱-۶۳

۲- کاظمیان مقدم، کبری، مهرابی زاده هنرمند، مهنراز (۱۳۸۸) بررسی رابطه نگرش مذهبی با شادکامی و سلامت روانی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان، مجله روانشناسی ودین، ش ۴ (۲)، ص ۱۵۹.
۳- حسن زارعی متین و همکاران، (۱۳۸۸) نقش دانشگاه در ایجاد عوامل مؤثر برشادی، فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ش ۲، ص ۵.

۴- محمد زاده، زینب، صالحی، کیوان (۱۳۹۴) آسیب شناسی نشاط و پویایی علمی در مراکز علمی و دانشگاهی مطالعه ای با رویکرد پدیدارشناسی، فصلنامه سیاست های راهبردی و کلان / سال سوم، شماره یازدهم، پاییز، صفحات ۲۵ تا ۳۵

سعی شده است راهکار های عملی برای شور و نشاط دانشجویان ارائه گردد. راهکار های عملی:

- ایجاد حس سرخوشی، مثبت نگری، خوشحال بودن از طریق برگزاری اردو های دانشجویی نشست های صمیمی، جشن ها، همایش ها، سمینار ها و....

- ایجاد انگیزه و اشتیاق درونی به علم آموزی، علاقه مندی به رشته؛ خوش بینی آموزشی و احساس رضایتمندی از خود از طریق کاربردی کردن و به روز ارائه دادن مفاهیم درسی

- آموزش مهارت های زندگی - ایجاد محیط و شرایط لازم جهت علاقمندی به پژوهش، جرأت‌مندی پرسش سوالات و جستجوی نادانسته ها

، انجام پروژه ها و تکالیف درسی با هدفی فراتر از نمره و رفع تکلیف کلاسی - ایجاد محیط و شرایطی برای آزادی بیان و اندیشه از طریق برقراری کرسی آزاد اندیشی و مباحثات علمی

- سالم ماندن و از سلامتی خود مواظبت کردن؛ بهداشت محیطی و حفظ بهداشت در محیط دانشگاه از طریق آموزش های بهداشتی. - داشتن امنیت روحی، روانی در محیط دانشگاه (خوابگاه، کلاس های درس و....)،

- سرگرم بودن به کارهایی که از انجام آن لذت برند و برای زندگی شغلی و خانوادگی و فردی آنان مفید باشد؛

نشاط و شادمانی، به عنوان یکی از مهم‌ترین نیازهای روانی بشر، به دلیل تأثیرات عمده‌ای که بر شکل‌گیری شخصیت آدمی دارد، همواره ذهن انسان را به خود مشغول کرده است. با مطرح‌شدن روزافزون اهمیت شادی در امر سلامتی روان و خوشبختی و همچنین تأثیر آن در تقویت قوای روانی انسان، برای مقابله با پیچیدگی‌ها و مشکلات دنیای امروز، توجه و نظر محققان، اندیشمندان و حتی عوام مردم نسبت به آن تغییر نموده است. تحقیقات نشان می‌دهد که شادی، صرف نظر از چگونگی به دست آوردن آن، می‌تواند سلامتی جسمانی را بهبود بخشد؛ افرادی که شاد هستند، احساس امنیت بیشتری می‌کنند، آسان‌تر تصمیم می‌گیرند، دارای روحیه مشارکتی بیشتری هستند و نسبت به کسانی که با آنان زندگی می‌کنند، بیشتر احساس رضایت می‌کنند. جامعه زنده و پویا، جامعه‌ای است که عناصر شادی آفرین در آن فراوان باشد. نشاط و شادابی در دانشگاه، موجب رشد و شکوفایی در همه ابعاد وجودی یک دانشجو می‌شود. در محیط شاد، ذهن انسان پویا، زبان او گویا و استعداد وی شکوفا می‌گردد. دانشجویان دانشگاه، که از مهم‌ترین اقشار جامعه محسوب می‌شوند، در صورت برخورداری از شادی، حقیقی در ذات و شخصیت خود، احتمال موفقیت خود را در تمامی شئون تحصیلی و معنوی در زمان دانشجویی و حتی پس از طی دوران تحصیلی دانشگاهی و در زمان اشتغال به کار افزایش خواهند داد. در این نوشتار



خاطره یک سرپرست!!

محمد باقر مازنی

سرپرست سرای دانشجویی پردیس آیت اله خامنه ای گرگان

روز ها گذشت و شیفتم را به سرپرست بعدی سپردم

در شیفتم بعدیم به دانشگاه آمدم بعد از نماز مغرب وعشای درحال بازدید محیطی از حیاط بودم که ایشان را بایکی از دوستانش دیدم و پس از خبر احوال پرسیدم چه کار کردی؟ او در پاسخ گفت: بعد آن جلسه مدتی به حرف های شما فکر کردم و تصمیم خود را گرفته و منتظر فرصت بودم تا به خدمت ایشان رفته و از ایشان عذرخواهی کردم. او خیلی خوشحال شد و رابطه مان از قبل هم بهتر شد. تبسم همراه با رضایت در چهره ایشان هویدا بود. با شنیدن این سخن بسیار خوشحال شدم صورتش را بوسیدم و دستش را گرفته باهم در فضای سبز حیاط روی صندلی نشستیم و رفتارش را تحسین کردم و اهمیت کارش را برایش توضیح دادم و گفتم: با یک عذرخواهی تمام مشکلات حل می شود شما رفتاری را یاد گرفتی که در زندگی خانوادگی و اجتماعی خیلی کاربرد دارد و جلوی بسیاری از کینه ها و دشمنی ها را می گیرد. دوستش که به همراه ایشان بود به حرف های ما گوش می کرد از این رفتار ما بسیار خوشحال شد و ناخودآگاه دستم را به زور گرفت و بوسید و از این بابت از من تشکر کرد.

من از این که یک چالش تربیتی را به یک فرصت تبدیل کرده و یک رفتار اخلاقی را به دانشجوی معلم آموزش داده بودم خیلی خیلی خوشحال بودم. در نتیجه اراده ام برای این روش تربیتی بیشتر شد و از خدای خود به خاطر کمکم در این مسیر سپاس گفتم. و از او خواستم که مرا در این راه بیش از پیش موفق گرداند.

﴿وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ﴾ (سوره هود - آیه ۸۸)

سوء تفاهمی پیش آمده است در نتیجه وارد عمل شدم و به دانشجو گفتم: ما در اینجا به منزله اعضای یک خانواده محسوب می شویم و برخوردها به حق یا ناحق طبیعی است و همکاران ما همانند پدر یک خانواده یا برادر بزرگ تر دانشجو محسوب می شوند نباید کینه و عداوت بین انسان ها حاکم باشد و این وضعیت نباید ادامه داشته باشد در نتیجه از دانشجو خواستم که از همکاران عذرخواهی کند و قضیه را جمع کند ایشان مقاومت می کرد و برایشان خیلی سخت بود. او گفت: فرمایش شما صحیح ولی در خانه مان حتی پدر من هم اگر برخوردی با ما داشته باشد عذرخواهی می کند و من فقط در یک صورت حاضر عذرخواهی کنم و آن این که فردا موقع ناهار در بین دانشجویان ابتدا ایشان از من عذرخواهی کند سپس من عذرخواهی می کنم. من در پاسخ گفتم: برادر عزیز؛ آنچه من اکنون از تو خواستم حتی روح همکاران خبر ندارد و من بدون اطلاع ایشان این درخواست را از شما دارم و نمی خواهم همکاران بفهمد که من وارد ماجرا شدم و این عمل از طرف شما به عنوان یک دانشجوی فهمیده و خوب اتفاق افتاده است.

خلاصه آن شب پس از نصیحت های متعدد و ورود از درهای مختلف جهت توجیه شان، جلسه ناتمام پایان یافت.

از این که کار تربیتی ام ابتر ماند و نتوانستم او را متقاعد کنم ناراحت بودم با خود گفتم: چرا وارد این ماجرا شدم و... آن روز نیز همانند همه

اولین سالی بود که سرپرست سرای دانشجویی شدم من که خاطرات و تجربیات خوبی با جوانان در مدارس، دانشگاه، بسیج، سازمان مردم نهاد، هیئات مذهبی دارم حضور در بین شان برایم لذت بخش بود.

هر شب سعی می کردم حد اقل در یکی از اتاق ها حضور یابم و با دانشجویان گپ و گفتی داشته باشم. با آنها در داخل سلف، فضای ورزشی، نماز جماعت، مراسم مذهبی، دیدن بازی فوتبال از تلویزیون و... مجالست داشته باشم.

تا حد امکان تمام تلاشم را داشته و دارم که تجربیات بیش از بیست سال معلمی ام را به دانشجویان انتقال دهم.

یک روز صبح که برای تحویل شیفتم به دانشگاه آمدم طبق معمول سرپرست قبلی گزارشی از امورات سرای در شب گذشته را برایم بیان کرد.

آن روز یکی از همکاران به من گفت: با دانشجو راجع به موضوعی بحث کرده و ادبیاتی را در این بحث به کاربرد که مناسب نبود. ظاهرا این بحث در بین دیگر دانشجویان اتفاق افتاده بود خوشم نیامد اما به رویش نیاردم خواستم پادر میانی کنم آخر هفته بود و آن دانشجو به منزل رفته بود در شیفتم بعدی که آمدم با آن دانشجو قرار گذاشتم که در آن شب بعد از شام به مدیریت سرای مراجعه کند.

جلسه خوبی بود از ایشان ماجرا را پرسیدم که برایم توضیح داد. حالا راحت تر می توانستم قضاوت کنم چون فهمیده بودم که

مهارت های بنیادین نیروی انسانی در سال ۲۰۲۰

۸- تفکر طراحی:

توانایی طراحی فرایندها و اقداماتی در راستای رسیدن به هدفی خاص

۹- مدیریت بار فکری:

توانایی فیلتر کردن و اولویت بندی مطالب و محرک ها با هدف پیشینه سازی کارکرد شناختی مغز

۱۰- تشریک مساعی مجازی:

توانایی کار بهره ورانه و همراه با شور و شوق در یک تیم مجاز

نوآورانه برای مسائل

۴- شایستگی میان فرهنگی:

قابلیت موثر عمل کردن در فرهنگ های مختلف

۵- تفکر محاسبه ای:

توانایی تبدیل و تفسیر حجم بزرگی از داده ها و استخراج مفهوم و تحلیل های لازم از آنها

۶- سواد رسانه های نوین:

توانایی ارزیابی منتقدانه محتوای رسانه های نوین و توان تولید محتوای مناسب و متقاعدکننده برای آنها

۷- چند رشته ای بودن:

سواد و توانایی درک مفاهیم چندین رشته مختلف

موسسه تحقیقاتی دانشگاه فونیکس، مهارت های ده گانه ذیل را به عنوان مهارت های ضروری نیروی کار در سال ۲۰۲۰ معرفی کرده است:

۱- معنا سازی و درک محرک های محیطی:

توانایی درک عمیق مفاهیم و اهمیت موضوعات تبیین شده

۲- هوشمندی اجتماعی:

توانایی برقراری ارتباط موثر با دیگران به منظور جلب واکنش های مناسب و ایجاد تعامل مطلوب با آنها

۳- تفکر نوین و انطباقی:

توانایی یافتن راه حل ها و پاسخ های بدیع و

آینده هم_ اکنون_ است

مطالعه رابطه اخلاق حرفه ای با توانمندسازی کارکنان دانشگاه فرهنگیان

(مطالعه موردی: کارکنان پردیس های استان اردبیل)

سکینه شهبابی

سرپرست سرای دانشجویی پردیس بنت الهدی صدر اردبیل

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی رابطه اخلاق حرفه ای و توانمندسازی کارکنان پردیس های دانشگاه فرهنگیان استان اردبیل پرداخته است. این تحقیق کاربردی و روش پژوهش آن توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه و نمونه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان اداری دانشگاه فرهنگیان استان اردبیل بوده، برای گردآوری داده های مورد نیاز از دو پرسشنامه استاندارد اخلاق حرفه ای کادوزیر و پرسشنامه توانمندسازی روان شناختی اسپریتزر و برای تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه گام به گام به کمک نرم افزار SPSS استفاده شده است. نتایج یافته های همبستگی نشان داده که: بین اخلاق حرفه ای و مولفه های آن با توانمندسازی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد، همچنین یافته ها بیانگر آن است که اخلاق حرفه ای پیش بینی کننده معنادار توانمندسازی کارکنان دانشگاه هست و از بین هشت مولفه آن، دو مولفه «رعایت و احترام به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی» و «احترام به دیگران» ۴۷ درصد از واریانس توانمندسازی را پیش بینی می کنند. یافته های دیگر پژوهش بیانگر آن است که بین مولفه های توانمندسازی با متغیر اخلاق حرفه ای رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و توانمندسازی نیز پیش بینی کننده معنادار اخلاق حرفه ای کارکنان می باشد و از بین چهار مولفه آن، دو مولفه احساس موثر بودن و معنادار بودن ۶۰ درصد از واریانس اخلاق حرفه ای کارکنان دانشگاه فرهنگیان را تبیین می کند.

واژگان کلیدی: اخلاق حرفه ای؛ توانمندسازی، دانشگاه فرهنگیان

مقدمه

یکی از مهم ترین مسئولیت های مدیریت سازمان های آموزشی و پژوهشی ترویج اخلاق در سازمان ها است. دانشگاه به عنوان یک مرکز آموزشی و پژوهشی در تعامل با دانشجو، استاد، کارکنان و محیط بیرونی باید اخلاقی باشد. فراتر از این، توجه به نقش راهبردی دانشگاه در ترویج اخلاق حرفه ای در مشاغل و سازمان ها ضرورت اخلاقی بودن دانشگاه را بیشتر نشان می دهد. دانشگاه برای نهادینه سازی اخلاق در فرهنگ سازمانی خود محتاج ترویج مستمر و اثربخش اخلاق در همه ارکان سازمان (استادان، مدیران، دانشجویان، کارکنان، شرح وظایف، آیین نامه ها، ساختار

و ...) است. دانشگاه نظام حرفه ای است که مجموعه ای از رفتارهای انسانی عاملان در آن تحقق می یابد. افعال این عاملان، نیز در منافع یا مضار دیگران و همچنین در رشد یا زوال شخصیت خود آنان تأثیر می گذارد. از این منظر، اخلاق حرفه ای این عاملان یعنی اساتید، دانشجویان و کارکنان دانشگاه می بایست مورد توجه قرار گیرد. (واندرمور و همکاران ۲۰۱۰، جانسون و برت، ۲۰۰۵ و فراستخواه ۱۳۸۵)

یکی از مفاهیمی که در راستای بالندگی منابع انسانی مطرح می شود، توانمندسازی کارکنان است. با آن که تعاریف متفاوتی از توانمندسازی کارکنان ارائه گردیده است اما فصل مشترک همه آنها، واگذاری اختیار و مسئولیت بیش تر به کارکنان است. توانمندسازی نوعی راهبرد کلان و قابل قبولی است که از آن برای بهبود مستمر استفاده می شود و یک علامت اختصاری جهت به کارگیری شایستگی های کارشناسان در روش های خلاق و نوآور در تمامی جنبه های عملکردی سازمان می باشد (کینلا ۱۳۸۳، ص ۵۴).

توانمندسازی کارکنان به خودی خود، در سازمان های موجود در دنیای امروز نه تنها از اهمیت ویژه ای برخوردار است بلکه جزو ضروریات فعالیت های مدیران این سازمان ها محسوب می شود. در سازمانی همانند پردیس های دانشگاه فرهنگیان استان اردبیل که باید بسیار روزآمد، یادگیرنده، چابک، با واکنش های سریع و درست هم راستای تحولات شتابان بیرونی، و انتظارات افکار عمومی و آماده استفاده از آخرین پدیده های علمی و فناوری برای پاسخگویی به نیازهای جامعه باشد، ایجاد زمینه های متناسب برای توانمند کردن کارکنان، و داشتن مدیران و کارکنان توانا بسیار ضروری است، به همین خاطر بررسی عوامل تأثیر گذار بر توانمندسازی کارکنان ضروری به نظر می رسد. بنابراین در این تحقیق محقق سعی کرده است به بررسی رابطه بین اخلاق حرفه ای با توانمندسازی کارکنان پردیس های دانشگاه فرهنگیان استان اردبیل بپردازد.

اخلاق حرفه ای، تأثیری چشمگیر بر فعالیت ها و نتایج سازمان دارد. اخلاق حرفه ای، بهره وری را افزایش می دهد؛ ارتباطات را بهبود می بخشد و درجه ریسک را کاهش می دهد (حسینی و عباسی، ۱۳۹۱). اخلاق حرفه ای مجموعه قواعدی است که باید افراد داوطلبانه و براساس ندای وجدان و فطرت خویش در انجام کار حرفه ای رعایت کنند؛ بدون آنکه الزام خارجی داشته باشند یا در صورت تخلف به مجازات های قانونی دچار

شوند (مهاجران و شهودی، ۱۳۹۳).

کادوزیر (۲۰۰۲) درباره ویژگی های افرادی که اخلاق حرفه ای دارند موارد زیر را بیان می کند: ■ مسئولیت پذیری: در این مورد فرد پاسخگوست و مسئولیت تصمیم ها و پیامدهای آن را می پذیرد؛ سرمشق دیگران است؛ حساس و اخلاق مند است؛ به درستکاری و خوشنامی در کارش اهمیت می دهد؛ برای ادای تمام مسئولیت های خویش کوشاست و مسئولیتی را که به عهده می گیرد، با تمام توان و خلوص نیت انجام می دهد.

■ برتری جویی و رقابت طلبی: در تمام موارد سعی می کند ممتاز باشد؛ اعتماد به نفس دارد؛ به مهارت بالایی در حرفه خود دست پیدا می کند؛ جدی و پراکار است؛ به موقعیت فعلی خود راضی نیست و از طرق شایسته دنبال ارتقای خود است؛ سعی نمی کند به هر طریقی در رقابت برنده باشد.

■ صادق بودن: مخالف ریاکاری و دورویی است؛ به ندای وجدان خود گوش فرا می دهد؛ در همه حال به شرافت مندی توجه می کند؛ شجاع و با شهامت است.

■ احترام به دیگران: به حقوق دیگران احترام می گذارد؛ به نظر دیگران احترام می گذارد؛ خوش قول و وقت شناس است؛ به دیگران حق تصمیم گیری می دهد؛ تنها منافع خود را مرجع نمی داند.

■ رعایت و احترام نسبت به ارزش ها و هنجارهای اجتماعی: برای ارزش های اجتماعی احترام قائل است؛ در فعالیت های اجتماعی مشارکت می کند؛ به قوانین اجتماعی احترام می گذارد؛ در برخورد با فرهنگ های دیگر متعصبانه عمل نمی کند.

■ عدالت و انصاف: طرفدار حق است؛ در قضاوت تعصب ندارد؛ بین افراد از لحاظ فرهنگی، طبقه اجتماعی و اقتصادی، نژاد و قومیت تبعیض قائل نمی شود.

■ همدردی با دیگران: دلسوز و رحیم است؛ در مصائب دیگران شریک می شود و از آنان حمایت می کند؛ به احساسات دیگران توجه می کند؛ مشکلات دیگران را مشکل خود می داند.

■ وفاداری: به وظایف خود متعهد است؛ رازدار دیگران است؛ معتمد دیگران است. توانمندسازی روان شناختی عبارت است از ایجاد شرایط لازم برای ارتقای انگیزه افراد در انجام وظایفشان از طریق پرورش احساس شایستگی و یا کاهش احساس بی قدرتی در آنها. نخستین بار در سال ۱۹۹۰، توماس و ولتهوس براساس تحقیقات کانگر و کانگو، این بعد جدید توانمند سازی را مورد توجه قرار دادند. بریف و آلداف با بهره گیری از عبارت «

انگیزش درونی کار»، توانمندسازی را به عنوان «فرایند افزایش انگیزش درونی شغل» تعریف کردند. انگیزش درونی شغل، اشاره به تجارب مثبتی دارد که افراد به طور مستقیم از وظایف خود کسب می کنند و در برگیرنده شرایط انرژی زایی است که در ارتباط مستقیم با آن دوظیفه، به آنها رضایتمندی می دهد. این تجارب عبارتند از: احساس موثر بودن، احساس شایستگی داشتن، احساس معنا داری و احساس داشتن حق انتخاب.

مؤثر بودن، وظیفه ای که دارای ویژگی مؤثر بودن است از سوی فرد به عنوان منشأ اثر در جهت دستیابی به اهداف وظیفه ای تلقی می گردد. به عبارت دیگر، فرد باید به این باور برسد که در انجام وظایف شغلی اش می تواند نقش مهمی را در جهت تحقق اهداف تعیین شده ایفا کند.

شایستگی، شایستگی یا کفایت نفس، عبارت است از باور فرد نسبت به قابلیت هایش برای انجام موفقیت آمیز وظایف محوله. اگر وظیفه به گونه ای باشد که فرد بتواند با مهارت، فعالیت های وظیفه ایش را به انجام رساند به احساس او از کفایت خود تأثیری مثبت به جای خواهد گذاشت.

معناداری، این شناخت اشاره به ارزش یک هدف کاری بر مبنای ایده آل ها و استانداردهای فرد دارد. اگر فرد وظیفه ای را که انجام می دهد با ارزش تلقی کند، آن دارای ویژگی معناداری است.

حق انتخاب، این وظیفه اشاره به آزادی عمل شاغل در تعیین فعالیت های لازم برای انجام وظایف شغلی دارد (توماس و لتهوس، ۱۹۹۰، ص ۶۶۷، اسپریتزر، ۱۹۹۵، ص ۱۴۴۳ و روبین، ۱۹۹۹، ص ۶۸۰)

یافته ها

بین اخلاق حرفه ای و توانمندسازی کارکنان پردیس های دانشگاه فرهنگیان رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به اینکه مقیاس هر دو متغیر پژوهش از نوع فاصله ای بود و توزیع هر دو متغیر طبق آزمون کولموگروف اسمیرنوف، نرمال بود، لذا از روش آماری همبستگی پیرسون استفاده شده است.

توانمندسازی روان شناختی	متغیر
۷۴۳۰*	همبستگی پیرسون
۰۰۰۰	سطح معنی داری
۷۰	تعداد

(جدول ۱) نتایج سنجش همبستگی متغیرهای اخلاق حرفه ای و توانمندسازی روان شناختی

همانطور که ملاحظه می شود ضریب همبستگی بین اخلاق حرفه ای و توانمندسازی روان شناختی در نمونه آماری ۰/۷۴۳ و سطح معنی داری آزمون برابر ۰/۰۱ است، چون سطح معنی داری از ۰/۰۱ هم کمتر است، لذا با اطمینان ۹۹ درصد می توان گفت که بین اخلاق حرفه ای و توانمندسازی روان شناختی رابطه معنی داری وجود دارد. به این معنا که با افزایش اخلاق حرفه ای میزان احساس توانمندی روان شناختی کارکنان افزایش یافته است. همچنین با افزایش احساس توانمندی روان شناختی کارکنان، میزان رعایت اخلاق حرفه ای در کارکنان بیشتر می شود.

بحث و نتیجه گیری

اخلاق و رفتار حرفه ای بر همه جنبه های دانشگاه، به خصوص توانمندسازی روان شناختی کارکنان تأثیر می گذارد. به همین جهت، مهم ترین وظیفه هر مدیری، شکل دهی و هدایت ارزش های اساسی اخلاق و رفتار حرفه ای است؛ یعنی سیاست های حاکم در دانشگاه که در برگزیده خط مشی های دانشگاه و قوانین و مقررات لازم الاجرا می باشد نیز می تواند اخلاقیات در دانشگاه را متأثر سازند. هر چه قدر دانشگاه در استراتژی ها و رویه های سازمانی به اصول اخلاقی و رفتار حرفه ای توجه بیشتری بنماید می توان انتظار داشت احساس توانمندی روان شناختی کارکنان آن دانشگاه روز به روز رشد و ارتقاء یابد. بر اساس نتایج به دست آمده پیشنهاد می شود که زمینه های توسعه اخلاق حرفه ای در میان اعضای غیر هیئت علمی از طریق برگزاری کارگاه های آموزشی و فعالیت های دانشگاه افزایش یابد همچنین به منظور توسعه توانمندی های کارکنان بهتر است، مسئولان دانشگاه امکان دسترسی به اطلاعات، زمینه طراحی و برنامه ریزی و اختیار تصمیم گیری از حوزه عملیاتی مربوط را برای آنان فراهم سازند تا آنها بتوانند قابلیت های خود را توسعه دهند. با توجه به اینکه توانمندسازی روانشناختی از متغیرهای تأثیرگذار بر اخلاق حرفه ای کارکنان محسوب می شود، باید در دانشگاه فرهنگیان و دیگر دانشگاه ها و موسسات آموزشی، بسترهای لازم جهت افزایش توانمندسازی روانشناختی کارکنان فراهم شود زیرا با افزایش توانمندسازی روانشناختی؛ اخلاق حرفه ای کارکنان نیز افزایش پیدا می کند و این امر باعث می شود دانشگاه ها در دنیای پر از رقابت امروز از سایر رقبای خود عقب نمانند و بتوانند پیشرفت کنند افزایش توانمندسازی روانشناختی به تبع آن اخلاق حرفه ای باعث می شود که تغییرات اساسی در کل این حوزه ایجاد شود.

پیشنهادهای اجرایی و کاربردی

● پرهیز از ایجاد جو دورویی و نفاق بین

کارکنان با شفاف سازی امور بین کارکنان. ● احترام متقابل بین کارکنان، کارکنان با دانشجویان و کارکنان با اساتید دانشگاه ● تلاش مدیر سازمان در جهت الگو بودن در بین کارکنان از نظر مسئولیت پذیری ● رعایت عدالت و انصاف توسط مدیران در ارزیابی و ارائه بازخورد به کارکنان ● ایجاد انگیزه بین کارکنان با ارایه تقدیر نامه و اعطای رتبه و پایه تشویقی برای کارمندان نمونه ● شایسته گزینی و اعطای پست بالاتر برای افراد براساس عملکرد و بهره وری، کارایی و اثر بخشی ● ترغیب کارمندان به راستگویی توسط مدیران و صادق بودن مدیران با زیر دستان.

● تقویت نظام پاداش دهی و قدردانی و شفاف سازی اهداف کوتاه مدت و بلند مدت سازمانی

● تقدیر و تشویق کارکنان دارای مسئولیت پذیری بالا و ارائه حمایت های عاطفی از سوی رئیس سازمان

● بهبود شرایط فیزیکی محیط کار تلاش در جهت افزایش رفاه کارکنان و کمک به ادراک مثبت نسبت به سازمان

● برگزاری کارگاه و دوره های آموزشی جهت آگاه سازی کارکنان از مزایا و معایب رقابت و برتری جویی و آموزش مدیریت آن

● تشویق کارکنان جهت شرکت در فعالیت اجتماعی و مذهبی و برگزاری برنامه های فرهنگی، اجتماعی و مذهبی در وقت اداری

● همدردی مدیران با کارکنان و افراد زیر مجموعه در مواقع ضروری و پیش آمدهای ناگهانی و تشویق همکاران جهت ابراز همدردی

● فراهم آوردن منابع از سوی دانشگاه که به کارکنان کمک کند تا وظایف خود را انجام دهند، باعث می گردد که در کارکنان این احساس به وجود آید که سازمان برای آن ها اهمیت قائل بوده و در نتیجه احساس موثر بودن در آن ها تقویت می شود.

● ایجاد فضای مطلوب ارتباطی، روحیه همکاری و کار تیمی در سازمان (دانشگاه) و گفتگوی بی واسطه بین کارکنان و مدیران استفاده مدیران از سبک رهبری مشارکتی، تفویض اختیار، دادن استقلال و آزادی عمل بیشتر در حوزه کاری همراه با ارائه بازخورد ● مدیران باید احساس توجه شخصی به کارکنان را ابراز و به هر یک از کارکنان کمک کنند تا احساس نمایند که برای مدیر مافوق خود اهمیت دارند.

منابع:

حسینی، ن. و عباسی، ع. (۱۳۹۱). راهکارهای نهادینه کردن اخلاق حرفه ای در سازمان ها از

Spreitzer, G. M. (1995). «Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation.» The Academy of Management Journal. vol. 38, No. 5, pp. 1442-1465.

Thomas, K. W., و Velthouse, B.A. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An Interpretive Model of intrinsic task motivation. Academy of Management Review, 15(4), 666-681.

Vandermoere, F., Blanchemanche, S., Bieberstein, A., Marette, S. & Roosen, J., (2010), «The morality of attitudes toward nanotechnology: about God, techno-scientific progress, and interfering with nature», J Bioscene, 31(2), pp 17-23.

کار با مسؤولیت اجتماعی در میان پرستاران بیمارستانهای دولتی شهر کرمانشاه. فصلنامه مدیریت پرستاری. سال سوم، دوره سوم، شماره دوم، تابستان، ص ۲۰-۲۹.

Johnson, D. & Brett, W., (2005), «Moral principles and the life sciences: Choices about moral matters», Nanopart Res, 12, pp 373-381.

moosavi jed, m., ghanbari, s., zandi, k., rafeizad, b., seifpanahi, h., & noradini, m. (2015). The role of Ethical Leadership in nurses' psychological empowerment. Hospital, 13(4), 73-81.

Robbins, S. P. (1999). Organizational behavior. Prentice Hall: USA.

دیدگاه آموزه های دینی. اسلام و پژوهش های مدیریتی. سال دوم، شماره اول، پاییز و زمستان. فراسخواه، م. (۱۳۸۵)، اخلاق علمی رمز ارتقای آموزش عالی، فصلنامه ی اخلاق در علوم و فناوری، ۱، صص ۴۴-۲۳

کینلاد، (۱۳۸۳). توانمندسازی منابع انسانی. ایران نژاد پاریزی، م و سلیمیان، معصومی. مترجم. تهران، انتشارات مدیران، چاپ اول.

محمودی کیا، م.، ارشدی، ن.، احمدی چگنی، س. و بهارلو، م. (۲۰۱۵). رابطه رهبری اخلاقی با توانمندسازی روانشناختی با میانجیگری عدالت رویه ای و عدالت تعاملی. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۳(۱)، ۲۶۷-۲۸۷.

مهاجران، ب. و شهودی، م. (۱۳۹۳). مدل یابی ارتباط بین اخلاق حرفه ای و معنویت در

کار گروه تخصصی ساماندهی سرپرستان شبانه روزی



کارگروه تخصصی ساماندهی سرپرستان شبانه روزی متشکل از مدیرکل و معاون محترم اداره کل برنامه ریزی، خدمات و رفاه دانشجویی، کارشناسان اداره سراهای دانشجویی، نمایندگان محترم معاونت های نظارت و ارزیابی، طرح و برنامه و توسعه منابع، فرهنگی-اجتماعی و اداره کل حقوقی و دو تن از نمایندگان سرپرستان شبانه روزی کشور، در راستای دستیابی به اهداف متعالی دانشگاه و تربیت و پرورش دانشجو معلمانی در تراز جمهوری اسلامی و رسیدگی به دغدغه ها، مطالبات و مشکلات سرپرستان محترم شبانه روزی و ارائه ی هویتی جدید و ساختاری منسجم و پویا برای اداره ی امور سراهای دانشجویی در خرداد

ماه سال ۹۷ تشکیل شد.

این کارگروه برنامه های خود را در دو مقوله ی «اهداف کوتاه مدت و بلند مدت» تدوین نموده و پس از گذراندن جلسات متعدد تا شهریور سال ۹۷ نهایتاً شیوه نامه ای ۱۷ ماده ای تحت عنوان «شیوه نامه ساماندهی سرپرستان شبانه روزی» را تدوین نمود که پس از تأیید رئیس محترم دانشگاه جناب آقای دکتر خنیفر با امضای ایشان به تمام استانها ابلاغ شد. در ادامه این کارگروه فعالیت خود را در آذرماه سال ۹۷ آغاز نموده و اهداف بلند مدت را در دستور کار خود قرار داد. در این



راستا «ارتقای جایگاه سرپرستان شبانه روزی به رده رئیس اداره، تدوین ساختار تشکیلاتی منسجم و پویا و ایجاد اداره امور سراهای دانشجویی» طی جلسات مختلفی با حضور اعضای کارگروه مورد بحث و بررسی کارشناسانه قرار گرفت و نهایتاً در اسفند ماه چارت پیشنهادی تدوین و همراه با توضیحات مکتوب در خصوص ضرورت و اهمیت ایجاد اداره امور سراهای جهت بررسی و تصویب خدمت رئیس محترم دانشگاه ارسال شد.



آسیب‌های فضای مجازی در دانشگاه‌ها

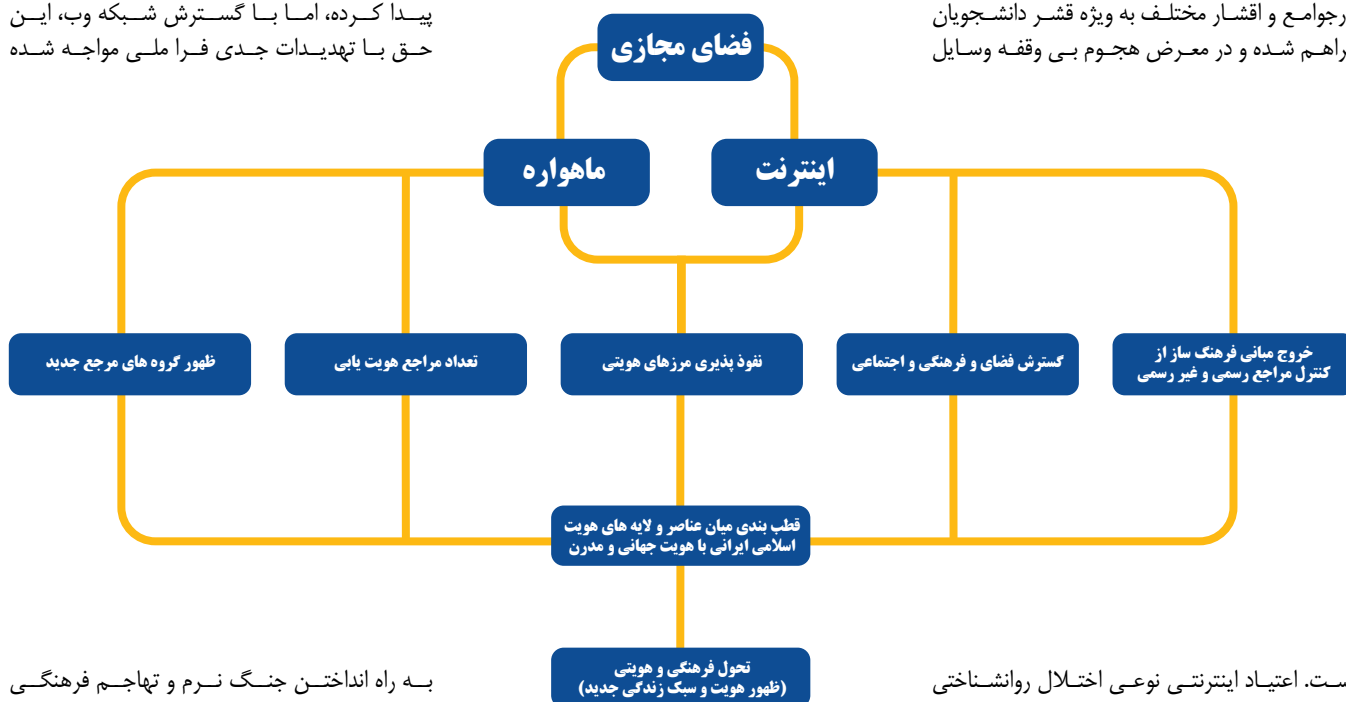
فریا نوروش‌پور

سرپرست شبانه روزی پردیس بنت الهدی صدر اردبیل

نباید از آن غافل شویم. توجه کنیم که فضای مجازی از ظرفیت‌های گسترده‌ای برخوردار است که ضرورت وجود قاعده‌های اخلاقی را تقویت می‌کند تا از به خطر افتادن حریم خصوصی افراد جلوگیری شود. حریم خصوصی به اندازه‌ای اهمیت دارد که احترام به آن امروزه از مرزهای سنتی دین و اخلاق فرا تر رفته و در بیشتر کشورهای جهان ضمانت‌های قانونی پیدا کرده، اما با گسترش شبکه وب، این حق با تهدیدات جدی فرا ملی مواجه شده

ارتباطات جمعی قرار گرفته اند. این امر می‌تواند منجر به بحران هویت جوانان و بسیاری از مسایل دیگر در موقعیت اجتماعی دانشجویان شود. تأثیر فضای مجازی بر هویت دینی، تغییر نقشه‌ها، باورها و ارزش‌های سازگار فرهنگی و مذهبی و به انفعال کشاندن دانشجویان در کارکردهای دینی و فرهنگی موضوع مهمی است که

اینترنت یکی از نعم بزرگ الهی است اما در عین حال نعمت بزرگی هم هست. عواملی همچون عدم دلبستگی، فقدان التزام تحصیلی، بی اعتقادی، عدم مشغولیت و فقدان حمایت اجتماعی و نبود سواد رسانه‌ای بر آسیب دیدگی دانشجویان از فضای مجازی اثر گذار هستند. با توسعه ارتباطات رسانه‌ای و گسترش تأسیسات زیربنایی، امکان رسوخ محصولات فرهنگی در جوامع و اقشار مختلف به ویژه قشر دانشجویان فراهم شده و در معرض هجوم بی وقفه وسایل



به راه انداختن جنگ نرم و تهاجم فرهنگی به دنبال بی هویت کردن نسل جوان و ایجاد انحراف در باورها و اعتقادات مذهبی این قشر از جامعه است. برای مقابله با تهاجم فرهنگی و فرهنگ سازی در استفاده از فضای مجازی باید از سنن پایین در نوجوانان شروع کرد، چرا که قلب کودک مانند لوح سفیدی است که به آموخته هایش اعتقاد قلبی پیدا می‌کند. اولین قدم در این مسیر «یاد و ذکر خدا» می‌باشد و اعتقاد به این که «عالم محضر خداست و در محضر خدا نباید معصیت کرد.» جوانان باید از ارزش و کرامت انسانی خود آگاه باشند تا به راحتی مرتکب اعمال زشت و غیر اخلاقی و عدول از قوانین نشوند. اگر انسان جایگاه رفیع خود را بهتر بشناسد دیگر به امور پست و آلوده شدن به زشتی‌ها رضایت نمی‌دهد. والدین و مربیان عزیز از جمله سرپرستان شبانه روزی باید که آگاهی‌های لازم را در این زمینه داشته باشند تا بتوانند دانشجویان خود را کنترل نموده و آگاهی‌های لازم را به آنها بدهند. توجه داشته باشیم که محدود کردن دسترسی به اینترنت و خدمات و آرای‌های آن مانع افزایش فسادهای اخلاقی و سوء استفاده‌ها خواهد شد.

امروزه با توجه به رشد فکری و آگاهی عمومی ملت‌های جهان نفوذ و سلطه از راه لشکر کشی‌های نظامی، به آسانی امکان پذیر نیست، پس روش جنگ نرم را (استفاده طراحی شده از تبلیغات و ابزارهای مربوط به آن برای نفوذ در مختصات فکری دشمن باتوسل به شیوه‌هایی که موجب پیشرفت مقاصد امنیت ملی مجری می‌شود استفاده می‌کنند) برگزیده‌اند. تهاجم فرهنگی که از ابزارهای جنگ نرم می‌باشد، می‌کوشد سه عنصر اساسی فرهنگ: باورها، ارزش‌ها و گرایش‌ها و رفتارهایی که جامعه مورد هجوم را با دگرگونی روبرو می‌سازد، و همیشه به دنبال جایگزین کردن فرهنگ مهاجم به جای فرهنگ بومی نبوده بلکه ممکن است بیگانه کردن مردم آن جامعه از فرهنگ خودی و نابود کردن هویت فرهنگی یک جامعه را در نظر داشته باشد. دشمن با استفاده از ظرفیت گسترده فضای مجازی و

است. اعتیاد اینترنتی نوعی اختلال روانشناختی اجتماعی است که شامل نوعی وابستگی رفتاری به اینترنت و استفاده بیمارگونه و وسواسی از آن را شامل می‌شود، تاحدی که اغلب دانشجویان حتی در ساعات کلاسی به چرخیدن در فضای مجازی می‌پردازند. از جمله عوارض اعتیاد اینترنتی به زیاده‌بودن ساعت‌های استفاده از اینترنت، بروز بحران روحی و نگرانی به هنگام قطع اینترنت، اهمال در انجام وظایف اجتماعی و خانوادگی و شغلی، از خواب پریدن برای چک کردن ایمیل یا فهرست افراد تماس گیرنده در چتهای موبایلی و عدم استفاده از تفریحات متنوع در اوقات فراغت است که بر زندگی، سلامت و روابط اجتماعی افراد تأثیر منفی دارد. یافته‌ها نشان می‌دهند که بین اعتیاد به اینترنت با افسردگی، اضطراب، فشار روانی، و هراس اجتماعی در دانشجویان رابطه مثبت معناداری وجود دارد. ترکیب هماهنگ محصولات فرهنگی و نفوذ فرهنگی آنها در بین دانشجویان زمینه ساز آگاهی افراد و بسیاری از چالش‌های اجتماعی و فرهنگی همچون تهدید ارزش‌ها و نقشه‌های سازگار مذهبی، فرهنگی، و محیطی، عقاید و باورها، تغییر رفتار و..... شده است.

سرپرست سرای دانشجویی علامه طباطبائی سبزوار

ما هر روز و برای هر وعده غذا مجبور بودیم مسافت بین ساختمان خوابگاه تا آشپزخانه را قابلمه بدست طی کنیم. آشپزخانه در پشت زمین ورزشی قرارداشت و صفهای طولانی برای گرفتن سهمیه غذایی خیلی از وقت بچه‌ها را می‌گرفت، برای همین نوبت بندی کرده بودیم تا هر روز یک نفر بعنوان شهردار

[illegible][illegible]

[illegible]

نیازسنجی آموزشی سرپرستان



نیازسنجی آموزشی سرپرستان شبانه روزی پردیس ها و مراکز آموزش عالی فرهنگیان استان خوزستان از نظر دانشجویان پسر

مهدی نیک منش زاده^۱، مسعود برومند نسب^۲

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد علوم تربیتی گرایش برنامه ریزی آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد دزفول mehdinikmanesh@yahoo.com

۲- دکترای روان شناسی استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد دزفول boroumand_md@yahoo.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی نیازهای سرپرستان شبانه روزی پردیس ها و مراکز دانشگاه فرهنگیان از نظر دانشجویان پسر بود. بدین منظور نیازهای آموزشی آنان براساس طبقه بندی روبرت کتز در مهارت های فنی، انسانی و ادراکی مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری این تحقیق که با روش توصیفی - پیمایشی اجرا شده را کلیه دانشجویان پسر پردیس ها و مراکز آموزشی فرهنگیان استان خوزستان به تعداد ۵۸۸ نفر دانشجوی را تشکیل داده اند. برای تعیین نمونه دانشجویان از روش طبقه ای تصادفی استفاده شد. که توجه به تناسب آمار هر مرکز، تعداد ۱۵۳ دانشجو به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار تحقیق پرسشنامه نیازهای آموزشی سرپرستان از نظر دانشجویان شامل ۴۵ سوال بسته - پاسخ با مقیاس ۵ درجه ای لیکرت بود. تجزیه و تحلیل داده های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی انجام گردید و نتایج نشان داد: میانگین کل نیاز به آموزش از نظر دانشجویان در هر سه زمینه ی (مهارت فنی، مهارت انسانی، مهارت ادراکی) بالا بود.

واژه های کلیدی : سرپرستان شبانه روزی، مهارت ادراکی، مهارت انسانی، مهارت فنی، دانشجویان پسر

مقدمه

نیازسنجی در واقع فرایند جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات است که براساس آن نیازهای افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و جوامع مورد شناسایی قرار می‌گیرد. معمولاً هر برنامه آموزشی و درسی برای ایجاد تحول و تغییر در وضعیت موجود، طراحی و به اجرا گذاشته می‌شود. از این رو گام آغازین در فرایند برنامه‌ریزی، شناسایی هدف‌ها یا نقاط مطلوب است. هدف‌ها عموماً ریشه در نیازها دارند. از این رو برای طراحی و اجرای برنامه‌های واقع بینانه و اثربخش، ضرورت دارد تا نیازها دقیقاً سنجیده و براساس نیازها، اهداف ویژه برنامه تدوین شوند و سپس مجموعه اقدامات و وسایلی که به بهترین وجه نیازها را محقق می‌سازند، پیش‌بینی شوند. شناخت و تحلیل اثربخش نیازهای آموزشی، پیش‌نیاز یک سیستم آموزشی موفق است.

نیازسنجی یکی از عناصر مهم و کلیدی در طراحی دوره‌های آموزشی است، تنوع برنامه‌ریزی آموزشی سازمان‌ها اغلب به دلیل عدم توجه به فرایند نیازسنجی مورد انتقاد قرار می‌گیرند (سوندن، ۲۰۰۳، به نقل از جاویدنیا، ۱۳۹۲). نتیجه اینکه تعیین نیازهای آموزشی نقطه آغاز، هر نوع آموزشی است که تأثیر عمده‌ای در اثربخشی و نیز فراهم آوردن مبنایی برای ارزیابی و تصمیم‌گیری در زمینه‌های مختلف آموزشی دارد و می‌توان همسو با رامهلر^۱ (۱۹۸۷) گفت که هیچ وظیفه‌ای مهم‌تر از آن تعیین نیاز در فرایند آموزش و بهسازی وجود ندارد (به نقل از عباس زادگان و ترک زاده، ۱۳۷۹). نیازسنجی آموزشی، فرآیندی جهت تعیین نیازهای آموزشی کارکنان و اولویت‌بندی این نیازهاست. نتایج این فرآیند سبب می‌شود تا برنامه‌ریزان و مجریان برنامه‌های آموزشی، با یک درک روشن، در تمام مراحل برنامه‌ریزی اقدام نمایند (کافمن^۲، ۱۹۹۱). یک نیاز واقعی آموزشی به شکاف موجود میان رفتارها و وظایف شغلی خاص و مهم (برای سازمان) و مهارت و توانایی کارکنان در انجام آنها اشاره دارد. چنانچه بتوان این رفتارها و وظایف و نیز درجه اهمیت آنها را تعیین نمود، می‌توان افراد را در مقابل آن‌ها ارزیابی نمود و از راه تحلیل فاصله، نیازها و آموزش متناسب را مشخص کرد. با این تفاسیر، طراحی چارچوبی که به طور همزمان سه عامل اصلی تعیین نیاز (فرد، شغل و کارایی و سازمان) را ادغام نماید، جالب توجه خواهد بود. پژوهش حاضر درصدد است بر مبنای این رویکرد، با برقراری پیوند صحیح بین آموزش با اهداف و استراتژی‌های کلان سازمان، مهارت‌ها، دانش و توانایی‌های مورد نیاز کارکنان را برای دستیابی به اهداف راهبردی تعیین نماید. کارایی و اثر بخشی واحدهای گسترده خوابگاهی به میزان دانش و تخصص سرپرستان شبانه‌روزی وابسته است که اداره خوابگاه را به عهده دارند. دانش و تخصص مورد نیاز سرپرستان شبانه‌روزی از طریق نیازسنجی مشخص می‌گردد.

نوری امام زاده‌ئی^۱ (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان نیاز سنجی آموزشی سرپرستان شبانه روزی پردیس‌ها و مراکز آموزشی دانشگاه فرهنگیان، نتیجه گرفت که: سرپرستان شبانه روزی پردیس‌ها و مراکز آموزشی دانشگاه فرهنگیان در زمینه‌ی مهارت‌های فنی به ترتیب در موارد زیر نیاز به آموزش دارند. ۱- ایجاد نظم و آرامش در محیط شبانه روزی ۲- آشنایی با اصول تهیه و نگهداری مواد غذایی ۳- برخورد با حوادث غیر مترقبه و انجام کمک‌های اولیه ۴- ترویج فرهنگ سلامت (رعایت بهداشت، پیشگیری و مبارزه با امراض) ۵- ایفای نقش بر حسب شرح وظایف و اجتناب از خودمحوری. در زمینه مهارت‌های انسانی به ترتیب در موارد زیر نیاز به آموزش دارند. ۱- راه‌های مبارزه با نفس (جهاد اکبر) ۲- توانایی در زمینه سازگاری و چگونگی

۱. Ramehaller

۲. Kaufman

رفتار با دانشجویان ۳- مهارت در گوش دادن و قدرت بیان مسائل ۴- شناسایی و هدایت سازمان‌های غیررسمی در محیط شبانه‌روزی ۵- چگونگی برخورد با ناهنجاری‌های اخلاقی و اجتماعی. در زمینه مهارت‌های ادراکی به ترتیب در موارد زیر نیاز به آموزش دارند ۱- مدیریت زمان ۲- درک کل دانشگاه به صورت یک واحد یکپارچه (نگرش سیستمی) ۳- خلاقیت و نوآوری در ارائه راه‌حل‌ها (تفکر خلاق) ۴- روحیه انتقادپذیری و ترویج تفکر انتقادی ۵- تجزیه و تحلیل برنامه‌های شبانه‌روزی. که به تبع این نیازها تدارک برگزاری دوره‌های آموزشی مرتبط با نیاز آنان ضروری است. بازدار (۱۳۸۱) تحقیقی با عنوان، نیازسنجی آموزشی مدیران دبستان‌های استان ایلام، انجام داد و خلاصه کارهای انجام شده و نتایج تحقیق وی بدین شرح می‌باشد: (۱) در تمام زمینه‌های هفتگانه ارائه خدمات حمایتی به دانش‌آموزان، برقراری ارتباط موثر بین مدرسه و جامعه، فراهم سازی تسهیلات و تجهیزات مدارس، انجام امور اداری و مالی، برنامه‌ریزی درسی معلمان، نظارت بر تدریس معلمان و ارائه خدمات پشتیبانی به معلمان با ۹۹٪ اطمینان نیاز وجود دارد. (۲) بین نیازهای آموزشی زنان و مردان، دارندگان مدرک تحصیلی مختلف، گروه‌های دارای سنوات مختلف خدمت، گروه‌های دارای سنوات مدیریت مختلف در هیچکدام از زمینه‌های مذکور در سطح ۹۵٪ اطمینان تفاوت معنی داری وجود ندارد. (۳) بین نیازهای آموزشی گروه‌های دارای رشته‌های تحصیلی مختلف تنها در زمینه ارائه خدمات پشتیبانی به کارکنان در سطح ۹۵٪ اطمینان تفاوت معنی دار وجود دارد. (۴) بین نیازهای آموزشی گروه‌های سنی مختلف تنها در دو زمینه نظارت بر تدریس معلمان و ارائه خدمات پشتیبانی در سطح ۹۹٪ اطمینان تفاوت معنی دار وجود دارد.

لی‌فام^۱ (۲۰۱۰) در بررسی خود نیازهای آموزشی مدیران را بدین شرح بیان می‌کند. ۱- روان شناسی تربیتی ۲- استفاده از روش‌های تدریس پیشرفته در آموزش ۳- استفاده‌ی بهینه از منابع مالی و فیزیکی ۴- ارتباط تنگاتنگ با سایر مراکز آموزشی و پرورشی. بررسی تجربی در ۱۹۴۸ نشان داد که دانشجویان مکزیکی که در امریکا تحصیل کرده‌اند، بعد از اتمام تحصیلات تغییرات آشکاری در نگرشها و بینشهای آنها به وجود آمده بود. تمایل بیشتر به حل مشکلات به روشهای عملی، در نظرگرفتن فایده عملی امور به مثابه بالاترین معیار ارزشها، تمایل به تأکید بر چیزهایی که برای زیستن ضروری هستند و تأکید بر اهمیت طبقه متوسط از جمله این تغییرات بود (لومیس و چولر^۲، ۱۹۴۸).

امروزه نیازسنجی یکی از روش‌های متداول و قابل قبول رشد دانش و تخصص سرپرستان خوابگاه‌ها می‌باشد. عدم توجه به نیازهای آموزشی سرپرستان می‌تواند مشکلات متعددی را بوجود آورد. لذا نیازسنجی یکی از مراحل مهم و اساسی هر الگوی مناسب آموزشی است زیرا تنها با شناخت دقیق نیازهای آموزشی، محورهای اساسی برنامه آموزشی سرپرستان مشخص می‌گردد. دانشجویانی که در دانشگاه‌های مختلف پذیرفته می‌شوند معمولاً به زندگی خوابگاهی تمایل دارند. در این پژوهش، محقق درصدد است که به بررسی نیازهای آموزشی سرپرستان شبانه‌روزی پردیس‌ها و مراکز آموزشی دانشگاه فرهنگیان در زمینه مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی پرداخته، تا با شناسایی و اولویت‌بندی نیازهای آنها، معاونت دانشجویی دانشگاه را در زمینه برگزاری دوره‌های آموزشی کوتاه مدت اثربخش یاری نماید.

افرادی، به عنوان سرپرستان شبانه‌روزی، این خوابگاه‌ها را مدیریت می‌نمایند بنابراین دانشجویان در امر یادگیری مسائل آموزشی و برآورده شدن نیازهای روانی در جهت تامین بهداشت روانی و سازگاری با سایر دانشجویان، نیازمند اطلاعات و

1. Lipham

2. Loomis and Schuler 1948

آگاهی ویژه‌ای برای ارتباط با سایر دانشجویان خوابگاهی هستند. پس سرپرستان شبانه‌روزی نیز نیازمند اینگونه اطلاعات و آگاهی هستند، لذا پژوهشگر در این پژوهش به دنبال پاسخ‌هایی برای این سوالات است که، از نظر دانشجویان پسر، سرپرستان به چه آموزش‌هایی نیاز دارند؟ ۱- از نظر دانشجویان پسر، سرپرستان شبانه‌روزی به چه آموزش‌هایی در حیطه‌ی مهارت‌های فنی نیاز دارند؟ ۲- از نظر دانشجویان پسر، سرپرستان شبانه‌روزی به چه آموزش‌هایی در حیطه‌ی مهارت‌های انسانی نیاز دارند؟ ۳- از نظر دانشجویان پسر، سرپرستان شبانه‌روزی به چه آموزش‌هایی در حیطه‌ی مهارت‌های ادراکی نیاز دارند؟

روش پژوهش، جامعه‌ی آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع پیمایشی می‌باشد. با توجه به این که در این پژوهش محقق قصد دارد نیازها، علایق و نگرش‌های سرپرستان شبانه‌روزی را از نظر دانشجویان پسر مورد بررسی قرار دهد، از روش پیمایشی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه‌ی دانشجویان پسر مراکز دانشگاه فرهنگیان استان خوزستان در سال تحصیلی ۹۵-۹۶ می‌باشد. که دانشجویان پسر تمامی رشته‌ها و ورودی‌های مختلف مشغول به تحصیل را تشکیل داد که شامل ۵۸۸ نفر دانشجو می‌باشند را شامل می‌شود. برای تعیین نمونه از روش طبقه‌ای تصادفی استفاده شد. به این صورت که با توجه به تناسب آمار هر مرکز، تعداد ۱۵۳ پسر به عنوان نمونه انتخاب شدند. سپس از هر مرکز به طور تصادفی چند خوابگاه به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب گردید و با مراجعه به آن خوابگاه‌ها پرسش‌نامه‌ها بین دانشجویان توزیع گردید.

ابزار اندازه‌گیری پژوهش و روایی و پایایی آن

۳-۴-۲- پرسشنامه نیازهای آموزشی سرپرستان از نظر دانشجویان:

برای تعیین نیازهای آموزشی سرپرستان از نظر دانشجویان، پرسشنامه‌ی نیازهای آموزشی سرپرستان از نظر دانشجویان به کار گرفته شد. که این پرسشنامه بوسیله فن دلفی مورد تحلیل واقع گردید. در این تحقیق از فن دلفی (فن نگرش سنج) با استفاده از شرح وظایف سرپرستان شبانه‌روزی و اهداف دوره‌های آموزش ضمن خدمت آنان استفاده گردید. این مقیاس دارای ۴۵ گویه پنج گزینه‌ای (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم) از خیلی زیاد (نمره پنج) تا خیلی کم (نمره یک) است، که ۲۰ گویه اول مربوط به مهارت‌های فنی، ۱۳ گویه‌ی دوم مربوط به مهارت‌های انسانی و ۱۲ گویه‌ی دیگر مربوط به مهارت‌های ادراکی است. حداقل نمره این مقیاس ۴۵ و حداکثر نمره آن ۲۲۵ می‌باشد. **روایی:** برای تعیین روایی از رابطه بین سوالات کنترلی و نمره کل پرسش‌نامه (روایی همزمان) استفاده شده است که برای مهارت‌های فنی برابر $r = 0.734$ ، برای مهارت‌های انسانی برابر $r = 0.968$ ، برای مهارت‌های ادراکی برابر $r = 0.938$ مشاهده شد که در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار گزارش شده است. **پایایی:** در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. به این ترتیب که برای پرسشنامه نیازسنجی آموزشی سرپرستان شبانه روزی پردیس و مراکز دانشگاه فرهنگیان استان خوزستان برابر

۰/۹۳۷، مهارت های فنی برابر ۰/۷۲۵، مهارت های انسانی برابر ۰/۹۳۷، مهارت های ادراکی برابر ۰/۸۹۷ می باشد و چون از مقدار ۰/۷ بیشتر است پس می توان ادامه تحقیق را با نمونه بیشتری از جامعه با نتایج لازم مطلوب دانست.

روش تجزیه و تحلیل داده ها

به منظور تجزیه و تحلیل داده ها در این تحقیق از روشهای آمار توصیفی مانند جدول فراوانی و درصد و میانگین و انحراف معیار استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از نرم افزار کامپیوتری «SPSS» استفاده شده است.

یافته های پژوهش

یافته های این پژوهش شامل شاخص های آماری مانند میانگین، انحراف معیار و تعداد آزمودنی های نمونه و همچنین جدول فراوانی و درصد می باشد که برای کلیه متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش در جداول زیر ارائه شده است.

بررسی نیازهای آموزشی سرپرستان شبانه روزی پردیس و مراکز آموزش عالی فرهنگیان استان خوزستان از دیدگاه دانشجویان پسر:

الف) مهارت های فنی

برای بررسی نیازسنجی آموزشی سرپرستان شبانه روزی پردیس و مراکز آموزش عالی فرهنگیان استان خوزستان از نظر مهارت های فنی ۲۰ سؤال در نظر گرفته شد.

جدول ۱: توزیع فراوانی و درصد نیاز آموزشی سرپرستان شبانه روزی پردیس ها و مراکز دانشگاه فرهنگیان استان خوزستان از نظر مهارت های فنی از دیدگاه دانشجویان پسر

درصد فراوانی	فراوانی مطلق		
20/9	32	کم	مهارت های فنی
79/1	121	زیاد	
100/0	153	جمع کل	

همان طوری که در جدول بالا ملاحظه می شود از دیدگاه دانشجویان پسر مراکز دانشگاه فرهنگیان استان خوزستان، نیاز به آموزش مهارت های فنی در حد زیاد بیشترین فراوانی (۱۲۱ نفر) برابر ۷۹/۱ درصد، نیاز به آموزش مهارت های فنی در حد کم کمترین فراوانی (۳۲ نفر) برابر ۲۰/۹ درصد نمونه را به خود اختصاص داده است.

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار افراد پاسخ دهنده به سؤالات نیاز آموزشی سرپرستان شبانه‌روزی پردیس‌ها و مراکز دانشگاه فرهنگیان استان خوزستان از نظر مهارت‌های فنی از دیدگاه دانشجویان پسر

شماره	سؤالات	میانگین	انحراف معیار	رتبه بندی
۱	ایجاد نظم و آرامش در محیط شبانه‌روزی	۴/۲۷	۰/۹۲	۱
۲	نظارت و کنترل برنامه‌های جاری پردیس/ مرکز آموزش عالی	۳/۷۲	۱/۰۰	۱۲
۳	شناسایی علائم و عوارض مواد روان‌گردان (مواد اعتیاد آور)	۳/۸۳	۱/۲۴	۸
۴	ترویج فرهنگ سلامت (رعایت بهداشت، پیشگیری و مبارزه با امراض)	۴/۰۵	۱/۰۸	۳
۵	خودارزیابی و ارزیابی از عملکرد زیردستان	۳/۷۶	۱/۰۴	۱۰
۶	برنامه‌ریزی برای اوقات فراغت ضمن تحصیل دانشجویان	۳/۹۱	۱/۳۳	۴
۷	چگونگی ترغیب دانشجویان جهت شرکت در فعالیتهای فوق برنامه	۳/۵۵	۱/۲۰	۱۵
۸	راههای کسب درآمد برای پردیس/ مرکز آموزش عالی	۳/۱۸	۱/۳۲	۲۰
۹	کار با رایانه و اینترنت	۳/۶۰	۱/۲۱	۱۴
۱۰	برخورد با حوادث غیرمترقبه و انجام کمک‌های اولیه	۴/۱۰	۱/۱۳	۲
۱۱	ترویج فرهنگ صرفه‌جویی (درست مصرف کردن)	۳/۷۵	۱/۱۴	۱۱
۱۲	آشنایی با اصول تهیه و نگهداری مواد غذایی	۳/۷۱	۱/۲۱	۱۳

۱۳	ایجاد هماهنگی موثر بین واحدهای مختلف پردیس/ مرکز آموزش عالی	۳/۵۴	۱/۱۶	۱۶
۱۴	شناسایی مشکلات دانشجویان و مهارت حل مشکل	۳/۸۹	۱/۲۴	۵
۱۵	آشنایی با عوامل آتش‌زا و چگونگی اطفای حریق	۳/۸۳	۱/۱۹	۹
۱۶	سازماندهی نیروهای تحت پوشش	۳/۴۹	۱/۰۹	۱۷
۱۷	آشنایی با امور مالی کارپردازی و تدارکات	۳/۴۴	۱/۱۶	۱۸
۱۸	حفاظت از محیط زیست (تفکیک زباله‌های بازیافتی، کاشت نهال و ...)	۳/۸۸	۱/۱۸	۶
۱۹	ایفای نقش بر حسب شرح وظایف و اجتناب از خودمحوری	۳/۸۵	۱/۱۲	۷
۲۰	گزارش‌نویسی در رابطه با عملکرد روزانه	۳/۳۳	۱/۲۱	۱۹

همان طوری که ملاحظه می‌شود، سؤال ۱ (ایجاد نظم و آرامش در محیط شبانه‌روزی) با ۴/۲۷ بیشترین میانگین را در میان سؤالات و سؤال ۸ (راههای کسب درآمد برای پردیس/ مرکز آموزش عالی) با ۳/۱۸ کمترین میانگین را در میان سؤالات از دیدگاه دانشجویان پسر شبانه‌روزی پردیس و مراکز آموزش عالی فرهنگیان استان خوزستان دارا می‌باشد. برای تهیه جدول فراوانی و درصد نیاز آموزشی سرپرستان شبانه‌روزی پردیس و مراکز آموزش عالی فرهنگیان استان خوزستان از نظر مهارت‌های فنی از دیدگاه دانشجویان پسر ابتدا امتیاز هر گویه طیف (خیلی کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴)، خیلی زیاد (۵)) را در تعداد سؤالات (۲۰) ضرب کرده و به نحوی که کمترین نمره ۲۰ و بیشترین نمره ۱۰۰ بدست آمد. این نمرات را به دو دسته کم و زیاد تقسیم‌بندی کرده به گونه‌ای که میانه نمرات بدست آمده از طیف را مشخص و کمتر از ۶۰ را کم، بالای ۶۰ را زیاد معرفی نموده‌ایم.

ب) مهارت‌های انسانی

برای بررسی نیازسنجی آموزشی سرپرستان شبانه‌روزی پردیس و مراکز آموزش عالی فرهنگیان استان خوزستان از نظر مهارت‌های انسانی ۱۳ سؤال در نظر گرفته شد. جدول ۳: توزیع فراوانی و درصد نیاز آموزشی سرپرستان شبانه‌روزی پردیس‌ها و مراکز دانشگاه فرهنگیان استان خوزستان از نظر مهارت های انسانی از دیدگاه دانشجویان پسر

فراوانی مطلق	درصد فراوانی		
۳۱	20/3	کم	مهارت های انسانی
۱۲۲	79/7	زیاد	
۱۵۳	100/0	جمع کل	

همان طوری که در جدول بالا ملاحظه می‌شود از دیدگاه دانشجویان پسر مراکز دانشگاه فرهنگیان استان خوزستان ، نیاز به آموزش مهارت های انسانی درحد زیاد بیشترین فراوانی (۱۲۲ نفر) برابر ۷۹/۷ درصد، نیاز به آموزش مهارت های انسانی درحد کم کمترین فراوانی (۳۱ نفر) برابر ۲۰/۳ درصد نمونه را به خود اختصاص داده است .

جدول ۴: میانگین و انحراف معیار افراد پاسخ دهنده به سؤالات نیاز آموزشی سرپرستان شبانه روزی پردیس‌ها و مراکز دانشگاه فرهنگیان استان خوزستان از نظر مهارت‌های انسانی از دیدگاه دانشجویان پسر

ردیف	سؤالات	میانگین	انحراف معیار	رتبه بندی
۲۱	راههای برقراری ارتباط، ایجاد تفاهم و مشارکت در انجام کارها	۴/۰۹	۱/۰۰	۱
۲۲	چگونگی برخورد با ناهنجاری‌های اخلاقی و اجتماعی	۴/۰۸	۰/۹۹	۲
۲۳	راههای خودانگیزی و ایجاد انگیزه در دانشجویان	۳/۹۱	۱/۱۲	۸
۲۴	اتخاذ تصمیمات لازم در غیاب مسئول مرکز	۳/۶۸	۱/۱۱	۱۲
۲۵	تقویت ویژگی مسئولیت‌پذیری در خود	۴/۰۵	۱/۰۵	۳
۲۶	شیوه‌های دوست‌یابی و برقراری ارتباط حسنه درون سازمانی	۳/۷۸	۱/۱۱	۱۰
۲۷	مقابله موثر با احساس غربت در دانشجویان	۳/۹۷	۱/۱۹	۵
۲۸	بیان صادقانه احساسات خود	۳/۵۷	۱/۲۲	۱۳
۲۹	ترویج نگرش مثبت در افراد و پرهیز از منفی‌بافی	۳/۹۴	۱/۱۱	۷
۳۰	شناخت استعداد دانشجویان جهت کمک به انجام امور روزمره مرکز	۳/۷۱	۱/۲۳	۱۱
۳۱	خودکنترلی و کنترل دانشجویان در هنگام خشم‌گرفتن	۳/۸۹	۱/۱۳	۹
۳۲	مهارت در گوش دادن و قدرت بیان مسائل	۳/۹۵	۱/۱۴	۶
۳۳	سازگاری با محیط دانشگاه و انعطاف‌پذیری در رفتار	۴/۰۲	۱/۱۵	۴

همان طوری که ملاحظه می‌شود، سؤال ۲۱ (راههای برقراری ارتباط، ایجاد تفاهم و مشارکت در انجام کارها) با ۴/۰۹ بیشترین میانگین را در میان سؤالات و سؤال ۲۸ (بیان صادقانه احساسات خود) با ۳/۵۷ کمترین میانگین را در میان سؤالات از دیدگاه دانشجویان شبانه‌روزی پسر پردیس و مراکز آموزش عالی فرهنگیان استان خوزستان دارا می‌باشد. برای تهیه جدول فراوانی و درصد نیاز آموزشی دانشجویان پسر شبانه‌روزی پردیس و مراکز آموزش عالی فرهنگیان استان خوزستان از نظر مهارت‌های انسانی از دیدگاه سرپرستان ابتدا امتیاز هر گویه طیف (خیلی کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴)، خیلی زیاد (۵)) را در تعداد سؤالات (۱۳) ضرب کرده و به نحوی که کمترین نمره ۱۳ و بیشترین نمره ۶۵ بدست آمد. این نمرات را به دو دسته کم و زیاد تقسیم‌بندی کرده به گونه‌ای که میانه نمرات بدست آمده از طیف را مشخص و کمتر از ۳۹ را کم، بالای ۳۹ را زیاد معرفی نموده‌ایم.

پ) مهارت‌های ادراکی

برای بررسی نیازسنجی آموزشی سرپرستان شبانه‌روزی پردیس و مراکز دانشگاه فرهنگیان استان خوزستان از نظر مهارت‌های ادراکی ۱۲ سؤال در نظر گرفته شد.

جدول ۵: توزیع فراوانی و درصد نیاز آموزشی سرپرستان شبانه‌روزی پردیس ها و مراکز دانشگاه فرهنگیان استان خوزستان از نظر مهارت های ادراکی از دیدگاه دانشجویان پسر

درصد فراوانی	فراوانی مطلق		
19/6	30	کم	مهارت های ادراکی
80/4	123	زیاد	
100/0	153	جمع کل	

همان طوری که در جدول بالا ملاحظه می‌شود از دیدگاه دانشجویان پسر مراکز دانشگاه فرهنگیان استان خوزستان ، نیاز به آموزش مهارت های ادراکی درحد زیاد بیشترین فراوانی (۱۲۳ نفر) برابر ۸۰/۴ درصد، نیاز به آموزش مهارت های ادراکی درحد کم کمترین فراوانی (۳۰ نفر) برابر ۱۹/۶ درصد نمونه را به خود اختصاص داده است . جدول ۶: میانگین و انحراف معیار افراد پاسخ دهنده به سؤالات نیاز آموزشی سرپرستان شبانه‌روزی پردیس و مراکز آموزش عالی فرهنگیان استان خوزستان از نظر مهارت‌های ادراکی از دیدگاه دانشجویان پسر

رتبه بندی	انحراف معیار	میانگین	سوالات	نمره
۹	۱/۰۱	۳/۷۸	توجه به ویژگی‌های مثبت کارکنان و پاسخدهی مثبت به عملکرد زیردستان	۳۴
۱۲	۱/۰۶	۳/۵۱	شناسایی و هدایت سازمان‌های غیررسمی در محیط شبانه‌روزی	۳۵
۲	۰/۹۹	۴/۱۲	رعایت ملاحظات فرهنگی، اخلاقی و دینی	۳۶
۸	۱/۰۵	۳/۹۰	کسب دیدگاه علمی نسبت به پست سازمانی سرپرست شبانه‌روزی	۳۷
۷	۱/۱۰	۳/۹۱	شناسایی نقاط قوت و ضعف بخش رفاهی پردیس/ مرکز آموزش عالی	۳۸
۳	۰/۹۸	۴/۰۵	راههای درک صحیح افراد و ارزش‌های اجتماعی	۳۹
۱۱	۱/۱۰	۳/۶۵	داوری و قضاوت پیرامون برنامه‌های شبانه‌روزی	۴۰
۱۰	۱/۱۱	۳/۷۳	شناسایی فرصت‌های موجود در محیط پیرامون	۴۱
۵	۱/۱۱	۳/۹۸	تصمیم‌گیری خلاق در مورد برنامه‌های شبانه‌روزی	۴۲
۶	۱/۱۷	۳/۹۲	خلاقیت و نوآوری در ارائه راه‌حل‌ها	۴۳
۴	۱/۰۹	۳/۹۹	مساله‌یابی و جستجوی راه کار برای حل آنها	۴۴
۱	۱/۱۶	۴/۱۸	توانایی در زمینه سازگاری و چگونگی رفتار با دانشجویان	۴۵

همان طوری که ملاحظه می‌شود، سؤال ۴۵ (توانایی در زمینه سازگاری و چگونگی رفتار با دانشجویان) با ۴/۱۸ بیشترین میانگین را در میان سؤالات و سؤال ۳۵ (شناسایی و هدایت سازمان‌های غیررسمی در محیط شبانه‌روزی) با ۳/۵۱ کمترین میانگین را در میان سؤالات از دیدگاه دانشجویان پسر شبانه‌روزی پردیس و مراکز آموزش عالی فرهنگیان استان خوزستان دارا می‌باشد.

برای تهیه جدول فراوانی و درصد نیاز آموزشی سرپرستان شبانه‌روزی پردیس و مراکز آموزش عالی فرهنگیان استان خوزستان از نظر مهارت‌های ادراکی از دیدگاه دانشجویان پسر ابتدا امتیاز هر گویه طیف (خیلی کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴)، خیلی زیاد (۵)) را در تعداد سؤالات (۱۲) ضرب کرده و به نحوی که کمترین نمره ۱۲ و بیشترین نمره ۶۰ بدست آمد. این نمرات را به دو دسته کم و زیاد تقسیم بندی کرده به گونه‌ای که میانه نمرات بدست آمده از طیف را مشخص و کمتر از ۳۶ را کم، بالای ۳۶ را زیاد معرفی نموده‌ایم.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر نیازسنجی آموزشی سرپرستان شبانه‌روزی پردیس‌ها و مراکز آموزش عالی فرهنگیان استان خوزستان است. پژوهش حاضر، بر این بود که نیازهای آموزشی سرپرستان شبانه‌روزی از نظر سرپرستان، نیازهای آموزشی سرپرستان شبانه‌روزی از نظر دانشجویان خوابگاهی پسر را مشخص کند.

۱- از نظر دانشجویان پسر، سرپرستان شبانه‌روزی به چه آموزش‌هایی نیاز دارند؟

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد سرپرستان شبانه‌روزی پردیس‌ها و مراکز آموزشی دانشگاه فرهنگیان استان خوزستان از نظر دانشجویان پسر به آموزش در زمینه‌ی مهارت‌های انسانی، ادراکی و فنی نیاز دارند. نتایج حاصله در بخش مهارت فنی با نتایج خواجه زفره (۱۳۷۴)، نوری امامزاده‌ئی (۱۳۹۲) در بخش مهارت انسانی با نتایج تحقیق سربکیو (۱۹۹۲)، نوری امامزاده-ئی (۱۳۹۲)، در بخش مهارت ادراکی با نتایج تحقیق خواجه زفره (۱۳۷۴)، نوری امامزاده‌ئی (۱۳۹۲) و روبرت رودا (۲۰۰۱) و در مجموع مهارت‌های سه‌گانه با تحقیق خواجه زفره (۱۳۷۴)، نوری امامزاده‌ئی (۱۳۹۲)، خان عزیزی (۱۳۷۷)، امین‌الرعا (۱۳۸۴)، سربکیو (۱۹۹۲)، روبرت رودا (۲۰۰۱)، سوئیست (۲۰۰۳) و لی‌فام (۲۰۱۰) قابل مقایسه است.

۱- نیاز به آموزش در زمینه‌ی مهارت‌های انسانی

بیشترین میزان نیاز در زمینه مهارت انسانی مربوط به «راههای برقراری ارتباط، ایجاد تفاهم و مشارکت در انجام کارها» می‌باشد. این انتخاب از سوی دانشجویان مراکز آموزش عالی فرهنگیان به این دلیل است که، دانشجویان دانشگاه‌ها به لحاظ حساسیت دوران رشد و تحول خود و شرایط بحرانی این برهه از زندگی، به ویژه در سال‌های اول ورود به دانشگاه فشارها و ناراحتی‌های بیشتری را تجربه می‌کنند که از آن جمله می‌توان به گسستن از زندگی قبلی در خانواده، ورود به زندگی دانشجویی و نیاز به سازگاری با محیط دانشگاه و خوابگاه، مدیریت مسائل معیشتی، تحصیلی و عاطفی اشاره کرد. سایر کارکنان دانشگاه‌ها که با قشر دانشجویی در ارتباط مستقیم قرار دارند نیز به نوبه خود در افزایش و تشدید با کاهش و ترمیم مشکلات ویژه دانشجویان سهیم می‌باشند و لذا دانشجویان و دانشگاهیان نیازمند بذل توجه خاص هستند. از اینرو تغذیه و

حمایت ذهنی، روانی و اجتماعی دانشجویان و دانشگاهیان نیازمند آموزش فرهنگ گفتگو، تفکر انتقادی و ایجاد مهارت‌ها و توانمندی‌هایی برای تصمیم‌گیری آگاهانه، مقابله با استرس‌ها و هیجان‌های روزمره، افزایش خودکارآمدی، برقراری ارتباط مؤثر و سایر توانایی‌های روانی اجتماعی است. همچنین دانشجویان از طریق تعامل و ارتباط صحیح و کارآمد با سرپرستان خوابگاه در پیشبرد انجام امور پیشرفت بیشتری حاصل می‌کنند.

۲- نیاز به آموزش در زمینه‌ی مهارت‌های ادراکی

بیشترین میزان نیاز در زمینه مهارت ادراکی مربوط به «توانایی در زمینه سازگاری و چگونگی رفتار با دانشجویان» می‌باشد. این انتخاب از سوی سرپرستان شبانه‌روزی مراکز آموزش عالی فرهنگیان شاید به این دلیل است که با توجه به حضور دانشجویان با فرهنگ‌ها و گویش‌های متفاوت و بعضاً اخلاق‌ها و سلیقه‌های مختلف لازم است تا سرپرستان زمینه را برای حضور افراد متفاوت در یک خوابگاه فراهم کرده تا سازگاری و آشنایی افراد با سایر فرهنگ‌ها و گویش‌ها را ایجاد نماید.

۳- نیاز به آموزش در زمینه‌ی مهارت‌های فنی

بیشترین میزان نیاز در زمینه مهارت فنی مربوط به «ایجاد نظم و آرامش در محیط شبانه‌روزی» می‌باشد. دلیل این انتخاب از سوی دانشجویان مراکز آموزش عالی فرهنگیان شاید به این جهت است که دانشگاه فرهنگیان با هدف تأمین، تربیت و توانمندسازی منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش، پیشرو در آموزش، پژوهش و تولید و ترویج علم نافع مورد نیاز آموزش و پرورش تشکیل است و نیروهای شاغل در آن باید به فنون و مهارت‌های زیر که در دستورالعمل مربوط به شرح و وظایف سرپرستان نیز قید گردیده‌اند مجهز باشند. رعایت اصول اسلامی و سعی در تزکیه بیشتر و الگوسازی خویش و اسوه شدن برای دانش آموزان. - رعایت و توجه دقیق به مسائل عاطفی دانش آموزان و دانشجویان و رسیدگی به امور فعالیت‌های آموزشی دانش آموزان و راهنمایی آنان در ساعات خارج از برنامه درسی. - اهتمام در بوجود آوردن محیطی کاملاً آموزنده و پرورش دهنده و منطبق با موازین اسلامی در محیط شبانه روزی. - داشتن رفتار و برخورد برادرانه اسلامی با دانش آموزان، به طوری که آنها خود را در محیط خانه خویش احساس نمایند، با توجه به حفظ مقررات شبانه روزی و رابطه مربوط. - نظارت بر آماده نگه داشتن وسایل کمک‌های اولیه و آشنا نمودن دانش آموزان در طریقه استفاده از آنها تا حد امکان. - تهیه و آماده نگه داشتن وسائل لازم جهت پیشگیری و اقدام فوری در برخورد با حوادث ناگوار و غیرمترقبه. - اهتمام در رساندن دانش آموزان مصدوم یا مجروح به بیمارستان یا اورژانس و اطلاع به رئیس واحد آموزشی مربوط. - رسیدگی به حضور و غیاب دانش آموزان و مراقبت در ورود و خروج آنان در ساعات خارج از برنامه آموزشی و اقدامات لازم در ارتباط با موضوع. - عادت دادن دانش آموزان به رعایت نظم و انضباط در کلیه امور بخصوص در اجرای برنامه شبانه روزی. لذا با توجه به موارد مطرح شده، می‌توان گفت: که در سایه‌ی نظم و آرامش می‌توان در تصمیم‌گیری‌ها و اجرای آن‌ها به نحو بهتری عمل کرد.

این مقاله برگرفته از پایان نامه آقای مهدی نیک‌منش‌زاده دانشجوی رشته برنامه‌ریزی آموزشی، مقطع کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد دزفول، می‌باشد.

پیشنهادهای:

- ۱- پیشنهاد می‌گردد پژوهشی درباره اولویت سنجی نیازهای دانشجویان انجام شود تا مشخص گردد مهمترین نیازهای دانشجویان به ترتیب اولویت چیست تا بتوان بر این اساس، برنامه‌ریزی‌ها و اقدامات عملی لازم در این باره را انجام داد.
- ۲- پیشنهاد می‌گردد با توجه به اینکه این پژوهش در خوابگاه یک دانشگاه دولتی صورت گرفت در سطح خوابگاه یک دانشگاه غیردولتی (آزاد، غیرانتفاعی و ...) نیز صورت پذیرد و نتایج با هم مقایسه گردد.

فهرست منابع و مراجع

- ۱- امین‌الرعیاء، م، ۱۳۸۲، نیازسنجی آموزشی کارشناسان آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، پایان‌نامه.
- ۲- بازدار، خ، ۱۳۸۱، نیازسنجی آموزشی مدیران دبستانهای استان ایلام. پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- ۳- خان‌عزیزی، م، ۱۳۷۷، تحلیلی برآموزش‌های ضمن خدمت کوتاه‌مدت دوره‌ی متوسطه استان بوشهر. پایان‌نامه کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی درسی دانشگاه اصفهان.
- ۴- خواجه زفره، م، ۱۳۷۴، بررسی میزان آشنایی مدیران مدارس راهنمایی شهرستان اصفهان به مهارت‌های شغلی از نظر خود و مقایسه‌ی آن با نظرات دبیران. پایان‌نامه.
- ۵- عباس زادگان، سید م و ترک زاده، ج، ۱۳۷۹، نیاز سنجی آموزشی در سازمانها. تهران: شرکت سهامی انتشار، چاپ چهارم.
- ۶- نوری امام‌زاده‌ئی، م، ۱۳۹۲، نیازسنجی آموزشی سرپرستان شبانه‌روزی پردیس‌ها و مراکز آموزشی دانشگاه فرهنگیان. مقاله پژوهشی.

7- Cereq, A. 1992. Changing the firm through Training and Employment no9.P.P.I-4ht.

8- Kaufman, R.(1991). Strategic Planning in Education.Techonomic Publication.

9- Lipham, D. 2010. Tlouse discusses similar concepts in management development: Design implementation and evaluation ann arbor: Bureau of industrial relations, university of Michigan.

10- Rouda &Robert.H.2001.Development of Human Resources, Part 2 need- Assessment The Fiest Step.

احتراماً به اطلاع می‌رساند، همکاران و دوستان عزیز که تمایل به همکاری در این نشریه را دارند، می‌توانند مطالب و محتوای مورد نظر خود را به همراه مشخصات، به شماره ۰۹۱۵۱۲۲۵۱۹۷ ارسال کنند.