

● ضرورت و چرایی اقتصاد آموزشی

● عدالت آموزشی؛ چرا و چگونه؟

● اهمیت برنامه ریزی نیروی انسانی و فرهنگ سازمانی

جمعیت فرهنگیان جوان

شماره هفتم | تیرماه ۱۴۰۱ | ۱۴ صفحه

فرهنگ

خبرنامه

آموزش و پرورش و تعلیم و تربیت عمومی زیرساخت اصلی سعادت یک ملت
و شرافت یک کشور و جمهوری اسلامی حرکت به سمت آرمان‌هاست

عزیزترین امانتها به معلم سپرده شده است

معلم احساس کند امانت‌دار است؛ آن امانتی هم که به او سپرده شده که باید از زیر دست او سالم و با ارزش افزوده خارج بشود، عزیزترین امانتها است؛ یعنی این نوجوانی که زیر دست شما است، هم در مقیاس کشوری، هم در مقیاس خانواده این امانت بسیار باارزشی است.



گذاشته و با سخاوت کسی را از قلم مهر خویش نینداخته است.

در این نوشته از بخش های مختلف نهج البلاغه، خطبه اول، خطبه قاصعه، خطبه همام، نامه ۳۱ (نام حضرت به به فرزندش)، حکمت ها و از دیگر بیانات امام علی (ع) و اهل بیت (ع) و همچنین آیات قرآن کریم بهره گرفته شده است. هر یک از این منابع با ارزش، به مباحثی خاص اختصاص دارد؛ به گونه ای که خطبه اول نهج البلاغه به طور کلی ارائه دهنده جهان بینی شناختی لازم برای مربیان است. نامه ۳۱ به مباحث انسان شناسی و روش های تعلیم و تربیت اشاره دارد، خطبه قاصعه، موانع و فرصت های تعلیم و تربیتی را ارائه می دهد و خطبه همام اشاره به برون داد و هدف نهایی تعلیم و تربیت، یعنی توصیف انسان کامل دارد؛ البته هر یک از خطبه ها، حکمت ها و نامه ۳۱ نهج البلاغه شامل بخش های متعددی است که الهام بخش عمل معلمان است.

یکی از مهمترین برنامه های آموزشی در مدارس، یادگیری اجتماعی-عاطفی (SEL)، است، به فرآیندهایی گفته می شود که در آن کودکان یاد می گیرند، چگونه از دانشی که در سیستم آموزشی فراگرفته اند، در زندگی روزمره و مدیریت عواطف خود استفاده کنند. علاوه بر این، در بعد اجتماعی، فرامی گیرند که چگونه ارتباط مناسب و موثری با دیگران برقرار کنند و قادر به درک احساسات و نیازهای سایرین باشند. تحقیقات نشان می دهد این رویکرد تاثیر قابل ملاحظه ای در کسب موفقیت های تحصیلی دانش آموزان در مقاطع بالاتر، بهبود نحوه ی ارتباط با هم رده ها و معلمان خود و کاهش رفتارهای پرخطر داشته است. این فرآیند شامل ۵ مولفه است: ۱. آگاهی از خود (دانستن و تامل در مورد احساسات خود)، مدیریت خود (نظارت و تنظیم احساسات)، آگاهی اجتماعی (توانایی درک احساسات دیگران)، مهارت های ارتباطی (مدیریت مناسب روابط بین فردی) و تصمیم گیری مسئولانه (ارزیابی موقعیت ها و تصمیم گیری بر اساس ملاحظات اخلاقی و رفتاری).

در تعلیم و تربیت دینی، هر انسانی در صورت لزوم در فرایند زندگی خود و در تعامل با زندگی پیرامونش، مجهز به جهان بینی خاصی می شود. از این جهت است که در هر مکتب فکری، ابتدا جهان تعریف شده و جایگاه انسان در آن مشخص می شود تا افراد، باوری نسبت به جهان پیرامون



نگاهی دیگر به... (بخش اول)

در معماری تربیت اسلامی، معلم دارای جایگاه کلیدی و تأثیرگذار است؛ از این رو جهت تلاش در شناخت و آگاهی از ارزش و جایگاه این مقام و به تبع آن، ملزومات و وظیفه معلمی، لازم و ضروری است. معلم به عنوان یکی از عوامل موثر در تعلیم و تربیت است اما امروزه نقش تربیتی معلمان کم رنگ شده و بیش از تربیت، آموزش و دادن اطلاعات به شاگردان مورد توجه معلمان قرار گرفته است. قرآن کریم به عنوان چراغ پرفروغی که کامل ترین برنامه و قوانین را برای سعادت بشر دارد، در آیات نورانش مکتب تعلیم و تربیت اسلامی را به زیبایی هر چه تمام ترسیم و خداوند را به عنوان اولین معلم بشر معرفی کرده است و این چنین مکتب تعلیم و تربیت اسلامی به عنوان مکتبی ممتاز، مستقل و با مبانی و اصول مشخص پدیدار شد که در این مکتب علم و دانش، معلم و متعلم (شاگرد و مربی)، مدرسه و مکتب خانه از جایگاه بسیار ارزشمند و رفیعی برخوردارند. نهج البلاغه نیز میراث بزرگ، هر چند عمیق و با زوایای مختلف است اما از خوشه چینی و معرفت اندوزی کسی را محروم نمی کند. دانشمندان و نیز کسانی که بهره ای متعارف از دانش و سواد عمومی دارند می توانند به سهم و فهم خود از این ذخیره الهی توشه زندگی برگیرند. حضرت در مجموعه خطبه ها، نامه ها و کلمات قصاری که به همت سید شریف رضی (رحمه الله علیه) فراهم آمده است برای همه رزق معنوی مناسب

خود پیدا کنند و بتوانند جایگاه خود را در آن بیابند. اساس هر مکتبی، تفسیر و تبیینی است که از انسان دارد. مکتبی که انسان را در ابتدا و انتهای وجودش بریده از غیب می‌بیند با مکتبی که برای انسان وسعتی به اندازه ابدیت قائل است، یقیناً تفاوت دارد. در همین راستا و در گام اول فعالیت‌های شناختی، معلمان باید از یک جهان‌بینی و بینشی الهی برخوردار باشند تا بتوانند نقش هدایتگری خود را به خوبی ایفا نمایند؛ چراکه تمام عناصر جهان هستی بر انسان‌ها تأثیر می‌گذارد و معلم باید از این تأثیر و رابطه متقابل، آگاهی داشته باشد. معلم با این باور و اعتقاد به جهان، وارد فضای تعلیم و تربیت می‌شود. امام علی (ع) در خطبه اول نهج‌البلاغه به‌طور خاص به محتوی بینش و جهان‌بینی توحیدی و حدود آن اشاره نموده‌اند. در اولین قدم و در رأس جهان‌بینی توحیدی، اساسی‌ترین رکن آن، خداشناسی است. اساساً هدف خلقت انسان، شناخت خدا و باخدا بودن و متصف به صفات او شدن، است. توجه به عجز انسان از شناخت ذات خداوند و در مقابل، توانایی شناخت صفات الهی و تجلی هر صفت در رابطه با مخلوقات جهان و شناخت کلام الهی در قرآن، زمینه‌هایی است که انسان‌ها را به سوی باور و اعتقاد قلبی به خداوند و خالص نمودن خود برای او می‌کشاند. مریبان هم در راستای تربیت خود و متریبان خویش، از این امر مستثنی نیستند و باید با الهام از این روش، گام اول تربیت را در جهت توحید و شناخت حق، بیان صفات و رحمت‌های بی‌پایان الهی بردارند. امام علی (ع) که مربی تمام انسان‌ها است؛ سعی دارد در کلام خود سه صفت الهی را به متریبان خود بشناساند؛ سه صفتی که به حق، انسان‌ساز بوده و از مبانی تربیتی رابطه عبد با رب خویش است. یکی اینکه حکمت الهی و حکیمانه دیدن نظام جهان و اینکه آدمی باید در بلایا و آزمایش‌ها نیز دست حکیمی آگاه را در امور ببیند (خطبه اول، خطبه قاصعه). دوم، صفت قدرت و عزت و بزرگی خداوند است و اینکه همه امور به دست اوست و هیچ امری نیست که خارج از قدرت الهی باشد (خطبه قاصعه، نامه ۳۱) و سوم صفت رحمت، بخشش و صبر الهی است که از نشانه‌های آن، نعمت‌های فراوان و تأخیر در کیفر گناهان است (خطبه اول، نامه ۳۱). سخن از اثرات آشنایی و درک قلبی این سه صفت از جانب متریبی و تأثیر آن در تربیت بسیار است. از این جهت که حکمت، عامل اعتمادساز در تربیت، قدرت، عامل بازدارنده در تربیت و رحمت، عامل شوق‌آفرین در تربیت است و

اعتماد به خدا و خوف از او و شوق وصل او، همه برای حرکت جهت‌دار تربیتی لازم هستند؛ اما آنچه در حیظه وظیفه معلمی است، اینکه اولاً معلمان خود باید باور قلبی به این صفات داشته و به آنچه دیگران را دعوت می‌کنند، خود پیشتر به آن متصف باشند. در ثانیاً خود مظهر تجلی این صفات باشند؛ یعنی حکیمانه عمل کنند تا شاگردان بدانند هر عملی که از معلمشان مشاهده کردند بر مبنای دلیل و حکمت است و در نتیجه به او اعتماد نمایند و علاوه بر اینکه رابطه عاطفی و مهرآمیزی با معلمشان دارند، از خشم و مجازات او در برابر عمل ناشایست در هراس باشند. با نگاهی اجمالی به نهج‌البلاغه نیز می‌توان در کلام مولی متقیان مشاهده نمود که نه تنها ایشان در سراسر نهج‌البلاغه انسان‌ها را به حکمت (خطبه ۱۰۸، خطبه ۱۳۳، خطبه ۱۵۵، خطبه ۱۸۵، خطبه ۱۹۵ و...) قدرت (خطبه ۸۶، خطبه ۱۵۲، خطبه ۱۸۵، خطبه ۱۸۶، خطبه ۱۷۹ و...) و رحمت الهی (خطبه ۸۳، خطبه ۹۰، خطبه ۴۵، خطبه ۱۷۹، خطبه ۱۹۵ و...) دعوت می‌کند.

در مرحله بعدی، آشنایی با انسان و ابعاد وجودش آنچنان برای تربیت وی ضروری است که اکتفا نمودن به مباحث کلی انسان‌شناسی، به‌تنهایی کافی نیست و کسی که رسالت امر تربیت را برعهده دارد باید آشنایی بیشتری با جزئیات ویژگی‌های روحی و جسمی انسان‌ها و در رابطه با مراحل سنی آنها داشته باشد. بنابراین دانستن اینکه «انسان‌ها دارای توانمندی‌های پنهان عقلی هستند» (خطبه اول) و لزوم شناخت این توانمندی‌ها و ابعاد آن برای معلمین؛ و اینکه «نوجوانان قلبی آماده برای پذیرش حق دارند و از نیت‌های سالم برخوردارند» (نامه ۳۱) و توجه به لزوم تربیت در سنین نوجوانی و شناخت این ویژگی‌ها در هریک از مراحل سنی (خطبه قاصعه، خطبه همام) همه از جمله مواردی است که آشنایی با آن‌ها برای معلمان لازم است تا بتوانند متناسب با افراد و خواسته‌هایشان با آن‌ها مرتبط شوند (خطبه اول). در نهایت در مرحله سوم فعالیت‌های شناختی، لزوم آشنایی معلمان با عوامل وجود دارد که روندهای تربیتی را تسهیل و یا تهدید می‌کند. برخی از این عوامل مربوط به معلم و برخی مربوط به شاگردان است. این عوامل، خود به دو دسته درونی و بیرونی تقسیم می‌شوند؛ یعنی در فرایند تربیت علاوه بر عوامل درونی که دانش‌آموزان و معلمان با آن‌ها مواجه‌اند، عوامل بیرونی وجود دارد که می‌تواند عمل تربیت را تسهیل و یا

۸. کشانی، مهدیه؛ رستمی نسب، عباسعلی؛ (۱۳۹۸). ویژگی‌های معلمان تربیت دینی از منظر نهج‌البلاغه، دوفصلنامه تربیت تبلیغی، شماره ۱۲-۱۳، ۱۳۹۸.
۹. محدث نوری، میرزا حسین؛ مستدرک الوسائل و مستنبط المسائل؛ ج ۲، قم: مؤسسه آل‌البیت علیهم‌السلام.
۱۰. محمدی، محمدابراهیم؛ یادداشتی با عنوان «معلم» در تراز نهج‌البلاغه؛ گروه آموزش و پرورش خبرگزاری فارس.

11. Marzano, R., Waters, T. and McNulty, B. (2006). School leadership that works. Heatherton, Vic.: Hawker Brownlow Education.

دچار اشکال و اختلال نماید. لزوم آشنایی با این فرصت‌ها و تهدیدهای تربیتی از جانب مربیان از آن جهت است که در مواجهه با فرصت‌ها، وقت را غنیمت شمرده و از آن در جریان تسهیل تربیت استفاده نمایند و در مواجهه با تهدیدها دچار سردرگمی نشده و از قبل برنامه‌ریزی لازم را برای برون‌رفت و یا به حداقل رساندن آنها نمایند. امام علی (ع) در لزوم فرصت‌شناسی می‌فرماید: «علم و دانش، بیش از مقداری است که قابل احاطه باشد و یک فرد نمی‌تواند بر همه آنها واقف شود؛ پس از هر علمی بهتر و شایسته‌ترش را فرا گیرید.» و بهترین مطالبی که شایسته است جوانان یاد گیرند، چیزهایی است که در بزرگسالی مورد نیازشان باشد و بتوانند در زندگی اجتماعی از آموخته‌های دوران جوانی خود استفاده نمایند.

شاخص‌هایی که در گزاره‌های گوناگون نهج‌البلاغه در تبیین ملاک‌ها آمده است بیشتر ناظر به عناصر مؤثر و کارگزار اجتماعی است که در کسوت‌های مدیریتی، تربیتی و آموزشی ایفای نقش می‌نمایند. در این میان شاید اساتید و به‌ویژه معلمان به دلیل ارتباط پیوسته با اقشار جوان و نوجوان بیش از هر کس مخاطب این فرازهای مرتبط با رفتارهای فردی و اجتماعی باشند. گویی مجموع این سخنان نکات کلیدی، کارساز و محوری در مناسبات استاد و دانشجو، معلم و دانش‌آموز و به‌ویژه مربی و مرتبی است. که در ادامه به برخی از این ویژگی‌ها از منظر قرآن و نهج‌البلاغه پرداخته می‌شود.

منابع

۱. نهج‌البلاغه.
۲. ابن ابی‌الحدید معتزلی، عبدالحمید؛ شرح بر نهج‌البلاغه؛ ج ۲، قم: کتابخانه آیت‌الله مرعشی نجفی، ۱۴۰۴.
۳. تمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد؛ غررالحکم و درر الکلم؛ قم: انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی، ۱۳۶۶.
۴. حرانی، ابن شعبه؛ تحف العقول عن آل رسول (ص)؛ ترجمه بهراد جعفری، قم: اسلامیه، ۱۳۸۹.
۵. حکیمی، اخوان؛ الحیاه؛ ترجمه احمد آرام؛ ج ۲، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی، ۱۳۷۴.
۶. خوانساری، جمال‌الدین؛ شرح بر غررالحکم؛ تهران: دانشگاه تهران، ۱۳۶۸.
۷. رستمی نسب، عباسعلی؛ فلسفه تربیتی ائمه اطهار (ع)؛ کرمان: دانشگاه شهید باهنر، ۱۳۸۸.

و از این نهاد چه انتظاری دارند؟ اگر دولتی به دنبال بازده‌های سریع اقتصادی باشد هزینه کردن در آموزش و پرورش را مقرون به صرفه نخواهد دانست و اگر دولت توجهش به سرمایه‌گذاری بلند مدت با بازده بسیار بیشتر باشد درصد بیشتری از بودجه را صرف آموزش و پرورش خواهد کرد.

اقتصاد آموزشی و نیروی انسانی

سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش و تربیت نیروی انسانی، یک سرمایه‌گذاری بلندمدت محسوب می‌شود؛ زیرا تا زمان بهره‌برداری، مدت زمان زیادی لازم است. در هر صورت سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش از جنبه‌های زیادی سودآور است که برخی از آنها عبارتند از: نگرش‌های سنتی و خرافی جای خود را به نگرش‌های علمی می‌دهند، به افراد کمک می‌کند تا افکار خود را سامان دهند و بتوانند به انتخاب‌های بهتر بپردازند، موجب افزایش توانایی افراد در ابداعات و نوآوری‌ها می‌شود، به لحاظ روحی و روانی موجب تغییر نگرش به زندگی می‌شود، شرایط فرهنگی جامعه را بهبود می‌بخشد و به کاهش و کنترل رشد جمعیت کمک می‌کند. البته بدیهی است که صحبت راجع به نحوه صرف کردن بودجه به این راحتی نیست و همواره باید موانع را در نظر داشت، آن هم در مورد کشور ایران که اکنون بعد از گذر از دوران تحریم‌های اقتصادی، اقتصادش در حال گذار به دوران پسا تحریم است (عمادزاده، ۱۳۸۶).

مدیریت اقتصادی کارآمد در آموزش و پرورش

بسیاری از علمای مدیریت و اقتصاد بر این باورند که در میان انواع سرمایه‌گذاری‌هایی که در جهت ارتقای بهره‌وری و نهایتاً توسعه اقتصادی و اجتماعی صورت می‌گیرد، توانمند ساختن نیروی انسانی به عنوان موثرترین عنصر دخیل در تحقق تلاش‌ها، مهم‌ترین و پرسودترین رکن توسعه به شمار می‌رود و یکی از وظایف اصلی و حیاتی در هر سازمانی، آموزش کارکنان است؛ زیرا داشتن کارکنان ورزیده یکی از مهمترین عوامل در میزان کارایی و کارآمدی سازمان است. اقتصاد یک کشور، آموزش و اشتغال ارتباط نزدیکی با یکدیگر دارند. هرچقدر برنامه ریزی آموزشی منظم تر و رشد و توسعه قسمت‌های مختلف آن روشن تر باشد، نیروی انسانی و شرایطی که این نیرو باید واجد آن باشد، آشکارتر خواهند بود. از آنجا که آموزش و پرورش باید پرورش و عرضه چنین نیرویی را فراهم آورد، همچنین باید



ضرورت و چرایی اقتصاد آموزشی

آموزش و پرورش از مهم‌ترین نهادهای هر کشور محسوب می‌گردد؛ چرا که امر خطیر جامعه‌پذیر کردن نسل آینده بر عهده این نهاد است و توجه به آموزش و پرورش در دید کلان یعنی مورد توجه قرار دادن امنیت ملی آینده کشور. مساله آموزش نیروی انسانی، از دیرباز، یعنی سال‌های ۱۷۷۶ میلادی، با نظریات آدام اسمیت مورد توجه صاحب نظران قرار گرفت، اما دوپست سال طول کشید تا زیربنای اقتصاد آموزش، به شکلی که امروز مورد نظر است، در کتب درسی مورد توجه قرار گیرد (عبیری، ۱۳۸۹). بزرگترین نهاد و وزارتخانه‌ی دولتی در کشور ایران، آموزش و پرورش این کشور است. آموزش و پرورش با بهره گرفتن از هوش و استعداد افراد انسانی، زمینه را برای رشد و توسعه کشور فراهم می‌کند (کاشانی و رستم پور، ۱۳۹۲). آموزش و پرورش تمامی افراد کشور را تحت تاثیر قرار می‌دهد. لذا صرف هزینه اقتصادی در این بخش یک سرمایه‌گذاری مناسب به نظر می‌رسد چرا که بخش بیشتری از جمعیت کشور را تحت تاثیر قرار خواهد داد. با این همه در ایران میزان منابع مالی اختصاص داده شده از سوی دولت به آموزش و پرورش در مقایسه با دیگر کشورها کمتر است (انصاری، ۱۳۸۹). اقتصاد آموزش و پرورش شاخه‌ای از علم اقتصاد است که کاربرد صحیح منابع را در آموزش و پرورش بررسی می‌کند و به تحقق هدف‌های نظام آموزشی به کارا ترین وجه یاری می‌رساند (صراف اسماعیلی، ۱۳۸۳). یکی از پرسش‌های اساسی مطرح در مورد آموزش و پرورش این است که آیا صرف کردن منابع مالی در آموزش و پرورش به هزینه نزدیک است یا به سرمایه‌گذاری؟ و اساساً نگاه دولت‌ها نسبت به امر آموزش و پرورش چیست

اقتصاد آموزشی و سند تحول بنیادین آموزش و پرورش

سند تحول بنیادین به عنوان یک سند بالا دستی با هدف تحول در نظام آموزش و پرورش و برای همگامی با تغییرات دنیای کنونی تنظیم شده است. در این سند در بندهای مختلف بر اقتصاد آموزش و پرورش تأکید شده است که اجرای کامل این سند موجبات رشد و بالندگی اقتصاد آموزش و پرورش را در بر خواهد داشت. سرمایه گذاری در آموزش و پرورش و تربیت نیروی انسانی یک سرمایه گذاری بلند مدت محسوب می شود؛ زیرا تا زمان بهره برداری، مدت زمان زیادی لازم است. کشوری که در حال اجرای برنامه های توسعه است به نیروی کار آموزش دیده و متخصص نیاز دارد و وظیفه ی آموزش و پرورش کشف استعداد های جوانان و بارور نمودن آن هاست (عباسی و میدانی، ۱۳۹۴). بند های مرتبط با اقتصاد آموزش و پرورش در سند تحول عبارتند از:

♦ بند ۸

افزایش مشارکت نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی و مدرسه و معلمان و دانش آموزان در رشد و تعالی کشور در عرصه های: دینی، فرهنگی، اجتماعی در سطح محلی و ملی به عنوان نهاد مولد سرمایه انسانی، فرهنگی، اجتماعی و معنوی

♦ راهکارهای این بند

راهکار ۱-۸ اصلاح، ارتقا و تغییر نگرش به آموزش و پرورش به عنوان سازمان فراگیر و نیروی اثر گذار اجتماعی در خدمت اهداف رشد و تعالی به ویژه اهداف فرهنگی و اجتماعی

راهکار ۲-۸ ایجاد ساز و کارهای لازم برای تقویت جایگاه و منزلت فرهنگی و اجتماعی معلمان

♦ بند ۲۰

تأمین، تخصیص و تنوع بخشی به منابع مالی، مدیریت مصارف متناسب با نیازهای کمی و کیفی نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی

♦ راهکارهای این بند

راهکار ۱-۲۰ مدیریت بهینه منابع و مصارف و شفاف سازی عملکرد مالی نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی

راهکار ۲-۲۰ شفاف سازی و برنامه ریزی برای افزایش سهم اعتبارات آموزش و پرورش از تولید ناخالص داخلی به میزان مناسب

هماهنگی بیشتری با نیازهای کشور داشته و طبعاً پیامد آن، بهره وری افزون تری خواهد بود. به طور کلی مطالعات و پژوهش های انجام شده نشان داده است که بین بهره وری و آموزش، همبستگی مثبت و بسیار قوی وجود دارد. علاوه بر این، مطالعات تطبیقی کشورهای مختلف جهان نشان می دهد که کشورهایی که نیروی آموزش دیده بیشتری در تخصص های مختلف دارند، از بهره وری و رشد بالایی برخوردارند. افزایش بهره وری آموزش و پرورش موجب افزایش بهره وری ملی شده و آن نیز به بالا رفتن قدرت خرید مردم، رونق اقتصادی، افزایش درآمد ملی، کاهش تورم و همچنین افزایش اشتغال در درازمدت منجر خواهد شد. لزوم آغاز حرکت ارتقای کیفیت و بهره وری از مدرسه است که مسلماً مستلزم وجود پیش فرض هایی است. حرکت ارتقای بهره وری در آموزش و پرورش دانش آموز - محور است و جهت گیری به سمت بهبود و موفقیت بیشتر دارد. این امر امکان پذیر نیست مگر در سایه مسئولیت پذیری و تعهد نسبت به انجام دقیق فعالیت های مربوط به ارتقای کیفیت و بهره وری، کار گروهی و توسعه حرفه ای و تخصصی کارکنان آموزشی. آغاز این حرکت از مدارس به وسیله ایجاد محیطی امن و منظم، تعیین چشم انداز، رسالت و اهداف روشن و دقیق، رهبری آموزشی قوی و مستحکم، انتظارات بالا برای موفقیت های روزافزون، ایجاد فرصت های یادگیری غنی و متنوع، رابطه مستمر و مداوم خانه و مدرسه، سرمایه گذاری های فراوان برای پیشرفت دانش آموزان و از همه مهم تر وجود فرهنگی مشارکتی و اقدامات بی شمار دیگری که نیازمند سعی و تلاش بی وقفه است، صورت می گیرد. تمرکز بر تسهیل و تسریع فرآیند یاددهی-یادگیری به عنوان با اهمیت ترین فرآیند در آموزش و پرورش نه تنها موجب می شود تمامی فعالیت هایی که در این جهت قرار ندارند حذف گردد، بلکه موجب حذف دوباره هزینه های غیر آموزشی می گردد. در این میان نقش نیروی انسانی متخصص، متعهد و خلاق در راهبری حرکت بهره وری در آموزش و پرورش غیرقابل انکار است. آموزش و پرورش می تواند از طریق سرمایه گذاری هدفمند در رشد و توسعه حرفه ای نیروی انسانی خود، گام های موثری در جهت رشد و توسعه اقتصادی اجتماعی بردارد (انتظاری، ۱۳۹۴).

راهکار ۳-۲۰ اولویت بخشی به آموزش ابتدایی در تأمین و تخصیص منابع

راهکار ۴-۲۰ افزایش سهم هزینه های غیر پرسنلی در بودجه جاری آموزش و پرورش به میزان مناسب به منظور ارتقای آموزش و تربیت

راهکار ۵-۲۰ طراحی سازو کار های تنوع بخشی به منابع مالی دولتی و غیر دولتی از قبیل موقوفات و امور خیریه

راهکار ۶-۲۰ بهینه سازی بهره برداری از منابع مادی و فیزیکی و تبدیل به احسن کردن آن ها و طراحی استاندارد های مصرف و تعبیه ساز و کارهای پیشگیری از اسراف و تبذیر

راهکار ۷-۲۰ تقویت مشارکت عمومی در آموزش و پرورش با حفظ کارکردهای سیاست گذاری و نظارتی نظام از طریق تسهیل تأسیس مدارس غیر دولتی و حمایت از فعالیت های آموزشی.

منابع

۱. صراف اسماعیلی، حمید (۱۳۸۳)، مباحثی در اقتصاد آموزش و پرورش. مجلس و پژوهش. سال ۱۱. شماره ۴۶.
۲. کاشانی، مجید، رستم پور، منیره (۱۳۹۲)، آموزش و پرورش، حیاتی ترین ابزار در مسیر توسعه ی پایدار. علوم اجتماعی. شماره ۶۷.
۳. انتظاری، منیرالسادات (۱۳۹۴)، نقش آموزش بر مدیریت کیفیت و بهره وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش و مدل تعالی سازمانی. کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری. دوره ۲.
۴. عباسی، اسدالله، میدانی، محمود (۱۳۹۴)، اقتصاد آموزش و پرورش در آینه ی سند تحول بنیادین آموزش و پرورش. اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی، ساری.
۵. عماد زاده، مصطفی. (۱۳۸۶). اقتصاد آموزش و پرورش، چاپ بیست و ششم، اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی واحد اصفهان.
۶. انصاری، عبدالله (۱۳۸۹). بررسی نقش دولت در تأمین منابع مالی آموزش و پرورش ایران، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۱۰۴: ۳۱-۵۸.
۷. عبیری، غلامحسین (۱۳۸۹). آموزش و اقتصاد نوآور(قش آموزش در اقتصاد متکی بر نوآوری)، مجله بانک و اقتصاد، شماره ۱۰۹: ۵۵-۶۱.

نویسندگان: زهرا عابدین نژاد و محمدباقری دادوکلایی

در ادامه به ارائه راهکارهای بهبود عدالت در آموزش در حوزه های کلیدی با محوریت طراحی سیستم های آموزشی و تخصیص منابع پرداخته شده است. امید است مراحل پیشنهادی در راستای کاهش بازماندگی از تحصیل و نرخ ترک تحصیل موثر واقع شده و همچنین به جلوگیری از اتلاف هزینه های مازاد آموزش اجتماعی بزرگسالان به حاشیه رانده شده با مهارت های اولیه کمک نماید و در نهایت نوید دهنده ی نیل به جامعه منصف با مردمان منصف تر باشد.

عدالت آموزشی و ابعاد آن

عدالت در آموزش دو بعد دارد. اولی انصاف است، که اساساً به معنای اطمینان از این مسئله است که شرایط فردی و اجتماعی نظیر جنسیت، وضعیت اجتماعی-اقتصادی یا منشا قومی، نباید مانعی برای دستیابی به پتانسیل های آموزشی باشد (فیلد و کوچرا، ۲۰۱۱).

دومی اصل تضمین است و به معنای تضمین حداقل استاندارد آموزشی برای همه می باشد. برای مثال اینکه همه باید بتوانند بخوانند، بنویسند و محاسبات ساده را انجام دهند، نمونه ای از استناد به اصل تضمین در عدالت آموزشی می باشد. این دو بعد کاملاً در هم تنیده هستند: مقابله با بازماندگی از تحصیل به غلبه بر اثرات محرومیت اجتماعی می انجامد و همین محرومیت های اجتماعی اغلب عامل اصلی بازماندگی می باشد (همان).

زمانیکه بحث عدالت از بعد انصاف مطرح می شود شاهد هستیم که کودکان با پشتوانه ضعیف خانوادگی عملکردی سه تا چهار برابر ضعیف تر به لحاظ نمره ریاضی دارند. در بحث تضمین نیز کشورها عموماً با مشکلاتی نظیر خطرات ناشی از نرخ بالای ترک تحصیل و کاهش شاخص های کیفی آموزش دست و پنجه نرم می کنند.

دستیابی به آموزش ها و مهارت آموزی پیرامون مهارت خواندن و مهارت های ریاضی ضروری، اغلب برای مهاجران و اقلیت ها دشوار است و علت اصلی آن متاثر از زمینه اجتماعی-اقتصادی پایین این گروه از خانواده ها می باشد (اوای.سی.دی، ۲۰۰۷). رویکردها برای غلبه بر این موانع شامل تقویت و گسترش آموزش و مراقبت در دوران کودکی، عدم هدایت مهاجران به آموزش ویژه، بهبود آموزش زبان و تقویت توسعه حرفه ای معلمان برای مقابله با چندفرهنگی می باشد (تکت، ۲۰۲۱). اقدامات برای



عدالت آموزشی، چرا و چگونه؟

آموزش نقش کلیدی در تعیین نحوه گذراندن زندگی بزرگسالی دارد. سطح تحصیلات بالاتر ارتباط زیادی با درآمد بالاتر و سلامتی بهتر دارد. به همین ترتیب، هزینه های اجتماعی و مالی بلند مدت که متاثر از محرومیت تحصیلی و تا حدودی شکست تحصیلی می باشد، بالاست (بلوند، فید و جیروارد، ۲۰۰۲). کسانی که مهارت مشارکت اجتماعی و اقتصادی ندارند، هزینه های بیشتری برای سلامت، حمایت از درآمد، رفاه کودکان و سیستم های تامین اجتماعی ایجاد می کنند. بنابراین یک نظام عادلانه و فراگیر که مزایای آموزش را در دسترس همگان قرار دهد، یکی از قدرتمندترین اهرم ها برای ایجاد عدالت بیشتر در جامعه است.

آموزش و پرورش در نیم قرن گذشته به طور قابل توجهی گسترش یافته است، اما امید این که این امر به طور خودکار جامعه ای عادلانه تر را به ارمغان بیاورد، تنها تا حدی محقق شده است. زنان پیشرفت های چشمگیری داشته اند، اما به طور کلی تحرک اجتماعی افزایش نیافته و در برخی زمینه ها نابرابری درآمد و ثروت افزایش یافته است (پارک، کیلوران و کرافورد، ۲۰۱۱). تعداد بیشتری از دانش آموزان به تحصیلات دانشگاهی یا حرفه ای می روند، اما هنوز تعداد قابل توجهی از آنها از آن عقب مانده اند.

در عین حال، افزایش مهاجرت، چالش های جدیدی را برای انسجام اجتماعی در برخی کشورها ایجاد می کند در حالی که سایر کشورها با مسائل دیرینه اختلاط اقلیت ها مواجه هستند. آموزش عادلانه و فراگیر برای مهاجران و اقلیت ها کلید این چالش هاست. برابری در آموزش باعث افزایش انسجام و اعتماد اجتماعی می شود (تکت، ۲۰۲۱).

کاهش تبعیض در بازار کار نیز می‌تواند انگیزه‌های مهاجران را برای کسب آموزش مفید افزایش دهد.

عوامل مرتبط با طراحی سیستم‌های آموزشی

♦ پرهیز از هدایت تحصیلی در پایه‌های تحصیلی ابتدایی

ساختار اساسی سیستم‌های آموزشی بر عدالت آموزشی تأثیر می‌گذارد (فیلد و کوچرا، ۲۰۰۷). به طور سنتی، سیستم‌های آموزشی دانش‌آموزان را بر اساس پیشرفت تحصیلی چینش می‌کنند. شواهد حاصل از مطالعات مدارس متوسطه و ابتدایی نشان می‌دهد که چنین مرتب‌سازی می‌تواند نابرابری‌ها و ناعدالتی‌ها را افزایش دهد، به‌ویژه اگر در اوایل فرآیند آموزش رخ دهد. در نتیجه، هدایت تحصیلی در سنین پایین‌تر باید از نظر مزایای اثبات شده توجیه شوند.

هدایت تحصیلی زود هنگام دانش‌آموز تأثیر منفی بر دانش‌آموزانی دارد که به رشته‌های پایین‌تر ارجاع می‌شوند و همین امر نابرابری‌ها را تشدید می‌کند، بدون اینکه میانگین عملکرد را افزایش دهد (شلیچر، ۲۰۰۹). هدایت تحصیلی دانش‌آموز باید به آموزش متوسطه موكول شود و در عین حال مدارس تقویت شوند. محدود کردن تعداد موضوعات یا مدت زمان گروه بندی توانایی‌ها، افزایش فرصت‌ها برای تغییر رشته یا کلاس درس و ارائه استانداردهای درسی بالا برای دانش‌آموزان در مسیرهای مختلف می‌تواند اثرات منفی هدایت تحصیلی، پخش جریانی و گروه بندی بر اساس توانایی را کاهش دهد.

♦ مدرسه‌گزینی با پرهیز از جداسازی‌های اقتصادی - اجتماعی

ساختار اقتصادی-اجتماعی سیستم‌های آموزشی نیز مهم است. سیستم‌های دبیرستانی که در آن تفاوت‌های اجتماعی-اقتصادی زیادی بین مدارس وجود دارد، به طور متوسط نتایج بدتری در ریاضیات و مهارت خواندن دارند (مید، ۲۰۱۸). در واقع، پیشینه اجتماعی می‌تواند یک مانع موفقیت تحصیلی باشد اگر در سیستم اجتماعی-اقتصادی بین مدارس تفاوت‌های فاحش وجود داشته باشد.

دولت‌ها اغلب به والدین اجازه می‌دهند مدرسه را انتخاب کنند. در ظاهر شاید این امر مرتبط با برابری در آموزش باشد ولی ممکن است همین امر خطر بی‌عدالتی را افزایش دهد؛ زیرا والدین با تحصیلات بهتر انتخاب‌های

آگاهانه تری انجام می‌دهند که هرچند نوعاً بد نیست ولی شروع متفاوت کودکان در دراز مدت مخل عدالت آموزشی است و همین زمینه شروع با سرعت و قدرت تحصیلی باید برای همه کودکان با هر سطحی از آگاهی والدین آنها باشد (همان).

♦ جلوگیری از تکرار پایه و بازماندگی تحصیلی و افزایش جذابیت تحصیل

دانش‌آموزانی که در داخل نظام آموزشی با مشکل مواجه می‌شوند، با ورود به سال‌های پایانی آموزش اجباری با خطر بیشتری مواجه خواهند شد؛ عدم تصمیم‌گیری در مورد آینده و خطر بالای ترک تحصیل گریبانگیر آنها خواهد شد. بین ۵ تا ۴۰ درصد از دانش‌آموزان در کشورهای OECD ترک تحصیل می‌کنند و در ادامه شاهد جمعیتی از افراد با مهارت‌های پایین و نرخ بالای بیکاری خواهیم بود. دلایل ترک تحصیل عبارتند از دلسردی از مدرسه، عدم حمایت در خانه، تجربیات یادگیری منفی و تکرار پایه به دلیل عملکرد ضعیف (او.ای.سی.دی، ۲۰۰۶).

یکی از راه‌های بهبود عملکرد و جلوگیری از ترک تحصیل، شناسایی زود هنگام دانش‌آموزان در معرض خطر و انجام اقدامات موثر و سریع از طریق نظارت بر اطلاعات در مورد حضور، عملکرد و مشارکت در فعالیتهای مدرسه و داشتن پاسخی مشخص برای بهبود نتایج و جلوگیری از ترک تحصیل است.

آموزش متوسطه باید نه تنها برای دانش‌آموزان ممتاز جذاب باشد، بلکه باید مسیرهایی با کیفیت خوب و بدون بن بست و با پیوندهای مؤثر با دنیای کار ارائه دهد. ارائه راهنمایی و مشاوره شغلی خوب به دانش‌آموزان در معرض خطر و همچنین انعطاف‌پذیری و تنوع برنامه درسی مفید در این زمینه مفید واقع خواهد شد. زمینه‌های حرفه‌آموزی شغلی نیز بایستی تقویت شوند. حذف یک مانع تحصیلی از ورود به آموزش متوسطه عمومی و اجازه دسترسی به آموزش عالی توأم با حرفه‌آموزی شغلی، می‌تواند کیفیت مهارت‌آموزی و حرفه‌آموزی را افزایش دهد.

عوامل مرتبط با تخصیص منابع

♦ ارائه آموزش در تمامی سطوح با اولویت آموزش ابتدایی

احتمالاً در بسیاری از کشورها افزایش مخارج آموزشی برای رسیدگی به مسائل پیرامون عدالت آموزشی دشوار

اطمینان از حمایت از محروم ترین دانش آموزان و مدارس مهم است.

منابع

1. Blöndal, S., Field, S., & Girouard, N. (2002). Investment in human capital through post-compulsory education and training: Selected efficiency and equity aspects.
2. Dieltiens, V., & Meny-Gibert, S. (2008, July). Poverty, equity and access to education. In Maputo, Mozambique: SACHES Annual Conference Paper.
3. Parekh, G., Killoran, I., & Crawford, C. (2011). The Toronto connection: Poverty, perceived ability, and access to education equity. Canadian Journal of Education/Revue canadienne de l'éducation, 34(3), 249-279.
4. Tuckett, A. (2021). Adult education for a change: Advocacy, learning festivals, migration, and the pursuit of equity and social justice. Journal of adult and continuing education, 27(1), 121-135.
5. Mead, A. D. (2018). Socioeconomic Equity in Honors Education: Increasing Numbers of First-Generation and Low-Income Students. Journal of the National Collegiate Honors Council, 19(1), 25-31.
6. OECD (2006), ICT and Learning: Supporting Out-of-School Youth and Adults, ISBN 978-92-64-01227-1, € 24, 170 pages.
7. OECD (2007), Field, S., M. Kuczera, B. Pont, No More Failures: Ten Steps to Equity in Education, ISBN 978-92-64-03259-0, € 24, 155 pages.
8. OECD (2005), Promoting Adult Learning, ISBN: 978-92-64-01092-5, € 25, 148 pages.
9. Ramachandran, V., & Saihjee, A. (2002). The new segregation: Reflections on gender and equity in primary education. Economic and Political Weekly, 1600-1613.
10. Schleicher, A. (2009). Securing quality and equity in education: Lessons from PISA. Prospects, 39(3), 251-263.

نویسندگان: امیرحسین باباجانی پور و امیر سلیمانی

باشد، بدیهی است که سیستم‌های آموزشی باید آموزش قوی را برای همه فراهم کنند و اولویت را به دوران کودکی و آموزش ابتدایی بدهند (راماجاندران، ۲۰۰۲). هرچند وجود آموزش عالی قوی موجب بهبود شرایط اقتصادی نظام می‌شود ولی آموزش عالی ظرفیت بهره‌گیری از منابع خصوصی برای تامین خود را داراست در حالیکه در مورد آموزش پایه و رسمی این مورد به ندرت مشاهده می‌شود. شواهد قوی وجود دارد که نشان می‌دهد آموزش و مراقبت در دوران کودکی، در کنار اقدامات سیاست عمومی برای بهبود زندگی کودکان خردسال، بالاترین اولویت را داراست. اصل هزینه‌هایی که در این زمینه انجام می‌شود بایستی متوجه کودکان با مشکلات مالی باشد. فقر عامل اصلی بازماندگی کودکان از تحصیل می‌باشد (پارک، کیلوران و کراوفورد، ۲۰۱۱). کمک‌های بلاعوض به خانواده‌های فقیر برای کودکان در سن مدرسه ممکن است به کاهش نرخ ترک تحصیل در سطوح متوسطه کمک کند، اما کشورهایی که کمک‌های بلاعوض به خانواده‌ها برای کودکان در سن مدرسه با عملکرد مدرسه مرتبط است نیز باید سیاست‌های خود را بازنگری کنند، زیرا این امر در واقع ممکن است باعث ترک تحصیل شود.

♦ توجه ویژه به دانش آموزان با نیازهای ویژه

از آنجایی که منابع آموزشی ملی محدود است، دولت‌ها باید اطمینان حاصل کنند که آنها به دانش آموزان و مناطق فقیرتر هدایت می‌شوند تا حداقل استانداردها در همه جا رعایت شود. بسیاری از کشورها طرح‌های ویژه‌ای برای هدایت منابع اضافی به مدارس یا مناطق مدرسه‌ای دارند که به دانش آموزان محروم خدمت می‌کنند. چنین طرح‌هایی باید اطمینان حاصل کنند که منابع اضافی برای کمک به نیازمندان استفاده می‌شود و از برچسب‌گذاری برخی مدارس به عنوان «مستضعف» که ممکن است دانش‌آموزان، معلمان و والدین را دلسرد کند، اجتناب شود. منابع موجود و نحوه مصرف آنها بر فرصت‌های یادگیری دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارد. برای اطمینان از برابری و کیفیت در سراسر سیستم‌های آموزشی، راهبردهای تامین مالی باید: دسترسی به آموزش و مراقبت اولیه دوران کودکی به ویژه برای خانواده‌های محروم را تضمین کند (دیلتینز و منی-گیلبرت، ۲۰۰۸). بعلاوه، ایجاد تعادل بین تمرکززدایی و استقلال محلی با پاسخگویی به منابع برای



اهمیت برنامه ریزی نیروی انسانی و

فرهنگ سازمانی

از آنجا که امروزه منابع انسانی با ارزشترین عامل تولید و مهمترین سرمایه هر سازمان و ایجادکننده قابلیت های اساسی هر سازمان است، پس یکی از عمده ترین برنامه ریزی های سازمانی، برنامه ریزی نیروی انسانی است. بنا به تعریف، برنامه ریزی نیروی انسانی فرآیندی است که در آن سازمان ها مطمئن می شوند که نیروی انسانی کارآمد برای تحقق اهداف سازمان در اختیار است (افجه، ۱۳۷۱). از آنجایی که کارایی و اثربخشی مفاهیمی اساسی در برنامه ریزی نیروی انسانی است برای بهره وری بهتر می توان از تبیین این مفاهیم بهره برد.

♦ الف) کارایی:

کارایی با توجه به میزان منابع استفاده شده برای انجام یک فعالیت مشخص سنجیده می شود و افزایش کارایی - که گاهی در ادبیات مهندسی به آن راندمان هم گفته می شود - به معنای کاهش اتلاف منابع در انجام یک فعالیت است.

♦ ب) اثربخشی:

اثربخشی با توجه به میزان همسو بودن فعالیتها با هدفهای تعیین شده سنجیده می شود. بنابراین افزایش اثربخشی به این معناست که فعالیتهای ما، بیش از گذشته با هدفهایمان همسو شده است. چه در زندگی شخصی و چه سازمانی، اثربخشی زمانی معنا و مفهوم پیدا می کند که مأموریت، چشم انداز و اهداف تعریف شده باشند. لذا در تبیین تفاوت بین کارایی و اثر بخشی باید بیان داشت که در کارایی به دنبال انجام دادن کارها به بهترین نحو و در

اثربخشی به دنبال انجام دادن بهترین کارها هستیم (علاقه بند، ۱۳۹۵).

از مفاهیم مرتبط با افزایش کارایی و اثربخشی برنامه ریزی نیروی انسانی در سازمان ها، فرهنگ سازمانی است زیرا یافته های صاحب نظران، مؤید این مطلب است که موفقیت سازمان ها در کنار سخت افزارهایی مانند ساختار، راهبرد و سیستمها مستلزم نرم افزارهایی مانند کارکنان، مهارت ها، سبکها و ارزش های کارکنان (فرهنگ سازمانی) نیز هست (وکیلی و صارمی، ۱۳۹۵). همچنین اجرای موفقیت آمیز راهبرد در سازمان ها، در گرو ایجاد تمهیدات فرهنگی لازم در آنها است و بدون موافقت و همراهی فرهنگ سازمانی نمی توان تحولی در سازمان ایجاد کرد. باید دانست که ملاک قضاوت درباره فرهنگ سازمانها نیز میزان همخوانی و هماهنگی آن با مأموریت ها و رسالت سازمان است (اکبری، ۱۳۹۳).

در شماره های قبلی با بیان تعریفی از سازمان ها مدیریت سازمانی در قالب هنر انجام کارها به وسیله ی دیگران و تصمیم گیری، همچنین بررسی چرایی و چگونگی منابع انسانی توانمند و اهمیت آن در بهره وری سازمان، به بررسی عواملی اثرگذار بر بهره وری سازمان ها اشاره کردیم. این موضوع که باید سازمان را به عنوان نوعی فرهنگ به حساب آورد یعنی سیستمی که اعضای آن استنباط مشترکی از سازمان دارند یک پدیده نسبتاً تازه است. در گذشته تصور بر این بود که سازمان یک وسیله یا ابزاری منطقی است که می توان با استفاده از آن یک گروه از افراد را کنترل و کارهای آنها را هماهنگ کرد. این سازمان دارای سطوح عمودی، دوایر، سلسله مراتب اختیارات و از این قبیل ویژگیها بودند ولی واقعیت این است که یک سازمان بیش از اینهاست و مانند یک فرد دارای شخصیت است (شاهرودی و مهرا، ۱۳۸۹).

در این شماره سعی داریم نگاهی دقیق تر به مفهوم فرهنگ سازمانی و اهمیت درک درست آن در سازمان بپردازیم.

فرهنگ چیست؟

فرهنگ یک ساختار اجتماعی است و در چهارچوب روابط اجتماعی نمایان می شود. در یک سازمان، فرهنگ در روابط بین اعضا و سازمان منعکس می شود. فرایند

سازمانی عبارت است از باور ها ، هنجار ها و عادات غالب در سازمان که در ضمیر ناخودآگاه کارکنان سازمان شکل می‌گیرد و بر رفتار آنان سایه می‌افکند. از این رو هنجارها و عادات کاری افراد در سازمان که البته بخش عمده آن از فرهنگ عمومی جامعه نشأت می‌گیرد ، گاهی سازنده و گاهی بازدارنده و حتی مخرب می‌باشد (وکیلی و صارمی، ۱۳۹۵).

همانطور که اشاره شد، فرهنگ در واقع هویت یک جامعه است، به همین دلیل برخی صاحب‌نظران، فرهنگ سازمانی، نوعی احساس هویت را به اعضای سازمان اعطاء می‌کند. فرهنگ باعث میشود که در افراد، تعهداتی فراتر از منافع و علائق شخصی به وجود بیاید (عباسی، هاشمی و بختیاری، ۱۳۹۳).

پژوهشگران در زمینه فرهنگ سازمانی معتقد هستند که، نسبت فرهنگ به سازمان مانند نسبت شخصیت است به فرد، اعتقاد دارند که برای ایجاد بالندگی در افراد جامعه باید در زمینه شخصیتی آنها کاوش صورت می‌گیرد. بر این اساس برای ایجاد و بالندگی سازمانی که منجر به بالندگی جامعه می‌گردد، باید در فرهنگ سازمان تحقیق شود (اقسامی، ۱۳۹۳).

فرهنگ سازمانی، سیستمی است متشکل از ارزش ها (چه چیزی مهم است و چه چیزی مهم نیست) و عقاید (چطور افراد عمل می‌کنند و چطور عمل نمی‌کنند)، که در تعامل متقابل با نیروی انسانی، ساختار سازمانی و سیستم کنترل بوده و در نتیجه هنجارهای رفتاری را در سازمان بنا می‌نهد (حیدری، حیدری و ابراهیم زاده، ۱۳۹۵). در تعاریف دیگری گفته شده، فرهنگ سازمانی عبارت است از ارزش های غالبی که توسط اکثریت قریب به اتفاق اعضای سازمان پذیرفته و حمایت می‌گردد و علل انسجام اعضا و همنوایی درونی میان آن هاست (شاهرودی و مهرام، ۱۳۸۹).

در این زمینه می‌توان به نظریه برنارد تحت عنوان «نامشخص نبودن فرهنگ سازمانی» توجه کرد زیرا که وی در نوشته بسیار گران بهای خود، به سازمان غیر رسمی، یا آن چه امروزه بخش پنهان و پوشیده کوه یخ سازمانی یا فرهنگ آن خوانده می‌شود، به عنوان یک ضرورت برای عمل کامیاب سازمان رسمی اشاره کرده است (منوریان، ۱۳۸۵).

تصمیم‌گیری در یک سازمان برای توصیف این نوع ارتباطات مناسب به نظر می‌رسد (اقسامی، ۱۳۹۳).

فرهنگ سازمانی چیست؟

مطالعه مدون و نظام مند درباره فرهنگ سازمانی به دهه های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ برمیگردد (عباسی، هاشمی و بختیاری، ۱۳۹۳). بررسی فرهنگ سازمانی در مطالعات انسان شناسی ، جامعه شناسی ، روانشناسی و مدیریت و تجارت در ریشه دارد. فرهنگ تنها جنبه از سازمان نیست که بر نظام اخلاقی تاثیر می‌گذارد، بلکه نیروی بزرگی است، زیرا ارزشهای سازمان را تعریف می‌کند (قلناش، صالحی و جاودانی، ۱۳۹۰).

تعاریف متعددی از فرهنگ سازمانی ارائه شده است. برای مثال فرهنگ سازمانی به عنوان: ارزش های غالب که به وسیله یک سازمان هدایت می‌شود ، توصیف شده است یا سطحی که خط مشی سازمان را به سمت کارکنان و مشتریان هدایت می‌کند (حیدری، حیدری و ابراهیم زاده، ۱۳۹۵). با توجه به تعاریف فرهنگ، که منعکسکننده ارزشهای یک جامعه است، فرهنگ سازمانی نظامی از ارزش‌های مشترک و اعتقادات است، که با ساکنان یک سازمان ، ساختار سازمانی و سیستم های کنترلی تعامل دارد، تا هنجارهای رفتاری متناسب با ساختار را تولید کنند (همان).

فرهنگ سازمانی را به عنوان مجموعه‌ای از ارزش‌های مشترک، اعتقادات، فرضیات و رو شهایی که راهنمای نگرش و رفتار در سازمان است، تعریف کرده‌اند (شاهرودی و مهرام، ۱۳۸۹).

به عبارت دیگر، فرهنگ سازمانی عبارت است از مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، درک و استنباط و شیوه‌های تفکر و اندیشیدن که اعضای سازمان در آنها وجوه مشترک دارند. فرهنگ یک سازمان، مینیاتوری از فرایندهای کلان فرهنگی محیط سازمان است و حد و مرز چنین فرهنگی توسط این فرایندها تعیین میشود. هر سازمان، جنبه‌هایی از فرهنگ‌های ملی، منطقهای، شغلی، حرفه‌ای را که در آن-ها فعالیت میکند، به نمایش میگذارد (قلناش، صالحی و جاودانی، ۱۳۹۰). به عقیده ی پاسکال (۱۹۸۱)، ارزش هایی که به کمک آن‌ها کارها روزمره‌ی سازمان انجام می‌پذیرد، یا پیش‌فرض‌ها و باورهای بنیادی که بین اعضای سازمان های مشترک هستند (اقسامی، ۱۳۹۳). فرهنگ

۶. عباسی، طیبه، هاشمی، محمد، بختیاری، مهدیه، (۱۳۹۳)، تبیین رابطه بین سرمایه فکری و بهره‌وری نیروی انسانی با تاکید بر یادگیری سازمانی، فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت دولتی، دوره ۶، شماره ۴.
۷. علاقه بند، علی (۱۳۹۵). مقدمات مدیریت آموزشی. انتشارات دوران، تهران.
۸. قلتاش، عباس، صالحی، مسلم، جاودانی، مریم، (۱۳۹۰)، رابطه فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی با مدیریت دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، سال هفتم، شماره اول.
۹. وکیلی، نجمه، صارمی، شهرزاد، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی در معاونت توسعه دانشگاه علوم پزشکی ایران، مجله علمی-پژوهشی نوآوری‌های مدیریت آموزشی، سال یازدهم، شماره اول (مسلسل ۴).
۱۰. منوریان، عباس. شناخت فرهنگ سازمانی براساس مدل دنیسون (مورد مطالعه: سازمان مدیریت صنعتی). چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت. آذر ۱۳۸۵.

نویسندگان: علی‌عابدینی و علی‌مهدوی فرد



صاحب امتیاز:

جمعیت فرهنگیان جوان

مدیرمسئول:

علی فلاحتکار

سرمدبیر:

امیرحسین سلطانی

هیئت تحریریه (به ترتیب حروف الفبا):

امیرحسین باباجانی پور، محمد باقری دادوکلائی

امیر سلیمانی، زهرا عابدین نژاد

علی‌عابدینی، علی‌مهدوی فرد

گرافیک و صفحه‌آرایی:

امیرمحمد شیرخدا، سجاد رئیسی

هاریس (۲۰۰۸)، هر سازمان همانند انسان دارای ویژگی‌های است، که بر اساس آن‌ها می‌تواند به صورت صمیمی، خلاق و نوآور و یا محافظه‌کار جلوه نمایند. بر اساس همین ویژگی‌ها، می‌توان نگرش‌ها و رفتارهای کسانی را که درون این سازمان‌ها هستند، پیش‌بینی نمود. افراد برای معرفی سازمان از اصطلاحات، عبارات و کلمه‌های مشابه استفاده می‌کنند، که این مجموعه فرهنگ سازمانی نامیده می‌شود، این فرهنگ بر نگرش کارکنان تاثیر می‌گذارد و این نگرش نیز به نوبه خود بر سودمندی سازمان اثر دارد (شاهرودی و مهram، ۱۳۸۹).

با نگاهی دقیق به این تعاریف پی می‌بریم که زمینه اصلی در فرهنگ سازمانی وجود سیستمی از معانی و مفاهیم مشترک در میان اعضای سازمان. در هر سازمانی الگوهای از باورها، نمادها، داستان‌ها و آداب و رسوم وجود دارند که به مرور زمان به وجود آمده است این الگوها باعث می‌شوند که در خصوص اینکه سازمان چیست و چگونه از آب باید رفتار خود را ابراز کنند، درک مشترک و یکسانی به وجود آید.



۱. افجه، سید علی اکبر (۱۳۷۱). بررسی روش‌های برنامه‌ریزی نیروی انسانی. فصلنامه اقتصاد و مدیریت، سال چهارم (۱۴).
۲. اقسامی، مجتبی، (۱۳۹۳)، بررسی نقش واسطه‌ای اخلاق کاری با فرهنگ سازمانی و کیفیت تدریس دبیران مقطع متوسطه شهرستان مرودشت، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی.
۳. اکبری، لیلا، (۱۳۹۳)، بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی با کیفیت تدریس معلمان مدارس مقطع متوسطه بندرعباس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید باهنر کرمان.
۴. حیدری، مهدی، حیدری، نرگس، ابراهیم زاده، رضا (۱۳۹۵)، رابطه بین تعهد سازمانی و معنویت در زندگی (مورد مطالعه جمعیت هلال احمر استان چهارمحال بختیاری)، کنفرانس بین‌المللی نخبگان مدیریت.
۵. شاهرودی، عفت، مهram، بهروز (۱۳۸۹)، بررسی میزان توانمندی معلمان مقطع ابتدایی و رابطه آن با مولفه‌های فرهنگ سازمانی مدرسه، مجله رویکردهای نوین آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان، سال پنجم، شماره ۲.