

میزگرد بررسی مشکلات اجرایی مشاورین در مدارس

تنظیم کننده: فرزانه اسلامی

اشاره

بارش فکری محصول فرایندی است که از رویکرد مشارکتی «خرد جمعی» در راستای تأمین راهبردهای حل مشکلات و مسائل اتفاق می افتد. علی (ع) همگان را به «مشارکت عقول» توصیه می فرمایند. رشد مشاور مدرسه در نشستی تحت عنوان: «چالش ها و مشکلات مشاوران در مدارس» با شرکت اعضای محترم تحریریه و برخی دست اندرکاران و مشاورین مدارس اقتراح یاد شده را به قصد نیازسنجی برگزار کرد که در این شماره تقدیم مخاطبان خود می نماید. در این جا از خوانندگان مجله (کارشناسان و مشاورین و دانشجویان رشته های مربوطه) درخواست داریم مسئله ها و نیازهایی را که برای مشاوره ی مدرسه ای متناسب تر و از جنبه ی کاربردی دارای قابلیت بیشتر و برای مشاورین سودمندتر و در اولویت است را به تشخیص خود برای مجله توسط نامبر یا نامه و مقاله ارسال دارند.

تبیینی از وضعیت موجود در مدارس

ساعات کار مشاورین در مدارس (۳۰ ساعت در هفته) است. در مقطع ابتدایی و راهنمایی مشاوره پیش بینی نشده و صرفاً در دبیرستان بحث مشاوره مطرح است. مشاوره در دبیرستان فعلاً در زمینه ی مشاوره ی تحصیلی است و مسائل شناختی و اجتماعی و رفتاری، اگرچه در شرح وظایف آمده است اما عملاً مورد غفلت و کم توجهی قرار گرفته است.

آقای تحریری (کارشناس مسئول مشاوره ی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران) - وضعیت مشاوره در مدارس:

- تعداد مشاورین از ۱۸۰۰ نفر به ۱۵۰۰ نفر (تهران) کاهش یافته است به طوری که اغلب نیروهای با تحصیلات بالاتر (کارشناس ارشد) به علت از دست دادن انگیزه ی کاری از کار در مدرسه انصراف می دهند.

- مورد غفلت قرار گرفتن نقش مشاوره در مقطع دبستان علیرغم این که این مقطع «تک معلمی» است.

- ۸ تا ۱۰ ساعت تدریس اجباری

در وظایف مشاورین مدرسه الزام شده است که البته باید مهارت های زندگی و مسائل تحصیلی را آموزش دهند اما اغلب به خاطر پر شدن این ۱۰ ساعت مجبور به تدریس دروس غیر مرتبط با مشاوره می شوند (۱۰ ساعت تدریس موجب کاهش بار مالی برای آموزش و پرورش است و فقط باید پُر شود) حتی درس های غیر مرتبط به مشاوره را مشاورین تدریس می کنند مثل عربی و ادبیات...

- ضعف دیدگاه مدیران، معلمان و

اولیا نسبت به فعالیت های مشاورین، که این موجب ساده انگاری کار مشاوره شده به طوری که این تفکر مطرح است که هر کسی می تواند مشاور باشد و این امر موجب سلب اعتماد از مشاور می شود.

- ساده انگاری کار مشاوره به نقص

در سازمان و اعضای ستادی برمی گردد و این که جایگاه مشاوره را کجا دیده اند، وقتی ساعت کار مشاوره به درستی تعریف نشده و کار مشاور از



نرگس نفر



فرزانه اسلامی



خانم هادیان



معلم متمایز نشده و ظاهراً به عنوان یک نیروی کمکی و جبرانی برای موضوعات و کارهای دیگر است، آنگاه در چنین شرایطی می‌توان انتظار داشت که مشاوران نسبت به خودشان و اولیا و مدیران و معلمان نسبت به آن‌ها نگاه جدی داشته باشند.

ما می‌توانیم از طریق یک‌سری مقالات و مطالبی در نشریه‌ها، نسبت به این که مشاور کیست و نقش او چیست، اطلاع‌رسانی کنیم. این که این مدیر ارشد بداند که مشاور کیست و از نظر اجرایی چه جایگاهی دارد و این که به‌ویژه بداند اگر سرمایه‌گذاری‌های مالی و انسانی می‌کنند بعداً برایشان سوددهی دارد زیرا اعضای یک سازمان در ابتدای هر کار بحث هزینه و فایده‌ی آن را مطرح می‌کنند. این که می‌توانند افراد سالم‌تری به جامعه تحویل دهند، که این خود، خیلی آسیب‌پذیری در جامعه را کاهش می‌دهد. دیگر این که اولیا و مدیران و معلمان را نسبت به مشاوره و فواید آن آگاه سازیم.

دکتر حسین سلیمی (استاد مراکز تربیت‌معلم تهران) - تهیه‌ی یک Box در مجله با عنوان سخنی با مسئولین در پاسخ به این سؤال که چگونه می‌توان کاری کرد که مسئولان توجه به مشاوره را جدی‌تر بگیرند؟

خانم هادیان (مشاور مدرسه) - مطرح شدن تهیه‌ی دوربین‌های مداربسته در مدارس نشانگر میزان بی‌توجهی نسبت به بحث مشاوره است، یعنی کنترل بیرونی جایگزین کنترل درونی شده است، از طرفی به اندازه‌ی کافی مشاور به مدرسه نمی‌دهند به طوری که ۱۰ سال است که جذب نیرو وجود نداشته است و مسئولین چندان التفاتی به بحث مشاوره ندارند و پل ارتباطی لازم برقرار نشده و نگاه دانشگاهیان به آموزش و پرورش نیز، از بالا به پایین بوده است، غیر از این نمی‌توان انتظار داشت. نگاه مسئولین به مشاوره در واقع نگاه عامه‌ی جامعه به مشاوره است یعنی توجه بیشتر به جسم نه روح و روان دانش‌آموزان. در حالی که خودکشی‌های دسته‌جمعی دانش‌آموزان

با قرص برنج در برخی مناطق تهران و استان همدان که منجر به بحران در مدرسه شده بود پیامد بی‌توجهی و عدم سرمایه‌گذاری در کار مشاوره است.

آقای توکلی (کارشناس حوزه‌ی ستادی وزارت آموزش و پرورش) - دو دلیل عمده شاید در ناکامی مشاوره‌ی آموزش و پرورش عبارت‌است از: عامل ساختاری و بحث دیدگاهی

عامل ساختاری؛ برای مشاوره، یک استانداردهایی را مطرح می‌کنند مثل تحصیلات و تخصص، نوع ارتباط با خانواده، فضای کاری و ذهنی و امنیت شغلی.

این مشکلات ساختاری شاید همیشه قابل حل نباشد و صرفاً محدود به مشاوره نیست و در مباحث آموزشی نیز مطرح است. برخی از مسائل طبیعی است و برخی دیگر ناشی از کمبود امکانات در سطح جامعه آموزش و پرورش است.

عامل دیدگاهی؛ افراد بدنه معتقدند که این مشاور موجود با زمینه‌ی موجود قادر به



تحریری



دکتر حسین سلیمی

دکتر مجید یوسفی لویه (استاد دانشگاه):
ضعف دیدگاه مدیران، معلمان و اولیای نسبت
به فعالیت‌های مشاورین، که این عدم
شناخت موجب ساده‌انگاری کار مشاوره
شده به طوری که این تفکر مطرح است که
هر کسی می‌تواند مشاور باشد و این امر
موجب سلب اعتماد از مشاور می‌شود

شود چون صرفاً خوش‌گفتار است و وعده‌های
قشنگی به خانواده‌ها می‌دهد. در بحث آموزش
خانواده باید فردی بیاید که شماره‌ی نظام مشاوره
داشته باشد. در داخل مدرسه، آموزش خانواده‌ها
یک سیر منطقی و با برنامه نیست، اول سال موقع
دادن کارنامه‌ها برای این که خالی از عریضه نباشد
جلسه‌ی آموزشی می‌گذارند و دیگر این جلسات
مداوم نیست، خانواده‌ها سؤال دارند اما پیگیری
نمی‌شود. نگاه مادی وجود دارد هر کسی کمتر
بگیرد بهتر است.

فرد مربی باید متخصص باشد و وقتی
هم ما دیدگاه تخصصی ارائه می‌دهیم چون
باب میل مدیر و مدرسه نیست به ما معترض
می‌شوند، چون مدرسه می‌خواهد ما سطح
آموزش صرف را به هر قیمتی بالا ببریم، مثلاً
دانش آموز رشته‌ی ریاضی می‌خواند و ما در او
آینده‌ی مطلوبی با این رشته نمی‌بینیم، اما این
مسئله باب میل مدرسه نیست. مدیر مدرسه باید
برای آموزش خانواده از کسی دعوت کند که
شماره‌ی نظام روان‌شناسی داشته باشد، جلسات
آموزشی باید مداوم و پیگیر باشد.

تحریری: با شرایط موجود، این نگاهی که
نسبت به مدرسه و معلم وجود دارد هرگز یک
هویت اسلامی ملی ایجاد نمی‌شود. من اصلاً این
مدرسه را صاحب صلاحیت نمی‌دانم، این مدرسه
نمی‌تواند منشأ ایجاد نگرش هویت ملی و اسلامی
بشود. با این سنخ کار در مدرسه هرگز هویت ملی
رشد نمی‌کند.

نفر: شما وضعیت موجود را می‌گویید که

بیاورد پس حق‌الزحمه مشاور را کاهش داد.
سیستم طوری می‌چرخد که همه دارند می‌روند و
هرچه قدر بگوییم که کار درست و کمک به خلق
خداست، می‌گویند که ما می‌خواهیم برویم و به
این ترتیب زنگ‌ها و توانمندی‌ها می‌روند.

توکلی (کارشناس حوزه‌ی ستادی): از مجله
رشد مشاور مدرسه، گله داریم چون به دست
مشاوران نمی‌رسد یعنی توزیع به شکلی است
که به دست مشاوران نمی‌رسد. برخی از مشاوران
ما متأسفانه دچار رکود و توقف و یا مشکلات
معیشتی هستند یعنی به دنبال راهکار برای حل
مسائل دانش آموز نیستند بلکه به دنبال راهکاری
برای حل مشکلات خود می‌گردند.

دکتر آسیه شمیربختمدار (استاد دانشگاه):
در حال حاضر مشاور خوب در آموزش و پرورش، یک
ناظم تحصیلی است حضرت امام «ره» می‌گفتند
که آموزش و پرورش کارخانه‌ی انسان‌سازی است.
در حالی که اکنون به‌جای انسان‌سازی، هدف
شده است! فرستادن به دانشگاه؟!

یکی از عمده‌ی مسائلی که در دبیرستان مطرح
است، هویت‌یابی است و یکی از انواع هویت،
هویت اجتماعی است. ما بحث مشاوره را که
جدی نگرفتیم، انسان اسلامی هم که نساختیم،
حالا چه کار کنیم، با تهاجم فرهنگی چه کار کنیم.
ما در بحث آموزش خانواده افرادی را می‌بینیم که
هیچ ربطی با مشاوره ندارند یعنی رشته‌ی دیگری
خوانده‌اند اما فقط خوش‌گفتار هستند و این نگاه،
نگاه عامه است، وقتی نگاه، تخصصی نباشد هر
کسی به خودش اجازه می‌دهد وارد آموزش خانواده

پاسخگویی به نیازهای یک دانش آموز مسلمان
در ایران نیست. مشاوران موجود ما این توانمندی
را ندارند تا در آن چه که شایسته و بایسته‌ی یک
مشاور است را انجام دهند یعنی بر مشاوره‌ی
موجود نقد وارد است، اثربخشی مشاوران مورد
سؤال است. از منظر دانش‌آموزان و اولیا و مدرسه
نیز چنین است یعنی «مشاوره» مورد تأیید است
اما بر عملکرد مشاوران نقد می‌کنند یعنی مشاور
اثربخشی لازم را ندارد.

خانم نفر (مشاور مراکز تربیت معلم و
مدرس آموزش عالی فرهنگیان): مشاوران دچار
خودفرورفتگی شده‌اند، ما به مشاوران می‌گوییم
عامل ساختاری را بگذارید کنار و خودتان طوری
فعالیت کنید که نگاه‌های اولیا و دانش‌آموزان و
اولیای مدرسه به شما برگردد یعنی شما اثربخش
کار کنید.

سؤال: چند درصد مشاوران می‌توانند
خودانگیزه عمل کنند؟ آیا جریان مشاوره به
ناکامی رسیده و احساس درماندگی دیده می‌شود.
دکتر مجید یوسفی لویه (استاد دانشگاه):

در کجای بدنه‌ی آموزش و پرورش مطرح شده که
این معلم کارش بد است پس او را کنار بگذارید
بلکه آمدند و گفتند چه کار کنیم این معلم ورزیده
شود، اما در مورد مشاوره چنین رویکردی وجود
ندارد.

تحریری: آموزش و پرورش سال گذشته
یک سیاست انقباضی در پیش گرفته بود و از
نظر مالی حق‌التدریس‌ها را باید پایین بیاورد اما
چون نمی‌توانست حق‌التدریس آموزش را پایین



دکتر تولکی



دکتر آسیه شریعتمدار



دکتر مجید یوسفی

اینه، اما آن چه خانم شریعتمدار می‌گویند این است که وضعیت مطلوب چیست؟

تولکی: خیلی از مشاوران گله می‌کنند که کار ما شده صرفاً مشاوره‌ی تحصیلی اما شرح وظایف را که می‌بینم غیر تحصیلی است. حالا اگر مشاور، صرفاً تحصیلی هم باشد، برای نفوذ در خانواده‌ها و اثربخشی خدمات در مدرسه اتفاقاً بحث تحصیل بهترین نفوذ در مدرسه است. یعنی خانواده‌ها آن قدر که به دانشگاه اهمیت می‌دهند به سلامت روان بهایی نمی‌دهند پس ما بیابیم و بگوییم که اگر می‌خواهید فرزندان در تحصیل موفق باشند، پیش نیازهایش این است.

هادیان: در پاسخ به سؤال‌های دکتر سلیمی مبنی بر ویژگی‌های مشاور خوب و شیوه‌های ارجاع گفته شد که مشاور خوب یک سری ویژگی‌های حرفه‌ای و شغلی دارد (این که ببینیم در چه سطحی در مدرسه، مشاور می‌خواهیم به ویژگی‌های مشاور بستگی دارد) که عبارتند از: انعطاف‌پذیری، دانش نظری، شناخت مشکلات رایج در این نسل.

باید ببینیم طرح و برنامه‌ی مشاور در طول یک سال چیست، مشاور نباید خیلی هم بزرگ فکر بکند. مشاوره‌ی مدرسه‌ای باید تعریف شود، قرار نیست انقلاب بکنیم یک مشاور در طول سال ۴۵ دقیقه می‌تواند هر دانش‌آموز را ببیند، ما انتظار اتمان در مدرسه فقط پیشگیری و تشخیص است، مشاور مدرسه فضای درمان ندارد پس باید ارجاع بدهد که آن هم دچار مشکلاتی است، این که مراکز مشاوره‌ای که مشاور مدرسه

دانش‌آموزان را ارجاع می‌دهد اغلب نیروی کم و مشکلات مالی دارند.

دکتر یوسفی: مشاور در اجرا مشکلش این نیست که نداند، اول باید شرح حال بگیرد بلکه مشکل این است که وی جا ندارد که بنشیند، زمانی ندارد که بچه‌ها را ببیند، البته مشاوران نیاز به بازآموزی دارند که طی آن بتوانند اثربخش‌تر باشند، نه آموزش‌های ضمن خدمت که ۲ جلسه است و آخرش امتحانی هست، این آموزش موجب ارتقاء حرفه‌ای مشاوران نمی‌شود. می‌توان کار را ۲ قسمت کرد: مشکلات اجرایی - مشکلات علمی یعنی طرح مسائلی که الان مشاورها از نظر فردی و جایگاهی با آن درگیرند و بعد از مشاوران فراخوان کنید که آن‌ها خودشان بازخورد دهند و این میزگرد یک فرایند پیوسته داشته باشد و میزگردی علمی داشته باشید که به بُعد فرایندی مشاوره بپردازند.

تحریری - سال گذشته (در استان تهران) ۲۷۰ مدرسه، مشاور نداشت و برای ۱ مدرسه ۶۰۰ نفره، یک مشاور بود و این مشاور در هفته ۳۰ ساعت باید کار کند؛ ۱۰ ساعت آموزش و ۲۰ ساعت مشاوره

در حال حاضر ۵۴۰۰ ساعت مشاوره در مدارس شهر تهران وجود ندارد، یعنی مدرسه خالی از مشاور است، این مسئولان گاهی متوجه مسئله نیستند.

دکتر یوسفی: ما ۲ تا کار می‌توانیم بکنیم: انفرادی (فردی)، گروهی در بحث فردی، تشکیل پرونده‌ی ارزیابی

روان‌شناختی (نیمرخ روانی) که مشخص می‌شود یک سری بچه‌ها مشکلات بالینی دارند که باید ارجاع شود و بخش دیگر که نیاز به مشاوره‌ی فردی دارند.

در بحث گروهی، مشکلات مدرسه را در چند محور طبقه‌بندی و در سه گروه محور خانواده، محور اولیاء مدرسه، محور دانش‌آموزان خلاصه کند.

این‌ها برخورد مستقیم است، حالا می‌شود آموزش غیرمستقیم هم داد.

مثلاً روی دیوار (برد مشاور) از بروشورهایی استفاده کند. یعنی مشاور فکر نکند که فقط باید مشاوره‌ی فردی (چهره‌به‌چهره) انجام دهد.

نفر: یک پیشنهادی دارم برای جلسه‌ی آینده این که اول ببینیم وضعیت مشاورین چیست، پس روی نیازهای مشاورین متمرکز بشویم چه از نظر ساختاری و چه فرایندی. ما در تحریریه روی پیشنهادهای نشست حاضر کار کنیم و از همکاران، مشاورین، مخاطبان و خوانندگان مجله هم درخواست می‌کنیم درباره‌ی مسئله‌هایی که در نشست توسط اعضا مطرح شد ببیندیشند و به وسیله‌ی نمابر حتی به اندازه‌ی یک صفحه ما را کمک کنند. مجله پیشنهادها و طرح مسئله‌های قابل قبول ایشان را به نام خودشان چاپ خواهد کرد (شماره‌ی نمابر در صفحه‌ی اول مجله آمده است ۱۴۷۸-۸۸۳).

- دقیقاً سؤال این است که چند درصد از مشاوران می‌توانند خودساخته عمل کنند و این که آیا به نظر شما جریان مشاوره به ناکامی رسیده و احساس درماندگی دیده می‌شود؟ چرا؟

کانون کنترل

تعامل گروهی افراد

آسیه شریعتمدار

دانشجوی دکتری مشاوره

نرگس نفر

اشاره

در شماره‌ی قبل گفتیم کانون کنترل افراد، متغیری نسبتاً باثبات است. این گفته بدان معناست که امکان تغییر در آن وجود دارد. گفتیم یکی از راه‌های ایجاد تغییر در کانون کنترل، تعامل گروهی با افرادی است که دارای کانون کنترل سالمی هستند. در این شماره می‌خواهیم در مورد نحوه‌ی تشکیل گروه و کارها و وظایفی که در گروه می‌توان در مورد تغییر کانون کنترل انجام داد، توضیحاتی بدهیم.

● **کلیدواژه‌ها:** کنترل درونی، درونی افراطی، بیرونی، شانس.

برای دانش‌آموزان روشن کند. در مرحله‌ی بعدی که افراد برای گروه انتخاب می‌شوند لازم است با تک‌تک آنان، پیش از تشکیل گروه، یک مصاحبه‌ی کوتاه ۱۵ دقیقه‌ای برگزار شود و اطلاعات ضروری در مورد کانون کنترل و اثر آن بر زندگی فرد، به صورت مختصر، به افراد ارائه و شیوه‌ی کار در گروه برای آنان توضیح داده شود. پس از تشکیل گروه، از رهنمودهای زیر تبعیت کنید:

۱. در جلسه‌ی اول، ابتدا افراد خود را معرفی می‌کنند. سپس شما - اگر رهبر گروه (مشاور) هستید - در مورد گروه و زمان تشکیل آن، تعداد جلسات، انتظاراتی که از اعضا می‌رود، مثل حضور به موقع، غیبت نکردن از جلسات، قطع نکردن حرف دیگران، لزوم صحبت کردن در مورد تجربه‌ها، احساسات و عواطف خود در گروه، قوانین گروه و آنچه قرار است در گروه انجام شود، توضیحاتی بدهید؛ سپس افراد چنانچه سؤالی دارند مطرح می‌کنند.

ناهمگن تعامل گروهی را به خوبی به راه می‌اندازند و موجب یادگیری بیشتری می‌شوند. مطالعات نشان می‌دهد که تغییر و رشد از یک روند قابل پیش‌بینی پیروی می‌کند (پروچاسکا، به نقل از کار، ترجمه‌ی شریفی و همکاران، ۱۳۸۵). مرحله‌ی اول در این روند، مرحله‌ی پیش تأمل است. در این مرحله، مسئله یا مشکل انکار می‌شود. بدین معنا که از دریافت اطلاعات درباره‌ی مشکل اجتناب و هزینه‌ی حل مشکل پیش برآورد و هزینه‌ی نپرداختن به مشکل، کم برآورد می‌شود. سازوکارهای دفاعی در این مرحله، انکار، فرافکنی و دلیل تراشی است (همان منبع). سخت‌ترین مرحله برای مشاور همین مرحله است. در این مرحله، لازم است - از طریق ارائه‌ی اطلاعات در کلاس، تهیه‌ی بروشور سخنرانی‌های عمومی، روزنامه‌ی دیواری و حتی مشاوره‌ی فردی با کسانی که دارای کنترل بیرونی بالا، هستند - انگیزه‌ی مشارکت در گروه را بالا برده و ضرورت کار بر این ویژگی را

وظایف اعضای گروه

در مرحله‌ی پیش از تشکیل گروه، مشاور مدرسه برای سرند کردن افراد مناسب می‌تواند از دو پرسش‌نامه استفاده کند: ۱. پرسش‌نامه‌ی «تویکی و استریک لند» که ۴۰ سؤال دارد و در سال ۱۹۷۳ تهیه شده است (گنجی، ۱۳۸۰).

۲. پرسش‌نامه‌ی «منبع کنترل درونی، شانس و افراد مسلط» که لونیسون آن را تهیه کرده و دارای ۲۴ سؤال است. فرق پرسش‌نامه‌ی دوم با پرسش‌نامه‌ی قبلی این است که افراد بیرونی را به دو دسته‌ی افراد معتقد به شانس و افراد معتقد به کنترل شدن زندگی به وسیله‌ی افراد مسلط، تقسیم می‌کند (گنجی، ۱۳۸۰).

پرسش‌نامه را در چند کلاس اجرا کنید. پس از محاسبه‌ی نمرات افراد، کسانی را که بالاترین معیار بیرونی را به دست می‌آورند، جدا کنید. گروه‌های ۸ الی ۱۰ نفره تشکیل دهید. در هر گروه ۴ نفر افراد درونی قرار دهید. گروه‌های

درونی و بیرونی

۲. در مورد مکانیسم‌های دفاعی ضد تغییر توضیحاتی برای گروه بدهید. از اعضا بخواهید که بررسی کنند هنگام فکر کردن به تغییر از کدام یک از این مکانیسم‌ها استفاده می‌کنند.

۳. از افراد بخواهید خاطراتی از موفقیت‌ها و شکست‌های خود تعریف کنند. اگر عضوی در طول جلسه شرکت نکرد، او را با بیان جمله‌ای مناسب، دعوت به مشارکت کنید. مثلاً بگویید: «اعضای گروه مایلند که خاطرات شما را هم بشنوند.» یا «حتماً شما هم خاطراتی دارید که می‌تواند برای گروه جالب باشد!»

۴. از اعضا بخواهید که در مورد علت موفقیت‌ها و شکست‌های خود فکر کنند و برای جلسه‌ی آینده آن‌ها را مطرح کنند.

۵. در جلسه‌ی دوم خلاصه‌ای از مطالب جلسه‌ی قبل را یادآوری کنید. از اعضا بخواهید که اگر سؤالی از جلسه‌ی قبل دارند مطرح کنند. سپس بخواهید که دلایل و علل شکست‌ها و موفقیت‌های خود را بیان کنند. آنگاه شما آن دلایل و علل را طبقه‌بندی و مفهوم‌سازی کنید. خواهید دید که بعضی از افراد درونی هستند؛ حتی بعضی به‌طور افراطی درونی هستند و حوادث و اتفاقات بیرونی را به خود نسبت می‌دهند. بعضی بیرونی هستند و عقیده دارند دلایل شکست آن‌ها، افراد دیگری مثل معلمان، پدر و مادر، مدیران، رؤسا و غیره هستند. بعضی شانس و تصادف را عامل موفقیت و شکست خود می‌دانند و... از افراد بخواهید که جای خود را در این پیوستار مشخص کنند.

۶. در جلسات بعدی افراد را تشویق کنید که در مورد پی‌آمدهای هر کدام از نگرش‌های بالا فکر کنند و با توجه به تجارب خود، پی‌آمدهای نگرش درونی و بیرونی را به بحث بگذارند. از افراد بخواهید به یک‌دیگر بازخورد بدهند. گاهی هم افراد را به چالش بکشید. مثلاً وقتی سیمین در مورد احساس ناامیدی خود صحبت می‌کند. سؤال کنید: «سیمین! نظر تو در مورد رابطه‌ی این احساس ناامیدی‌ات و اعتقادی که به شانس و

تصادف داری چیست؟» یا: «محسن! وقتی تو فکر کنی که همه چیز به خاطر این است که والدین تو نمی‌گذارند خودت باشی، چه احساسی پیدای می‌کند؟ و اگر به مواردی فکر کنی که قدرت انتخاب داری یا می‌توانی در مورد آن‌ها تصمیم بگیری چه احساسی پیدا خواهی کرد؟» بحث گروهی را در این موارد تسهیل کنید. با احساسات اعضا همدلی نشان دهید و در صورت بروز ناهمخوانی‌ها از فن مواجهه استفاده کنید.

۵. در مورد مکان کنترل درونی و بیرونی به افراد آموزش دهید. پی‌آمدها و نتایج تحقیقات را در این مورد برای گروه توضیح دهید و از آن‌ها بخواهید نظرات خود را بیان کنند و چنان‌چه از خود یا اطرافیان‌شان در این مورد تجربه‌ای دارند، برای گروه تعریف کنند.

۶. در مورد چگونگی شکل‌گیری مکان کنترل، توضیح دهید. سپس در مورد امکان تغییر این «ویژگی‌های عمیق» بحث کنید و توضیح دهید که تغییر دادن این ویژگی عمیق شخصیت، بسیار مشکل و مستلزم تلاش مداوم و توجه به گفت‌وگوهای درونی فرد با خود است. به افراد تکلیف بدهید تا در طول هفته وقایع و اتفاقات مهم، یا نسبتاً مهم، خود را بنویسند. در ضمن به گفت‌وگوهای درونی خود در مورد دلایل این وقایع توجه کنند و ببینند که آیا این گفت‌وگوها مبتنی بر مکان کنترل درونی، درونی افراطی، بیرونی و یا شانس است؟ سپس بخواهید که گفت‌وگوها و رویدادها را در جلسه‌ی بعد مطرح کنند و بین گفت‌وگوهای درونی، درونی افراطی، بیرونی یا ناشی از شانس و احساسات ناشی از آن‌ها ارتباط برقرار کنند. به غیر از افراد درونی معمولی، بقیه‌ی افراد باید برای تغییر گفت‌وگوهای درونی خود تلاش کنند. باید مدام به خود بگویند که می‌توانند نگرش خود را تغییر دهند و در نتیجه احساسات ناشی از این نگرش را نیز تعدیل کنند. این کار را برای جلسه‌ی آینده تکلیف بدهید (چالش با گفت‌وگوهای درونی)

۷. تکالیف را پی‌گیری کنید. تلاش‌ها را تقویت کنید. از افرادی که در تغییر گفت‌وگوهای درونی خود موفقیت کسب نکرده و هنوز به شانس، تقدیر و نیروهای بیرونی معتقدند، حمایت کنید. احتمالاً آنان فشارهای زیادی را تجربه کرده‌اند و مدت زمان بیشتری برای کسب موفقیت نیاز دارند. به آن‌ها بگویید مجدداً تلاش کنند. لازم است به خودشان فرصت دهند. در مورد تغییرات احتمالی مشاهده شده، در صورتی که خود فرد متوجه آن‌ها نیست، بازخورد بدهید و تلاش بیشتر او را تشویق کنید. از افراد بخواهید که توجه کنند تغییر کردن و تغییر نکردن چگونه بر زندگی آن‌ها و رابطه‌شان با دیگران تأثیر می‌گذارد. بحث در این مورد را تسهیل کنید.

۸. در آخرین جلسه مروری بر آن‌چه در گروه گذشته است داشته باشید. برای افراد توضیح دهید که گروه تنها یک مقدمه است. لازم است اعضا پس از پایان گروه با هم ارتباط داشته باشند و در مورد تجارب روزمره‌شان با هم تبادل نظر کنند. این کار موجب تقویت آن‌چه در گروه یاد گرفته‌اند، می‌شود. در پایان فعالیت گروه از افراد بخواهید مهم‌ترین مسائلی را که از گروه به خاطر دارند، یا آنچه را در گروه یاد گرفته‌اند، بنویسند و افراد داوطلب مطالب خود را بخوانند. پس از سه ماه می‌توان در پایان فعالیت گروه، جلسه‌ای برای پی‌گیری نتایج ترتیب داد. در پایان، از افراد گروه بخواهید در مورد تجارب خود در گروه و مکان کنترل بروشوری تهیه کنند تا در اختیار دانش‌آموزان مدرسه قرار گیرد.*

پی‌نوشت

* برای اطلاع از نحوه رهبری و پویایی‌های گروه کتاب گروه درمانی (نوشته‌ی ماریان و جرالد کوری ترجمه‌ی سیف‌الله بهاری و همکاران. نشر روان) را مطالعه کنید

منبع

۱. شریفی، پاشا، نجفی‌زند، جعفر (۱۳۸۵). روان‌شناسی مثبت، تهران: انتشارات سخن.

۲. گنجی‌حمز (۱۳۸۰). ارزشیابی شخصیت‌تهرانی‌نشر سلولان.

مشاوره‌ی انتخاب رشته‌ی تحصیلی دانشگاهی (جدول هاونقشه های موضوعی)

پروین مقدم سلیمی

کارشناس ارشد برنامه‌ریزی درسی و مشاور مدارس منطقه ۱۰ تهران

● **کلیدواژه‌ها:** کنکور سراسری، رشته‌ی دانشگاهی، انتخاب رشته، مشاوره‌ی انتخاب رشته.

اشاره

مشاوران مدارس متوسطه و پیش‌دانشگاهی، همه ساله محل مراجعه‌ی دانش‌آموزان علاقه‌مند به ادامه تحصیل در دانشگاه می‌باشند. به عبارت دیگر، بسیاری از دانش‌آموزان دوره‌ی پیش‌دانشگاهی از مشاوران مدارس می‌خواهند که آن‌ها را در انتخاب رشته یاور و راهنما باشند. بر این اساس، مجله‌ی رشد مشاور مدرسه، جداول آشنایی با رشته‌های دانشگاهی و ضرایب دروس آزمایشی آزمون‌های کنکور سراسری و گرایش‌ها و سرفصل‌های مربوط به آن‌ها که توسط یکی از مشاوران مدارس تهیه شده است به خوانندگان و مخاطبان خود به ویژه مشاوران محترم مدارس تقدیم می‌کند.

مقدمه

طی صد سال گذشته، روند توسعه‌ی علم و دانش از چنان سرعتی برخوردار بوده است که امروزه ما شاهد طیف وسیعی از علوم و فنون مختلف هستیم که روز به روز نیز بر دامنه‌ی تنوع آن‌ها افزوده می‌شود. زمانی که اولین دانشگاه‌ها

به‌وجود آمدند تعداد حوزه‌های مختلف علوم، از انگلستان دو دست تجاوز نمی‌کرد و هر فرد با اندکی تلاش قادر بود در مورد آن‌ها اطلاعات لازم را کسب کند. با سرعت گرفتن روند گسترش علم، تعداد بسیار زیادی از رشته‌ها و حوزه‌های علمی پا به عرصه وجود گذارند که پیش از آن زیر مجموعه‌ی حوزه‌های دیگر علوم بودند. با تخصصی شدن علوم، شاخه‌های متنوعی در زیر مجموعه‌ی رشته‌های علوم طبیعی، علوم انسانی، علوم مهندسی، علوم پزشکی و هنر به‌صورت یک رشته، تجمیع دو یا چند رشته، و بین رشته‌ای پدید آمدند. در این سیر تحول به علت توسعه‌ی دامنه‌ی علوم براساس نیاز بشر، حوزه‌های بین رشته‌ای از ترکیب علوم پایه، علوم مهندسی، علوم انسانی و هنر، بیشتر مورد توجه قرار گرفت. تنوع موجود در رشته‌های دانشگاهی، از یک سو انتخاب رشته را آسان می‌کند و از سوی دیگر تصمیم‌گیری را دشوار می‌سازد. اولین گام در انتخاب رشته، شناخت رشته‌های مختلف در زیر گروه‌های مختلف است. هر ساله ۳۰ - ۲۰ درصد از دانشجویان سال اول و دوم دانشگاه‌ها متقاضی تغییر رشته‌اند و از این میان تنها با تقاضای تعداد انگشت‌شماری از آن‌ها، آن

هم به سختی موافقت می‌شود. نتایج مطالعه‌ای که در سال ۱۳۸۷ به‌وسیله‌ی مرکز مطالعات سازمان سنجش آموزش کشور - با مشارکت ۶۰۰ داوطلب آزمون سال ۱۳۸۷، و ۶۰۰ دانشجوی سال اول (داوطلبان آزمون سال ۱۳۸۶)، و ۱۳۰ مشاور - در خصوص مسایل و مشکلات انتخاب رشته و راه‌های بهینه‌سازی آن انجام گرفته است نشان می‌دهد که یکی از عمده‌ترین مشکلات از دیدگاه داوطلبان، دانشجویان و مشاوران علوم، عدم آشنایی آن‌ها با رشته‌های تحصیلی در دانشگاه‌ها بوده است؛ لذا در این مجموعه تلاش شده است تا دانش‌آموزان دوره‌ی متوسطه در اولین گام با عناوین و گرایش‌های رشته‌های تحصیلی دانشگاهی در گروه‌های مختلف آزمایشی آشنا شوند. باشد که درصدی از مشکلات آن‌ها در مسیر ادامه تحصیل کاسته شود.

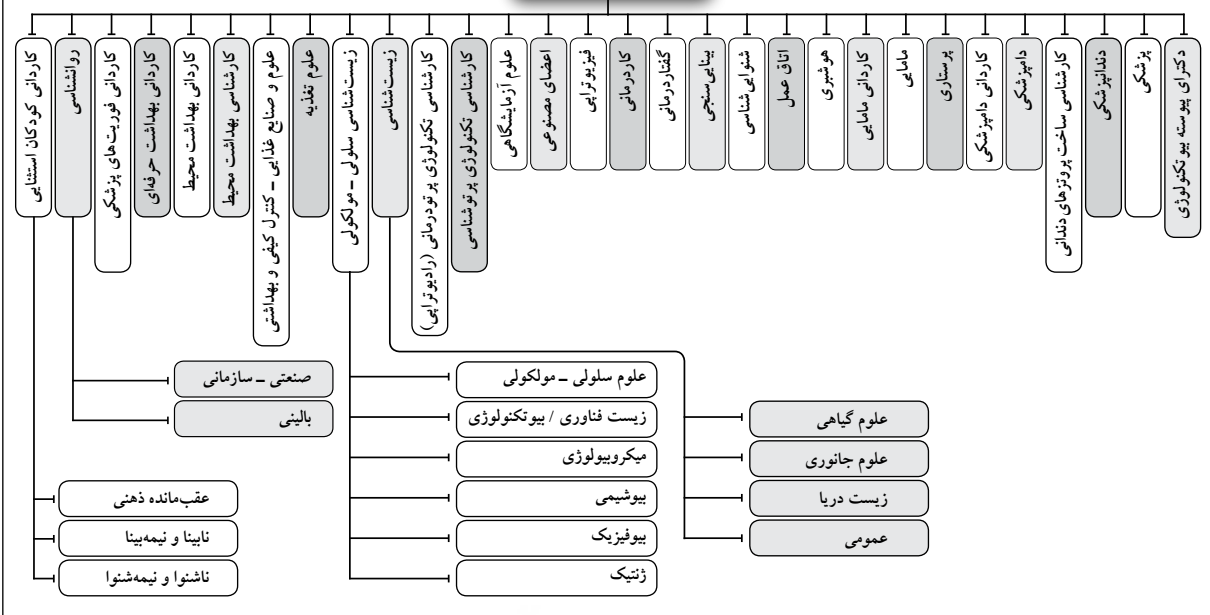
منابع

۱. اسکندری، حسین و همکاران. راهنمای کامل رشته‌های دانشگاهی. می‌تکران. تهران: ۱۳۸۶.
۲. پرند، کورش و همکاران. انتخاب رشته، انتخاب آینده (راهنمای انتخاب رشته آزمون سراسری) سبزم‌سنجش و آموزش کشور. تهران: تیر ماه ۱۳۸۸.
۳. دفتر چهارم شماره راهنمای انتخاب رشته سراسری سازمان سنجش و آموزش کشور. تهران: ۱۳۸۸.

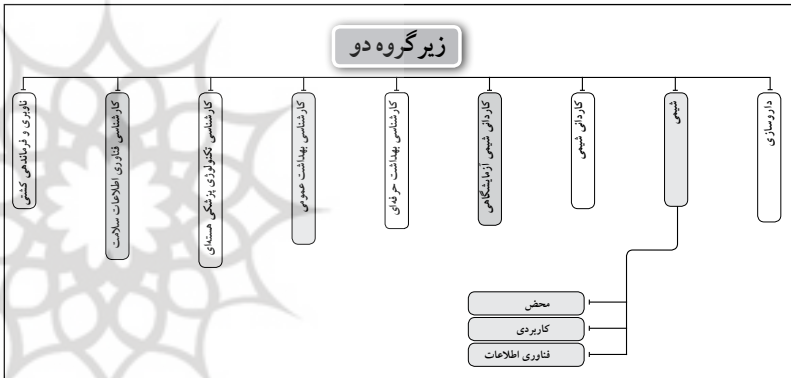
جدول مواد امتحانی و ضرایب دروس گروه آزمایشی علوم تجربی

کد گروه آزمایشی	نام گروه آزمایشی	مواد امتحانی	ضرایب دروس به تفکیک زیر گروه‌های آزمایشی				
			زیر گروه ۱	زیر گروه ۲	زیر گروه ۳	زیر گروه ۴	زیر گروه ۵
۲	علوم تجربی	۱. زمین‌شناسی	۰	۱	۴	۱	۵
		۲. ریاضی	۲	۳	۳	۴	۳
		۳. زیست‌شناسی	۴	۴	۲	۲	۳
		۴. فیزیک	۲	۲	۲	۳	۲
		۸. شیمی	۳	۴	۲	۲	۲

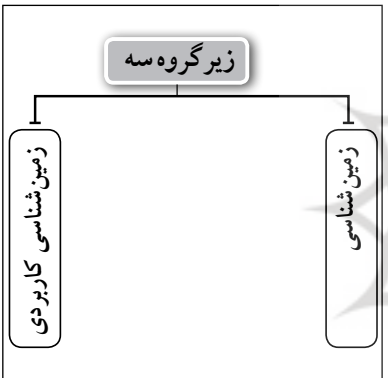
زیر گروه یک



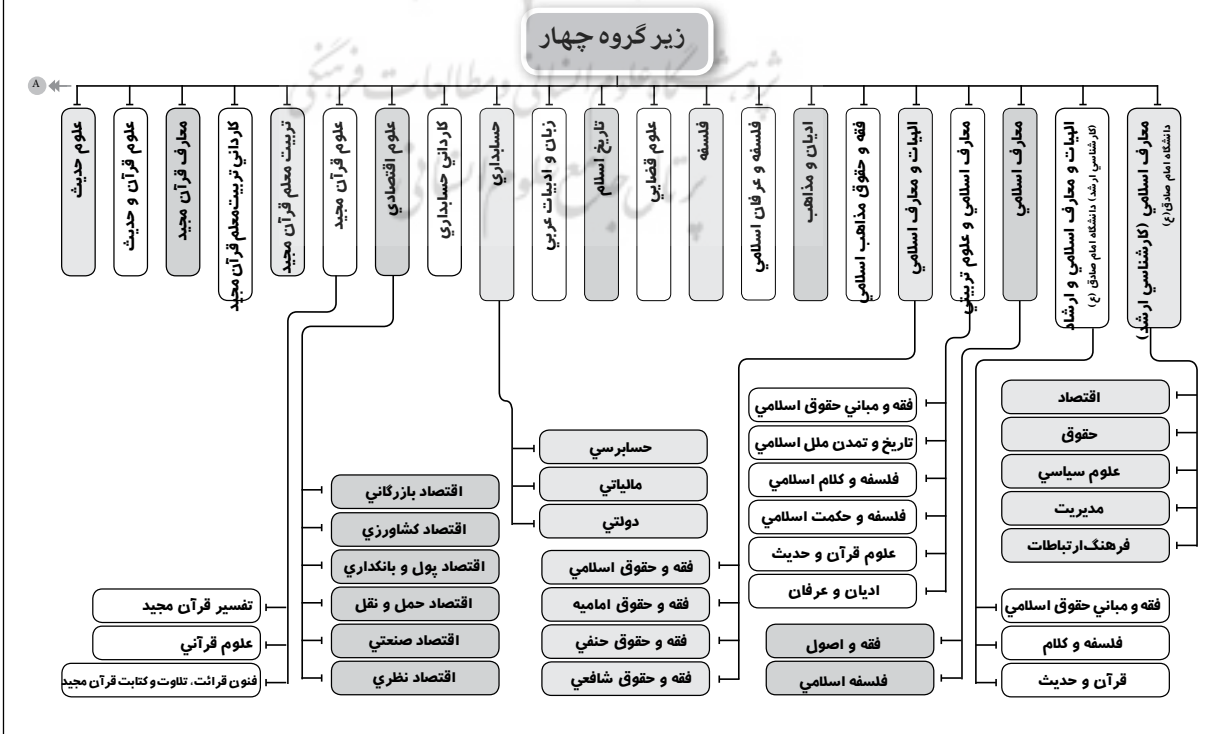
زیر گروه دو

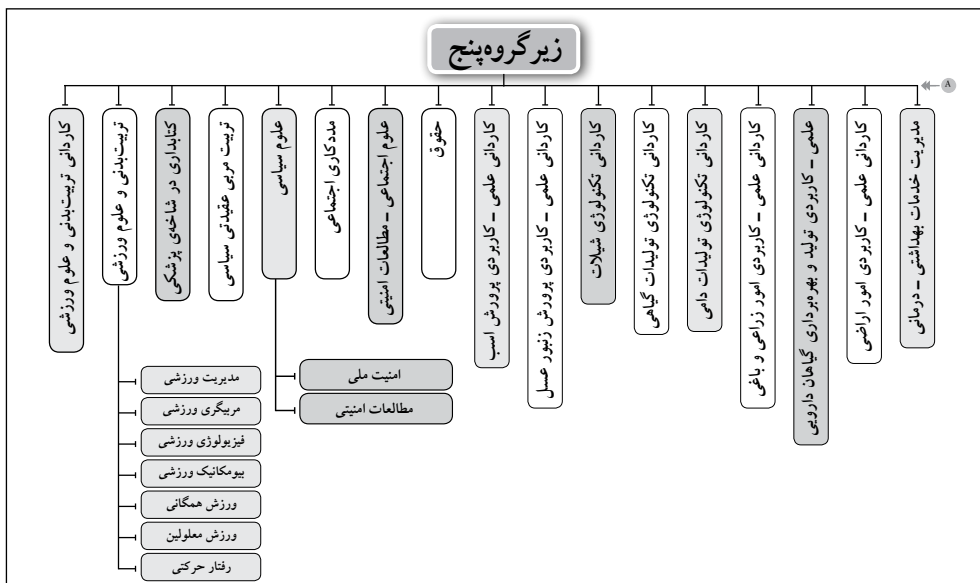
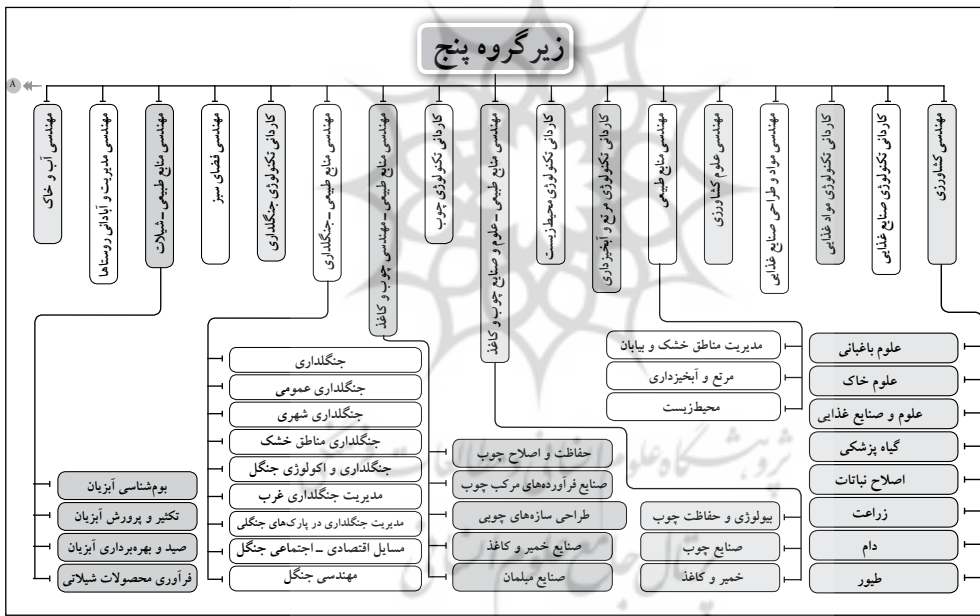
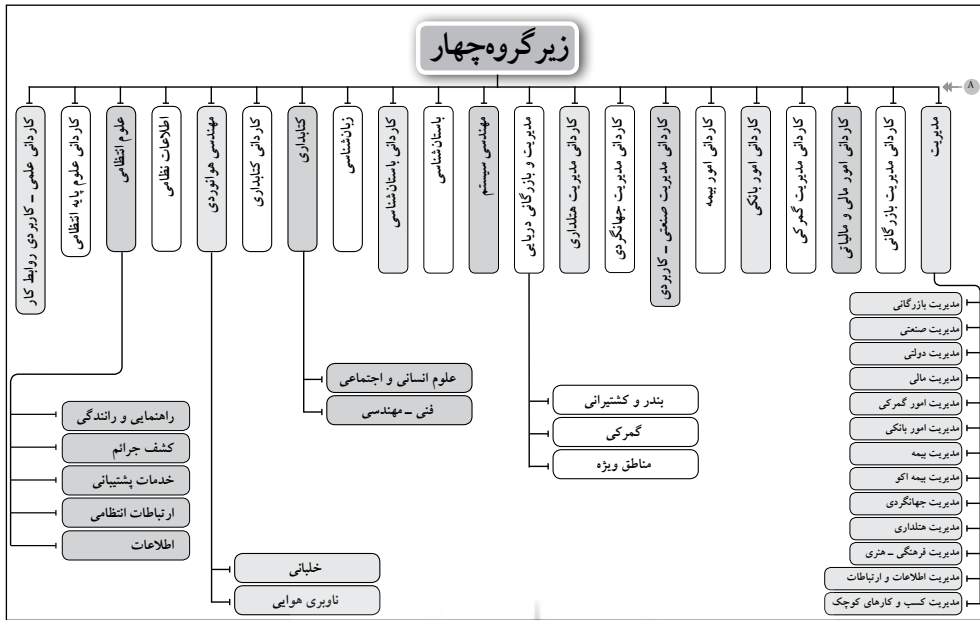


زیر گروه سه



زیر گروه چهار

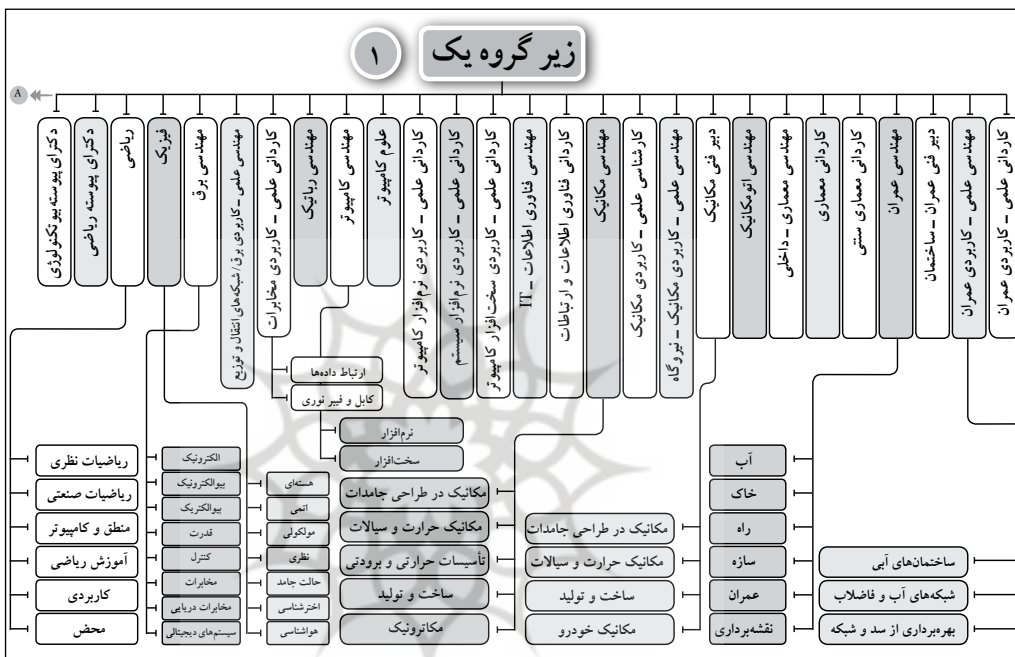




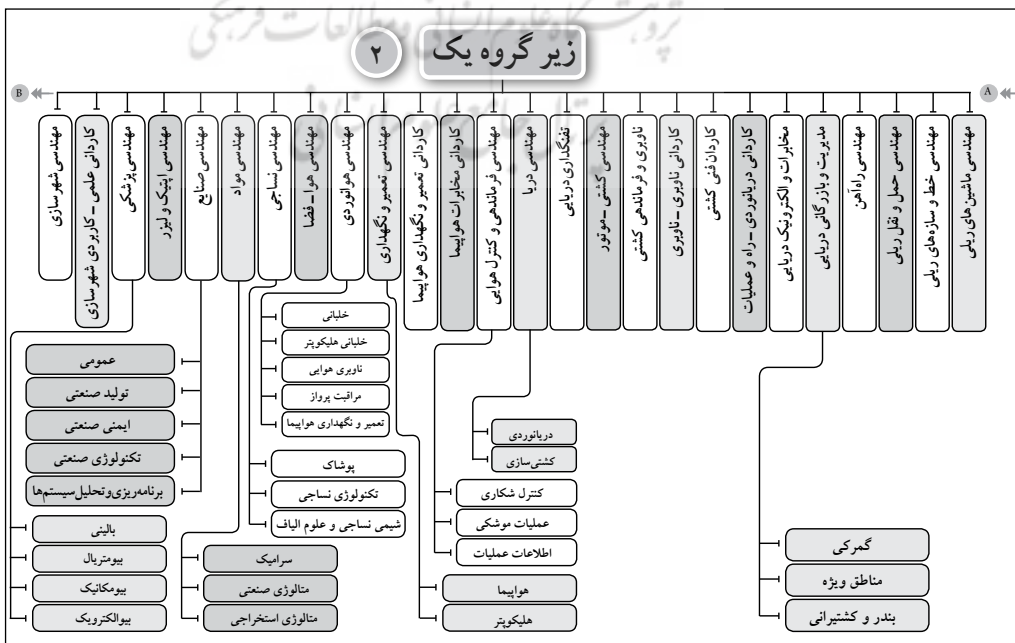
جدول مواد امتحانی و ضرایب دروس گروه آزمایشی علوم ریاضی و فنی

کد گروه آزمایشی	نام گروه آزمایشی	مواد امتحانی	ضرایب دروس به تفکیک زیر گروه‌های آزمایشی				
			زیر گروه ۱	زیر گروه ۲	زیر گروه ۳	زیر گروه ۴	زیر گروه ۵
۱	علوم ریاضی و فنی	۱. ریاضی	۴	۴	۳	-	-
		۲. فیزیک	۳	۳	۲	-	-
		۳. شیمی	۲	۳	۳	-	-

۱ زیر گروه یک

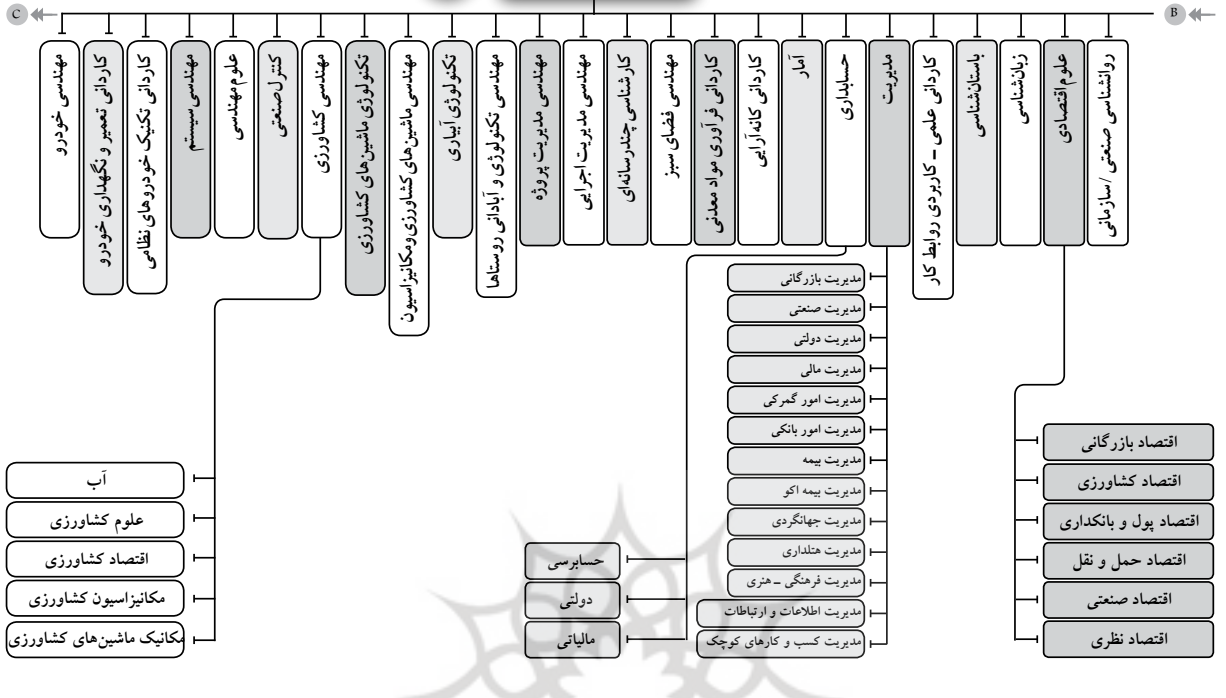


۲ زیر گروه یک



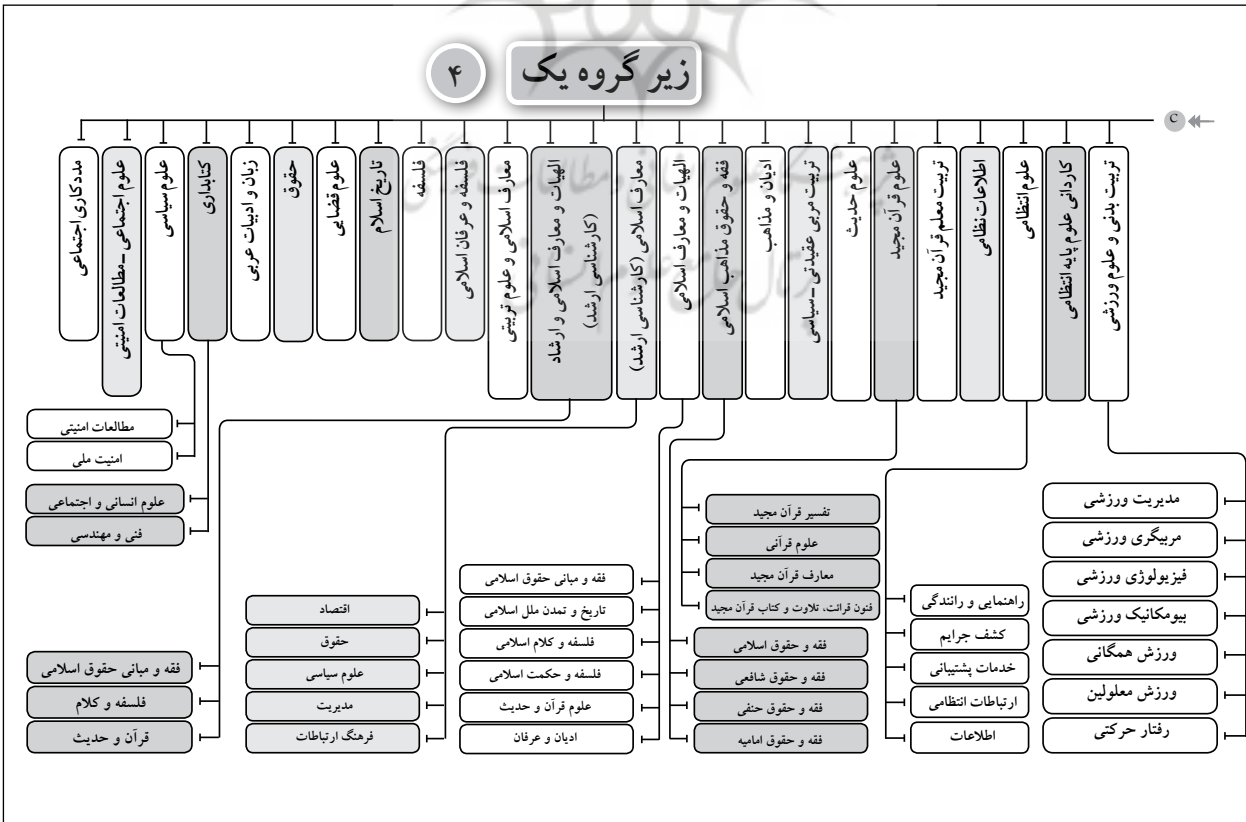
زیر گروه یک

۴

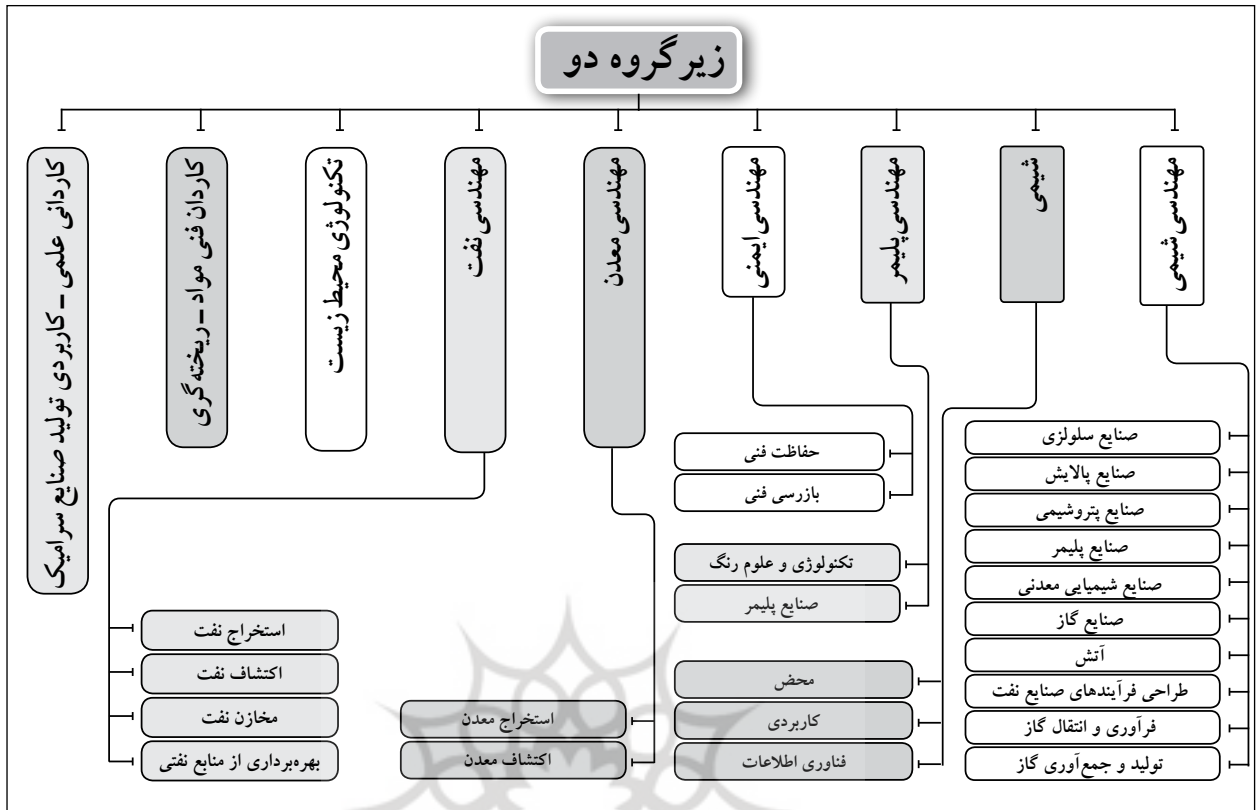


زیر گروه یک

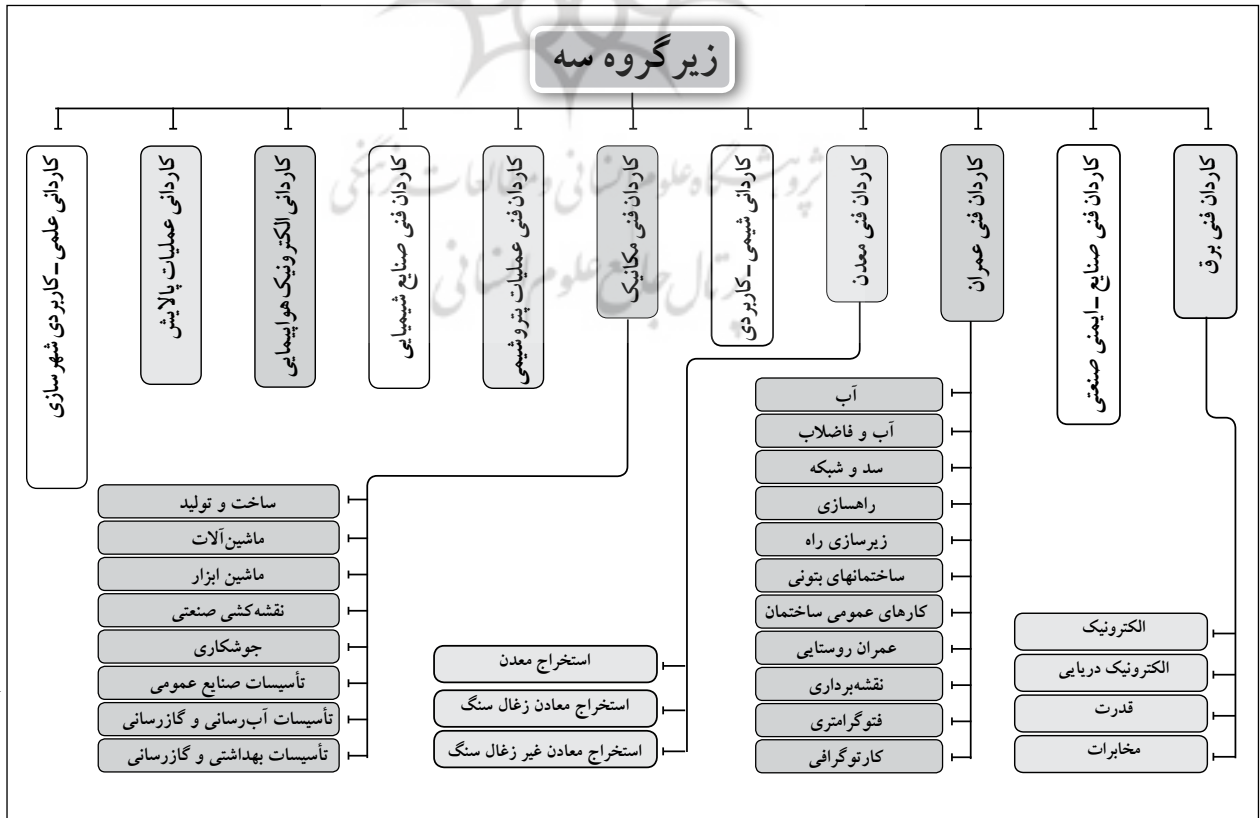
۴



زیر گروه دو



زیر گروه سه



اشاره

در شماره‌های پیشین گفتیم که شیوه‌های تربیتی والدین می‌تواند بر شخصیت آینده‌ی فرزندان تأثیرگذار باشد. در سراسر دنیا یکی از پذیرفته‌شده‌ترین باورها در امر تربیت، مربوط به تأثیر استفاده والدین از اقتدار و موقعیت خود برای کنترل و راهنمایی فرزندان است. تصور غالب این است که والدین عاقل ترند و فرزندان به کنترل آن‌ها نیاز دارند. اما برای بررسی این باور لازم است در مورد معنای تسلط موشکافی دقیقی به عمل آید. والدین به خوبی در مورد ضرورت تسلط و کنترل، سخنرانی می‌کنند؛ اما نمی‌توانند حدود و ماهیت این تسلط و حتی منبع آن را تعریف و مشخص کنند.

به این گفتمان توجه کنید: «ما می‌دانیم که چه چیزی برای تو بهتر است.» یا «وقتی بزرگ‌تر شوی می‌فهمی که درست گفته‌ایم.» در حالی که همین والدین در بسیاری از مسائل خود درمانده‌اند، نتیجه‌ی این گفتمان، احساس حقارت، بی‌ارزشی، ترس از والدین و احساس گناه نسبت به خطاها و اشتباهات است

تصویر کودکان از والدین خود


کودکان درباره‌ی والدین خود تصویری آرمانی دارند. آن‌ها والدین خود را هم بزرگ‌تر و قوی‌تر و هم داناتر و شایسته‌تر می‌دانند. آن‌ها صفات، ویژگی‌ها و قدرت‌هایی را به والدین نسبت می‌دهند که بیش از آن‌که واقعیت داشته باشد، ناشی از تصویر آرمانی‌شان است، در حالی که دانایی همیشه به سن بستگی ندارد. خیلی از اوقات بزرگ‌ترها به خرافاتی اعتقاد دارند که مخالف دانایی است. اما برای والدین اغلب مشکل است که بپذیرند و اذعان کنند که چیزی را نمی‌دانند. بنابراین در حالی که خود کودکان میان خود و والدینشان اختلاف زیادی می‌بینند، پدران و مادران هم به این پندار دامن می‌زنند. به این گفتمان توجه کنید: «ما می‌دانیم که چه چیزی برای تو بهتر است.» یا «وقتی بزرگ‌تر شوی می‌فهمی که درست گفته‌ایم.» در حالی که همین والدین در بسیاری از مسائل خود درمانده‌اند، نتیجه‌ی این گفتمان، احساس حقارت، بی‌ارزشی، ترس از والدین و احساس گناه نسبت به خطاها و اشتباهات است. والدین حتی حاضر نیستند به تجارب گذشته‌ی خود برگردند و اشتباهات امروز فرزندان‌شان را عیناً در گذشته‌ی خود ببینند. استفاده والدین از این

اهرم قدرت (چون کودکان آن‌ها را منبع پراهمیتی می‌دانند) برای تأثیرگذاری بر فرزندان نوعی تسلط کاذب است.

سوءاستفاده از منبع تسلط

اما منبع دیگر تسلط که واقعی‌تر است، از آن‌جا ناشی می‌شود که والدین مالک چیزهایی هستند که کودکانشان به آن‌ها نیاز دارند. والدین به دلیل وابسته بودن کودک برای ارضای نیازهایش، بر فرزندان خود تسلط دارند. به همین دلیل والدین قدرت پاداش دادن دارند. این منبع تسلط می‌تواند برای کودکان دو ناراحتی ایجاد کند (در صورت ارضا نکردن نیازها به عنوان تنبیه). پدر و مادر با ارضا نکردن نیازهای کودک می‌توانند او را به انجام رفتاری تشویق و از رفتار خاصی بازدارند. این کاری است که غالباً والدین برای تغییر رفتار کودک انجام می‌دهند. در واقع پدر و مادر از تسلط خود برای مجبور ساختن کودک به انجام کاری یا بازداشتن او از انجام کاری دیگر استفاده می‌کنند. این روش در سنین پایین که دامنه‌ی رفتاری کودک محدود است، برای شکل‌دهی رفتار مؤثر است. چون پدر و مادر مجبور نیستند که صبر کنند تا رفتار موردنظر به‌طور خودبه‌خودی اتفاق بیفتد و سپس آن را تشویق کنند. آن‌ها می‌توانند با گفتن این که

ساختاری پیشنهادی
برای آموزش خانواده
شیوه‌های فرزندپروری:
روش استبدادی و سلطه‌گرانه



والدین مالک چیزهایی هستند که
کودکانشان به آن‌ها نیاز دارند. والدین
به دلیل وابسته بودن کودک برای ارضای
نیازهایش، بر فرزندان خود تسلط دارند.
به همین دلیل والدین قدرت پاداش دادن
دارند. این منبع تسلط می‌تواند برای
کودکان دو ناراحتی ایجاد کند

براساس نظریه‌ی خود رهبری (ریان و
دسی، ۲۰۰۰) وقتی نیازهای فرد برای
رقابت، وابستگی و خودمختاری ارضا
می‌شود، احتمالاً انگیزش درونی برانگیخته
می‌شود افراد دارای انگیزش درونی، در
انجام فعالیت‌های خود، توجه، هیجان و
اعتماد به نفس بیشتری دارند