

# مدیریت و رهبری آموزشی یعنی چه؟



مدیریت ورهبری آموزشی دارای معانی و فاهیم مختلف است و هر کس بر حسب تجارب و احتیاجات و مقاصد خود برای آن معنی و مفهومی بر نظر میگیرد. یک مدیر یا رهبر آموزشی ممکن است مدیریت ورهبری را وسیله‌ای مؤثر در بهبود برنامه‌های تربیتی بداند در حالی که یک معلم ممکن است از دریچه چشم خود، رهبری آموزشی را با بازرسی یکی دانسته، آن را تهدیدی به‌مقام خوبش تعبیر نماید و معلم دیگری آن را بمنزله وسیله‌ای بدانند که او را در کارش یاری می‌کند.

**مدیریت ورهبری آموزشی تا چه حدود مؤثر است؟**

غالباً از معلمان مدارس در باب امور رهبری آموزشی پرسشهایی شده است و پاسخهایی که در این زمینه گرد آمده رضایت بخش نبوده است. در یکی از ایالات جنوبی امریکا در بخش فرهنگی بزرگی، درباره نظریات و آرای معلمان نسبت به امور رهبری آموزشی و مدیریت مدیران مدارس ابتدائی مطالعاتی بعمل آمد. این مطالعات بیشتر در زمینه ارتباطات، روابط انسانی، و مدیریت و رهبری انجام گرفت. نتایج این مطالعات در این بخش فرهنگی بدین شرح است.

۴۷ درصد معلمان معتقد بودند که در باب تنظیم برنامه مدرسه با آنان مشورت نشده است.

۴۳ درصد معلمان معتقد بودند که از شورای

معلمان مدرسه برای همفکری و همکاری استفاده نشده است.

۳۰ درصد معلمان معتقد بودند که مدیر مدرسه در زمینه ایجاد محیط درستانه برای کودکان اقدامی نکرده است.

۳۵ درصد معلمان معتقد بودند که مدیر مدرسه در ایجاد گروهی صمیمی و پرشور از معلمان کوششی بکار نبرده است.

۳۵ درصد معلمان معتقد بودند که کوشش و زحمات معلم شناخته مانده و از آن تقدیری بعمل نیامده است.

۴۷ درصد معلمان معتقد بودند که مدیر مدرسه در حل مسائل و رفع مشکلات از ایشان یاری نگرفته است.

۵۲ درصد معلمان برای رفع مشکل خاصی از مدیر مدرسه تقاضای یاری نکرده‌اند.

۴۱ درصد معلمان معتقد بودند که تغییرات برنامه بر ارزشیابی متکی نبوده است.

۳۸ درصد معلمان معتقد بودند که کار معلم زیاد است و در کاهش آن کوششی صورت نگرفته است.

۴۲ درصد معلمان معتقد بودند که رهبری و اداره کارطوری نبوده است که شوق معلم را در انجام دادن وظایف معلمی به بهترین وجه لطفاً ورق بنزد

برانگیزد .

در این بخش بخصوص ممکن است مدیران و روسای مدارس درخور اینهمه خرده گیری نباشند اما مهم این است که اعمال آنان بنظر معلمان چنین آمده است . حقیقت اعمال و اقدام ایشان در تعیین نوع رفتار و عکس العمل معلمان چندان مهم نیست زیرا هر معلمی رفتار خود را بر حسب ادراک خویش از رفتار شخص دیگر معین می سازد . در نتیجه ، چگونگی ادراک معلمان از رفتار رهبر آموزشی با مدیر مدرسه در تعیین نوع رفتار و عکس العمل آنان موثر است مطالعه ای که توسط «هانتز» (۱) در باب رفتار و روحیه معلمان مدارس یکی از شهرهای بزرگ امریکا صورت گرفته است نکات برجسته موضوع هدایت معلم را در بهبود بخشیدن جریان یادگیری دانش آموزان روشن می سازد . در سال ۱۹۵۳ میلادی به تمام معلمان این شهر پرسشنامه ای داده شد . تعداد پانصد و سه نفر یعنی بیست و چهار درصد کلیه معلمان پرسشنامه را تکمیل کردند . اینک نتیجه تعدادی از سوالات بطور خلاصه در ذیل نقل می شود :

۴۹ درصد معلمان اظهار داشتند شرایط عمومی کار مشوق آنان برای اتخاذ بهترین راه تدریس در کلاس نبوده است .

۳۴ درصد معلمان کوششی در جلب راهنمایی مدیر مدرسه و مشورت با او بعمل نیاورده اند .

۳۶ درصد معلمان معتقد بودند که در رهبری تعلیماتی مدرسه خلایقیت وجود ندارد و در قبال

کارهای آموزشی ، خشک و بی تحرک و بی اثر است .

۴۲ درصد معلمان معتقد بودند که کارشان از طرف مدیران و رهبران آموزشی بطور صحیح ارزشیابی نشده است .

۳۹ درصد معلمان معتقد بودند که مسئولان اداری مدرسه همکاری و مساعدت ممکن را در انجام دادن وظایف آموزشی مدرسه معمول نداشته اند .

۴۶ درصد معلمان بودند که در انجام دادن اموری که احساس می کردند بحال خود و دانش آموزانشان مفید بوده است آزادی عمل نداشته اند .

۴۱ درصد معلمان معتقد بودند که در روابط فردی و صنفی در این حوزه چیزی که مایه دلگرمی باشد یا بتوان از آن الهام گرفت موجود نبوده است .

با اینهمه باید گفت که ۸۷ درصد معلمان اظهار داشتند که برای شرکت در کارگاه های آموزشی<sup>۲</sup> و گروه های مطالعه و بررسی در باب مسائل صنفی از طرف اولیای مدرسه تشویق و یاری می شده اند .

در ایالت پنسلوانیا موقعی که دو نفر از محققان فرهنگی از ۲۴۱۶ نفر معلم سوال کردند که پیشنهادهایی را که در باب تغییر برنامه قبلا داده اند و یا میل دارند بعدا بدهند از کجا کسب کرده اند فقط در حدود سی و پنج درصد نام مدیر یا راهنمایان تعلیماتی حوزه فرهنگی یا مدرسه مربوط را ذکر نموده اند . ضمناً این معلمان نظریات و پیشنهادهای (لطفاً ورق بزیند



مدیر یا رهبر آموزشی محلی را بعنوان منبع عقاید و نظریات جدید در ردیف بیست و سوم اهمیت قرار داده اند .

## مدیریت ورهبری آموزشی چگونه بوجود آمده است ؟

نظریات معلمان مدارس مختلف در باب مدیریت ورهبری آموزشی متفاوت است زیرا رهبران آموزشی از وظیفه خویش تعبیرات مختلفی می کنند. فرضیه علمی در باب مدیریت و رهبری سرعت در حال تکامل است و ممکن است در یک حوزه فرهنگی مدیران ورهبران آموزشی به فلسفه خاصی از تعلیم و تربیت معتقد باشند و روشها و تدابیری را به کار بندند که با فلسفه و روشهای مدیران و رهبران آموزشی حوزه فرهنگی مجاور تعارض و تفاوت فاحش داشته باشد. حتی در یک حوزه فرهنگی معلمان که دارای سوابق ممتد هستند با انواع مختلف مدیریت ورهبری آموزشی برخورد کرده اند. زمانی بود که مدیریت، مفهوم راهنمایی و داوری داشت. در سالهای بین ۱۹۱۰ تا ۱۹۳۰ آثار و نوشتههای مربوط به مدیریت و رهبری آموزشی همه در باره هدایت امور و بازرسی آنها بود به این منظور که معلوم شود تا چه میزان کارها طبق دستور پیشرفت کرده است. درک علت این کیفیت بسیار ساده است زیرا معلمان در آن موقع به اندازه این زمان در کار معلمی صاحب اطلاع نبودند و بسیاری از آنان بلافاصله پس از فراغت از مدرسه متوسطه و بدون داشتن اطلاعات تخصصی کافی وارد خدمت معلمی شده بودند.

در سالهای بین ۱۹۳۰ تا ۱۹۴۰ به «مدیریت ورهبری مبتنی بر آزادمنشی» توجه بسیار شد. ولی بررسی و مطالعه کتب و نوشته های این دوره نشان میدهد که منظور از عبارت فوق مهارت در ترغیب و هدایت معلمان با انجام دادن آنچه که مدیر یا رهبر آموزشی می خواسته بوده است. در سالهای بین ۱۹۴۰ تا ۱۹۵۰ وحتى در سال ۱۹۳۲ عده ای از نویسندگان، مدیریت آموزشی را امر و کوششی تعاونی دانستند. به نظر آنان تمام افراد شاغل در یک مدرسه در حال رهبری و هدایت یکدیگرند. در نتیجه بجای کلمه «بازرسی» عباراتی از قبیل «کمک متقابل»، «مشورت کردن باهم» «طرح ریزی یکمک هم» یا حتی «گفتگو کردن با یکدیگر در باب بهتر کردن وضع تعلیم و تعلم» را بکار برده اند. طبق این مفهوم و معنی وظیفه مدیر یا رهبر آموزشی عبارت از فراهم ساختن تسهیلاتی است که افراد بتوانند باهم به مشورت پردازند و از تجارب یکدیگر بهره برند. این تعبیرات در باب بازرسی و مدیریت در طول مدت سی و پنج سال صورت گرفته است و کسانی که هم اکنون وظایف مدیریت یا رهبری آموزشی را انجام میدهند ممکن است طبق یک یا حتی هر سه نظریه فوق، تعلیم دیده باشند. معلمان نمی توانند از رهبری آموزشی تعبیر دقیق و درستی بکنند زیرا بانمونها و روشهای مختلف مدیریت ورهبری که از فرضیه سه گانه فوق سرچشمه می گیرند برخوردار نمیکنند و حتی گاهی نمونها های متناقض و ناسازگاری شبیه بدکتر **جکبیل و آقای هایلد** Dr. Jekyll and Mr. Hyde در امر مدیریت ورهبری مشاهده می نمایند.

**مدیریت یا رهبری آموزشی چگونه صورت**

## می‌گیرد؟

از کارکنان مدرسه می‌تواند معلمان را در ایجاد و آماده‌سازی و وضع بهتری جهت یادگیری دانش‌آموزان یاری نماید. درحقیقت شاید بیشتر راهنمایی‌ها توسط خود معلمان انجام می‌گیرد.

معیار مهم و شاید مهمترین ضایعه برای قضاوت کیفیت رهبری آموزشی این است که آیا این عمل سبب بروز توسعه یا رکود خلاقیت و ابتکار است. معلمی قدیمی به معلمی جوان می‌گوید: «نقاشی‌ای که بر دیوار نصب است بنظر میرسد که فکر و کوشش و همکاری واقعی دانش‌آموزان را مجسم می‌سازد. من خیلی مایل هستم که بینم چگونه شما با انجام دادن چنین کاری توفیق حاصل کرده‌اید. ممکن است دفعه دیگر که دانش‌آموزان کار گروهی شبیه باین را عهده‌دار میشوند مرا هم بکلاس خود دعوت کنید؟» این بار رهبر آموزشی موجبات دلگرمی و تشویق معلم را فراهم می‌آورد و بسیار احتمال می‌رود که معلم هنگامی که کار تازای را شروع میکند از او نیز دعوت بعمل آورد.

## رهبری آموزشی عبارت از یاری و

مدد به بهبود کار آموزشی است و هر عملی

که بتواند معلم را یک قدم پیش‌تر ببرد

رهبری آموزشی خوانده میشود. بهمان

ترتیبی که میان دانش‌آموزان اختلافات فردی وجود دارد

میان معلمان هم تفاوت‌هایی هست و موقعی رهبری آموزشی

مؤثر واقع میشود که موجب شود هر معلمی در راه بهبود

کار خود کوشش بخرج دهد. معلم کلاس ششم ممکن

است که در کلاس خود کوشش بخرج دهد.

لطفاً ورق بنویسید

نتیجه آنکه هدایت و رهبری آموزشی محدود

به فردی که عنوان مدیر یا راهنما دارد نیست و هر یک

رئیس فرهنگی در مقابل سؤالی که یکی از مدیران مدرسه در باب برنامه کار آموزشی ضمن خدمت از او کرده بود مدیر مدرسه را با خود ب جلسه‌ای برد که در آن مدیران و اولیای اداری فرهنگی سرگرم بحث و مذاکره در باب چگونگی بهبود تعلیمات بودند. در این محل یکی از راهنمایان تعلیماتی مشاهدات خود را در باب وسایل و روشهای نوین ارزشیابی مدرسه بیان می‌کرد. متخصص وسایل سمعی و بصری فیلم‌های تازه را که در مورد علوم دریافت داشته بود برای هیئت معلمان مدرسه شرح می‌داد. کتابدار مدرسه یکی از معلمان را در پیدا کردن کتابهای مربوط به خزندگان که مورد علاقه یکی از دانش‌آموزان «کندخوان» بود یاری می‌کرد. معلمی داوطلب شده بود که تعدادی از کشتی‌های کوچک نمونه کلاس خود را در اختیار معلم کلاس مجاور قرار دهد. معلم دیگری به مسائل و مشکلات یکی از همکاران خود که کودک ناسازگار در کلاس داشت گوش میداد و راه‌حلهایی به او پیشنهاد میکرد. راهنمای تعلیمات موسیقی می‌کوشید با ارائه سرودهای محلی معلم کلاس سوم را که واحد درسی راجع به «مردم سرزمینهای دیگر» برای دانش‌آموزان خود ترتیب داده بود یاری کند. پیشخدمت مدرسه آمادگی خود را برای یاری به دانش‌آموزان سال پنجم که قصد داشتند جعبه کوچکی برای نگهداری اشیاء و لوازم مربوط به دروس علمی در کلاس خود بسازند اعلام می‌داشت.

نتیجه آنکه هدایت و رهبری آموزشی محدود به فردی که عنوان مدیر یا راهنما دارد نیست و هر یک

است به تهیه و تنظیم صورتهای هجی کردن کلمات برای دانش آموزان علاقه مند باشد و معلم دیگری ممکن است مایل باشد که دانش آموزان خود را برای اول دفعه بگردش علمی ببرد و نمونه هایی از گیاهان جنگلی گرد آورد. بطوریکه ملاحظه می شود علائق و رغبت ها یکسان نیستند و مراحلی که برای تحقق یافتن این علائق وجود دارد کاملاً متفاوت است. هر یک از این دو معلم میل دارد مقصود خود را عملی سازد. بنابراین نوع باری که ممکن است مناسب برای یکی از آنان باشد سازگار با مقصود دیگری نخواهد بود. از طرفی هم، راهنمایی را نمیتوان بزور تحمیل کرد بلکه موقعی راهنمایی مؤثر است که از جانب معلم گرايشی باشد. معلمان نیز مانند دانش آموزان گوش فراداده یاد میگیرند مخصوصاً موقعی که آماده برای آموختن هستند. در نتیجه باید قبول کرد که رهبری آموزشی عبارت از یاری با ایجاد فرصت های بهتر برای تعلیم و تعلم می باشد.

### مدیر یا رهبر آموزشی کیست؟

بعضی از کارکنان فرهنگی بنام رهبر آموزشی یا مدیر خوانده میشوند. با اینکه اینان تمام وظایف رهبری آموزشی را شخصاً انجام نمی دهند ولی در تعیین و تشخیص اینکه آیا هدایت و راهنمایی بنحو نسکوئی انجام میشود سهم بزرگی دارند. این افراد تسهیل کنندگان امور آموزشی هستند و در برقراری ارتباطات سهم مؤثری بر عهده آنان است. اینان سبب می شوند که افراد یکدیگر را بشناسند و بعنوان عوامل رابط و واسطه، افرادی را که دارای مسائل و مشکلات مشابه هستند بهم نزدیک می سازند یا آنان را با افراد متمحریکه بر رفع مشکلات آنان قادر باشند آشنایی نمایند. اینان کارکنان فرهنگی را به تعاطی افکار و تبادل نظر و بکار بردن روشهای تازه ترغیب میکنند. این گروه میکوشند که نتیجه ارزشیابی کار معلمان را با خودشان در میان نهاده با موافقت آنان پیشنهادهای اصلاحی قابل اجرا آماده سازند. این افراد به مذاکرات افرادی که مسائل و مشکلات را بررسی می نمایند گوش فراداده منابعی

### نقش خانواده بقیه از صفحه ۲۱

زمانی که طفل بسنین نوجوانی رسید، امکان دارد که اختلالاتی در ادب و نزاکتی که تا کنون کسب نموده است بوجود بیاید و این اختلالات اغلب ناشی از تشدد و اختلاف نظریست که بین پدر و پسر و حتی دختر و مادر پیش میاید. شتابزدگی و توقعات فرزند جوان خانواده اغلب سبب رفتار مستبدانه و خصمانه والدین میشود. البته شکی نیست که این رفتار دور از نزاکت میباشد. اینجا است که پدر و مادر باید با در نظر گرفتن، حس فرد خواهی و سرکشی نوجوانان، با متانت بسیار سعی کنند با

فرزندشان خیلی نرم بوده، احترام فیما بین را حفظ نمایند.

البته امکان دارد که خیلی از نوجوانان با توجه به پیشرفت و تکاملی که در پیش دارند بسیار مودب و با نزاکت بوده آداب معاشرت و انسانیت را بحد اکمل رعایت نمایند، در نتیجه در خارج از خانواده نیز با افراد چنین رفتاری داشته باشند، ادبی که کم و بیش به طفل تحمیل شده است، برایش بصورت عادت در آمده سبب میشود دارای شخصیت خود ساخته و عالی شود.

در خاتمه باید اضافه نمایم ادب و نزاکت بیش از حد نیز خوشایند نیست زیرا افراط در این

## حمایت و تقویت و یاری و مساعدت و سرانجام همکاری کردن نه دستور دادن و هدایت کردن .

بهمین جهت است که می‌گوییم مدیریت آموزشی از اهمیت نیفتاده بلکه منظور و ماهیت آن تفاوت کرده است. مقام مدیریت و رهبری آموزشی برای میسر ساختن امکانات رشد و نمو از طریق قبول مسئولیت و بروز ابتکار و خلاقیت بکار برده می‌شود و مفهوم قدیم آن که معلم را فردی مطیع و سازگار و پیرو نظر مدیر می‌دانست بکلی مطرد شده است .

\*\*\*

آنچه که از نظر خوانندگان گرامی گذشت بخشی است از کتاب مدیریت و رهبری آموزشی نوشته دکتر کیمبل و ایلز kimball willes که بوسیله آقای دکتر محمدعلی طوسی ترجمه شده است . کتاب در پانزده فصل تهیه شده و حاوی مطالب اساسی مدیریت و رهبری آموزشی است .

اگر ممکن است احتمالاً به مسائل آنان جواب گوید معرفی می‌نماید ، پیشنهادها و لوازم کار مناسب را را اختیار معلمانی که اعتمادشان را قبلاً جلب کرده اند قرار می‌دهند ، تا آنجائی که قادر باشند احساسات و نظریاتی را که معلمان در باره دستگاه فرهنگی و سیاست‌های آن دارند احساس و درک نموده و توصیه‌های لازم جهت رفع موارد نگرانی معلمان به اولیای اداری فرهنگی می‌نمایند . اینها تبصر و کاردانی لازم را بر انجام دادن کارهای گروهی عرضه داشته در موقع ملاقات‌ها و اجتماعات گروهی و وسایل برقراری تفاهم و ارتباطات مؤثر را فراهم می‌سازند. این افراد بیش از همه چیز علاقه‌مند هستند که در میان مردم تفاهم و درک متقابل به وجود آید زیرا اعتقاد این گروه این است که وقتی افراد مردم یکدیگر را شناختند و برای یکدیگر ارزش و احترام قایل شدند در اثر رابطه و عمل متقابل که بین آنها حاصل می‌شود محیط عاطفی بهتری جهت رشد و نمو دانش آموزان به وجود می‌آید. در نتیجه ، نقش مدیر یا رهبر آموزشی عبارت است از

که انسان با افراد بیش از حد خودمانی و مانوس شده ، هیچگونه اصولی را رعایت ننماید .

فرد مودب کسی است که اول خود را بشناسد و سپس دیگران را ، و از این طریق سعی کند که حتی الامکان با رعایت نظر دیگران رفتار و کرداری شایسته و متین داشته باشد . رعایت اصول ادب به آسانی عفو مییابد ، همچنین ثمره و گل زیبای شخصیت است . به همین دلیل است که با آموزش این صفت به کودک و نوجوانان میتوان زندگی بهتر و انسانی تری را برایش پیش بینی نمود .

کار موجب رفتاری تصنعی و خالی از لطف میگردد در حالیکه صمیمیتی که در جامعه امروز وجود دارد کمتر تصنع را میپسندد و بیشتر رفتار طبیعی را می‌پسندد ، بعلاوه از تجملات بیش از حد روگردان است . معهداً باید توجه داشت که ادب و نزاکت امروزی و مدرن ادب تضعیف شده نیست و میتواند کاملاً ارزش خود را حفظ نماید .

بدیهی است که ادب و نزاکت در خیلی از موارد با سایر اشکال شخصیت تلفیق میشود . گاه احتیاج به شهامت و جرات دارد و زمانی آنرا با کمبود صمیمیت اشتباه میکنند ، کوئی صمیمیت در آن است



برنامہ اساسی این سمینار بحث بین مر بیان و تهیه کنندگان فیلم خواهد بود زیرا ما میخواهیم که آنها درک کنند که خواه ناخواه نقش عمده‌ای در تعلیم افراد يك کشور دارند و آنها هستند که افراد را به تفکر و میدارند .

### تعلیم انفرادی

در خیلی از موارد تعلیم انفرادی ضروری بنظر میرسد . این عمل معمولاً بصورت مشاوره انفرادی و یا در گروه‌های مشورتی انجام میپذیرد . مشورت تعلیمی که مثلاً در فرانسه رواج دارد توسط يك روانکاو و یا طبیبی که مخصوص این کار آماده شده انجام میپذیرد . نباید فراموش کرد که این مشورت با مشورت‌های پزشکی که در آنجا طبیب

سعی میکنند با بیماری با تجویز دوا مبارزه کنند کاملاً متفاوت میباشد . برعکس سعی میشود فرد خودش وضع خود را درک کند و راه حلی بیابد مری به عوامل سالم شخصیت مراجعه کننده اعتمت میکند تا بر مشکلات فایق شود . مری سعی میکند حس مسئولیت و میل به تکامل را در مراجعه کننده تحریک نماید تا برای کودکانش نمونه قرار بگیرد

### فدراسیون و تفاهم بین المللی

یکی دیگر از هدفهای مندرج در اساسنامه فدراسیون، توسعه فکر همکاری و صلح بین المللی است استفاده جمعی از ترقیات علمی بسود هدفهای سازنده و عام المنفعه .  
غرض و هدف از تعلیم خانواده بطوریکه شر

### کودکان گناهکار بقیه از صفحہ ۴۱

بیمورد بگیرد و آنان را بباد فحش و کتک بگیرد حتی خشونت را بدرجه‌ای برساند که فرزند خود را از پنجره بخیابان پرت کند .

امروزه برای سینما و تلویزیون و مطبوعات در تشویق کودکان بارتکاب جرم نقش مؤثری قائل هستند و معتقدند که بعضی از فیلمها و رمان‌ها هوس ماجراجویی و فرار از خانه را در طفل بیدار میکند . این عوامل در اطفال مؤثر است . اما نه بآن حد که بعضی از نویسندگان و مر بیان در باره آن غلو میکنند . هوسهای طفل بهرحال تحت تأثیر عاملی که اجتناب از آن ممکن

نیست بیدار میشود . اگر سینما و تلویزیون و مطبوعات نباشد قصه و داستان‌هایی که طفل از همسالان یا دیگران میشنود او را به هوس میاندازد که قهرمان آن داستان شود ، آنچه طفل را بولگردهی میکشاند نبودن وسیله‌ای برای ارضاء معقول این هوسهاست . طفل مرفدوسائل مختلف از قبیل تفریح ، مسافرت و بازیهای گوناگون در اختیار دارد . در صورتیکه طفل فقیر هیچ وسیله‌ای جز فرار از خشم خانوادگی ندارد .

پس از ولگردهی نوبت بتکدی و فحشا میرسد . طفل بعد از فرار

از خانه و خرج کردن مختصر و کم ممکن است همواره داشته اولین شکنجه گرسنگی را می‌کند . در راه برای او بیشتر و ندارد : گدائی یادزدی .

روزهای اول جرأت ندارد . بملاوه راه و رسم آنرا نیست ناچار گدائی میکند ، گدائی از نوع ظاهراً مجاز مری آن یعنی پاک کردن اتومبیلها و مطالبه وجهی از راننده یا فروش اشیائی با ناله و آه بعباران و امثال آن .

در مرحله گدائی است اولین حملات شخصیت روح

شد بوجود آوردن روح تفاهم و همکاری بین  
بیا و کودکان میباشد. در جهان کنونی با وجود  
ت وسهولت وسائل ارتباطی که دورترین نقاط  
بهم وصل و مربوط میسازد و در نتیجه روابط  
سادگی و فرهنگی ملل را تسهیل و تحکیم مینماید  
مال تاسف مشاهده شده که این روابط بر مبنای  
خواهی و رقابت قدرت طلبی بنیان گذاری شده  
دولتها قدرت صنعتی خود را برای افزودن  
جهای جنگی بکار میبرند و محبوبیت داخلی خود را  
ف نبردهای خارجی میکنند. سیاست مستقل ملی  
وجود نزدیکی مادی بین کشورها از بین نرفته  
ن برعکس محدوده روابط اقتصادی را نیز اشغال  
ده است.

در نتیجه فدراسیون بدین فکر رسیده است  
که از یک طرف فقط با تعلیم کودکان و جوانان و  
همچنین اولیاء است که تدریجاً روزی خواهیم  
توانست این طرز فکر عمومی را تغییر دهیم، و از  
طرف دیگر در بین عده‌ای از جوانان احساس شده  
که آنها بسوی یک اتحاد و همکاری بین‌المللی سوق  
داده میشوند.

فدراسیون میکوشد چنین طرز فکری را با  
کمک مریمان تمام کشورها بدون در نظر گرفتن  
رژیمهای سیاسی آنها نشر دهد. فدراسیون امیدوار  
است که مریمان کشورهاییکه هنوز به ما ملحق  
نشده‌اند یکی پس از دیگری جایی را که برایشان  
در نظر گرفته شده است بدست آورند.

ی او آغاز میشود. شکارگران  
ن در هر اجتماعی وجود دارند  
ر کمین چنین اطفالی هستند  
ت با اظهار دلسوزی و مهربانی  
اد کودک را که بی نهایت احتیاج  
حجت دارد جلب میکند و سپس  
به فحشاء میکشاند. چنانچه  
ر باشد وسیله در آمد خوبی  
ی سردستان و اداره کنندگان  
دهای فساد است و اگر پسر باشد  
ا وسیله اعمال غیر طبیعی قرار  
هند.  
پس از آنکه اعمال زشت  
خود را در نظر او زدست دادند  
گناه راه و رسم دزدی را با او

میآموزند. نخست سرقتهای کوچک  
و سرقت وسائل اتومبیل در  
خیابانها از او ساخته است. بعد در  
سرقتهای بزرگ بازی میکنند میشود  
نقشهای فرعی بازی میکنند و سر انجام  
دزد کامل عیاری از آب در میآید.  
در کشور ما فحشاء دختران  
صغیر بملت جرم بودن از اله بکارت  
و اهمیتی که مسأله دوشیزگی دارد  
کمتر رایج است اما در مورد همین  
صغار اعمال غیر طبیعی جای فحشاء  
را میگیرد و همین اعمال است که  
پایه‌های فحشاء آینده انسان را  
متحکم میسازند. آمارهای  
مختلفی که در کشورهای اروپائی

گرفته شده نشان میدهد که فقر و  
عوامل اقتصادی، گرچه در فحشاء  
دختران صغیر عامل مؤثری است  
ولی عامل منحصر نیست و در بسیاری  
از موارد امور دیگری از قبیل  
ماجر اجوئی و هوسرانی و تمتع  
جسمی آنان را بعالم فحشاء کشانده  
است.

جنگهای جهانی و جنگهای  
منطقه‌ای نیز در فحشاء دختران  
و بطور کلی از هم گسیختن خانواده‌ها  
و مجرمیت صغار تأثیر غیر قابل  
انکاری داشته است و دارد.

## مدارس فنی و حرفه‌ای برای جوانان باید توسعه یابد .

بر اساس سرشماری سال ۱۳۴۵ (۱۹۶۶) مجموع جوانان ایران که از ۱۵ تا ۱۸ سال دارند در سال ۱۳۴۸ بالغ بر ۳۷۲/۱۹۷۱ بوده است که ۱/۱۸۲/۸۲۳ تن آنها در روستاها و ۷۸۸/۵۴۹ تن آنها در شهرها زندگی میکنند. از این جمعیت طبق آمارهای که وزارت آموزش و پرورش در سال تحصیلی ۴۸-۱۳۴۷ (۶۹-۱۹۶۸) منتشر کرده است در حدود ۲۲۶/۵۳۰ تن یعنی در حدود یک‌ازده درصد در دوره دوم دبیرستانهای عمومی و ۱۲/۴۵۳ تن یعنی در حدود ۶٪ در دوره دوم مدارس حرفه‌ای به تحصیل

تغییر کند و معلم باید راهنمای صادق و صمیمی جوانان در کارگاهها و آزمایشگاهها باشد . یک کلاس درس که بر اساس قوانین روانشناسی و اصول آموزش و پرورش اداره میشود باید کانون تفکر و فعالیت و کوشش جوانان باشد نه محل سخنرانی و فرمانروائی معلمان .

جوانان ایران باید در محیط دبیرستان برای درک و قبول مسئولیتهای زندگی خانوادگی و شهری و ملی و جهانی پرورش یابند و مسائل اقتصادی و اجتماعی و سیاسی مورد احتیاج را فراگیرند . جوانان در این مرحله از تحصیلات باید برای تشکیل خانواده و احراز مقام پدیری یا مادری و انجام تکالیفی که به عهده یک فرد در جامعه شهری یا روستائی یا یک تبعه کشور است آماده شوند .

اشتغال داشته‌اند . این ارقام معلوم میدارد که متجاوز از ۸۸ درصد از مجموع جوانان بدون کسب هیچگونه مهارتی با تحصیلاتی در حدود دوره اول متوسطه یا شش ابتدائی یا حتی بی‌آنکه قدم به مدرسه گذارند باشند به بازارهای کار رومیانورند این جوانان نیروی انسانی غیر ماهر را تشکیل میدهند که با تشکیل دوره‌های کوتاه مدت کارآموزی باید آنان را برای کار مفید اقتصادی در روستاها و کارگاهها آماده کرد . بی‌علاقه‌گسی جوانان به کارهای حرفه‌ای و فراهم نبودن وسائل آموزش حرفه‌ای در این مرحله از تحصیلات از مهمترین مسائل اقتصادی و اجتماعی و تربیتی کشور میباشد . اگر نسبت جوانانی که در حال حاضر به آموزش فنی و حرفه‌ای

## قدرت درد دل گوئی بقیه از صفحه ۱۷

نمی‌توانند . و همچنین می‌توانیم با از بین بردن سدها و مانع‌هایی که موجب قطع ارتباط میان ما با سایر مردم می‌شوند ، تا آنجا که ممکن است ، خود را بصورت واقعی و حقیقی ، بدانصورت که واقعا هستیم بدیگران بشناسانیم . از بین بردن این سدها و مانع‌ها بسیار ساده و آسان است : در درجه اول ، می‌توانیم بکوشیم تا «شنونده» ی خوبی باشیم .

در درجه دوم ، می‌توانیم بکوشیم تا دایره‌ی علائق خود را وسعت بخشیم . زیرا با علائق محدود ، سخنی برای گفتن نخواهیم داشت . بسیاری از زنان ، شکایت می‌کنند که شوهران آنها شب هنگام که بخانه می‌آیند ، به دفتر یادداشت روزانه و یا توضیحات مربوط با تفاقات روزخانه گوش فرا نمی‌دهند . این خانمهای کدبانو باید متوجه و متذکر این امر باشند که آیا اینگونه صحبت‌های

تکراری ، همیشه ، ارزش شنیده را دارد ؟ در درجه سوم ، می‌توانیم دایره‌ی افرادی را که با آنها ارتباط و رفت و آمد داریم توسعه دهیم . چه زنیای کوچکی خواهیم داشت اگر تعداد دوستان نزدیکان ما محدود باشد . یکی از راههای یادگیری برقراری ارتباط بهتر ، اینستکه با اشخاص مختلف ، از طبقات گوناگون با علائق متفاوت و با رشته‌های

مغال دارند به مجموع همسالان که در دوره دوم آموزش سطح تحصیل میکنند مقایسه ، دانسته میشود که این نسبت حدود ۵ درصد است و این کم در میان کشورهای آسیائی اروپائی کم نظیر است زیرا در بوستان در حدود ۱۸ درصد و در کیه در حدود ۲۰ درصد از انان که در مدارس متوسطه تحصیل میکنند مدارس حرفه ای برای فرا گرفته شغل و حرفه میکنند .

یکی از بزرگترین مسائل ، توسعه کشاورزی و بکار آختن سرزمینهای زراعی و برداری از منابع آب کشور ، جوانان روستائی که بزرگترین وی انسانی مولد ثروت کشور تشکیل میدهند بی آنکه چگونه مهارت و تخصص علمی

که لازمه بهره برداری از خاک کشور و پرورش دام است بکار زراعت میبرد از نود و هفتاد و سه علاوه بر اینکه موجبات کمبود مواد غذائی را فراهم آورده است برای توسعه صنایع کشور نیز مانع بزرگی بشمار می آید .

از طریق توسعه دوره های کارآموزی در روستاها نیروی انسانی را که در حال حاضر مورد بهره برداری قرار نمیگیرد به صورت بزرگترین منبع تولید ثروت در آورده از این طریق است که میتوان وسائل ایجاد رفاهیت و خوشبختی مردم را فراهم آورد و عدالت و برابری و آزادی را در کشور برقرار ساخت .

تا زمانی که جوانان ما از بکار بردن دستها و انجام کارهای عملی و تولیدی در مزارع و کارگاهها خودداری میکنند و

بزرگترین موهبت الهی یعنی قدرت خلاقه انگستان و نیروی دستهارا عاقل و باطل میکنند دارند امیدوی به افزایش در آمد ملی و بالا بردن سطح زندگی مردم نمیتوان داشت .

روستاهای کشور ما بچوانان کارشناس که از عهده اداره امور دامداری و کشت و زرع و بکار انداختن ماشینهای کشاورزی و ایجاد شرکت های تعاونی بر آیند نیازمند میباشد .

این رهبران جوان باید دارای تخیل قوی و مهارت حرفه ای و اعتماد بنفس وسیع باشند و بتوانند منابع محلی طبیعی را مورد بهره برداری قرار دهند و در انتظار سرمایه و مواد کارشناس خارجی برنامه های تولیدی را معوق نگذارند .

متلف ، مصاحبت کنیم .

و بالاتر و مهمتر از تمام آنها ، ما باید آنچه می گوئیم ، عقاید داشته باشیم و از روی خلوص نیت و « پاکي طینت » سخنان خود را ادا کنیم .

هنگامی که مصادقانه و از روی حقیقت ، در پیچهی قلب خود برای دیگری باز میکنیم و سخنان خود را بدون قصد تحقیر و تمسخر تنبیه و سرزنش ، بدون قصد بود نمائی ، و یا « زبر پاکشی » بطور کلی بدون هیچ قصدی بجز

**« فهمیدن دیگری » و « فهمیده شدن به وسیلهی دیگری »** ادا کنیم ، مشاهده می کنیم که همه چیز ، آری ، همه چیز ، تغییر می کند و نیای دیگری با چهره ی جدیدی ، بر ما بچند می زند .

ارتباط واقعی ، صمیمی و راستین ، هنگامی شروع می شود که ما نه تنها شخص دیگر را صادقانه بپذیریم بلکه او را ، با نهایت خوشحالی ، از صمیم قلب و علیرغم تمام خطاهای احتمالی ، و یا

ضعفهای اخلاقی اش قبول کنیم و در یک چنین حالت و یا موقعیتی است که ، زندگی برای هر دو طرف — برای هر یک از ما — بی شیرین ولذت بخش خواهد شد و ما نیز در بر آوردن این نیاز واقعی انانها — نیازی که هیچگاه تا با امروز این چنین شدید و ضروری نبوده است — یعنی موهبت هم صحبتی واقعی ، هم فهمی راستین و تفاهم متقابل عمومی بر پایه ی اعتماد ، اطمینان و درک دو جانبه ، بسهم خود ، سهم کوچکی خواهیم داشت .