

سبک تربیت



با پرداختن بیش از حد به فعالیت‌های کودک محور، آنها را از روال عادی زندگی محروم کرده‌ایم.

بچه‌ها را سرگرم نکنیم با آنها زندگی کنیم!

■ تلخیص: حسین گل محمدی

دور و برمان بر است از پدر و مادرهایی که با سده تازین شیرین داری فرزندشان به وجده
 می آیند و اوضاع اشتیاق و تحسین را انتشار می کنند و با ناولد بدقلق بر آشفته می شوند و
 فرزند فرزندشان دار می زند. اما تربیت فرزند همیشه این طور نبوده و همه جای این طور نیست.
 در کتاب جدیدش، با مطالعه تاریخ فرزند پروری و سفر به سه قاره با دختر
 سه سده است که برای اصلاح شیوه تربیت فرزند کار دارد. در کوفل، جای در کتاب
 او توصیه می کند بیشتر اسباب بازی های را که برای کودکان پیاشان خریده اند
 به والدین خود بدهند. این توصیه خیلی افراطی است، اما کوفل طوری بیانش می کند که به نظرمان

این همه تشویق و تحسین بچه‌ها برای چیست؟

جوپینسکو: شماقتضات بسیاری از اهر بهادی
فرزند پوری امریکایی را تقریباً صد سال و
حتی برخی را خیلی کمتر برآورد می کنند
چه چیزی در فرزند پوری امریکایی ها هست
که به نظر تا عجیب است؟ مایکلین دوکلف: یکی از
حقانقارترین کتبیه ای که می کنیم این است که مدام
پچه را تحسین می کنیم. او اویل که روی کتاب کار
می کرد مدام خود را اضطراب می کرد ما بنشین هر چند
وقت یک بار دختر کوچکم، رزی، را تحسین و تأیید
می کنیم، و متوجه شدم که به طرز اغراق آمیزی به
یک کودک ترین موفقیت های من، مثل کشیدن یک گل یا
نوشتن یک حرف، یا گفتن عبارتی مثل «آفرین» یا «آه
آه!» چه گل قشنگی!» و آتش نشان می دهم. ما گشتی
در دنیا و در تاریخ بشر نمی بینیم چه یک کار چه
آحقانه ای است. فکر نمی کنم هیچ وقت در هیچ یک از
جایایی که رفتم، شنیده باشم که پدر یا ماری از
فرزندش تعریف و تمجید کند. ما همه اینا، پچه هایمان
به طرز بارور بکری دنیا دوکتا، با اعتماد به نفس و مودیت،
این پچه هایمان را چیزهایی که می خواهیم تحسین
کردن به آنها بدهیم. ازاد دانی می آتکه گشتن تحسینشان
کرده باشد. کم کردن از میزان این تحسین ها سخت
است، چون دیگر بخشی از وجودمان شده است. اما
بعضی ها تصمیم گرفتند تلاش را بکنند. فردا نیست
بازدهای هر فرزندمان، بلکه باید خیلی ملایم تر
این کار را کنیم، مثلاً اگر کودک کاری که می خواهیم را
انجام داد، لیخند بنهیم یا سر تکان دهیم، از وقتی شروع
به این کار کردیم، رفتار زنی واقعاً بهتر شد و خیلی از
بچه های هر طایفه، نشان از این رفتن رفتن.

بچه‌ها از این حقه بازی‌ها بلد نیستند!

پینسکر: شما از شهر اینونیته‌ها در نوناووت
کانادا دیدن کرده‌اید و با خانواده‌هایی وقت
گذرانده‌اید که بچه‌هایشان به‌طور تقریباً
اسرار آمیزی با نق‌زدن و کج خلقی بیگانه‌اند.
پدر و مادرهایی که شما دیدید چطور با پدر فتاری بچه‌ها
بر خورد می‌کردند؟

فتمت: «خب، من موقع اوقات تلخی چه کاملاً آشنایه»
در می‌انگش: «کم؟» در امریکا، توکیو یا پدر و مادرش
در علی‌نقی می‌کند یا بر می‌نماید، چه‌اندکی خیلی از او
و عمر می‌کند که کودک کم عمداً می‌خواهد گفتر نشان را
در او، دردی، خواندنی آستانه تحولات را بسجده و آنها را
به بازی بگیرد، و قوه‌ای در برابر آلودگی و ریش سفیدان
پایان‌تو تعریف کرد، تقریباً همگی خندشان گرفت.
یکی از زن‌ها چیزی در این مایه‌ها گفت که «چه‌جاست،
چه که از این حقایق‌ها می‌باید نیست.» در عوض، من
فهمیدم که چه‌از او کوچک‌تر بودم و قوه‌داتی فاقد منطق
فهمیدم حسدند که هنوز به صرف کافی برای کشنده‌د و فعلاً
به در که با قدرت استدلان نرسیده‌اند، پس دلیلی ندارد
الگو را شریک با یکس العمل دندی نشان دهم، چون
خاطرم می‌آید که با بکنیم دودمان هم درست عین همان چه
رفار کردیم.

مامسئول سرگرم کردن کودکانمان نیستیم

پینسرکز: یکی از مشاهدات جالب شما در کتاب این است که بسیاری از خانواده‌ها دسته‌جمعی به مکان‌هایی می‌روند که مشخصاً برای کودکان طراحی شده، مثل

دوره‌های کوفه از زمین‌بازهای سرپوشیده، در حالی که کوفه‌ها معمولاً جذباتی حسنی برای والدین دارند، نظرات دربارۀ این نوع فعالیت‌ها چیست؟

دو کلف: به نظر من، ما خیلی اوقات نمی‌دانیم با بچه‌هایمان چه کار کنیم. ما هم از فرشته‌ها از آدمی از خودمان می‌پرسیم که کجا چاچو وقت آزادمان را بآزری بگذرانیم؟ اما این مقیده که والدین مسئول سرگرمی را «مشغول کردن» فرزندانشان هستند در بیشتر فرهنگ‌های دنیا، و قطعاً در کل تاریخ بشر، جایگزین فرشته‌ها نیست. بعضی از روانشناسان می‌گویند که کودکان در این دنیاهای ساختگی می‌پوچانگه، کودک به‌نحوی از واقعیت دور می‌افتد، و به‌این ترتیب یاد نمی‌گیرد چطور وارد یک آدم بزرگ رفتار کند. شواهد علمی فراوانی وجود دارد که نشان می‌دهد کودکان با بازی‌های غیرزیرمیل دارند با

خانواده خود را محروم می‌کنند که این حس که عضوی از یک تیم با هم همکاری می‌کنند،

در همه دنیا و در کل تاریخ، والدین همیشه مشغول زندگی خودشان بوده‌اند اما خُب، بچه‌ها را هم به آن راه داده‌اند. در بسیاری از فرهنگ‌ها، پدر و مادرها به کودک اجازه می‌دهند همه‌جانبه‌نگار باشند و هر کاری دلش بخواهد انجام دهد، به‌شرطی که پا را از مرزهای ادب و مهری برای فراتر نگذارد. خُب، برای بچه‌ها چه تفریحی از این بهتر!

همکاری گروهی در مراقبت از بچه‌ها

پینسکر: خیلی از والدین برای مراقبت تمام‌وکمال از فرزندان‌شان اساساً خود را دست‌تنها می‌بینند. می‌شود درباره روش جمعی‌تر تربیت فرزند در هادزابه، قبیله شکارچی جمع‌آورنده‌ای که در تانزانیا ملاقات کرده‌اید، صحبت کنید؟

آنجا رسیده بودیم، به‌سختی می‌توانستیم تشخیص بدهیم کدام بچه مال کدام پدر و مادر است، چون همه در رامتبت از بچه‌ها کمک می‌کردند. بچه‌ها هم با همه این‌ها و بزه‌های مختلف راحت بودند.

با نگاهی به جای جای دنیا متوجه مفهومی خواهید شد که علاوه بر فرهنگ غرب، در بسیاری از فرهنگ‌های دیگر، و فرسنگ در جوامع شراری جمع آورده شده و هنوز هم در ذهن و تربیت پسران ایرانی به‌کار می‌رود. این مفهومی که «والد کمکی» نام دارد. اما این افراد بیشتر از تربیت پسران به پسرهای افا می‌کنند. ما اغلب از آنچه فکر کنیم والدین کمکی داریم، غایب از نظر که باید برای والدین کمکی ارزش قائل شویم. والدین کمکی بیشتر به پدر و مادرها و معلم‌ها و همگی از والد کمکی هستند. خود من شخصاً همیشه می‌گویم والد کمکی بیشتر به این آدم‌ها باشد و نه پدر و مادران کمکی.

اما جز این فرصت‌های دیگری هم هست. مثلاً به‌بخش زوایای از کمک به والدین را بچه‌هایی به عهده می‌گیرند که زود از پنج سال بزرگ‌تر است. به‌نظر من، این بچه‌ها هم هستند. به‌نظم ما توانایی بچه‌ها را دست‌کم می‌گیریم. من بچه‌هایی مثلاً ۱۲ ساله‌ای را دیدم که به غذا می‌پختند و از بچه‌های کوچک‌تر از خودشان مواظبت می‌کردند. این به‌خاطر این است که فرصت یادگیری چنین مهارت‌هایی از همان اول به آنها داده شده.

دیگر اینکه، مثلاً ما «نسیکه خاله‌ها و عموها» را رانداختیم. ما را دو خانواده هم داریم که می‌گنجایی می‌بمانی یا هر دو مدرسه می‌آوردند. گاهی هم می‌پچه‌ها را از مدرسه می‌آورد و همین طور با هم می‌دبستند می‌کنیم. هر سه پچه یک‌جور خانواده گسترده دارند. زوی پچه‌ها از خانواده است و ما هم لازم نیست برای مراقبت بعد از مدرسه‌اش پولی با هم درازیم.

فریدم خواجه‌نستیناری شکل سنتی یا ایده‌آل خانواده می‌داند. اما با نگاهی به تاریخ ۲۰۰ هزار وادی ساله اخیر شریعت، خواهم‌فهمید که شکل سنتی خانواده، همان مدل گروهی همکاری در مراقبت از پچه‌هاست. این روش برای خود من کاملاً دالگرمی است، چون

یروش همیشه و هر لحظه کنار زوی باشم.

نقل و تلخیص از: وبسایت ترجمان
/ نوشته: مایکلین دوکلف / ترجمه: نسیم
حسینی / مرجع: آتلانتیک

بهشان خدمت می کنند. بچه ها می خواهند کمک ما و بخشی از زندگی ما باشند و ما، با پرداختن بیش از حد به فعالیت های کودک محور، آنها را از این خواسته محروم می کنیم.

پنهنسکر: پس اگر خانوادگی به موزه کود کار نمی‌روند، به‌جایش چکار می‌کنید؟

کافز: اصولاً، نه به‌همسر هم‌ان کارهایی را می‌کنیم که قبل از به دنیا آمدن زنی می‌کردیم، با هم کار نمی‌کنیم که ناچار به انجامش باشیم، طوری برنامه‌ریزی می‌کنیم که بتوانیم زنی را کم در آن شرکتانیم. گاهی اوقات من مجبورم کار کنم و زنی خودش باید بسیر شود تا اگر کم، باهاش باقی‌نمی‌مانم، ساحل، من می‌شنیم و سه ساعت کتاب می‌خوانم و اصلاً با او بازی نمی‌کنم، حالا گاهی دوستاش کنارش هستند، گاهی نمی‌توانند، با هم می‌رویم پیاده‌روی یا به گل‌های باغ می‌رسد یکی می‌کنیم یا به دیدن دوستان می‌رویم، بعد هم به کارهای خانه می‌رسیم، با هم لباس‌ها را می‌شویم، با هم گردگیری می‌کنیم، با هم به خرید خوراکیار می‌رویم، زندگی ما را می‌کنیم، همین البته بدون آن موزه‌های بی‌چگانه.



فعالیت‌های کودک محور می‌توانند بچه‌ها را، به‌نوعی، از چیزی محروم کنند که من اسمش را «کارت عضویت» خانوادگی گذاشته‌ام، یعنی از این حس که عضوی از یک خانواده‌اند و در قالب یک تیم با هم همکاری می‌کنند، نه اینکه آنها شخصیت مهم و ویژه‌ای باشند که والدین بهشان خدمت می‌کنند. بچه‌هایی خواهند کمک‌ماوبخشی از زندگی ما باشند و ما، با پرداختن بیش از حد به فعالیت‌های کودک محور، آثار از این خواسته محروم می‌کنیم

سبک رفتار



نگاهی به اهمیت و ابعاد فرهنگ کار و تلاش

خروج از یکاری پنهان

ورود به کار مفید

■ زهرا هنر بخش

کار و شغل بخش اساسی و مهم زندگی هر انسانی است. انسان ها احتیاجات و نیازهای فراوانی دارند از جمله لباس، خوراک، سرگرمی، حمل و نقل، سفر، تحصیل و دیگر امکاناتی که به آنها عادت کرده و وابسته هستند و یزید برای آنها نیاز به پول دارد. در فرهنگ غنی اسلامی - ایرانی ما، در مورد «کار» بسیار تأکید شده است: پیامبر اسلام(ص) می فرمایند: بخواند بنده مؤمن پیشوور و دوست دارد. «هر عظیم انقلاب اسلامی که با دستاوردی آید» لَیْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا الْمَعَايِ : فرموده اند که این آیه اشاره به این دارد که دستاوردها واقعی و موقی انسان این چیز است که محصول سعی او تلاش او باشد.

درس گرفتن از تجارب دیگران به سرعت بخشیدن به مسیر موفقیت کمک می کند پس ممکن است با الگوبرداری صحیح از سازوکارهای حاکم بر کشورهای توسعه یافته میزان کار مفید در کشور با راندمان بالاتری همراه شود.

یکی از مؤلفه‌های فرهنگ کار این است که باستان کار مفید کارکنان افزایش یابد. برای بالا بردن ساعات کار مفید کارکنان ضروری است فعالیت کارکنان به شکل درست و منطقی مدیریت شود. یکی از جنبه‌های ضعیف بودن فرهنگ کار، بیکاری پنهان کارکنان است که خود مختار به پیدایش می‌شود. با تا کارآمدی‌ها و مشکلات سازمانی می‌باشد. و با ساز و کارهای عملیاتی از جمله ارزیابی عملکرد کارکنان و مشخص شدن کار مفید آن غیر مفید، شناسایی و کنترل شرایطی که در آن ساعات بیکاری پنهان وجود دارد، ارزیابی و افزایش ساعات کار مفید از طریق شاخص‌سازی، تشویق و تحسین کارکنانی که ساعات کاری مفید داشته‌اند، اعطای اختیارات و مسئولیت به کارکنان و برنامه‌های مشغول کاری، می‌توان به رفع نقای ساعات مفید کار و تقویت فرهنگ کار کمک کرد. تشکلهای غیردولتی نقش مهمی در ایجاد و توسعه فرهنگ کار دارند. تشکلهای صنفی نقش اساسی را در نیروی انسانی و مدیریت یک واحد اقتصادی از این می‌کنند. این واسطه از طریق برگزاری جلسات مرتب و بحث و کارشناسی در نهانیت توافق جمعی نقش به‌سزایی در کاهش تنش بین کارگران و کارفرمایان دارد، به نحوی که از ایجاد بحران‌های بزرگ اجتماع جلوگیری می‌کند. تشکلهای صنفی با آموزش و آگاهی‌بخشی شرایط مناسب را برای نهادینه کردن پیش‌نایزهای پیشرفت جامعه به وجود می‌آورند.

فرهنگ کار یک هنجار فرهنگی است که ارزش اخلاقی مبتنی بر ابرای انجام یک کار، درست وضع موده و مبتنی بر این ابرای انجام کار، در ذات خود دارای ارزش است. خانواده عامل مهمی در تقویت فرهنگ کار و دوام و استمرار آن می باشد، به خاطر اینکه فرد همواره تحت تأثیر خانواده قرار دارد. بر این اساس با ایجاد ارتباط و کشش متقابل بین خانواده و فرد می توان به صورت غیر مستقیم، بستن لازم برای ایجاد و پرورش فرهنگ صحیح کار را فراهم ساخت. زمانی که فرد وارد محل کار می شود، در ارتباط با تسکول و عکس العمل دیگران، نگرش های کاری به شکل یافته، او در دوران کودکی تأیید شده و یا مورد نقی قرار می گیرد.

انگیزه کار مجموعه‌ای از مزایا، شرایط و کمک‌ها به منظور ترغیب افراد برای یافتن و ماندن در کار و نیز تشویق کارفرمایان به استخدام افراد و حفظ آنان

در شغل خود است و باید توجه داشت که داشتن اینجهیز، همراستا و هم‌وزی موقعیت در کار است. در حقیقت تحریک، حیا و معاشی و کنترل تمایل برای حیا برای کار اهمیت حیاتی در پیشرفت جوامع دارد. بنابراین برای موفقی که کار مفید با رانندگی را در سطح گسترده در میان اکثر افراد کشور توسعه و رواج داد، در واقع به «هنجار» تبدیل شد، به نحوی که اکثر افراد جامعه، خود را به تبعیت از آن موظف کنند و عدم پیروی از آن به طور برجسته مستقیم سرزنش شوند. همچنین وقتی همگان کار را تلاش را شروع می‌دانند نه کسر شأن، طبعاً کار مثبت و سازنده نیز «هنجار» و «ارزش» برآمده می‌شود. در چنین شرایطی به طور طبیعی، فرهنگ مناسب و سازنده کار تحقق یافته و از مثبت خود را در ابعاد مختلف جامعه از قبیل علم، تکنولوژی آموزش، بهداشت، معماری، کشاورزی و امثال دیگر، قضاوت، اقتصاد و ورزش و... ایفا خواهد کرد.

کار در دوره‌های گوناگون تاریخ و فرهنگ‌های مختلف شکل‌های متفاوتی داشته است. در «فرهنگ فارسی» کار چنین تعریف شده است: «آنچه از کسی سب می‌زند، عمل و دیگر اینکه فعالیتی که شخص به‌طور روزانه آن مشغول است و معمولاً بابت آن حقوق دریافت می‌کند.» به‌طور کلی کار یکی از عوامل تولید است که تمام فعالیت‌های اقتصادی انسان، اعم از فکری و یدی، تخصصی و غیر تخصصی برای تولید ثروت را دربر می‌گیرد. فرهنگ کار مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها و آگاهی‌های مشترک و پذیرفته شده یک گروه را یادآور دارد. انجام فعالیت‌های مطلوب به‌طور کلیه کارکنان از ارزش دیگر ارزش‌ها به‌طور گسترش‌یافته‌ای که در وجود کارکنان یک سازمان نهادینه شده و مورد قبول جمعی قرار گرفته است. فرهنگ کار حکم بر آن سازمان یا گروه را تعیین می‌کند. هنگامی که فرهنگ کار به‌طور کلی به‌کار گرفته می‌شود، بدین معناست که جامعه ضعیف ارزیابی می‌شود، بدین معناست که کارکنان به انجام کار مفید و سازنده تمایل نداشته‌اند و در نتیجه فعالیت‌های آنها از بازدهی و اثربخشی کمتری برخوردار است و منابع به کار گرفته شده ضایع‌تر می‌شود. با توجه به این موضوع، می‌توان گفت که کارکنان به‌طور کلی به‌کار گرفته شده ضایع‌تر می‌شود. با توجه به این موضوع، می‌توان گفت که کارکنان به‌طور کلی به‌کار گرفته شده ضایع‌تر می‌شود.

به‌طور عمده علل و عوامل بسیاری در شکل دادن به فرهنگ کار مؤثر هستند، نظیر عوامل جغرافیایی، محیطی، اقتصادی و اجتماعی، همچنین مواردی، همانند میزان آمادگی و توانایی نیروی انسانی، تحریر کارکنان، میزان حمایت سازمان از کارکنان، میزان انگیزه و تعهد کارکنان به کار فرما و سازمان، کیفیت ارائه بازخورد، میزان اعتبار و تطابق تصمیمات و قوانین سازمانی، روحیه کار جمعی، اخلاق کاری و... در این زمینه تأثیر دارند.

یک نگرش در تمام افراد جامعه و سود دارد که مشکلات جامعه ناشی از سوء مدیریت است، اما هیچ وقت این سؤال مطرح نمی شود که برای تسهیل اداره کشور و تسریع روند شکوفایی اقتصادی و تولیدی کشور به عنوان یک شهروند؛ فارغ از جایگاهی که از آن برخوردار هستیم و به عنوان یک فرد عادی و حقیقی در جامعه، به چه میزان سعی و تلاش کرده ایم!

همه می‌دانیم کیفیت کار در کشورهای توسعه یافته بسیار بالاست و این حال چنین کشورهایی در پی افزایش میزان استراحت برای نیروی انسانی هستند تا کیفیت و بازده نیروی انسانی را بالاتر ببرند. این موضوع نشان‌دهنده این است که افزایش راندمان کاری یا بهره‌وری آن، با بالا بردن ساعات کاری به تنهایی محقق نمی‌شود. از آنجایی که

یکی از مؤلفه‌های فرهنگ کار این است که ساعات کار مفید کارکنان افزایش یابد. برای بالا بردن ساعات کار مفید کارکنان ضروری است فعالیت کارکنان به شکل درست و منطقی مدیریت شود. یکی از جنبه‌های ضعیف بودن فرهنگ کار، بی‌کاری پنهان کارکنان است که خود منجر به پیدایش بسیاری از ناکارآمدی‌ها و مشکلات سازمانی می‌شود.



یکی از مؤلفه‌های فرهنگ کار این است که ساعات کار مفید کارکنان افزایش یابد. برای بالابردن ساعات کار، مفید کارکنان ضروری است فعالیت کارکنان به شکل درست و منطقی مدیریت شود. یکی از جنبه‌های ضعیف بودن فرهنگ کار، بیکاری پنهان کارکنان است که خود منجر به پیدایش بسیاری از ناکارآمدی‌ها و مشکلات سازمانی می‌شود.