

به نام خدا

# توانمند سازی اجتماعی دانش آموزان

مولفان :

فاطمه عبدلی شمیلی

پریسا توکل

زینب ظاهری

انتشارات شرفی

(با همکاری سازمان چاپ و نشر ایران - ۱۴۰۳)

نسخه الکترونیکی این اثر در سایت سازمان چاپ و نشر ایران و اپلیکیشن کتاب رسان موجود می باشد

chaponashr.ir

سرشناسه: عبدلی شمیلی، فاطمه، ۱۳۵۳  
عنوان و نام پدیدآور: توانمند سازی اجتماعی دانش آموزان/ مولفان فاطمه عبدلی شمیلی، پریسا توکل، زینب ظاهری.  
مشخصات نشر: انتشارات شرفی (با همکاری سازمان چاپ و نشر ایران)، ۱۴۰۳.  
مشخصات ظاهری: ۱۲۱ ص.  
شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۷۶۷۰-۶۴-۷  
وضعیت فهرست نویسی: فیبا  
موضوع: دانش آموزان - توانمند سازی اجتماعی  
شناسه افزوده: توکل، پریسا، ۱۳۶۰  
شناسه افزوده: ظاهری، زینب، ۱۳۶۲  
رده بندی کنگره: PN۲۱۸۰  
رده بندی دیویی: ۸۰۹/۲۳۵  
شماره کتابشناسی ملی: ۹۴۹۳۸۴۸  
اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیبا

نام کتاب: توانمند سازی اجتماعی دانش آموزان  
مولفان: فاطمه عبدلی شمیلی - پریسا توکل - زینب ظاهری  
ناشر: انتشارات شرفی (با همکاری سازمان چاپ و نشر ایران)  
صفحه آرای، تنظیم و طرح جلد: پروانه مهاجر  
تیراژ: ۱۰۰۰ جلد  
نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۳  
چاپ: زیرجد  
قیمت: ۱۲۱۰۰۰ تومان  
فروش نسخه الکترونیکی - کتاب رسان:  
<https://chaponashr.ir/ketabresan>  
شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۷۶۷۰-۶۴-۷  
تلفن مرکز پخش: ۰۹۱۲۰۲۳۹۲۵۵  
[www.chaponashr.ir](http://www.chaponashr.ir)



## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۵	پیشگفتار.....
۷	فصل اول: مبانی نظری توانمند سازی.....
۷	تعاریف و مفاهیم توانمند سازی.....
۹	اهداف توانمند سازی.....
۱۱	رویکرد های توانمند سازی.....
۱۷	مدل های توانمند سازی.....
۲۴	ابعاد و ویژگی های افراد توانمند.....
۳۱	فصل دوم: آموزش مهارت‌های اجتماعی.....
۳۱	مهارت‌های اجتماعی.....
۳۵	عوامل مؤثر در اجتماعی شدن.....
۴۱	مراحل آماده سازی مهارت های اجتماعی.....
۴۲	خصوصیات افراد دارای مهارت های اجتماعی.....
۴۳	روش های آموزش مهارت های اجتماعی.....
۴۷	برخی از مهارت‌های اجتماعی لازم برای زندگی.....
۵۱	ویژگی‌های مهارت اجتماعی.....
۵۳	فصل سوم: آموزش مسئولیت پذیری.....
۵۳	تعاریف مسئولیت.....
۵۳	تعریف مسئولیت پذیری فردی.....
۵۴	اهمیت مسئولیت پذیری.....
۵۵	زیر بنای مسئولیت پذیری.....
۵۶	اهمیت مسئولیت‌پذیری در آیات و روایات.....
۵۹	سطوح مختلف مسئولیت پذیری انسان.....
۶۰	اصول پرورش حس مسئولیت پذیری در نوجوانان.....

۶۲.....	راهبردهای عملی برای آموزش مسئولیت پذیری به نوجوانان
۶۳.....	مبانی نظری مسئولیت پذیری اجتماعی
<b>۷۱.....</b>	<b>فصل چهارم: آموزش مهارت تصمیم گیری</b>
۷۱ .....	تعریف تصمیم گیری
۷۳ .....	اهمیت و ضرورت تصمیم گیری
۷۴ .....	تفاوت های فردی در تصمیم گیری
۷۵ .....	فرآیند تصمیم گیری یا حل مسئله
۷۷ .....	فرآیندهای شناختی در تصمیم گیری
۷۸ .....	ابعاد تصمیم گیری
۷۹ .....	انواع تصمیم
۸۰ .....	ارزیابی اهمیت تصمیم گیری
۸۱ .....	سیاست تصمیم گیری
۸۲ .....	رویکرد سیستمی و تصمیم گیری
۸۳ .....	سطوح تصمیم
۸۳ .....	روند تصمیم گیری
۸۵ .....	اجزاء تصمیم گیری
۸۹ .....	راهبردهای تصمیم گیری
۹۱ .....	سبک های تصمیم گیری
۹۳ .....	عوامل مؤثر فردی در تصمیم گیری
۱۰۳.....	اساس انتخاب از میان گزینه ها
<b>۱۰۷.....</b>	<b>منابع و مآخذ</b>
۱۰۷.....	منابع فارسی
۱۱۸.....	منابع لاتین

## پیشگفتار

همانطور که می دانیم انسان اجتماعی متولد شده و از زمانی که کودک به مادرش مهر می ورزد و یا به دیگران احساس عشق، حد و یا دشمنی می کند، اجتماعی است. روان شناسان تربیت اولیه را در شکل گیری شخصیت کودک بسیار مؤثر دانسته اند.

فروید اولین کسی که نقش نخستین تربیت را در تشکیل شخصیت کودک عنوان کرد، و جامعه شناسان را بر آن داشت تا از این دریچه به افراد و گذشته آنان بنگرند و به تحصیل آن بپردازند. چرا که شخصیت هر فرد از ترکیب دو زمینه فطری و اکتسابی صورت می پذیرد. بدین معنا که بعضی از خصوصیات زمینه وراثت و ژنتیکی دارند و برخی از آنها اکتسابی است. رفع نیازهای زیستی نوزاد و گرفتن پستان مادر و مکیدن و شیرخوردن، خوابیدن و نظایر آن، به طور غریزی و بدون آموزش صورت می پذیرد. ولی در زمان اندک، زمانی که کودک دست خود را برای گرفتن اشیاء (خوب یا بد، خطرناک و یا بی خطر) دراز می کند، وقتی که سراپا ایستاده آهنگ راه رفتن می کند، آموزش و پرورش اهمیت و ضرورت خود را می نمایند، در این موقع است که مرحله ی یادگیری کودک آغاز می گردد. اساس یادگیری اجتماعی کودک که با مشکلات آموزشی نیز توأم است. از وقتی شروع می شود که با «دیگری» مواجه می گردد. یعنی اولین برخورد وی با افراد غیر از والدینش، یا افرادی چون خودش که تا کنون در ذهن و تصورش نبوده است. او نه پدر و مادرش است و نه اسباب بازی، بلکه او «دیگری» و بیگانه است. کودک در نخستین برخورد و با این «دیگری» اولین نیاز اجتماعی شدن را درک می کند. و با این

احساس « زندگی اجتماعی » وی آغاز می گردد. در برابر این وضع جدید مبهوت و سرگردان می شود. نمی داند چه بکند و چه واکنشی از خود نشان دهد. بخندد ، گریه کند ، سازش نماید و یا تسلیم شود. احساس نیاز اجتماعی از طرفی در « خویشتن خود » و از طرف دیگر، کشمکش درونی ایجاد می کند و، واکنش پناه بردن به مادر را در وی می آفریند. کودک تا چهار سالگی در مرحله سرگردانی و تزلزل تصمیم قرار دارد. تسلط بر دیگران را با همکاری با دیگران و شیر را با سازش در هم می آمیزد. چرا که هنوز یادگیری انجام نشده و تجربه اجتماعی را کسب نکرده است او باید بعضی از بازتاب های اجتماعی را که بکارگیری آنها لازمه زندگی اجتماعی است، و نیز اصول و قواعد رفتارهای لازم و مورد قبول اجتماع را از طریق خانواده و بعضی از نهادها بیاموزد.

در این صورت که فرد با حفظ خویشتن خود شخص اجتماعی می شود و با جامعه و محیط اجتماعی خود روابط پیدا می کند این یادگیری اجتماعی به تدریج تا ۹ سالگی صورت می پذیرد و ادامه می یابد .

به عقیده مید کودک طی دو مرحله شخصیت اجتماعی و خودش شکل می گیرد که عبارتند از مرحله نمایشی و مرحله بازی . کودک در مرحله نمایش نقشهای آدمهایی که برایش مهمند ، مانند پدر ، مادر ، برادر ، یا خواهر را یاد می گیرد و از این طریق نقشهای متنوعی را به نمایش می گذارد و خودش را در نقشهای گوناگون می بیند که در آینده بخشی از شخصیت و خود اجتماعی او را می سازند . اما در این مرحله ، کودک هر یک از این نقشها را به گونه ای جداگانه و بدون ارتباط متقابل آنها فرا می گیرد . هر کودکی برای آن که ادراک یکپارچه تر و منسجمتری از خود و جامعه اش به دست آورد ، باید علاوه بر مرحله نمایشی مرحله بازی را نیز پشت سر گذارد تا به خود و شخصیت اجتماعی کاملی دست یابد . در این مرحله ، کودک چشم انداز فراگیری از نقشهای گوناگون اجتماعی را در قالب یک جامعیت یکپارچه و تعمیم یافته به دست می آورد و در نتیجه ، به ادراک منسجمتری از خود نیز دست می یابد.

# فصل اول

## مبانی نظری توانمند سازی

### تعاریف و مفاهیم توانمند سازی

در فرهنگ وبستر<sup>۱</sup> Empowerment به سه جزء تقسیم شده است که:

Em : در اول اسم به معنی قرار دادن در داخل، عازم کاری شدن، رفتن به داخل ، که em سبب تغییر اسم به فعل می شود.

Power : به افراد اجازه می دهد که دیگران را قانع کنند تا فعالیتها یا موارد مورد بحث را طبق انتظار تغییر دهند و به دارنده قدرت فرصت می دهد تا دیگران را قبل از درگیر شدن به عواقب یا جریان عمل آگاه کرده یا باز دارد.

Ment: موقعیت یا وضعیت ناشی از یک عمل خاص مثل شروع کردن، تکامل دادن، گسترش دادن و توانمند کردن است.

همچنین در فرهنگ آکسفورد<sup>۲</sup> واژه توانمندسازی، قدرتمند شدن، مجوز دادن، ارائه خدمت و توانا شدن معنی شده است. در معنای خاص قدرت بخشیدن و دادن آزادی عمل به افراد برای اداره خود و در مفهوم سازمان به معنای تغییر در فرهنگ و شهامت در ایجاد و هدایت یک محیط سازمانی است.

---

1 - Webster

2 - Oxford

توانمندسازی مفهومی است که به منظور بهبود روش استفاده سازمان از افراد خود به کار می رود. این ایده ای است که ریشه در نظریه ها و راهبردهای قدیمی تر سازمان دارد. توانمندسازی به عنوان ایده های مرتبط با عملکرد و نوسازی سازمانی، آشکارترین ریشه هایش را در تشریح نظریه Y داگلاس مک گریگور<sup>۱</sup> دارد.

راپیلی توانمندسازی را یک مفهوم، یک فلسفه، یک مجموعه از سلوک رفتاری و یک برنامه سازمانی می داند. به عنوان یک مفهوم عبارت است از اعطای اختیار تصمیم گیری به مرئوسان، به عنوان یک فلسفه و مجموعه ای از سلوک رفتاری به معنی سهمیم کردن گروههای خودگردان و افراد در تعیین سرنوشت حرفه ای خود است. توانمندسازی به کل نیروی کار فرصت بیشتری برای آزادی، بهبود و بکارگیری مهارتها، دانش و غنی ترین پتانسیل شان در جهت خیر و صلاح خود و سازمانشان اعطا می کند. بسیاری عقیده دارند که سازمانها قادرند بهره وری را از طریق فرایند توانمندسازی کارکنانشان ارتقاء بخشند.

از دیدگاه کانگر و کانانگو<sup>۲</sup> توانمند سازی فرآیندی است که باعث ارتقاء احساسات خود کامیابی در میان افراد می شود. در این فرآیند شرایطی که توانمندی افراد را پرورش می دهد و اطلاعات ثمر بخشی را با استفاده عملیات سازمانی و فنون غیر رسمی در اختیار آنها قرار می دهد، مورد شناسایی قرار می گیرد (اینوانسویچ و کنوپاسکی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵)

توانمند سازی یک رویکرد مدیریتی است که به افراد اختیار اساسی داده می شود تا خودشان به اتخاذ تصمیم بپردازند (رابینز و کالتر<sup>۴</sup>، ۱۹۹۶: ۷۲). عبارت دیگر توانمند سازی عبارتست از تفویض اختیار به غیر مدیران برای اتخاذ تصمیمات مهم سازمانی که کارکنان بصورت تیمی گروه بندی می شوند و سپس برای فعالیت های خود مدیریتی

1 -Douglas MC Gregor

2 -Conger & Kanungo

3 - Ivancevich & Konopaske

4 - Robbins & Coulter



همچون استخدام، اخراج، آموزش افراد، تعیین اهداف و ارزیابی کیفیت نتایج، مسولیت کامل به تیم داده می شود (واگنر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۲).

توانمند سازی زمانی اتفاق می افتد که افراد به اندازه کافی آموزش دیده باشند، تمامی اطلاعات مربوط به کار فراهم گردیده باشد، ابزار ممکن در دسترس باشد، افراد کاملاً درگیر باشند، در تصمیمات مشارکت کنند و برای نتایج مطلوب پاداش مناسب داده شود (کریتنر<sup>۲</sup>، ۱۹۹۸)

توانمند سازی یعنی اجازه دادن به افراد تا تصمیم‌هایی را در فرآیند خدمت رسانی خود اتخاذ کنند که پیش‌بینی همه آنها در قالب رویه‌ها و مقررات مشکل است (رهنورد، ۱۳۸۲)

توانمند سازی نیروی انسانی یعنی ایجاد مجموعه ظرفیتهای لازم در کارکنان برای قادر ساختن آنان به ایجاد ارزش افزوده در سازمان و ایفای نقش و مسئولیتی که در سازمان به عهده دارند توام با کارایی و اثربخشی (بابایی و همکاران، ۱۳۸۲)

## اهداف توانمند سازی

هدف از توانمند سازی ایجاد سازمانی است مرکب از کارکنانی متعهد و مشتاق به کار که وظایف شغلی شان را بدین علت که هم به آن عقیده دارند و هم از آن لذت می برند انجام می دهند (استوار و کاستی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵)

هدف از توانمند سازی نیروی انسانی، استفاده از ظرفیت های بالقوه انسانها به منظور توسعه ارزش افزوده سازمانی، تقویت احساس اعتماد به نفس و چیرگی بر ناتوانی و درماندگی های [فرد است] به عبارت دیگر، هدف از توانمند سازی ارائه بهترین منابع فکری مربوط به هر زمینه ای از عملکرد سازمان است (ایران نژاد پاریزی، ۱۳۸۲) گالبرایت و لاولر عقیده دارند هدف بلند مدت توانمند سازی، اطمینان دادن به کارکنان است که

1 - Wagner

2 - Kreitner

3 - Stowar & casti