

به نام خدا

بایسته های معلمی

(با تأکید بر معلمان آموزش ابتدایی)

مولفان:

سید ابوالقاسم موسوی

بهنام محمدی

منصور استرکی

عابد بیات

انتشارات ارسطو

(سازمان چاپ و نشر ایران - ۱۴۰۲)

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

chaponashr.ir

عنوان و نام پدیدآور: بایسته‌های معلمی (با تأکید بر معلمان آموزش ابتدایی) / مولفان سیدابوالقاسم موسوی...
[و دیگران].

مشخصات نشر: انتشارات ارسطو (سازمان چاپ و نشر ایران)، ۱۴۰۲.

مشخصات ظاهری: ۸۷ ص.

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۳۳۹-۶۸۳-۰

وضعیت فهرست نویسی: فیفا

یادداشت: مولفان سیدابوالقاسم موسوی، بهنام محمدی، منصور استرکی، عابد بیات.

Employee empowerment

موضوع: کارکنان -- توانمندسازی

Teacher effectiveness

معلمان -- اثربخشی

Elementary school teachers -- Effectiveness

معلمان مدرسه‌های ابتدایی -- اثربخشی

شناسه افزوده: موسوی، سیدابوالقاسم، ۱۳۶۴-

رده بندی کنگره: HD۵۰/۵

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۳۱۴

شماره کتابشناسی ملی: ۹۵۶۰۰۱۶

اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیفا

نام کتاب: بایسته‌های معلمی (با تأکید بر معلمان آموزش ابتدایی)
مولفان: سید ابوالقاسم موسوی - بهنام محمدی - منصور استرکی - عابد بیات

ناشر: انتشارات ارسطو (سازمان چاپ و نشر ایران)

صفحه آرایی، تنظیم و طرح جلد: پروانه مهاجر

تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۲

چاپ: زبرجد

قیمت: ۸۰۰۰۰ تومان

فروش نسخه الکترونیکی - کتاب‌رسان:

<https://chaponashr.ir/ketabresan>

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۳۳۹-۶۸۳-۰

تلفن مرکز پخش: ۰۹۱۲۰۲۳۹۲۵۵

www.chaponashr.ir



فهرست مطالب

- فصل اول : توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش ۶
- توانمندسازی معلمان ۱۱
- برای توانمندسازی معلمان چه اقداماتی انجام داده اید؟ ۱۲
- ابعاد و شاخص های توانمندسازی ۲۰
- گام های اولیه برای توانمندسازی ۲۱
- آسیب های تهدید کننده توانمندسازی ۲۱
- فصل دوم: پرورش استعداد ۲۴
- فصل سوم: روش ها و الگوهای تدریس ۴۴
- فصل چهارم: ۷۲
- هوش مصنوعی در آموزش یادگیری بهتر دانش آموزان ۷۲
- کاربردهای آموزشی هوش مصنوعی ۷۵
- آیا هوش مصنوعی جای معلمان را میگیرد؟ ۷۷
- هوش مصنوعی چگونه میتواند در بحث آموزش کمک کند؟ ۷۸
- معلمان چگونه میتوانند از هوش مصنوعی در آموزش مجازی استفاده کنند؟ ۷۹
- هوش مصنوعی چگونه صنعت آموزش را تغییر میدهد؟ ۷۹
- تاثیر هوش مصنوعی بر صنعت آموزش از طریق ایجاد محیط یادگیری مجازی ۸۱
- تاثیر هوش مصنوعی بر صنعت آموزش با برگزاری امتحانات آنلاین امن ۸۲
- چند نمونه از اپلیکیشن های آموزشی ساخته شده با هوش مصنوعی ۸۳
- منابع و ماخذ ۸۶

فصل اول : توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش

مبحثی است که از دهه ۱۹۸۰ در آموزش پرورش مورد استفاده قرار گرفته است براساس آن دیگر تنها مدیر مدرسه در مقام رهبر آموزشی خدمت نمی کند بلکه مسئولیت اختیار پاسخگویی میان او معلمان تقسیم شده است به این ترتیب توانمندسازی معلمان اقدامی زیربنایی مهم اساسی برای بهبود مدارس است در مدارس که به معلمان آزادی عمل می دهند تدریس به بهترین نحو صورت میگیرد یادگیری دانش آموزان نیز سیر صعودی پیدا می کند تحقیق در مورد توانمندسازی موضوعات وابسته به آن نشان داده است محیط هایی که در آنها، هماهنگی بین معلمان مدیران صورت میگیرد معلمان در تصمیم گیری ها شرکت داده شده به آنان احترام گذاشته میشود مهارت حرفه ای آنان افزایش مییابد یادگیری دانش آموزان نیز بیشتر میشود. در کشور ما نیز حرکت به سوی تفویض اختیار، از سیاست های وزارت آموزش پرورش است با این حال شواهد نشان میدهد که ملاک های اصلی مدیران در برخورد با مسایل مشکلات فراوانی که در مدارس وجود دارد بایدهای اداری است. بنابراین، هنوز برای برقراری روابط انسانی رعایت جوانب انسانی کار ایجاد محیط مساعد، آموزشی موانع زیادی وجود دارد. از این رو سرمایه گذاری برای مساعد ساختن محیط تربیتی ایجاد شرايطی که معلم را به کار خود دلگرم کند اجرا کردن طرح های مناسب جهت حل مشکلات آنان، امری اساسی است. اگر نظام آموزشی، کارآمد نباشد متناسب با نیازهای زمان پیش نرود تلاش ها برای توانمندسازی نیروی انسانی به نتیجه مثبت نخواهد رسید تواناسازی یک رویکرد مدیریتی است که در آن به کارکنان اختیار اساسی داده میشود تا خود تصمیم گیری کنند.

دنیا بیش از پیش به سوی جهانی شدن در حرکت بوده و با سرعت رقابتی می شود. در این شرایط و به صورت طبیعی بعضی از سازمانها نسبت به دیگران موفق تر خواهند بود موثرترین عامل این موفقیت و مزیت نیروی انسانی مناسب به عنوان یک دارایی استراتژیک است باید اذعان داشت، مهمترین و حیاتی ترین دارایی هر سازمان نیروی انسانی آن سازمان میباشد کیفیت و توانمندی نیروی انسانی مهمترین عامل بقا و حیات سازمان است نیروی انسانی توانمند سازمان توانمند را به وجود خواهد آورد. از نظر دراکر رشد اقتصادی مرهون توانمند کردن کارکنان فرهیخته میباشد. سازمان توانمند محیطی است که کارکنان در گروههای

متفاوت در انجام کارها با یکدیگر همکاری میکنند. توانمندسازی کارکنان، محوری ترین کوشش مدیران در نوآفرینی تمرکز زدایی و حذف دیوان سالاری در سازمان است. توانمند کردن افراد باعث میشود تا مدیران و سازمان سریعتر و بدون اتلاف منابع به اهداف خود نائل شوند. توانمندسازی باعث میشود که کارکنان سازمان و شغل را از آن خود دانسته و از کار کردن در آن به خود ببالند بدون توانمندسازی نه مدیران و نه سازمانها نمیتوانند در دراز مدت کامیاب باشند. از میان عوامل تولید بی شک نیروی انسانی که اساسی ترین عامل است نقش کلیدی در ارائه ی خدمات دارد و مهم ترین سرمایه ی یک سازمان به شمار میآید تجربه نشان داده است که هر سازمانی برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شدهی خود نیازمند نیروی انسانی متخصص خلاق و با انگیزه است. به همین دلیل رشد، پیشرفت شکوفایی و ارتقای توانمندیهای کارکنان تحت عنوان توانمندسازی کارکنان همواره مورد توجه دانشمندان و کارشناسان مدیریت منابع انسانی قرار گرفته است توانمند سازی کارکنان یکی از عوامل اصلی و اساسی در افزایش انگیزه در کارکنان و به مثابه آن افزایش بهره وری که از اهداف اصلی و اساسی سازمانها میباشد. است در واقع پیش نیاز افزایش بهره وری افزایش انگیزه در کارکنان است. در این راستا میتوان چنین گفت که توانمندسازی تکنیک جدیدی از مدیریت است که برای افزایش بهره وری از طریق بالا بردن تعهد کارکنان نسبت به سازمان و بالعکس مورد استفاده قرار میگیرد. این شیوه روش قدرتمندی است که بین کنترل کامل مدیریت و آزادی عمل کارکنان توازن برقرار میکند حاصل این توازن اداره سازمان بر محور انگیزه و مدیریت کارکنان و رهبری مدیران است. توانمندسازی موضوع مهمی است که اکنون در بسیاری از سازمانهای دولتی و خصوصی مورد توجه قرار گرفته، که این امر در سازمانهای آموزشی به ویژه آموزش و پرورش از اهمیت بیشتری برخوردار است که از برنامه های دولت میباشد و در دستور کار قانون مدیریت خدمات کشوری قرار گرفته است. بنابراین سازمانهای موفق به رهبرانی نیاز دارند که با ژرف نگری جهت مناسب و مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، افراد را به آن مسیر هدایت کنند و موجبات ایجاد انگیزه در آنها گردند یکی از وظایف مهم مدیران آموزشی ایجاد انگیزه و اشتیاق در کارکنان میباشد کارکنان روش دستوری و آمرانه را نمی پذیرند. اهداف مهم مدیریت آموزشی ایجاد روابط انسانی

مطلوب و احترام متقابل بین کارکنان سازمان آموزشی است مدیر آموزشی باید تا آنجا که میتواند فرصتهای مطالعاتی و آموزشی مناسب را برای امکان ارتقاء معلمان به شغلها و نقشهای آموزشی بالاتر را فراهم نماید لذا با توجه به اهمیت، انگیزش ضروری است که عوامل انگیزشی نیروی انسانی مورد بررسی قرار گرفته تا کارکنان با علاقه و اشتیاق به کار خود ادامه دهند و در نتیجه به همان میزان از خلاقیت بهره وری و اثربخشی بیشتری برخوردار گردند و نیز مدیر باید بداند چگونه میتوان یک محیط کاری ایجاد کرد که فرصت ارضای نیازهای افراد را به خوبی فراهم کند که به عملکرد واحد و سازمان کمک کند توانا ساختن ایجاد شرایط لازم برای ارتقاء انگیزش افراد در انجام وظایفشان از طریق پرورش احساس کفایت نفس مییابد.

توانمندسازی یک حرکت دائمی و مستلزم تغییر فرهنگ سازمانی است تا مهارت و هنر انجام کار با بالاترین حد کارآیی جهت رسیدن به حد اکثر اثربخشی در تحقق اهداف سازمان میسر گردد. گرچه تحقق این امر در هر سازمان و در هر سطحی از رده های سازمانی ضروری است، با این وجود تحقق اهداف توانمندسازی در سازمانهای آموزشی و پرورشی از الویت و اهمیت افزونتری برخوردار است. به عبارتی دیگر به موازات نقش و اهمیت جایگاه معلم در مقایسه با سایر مشاغل توانمندسازی آنان نیز از ضرورت و حساسیت بیشتری برخوردار مییابد. در طراحی و اجرای برنامه های توانمندسازی معلمان ضروری است که به مولفه ها ویژگیها و اختصاصات مشاغل تعلیمی و تربیتی توجه خاص صورت پذیرد. از جمله منابع موثر در سازمان آموزش و پرورش معلمان میباشند و یکی از مسائل مهم در زمینه آموزش افراد در سازمانها کمتر مورد عنایت مدیران قرار گرفته ، توجه به توانمندسازی کارکنان است یعنی بتوانند آن چه را که انتخاب کردهاند انجام دهند در واقع این امر وقتی اتفاق می افتد که افراد احساس کنند آن چه که برای کامیابی به آن نیازمند هستند را در اختیار داشته برای پیگیری آن چه مایل به انجام آن میباشند آزادند (تن) و کمرون، (۱۳۹۳) این موضوع در سازمانهای آموزشی به لحاظ نقش مهمی که در توسعه جوامع در ابعاد متعدد دارد از اهمیت بیشتری برخوردار است معلمان که هدف آنها تسهیل امر یادگیری د ابعاد مختلف یادگیری برای دانستن یادگیری برای، عمل یادگیری برای با هم زندگی کردن و در نهایت تربیت

شهروندان مسئو و حرفه ای است نیازمند کسب توانمندیها و صالحیتها در زمینه های تکنولوژی، اقتصادی اجتماعی، فکری، مدیریتی و رهبری معنوی اخلاقی، مذهبی، محیطی، فردی و فرهنگی سیاسی میباشد. در این راستا بررسیهای صورت گرفته نشان میدهد که مه ترین آسیبهای نظام آموزش و پرورش کم توجهی به قلمرو حرفه ای و عدم توجه به تواناسازی کارکنان می باشد. بدین جهت این پژوهش و بررسی میتواند کار ارزنده دانشگاهی در این راستا باشد، که با نظریه های مختلف در این زمینه میتواند گام موثری در جهت توانمندسازی معلمان بردارد.

یکی از مهمترین چالشهای عصر حاضر در سازمانها عدم استفاده کافی از منابع فکری و توان ذهنی و ظرفیتهای بالقوه منابع انسانی موجود است در اغلب سازمانها از تواناییهای کارکنان و ظرفیتهای بالقوه آنان استفاده بهینه نمیشود. به عبارت دیگر افراد توان بروز خلاقیت، ابتکار و فعالیت بیشتری دارند اما در محیط سازمانی به دلایلی از این قابلیتها به طور مطلوب بهره برداری نمیشود. اندیشمندان مدیریت برای تحول بهسازی، سازمان توانمندسازی منابع انسانی را به عنوان یک راهبرد اثرگذار بر عملکرد و بهسازی نیروی انسانی معرفی نموده و معتقدند که توانمندسازی منابع انسانی یکی از نگرشهای مهم و جدید است که امروزه توسط سازمانها به کار گرفته میشود و در واقع پاسخ به نیاز حیاتی مدیریت معاصر است توانمندسازی را به معنی قدرت بخشیدن میدانند بدین معنی که به افراد کمک کنیم تا احساس اعتماد به نفس خود را بهبود بخشند و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند یکی از دلایل اهمیت آموزش و پرورش این است که با استفاده از فرصتهای آموزشی میتوان به افراد کمک کرد تا برای زندگی آمادگی پیدا کنند زیرا کار این افراد در زندگی و محیط کاری بستگی به میزان بهره‌مندی آنها از تعلیم و تربیت صحیح دارد. از سوی دیگر توانایی سازمان نیز وابسته به توانایی کارکنان آن در انجام موفقیت آمیز وظایف و سازگاری با وضعیتهای جدید است و در حقیقت موفقیت سازمان در راه رسیدن به اهداف کوتاه مدت، بلند مدت در گروه به کارگیری هماهنگ و کارآمد وسایل کار و مواد اولیه و منابع انسانی می باشد. پارتو و همکاران (۲۰۱۵) معتقدند که اعتماد شبیه اتمسفر است به طور گسترده درباره آن صحبت میشود، برای سازمانها حیاتی است اما هنگامی که زمان تعریف دقیق آن در حوزه سازمان فرا

میرسد، دچار ابهامات زیادی میشود روانشناسان اجتماعی از طریق تأکید بر عوامر زمینه ای که ممکن است موجب افزایش یا کاهش اعتماد شوند اعتماد را به مثابه انتظار افراد از رفتار دیگران هنگام تعاملات اجتماعی تعریف میکنند روانشناسان شخصیت به اعتماد به مثابه یک اعتقاد یا انتظار و یا احساسی می نگرند که ریشه در شخصیت آدمی و ظرفیت روانی اولیه او دارد اقتصاددانان و جامعه شناسان، اعتماد را از منظر سازمانها و مشوقهایی بررسی میکنند که برای کاهش بی ثباتی و نگرانی حاصل از تعاملات با بیگانه ها ایجاد میشود.

توانمندسازی معلمان

مدیران آگاه همگام با زمان میدانند که لازمه سودمندی تصمیمهای پیچیده مشارکت دادن کارکنان است اگر قرار باشد این تصمیم ها به نتایج مورد انتظار، بینجامد باید حاصل تلاش گروهی همه افراد ذینفع باشد. امروزه مدل مدیریت سنتی که در آن مدیر کنترل میکند کارکنان تحت کنترل می باشند، دیگر کارآمد نیست. به منظور ایجاد محیط کار توانمند، نقش مدیریت در سازمان باید از چارچوب ذهنی فرماندهی کنترل به محیط حمایتی مبتنی بر حس مسئولیت تبدیل بشود تا در آن همه کارکنان زمان داشته باشند به نحو احسن همکاری کنند روی آوردن به توانمندسازی تحولاتی را در اکثر وجوه سازمان ایجاد میکند. مدیران کارکنان هر دو باید بدانند که اولاً دیوان سالار نباشند. ثانیاً توانمند باشند متأسفانه بیشتر مدیران معلمان در کشور ما نمیدانند که توانمندسازی با آزاد کردن نیرویی که افراد در خودشان دارند ارتباط دارد. همچنین نمیدانند چگونه باید در جهت توانمندسازی خود و معلمان مجموعه آموزشی خود گام بردارند. آنچه مسلم است توانمندسازی در، ایران قطعا قابل وصول است اما چنین فنی کار کسانی نیست که روحیه ضعیف دارند فرآیند توانمندسازی به نتیجه نمیرسد مگر اینکه از بالاترین سطح واحد آموزشی یعنی مدیریت شروع کنند. در آموزش و پرورش نیز مدیران مدرسی که به توانمندسازی معلمان خود اهمیت می دهند با تشویق آنان به خودمختاری اجازه میدهند انتخابهای خود را عملی سازند ممکن است این مدیران دلایلی را برای ترجیح دادن یک انتخاب نسبت به انتخاب دیگر مطرح کنند اما معمولاً انتخاب نهایی را به خود معلم واگذار میکنند چنین فعالیتهایی سهم

شدن در اختیارات (مدیران باعث میشود که در موقع اجرای برنامه های مدرسه صرفه جویی شود در کنار تشویق معلمان به خودمختاری یکی از متداول ترین راهبردها برای قدر تبخشی توانمندسازی، آنان تشویق به ایجاد تغییر در کلاس است. به این ترتیب، مدیران، معلمان را به تجربه کردن فنون برنامه درسی جدید راهکارهای تازه برای اصلاح یادگیری دانش آموزان تشویق میکنند اینگونه مدیران پذیرای افکار، نو دست زدن به کارهای تازه اند. برای همه اعضای سازمان ارزش قائل هستند برای کارکنان خود محیطهایی بدون تهدید بدون ترس از انتقاد قضاوت مهیا می کنند.

برای توانمندسازی معلمان چه اقداماتی انجام داده اید؟

نظام آموزش و پرورش از اجزا و عناصر در هم تنیده ای تشکیل شده است که هر یک از آنها به نوبه خود کارکردهای ویژه ای دارد مهمترین و اصلی ترین عنصر در جریان تعلیم و تربیت با کیفیت، معلم است. لذا تربیت معلمان توانمند و متعهد که بتوانند با خلاقیت و ابتکار زمینه تعلیم و تربیت نسل آینده را فراهم کنند، از الزامات اساسی و مهمی است که برنامه ریزان باید به آن به طور جدی توجه کنند. در سند تحول بنیادین هم که نقشه راه آموزش و پرورش محسوب میشود معلم به عنوان مربی معرفی شده است که نقش مرجعیت علمی دارد با اعتقاد به این موضوع که ارتقای توانمندی معلمان آغاز تحول در آموزش و پرورش است در قدم نخست به تقویت جایگاه و کارکرد گروههای آموزشی اقدام کردیم که شامل معلمان سرآمد مدرسههای سطح استان بود تا با بهره مندی از این، ظرفیت زمینه تقویت مهارتهای حرفه ای سایر معلمان را با هدف ایجاد تغییر در دانش، بینش نگرش و رفتار در آنان فراهم کنیم. به این منظور، نیازسنجی از معلمان را در خصوص دوره های آموزشی مورد نیاز، براساس دستورالعمل تدوینی، آغاز کردیم تا با برگزاری کارگاههای آموزشی و مجامع فصلی معلمان، نشستها و همایشهای علمی، مهارتی و تخصصی در موضوعات گوناگون به ویژه برنامههای تحولی از جمله روشهای نوین تدریس، ارزشیابی کیفی توصیفی تکالیف مهارت محور روش تدریس تلفیقی بازی و یادگیری شیوه آموزش دانش آموزان با نیازهای ویژه نحوه استفاده از تجهیزات آزمایشگاهی و کیتهای آموزشی استفاده از فناوریهای نوین

در تدریس، راهبری و مدیریت کلاس درس مدیریت زمان در کلاسهای، چندپایه تقویت مهارت‌های چهارگانه، زبانی و آموزش آداب و مهارت‌های زندگی) بتوانیم به نیازهای معلمان پاسخ مناسب بدهیم.

سایر اقدامات در راستای توانمندسازی نیروی انسانی عبارت اند از:

- اجرای جشنواره های علمی و الگوهای تدریس برتر و مسابقات، علمی، فرهنگی مهارتی معلمان و مدیران در راستای توسعه فرصت‌های یادگیری؛
- سنجش صلاحیت‌های تخصصی و حرفه‌ای معلمان مدرسه‌های غیر دولتی با برگزاری آزمون‌های علمی و مصاحبه تخصصی؛

- برگزاری دوره های آموزش ضمن خدمت برای مدیران معلمان و معاونان آموزشی مدرسه های ابتدایی؛ - ارتقای کیفیت آموزش در کلاسهای چندپایه با حضور راهبران آموزشی و تربیتی و تشکیل شورای راهبری کیفیت بخشی به آموزش در کلاسهای روستایی؛
- آموزش معلمان جدیدالورود حق التدریس و سرباز معلم؛

- اجرای جشنواره خلاقیت مدیران مدرسه‌ها؛

- اجرای نظارت هم‌تا و بازدید درون و برون استانی به منظور کسب تجربه های جدید؛
- تشکیل کارگروه‌های تخصصی کیفیت بخشی برنامه های تحولی حوزه آموزش ابتدایی با استفاده از ظرفیت معلمان توانمند؛
- اجرای طرح سفیران توصیفی؛

اجرای طرح مدرسه کارآمد و درس پژوهی الگویی است برای توانمندسازی معلمان با بهره مندی از ظرفیت مدرسه ها برای یادگیری سازمانی و گسترش پژوهش مشارکتی در بین معلمان برای تولید دانش حرفه ای و توسعه توانایی آنها که زمینه یادگیری معلمان از یکدیگر و توسعه آموزش و یادگیری را فراهم می کند. در واقع، برنامه درس پژوهی با هدف ارتباط بیشتر معلمان مدرسه و تبادل تجربه های مشترک در خصوص روشهای تدریس طراحی شده است تا با بازسازی مدرسه ها به عنوان سازمان یادگیرنده، فرهنگ حرفه ای نوینی در مدرسه توسعه یابد که معلمان با توسعه فعالیت‌های مشارکتی و سهیم شدن در تجربه های یکدیگر، در تصمیم گیری مشارکتی و آموختن از یکدیگر و ترویج تفکر انتقادی تقویت شوند و ضمن

غلبه بر ترس از یادگیری و هراس از، اصلاح بتوان زمینه توانمندسازی معلمان را بیش از پیش فراهم کرد.

در شرایط جدید که به دلیل شیوع بیماری کرونا فعالیتهای آموزشی و یادگیری بیشتر در فضای مجازی ارائه میشوند نیاز معلمان به آموزشهای جدید شکل گرفت لذا برای کمک به همکاران در تولید محتوای الکترونیکی در فضای مجازی و طراحی آموزشی همچنین مدیریت زمان در کلاس مجازی، در قالب دوره های ضمن خدمت و کارگاههای آموزشی شروع به توانمندسازی معلمان کردیم و ضمن معرفی نرم افزارهای مناسب آموزشی و کاربردی و تشکیل کانالهای مفید، آموزشی با بهره مندی از شبکه شاد در تولید محتوای الکترونیکی و تدریس برخط با همکاران همراه شدیم در ضمن با معرفی سایت رشد به عنوان پشتیبان برنامههای درسی به شیوههای گوناگون زمینه ارتقای شایستگیهای حرفه ای همکاران را فراهم کردیم.

مهمترین مهارتهایی که دانش آموزان در دوره ابتدایی باید کسب کنند کدام اند؟ تا چه میزان این مهارتها تحقق پیدا کرده اند؟ مهمترین چالش در این زمینه چیست؟

مهمترین مهارت مورد نیاز دانش آموزان در این دوره تحصیلی که همانا مأموریت اصلی ماست، کسب مهارتهای زندگی اجتماعی است این مهارتها عبارت اند از: برقراری ارتباط سازگارانها؛ کنترل استرس و اضطراب و خشم؛ تصمیم گیری درست در مورد مسائل؛ قدرت حل مسئله و تفکر خلاق و انتقادی در واقع دانش آموزان باید با کسب مهارتهای لازم احساس لذت و شادمانی و آرامش و امیدواری کنند. در این صورت، میتوانند در برابر استرسها و موقعیتهای متفاوت و مشکلات زندگی به درستی عمل کنند. مهم ترین مهارتی که دانش آموز باید یاد بگیرد شناخت مهارتهای هیجانی است تا بتواند هیجانات خود را کنترل کند و به خود اتکا داشته باشد یعنی برای حل مشکلات خویش باید از خود ابتکار عمل داشته باشد. این مهارتها را در حین تدریس به صورت تلفیقی به کودک آموزش دهیم. در سالهای اخیر، با اجرای سند تحول بنیادین بر موضوع مهارت آموزی به دانش آموزان تأکید شده و برنامه های تحولی مانند جابر بن حیان، تکالیف مهارت محور، مدرسه خوانا، بازی و یادگیری عید و داستان طرح کرامت و برنامه بوم توانسته است تا حدود به نسبت خوبی اهداف مورد نظر را