



معاونت دانشجویی
مرکز مشاوره دانشگاه

۲۰

معلم مهر

ویژه مطالعه اساتید دانشگاه

گاهنامه اینترنتی / زمستان ۱۴۰۰

20

Moalem-Mehr
e-magazine
Winter 2022



آنچه در این شماره می‌خوانید

۲	سخن آغازین
۴	تفکر نقاد چیست و چه ابعادی دارد؟
۱۴	عوامل موثر بر دوام یک ازدواج موفق
۲۲	خودمراقبتی Self-care
۳۰	فرسودگی شغلی Burn out
۴۷	روانشناسی و سینما
۵۲	معرفی کتاب
۵۵	تازه‌های مرکز مشاوره دانشگاه تهران

سخن آغازین



حمید پیروی

رئیس مرکز مشاوره دانشگاه تهران

شماره ۲۰ نشریه معلم مهر زمانی منتشر می‌شود، که زمان کمی از سال روز شهادت سردار دل‌ها حاج قاسم سلیمانی گذشته است، سرداری که هر فرصتی برای ما غنیمتی برای گرامی داشت ایشان و برشماری ارزش‌ها و ویژگی‌هایی است که همچون میراث ارزشمندی از وی نسل به نسل خواهد گشت تا سردار ایران زمین چون یک اسطوره در تاریخ بماند. آنچه در مرور زندگی ایشان درخشان می‌نماید، تاثیر گذاری شان در گروه‌های سنی مختلف از جمله جوانان است، جوانانی که در روز شهادت ایشان از هر گروه و طیفی به سوگ نشستند، سوگ فردی که توانسته بود قهرمان شان باشد، فردی که توانسته بود ارادت عمیق و ژرفی را ایجاد کند. فهم راز این تاثیر گذاری آن هم در جوانانی که به راحتی اعتماد نمی‌کنند، به راحتی قهرمان نمی‌سازند، و از گذر

خردورزی‌های طولانی قهرمان خویش را بر می‌گزینند، کاری بس دشوار است. اما حاصل آن برای جامعه دانشگاهی و اعضای هیئت علمی تاکید بر این نکته است که مهمترین رسالت و مأموریت دانشگاه همان ایجاد ارتباط همدلانه و مسولانه با دانشجویان است، ارتباطی که دانشگاه را تبدیل به یک پایگاه امن برای دانشجویان می‌کند، به گونه‌ای که دانشجویان اعتماد می‌کنند و دانشگاه را نه یک سازمان اداری خشک و غیر منعطف بلکه خانه دومی می‌بینند که در آن می‌توانند توسعه فردی و بالندگی را تجربه کنند. بی‌شک مأموریت سختی است و زمانی می‌توان زمینه را برای فرهیختگی و کمال نسل جوان در دانشگاه فراهم کرد که فهم ویژگی‌های دانشجویان و حمایت از آنها در چالش‌های مختلف تبدیل به یک فرهنگ شود. امید است جامعه دانشگاهی بتواند همچون یک اجتماع مطمئن و همدل زمینه را بیش از پیش برای فرهیختگی نسل جوان فراهم کند.



تفکر نقاد چیست و چه ابعادی دارد؟



دکتر ربابه نوری قاسم آبادی
دانشیار گروه آموزشی روانشناسی بالینی
دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه خوارزمی
کارشناس مرکز مشاوره دانشگاه تهران

به طور سنتی، دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، کانون علم و دانش محسوب می‌شوند. علم و دانش، نیز تجلی اندیشیدن و درست اندیشیدن‌اند. به همین دلیل، تصور دانشگاه با مفهوم اندیشه و اندیشه‌ورزی پیوند خورده است. هر آن چه که به رشد و پرورش تفکر مرتبط شود، جایگاه اساسی در دانشگاه‌ها دارد. به همین دلیل است که در پنج دهه اخیر، به آموزش تفکر و اندیشیدن در دانشگاه‌ها توجه جدی شده است. توجهی که مبتنی بر تکنولوژی آموزشی و پیشرفت‌های علمی است.

یکی از مهمترین موضوعاتی که در زمینه تفکر و دانشگاه همیشه مد نظر بوده است، مفهوم تفکر نقاد است. هدف دانشگاه‌ها پرورش افرادی است که بتوانند تفکر نقاد خود را به درستی پرورش دهند و مسایل و مشکلات را به طور دقیق مورد بررسی و مطالعه قرار دهند. این در حالی است که در مواقعی، اساتید و دانشگاه‌ها از ضرورت رشد و پرورش تفکر نقاد در دانشگاه‌ها سخن می‌گویند و گاه از نبود یا ضعف چنین توانایی در میان دانشجویان شکایت دارند. به همین دلیل، بخشی از فعالیت‌های آموزشی دانشگاه‌ها، معطوف به آموزش تفکر نقاد است. آموزشی که به طور اختصاصی در دانشگاه‌های مختلف انجام می‌شود.

تفکر نقاد، کلید آموزش در سازمان‌ها و نهادهای آموزش عالی است. این در حالی است که اکثر متخصصان موافقند که به اندازه‌ای که لازم است در دانشگاه‌ها به

این آموزش پرداخته نشده است. مسئله مهم این است که تا چه حد موسسات و نهادهای مختلف آموزش عالی در جهان در تربیت انسان‌هایی متفکر و اندیشمند موفق بوده‌اند. افرادی که بتوانند با دیدگاه نقادانه به موضوعات مختلف توجه کنند.

آموزش تفکر نقاد در دانشگاه‌ها

هر ساله، پژوهش‌های متعددی، اثر آموزش تفکر نقاد بر عملکرد دانشجویان رشته‌های مختلف را بررسی می‌کنند. این آموزش‌ها در حوزه‌های وسیعی از رشته‌های دانشگاهی انجام می‌شود، از جمله رشته‌های مهندسی، صنعت، بهداشت، پزشکی، پرستاری و سایر رشته‌های درسی و دانشگاهی. با این حال، نباید تصور کرد که آموزش تفکر نقاد محدود به دانشجویان رشته‌هایی خاص است. تحقیقات نشان داده‌اند که آموزش تفکر نقاد برای همه دانشجویان ضروری است. زیرا، آموزش تفکر نقاد، کمک می‌کند تا افراد، شهروند مفیدتر و موثرتری برای جوامع شان باشند. آموزش تفکر نقاد به رشد اخلاق کمک بسیاری می‌کند، همین‌طور به سلامت بیشتر افراد در زندگی شان.

با توجه به مطالب بالا، مشخص است که دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، یکی از مناسب‌ترین مکان‌ها جهت آموزش تفکر نقاد می‌باشند چه برای پرورش نیروی

متخصص درحوزه‌هایی خاص وچه برای رشد انسان‌های مفیدتری برای جامعه. به همین دلیل است که در پژوهش‌های مختلف، اکثریت قریب به اتفاق اساتید، آموزش تفکر نقاد را برای دانشجویان مهم و ضروری دانسته اند. در پژوهشی که بلایرا^۱ و همکاران (۲۰۲۱) بر روی ۱۷۶ دانشگاه در امریکا و انگلستان انجام دادند، آموزش تفکر نقاد را ضروری می‌دانستند. در این پژوهش، بین اساتید توافق زیادی در مورد مهارت‌های اساسی تفکر نقاد وجود داشت. آنان مهم‌ترین مهارت‌های تفکر نقاد را به شرح زیر گزارش دادند: تحلیل^۲، ارزیابی^۳ و تفسیر^۴. مهارت‌های خلاقیت^۵، استدلال قیاسی^۶، توصیف^۷ و حل مسئله^۸ کمترین میزان اهمیت را در این پژوهش به خود اختصاص داد.

سوال مهمی که در این جا پیش می‌آید این است که تفکر نقاد چیست و چه ابعادی دارد؟ جالب است بدانید که تعاریف زیاد و بسیار متنوعی در مورد تفکر نقاد وجود دارد. شاید یکی از ویژگی‌های مهم تفکر نقاد، همین، تنوع و گستردگی تعاریف و مدل‌های آن باشد. در این قسمت، به تعریف تفکر نقاد و ابعاد آن پرداخته می‌شود.

1. Bellaera
2. analysis
3. evaluation
4. Interpretation
5. Creativity
6. Deductive reasoning
7. description
8. Problem solving

تعریف تفکر نقاد

میکائیل اسکریوان^۹ و ریچارد پل^{۱۰} در هشتمین کنفرانس سالانه بین المللی در مورد تفکر نقاد و اصلاحات آموزشی، که در سال ۱۹۸۷ برگزار شد، تعریف مهمی از تفکر نقاد ارائه دادند که بسیار جامع، دقیق و مختصر است. آنان تفکر نقاد را چنین تعریف می‌کنند:

«تفکر نقاد، یک فرآیندذهنی منظم، فعالانه و ماهرانه برای دست یابی به یک باور یا عمل است که در آن، اطلاعاتی که از طریق مشاهده، تجربه، تامل، استدلال و گفتگو؛ جمع آوری یا تولید شده اند را، مفهوم بندی، تحلیل، ترکیب یا ارزیابی می‌کند.»

تعریف دیگری که در حوزه تفکر نقاد، توجه زیادی به خود جلب کرده است، تعریف پل و الدر^{۱۱} (۱۹۹۷) است: «نوعی از تفکر در مورد هر موضوع، محتوی یا مشکل، که طی آن، متفکر با برعهده گرفتن ساختارهای درون تفکر و اعمال استانداردهای ذهنی بر آنها، کیفیت تفکر خود را بهبود می‌بخشد.»

تعریف پل و الدر مبتنی بر مدل جامعی است که در این زمینه ارائه دادند. در این جا، خوب است که مروری کوتاه بر این مدل انجام شود.

9. Michael Scriven

10. Richard Paul

11. Elder

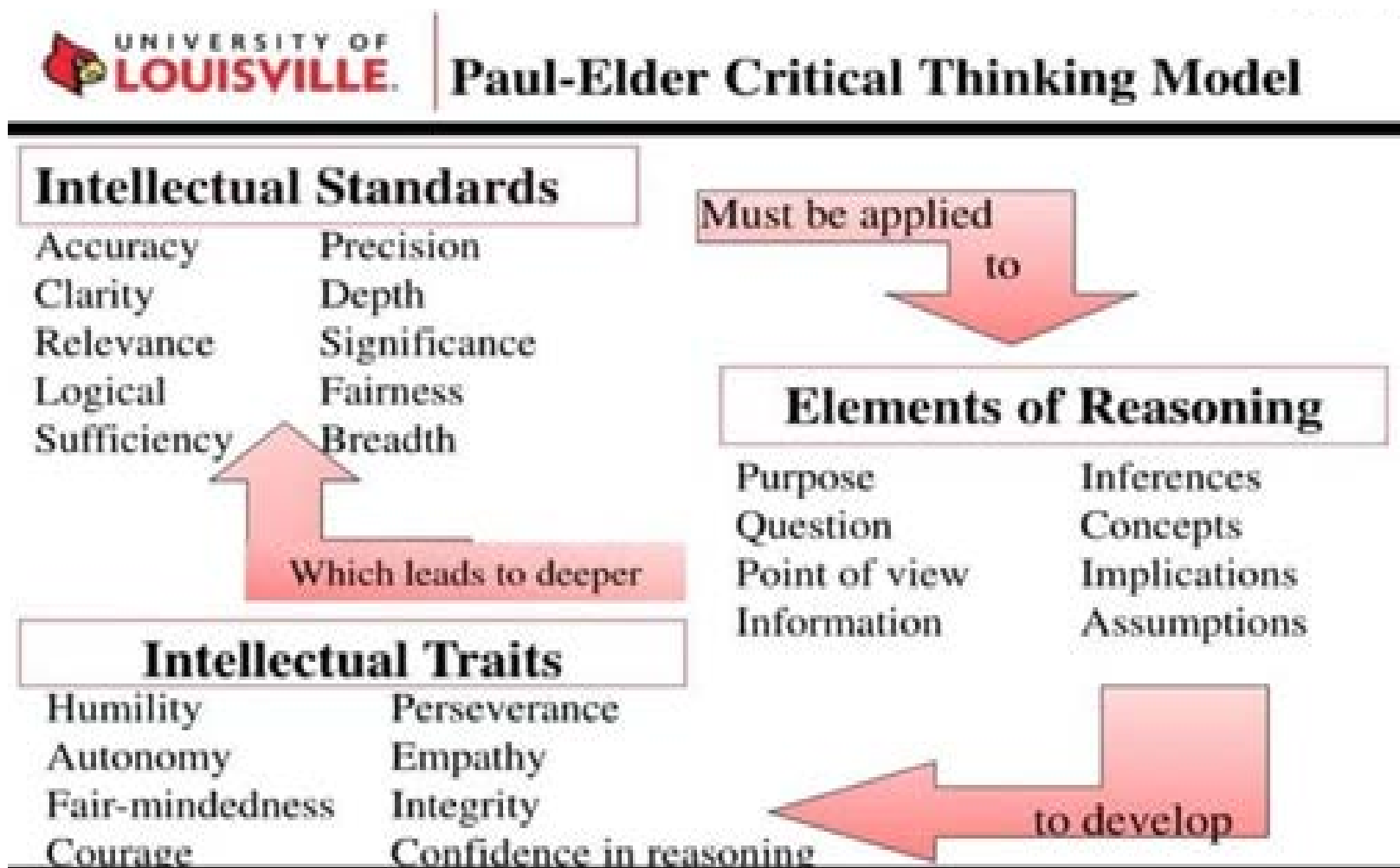
مدل پل و الدر از تفکر نقاد

مدل تفکر نقاد، پل و الدر دارای سه جزء اساسی است:

۱. اجزای تفکر^{۱۲} (استدلال)
۲. استانداردهای ذهنی^{۱۳} که براستدلال اعمال می‌شود
۳. خصیصه^{۱۴}ها یا صفات ذهنی.

بر اساس مدل پل و الدر (۱۹۹۷ نقل از پل و الدر، ۲۰۱۰) دو بعد اساسی تفکر وجود دارد که دانشجو برای این که بتواند تفکرش را ارتقا ببخشد، باید بر آنها مسلط شود. او باید بتواند «بخش‌ها» یا «اجزای» تفکر را مشخص کند و استفاده از آنها در تفکرش را ارزیابی کند. شکل امدل پل و الدر را به طور مختصر نشان می‌دهد.

شکل ۱- مدل تفکر نقاد پل و الدر (۱۹۹۷)



12. Elements of reasoning

13. Intellectual standards

14. Intellectual traits

همان طور که در شکل دیده می‌شود، استانداردهای ذهنی بر روی اجزای تفکر اعمال می‌شوند تا خصیصه‌های ذهنی شکل بگیرند. خصیصه‌های ذهنی بر استانداردهای ذهنی تاثیر می‌گذارند و این چرخه مرتب ادامه پیدا می‌کند و هر چه ادامه یابد به رشد و پرورش تفکر نقاد بیشتر و بیشتر کمک می‌کنند.

در این قسمت، اجزای این مدل به طور دقیقتری معرفی می‌شوند تا با آنها بیشتر آشنا شوید.

اجزای تفکر

اجزای تفکر یا عوامل تفکر عبارت اند از:

۱. هر استدلال، یک هدف^{۱۵} دارد
۲. هر استدلال، کوشش است برای فهمیدن موضوعی، پاسخ به سوالی یا حل مسئله ای
۳. استدلال براساس مفروضات^{۱۶} است
۴. هر استدلال، از چند دیدگاه^{۱۷} انجام می‌شود
۵. هر استدلال بر اساس داده^{۱۸}، یافته، یا مدرکی است
۶. هر استدلال از طریق مفاهیم^{۱۹} و ایده بیان می‌شود و شکل می‌گیرد
۷. هر استدلالی شامل استنتاج یا تفسیری است که به نتیجه گیری منجر می‌شود و به داده‌ها معنا می‌دهد
۸. هر استدلالی، کاربردها^{۲۰} و پیامدهایی دارد.

15. purpose

16. Assumption

17. Points of view

18. data

19. concepts

20. Implications

استانداردهای همگانی ذهنی

این استانداردها، تعیین کننده کیفیت استدلال اند. یک متفکر نقاد قوی، بر این موارد مسلط است. هر چه این استانداردها بیشتر و بیشتر پرورش یابند، استدلال‌های فرد قوی و قوی‌تر خواهد شد. استانداردها به شرح زیراند:

وضوح/شفافیت^{۲۱}: میزان فهم از موضوع و معنای آن

صحت/درستی^{۲۲}: نبود خطا و تحریف

موشکافی/دقت^{۲۳}: میزان و مقدار ضروری از جزئیات

ربط^{۲۴}: ارتباط با سایر موضوعات مرتبط

عمق^{۲۵}: میزان پیچیدگی و ارتباط و در هم تنیدگی با سایر موضوعات

گستره^{۲۶}: وجود دیدگاه‌های متعدد

منطق^{۲۷}: مواردی که به هم ربط واقعی دارند، نبود تناقض

انصاف^{۲۸}: یک طرفه یا به نفع خود نبودن، توجیه داشتن

21. Clarity
22. accuracy
23. precision
24. relevance
25. depth
26. breadth
27. logic
28. fairness

صفات یا خصیصه‌های ذهنی

استفاده مرتب از استانداردهای تفکر بر روی اجزای تفکر، منجر به رشد صفات یا خصیصه‌های ذهنی می‌شود. این صفات یا خصیصه‌های ذهنی عبارت‌اند از:

۱. فروتنی^{۲۹} ذهنی
۲. جرات/شهامت^{۳۰} ذهنی
۳. همدلی^{۳۱} ذهنی
۴. استقلال^{۳۲} ذهنی
۵. یکپارچگی^{۳۳} ذهنی
۶. پشتکار^{۳۴} ذهنی
۷. اعتماد به استدلال^{۳۵}
۸. تفکر منصفانه^{۳۶}

استفاده مکرر از خصیصه‌ها یا صفات ذهنی باعث می‌شود که دانشجو به یک فرد توانمند در تفکر نقاد تبدیل شود. فردی که می‌تواند:

☀ سوالات و مسایل اساسی مطرح کند و آنها را به طور دقیق و واضح فرمول بندی کند،

☀ اطلاعات مرتبط را جمع آوری و ارزیابی کند و با استفاده از ایده‌های انتزاعی آنها را به طور موثری تفسیر کند

☀ نتیجه‌گیری‌ها و راه‌حل‌های منطقی استخراج کند و آنها را بر اساس ملاک‌ها و استانداردهای مربوطه ارزیابی کند

29. humility
30. courage
31. empathy
32. Impedance
33. integrity
34. perseverance
35. Confidence in reason
36. Fair-mindedness

☀ با ذهن آزاد در مورد گزینه‌های متعدد، فکر کند و مفروضه‌ها، کاربردها و پیامدهای عملی آنها را شناسایی و ارزیابی کند و

☀ در مورد فهم راه‌حل‌های مختلف برای مشکلات پیچیده، به طور موثری ارتباط برقرار کند.

مسلم است که پرورش چنین توانمندی‌هایی در دانشجو، به رسالت دانشگاه و مراکز آموزش عالی کمک بسیار خواهد کرد. با چنین آموزش‌هایی، فارغ‌التحصیلانی تربیت خواهند شد که به درستی قادر خواهند بود به تحقیقات علمی بپردازند و استنتاج‌های صحیحی از آنها داشته باشند که در نهایت کاربردهای آنها به بهبود کیفیت زندگی انسان‌ها کمک خواهد کرد. علاوه بر چنین آموزشی، به رشد و پرورش انسان‌هایی اخلاقی که شهروندان مفیدی برای جامعه خود و انسان‌های سالمی برای زندگی خود باشند نیز کمک فراوان خواهد کرد. به نظر می‌رسد که چنین آموزشی به رسالت آموزش عالی کمک بسیار خواهد نمود. مهم است که چنین آموزش‌هایی جای بیشتری در فضای آموزش عالی کشور داشته باشند.

عوامل موثر بر دوام یک ازدواج موفق



دکتر شهربانو قهاری

روانشناس بالینی

عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران
و کارشناس مرکز مشاوره دانشگاه تهران

در اینجا به عواملی می‌پردازیم که در دوام یک ازدواج موفق نقش دارند. موارد خیلی آشناست و حتماً به چشم‌تان خورده و یا در موردش شنیده‌اید اما یادآوری آن‌ها می‌تواند رد آن‌ها را در ذهن‌تان پررنگ کند. پیش از هر چیز بدانیم که ازدواج دو من را "ما" می‌کند و تقویت این "مابودن" به دوام رابطه کمک می‌کند. توجه به برخی موارد می‌تواند به تداوم ازدواج موفق کمک کند.

۱- توجه به نیازهای همسر

اگر به نیازهای همسر توجه نشود رابطه کمرنگ شده و قطع می‌شود. نیازهای عمده روانی عبارتند از نیاز به توجه، احترام، مراقبت و حمایت. برای مثال سوپ درست کردن برای همسرتان هنگام بیماری. توجه به همسر موقع صحبت کردن و گوش دادن دقیق به صحبت‌های وی.

۲- تصمیم‌گیری‌های مشترک

برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری مشترک و دخالت دادن همسر در تصمیم‌گیری‌ها به تقویت "مابودن" کمک می‌کند.

۳- گذشت و بخشش

دوام ازدواج موفق بدون بخشش امکان‌پذیر نیست. باید بخشیدن و گذشت را بخشش کنیم و همسرمان را ببخشیم. بخشش همسر برای شما آسان خواهد شد اگر بتوانید خود را به خاطر اشتباهات خود ببخشید.

۴- بیان انتظارات

انتظارات خود نسبت به همسران را بیان کنید و به او نیز چنین فرصتی بدهید. انتظارات نابجا از همسران را تعدیل کنید. کمال گرایی می‌تواند انتظارات ما را از همسرمان بالا ببرد. اگر بر کمال گرایی غلبه کنیم و انتظارات بجا و منطقی از همسر داشته باشیم به دوام رابطه کمک کرده‌ایم.

۵- ابراز عشق

ابراز علاقه و محبت یکی از راههای تقویت رابطه و دوام آن است. هر چقدر هم در عمل عشق خود را به همسران نشان می‌دهید گاهی ضروری است که آن را به زبان بیاورید. رابطه گلی است که نیاز به آبیاری دارد.

۶- ابراز رنجش و خشم

ابراز آزرده‌گی و رنجش به رفع کدورت می‌انجامد و در نتیجه به دوام ازدواج موفق کمک می‌کند. آزرده‌گی‌ها را به این صورت ابراز کنید: من از شما ناراحتم به این دلیل..... احساس خشم را با جمله من احساس خشم می‌کنم شروع کنید. مانند عصبانی‌ام. جمله ای که با تو شروع می‌شود برای ابراز هیجان‌های منفی جمله مناسبی نیست. مانند تو مرا خشمگین کردی و یا تو مرا ناراحت کردی.

۷-قدردانی

قدردانی از زحمات همسر حتی برای کارهای روزمره یکی از راه‌های دوام رابطه محسوب می‌شود. کسی که مورد قدردانی قرار بگیرد به فعالیت مثبت خود ادامه می‌دهد.

۸-پوزش خواهی

پوزش خواهی برای اشتباهات و خطاها آسان است. کافیت پس از هر اشتباهی بگویید: از شما پوزش می‌خواهم.

۹-حمایت

حمایت از همسر در بیرون از خانواده و داخل خانواده یکی از راه‌های افزایش صمیمیت و نزدیکی است. در درون خانواده در مقابل فرزندان از همسرتان دفاع کنید. در خارج از خانواده در بین بستگان و دوستان از همسرتان دفاع کنید. حمایت‌ها گاهی با دلداری دادن به همسر در شرایط دشوار همراه است.

۱۰- وقت گذرانی مشترک

وقت گذرانی مشترک با همسر به ویژه انجام دادن فعالیت‌های لذت بخش یکی از راه‌های تقویت روابط صمیمانه است و به دوام رابطه کمک می‌کند. تفریحات ارزان و در دسترس مانند با هم فیلم دیدن و با هم پیاده روی کردن را انتخاب کنید.

۱۱- چگونگی ورود به خانه

چگونگی ورود به خانه می‌تواند بر توسعه روابط تاثیر بگذارد. پس موقع ورود به خانه لبخند به لب داشته باشید و هر چند وقت یکبار شاخه گلی به همسرتان هدیه دهید.

۱۲- حل اختلاف

اختلاف‌های حل نشده می‌تواند رابطه عاطفی شما را کم‌رنگ کند. هفته ای نیم ساعت با هم جلسه داشته باشید و در مورد مشکلاتی که در هفته اخیر گذشت با هم صحبت کنید و برای حل آن‌ها چاره ای بیندیشید.

۱۳- کار ناتمام

بسیاری از اختلاف‌های زوجین به دلیل کار ناتمام و کدورت‌های حل نشده گذشته است. برای مثال بقایای ناراحتی و رنجش دوران نامزدی، عروسی و بارداری که ممکن است فرد از همسر یا خانواده همسر داشته باشد. در این موارد نمی‌توان به گذشته رجوع کرد و از نو ساخت ولی می‌توان با پوزش خواهی، طلب بخشش و همدلی با همسر و حق دادن به او فایل کار ناتمامی که بر زندگی تان سنگینی می‌کند را بست.

۱۴- نقش میانجی

یکی از نقش‌های مهم پس از ازدواج نقش میانجی است شما میانجی بین همسرتان و خانواده همسرتان می‌شوید

و به این وسیله می‌توانید جلوی برخی سوء تفاهم‌ها را بگیرید. برای مثال اگر همسرتان از چیزی خوشش نمی‌آید پیشاپیش به خانواده هشدار دهید و بر عکس.

۱۵-مرزبندی

رابطه زن‌شویی را مانند خانه‌ای در نظر بگیرید که درب و پنجره دارد و برای ورود به آن باید کلید داشته باشید. رابطه شما هم همینطور است بسیاری از مشکلات بین خودتان را می‌توانید خودتان حل کنید و نیازی نیست خانواده‌ها در جریان قرار بگیرند.

۱۶-احترام

رابطه‌ای که در آن احترام نباشد رنگ می‌بازد و از بین می‌رود. مرزبندی می‌تواند بین زن و شوهر هم باشد. هر اندازه که با هم صمیمی و نزدیک هستید باز هم باید حد و مرزها را رعایت کنید و با هم محترمانه صحبت و رفتار کنید.

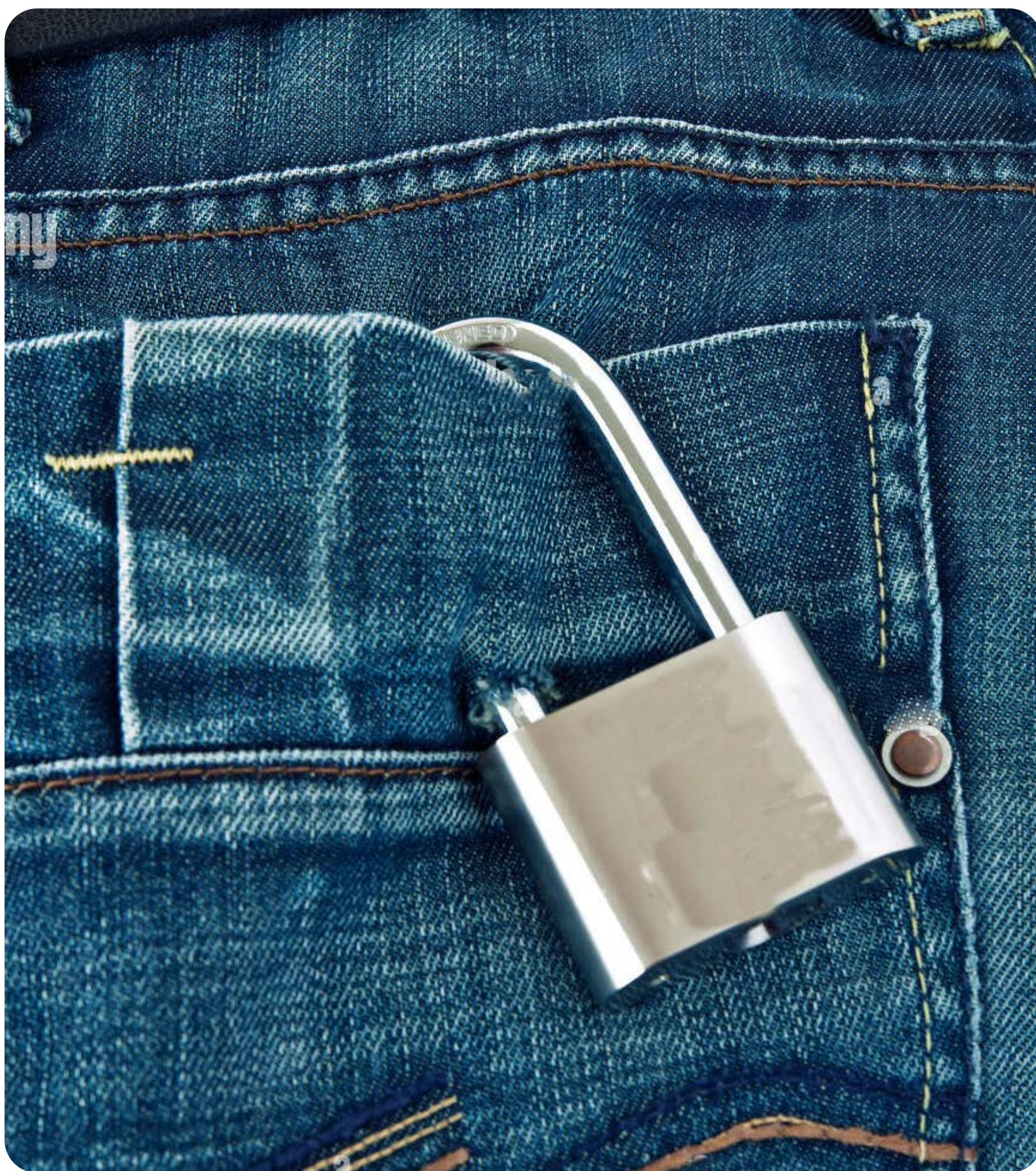
۱۷-نقش همسری

تاهل تعریفی دارد که باید آن را برای خودتان تعریف کنید. از خودتان بپرسید یک همسر چه وظایفی نسبت به زن یا شوهرش دارد. این وظایف را بدون اینکه کسی به شما گوشزد کند انجام دهید. یک زن باید محیط گرم و صمیمی در خانه ایجاد کند و مدیریت خانه را به عهده

گیرد. خانه ای که در آن آرامش باشد و غذا پخت شود مکان گرمی برای همسران خواهد بود.

۱۸- حریم شخصی

ازدواج به معنای پایان حریم شخصی نیست شما پس از ازدواج نیز حریم شخصی خود را خواهید داشت، همسران نباید لباس، جیب و کیف شما را بگردد. حریم شخصی تنها در صورت بی وفایی و پیمان شکنی برای مدت محدودی از بین می‌رود.



۱۹-راز داری

رازدار بودن و وفا به عهد در تمامی روابط دوستانه و صمیمانه پسندیده است و رابطه بین زوجین نیز از آن مستثنا نیست. پس رازدار همسرتان باشید.

۲۰-وفاداری

ازدواج با تعهد همراه است و خیلی چیزها می‌تواند به تعهد صدمه بزند مانند شوخی زیاد و نامناسب با همکاران، تماس‌های تلفنی و پیامکی با همکاران و دوستان و... که می‌تواند سوء تفاهم ایجاد کند. توجه داشت باشید که بسیاری از بی وفایی‌ها از ارتباط ساده اما خارج از عرف در محیط کار و محل سکونت شروع شده است.

۲۱-احترام به خانواده یکدیگر

ارتباط و احترام به خانواده یکدیگر به پیوند عاطفی زوج کمک می‌کند. روابط باید احترام آمیز باشد ولی باید باشد. اگر خانواده همسرتان را نمی‌پسندید نمی‌توانید آن‌ها را تغییر دهید و نمی‌توانید رابطه خود را قطع کنید بلکه می‌توانید محدود کنید.

خودمراقبتی Self-care



دکتر احمد حاجبی
روانپزشک و عضو هیئت علمی
دانشگاه علوم پزشکی ایران

T I M E T O L O V E

Y O U R S E L F



سلامت یکی از مهمترین نعمت‌هایی است که هر انسانی می‌تواند از آن بهره‌مند شود، با این وجود افراد زیادی هستند که از این نعمت برخوردار نیستند و جهت بازگرداندن سلامتی یا حفظ وضعیت فعلی‌شان نیازمند اقداماتی هستند. تجربیات نشان می‌دهند که با انجام برخی اصول ساده‌ی خودمراقبتی می‌توان احتمال بروز بیماری‌های جسمی و مشکلات روانشناختی را در خود و سایرین کاهش داد و سطح سلامت جامعه را افزایش داد.

سازمان جهانی بهداشت خودمراقبتی را به عنوان "توانایی افراد، خانواده‌ها و جوامع برای ارتقای سلامت، پیشگیری از بیماری، حفظ سلامت، و مقابله با بیماری و ناتوانی، با یا بدون حمایت ارائه‌دهندگان مراقبت‌های بهداشتی" تعریف می‌کند.

دامنه خودمراقبتی همانطور که در این تعریف توضیح داده شده است، شامل ارتقای سلامت، پیشگیری و کنترل بیماری، ارائه خدمات مراقبتی به افراد وابسته، جست‌وجوی مراقبت‌های بیمارستانی/تخصصی در صورت لزوم و همچنین اقدامات توانبخشی و بازتوانی است. خودمراقبتی مفهوم گسترده‌ای است که شامل بهداشت عمومی و شخصی، تغذیه (نوع و کیفیت غذای خورده شده)، سبک زندگی (فعالیت‌های ورزشی، اوقات فراغت)، عوامل محیطی (شرایط زندگی، عادات اجتماعی)، و عوامل اقتصادی و اجتماعی (سطح درآمد، باورهای فرهنگی)

نیز می‌شود. اصول اساسی خودمراقبتی جنبه‌های فردی (مانند اتکا به خود، توانمندسازی، خودمختاری، مسئولیت شخصی، خودکارآمدی) و همچنین اجتماعی (مانند مشارکت جامعه و توانمندسازی جامعه) را در برمی‌گیرد. خودمراقبتی در تمام طیف سلامت و بیماری معنی پیدا می‌کند و در طیفی قرار می‌گیرد که دامنه‌اش از خودمراقبتی ۱۰۰ درصد (مثل شستن دست‌ها با صابون) تا مراقبت‌های ۱۰۰ درصد حرفه‌ای (مثل اعمال جراحی پیشرفته) متغیر است. در واقع هدف از خودمراقبتی این است که بخش حرفه‌ای مراقبت از بیماری‌ها را به حداقل برساند. بنابراین خودمراقبتی براساس سطح مراقبت، دارای انواع مختلفی به شرح زیر می‌باشد:

خودمراقبتی تنظیم کننده: شامل عملیات روتین حفظ سلامت مانند خوردن، خوابیدن و بهداشت شخصی می‌باشد. این سطح از خودمراقبتی اعمالی را در برمی‌گیرد که به نیازهای حیاتی انسان پاسخ می‌دهند.

خودمراقبتی پیشگیرانه: انجام اعمال انتخاب شده توسط خود فرد، مانند ورزش، رژیم غذایی و معاینات غربالگری بیماری‌های روتین را شامل می‌شود. اقدامات این سطح از خودمراقبتی بطور عمده شیوه زندگی (life style) را تحت تاثیر قرار می‌دهند.

خودمراقبتی واکنشی: شامل پاسخ به علائمی است که توسط پزشک برچسب بیماری نخورده است. این سطح از خود مراقبتی معمولاً زمانی مطرح است که افراد از

علائم و نشانه‌هایی شکایت دارند و لازم است اقداماتی انجام دهند که از پیشرفت به سمت بیماری ممانعت بعمل آورند.

خودمراقبتی بازگرداننده سلامتی: شامل ظرفیت پذیرا بودن یک رژیم درمانی یا یک تغییر رفتاری است که توسط درمانگر توصیه می‌گردد و تمامی اقدامات مراقبتی، اعم از درمان‌های دارویی و مداخلات غیردارویی را، دربرمی‌گیرد. شواهد موجود نشان می‌دهند که خودمراقبتی می‌تواند تا ۴۰ درصد کاهش مراجعه به پزشکان عمومی، ۱۷ درصد



کاهش مراجعه به پزشکان متخصص، ۵۰ درصد کاهش مراجعه به مراکز اورژانس، ۵۰ درصد بستری در بیمارستان و ۵۰ درصد غیبت از کار را کاهش دهد. بر اساس گزارش سازمان جهانی بهداشت، خودمراقبتی غالبترین شکل مراقبت اولیه سلامت در کشورهای پیشرفته و در حال پیشرفت است و حدود ۸۵ - ۶۵ درصد مراقبت‌های بهداشتی بوسیله افراد و یا خانواده‌های آنها و بدون مداخلات حرفه ای فراهم می‌گردد.

خودمراقبتی در سلامت روان

خودمراقبتی در سلامت روان به معنی وقت گذاشتن برای انجام کارهایی است که به شما کمک می‌کند زندگی خوبی داشته باشید و سلامت جسمی و روانی خود را بهبود ببخشید. وقتی صحبت از سلامت روان می‌شود، خودمراقبتی می‌تواند به شما در مدیریت استرس، کاهش خطر بیماری و افزایش انرژی کمک کند.

خودآگاهی، اولین گام خودمراقبتی

برای خود مراقبتی باید در مورد آنچه که هستیم، آنچه که می‌خواهیم باشیم و دلایل مان برای چنین قصدی، دیدگاه روشنی داشته باشیم و سپس، باید توانمند شویم تا آگاهانه و فعالانه آنچه را که می‌خواهیم به واقعیت تبدیل کنیم. همه ما از نقاط قوت و ضعف خود آگاهییم و این آگاهی به ما قدرتی می‌دهد که با کمک آن می‌توانیم

تغییراتی را به وجود آوریم و زندگی خود را تغییر دهیم. ارتباط خودمراقبتی با سلامت روان چگونه است؟ خودمراقبتی برای حفظ یک رابطه‌ی سالم با خود، اهمیت دارد. این به معنای انجام کارهایی برای مراقبت از ذهن و جسم ما با درگیر شدن در فعالیت‌هایی است که باعث رفاه و کاهش استرس می‌شوند. انجام این کارها توانایی ما را برای تمام ابعاد یک زندگی پر جنب و جوش و موثر افزایش می‌دهد.

توانمندسازی و افزایش تاب‌آوری از طریق یادگیری مهارت‌های زندگی و به کارگیری این مهارت‌ها در زندگی روزمره یکی از مهمترین راهبردهای خودمراقبتی است که می‌تواند به حفظ و ارتقاء سلامت روان افراد جامعه کمک کند. آموزش مهارت‌های زندگی، سلامت روان و عزت نفس افراد را بهبود می‌بخشد. تاثیر آموزش مهارت‌های زندگی از قبیل مدیریت استرس و خشم، بر کاهش نشانه‌های جسمانی، اضطراب و بی‌خوابی معنادار است.

چه راهبردهایی برای خودمراقبتی اعضای هیئت علمی مفید است؟

۱- بررسی کنید زمان و انرژی خود را چگونه صرف می‌کنید
کدام کارها یا فعالیت‌های مربوط به کار سبب می‌شود شما احساس انرژی یا هیجان کنید؟
کدام کارهای شما جز کارهای غیرضروری به شمار

می‌روند؟ به شما پیشنهاد می‌کنیم کارهای خود را برحسب نقشی که در توسعه فردی و حرفه‌ای شما دارند اولویت بندی کنید و وظایف غیر اثربخشی که انرژی شما را کاهش یا تحلیل می‌دهد را کم کنید.

۲- تجدید نظر در طراحی دوره آموزشی

در حالی که همه در تلاش هستیم تا دوره‌های آموزشی جذاب و تعاملی داشته باشیم، انجام آن می‌تواند بسیار زمان بر باشد. شما می‌توانید از راهکارها و ابزارهای خلاقانه طراحی دوره برای ارائه تجربیات جذاب برای دانشجویان بدون صرف زمان متناسب استفاده کنید. به عنوان نمونه به جای تایپ نظرات خود می‌توانید از ابزار ساده ضبط صدا برای ارائه بازخوردهای خود استفاده کنید. دانشجویان نسبت به بازخوردهای شخصی بازخورد خوبی نشان می‌دهند و اشتیاق زیادی برای شنیدن بازخوردهای فردی دارند. از سویی شما می‌توانید دانشجویان را تشویق کنید که نسبت به کارهای هم بازخورد نشان دهند، این بازخوردها به عنوان یک روش مکمل در نمره دهی شما عمل می‌کند.

۳- گردش کار روزانه خود را اصلاح کنید

آیا درگیر ایمیل‌ها، پاسخ دهی در شبکه‌های اجتماعی چون واتساپ و مانند آن هستید؟ آیا سلامتی خود

را در معرض خطر قرار می‌دهید؟ شروع یک ترم جدید بهترین زمان برای تغییر الگوی پیش فرض شماست. به عنوان نمونه شما می‌توانید برنامه‌ای طراحی کند که تنها در یک زمان مشخص ایمیل‌ها و یا شبکه‌های اجتماعی را بازدید کرده و ساعت آن را هم می‌توانید برای دانشجویان خود اعلام کنید.

۴- سبک تغذیه خود را ارزیابی کنید

سبک تغذیه خود را به گونه‌ای انتخاب کنید که می‌تواند شما را سرپا نگهدارد. در حین کار سعی کنید میان وعده داشته باشید برای دقایقی از کار دست بکشید و استراحت کنید و مطمئن باشید که سبک غذایی سالمی را انتخاب کرده‌اید. انتخاب‌های خوب شامل دانه‌هایی مغزی چون گردو، انواع توت، خرما و... لذا از میان وعده‌های ناسالم پرهیز کنید، شما می‌توانید حین میان وعده از پشت میز خود بلند شوید به فضای باز بروید یا با همکاران خود در ارتباط باشید.

۵- نسبت به نشانگان مشکلات روانشناختی آگاه باشید.

آگاهی به نشانگان مشکلات روانشناختی به شما این فرصت را می‌دهد که نسبت به حل آن فوری و به هنگام عمل نمایید نشانگانی مانند افسردگی، اشتغال فکری بیش از حد، استرس و...

فرسودگی شغلی Burn out



دکتر فاطمه جعفری

مددکار اجتماعی

کارشناس مرکز مشاوره دانشگاه تهران



دانشگاه به دلیل نقش ویژه ای که دارد منبع مهم تحولات و پاسخگوی نیازهای فعلی و آتی جامعه در زمینه‌های مختلف از جمله پرورش سرمایه انسانی متخصص با رفتارهای اجتماعی معقول است، به عبارتی دقیق تر دانشگاه‌ها نقطه شروع مسیر توسعه هستند و در این میان اعضای هیئت علمی مهمترین رکن نظام آموزشی برای دستیابی به این دستاوردها هستند. اما مسیر حرفه ای شدن اعضای هیئت علمی مسیری طولانی، زمان بر و هزینه بر است، هر چند هیئت علمی بودن یک کار منحصر به فرد و دارای ویژگی‌های خوشایند است مانند ساعت کاری انعطاف پذیر، فرصت‌های تصمیم‌گیری مشارکتی، و درجه بالایی از خودشکوفایی. با این حال برخی از اعضای هیئت علمی ممکن است فرسودگی شغلی را تجربه کنند. فرسودگی شغلی یکی از موضوع‌های شایع سلامت عمومی در قرن ۲۱ است. فردی که فرسودگی شغلی تجربه می‌کند ممکن است خستگی، اضطراب، منفی‌نگری، انزوا، عدم رفاه ذهنی و مانند آن را تجربه کند. از سویی افرادی که فرسودگی شغلی تجربه می‌کنند، اغلب از نظر بالینی مضطرب و افسرده هستند. بی‌تردید اعضای هیئت علمی نیز ممکن است به دلایل مختلف استرس را تجربه کنند، استرس‌های شدیدی که به راحتی می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی آن‌ها شود، اما واقعیت این است که

این مسائل به ندرت در محافل حرفه ای مورد بحث قرار می‌گیرد، حتی اگر مطرح هم بشود کم‌تر به صورت نظامند مورد واکاوی قرار گرفته و در نتیجه راهکارهای اثربخشی ممکن است برای آن یافت نشود. به نظر می‌رسد یک دلیل این است که فرسودگی شغلی به عنوان یک مساله فردی و نه یک مساله سیستماتیک تبیین می‌شود، در پاره ای مواقع هم ممکن است فرهنگ دانشگاهی اعضا را دعوت به تحمل کند. اما واقعیت این است که اگر عوامل استرس زا چه فردی و چه محیطی مدیریت نشده و با فردی که استرس را تجربه می‌کند گفتگو نشود، حاصل آن پیامدهای منفی برای فرد، سایر اعضای هیئت علمی، کارکنان، دانشجویان و کیفیت برنامه‌های آموزشی است. از سویی به نظر می‌رسد اعضای هیئت علمی که در انجام مسئولیت حرفه ای خود در زمینه‌های تدریس، پرورش روابط دانشگاهی، مراقبت از دانشجو و سایر مسائل با مشکلات عملکردی مواجه هستند، احتمالاً در معرض فرسودگی شغلی هستند. بنابراین با توجه به اهمیت موضوع در این نوشتار مروری بر تعریف فرسودگی شغلی، نشانگان آن و راهکارهای برون رفت از آن ارائه می‌شود.

تعریف فرسودگی شغلی

تعاریف مختلفی از فرسودگی شغلی ارائه شده است به عنوان نمونه:

* فرسودگی شغلی تجربه پیوسته استرس شغلی است که در آن فرد انرژی فیزیکی، عاطفی و ذهنی خود را از دست می‌دهد.

* فرسودگی شغلی عبارت است از فقدان میل و انگیزه برای دستیابی به تعادل بین مسئولیت‌های استاد در زمینه‌های تدریس، خدمات و مراقبت از دانشجو و روابط با دیگران.

* فرسودگی شغلی زمانی است که فرد از دیگران از جمله همکاران و ... کناره‌گیری کرده و احساس رضایت و موفقیت را از دست می‌دهد.

* فرسودگی شغلی خستگی، ناامیدی یا بی‌تفاوتی ناشی از استرس طولانی مدت، کار بیش از حد یا فعالیت شدید است.

* فرسودگی شغلی نه یک بیماری جسمانی و نه یک مشکل روانشناختی است. فرسودگی از دست دادن اراده و ناتوانی در بسیج علایق و توانایی‌های خود است.

سازمان جهانی بهداشت فرسودگی شغلی را این گونه تعریف کرده است:

«**فرسودگی شغلی حالتی از خستگی حیاتی است**». در این تعریف واژه «**حیاتی**» انرژی، سرزندگی و چیزی که کاملاً ضروری است، را به ذهن تداعی می‌کند، همچنین منظور از فرسودگی حالتی از خستگی شدید جسمانی و روانشناختی و به معنای استفاده از تمام انرژی‌ها است تا جایی که دیگر ذخیره‌ای باقی نمی‌ماند. به بیان دیگر فردی که فرسودگی شغلی را تجربه می‌کند، احساس می‌کند که همه انرژی وی تمام شده است، به گونه‌ای که ترکیبی از آشفتگی و خستگی را تجربه می‌کند.

1. state of vital exhaustion



ICD-11^۲ (طبقه‌بندی بین‌المللی آماری بیماری‌ها) نیز فرسودگی شغلی را این گونه تعریف می‌کند: " نشانگانی که ناشی از استرس مزمن در محل کار بوده و با موفقیت مدیریت نشده است " در کل با توجه به تعاریف می‌توان سه بعد از فرسودگی شغلی را تعریف کرد:

- ۱- احساس تمام شدن انرژی یا خستگی
- ۲- افزایش فاصله ذهنی از شغل، منفی‌گرایی یا بدبینی مرتبط با شغل
- ۳- کاهش اثربخشی حرفه‌ای

نکته مهم این است که فرسودگی شغلی به طور خاص به زمینه‌های شغلی اشاره دارد و نباید برای توصیف تجربه در سایر زمینه‌ها به کار برود، از سویی این مفهوم به طور کامل بر زمینه فرسودگی شغلی متمرکز است تا زمینه بیماری فرد. در نتیجه بهترین راه حل برای پیشگیری از آن تمرکز بر اصلاح محیط کار و در نظر گرفتن تعیین‌کننده‌هایی برای حمایت از فرد است که این خود نیازمند یک رویکرد سیستمی است.

2. International Classification of Diseases

چرخه فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی یکباره رخ نمی دهد بلکه یک روند پیش رونده و دارای مراحل ذیل است:

مرحله اول، برانگیختگی استرس Stress Arousal:

این مرحله شامل پاسخ‌های فیزیولوژیک و روانی است مانند تحریک‌پذیری مداوم، اضطراب، فشار خون بالا، بی‌خوابی، دندان قروچه، تپش قلب، مشکلات تمرکز، مشکلات معده، و علایم حاد گوارشی و...

مرحله دوم، حفظ انرژی Energy Conservation:

انکار مشکل در این مرحله برجسته است. اگر این اقدامات حفاظتی برای فرد موثر نباشد، رفتارهای دیگری مانند اهمال کاری، غیبت یا تاخیر بیش از حد، خستگی، کناره گیری از دوستان و خانواده، افزایش منفی‌گرایی، بی تفاوتی و افسردگی رخ می‌دهد.

مرحله سوم، خستگی Exhaustion:

در این مرحله افراد شروع به درک این مساله می‌کنند که مشکل مزمنی وجود دارد. نشانگان مزمن مرتبط با این مرحله عبارتند از: غمگینی یا افسردگی، مشکلات معده یا روده، خستگی ذهنی، سردرد، میگرن، کناره گیری از همکاران، دوستان و خانواده، افکار پوچی و سایر مشکلات سلامتی بلند مدت. آشنایی با این نشانگان و فرایند پیش‌رونده می‌تواند به اعضای هیئت علمی کمک کند تا برای شکستن چرخه اقدام کنند.

عوامل استرس زای منجر به افسردگی شغلی در زندگی دانشگاهی چیست؟

بسیاری از رویدادهای استرس زای مرتبط به کار وجود دارد که می‌تواند سبب فرسودگی شغلی شود برخی از آنها به شرح ذیل است:

* افزایش حقوق، دستمزدها و شایستگی‌ها اغلب آنقدر ناچیز هستند که نمی‌توانند انگیزه‌های طولانی مدت اثربخشی باشند.

* اعضای هیئت علمی اغلب در یک محیط مبهم شامل اهداف نامشخص، راهنمایی‌های مبهم در مورد کارهایی که باید انجام دهند تا ارتقا یا تصدی خود را بدست آورند کار می‌کنند و اغلب در فرهنگی کار می‌کنند که فاقد یک فرایند مربیگری مشخص برای ارتقا و تصدی هستند.

* فرصت‌های ترفیع برای اعضای هیئت علمی فراتر از مرتبه نایل شدن به استاد تمام شدن وجود ندارد، مگر اینکه فرد تصمیم بگیرد یک پست دانشگاهی را دنبال کند.

* ممکن است چارچوب‌های اداری در دانشگاه وجود داشته باشد که نوآوری‌های سازمانی را تحت تاثیر قرار دهد.

از سویی بین برخی ویژگی‌های فردی و فرسودگی شغلی هم رابطه معناداری وجود دارد مانند تاب آوری پایین (تاب آوری یک ظرفیت فردی و به معنای مقابله موثر، تسلط بر موقعیت و سازگاری است)، عزت نفس پایین، نسبت دادن موفقیت‌ها به عوامل بیرونی، انتظارات بالا، نگرش‌های شغلی آرمان‌گرایانه و مانند آن.



نشانگان فرسودگی شغلی

در این قسمت مواردی ارائه می‌شود، که این موارد می‌تواند بیانگر فرسودگی شغلی باشد:

نشانگان فرسودگی شغلی (۴۳ پرسش)

۱- آیا شما اغلب احساس خشم نسبت به دیگران دارید؟

بلی خیر

۲- آیا شما به راحتی در جلسات ناراحت می‌شوید؟

بلی خیر

۳- آیا شما اغلب قرار ملاقات هاتون را فراموش می‌کنید؟

بلی خیر

۴- آیا شما اغلب به جلسات و کلاس‌ها با تاخیر می‌رسید؟

بلی خیر

۵- آیا شما معمولاً نمرات خود را دیر ارائه می‌دهید؟

بلی خیر

۶- آیا شما معمولاً کارها را در مهلت‌های تعیین شده ارائه نمی‌دهید؟

بلی خیر

۷- آیا در رویدادها نگاهتان به خودتان بیشتر مثبت یا منفی است؟

بلی خیر

۸- آیا شما تمایل به پرخوری دارید؟

بلی خیر

۹- آیا شما وظایف کاری یا فعالیت‌هایی را انجام می‌دهید که شما را به چالش نمی‌کشد؟

بلی خیر

۱۰- آیا دفتر کاری شما به هم ریخته است؟ مدارک، فایل‌ها و وسایل روی میز پراکنده است؟

بلی خیر

۱۱- آیا شما شغل دومی دارید که بتوانید نیازهای خود را تامین کنید؟

بلی خیر

۱۲- آیا شما به عنوان یک فردی که شاکی است شناخته شده‌اید؟

بلی خیر

۱۳- آیا وقتی امور درست پیش نمی‌رود، شما غالباً دیگران را سرزنش می‌کنید؟

بلی خیر

۱۴- آیا شما اغلب در محیط کار دچار ناامیدی می‌شوید؟

بلی خیر

۱۵- آیا شما تحمل خود را در برابر اتفاقاتی که رخ می‌دهد از دست می‌دهید، اتفاقاتی که قبلاً شما را آزار نمی‌داده است؟

بلی خیر

۱۶- آیا شما می‌بینید که سرگرمی‌ها، فعالیت‌های ورزشی و سایر علایق بیرونی شما لذت بخش‌تر از درگیر شدن در جنبه‌های حرفه‌ای شغل‌تان شده است که بابت آن حق الزحمه می‌گیرید مانند تدریس، پژوهش و...؟

بلی خیر

۱۷- آیا شما بیش از حد درگیر فعالیت‌های حرفه‌ای هستید؟

بلی خیر

۱۸- آیا تجربه کلاس برای شما همراه با انگیزه و اشتیاق و یا فاقد هر گونه انگیزه و اشتیاقی است؟

بلی خیر

۱۹- آیا دانشجویان در کلاس به شما انگیزه نمی‌دهند؟

بلی خیر

۲۰- آیا شما احساس می‌کنید ساعات اداری مفید نیست؟ و هدر دادن وقت شماست؟

بلی خیر

۲۱- آیا نوسانان خلقی مکرر دارید؟

بلی خیر

۲۲- آیا سطح انرژی شما پایین آمده است؟

بلی خیر

۲۳- آیا از راهنمایی به دانشجویان لذت نمی‌برید؟

بلی خیر

۲۴- آیا شما بیشتر وقت خود را صرف انتقاد از دانشجویان خود می‌کنید تا اینکه درباره موارد خوب صحبت کنید؟

بلی خیر

۲۵- آیا شما از طرح ایده در جلسه خودداری می‌کنید؟

بلی خیر

۲۶- آیا شما اغلب نسبت به کسانی که از شما وقتی می‌خواهند، عصبانی می‌شوید؟

بلی خیر

۲۷- آیا شما احساس می‌کنید اکثر جلساتی که شرکت می‌کنید؟ سو استفاده از زمان شماست؟

بلی خیر

۲۸- آیا شما برای تهیه سرفصل‌های درسی و سایر مطالب درسی تا آخرین لحظه منتظر می‌مانید؟

بلی خیر

۲۹- آیا وقتی شما مطالب نوشتاری دانشجویان را می‌خوانید، نمره دهی شما بیشتر بر هدف یا محتوای آن منعکس می‌شود یا ارائه ساختاری اعم از ساختار جمله، دیکته، دستور زبان و ..

بلی خیر

۳۰- آیا شما در ایجاد اشتیاق برای تدریس مشکل دارید؟

بلی خیر

۳۱- آیا شما در ایجاد اشتیاق برای درگیر شدن در فعالیت‌های فکری مانند فعالیت‌های پژوهشی، نگارش، و... مشکل دارید؟

بلی خیر

۳۲- آیا شما اغلب احساس می‌کنید که حرفه اشتباهی را انتخاب کرده اید؟

بلی خیر

۳۳- آیا شما وقت کمی از خود را در دانشگاه می‌گذرانید؟

بلی خیر

۳۴- آیا شما از کار در تیم‌ها یا گروه‌های کاری با همکاران لذت نمی‌برید؟

بلی خیر

۳۵- آیا شما به جای اینکه کار تیمی انجام دهید، ترجیح می‌دهید که به تنهایی فعالیت کنید؟

بلی خیر

۳۶- آیا شما مشتاقانه منتظر روزی هستید که بتوانید بازنشسته شوید؟

بلی خیر

۳۷- آیا شما اغلب در موقعیت‌های مرتبط با استرس دچار تنگی نفس می‌شوید؟

بلی خیر

۳۸- آیا شما شکایات زیادی از دانشجویان در رابطه با تدریس یا رفتار حرفه‌ای خود دارید؟

بلی خیر

۳۹- آیا شما احساس نارضایتی نسبت به ازدواج خود دارید؟

بلی خیر

۴۰- آیا مسائل داخلی در کار شما تداخل ایجاد می‌کند؟

بلی خیر

۴۱- آیا دچار سردردهای مکرر می‌شوید؟

بلی خیر

۴۲- آیا دچار افکار پوچی شده‌اید؟

بلی خیر

۴۳- آیا پرخوری تکانه‌ای دارید؟

بلی خیر

اگر بیش از چند مورد از این نشانگان برای شما مثبت بود، می‌تواند ناشی از این باشد که شما در معرض فرسودگی شغلی قرار دارید، لذا برای ارزیابی آن اقدام کنید.

فرایند مداخله در فرسودگی شغلی

اول از همه، فرد دچار فرسودگی شغلی باید تشخیص دهد که ممکن است در حالت انکار باشد، فهرستی که به آن اشاره کردیم می‌تواند به اعضای هیئت علمی کمک کند تا نسبت به عوامل ایجاد کننده عوامل استرس‌زا و مراحل فرسودگی شغلی که ممکن است در حال تجربه آن باشند، آگاهی ببخشند. از طریق درون نگری، اعضای هیئت علمی می‌توانند تشخیص بدهند که آیا نشانگان کافی برای تشخیص فرسودگی شغلی دارند یا خیر. پس از تشخیص انکار، فرد در حالت آمادگی قرار دارد تا مداخلات لازم را برای بهبودی از چرخه فرسودگی انجام دهد مانند موارد ذیل:

* نشانگان افسردگی را در رابطه با عملکرد، سبک ارتباطی،

زبان بدن و نگرش خود بشناسید

* تمایل برای ایجاد تغییرات داشته باشید

* با کسی در رابطه با مسائل خود صحبت کنید مانند دوست،

مشاور، پزشک خانواده یا متخصص مدیریت استرس

* سبک زندگی خود را متعادل کنید و موارد مهم را الویت

بندی کنید. به عنوان نمونه توامان به جنبه‌های مختلف

معنوی، جسمانی، روانشناختی و عاطفی خودتان توجه

داشته باشید، برای مثال زیارت رفتن کمک به تقویت

بعد معنوی بوده و از فرسودگی شغلی پیشگیری می‌کند.

و یک نکته مهم برای اجتناب از فرسودگی شغلی و یا

راز پیشگیری از فرسودگی شغلی " توانایی فکر نکردن به

کار و شغل، بعد از ساعات کار است " به این معنی که

بعد از کار به ویژه یک کار سخت، پراسترس و طاقت فرسا زمانی که از کار فارغ می‌شوید، روی سایر مسائل زندگی تمرکز کنید و از آن لذت ببرید به عنوان نمونه طبخ غذا، تماشای تلویزیون و... به بیان دقیق‌تر بین کار و زندگی مرزهای مشخصی تعیین کنید. در واقع دقت کنیم حداقل ۵ عامل برای تشکیل انرژی وجود دارد جسمانی، روانشناختی، عاطفی، شناختی و معنوی که در ادامه راهکارهایی در هر محور ارائه می‌دهیم:

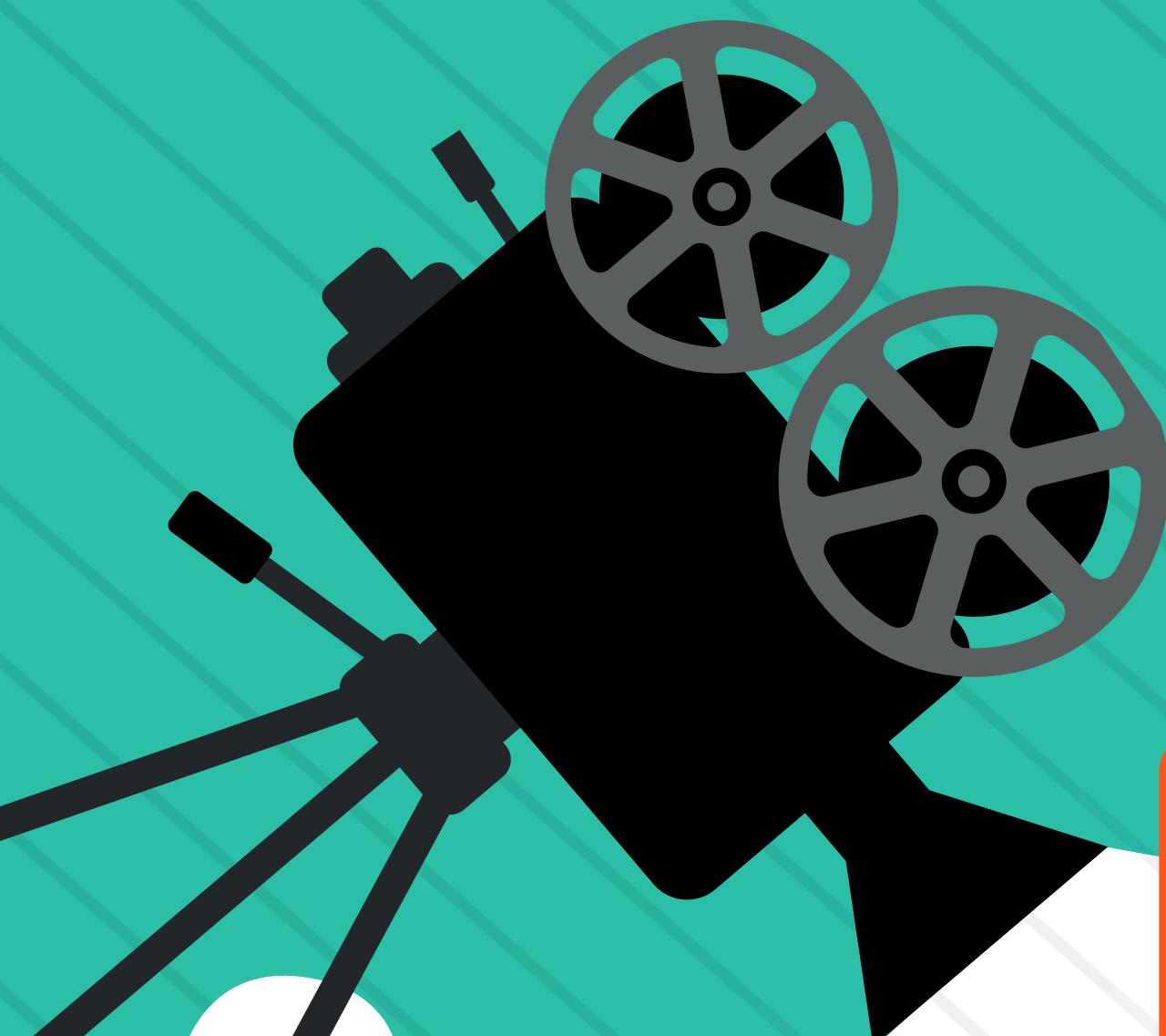
انرژی معنوی: زمان برای دعا، نیایش و نماز اختصاص دهید، در مراسم‌های مذهبی شرکت کنید، خواندن نماز به جماعت یک اجتماع معنوی ارزشمند است که به تعالی و کمال فردی و اجتماعی کمک می‌نماید. از سویی رفتن به اماکن زیارتی زمانی برای پرورش بعد معنوی و دوری جستن از روزمرگی هاست.

انرژی جسمانی: حدود ساعات کاری خود را مشخص کنید، از زود آمدن و دیر رفتن اجتناب کنید، در خارج از محل کار، زندگی خود را در الویت قرار دهید. در حالت ایده آل این استراحت شامل مقداری ورزش و تغذیه مناسب است.

انرژی عاطفی: انرژی عاطفی تا حدی تابعی از کیفیت روابط شماست. زمانی را صرف صحبت کردن و گوش دادن به دیگران بکنید. دوستی‌های قدیمی را دوباره

زنده کنید. با توجه به جنبه‌های مثبت زندگی دیدگاه خود را تنظیم کنید. هر جمعه بعد از ظهر تمرین "آنچه خوب پیش رفت" را انجام دهید. سه مورد را که در آن هفته خوب پیش رفته اند و چرایی آن را یادداشت کنید.

انرژی روانی: در طی روز بر روی کار متمرکز کرده و حداقل حواس پرتی را داشته باشید. بعد از هر کار ۱۵ دقیقه استراحت کنید. از سویی تلاش کنید روز خود را با یک یادداشت مثبت شروع کنید، و یا با فعالیتی که به شما انرژی می‌دهد. گاهی هم به مسئولیت‌های جدید "نه" بگویید. و زمان مناسب برای گذراندن وقت با خود، خانواده و دوستان داشته باشید، یعنی بین زندگی شغلی و فردی تعادل ایجاد کنید. و نکته مهم این که شبکه حمایتی قوی برای خود ایجاد کنید و از انزوا دوری کنید. از سویی برقراری ارتباط مجدد با معنای کار، کلید رفاه است، به این فکر کنید که چرا کاری را که انجام می‌دهید، برای شما مهم است، چه چیزی در وهله اول شما را جذب شغل‌تان کرده است؟



روانشناسی و سینما

محیط آموزشی و معلم خلاق و مبتکر در فیلم «بایست و ارائه بده»



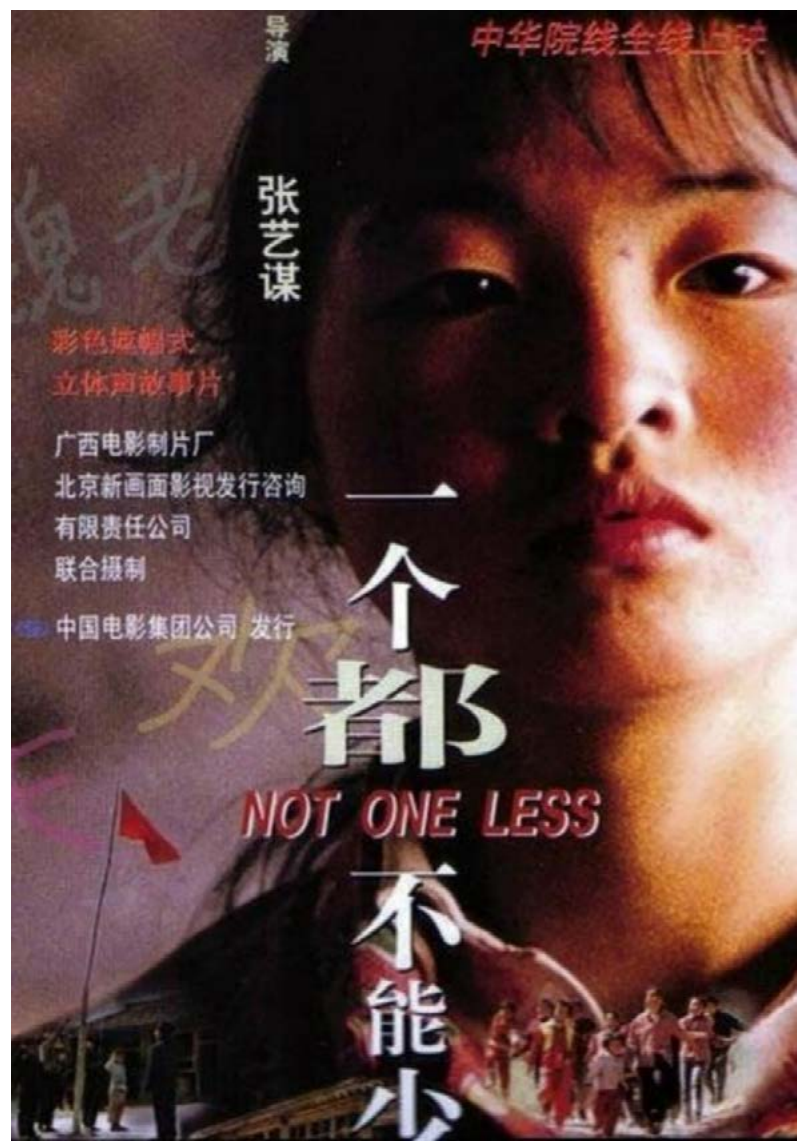
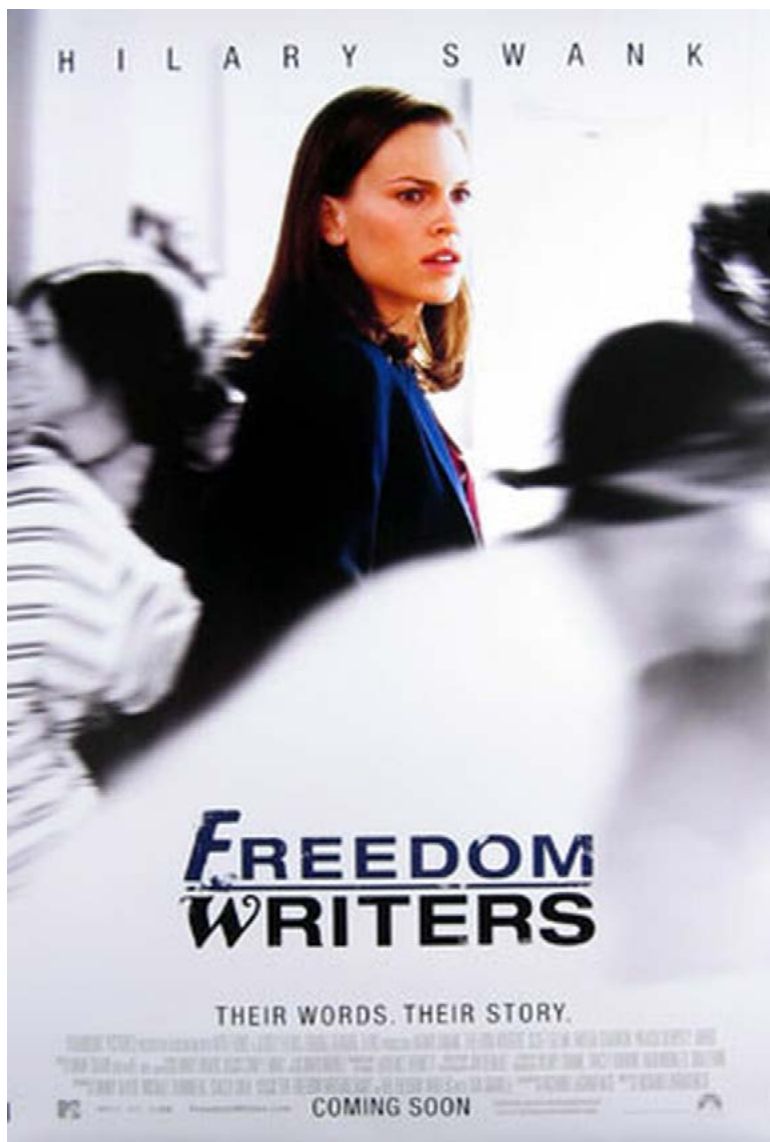
محمد باقر قهرمانی

عضو هیئت علمی گروه هنرهای نمایشی؛
دانشکده‌گان هنرهای زیبا؛ دانشگاه تهران

فرا رسیدن فصل امتحان و بحرانی که در روند معمول زندگی آموزشی ایجاد می‌کند، خود به خود دراماتیک است و نتیجه آن برای پروتاگونیست‌های دانشگاهی (دانشجویان) از اهمیت به سزایی برخوردار است. تلاش یک نیم‌سال در ادامه تلاش‌های پیشین، می‌تواند با موفقیت راه‌گشا باشد و دروازه‌های ارتقاء و پیشرفت

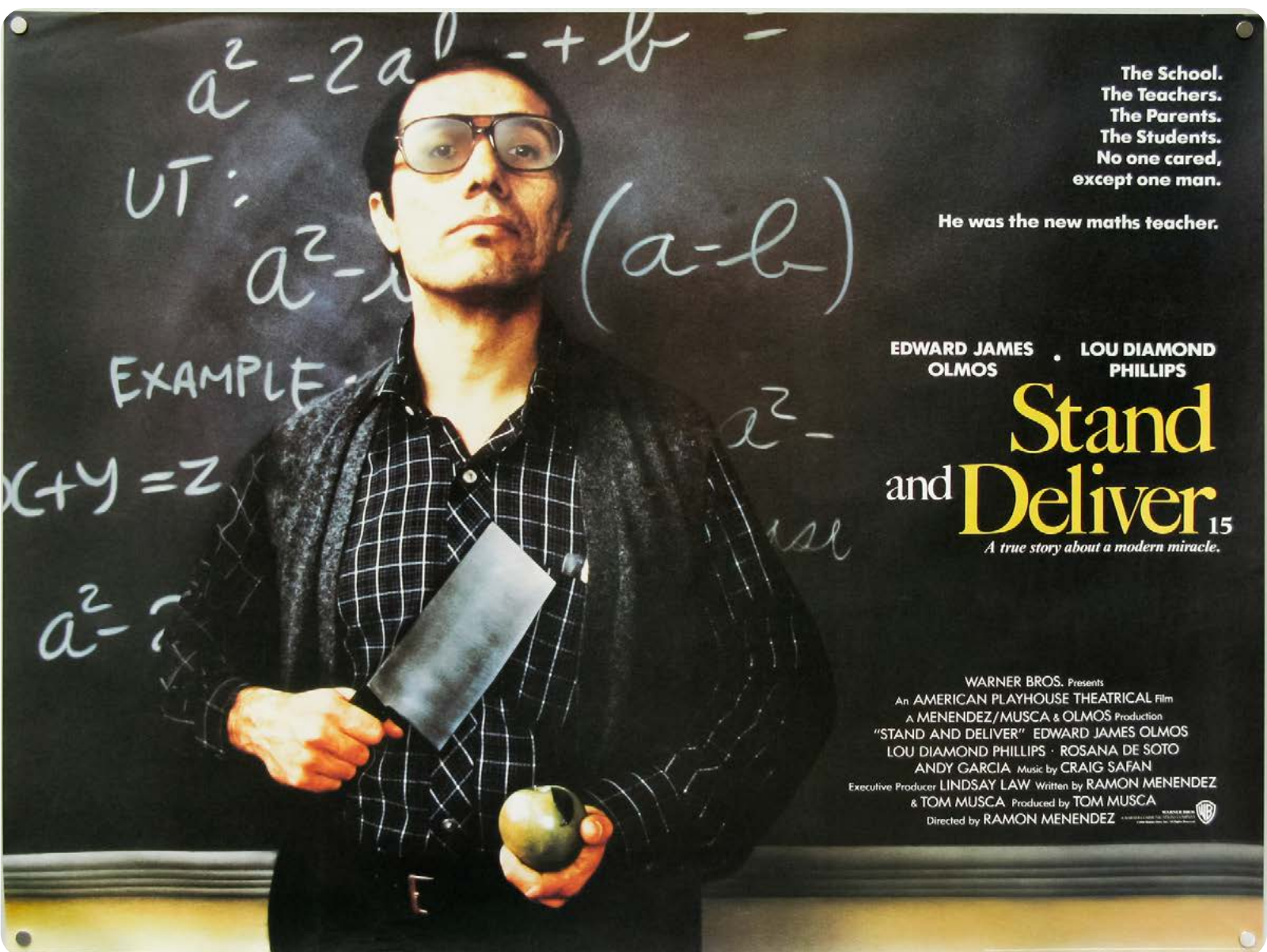
گشوده شود و یا این که مانعی بزرگ در راه رسیدن به هدف ایجاد کند که دلسردی و یاس و ناراحتی‌های روانی به همراه داشته باشد. در این رویدادگاه علمی، معلم و دست‌اندرکاران دانشگاهی گاهی راهنما و مرشد و همراه دانشجو دیده می‌شوند و گاهی آنتاگونیست‌هایی تلقی می‌شوند که هر آن چه در چنته دارند برای مقابله با پروتاگونیست‌ها عرضه می‌کنند.

در دنیا سینما، یکی از گونه‌های رایج، ژانر معلم دانش‌آموز/ دانشجو است که یکی از انواع آن به معلم/مدیر/مسئول جدیدی می‌پردازد که خلاقانه با برقراری ارتباط دوستانه با دانش‌آموز/دانشجو در آنان اعتماد ایجاد می‌کند و روحیه تلاش و دانش‌طلبی برمی‌انگیزاند. در نتیجه، در مخاطب نیز انگیزه تلاش بیشتر و روحیه ارتباط صمیمانه‌تر ایجاد می‌شود. موقعیت‌مدرسه و دانشگاه و شخصیت‌های مختلف درون آن، زمینه و موقعیت داستان‌های سینمایی بسیاری بوده‌اند، مانند فیلم مستند مشق شب (۱۳۶۷، عباس کیارستمی)، فیلم روانشناسانه ترسناک شیطان صفتان Les Diaboliques (۱۹۵۵، هنری ژرژ کلوزو)، خداحافظ آقای چیپس (۱۹۳۹، سام وود)، سارافینا Sarafina! (۱۹۹۲، دارل جیمز رودت) که در آفریقای جنوبی روی می‌دهد و به موضوع آپارتاید نگاه می‌کند، نه یکی کمتر Not One Less (۱۹۹۹، ژانگ ییمو) از کارگردان صاحب نام چین و کودکی که جانشین معلم شده است، جنگل تخته سیاه Blackboard Jungle (۱۹۵۵، ریچارد بروکس) در مورد معلم جدید سیاه‌پوست در محله فقیر شهر، نویسندگان آزادی Freedom Writers (۲۰۰۷، ریچارد



لاگراونیس) در مورد تحصیل و تبعیض نژادی در دانشگاه، کلاس
 Entre les murs (۲۰۰۸، لوران کانت) در مورد تبعیض نژادی از
 فرانسه، به دیگری نیکی کن Pay It Forward (۲۰۰۰، میمی لدر)
 و به کار گیری تکلیف مدرسه در نیکی به دیگران، و به من
 تکیه کن Lean on Me (۱۹۸۹، جان جی اویلدسون) اما فیلمی که برای
 این شماره در نظر گرفته‌ایم بایست و ارائه بده Stand and
 Deliver (۱۹۸۸، رامون منندز) هست.

محیط آموزشی و انتظاری که از دانشجویان وجود دارد
 می‌تواند زمینه‌ساز اختلالات عاطفی، روانی و رفتاری شود و
 به ویژه فصل امتحانات از مرز استرس مثبت و قابل تحمل
 به استرس مسموم نزدیک می‌شود. فیلم بایست و ارائه بده
 بر اساس داستانی واقعی در مورد زندگی معلم ریاضی جیمی
 اسکالانتی است که در یک مدرسه دولتی در محله فقیری
 شروع به کار می‌کند که اکثر دانشجویان آن لاتین تبار و با



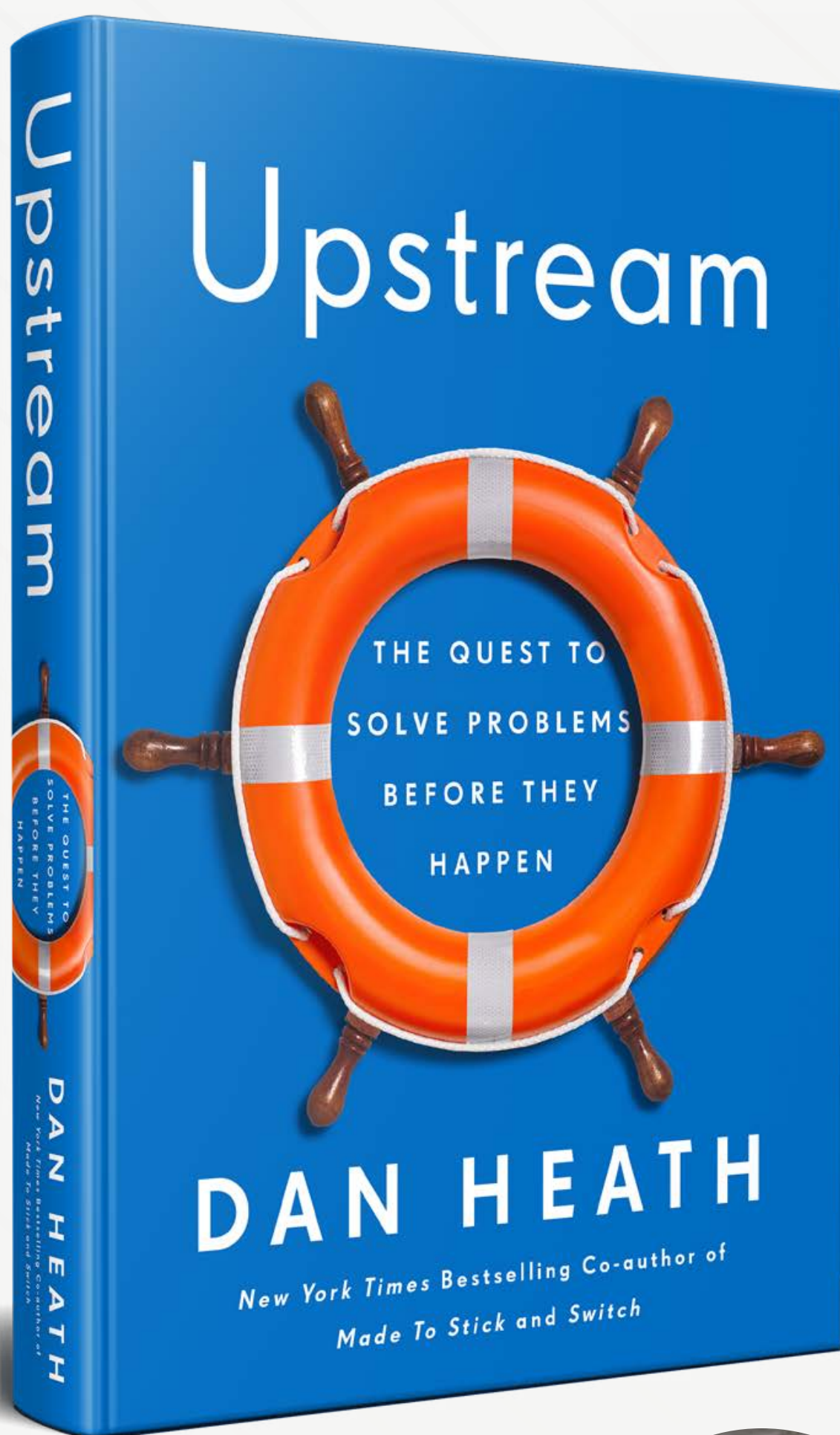
مشکلات بسیار اجتماعی روبرو هستند. اسکالانتی با درک استعداد این جوانان، با خلاقیت و کوشش و دانش دوستی دانش‌آموزانش را به فراگیری دروس سخت دیفرانسیل و انتگرال و محاسبات ریاضی تشویق می‌کند. بازیگر ادوارد جیمز اولموس نقش این معلم را با تغییری در چهره، مو، حرکت و نگاه جدید به صورتی هنرمندانه آفریده است و آن چنان از شخصیت خود و شخصیت‌های فیلم‌های پیشینش فاصله گرفته که دیگر بازیگری حس نمی‌شود و اسکالانتی در این فیلم دیده و پذیرفته می‌شود. او با چنان تعهد و باورپذیری نقش خود را ارائه می‌کند که مخاطب نیز به فراگیری ریاضی تشویق می‌شود. کلاس‌های ریاضی اسکالانتی برای مخاطب عام سینمایی هم جذاب است و زمانی که او با کلاه مخصوص سرآشپز و به همراه داشتن چند سیب و چاقو ظاهر می‌شود تا نشان دهد کسر چگونه کار می‌کند و طنزانه به بچه‌ها

می‌گوید که آدم‌های گردن‌کلفت ریاضی کار نمی‌کنند و آنان برای امرار معاش باید بروند در رستوران‌های فست فود مرغ سرخ کنند، مسیر دراماتیک تغییر و رشد را حس می‌کند. تاثیر آقای اسکالانته استثنایی است و با ابتکار عمل جوانان را به غلبه بر چالش‌هایشان تشویق و آنان را با شور و شوق به سمت یادگیری ریاضیات جلب می‌کند.

اکنون که ما در گذر بحران کرونایی هستیم که نظام آموزش را دگرگون کرده و همچنین هنگامی که این یادداشت چاپ می‌شود در زمان امتحانات دانشگاهی هستیم، نگاه به یکی از نمونه‌های سینمایی ارتباط معلم با جوانان و نیز توجه به ابتکار در ارائه درس می‌تواند مفید باشد. شاید شیوه‌ی تدریس، تشویق و آرامش بخشی او برای ما هم جالب باشد و کمک بکنند راه‌هایی را پیدا کنیم که پروتاگونیست‌هایمان را در دانشگاه در مسیر استرس‌زدایی و تعالی بیشتر قرار دهد.



معرفی کتاب



دکتر آذرخش مگری
روانپزشک و دانشیار
دانشگاه علوم پزشکی تهران



کتاب **سرچشمه اقدام** به حل مشکلات قبل از وقوع آنها آخرین اثر از "**دن هیث**" نویسنده پرکار و خلاق امریکایی است که سال گذشته توسط انتشارات سایمون و شوستر به چاپ رسیده است. دن هیث برای مخاطب فارسی زبان تا حدودی شناخته شده است و برخی آثار خواندنی او تحت عناوین "قدرت لحظات" و "ایده عالی مستدام" موجود است. وی در کتاب سرچشمه به سوال جالبی که ذهن بسیاری از ما را مشغول کرده است می‌پردازد و با مرور منابع و برخی پژوهش‌ها سعی در پاسخ به آن دارد. سوال طلایی این است که چرا به مشکلات قبل وقوع نمی‌پردازیم و با وجود شعار مکرر که پیشگیری بهتر از علاج است در جلوگیری از اتفاقات عاجز و سهل‌انگاریم؟ کتاب با حکایت جالبی درباره موسسه مسافرتی اکسپدیا و فروش آنلاین بلیط آغاز می‌شود. از هر یکصد هزار نفری که از طریق سیستم هوشمند و خودکار بلیط تهیه می‌کنند حدود پنجاه و هشت نفر بعداً مجبور می‌شوند که به موسسه زنگ بزنند و با گفتگو با کارشناس مربوطه مشکل خود را حل کنند. این نقض غرض سیستم‌های خودکار است و جالب اینکه مدت‌های طولانی ادامه می‌یابد. بدون آنکه کسی به حل آن بپردازد و از "سرچشمه" دلیل تعداد زیاد سوال مشتریان را بررسی کند. البته مشکل با درایت دارا خسرو شاهی مدیریت وقت موسسه

حل می‌گردد و تعداد تماس‌ها به پانزده درصد کاهش می‌یابد. با این شروع جالب هیث با ارائه مثال‌های متعدد خواندنی نشان می‌دهد که حتی در موسسات و سازمان‌های بسیار کارآمد، تعلل در پیشگیری از مشکلات و به جای آن برخورد موردی می‌تواند سال‌ها ادامه یابد. ظاهراً هرچقدر ذهن انسان‌ها در واکنش به مشکلات موجود توانمند و مصمم است رد پیش بینی تنبل و نابارور عمل می‌کند. پزشکی تلاش و هزینه زیادی برای درمان می‌گذارد، ولی حتی در کشورهای ثروتمند مداخلات پیشگیرانه مغفول می‌مانند. اقدامات بسیار ساده می‌تواند از حوادث جاده‌ای پیشگیری کند ولی کسی همت نمی‌کند. تحلیل وی از چرایی این مساله هم در زندگی شخصی و هم در مدیریت سازمانی ارزشمند است. یکی از دلایل را شکل‌گیری دید تونلی می‌داند. کمبود منابع، سیستم شناختی ما را دچار نزدیک بینی کرده و در چرخه حل فوری مشکل در دسترس گرفتار می‌کند. یک فرایند دیگر قهرمان سازی از دفع کنندگان بحران‌ها است در حالی که دو راندیشانی که از سرچشمه مشکل را بسته اند هیچ وقت شناخته نشده و اعتبار نمی‌گیرند. در فصول دیگر مثال‌ها و تحلیل‌های جالب و همچنین ارائه راهکارهایی مفید در این باره دارد. متن کتاب خواندنی و روان است و مطالعه آن را توصیه می‌کنم.

تازه‌های مرکز مشاوره دانشگاه تهران

معرفی سایت دانشگاه دوستدار خانواده



دانشگاه دوستدار خانواده

در تاریخ ۱۰ مهر ۱۴۰۰ در همایش "خانواده و دانشگاه" سایت دانشگاه دوستدار خانواده توسط دکتر سید محمد مقیمی رئیس محترم دانشگاه، رو نمایی شد. هدف اصلی سایت که توسط مرکز مشاوره دانشگاه راه اندازی شده است، افزایش سطح تعامل بین دانشگاه، خانواده و دانشجویان در جهت افزایش حمایت والدین از فرزندان و رشد روابط اثربخش بین آنها است. مرکز مشاوره باور دارد، زمانی که الگوی ارتباطی خانواده نزدیک، عاطفی، حمایتی و رضایت بخش است چنین الگوی سالمی زمینه را برای توسعه فردی دانشجویان فراهم می‌کند. یکی از نمونه‌های توسعه فردی، مهارت‌های انطباقی کارآمد و رشد یافته در دانشجویان است، به گونه‌ای که آنها در چالش‌های گوناگون راهکارهای اثربخش انتخاب کرده و به طور موثر به حل مساله می‌پردازند. لذا تقویت چنین الگوهای سلامت بخشی یکی از مسئولیت‌های اجتماعی

ارتباط با مشاوران | عضویت

دانشگاه دوستانه خانواده

شنبه ۱۴ دی ۱۴۰۰ خانه

دفتر مشاوره و ارتقا تحصیلی تماس با ما پیوندها درباره ما فرم ثبت نام

معاونت دانشجویی
مرکز مشاوره دانشگاه

روز جهانی سلامت روان

WORLD MENTAL HEALTH DAY

مراقبت سلامت روان برای همه: 10 October 2021
۱۸ مهرماه ۱۴۰۰

پیاپیید آن را به واقعیت تبدیل کنیم

Mental health care for all: let's make it a reality

دانشگاه است، از همین رو مرکز مشاوره به صورت نظامند افزایش سواد سلامت خانواده را دنبال می‌کند و راه اندازی سایت دانشگاه دوستانه خانواده نیز از جمله کانال‌ها ارتباط خانواده با دانشگاه است و از طریق آن می‌تواند به محتوای مناسب دست یابد. چنین سرمایه گذاری روی خانواده مهم است، چون خانواده یک نهاد اجتماعی مهم است، نهادی که در صورت تکریم و تقویت آن می‌توان عبور سلامت بخش نسل جوان را از بحران‌های مختلف تضمین کرد. همکاری و حمایت خانواده می‌تواند به عنوان عامل محافظت کننده در برابر فشارهای مختلف عمل نموده و موجب افزایش عملکرد فرزندان در حوزه‌های مختلف شود. برقراری ارتباط با خانواده‌های دانشجویان و اطلاع رسانی به آنان در زمینه بهداشت روان و ابعاد مختلف اجتماعی- فرهنگی و درمانی می‌تواند منجر به کاهش تنیدگی و فشار روانی آنان گردیده و به سازگاری بهینه دانشجو با شرایط جدید، کمک نموده و موجب افزایش عملکرد تحصیلی، اجتماعی و روانشناختی آنها شود. به ویژه آنکه برای برخی دانشجویان تحصیل در دانشگاه دورانی توأم با نگرانی و احساس فشار است. برخی از این

فشارها عبارتند از: تغییرات محیطی، تغییر نوع فعالیت‌های اجتماعی، مواجهه با فرهنگ‌های گوناگون، تعارض نقش‌ها، تفاوت‌های فرهنگی و تمایل به کسب استقلال و سایر عوامل. از همین رو حمایت اجتماعی از دانشجویان به ویژه از طرف خانواده به عنوان یک عامل محافظت کننده در مواجهه با استرس‌های مختلف زندگی دانشجویان و پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی - روانی عمل می‌نماید در ادامه به برخی دیگر از اهداف سایت دوستدار خانواده اشاره می‌کنیم:

↪ ایجاد ارتباط و شناخت متقابل میان دانشگاه، دانشجویان و اولیای آنان

↪ پی‌ریزی روابط والدین دانشجویان با فرزندان‌شان بر شالوده‌ای صحیح و افزایش مهارت‌های ارتباطی والدین با دانشجو

↪ آشناسازی والدین با وظایف‌شان در برهه‌ای جدید و حساس از زندگی فرزندان‌شان

↪ اطلاع‌رسانی و افزایش آگاهی والدین در خصوص خدمات مختلف فرهنگی، ورزشی، درمانی و مشاوره‌ای دانشگاه

↪ کمک به افزایش همدلی والدین با فرزندان‌شان

↪ بهره‌گیری از مشارکت و مساعدت فکری اولیاء در اتخاذ سیاست‌ها و تصمیمات مناسب در دانشگاه

لینک ورد به سایت دوستدار خانواده:

<https://counselingfamily.ut.ac.ir>

راه ارتباط با مرکز مشاوره دانشگاه تهران

ایمیل مرکز مشاوره دانشگاه تهران:

Counseling@ut.ac.ir

منابعی جهت ارجاع دانشجویان

مشاوره تلفنی مرکز مشاوره دانشگاه تهران:

شماره تماس مستقیم:

۰۲۱-۶۶۹۶۲۳۷۷ (۴ خط)



مشاوره برخط (اپلیکیشن مشورپ)

مرکز مشاوره دانشگاه تهران:

<https://mashverapp.com user/#?inputType=tehran-univercity>

تلفن جهت نوبت‌دهی خدمات حضوری

مرکز مشاوره دانشگاه تهران:

۰۲۱-۶۶۴۸۰۳۶۶

۰۲۱-۶۶۴۱۹۵۰۴

معلم

Moalem-Mehr
e-magazine



معاونت دانشجویی
مرکز مشاوره دانشگاه

گاهنامه معلم مهر شماره ۲۰

ویژه مطالعه اساتید دانشگاه

مدیرمسوول:
حمید پیروی

سردبیر:
دکتر فاطمه جعفری

مشاوران علمی:
دکتر محمدباقر قهرمانی، دکتر رضا پورحسین،
دکتر جعفر بوالهری، دکتر ایرج شهبازی

همکاران این شماره:
دکتر ربابه نوری، دکتر شهربانو قهاری
دکتر فاطمه جعفری، دکتر باقر قهرمانی
دکتر آذرخش مگری، دکتر احمد حاجبی

همکاران اجرایی:
علی صیدی

طراحی گرافیک:
حمیدرضا منتظری

سال انتشار:
زمستان ۱۴۰۰

تیراژ:
الکترونیکی