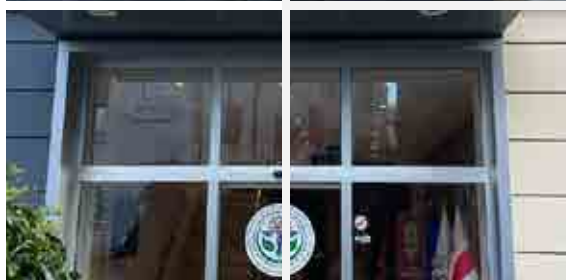




# مسیر آینده

فصلنامه داخلی کالج بین المللی ابن سینا گرجستان (علمی، آموزشی و پژوهشی) شماره ۴ / سال اول / زمستان ۱۴۰۳



آینده از اینجا شروع می شود ...

## دپارتمان های تخصصی کالج

فن آوری اطلاعات و ارتباطات ICT 

Information and communication technology

زبان های خارجه 

Foreign Language

طب مکمل 

Complementary Medicine

هنر 

Art

سینما و تئاتر 

Cinema & Theatre

مراقبت های زیبایی 

Beauty care

آشپزی و شیرینی پزی 

cookery & confectionery

علوم انسانی 

Humanities

علوم پایه 

Basic Sciences

علوم ورزشی 

Sport Science

علوم پزشکی 

Medical Sciences

مدیریت 

Management

فنی و مهندسی 

Technical & Engineering

## فهرست مطالب

### شناسنامه فصلنامه

نام فصلنامه داخلی: (مسیر آینده)

مدیر مسئول: دکتر حسین چناری

سر دبیر: دکتر حسین چناری

اعضای هیئت تحریریه این شماره: نجمه سادات تقوی، منیژه

حاتمی، ویدا مهاجر، مهری محمدی و مهدی محمودی

مشاور رسانه ای: جواد لگزیان

ویراستار: مهدی محمودی

طراح: کیمیا آرنگی

### صفحات

### عناوین

۲

شناسنامه

۳ - ۸ / ۱۳ - ۳۹

مقاله ها

۹ - ۱۲

معرفی کتاب

۴۰ - ۴۸

اخبار کالج

۴۰

دوره ها

۵۰

تماس با ما

# ده گام تا بهبود کیفیت تدریس

## گفتگو با دکتر حسین چناری درباره روش‌های بهبود کیفیت تدریس



### امروزه روش‌های آموزش بسیار متنوع شده‌اند.

هدف از همه آنها نیز تاثیرگذاری بیشتر و بهبود کیفیت یادگیری است. با توجه به اینکه آموزش در دنیای امروز نقش مهمی در تربیت و پرورش فردی افراد و به طور کلی در جامعه دارد، بهره‌گیری از تکنیک‌های جدید می‌تواند میزان اثربخشی آن را برای نسل جدید که دیگر روش‌های قدیمی برای آن‌ها جذابیت ندارد، افزایش دهد. در اینجا گفتگوی ما با دکتر حسین چناری موسس و رئیس کالج بین‌المللی ابن‌سینا گرجستان و مدیرمسئول موسسه آموزشی و پژوهشی پرسش، پویا و پردازش با ده سوال کاربردی در زمینه روش تدریس به همراه پاسخ‌های آنها ارائه شده است که می‌تواند به بهبود کیفیت تدریس کمک کنند. این سوالات به مدرسان کمک می‌کند تا روش‌های تدریس خود را بهبود بخشند و با چالش‌های مختلف کلاس درس به طور مؤثر برخورد کنند.

### چگونه می‌توان توجه دانش‌آموزان را در طول کلاس حفظ کرد؟

برای حفظ توجه دانش‌آموزان، باید از روش‌های تدریس متنوع استفاده کرده‌مانند ترکیب سخنرانی با فعالیت‌های گروهی، پرسش و پاسخ و نمایش ویدیوهای آموزشی. استفاده از تکنیک‌های تعاملی و ایجاد چالش‌های فکری نیز می‌تواند توجه آن‌ها را افزایش دهد.

### چگونه می‌توان برای هر دانش‌آموز با توجه به سطح یادگیری او تدریس کرد؟

استفاده از روش‌های آموزشی متناسب با سبک‌ها و سطح یادگیری مختلف از جمله تدریس تفکیکی در رسیدن به این هدف یاریگر ما خواهند بود. می‌توان فعالیت‌های متنوعی را طراحی کرد که دانش‌آموزان با توانایی‌های مختلف به شکل‌های گوناگون از درس بهره‌مند شوند. همچنین ارزیابی‌های پیوسته می‌تواند به شناسایی نیازهای هر دانش‌آموز کمک کند.

### چگونه می‌توان فضای کلاس را برای یادگیری فعال‌تر کرد؟

با استفاده از روش‌های تدریس مبتنی بر مشارکت مانند بحث‌های گروهی، بازی‌های آموزشی و پروژه‌های عملی، می‌توان فضای کلاس را فعال‌تر کرد. همچنین ایجاد یک محیط تشویق‌کننده و پشتیبان که دانش‌آموزان احساس کنند نظرشان ارزشمند است، به مشارکت بیشتر منجر می‌شود.

### چگونه می‌توان انگیزه دانش‌آموزان برای یادگیری را افزایش داد؟

ایجاد ارتباط بین محتوای درس و زندگی واقعی دانش‌آموزان می‌تواند انگیزه آن‌ها را برای یادگیری افزایش دهد. همچنین، ارائه بازخورد مثبت و تشویق دانش‌آموزان به تلاش و پیشرفت‌هایشان، تعیین اهداف مشخص و واقع‌گرایانه، و ایجاد فضای رقابتی سالم از دیگر روش‌ها برای افزایش انگیزه است.

### چگونه می‌توان با دانش‌آموزانی که به طور مداوم مشکل‌ساز هستند، برخورد کرد؟

برای برخورد با دانش‌آموزان مشکل‌ساز، بهتر است ابتدا به صحبت‌های آن‌ها گوش داده و علت رفتارشان را درک کنید. استفاده از تکنیک‌های مدیریت کلاس مانند تعیین قوانین روشن و نتایج مشخص برای رفتارهای نامطلوب و تشویق به رفتارهای مثبت، می‌تواند به کاهش مشکلات کمک کند. همچنین، ایجاد ارتباط مثبت و مشاوره فردی با این دانش‌آموزان مؤثر است.

### چگونه می‌توان از تکنولوژی در تدریس به طور مؤثر استفاده کرد؟

استفاده از ابزارهای دیجیتال مانند تخته‌های هوشمند، نرم‌افزارهای آموزشی، و ویدیوهای آموزشی می‌تواند فرآیند یادگیری را جذاب‌تر کند. همچنین، استفاده از پلتفرم‌های یادگیری آنلاین برای تکالیف و پروژه‌ها، و به‌کارگیری ابزارهایی مانند آزمون‌های آنلاین می‌تواند به تقویت یادگیری کمک کند.

### چگونه می‌توان به دانش‌آموزان کمک کرد تا خودشان مدیریت یادگیری‌شان را بر عهده بگیرند؟

به دانش‌آموزان باید ابزارهایی برای مدیریت زمان و

یادگیری مستقل داده شود. آموزش مهارت‌های مطالعه مؤثر، تعیین اهداف یادگیری شخصی، و تشویق به ارزیابی خود می‌تواند به دانش‌آموزان کمک کند تا مسئولیت یادگیری خود را بر عهده بگیرند.

### چگونه می‌توان مفاهیم دشوار را به شیوه‌ای ساده‌تر به دانش‌آموزان آموزش داد؟

استفاده از مثال‌های واقعی و ملموس برای توضیح مفاهیم دشوار می‌تواند به درک بهتر کمک کند. همچنین، شکستن مفاهیم پیچیده به بخش‌های کوچک‌تر و ساده‌تر، و استفاده از تصاویر، نمودارها، و وسایل آموزشی کمک می‌کند تا مفاهیم برای دانش‌آموزان روشن‌تر شوند.

### چگونه می‌توان ارزیابی دقیقی از پیشرفت دانش‌آموزان داشت؟

ارزیابی پیشرفت دانش‌آموزان باید متنوع و مداوم باشد. استفاده از آزمون‌های کتبی و شفاهی، پروژه‌ها، مشاهدات کلاسی، و ارزیابی‌های خودگزارشی می‌تواند به ارزیابی جامع کمک کند. همچنین بازخوردهای منظم و مشخص به دانش‌آموزان ارائه دهید تا بدانند در کدام زمینه‌ها نیاز به بهبود دارند. چگونه می‌توان با والدین در مورد پیشرفت یا مشکلات فرزندانشان به خوبی ارتباط برقرار کرد؟ برقراری ارتباط منظم با والدین از طریق ملاقات‌ها، تماس‌های تلفنی، یا گزارش‌های کتبی از پیشرفت دانش‌آموزان اهمیت دارد. همچنین، در بحث‌های مربوط به مشکلات باید به شیوه‌ای همدلانه و سازنده برخورد کرد و راه‌حل‌های پیشنهادی ارائه داد. والدین نیز باید در روند بهبود و تقویت فرزندانشان مشارکت کنند.



## دکتر حسین چناری

موسس کالج بین‌المللی ابن‌سینا  
و مدیرمسئول موسسه آموزشی و  
پژوهشی پرسش، پوییش و پردازش

### ● یادگیری همتایان

یادگیری از دیگران یکی از قوی‌ترین اشکال یادگیری است که در آن ما هم به عنوان یادگیرنده و هم معلم شرکت می‌کنیم. یادگیری همتایان یا یادگیری از همکاران و دوستان شکل بسیار قدرتمندی از یادگیری است. این یادگیری دو طرفه و متقابل است. یادگیری همتایان باید به‌طور متقابل سودمند باشد و شامل به اشتراک‌گذاری دانش، ایده‌ها و تجربه بین شرکت‌کنندگان و حرکت از یادگیری فردی به یادگیری متقابل باشد. شما یاد می‌گیرید و همچنین به یادگیری دیگران کمک می‌کنید. بسیاری از رهبران مانند مدیران عامل، برای دریافت مشاوره صریح، به اشتراک گذاشتن

رها و چابک، سازگار و انعطاف‌پذیر شود. یک یادگیرنده مستمر، در هر حرفه‌ای که کار می‌کند، باید درگیر یادگیری یکپارچه از همه منابع چاپی و دیجیتالی، رسانه‌های اجتماعی، تجربه‌ها، همتایان، مربیان و شبکه‌ها شود. آموزش رسمی و تلاش‌های فردی باید با یادگیری غیررسمی تکمیل شود که فرد را قادر می‌سازد نه تنها با چالش‌های آموزشی کنار بیاید بلکه در فرایند یادگیری پیش‌بینی و استقبال از تغییر را نیز بیاموزد. با تغییرات سریعی که در محیط کسب‌وکار در حال رخ دادن است، ما باید از انواع اشکال و مدل‌های یادگیری استفاده کنیم تا با دانش جدید آشنا شویم و دانش قدیمی را کنار بگذاریم.



ایده‌ها و مشکلات، گروه کوچکی از همتایان خود را تشکیل می‌دهند یا عضوی از گروه کوچکی می‌شوند که به‌طور منظم گرد هم می‌آیند و به صورت محرمانه درباره موضوعات گسترده بحث می‌کنند. اعتماد بستر این گروه‌ها است، با این درک که آنچه مورد بحث قرار می‌گیرد فراتر از چهاردیواری نخواهد رفت. در دنیای امروز که فناوری به‌طور فزاینده‌ای مردم، اطلاعات و جهان را به هم متصل می‌کند، نیاز به افرادی که بتوانیم با آنها در مورد موضوعات گسترده گفتگو کنیم احساس می‌شود. نکته مهم در این گروه‌ها این است که افرادی که به شما وابسته نیستند می‌توانند ارزشمند باشند که توصیه‌های خود را به راحتی به اشتراک می‌گذارند و ریسک‌پذیری را تشویق می‌کنند. پس به دنبال افرادی باشید که از نظر فکری، آموزشی و تجربی با شما متفاوت هستند، اما ارزش‌های مشابهی دارند - افرادی که شنوندگان خوبی هستند، کنجکاو هستند و برای اکتشافات جدید آماده هستند.

← ادامه

دنیای امروز به سرعت در حال تغییر است. تحولات تکنولوژی، دگرگونی‌های اجتماعی، چالش‌های اقتصادی و بحران‌های زیست‌محیطی، تنها بخشی از عواملی هستند که ثبات و اطمینان را از زندگی انسان ربوده‌اند. در چنین دنیایی، سازمان‌ها و کسب‌وکارها برای بقا و رشد، چاره‌ای جز تطبیق با شرایط VUCA (نوسان، عدم قطعیت، پیچیدگی و ابهام) ندارند. در این اوضاع، وجود ابزارهایی کاربردی برای فهمیدن سازوکار جهان الزامی به نظر می‌رسد و یادگیری سبب می‌شود بتوانیم با شرایط بهتر کنار بیاییم.

### یادگیری در جهان ووکا

برای یادگیری در جهان ووکا باید خود را به معلمان خویش‌تر تبدیل کنید. چرا که با پیچیده‌تر شدن، مبهم‌تر شدن و سیال‌تر شدن جهان، فرصت‌ها برای نوآوری، تخیل و بازی افزایش می‌یابد. اطلاعات و دانش مانند یک ارز شروع به کار می‌کنند؛ هر چه بیشتر از آن داشته باشید، فرصت‌های بیشتری برای انجام کارها خواهید داشت. برای مرتبط ماندن و رشد در این محیط تجاری ناشناخته، فرد باید یک ذهنیت یادگیری ایجاد کند، جایی که یادگیری مستمر مادام‌العمر به یک عادت روزانه تبدیل می‌شود، تا از قدیمی‌ها

## ● شبکه‌سازی

ما عضو یک یا چند شبکه هستیم که در محیط کار و خارج از آن وجود دارد، به‌ویژه گروه‌های حضوری مانند گروه‌های مطالعه و شبکه‌های اجتماعی مانند لینکدین و فیس‌بوک که براساس اصول جمع‌سپاری ساخته شده‌اند و نه تعاملات چهره به چهره حضوری. امروزه، بسیاری از اعلان‌ها در مورد مشاغل و فرصت‌های شغلی جدید از طریق این شبکه‌های اجتماعی ارسال می‌شود و حتی سازمان‌ها در حال یادگیری استفاده از این شبکه‌ها برای نیازهای شغلی خود هستند.

شبکه یادگیری شخصی یکی از قوی‌ترین اشکال حفظ اطلاعات جدید، ایجاد بینش مشترک، یافتن پاسخ برای مشکلات و یافتن فرصت‌های کارآفرینی است. در دنیای ووکا، که اطلاعات به صورت تصاعدی در حال انفجار است، شبکه‌ای که اطلاعات مناسب را در یک زمینه فیلتر، اعتبارسنجی، انتخاب و ویرایش می‌کند، برای رشد حرفه‌ای مادام‌العمر حیاتی خواهد بود.

شبکه‌سازی فقط یک روند نیست، یک مد نیست که به زودی از بین خواهد رفت. موفقیت فیس‌بوک، توئیتر و لینکدین صرفاً نتیجه فناوری رایانه و اتصال نیست، بلکه آن چیزی را تکرار می‌کند که زیست‌شناسی قبلاً گفته است. DNA ما نیز یک شبکه است و شیمی نیز همینطور.

## ● شبکه‌سازی خارج از سازمان

یادگیری یک فعالیت متنوع و با دسترسی چندگانه است که ما باید آن را به سرعت و به‌طور مداوم بیاموزیم تا دانش را با همه تنوع آن قدر بدانیم و پرورش دهیم. فراگیران نه تنها دانش و مهارت‌ها را با گروه‌های همگن به اشتراک می‌گذارند، بلکه افق یادگیری خود را با به اشتراک گذاشتن دانش با افراد دارای مهارت‌ها و علائق ناهمگون گسترش می‌دهند. افراد مختلف با پیشینه منحصر به فرد خود می‌توانند دیدگاه‌های متفاوتی را ارائه دهند. ما هرگز نباید فرصتی را هنگام شرکت در کنفرانس‌ها، کارگاه‌ها یا سایر رویدادهای خارجی برای گسترش شبکه خود از دست دهیم.

گام بعدی در یادگیری شبکه‌ای، همکاری است. توسعه منبع باز ویکی‌پدیا و لینوکس باز توانایی یادگیری و عمل را زمانی که افراد در گروه‌ها با هم کار می‌کنند، نشان دادند. تعداد برنامه‌های کاربردی در لینوکس در حال حاضر چندین برابر محیط‌های اختصاصی و غیرقابل کنترل اپل و مایکروسافت است. برنامه‌های به اشتراک گذاری فایل در فضای ابری و کنفرانس آنلاین آسان و ارزان، محیط یادگیری شبکه‌ها را تسهیل می‌کند.

## ● رسانه‌های اجتماعی

دانش شامل «دانستن چرا» و «دانستن چگونه» است. شبکه‌ها در شکستن هر دو سنگر به ما کمک می‌کنند. از اینکه چه کسی به چه کسی می‌آموزد، اکنون به سمت این می‌رویم که چه کسی از چه کسی یاد می‌گیرد. حتی در جایی که فرد به صورت مجزا از طریق ابزارهای آنلاین و آنلاین یاد می‌گیرد، همچنان به شبکه‌هایی برای تعمیق دانش خود نیاز داریم. شبکه‌های اجتماعی منبع اصلی انرژی فکری برای شعله‌ور کردن خلاقیت و گسترش ایده‌ها و شیوه‌ها هستند.

آن‌ها همچنین مسئول درگیر کردن هر یک از ما در فعالیت‌های نوآورانه پایدار هستند و در عین حال اعتماد به نفس در مواجهه با چالش‌های جدیدتر را افزایش می‌دهند. اتصال ارائه شده توسط دستگاه‌ها و شبکه‌های دیجیتال به ما امکان می‌دهد مشارکت یکدیگر را توسعه داده و به‌طور مداوم افق دانش خود را گسترش دهیم.

## ● جمع‌بندی

افراد می‌توانند با توسعه مهارت‌هایی مانند سازگاری، تفکر انتقادی و هوش هیجانی در دنیای ووکا پیشرفت کنند. یادگیری مداوم و به روز ماندن با وجود تغییرات ضروری است. ایجاد یک شبکه حرفه‌ای قوی و پذیرفتن یک ذهنیت فعال نسبت به تغییر می‌تواند به افراد کمک کند تا از عدم قطعیت‌ها و نوسانات در دنیای ووکا به‌طور مؤثر عبور کنند و با شرایط جدید در تعامل باشند.



# مدیریت با نگاهی به زندگی حیوانات

تالیف: دکتر حسین چناری

در این کتاب می‌خوانیم که هر کدام از حیوانات شخصیت خاص خودشان را دارند که می‌توانند به انسان‌ها کمک کنند در زندگی شخصی و سازمانی از آن‌ها الگوبرداری کنند. در فصل خواندنی سبکهای زندگی حیوانات تعداد ۵۰ حیوان انتخاب شده است که زندگی، شخصیت و قابلیت‌های آن‌ها مورد بررسی قرار گرفته و مشخص شده است که هر شخصیت حیوانی در کدام یک از مشاغل می‌توانند مفید باشند. با هم درباره گوزن در این کتاب می‌خوانیم.



شخصیت‌های گوزن ترسو هستند: شخصیت‌های گوزن که بیشتر به خاطر رفتارهای اضطرابی و عصبی شناخته می‌شوند، خجالتی و فروتن هستند. گوزن‌ها که از ترس صدمه دیدن تمایل به کناره‌گیری عاطفی دارند، اغلب در تلاش هستند تا آرام بگیرند، و اگرچه ممکن است توصیف آن‌ها به عنوان اسکیزوفرنی بیش از حد سخت باشد، اما مطمئناً پیش بینی انگیزه آن‌ها دشوار است.

این موجود زیبا و ظریف یک نمونه کلاسیک از گونه‌های طعمه است و با دفاعی اندک، به جز ذهن چابک و بدن چابکش باید دائماً مراقب خطر باشد. گوزن‌ها موجوداتی فعال و تنومند با اندکی چربی اضافی در بدن هستند و از فعالیت‌های ورزشی لذت می‌برند و در بیشتر آن‌ها برتر هستند. ورزشکاری و ظرافت آن‌ها ممکن است یک تصور اولیه خوب ایجاد کند؛ و اغلب یک هسته درونی پراکنده و عاطفی را می‌پوشاند.

زندگی حیوانات» ابتدا تعریفی علمی از مدیریت و سبک‌های مدیریت ارائه می‌کند و آنگاه مفهوم شخصیت را توضیح می‌دهد. سپس ما را به دنیای پر رمز و راز طبیعت می‌برد تا با مطالعه شخصیت، راهکارهای بقا و هنر زیست حیوانات به مقوله مدیریت و راهبردهای آن دوباره فکر کنیم و با درس‌آموزی از کلاس طبیعت بکوشیم در رفتار و مدیریت شخصی و سازمانی نوآندیشی و نوآوری داشته باشیم.



مدیریت فرآیند واکنشی و وظایف به افراد برای رسیدن به یک هدف مشخص است. مدیریت به معنای توانمندی در برنامه‌ریزی، سازمان دهی، استخدام، رهبری افراد، انگیزه بخشیدن به آن‌ها در شرایط بحران و تصمیم‌گیری برای رسیدن به اهداف سازمانی است.

باید توجه داشت مدیریت فقط یک علم نیست، بلکه تلفیقی از علم و هنر است. مدیریت یک علم است؛ زیرا از اصول کلی و پایهای تبعیت می‌کند. همچنین یک هنر است، زیرا یک مدیر، مانند یک هنرمند، باید دانش عملی، خلاقیت و انعطاف‌پذیری داشته باشد تا بتواند به خوبی وظایف مدیریتی خود را اجرا کند. مدیریت، از اصول و قواعدی پیروی می‌کند که لازمه رسیدن به اهداف هستند و هم در زندگی روزمره و هم در حفظ و ارتقای یک سازمان بسیار مهم است و اگر فردی بتواند در کار و زندگی مدیریتی صحیح داشته باشد، بی‌شک روزگاری خوش را تجربه خواهد کرد.

دکتر حسین چناری، دکترای مدیریت آموزشی، موسس و رئیس کالج بین‌المللی ابن سینا گرجستان، مولف ۱۸ جلد کتاب در زمینه‌های متفاوت آموزشی و با بیست سال سابقه تدریس، در کتاب «مدیریت با نگاهی به

ادامه ←

از آنجا که رفتار عشوه‌آمیز آن‌ها ریشه در ناامنی‌های عمیق دارد، گوزن‌ها به عنوان بازیگر و مدل به صنعت سرگرمی کشیده می‌شوند، جایی که - با پنهان شدن در پشت نقاب شخصیت‌ها - به‌طور موقت از عناصر دردناک زندگی خود به آنجا پناه می‌برند.

راز موفقیت شخصیت گوزن: تلاش گوزن برای یک زندگی متعادل، او را به جستجوهای عاطفی سوق می‌دهد و ثبات ممکن است به شکل تنهایی یا یک رابطه وسواسی باشد. اما بیشتر اوقات، پناهگاه در باورهای معنوی قوی آن‌ها یافت می‌شود.

بسیاری از شخصیت‌های گوزن اعتقادات قوی دارند و زمان زیادی را در جمع افراد همفکر می‌گذرانند. گوزن‌ها همچنین افراد عادی تماشاگر هستند و از هیچ چیز بهتر از نشخوار کردن بی سروصدا در حالی که دنیا در حال گذر است، لذت نمی‌برند.



فضای باز جایی است که آن‌ها بیشتر احساس راحتی می‌کنند و به سمت آزادی فضاهای باز گسترده کشیده می‌شوند که حرکات برانزنده و عشق آن‌ها به موسیقی می‌تواند خود را به این صورت نشان دهد. وقتی نوبت به کار می‌رسد، گوزن‌ها به دلیل پایداری‌شان شناخته نمی‌شوند و در حالی که تلاش می‌کنند شغل مناسبی پیدا کنند، مرتباً شغل خود را تغییر می‌دهند. گوزن به عنوان عضوی از یک تیم بزرگ احساس خوبی ندارد.

گوزن در طبیعت: اغلب گوزن‌ها که بسیار خجالتی و محتاط هستند، وقت خود را در گله‌های کوچک می‌گذرانند و به طور مداوم محیط اطراف خود را بررسی می‌کنند و با

نگرانی در لابه‌لای علف‌ها و درختچه‌ها به دنبال غذا می‌گردند. جمعیت گوزن‌ها در آمریکای شمالی در حال افزایش هستند. با این وجود، با توجه به جمعیت زیاد آن‌ها، کمتر از ۵۰ گونه گوزن در جهان باقی مانده است که اکثر آن‌ها در آسیا و آمریکای جنوبی یافت می‌شوند.

مشاغل و سرگرمی‌ها: بازیگر، مددکار اجتماعی، منشی، دفتردار و ورزشکار: پیاده‌روی، ژیمناستیک و ایروبیک.

کتاب «مدیریت با نگاهی به زندگی حیوانات» نوشته حسین چناری را انتشارات دبیزش در ۳۸۸ صفحه و با قیمت ۲۰۰ هزار تومان رهسپار بازار کتاب کرده است.

# آینده آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

## دکتر حسین چناری



به دلیل تغییرات سریع در فناوری، نیازهای بازار کار جهانی به طور مداوم در حال تحول است. در این راستا آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نقش حیاتی در آماده‌سازی نیروی کار برای مشاغل آینده خواهند داشت. در ادامه به چشم‌انداز آینده آموزش‌های فنی و حرفه‌ای اشاره می‌کنم:

### ۱. تمرکز بر مهارت‌های دیجیتال و فناوری‌های نوین

افزایش اهمیت مهارت‌های دیجیتال: با توجه به گسترش فناوری‌های نوین مانند هوش مصنوعی، رباتیک، بلاک‌چین و اینترنت اشیا، نیاز به مهارت‌های دیجیتال بیش از گذشته احساس می‌شود. آموزش‌های فنی و حرفه‌ای باید به سمت آموزش این مهارت‌ها حرکت کنند تا نیروی کار بتواند با فناوری‌های پیشرفته همگام باشد.

آموزش در زمینه اتوماسیون: مشاغل در حال گذار به اتوماسیون و استفاده از فناوری‌های هوشمند هستند. بنابراین آموزش‌های فنی و حرفه‌ای باید برنامه‌هایی برای کار با ربات‌ها، کنترل‌های صنعتی و سیستم‌های اتوماتیک در دستور کار قرار دهند.

### ۲. شخصی‌سازی آموزش و یادگیری مادام‌العمر

آموزش‌های شخصی‌سازی شده: با استفاده از داده‌ها و فناوری‌های آموزشی، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در آینده به شخصی‌سازی بیشتر نزدیک خواهند شد. هر دانش‌آموز می‌تواند بر اساس نیازها و توانایی‌های خود یک مسیر آموزشی خاص را دنبال کند. ترویج یادگیری مادام‌العمر: با تغییرات سریع در تکنولوژی و مشاغل، نیاز به یادگیری مداوم بیشتر احساس می‌شود. افراد باید به صورت مداوم مهارت‌های جدید بیاموزند تا در بازار کار باقی بمانند. آموزش‌های فنی و حرفه‌ای باید این رویکرد را در برنامه‌های آموزشی خود تقویت کنند.

۳. همکاری نزدیک با صنایع و شرکت‌ها  
مشارکت با صنایع: آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در آینده بیشتر به مشارکت با شرکت‌ها و صنایع متمرکز خواهند شد تا اطمینان حاصل شود که دانش‌آموختگان دارای مهارت‌های مورد نیاز بازار کار هستند. این همکاری‌ها می‌تواند شامل برنامه‌های کارآموزی و آموزش‌های عملی باشد. تأکید بر آموزش‌های عملی: صنایع به دنبال افرادی هستند که آموزش‌های عملی و تجربی دارند. بنابراین، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای باید بیشتر ر به سمت ارائه برنامه‌های کاربردی و تجربی حرکت کنند تا دانشجویان به طور واقعی برای ورود به بازار کار آماده شوند.

۴. گسترش آموزش‌های آنلاین و مجازی  
افزایش آموزش‌های آنلاین: با پیشرفت فناوری‌های آموزشی و گسترش رویکردهای آموزش از راه دور، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نیز به سمت آموزش‌های آنلاین حرکت خواهند کرد. این آموزش‌ها به افراد این امکان را می‌دهد که در هر زمان و مکان به مهارت‌های جدید دسترسی داشته باشند. استفاده از واقعیت مجازی و افزوده: فناوری‌های واقعیت مجازی و واقعیت افزوده می‌توانند در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

نقش مهمی ایفا کنند، به ویژه در زمینه‌های فنی که نیاز به آموزش‌های عملی و محیط‌های شبیه‌سازی شده دارند.

۵. توجه به مهارت‌های نرم و اجتماعی  
توسعه مهارت‌های نرم: علاوه بر مهارت‌های فنی، مهارت‌های نرم مانند کار تیمی، ارتباطات مؤثر، حل مسئله و مدیریت زمان نیز در آینده مورد توجه بیشتری قرار خواهد گرفت. کارفرمایان به دنبال افرادی هستند که علاوه بر دانش فنی، توانایی برقراری ارتباط و حل مشکلات در محیط‌های کاری چندفرهنگی و پیچیده را داشته باشند. تربیت نیروی کار انعطاف‌پذیر: در دنیای آینده که عدم قطعیت و تغییرات سریع در آن حاکم است، نیروی کاری که انعطاف‌پذیری





#### ۱۰. گواهینامه‌های قابل انعطاف

گواهینامه‌های کوتاه‌مدت و تخصصی: در آینده، برنامه‌های فنی و حرفه‌ای به سمت ارائه گواهینامه‌های کوچک و تخصصی حرکت خواهند کرد که به دانشجویان اجازه می‌دهد در مدت زمان کوتاهی مهارت‌های خاص و مورد نیاز بازار را بدست آورند. این گواهینامه‌ها می‌توانند به صورت ماژولار یا مرحله‌ای باشند و افراد به تدریج آن‌ها را کسب کنند. مدارک چندگانه و قابل انتقال: مدارک تحصیلی باید به صورت قابل انتقال بین صنایع و حوزه‌های مختلف باشند و افراد بتوانند در طول دوران کاری خود، این گواهینامه‌ها را به‌روزرسانی کنند.

#### ● نتیجه‌گیری:

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در آینده به سمت دیجیتال‌سازی، مهارت‌های پایدار، و شخصی‌سازی بیشتر حرکت خواهند کرد. این نوع آموزش‌ها باید با نیازهای بازار کار جهانی و تغییرات سریع فناوری همگام شوند و علاوه بر مهارت‌های فنی به مهارت‌های نرم و کارآفرینی نیز توجه بیشتری کنند. یادگیری مادام‌العمر و انعطاف‌پذیری نیز در این زمینه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار خواهد بود.

#### ۸. اهمیت مهارت‌های بین‌المللی

گسترش فرصت‌های جهانی: آموزش‌های فنی و حرفه‌ای باید افراد را برای بازار کار جهانی آماده کنند. این شامل تسلط بر زبان‌های خارجی، آشنایی با فرهنگ‌های مختلف و توانایی کار در محیط‌های بین‌المللی است.

اعتبارنامه‌های بین‌المللی: در آینده، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای باید به سمت ارائه گواهینامه‌ها و مدارک بین‌المللی حرکت کنند تا افراد بتوانند به راحتی در کشورهای مختلف مشغول به کار شوند.

#### ۹. آموزش‌های مبتنی بر داده

تحلیل داده‌ها: استفاده از داده‌ها و تجزیه و تحلیل‌های آماری برای بهبود فرآیندهای آموزشی و ارزیابی عملکرد دانش‌آموزان، نقش مهمی در آینده آموزش‌های فنی و حرفه‌ای خواهد داشت. داده‌ها می‌توانند برای شخصی‌سازی مسیر یادگیری و شناسایی نقاط ضعف و قوت دانش‌آموزان مورد استفاده قرار گیرند. هوش مصنوعی در آموزش: الگوریتم‌های هوش مصنوعی می‌توانند کمک کنند تا دانش‌آموزان متناسب با نیازها و توانایی‌هایشان بهترین مسیر آموزشی را دنبال کنند.



#### ۷. ارزش آفرینی و کار آفرینی

تقویت فرهنگ کارآفرینی: آموزش‌های فنی و حرفه‌ای باید افراد را به سمت کارآفرینی و ایجاد کسب و کارهای نوپا هدایت کنند. در آینده، نیروی کار بیشتری به سمت ایجاد کسب و کارهای کوچک و ارائه خدمات تخصصی به صنایع مختلف حرکت خواهد کرد.

آموزش مدیریت و توسعه کسب و کار: آموزش‌های فنی و حرفه‌ای علاوه بر آموزش مهارت‌های فنی، باید به مدیریت کسب و کار و مهارت‌های کارآفرینی نیز توجه کنند تا افراد بتوانند کسب و کارهای خود را با موفقیت راه‌اندازی و مدیریت کنند.

و توانایی سازگاری با تغییرات را داشته باشد، بسیار مورد توجه خواهد بود. آموزش‌های فنی و حرفه‌ای باید به دانشجویان کمک کنند تا مهارت‌های تطبیق‌پذیری و یادگیری سریع را به دست آورند.

#### ۶. توسعه مهارت‌های سبز و پایدار

تمرکز بر آموزش‌های پایدار: با توجه به تغییرات اقلیمی و نیاز به حفظ محیط زیست، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در آینده باید بر روی مهارت‌های سبز و پایداری تمرکز بیشتری داشته باشند. این شامل آموزش‌هایی در زمینه انرژی‌های تجدیدپذیر، مدیریت منابع و ساختوساز پایدار است.

تربیت نیروی کار دوستدار محیط زیست: صنایع به دنبال افرادی هستند که بتوانند با تکنولوژی‌های پایدار و روش‌های کاهش آلودگی کار کنند. آموزش‌های فنی و حرفه‌ای باید به دانشجویان این مهارت‌ها را آموزش دهند.

# آموزش و یادگیری بهتر با گیمیفیکیشن

دکتر حسین چناری

واژه گیمیفیکیشن را می‌توان به بازی آفرینی معادل‌سازی کرد. دانش گیمیفیکیشن بهره‌گیری از تفکرات، روش‌ها و مکانیزم بازی برای فعالیتهایی است که از جنس بازی نیستند. در سال ۲۰۱۱ تعریف جالبی از گیمیفیکیشن مطرح شد که عبارت بود از: «تزریق عناصر بازی در فعالیتهای غیر بازی»

فلسفه وجودی گیمیفیکیشن این است که در هر کاری یک عنصر بازی وجود دارد که در صورت کشف آن می‌توان فعالیتهای مربوطه و چالش‌های موجود را با سهولت و اثربخشی بیشتر مرتفع کرد. امروزه این موضوع در حوزه‌های مختلفی همچون سلامت، بازاریابی و آموزش مورد استفاده قرار می‌گیرد.

ورود بازی به یک فرآیند آموزشی، مزایای متعددی برای آن در پی دارد؛ اما لازم است که این روش به درستی و با استراتژی مشخص، پیاده‌سازی شود. البته این موضوع (یعنی بهره‌گیری از عناصر بازی) دارای سابقه‌های دیرینه می‌باشد و بهره‌گیری از بازی از طریق دادن امتیاز (به عنوان شاخص‌های

قابل مشاهده در زمینه پیشرفت)، نشان‌ها (نماد دستاوردها) و تابلوهای امتیازات (رتبه بندی‌های رقابتی) از موضوعاتی بوده است که در گذشته مورد استفاده قرار می‌گرفته است.

امروزه روش‌های آموزش بسیار متنوع شده‌اند. هدف از همه آن‌ها نیز تاثیرگذاری بیشتر و بهبود کیفیت یادگیری است. با توجه به اینکه آموزش در دنیای امروز نقش مهمی در تربیت و پرورش فردی افراد و به طور کلی در جامعه دارد، بهره‌گیری از تکنیک‌هایی نظیر گیمیفیکیشن می‌تواند میزان اثربخشی آن را برای نسل جدید که دیگر روش‌های قدیمی برای آن‌ها جذابیت ندارد، افزایش دهد.

منظور از کاربرد گیمیفیکیشن در آموزش، واردکردن عنصر بازی در فرآیند یادگیری است. گیمیفیکیشن در آموزش سبب تغییر در شکل دوره‌های آموزشی، قوانین آن و حتی ارتباط بین کارکنان و مدرس، کارشناسان و مدیران و فراگیران دیگر می‌شود. چراکه فلسفه ورود بازی به آموزش، ایجاد نقشی فعالانه‌تر در کلاس است. نباید این نکته را

فراموش کرد که در عصر حاضر و با وجود پیشرفت‌های بسیار بشر در عرصه‌های مختلف، بخشی از وظیفه انتقال اطلاعات و آموزش آن‌ها به بازی محول شده و به جای آن، مربی نقش مدیریتی و هدایت‌کنندگی بیشتری را بر عهده خواهد داشت. تاریخچه ورود بازی به آموزش و یا اصطلاحاً یادگیری بازی‌محور نیز به دیمیتری مندلیف، دانشمند روس که طراح جدول تناوبی بوده نسبت داده شده است. بدلیل اینکه وی از بازی‌های کارتی برای دسته‌بندی عناصر شیمیایی و درک رابطه منطقی بین آن‌ها استفاده می‌کرده و فضاهای خالی در جدول مشخص می‌شدند که مربوط به عناصر کشف نشده‌ای بودند که تقریباً ویژگی‌های آن‌ها مشخص بود. شاید در آن زمان وی نمی‌دانست اما قطعاً در حال ابداع، گیمیفیکیشن در آموزش بود.

دو نوع بازی در این حوزه مطرح می‌شود. اول، بازی‌هایی که صرفاً ماهیت سرگرمی دارند اما می‌توانند به کمک آموزش بیابند؛ دوم، بازی‌هایی که به منظور آموزش ساخته و توسعه داده شده‌اند. نکته جالب این است که در این گیمیفیکیشن، نه خود بازی بلکه که عناصر آن اهمیت دارند و یک بازی برای ادغام شدن در آموزش و یادگیری می‌بایست دارای خصوصیاتى مانند روایت‌کنندگی، امکان بازخورد و سرگرم‌کنندگی باشد.

گیمیفیکیشن سبب می‌شود که یادگیری همراه با سرگرمی و هیجان باشد که این موضوع تقاضای نسل جدید و دنیای امروز است و بسترساز خلاقیت، تفکر انتقادی، مهارت‌های حل مسئله و البته تجربه مهمی در جهت یادگیری شخصی است، چرا که فرایند بازی همواره به تصمیم‌گیری و حل مسئله وابسته است.

همچنین گیمیفیکیشن با ادغام محیط آموزش و یادگیری و تبدیل آن به فضایی تعاملی و سرگرم‌کننده، سطح تعامل کارکنان را ارتقا می‌بخشد.

هنگامی که فرایند یادگیری تبدیل به بازی می‌شود، فراگیران موضوعات آموخته شده را راحت‌تر به خاطر می‌سپارند و به کارگیری آن اطلاعات در فرایندهای کاری و واقعی محتمل تر خواهد بود.

بنابراین گیمیفیکیشن بسترساز بهبود عملکرد مغز در یادگیری و همچنین سبب‌ساز افزایش بازدهی علمی و یادگیری بهتر می‌شود. باین حال لازم است که حتماً در اجرای این روش، استراتژی مشخصی داشته باشید.



# استراتژی روباه یا خاریشت در کسب و کار

دکتر حسین چناری



## روباه یا خاریشت؟

استراتژی شما در برابر مشکلات چیست؟ آیا مانند روباه همه راه‌های حل یک مسئله را به کار می‌برید یا مانند خاریشت تنها یک راه مهم را برای تضمین بقای خود در نظر دارید. بیایید با هم این موضوع را بررسی کنیم.

## داستان معروف روباه و خاریشت

در داستان روباه و خاریشت دو حیوان با ویژگی‌های متفاوت با یکدیگر روبرو می‌شوند. روباه، حیوانی زیرک و حيله‌گر است و همیشه به دنبال فرصتی برای شکار خاریشت است. خاریشت، حیوانی ساده و بی‌تکلف است و همیشه از خودش دفاع می‌کند.

روزی روباه، در حال گشت و گذار در جنگل، خاریشت را می‌بیند. روباه بلافاصله نقشه‌ای می‌چیند تا خاریشت را شکار کند. او شروع به تعریف کردن

داستان‌های شیرین و جذاب برای خاریشت می‌کند. خاریشت که از شنیدن داستان‌های روباه لذت می‌برد، کم‌کم حواسش پرت می‌شود. روباه این فرصت را غنیمت می‌شمارد و به سمت خاریشت حمله می‌کند.

خاریشت که متوجه حمله روباه می‌شود، سریعاً خود را به شکل یک توپ در می‌آورد. روباه که با این صحنه روبرو می‌شود، دست و پایش را گم می‌کند. او نمی‌داند که باید چه کار کند. خارهای خاریشت، بدن روباه را می‌خراشد و او را مجبور می‌کند که فرار کند.

این داستان، استعاره‌ای از دو نوع استراتژی در کسب و کار است. در تحلیل کسب و کار، می‌توان از داستان



روباه و خاریشت برای بررسی استراتژی‌های مختلف کسب و کارها استفاده کرد. برای مثال، یک کسب و کار می‌تواند از استراتژی پیچیده و حيله گرانه برای جذب مشتریان جدید استفاده کند.

این استراتژی ممکن است در کوتاه‌مدت موفق باشد، اما در درازمدت، ممکن است باعث نارضایتی مشتریان شود. یک کسب و کار دیگر می‌تواند از استراتژی ساده و بی‌تکلف برای ارائه محصولات و خدمات با کیفیت بالا استفاده کند.

این استراتژی ممکن است در کوتاه‌مدت ساده به نظر برسد، اما در درازمدت، ممکن است باعث موفقیت کسب و کار شود.

در نهایت، انتخاب استراتژی مناسب برای یک کسب و کار، به عوامل مختلفی بستگی دارد، از جمله نوع کسب و کار، اهداف کسب و کار و شرایط بازار.

با این حال، داستان روباه و خاریشت می‌تواند یک منبع مفید برای کسب و کارها باشد تا در انتخاب استراتژی مناسب خود، دقت بیشتری داشته باشند.



## خاریشت کسب و کار خود را بشناسید

از خصوصیات بارز روباه حيله‌گری است. او برای دستیابی به شکار از انواع روش‌های فریبنده استفاده می‌کند. در مقابل، خاریشت در زمان خطر تنها از یک روش استفاده می‌کند و آن هم تبدیل کردن خود به یک توپ خاردار است تا بدینوسیله بقای خود را تضمین کند و همواره روباه در شکار این موجود ضعیف ناتوان است. از این روش در کسب و کار با عنوان مفهوم خاریشتی یاد می‌کنند.

ادامه ←



جیم کالینز در کتاب خود باعنوان، خوب به عالی به مفاهیم ذیل اشاره دارد :

● در چه زمینه‌ای می‌توانیم بهترین باشیم؟  
ممکن است در زمینه‌ای مهارت داشته ولی نتوانیم در آن به بالاترین سطح ممکن برسیم؛ یا مهارت لازم را نداشته ولی بتوانیم در آن به بهترین شکل بدرخشیم.

● عامل حرکت موتور اقتصادی ما چیست؟  
انتخاب راهکار هوشمندانه که بیشترین فایده را با کمترین آورده تضمین کند.

● به چه کاری علاقه داریم؟  
کسب و کارهای موفق، اهداف و استراتژی‌های خود را بر پایه درک واقعی از علایق و توانمندی‌های خود بنا می‌کنند. اما کسب و کارهای معمولی اهداف و استراتژی خود را بر مبنای اعتماد به نفس کاذب، یا صرفاً گزینه‌ها و موقعیت‌های در دسترس پایه‌ریزی می‌نمایند. گرچه سؤالات فوق ساده به نظر می‌رسند اما پاسخگویی به آن‌ها فوق‌العاده سخت است.

سؤال اول «انگیزه» ما را می‌سنجد.  
سؤال دوم به سراغ «مهارت» ما می‌رود.  
سؤال سوم نحوه ایجاد نقطه اشتراکی بین انگیزه و مهارت را بیان می‌کند.

مفهوم خارپشت بدین معناست که در کسب و کار خود مهارت و اشتیاق لازم را دارا باشید و در مسیر دستیابی به اهداف، رویکرد مشخص را انتخاب و بر روی آن تمرکز کنیم. چرا که صرف انرژی و وقت روی مسائل مختلف، ما را از مسیر اصلی دور می‌کند.

تفاوت روباه و خارپشت در همین موضوع نهفته است، روباه همه راه‌های شکار را استفاده می‌کند اما خارپشت تنها یک راه مهم را برای تضمین بقای خود به کار می‌گیرد.

● معامله‌گر روباه چه خصوصیتی دارد؟

روباه در بورس، بسیاری از روش‌ها و تحلیل‌ها را به‌طور هم‌زمان دنبال و استفاده می‌کند. بورس را با تمام پیچیدگی که دارد قبول می‌کند. او به‌گونه‌ای پراکنده و متفرق، بسیاری از روش‌های معاملاتی را در پیش می‌گیرد. هرگز تفکر خود را روی یک سیستم و استراتژی کلی متمرکز نمی‌کند.

به همین دلیل هر روز به دنبال روش‌ها و تحلیل‌های جدید و عجیب‌وغریب می‌گردد. پس از اولین شکست دوباره مسیر خود را عوض کرده، به دنبال روش‌های دیگر می‌رود و همیشه سردرگم و گیج به مسیر خود ادامه می‌دهد تا جایی که سرمایه زیادی را از دست می‌دهد.

● معامله‌گر خارپشت چه ویژگی‌هایی دارد؟

این در حالی است که خارپشت بازار پیچیده بورس را تا حد یک استراتژی سازمان‌یافته ساده می‌کند. یک سیستم یا استراتژی ابتدایی که همه چیز را یکپارچه و منسجم کرده و هدایت می‌کند. بازار بورس هر قدر که پیچیده باشد، یک خارپشت تمام چالش‌ها و تنگناها را، در واقع تقریباً به‌گونه‌ای ساده‌انگاران، خلاصه کرده و به یک استراتژی معاملاتی ساده تبدیل می‌کند. از نظر یک خارپشت، هر چیزی که تا اندازه‌ای به استراتژی او در بورس مربوط نباشد، یک موضوع بی‌ربط است. در نتیجه به دنبال آن نمی‌رود. به همین سادگی.



# اهمیت و نقش خوب جویدن غذا در سلامت افراد

نجمه سادات تقوی (مدرس کالج بین المللی ابن سینا گرجستان)

در طب سنتی به اهمیت و نقش خوب جویدن غذا در سلامت افراد فوق‌العاده تاکید شده است. با هم نگاهی داریم به این موضوع مهم و حیاتی.

فواید خوب جویدن غذا

- ۱- جذب بیشتر مواد غذایی
- ۲- حفظ وزن مناسب و تناسب اندام
- ۳- مواد غذایی بیشتر در معرض بزاق قرار می‌گیرند
- ۴- هضم راحت‌تر
- ۵- جویدن غذا، برای دندان‌ها بسیار مفید است
- ۶- مواد غذایی مدت کمتری در روده باقی می‌ماند
- ۷- لذت بردن از طعم مواد غذایی

اهمیت خوب جویدن غذا در طب سنتی و مدت زمان غذا خوردن  
لقمه‌های غذا باید کوچک برداشته شده و به خوبی و آرامی جویده شوند و سپس با

ملاطمت فرو برده شوند. جویدن کامل غذاها باعث پیشگیری از سوءهاضمه، نفخ، یبوست و بسیاری از اختلالات دیگر خواهد شد.

از طرفی دیگر، آهسته غذا خوردن، سطوح هورمون استرس را کاهش می‌دهد و وقتی که شما آهسته تر و برای مدت طولانی‌تری غذا بخورید کمتر تحت فشار و تنش قرار می‌گیرید.

پس در نتیجه غذا را باید به آرامی جویده و به آرامی فرو برد، چون از زمان شروع غذا تقریباً ۲۰ دقیقه طول می‌کشد که علائم سیری به مغز برسند بنابراین اگر شما ظرف پنج یا شش دقیقه غذای خود را تمام کنید، مغز فرصتی پیدا نمی‌کند که به بدنتان فرمان سیری بدهد و این باعث زیاده‌خوری و پر کردن معده بیش از مقدار مورد نیاز خواهد شد، پس غذا خوردن باید حداقل ۲۰ دقیقه طول بکشد.

ارتباط عملکرد کبد و کبد چرب با خوب جویدن غذا

در هنگام غذا خوردن، غذا را باید خوب جویده شود، در غیر این صورت غذا در معده به خوبی هضم نمی‌شود و اگر هضم غذا درست انجام نشود ماده هضم نشده وارد کبد شده و کبد نمی‌تواند کارکرد درست خود را ارائه دهد.

بنابراین کبد ماده هضم نشده را در خود نگه می‌دارد و این خود باعث اختلالاتی در کبد و مجاری صفراوی می‌شود و این عامل باعث می‌گردد فرد در ناحیه بالای شکم احساس حرارت کند و یک سستی و بی حالی بدن او را فرا بگیرد و نکته بسیار مهم در این باره این است که افرادی که غذایشان را تند تند می‌خورند و خوب نمی‌جویند بیشتر از سایر افراد دیگر در معرض خطر ابتلا به کبد چرب هستند.

رابطه سرعت غذا خوردن با چاقی  
از زمان شروع غذا، ۲۰ دقیقه زمان لازم است تا پیام سیری به مغز برسد. بنابراین وقتی که سریع و تند غذا می‌خوریم، مغز فرصت دریافت سیگنال‌های سیری را نداشته و اشتها افزایش پیدا کرده و بیش از نیاز غذا خورده می‌شود. این امر نه تنها باعث ناراحتی معده می‌شود، بلکه زیاد خوردن غیرعمدی یکی از عوامل چاقی و افزایش وزن است. همچنین مشکلات سلامتی مزمن را بیشتر می‌کند و کمیت و کیفیت زندگی را کاهش می‌دهد.

از طرفی دیگر، وقتی شما سریع غذا می‌خورید، غذا را کامل و به‌درستی نمی‌جوید و همین امر باعث می‌شود غذا به خوبی هضم نگردد و احساس سنگینی در معده داشته باشید.



# خودنظم‌دهی Self-Discipline چیست؟

منیره حاتمی (مدرس کالج بین‌المللی ابن‌سینا گرجستان)



اینستاگرام را به ۳۰ دقیقه در روز محدود می‌کند.

۴. استفاده از تکنیک ۵ ثانیه (Rule 5 Second)

مل رابینز، نویسنده کتاب "قانون ۵ ثانیه"، می‌گوید:

"اگر ایده‌ای به ذهنتان رسید و ظرف ۵ ثانیه اقدام

نکنید، احتمالاً هیچ‌وقت انجامش نخواهید داد."

● روش عملی:

۰ وقتی می‌خواهید کاری را انجام دهید اما انگیزه

ندارید، تا ۵ بشمارید و بدون فکر کردن، شروع کنید.

مثال:

رادین که در یادگیری زبان انگلیسی مشکل دارد، تصمیم می‌گیرد هر روز صبح ۱۰ دقیقه مطالعه کند. وقتی حوصله ندارد، بلافاصله تا ۵ می‌شمارد و فایل آموزشی را پخش می‌کند. این تکنیک به او کمک می‌کند بدون تعلل شروع کند.

۵. استفاده از تکنیک ۹۰ ثانیه برای

مدیریت احساسات

تحقیقات دکتر جیل بولت تیلور نشان می‌دهد که احساسات منفی مثل تنبلی یا بی‌حوصلگی، اگر ۹۰ ثانیه یا ۵/۱ دقیقه مقاومت کنیم، فروکش می‌کنند.

● روش عملی:

۰ اگر حس می‌کنید انگیزه ندارید یا می‌خواهید تسلیم شوید، ۵/۱ دقیقه صبر کنید و نفس عمیق بکشید.

بیدار شود و به تدریج این زمان را افزایش دهد تا به برنامه‌ی ایده‌آل بیدار شدن خود برسد.

۳. غلبه بر وسوسه‌ها و حواس‌پرتی‌ها

یکی از موانع خودنظم‌دهی، وسوسه‌ها و حواس‌پرتی‌ها هستند. برای مقابله با آن‌ها باید محیط را مدیریت کرد.

● روش عملی:

۰ اگر درگیر شبکه‌های اجتماعی هستید، محدودیت زمانی برای آن تنظیم کنید.

۰ اگر وسوسه‌ی غذاهای ناسالم دارید، آن‌ها را از خانه حذف کنید.

۰ حواس‌پرتی‌های محیطی را کاهش دهید (مثلاً در یک اتاق آرام درس بخوانید).

هر چه اطراف و منزل ساده تر و خلوت تر باشد آرامش بیشتر ست

مثال:

زاهده دانشجوی پزشکی، متوجه می‌شود که تلفن همراهش هنگام مطالعه حواس او را پرت می‌کند. او یک اپلیکیشن کنترل زمان نصب می‌کند که استفاده از



افرادی که خودنظم‌دهی بالایی دارند، از عادت‌های کوچک شروع می‌کنند و به تدریج آن‌ها را تقویت می‌کنند.

● روش عملی:

یک رفتار کوچک مرتبط با هدف‌تان را انتخاب کنید و روزانه انجام دهید.

روزی یک صفحه کتاب مطالعه میکنم  
بعد از چند هفته، شدت یا مدت آن را افزایش دهید.

روزی دو صفحه کتاب مطالعه میکنم

مثال:

عالیه ورزشکار دو و میدانی، تصمیم می‌گیرد هر روز ۱۰ دقیقه زودتر از خواب

خودنظم‌دهی یعنی توانایی مدیریت رفتارها، احساسات و افکار برای رسیدن به اهداف بلندمدت، حتی زمانی که انگیزه یا شرایط مساعد نیست.

این مهارت به فرد کمک می‌کند که در برابر وسوسه‌ها ناامیدی مقاومت کند، تمرکز داشته باشد و عادات مثبت را حفظ کند.

چگونه خودنظم‌دهی را در زندگی واقعی تمرین کنیم؟

۱. تعیین هدف مشخص و قابل اندازه‌گیری

برای تقویت خودنظم‌دهی، باید هدف شفاف و دقیق داشته باشیم. اهداف مبهم مثل "می‌خواهم موفق شوم" کارایی ندارند.

مثلاً می‌خواهم در یک ماه با کاهش قند و چربی و پیاده روی ۵/۱ کیلو وزن کم کنم

● روش عملی:

۰ هدف خود را مشخص، قابل اندازه‌گیری، قابل دستیابی، مرتبط و زمان‌بندی‌شده (SMART) تعیین کنید. آن را روی کاغذ بنویسید و در جایی که هر روز ببینید، قرار دهید.

مثال:

سهراب دانشجوی رشته‌ی حقوق، تصمیم می‌گیرد روزانه ۵۰ صفحه مطالعه کند تا برای آزمون وکالت آماده شود. او برنامه‌ی روزانه‌ی خود را روی کاغذ می‌نویسد و روی دیوار اتاقش می‌چسباند.

۲. ایجاد عادت‌های کوچک و پایدار

### • نتیجه‌گیری

خودنظم‌دهی مهارتی است که می‌توان آن را با تعیین اهداف مشخص، ایجاد عادت‌های کوچک، مدیریت حواس پرتی‌ها، استفاده از تکنیک‌های ۵ ثانیه و ۹۰ ثانیه، داشتن شریک مسئولیت‌پذیری و مدیریت زمان تقویت کرد. هر فردی که این مهارت را یاد بگیرد، می‌تواند در تحصیل، کار، ورزش و زندگی شخصی موفق‌تر باشد.

### • روش عملی:

۲۵ دقیقه تمرکز بر کار یا درس یا تمرین کنید، سپس ۵ دقیقه استراحت کنید. بعد از ۴ دوره‌ی ۲۵ دقیقه‌ای، ۱۵ دقیقه استراحت کامل داشته باشید. این تکنیک برای کاهش خستگی ذهنی و افزایش مداومت عالی است.

### مثال

سپنتا دانشجوی معماری، هنگام طراحی پروژه‌هایش از تکنیک پومودورو استفاده می‌کند. او متوجه شده که این روش به او کمک می‌کند تمرکز بیشتری داشته باشد و کمتر احساس خستگی کند.

نتایج علمی و منابع معتبر

۱. Baumeister, R. F., & Tierney, J. (2011). "Willpower: Rediscovering the Greatest Human Strength"

این کتاب نشان می‌دهد که اراده مانند یک عضله است که با تمرین قوی‌تر می‌شود.

۲. Duckworth, A. (2016). "Grit: The Power of Passion and Perseverance"

مطالعات آنجلا داکورث نشان می‌دهد که خودنظم‌دهی، بیشتر از استعداد در موفقیت نقش دارد.

۳. Dweck, C. (2006). "Mindset: The New Psychology of Success"

دکتر کارول دوک توضیح می‌دهد که افرادی با ذهنیت رشد، بهتر می‌توانند خودنظم‌دهی را توسعه دهند.

• این کار باعث می‌شود موج اولیه‌ی احساسات منفی بگذرد و شما دوباره کنترل را به دست بگیرید.

### مثال:

فرهاد کارمند اداری، وقتی می‌خواهد رژیم غذایی خود را بشکند، قبل از خوردن غذاهای ناسالم، ۹۰ ثانیه صبر می‌کند. بعد از این زمان، متوجه می‌شود که میل او به خوردن کاهش یافته است. ۶ داشتن مسئولیت‌پذیری و گزارش‌دهی وقتی کسی مسئولیت رفتارهای ما را بررسی کند، احتمال پابندی ما به خودنظم‌دهی افزایش می‌یابد.

### • روش عملی:

• یک "شریک مسئولیت‌پذیری" پیدا کنید که رفتار شما را بررسی کند. • پیشرفت خود را به او گزارش دهید.

### مثال:

مونا دانش‌آموز کنکوری، با دوستش قرار می‌گذارد که هر شب، تعداد تست‌های حل‌شده را برای هم بفرستند. این کار باعث می‌شود هر دو انگیزه‌ی بیشتری برای ادامه دادن داشته باشند.

۷. مدیریت زمان با تکنیک پومودورو (Pomodoro Technique)

مطالعات نشان داده است که کار کردن در بازه‌های زمانی کوتاه با استراحت‌های مشخص، بهره‌وری را افزایش می‌دهد.

# آینده روشن آموزش صنعت زیبایی در ایران

## دکتر حسین چناری

آموزش در صنعت زیبایی ایران تاریخی طولانی دارد و از روش‌های سنتی آغاز شده و بمرور زمان به سمت آموزش‌های آکادمیک و حرفه‌ای پیش رفته است. در این مسیر، عوامل فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی نقش مهمی در شکل‌گیری و توسعه این صنعت داشته‌اند. بیایید با هم مروری داشته باشیم به تاریخچه این صنعت مهم و پویا.

پیشینه آموزش در صنعت زیبایی در ایران ۱. دوره سنتی (قبل از دوران مدرن)

الف) مهارت‌آموزی از طریق استاد-شاگردی در دوران گذشته، آرایشگری و زیبایی بیشتر یک

مهارت تجربی بود که به روش سنتی و در قالب سیستم استاد-شاگردی آموزش داده می‌شد. افراد علاقه‌مند نزد استادکاران آرایشگر شاگردی می‌کردند و طی سال‌ها تجربه، تکنیک‌های مختلف را می‌آموختند.

ب) جایگاه آرایشگری در فرهنگ ایرانی در دوره قاجار و حتی قبل از آن، آرایشگران بخشی از فرهنگ اجتماعی شهرها بودند و خدماتی مانند اصلاح مو، حجامت، خالکوبی و برخی درمان‌های سنتی پوست را ارائه می‌دادند.

این شغل در کنار حمام‌های عمومی انجام می‌شد

با رشد سینما و تأثیر مد بر سبک زندگی مردم، تقاضا برای آرایشگران حرفه‌ای افزایش یافت. در نتیجه، آموزش‌های آرایشگری به‌صورت گسترده‌تر ارائه شد و دوره‌های حرفه‌ای‌تر شکل گرفتند.

۳. توسعه آموزش صنعت زیبایی پس از انقلاب (الف) تغییرات فرهنگی

پس از انقلاب ۱۳۵۷، به دلیل تغییرات فرهنگی و قوانین جدید، برخی محدودیت‌ها در صنعت زیبایی اعمال شد. آرایشگری مردانه بیشتر تحت نظارت قرار گرفت و در آرایشگری زنانه، تأکید بر پوشش و مدل‌های ساده‌تر بیشتر شد.

ب) ایجاد آموزشگاه‌های رسمی تحت نظارت سازمان فنی و حرفه‌ای

در دهه ۱۳۶۰ و ۱۳۷۰، با رشد تقاضا برای خدمات زیبایی، سازمان فنی و حرفه‌ای کشور مسئولیت نظارت و ارائه مجوز به آموزشگاه‌های آرایشگری را بر عهده گرفت. این سازمان دوره‌های استاندارد را برای رشته‌های مختلف صنعت زیبایی تعریف کرده، از جمله: آموزش



آموزش اصلاح و کوتاهی مو، آموزش آرایش و گریم، آموزش مراقبت از پوست و آموزش کاشت ناخن و طراحی ناخن.

ج) ورود تکنولوژی و تجهیزات مدرن به صنعت زیبایی از اوایل دهه ۱۳۸۰، با ورود تکنولوژی‌های جدید مانند لیزر، میکرونیوینینگ، کاشت مژه، کاشت ناخن و کرانتینگ مو، دوره‌های آموزشی گسترده‌تر شدند. بسیاری از سالن‌های زیبایی و آموزشگاه‌ها شروع به ارائه خدمات آموزشی جدید کردند.

۴. رشد انفجاری آموزش زیبایی در دهه‌های اخیر (۱۳۹۰ تا کنون)

الف) گسترش شبکه‌های اجتماعی و تأثیر آن بر آموزش زیبایی با ظهور اینستاگرام، یوتیوب و تلگرام، بسیاری از افراد توانستند آموزش‌های آرایشی را از طریق اینترنت دنبال کنند. این موضوع باعث شد که آموزش زیبایی از حالت سنتی و آموزشگاهی خارج شود و بسیاری از مربیان، دوره‌های آنلاین و آموزش مجازی راه‌اندازی کنند.

ب) افزایش آموزشگاه‌های تخصصی و بین‌المللی آموزشگاه‌های حرفه‌ای زیبایی در سراسر ایران رشد کردند و برخی از آن‌ها مجوز بین‌المللی دریافت کردند.



و آرایشگرها علاوه بر مهارت‌های زیبایی، گاهی در امور پزشکی سنتی نیز نقش داشتند.

۲. آغاز آموزش رسمی در دوران پهلوی

الف) ایجاد آموزشگاه‌های مدرن و ورود برندهای خارجی

با گسترش شهرنشینی و افزایش ارتباط ایران با کشورهای غربی در دوره پهلوی، روش‌های مدرن آرایشگری و زیبایی به ایران وارد شد. سالن‌های زیبایی که از مدل‌های غربی الگوبرداری کرده بودند، در شهرهای بزرگ مانند تهران، اصفهان و تبریز گسترش یافتند.

ب) اولین آموزشگاه‌های آرایشگری

در این دوره، نخستین آموزشگاه‌های رسمی آرایشگری تأسیس شدند و آموزش تکنیک‌های آرایشی، کوتاهی مو، و مراقبت از پوست و ناخن به‌صورت سازمان‌یافته آغاز شد. برخی از این آموزشگاه‌ها با همکاری مربیان خارجی فعالیت می‌کردند.

ج) تأثیر سینما و مد در گسترش صنعت زیبایی

# تحلیل بازارهای مالی در سال ۲۰۲۵

ویدا مهاجر (مدیر دپارتمان اقتصادی کالج بین‌المللی ابن‌سینا)

- توصیه به سرمایه‌گذاران:
- تنوع‌بخشی به سبد سرمایه‌گذاری برای کاهش ریسک
- توجه ویژه به بخش فناوری که همچنان پتانسیل رشد بالایی دارد
- رصد سیاست‌های پولی و مالی برای تصمیم‌گیری بهتر



سال ۲۰۲۵، سالی پر از فرصت‌ها و چالش‌ها برای سرمایه‌گذاران است. بر اساس نظرسنجی جی‌پی مورگان چیس، دو عامل اصلی که بازارها را تحت تأثیر قرار می‌دهند، تورم و تعرفه‌های تجاری هستند. در حالی که سال گذشته تنها ۲۷٪ از معامله‌گران نگران تورم بودند، این عدد اکنون به ۵۱٪ افزایش یافته است.

- عوامل کلیدی تأثیرگذار:
- تورم و سیاست‌های فدرال رزرو: افزایش نرخ بهره یا کاهش آن، می‌تواند نقش مهمی در حرکت بازارها داشته باشد.
- تعرفه‌های تجاری و سیاست‌های جهانی: جنگ‌های تجاری بین آمریکا، چین، کانادا و مکزیک ممکن است باعث نوسانات شدیدی در بازارها شوند.
- رشد بازار سهام: شاخص S&P ۵۰۰ در مسیر رشد باقی مانده، اما ارزش‌گذاری‌های بالا احتمال اصلاح قیمت‌ها را افزایش داده است.

ج. مشکلات اخذ مجوز و نظارت بر آموزشگاهها گروهی از آموزشگاههای زیبایی بدون مجوز فعالیت می‌کنند و هنرجویان پس از گذراندن دوره، با مشکلات قانونی مواجه می‌شوند.

د. تفاوت بین آموزش تئوری و نیازهای بازار کار بسیاری از هنرجویان پس از فارغ‌التحصیلی متوجه می‌شوند که مهارت‌های مورد نیاز بازار کار را ندارند و مجبور به گذراندن دوره‌های تکمیلی می‌شوند.

۶. آینده آموزش صنعت زیبایی در ایران الف. افزایش دوره‌های تخصصی و حرفه‌ای: با رشد تکنولوژی‌های زیبایی، آموزشگاهها تشویق به ارائه دوره‌های تخصصی‌تر خواهند شد.

ب. دیجیتال شدن آموزشها: آموزش‌های آنلاین و دوره‌های ویدیویی در حال گسترش هستند و احتمالاً در آینده بخش عمده‌ای از آموزش‌های زیبایی از طریق فضای مجازی ارائه خواهد شد.

ج. استانداردهای بین‌المللی: احتمال دارد که در آینده، آموزشگاههای ایرانی به مدارک بین‌المللی بیشتری دست پیدا کنند تا هنرجویان بتوانند در سطح جهانی رقابت کنند.

د. ورود تکنولوژی‌های پیشرفته‌تر: روش‌های جدید مانند هوش مصنوعی در آرایشگری، دستگاه‌های پیشرفته زیبایی، و رباتیک در خدمات زیبایی می‌توانند آینده این صنعت را تغییر دهند.

برخی آموزشگاهها با مربیان خارجی همکاری کردند و تکنیک‌های جدید آرایشی و روش‌های مدرن زیبایی را وارد کشور کردند.

چ) گرایش به مدارک بین‌المللی

در سال‌های اخیر، بسیاری از هنرجویان به دنبال دریافت مدارک بین‌المللی (مانند مدرک CIDESCO، ITEC، CIBTAC) هستند تا بتوانند در کشورهای دیگر نیز فعالیت کنند.

د) افزایش محبوبیت روش‌های جدید آموزشی اکنون از دوره‌های آنلاین و مجازی (وبینارها و آموزش‌های اینستاگرامی)، آموزش‌های عملی و ورکشاپ‌های تخصصی و دوره‌های کارآموزی در سالن‌های زیبایی فوق‌العاده استقبال می‌شود.

۵. چالش‌های آموزش در صنعت زیبایی ایران الف. شایسته‌هراسی و کوتوله‌پروری در آموزش برخی آموزشگاهها فقط آموزش‌های سطحی ارائه می‌دهند و هنرجویان را وابسته به دوره‌های بعدی می‌کنند، به جای اینکه مهارت‌های واقعی را آموزش دهند.

ب. نبود استانداردهای آموزشی یکپارچه بعضی از مربیان روش‌های غیرعلمی یا ناقص را آموزش می‌دهند و سطح کیفی آموزش در همه آموزشگاهها یکسان نیست.

ج. مشکلات اخذ مجوز و نظارت بر آموزشگاهها

# مدیریت کسب و کار به روش "تار و پود"

مهری محمدی (استاد کالج ابن سینا در رشته ی مدیریت)

یک رویکرد ترکیبی و انعطاف پذیر به مدیریت است که به نام "نظریه تار و پود" یا "مدل تار و پود" نیز شناخته می شود. این رویکرد معمولاً به مفهوم پیوند و تعامل میان عناصر مختلف سازمان و نحوه تأثیر آن‌ها بر یکدیگر اشاره دارد. در ادامه، به برخی اصول و نکات کلیدی در مدیریت کسب و کار به روش تار و پود می پردازیم:

## ارتباط و همکاری

در این رویکرد، ارتباطات مؤثر و همکاری میان بخش های مختلف سازمان بسیار مهم است. مانند یک تار و پود، که هر تار به دیگری وابسته است، وابستگی میان واحدهای مختلف کسب و کار می تواند به بهبود عملکرد کلی کمک کند.

## انعطاف پذیری

به دلیل تغییرات سریع در بازار و محیط های کسب و کار، انعطاف پذیری در تصمیم گیری و فرآیندها یکی از ویژگی های کلیدی است. سازمان ها باید توانایی پاسخگویی به تغییرات و تطابق با شرایط جدید را داشته باشند.

## تمرکز بر مشتری

رویکرد تار و پود بر این اصل تأکید دارد که مشتریان در مرکز تمامی فعالیت ها قرار دارند. از طریق فهم نیازها و خواسته های مشتریان، سازمان ها می توانند استراتژی های بهتری ایجاد کنند.

## تحلیل و بهربرداری از داده ها

استفاده از داده ها و اطلاعات برای بهبود تصمیم گیری و ایجاد استراتژی های مبتنی بر اطلاعات بسیار مهم است. ارتقاء عملیاتی و شناسایی فرصت های جدید به واسطه تحلیل داده ها قابل دستیابی است.

## نوآوری و خلاقیت

تشویق به نوآوری و خلاقیت در سازمان می تواند به بهبود عملکرد و ایجاد محصولات و خدمات جدید کمک کند. تار و پود در اینجا به ایجاد فضای باز برای ابراز ایده ها اشاره دارد.

## مدیریت منابع انسانی

ارتباطات و تعاملات خوب با کارکنان و توجه به نیازها و انگیزه های آن ها کلیدی است. کارکنان باید احساس مشارکت و ارزشمندی کنند تا بهترین عملکرد را از خود نشان دهند.

## پایداری و مسئولیت اجتماعی

در این روش، سازمان ها باید به ابعاد اخلاقی و اجتماعی کسب و کار خود توجه کنند. مسئولیت در برابر جامعه و محیط زیست باید در استراتژی ها گنجانده شود.

## تصمیم گیری مشارکتی

در این رویکرد، تصمیم گیری باید به صورت مشارکتی انجام شود و نظرات و ایده های تمامی افراد در سازمان به حساب بیایند.

## پایش و ارزیابی مستمر

عملکرد و فرآیندها باید به طور مستمر زیر نظر باشند تا امکان شناسایی نقاط قوت و ضعف و اعمال تغییرات لازم وجود داشته باشد.

مدیریت کسب و کار به روش تار و پود به ترکیب و پیوندی از تمامی این عناصر و استراتژی ها می انجامد. این رویکرد می تواند به تسهیل واکنش به تغییرات بازار و نیازهای مشتریان کمک کند و در نهایت به موفقیت کسب و کار منجر شود.

مدیریت کسب و کار به روش تار و پود بر تعامل و ارتباطات مؤثر میان اجزا و واحدهای مختلف یک سازمان تأکید دارد. در ادامه چند مثال از کسب و کارها و مدل هایی که می توانند به این روش اشاره داشته باشند، آورده شده است:

## استارت آپ های فناوری

مثال: یک استارت آپ در حوزه نرم افزار که تیم های مختلف (توسعه، بازاریابی، پشتیبانی) را به یکدیگر متصل کند و با به اشتراک گذاری اطلاعات و دانش، محصولاتی نوآورانه تولید کند. این استارت آپ ممکن است از داده های مشتریان برای بهبود نرم افزار خود به طور مستمر استفاده کند.

## شرکت های تولیدی

مثال: یک کارخانه تولیدی که با همکاری نزدیک میان واحدهای طراحی، تولید و فروش کار می کند. به عنوان مثال، اگر تیم طراحی متوجه نیاز جدید بازار شود، می تواند به سرعت با تیم تولید همکاری کند تا محصول جدیدی را تولید کند. این تعامل مانند تار و پود عمل می کند، زیرا همه واحدها در یک شبکه متصل هستند.

## شرکت های خدماتی

مثال: یک شرکت خدمات مشاوره که مشاوران خود را از تخصص های مختلف (مالی، بازاریابی، منابع انسانی) گرد هم می آورد. این شرکت می تواند به مشتریان خود راه حل هایی جامع ارائه دهد که از نقاط قوت تخصص های مختلف استفاده کند.

## شرکت های خرده فروشی آنلاین

مثال: یک فروشگاه آنلاین که با تولیدکنندگان، تأمین کنندگان و مشتریان خود به طور مستمر در ارتباط است و با تحلیل داده های مشتریان می تواند نوع محصولات را به روز کند یا پیشنهادات ویژه ای ارائه دهد. به عنوان مثال، آمازون به خوبی توانسته است از تعاملات میان داده ها برای شخصی سازی تجربه خرید مشتری استفاده کند.

## شرکت های لبنیات

مثال: یک شرکت تولیدی لبنیات که از طریق همکاری میان کشاورزها، واحد تولید و واحد توزیع، به تولید و توزیع محصولات باکیفیت می پردازد. این شرکت می تواند با دریافت بازخورد مستقیم از مشتریان در فروشگاهها، سریعاً واکنش نشان دهد و بر اساس آن اقدامات بهبود را انجام دهد.

## ● بنگاه‌های اجتماعی

مثال: یک سازمان غیرانتفاعی که بر روی پروژه‌های اجتماعی کار می‌کند. این سازمان می‌تواند با کمک داوطلبان، افرادی که در جامعه هستند و نهادهای دولتی، اقداماتی انجام دهد که به بهبود شرایط اجتماعی و اقتصادی جامعه هدف کمک کند.

## ● شرکت‌های مد و فشن

مثال: یک برند مد که برای تولید لباس‌ها و اکسسوری‌های خود، با طراحان، تولیدکنندگان و همچنین مصرف‌کنندگان در ارتباط است. این شرکت می‌تواند روندهای مد را از مصرف‌کنندگان دریافت کرده و با همکاری طراحان، محصولات جدید را به بازار عرضه کند.

این مثال‌ها نشان می‌دهد که چگونه کسب و کارها می‌توانند از روش تار و پود برای به حداکثر رساندن کارایی، نوآوری و ارتباطات درون و برون‌سازمانی استفاده کنند.

ایجاد ارتباط و نوآوری در کسب و کار به روش تار و پود نیازمند یک رویکرد سیستماتیک و ساختاریافته است. در اینجا چندین روش عملی برای انجام این کار ارائه می‌شود:

## ● ایجاد فرهنگ سازمانی باز

- ترویج ارتباطات آزاد: افراد باید احساس راحتی کنند تا نظرات، ایده‌ها و بازخوردهای خود را بدون ترس از قضاوت بیان کنند. برای این کار می‌توانید جلسات بی‌برده و غیررسمی برگزار کنید.

- تشویق مشارکت: کارکنان باید تشویق شوند تا در فرآیند تصمیم‌گیری و حل مسئله شرکت کنند. می‌توانید از روش‌هایی مانند گروه‌های فکری یا کارگاه‌های نوآوری استفاده کنید.

## ● استفاده از ابزارهای همکاری

- نرم‌افزارهای مدیریت پروژه: با استفاده از ابزارهایی مانند Trello، Asana یا Slack می‌توانید ارتباط میان تیم‌ها را بهبود ببخشید و اطلاعات را سریع‌تر تبادل کنید.

- پلتفرم‌های اشتراک‌گذاری اطلاعات: به کارگیری ویکی‌ها یا پلتفرم‌های مشابه برای ذخیره و تبادل دانش و اطلاعات می‌تواند بسیار مؤثر باشد.

تشکیل تیم‌های مختلط و بین‌رشته‌ای

- تنوع تخصصی: تشکیل تیم‌هایی که شامل اعضای با تخصص‌های مختلف هستند، می‌تواند به دیدگاه‌های جدید و نوآوری کمک کند. این تیم‌ها می‌توانند مسائل را از زوایای مختلف بررسی کنند و راه‌حل‌های خلاقانه پیدا کنند.

- برگزاری جلسات هم‌اندیشی: جلسات منظم برای تبادل ایده‌ها و بررسی پیشرفت‌ها می‌تواند به تقویت همکاری و ارتباطات بین تیم‌ها کمک کند.

## ● تسهیل فرآیند نوآوری

- ایجاد برنامه‌های نوآوری: برنامه‌های مشخصی برای تشویق نوآوری، شامل جوایز برای ایده‌های جدید یا پروژه‌های آزمایشی (پروتوتایپ) ایجاد کنید.

- ثبت و بررسی ایده‌ها: سیستم‌های ثبت ایده‌های کارکنان و بررسی آن‌ها به طور منظم، به شناسایی و پرورش ایده‌های نوآورانه کمک می‌کند.

استفاده از داده و تحلیل

- تحلیل داده‌ها: جمع‌آوری و تحلیل داده‌های مشتریان و بازار برای شناسایی روندها و نیازها، می‌تواند به ایجاد نوآوری‌های مبتنی بر واقعیت کمک کند.

- گزارش‌های دوره‌ای: انتشار گزارش‌های دوره‌ای در مورد موفقیت‌ها و چالش‌های نوآوری، باعث می‌شود که همه اعضا از وضعیت آگاه باشند و تشویق شوند که ایده‌های جدیدی ارائه کنند.

مشارکت با دیگر سازمان‌ها

- همکاری با استارت‌آپ‌ها و دانشگاه‌ها: با همکاری با استارت‌آپ‌ها و مؤسسات آموزشی می‌توانید از نوآوری‌های آن‌ها بهره‌مند شوید و در عین حال، شبکه‌های جدیدی بسازید.

- شرکت در رویدادهای نوآوری: حضور در کنفرانس‌ها، نمایشگاه‌ها و رویدادهای نوآوری می‌تواند منبع الهام و فرصتی برای ارتباط با دیگر صاحبان کسب و کار باشد.

## ● ارزیابی و بهبود مستمر

- بازخورد مستمر: ایجاد مکانیزم‌های جمع‌آوری بازخورد از کارکنان و مشتریان برای شناسایی نقاط ضعف و فرصت‌های بهبود در فرآیندهای ارتباطی و نوآوری.

- توسعه و آموزش: برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی برای تقویت مهارت‌های فردی و جمعی در زمینه نوآوری و ارتباطات.

با پیاده‌سازی این روش‌ها و تکنیک‌ها، می‌توانید ارتباطات مؤثر و نوآوری‌های مستمر را در سازمان خود ایجاد کنید. در نهایت، این رویکرد نه تنها به بهبود روندهای داخلی کسب و کار کمک می‌کند بلکه می‌تواند به ایجاد محصولات و خدمات نوآورانه تر و جذاب‌تر برای مشتریان منجر شود.

برای رونق کسب و کار به روش تار و پود، می‌توانید چندین استراتژی و تکنیک را به صورت هم‌زمان پیاده‌سازی کنید. در اینجا به بهترین و سریع‌ترین روش اشاره می‌کنم:

## ● ایجاد شبکه‌های ارتباطی قوی

توصیه: با ایجاد و تقویت شبکه‌های ارتباطی و همکاری میان تیم‌ها و بخش‌های مختلف، می‌توانید تبادل اطلاعات و دانش را بهبود ببخشید. برگزاری جلسات منظم و استفاده از ابزارهای ارتباطی مدرن (مانند نرم‌افزارهای مدیریت پروژه و ارتباطات داخلی) می‌تواند در این زمینه مؤثر باشد.

## ۱۶ کلید تصمیم‌گیری درست و موفق

### دکتر حسین چناری

۱- آیا تصمیم‌گیری به شما مربوط است؟

قبل از این که تصمیم‌گیری کنید، از خود بپرسید، چقدر از این تصمیم به من ارتباط دارد؟ در واقع باید ببینید مسئله موجود ربطی به شما دارد یا نه؟ زیرا ممکن است در مسائلی دخالت کنید که هیچ ارتباطی به شما ندارد.

۲- تصمیم‌گیری با محدودیت زمان همراه است

زمان یکی از مواردی است که سبب محدود شدن تصمیم‌گیری می‌شود. وقتی زمان کمی برای تصمیمات کوچک دارید، هر چه سریع‌تر برای گرفتن تصمیم اقدام کنید. البته ممکن است تصمیم‌گیری سریع با خطا همراه باشد.

۳- چه کسی کمک می‌کند تا تصمیمات بهتر و مطمئن‌تری داشته باشیم؟

باید ببینید از کسی می‌توان برای تصمیم‌گیری کمک گرفت یا حتی این پروسه را به او محول کرد؟ در این صورت است که احساس راحتی بیشتری خواهید داشت و به آرامش می‌رسید.

۴- ابتدا صورت مسئله را برای خود شفاف و واضح بیان کنید

وقتی دقیقاً بدانید به دنبال چه چیزی هستید، درک بهتری از صورت مسئله خواهید داشت؛ حتماً شنیده‌اید که می‌گویند: سؤال خوب، نیمی از جواب است.

۵- برای پیدا کردن پاسخ مسئله عجله نداشته باشید و خوب فکر کنید

نباید برای پیدا کردن پاسخ مسئله، خیلی بی‌حوصله و عجول باشید. پس وقتی در حل مسئله و پیدا کردن پاسخ مسئله، عملکرد موفقیت‌آمیزی ندارید، خیلی خودتان را ناراحت نکنید. در این زمان باید روی کارهای دیگر تمرکز کنید، مثلاً به جای تمرکز روی حل مسئله کمی قدم بزنید، دوچرخه سواری کنید یا به استخر بروید.

۶- در یافتن حل مسئله خیلی زود قضاوت نکنید

نباید تصور کنید که همه می‌توانند این مسئله را حل کنند و تنها شما ناکام و درمانده هستید؛ لازم است به خود یادآوری کنید که هر چه برای هدف

خود بیشتر تلاش کنید به خواسته‌تان نزدیکتر خواهید شد.

۷- برای حل مسئله به دنبال جوابهای بیشتری باشید

نباید به دنبال جوابهای ساده باشید، یادتان باشد همیشه اولین جواب بهترین نیست. برای دستیابی به پاسخهای بیشتر، باید به اعماق مغز وارد شوید، چرا که بیشتر جوابهای عالی و خلاق از دید ما دور هستند؛ پس نیاز است بیشتر فکر کنیم.

۸- به دنبال راه‌حلی برای تهدیدهای پیش رو باشید

باید پیامد تصمیمات خود را در نظر بگیرید، چرا که ممکن است مرتکب اشتباه جبران‌ناپذیری شوید و زندگی‌تان تحت تأثیر قرار گیرد. پیشگیری از خطرات و ریسکها و مقابله با تهدیدها به شما امکان می‌دهد تا میزان خطا را به حداقل برسانید.

۹- ابتدا ارزش‌های زندگی را بشناسید و بعد تصمیم‌گیری کنید

برای دستیابی به موفقیت و اجرای اهداف باید نگاهی به ارزش‌های خود داشته باشید و ببینید چه چیزی برایتان اهمیت و اولویت بیشتری دارد. پس مهم است که اولویت‌ها را خودتان انتخاب کنید.



پس مهم است که اولویت‌ها را خودتان انتخاب کنید

۱۰- باید منابع خود را شناسایی کنید

برای حل مسئله باید از سرمایه و منابع خود یا دیگران استفاده کنید، این منابع با توجه به ارزش‌ها و اولویت‌ها تعیین می‌شود و می‌تواند زمان، انرژی، پول، احساس و حتی آبرو باشد.

۱۱- از تصمیم‌گیری نترسید

شاید گاهی از تصمیم‌گیری بترسید، اما اگر می‌خواهید از شرایط موجود فاصله بگیرید و به وضعیت مطلوب خود برسید، باید قاصر باشید با خطرات مواجهه با تغییرات پیش‌بینی‌نشده مقابله کنید؛ البته این کار نیازمند شجاعت زیادی است.

۱۲- مسئله را به بخش‌های کوچکتر تقسیم کنید

برای غلبه بر ترس از تصمیم‌گیری، مسئله را به گام‌های کوچکتر تقسیم کنید. پس دیگر از بزرگی مسئله هیچ ترسی ندارید و می‌توانید گام به گام، برای حل مسائل خرد شده تلاش کنید.

۱۳- کمک خواستن را یاد بگیرید

← ادامه

# اخبار کالج

انعقاد تفاهم نامه همکاری فیما بین المللی ابن سینا گرجستان و سرکار خانم مریم ارجمند



به گزارش روابط عمومی کالج بین المللی ابن سینا گرجستان، در راستای توسعه فعالیت ها و اقدامات مشترک با موسسات، شرکت ها و... تفاهم نامه همکاری آموزشی، علمی و پژوهشی در تاریخ ۱۴۰۳/۰۸/۱۰ فیما بین دکتر حسین چناری بعنوان مدیر عامل موسسه پرسش، پوشش پردازش و موسسه تفاهم نامه همه جانبه در حوزه های تحقیق، پژوهش علوم مدیریت آموزشی و حوزه تخصصی مجوز مربوطه و سرکار خانم مریم ارجمند منعقد گردید که با توافق طرفین قابل تمدید نیز می باشد.

تشکیل کمیته مشترک علمی - پژوهشی، تحقیق و توسعه در حوزه علوم زیبایی، برگزاری دوره های آموزشی و مهارتی، برگزاری نشست های علمی در سطح بین الملل، تولید و عرضه محصولات آموزشی و فرهنگی، صدور گواهی نامه پایان دوره آموزشی توسط کالج بین المللی ابن سینا،

معرفی و تبادل اطلاعات اساتید و مربیان دوره ها، برگزاری دوره های آموزشی و مهارتی کوتاه مدت، میان مدت، سمینار و همایش های مشترک بصورت مجازی و آنلاین از طریق سامانه مجازی کالج یا امکانات در اختیار طرف دیگر تفاهم نامه؛ از مهمترین موضوعات مورد توافق می باشد

گفتنی است پس از برگزاری اتمام دوره های آموزشی در حوزه مربوط، صدور گواهی نامه به زبان های مختلف با قابلیت ریجستری از طریق کالج موصوف انجام می پذیرد.

۱۳- کمک خواستن را یاد بگیرید

گاهی در زندگی نیاز به کمک دارید، اما همیشه کمک دیگران را با حسن نیت دریافت نخواهید کرد؛ پس هیچ وقت از مواجهه با پاسخ منفی دیگران نهراسید.

۱۴- به دنبال توانایی های بیشتر باشید

می توانید با کسب مهارت، به توانایی های خود بیافزایید، در این صورت است که از وابستگی شما به دیگران کاسته می شود؛ پس با کوچکترین مسئله مجبور نخواهید بود دست کمک به سوی هر فردی دراز کنید.

۱۵- مشورت خواستن به معنای واگذاری تصمیم گیری نیست

دریافت مشورت از دیگران، به معنای آن نیست که می خواهید حل مسئله را به آن ها بسپارید؛ بلکه بدین معناست که قصد دارید



از دانش، توانایی و تجربیات یک فرد بهره ببرید و در نهایت باید بدانید این خودتان هستید که باید تصمیم نهایی را بگیرید.

۱۶- مهارت تصمیم گیری را با تلاش مستمر یاد بگیرید

باید ابتدا تصمیمات ساده و کوچک را اتخاذ کنید تا در نهایت بتوانید این مهارت را تقویت کنید، یادتان باشد برای دستیابی به سطح مطلوبی از توانایی تصمیم گیری باید به طور مستمر تلاش کنید؛ زیرا هیچ فردی به یک باره استاد اتخاذ تصمیمات بزرگ نمی شود.



## ● دوره‌های کوتاه‌مدت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ایران در کشور گرجستان برگزار می‌شود

در راستای بین‌المللی‌سازی و صادرات دانش به کشورهای همجوار، توافق همکاری با بخش خصوصی ایرانی مقیم گرجستان فراهم آمده است. به گزارش روابط عمومی معاونت بین‌الملل دانشگاه علوم پزشکی ایران، در راستای بین‌المللی‌سازی و صادرات دانش به کشورهای همجوار طی رایزنی‌های انجام گرفته با دکتر حسین چناری موسس کالج بین‌المللی ابن‌سینا گرجستان، توافق همکاری با بخش خصوصی ایرانی مقیم گرجستان فراهم آمده است. این اقدام با رعایت کامل قوانین آموزشی کشور گرجستان و در چارچوب مقررات بین‌المللی آموزش عالی انجام شده است. هدف از برگزاری این دوره‌ها، توسعه همکاری‌های علمی، تبادل دانش و فراهم‌سازی فرصت‌های آموزشی برای دانشجویان و متخصصان در حوزه‌های مختلف علوم پزشکی در کشور گرجستان است. در این توافق مقرر گردید سرمایه‌گذاری تمام هزینه‌ها بر عهده بخش خصوصی و پشتیبانی علمی و تامین اساتید برای دوره‌های کوتاه مدت به عهده دانشگاه باشد. جزئیات بیشتر در خصوص فرآیند پذیرش و برنامه‌ها، به‌زودی از طریق وبسایت رسمی دانشگاه اطلاع‌رسانی خواهد شد.



## ● انعقاد تفاهم نامه همکاری فیما بین کالج بین‌المللی ابن‌سینا گرجستان و موسسه رایحه سیب

به گزارش روابط عمومی کالج بین‌المللی ابن‌سینا گرجستان، در راستای توسعه فعالیت‌ها و اقدامات مشترک با موسسات، شرکت‌ها و... تفاهم نامه همکاری آموزشی، علمی و پژوهشی در تاریخ ۱۴۰۳/۰۷/۲۴ فیما بین دکتر حسین چناری به‌عنوان رئیس و موسسه کالج بین‌المللی ابن‌سینا گرجستان و موسسه رایحه سیب به مدیریت جناب آقای مهدی رحمانی منعقد گردید که با توافق طرفین قابل تمدید نیز می‌باشد. تشکیل کمیته مشترک علمی - پژوهشی، تحقیق و توسعه در حوزه، برگزاری دوره‌های آموزشی و مهارتی، برگزاری نشست‌های علمی در سطح بین‌الملل، تولید و عرضه محصولات آموزشی و فرهنگی، صدور گواهی نامه پایان دوره آموزشی توسط کالج بین‌المللی ابن‌سینا، معرفی و تبادل اطلاعات اساتید و مربیان دوره‌ها، برگزاری دوره‌های آموزشی و مهارتی کوتاه مدت، میان مدت، سمینار و همایش‌های مشترک بصورت مجازی و آنلاین از طریق سامانه مجازی کالج یا امکانات در اختیار طرف دیگر تفاهم نامه؛ از مهمترین موضوعات مورد توافق می‌باشد. گفتنی است پس از برگزاری اتمام دوره‌های آموزشی در حوزه مربوط، صدور گواهی نامه به زبان‌های مختلف با قابلیت رجستری از طریق کالج موصوف انجام می‌پذیرد.

# اخبار کالج

انعقاد تفاهم نامه فیما بین کالج بین المللی ابن سینا گرجستان و شرکت بین المللی مهدکار آفرینان پگاه پایا (مکاپ)



این تفاهم نامه همچنین زمینه ساز تقویت روابط علمی و هنری در سطح بین المللی و ارتقای استانداردهای آموزشی و پژوهشی در حوزه مد و زیبایی خواهد بود. طرفین ابراز امیدواری کردند که این آغاز همکاری، به دستاوردهای بزرگی برای هر دو مجموعه و جامعه هنری و علمی منجر شود و بستری مناسب برای پرورش استعدادها در عرصه های مد، زیبایی و طراحی ایجاد کند.

لازم به ذکر است مدت این تفاهم نامه از تاریخ امضا به مدت ۳ سال می باشد.

تنظیم شده است. بر اساس این توافق، طرفین متعهد شدند تا در زمینه های مختلف از جمله برگزاری دوره های آموزشی در حوزه مد و زیبایی، طراحی و خلاقیت، اجرای پروژه های تحقیقاتی مشترک و توسعه برنامه های مرتبط با صنعت مد و زیبایی همکاری نمایند.

جناب آقای دکتر حسین چناری، مدیر کالج بین المللی ابن سینا، در این مراسم ضمن ابراز خرسندی از امضای این تفاهم نامه، بر اهمیت گسترش همکاری های بین المللی در حوزه هنر، مد و زیبایی تأکید کردند و اظهار داشتند: «ما به دنبال تقویت جایگاه آموزش در زمینه های هنری، به ویژه مد و زیبایی هستیم، و این همکاری گامی مؤثر در جهت تحقق این اهداف خواهد بود.»

گزارش امضای تفاهم نامه همکاری میان کالج بین المللی ابن سینا و شرکت بین المللی مهدکار آفرینان پگاه پایا (مکاپ)

در راستای گسترش همکاری های علمی، آموزشی و پژوهشی بین المللی، و با هدف توسعه فعالیت های مرتبط با مد، زیبایی و طراحی نوآورانه، تفاهم نامه ای میان کالج بین المللی ابن سینا به مدیریت جناب آقای دکتر حسین چناری و شرکت بین المللی مهدکار آفرینان پگاه پایا (مکاپ) به مدیریت سرکار آقای دکتر حسین نورالدین حاج حسین به امضا رسید. این تفاهم نامه که در فضایی صمیمانه و با حضور نمایندگان دو مجموعه به امضا رسید، با هدف ایجاد بسترهای آموزشی و پژوهشی نوین در حوزه مد، زیبایی، طراحی و نوآوری، و همچنین تقویت تبادل دانش و تجربه در این حوزه ها

## اخبار کالج

امضای تفاهم‌نامه همکاری میان مؤسسه آموزشی و پژوهشی پرسش، پویش، پردازش و مؤسسه/خدمات حقوقی و اجتماعی مستشار و مرکز عدالت



بیان کردند: «این تفاهم‌نامه نه تنها به ارتقای سطح علمی و حرفه‌ای افراد کمک می‌کند، بلکه باعث اعتمادسازی بیشتر در جامعه کاری خواهد شد.»

این تفاهم‌نامه، که در فضایی صمیمانه و با حضور نمایندگان هر سه مجموعه به امضا رسید، زمینه‌ساز همکاری‌های گسترده‌تری در حوزه‌های آموزشی و مهارتی خواهد بود و امید است که با اجرای آن، گام‌های مؤثری در راستای توانمندسازی نیروی کار، توسعه فرصت‌های شغلی و ارائه آموزش‌های تخصصی و کاربردی برداشته شود.

طرفین همچنین ابراز امیدواری کردند که این همکاری به دستاوردهای مهمی در راستای توانمندسازی نیروی انسانی، اشتغال‌زایی و رشد پایدار در منطقه منجر شود و الگویی موفق برای مشارکت‌های آموزشی و حرفه‌ای باشد

منطقه خواهد بود. کالج بین‌المللی ابن‌سینا همواره در تلاش بوده است تا با ارائه آموزش‌های با کیفیت و بین‌المللی، نیازهای بازار کار را پوشش دهد.»

جناب آقای محمد کریم امیرزوی، مدیر مؤسسه خدمات حقوقی و اجتماعی مستشار، این تفاهم‌نامه را فرصتی ارزشمند برای توسعه مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای در افغانستان دانسته و افزودند: «با توجه به نیاز جامعه به نیروی کار متخصص و حرفه‌ای، این همکاری می‌تواند نقش مهمی در توانمندسازی افراد و ایجاد فرصت‌های شغلی ایفاء کند.»

همچنین جناب آقای محمد وصیل شرافت، مدیر مرکز آموزشی عدالت، با اشاره به اهمیت ارائه گواهینامه‌های معتبر و بین‌المللی در حوزه صلاحیت حرفه‌ای،

ارائه گواهینامه‌های صلاحیت شغلی و حرفه‌ای، و ارتقای توانمندی‌های علمی و مهارتی افراد تنظیم شده است. بر اساس این تفاهم‌نامه، طرفین متعهد شدند که با بهره‌گیری از ظرفیت‌ها و امکانات خود، بستر مناسبی برای دسترسی به آموزش‌های تخصصی و کاربردی در حوزه‌های مختلف ایجاد کنند.

جناب آقای حسین چناری، ریاست مؤسسه آموزشی و پژوهشی پرسش، پویش، پردازش و نماینده رسمی کالج بین‌المللی ابن‌سینا، در این مراسم با تأکید بر اهمیت آموزش‌های مهارتی و شغل‌محور، اظهار داشتند: «این همکاری گامی بلند در راستای ارتقای سطح مهارت‌آموزی و ایجاد فرصت‌های شغلی جدید برای جوانان در

گزارش امضای تفاهم‌نامه همکاری میان مؤسسه آموزشی و پژوهشی پرسش، پویش، پردازش و مؤسسه/خدمات حقوقی و اجتماعی مستشار و مرکز عدالت

در راستای گسترش همکاری‌های علمی، آموزشی و مهارتی و با هدف توسعه زمینه‌های آموزشی کوتاه‌مدت، مهارتی و شغل‌محور، تفاهم‌نامه‌ای میان مؤسسه آموزشی و پژوهشی پرسش، پویش، پردازش و نمایندگی رسمی و انحصاری از طرف کالج بین‌المللی ابن‌سینا (کشور گرجستان) و مدیریت جناب آقای حسین چناری، و مؤسسه/خدمات حقوقی و اجتماعی مستشار به شماره ثبت (۵۶۵۲) وزارت اقتصاد کشور افغانستان به مدیریت جناب آقای محمد کریم امیرزوی، و همچنین مرکز آموزشی عدالت به مدیریت جناب آقای محمد وصیل شرافت، در دفتر مرکزی کابل به امضاء رسید.

این تفاهم‌نامه با هدف برگزاری دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت مهارتی و شغل‌محور،

# اخبار کالج

انعقاد تفاهم نامه همکاری فیما بین کالج بین المللی ابن سینا گرجستان و باشگاه مردان پولادین دادبان

به گزارش روابط عمومی کالج بین المللی ابن سینا گرجستان ، در راستای توسعه فعالیت ها و اقدامات مشترک با موسسات ، شرکت ها و... تفاهم نامه همکاری آموزشی ، علمی و پژوهشی در تاریخ ۱۴۰۳/۰۸/۱۰ فیما بین دکتر حسین چناری و آموزشگاه مردان پولادین دادبان به مدیر عاملی داریوش محمدی و به نمایندگی جناب آقای ایمان ناصری پور و جناب آقای احمد فاطمی سرشت منعقد گردید که با توافق طرفین قابل تمدید نیز می باشد.

تشکیل کمیته مشترک علمی \_ پژوهشی ، تحقیق و توسعه در حوزه علوم آموزشی ، برگزاری دوره های آموزشی و مهارتی ، برگزاری نشست های علمی در سطح بین الملل ، تولید و عرضه محصولات آموزشی و فرهنگی ، صدور گواهی نامه پایان دوره آموزشی توسط کالج بین المللی ابن سینا ، معرفی و تبادل اطلاعات اساتید و مربیان دوره ها ، برگزاری دوره های آموزشی و مهارتی کوتاه مدت ، میان مدت ، سمینار و همایش های مشترک بصورت مجازی و آنلاین از طریق سامانه مجازی کالج یا امکانات در اختیار طرف دیگر تفاهم نامه؛ از مهمترین موضوعات مورد توافق می باشد .



گفتنی است پس از برگزاری اتمام دوره های آموزشی در حوزه مربوط ، صدور گواهی نامه به زبان های مختلف با قابلیت رجستری از طریق کالج موصوف انجام می پذیرد

# اخبار کالج

انعقاد تفاهم نامه همکاری فیما بین کالج بین المللی ابن سینا گرجستان و موسسه ماهرخ مهر



به گزارش روابط عمومی کالج بین المللی ابن سینا گرجستان ، در راستای توسعه فعالیت ها و اقدامات مشترک با موسسات ، شرکت ها و... تفاهم نامه همکاری آموزشی ، علمی و پژوهشی در تاریخ ۱۴۰۳/۰۸/۲۰ فیما بین دکتر حسین چناری بعنوان مدیر عامل موسسه پرسش ، پویش پردازش و موسسه ماهرخ مهر به مدیریت جناب آقای دکتر علی اکبر خادمی منعقد گردید که با توافق طرفین قابل تمدید نیز می باشد.

تشکیل کمیته مشترک علمی \_ پژوهشی ، تحقیق و توسعه در حوزه ، برگزاری دوره های آموزشی و مهارتی ، برگزاری نشست های علمی در سطح بین الملل ، تولید و عرضه محصولات آموزشی و فرهنگی ، صدور گواهی نامه پایان دوره آموزشی توسط کالج بین المللی ابن سینا ، معرفی و تبادل اطلاعات اساتید و مربیان دوره ها ،

برگزاری دوره های آموزشی و مهارتی کوتاه مدت ، میان مدت ، سمینار و همایش های مشترک بصورت مجازی و آنلاین از طریق سامانه مجازی کالج یا امکانات در اختیار طرف دیگر تفاهم نامه؛ از مهمترین موضوعات مورد توافق می باشد .

گفتنی است پس از برگزاری اتمام دوره های آموزشی در حوزه مربوط ، صدور گواهی نامه به زبان های مختلف با قابلیت رجستری از طریق کالج موصوف انجام می پذیرد.

**آدرس دفتر تهران:**

نارمک، میدان هفت حوض، خ آیت جنوبی، خ رضوان  
غربی، پلاک ۵، واحد ۷

**شماره تماس:**

۶۶ ۷۳ ۹۲ ۷۷ ۲۱ (+۹۸)

**آدرس دفتر تفلیس:**

N18, Alex gogolauris ST, Tbilisi, Georgia

**شماره تماس:**

92 92 53 557 (+995)

