

بِسْمِ تَعَالِي

آموزش، تولید و اشتغال

ابراهیم صالحی عمران

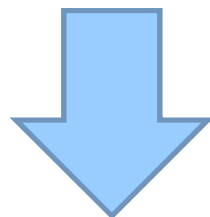
استاد دانشگاه مازندران

و

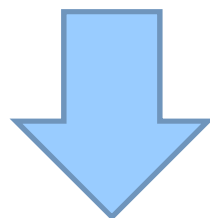
رئیس انجمن آموزش عالی ایران

چرا آموزش عالی؟

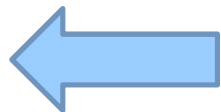
هر جامعه ای به دنبال تغییر و بهبود شرایط اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی خودش هست.



چگونه؟



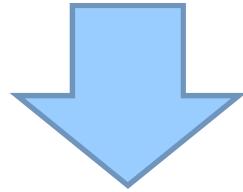
توسعه منابع انسانی



برنامه های توسعه

یک مرور تاریخی!

- علی الخصوص در دوران بعد از جنگ جهانی دوم!



دوره بازسازی Reconstruction

- نظریه سرمایه انسانی (HCT) زیر بنای توسعه تلقی شد!
- طبیعتاً سیستم های آموزشی توسعه پیدا کردند!
- شبیه به آن در ایران اتفاق افتاد!

گسترش کمی آموزش عالی

- در سال ۵۷ جمعیت دانشجویی ۱۸۰ هزار نفر با ۲۱ دانشگاه و ۹۳ موسسه آموزش عالی!
- در سال ۹۵ جمعیت دانشجویی بیش از ۴ میلیون نفر و بیش از ۲۵۰۰ دانشگاه و مراکز آموزش عالی



- دولت سیاست گسترش و توسعه دسترسی & **Equity** آموزش عالی را در پیش گرفت!
- آموزش عالی توده ای** Mass higher education

البته کشش از هر دو طرف بود!

بعد تقاضا
(demand
side)

• خواست متقاضیان
آموزشی (افراد و
خانواده ها، کارفرمایان)

Stakeholders

بعد عرضه
(Supply side)

• خواست سیاستگذاران
ومدیران

تحلیل وضعیت موجود سرمایه انسانی در ایران

- مجمع جهانی اقتصاد از سال ۲۰۱۳ گزارش شاخص سرمایه انسانی (HCI) را منتشر می‌کند. در جدیدترین و سومین گزارش مجمع جهانی اقتصاد با عنوان «گزارش سرمایه انسانی ۲۰۱۶»، رتبه کشورها در شاخص سرمایه انسانی اعلام شده است.
- ارزش هر یک از این معیارها از آماری که توسط سازمان‌های بین‌المللی مانند سازمان بین‌المللی کار، یونسکو و سازمان بهداشت جهانی منتشر می‌شود، استخراج می‌شود.
- در واقع این شاخص مشخص می‌کند کشورها چگونه سرمایه انسانی خود را توسعه می‌دهند و تاثیری که آموزش در اقتصاد کشورها داشته است. این شاخص سطح تحصیلات، مهارت و مشاغل موجود برای افراد را در ۵ گروه سنی بررسی می‌کند و به آنها از صفر تا ۱۰۰ امتیاز می‌دهد.

وضعیت افراد از نظر:

- پوشش تحصیلی
- کیفیت آموزش
- مشارکت اقتصادی آموزش دیدگان
- میزان یادگیری افراد در محل کار
- تناسب دانش و مهارت افراد با وضعیت اقتصادی کشور

سرمایه انسانی در ایران

● در این مطالعه از بین ۱۳۰ کشوری که مورد بررسی قرار گرفته‌اند، تنها ۱۹ کشور جهان از ۸۰ درصد از پتانسیل سرمایه انسانی خود استفاده می‌کنند. فنلاند، نروژ و سوئیس به ترتیب رتبه‌های اول تا سوم را به دست آوردند که با اختلاف بسیار کمی هر سه کشور از ۸۵ درصد از منابع انسانی‌شان بهره‌برداری کرده‌اند. ژاپن رتبه چهارم را کسب کرده و در خاورمیانه و شمال آفریقا، بحرین با رتبه ۴۶ در صدر ایستاده است و بعد از آن قطر و امارات با رتبه‌های ۶۶ و ۶۹ قرار دارند.

● ایران با ۶۴ / ۱۶ درصد استفاده از پتانسیل‌های سرمایه انسانی خود رتبه ۸۵ را در شاخص سرمایه انسانی بین ۱۳۰ کشور جهان به دست آورده است.

زیر شاخه‌های تشکیل دهنده رتبه ایران

- در این گزارش گروه **سنی صفر تا ۱۴** ساله کشورها از لحاظ نام‌نویسی در بخش آموزش و کیفیت آموزش و آسیب‌پذیری مورد بررسی قرار گرفته است. ایران در این گروه سنی بالاترین امتیاز خود (۸۶ / ۸۷ درصد) را کسب کرده است و رتبه ۴۴ را دارد.
- گروه **سنی ۱۵ تا ۲۴** سال از لحاظ نام‌نویسی در بخش آموزش، کیفیت و دستاوردهای آموزشی، مشارکت اقتصادی و مهارت‌ها مطالعه شده‌اند. رتبه ایران در این گروه سنی ۶۹ است.
- گروه **سنی ۲۴ تا ۵۴** ساله از لحاظ دستاورد آموزشی، محیط آموزش کار، مشارکت اقتصادی و مهارت‌ها بررسی شده‌اند. این گروه بیشترین درصد نیروی کار را تشکیل می‌دهند و رتبه ایران با امتیاز ۶۰ / ۵۳ درصد در این گروه سنی جایگاه مطلوبی ندارد و ۱۰۶ است و **کمترین امتیازش در بخش مشارکت اقتصادی** این افراد است که از میان ۱۳۰ کشور بدترین رتبه یعنی رتبه ۱۳۰ را به دست آورده است.
- بی‌شک می‌توان گفت که **پاشنه آشیل ایران در شاخص سرمایه انسانی، معیار مشارکت افراد ۲۴ تا ۵۴ ساله (افراد در سن اشتغال و اغلب با تحصیلات دانشگاهی) در اقتصاد** است. دو گروه سنی ۵۵ تا ۶۴ و ۶۵ به بالا تنها از لحاظ دستاورد آموزشی و مشارکت اقتصادی مورد بحث قرار گرفته‌اند که رتبه ایران به ترتیب در این دو گروه ۱۰۲ و ۹۶ است.

مسائل اصلی و سناریوهای پیش روی ایران در سال 96

مسائل اصلی و سناریوهای پیش روی ایران در سال آینده با انجام پژوهش توسط مرکز بررسی‌های استراتژیک ریاست‌جمهوری «آینده‌پژوهی ایران ۱۳۹۶» مشخص شدند. در نهایت ۱۰۰ مسئله ایران به ترتیب اولویت به شرح زیر اعلام شده است:

۱. ضرورت اصلاحات ساختاری اقتصادی
 ۲. بحران تامین آب
 ۳. بیکاری
 ۴. فساد سیستمی
 ۵. ناامیدی درباره آینده
 ۶. سرمایه اجتماعی و اعتماد عمومی
 ۷. بحران ریزگردها
 ۸. پیامدهای بحران آب
 ۹. فقر و نابرابری
 ۱۰. رکود / رونق اقتصادی
۱۱. بی‌تفاوتی اجتماعی
 ۱۲. سرمایه‌گذاری اقتصادی داخلی و خارجی
 ۱۳. ناکارایی‌های نظام قضایی
 ۱۴. اخلاق عمومی
 ۱۵. بحران آلودگی هوا
 ۱۶. امنیت روانی و اجتماعی
 ۱۷. انتخابات ۱۳۹۶
 ۱۸. اختلاف نظرهای کلان حاکمیتی
 ۱۹. حقوق اساسی و شهروندی
 ۲۰. کارکردهای اجتماعی فضای مجازی
 ۲۱. بحران بانک‌ها
 ۲۲. قضاوت افکار عمومی درباره عملکرد حاکمیت
 ۲۳. پایداری برجام
 ۲۴. نزاع‌های سیاسی جریان‌های قدرت
 ۲۵. مسائل صداوسیما
 ۲۶.

آموزش عالی دارای چالش های متعددی شده!

- دانشجویان از انگیزه کافی برای ورود و تحصیل برخوردار نمی باشند!
- ارزیابی آموزش ها در دانشگاهها از کیفیت مناسب برخوردار نیست!
- بازار کار و کارفرمایان مدارک آموزش عالی را جدی نمیگیرند!



- اشکال در سه ذینفع اصلی!

نکته!!!!

● حدود ۷۵ درصد کارآموزان مراکز آموزش های فنی و حرفه ای در سازمان آموزش فنی و حرفه ای دانش آموختگان دانشگاهی هستند.

سوال؟؟

چرا بین آموزش و اشتغال در ایران ارتباط
چندانی وجود ندارد و چه باید کرد؟

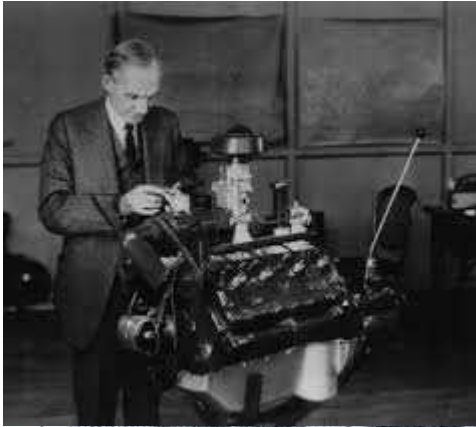
سوال؟

۱. نظام تولید در ایران چگونه است؟

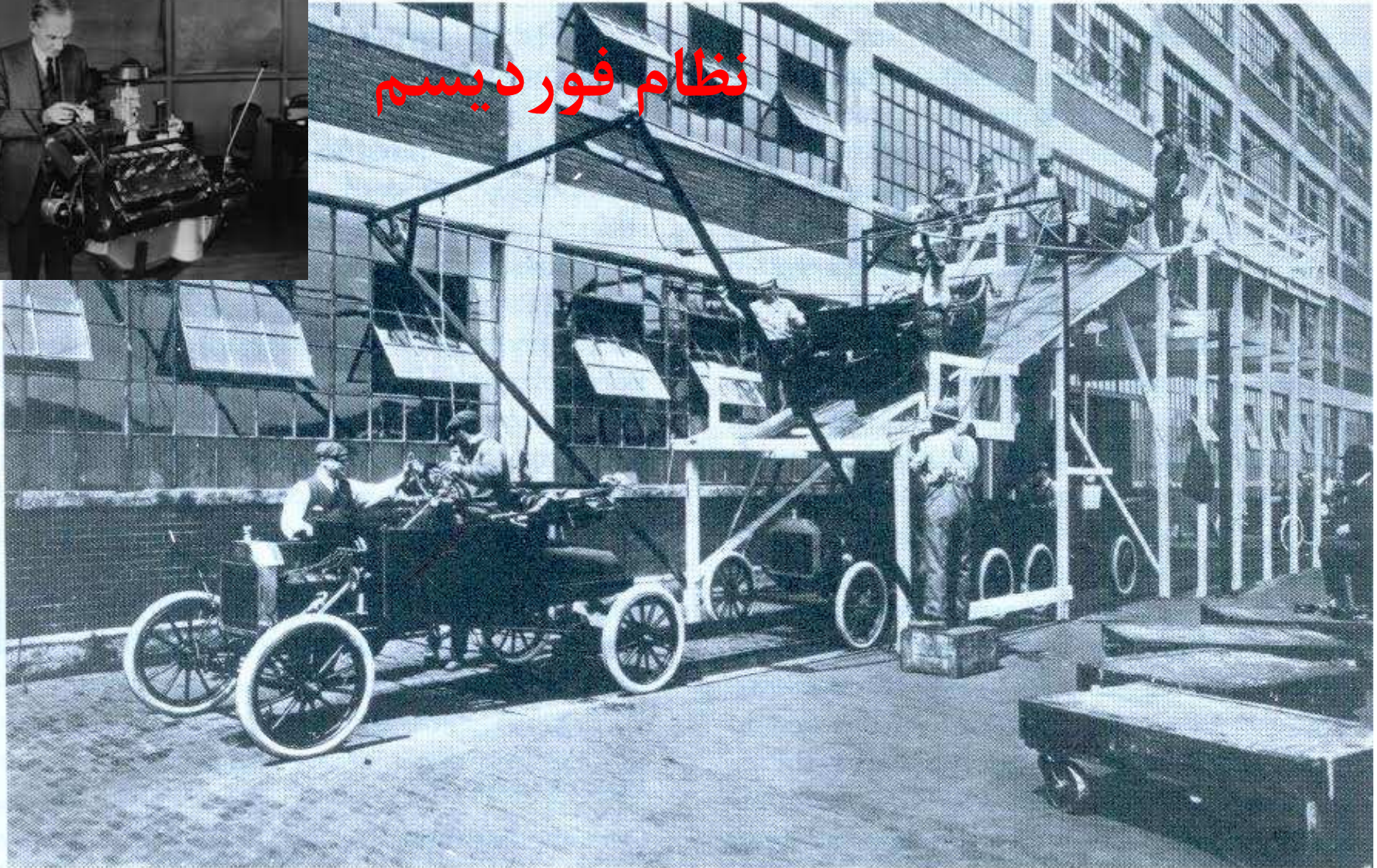
۲. ارتباط نظام آموزش و نظام تولید در ایران چگونه است؟

ویژگی های نظام تولید در ایران

- انتخاب نوع کالاها مبتنی بر **خواست تولید کننده** است،
- در سازمان های تولیدی، تولید به صورت **انبوه** صورت می گیرد.
- **چرخه حیات کالا** در آن طولانی است.
- در این نوع از اقتصاد، جهت گیری اصلی به سمت **ماشینی شدن** و خودکار کردن فعالیت ها و تولید است.
- منبع اصلی **مزیت رقابتی** در اقتصاد سنتی، دسترسی آسان به مواد اولیه، نیروی کار ارزان، نقدینگی و کاهش هزینه تولید از طریق صرفه جویی های مقیاسی یعنی تولید انبوه است.
- مدیریت به کارکنان به صورت **بخشی از هزینه** تولید می نگرد.
- همچنین برخورداری از **یک نوع تخصص** به عنوان یک مهارت کافی است.



نظام فورد یسم



The final assembly line at the Ford Motor Company's Park plant in 1913: each car body was skidded down the wooden ramp and lowered on to the chassis as it rolled through.

میزان تولید خودرو فورد

- این خودرو سیاه رنگ، ساده و از نظر قیمت، مناسب بود. یک سال بعد که بیش از ۱۰۰ هزار دستگاه از این مدل تولید شد، قیمت خودرو از ۸۲۵ به ۳۶۰ دلار کاهش یافت. بهبود چشم‌گیر در کارایی تولید، به‌ویژه نصب و به‌کارگیری اولین **نوار نقاله خط مونتاژ**، در سال ۱۹۱۳ در شرکت دلیل اصلی این امر بود.
- در سال ۱۹۱۴، تعداد کارکنان شرکت ۱۳۰،۰۰۰ نفر بود، که ۳۰۰ هزار خودرو تولید می‌شد. در آن زمان بقیه ۲۹۹ خودروساز، با ۶۶،۳۵۰ پرسنل، تنها ۲۸۰،۰۰۰ خودرو تولید می‌کردند.
- در سال ۱۹۱۸ **نیمی** از خودروهای ایالات متحده آمریکا، **فورد مدل تی** بود. سال ۱۹۲۲ شرکت بیش از یک میلیون خودرو از **فورد مدل تی** تولید کرد، که **۵۶ درصد** تولید خودرو جهان بود. در فاصله ۲۰ سال از تولید مدل تی، بیش از ۱۵ میلیون دستگاه از آن به فروش رفت.

در دهه 70 نظریه فورديسم دچار بحران شد :

۱. کاهش رشد بهره وری ناشی از عدم توانایی در یافتن بازار های انبوه جدید.
۲. اختلاف بین کاهش بهره وری و افزایش دستمزد.
۳. محدودیتهای توسعه بازار و اشباع بازار های بین المللی.
۴. بین المللی شدن تولید و مشکل برای کشور هایی که الگوی ملی را در رشد اقتصادی در پیش گرفتند.
۵. فناوری تولید انبوه به انباشت کالاها در انبار منجر شد.
۶. کنترل کیفیت ضعیف. مشکلات پاسخ گویی به کیفیت کالای مورد درخواست!

عصر جدید: چارلی چاپلین



این نکات به ظهور دوره جدیدی به نام **فرا فوردیسم** منجر شد!

مشخصات فرا فردیسم

- بازار کار غیر قابل پیش بینی، تغییر فناوری و عدم قطعیت اقتصاد
- انتخاب مصرف کننده، مصرف فردی شده، ثبت سفارش
- بازار کوچک، سیستم منعطف تولید
- رقابت بانوآوری، تنوع سازی مقاطعه کاری
- رقابت جهانی
- کارهای چند تخصصی و منعطف (تخصص انعطاف پذیر)
- نیروی کار زیاد در بخش خدمات، مشاغل یقه سفید
- کارآموزی منظم ضمن کار
- ساختار سازمانی انعطاف پذیر و مسطح

آموزش در نظام فوردیستی

- در رابطه با عرضه آموزش در نظام تولید فوردیستی نکات عمده ای وجود دارد. **افراد در پارادایم کاری فوردیستی شغل معین و ثابتی داشتند و به دلیل ثبات بازارکار عرضه و محتوی تعلیم و تربیت در زمان طولانی ثابت بود.**
- نیروی انسانی به لحاظ ماهیت مشاغل از **مهارتهای سطح پایینی** برخوردار بودند. کارگران تنها در انجام **یک شغل** مهارت کسب می کردند و به همین خاطر نیاز چندانی به **کارآموزی** احساس نمی شد.

آموزش در نظام پست فوردیسم

- در مجموع وجه بارز تغییر ساختارهای اقتصادی از فوردیسم به فرافوردیسم، **بازار کار متنوع و شایستگی نیروی انسانی** نمود پیدا کرده است.
- در نظام فرافوردیسم نیاز به **نیروی کار ماهر** به دلیل تغییرات سریع تکنولوژیکی و تحولات اقتصادی مرتباً در حال افزایش است.
- از این رو ضرورت **هماهنگی مستمر بین نظام آموزشی و بازار کار** بیش از پیش محسوس است. به همین خاطر یکی از وظایف اساسی نظام آموزشی فراهم کردن شرایطی است که در آن نیروهای تحصیلکرده بتوانند از دانش و تواناییهای برخوردار شوند که **با نیازها متغیر و نوین اقتصادی و صنعتی متناسب** باشد.

کار غیر رسمی در اقتصاد غیر رسمی (غیر از بخش
کشاورزی):

- ۴۳٪ از اشتغال در افریقای شمالی
- ۵۷٪ در امریکای لاتین
- ۶۳٪ در آسیا
- ۷۵٪ در افریقای جنوبی (OECD
2009)

کار غیر رسمی در اقتصاد غیر رسمی در ایران

- اشتغال غیر رسمی در میان جوانان ۱۵ تا ۲۴ سال در سال ۸۹، ۷۳٪ بوده است (بختیاری ۱۳۹۰)!
- ۷ میلیون زن در بازار کار غیر رسمی و ۷۳٪ فاقد مهارت (معاونت امور زنان ریاست جمهوری ۱۳۹۵)!
- **Neet 18 - 24 (Not in Education, Employment, or Training)!**

چالش مهم!؟

- بخش های رسمی آموزش در ایران رو به افزایش ولی بخش های غیر رسمی آموزش مهارت رو به کاهش است!

نکته مهم!

● این در حالی است که توجه به نیازهای آموزشی بنگاههای کوچک (SME) و متوسط اقتصادی در کشور می تواند فرصت های اشتغال بیشتری فراهم نماید!

توجه به آموزش های مهارتی!

۸۰ تا ۹۰٪ جوانان در اروپا، امریکا، ژاپن و کشورهای جنوب شرقی آسیا آموزش های مهارتی را انتخاب می کنند.

سوال؟

چه نهادی مسئول برای پاسخ
گویی توسعه منابع انسانی
کشور است؟؟؟!!

سوال؟

● آیا آموزش ها و انواع آن در ایران **هدفمند** توسعه یافته است؟

● آیا تعریف یک سری مهارت ها و شایستگیها و صلاحیت های **ثابت** درسرفصل ها و برنامه های آموزشی و درسی در مدارس ودانشگاهها می تواند فرصتهای اشتغال بیشتری فراهم آورد؟

چالش نظام آموزش نیروی انسانی کشور :

● اشتغال و مشارکت اقتصادی!

● (گزارش مجمع جهانی اقتصاد ۲۰۱۶)

برای اشتغال چه باید کرد؟ و چه رویکردی را باید انتخاب کرد؟

دورویکرد

درون سیستمی:

اصلاحات آموزشی
= ارائه آموزش
های مناسب

برون سیستمی:

رشد اقتصادی

اقدامات کلان اصلاحات آموزشی

- سازماندهی آموزش عالی کشور و استانها متناسب با نیازهای کشور در سطوح ملی و استانی



توسعه هدفمند آموزش عالی



آمایش آموزش عالی

اقدامات خرد اصلاحات آموزشی!

● امروزه این ایده که آموزش “به یک اندازه و به یک شکل برای همه” ارائه شود نیازهای ذینعان مختلف را برآورده نمی سازد.

فقط در سیستم های سنتی آموزش تعداد زیادی از افراد با **صلاحیت های یکسان** پرورش داده می شود! در حالی که در بازار کار حرفه ای افراد مختلفی با مهارت های مختلف و دانش متفاوت مورد نیاز است (Volmari 2011).

اصلاحات آموزشی در حیطه اقدامات خرد

● توجه با شایستگی ها یا صلاحیتها:
در هر شغل شایستگی هایی وجود دارد (دانشها، مهارتها، فعالیت های کلی و سبک های کاری) که اگر نیروی انسانی به قدر کافی از آنها برخوردار باشد در دستیابی، نگهداری و عملکرد شغلی بهتری خواهد داشت.

اصلاحات آموزشی در حیطه اقدامات خرد:

● شایستگی های کلیدی **Key competencies**

● مهارت های اشتغالزا **employability skills**

● مهارت های اساسی **Key skills**

نکته!

یکی از مسائل دشوار برای مربیان و مدرسان در نظام های آموزشی این است که چگونه گستره شایستگی ها و مهارت های مربوط به کار را تشخیص دهند و در برنامه های آموزشی و درسی ارائه کنند تا بدین ترتیب زمینه ای مناسب برای اشتغال فراهم آورند **Competency-Based Training** (گواتری ۲۰۰۹).

انواع مهارتها!

۱. مهارت های سخت (Hard Skills):

- الزامات فنی یک کار: شامل مهارت استفاده از روش ها، مواد و ابزار. مهارت های مربوط به شغل خاص (به عنوان مثال مونتاژ، تایپ، کار با ماشین آلات مهندس، اقتصاددان، متخصص IT ، و غیره)!
- مهارت های فنی از طریق **تحصیل حرفه ای** توسعه یافته و یا در **کار** به دست می آید.

نکتہ!

Technical skills ALONE
are insufficient in job
market (۲۰۱۴ Shukla)!

...Soft Skills

۲- **مهارت های نرم Soft Skills** - اشاره به مجموعه ای از ویژگی های شخصیتی، برآزندگی های اجتماعی، زبان و کلام مناسب، عادات شخصی، دوستی و رفاقت، و خوش بینی که مردم به درجات مختلف دارند.

● **مهارت های نرم عبارتند از:**

مهارت، توانایی و صفات است که به شخصیت، نگرش و رفتار مربوط است. نحوه نگاه به شغل و زندگی است (ماس و تیلی ۲۰۰۱).

مهارت های نرم :

دانش رسمی و یا فنی نیست! اما قابل آموزش است!

اهمیت مهارت های نرم:

- هوش هیجانی، توانایی مدیریت احساسات و هیجانات و در اینحال تصمیم گیری خوب و روابط خوب، موثر برای ۵۸٪ از عملکرد شغلی (Shukla ۲۰۱۴)!

مهارت های نرم

- **انگیزه اخلاقی کار قوی و تعهد برای انجام کار.** با وجدان بودن و انجام بهترین کار.
- **مثبت اندیشی.** خوش بین و شادمان. با انرژی خوب و ارزی خوب.
- **مهارت ارتباطی خوب.** بیان شفاهی و یک شنونده خوب در ارتباط با همکاران، مشتریان و فروشندگان.
- **مدیریت زمان -** می داند که چگونه به اولویت بندی وظایف و کار بر روی تعدادی از پروژه های مختلف در یک بار. مصرف عاقلانه زمان.

....مهارت های نرم

- **مهارت حل مشکل**. قادر به حل خلاقانه مشکلاتی که به ناچار بوجود می آیند.
- **عضو تیم بودن**- قادر به کار موثر با هرکسی در مهارتها، شخصیت ها، و سبک های کاری و سطوح انگیزشی متفاوت برای رسیدن به نتیجه تیمی بهتر!
- **ارتباط بین فردی**: موثر تر ایجاد اعتماد، پیدا کردن زمینه های مشترک، داشتن همدلی عاطفی، ایجاد روابط خوب با مردم و در شبکه!

مهارت های نرم

- **تنظیم احساسات:** مدیریت افکار منفی و گاهی اوقات بخشش اشتباهات خودت و دیگران، مدیریت خشم، خجالت و سرخوردگی ها!
- **اعتماد به نفس:** اعتقاد به خود و توانایی خود برای انجام رساندن هر چیزی. دسترسی به قدرت نامحدود و باور آن در درون خود!
- **مدیریت فشار و استرس:** حفظ وضعیت سالم، آرام و متعادل و کاهش استرس و افزایش بهره وری! آمادگی جسمانی و روانی روبرو شدن با چالش ها و وضعیت های دشوار!

مهارت های نرم

- **مهارت بخشش و فراموش کردن:** آزاد کردن ذهن خود از گذشته!

حرکت بدون چمدان ذهنی و احساسی **EMOTIONAL**
LEGGAGE

- **تداوم و پشتکار:** قادر به حفظ انرژی و تعهد و تلاش برای یادگیری و رسیدگی به کار و زندگی با وجود مشکلات، شکست ها و مخالفت ها!

- **صبر:** قادر باشه یک قدم به عقب برگرده علی الخصوص در وضعیت های بحرانی و عجله!

.....مهارت های نرم

● توانایی پذیرش انتقادات و یادگیری از آن.

● انعطاف پذیری و سازگاری. توانایی رویارویی با چالش های جدید. پذیرش ایده های جدید

● مهارت های رهبری، مهارت های مشاوره و مربی گری، مهارت های نفوذ و اقناع، مهارت های مذاکره، و.....

نیازسازمانها و بنگاههای کسب و کار!

- بنگاهها به طور فزاینده مهارت های نرم را به عنوان معیارهای مهم کاری مدنظر قرار میدهند.
- کارفرمایان به پیامد های دانشگاه معترضند. زیرا مغز دانشجویان را پر از تئوری، مفاهیم میکنند و در نتیجه جوانان اغلب در مقابله با موقعیتهای واقعی زندگی ضعیف اند. همچنین این شناسایی باعث می شود تا از **شکافی** که بین مراکز **آموزشی و صنایع** وجود دارد، تا حدی کاسته شود.
- شرکت ها در حال جهانی شدن اند و اغلب از کارشناسان فنی خواسته می شود تا **چندین وظیفه غیر فنی** نیز انجام دهند که این به مهارتهای نرم نیاز است.
- مهارتهای نرم هم در زندگی شخصی و هم زندگی حرفه ای کاربرد دارند. مهارتهای نرم شبیه **مهارتهای زندگی** هستند.

سوال؟؟؟؟

• چگونه می توان این مهارتها را آموزش داد؟

تدریس مهارت‌های نرم:

تدریس مهارت‌های نرم کار ساده ای نیست:

- تقویت فعالیتهای عملی فراگیران
- بحث
- آموزش در خارج کلاس
- مشاوره و هدایت شغلی
- روش پروژه و کار تیمی
- روشهای مشارکتی و تعاملی
- فعالیتهای تصمیم گیری
- فعالیتهای فراوان فیزیکی و اجتماعی هیجانی و روانی
- مدیریت زمان
- مدیریت استرس
- حل تعارض (شوکلا 2014)

بنابر این:

● ضروری به نظر می رسد که برای ارتقاء کیفیت آموزش در دنیای بازار کار و اشتغال، **بسته** کاملی از این مهارتها و شایستگی ها به وسیله ی برنامه ریزان آموزشی و درسی مورد **کشف**، **شناسایی** و **تدریس** قرار گیرند.

ملاصدرا می گوید:

خداوند بی نهایت است و لامکان و بی زمان
اما به قدر فهم تو کوچک می شود
و به قدر نیاز تو فرود می آید
و به قدر آرزوی تو گسترده می شود
و به قدر ایمان تو کارگشا می شود

یتیمان را پدر می شود و مادر
محتاجان برادری را برادر می شود
عقیمان را طفل می شود
ناامیدان را امید می شود
گمگشتگان را راه می شود
در تاریکی ماندگان را نور می شود
رزمندگان را شمشیر می شود
پیران را عصا می شود
محتاجان به عشق را عشق می شود
خداوند همه چیز می شود همه کس را...

به شرط اعتقاد.

به شرط پاکی دل.

به شرط طهارت روح.

به شرط پرهیز از معامله با ابلیس

بشوید قلب هایتان را از هر احساس ناروا

و مغزهایتان را از هر اندیشه خلاف

و زبان هایتان را از هر گفتار ناپاک

و دست هایتان را از هر آلودگی در بازار

و پرهیزید از ناجوانمردی ها، ناراستی ها، نامردمی ها...

چنین کنید تا ببینید خداوند چگونه

بر سفره شما با کاسه ای خوراک و تکه ای نان می نشیند

در دکان شما کفه های ترازویتان را میزان می کند

و در کوچه های خلوت شب با شما آواز می خواند...

مگر از زندگی چه می خواهید که در خدایی خدا یافت نمی شود؟؟؟

با تشکر
ابراهیم صالحی عمران