

آشنایی با اصول، اهداف و کارکردهای آموزش مؤثر

# برای آن که اثرگذار باشیم...

ترجمه‌ی: مهتاب صفرزاده خسرو شاهی

اشاره

آموزش مؤثر<sup>۱</sup>، شیوه‌ی آموزشی است که معلمان و به‌طور کلی کادر آموزشی می‌کوشند تا براساس چارچوب‌های ویژه‌ی آن، به هدف اصلی این شیوه، یعنی «آموزش مؤثر»، دست یابند.

در آموزش مؤثر، تفاوت‌های فاحشی را می‌توان از نظر نحوه‌ی ارزیابی، نکات مورد تأکید و کلیدی و سازمان‌دهی بخش‌های گوناگون آموزشی-پرورسی، در مقایسه با شیوه‌های دیگر آموزشی مشاهده کرد. برخی از نکات مدنظر در این روش، منحصرأ به معلم و یا بهتر بگوییم، به ارتباط آموزشی-پرورسی معلم و دانش‌آموز مربوط هستند و بخش دیگری از آن، با ساختار آموزشی-پرورسی و عملکرد مجموعه‌ی آموزشی ارتباط دارد.

اکنون در بسیاری از مراجع معتبر آموزشی-پرورسی، بحث‌ها و اظهارنظرهای گوناگونی درباره‌ی جزئیات آموزش مؤثر وجود دارد. اما آن‌چه اهمیت دارد، یکسان بودن نقاط شاخص یا کانون‌های توجه<sup>۲</sup> در همه‌ی این اظهارنظرهاست. به عبارت دیگر، هرچند ممکن است جزئیات مبحث آموزشی مؤثر، در اظهارنظرهای گوناگون اندکی متفاوت باشد، اما نقاط یا کانون‌های شاخص، در همه‌ی این اظهارنظرها یکسان است. هدف اصلی آموزش مؤثر را توسعه و پیشرفت فرایند آموزش-فراگیری معرفی می‌کنند.

## آموزش مؤثر در یک نگاه

آموزشی و تأثیر آن بر میزان آموزش و پرورش دانش‌آموزان است. اما به عقیده‌ی پژوهشگران، این نگرش کلی نمی‌تواند مقیاس دقیقی برای ارزیابی باشد. پژوهشگران مذکور باور دارند که در این شیوه، تأثیر آموزش و پرورش معلمانی که تأثیر کمتری در آموزش و پرورش فراگیرندگان دارند (مثل معلمان دست‌یار)، با معلمانی که مستقیماً مسئول آموزش و پرورش دانش‌آموزان هستند، یکسان ارزیابی می‌شود. بنابراین این شیوه‌ی ارزیابی را چندان مؤثر نمی‌دانند. به این ترتیب مؤثرترین روش، ارزیابی عملکرد تک‌تک اولیای مدرسه و معلمان جدا از هم است.

## آموزش مشارکتی

پژوهشگران معتقدند، آموزش فرایندی مشارکتی است. از نگاهی دیگر، آموزش مؤثر، نیازمند مشارکت همه‌جانبه‌ی افراد درگیر با فرایند آموزش و پرورش است. برای آن‌که شیوه‌ی آموزشی به شیوه‌ی آموزشی مؤثر تبدیل شود، باید همه‌ی دانش‌آموزان و آموزگار، در فرایند آموزش مشارکت کنند. یکی از راه‌های تبدیل آموزش به آموزش مؤثر، یافتن شریک یا دوست<sup>۳</sup> در فرایند آموزش است. به این معنی که هر معلم نیاز دارد تا برای رفع مشکلات و موانع آموزشی، درباره‌ی شیوه‌های آموزشی خود، با فرد یا افرادی مشورت و بحث و تبادل نظر کند. این شاخص صلاحیت‌دار برای مشورت می‌تواند یک همکار، مشاور، منبع آموزشی، کتاب‌های مرجع و... باشد. «اعتماد داشتن» و آگاهی از صلاحیت این شاخص دو نکته‌ی مهم برای گزینش شاخص برای مشورت و تبادل نظر است. در سال‌های نخست تدریس، استفاده از تجربه‌ی افراد پیشکسوت و

آموزش مؤثر شیوه‌ای است که معلم اجازه می‌دهد تا تفاوت‌ها و شباهت‌های کلاس درس، یا دقیق‌تر بگوییم، دانش‌آموزانش را به دقت شناسایی کند. به این ترتیب، آموزش مؤثر باعث می‌شود تا:

- به خوبی خصوصیات رفتاری-فراگیری دانش‌آموز شناسایی شود.

- زمینه‌ی مناسب برای کنترل شرایط موجود فراهم آید.
  - شناسایی نقاط ضعف دانش‌آموزان سرعت یابد و در نخستین روزهای آغاز درس، معلم به این شناخت برسد.
  - ارزیابی برای انتخاب شیوه‌ی آموزشی-پرورسی، مناسب و مطابق با نیاز فراگیرندگان با موفقیت انجام شود.
  - توانایی‌های فراگیرندگان در جهت انتقال بهتر مفاهیم درسی و سایر مهارت‌های مورد نیاز در دوره‌ی آموزشی موردنظر، شناسایی شود.
  - راه‌های برقراری ارتباط بهتر و مؤثرتر با دانش‌آموزان، در جهت آموزش و پرورش مؤثرتر شناخته شود.
- در یک جمع‌بندی کلی می‌توان گفت، آموزش مؤثر به معلم کمک می‌کند تا به دقت از وضعیت دانش‌آموزان آگاه شود و با این شناسایی دقیق، مؤثرترین و بهترین شیوه‌های انتقال مفاهیم درسی به دانش‌آموزان را انتخاب کند.

## الف) بیشتر بدانیم

آموزش مؤثر از نظر مقیاس یا شیوه‌های ارزیابی انواع متفاوتی دارد. در برخی شیوه‌ها، تمرکز روی ارزیابی عملکرد کادر

جست‌وجو در منابع معتبر آموزشی، بهترین گزینه‌ها هستند. نکته‌ای را نیز به خاطر بسپاریم. این که پس از هر تصمیم‌گیری فردی یا گروهی، به دقت تأثیر این تصمیم را بررسی کنیم. این تأثیر باید مطابق با نیاز فراگیرندگان و در فضایی ایده‌آل و خاص بررسی و سنجیده شود. معیار آغاز هر حرکتی، بررسی تأثیر آن بر گروه هدف است. این نکته یکی از شاخص‌های مهم آموزش مؤثر است.

## زمان

زمان مقرر برای یک آموزش مؤثر یا شناسایی تأثیر یک شیوه‌ی آموزش، به دو اقدام زیر بستگی دارد: نخست، باید هدف از جمع‌آوری یافته‌ها و مشاهدات مشخص شود و مدت زمان جمع‌آوری این شاخص‌ها نیز مدنظر قرار گیرد. به این معنی که برای پی‌بردن به نتیجه‌ی مثبت یا منفی شیوه‌ی آموزشی، نیاز داریم تا طی یک دوره‌ی مشخص، نتیجه‌ی اجرا را بررسی کنیم و آن را به نقد بگذاریم. از طرف دیگر، بررسی‌های کوتاه مدت می‌تواند بنیان‌گذار برنامه‌های بلندمدت و یا تغییر شیوه‌ی آموزشی باشد.

دوم آن که باید نتیجه‌ی اجرای برنامه‌ی آموزشی را بر روند کاهش یا افزایش بحران‌های یک مرکز آموزشی معمولی بسنجیم. به این ترتیب که با در نظر گرفتن مدارس معمولی (مدارس استثنایی، استعدادهای درخشان یا مدارس غیردولتی، شاخص نیستند) و اجرای برنامه در این مدارس، به دقت نتیجه‌ی اجرای برنامه بررسی شود.

در نظر گرفتن یک دوره‌ی زمانی اضافی موسوم به «زمان مهلت یا فرصت» نیز، برای پذیرش برنامه و تجزیه و تحلیل بهتر آن نیز ضروری است.

## ب) برنامه‌ریزی آموزشی

در برنامه‌ریزی «آموزش مؤثر» نخستین گام مشخص کردن اهداف است. به این معنی که به جای «کلی‌نگری»، شاخص‌های مثبت و منفی طرح شناسایی و مکتوب می‌شوند و پس از آن بر مبنای این یافته‌ها، اقدام می‌کنیم. برای مثال:

- از نحوه‌ی شروع درس در هر جلسه راضی نیستیم و باید طرحی جدید برای آن بیندیشیم.
- نمی‌دانم چرا در آموزش این مبحث درسی ناموفق هستیم. باید علت را بیابیم.
- دوست دارم توان علمی دانش‌آموزانم را در این مورد خاص افزایش بدهم.
- نیازمند تسلط بیشتر بر برخی مباحث درسی هستم تا با اطمینان و مهارت بیشتر، نکات درسی را به دانش‌آموزان بیاموزم.

## تمرکز روی موضوع‌ها

به این معنی که روی نیازها، خواسته‌ها و تصمیم‌ها متمرکز شویم. کلاس درس و زمان شروع آموزش، زمان مناسبی برای تصمیم‌گیری نیست. برای نمونه به این فهرست بندی توجه کنیم:

- زبان آموزشی و نیاز یا عدم نیاز به تغییر آن؛
- تداخل بین دانش‌آموزان از هر نظر و نیاز به ایجاد تغییر در آن؛
- تداخل عمل بین خود و همکاران؛
- انگیزه و نیاز به ایجاد آن در خود و دانش‌آموزان؛
- استفاده از منابع آموزشی معتبر؛
- کنترل رفتارها، با تمرکز بر تقویت رفتارهای مثبت و تعدیل و حذف رفتارهای منفی.

یکی از نکات بحرانی در آموزش مؤثر، لزوم ارزیابی درست و دقیق موارد فهرست بندی شده است؛ چرا که قرار است خط‌مشی آموزشی-پرورسی ما بر مبنای این شاخص‌ها تعیین شود. بنابراین اگر ارزیابی نادرست باشد، هدف نهایی آموزش مؤثر، یعنی تأثیر بر دانش‌آموز، به دست نخواهد آمد.

## نحوه‌ی گزارش مشاهدات

پس از گام نخست، لازم است شیوه‌ی درستی برای «گزارش» مشاهداتمان برگزینیم. هیچ مسئله‌ای مشکل‌تر و گیج‌کننده‌تر از این نیست که نتوانیم پس از یافتن علت‌ها، نیازها و خواسته‌ها، آن‌ها را دسته‌بندی و سازمان‌دهی کنیم. این نکته زمانی حساس‌تر می‌شود که بدانیم، مشاهدات و سپس

آموزش مؤثر، شیوه‌ی آموزشی است که به معلم اجازه می‌دهد تا تفاوت‌ها و شباهت‌های کلاس درس، یا دقیق‌تر بگوییم، دانش‌آموزانش را به دقت شناسایی کند. این شناخت، آموزش او را به آموزش مؤثر تبدیل می‌کند

گزارش‌های مبتنی بر این مشاهدات و ارزیابی آن‌ها قرار است شیوه و روند آموزش و پرورش ما را تعریف کنند. به این منظور، ابتدا باید یافته‌ها را مقابل هریک از موضوع‌ها یا اهداف یادداشت کرد. سپس با در نظر گرفتن اولویت‌ها، نیاز به برنامه‌ریزی بلندمدت یا کوتاه مدت و زمان بندی مناسب اجرای هر برنامه و در نهایت جمع بندی نهایی یافته‌ها، اقدام کنیم.

### چشم پوشی

چشم پوشی یکی از نکات مهم در مدیریت و آموزش و پرورش است. تأثیر آموزش و پرورش زمانی بیشتر خواهد شد که معلم با چشم پوشی ظاهری، اما رسیدگی جدی، به طور عمیق و نامحسوس، مشکلات دانش آموزان را بر طرف کند. پژوهشگران عقیده دارند، شیوه‌ی آموزشی-پرورشی مؤثر، شیوه‌ای است که در آن معلم بتواند، با تصمیم گیری صحیح و به موقع، شرایط را برای تذکر لحظه‌ای و یا چشم پوشی تشخیص دهد و آن را اجرا کند.

### ج) بازده چگونه است؟

بررسی بازده آموزشی، بهترین شاخص برای سنجش مؤثر یا منفعل بودن شیوه‌ی آموزشی است. به این منظور، باید دو شاخص به شرح زیر را در نظر گرفت:

نخست، بررسی عکس العمل دانش آموزان در مقابل شیوه‌ی آموزشی است و باید به این سه پرسش پاسخ بدهیم:

- آیا برنامه‌های آموزشی، انگیزه‌ی فراگیری را در دانش آموزان بیدار می‌کند و به تقاضای دانش آموزان پاسخ می‌دهد؟ یا آن‌که شیوه‌ی آموزش و لحن انتخاب شده برای آموزش و پرورش دانش آموزان، مطابق با سن، نیازها و انگیزه‌های آن‌ها نیست؟
- آیا دانش آموزان در اجرای برنامه‌های آموزشی-پرورشی نقش مشارکتی دارند یا تنها شنونده‌اند؟ آیا آموخته‌اند که چگونه مستقل عمل کنند؟ توانایی و مهارت آن‌ها در انجام امور عملی چگونه است و توان استفاده از ابزارهای آموزشی را دارند یا خیر؟
- آیا آموزش‌ها مطابق با توانایی، نیازها، پیشینه‌ی فرهنگی، اجتماعی، خانوادگی، اقتصادی و... آن‌ها هست یا نه؟

و دوم آن‌که از شیوه‌ی مدیریتمان در کلاس درس ارزیابی داشته باشیم. برای ارزیابی این نکته باید به پرسش‌های زیر پاسخ بدهیم:

- آیا ساختار و سازمان‌دهی کلاس درس باعث شکوفایی دانش آموزان می‌شود، یا آن‌ها را ناتوان و منفعل کرده است؟
  - آیا زبان تدریس، متناسب با دانش آموز هست یا نه؟
  - شیوه‌ی آموزشی ما، شیوه‌ای تشویقی است و دانش آموزان را به سوی خلاقیت و استقلال سوق می‌دهد، یا نه؟
  - آیا تنوع برنامه‌های آموزشی-پرورشی در برنامه‌ریزی آموزشی مدنظر قرار گرفته و یا شیوه‌ی ما خطی و یک‌سوی است؟
  - تا چه حد آموزگار بر مطالب درسی مسلط است؟
- با پاسخ به این مجموعه پرسش‌ها می‌توانیم ارزیابی دقیقی از عملکردمان داشته باشیم و با رفع نواقص، آموزش را به «آموزش مؤثر» تبدیل کنیم.

### د) اقدامات لازم برای ارائه‌ی آموزش مؤثر

- شناسایی برنامه‌ها و شناختن افراد یا منابع همکار در اجرای برنامه‌ها؛
- شناسایی اهداف و تمرکز روی اطلاعات برای دست‌یابی به اهداف؛
- تصمیم‌گیری روی شیوه‌های مورد استفاده برای جمع‌آوری اطلاعات با تمرکز بر شاخص؛
- گسترش فهرست‌های جمع‌آوری شده برای اجرای بهتر برنامه‌ها، چه به صورت آزمایشی و چه به صورت نهایی؛
- صیقل دادن برنامه‌ها و رفع نواقص و نیازها؛
- دست‌یابی به آموزش مؤثر به عنوان گام نهایی بر مبنای نکات ذکر شده؛
- تجزیه و تحلیل: فقط در جهت آن‌که بدانیم آموزش ما «آموزش مؤثر» بوده است یا نه.
- تأثیر برنامه: استفاده از شواهد، مدارک و نشانه‌ها، برای برنامه‌ریزی بهتر با هدف دست‌یابی به آموزش مؤثر؛
- مشورت و تکمیل: با هدف رفع ایرادها و سوق دادن آموزش به سمت آموزش مؤثر.