

مدیریت یادگیری در کارگاه‌های فنی و حرفه‌ای

پساره‌ای از موارد نیز از لحاظ انضباطی موارد خاصی بین آن‌ها در مقایسه با دیگران وجود دارد. از سوی دیگر، هنرجویان در درس‌های تخصصی خود با یک هنرآموز خاص در تمام طول روز در کارگاه با یک واحد درسی مشخص حضور دارند که این زمان طولانی باعث کاهش نشاط اولیه می‌شود و روی مقوله یادگیری تأثیر منفی می‌گذارد. یکی دیگر از مشکلات مکان هنرستان‌های موجود است که غالباً مخصوص فعالیت‌های کارگاهی طراحی نشده‌اند. در این مقاله ما به صورت تحلیلی و توصیفی به فرایند یادگیری پرداخته و عوامل مؤثر در آن را مشخص کرده‌ایم. در ادامه نیز به ارائه راهکارهایی در زمینه پاسخ‌گویی به مسائل یاد شده خواهیم پرداخت.

روش تحقیق

روش تحقیق این مقاله از نوع توصیفی - تحلیلی بوده و گردآوری اطلاعات با مطالعات کتابخانه‌ای و با مراجعه به منابع اصلی و منابع ترجمه صورت گرفته است. قسمتی از اطلاعات هم به صورت میدانی و با تحلیل نمونه‌های موردی جمع‌آوری شده است.

بیان مسئله

چگونه می‌توانیم یک محیط یادگیری امن، مؤثر، محرک، پراکنگیزه و شاداب داشته باشیم؟ و چگونه باید با طرز برخورد و رفتار متفاوتی که در دانش‌آموزان نوجوان وجود دارد، روبه‌رو شویم و آن‌ها را در یک چارچوب مشخص یادگیری مؤثر قرار دهیم؟ یا به عبارت دیگر، مبنای روبه‌رو شدن با مسائل چیست و مدیریت یادگیری شامل چه مواردی می‌شود؟ از سوی دیگر در هنرستان‌ها ما با دو حیطه کاملاً مجزای آموزشی روبه‌رو هستیم که این موضوع بر پیچیدگی این روند می‌افزاید (شکل ۱).



اشاره

ارتباط بین یاددهی و یادگیری غیرقابل انکار است. این دو فرایند قابل جداسازی نیستند و مکمل یکدیگرند. سنجش و ارزیابی هم برای مشخص کردن میزان موفقیت آن‌هاست. در سال‌های اخیر آموزش منجر به یادگیری اهمیت زیادی پیدا کرده و به‌ویژه در محیط هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای که هدف آن‌ها تربیت تکنیسین است، بی‌توجهی به آن پیامدهای ناخوشایندی در کوتاه‌مدت و بلندمدت برای جامعه خواهد داشت. هدف اصلی و نهایی ساختارهای آموزشی، یادگیری مؤثر است و از وظایف اصلی هنرآموز فراهم آوردن محیط مناسب برای اطمینان از این روند است. از این رو آشنایی با تجربیات دیگران در زمینه یادگیری می‌تواند مفید باشد. در این مقاله، بعد از شناسایی عوامل مؤثر در یادگیری و مرور نظریات، به شرح هریک از عوامل شناسایی شده می‌پردازیم و در نهایت راهکارهایی در این زمینه ارائه می‌دهیم.

کلیدواژه‌ها:

هنرستان فنی و حرفه‌ای، کارگاه آموزشی، هنرجو، آموزش، یادگیری مؤثر

مقدمه

مدیریت یادگیری در هنرستان‌ها با چالش‌های جدی روبه‌روست و به رویکرد متفاوتی، به دلیل داشتن ابعاد گوناگون، نیاز دارد. در اینجا ما با دو حیطه کاملاً مجزا روبه‌رو هستیم: در مرحله اول آموزش‌های تئوری و در مرحله دوم استفاده از این آموزش‌ها برای اجرای فعالیت عملی. مسئله بعدی این است که هنرجویان به صورت معمول از لحاظ بنیة علمی مقداری از دانش‌آموزان دبیرستان ضعیف‌تر هستند. در

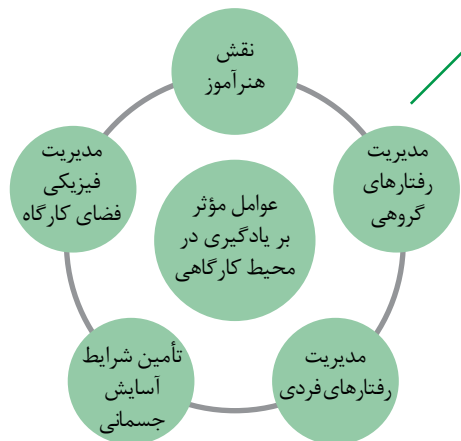
مراحل آموزش کارگاهی

- ۱. آموزش نظری
- ۲. فعالیت عملی

شکل ۱. مراحل آموزش کارگاهی

بررسی عوامل مؤثر بر یادگیری

از سوی دیگر، عواملی هم بر روند یادگیری مؤثرند؛ عواملی که کارکرد درست و فرایند مناسب هر یک از آن‌ها مانند یک چرخه روی دیگری و در نهایت روی روند یادگیری تأثیر می‌گذارد و عملکرد درست هر یک می‌تواند ضامن اجرای یادگیری مناسب باشد. در ادامه به بررسی تأثیر هر یک از موارد اشاره شده می‌پردازیم (شکل ۲).



شکل ۲. عوامل مؤثر بر یادگیری کارگاهی

نقش هنرآموز در فرایند یادگیری مؤثر

معلم تنها شخصی است که باید محیط کلاس درس و کارگاه را از نظر آموزشی، انضباطی و سایر موارد مدیریت کند و این نقش اهمیت زیادی دارد. ما نباید نقشی به‌عنوان حاکم مطلق برای معلم تعریف کنیم و او را به‌عنوان کسی که آزادی تفکر منطقی را از دانش‌آموز می‌گیرد و او را به‌طور کامل تحت‌الشعاع دانش و معلومات خود قرار می‌دهد و نقش متکلم وحده را دارد، در نظر بگیریم. بلکه بیشتر باید نقش خودمان را در زمینه به‌عهده گرفتن مسئولیت اداره کلاس و هدایتگر بودن پررنگ کنیم. جلسات بحث را در چارچوب مطالب مورد نظر آموزشی اداره کنیم و روند یادگیری را به‌صورت منطقی و همراه با مشارکت دانش‌آموزان و ایجاد انگیزش هدایت کنیم.

ارائه کنترل شده مباحث اهمیت زیادی دارد. در مورد وجود دانش‌آموزان خاص در کلاس که ظرفیت ایجاد خطر برای سلامتی دیگران را دارند، باید آگاه باشیم و به‌وسیله اطلاعات و دانشی که داریم، از ایجاد این‌گونه مشکلات جلوگیری کنیم. رفتار ما باید به‌گونه‌ای باشد که نه‌تنها این موارد را تشدید نکند، بلکه تا حد امکان آن‌ها را کاهش دهد و کنترل کند. در اینجا مسئله تعامل با کادر اداری مدرسه برای داشتن سابقه مختصر از هر هنرجو، اعم از انضباطی، آموزشی و خانوادگی، می‌تواند مؤثر باشد.

مدیریت فضای فیزیکی کارگاه و نقش آن در یادگیری

مکان آموزش یا کارگاه از نقطه‌نظر یادگیری اهمیت زیادی دارد. ما امکان تغییر فیزیکی در فضاهای موجود را نداریم، ولی می‌توانیم با انجام پاره‌ای از اصلاحات بدون هزینه، بهینه‌سازی مناسبی برای این فضاها انجام دهیم. مثل طبقه چیدمان تجهیزات شامل میزها و صندلی‌ها و سایر تجهیزات لازم و سامان‌دهی سیم‌ها و تجهیزات شبکه در کارگاه که متضمن فضای کافی برای رفت‌وآمد و ایمنی باشد. از سوی دیگر، زیر نظر گرفتن با دقت مواد، تجهیزات، ابزار و مبلمان مورد استفاده در کارگاه برای انجام فعالیت‌های عملی می‌تواند مفید باشد. برای طبقه‌بندی ابزار و تجهیزات به دو دسته با حساسیت کم و حساسیت بالا براساس ایجاد خطراتی است که می‌تواند برای ما و یا به‌وسیله استفاده‌کننده ایجاد شود، فهرستی از آن‌ها تهیه کنید. بدین‌وسیله شما می‌توانید بررسی‌های ایمنی خود را سامان‌دهی کنید و از هدر رفتن وقت برای بررسی جزئیات موارد و ابزاری که دارای اهمیت بالایی نیستند، جلوگیری کنید. وسایل و ابزاری را که در این طبقه‌بندی با حساسیت بالا قرار می‌گیرند، هنگام تحویل دادن و تحویل گرفتن بیشتر مورد توجه قرار دهید. در صورت مهیا نبودن شرایط آسایش فیزیکی که شامل گرمایش، سرمایش، وجود نور کافی و تهویه است، فرایند آموزش امکان‌پذیر نیست. موردی که اصولاً به‌طور کلی نادیده قرار گرفته می‌شود، تهویه است. بدون داشتن تهویه مناسب عملکرد هنرجویان کاهش و میزان خستگی و آهستگی در انجام فعالیت افزایش می‌یابد.

به‌عنوان یک راه‌حل مقطعی و زودبازده، باز گذاشتن پنجره‌ها مناسب است که ترجیح دارد چند مرتبه در هر روز و برای دقایقی، حتی در زمستان‌ها انجام گیرد، به‌ویژه در کارگاه که مدت زمان زیادی به‌وسیله افرادی مشخص مورد استفاده می‌گیرد. بهترین زمان انجام این کار نیز زنگ تفریح است. در غیر این صورت محیط کارگاه می‌تواند در ادامه به‌صورت فرسایشی، به محیطی گرفته و ناخوشایند تبدیل شود. محیط مؤثر یادگیری که در آن فرصت‌های یادگیری به حداکثر می‌رسند، محیطی است که در آن آسایش فیزیکی و جسمانی دانش‌آموز نیز مورد توجه باشد. زیرا اگر دانش‌آموزان شما خسته، سرمازده، بی‌حال و خلاصه فاقد آسایش فیزیکی باشند، میزان یادگیری به شدت افت می‌کند.

رعایت الزامات مؤثر در یادگیری

الزامات دیگری نیز در این فرایند وجود دارند. یکی

آموزش

فنی و حرفه‌ای به‌طور

کلی شامل سه جنبه،

مادی (محتوایی)،

صوری (روش) و

اخلاقی (ارزشی)

است. بر این اساس

سه اصل آموزشی

استنتاج می‌شود که

عبارت‌اند از: اصل

کسب تخصص، اصل

پرورش قوا و اصل

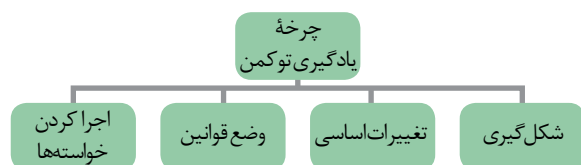
رشد شخصیت

یادگیری خود واکنش نشان می‌دهند، به صورت مداوم شکل خود را تغییر می‌دهد. از این‌روست که رفتار گروه متغیر و غیر قابل پیش‌بینی است. رفتار آن‌ها متشکل از شبکه پیچیده‌ای از تعاملات با محیط و تجربه‌های شخصی گوناگون و صفات شخصیتی متفاوت است.

برای درک بهتر فرهنگ گروه‌های هنرجویان و مؤثرتر بودن فرایند یادگیری، به تشخیص و شناسایی مراحل چرخه یادگیری نیاز است. یکی از نظریات قابل تأمل در مورد مراحل توسعه و شکل‌گیری گروه در طول چندین دهه مورد بحث و بازبینی بسیاری قرار گرفته، نظریه «توکمن»^۱ است (شکل ۳).

در مرحله شکل‌گیری، اعضا با یک هدف مشخص کنار هم جمع شده‌اند و خواهان تعامل هستند. این مرحله به وضوح در ابتدای سال تحصیلی که هنرجویان با انگیزه در کارگاه حضور می‌یابند، قابل مشاهده است. در مرحله تغییرات اساسی باید اهداف آموزشی برای هنرجویان به صورت انفرادی و گروهی مشخص شود و به گونه‌ای این مرحله انجام شود که اهداف مدنظر شما به اهداف انفرادی هر یک از هنرجویان تبدیل شود. در نهایت، افراد گروه به تیمی با کار گروهی تبدیل می‌شوند.

بر اساس نظرات توکمن، این واقعیت به آن‌ها گفته شود که به عنوان یک تیم در راه رسیدن به اهداف یادگیری فراز و نشیب‌هایی را تا زمان رسیدن به مرحله ارزشیابی و در روند یادگیری تجربه خواهند کرد. در تمام مدت این مرحله، با مسائل مشکل‌زا



شکل ۳. مراحل توسعه و شکل‌گیری یک گروه آموزشی از نظر توکمن

مانند درگیری‌های شخصی، اظهار نارضایتی از حضور دیگران در گروه، نگرانی در مورد دستیابی به اهداف و یا میزان کاری که باید در راستای رسیدن به آن انجام شود، روبه‌رو می‌شویم. از این‌رو به حداقل رساندن مشکلات، ارائه اطمینان مجدد در مورد اهداف و در بعضی موارد، وارد بحث‌های چالشی، باز و صادقانه شدن با دانش‌آموزان ضرورت دارد. باید به آن‌ها اجازه و فضا داده شود تا شکایات

از این موارد آن است که ما چگونه کارگاه را به مکانی تبدیل کنیم که در آن حد و مرزها بین هنرجو با هنرجو و هنرجو با هنرآموز کاملاً مشخص باشد. ما باید بتوانیم این احساس را در هنرجویان ایجاد کنیم که هنرآموز به‌عنوان یک ناظر کاملاً بی‌طرف روی کار هنرجویان قضاوت می‌کند. او سعی دارد امکان استفاده از فرصت‌های برابر را برای همه هنرجویان ایجاد کند. اگر کسی دارای ضعف در قسمتی از فعالیت است، با سرزنش و نکاتی از این دست از سوی هنرجویان و هنرآموز روبه‌رو نمی‌شود، بلکه از حمایت و پشتیبانی آن‌ها در انجام مجدد فعالیت تا دستیابی به نتیجه مطلوب برخوردار خواهد بود. این مشخصه تعهد در هنرجویان را تقویت می‌کند. انجام فعالیت در چنین محیط کارگاهی احساس مثبتی در آن‌ها به وجود می‌آورد. یکی از ابزارهای مؤثر در این زمینه «پیمان یادگیری» است. پیمان یادگیری شامل مجموعه‌ای از قوانین است که از سوی هنرجویان طی فرایند یادگیری باید رعایت شود. مشخص کردن خواسته‌ها و انتظارات هنرآموز از هنرجویان و برعکس در کارگاه، بر روند یادگیری مؤثر است. کارگاه ذاتاً محیط فعال و پویایی است و از این‌رو انعطاف‌پذیری معقول در مورد قوانین کارگاهی این احساس را در فراگیرندگان به وجود می‌آورد که می‌توانند به صورت آزاد مسائلی را که مورد توجه و نگرانی آن‌ها در سراسر روند ارزشیابی و سایر موارد است، اعلام کنند. آن‌ها باید بدانند که موضوع ارزشیابی به دقت مورد توجه هنرآموز قرار می‌گیرد و امکان ندارد که هیچ نکته‌ای در این میان نادیده گرفته شود و بدون اثرگذاری فراموش شود.

مدیریت رفتارهای فردی و گروهی در فرایند یادگیری مؤثر

یکی از جنبه‌های مدیریت یادگیری برخورد مناسب با گوناگونی ویژگی‌های رفتاری است که هنرجویان از خود نشان می‌دهند. هر گروه هنرجویان یک فرهنگ منحصر به فرد برای خود به وجود می‌آورند. فرهنگ گروه مخلوق تعامل، تقابل و هم‌بستگی میان اعضای گروه و اعتقادات، احساسات، جهت‌گیری‌ها، شخصیت و تجربیات زندگی آن‌هاست که با خود به درون گروه منتقل می‌کنند. گروه ماهیتی ساکن و ایستا ندارد و می‌تواند بر اساس شیوه‌ای که هر کدام از اعضا به محیط

**غالباً بنیة علمی
ضعیف هنرجویان
روند یادگیری را
با مشکل روبه‌رو
می‌کند**

برنامه‌ریزی مناسب و داشتن طرح درس مناسب برای هر جلسه کارگاهی، می‌تواند بر تحقق یادگیری مؤثر تأثیر بگذارد

بعضی از نقش‌ها برای کارکرد مناسب گروه خوب هستند. برای مثال، گاه وجود یک فرد شوخ‌طبع داخل گروه مفید است، اما کنترل این نقش‌ها و در بعضی مواقع فرصت دادن به آن‌ها برای ایجاد نشاط و شادابی در گروه لازم است. به‌طور کلی باید سعی کنیم تا جای ممکن احساس نارضایتی موجود در هنرجویان را کاهش دهیم و جای آن را با حس خشنودی از حضور در گروه عوض کنیم.

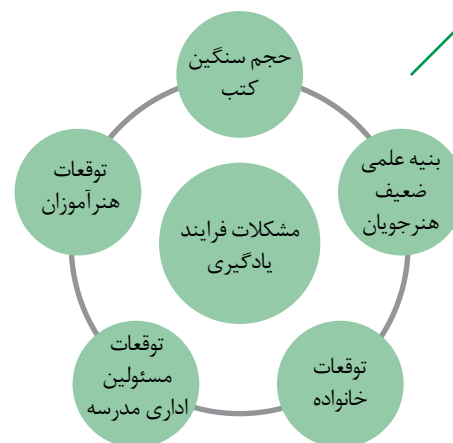
جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

آموزش فنی و حرفه‌ای به‌طور کلی شامل سه جنبه مادی (محتوایی)، صوری (روش) و اخلاقی (ارزشی) است. بر این اساس سه اصل آموزشی استنتاج می‌شود که عبارت‌اند از: اصل کسب تخصص، اصل پرورش قوا و اصل رشد شخصیت. باید به این سه اصل که در برگیرنده هر سه جنبه مادی، صوری و اخلاقی نیز هستند، توجه و عنایت جدی داشته باشیم (میرلوی، ۱۳۸۸). در کارگاه‌ها ما با دو حیطه کاملاً مجزا روبه‌رو هستیم: در وهله اول آموزش‌های تئوری و در مرحله دوم استفاده از این آموزش‌ها برای اجرای فعالیت عملی و کارگاهی. غالباً بنیه علمی ضعیف هنرجویان، حجم زیاد بعضی از کتاب‌ها، توقعات هنرآموزان و مسئولان مدرسه و خانواده‌ها، و بعضاً وجود تعداد بیشتر دانش‌آموزان دارای مشکلات انضباطی نسبت به محیط دبیرستان‌ها، روند یادگیری را با مشکل روبه‌رو می‌کند.

از این‌رو عوامل یادگیری مؤثر که باید مورد توجه قرار گیرند عبارت‌اند از:

۱. نقش هنرآموز در فرایند یادگیری مؤثر؛
 ۲. مدیریت فضای فیزیکی کارگاه و نقش آن در یادگیری؛
 ۳. تأمین شرایط آسایش فیزیکی؛
 ۴. مدیریت رفتارهای فردی در فرایند یادگیری؛
 ۵. مدیریت رفتارهای گروهی در فرایند یادگیری.
- تمام عوامل سهیم در یادگیری مؤثر که در بالا فهرست شده‌اند، به یکدیگر وابسته‌اند و روی یکدیگر تأثیر می‌گذارند. در کنار این عوامل، مواردی مانند برنامه‌ریزی مناسب و داشتن طرح درس مناسب برای هر جلسه کارگاهی، می‌تواند بر تحقق یادگیری مؤثر تأثیر بگذارد. مدیریت مؤثر یادگیری در کلاس حول محور برنامه‌ریزی مناسب می‌چرخد و ایجاد ارتباط بین این موارد و مدیریت آن‌ها می‌تواند به یادگیری مؤثر در کارگاه‌های فنی و حرفه‌ای منجر شود.

و اعتراضات خود را بیان کنند و سپس یک برنامه کاری برای بهبود شرایط گذاشته شود. از سوی دیگر، در این مرحله هنرجو از چند جهت تحت فشار است: اول توقعات همکاران است که حتی با اینکه آن‌ها را به حداقل رسانده‌اند، همچنان پاسخی از سوی دانش‌آموزان نمی‌بینند. موارد دیگر توقعات و انتظارات خانواده و مسئولین و حجم سنگین کتاب‌های مدرسه است (شکل ۴).



شکل ۴. مشکلات فرایند یادگیری در مرحله تغییرات اساسی

بعضی از افراد گروه متمایل به نادیده گرفتن قوانین گروه دارند. به‌نظر می‌رسد که آن‌ها در کلاس‌های قبلی این قوانین را نادیده گرفته‌اند، اما برخورد مناسبی با آن‌ها صورت نگرفته است و لذا بر حسب عادت قبلی به تکرار نادیده گرفتن قوانین می‌پردازند. از سوی دیگر، براساس مقتضای سنی، مواردی مثل اینکه چطور در چشم دیگران به‌نظر می‌رسند و نیز نیازهای عاطفی و معنوی و فشارهای درسی و غیردرسی، به چنین رفتارهایی دست می‌زنند. رفتار هنرجویان در گروه، به‌صورت ناخودآگاه برای آن‌ها نقش‌هایی را در نگاه سایرین به‌وجود می‌آورد. براساس تجربیات و مشاهدات، معمولاً تعدادی از هنرجویان ممکن است گمنامی را ترجیح دهند و بعضی دیگر میل دارند که نقش رهبری در گروه را بپذیرند. نقش‌های دیگری هم وجود دارند؛ مثل آرام، پرخاشگر، عامل حواس‌پرتی، شوخ‌طبع، فداکار و افرادی که سعی می‌کنند تمام این نقش‌ها را هم‌زمان بپذیرند.

* پی‌نوشت

1. Tuckman

* منابع

۱. میرلوی، سیدحسین (۱۳۸۸)؛ «اصول آموزش در مدارس فنی و حرفه‌ای». فصل‌نامه رشد فنی و حرفه‌ای، دوره پنجم، شماره ۱.
۲. نصرآبادی، آمنه (۱۳۹۲)؛ «تحلیلی بر مؤلفه‌های زیباشناختی در معماری فضاهای آموزشی با توجه به رویکرد اسلامی». فصل‌نامه علمی پژوهشی تربیت اسلامی، شماره ۱۷.
3. Ainley, P. (1993) Class and Skill: Changing Divisions of Knowledge -and Labour. London: Cassell.
4. Ainscow, M. and Twedde, D. (1998) Preventing Classroom Failure. London: David Fulton Publishers Ltd.
5. Alexander, T. (1997) Family Learning: Foundation of Effective Learning. London: Demos.
6. Bruce W. Tuckman (1965) Developmental Sequential in Small Groups: American Psychological Association, Volume 63, Number 6, Pages 384-99.