



اورده‌اند. با وجود علاقه به یادگیری و اشتیاق به سامان‌دهی مدرسه‌ها به مثابه یک مرکز یادگیری، مسئولان هنوز از یادگیری واقعی معلمان اطلاع کافی در دست ندارند.

آن‌چه از گفته‌ی سوزان استاکلی، مدیر ارشد انستیتوی یادگیری و پژوهش که در کنفرانس معلمی استراتژیک بین‌المللی به سال ۱۹۹۷ در واشنگتن دی.سی. آمریکا برمی‌آید، این است که یادگیری فرآیند پیچیده‌ای است که نه فقط بر عملکرد هریک از مدیران و معلمان اثر می‌گذارد، بلکه همه‌ی کسانی را که در محیط مدرسه حضور دارند، تحت تأثیر قرار می‌دهد.

عوامل گوناگونی برای ناکامی در یادگیری مدرسه‌ای عنوان می‌شود. در ادامه، از میان عوامل مختلف، چند عامل سبب‌ساز و پایه‌ای بیان شده است:

- عدم برقراری ارتباط برای هم‌بازی در ارائه‌ی پیام‌های مطلوب و دریافت پاسخ‌های مورد نظر. چنین ناتوانی نتیجه‌ی فرآیند یادگیری‌ای است که با شکست مواجه شده. یعنی، مدیران و معلمان تلاش نکرده‌اند که از یکدیگر فرا بگیرند.

- عدم انطباق تکنولوژی با انتظارات. تکنولوژی اغلب با شکست روبه‌رو می‌شود. زیرا اسناد و مدارک معلمان برای یادگیری به‌منظور استفاده از تکنولوژی کفایت نمی‌کند

- فرآیندهایی که به خوبی طراحی نمی‌شوند، شکست می‌خورند. این شکست‌ها ریشه در عدم تعامل بین فرآیندهای طراحی شده با معلمان دارد. طراحان فرآیندهای اجرایی مسئولیت‌ها و وظایف، اغلب از فرآیند شیب‌ه عمل معلمان غافل می‌شوند. بنابراین، کاربران یا معلمان تمایلی به کاربرد دستورالعمل‌ها نشان نمی‌دهند.

افتخار یادگیری بیافرینید

دکتر محرم آقازاده

یادگیری فقط به کسب مهارت‌های جدید محدود نمی‌شود، بلکه چگونگی تعامل افراد با یکدیگر و با مدرسه را هم دربرمی‌گیرد. مدرسه‌ی پویا، مدرسه‌ای است که مدیر، معاونان، معلم، کارکنان و... از بودن در آن، مطالب بسیاری می‌آموزند و آموخته‌های خود را در اختیار مدرسه قرار می‌دهند. دانش‌آموزان و برنامه‌های درسی مدرسه، منبع الهام و محرک‌هایی برای یادگیری‌های آشکار و نهان محسوب می‌شوند. در مدرسه‌ی یادگیرنده، مدیر در مقام راهبر یادگیری است و معلم سازنده مانند پل ارتباطی بین یادگیری‌های کلاسی خود و سایر اعضای مدرسه عمل می‌کند.

در این مقاله تلاش شده است اصول یادگیری اثرگذار معرفی و راه دست‌یابی مدرسه‌ها به بهبود و افزایش میزان یادگیری بازتابی شود.

فرض کنید در کلاسی هستید که مجبورید به عده‌ای رانندگی یاد دهید. چقدر در این کار موفق خواهید شد؟ آیا دست‌ها و پاهای شما به فرمان و پدال‌های خیالی خواهد رسید؟ آیا یادگیرندگان پس از پایان کلاس می‌توانند ماشینی را سوار شده و به‌راحتی رانندگی کنند؟ آیا شما با امنیت و راحتی می‌توانید به مثابه یک مسافر کنار دست راننده‌ای که خود تعلیم داده‌اید بنشینید؟ خیر؟ با اطمینان می‌توان گفت: پاسخ سؤال‌های مطرح‌شده منفی است، زیرا یاد گرفتن رانندگی کاری بس فراتر از پشت میز نشستن و تخیل مثبت و منفی کردن است. بسیاری از مدرسه‌ها به این واقعیت رسیده‌اند که یادگیری اثربخش نمی‌تواند از راه پشت میز نشستن و شنیدن سخنان معلم، استاد و مشاور حاصل شود. بنابراین، آنان به انواع یادگیری، نظیر یادگیری تجربی یا عملی، یادگیری در حین کار، یادگیری محیطی و... ایمان



خاطر نشان می‌کند، جست‌وجوی توانمندی‌های حاصل از کار گروهی می‌نمایاند که چگونه معلمان از یکدیگر می‌آموزند. معلمان جدیداً استخدام هر مدرسه سعی می‌کنند، مطالب زیادی فرا بگیرند، زیرا آنان در صدد ایجاد تعلق مدرسه‌ای هستند. پس، آنان در محیط مدرسه فرا می‌گیرند که چگونه با «گروه کار» همیاری کنند.

۲. دانش با زندگی فرد در جامعه درهم تنیده است؛ استاکلی اظهار داشته که بسیاری از آن چه افراد می‌آموزند به ناحیه خاصی که در آن زندگی می‌کنند اختصاص دارد. اگر افرادی را از منطقه یا شهر خود به منطقه یا شهر دیگری انتقال دهند، آنان از نحوه عمل در آن محیط بی‌خبر خواهند بود. چون از پیشینه عملکرد محیط جدید آگاهی ندارند. با گذشت زمان آگاهی‌های لازم در نتیجه تعامل حاصل می‌شود.

۳. یادگیری یک امر مشارکتی است؛ به دیگر سخن، تازمانی که معلمان به‌طور عملی با موضوع مورد یادگیری ارتباط برقرار نکنند، یادگیری مطلوب حاصل نخواهد شد. اگر به مثال یادگیری رانندگی اشاره شده توجه شود، اهمیت درگیر شدن در کار، برای یادگیری ژرف‌تر مشخص می‌شود.

۴. دانش و آگاهی تابعی از عمل و تمرین است؛ به فکر انجام دادن کاری بودن، متفاوت از عمل کردن و تمرین است. در فرآیند عمل است که دانسته‌ها انتقال داده می‌شود و نکته‌های قوت و ضعف نمایان می‌گردد. در پی مشخص شدن نکته‌های قوت و ضعف، راه برای تصحیح خطاها و تمرین گشوده می‌شود. بدون چنین فرصتی، دانش واقعی و مهارت بنیادی پایه‌ریزی نمی‌شود.

۵. یادگیرندگان دانش را از راه مشاهده جذب می‌کنند؛ کسانی که در یک مجموعه کار می‌کنند، رفتارهای گوناگونی از خود بروز می‌دهند؛ هریک از آنان با مشاهده رفتار دیگران به فراگیری می‌پردازند. میزان آموخته‌های کسی که به صورت انفرادی کار می‌کند با کسی که در یک گروه فعالیت می‌کند، از تفاوت معناداری برخوردار است. بنابراین، می‌توان گفت که مشاهده از ارکان فعالیت‌های مربوط به یادگیری است.

۶. شکست در یادگیری نتیجه محرومیت از مشارکت است؛ اگر بپذیریم که یادگیری از طریق گروه حایز اهمیت است، می‌توان اظهار کرد که محرومیت از شرکت در فعالیت‌های گروهی یا جمعی مانعی برای یادگیری است. معلمانی که از حضور در محیط‌های گوناگون در مدرسه محروم می‌گردند، چیز زیادی درباره مدرسه یاد نمی‌گیرند. برای مثال، اگر معلمی نیاموزد که عملکرد وی در عملکرد سایر معلمان اثر مستقیم و غیرمستقیم دارد، فضای موفقیت برای خود فراهم نیآورده است.

۷. معلمان، یادگیرندگان در طول زندگی‌اند؛ یادگیری نقطه توقفی ندارد. به واقع، انسان‌ها پیوسته نیازمند یادگیری هستند. بر وفق این دیدگاه می‌توان پذیرفت که یادگیری دارای فرآیندی طبیعی و همیشگی است. محیط اجتماعی، طبیعی، محیط مدرسه و... همیشه موضوعاتی را برای یادگیری تدارک می‌بینند. حساس کردن معلمان به یادگیری ژرف‌تر بستگی به شیوه عمل شما در مقام مدیریت مدرسه دارد.

مدرسه‌ها می‌توانند از طریق طراحی محیط‌های کار خلاق و ایجاد زمینه‌های تمرین و بسط مهارت‌های جدید به شکل‌گیری یادگیری اثرگذار کمک کنند و اصول هفت‌گانه یادگیری مشروح در فوق را محقق سازند.

مثال‌ها و نمونه‌های یاد شده درباره ناکامی‌های یادگیری، نشان می‌دهد که یادگیری نباید به آموختن تکالیف و مهارت‌های جدید محدود شود، بلکه باید چگونگی تعاملات مدرسه افراد را هم مورد توجه قرار دهد. سوزان استاکلی تأکید می‌ورزد که معلمان از راه‌های متفاوتی می‌توانند به آگاهی‌ها و فراگرفته‌های خود پی‌ببرند. ولی، او به کسب آگاهی و دانش از طریق تعاملات گروهی رأی مثبت‌تری می‌دهد. استاکلی از تحقیقات متعدد درباره یادگیری، هفت اصل استخراج کرده که عبارت‌اند از:

۱. یادگیری دارای یک فرآیند اجتماعی است؛ همیاری در انجام دادن کارها و وظایف، الگوهای مشارکت و دلبستگی فرهنگی از مهم‌ترین شیوه‌های ترغیب به یادگیری هستند. آن‌چنان که استاکلی