

مدرسهٔ صمیمی مدرسهٔ یادگیرنده

خیریه بیگم حائری زاده



کد دوره: ۹۱۴۰۰۴۸۳

مخاطبان: مدیران و معاونان مدارس

میزان ساعت: ۱۶ ساعت

بخش چهارم و پایانی



مرکز برنامه ریزی و آموزش
نیروی انسانی و دفتر انتشارات و
تکنولوژی آموزشی برگزار می کنند:

اگر می‌خواهید نظام مدرسه‌ای را بهبود بخشید، قبل از تغییر قوانین، اول به اصلاح روش‌هایی بپردازید که افراد به آن روش‌ها فکر و با هم تعامل می‌کنند

سؤال با دقت فکر کنند. افراد در نظام این مدرسه:
- چگونه تفکر و با هم تعامل می‌کنند؟

- آیا می‌توانند گفت‌وگوهای پرتحرک برگزار کنند یا آن‌قدر از دیدگاهشان حمایت می‌کنند که صدای بقیه را نمی‌شنوند؟

- آیا به خاطر مشکلات بقیه را سرزنش می‌کنند یا از منظر نظام و به عنوان یک کل به مشکلات می‌نگرند که در آن هیچ کس به طور فردی سرزنش نمی‌شود، چون همه اعمال از درون به هم مربوط‌اند؟

- آیا فرض می‌کنند که دیدگاهشان تنها دیدگاه ممکن است یا دیدگاه‌های متفاوت را نیز در نظر می‌گیرند؟

- آیا حاضرند درباره تفاوت‌ها و شباهت‌های امیدها و آرزوهایشان (هر چند متفاوت با امیدها و آرزوهای بقیه افراد) با دیگران گفت‌وگو کنند؟

- آیا واقعاً به ایجاد آینده‌ای جدید برای خود و فرزندان جامعه‌شان علاقه‌مند هستند؟

در واقع، تحول واقعی در سازمان یا مدرسه در صورتی رخ می‌دهد که نه تنها شیوه تفکر و تعامل افراد با یکدیگر، بلکه روش دستیابی به ایده‌های جدید نیز متحول شود.

تغییر روش تفکر یعنی به طور مستمر جهت‌گیری‌مان را اصلاح کنیم و بهبود بخشیم. باید برای نگاه به درون، زمان اختصاص دهیم: از «حقایق» ضمنی که مسلّم می‌پنداریم، از روش‌هایی که در زندگی‌مان به وسیله آن‌ها تولید دانش و معناسازی می‌کنیم و از آرزوها و انتظاراتی که حاکم بر آن چیزی است که در زندگی‌مان انتخاب می‌کنیم، آگاه شویم و آن‌ها را مطالعه کنیم. ولی باید نگاه به بیرون هم داشته باشیم: بررسی ایده‌های جدید و روش‌های متفاوت تفکر و تعامل، مرتبط شدن با فرایندها و ارتباطات چندگانه خارج از خود و روشن‌سازی چشم‌انداز مشترکمان برای مدرسه و جامعه بزرگ‌تر. تغییر روش تعامل به این معنا نیست که فقط ساختارهای رسمی سازمان را دوباره طراحی کنیم بلکه باید الگوهای ارتباطی را که به سختی دیده می‌شوند و دیگر جنبه‌های نظام را که شامل نظام‌های دانشی نیز هست دوباره طراحی کنیم. افراد هر مدرسه‌ای باید درباره چند

این نکته بسیار مهم است که ایده‌های اصلی هدایتگری را که در دل هر مدرسه یادگیرنده وجود دارد به زبان بیاوریم؛ هر چند ما این حقایق را به خودی خود بدیهی می‌دانیم: هر مدرسه‌ای محصول روشی است که اعضایش به آن روش تفکر و تعامل می‌کنند.

هر مدرسه‌ای همان‌طوری کار می‌کند که افرادش کار می‌کنند. سیاست‌ها و قوانین مشکلات کلاس‌های درس و مدارس امروز را ایجاد نکرده‌اند، این مشکلات را کاهش نیز نخواهند داد. مشکلاتی که مدارس (مانند همه سازمان‌ها) با آن مواجه هستند، همواره عمیقاً تحت تأثیر انواع الگوهای ذهنی و ارتباطات کلی موجود در نظام هستند؛ در همه سطوح از معلم و دانش‌آموز در کلاس درس گرفته تا مناطق و مراکزی که همه مدارس را تحت پوشش دارند.

اگر می‌خواهید نظام مدرسه‌ای را بهبود بخشید، قبل از تغییر قوانین، اول به اصلاح روش‌هایی بپردازید که افراد به آن روش‌ها فکر و با هم تعامل می‌کنند. در غیر این صورت، سیاست‌ها و ساختارهای سازمانی جدید به سادگی از بین می‌روند و سازمان در طی زمان به همان صورت قبل بازمی‌گردد.

آموزش ضمن حرکت

یادگیری یعنی ارتباط

در کلاس درس، برای تعیین میزان یادگیری چندین عامل مهم است؛ درسی که ارائه می‌شود، شخصی که درس را ارائه می‌دهد، روش ارائه آن شخص، شخصیت و سبک یادگیری دانش‌آموز و تجربه‌هایی که دانش‌آموز از قبل با خود به کلاس می‌آورد. یک مربی ضمن خدمت می‌گوید: «یکی از سخت‌ترین قسمت‌های کار من این است که به معلمان بفهمانم در کلاس درس غیر از خودشان کس دیگری هم وجود دارد». «خیلی از آن‌ها فراموش کرده‌اند که دانش‌آموزان حداقل به اندازه موضوع درسی اهمیت دارند».

نکته دیگری که در آموزش در کلاس درس باید در نظر گرفته شود ارتباط بین علوم مختلف است. ارائه مطلب در هر یک از حوزه‌های درسی نباید به صورت تکه تکه و مجزا از هم باشد. در بسیاری از مدارس، با دانش مانند شیء برخورد می‌کنند؛ بی‌ارتباط با اشکال دیگر دانش و کسی که آن را می‌داند. بهتر است در درجه اول معلمان در ارائه درسشان این مهم را در نظر بگیرند که شاخه‌های گوناگون علوم به هم مرتبط هستند. مثلاً یک رابطه ریاضی می‌تواند به درک مفهومی در علوم کمک کند، یا درک مطلب از راه خواندن نه فقط مهارتی است که در کلاس ادبیات و زبان به کار می‌آید بلکه برای درک صورت مسائل ریاضی و علوم هم کارایی دارد. افزایش آگاهی دانش‌آموزان، معلمان و افراد دیگر از این ارتباطات فرایند یادگیری

را تقویت می‌کند. قطع این ارتباطات چارچوب‌های ذهنی دانش‌آموزان را درباره مفاهیم درسی و در نتیجه میزان دانش آنان ضعیف می‌کند.

آنگونه که پاولو فرر^۱ می‌گوید «نظام بانکی آموزش» بر الگوی یاددهی و یادگیری حاکم است. منظور از نظام بانکی آموزش تمرکز بر ذخیره‌سازی اطلاعات در ذهن دانش‌آموزان است و این فرض غالب است که هر که ذخیره اطلاعاتی‌اش بیشتر باشد، نمره بهتری می‌گیرد و بنابراین میزان یادگیری‌اش بالاتر است. به این ترتیب، وظیفه اصلی معلمان این است که نشانه‌های کدگذاری شده دانش و تکه‌های ناپيوسته اطلاعات را در سر دانش‌آموزان «مانند سپرده بانکی ذخیره کنند». این نشانه‌ها کدگذاری شده‌اند، چون هر کدام کد یک حوزه تخصصی را دارند. مفاهیمی فقط به ریاضی مربوط هستند و مفاهیمی به علوم تجربی و برخی مفاهیم دیگر به علوم انسانی؛ ولی طبق گفته فریتجف کاپرا^۲ اطلاعات قابل پس‌انداز کردن نیست. بلکه «کمیت، نام یا عبارتی کوتاه است که آن را از یک شبکه کامل ارتباطی جدا کرده‌ایم؛ یعنی موقعیتی که این اطلاعات در آن قرار گرفته‌اند و معنایشان را از آن می‌گیرند. آن قدر به مجردات عادت کرده‌ایم که به این باور تمایل داریم که معنا در تکه مجزای اطلاعاتی مربوط به یک حوزه تخصصی از علوم قرار دارد». در صورتی که هر جزء اطلاعاتی با موقعیتی که در آن قرار می‌گیرد معنا می‌یابد و مغز انسان به گونه‌ای طراحی شده است که اطلاعات را در صورت معنادار بودن در خود نگه می‌دارد و در

زمان مناسب از آن استفاده می‌کند. وانگهی، همه یادگیرندگان دانش را در چارچوب تجربه‌های فردی و اجتماعی، عواطف، اراده، استعداد، باورها، ارزش‌ها، خودآگاهی، هدف خویش و از این هم بیشتر بنا می‌کنند. اغلب اوقات توسعه حرفه‌ای در مدارس و دیگر سازمان‌ها، کلاس‌های فرزندپروری و برنامه‌های آمادگی رهبری معلم یا مدرسه، بر دو عامل در یادگیری متمرکز است: آنچه ارائه می‌شود و روش ارائه آن. آنچه مورد توجه قرار نمی‌گیرد شخص یادگیرنده و تجربه‌های قبلی‌اش درباره یک مفهوم درسی و همین‌طور سبک یادگیری وی است. تأسفبار است که مربیان با غافل شدن از این دو عامل، کارشان را نه تنها سخت‌تر می‌کنند، بلکه احتمالاً از اثربخشی آن نیز می‌کاهند. چرا که دانش‌آموزان نمی‌توانند با محتوای درسی که در کلاس آنان ارائه می‌شود ارتباط برقرار کنند و این احساس نداشتن ارتباط با مفاهیم درسی از میزان انگیزه یادگیری آنان می‌کاهد. پارکر پالمر^۳ می‌گوید: «معلمان خوب بین دانش‌آموزانشان و موضوعاتی که درس می‌دهند، صمیمیت برقرار می‌کنند.» و البته «آن‌ها بین خود دانش‌آموزان و بین دانش‌آموزان و دیگر افراد ارتباط اجتماعی ایجاد می‌کنند».

معلم و دانش‌آموز بخش اعظم روز را در مدرسه و در ارتباط با یکدیگر می‌گذرانند. توانایی معلم در ایجاد ارتباط با شاگردان - ارتباطی مثبت همراه با همدلی - در ایجاد محیط یادگیری مثبت و ارتقای پیشرفت دانش‌آموزان نقش مهمی ایفا می‌کند.

آموزش ضمن خدمت

شماره ۴
دی ۹۱
دوره ۱۸

آموزش ضمن خدمت

معلمان خوب بین
دانش آموزانشان و موضوعاتی که
درس می دهند، صمیمیت برقرار
می کنند

یادگیری با چشم انداز تحریک می شود

خیلی از سازمان ها که مدارس هم جزو شان هستند، از این قاعده غافل می شوند. ولی این قاعده ممکن است از هر موضوع دیگری برای موفقیتشان حیاتی تر باشد. چشم انداز می تواند افراد را برای یادگیری و رشد توانمند کند؛ حتی هنگامی که شرایط و محیط این توانایی را سلب کند.

بخش زیادی از یادگیری به هدف و چشم انداز وابسته است. کودکان دو چرخه سواری یاد می گیرند، چون می خواهند با دوستانشان که دو چرخه دارند، بازی کنند. جوانان رانندگی یاد می گیرند چون خواهان استقلال و تحرک هستند. مهارت های جدید را چون خواهان آن هستند یاد می گیرند. بزرگسالان هم همین طور هستند. کم نیستند بزرگسالانی که برای برقراری ارتباط بهتر با فرزندان شان کار با رایانه را آموزش می بینند. پدر بزرگ مادر بزرگ هایی که از فناوری جدید روی گردان بودند رایانه می خردند و یاد می گیرند که به اینترنت سرک بکشند تا با نوه هایشان ایمیل رد و بدل کنند. بنابراین، یادگیری مادام العمر وسیله ای بنیادی است که افراد با آن در زندگی فعال می شوند و آینده مطلوبی برای خود می سازند.

ولی وقتی کودکان وارد مدارس می شوند، غالباً نظام، اهداف جدیدی را به آن ها ارائه می کند که با تمایلات و آرزو هایشان بی ارتباط است: راضی کردن معلمان، در تکالیف نمره خوب گرفتن، جایزه و نشان گرفتن و کسب رتبه های بالا.

عکس: حسن نوراللهی



توانایی معلم در ایجاد ارتباط با شاگردان - ارتباطی مثبت همراه با همدلی - در ایجاد محیط یادگیری مثبت و ارتقای پیشرفت دانش آموزان نقش مهمی ایفا می کند

این اهداف جدید طی سال‌ها با افزایش اهمیت مدرک، نمرات آزمون و دیگر انگیزاننده‌های بیرونی که در قطع ارتباط دانش آموزان با چشم اندازهای خودشان مؤثرند، تقویت شده‌اند. به آنچه کودکان به شما (و محققان) می‌گویند گوش بدهید. در حالی که کودکانی که ممکن است چشم‌اندازشان را برای «وقتی بزرگ‌تر شدم» به وضوح بیان کنند، کودکان بزرگ‌تر از بی‌ارتباطی کار مدرسه با زندگی و آینده‌شان شکایت می‌کنند. دانش آموزان غالباً آنچه را به کلام نمی‌گویند یا نمی‌توانند بگویند، با رفتار آزاددهنده یا غیرفعالانه نشان می‌دهند.

بعضی ممکن است از این بترسند که ایده چشم‌انداز در مدارس به معنای این است که بگذاریم افراد هر کاری می‌خواهند انجام دهند و سخت‌کوشی را کنار بگذاریم و سطح استانداردهای آموزشی را پایین بیاوریم. این کاملاً از واقعیت به دور است. وقتی مدیران و معلمان بر سؤال‌های محدود و عملی مانند مدیریت کلاس، افزایش حضور و میزان ماندگاری دانش آموزان در مدرسه (عدم ترک تحصیل) و بهبود نمرات آزمون تأکید می‌کنند، ممکن است دانش آموزان این چشم‌اندازهای تقلیل‌یافته را درونی

کنند و با افق‌هایی زندگی کنند که بی‌دلیل سطح پایین هستند. افزایش نمرات و فراهم کردن فضاهای یادگیری امن اهداف مشروعی هستند ولی نمی‌توانند جانشین توان چشم‌اندازی بزرگ‌تر، شخصی و مشترک، به عنوان نیروی پیشبرنده بهبود مدارس، شوند.

فرض می‌کنیم شما پنج اصل کلیدی یادگیری سازمانی را در مدرسه خود پیاده کرده‌اید. در ادامه چند راهکار را پیشنهاد می‌کنیم.

از یادگیری سازمانی در هر سه سطح آگاه باشید. همان‌طور که گفته شد، کلاس درس، مدرسه و جامعه هر سه درهم تنیده‌اند. هر موفقیت در یک سطح ممکن است به خاطر قابلیت‌ها، منابع یا درک ناکافی در سطح دیگر، با مانع مواجه شود. بنابراین، حتی اگر وقت یا منبع لازم را برای ایجاد یادگیری در هر سه سطح ندارید، حداقل باید از آن‌ها آگاه باشید.

بر یک یا دو اولویت جدید، نه دوازده تا، تمرکز کنید. در یک جلسه با روشی، مثلاً «بارش فکری»، اولویت‌هایتان را تعیین کنید و بر یک یا دو اولویت تمرکز کنید. برای تعیین اولویت‌ها باید زمان صرف کرد چون گاهی ممکن است کاری که به نظرتان در اولویت است، کاری غیرضروری باشد و نه تنها کمکی به نزدیک شدن به چشم‌انداز مشترک سازمان نکند بلکه شما را از چشم‌انداز دور کند.

همه‌را در یادگیری و تحول شرکت دهید. در بعضی از مدارس دانش آموزان دریافت می‌کنند، مربیان ابلاغ می‌کنند

و والدین حمایت می‌کنند. در ابتکارات موفق یادگیری سازمانی همه یاد می‌گیرند و همه حمایت می‌کنند. دانش آموزان می‌توانند یکی از مؤثرترین محرک‌های یادگیری سازمانی باشند؛ به نوبه خود یادگیری سازمانی هم می‌تواند یکی از قدرتمندترین روش‌های توسعه قابلیت‌های دانش آموزان برای یادگیری مادام‌العمر و موفقیت‌آمیز باشد. در یک مدرسه یادگیرنده دانش آموزان تنها دریافت‌کنندگان غیرفعال دانش نیستند بلکه در تولید دانش همکاری می‌کنند و در تکامل مدرسه شرکت دارند. اکثر دانش آموزان مدارس قابلیت‌های شناختی و احساسی برای انجام فرمان‌های پیچیده‌ای چون تسلط شخصی و تفکر نظام‌مند دارند. آن‌ها همچنین قادرند برای یادگیری مادام‌العمرشان دورنمای هدفدار تعیین کنند و نیاز دارند در نظامی قرار بگیرند که همه قابلیت‌ها و آگاهی‌هایشان را پرورش دهد.

اولیا هم می‌توانند شرکت‌کنندگان اصلی در ابتکارات باشند؛ به خصوص در جوامعی که والدین احساس می‌کنند از مدرسه کنار گذاشته شده‌اند. مدرسه‌ای که می‌خواهد مدرسه یادگیرنده باشد، باید به روش‌های گوناگون با اولیا در ارتباط باشد. چون اولیا شریکی بسیار متعهد در فرایند یادگیری فرزندان‌شان هستند. در واقع توسعه فرزندان به توسعه همه بزرگسالان درون نظام بستگی دارد.

ممکن است به عنوان مدیر یا معاون خود را بین فشارهای اولیا، معلمان، منطقه و منافع دانش آموزان درگیر ببینید. وقتی شما در یادگیری

سازمانی فعال می‌شوید، نقشی بیشتر از یک تکیه‌گاه می‌یابید. شما سرپرست معلمان نیستید بلکه خودتان معلم پیشرو و یادگیرنده پیشرو می‌شوید و مهماندار فرایند یادگیری در کل مجموعه.

موانع موجود را شناسایی کنید. می‌گویید فهمیدن اینکه ماهی‌ها راجع به چه چیزی صحبت می‌کنند مشکل است، ولی مطمئن هستیم درباره آب صحبت نمی‌کنند. این «آب» - همان مفروضاتی است که از نظر فرهنگی در ذهن ما جای گرفته است و روش‌های عملی است که به آن‌ها عادت کرده‌ایم - وقتی سعی می‌کنیم به طور بنیادی درباره نهاد آموزشی عصر صنعتی که به آن مدرسه می‌گوییم تجدیدنظر کنیم و آن را از نو بسازیم، برمی‌گردد و ما را احاطه می‌کند. برای دیدن موانع ابتدا باید مفروضاتی را که درباره یادگیری داریم واضح و روشن ببینیم تا بتوانیم الگوهای ذهنی خود را تغییر دهیم. مفروضاتی از این قبیل: کودکان نارسایی دارند و مدارس آن‌ها را اصلاح می‌کنند؛ یادگیری در سر اتفاق می‌افتد نه در کل بدن؛ همه به یک شیوه یاد می‌گیرند یا باید به یک شیوه یاد بگیرند؛ دانش‌آموزی که جنب و جوش دارد بیش فعال است؛ یادگیری فقط در کلاس درس اتفاق می‌افتد؛ بعضی کودکان باهوش و برخی دیگر کندذهن هستند.

و درباره مدرسه: کار معلمان این است که دانش‌آموزان را کنترل کنند. کار مدیران کنترل معلمان است و کار مناطق آموزشی کنترل مدرسه است؛ دانش به طور ذاتی چندپاره است؛ مدرسه‌ها تنها منبع قابل اعتماد

انتقال‌دهنده «واقعیت‌ها» هستند؛ یادگیری اصولاً فردی است و رقابت آن را تسریع می‌کند.

به جای این مفروضات که خاص جامعه صنعتی است در حال حاضر باید به مفروضات زیر بیندیشیم:

* یادگیری یادگیرنده محور نه معلم محور: وقتی قرار باشد دانش‌آموزان برای یادگیری‌شان چشم‌انداز تدوین کنند، روش‌های معلم محور اثربخشی لازم را ندارند. این دانش‌آموزان هستند که نقش محوری در فرایند یادگیری ایفا می‌کنند. به قول نیکوس کازانتزاکیس^۴ «معلمان کسانی هستند که خود را چون پلی می‌بینند که دانش‌آموزانشان را به عبور از روی آن دعوت می‌کنند. پس از اینکه عبور دانش‌آموزان را تسهیل کردند، شادمانه فرو می‌ریزند و آنان را تشویق می‌کنند تا پل‌های خودشان را بسازند.» در حقیقت، نقش معلم در مدرسه یادگیرنده رهبری گروه است، رهبری که تعلیم می‌دهد، تسهیل می‌کند، به تشریک مساعی می‌پردازد و رشد آموزشی و اجتماعی هر دانش‌آموز را در کنترل دارد. در نقش رهبر گروه، معلم باید رهبران آینده را تربیت کند. توماس آر. هاروی و بونیتا درولت^۵ در کتابشان به نام «تیم‌سازی، آدم‌سازی» اشاره می‌کنند که در چه صورتی می‌توان افراد را توانمند ساخت:

«شما افراد را در صورتی توانمند می‌سازید که: به آنان کاری مهم برای انجام دادن بدهید. برای انجام کارشان آن‌ها را راهنمایی کنید.

برای انجام کارشان منابع در اختیارشان بگذارید.

آن‌ها را تحسین و از آن‌ها تقدیر کنید.

بگذارید احساس کنند بقایشان در دست خودشان است.

مهارت‌های کاری را ایجاد و تقویت کنید.

آنان را تشویق کنید که گروهی کار کنند.

از شگفتی استقبال کنید».

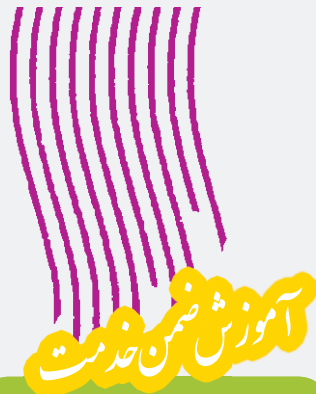
اگر معلمان در کلاس و مدرسه یادگیرنده به این موارد توجه کنند، آنگاه باید از روش‌های یادگیرنده محور استفاده کنند که در نتیجه آن دانش‌آموزان به یادگیرندگانی مادام‌العمر تبدیل خواهند شد.

* ترغیب تنوع به جای یکپارچگی: دانش‌آموزان هر مدرسه خانواده‌ها و فرهنگ‌های گوناگون و سبک‌های یادگیری متفاوتی دارند. بنابراین قرار نیست ما لباسی بدوزیم که به تن همه بیاید، بلکه روش‌هایمان باید به گونه‌ای باشد که هر کس صاحب لباسی شود که برازنده شرایط خاص خودش باشد. درست همان‌طور که هوش انواع زیادی دارد، سبک‌های یادگیری ما هم از تنوع برخوردار است.





مثلاً برای کودکی که فقط زمانی که بدنش در حال حرکت باشد یاد می‌گیرد، به خصوص در سنین پایین‌تر (در کلاس ابتدایی) اجبار به نشستن روی صندلی و حرکت نکردن به مدت یک ساعت، مانند شکنجه خواهد بود. بعضی از کودکان برای یادگیری به سکوت نیاز دارند در حالی که بعضی‌ها به فعالیت مداوم علاقه دارند. بعضی‌ها خود به خود اهل آزمایش کردن هستند و همواره با طرح سؤال‌هایشان پیش می‌روند، ولی گروهی از کودکان برای یادگیری نیاز دارند که به چالش کشیده شوند و معلم باید برای آن‌ها ایجاد انگیزه کند تا طرح سؤال کنند. با وجود این تنوع در یادگیری و تجربه‌های پیشین یادگیرندگان، در اکثر کلاس‌های درس، محتوا تنها به یک روش ارائه می‌شود. معلمان در مدرسه یادگیرنده اولین سعیشان این خواهد بود که



دانش‌آموزان می‌توانند یکی از مؤثرترین محرک‌های یادگیری سازمانی باشند؛ به نوبه خود یادگیری سازمانی هم می‌تواند یکی از قدرتمندترین روش‌های توسعه قابلیت‌های دانش‌آموزان برای یادگیری مادام‌العمر و موفقیت‌آمیز باشد

لااقل محتوای درسی یکسان را برای یادگیرندگان متفاوت به روش‌های گوناگون متناسب با نیازهای آنان بیان کنند.

* درک دنیایی که وابستگی درونی دارد و در حال تغییر است به از بر کردن مجموعه‌ای واقعیت غیرقابل تغییر و تلاش برای یافتن پاسخ‌های درست: تردید در دانسته‌های قبلی و تلاش برای تطبیق با دنیای دائم در حال تغییر از ویژگی‌های هر مدرسه یادگیرنده است. وقتی مدرسه را مثل نظامی زنده در نظر بگیریم، درمی‌یابیم که این نظام همواره در حال تکامل است. می‌توانیم در این تکامل با طرح سؤال‌هایی مانند سؤال‌های زیر شرکت کنیم:

چرا این نظام چنین عمل می‌کند؟ علت وجود چنین قوانینی چیست؟ هدف از این روش چیست؟ در پاسخ به این سؤال‌ها نمی‌خواهیم با توضیحاتی مانند اینکه «مسئولان این روش، قوانین و روش‌ها را تعیین کرده‌اند» خود را قانع کنیم. چون در مدرسه یادگیرنده، همه اجزای نظام خود را مسئول می‌دانند، سعی می‌کنند با تعمق بیشتر دریابند که الگوهای ذهنی و عادات آن‌ها نیز تعیین‌کننده چگونگی عملکرد این نظام است. در مدرسه یادگیرنده، طرح سؤال درباره شیوه عملکرد جزئی طبیعی از زندگی دانش‌آموزان، معلمان، اولیا و مدیران می‌شود. هدف از طرح این سؤال‌ها انتقاد نیست، بلکه یادگیری و تبدیل کردن کل مدرسه به محیطی برای یادگیری همه اجزای آن است. وقتی مدیران مدارس محیطی را فراهم کنند که معلمان به طور

مستمر یاد بگیرند، بی‌تردید معلمان توانمند می‌شوند محیطی یادگیرنده برای دانش‌آموزانشان فراهم کنند.

* بررسی مستمر آرا و نظرات مورد استفاده همه افراد درگیر در فرایند آموزش: همان‌طور که گفتیم، همه افرادی که در نظام مدرسه درگیرند، یعنی دانش‌آموزان، مربیان، اولیا و حتی افراد محل می‌توانند در فرایند آموزش فعال باشند. یکی از معضلات بزرگ آموزش و پرورش کنونی این است که دو تأثیرگذار اساسی بر زندگی دانش‌آموزان، یعنی معلمان و اولیا، درباره آموزش و پرورش کودکان با هم کمتر ارتباط مستمر دارند. مدارس می‌توانند برای شروع این ارتباط پیش قدم شوند و با طرح سؤالاتی اولیا را در ارائه نظر درباره آینده فرزندشان فعال سازند:

مایلید فرزندانتان امسال در مدرسه چه چیزهایی را یاد بگیرند؟ دوست دارید فرزندانتان چه تجربه‌هایی کسب کنند؟ مایلید با مسئولان مدرسه چه نوع رابطه‌ای داشته باشید؟ مدیر مدرسه همچنین می‌تواند از معلمان چنین سؤالاتی پرسد: مایلید کلاس درستان امسال به چه هدفی دست یابد؟ مایلید رابطه‌تان با دانش‌آموزان چه تغییری یابد؟ مایلید چه تجربه‌هایی را برای دانش‌آموزان فراهم کنید؟ می‌توان از دانش‌آموزان نیز چنین سؤالاتی پرسید: امسال مایلید چه چیزی در مدرسه یاد بگیرد؟ چه کارهایی امسال را به یک سال خوب تحصیلی تبدیل می‌کند؟

یادگیرنده، مدیران و معلمان باید بتوانند که نقش دانش آموزان را در ارائه بازخورد درباره مدرسه پررنگ تر کنند، چرا که دانش آموزان از قوه تخیل برخوردارند و شیوه تفکرشان هنوز تحت تأثیر آموزش رسمی قرار نگرفته است. آن‌ها مایل اند که در فرایندهای مدرسه نقشی فعال داشته باشند و درباره محیط اطرافشان احساس مسئولیت کنند.

در پایان لازم است به این مهم بپردازیم که چطور می‌توانیم ادعا کنیم سازمانمان یا مدرسه‌مان، سازمان یا مدرسه‌ای یادگیرنده شده است. سازمان یادگیرنده یعنی توسعه درکی روشن و صادقانه از واقعیت موجود که در تمام سطوح سازمان دست‌یافتنی باشد. به عبارت دیگر، این درک روشن و صادقانه از واقعیت موجود است که باعث می‌شود سازمان بتواند دانش جدید تولید کند و افراد توانمند شوند که برای ایجاد آینده مطلوبشان، اعمالی مؤثر انجام دهند. در هر گروه یا سازمانی، پاسخ به این سؤال‌ها به ما کمک می‌کند دریابیم آیا سازمان یا گروهمان یادگیرنده است یا خیر؟

آیا درکی روشن و صادقانه از واقعیت موجود داریم؟ تا چه حد تاب تحمل شنیدن واقعیت را داریم؟ آیا خودمان در جست‌وجوی داده‌ها هستیم یا صبر می‌کنیم اولیا، بازرسان یا رسانه‌ها آن‌ها را در اختیارمان قرار دهند؟ اگر برای کسب داده‌ها نظرسنجی می‌کنیم، چه کسانی این نظرسنجی‌ها را پر می‌کنند؟ آیا اگر اطلاعاتی ما را زیر سؤال ببرد، از پرداختن به آن اجتناب می‌کنیم؟

و پرورش با اهداف انواع رسانه‌ها، به طور مستقیم و غیرمستقیم، در حرکت مدارس و کل جامعه برای تبدیل شدن به مدرسه و جامعه‌ای یادگیرنده بسیار ضروری است.

امیدی برای آینده

همان‌طور که مدرسه چون نهادی تولیدکننده انبوه برای تفکر عصر صنعتی یا ماشینی بوده است، امید می‌رود بتواند محوری برای ایجاد جوامعی یادگیرنده‌تر در آینده باشد. البته این تحول در نقش مدرسه‌ها به آسانی صورت نمی‌گیرد، چون مدرسی که با تفکر عصر صنعتی شکل گرفته‌اند، از نظر ساختاری نقطه کوری دارند. این نقطه کور از آنجا ناشی می‌شود که تنها شخصی که می‌تواند درباره شیوه عملکرد نظام مدرسه تعمق کند، شخصی است که در نظام حقی برای اظهارنظر ندارد یا به اظهارنظر وی بها داده نمی‌شود، این شخص، دانش‌آموز است. دانش‌آموز تنها جزئی از نظام مدرسه است که همه کلاس‌ها را می‌بیند، فشار در خانواده را متحمل می‌شود و از رسانه‌ها و محیط اطراف پیام‌های متناقض دریافت می‌کند. دانش‌آموزان درک می‌کنند که کل کار مدرسه چه زمانی بیش از اندازه زیاد یا بیش از اندازه کم است و چه زمانی سطح فشار خیلی بالاست و میزان احترام به افراد کم است. ولی متأسفانه دانش‌آموزان جایگاه قدرتمندی در نظام ندارند. برای تبدیل شدن به مدرسه‌ای

سپس گروهی از مسئولان مدرسه پاسخ‌های گردآوری شده را با هم تلفیق و نقاط اشتراک و افتراقشان را بررسی می‌کنند. نقاط اشتراک را می‌توان نقطه شروعی برای تدوین اهداف مشترک دانست و در جلساتی مستمر به نقاط افتراق پرداخت تا الگوهای ذهنی که در پس این اختلاف‌نظرها وجود دارند آشکار شوند و کم‌کم با اصلاح و تغییر الگوهای ذهنی زمینه تحول واقعی مدرسه برای تبدیل شدن به مدرسه‌ای یادگیرنده تحقق یابد. افراد، مسئولان مدرسه و اولیا، طی این جلسات یاد می‌گیرند.

* هماهنگ کردن آموزش در شبکه‌های ارتباطات اجتماعی که دوستان، خانواده‌ها و افراد محل را به هم ملحق می‌کند: یعنی طراحی و اجرای فعالیت‌هایی که به ارتباط معنادار و مؤثر بین اجزای داخل و خارج از مدرسه منجر شود. در این میان، نقش رسانه‌هایی مانند رادیو، تلویزیون و اینترنت انکارنشده‌ای است. به نظر می‌رسد، بین مدرسه و این رسانه‌ها ارتباط بسیار کم‌رنگی وجود دارد. آیا متولیان رسانه‌ها هنگام ساخت برنامه‌ها، اهداف آموزش و پرورش را در نظر دارند؟ از آموزش و پرورش چه تصویری در این رسانه‌ها ساخته می‌شود؟ آیا در رسانه‌ها به جنبه‌های واقعی زندگی پرداخته می‌شود؟ دانش‌آموزان در مدرسه بیشتر درباره کدام برنامه‌های رسانه‌ها با هم گفت‌وگو می‌کنند؟ و علاقه دانش‌آموزان به این برنامه‌ها نشان‌دهنده کدام واقعیت است؟

پاسخ به این سؤال‌ها و تلاش برای هماهنگ کردن اهداف آموزش

پاسخ به این سؤال‌ها نه تنها واقعیت موجود را به ما نشان می‌دهد، بلکه راهکارهایی برای قدم گذاشتن در راه تبدیل شدن به سازمانی یادگیرنده را پیش رویمان قرار می‌دهد. مهم این نیست که امروز چه تعداد مدرسه یا سازمان به مدرسه یا سازمانی یادگیرنده تبدیل شده‌اند، مهم این است که در ارتقای کیفی مدرسه یا سازمانمان قدم در راهی می‌گذاریم که ممکن است تاکنون افراد کمتری به آن راه پرداخته باشند. به قول رابرت فراست، شاعر انگلیسی:

جنگل به دو راهی رسید و من
راه کمتر رفته را رفتم
همه فرق‌ها از همین بود

پی‌نوشت

1. Paulo Freire
2. Fritjof Capra
3. Parker Palmer
4. Nikos Kazantzakis
5. Thomas R. Harvey & Bonita Drolet

آموزش ضمن خدمت

برای دیدن موانع ابتدا باید مفروضاتی را که درباره یادگیری داریم واضح و روشن ببینیم تا بتوانیم الگوهای ذهنی خود را تغییر دهیم

آیا فقط به نظرهای کمی اکتفا می‌کنیم یا با افراد گفت‌وگو و از آن‌ها درباره احساسشان و افکارشان پرسش می‌کنیم؟ آیا از آن‌ها می‌پرسیم برای شخص خود و سازمانشان چه چیزی را مطلوب می‌دانند؟

آیا این درک از واقعیت موجود را بین همه افراد دخیل در سازمانمان به اشتراک می‌گذاریم و از آنجا دانشی جدید تولید می‌کنیم که باز هم بین همه افراد به اشتراک گذاشته شود؟ آیا از اینکه همه افراد به جای «فقط آگاه بودن»، «یادگیرنده باشند»، حمایت می‌کنیم؟ آیا محیط از یادگیری مستمر حمایت می‌کند یا یادگیری فقط اتفاقی رخ می‌دهد؟ با اطلاعات چگونه برخورد می‌کنید؟ آیا افراد باید صاحب مقام خاصی باشند تا اطلاعات در اختیارشان قرار بگیرد؟ آیا فقط به اطلاعاتی توجه می‌کنید که از مفروضات شما حمایت می‌کنند یا سعی می‌کنید از منظرهای گوناگون به اطلاعات توجه کنید؟

آیا از دانش تولید شده برای عمل مؤثر در جهت آینده مطلوبتان استفاده می‌کنید؟ آیا افراد می‌توانند از دانش جدید در کارشان استفاده کنند؟ اولویت‌های شما چیست؟ افراد برای به اشتراک گذاشتن روش‌های جدید چقدر وقت دارند؟ آیا انرژی‌تان را بر آینده مطلوبتان متمرکز کردید یا ۱۰۰ اولویت متفاوت در نظر دارید که باید به همه آن‌ها بپردازید؟ آیا می‌توانید توضیح دهید چگونه می‌خواهید فاصله بین واقعیت موجود و آینده مطلوبتان را پر کنید؟ آیا قابلیت‌ها و شایستگی‌های افراد و سازمانتان نسبت به گذشته رو به رشد است؟