



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ISSN

زمان چاپ: ۱۴۰۰/۴/۱۵

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

## بررسی انگیزش و نظریه های یادگیری

حمید صفائی قمی<sup>۱</sup>، نسیم فرهنگ<sup>۲</sup>، حمیده مهنی نسب<sup>۳</sup>، مریم سلطانی سمیرمی<sup>۴</sup>

۱- کارشناسی ارشد تجارت الکترونیک (it)

۲- کارشناسی ارشد زبان و ادبیات عرب

۳- کارشناسی زبان و ادبیات فارسی

۴- کارشناسی زیست شناسی

### چکیده

وجود تفاوت های فردی دانش آموزان در ابعاد ذهنی، عاطفی، اجتماعی و حتی در آموخته های قبلی و سایر عوامل موثر در یادگیری، غیر قابل تردید است، علاقه به یادگیری محصول عواملی است که به شخصیت و توانایی دانش آموز، ویژگیهای تکالیف، مشوق ها و سایر عوامل محیطی مربوط است، مفهوم انگیزش به طور سنتی برای تبیین و جهت فعالیت افراد به کار می رود و انگیزش در آموزش و پرورش دانش آموزان نقش مهمی دارا می باشد انگیزش در امر آموزش و یادگیری دانش آموزان نقشی بلا منازع دارد. بهترین راه ایجاد علاقه در یادگیرندگان بهبود شرایط یادگیری و افزایش سطح کیفی روشهای آموزشی است. از این طریق یادگیرندگان به موفقیت بیشتر در یادگیری نائل می آیند و این کسب موفقیت علاقه و انگیزش آنها را نسبت به یادگیری مطالب تازه افزایش می دهد.

کلمات کلیدی: یادگیری، رفتار، یادگیرندگان، آموزش و پرورش، فعالیت



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ISSN

مقدمه :

انگیزش ، مهمترین شرط یادگیری است . انگیزش عامل حرکت دهنده و جهت گیری رفتار ماست . ما کارهایی را با علاقه انجام می دهیم ولی بعضی دیگر را انجام نمی دهیم : دلیل این امر ، انگیزش است ، اصطلاح انگیزش را می توان بعنوان نیرو دهنده ، هدایت کننده و نگه دارنده رفتار تعیین کرد. ۱. علاقه به یادگیری محصول عواملی است که به شخصیت و توانایی دانش آموز ، ویژگیهای تکالیف ، و سایر عوامل محیطی مربوط است . چه عواملی باعث می شود که برانگیختگی دانش آموزان ( به دلیل آثار بلند مدت آن در یادگیری و خود باوری دانش آموزان ) برای والدین و معلمان با ارزش باشد. دانش آموزان با انگیزه به راحتی شناخته می شوند . آنها به یادگیری اشتیاق داشته ، علاقه مند ، کنجکاو ، سختکوش و جدی هستند . این دانش آموزان براحتی موانع و مشکلات را از پیش پای خود بر می دارند ، زمان بیشتری برای مطالعه و انجام تکالیف مدرسه صرف می کنند ، مطالب بیشتری می آموزند و پس از پایان دوره دبیرستان به تحصیلات ادامه می دهند . ۲. تحقیقات نشان می دهد که انگیزش درونی کودکان در طی دوران قبل از دبستان تا دبیرستان به طور چشمگیری کاهش می یابد و به طور فزاینده ای نسبت به یادگیری بی علاقه می شوند . حاصل تحقیقات آموزشی و روانشناسی در مورد عوامل تقویت و تضعیف انگیزش ، انبوهی از اطلاعات روانشناختی و اجتماعی درباره انگیزش در کلاس درس است . ۳. واژه انگیزش ماهیتاً معنی عملی کمی دارد . سوال مطرح در مقاله این است که انگیزش چگونه به وجود می آید و چه تاثیری دارد ؟ البته نمی توان انگیزش دانش آموز برای کسب موفقیت را مشاهده کرد ، اما می توان تکالیف ، مشارکت روزانه در کلاس درس و انتخاب فعالیتها و مطالعاتش را مشاهده کرد . روانشناسان انگیزش را تغییر ، عامل یا مفهومی فرض می کنند که می تواند بعضی از رفتارها را تبیین کند : با وجود این ، انگیزه قابل مشاهده نیست و یک سازه فرضی تلقی می شود . استنتاج انگیزه ها از رفتار و اعمال مشکل است و مهم این است که انگیزش چه تاثیری دارد و چه می کند . با ، این وصف معلم می تواند با بررسیها و مشاهدات و ارتباط مستقیم با دانش آموزان از چگونگی انگیزش آنها اطلاعاتی به دست آورد . مفهوم انگیزش به طور سنتی برای تبیین و جهت فعالیت افراد به کار می رود . ۴. انگیزش دانش آموزان ممکن است هم از لحاظ شدت و هم از لحاظ جهت ، متفاوت باشد . دو دانش آموز ممکن است برای بازیهای رایانه ای برانگیخته شوند ، اما یکی از آنها نسبت به دیگری با شدت بیشتری برانگیخته است . یکی از روانشناسان انگیزش را به موتور ( شدت ) و فرمان ( جهت ) یک ماشین تشبیه کرده اند . البته جدا کردن شدت و جهت انگیزه ها از یکدیگر آسان نیست .



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ISSN

## ویژگیهای ورودی عاطفی<sup>۱</sup>:

ویژگیهای ورودی عاطفی نشان دهنده انگیزش یادگیری یا همان علاقه به درس است. همه می دانیم که علاقه به درس دقت کوشش و پشتکار یادگیرنده را افزایش می دهد و در نتیجه بر یادگیری او تأثیر مثبت دارد، بنابراین کوشش در بالا بردن سطح علاقه یادگیرنده یکی از تدابیر آموزشی معلم به حساب می آید.

آنچه که تعیین کننده ویژگیهای ورودی عاطفی یا انگیزش دانش آموزان برای یادگیری یک موضوع تازه است تصورات او از موفقیتها یا شکست هایی است که در گذشته از موضوعهای تازه کسب کرده است.

به عبارت دیگر تصور یادگیرنده درباره موفقیت یا شکست در یک تکلیف یادگیری مبتنی بر تجاربی است که وی از آن تکلیف یا تکالیف مشابه آن به دست آورده است، اگر یادگیرنده معتقد باشد که در گذشته تکالیف مشابهی را با موفقیت انجام داده است احتمالاً با تکلیف بعدی نیز با نوعی عاطفه مثبت برخورد خواهد کرد.

در مقابل اگر اعتقاد داشته باشد که در تکالیف مشابه گذشته با شکست مواجه خواهد شد. این عواطف مثبت یا منفی ابتدا مشخص و محدود به درسهای خاص گسترش یابد و تا آنجا وسعت می گیرد که تمام دروس آموزشی را شامل می شود.

## راههای مقابله با مشکل کمبود انگیزش یادگیری:

مشکل کمبود انگیزش یادگیری دانش آموزان یا کمبود علاقه آنان نسبت به یادگیری موضوعهای تازه ناشی از شکست های پی در پی قبلی در درسهای مشابه درس جدید است. بنابراین بهترین راه رفع این مشکل این است که سطح رفتارهای ورودی شناختی و در صورت لزوم سطح رفتارهای ورودی روانی - حرکتی دانش آموزان را بالا ببریم و کیفیت آموزش را نیز بهبود بخشیم، این اقدامات سبب افزایش یادگیری و کسب موفقیت از سوی دانش آموز در درسهای تازه خواهد شد این کسب موفقیت باعث می شود که یادگیرنده به تدریج به تصویری مثبت تر از تواناییهای خود نسبت به یادگیری آموزشی دست یابد. اگر این جریان در چندین واحد یادگیری ادامه یابد از تصورات منفی دانش آموز نسبت به تواناییهایش در رابطه با یادگیری مطالب آموزشی کاسته می شود و بجای آن تصورات مثبت تری در این مورد کسب خواهد کرد که این خود علاقه و انگیزه یادگیری او را افزایش می دهد.

آنچه که در بالا گفته شد بهترین روش ایجاد علاقه در دانش آموزان نسبت به یادگیری موضوعهای درسی است. علاوه بر این روش کلی، روانشناسان ترتیبی شیوه ها و فنون دیگری را کشف کرده اند که با توجه به آنها سطح علاقه و انگیزش یادگیرندگان را بالا می برد.

<sup>۱</sup> - روانشناسی پرورشی دکتر سیف



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ISSN

## نظریه یادگیری معنی دار کلامی

دیوید آزوبل واضع یکی از نظریه های معروف شناختی است که نظریه یادگیری معنی دار کلامی نام دارد ارتباط این نظریه با یادگیری آموزشی به دلیل استفاده از نظریه های یادگیری است. زیرا این نظریه در اصل برای توجیه و تبیین مسائل یادگیری کلامی مربوط به مطالعه درسی تدوین شده است. زوبل این نظریه را در چندین اثر خود به ویژه در کتاب روانشناسی پرورشی پرداختن به ماهیت، شرایط، بازده و ارزشیابی یادگیری کلامی است.

به اعتقاد او یافته های روانشناسی پرورشی باید از پژوهشهای انجام شده در آموزشگاه و کلاس درس به دست آیند و روانشناسی پرورش تا آنجا باید به سایر مسائل روانشناسی بپردازد که در ارتباط عملی مستقیم با یادگیری کلاس درس باشند. به نظر او یادگیریهای طوطی و سایر انواع یادگیری آزمایشگاهی غالباً با تکالیف یادگیری آموزشی بی ارتباط اند. برای او یادگیری اصیل آموزشی همان یادگیری معنی دار کلامی است. مطالعه نظریه آزوبل مستلزم آشنایی با تعدادی متغیر فرضی و روابط میان آنهاست.

## یادگیری مطالب معنی دار

در نظریه آزوبل یادگیری معنی دار از راه ایجاد ارتباط بین مطالب تازه و مطالب قبلاً آموخته شده ایجاد می شود منظور از ایجاد ارتباط میان مطلب تازه و مطالب قبلی این است که بین مطلب جدید یادگیری و ساخت شناختی فرد نوعی ارتباط برقرار گردد. بنا به گفته الفراسنوا یادگیری و ساخت شناختی فرد نوعی ارتباط برقرار گردد.

بنا به گفته الفراسنوا یادگیری معنی دار مستلزم آن است که یادگیرنده از قبل مفاهیمی را مفهوم جدید قابل ربط دادن به آن است آموخته باشد وقتی که مطالب تازه وارد ساخت شناختی می شوند هر یک از آنها در جای خود و در زیر مطالب جامع و کلی قرار می گیرند اگر این امر میسر باشد یادگیری معنی دار صورت می گیرد، چنانچه مطلبی تازه نتواند در هیچ یک از هرمهای ساخت شناختی جای مناسبی پیدا کند یعنی به هیچ وجه قابل ربط دادن به مطالب قبلاً آموخته شده نباشد، یادگیری معنی دار نمی تواند صورت پذیرد و اگر یادگیری آن از طریق تمرین تکرار اصرار شود، آن مطلب به صورت طولی وار آموخته خواهد شد.

## انگیزش و یادگیری معنی دار

در نظریه آزوبل مهمترین عامل انگیزش موثر یادگیری معنی دار سائق های شناختی است. به اعتقاد آزوبل سائقهای شناختی یک انگیزه درونی است که از کنجکاویتها و علاقه های یادگیرنده نسبت به کشف دستکاری، درک و فهم و برخورد با محیط سرچشمه می گیرد. سائقها یا علائق شناختی بطور عمده جنبه اکتسابی دارند و بر تجارب ویژه یادگیرنده مبتنی هستند رابطه بین سائق شناختی و یادگیری، مانند کلی بین انگیزش و یادگیری، از نظر علت و معلولی رابطه ای دو جانبه است یعنی یادگیری همراه با موفقیت به ایجاد سائق



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ISSN

شناختی منجر می شود و سائق شناختی نیز یادگیری را افزایش می دهد . پس سائق شناختی هم می تواند علت یادگیری به حساب آید و هم معلول آن با توجه به این رابطه بین سائق ، شناختی و یادگیری ، آزوئل در مبحث ایجاد انگیزش در یادگیرندگان ایجاد انگیزش نماید و بعد به آنها آموزش دهد .

به معلمان چنین توصیه می کند . لازم نیست یادگیری را به تعویق اندازید و منتظر بمانید تا در یادگیرندگان نسبت به یادگیری علاقه ایجاد شود و آنگاه به آموزش اقدام کنید بهترین راه ایجاد علاقه و انگیزه در یادگیرندگان این است که مسئله نبودن علاقه را موقتاً نادیده بگیرید و سعی کنید به نحو هر چه مؤثرتر در آنها یادگیری ایجاد کنید خواهید دید که علی رغم بی علاقه گی آنها نسبت به مطلب یادگیری یاد خواهند گرفت و این یادگیری به ایجاد علاقه در آنها منجر خواهد شد . ص ۲۵

وقتیکه یادگیرنده در یادگیری مطالب کسب توفیق کرد و از این راه رضایت خاطر نصیب او شود او نسبت به یادگیری بیشتر ایجاد انگیزش خواهد شد . بنابراین مؤثرترین راه ایجاد انگیزش برای یادگیری این است که بر جنبه های شناختی یادگیری تأکید شود نه بر جنبه های عاطفی آن . از آنجا که منشأ اصلی سائق شناختی کنجکاویهایی یادگیرنده به حساب آمده است .

آزوئل به معلمان پیشنهاد می کند که با تحریک کنجکاوای ذهنی یادگیرندگان از طریق ارائه مطالبی که کنجکاوای را بر می انگیزاند سطح سائق شناختی آنان را افزایش دهند .

او همچنین می گوید تکالیفی به یادگیرندگان بدهید که سطح توانایی فردی آنها متناسب باشند . هیچ چیز به اندازه شکست و ناکامی فزون از حل برانگیزش و علاقه تأثیر مخرب ندارد .

آزوئل استفاده از تقویت و پاداش بیرونی به ویژه انگیزش حاصل از عوامل آزارنده را در یادگیری معنی دار پیشنهاد نمی کند . او این نوع عوامل انگیزش را تنها برای یادگیری مطالب طوطی وار مفید می داند به اعتقاد او یادگیری معنی دار خود تولید کننده پاداش است و از این رو در این نوع یادگیری نیازی به پاداش بیرونی نیست . بنابراین اگر معلمان بخواهند طبق نظر آزوئل سطح انگیزش دانش آموزان را افزایش دهند باید از طریق کمک به ارضای کنجکاویهایی یادگیرندگان بر انگیزش درونی آنان بیفزایند .

## یادگیری از راه مشاهده

در نظریه یادگیری اجتماعی بندورا گفته شده است ه یادگیرنده از طریق مشاهده رفتار دیگران به یادگیری می پردازد . این یادگیری به شرح زیر صورت می گیرد : وقتی که یادگیرنده ، یعنی مشاهده کننده رفتار شخص دیگری را مشاهده می کند که آن شخص برای انجام آن رفتار پاداش یا تقویت دریافت می نماید آن رفتار توسط خرد مشاهده کننده آموخته میشود .

به این نوع پاداش یا تقویت جانشینی می گویند . وقتی که معلم یکی از دانش آموزان کلاس را برای حل کردن مسأله ای از یک راه تازه مورد تقویت قرار می دهد ، دانش آموزان دیگر روش این دانش آموز را سرمشق قرار میدهند و می کوشند تا همان راه حل را در مسایل



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ISSN

خود به کار بندند. علاوه بر تقویت جانشینی در یادگیری از راه تنبیه جانشینی هم مؤثر است. برای مثال اگر مأمور راهنمایی رانندگی راننده ای را به سبب سرعت زیاد در یک خیابان درون شهری جریمه کند رانندگان دیگری که شاهد این جریان هستند هنگام دادن اتومبیل خود در آن خیابان آهسته تر خواهند راند یا وقتی که معلم یکی از دانش آموزان را به سبب رفتار نامطلوبی انجام داده است، سرزنش می کند دانش آموزان دیگر نیز از انجام آن رفتار سرد می شوند.

بنابراین اگر رفتار الگو یا شخصی که سرمشق قرار می گیرد با تقویت یا تنبیه دنبال شود این تقویت و تنبیه بر رفتار شخصی که آن رفتار را مورد مشاهده قرار می دهد نیز تأثیر می گذارد اگر رفتار سرمشق با تقویت دنبال شود، احتمال بروز آن رفتار از سوی مشاهده کننده افزایش

می یابد. اگر رفتار سرمشق با تنبیه مواجه شود احتمال انجام آن رفتار از سوی مشاهده کننده کاهش می یابد.

در آزمایشی که بندورا انجام داده بود نشان داد که الگوبرداری بر رفتار کسانی که شاهد رفتار الگو هستند تأثیر می گذارد و در این آزمایش رفتار کودکان تحت تأثیر تجربه غیر مستقیم یا تجربه جانشینی قرار گرفت کودکان گروه اول تقویت جانشینی را تجربه کردند و این موجب تسهیل رفتار پرخاشگرانه آنان شد کودکان گروه دوم تنبیه جانشینی را تجربه کردند و آن باعث بازداری رفتار پرخاشگرانه شان شد. از این یافته های میتوان چنین نتیجه گیری کرد که کودکان بدون انجام رفتار آشکار و دریافت تقویت چیزی می آموزند. نکته ای که در اینجا باید مورد تأکید قرار گیرد این است که به اعتقاد بندورا یادگیری از راه مشاهده در نتیجه تقویت جانشینی رخ نمی دهد چنان که در دنباله بحث خواهیم دید.

در نظریه بندورا تقویت و تنبیه نقش انگیزشی دارند و عملکرد فرد را تحت تأثیر قرار می دهند ولی بر یادگیری تأثیر ندارند یعنی یادگیرنده بدون نیاز به تقویت صرفاً از راه مشاهده رفتار دیگران رفتار مورد مشاهده را می آموزد به سخن دیگر مشاهده کننده به هر حال رفتار یک سرمشق را می آموزد حتی اگر سرمشق هنگامیکه مورد مشاهده قرار دارد هیچگونه تقویت یا پاداشی دریافت نکند.

## مراحل یادگیری از راه مشاهده

بندورا یادگیری از راه مشاهده ابتدا باید به آنچه قرار است یاد گرفته شود توجه کرد. عوامل زیادی در جلسه توجیه افراد دخالت دارند که از آن جمله میتوان جذابیت، شهرت، شایستگی، مورد احترام بودن و مورد تحسین قرار گرفتن فرد سرمشق یا الگو را نام برد. کودکان خردسال معمولاً، والدین، برادران و خواهران بزرگتر و معلمان خود را سرمشق قرار می دهند. نوجوانان بیشتر از قهرمانان ورزشی، بازیگران سینما و شخصیتهای مشهور دیگر تقلید می کنند.

در رابطه با آموزش عواملی چون متمایز و مشخص بودن مطالب درسی قابلیت کاربرد و جذابیت آنها بر میزان توجه دانش آموزان تأثیر می گذارد کوشش معلم در متمایز ساختن مطالب مهم درسی و جذاب ساختن آنها برای یادگیرندگان، به ویژه در آموزش به کودکان



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ISSN

خردسال و کودکان عقب مانده ذهنی حائز اهمیت است ، معلم باید بکوشد تا در آموزش مطالب مختلف توجه دانش آموزان را به جنبه های حساس و مهم در س جلب کند . این کار می تواند از راه توضیحات روش و تأکید بر نکات مهم انجام دهد .

علاوه بر عواملی که از سرمشق یا الگو که بر جلب توجه یادگیرنده مؤثرند ویژگیهایی از خود یادگیرنده نیز موجب توجه کردن او به سرمشق و یادگیری از راه مشاهده می شوند از جمله این عوامل میتوان استعداد و آمادگی ادراکی و شناختی سطح برانگیختگی و رجحانهای اکتسابی را نام برد ، منظور از استعداد ادراکی بطور عمده ظرفیت حسی یادگیرنده است . مثلاً یک شخص نابینا به اندازه یک شخص کاملاً سالم از استعداد یادگیری از راه مشاهده برخوردار نیست . همچنین رجحانهای اکتسابی از تجارب گذشته فرد با تقویتهای مختلف سرچشمه می گیرد . به عنوان نمونه اگر رفتارهای قبلی یادگیرنده که از راه مشاهده آموخته شده اند در کسب تقویت برای او مؤثر بوده باشند در موقعیتهای سرمشق گیری یا الگو داری بعدی رفتارهای مشابه آن رفتار بیشتر مورد استفاده او قرار خواهند گرفت .

## مرحله به یاد سپاری یا یادداری :

در نظریه یادگیری اجتماعی بندورا اعتقاد براین است که یادگیری طبق اصل مجاورت صورت می پذیرد و این یادگیری نیازی به تقویت و پاداش ندارد ، در رویداد مورد نیاز برای یادگیری از راه مشاهده عبارت از :

توجه به عملکرد سرمشق ( مرحله توجیه ) ۲- بازنمایی نمادی آن عملکرد در حافظه دراز مدت ( مرحله به یاد سپاری ) ۳- بازنمایی اعمال مورد مشاهده به دو صورت تجسمی ( تصویر ذهنی پدیده

ها ) و کلامی صورت می پذیرد و این بازنمایی برای یادداری یا نگهداری مطالب در حافظه و استفاده بعدی از آنها ضروری است . مشاهده گرانی که فعالیتهای سرمشق را در صورت کلمات ، نشانه های مختلف ، یا تصویرهای روشن ذهنی رمزگردانی می کنند از کسانی که صرفاً به مشاهده آن فعالیتهای می پردازند یا هنگام مشاهده ذهنشان به مطالب دیگری مشغول است بیشتر یاد می گیرند و کمتر فراموش میکنند .

و حین نظام بازنمایی که عامل اصلی یادگیری و یادداری انسانها از راه مشاهده به حساب می آید رمز کلامی رویدادهای مورد مشاهده است به قول بندورا اکثر فرایندهای شناختی که بر رفتار نظم می دهند عمدتاً جنبه کلامی دارند نه دیداری . از آنجا که ما از طریق رمزهای کلامی می توانیم مقدار زیادی از اطلاعات را در حافظه ذخیره کنیم بازنمای کلامی در یادگیری و یادداری رویدادها نقش بسیار مهمی بازی می کند .

غالب فرایندهای شناختی که رفتار را نظم می دهند عمدتاً مفهومی هستند تا تجسمی ، به سبب انعطاف پذیری فوق العاده نمادهای کلامی ، دشواریها و پیچیدگیهای رفتار را میتوان به خوبی در کلمات حفظ کرد .

## مرحله تولیدی یا بازآفرینی



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ISSN

در سومین مرحله از یادگیری مشاهده ای رمزهای کلامی یا تجسمی ذخیره شده در حافظه بصورت اعمال آشکار در می آیند. انجام این مرحله از سوی دانش آموز به معلم امکان میدهد تا نحوه عملکرد دانش آموز را در مقایسه با آنچه که قرار بوده بیاموزد ارزیابی کند. گاه مشاهده می شود که دانش آموز تنها قسمتی از راه حل را که معلم برای حل معادلات دو مجهولی شرح داده است یاد گرفته اند، بنابراین معلم باید به آنها کمک کند تا تمام آنچه را که لازم است بیاموزند که کسرهای یادگیری تنها در صورتی معلوم خواهند شد که معلم از یادگیرندگان بخواهند تا آنچه را که مشاهده کرده اند عملاً نشان می دهند دلیل وجود مرحله تولیدی یا بازآفرینی در مدل یادگیری اجتماعی همین است.

یکی از تدابیر مؤثر در شکل گیری رفتار آموخته شده از راه مشاهده باز خورد اصلاحی است، معلم در باز خورد دادن به دانش آموزان هم می تواند نکات مثبت عملکردشان را به آنان اطلاع دهد و هم نکات منفی را گوشزد نماید. این نوع بازخورد اصلاحی را نباید به عنوان تنبیه تعبیر کرد.

## مرحله انگیزش:

در توضیح مراحل قبلی یادگیری مشاهده ای گفتیم که یادگیری از راه مشاهده نیازی به تقویت ندارد اما معنی این گفته آن نیست که تقویت در یادگیری مشاهده ای بی تأثیر است. رفتار یاد گرفته شده از راه مشاهده در صورتی به عملکرد تبدیل می شود که با تقویت همراه باشد به سخن دیگر اگر یادگیرنده بخاطر انجام رفتاری که از راه مشاهده آموخته است تقویت دریافت نماید به انجام آن رفتار خواهد پرداخت اما اگر انجام آن رفتار تقوتی به دنبال نیاورد یا تنبیه دنبال داشته باشد آن رفتار را انجام نخواهد داد اما اگر انجام آن رفتار تقوتی به دنبال نیاورد یا تنبیه به دنبال داشته باشد آن رفتار را انجام خواهد داد بنابراین نظریه یادگیری اجتماعی و نظریه شرطی سازی کنش گر درباره تأثیر تقویت اتفاق نظر دارند اما اختلاف عمده آنها در این است که در نظریه یادگیری نقش زیادی ندارد در صورتی که در نظریه شرطی سازی کنشگر اعتقاد بر این است که تقویت موجب یادگیری رفتار می شود. بنابراین یادگیری ممکن است در غیاب عوامل تقوتی صورت پذیرد اما تبدیل آن به عملکرد قابل مشاهده نیاز به عوامل انگیزش یعنی تقویت و پاداش دارد.

کوتاه سخن اینکه در نظریه یادگیری شناختی بندورا مثبت و منفی رفتار عوامل برانگیزاننده عملکرد به حساب می آیند نه عوامل ایجاد کننده یادگیری.

## تعریف انگیزش و انگیزه:

اصطلاح انگیزش را میتوان به عنوان عامل نیرو دهنده، هدایت کننده و نگهدارنده رفتار تعریف کرد، گنج و انگیزش را به موتور و فرمان اتومبیل تشبیه کرده اند، سیفرت گفته است انگیزش یک تمایل یا گرایش بعمل کردن به طریقی خاص است او همچنین انگیزه را بصورت نیاز یا خداست ویژه ای که انگیزش را؟؟ می شود تعریف کرده است. افرانسو انگیزه را علت و دلیل رفتار می داند. دلیل اینکه چرا بعضی رفتارها را انجام می دهیم ولی بعضی دیگر را انجام نمی دهیم انگیزه های ما هستند. انگیزش و انگیزه غالباً مترادف به کار می روند با این





# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ISSN

حال می توان انگیزه را دقیق تر از انگیزش دانست به این صورت که انگیزش را عامل کلی مولد رفتار اما انگیزه را علت اختصاص یک رفتار خاصی بحساب آورد . مثلاً وقتیکه می پرسیم چرا فلان شخص رفتار خاصی را انجام می دهند بدنبال انگیزه او هستیم اصطلاح انگیزه بیشتر در اشاره به رفتار آنان بکار می رود . راسل می گوید انگیزه برای مشخص کردن قصد یا بازده دلخواه یک رفتار به کار می رود پس کاربرد اصطلاح انگیزه در مورد حیوانات جایز نیست .

از لحاظ پرورش انگیزش هم هدف است و هم وسیله به عنوان هدف ما و دانش آموزان و دانشجویان می خواهیم نسبت به موضوعهای علمی و اجتماعی علاقه کسب کنند . از این رو تمام برنامه های درسی که برای آنها و فعالیتهای حوزه عاطفی در نظر گرفته شده است دارای هدفهای انگیزش درسی هستند به عنوان وسیله انگیزش مانند آمادگی ذهنی یا رفتارهای ورودی یک پیش نیاز یادگیری بحساب می آید و تأثیر آن بر یادگیری کاملاً آشکار است . اگر دانش آموزان و دانشجویان نسبت به درس بی علاقه باشند به توضیحات معلم توجه نخواهند کرد تکنیو خود را با جدیت انجام نخواهند داد و بالاخره پیشرفت چندانی نصیب آنها نخواهد شد .

## تعریف آموزش برای یادگیری در حد تسلط :

روش آموزش برای یادگیری در حد تسلط بر یک فرض اسامی استوار است که با فرض های سنتی متداول در آموزش مغایر است ، فرض زیربنای روش یادگیری در حد تسلط این است که اگر شرایط مناسب آموزشی فراهم شوند و زمان کافی در نظر گرفته شود همه یا تقریباً همه یادگیرندگان می توانند همه یا تقریباً همه هدفهای آموزشی یک درس را بیاموزند یعنی بر آن تسلط یابند .

برای ادامه بحث بد نیست وظایف معلم و شاگرد را معلوم سازیم تا بعد بسنجیم که آیا در میزان سطح یادگیری دانش آموز تأثیر دارد یا خیر

## مداومت و استمرار بحث و مطالعات علمی:

باید معلم و شاگرد اشتغالات علمی اعم از خواندن ، مطالعه ، حاشیه نویسی ، مباحثه ، مذاکره ، تدبیر ، حفظ و از بر کردن ، اجزاء و امثال آن همواره ساعی و کوشا باشند و ملازمت و همبستگی خود را در اشتغالات علمی استمرار دهند، اشتغالاتی که مطلوب است و سرمایه زندگی

آنها را فراهم می سازد آنها نباید حتی الامکان خویشتن را با مسائلی سرگرم سازند که با علم و دانش پیوندی ندارد<sup>۲</sup>.

نباید در کنار علم به امور دنیوی بپردازند و در صورت لزوم باید اشتغالات غیر علمی آنان در حد ضرورت و نیازهای اولیه محدود باشد بدیهی است که چنین اشتغالاتی پس از اداء وظایف و رفع نیازهای علمی به میزان توانایی آنان مربوط است به همین جهت گفته اند همه موجودات را در اختیار علم دانش قرار داده تا بخشی و پاره ای از آن به تو داده شود.

۱- آداب تعلیم و تربیت سیدمحمد باقر محبتی



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ISSN

امام باقر (ع) فرمود: خدای بیامرزد کسی را که علم دانش را حیات بخشید. عرض کردند کیفیت احیا و علم چیست؟ فرمود: باین صورت است که دینداران و افراد با تقوی از طرزق مذاکره و گفتگوهای علمی به علم و دانش روح تازه ای ببخشند.

**نباید از یادگیری و تسهیل آگاهی در هیچ شرائطی استنکاف نمود.**

معلم و شاگرد نباید از یادگیری و اسفاده علمی از افرادی که در مقام و مرتبت، سن شهرت، دینداری و یا علوم و دانشها، پایین تر و پست ترند استنکاف ورزند.

بلکه باید از هرکسی که اسفاده علمی از او امکان پذیر است بهره و فائده ای بدست آورند.

والائی مقام و شهرت آنان نباید مانع از آن شود که در اسفاده و بهره گیری از افراد پایین تر از خود در مسائلی که در آنها آگاهی کافی ندارند دریغ کنند.

چون این حالت موجب می شود که در تجارب و سوداگری علمی خویش دچار زیان گشته و مراتب علم و آگاهی آنها رو به نقصان گذارده و مشمول خشم و غضب پروردگارشان واقع شوند.

پیامبر اکرم (ص) فرمود: حکمت و دانش گمشده افراد با ایمان است.

## رعایت نظافت و پاکیزگی و آراستن ظاهر:

معلم و شاگرد آنگاه که می خواهند در جلسه درس حضور یابند لازم است با وصف و پاکیزگی از هرگونه کثافت و آلودگی باشند. بدن و جامه خویش را نظیف و خوشبو سازند و بمنظور تجلیل از مقام علو مدانش، و رونق بخشیدن به وضع حاضران و هم نشینان و فرشتگانی که پروانه وار، گرداگرد این محفل مقدس در گردشند بهترین جامه خود را در بر کنند بخصوص اگر جلسه درس در مسجد برگزار شود رعایت این نکات شایسته تراست.

## صلاحیت و شایستگی معلم در امر تعلیم:

کسیکه می خواهد عهده دار منصب تعلیم گردد باید قبلاً مراتب و شایستگی خویش را برای احراز چنین مقامی فراهم آورد و باید این شایستگی در تمام مظاهر وجود او پدیدار باشد یعنی سیما و چهره و طرز سخن گفتن و گفتارش نمایانگر اهلیت و شایستگی او برای احراز مقام تعلیم بوده و اساتید صالح نیز صلاحیت او را تأیید و آنرا گواهی کنند.

در حدیثی مشهور چنین آمده است اگر کسی به چیزی اظهار سیری و تظاهر به بی نیازی کند که آن چیز را دارا نیست بمانند کسی است که می خواهد لباسی را در بر گیرد که به هیچ وجه در خور اندام و قامت او نمی باشد.

## حفظ حیثیت و شئون علم و دانش



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ISSN

معلم باید مقام و حیثیت علم دانش را ارج نهد و آنرا به ابتدال و فرومایگی سوق ندهد. به این معنی که علم را به افراد نالایق تعلیم ندهد و برای قیام به وظیفه تعلیم به خانه شگرد و دانشجوی خود نرود و اگر چه آن شاگرد فردی محترم و آبرومند و گرانقدر باشد. معلم باید علم را از چنین فرومایگی ها و ابتدال حفظ نماید. چنانکه پیشینیان، نگاهبان و پاسدار حرمت و آبروی علم و دانش بوده اند.

## دریغ نوزیدن از تعلیم علم :

رسالت و وظیفه معلم ایجاب که نباید از تعلیم و آموزش هیچ کسی به خاطر آنکه ممکن است احیاناً واجد قصد و نیت خدایسندانه ای نباشد دریغ ورزد. زیرا تصحیح هدف و جهت گیریهای سنجیده و خدایسندانه برای بسیاری از افراد تازه کار و کسانی که در فراگیری علم، مبتدی هستند دشوار می باشد. بجهت اینکه جان و روح آنها بعلت خردسالی و یا فقدان بنیث کافی در این بسیار نارسا و ضعیف می باشد. علاوه بر این آنان با عوامل تصحیح هدف و نیت و مبانی آن انس و آشنایی کمتری دارند.

اگر بنا باشد معلم بخاطر فقدان نیت صحیح و محرومیت شاگردان از جهت یابی درست از تعلیم آنان خودداری کند بسیاری از سرمایه های علمی و ذخائر دانش و فرهنگ دینی از دست می رود. باید توجه داشت که این امید هم وجود دارد که شاگرد فاقد نیت و هدف صحیح از برکت علم آنگاه که با علم و دانش پیوند و انسی برقرار ساخت - توانائی لازم را در تصحیح هدف و نیت خود بدست آورد.

لذا بعضی از دانشمندان گفته اند ما علم و دانش را برای غیر خدا و بخاطر هدفهای دیگری جویا شدیم ولی خود علم و دانش از اینکه برای غیر خدا باشد امتناع ورزید یعنی اگر یک شاگرد فاقد قصد الهی در حصیل علم بوده است قهراً با ادامه تحصیل و کسب بینش فزونتر ، قصد و هدف او تصحیح خواهد شد و طبعاً بسوی «الله» و هدفهای والای الهی و انسانی رهنمون خواهد گردید.

## بازتابهای رفتار و کردار معلم و تأثیر آن در رفتار شاگردان

معلم بر فرض آنکه دارای عذر موجهی باشد - نباید میان کردار و گفتارش و دوگانگی و تفاوت موجود داشته باشد [ بلکه باید سعی کند همواره بر طبق گفتار و امر و نهی خود عمل کند ] مثلاً او نمی تواند عملی را تحریم کند که خود مرتکب آن می گردد و یا انجام عملی را واجب و حتمی الاجرا معرفی کند و خود پای بند آن نباشد و یا مردم را به انجام عملی - بعنوان کار مستحب دعوت کند ولی خود او از انجام آن عمل دریغ ورزد.

بطور خلاصه باید گفت قضیه معلم و شاگرد از لحاظ نقش پذیری شاگرد نسبت به اعمال معلم همانند قضیه مهر و موم می باشد که در موم تمام نقشها و تصویر هائی که در مهر وجود دارد منعکس می شود. ما این نقش پذیری را در مورد گروهی از شاگردان و دانشجویان در برابر معلمان و استادان نشان بیچشم دیده ایم و این حقیقت را کاملاً حس کرده ایم که شاگرد در رفتار خود ، یک نمونه بردار ماهر از اعمال استاد و معلم خود می باشد. که البته با توجه به اختلاف اختلاق و افعال معلم همه گونه رفتار او را شاگرد را اعمال و رفتار خود پیاده می کند.

ایجاد و پرورش روحیه مثبت :



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ISSN

شما باید به درس یا مطلبی که می خوانید علاقه داشته باشید در غیر اینصورت محرک و انگیزه ای برای علاقمند شدن ایجاد کنید. تأکيدات و اندیشه های مثبت را بکار گیرید. می توانید به خود بگویید: وقتیکه خواندن این درس را تمام بکنم می توان کاری را که از آن بیشتر لذت می برم انجام دهم در اندیشه های منفی بکار بندید و یا خود را تهدید بکنید مثل اینکه اگر در این درس نمره الف نگیرم بورس تحصیلی خود را از دست خواهم داد. اگر روحیه ای پذیرا و نگرشی مثبت در خود ایجاد کنید در خواهید یافت که درک مطلب آسانتر می شود چون با خودتان در حال مبارزه نخواهید بود مطالعه کردن با حالت مبارزه یا نبرد و تقلا درست مثل و حشت زدگی و دستپاچه شدن موقع شناکردن است رمز کار در خونسرد بودن و آرامش داشتن است.

## عادات غلط را بهبود بخشید:

وقتیکه خسته ، خواب آلود ، افسرده یا دچار درد و ناراحتی هستید درک که وقتی ساعت ۳ بعدازنصف شب چیز می خوانند درک آنها پایین است در چنین موقعی خیلی ها حتی قادر به فهمیدن مطالب روزنامه هم نیستند. بسیار مهم است که نه تنها در عین هوشیاری باشید بلکه آرامش و خونسردی خود را هم حفظ کنید. سعی کنید راحت باشد و با مطالب کتاب همسازی و هماهنگی داشته باشید وضعیت شما هنگام مطالعه در درک مطلب تأثیر قطعی دارد هر وقت امکان دارد ، پشت میز تحریرم بنشینید در موقع درست خواندن راست بنشیند، کتاب باید بطور مسطح و هموار روی میز قرار گرفته و فاصله آن تا چشم ۱۵ اینچ (حدود ۴۰ سانتیمتر) یا بیشتر باشد. هر قدر وضعیت شما هنگام درس خواندن سست تر و شل تر باشد عواقب آن سریعتر به سراغ شما خواهند آمد. جرت زدن ، عدم تمرکز حواس یا خواب رفتن ، اگر درک سرعت و نگهداری مطلب می خواهید هوشیار بنشینید و در مورد انجام کار خود جدی رفتار کنید فرایند یادگیری مرحله ای (گام به گام)

روش درس خواندن که قبلاً ذکر شد برای درک مطلب ابزاری بی نهایت مفید است.

بطور اساسی این روش شامل پرداختن به مطلب طی چند مرحله و یا دداشت برداری پس از هر مرحله می باشد. مراحل این روش بطور خلاصه بشرح زیر است :

یک ارزیابی سریع روی تمام مطلب انجام دهید تا از ساختار پیچیدگی و سازمان آنگاه شوید.

با این آمادگی مطلب را کمی آهسته تر از مرحله قبل بازبینی نمائید. به سرفصلها ، خلاصه ها ، عنوانهای فرعی تصاویر ، عکسها ، نمودارها و جملات کلیدی توجه کنید.

نکات اصلی را به یادداشتهایتان اضافه کنید. هدف خود را تعیین نمائید دقیقاً چه میزان درک مطلب نیاز دارند؟ چقدر به امتحان وقت باقی مانده است؟ با مد نظر داشتن هدف یک برنامه واقع گرایانه و عملی برای هر فصل یا بخش در نظر بگیرید.

مطلب را فصل به فصل با حداکثر سرعتی که بتوانید ایده ها و نکات را بفهمید ، بخوانید . پس از هر صفحه خواندن را متوقف کنید و جزئیات را به نکات و ایده های اصلی اضافه نمائید.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ISSN

یادداشتهای خود و متن را دوره نمائید، نواقص را تکمیل کرده تمامی محتوی و سازمان مطلب را در کلیت آن مشاهده و مطلب را در ذهن خود تازه کنید.

در مورد اطلاعات فکر کنید و آنها را یادآوری نمائید.

سازمان دهی کنید.

ذهن ما نیازمند سازماندهی، تسلسل و ترتیب منطقی و نظم می باشد. به آن مجال دهید تا با گروه بندی موضوعات و جزئیات در طرحها و قالبهای معنی دار متن را درک کند.

مطلب را در قالب تفکرات و مفاهیمی که برای تجسم کردن ساده باشند سازماندهی مجدد نمائید. برای کارآیی مطلوب از تصاویر ذهنی مختلف در اشکال گوناگون استفاده کنید وقتی شما پیوستگی سازمان مطلبی را که بعنوان درس می خوانید درک کنید، معنی آنرا به مراتب سریعتر جذب خواهید کرد. علاوه بر فهمیدن شرح و بسط و جزئیات مطلب سعی کنید فرم و سازمان متن را نیز درک نمائید. در حین خواندن بنویسید.

عادت کنید چیزی را که خوانده اید بلافاصله روی کاغذ یادآوری کنید از این طریق هر نکته را بهتر درک خواهید کرد و در نتیجه، نکته بعدی نیز بهمان نسبت روشن تر و واضح تر خواهد شد. درک بر پایه فهم نکات قبلی استوار است و هر چه بهتر یک نکته را فهمیده و یادآوری کنید، احتمال فهمیدن نکته و ایده بعدی بیشتر است.

هر مرحله روش درس خواندن را دقیقاً رعایت کنید آنگاه در خواهید یافت که درک برایتان یک عادت شده است.  
روش خلاق:

هر قدر که یادداشتهای شما غیر عادی تر و چشمگیرتر باشند به همان نسبت از مطالعه و یادگیری آنها لذت بیشتری خواهید برد و بخاطر آوردن اطلاعات مندرج در آنها برای شما ساده تر خواهد بود.

در نت برداری خود روش استاندارد درج رئوس مطالب را بکار نبرید. دو ایراد عمده این روش عبارتند از غیر قابل انعطاف بودن آن و اشکال در یادآوری مطالب

در یادداشتهای خود از تصویر، علامت فلش، مداد رنگی و اندازه های مختلف برای نوشتن عناوین و تیتراها استفاده کنید. با کمی تمرین می توانید بصورت خلاق و مؤثر و مفید نت برداری کنید.

## روشهای یادآوری بهتر:

توجه و هوشیاری اولین گام برای یادآوری بهتر است. اینکار را با مشاهده دقیق آن قسمت از صفحه که اطلاعات در آنجا قرار دارد آغاز کنید.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ISSN

دقت کنید اطلاعات چگونه ارائه شده است و توجه بیشتری به وسائل کمک بصری مبذول دارید. تعجب آور است که بسیاری از مردم حتی از رنگ دیوارها و پرده های خانه خود بی خبرند و یا شماره اتومبیل خود را نمی دانند. دانستن این چیزها ممکن است زیاد هم مهم نباشد ولی عادت به دقیق بودن نسبت به آنچه کره در اطرافمان می گذرد می تواند کمک زیادی به بهبود و تقویت حافظه نماید. روحیه مثبت در خود ایجاد کنید:

بخود بگویید که می توانید مطالب را بخاطر بیاورید اینکار در شما خوش بینی و روحیه قوی ایجاد می کند. داشتن اعتماد به نفس باعث تسهیل و تشدید فرایندهای ذهنی قویتری از طریق بازشدن مجاری فکری که قبلاً مسدود بودند می شود. ما فقط کاری را می توانیم انجام دهیم که اعتقاد به توانایی انجام آنرا در خود داشته باشیم. مهارتهای حافظه با تداعی:

ساده ترین شیوه بخاطر آوردن احتمالاً روش تداعی است فرایندی که در آن یک چیز شما را بیاد چیز دیگر می اندازد. استفاده از این روش تنها نیازمند مقداری توجه و یک تصویر ذهنی سریع می باشد. برای مثال اگر می خواهید بخاطر داشته باشید که موقع رفتن خودکار خود را همراه خود ببرید کافی است تصویر کنید که روی دستگیره درب منزل جوهر سیاه رنگ و چسبنده ای ریخته است. این تصویر ذهنی باید سریع ایجاد شود و در عین حال قوی نیز باشد. هنگامیکه می خواهید به قصد رفت به کلاس از خانه بیرون بروید موقع گرفتن دستگیره در تصویر ذهنی جوهر به ذهن شما خواهند آمد و بدین ترتیب خودکار را بخاطر خواهید آورد.

تداعی کردن کلمات را با استفاده از تصویرات ذهنی تمرین کنید تا مهارتهای حافظه شما تقویت شود. بعنوان مثال: برای ربط دادن دو کلمه میز و رقص ابتدا تصویر روشنی از یک میز را در ذهن خود مجسم کنید. میزی را مجسم کنید که با آن آشنایی دارید و زا از آن استفاده می کنید. برای ربط دادن میز به رقص تصور کنید میز روی دو تا از پایه های خود بلند شده و دیوانه وار می رقصد در حالیکه دو پایه دیگر خود را در هوا می چرخاند. از آنجائیکه تصویر فوق بسیار مضحک است در ذهن شما می ماند هر وقت به میز فکر کنید پس در رقص نیز خواهید افتاد.

## هدفهای یادگیری از دیدگاه گانیه:

روانشناسان یکی دیگر از هدفهای تربیتی را طبقه بندی رابرت گانیه دانسته اند زیرا به اعتقاد گانیه یادگیری گونه های مختلف دارد و هر گونه ای دارای هدفی است که با گونه دیگر متفاوت است و ممکن است یک گونه پیش نیاز گونه دیگر قرار گیرد همانطور که کودک پیش از راه رفتن باید خزیدن بیاموزد و پیش از دویدن راه رفتن را با موفقیت گذرانده باشد. هم چنین شاگرد برای آنکه بتواند عمل جمع را انجام دهد باید شمردن و عددنویسی را آموخته باشد. در هدفهای گانیه نیز همین رابطه برقرار است طرح گانیه در سال ۱۹۷۷ هدفهای یادگیری را در هفتت پایه یا گونه از آسان به دشوار بدین قرار طبقه بندی می کند.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ISSN

۱- نشانه آموزشی ۲- محرک ۳- زنجیره کردن ۴- همخوانی آموزشی کلامی ۵- بازشناسی آموزشی ۶- مفهوم آموزشی ۷- اصل یا قاعده آموزشی  
نشانه آموزشی

نشانه آموزشی در شرطی شدن کلاسیک یا پاولفی به صورت عادت پدیدار می شود سگ به صدای زنگ که نشانه یا محرک غذایی است بزاقش تراوش می کند در مورد آدمیان نیز نتیجه بر همین قیاس است.

محرک

این اصطلاح عبارت از انجام دادن حرکت‌های مشخص ماهیچه هاست که به محرک‌های خاص یا ترکیبی از آن محرک‌ها پاسخ می دهد. بدین معنا که وقتی کودکی با دیدن پدرش «بابا» می گوید در واقع با زبان و لب‌های خود پاسخ مناسبی به این محرک می دهد.

زنجیره کردن

در این نوع رابطه فرد دو یا چند محرک پاسخ را به یکدیگر پیوند می دهد تا یک واحد معناداری را بوجود آورد. مانند اینکه کودکی با پسوند کردن (ب) اول (ه) وسط، (م) وسط و (ن) آخر نام خود را که بهمن است می نویسد .

همخوانی آموزشی کلامی

در این نوع هدف آموزشی معمولاً واژه ای را همراه واژه دیگر می آورد این فرایند بویژه در آموختن معادل واژه ها در زبانهای خارجه اتفاق می افتد.

بازشناسی آموزشی

در اینگونه یادگیری محرک‌های همانند بخوبی از یکدیگر بازشناخته می شوند و پاسخ درست دریافت می دارند. هنگامیکه فرد در گروه پرندگان هر کدام با نام و ویژگی‌های آنها مشخص می سازد نمونه ای از بازشناسی آموزشی را نشان می دهد. مانند کبوتر ، کبک ، کلاغ

مفهوم آموزشی

بیانگر آنگونه زمینه و هدف یادگیری است که شخص موارد گوناگون امری یا موضوعی را به نام یا طبقه خاصی معرفی کند. اگر جانورانی مانند سگ و گربه و گاو و گوسفند و انسان را مهره داران پستاندار بنامیم یا وقتی شبه جزیره را از غیر شبه جزیره تشخیص بدهیم در این صورت به هدف مفهوم آموزشی دست یافته ایم.

قاعده آموزشی

اصل یا قاعده آموزشی عبارت از اکتساب معلومات از راه پیوند مفاهیم است. بدین معنا که فرد قاعده هایی را به منظور بیان اصول کلی به کار می برد. البته این قاعده ها از مفهوما ساخته شده اند.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



۲۹۸۰-۷۷۸۶ISSN

وقتی می‌گوییم هر چیزی که می‌سوزد اکسیژن مصرف می‌کند یا هر شی‌کروی می‌گلتد ادراک ناشی از قاعده آموزشی است. در این مثالها از ترکیب مفهومیهای می‌سوزد اکسیژن، مصرف می‌شود، کروی و می‌گلتد اصول معناداری بوجود آمده‌اند که حقایق را به ما می‌آموزند.





# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ISSN

انواع یادگیری سازمانی از دیدگاه صاحب‌نظران

جدول (۲-۳)

آرجیس وشون (۱۹۹۶)	باب کانز (۱۹۹)	ویلیام ایساک (۱۹۹۴)
۱- یادگیری تک حلقه‌ای	۱- یادگیری وظیفه (وظیفه آموزی)	۱- یادگیری برای بقاء
۲- یادگیری دو حلقه‌ای	۲- یادگیری منظم	۲- یادگیری برای گذر
۳- یادگیری سه حلقه‌ای	۳- یادگیری فرهنگی	۳- یادگیری دو گانه
(ویلیام ایساک ۱۹۹۴)	۴- یادگیری رهبری	۴- یادگیری برای آینده (آینده‌نگر)
	۵- یادگیری گروهی	
	۶- یادگیری راهبردی	
	۷- یادگیری کارآفرینی	
	۸- یادگیری تأملی	
	۹- یادگیری تحول	

یادگیری از دیدگاه ایساک (۱۹۹۴)

## یادگیری برای بقاء

یادگیری برای بقاء یا یادگیری نگهدارنده در تکنیک‌هایی مانند سیستم پیشنهادات، کنترل فرایند الگو گیری و گروه‌های کاری خود گردان متجلی می‌شود. در سیستم پیشنهادات، کارکنان نظرات خود را بیان می‌کنند و به این ترتیب همه از هم می‌آموزند و این امر به بقاء و ماندگاری سازمان کمک شایان می‌نماید. در گروه‌های کاری خود گردان، افراد به تدریج استقلال در تصمیم‌گیری را تجربه می‌کنند و می‌آموزند چگونه با مسائل برخورد کنند.

کنترل فرایند، شیوه‌ای در مدیریت کیفیت جامع می‌باشد که در آن سازمان برای بهینه‌سازی کل مجمع اقدام می‌کند. در کنترل فرایند بهینه بودن هر جزء زمانی موجه است که در جهت بهینه شدن کل سیستم عمل نماید.

در الگوگیری سازمان، در محیط خارجی خود، شیوه‌ها، روشها و ساختارهای مفید را می‌آموزد و الگو می‌گیرد و با توجه به شرایط و مقتضیات بهترین شیوه را پذیرا شده و مورد استفاده قرار می‌دهد.

آنچه در تمامی این تکنیکها بعنوان یک ویژگی عمده جلب توجه می‌کند آنست که در تمامی آنها هدف حفظ سازمان در کوتاه مدت بوده و در مقابل تغییرات عمده و اساسی کارایی چندانی ندارد.

تغییرات جزئی و کوتاه مدت بودن راه حلها، فنون یادگیری نگهدارنده را از دیگر تکنیکها متمایز می‌سازد. (موسوی، ۱۳۷۹، ص ۱۳۲)



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ISSN

## یادگیری برای گذار:

در این نوع یادگیری از شیوه‌هایی چون انتقال نوآوری، مداخله مؤثر، فرایند باز مهندسی مجدد، فرایند گروه‌های ویژه کار- موقت در توسعه و بهبود مدیریت استفاده می‌شود. در انتقال نوآوری، روش یادگیری تا اندازه‌ای پیچیده بوده و باید تلاش شود که روشهای نو در کل سازمان و میان همه اعضا ترویج و منتشر گردد.

در شیوه مداخله مؤثر، باید سازمان کاملاً شناخته شده و مداخله برای تغییر به گونه‌ای صورت پذیرد که رفتارهای مطلوب در سازمان ثبت شود.

در مهندسی مجدد فرایند، تغییرات دائمی و مستمر می‌باشد و تغییرات عمده ساختاری، سازمان را دگرگون می‌سازد. گروه‌های ویژه کار- موقت، برای حل مسائل خاصی تشکیل می‌شوند و معمولاً بعد از حل مسأله منحل می‌گردند. اما باید به خاطر داشت که وجود گروه‌های ویژه کار- موقت می‌تواند منشأ یادگیری برای سازمان باشد و تجربه در اموری را که پیش از این سابقه نداشته اند برای سازمان ایجاد نماید.

## یادگیری دوگانه:

در این یادگیری، هم به حال و هم به گذشته نظر هست و هدفی دو گانه دنبال می‌شود. تکنیکهایی که در این یادگیری مورد استفاده قرار می‌گیرند، بررسی نظر مشتریان، نظرسنجی از مشاوران خارج از سازمان و تحلیل محتوی می‌باشد.

در بررسی نظر مشتریان اطلاعات مفیدی برای بهبود وضع موجود و طراحی وضعیت آینده سازمان بدست می‌آید. اصولاً مشتریان بعنوان استفاده کننده مستقیم از خدمات و تولیدات سازمان بهترین منبع برای اظهار نظر می‌باشد و توجه بر اظهار نظر آنان می‌تواند برای سازمان و توسعه آن بسیار راه گشا باشد.

هدف تحلیل محتوی بررسی و ارزیابی مقالات، نوشته‌ها و گفته‌هایی است که در جامعه به صورتهای گوناگون نسبت به سازمان مطرح گردیده است.

با تحلیل محتوی سازمان می‌تواند باز خورد دقیقی از محیط خود بدست آورد و بر آن اساس اصلاحات لازم را انجام دهد.

## یادگیری آینده نگر:

در یادگیری آینده نگر یا پیش بینی کننده، سازمان به نوعی به آموزش و یادگیری استراتژیک می‌پردازد. یادگیری استراتژیک آموزش دراز مدت در تمامی ابعاد سازمان است که با دیدی کل نگر، سازمان را بررسی می‌کند.

در یادگیری آینده نگر نگاه به سوی آینده است و ما می‌آموزیم تا در آینده بتوانیم بر مشکلات غلبه کنیم و اصلاحات لازم را برای تحقق آینده‌ای مطلوب به عمل آوریم.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ISSN

روشهایی چون روش دلفی، تحلیل سناریو، مشارکت یادگیری سازمانها و بهبود و توسعه مدیریت در خارج از سازمان از زمره روشهای یادگیری آینده‌نگر است.

تحلیل سناریو: یا طراحی وقایع آینده به صورت آرمانی، تمامی رخدادهای آینده را که امکان وقوع دارند تحت بررسی قرار می‌دهد و قبل از وقوع حوادث سازمان را برای رویارویی با آنها آماده می‌سازد.

در مشارکت با دیگر سازمانها، سازمانی از طریق ادغام و پیوند خوردن با سازمانهای دیگر خون تازه‌ای را در رگهای خود جاری می‌سازد و از ترکیب و تلفیق تجربیات، دو سازمان با هم نتایج بهتری را در تحقق اهداف حاصل می‌نماید. (موسوی، ۱۳۷۵ ص ۱۳۳)

یادگیری از دیدگاه آرجریس وشون (۱۹۹۶)

یادگیری تک حلقه‌ای: در این یادگیری سازمان یا خرد با استفاده از باز خورد و انجام اصلاحات پیاپی خود را تنظیم می‌کند در واقع نوعی هوشمند از خود بروز می‌دهد. اما این هوشمندی تابع استانداردها و معیارهایی است که برای عملیات از قبل تعیین گردیده و هر گاه این معیارها اثر بخشی خود را در شرایطی از دست دهند، هوشمندی سیستم افول می‌کند. (موسوی ۱۳۷۹، ص ۱۳۱)

سنج (۱۹۹۰) از یادگیری تک حلقه‌ای بعنوان یادگیری انطباقی فایول و لایلز (۱۹۸۵) با عنوان یادگیری سطح پایین ویسون ۱۹۹۳ با عنوان یادگیری استراتژیک نیز نام برده‌اند.

## یادگیری دو حلقه‌ای:

یادگیری دو حلقه‌ای زمانی اتفاق می‌افتد که سازمان خطاها را کشف و اصلاح کند و هنجارها، رویه‌ها و سیاستها و هدفهای موجود را زیر سؤال می‌برد. و به تعدیل و اصلاح آنان می‌پردازد.

از یادگیری دو حلقه‌ای پیترسنج (۱۹۹۰) با عنوان یادگیری مولد فایول و لایلز (۱۹۸۵) با عنوان یادگیری سطح بالا و سیون (۱۹۹۳) با عنوان یادگیری استراتژیک نام برده‌اند. (رهنورد، ۱۳۷۸ ص ۱۲)

## یادگیری سه حلقه‌ای:

ویلیام ایساک به یادگیری سه حلقه‌ای اشاره می‌نماید که در آن سازمان به شیوه‌ای یاد می‌گیرد و متعاقب آن نیز به شیوه‌ای متفاوت به آموزش می‌پردازد و این نو شدن در شیوه یادگیری سه حلقه‌ای به شیوه خاص خود نمی‌گیرد و هر لحظه خود را به طریق جدید با مسائل اطرافش آشنا می‌کند.

## متغیرهای مؤثر بر یادگیری سازمانی

در محیط پیرامون ما عوامل بازدارنده بسیاری وجود دارد. بنابراین هدفی نظیر یادگیری سازمانی یک چیز و رسیدن به آن چیز دیگری است.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ISSN

اولین قدم همیشه ارزیابی دقیق و صادقانه واقعیت است آنگاه ما می توانیم تدبیرهایی را برای غلبه بر آنها بیندیشیم و یا حتی در جهت مهار آنها برای رسیدن به یادگیری مؤثر بکوشیم.

پژوهشگران تأثیر عوامل وضعی مانند: محیط، ساختار، فرهنگ و استراتژی را بر یادگیری سازمانی به شرح زیر مورد تأکید قرار داده‌اند.  
الف) ساختار:

ساختار متمرکز، رفتار گذشته و یا یادگیری تک حلقوی را تقویت می کند در حالی که ساختار زنده و غیر متمرکز، یادگیری دو حلقوی را در ارتقاء می دهد (فایول و لایلز ۱۹۸۵) بنابراین سازمانها برای تشویق یادگیری باید از ساختارهای مکانیستی دور شوند و ساختار زنده و منعطف را برگزینند. ساختار سازمانی بر اشتیاق افراد برای یادگیری تأثیر می گذارد. بخش گرایی و تخصص گرایی در درون سازمانها باعث می شود افراد در پی منافع بخش خود باشند. پایبند اجتناب ناپذیر این بخش ناگرایی آن است که اطلاعات منابع مفیدی برای حمایت یا افزایش منافع بخشی به کار گرفته می شوند.

بنابراین در چنین حالتی یادگیری می تواند به فرایندی خنثی تبدیل شود و دانش، سیستمها و تکنیکهای جدید از نظر افراد بخش به عنوان عالمی برای تضعیف قدرت بخش، تلقی شود. (باتلر ۱۹۹۴)

ب: محیط

فایولو لایلز (۱۹۸۵) می گویند خیلی از پژوهشگران احساس می کنند که برای تحقق یادگیری سازمانی، سازمانها باید خود را با محیطهایی ارتباط دهند تا بتواند رقابت جو و خلاق باقی بمانند.

میسون (۱۹۹۳) می گوید، رقابت، سازمانها را قادر می سازد تا عملکرد خودشان را با دیگران در یک صفت مقایسه کنند و از این طریق به یادگیری خود بیفزایند.

یادگیری باید در درون سازمان رخ دهد. که نتیجه کنش و واکنش سازمان با محیط خودش است و این کار می تواند از طریق پردازش اطلاعات حاصل، عملی شود.

ج: تکنولوژی

سیستمهای اطلاعاتی با بکارگیری تکنولوژی اطلاعات می توانند به دو صورت مستقیم و غیرمستقیم در یادگیری سازمانی تأثیر بگذارند و به طور مستقیم فرایندهای یادگیری سازمانی را تحت تأثیر قرار دهند. این سیستمها نه تنها قادر به تولید جریانهای جدیدی از اطلاعات هستند و از این طریق به گسترش دانش کمک می کنند، بلکه در سازمان مبتنی بر اطلاعات باعث انتقال مرکز ثقل کنترل از مدیران به کارکنان می شوند. کارکنانی که با مجهز شدن به اطلاعات قدرتمند شده‌اند می توانند عملکرد مؤثری از خود نشان دهند.

د: فرهنگ سازمانی



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ISSN

فرهنگ‌ها ماهیت یادگیری و روش تحقق آن را تعیین می‌کنند. (نویس و همکاران ۱۹۹۵) لذا یادگیری سازمانی ممکن است به واسطه فرهنگ دفاعی و رویه‌های غیر مولد محدود شود. اصولاً بشر در مقابل تهدیدها و موقعیت‌هایی که باعث دست‌پاچی می‌شوند به اقدام‌های دفاعی متوسل می‌شود. و از آنجا که افراد به وجود آورنده سازمان هستند، فرهنگ‌های سازمانی، استراتژیهای تدافعی را برای گریز از تهدید و دست‌پاچی دنبال می‌کنند و در همان حال از یادگیری می‌پرهیزند. این موضوع بدان معناست که افراد، سازمان را برای رویه‌های دفاعی آماده می‌سازند. اثر ناخواسته این فرهنگ خود - حمایت، یک حلقه یادگیری غیر مولد است که در سازمان شکل می‌گیرد (آرجیس ۱۹۹۳) به نظر شاین (۱۹۹۴) فرهنگ که میراث سلسله مراتبی تاریخ بشر است، این تصور را تقویت می‌کند که مدیران باید کاملاً قاطع، مطمئن و مسلط باشند و جواب به‌مراه سؤالات را بدانند و پیرامون آنها نمی‌خواهند رهبران آنها نامطمئن باشند.

اما در واقعیت مدیران می‌دانند که پاسخ همه سؤالات را نمی‌دانند، اما تعداد اندکی از روان‌شناسان قادر هستند این امر را بپذیرند و دیگران را در قدرت سازمان شریک کنند و چون زیردستان نیز انتظار دارند مدیریت را اطمینان لازم برخوردار باشد، فرهنگ قدرت مداری در سازمان‌ها تقویت می‌شود.

اگر قبول کنیم که توانایی یادگیری، مزیت رقابتی عهده خیلی از سازمانها در آینده خواهد بود باید در فرهنگ سازمان مبتنی بر قدر سلسله مراتبی تغییرات لازم را اعمال کنیم مدیریت مشارکتی راهی است که بستر فرهنگی مناسبی را برای یادگیری ایجاد می‌کند (رهنمود، ۱۳۷۸ ص ۱۸)

(و) رهبری

وظیفه اساسی رهبر ایجاد فرهنگ سازمانی و شکل‌های به تحول آن است. رهبر می‌تواند جو آزادی بیان را ترغیب و ارتباطات را تسهیل کند. مدیران سنتی همیشه فکر می‌کردند که آنها باید تمام پاسخها را برای سازمان خودشان داشته باشند. مدیران سازمانهای یادگیرنده می‌دانند که جواب پیش‌کارکنان آنهاست.

گرانتهام (۱۹۹۳). مورگان (۱۹۸۶) می‌گویند که رهبران باید با تشویق بحث و گفتگو، دیدگاههای چند گانه هر مسئله را کشف کنند.

رهبران باید تفکر سیستمی را هم برای تسهیل یادگیری افراد و هم برای یادگیری سازمانی ترغیب کنند (رهنورد، ۱۳۷۸ ص ۱۸)



موانع یادگیری سازمانی	دلایل
کم ظرفیتی در نوآوری	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم تشویق ریسک‌پذیری</li> <li>عدم فرصت برای آزمایش ایده‌های جدید</li> <li>گرایش به اینکه «در کارها همیشه اینطور انجام شده و ما می‌دانیم که بهترین چیست»</li> </ul>
کم ظرفیتی در عمل	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود تنش و احساس بی‌قدرتی کارکنان</li> <li>وجود هدف‌های نامشخص و کنترل شدید کارکنان.</li> <li>کافی نبودن تنخواه گردان</li> </ul>
کم ظرفیتی در انعکاس بصیرتها	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم وجود حس همکاری و مشارکت.</li> <li>تحلیل‌های غلط و ناقص از مسائل.</li> <li>فشار و تأکید بر سرعت عمل که سدی است در برابر انعکاس دقیق یافته‌ها.</li> </ul>
کم ظرفیتی در ثبت بصیرتها	<ul style="list-style-type: none"> <li>فقدان بودجه برای بصیرتها.</li> <li>عدم نظارت و بی‌توجهی مدیریت به این امور.</li> <li>بی‌کفایتی و بی‌دانشی نسبت به ثبت بصیرتها.</li> </ul>
کم ظرفیتی در انتشار بصیرتها	<ul style="list-style-type: none"> <li>برخورد رقابتی و غالب بودن افسانه بی‌همتا بودن و رواج سیاست چشم و هم‌چشمی‌ها.</li> <li>فقدان بودجه و بی‌توجهی مدیریت نسبت به این امور.</li> <li>عدم تمایل کارکنان به بحث درباره اشتباهات گروه.</li> </ul>

مدیریت بهره‌وری ، ۱۳۷۹)

اما نظرت متفاوتی در خصوص یادگیری سازمانی وجود دارد به عنوان مثال:

داگسون (۱۹۹۳) معتقد است که سازمانها یاد می‌گیرند تا قدرت سازگاری و کارایی خود را در مقابل تغییرات محیطی اصلاح و بهبود بخشند.

گرانتم (۱۹۹۳) اظهار می‌دارد که یادگیری ، سازمانها را قادر می‌سازد، سریعتر و مؤثر در مقابل محیط پویا و پیچیده عکس العمل نشان دهند.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



۲۹۸۰-۷۷۸۶ISSN

استتا (۱۹۸۹) می گوید یادگیری زمان می برد، اما وقتی فرایند یادگیری شروع شد با تغذیه خود و اعضای سازمان باعث می شود تا افراد در انجام کارها بهتر ظاهر شوند.

لاندری (۱۹۹۲) نیز می گوید یادگیری سازمانی برای ابداع و خلاقیت عامل بنیادی محسوب می شود.

پاتاکوس (۱۹۹۶) یادگیری و خلاقیت را فرایندهای به هم وابسته ای می داند که دو روی سکه را تشکیل می دهند و خلاقیت را مهارت «یادگرفتنی» به حساب می آورد که می تواند در سطوح مختلف سازمانی شکوفا شود.

بنابراین می شود گفت یادگیری کوششی آگاهانه از طرف سازمان است تا قدرت رقابت، بهره وری و ابداع خود را در محیط های نامعلوم حفظ و اصلاح کند. همچنین یادگیری می تواند کیفیت تصمیم های سازمان را بهبود بخشد.

رهنورد، ۱۳۷۸، ص ۱۲)



## منابع :

- ۱- روانشناسی پرورشی علی اکبر سیف ، ویراست نو ،انتشارات آگاه ویرایش (۵)
- ۲- آداب تعلیم و تربیت در اسلام ،تألیف شهید ثانی ، ترجمه سید محمد باقر محبتی - دفتر نشر فرهنگ اسلامی - تاریخ نشر خرداد ۵۹.
- ۳- آئین مطالعه و یادگیری - مترجم مهندس مرتضی نصرت - مرکز انتشارات جهاد دانشگاهی و اخذ شهید بهشتی
- ۴- روانشناسی تربیتی - دکتر محمدپارسا- انتشارات علمی
- ۵- مجلات رشد و پیوند