

یادگیری چرا و چگونه

بررسی ابعاد مختلف فرایند یادگیری در فرد و سازمان

سید عبدالمجید زواری

مدیر اندیشکده روابط بین الملل

تاریخ انتشار: ۱۳۸۵



یادگیری چرا و چگونه

سید عبدالمجید زواری

یادگیری یکی از مهم‌ترین مواهبی است که خداوند در وجود انسان قرار داده است. این موهبت الهی مهم‌ترین نقش را در تعلیم و تربیت انسان ایفا می‌کند و بدون آن بشر در حل مشکلات خود عاجز می‌ماند. در اسلام نیز تأکید زیادی بر این امر شده است و خداوند در اولین آیاتی که بر پیامبر نازل کرد به توانایی انسان برای یادگیری و دانش‌اندوزی اشاره

کرده و می‌فرماید:

عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَم^۱

خداوند به انسان آن چه را نمی‌دانست آموخت.

در سیره‌ی پیامبر و ائمه‌ی اطهار نیز می‌توان نمونه‌های بسیاری از اهمیت و تأکید بر یادگیری و یاددهندگی مشاهده کرد. برای مثال در زمان پیامبر هر اسیری که می‌توانست به یک مسلمان خواندن و نوشتن یاد بدهد آزاد می‌شد و بدین وسیله شمار زیادی از مسلمانان از نعمت سواد بهره‌مند شدند. امام محمد باقر نیز با توجه به نقش بنیادی یادگیری و تعلیم و تربیت در زندگی بشر می‌فرماید:

"دانش را از حاملان آن یاد بگیرید و همان‌گونه که دانش‌مندان به شما آموختند آن را به

برادرانتان بیاموزید."^۲

حال پس از بیان اهمیت یادگیری و تأکید آموزه‌های دینی ما بر این موضوع قصد داریم معانی و مفهوم آن را مورد کنکاش قرار داده و از زاویه‌های مختلف، ابعاد آن را مورد بررسی قرار دهیم.

^۱ سوره‌ی علق - آیه‌ی ۵
^۲ اصول کافی، جلد ۱، ص ۶۵



یادگیری چیست؟

تعریف‌های بسیاری از یادگیری ارایه شده است. برخی آن را "دسترسی به اطلاعات، درک و کسب

مهارت‌ها" می‌دانند، و برخی دیگر معتقدند "یادگیری تغییری است که بر اثر تعامل با محیط حاصل می‌شود."^۱ همچنین گروهی نیز یادگیری را به منزله‌ی "کسب دانش، فهمیدن یا تسلط یابی از راه تجربه یا مطالعه"^۲ تلقی می‌کنند که البته به دلیل اشاره به مفاهیم مبهمی همچون دانش،

فهمیدن و تسلط‌یابی، روان‌شناسان آن را نمی‌پذیرند. در عوض، در سال‌های اخیر روان‌شناسان به تعریف‌هایی

تمایل نشان داده‌اند که به تغییر رفتار مشاهده‌پذیر اشاره می‌کند.^۳

با این حال جامع‌ترین تعریفی که از یادگیری ارایه شده، تعریف هیلگارد^۴ و مارکوویز^۵ است. این دو روان‌شناس یادگیری را بدین‌گونه تعریف کرده‌اند: "یادگیری عبارت است از فرایند تغییرات نسبتاً پایدار در رفتار بالقوه‌ی فرد بر اثر تجربه."^۶ این تعریف نسبت به تعاریف دیگر رجحان و برتری خاصی دارد؛ زیرا دیدگاهی جدید از فرایند یادگیری ارایه داده است و این دیدگاه جدید را می‌توان در مفاهیمی همچون فرایند، تغییر، نسبتاً پایدار، رفتار بالقوه و تجربه جست‌جو کرد.

یکی از شبهه‌هایی که در مورد تعریف یادگیری وجود دارد، یکسان‌انگاری این مفهوم با آموزش است که در این‌جا لازم است به تفاوت آن‌ها اشاره شود.

تفاوت یادگیری و آموزش:

برای شناخت تمایز میان یادگیری و آموزش باید ابتدا روش‌های مختلف یادگیری را شناخت. یادگیری بر

اساس الگوهای مختلفی حاصل می‌شود که عبارتند از:

- یادگیری از طریق شرطی شدن کلاسیک

^۱ سایت آفتاب (www.aftab.ir)، تفاوت بین تدریس و یادگیری

^۲ رسولی، مهستی و مینا جعفر صابون‌چی - تاثیر نظریه‌های یادگیری در چگونگی طراحی محتوای کتب درسی، www.samt.ir

^۳ هرگنهان و السون، ۲، ۱۳۸۳

^۴ Hilgard

^۵ Marquiz

^۶ سایت آفتاب www.aftab.ir، یادگیری و تحلیل مفاهیم آن



سید عبدالمجید زواری

یادگیری چرا و چگونه

- یادگیری از طریق مجاورت
- یادگیری از طریق شرطی شدن فعال
- یادگیری از طریق مشاهده
- یادگیری از طریق شناخت^۱

همان‌طور که ملاحظه می‌شود در برخی از این الگوها می‌توان به‌وسیله‌ی آموزش، فرایند یادگیری را تسریع کرد. در حقیقت آموزش یکی از ابزارهای یادگیری است و نه خود یادگیری. یادگیری در همه‌جا، همیشه و حتی بدون تدریس نیز می‌تواند میسر شود، در حالی که ممکن است هر آموزشی منجر به یادگیری نشود. البته باز هم تاکید می‌کنم این امر به معنی نفی ارتباط یادگیری و آموزش نیست، بلکه می‌توان گفت آموزش کمیت، کیفیت و سرعت یادگیری را افزایش داده و شرایط را برای یادگیری اموری که در شرایط معمولی امکان‌پذیر نیست فراهم می‌کند.^۲

روشن یادگیری من

واقعاً بیان اینکه فرایند یادگیری و یا هر فرد دیگری از چه روشی صورت می‌گیرد، مشکل است. در حقیقت یادگیری از ابتدای تولد ناخواسته شروع شده و امکانات، محیط، خانواده، ژنتیک و ... بر ضمیر ناخودآگاه ما تاثیر می‌گذارند. برای روشن شدن این موضوع کافی است بدانیم اگر دو فرزند را که قطعاً از ژنتیک یکسانی برخوردارند را در دو محیط مجزا تربیت کنیم قطعاً با دو شخصیت کاملاً متفاوت مواجه خواهیم شد. برای مثال ممکن است یکی تارزان و دیگری یک دانش‌مند برجسته باشد. با این حال نهاد فرهنگی سازمان ملل "یونسکو" شعاری دارد که در خور توجه است. به گفته‌ی یونسکو همه‌ی مشکلات را می‌توان از طریق آموزش برطرف کرد. برای مثال چاره‌ی فقر آموزش است، چاره‌ی جنگ آموزش است، چاره‌ی فساد و هزاران مشکل دیگر همه و همه آموزش است. آموزش، آموزش، آموزش.... حتی یادگیری را نیز می‌توان آموزش داد، چون اگر منصف باشیم اغلب ما نمی‌دانیم چه چیزی را و چه‌گونه یاد بگیریم.

^۱ سایت آفتاب، www.aftab.ir، الگوهای یادگیری
^۲ همان، تفاوت تدریس و یادگیری



یادگیری چرا و چگونه

سید عبدالمجید زواری

با آموزش حتا حیوانات نیز تعلیم می‌بینند و کارهایی را انجام می‌دهند که در غریزه و ذات آن‌ها پیش‌بینی نشده است. با این حال می‌توان گفت تفاوت انسان با حیوانات در این است که او علاوه بر آموزش مستقیم، می‌تواند به صورت خودجوش یادگیرنده باشد. من هم همین‌طور هستم و نمی‌توانم به یک روش مشخص اشاره داشته باشم. فرایند یادگیری من ترکیبی از آموزش‌های مستقیم و غیرمستقیم، عرف و اعتقادات است و در مقاطع مختلف به شیوه‌های متفاوتی اقدام می‌شود. در شرایط فعلی من، تشبیت یادگیری خود را از طریق یاددهندگی دنبال می‌کنم؛ یعنی این‌که با بیان اطلاعات و یادگیری‌های گذشته برای دیگران آن‌ها را درون خودم نهادینه‌سازی می‌کنم. یکی از دلایل روی آوردن به این روش، ناچیز بودن سهم آموزش‌های مستقیم در یادگیری من است که متأسفانه نتوانسته‌ام آن‌طور که باید آن‌ها را در زندگی خود کاربردی کنم. این دانش‌ها تنها در صورتی کاربردی است که بخواهیم بر اساس قانون شباهت‌ها و تفاوت‌ها اصول آن را در زندگی فردی و اجتماعی اجرا کنیم.

خوب پس از بررسی روش‌های یادگیری، بد نیست به ویژگی افراد یادگیرنده نیز اشاره شود؛ چون به

آموزش یکی از ابزارهای یادگیری است و نه خود یادگیری. یادگیری در همه‌جا، همیشه و حتی بدون تدریس نیز می‌تواند میسر شود، در حالی‌که ممکن است هر آموزشی منجر به یادگیری نشود.

دلایلی حتا در شرایط برابر نیز برخی بهتر از دیگران یاد می‌گیرند و یا برعکس سرعت و کیفیت یادگیری در برخی دیگر کم‌تر است.

ویژگی افراد یادگیرنده

قبل از پرداختن به این موضع لازم است بدانیم یادگیری را نمی‌توان با مقیاسی مانند عقربه‌ی سوخت ماشین که از خالی تا پر متغیر است اندازه‌گیری کرد. یادگیری برای همه وجود دارد و نمی‌توان کسی را یادگیرنده نامید. به نظر من هرکس به تناسب موقعیت و ویژگی‌های خود، به درکی از محیط پیرامون خود می‌رسد که می‌توان آن را به منزله‌ی یادگیری تلقی کرد. با چنین دیدگاهی نمی‌توان در مورد



یادگیری چرا و چگونه

سید عبدالمجید زواری

یادگیری افراد به صورت مطلق نظر داد و کسی را یادگیرنده و یادگیرنده نامید. هرکسی حتی یک عقب‌افتاده‌ی ذهنی نیز از روی تجربه و آزمون و خطا به نوعی یادگیری سطحی می‌رسد. شاید بتوان گفت همه‌ی افراد یادگیرنده هستند، با این تفاوت که برخی نسبت به آن موفق‌ترند و برخی دیگر برعکس، و یا این که یادگیری برخی با سرعت و کیفیت بهتری صورت می‌گیرد و یادگیری برخی کندتر و یا با کیفیت کم‌تر.

با این حال نمی‌توان نسبت به راز موفقیت برخی در یادگیری بی‌تفاوت بود. فرایند یادگیری نیز مانند هر مساله دیگری از تعامل یک‌سری عوامل و متغیرها ایجاد می‌شود که می‌توان آن‌ها را به منزله‌ی ویژگی‌های افراد موفق در زمینه‌ی یادگیری قلم‌داد کرد. البته نباید فراموش کرد نوع و شدت این تعامل، نتایج و تغییرهای متفاوتی را به بار می‌آورد.

در ادامه به برخی عوامل موثر بر یادگیری اشاره می‌شود:

- **آمادگی:** فرد باید از لحاظ جسمی، عاطفی و عقلی و... به رشد کافی رسیده باشد تا بتواند به خوبی یادبگیرد. یادگیری زمانی مفید خواهد بود که فرد از هر نظر آمادگی لازم را داشته باشد. در غیر این صورت یادگیری، امری خستگی‌آور و کسل‌کننده خواهد شد.

- **انگیزه و هدف:** یادگیری معلول انگیزه‌های متفاوتی است، یکی از این انگیزه‌ها که نقش مهمی در جریان یادگیری دارد، میل و رغبت فرد به آموختن است. رغبت محرکی است که نیروی فعالیت را افزایش می‌دهد. برای این که فرد در ضمن یادگیری فعال باشد باید به موضوعی که می‌خواهد فرا بگیرد علاقه‌مند باشد.

یکی دیگر از عوامل ایجاد انگیزه، هدف است که به فعالیت انسان جهت و نیرو می‌دهد. افراد یادگیرنده با تعیین هدف برای زندگی خود، انگیزه و نیروی لازم را برای فعالیت و ایجاد قصد و اراده‌ی خود فراهم می‌کنند.



یادگیری چرا و چگونه

سید عبدالمجید زواری

- **تجارب گذشته:** افراد موفق معمولاً از تجارب گذشته درس گفته و خلاقانه از آن برای موفقیت در آینده استفاده می کنند. این افراد هیچ گاه به بن بست نمی رسند و همیشه راهی برای برون رفت از بحران موجود پیدا می کنند.
- **موقعیت و محیط کاری:** با این که بیان این موضوع کمی پیچیده است و تابعی از متغیرهای گوناگون است، اما به طور خلاصه می توان گفت، افراد یادگیرنده خود را در معرض موقعیت و محیط یادگیری قرار می دهند؛ هر چند حضور در چنین محیطی سخت و دشوار باشد.
- **درک رابطه ی کل و جز (درک ارتباط شباهت ها و تفاوت ها):** معمولاً افراد موفق در زمینه ی یادگیری، این قانون را به خوبی به کار می بندند و در مواجهه با پدیده های جدید با درک نسبت ها، شباهت ها و تفاوت ها حتا بدون معلم نیز راه خود را پیدا می کنند.
- **تمرین و تکرار:** پشت کار در هر کاری حرف اول را می زند. افراد موفق معمولاً با اراده ی قوی به جلو می روند و از شکست ترسی ندارند. این افراد با تمرین و روش آزمون و خطا نهایتاً به چیزی که می خواهند می رسند.
- **روش آموزش:** با توجه به اهمیت آموزش در فرایند یادگیری، این عامل نقش کلیدی در موفقیت فرد دارد. اگرچه امروزه منظور از روش آموزش، بیش تر آموزش و پرورش و یا دانش گاه ها است که تقریباً برای همه از روش استاندارد و ثابت استفاده می شود، اما تجربه نشان داده است در همان روش ها نیز معمولاً افرادی موفق ترند که به صورت عملی نیز آموخته های خود را تجربه کرده اند. با چنین فرضی می توان نتیجه گرفت فرایند **یادگیری در عمل** یکی از بهترین شیوه هایی است که افراد یادگیرنده از آن بهره می برند.

من به عنوان یک فرد یادگیرنده:

پس از معرفی عوامل موثر بر یادگیری و ویژگی های افراد یادگیرنده، بد نیست خودمان را

یادگیری را نمی توان با مقیاسی مانند عقربه ی سوخت ماشین که از خالی تا پر متغیر است اندازه گیری کرد. یادگیری برای همه وجود دارد و نمی توان کسی را یادگیرنده نامید.



سید عبدالمجید زواری

یادگیری چرا و چگونه

هم محک بزینم و فاصله‌ی خود را تا حد مطلوب ارزیابی کنیم.

با این که قضاوت در این زمینه مستلزم شرایط بسیاری از جمله صداقت با خود، عادل بودن، و پرهیز از خود بزرگ‌بینی و یا خود کوچک‌بینی است، اما مزایای بی‌شمار این کار سختی‌های آن را بی‌اثر می‌کند.

در این زمینه با این که فکر می‌کنم کم‌وبیش از همه‌ی عوامل و متغیرها بهره‌مند هستیم، اما احتمالاً در زمینه‌ی انگیزه با مشکلاتی مواجهیم. به لحاظ آمادگی عقلی، جسمی و عاطفی دوران بلوغ را پشت‌سر گذاشته‌ام و ضرورت یادگیری و تجهیز به علوم و فنون جدید را هم به‌خوبی حس می‌کنم. به‌لحاظ هدف هم مدت‌هاست چشم‌انداز ۲۰ و ۴۰ سال آینده‌ی خود را ترسیم کرده‌ام و می‌دانم باید به‌دنبال چه بروم. از نظر تجربه نیز موقعیت‌های متنوعی را تجربه کرده‌ام که در شناخت و کنترل موانع بسیار کارآمد هستند. از نظر موقعیت و محیط یادگیری نیز چه به‌لحاظ خانوادگی و چه تحصیلی و چه کاری، تقریباً موقعیت‌های خوبی را تجربه کرده‌ام. هم‌چنین سعی کرده‌ام هر مساله‌ای را به‌صورت چند سطحی تحلیل کنم و آن را از زاویه‌ها و ابعاد گوناگون مورد بررسی قرار دهم. این روش تا حدود زیادی به درک رابطه‌ی کل و جز و جلوگیری از تک بعدی نگری کمک می‌کند. از تمرین و تکرار، شکست و سختی‌های راه هم نمی‌ترسم و معمولاً تا پیش از این به هرچه اراده می‌کردم می‌رسیدم. با این حال مدتی است که دیگر حسی برای دویدن و اشتیاقی برای پیروزی ندارم؛ هرچند نمی‌توانم از مسابقه نیز دل بکنم و قید مسیر طی شده را بزنم.

با این تفاسیر نمی‌توانم مدعی انتقال دانش، مهارت و یا استاندارد جدیدی به اندیشکده باشم، ولی تلاش کرده‌ام همان دانسته‌های خودم را که آن‌ها را کم‌ارزش هم نمی‌دانم با دیگران تبادل کنم و از این نظر به خودم نمره‌ی خوب می‌دهم (از عالی).

البته در مجموع اندیشکده فضای خوبی برای یادگیری است و معمولاً فرصت‌های خوبی در اختیار افراد قرار می‌دهد.

اندیشکده به عنوان سازمان یادگیرنده

یادگیری یکی از ارزش‌های استراتژیک اندیشکده است که بر پایه‌ی آن مدیران تعهد دارند اندیشکده را به یک "سازمان یادگیرنده" تبدیل کنند. در همین راستا کارکنان باید برپایه‌ی پیشرفته‌ترین فنون یادگیری،



یادگیری چرا و چگونه
سید عبدالمجید زواری
استعدادهای خود را پرورش دهند^۱ و عشق به یادگیری و یاددهندگی در همه‌ی شئون اندیشکده جاری و ساری باشد.

اما آیا واقعیت این‌گونه است، آیا عشق یادگیری و یاددهندگی در همه‌ی کارمندان وجود دارد یا این‌که ارزش‌ها فقط وضع مطلوب را ترسیم می‌کنند؟ در پاسخ به این سوال می‌توان گفت فعالیت و ساختار اندیشکده به نوعی

طراحی شده است که حتی اگر علاقه و حسی برای یادگیری نداشته باشید، ناخواسته با مفاهیم و نکاتی آشنا می‌شوید که در محیط‌های دیگر کمتر این امکان وجود دارد. با این حال به دلیل شرایط خاص اندیشکده

بزرگ‌ترین امتیاز رقابتی در پارادایم جدید کسب‌وکار، یادگیری است و سازمان‌هایی موفق‌ترند که زودتر، سریع‌تر و بهتر از رقبا یاد بگیرند.

که معمولاً هم‌کاری افراد با آن طولانی‌مدت نیست، همیشه تعدادی هم‌کار تازه‌کار و کم‌تجربه وجود دارند که برای آموزش به یکی دو مدیر باتجربه چشم اندوخته‌اند. البته این مدیران نیز معمولاً آن‌قدر گرفتارند که وقتی برای مباحثه با این افراد ندارند. با این اوصاف برای بهبود وضع موجود و تحقق سازمان یادگیرنده در اندیشکده باید با ویژگی‌های یک سازمان یادگیرنده آشنا شویم. بد نیست بدانیم بزرگ‌ترین امتیاز رقابتی در پارادایم جدید کسب‌وکار، یادگیری است و سازمان‌هایی موفق‌ترند که زودتر، سریع‌تر و بهتر از رقبا یاد بگیرند.^۲

سازمان یادگیرنده سازمانی است که تمامی قدرت فکری، دانش و تجربه‌ی سازمان را برای ایجاد تغییرات و بهبود مستمر برای توسعه در اختیار گرفته و بر آن مدیریت کند.

پیتر سنکه پنج ویژگی را برای سازمان‌های یادگیرنده بیان می‌کند:

۱. تفکر سیستمی: سنگ بنای سازمان یادگیرنده دیدن کل مجموعه به جز و خرد است. سازمان به عنوان فرایندی پویا، به جای جزیی‌نگری همواره در تحلیل و تفسیر خود از مساله و موقعیت ناخوشایند، تمامی عوامل اثرگذار را در نظر می‌گیرد و موجب ایجاد وضعیت مطلوب در کل سیستم می‌شود.

^۱ اندیشکده در يك نگاه، ص ۷

^۲ بهنامی، ژوزف- یادگیری سازمانی، ماهنامه‌ی علمی آموزشی تدبیر، شماره‌ی ۱۶۱، مهر ۸۴



یادگیری چرا و چگونه

سید عبدالمجید زواری

۲. تسلطیابی فردی: در سازمان یادگیرنده، تمامی افراد یادگیری را برای خود به عنوان فرایندی مادام‌العمر می‌دانند؛ دسترسی به تبحر در هیچ زمانی برای‌شان پایان‌پذیر نیست و بالاترین پاداش برای این افراد یادگیری است. در این سازمان فرایند مستمر یادگیری جاریست.

۳. الگوی ذهنی: افراد سازمان یادگیرنده به درجه‌ای دست یافته‌اند که برای انجام بهتر و موثرتر و ثمربخش‌تر امور خود همواره به دنبال راهی جدید هستند و برای به‌دست آوردن آن، از خود جوشش و تلاش نشان می‌دهند.

۴. ساختن آرمان، انگاره و شعار: یک شعار برای خود و سازمان خود داشته باشید. در شعار است که آرمان‌ها تبلور پیدا می‌کند و یا ساختن چشم‌اندازی که همه‌ی افراد نسبت به آن احساس تعلق بکنند و خود را مالک آن بدانند. البته نوشتن یک چشم‌انداز نیازمند فرایندی توأم با صبر و شکیبایی و خوب گوش دادن است.

۵. یادگیری گروهی: در سازمان یادگیرنده برای کسب دانش، روح فعالیت جمعی ایجاد می‌شود؛ با دیالوگ، هم‌اندیشی و هم‌فکری است که ما این روحیه را به‌وجود می‌آوریم.^۱

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

ویژگی‌هایی که در بالا ذکر شد زمینه را برای مقایسه‌ی اندیشکده با سازمان یادگیرنده‌ی ایده‌آل فراهم می‌کند. به عبارت دیگر، با مرور این ویژگی‌ها می‌توانیم فاصله‌ی خود را تا تحقق ارزش‌های اندیشکده - به معنای واقعی کلمه - تشخیص دهیم. در چنین شرایطی با این که کم‌وبیش همه‌ی این ویژگی‌ها در اندیشکده رعایت می‌شود، در برخی زمینه‌ها نیز کاستی‌هایی وجود دارد که به آن‌ها اشاره می‌شود.

در زمینه‌ی تفکر سیستمی با این که مدیران اندیشکده به‌خوبی به آن واقف هستند، اما به نظر می‌رسد این نکته برای کارکنان دیگر چندان نهادینه نشده است و کارکنان اندیشکده

سازمان یادگیرنده سازمانی است که تمامی قدرت فکری، دانش و تجربه‌ی سازمان را برای ایجاد تغییرات و بهبود مستمر برای توسعه در اختیار گرفته و بر آن مدیریت کند.

^۱ . مدرسه به عنوان سازمان یادگیرنده، چیستی و چراپی؟، وبلاگ کارشناسی تکنولوژی و گروه‌های آموزش عمومی بوستن و گلستان، www.dorjesokhan.blogfa.com، پیش‌نهاد می‌شود متن کامل این مقاله جداگانه مطالعه شود.



یادگیری چرا و چگونه

سید عبدالمجید زواری

دید خوبی در این باره ندارند.

در زمینه‌ی تسلط‌یابی فردی نسبتاً وضعیت خوبی حاکم است و سیستم اندیشکده به‌صورتی است که میل و تعهد افراد به یادگیری مستمر حفظ شود. در حقیقت کارکنان اندیشکده حتا اگر نخواهند نیز ناخواسته با مسایل و نکاتی آشنا می‌شوند که گاهی مسیر زندگی آن‌ها را تغییر می‌دهد. با این حال هنوز تا رسیدن به وضع مطلوب راه زیادی مانده و باید عشق به یادگیری در بین همه کاملاً جا بیفتد.

در زمینه‌ی آرمان، انگاره و شعار نیز به نظر می‌رسد این اهداف کم‌تر از سوی کارکنان سطوح میانی و پایین درک شده و بیشتر به مدیران ارشد محدود شده است.

یادگیری گروهی نیز از جمله مسایلی است که باید در اندیشکده تقویت شود. در حقیقت بسیاری از نکاتی که در چهار مورد قبل اشاره شد را می‌توان از طریق هم‌فکری و هم‌اندیشی افراد دنبال کرد، ولی تاکنون این موضوع از سوی کارکنان اندیشکده آن‌چنان که باید مورد توجه واقع نشده است و باید برای آن چاره‌اندیشی کرد.



یادگیری چرا و چگونه

سید عبدالمجید زواری

فهرست منابع:

۱. قرآن کریم، سوره‌ی علق – آیه‌ی ۵
۲. مسعود محمدخانی، یادگیری ترکیبی، مجله‌ی تدبیر، شماره‌ی ۱۷۲
۳. ژوزف بهنامی، یادگیری سازمانی، ماهنامه‌ی علمی آموزشی تدبیر، شماره‌ی ۱۶۱، مهر ۸۴
۴. مدرسه به عنوان سازمان یادگیرنده چیستی و چرایی؟، سایت کارشناسی تکنولوژی و گروه‌های آموزشی بوستان و گلستان.
۵. آموزش‌های خانگی (بیست راه کار برای پرورش دانش آموز موفق)، سایت جزیره‌ی دانش
۶. دکتر خسرو گودرزی، روانشناسان تربیتی، سایت www.tehranedu.ir
۷. محسن کارگر، مقدمه‌ای بر هم‌یاری، سایت انجمن یادگیری از طریق هم‌یاری
۸. حسن کریمیان، خلاقیت (قسمت دوم)، سایت باشگاه اندیشه
۹. مهستی رسولی و مینا جعفر صابون‌چی، تاثیر نظریه‌های یادگیری در چگونگی طراحی محتوای کتب درسی، سایت انتشارات سمت www.samt.ac.ir
۱۰. ارتباط و اثر آن در فرایند تدریس و یادگیری، سایت آفتاب، www.aftab.ir
۱۱. تفاوت بین یادگیری و عمل کرد، سایت آفتاب
۱۲. عوامل موثر بر یادگیری، سایت آفتاب
۱۳. یادگیری و تحلیل مفاهیم آن، سایت آفتاب
۱۴. الگوهای یادگیری، سایت آفتاب
۱۵. فرایند یادگیری انسان، سایت آفتاب
۱۶. تفاوت بین تدریس و یادگیری، سایت آفتاب
۱۷. نظریه‌های یادگیری، سایت آفتاب
۱۸. اندیشکده در یک نگاه، ص ۷



یادگیری چرا و چگونه

سید عبدالمجید زواری

برای تهیه محصولات به فروشگاه اندیشکده مراجعه کنید
www.irthink.com



تلفن مرکز بخش: ۰۹۱۲۵۶۴۵۴۴۴
پست الکترونیکی: irtti@gmail.com
www.irthink.com

