

جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۴۱۲۶۰ و ۰۹۳۶۶۰۵۱۱

# عوامل مؤثر بر یادگیری

مربوط به درس تمرین معلمی

**جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ تماس حاصل نماید**

گفتیم که هدف آموزش آسان کردن یادگیری است. یادگیری را میتوان به راههای گوناگون تعریف کرد. کسب اطلاعات و اندیشه‌های تازه، عادتهای مختلف، مهارت‌های متنوع و راههای گوناگون حل کردن مسائل همچنین یادگیریها میتوان بصورت کسب رفتار و اعمال پسندیده یا حتی کسب رفتار و اعمال پسندیده یا حتی کسب رفتار و اعمال ناپسند نیز تعریف کرد، پس یادگیری حوزی بسیار گسترده‌ای شامل می‌شود.

با این حال معروفترین برای یادگیری این است: یادگیری به فرایند ایجاد نسبتاً پایدار در رفتار یا توان رفتاری که حاصل تجربه است، گفته می‌شود و نمی‌توان آنرا به حالت‌های موقتی بدن مانند آنچه بر اثر بیماری، خستگی، یا داروها پدید می‌آید نسبت داد.

ویژگیهای مهم یادگیری عبارتند از: ۱- تغییر نسبتاً پایدار ۲- تغییر نسبتاً پایدار در توان رفتاری ۴- تغییر نسبتاً پایدار در توان رفتاری بر اثر تجربه.

### ویژگیهای ورودی عاطفی<sup>۱</sup>:

ویژگیهای ورودی عاطفی نشان دهنده انگیزش یادگیری یا همان علاقه به درس است. همه می‌دانیم که علاقه به درس دقیق کوشش و پشتکار یادگیرنده را افزایش می‌دهد و در نتیجه بر یادگیری او تأثیر مثبت دارد،

**جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید**

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 تجربی 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 عاطفة مثبت بخورد 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 آموزشگاهی 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

**جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ تماس حاصل نمایید**

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 ببخشیم ، این اقدامات سبب افزایش یادگیری و کسب موفقیت از سوی دانش آموز در درسها تازه خواهد شد این کسب موفقیت باعث می شود که یادگیرنده به تدریج به تصوری مشبت تر از تواناییهای خود نسبت به یادگیری آموزشگاهی دست یابد . اگر این جریان در چندین واحد یادگیری ادامه یابد از تصورات منفی دانش آموز نسبت به تواناییهایش در رابطه با یادگیری مطالب آموزشگاهی کاسته می شود و بجای آن تصورات مشبت 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 یادگیرندها را بالا می برد .

**نظریه یادگیری معنی دار کلامی**  
دیوید آزوبل واضح یکی از نظریه های معروف شناختی است که نظریه یادگیری معنی دار کلامی نام دارد ارتباط این نظریه با یادگیری آموزشگاهی بیشتر از سایر نظریه های یادگیری است . زیرا این نظریه در

**جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید**

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 ولر و سایر انواع یادگیری آزمایشگاهی غالباً با تکالیف یادگیری آموزشگاهی بی ارتباط اند . برای او یادگیری اصیل آموزشگاهی 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 قبل‌آموخته 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 .

**جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۵۱۱ تماس حاصل نماید**

بنا به گفته الفراسنویادگیری معنی دار مستلزم آن است که یادگیرنده از قبیل 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 تواند 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 سابقاً شناختی است . به اعتقاد آزوبل سائقها شناختی یک انگیزه درونی است که از کنجکاویها 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 جانبی است یعنی یادگیری همراه با موفقیت به ایجاد سائق شناختی منجر

**جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ تماس حاصل نماید**

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 ، آزوبل 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 نادیه 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 کنجدکاویهای یادگیرنده به حساب آمده است .

**جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ تماس حاصل نماید**

آزوبل به معلمان پیشنهاد می کند که با تحریک کمجکاوی ذهنی

یادگیرندگان از طریق ارائه مطالبی که کنجکاوی را بر می انگیزانند 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.

آزوبل 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 دارد 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 آزوبل سطح انگیزش دانش آموزان را افزایش دهند

باید از طریق کمک به اراضی کنجکاویهای یادگیرندگان بر انگیزش

دروند 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

**جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ تماس حاصل نمایید**

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 مسئله 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 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

جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ تماس حاصل نمایید

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 کسانیکه 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 .

جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ تماس حاصل نمایید

## 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 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 درس 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

**جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ تماس حاصل نماید**

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 تقویتها م مختلف سرچشم می گیرد . به عنوان

نمونه اگر رفتارهای قبلی یادگیرنده که از راه مشاهد آموخته شده اند در

کسب تقویت برای او مؤثر بوده باشند در موقعیتها سرمشق گیری یا

الگو داری بعدی رفتارهای مشابه آن رفتار بیشتر مورد استفاده او قرار

خواهد گرفت .

مرحله به یاد سپاری یا یاددازی :

در نظریه یادگیری اجتماعی بندورا اعتقاد براین است که یادگیری طبق

اصل مجاورت صورت می پذیرد و این یادگیری نیازی به تقویت و پاداش

نداشت ، در رویداد مورد نیاز برای یادگیری از راه مشاهده عبارت از :

۱- توجه به عملکرد سرمشق ( مرحله توجیه ) ۲- بازنمایی نمادی آن

عملکرد در حافظه دراز مدت ( مرحله به یادسپاری ) ۳- بازنمایی

اعمال مورد مشاهده به دو صورت تجسمی ( تصویر ذهنی پذیده

جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ تماش حاصل نمایید

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 کسانیکه صرفاً به مشاهده آن فعالیتها 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 در سومین مرحله از یادگیری مشاهده ای رمزهای کلامی یا تجسمی ذخیره شده در حافظه بصورت اعمال آشکار در می آیند . انجام این

**جهت خرید فایل word به سایت [www.kandooch.com](http://www.kandooch.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ تماس حاصل نمایید**

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

مشاهد می شود که دانش آموز تنها قسمتی از راه حل را که معلم برای

حل معادلات دو مجھولی شرح داده است یادگرفته 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 باز خورد 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

**جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ تماس حاصل نمایید**

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 تقویتی به دنبال نیاورد یا تنبیه بدنبال داشته باشد آن رفتار را انجام

نخواهد داد اما اگر انجام آن رفتار تقویتی به دنبال نیاورد یا تنبیه به

دنبال داشته باشد آن رفتار را انجام نخواهد داد بنابراین نظریه یادگیری

اجتماعی و نظریه شرطی سازی کنش گر درباره تأثیر تقویت اتفاق نظر

دارند اما اختلاف عمدۀ 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 تقویتی صورت پذیر 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 ، گیج و انگیزش را به موتور و فرمان

اتومبیل تشبیه کرده اند ، سیفرت گفته است انگیزش یک تمایل یا گرایش

جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ تماس حاصل نماید

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 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

**جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ تماس حاصل نمایید**

یادگیری کاملاً آشکار است . اگر دانش آموزان و دانشجویان نسبت به درس بی علاقه باشند به توضیحات معلم توجه نخواهند کرد تکانیو خود را با جدیت انجام نخواهند داد و بالاخره پیشرفت چندانی نصیب آنها نخواهد شد .

#### **تعريف آموزش برای یادگیری در حد تسلط : ص ۴۰۹**

روش آموزش برای یادگیری در حد تسلط بر یک فرض اسامی استوار است که با فرض های سنتی متدائل در آموزش مغایر است ، فرض زیربنای روشن 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 بسنیجیم 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 کوشش باشند و ملازمت و همبستگی خود را در اشتغالات علمی استمرار دهند ، اشتغالاتی که مطلوب است و سرمایه زندگانی آنها

**جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۴۱۲۶۰۵۱۱**

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.

امام باقر (ع) فرمود : خدای بیامر زد 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 ببخشنند.

نباید از یادگیری و تسهیل آگاهی در هیچ شرائطی استنکاف نمود. معلم و شاگرد نباید از یادگیری و اسعفاده 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 استفاده علمی از او امکان پذیر است بهره و فائدہ ای بدست آورند.

**جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۴۱۲۶۰ و ۰۹۳۶۶۴۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید**

والائی مقام و شهرت آنان نباید مانع از آن شود که در استفاده 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 گذارد و مشمول خشم و غصب پروردگارشان واقع شوند.

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

### **رعايت نظافت و پاكيزگي و آراستن ظاهر:**

معلم و شاگرد آنگاه که می خواهند در جلسه درس حضور يابند لازم است با وصف و پاكيزگي از هرگونه کثافت و آلودگي باشنند. بدن و جامه خویش را نظيف و خوشبو سازند و بمنظور تجلیل از مقام علو مدانش ، و رونق بخشیدن به وضع حاضران و هم نشینان و فرشتگانی که پروانه وار ، گردانگرد این محفل مقدس در گردشند بهترین جامه خود را در بر کنند بخصوص اگر جلسه درس در مسجد برگزار شود رعايت اين نکات شایسته تراست.

### **صلاحیت و شایستگی معلم در امر تعلیم :**

کسیکه می خودهد 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 چرخ و طرز

**جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ تماس حاصل نمایید**

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

میخواهد لباسی را در بر گیرد که به هیچ وجه در خور اندام و قامت او

نمی باشد.

### **حفظ حیثیت و شئون علم و دانش**

معلم باید مقام و حیثیت علم دانش را ارج نهاد و آنرا به ابتدال و

فرومایگی سوق ندهد. به این معنی که علم را به افراد نالائق 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 نورزیدن از تعلیم علم :**

رسالت و وظیفه معلم ایجاد که نباید از تعلیم و آموزش هیچ کسی به

خاطر آنکه ممکن است احیاناً واجد قصد و نیت خداپسندانه ای نباشد

دریغ ورزد. زیرا تصحیح هدف و جهت گیریهای سنجیده و خداپسندانه

برای بسیاری از افراد تازه کار و کسانیکه در فراگیری علم ، مبتدی هستند

دشوار می باشد. بجهت اینکه جان و روح آنها بعلت خردسالی و یا فقدان

**جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۴۱۲۶۰ و ۰۹۳۶۶۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید**

بنیش کافی در این بسیار نارسا و ضعیف می باشد. علاوه بر این آنان با

عوامل تحقیق 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 ذخایر 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

تحصیل علم بوده است قهراً با ادامه تحصیل و کسب بینش فزوونتر ، 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 برابر 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

جهت خرید فایل word به سایت [www.kandooch.com](http://www.kandooch.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۴۱۲۶۰ و ۰۹۳۶۶۴۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید

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 استادانشان بچشم دیده ایم و این حقیقت را کاملاً حس کرده ایم که شاگرد در رفتار خود ، یک نمونه بردار ماهری از اعمال استاد و معلم خود می باشد. که البته با توجه به اختلاف اخلاق و افعال معلم همه گونه رفتار او را شاگرد را اعمال و رفتار خود پیاده می کند.

ایجاد و پرورش روحیه مشبّت :

شما باید به درس یا مطلبی که می خوانید علاقه داشته باشید در غیر اینصورت محرک و انگیزه ای برای علاقمند شدن ایجاد کنید. تأکیدات و اندیشه های مشبّت 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 مشبّت در خود ایجاد

**جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۴۱۲۶۰ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ تماش حاصل نمایید**

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 ، افسردگی 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 بشینید در موقع درست خواندن راست بشینید، 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 خواهد آمد. چرت زدن ، عدم تمرکز حواس یا خواب رفتن ، اگر درک سرعت و نگهداری مطلب می خواهید هوشیار بشینید و در مورد انجام کار خود جدی رفتار کنید فرایند یادگیری مرحله ای (گام به گام)

جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۴۱۲۶۰ و ۰۹۳۶۶۰۵۱۱

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 داشت 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 نمایید.  
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 نمایید 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.

مطلوب 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 نمایید.

جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۴۱۲۶۰ و ۰۹۳۶۶۰۵۱۱

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 ، تسلیسل 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.

مطلوب 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 بلا فاصله 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

**جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۴۱۲۶۰ و ۰۹۳۶۶۴۰۵۱۱**

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 خواهد  
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 خواهد 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 نمیرید. 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  
مخالف برای نوشتن عناوین و تیترها 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.

جهت خرید فایل word به سایت [www.kandooch.com](http://www.kandooch.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۴۱۲۶۰ و ۰۹۳۶۶۴۰۵۱۱

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 مشبت در خود ایجاد کنید:

بنحو بگویید که می توانید مطالب را بخاطر بیاورید اینکار در شما خوش بینی و روحیه قوی ایجاد می کند. داشتن اعتماد به نفس یا عث تسهیل و تشدی فرایندهای ذهنی قویتری از طریق بازشدن مجاری فکری که قبل 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

**جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۴۱۲۶۰ و ۰۹۳۶۶۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید**

منزل جوهر سیاه رنگ و چسبینده 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 مضحك 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 بندهی رابت 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

**جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۴۱۲۶۰ و ۰۹۳۶۶۴۰۵۱۱**

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 هفت پایه یا گونه از آسان به دشوار بدین قرار طبقه بنده می کند.

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

نشانه آموزی 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.

محرك

این اصطلاح عبارت از انجام دادن حرکتهای مشخص ماهیچه هاست که به حرکهای 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

**جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۴۱۲۶۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید**

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 (هـ) وسط ، (مـ) وسط و (نـ) آخر نام خود را که بهمن است می نویسد .

**همخوانی آموزی 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 آموزی**  
در اینگونه یادگیری محرکهای همانند بخوبی از یکدیگر بازشناسخته 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 آموزی را نشان می دهد. مانند کبوتر ، کبک ، کلاح

**مفهوم آموزی**

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 شبهه جزیره را از غیر شبهه جزیره تشخیص بدھیم در این صورت به هدف مفهوم آموزی دست یافته ایم.

### قاعده آموزی

اصل یا قاعده آموزی 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 مفهومها ساخته شده اند.

وقتی می گوییم هر چیزی که می سوزد اکسیژن مصرف می کند یا هر شی کروی می غلتند ادراک ناشی از قاعده آموزی است . در این مثالها از ترکیب مفهومهای می سوزد اکسیژن ، مصرف می شود ، کروی و می غلتند اصول معناداری بوجود آمده اند که حقایقی را به ما می آموزند.

جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ تماس حاصل نمایید

انواع یادگیری سازمانی از دیدگاه صاحبنظران

جدول (۲-۳)

ویلیام ایساک (۱۹۹۴)	باب کانز (۱۹۹۹)	آرجریس وشون (۱۹۹۶)
۱- یادگیری برای بقاء ۲- یادگیری برای گذر ۳- یادگیری دو گانه ۴- یادگیری برای آینده (آینده نگر)	۱- یادگیری وظیفه (وظیفه آموزی) ۲- یادگیری منظم ۳- یادگیری فرهنگی ۴- یادگیری رهبری ۵- یادگیری گروهی ۶- یادگیری راهبردی ۷- یادگیری کارآفرینی ۸- یادگیری تأملی ۹- یادگیری تحول	۱- یادگیری تک حلقه‌ای ۲- یادگیری دو حلقه‌ای ۳- یادگیری سه حلقه‌ای (ویلیام ایساک ۱۹۹۴)

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

**جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید**

متجلی می شود. در سیستم پیشنهادات، کارکنان نظرات خود را بیان می کنند و به این ترتیب همه از هم می آموزند و این امر به بقاء و ماندگاری سازمان کمک شایان می نماید. در گروههای کاری خود گردان، افراد به تدریج استقلال در تصمیم گیری را تجربه می کنند و می آموزند چگونه با مسائل برخورد کنند.

کنترل فرایند، شیوه ای در مدیریت کیفیت جامع می باشد که در آن سازمان برای بهینه سازی کل مجمع اقدام می کند. 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، شیوه ها ، روشها و ساختارهای مفید را می آموزد و الگو می گیرد و با توجه به شرایط و مقتضیات بهترین شیوه را پذیرا شده و مورد استفاده قرار می دهد.

آنچه در تمامی این تکنیکها بعنوان یک ویژگی عمده جلب توجه می کند 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 می سازد. (موسوی، ۱۳۷۹، ص ۱۳۲)

جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۴۱۲۶۰ و ۰۹۳۶۶۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید

یادگیری برای گذار:

در این نوع یادگیری از شیوه هایی چون انتقال نوآوری، مداخله مؤثر، فرایند باز مهندسی مجدد، فرایند گروههای ویژه کار- موقعت در توسعه و بهبود مدیریت استفاده می شود. در انتقال نوآوری، روش یادگیری تا اندازه ای پیچیده بوده و باید تلاش شود که روش های 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 گونه ای صورت پذیرد که رفتارهای مطلوب در سازمان ثبت شود.

در مهندسی مجدد فرایند، تغییرات دائمی و مستمر می باشد و تغییرات عمده ساختاری، سازمان را دگرگون می سازد.

گروههای ویژه کار- موقعت، برای حل مسائل خاصی تشکیل می شوند و معمولاً بعد از حل مسئله منحل می گردند. اما باید به خاطر داشت که وجود گروههای ویژه کار- موقعت می تواند منشأ یادگیری برای سازمان باشد و تجربه در اموری را که پیش از این سابقه نداشته اند برای سازمان ایجاد نماید.

جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۴۱۲۶۰ و ۰۹۳۶۶۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید

یادگیری دو گانه:

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

در بررسی نظر مشتریان اطلاعات مفیدی برای بهبود وضع موجود و طراحی وضعیت آینده سازمان بدست می آید.

اصلولاً مشتریان بعنوان استفاده کننده مستقیم از خدمات و تولیدات سازمان بهترین منبع برای اظهار نظر می باشد و توجه بر اظهار نظر آنان می تواند برای سازمان و توسعه آن بسیار راه گشایش باشد.

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

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

**جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ تماس حاصل نماید**

یادگیری آینده نگر:

در یادگیری آینده نگر یا پیش بینی کننده، سازمان به نوعی به آموزش و

یادگیری استراتژیک می پردازد. یادگیری استراتژیک آموزش دراز مدت در

تمامی ابعاد سازمان است که با دیدی کل نگر، سازمان را بررسی می کند.

در یادگیری آینده نگر نگاه به سوی آینده است و ما می آموزیم تا در

آینده بتوانیم بر مشکلات غلبه کنیم و اصلاحات لازم را برای تحقق

آینده ای مطلوب به عمل آوریم.

روشهایی چون روش دلفی، تحلیل سناریو، مشارکت یادگیری سازمانها و

بهبود و توسعه مدیریت در خارج از سازمان از زمرة روشهای یادگیری

آینده نگر است.

تحلیل سناریو: یا طراحی وقایع آینده به صورت آرمانی، تمامی

رخدادهای آینده را که امکان وقوع دارند تحت بررسی قرار می دهد و

قبل از وقوع حوادث سازمان را برای رویارویی با آنها آماده می سازد.

در مشارکت با دیگر سازمانها ، سازمانی از طریق ادغام و پیوند خوردن با

سازمانهای دیگر خون تازه ای را در رگهای خود جاری می سازد و از

ترکیب و تلفیق تجربیات، دو سازمان با هم نتایج بهتری را در تحقق

اهداف حاصل می نماید. (موسوی، ۱۳۷۵ ص ۱۳۳)

یادگیری از دیدگاه آرجیریس و شون (۱۹۹۶)

**جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید**

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 دهنند، هوشمندی سیستم افول می‌کند. (موسوی ۱۳۷۹، ص ۱۳۱)

سنچ (۱۹۹۰) از یادگیری تک حلقه‌ای بعنوان یادگیری انطباتی فایول و لاپلز (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 خطاهای را کشف و اصلاح کند و هنجارها، رویه‌ها و سیاستها و هدفهای موجود را زیر سؤال می‌برد. و به تعدل و اصلاح آنان می‌پردازد.

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

**جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ تماش حاصل نمایید**

ویلیام ایساک به یادگیری سه حلقه‌ای اشاره می نماید که در آن سازمان

به شیوه‌ای یاد می گیرد و متعاقب آن نیز به شیوه‌ای متفاوت به آموزش

می پردازد و این نو شدن در شیوه یادگیری سه حلقه‌ای به شیوه خاص

خود نمی گیرد و هر لحظه خود را به طریق جدید با مسائل اطرافش آشنا

می کند.

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.

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 ولایلز ۱۹۸۵) بنابراین سازمانها برای تشویق یادگیری باید

از ساختارهای مکانیستی دور شوند و ساختار زنده و منعطف را برگزینند.

**جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ تماس حاصل نمایید**

ساختار سازمانی بر اشتیاق افراد برای یادگیری تأثیر می‌گذارد. بخش گرایی و تخصص گرایی در درون سازمانها باعث می‌شود 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 می‌شوند.

بنابراین در چنین حالتی یادگیری می‌تواند 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) می‌گویند خیلی از پژوهشگران احساس می‌کنند که برای تحقق یادگیری سازمانی، سازمانها باید خود را با محیط‌هایی ارتباط دهنده تا بتوانند رقابت جو و خلاق باقی بمانند.

میسون (۱۹۹۳) می‌گوید، رقابت، سازمانها را قادر می‌سازد 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 می‌تواند از طریق پردازش اطلاعات حاصل، عملی شود.

ج: تکنولوژی

سیستم های 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 سیستم ها 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 مجهر شدن به اطلاعات قدرتمند شده اند می توانند عملکرد مؤثری از خود نشان دهند.

د: فرهنگ سازمانی

فرهنگ ها ماهیت یادگیری و روش تحقیق آن را تعیین می کنند. (نویس و همکاران ۱۹۹۵) لذا یادگیری سازمانی ممکن است به واسطه فرهنگ دفاعی و رویه های غیر مولد محدود شود. اصولاً بشر در مقابل تهدیدها و موقعیت هایی که باعث دست پاچگی می شوند به اقدامهای دفاعی متولّ می شود. و از آنجا که افراد به وجود آورنده سازمان هستند، فرهنگهای سازمانی، استراتژیهای تدافعی را برای گریز از تهدید و دستپاچگی دنبال می کنند و در همان حال از یادگیری می پرهیزنند. این موضوع بدان معناست که افراد، سازمان را برای رویه های دفاعی آماده می سازند. اثر

**جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ تماس حاصل نمایید**

ناخواسته این فرهنگ خود - حمایت، یک حلقه یادگیری غیر مولد است

که در سازمان شکل می‌گیرد (آرجریس 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

به هر سؤال 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 ک نیم 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

جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۴۱۲۶۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید

وظیفه اساسی رهبر ایجاد فرهنگ سازمانی و شکل های به تحول آن است.

رهبر می تواند جو آزادی بیان را ترغیب و ارتباطات را تسهیل کند.

مدیران سنتی همیشه فکر می کردند که آنها باید تمام پاسخها را برای

سازمان خودشان داشته باشند. مدیران سازمانهای یادگیرنده می دانند که

جواب پیش کارکنان آنهاست.

گرانthemام (۱۹۹۳). مورگان (۱۹۸۶) می گویند 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)

## جدول شماره ۲

موانع یادگیری سازمانی	دلایل
کم ظرفیتی در نوآوری	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم تشویق ریسک پذیری</li> <li>عدم فرصت برای آزمایش ایده های جدید</li> <li>گرایش به اینکه «در کارها همیشه اینطور انجام شده و ما می دانیم که بهترین چیست»</li> </ul>
کم ظرفیتی در عمل	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود تنفس و احساس بی قدرتی کارکنان</li> <li>وجود هدف های نامشخص و کنترل شدید کارکنان.</li> <li>کافی نبودن تنفسه گردان</li> </ul>
کم ظرفیتی در انعکاس بصیرتها	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم وجود حس همکاری و مشارکت.</li> <li>تحلیل های غلط و ناقص از مسائل.</li> <li>فشار و تأکید بر سرعت عمل که سدی است در برابر انعکاس دقیق یافته ها.</li> </ul>
کم ظرفیتی در ثبت بصیرتها	<ul style="list-style-type: none"> <li>فقدان بودجه برای بصیرت ها.</li> <li>عدم نظارت و بی توجهی مدیریت به این امور.</li> <li>بی کفايتی و بی دانشی نسبت به ثبت بصیرت ها.</li> </ul>
کم ظرفیتی در انتشار بصیرتها	<ul style="list-style-type: none"> <li>برخورد رقابتی و غالب بودن افسانه بی همتا بودن و رواج سیاست چشم و هم چشمی ها.</li> <li>فقدان بودجه و بی توجهی مدیریت نسبت به این امور.</li> <li>عدم تمايل کارکنان به بحث درباره اشتباكات گروه.</li> </ul>

جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید

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 بخشنند.

گرانتمام (۱۹۹۳) اظهار می‌دارد که یادگیری ، سازمانها را قادر می‌سازد، سریعتر و مؤثر در مقابل محیط پویا و پیچیده عکس العمل نشان دهند.  
استتا (۱۹۸۹) می‌گوید یادگیری زمان می‌برد، اما وقتی فرایند یادگیری شروع شد با تغذیه خود و اعضای سازمان باعث می‌شود تا افراد در انجام کارها بهتر ظاهر شوند.

لاندری (۱۹۹۲) نیز می‌گوید یادگیری سازمانی برای ابداع و خلاقیت عامل بنیادی محسوب می‌شود.

پاتاکوس (۱۹۹۶) یادگیری و خلاقیت را فرایندهایی به هم وابسته‌ای می‌داند که دو روی سکه را تشکیل می‌دهند و خلاقیت را مهارت «یادگرفتنی» به حساب می‌آورد که می‌تواند در سطوح مختلف سازمانی شکوفا شود.

بنابراین می‌شود گفت یادگیری کوششی آگاهانه از طرف سازمان است تا قدرت رقابت، بهره‌وری و ابداع خود را در محیط‌های نامعلوم حفظ و

جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ تماس حاصل نمایید

اصلاح کند. همچنین یادگیری می تواند کیفیت تصمیمهای سازمان را بهبود بخشد.

(رهنورد، ۱۳۷۸، ص ۱۲)

جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۴۱۲۶۰ و ۰۹۳۶۶۴۰۵۱۱ تماس حاصل نمایید

منابع :

روانشناسی پژوهشی علی اکبر سیف ، ویراست نو ، انتشارات آگاه

ویرایش (۵)

آداب تعلیم و تربیت در اسلام ، تألیف شهید ثانی ، ترجمه سید محمد

باقر محبتی - دفتر نشر فرهنگ اسلامی - تاریخ نشر خرداد ۵۹.

آئین مطالعه و یادگیری - مترجم مهندس مرتضی نصرت - مرکز

انتشارات جهاد دانشگاهی و اخذ شهید بهشتی

روانشناسی تربیتی - دکتر محمد پارسا - انتشارات علمی

مجلات رشد و پیوند

جهت خرید فایل word به سایت [www.kandoocn.com](http://www.kandoocn.com) مراجعه کنید  
یا با شماره های ۰۹۳۶۶۰۲۷۴۱۷ و ۰۹۳۶۶۰۶۸۵۷ و ۰۹۳۶۶۴۰۶۸۵۷ تتماس حاصل نمایید

Filename: Document1  
Directory:  
Template: C:\Documents and Settings\hadi  
              tahaghoghi\Application Data\Microsoft\Templates\Normal.dotm  
Title:  
Subject:  
Author: mojtaba  
Keywords:  
Comments:  
Creation Date: 4/11/2012 8:35:00 PM  
Change Number: 1  
Last Saved On:  
Last Saved By: hadi tahaghoghi  
Total Editing Time: 0 Minutes  
Last Printed On: 4/11/2012 8:35:00 PM  
As of Last Complete Printing  
Number of Pages: 46  
Number of Words: 6,200 (approx.)  
Number of Characters: 35,346 (approx.)