



عناصر و شیوه‌های یادگیری سازمانی در آموزه‌های دینی

محمد علوی (عادلی)^۱

دریافت: ۱۳۹۹/۷/۲۵

پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۱۰

چکیده

اهمیت یادگیری به طور کلی از آنجا ناشی می‌شود که اساس فهم رفتار انسان است تا جاییکه عملکرد هر فرد بخصوص انسان سازمانی به عمل یادگیری اش بستگی دارد چرا که او در هر لحظه از عمر خود رفتار خاصی را انجام می‌دهد که باید این رفتارها را از قبل آموخته باشد. یادگیری نه تنها در آموختن خاص کارهای سازمانی بلکه در رشد هیجانی، تعامل اجتماعی و حتی رشد شخصیت آنان نیز دخالت دارد. با توجه به این نکته که یادگیری در طول زندگی انسان سازمانی جاری است و به شیوه‌های مختلف روی می‌دهد بگونه‌ای که همه آن‌ها دایم به نوعی در حال آموختن و یادگیری هستند. مثلاً یاد می‌گیرند که چگونه وظیفه خود را انجام دهند و چگونه با دیگران در سازمان خود تعامل کنند، مسئله اصلی تحقیق این است که عناصر اصلی یادگیری چیست؟ و اساساً از چه شیوه‌های می‌توان یاد گرفت؟. این تحقیق با هدف فوق؛ یعنی به منظور دستیابی به عناصر و شیوه‌های یادگیری انسان سازمانی در آموزه‌های دینی انجام شده است. روش تحقیق به کار رفته در این پژوهش، روش تحقیق کیفی از نوع "روش توصیفی-تحلیلی" می‌باشد. نتایج یافته‌های این تحقیق بخوبی نشان می‌دهد که غیر از آموزش‌های رسمی، مهم‌ترین شیوه‌های یادگیری عبارتند از: ایجاد زمینه‌های یادگیری؛ مشاهده؛ شنود مؤثر؛ تجربه؛ تکرار؛ و پرسش و پاسخ.

واژگان کلیدی: عناصر، شیوه، یادگیری، سازمان، آموزه، دین.

مقدمه

اهمیت یادگیری در ارتقای عملکرد هر انسان به خصوص افراد سازمانی نهفته است. زیرا یادگیری آموزشی است که منجر به تغییر رفتار می شود و انسان های آگاه و یادگیرنده همواره در تکاپوی بهبود رفتارهای خود می باشند. انسان های یادگیرنده فارغ از میزان تجربه و آشنایی خود با علوم مختلف؛ هیچ وقت اسیر دام غرور و موفقیت ها نشده و دایم در صدد هستند که از درخت پربار علم و دانش ارتزاق کنند. انسان های یادگیرنده پایه ها و زیر بناهای سازمان های یادگیرنده را تهداب گذاری می کنند.

گرچه می توان گفت که تمامی انسان ها به نوعی در اعماق وجودشان یادگیرنده هستند و نظام هستی و کائنات در حال حرکت به سوی ایجاد جامعه ای یادگیرنده می باشد چرا که ادامه بقا و حیات بشر در گرو آموختن بوده و یادگیری نوعی از لذت درونی و اساساً الزام اجتماعی است که گنج درون بشر محسوب می شود تا جایی که هیچ گونه رفتار انسان بدون یادگیری قبلی نیست. یعنی در واقع انسان در هر لحظه از عمر خود رفتارهای را انجام می دهد که باید این رفتارها را از قبل آموخته باشد.

اما مسئله اساسی این است که بدانیم در آموزه های دینی عناصر و ارکان و شیوه های یادگیری انسان ها بخصوص افرادی سازمانی چیست؟ و اصولاً یادگیری در آموزه های دینی از چه درجه اهمیت و جایگاهی برخوردار است؟ ازینرو بحث یادگیری برای برای همه انسان ها به خصوص افراد سازمانی از اهمیت ویژه برخوردار می باشد. زیرا که آگاهی از اصول یادگیری به آن ها کمک می کند تا علت رفتارهای خود را بشناسند. آگاهی از شیوه های یادگیری نه تنها در فهم رفتار بهنجار به آن ها



کمک می کند، بلکه امکان درک بیشتر شرایطی را که منجر به رفتار ناهنجار می شود را نیز به آن ها یاد می دهد.

سؤالات فوق در زمینه یادگیری از مهم ترین مسائلی هستند که در این تحقیق به آن ها پاسخ داده شده است. البته از آنجا که رسیدن به پاسخ و حل سؤالات فوق الذکر؛ مستلزم بررسی ادبیات تحقیق است که مهترین بحث آن بررسی نظریات اندیشمندان در زمینه "یادگیری" می باشد، دراین تحقیق پس از مفهوم شناسی به "نظریات یادگیری" نیز به عنوان بخشی از این تحقیق پرداخته شده است و آنگاه عناصر، ارکان و شیوه های یادگیری از منظر آموزه های دینی نسبتاً مفصل توضیح داده شده است.

تعریف یادگیری^۱

مفهوم یادگیری مانند خیلی از مفاهیم دیگر که ابتدا واژه بسیار روشن به نظر می - رسد یکی از مشکل ترین مفاهیم برای تعریف کردن است. شاید به همین دلیل است که اندیشمندان برای یادگیری تعاریف گوناگونی ارائه نموده اند که درجدول ذیل به چند نمونه از آن ها اشاره می گردد.

رَدیف	تعاریف یادگیری	منبع
۱	یادگیری تغییر نسبتاً بادوام در توانایی بالقوه برای انجام کار معین است، این توانایی بالقوه، نتیجه تجربه با آندسته از امور محیطی است که ارتباط ویژه با رفتار مورد نظر دارند.	(رضایمانی، ۱۳۸۷: ۲۶)
۲	یادگیری به تغییرات نسبتاً پایدار و طولانی مدت در گرایش های رفتار گفته می شود که در نتیجه یک تجربه ویژه یا تکرار یک تجربه ویژه حاصل می شود. - سیفرت	(فریزر در تاج و محمد حسین خانی، ۱۳۹۱: ۱-۲)

^۱- Definition of learning

۳	یادگیری تغییری است که با کسب عادت، دانش و نگرش مرتبط است، یادگیری به فرد اجازه می‌دهد تا به لحاظ اجتماعی وفردی از سازگاری بیشتر برخوردار شود. - کرو	
۴	یادگیری وسیله‌ای است که ما از طریق آن، نه تنها مهارت‌ها و دانش، بلکه همچنین ارزش‌ها، نگرش‌ها و واکنش‌های هیجانی را فراهم می‌گیریم. لذا ما یادگیری را به صورت تغییر بلندمدت در بازندهای ذهنی یا تداعی‌ها در نتیجه تجربه تعریف می‌کنیم.	(یحیی سیدمحمدی، ۱۳۹۱: ۷-۸)
۵	یادگیری عبارت از: تغییر نسبتاً پایدار در توان رفتاری (رفتار بالقوه) که در نتیجه تمرین تقویت شده رخ می‌دهد.	(سیف، علی‌اکبر، ۱۳۸۶: ۲۲)
۶	رضائیان یادگیری را "تغیر نسبتاً پایدار در رفتار یا رفتار بالقوه، که از تجربه مستقیم یا غیر مستقیم ناشی می‌شود" تعریف کرده است.	رضائیان، ۱۳۸۴: (۷۴)

جدول تعاریف یادگیری از منظر اندیشمندان

تجزیه و تحلیل مفاهیم اصلی تعاریف یادگیری

بدون شک یادگیری با هر نگاه و رویکردی که تعریف شود اساس رفتار انسان را تشکیل می‌دهد ازین‌رو بسیار ضروری و لازم است که ابتدا مفاهیم اصلی و پایه که در تعاریف آن به کار رفته است را توضیح داده و تجزیه و تحلیل هر چند کوتاهی از آن‌ها داشته باشیم. از مجموع تعاریف فوق‌الذکر بدست می‌آید که در یادگیری مفاهیم و واژه‌های زیر از جایگاه ویژه‌ای برخوردار می‌باشند.

۲۴ الف) مفهوم فرایند

یکی از مفاهیم کلیدی که در تعاریف یادگیری به کار رفته است، واژه "فرایند" است. مشخصات بارز فرایند، حرکت و پویایی آن است که بر اثر تعامل دائم اجزاء و



متغیرهای موجود در آن صورت می‌گیرد و آغاز و پایانی ندارد، یادگیری نیز یک فرایند است، چون بر اثر تعامل دائم فرد با محیط، همیشه و در همه جا بطور پیوسته و مستمر صورت می‌گیرد.

(۲۵) مفهوم تغییر

مفهوم بسیار مهم دیگری که در تعارف یادگیری استفاده شده است، واژه "تغییر" است. یعنی در واقع یادگیری نوعی تغییر است که در فرایند تجربه‌های انسان‌ها اتفاق می‌افتد، اما نه هر تغییری، بلکه تغییری است که به تدریج حاصل شود و نسبتاً ثابت و پایدار باشد، تغییرات ناشی از رشد و بلوغ و تغییرات فیزیولوژیک و مکانیکی یا شیمیایی بدلیل این که ثابت و پایدار نیستند یادگیری محسوب نمی‌شود، یعنی تغییر در رفتار الزاماً نباید بلافاصله بعد از تجربه یادگیری رخ دهد بلکه باید تدریجی باشد. بنابراین تغییر خود به خود در رفتار مراد نیست، بلکه فقط تغییر در توان برای رفتار را می‌خواهند. (محمدی، ۱۳۹۱: ۷)

(۲۶) مفهوم نسبتاً پایدار

مفهوم مهمی دیگری که در تعاریف یادگیری به کار رفته است، واژه "نسبتاً پایدار" است. این مفهوم معنایش این خواهد بود که تغییرات موقت رفتار که از عوامل انگیزشی، انطباق حسی یا خستگی ناشی می‌شوند از حیطه یادگیری بیرون هستند چون تغییرات حاصل از یادگیری، تغییرات نسبتاً پایدارند. تغییراتی که پایداری نداشته باشند را نمی‌توان به یادگیری نسبت داد. (نظیر تغییرات ناشی از مصرف دارو یا مواد، هیجانها، خستگی و... که پس از رفع اثر دارو، موضوع هیجان یا رفع خستگی و... تغییرات نیز ناپدید می‌شوند). فردی که مسئله یا چیزی را یاد گرفته است تغییرات حاصل از آن را همواره با خود دارد و در مواقع لازم به اجرا در می‌آورد.

(۲۷) مفهوم رفتار بالقوه

مفهوم دیگری که در تعاریف یادگیری به آن اشاره شده است "رفتار بالقوه" است. یادگیری در فرد نوعی توانایی در رفتار بالقوه ایجاد می‌کند، بدین معنی که تغییرات پایدار در رفتار نتیجه تغییر در "توانایی‌ها" است، نه تغییر در رفتار ظاهری. اگر چه این توانایی‌ها همیشه مورد استفاده قرار نمی‌گیرند بلکه بعضی مواقع بصورت بالقوه هستند و هر وقت موقعیت و فرصت استفاده فراهم شود از حالت بالقوه خارج و به حالت بالفعل (عمل) در می‌آیند. مثلاً فردی که ماشین سواری را به صورت اصولی و خوب یاد گرفته است اگر موقعیت ماشین سواری برای او موقتاً فراهم نباشد این توانایی بصورت بالقوه در فرد باقی می‌ماند و هر وقت موقعیت و فرصت ماشین سواری فراهم شود این توانایی از بالقوه به بالفعل (حالت عمل) در می‌آید. این بدان معنی است که یادگیری هیچ وقت و هرگز از بین نمی‌رود.

(۲۸) مفهوم تجربه

مفهوم دیگری که در تعاریف یادگیری به کار رفته است "واژه تجربه" است. تغییر در توانایی‌های بالقوه زمانی یادگیری محسوب خواهد شد که بر اثر تجربه باشند. یعنی "محرک‌ها" (عوامل) بیرونی و درونی بر فرد (یادگیرنده) تاثیر بگذارد (نظیر خواندن کتاب، گوش دادن به یک سخنرانی، زمین خوردن کودک و فکر کردن درباره یک مطلب و...) بدین ترتیب تغییرات پایداری که در توانایی افراد بوسیله عواملی به غیر از تجربه بدست می‌آید، یادگیری محسوب نمی‌شود. تغییرات پایدار غیر تجربه‌ای بیشتر عوامل رشدی



را دربر می گیرند نظیر عضلانی شدن، دندان در آوردن، تغییرات بلوغ، پیر شدن.

۷. نظریات علمی یادگیری

نظریه های یادگیری به توصیف و تبیین چگونگی یادگیری انسان می پردازند و تلاش می کنند چگونگی یادگیری و عوامل موثر بر آن را مورد بررسی قرار دهند. برای رسیدن به این هدف هر یک از صاحب نظران این مساله را از زوایای مختلف مورد بررسی قرار داده اند که موجب بوجود آمدن نظریات مختلف در زمینه یادگیری شده است. از آنجا که نظریه های یادگیری، شرایط حصول یا عدم حصول یادگیری را تحلیل می نمایند در دو حوزه بزرگ رفتاری و شناختی طبقه بندی می شوند (شعبانی، ۱۳۸۳: ۲۲) دیدگاه های این دو حوزه در مورد یادگیری وحتى در زمینه آموزش کاملاً با یکدیگر متفاوت هستند.

۱. نظریه های رفتاری

این مکتب بر مبنای پارادایم فکری و جهان بینی تجربه گرایی معتقد است که تجربه تنها منبع اصلی دانش و یادگیری است و یادگیری از راه کسب تجربه صورت می گیرد. لذا پیروان آن ها می گویند: رفتار باید به وسیله ی تجارب قابل مشاهده، تبیین شود، نه به وسیله ی فرآیندهای ذهنی. از نظر رفتارگرایان، رفتار آن چیزی است که انجام می دهیم و مستقیماً قابل مشاهده است. ازین رو افکار، احساسات و انگیزه ها، موضوع های مناسبی برای علم مطالعه رفتار نیستند، زیرا که آن ها را نمی توان مستقیماً مشاهده کرد. نظریه های شرطی سازی کلاسیک، کوشش و خطا و شرطی سازی کنش گر، از مهم ترین دیدگاه های رفتارگرایان هستند که این موضع را انتخاب کرده اند (بیابانگرد، ۱۳۸۴: ۱۹۳) این نظریه ها که در ذیل



توضیح داده شده اند؛ یادگیری را ایجاد و تقویت رابطه و پیوند بین محرک و پاسخ در سیستم عصبی انسان می دانند.

۱,۱. نظریه شرطی سازی کلاسیک

آنچه به نظریه شرطی سازی کلاسیک، پاسخ گر، پاولفی یا بازتابی شهرت یافته حاصل پژوهش های دانشمند روسی بنام "ایوان پتروویچ پاولف"^۱ است که در آغاز قرن بیستم میلادی انجام گرفته است. کشف مهم آقای پاولف، این بوده است که بازتاب های طبیعی یا نخستین جاندار را می توان به کمک شرطی سازی گسترش داد. بازتاب به رابطه ی ساده ی بین یک پاسخ و محرکی که از طریق تاثیرگذاری بر یکی از اعضای حسی آن پاسخ را تولید می کند، گفته می شود.

طبق آزمایش های پاولف برای شرطی کردن حیوان آزمایشی (سگ)، مراحل زیر انجام می گیرد: محرکی مانند غذا، به حیوان ارائه می شود. این محرک، یک واکنش طبیعی و خودکار (ترشح بزاق) در ارگانیزم، ایجاد می کند. به محرکی که این واکنش طبیعی را ایجاد می کند، محرک غیرشرطی گفته می شود. واکنش طبیعی و خودکار ارگانیزم به محرک غیرشرطی، پاسخ غیرشرطی نام دارد. یک محرک خنثی مانند صدای زنگ قبل از محرک غیرشرطی، به ارگانیزم ارائه می شود. این محرک خنثی، پیش از شرطی شدن، هیچ گونه پاسخی در ارگانیزم، ایجاد نمی کند. پس از چند بار همراه شدن محرک غیرشرطی (محرک طبیعی) با محرک خنثی که در آن همواره محرک خنثی پیش از محرک طبیعی می آید، محرک خنثی به تنهایی موجب ترشح بزاق می شود. حال گفته می شود که ارگانیزم، شرطی شده است.

^۱ - Ivan Petrovich Powell



یعنی در حضور محرک خنثی (صدای زنگ)، که اکنون دیگر نیست و محرک شرطی نام دارد، با ترشح بزاق پاسخ می‌دهد. پاسخ ترشح بزاق حیوان به محرک شرطی را پاسخ شرطی می‌نامند (سیف، ۱۳۸۷: ۱۲۰)

۱,۲. نظریه کوشش و خطا

یکی از نظریه‌پردازان رفتارگرایان، ادوارد. لی ثرندایک^۱ است. او تحت تاثیر روان‌شناسی فیزیولوژیک قرار داشته و معتقد است که مشخص‌ترین یادگیری در انسان‌ها و حیوان‌های دیگر، یادگیری از راه کوشش و خطاست که وی بعدها آن را یادگیری از طریق "گزینش و پیوند"^۲ نامید. به بیان دیگر، عکس‌العمل یا پاسخ موجود زنده در مقابل محرک، ناشی از برقراری ارتباطات عصبی در درون اوست به‌طوری که در طول یادگیری به تدریج پاسخ‌های نادرست کم می‌شود و به جای آن پاسخ‌های درست که موجود را به هدف می‌رساند ظاهر می‌شود و در ادامه‌ی کار به یادگیری منجر می‌گردد (شعبانی، ۱۳۸۳: ۲۵) "ثرندایک" با نشان دادن اینکه محرک‌هایی که بعد از رفتار واقع می‌شوند بر رفتارهای آینده تاثیر می‌گذارند، از پاولف فراتر رفته است. او در تعدادی از آزمایش‌هایش، گربه‌ها را در جعبه‌هایی قرار داده است که مجبور بودند برای به دست آوردن غذا فرار کنند. او مشاهده کرده است که به مرور زمان، گربه‌ها یاد گرفتند با تکرار کردن رفتارهایی که به گریختن منجر می‌شود و نه تکرار کردن رفتارهایی که بی‌تاثیر هستند با سرعت بیشتری از این جعبه‌ها خارج می‌شوند. او از این آزمایش و خطا سه قانون زیر را به دست آورده است:

^۱- Edward. Lee Thrandike

^۲- Select and link

۱-۲-۱. قانون اثر

این قانون می گوید: اگر عملی تغییر خوشنودکننده‌ای را در محیط به دنبال داشته باشد احتمال اینکه آن عمل در موقعیت‌های مشابه تکرار شود افزایش خواهد یافت. اما اگر رفتاری تغییر ناخوشایندی را در محیط به دنبال داشته باشد احتمال تکرار آن کاهش می‌یابد (رابرت.ایی، اسلاوین^۱، ۱۳۸۵: ۱۶۱) یعنی بین محرک و پاسخ باید رابطه خوشایندی وجود داشته باشد. مثلاً بچه از مدرسه می‌آید و برگه امتحانش را که نمره بیست گرفته است به مادر نشان می‌دهد، اگر مادر او را بابت این کار تشویق نماید بچه یاد خواهد گرفت که هر وقت نمره بیست بگیرد مادر او را تشویق خواهد کرد. لذا امکان تکرار عمل از طرف بچه وجود دارد. اما اگر به خاطر تنها نمره بیست او را تشویق نکرد بلکه به علاوه نمره بیست به خاطر اینکه از معلمش جایزه نیز دریافت کرده است او را تشویق کرد، در این صورت تکرار عمل یعنی نشان دادن نمره بیست برگه امتحانی به تنهایی به مادر چندان محتمل نخواهد بود. بلکه ممکن است نشان بدهد و ممکن است اصلاً نشان ندهد.

۲-۲-۱. قانون آمادگی

طبق این قانون، فرد یادگیرنده باید از لحاظ جسمی، عاطفی و ذهنی به اندازه کافی و لازم رشد کرده و توانمند باشد تا بتواند مفهوم‌های مورد نظر را فهم کرده و فرا بگیرد. مثلاً بچه‌ای که عازم مدرسه است و برای رفتن عجله دارد، می‌خواهد کتاب‌های مدرسه را داخل کیف جدید خود که مادرش تازه برای او خریده است

^۱- Robert E. Slavin



بگذارد، ولی کتاب‌ها داخل کیف نمی‌روند. ابتدا فکر می‌کند کیف کوچک است. با اندک دقت متوجه می‌شود که مشکل از کیف نیست، بلکه زیپ کیف را به اندازه کافی باز نکرده است.

۳-۲-۱. قانون تمرین

براساس قانون تمرین، هر قدر محرکی را که پاسخ رضایت‌بخش به دنبال دارد، بیشتر تکرار کنیم، رابطه‌ی بین محرک پاسخ، پایدارتر خواهد بود (شعبانی، ۱۳۸۳: ۲۷) اگر تمرینی که بچه انجام می‌دهد احساس کند، علاقه‌مند به آن تمرین هست، آن تمرین موثر است. یعنی هر قدر آن تمرین برای آن بچه خوشایند باشد و از شدت خوشایندی بیشتری برخوردار باشد، یادگیری بیشتر و بهتر خواهد بود و اگر تمرین را با بی‌میلی و با فشار انجام دهد، نتیجه یادگیری چندان رضایت-بخش نخواهد بود.

۳-۱. نظریه شرطی‌سازی کنش‌گر

یکی دیگر از رفتارگرایان به نام بی.اف اسکینر^۱ بود که نشان داد رفتارهای شرطی و بازتابی فقط بخش کوچکی از رفتارهای آدمی است. او می‌گوید اگر نتایج رضایت‌بخشی به دنبال یک رفتار بیاید، آن رفتار امکان بروز بیشتری می‌یابد و اگر آن نتایج رضایت‌بخش نباشد رفتار مربوط به آن بروز پیدا نمی‌کند. همین نتایج رضایت‌بخش و غیر رضایت‌بخش است که شرطی‌شدن عامل یا کنش‌گر نامیده می‌شود.

^۱- BF Skinner

در آزمایش‌های اسکینر، موش‌ها و کبوترها در درون محفظه‌های معروف به جعبه‌ی اسکینر در وضعیت کنترل‌شده‌ای قرار داده می‌شدند و دگرگونی‌های رفتاری آنان که ناشی از تغییرات منظم در نتایج آن رفتارها بود، مورد مشاهده قرار می‌گرفت (لطف آبادی، ۱۳۸۴: ۲۲۳) برخی از قوانین مهم نظریه شرطی‌سازی عامل، به شرح زیر می‌باشد:

۱-۳-۱. تقویت مثبت

هرگاه بعد از پاسخی، محرکی را وارد محیط کنیم و آن محرک احتمال بروز پاسخ را افزایش دهد یا سبب بقای آن گردد، به چنین محرکی "تقویت‌کننده مثبت" می‌گویند.

۲-۳-۱. تعمیم و تمییز

تعمیم، عبارت است از گسترش پاسخ از محرک‌های اولیه به محرک‌های مشابه و به عبارت دیگر تعمیم، فرایندی است که طی آن پاسخ یادگرفته شده در حضور محرکی خاص در شرایط دیگر و در حضور محرک‌های دیگر نیز از ارگانیسم بروز می‌کند. اما تمییز از تعمیم نامناسب جلوگیری می‌کند، یعنی به یادگیرنده کمک می‌کند تا بین یک محرک و محرک‌های دیگر تمییز قایل شود و بداند که در مقابل چه محرکی باید پاسخی مقتضی ارائه دهد و در مقابل چه محرکی پاسخ ندهد.

۳-۳-۱. تقویت منفی



تقویت منفی، یعنی خارج کردن محرک از موقعیت به منظور افزایش رفتار مطلوب که در این حالت، یک محرک آزاردهنده، از موقعیت خارج می‌گردد یا تقلیل داده می‌شود (شعبانی، ۱۳۸۳: ۴۸).

۲. نظریه‌های شناختی

در حدود همان زمانی که رفتارگرایان نظریه خود را در آمریکا گسترش می‌داده‌اند، گروه کوچکی از روان‌شناسان آلمانی به اهمیت ادراک با بینش و تشخیص فرد و بطور کلی عوامل درونی در یادگیری تاکید می‌کرده‌اند. برای نظریه‌پردازان شناختی، یادگیری کسب و بازسازی ساختارهای شناختی است که از طریق آن اطلاعات پردازش و در حافظه ذخیره می‌شوند. آنان بر این باورند که یادگیری یک فرآیند درونی است که ممکن است به صورت تغییر فوری در رفتار آشکار ظاهر نشود بلکه به صورت توانایی‌هایی در فرد ایجاد و در حافظه‌ی او ذخیره می‌شود و هر وقت که بخواهد، می‌تواند آن توانایی‌ها را مورد استفاده قرار دهد (سیف، ۱۳۸۷: ۱۴۸). صاحب‌نظران این رویکرد، یادگیری را ناشی از شناخت، ادراک و بصیرت می‌دانند. بدین صورت که آموخته‌های جدید فرد با ساخت‌های شناختی قبلی او تلفیق می‌گردد. چون یادگیری، یک جریان درونی و دائمی است و انسان همواره به جستجوی محیط زندگی خویش و کشف روابط بین پدیده‌ها می‌پردازد، پس ساخت شناختی خود را گسترش می‌دهد (شعبانی، ۱۳۸۳: ۲۲). نظریه‌های شناختی شامل نظریه گشتالت، آزوبل و بندورا است که در ذیل به اختصار توضیح داده شده است.

۱-۲- نظریه یادگیری گشتالت^۱

یادگیری در این رویکرد، عبارت است از بینش حاصل از درک موقعیت یادگیری به عنوان یک کل یکپارچه و آن هم از طریق کشف روابط میان اجزای تشکیل دهنده‌ی موقعیت یادگیری حاصل می‌شود. براساس این نظریه، یادگیری زمانی به بینش می‌رسد که بتواند از راه درک روابط میان اجزای موقعیت یادگیری به صورت یک کل سازمان یافته، به تمامیت آن موقعیت پی ببرد.

لذا طبق این نظریه، چگونگی ادراک ما از پدیده‌ها مبتنی بر چندین قانون یا اصل، به نام قوانین سازمان ادراکی است. این قوانین، توانایی‌هایی ذاتی در انسان هستند که از طریق آن‌ها فرد، پدیده‌های ادراکی را سازمان می‌دهد. مهم‌ترین قوانین سازمان ادراکی عبارتند از:

✓ **قانون بستن یا تکمیل:** با قانون تکمیل، واحدها و شکل‌های غیرکامل به صورت

واحدهای کامل، درک می‌شوند. تا زمانی که فرد با مسأله‌ای درگیر است، درک

او از موقعیت کامل نیست اما هنگامی که مسأله حل شد، قسمت ناقص به

صورت کامل درآمده و فرد به هدف خود می‌رسد.

✓ **قانون شباهت:** بنا به قانون شباهت، مطالب مشابه یا همگون از مطالب نامشابه

بهرتر ادراک شده و با هم به صورت اجزاء مرتبط و یکپارچه درمی‌آیند.

✓ **قانون مجاورت:** طبق این قانون، پدیده‌ها و اموری که نزدیک به هم قرار دارند،

بهرتر درک و آسان‌تر آموخته می‌شوند.

✓ **قانون سادگی:** طبق قانون سادگی یا سهولت، ما پدیده‌ها را به صورت

ساده‌شده، درک می‌کنیم. (اولسون، متیو.اچ و هرگنهان، بی.آر، ۱۳۸۸:۳۲۴)

^۱- Gestalt



۲-۲- نظریه یادگیری معنی دار کلامی

واضع این نظریه، دیوید آزوبل^۱ روان‌شناس آمریکایی است. در این نظریه، ساخت‌شناختی عبارت است از مجموعه‌ای از اطلاعات، مفاهیم، اصول و تعمیم‌های سازمان‌یافته‌ای که فرد قبلاً در یکی از رشته‌های دانش‌آموخته است. معنی نیز در اینجا نقش مهمی دارد که به وجود نوعی قرینه یا معادل ذهنی برای یادگیری‌ها در ساخت شناختی یادگیرنده وابسته است. یک مطلب هنگامی معنادار است که قابل ارتباط دادن با مطالبی باشد که از پیش در ساخت شناختی یادگیرنده وجود دارد.

به همین قیاس، یادگیری معنی دار از راه ایجاد ارتباط بین مطالب تازه و مطالب قبلاً آموخته‌شده، به وجود می‌آید. در روش آموزشی آزوبل، پیش‌سازمان‌دهنده‌ها، نقش اصلی را بر عهده دارند. پیش‌سازمان‌دهنده، مجموعه‌ای از مفاهیم مربوط به مطلب یادگیری است و هدف آن در جلب توجه یادگیرنده به مفاهیم عمده‌ی مطلب مورد یادگیری است. روابط میان مطالب را برجسته می‌سازد و مطالب جدید را به آنچه قبلاً کسب‌شده، ربط می‌دهد. (سیف، ۱۳۸۷: ۱۵۰)

۲-۳. نظریه اجتماعی - شناختی

بنیانگذار این نظریه، آلبرت بندورا^۲، روان‌شناس کانادایی است. او می‌گوید عوامل شخصی (نظیر باورها، انتظارات و نگرش‌ها)، رویدادهای محیطی (فیزیکی و

^۱ - David Azobel

^۲ - Albert Bandura

اجتماعی) و رفتارهای (عملی و کلامی) فرد با یکدیگر تاثیر متقابل دارند و هیچ یک از این سه جزء را نمی توان جدا از یکدیگر به عنوان تعیین کننده رفتار انسان به حساب آورد. وی این تعامل سه جانبه را تعیین گری متقابل نامیده است. یعنی رویدادهای محیطی بر رفتار تاثیر می گذارد، رفتار محیط را تحت تاثیر قرار می دهد و عوامل شخصی بر رفتار اثر می گذارد و برعکس. در این نظریه گفته شده است که یادگیرنده از طریق مشاهده رفتار دیگران به یادگیری می پردازد. وقتی یادگیرنده، رفتار شخص دیگری را مشاهده می کند که آن شخص برای انجام آن رفتار، پاداش یا تقویت دریافت می نماید؛ آن رفتار توسط فرد مشاهده کننده، آموخته می شود. به این نوع تقویت، تقویت جانشینی می گویند. (سیف، ۱۳۸۷: ۱۵۶) بندورا، یادگیری از راه مشاهده را در چهار فرآیند زیر، این گونه آورده است:

۱- ۳- ۲. فرآیندهای توجه

پیش از اینکه چیزی از یک الگو یا سرمشق آموخته شود، آن الگو باید مورد توجه قرار گیرد و صرفا چیزی که مورد مشاهده و توجه قرار می گیرد، آموخته می شود.

۲- ۲- ۲. فرآیند به یاد سپاری

برای اینکه اطلاعات به دست آمده از راه مشاهده، مفید واقع شود، باید حفظ گردند. به اعتقاد بندورا در فرآیند به یاد سپاری، اطلاعات به طور نمادی و به دو صورت تجسمی و کلامی ذخیره می شوند. نمادهایی که به صورت تجسمی یا تصویری ذخیره می شوند، تصاویر ذخیره شده ی واقعی از تجارب الگوبرداری شده هستند که مدت ها پس از یادگیری مشاهده ای قابل بازیابی اند و می توان مطابق آن



عمل کرد. فرآیند بازآفرینی (تولید رفتاری): فرایند تولید رفتاری، تعیین می کند که آنچه یاد گرفته شده است، تا چه میزان به عملکرد تبدیل می شوند.

۳-۲-۲. فرآیند انگیزی

در نظریه بندورا، تقویت دو نقش عمده ایفا می کند. یکی اینکه، انتظاری در مشاهده کنندگان ایجاد می کند مبنی بر اینکه اگر مانند الگویی که برای فعالیت های معینی تقویت شده است، عمل نمایند، تقویت خواهند شد. دوم اینکه، نقش یک مشوق را برای تبدیل یادگیری به عملکرد ایفا می کند. (سیف، ۱۳۸۷: ۱۳۱)

۴-۲-۲. سبک های یادگیری

مهم ترین سبک ها برای یاد گیری انسان ها از دوسبک دیداری و شنیداری تشکیل شده است. یعنی برخی از انسان ها، به شکل دیداری و بصری می آموزند. به این معنا که از طریق مشاهده یاد می گیرند. یعنی آنها با دیدن تصاویر و نمودارها، مطالب و چیزهای مورد نظرش را آسانتر یاد می گیرند. برخی دیگر از انسان ها به شیوه شنیداری یاد می گیرند. به این معنا که از طریق شنیدن می آموزند. آنها دوست دارند به نوارها، سخنرانی ها، صدای رادیو و... برای یادگیری گوش نمایند. یادگیرندگان شنیداری، وقتی بهترین یادگیری را دارند که اطلاعات به شکل زبان شنیداری به آنها ارائه شود. بنابراین، این عده بویژه در کلاس هایی که تأکید روی سخنرانی و بحث کلامی باشد، یادگیرندگان قابل هستند. حال آنکه یادگیرندگان دیداری وقتی بهترین عملکرد در یادگیری را دارند که اطلاعات را در قالب تصاویر و نمودارها و فیلم ها دریافت کنند. این افراد در کلاس هایی که مدرس



از ویدیو پروژکتور، فیلم، تصویر، متن پرینت شده، نگارش روی تخته ... استفاده زیاد می کند بیشتر می آموزند.

اهمیت و ضرورت یادگیری در اسلام

مساله یادگیری از همان ابتدای ظهور اسلام به عنوان یک مسأله مهم و اساسی مطرح گردید، ده ها آیه در قرآن کریم و صدها حدیث در مجموعه ارزشمند سخنان اهل بیت عصمت (علیهم السلام) در بیان اهمیت یادگیری آمده است. سفارش و تأکید اسلام بر علم آموزی و یادگیری تاجایی است که نخستین آیاتی که بر پیامبر بزرگوار اسلام نازل شده، سفارش به خواندن بوده است (علق/۵-۱) خداوند در قرآن کریم با صراحت تعلیم را یکی از اهداف برانگیخته شدن پیامبر اکرم (ص) دانسته است. آنجا که می فرماید: « پروردگارا! در میان آن ها پیامبری از خودشان برانگیز، تا آیات تو را بر آنان بخواند و آن ها را کتاب و حکمت بیاموزد (بقره/۱۲۹) در آیه فوق پس از آنکه حضرت ابراهیم و اسماعیل تقاضای ظهور پیامبر اسلام را می کنند سه هدف برای بعثت او بیان می دارند: الف) تلاوت آیات خدا بر مردم؛ تلاوتی که درواقع برای بیداری و ایجاد آمادگی، برای تعلیم و تربیت است. ب) تعلیم کتاب و حکمت؛ چرا که تا آگاهی حاصل نشود تربیت که مرحله سوم است صورت نمی گیرد؛ ج) مساله " تزکیه " (تفسیر نمونه، ج ۱، ص: ۴۵۷-۴۵۸)

در روایات اسلامی نیز یادگیری از جایگاه بالای بر خوردار است. تا جایی که تحصیل علم (یادگیری) از نظر روایات یک ضرورت مطلق است و هیچ قید و شرطی ندارد. «نه قید زمانی، نه قید مکانی، نه فردی و نه هیچ قید و محدودیت



دیگری. از حدیث معروف «*اطلبوا العلم ولو بالصین*؛ علم را طلب کنید؛ اگرچه در چین باشد» درمی یابیم که از نظر اسلام طلب علم و آگاهی فریضه‌ای است که جا و مکان خاصی نمی شناسد و محدودیت مکانی ندارد. و نیز آن حدیث معروف از امام علی (ع) که فرمودند: «*انظر الی ما قال لا تنظر الی من قال*» که این حدیث بیانگر این است که حرف خوب را می توان از هر کس (ولو کافر) یاد گرفت. همچنین این حدیث معروف را که بارها شنیده ایم «*اطلبوا العلم من المهد الی اللحد*؛ زگهواره تا گور دانش بجوی!» که نشان می دهد علم آموزی، محدودیت زمانی (سنی) ندارد و نیز حدیث بسیار معروف و مشهور پیامبر (ص) را که فرمود: «*طلب العلم فریضه علی کل مسلم و مسلمة*؛ علم آموزی زن و مرد ندارد بلکه بر هر مسلمانی واجب است» و احادیث معروف دیگری که هر کدام دلیل و نشانه محکمی است بر اثبات وجوب و ضرورت آموزش و یادگیری در اسلام (الحیاء/ ترجمه احمد آرام، ج ۱، ص: ۷۱)

عناصر و ارکان یادگیری در منابع دینی

عناصر و ارکان بنیادین یادگیری در بردارنده ی فعالیت هایی هستند که این فعالیت ها بدون استثناء و مستقیماً با یادگیری در ارتباط می باشند. آنچه که در ذیل می آید مهم ترین عناصر یادگیری می باشند.

۱. رکن اول: یاد دهنده (مدیر)

اولین و مهم ترین عنصر در جهت یادگیری سازمانی؛ مدیران است که در نقش یاد دهنده والگوهای رفتاری به کارکنان آموزش می دهند و یا این که فضای یادگیری را برای آن ها فراهم می آورند. مدیران که برایش یادگیری کارکنان مهم

است. دایم درصدد ایجاد فضایی است که در آن، یادگیری تشویق شود. علی‌شمسی در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود به نقل از کتاب "ایجاد سازمان یادگیرنده"، مایکل مارکوارت، ترجمه محمدرضا زالی (مارکوارت، ۱۳۸۵)^۱ نقل می‌کند که مدیران می‌توانند فضا و محیطی یادگیری را از طرق ذیل توسعه دهند:

(۱) کارکنان را به ایده‌های حل مسأله به صورت داوطلبانه تشویق کنند؛ (۲) به ایده‌ها و پیشنهادات کارکنان به موقع پاسخ دهند؛ (۳) به مباحثه آزاد درباره اختلافات و کارکردن از طریق تضادها، متعهد باشند؛ (۴) از یادگیری طرفداری کنند و به آن پاداش دهند؛ (۵) آزمایش و ارزیابی دانش کسب شده را تشویق کنند به طوری که بتوان دانش جدیدی ایجاد کرد؛ (۶) به طور عمومی و اغلب درباره یادگیری صحبت کنند؛ (۷) فرصت‌های یادگیری را در هر کجا و در هر زمان ممکن ایجاد کرده توسعه دهند؛ (۸) به صحبت‌های کارکنان خود گوش فرا دهند، اما خود آن‌ها را به حل مسأله تشویق کنند.

وجود الگوهای رفتاری و عملی در سازمان در یادگیری کارکنان بسیار مهم است تا جایی که امروزه الگوسازی و ساختن الگوهای رفتاری در سازمان‌ها به یک اصل تبدیل شده است. الگوسازی حالت تجربیدی یا انتزاعی از یک واقعیت است؛ پدیده‌ای است ساده از یک دنیای واقعی (پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۹، ج ۱: ۳۶)

۱- مارکوارت، مایکل (۱۳۸۵)، ایجاد سازمان یادگیرنده، ترجمه: محمدرضا زالی، تهران: دانشگاه تهران، مرکز



الگوسازی روشی است که اساس آن بر محور الگودهی و ارائه نمونه‌های عینی و عملی بنا شده است تا مدیر از این طریق، نمونه رفتار و کردار مطلوب را عملاً در معرض دید کارکنان قرار دهد.

اهمیت وجود الگوهای عملی در سازمان برای یادگیری کارکنان سازمان از آنجا ناشی می‌شود که این مسئله باعث تأثیرپذیری کارکنان از او خواهد شد و تأثیرپذیری انسان از الگو موجب می‌شود تا فرد تمام توان خود را به کار گیرد تا بتواند همانندسازی کند و این به نوبه خود منجر به یادگیری فرد در اجرای امور محوله می‌شود (رحمانی، ۱۳۹۳)^۱ در آموزه‌های دینی نیز مسأله ارائه الگو به منظور یادگیری افراد در درجه بالایی از اهمیت قرار گرفته، تعبیرات بسیار گویا و جالبی در آن دیده می‌شود که در اینجا فقط به نمونه‌هایی از آن‌ها اشاره می‌گردد. قرآن کریم در سوره ممتحنه می‌فرماید: «قَدْ كَانَتْ لَكُمْ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ فِي إِبْرَاهِيمَ وَالَّذِينَ مَعَهُ؛ برای شما تاسی نیکی در زندگی ابراهیم و کسانی که با او بودند وجود داشت (ممتحنه/۴). در آیه دیگر خطاب به مؤمنان می‌فرماید: «لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَاليَوْمَ الْآخِرَ؛ مسلماً برای شما در زندگی رسول خدا سرمشق نیکویی بود، برای آن‌ها که امید به رحمت خدا و روز رستاخیز دارند (احزاب/۲۱) در این آیه قرآن کریم در واقع اهمیت و جایگاه الگو را نشان می‌دهد.

جمله فوق معنی مصدری دارد، نه معنی وصفی، یعنی جمله لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ مفهومش این است که برای شما در پیامبر (ص) تاسی و

۱. رحمانی، نیره و میترا عزتی (۱۳۹۳)، شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی از منظر اسلام، مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۳، ش ۲، ص ۲۶۳-۲۸۴.

پیروی خوبی است، می‌توانید با اقتدا کردن به او خطوط خود را اصلاح و در مسیر "صراط مستقیم" قرار گیرید (تفسیر نمونه، ج ۱۷: ۲۴۳) بنابراین به صراحت می‌توان گفت اگر درسازمان الگوهای رفتاری و نمونه‌های عملی وجود داشته باشند که عملکرد آن‌ها معیار قرار گیرد یقیناً دریادگیری کارکنان بسیار مفید خواهد بود.

۲. رکن دوم: یادگیرنده

یادگیری درآموزه دینی از جایگاه واهمیت فراوانی برخوردار است، تا جایی که خداوند به طور مطلق کسانی را که نمی‌دانند دستور می‌فرماید که: «فَسْئَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ؛ اگر نمی‌دانید از اهل اطلاع پرسید» (انبیاء/۷) آیه فوق بیانگر یک قانون کلی عقلایی در مورد "رجوع جاهل به عالم" برای یادگیری است، هر چند مورد و مصداق آیه، دانشمندان اهل کتاب بودند ولی این مانع کلیت قانون نیست (تفسیر نمونه، ج ۱۳، ص: ۳۶۲). به همین دلیل می‌توان به این آیه برای ضرورت یادگیری سازمانی و لزوم رجوع افراد سازمان به منظور یادگیری مسایل، روش‌ها و مهارت‌های انجام کارها و وظایف خود به افراد آگاه به این مسایل بخصوص الگوهای رفتاری که درسازمان وجود دارند، استدلال کرد.

همچنین روایات معصومین (ع) به جایگاه کسانی که دنبال یادگیری هستند تصریح دارد. چنانکه پیامبر اسلام (ص) می‌فرمایند: «زندگی جز برای دو کس فایده ندارد: دانشمندی که نظرات او اجرا گردد، و دانش‌طلبانی که گوش به

۱. مکارم شیرازی ناصر (۱۳۷۴)، تفسیر نمونه، ج ۱۷، تهران: دار الکتب الإسلامية، چاپ: اول.



سخن دانشمندی دهند» (کلینی، ۱۴۰۷، ج ۱: ۳۳) امام صادق «ع» به نقل از پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید: «داناترین مردمان کسی است که دانش دیگران را با دانش خویش جمع کند .. و ارزشمندترین مردم کسی است که علم بیشتر داشته باشد. (ابن بابویه «صدوق»، ۱۳۷۶: ۱۹) و امام علی (ع) در گفتارش جایگاه مجاهد فی سبیل الله به یادگیرنده می‌دهند. آنجا که می‌فرمایند: «آنکه به جستجوی علم برخیزد، همچون مجاهد در راه خدا است» (حکیمی، محمدرضا، ۱۳۸۰، ج ۱: ۷۱) امام باقر «ع» می‌فرماید: «آن کس از شما که دانش بیاموزد، پاداشی دارد همچون پاداش کسی که به او می‌آموزد و البته آموزگار را بر او برتری است. دانش را از دارندگان دانش فرا گیرید و همانگونه که دانشمندان به شما آموخته‌اند شما نیز به برادران خود بیاموزید» (حکیمی، محمدرضا، ۱۳۸۰، ج ۱: ۷۱). آیات و احادیث فوق‌الذکر که به عنوان نمونه بیان شدن به‌خوبی بیانگر اهمیت و جایگاه افرادی است که بدنبال فراگیری و یادگیری هستند بخصوص افراد سازمانی. اهمیت مسئله تا جایی است که افراد یادگیرنده در سازمان به عنوان یک عنصر اساسی و تهداب‌گذار برای تحول سازمان بسوی سازمان‌های یادگیرنده محسوب می‌شوند.

امروزه اهمیت و جایگاه کارکنان که بدنبال یادگیری هستند تا جایی است که سازمان‌های یادگیرنده، رهبران بالقوه را در میان کارکنانی که از فرصت‌های یادگیری بهره‌برداری می‌کنند و سؤالات جدیدی را در زمینه تلاش‌های بهینه‌سازی یادگیری از تجربه و یاد گرفتن خوب در محیط‌های تیمی مطرح می‌نماید، جستجو می‌کنند. در سازمان‌های یادگیرنده، کسانی که یاد می‌گیرند، و



به افراد پیرامون خود جهت ارتقای یادگیری آن‌ها کمک می‌نمایند، پاداش مالی دریافت نموده فرصت‌های شغلی بهتری را به دست می‌آورند.

۳. رکن سوم: محتوی یادگیری

یکی دیگر از ارکان یادگیری، محتوا یا آن چیزهایی است که باید بوسیله کارکنان در سازمان آموخته شود و یا به کمک مدیران به کارکنان به عنوان آموزش‌دهندگان و الگوهای رفتاری انتقال یابد. زیرا که امروزه رشد سریع و حیرت آور فناوری، تمامی جوانب سازمان‌ها را به نوعی تحت تأثیر قرار داده است. تغییرات سریع فناوری باعث تغییر در ماهیت کارها شده و رایانه‌ها و دستگاه‌های کاملاً خودکار جایگزین مشاغل روتین شده‌اند. این ابزارهای جدید، تغییرات شدیدی در نوع مهارت‌های مورد نیاز افراد و اعضای سازمان‌ها ایجاد کرده‌اند (ابراهیم‌زاده، ۱۳۸۹)^۱ این امر ضرورت یادگیری‌های جدیدی را فراهم کرده است.

البته اگرچه نیازهای آموزشی و یادگیری هر سازمان نقش اصلی را در تعیین محتوای یادگیری دارد ولی بدون شک محتوای آموزش و یادگیری اثربخش باید دوتا ویژگی ذیل را داشته باشد.

۱- ۳. با نیازهای یادگیرنده هماهنگ باشد

اولین ویژگی محتوای یادگیری این است که با نیازهای یادگیرنده سازگاری داشته باشد. به عبارت دیگر مورد نیاز و برایش سودمند باشد. امام علی (ع) می-

۱. ابراهیم‌زاده، فریمان؛ کوهستانی، حسین علی و اسماعیل مهرانگیز (۱۳۸۹) بررسی نقش روش‌های توانمندسازی برافزایش عملکرد منابع انسانی دانشگاه های پیام نور استان گلستان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه بیرجند.



فرمایند: «بهترین گفته آن است که سود برساند، و بدان دانشی که سودی نداشته باشد خیری در آن نیست ...» (الحیاء / ترجمه احمد آرام، ج ۱: ۱۱۲) شاید به همین جهت است که حضرت علی (ع) توصیه می کند «دانش بیش از آن است که بتوان همه آن را فرا گرفت، پس از هر دانشی نیکوترین آن را بگیرد» (الحیاء / ترجمه احمد آرام، ج ۱: ۱۱۵) اما اینکه چه دانش هایی برای انسان سودمند و مفید است؟ کلام امام جعفر صادق علیه السلام برای ما راهنمایی خوبی است آنجا که می - فرمایند: «ای مفضل! به خاطر داشته باش که دانستن چه چیزهایی بر آدمی روا گشته، و دانستن چه چیزهایی منع شده است. دانستن آنچه را که در آن صلاح دین و دنیای انسان است به وی ارزانی داشته اند» (الحیاء / ترجمه احمد آرام، ج ۱: ۱۱۹) از این بیانات معلوم می شود که انسان به خصوص افراد سازمان باید برای یادگیری چیزهایی که نیازهای معنوی و دنیایی او را تأمین می کند تلاش نماید.

۲-۳. متناسب با استعداد و توانایی یاد گیرنده باشد

یکی دیگر از مهم ترین ویژگی محتوای یادگیری این است که متناسب با استعداد و توانایی یادگیرنده باشد. در این صورت محتوای یادگیری از اثربخشی لازم برخوردار خواهد بود و اگر چنین نباشد اثربخشی لازم را ندارد. این مسئله در آموزه های دینی ما به خوبی مورد تأیید قرار گرفته است. قرآن کریم می فرماید: «وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ رَّسُولٍ إِلَّا بِلِسَانٍ قَوْمِهِ، لِيُبَيِّنَ لَهُمْ؛ ما هیچ پیامبری را نفرستادیم مگر به زبان قومش تا (حقایق را) برای آنها آشکار سازد» (ابراهیم/۱۴) درحقیقت در این آیه اشاره ای به این نکته هست که دعوت پیامبران معمولاً از طریق یک اثر مرموز و ناشناخته در قلوب پیروانشان منعکس نمی شد تا برای یاد گیرندگان پیام

الهی بسیار سخت و دشوار باشد تا حدی که یادگیری آن پیام‌ها از توان آن‌ها خارج باشد، بلکه از طریق تبیین و روشنگری و تعلیم با همان زبان معمولی و رایج مردم که برای همه آن‌ها قابل فهم بوده صورت می‌گرفته است.

بنابراین؛ در امر یادگیری سازمانی باید به این اصل توجه شود که محتوای یادگیری در حد و اندازه توان کارکنان سازمان به عنوان یادگیرندگان باشد. مثلاً شخصی که از استعداد نسبتاً پایینی برخوردار است نباید انتظار یادگیری مطالب بسیار دشوار را داشت.

۴. رکن چهارم: روش‌های یادگیری

رکن چهارم در فرایند "یادگیری سازمانی" روش‌های یادگیری است و اینکه اصولاً از چه شیوه‌ها و فنون می‌شود یادگیری سازمانی را محقق نمود؟ امری بسیار حیاتی است. البته مهم‌ترین و اساسی‌ترین راه یادگیری سازمانی آموزش‌های رسمی و آموزش‌های ضمن خدمت است که از این راه کارکنان چیزهای زیادی را یاد می‌گیرند. ولی با نگاهی به نوعی خلقت انسان و مراحل رشد و تکامل او می‌توان گفت که یادگیری و مهیا شدن انسان برای زندگی بهتر و پیمودن راه کمال انسانی منحصر به محیط‌های آموزشی نمی‌شود بلکه روش مختلفی دارد که در ذیل به اختصار به برخی از روش‌های یادگیری اشاره شده است.

شیوه‌های یادگیری در درآموزه‌های دینی

یادگیری شیوه‌های بسیار متخلف و متفاوتی دارد که در زیر با استفاده از آموزه‌های دین به اختصار به برخی از معروف‌ترین شیوه‌های یادگیری اشاره شده است.



۱- ایجاد زمینه‌های یادگیری

اولین راه و شیوه یادگیری ایجاد زمینه‌ها و فضای مناسب برای یادگیری است. اهمیت این امر تا جای است که اگر تمامی عوامل یادگیری موجود باشد ولی فرهنگ یادگیری برای افراد فراهم نباشد، بدون شک می‌توان گفت که یادگیرنده برای یادگیری چیزهای جدید موفق نخواهد بود. لذا ابتدا و قبل از هر عامل دیگری باید زمینه و فرهنگ یادگیری را برای کارکنان سازمان آماده نمود تا عواملی دیگر کارآیی لازم را داشته باشد.

به عبارت دیگر؛ مهم‌ترین راه و شیوه یادگیری وجود فضا و باور به اهمیت یادگیری است. اگر در یک محیطی فرهنگ و باور به یادگیری وجود داشته در آنجا قطعاً برای افراد یادگیری اتفاق خواهد افتاد. این مسئله به راحتی قابل درک است که در یک خانواده‌ای فرهنگی طبعاً بچه‌ها از قوه یادگیری بالاتری برخوردارند نسبت به بچه‌های که در خانواده غیر فرهنگی رشد می‌کنند. زیرا که در خانواده‌های فرهنگی یک سری ارزش‌ها و باورهای وجود دارد که حامی یادگیری است و در ارتباطات فردی به طور مرتب از آن یاد می‌شود، در چنین خانواده‌هایی یادگیری در واقع وارد مکالمات و زندگی کاری افراد می‌شود.

زیرا که بزرگترهای خانواده‌ها و جامعه‌ای فرهنگی رفتارشان در واقع حامل پیام‌های یادگیری است. یعنی در هر خانواده و جامعه‌ای پیام‌ها، توقعات و رفتار بزرگترها بیان‌کننده آن چیزی است که برای خانواده و جامعه حیاتی است افراد از این گفتارها و پیام‌ها آن چیزی را که لازم است جهت رفتار خود دریافت می‌کنند، افراد در اینگونه خانواده‌ها مسئولیت یادگیری خود را

به عهده می گیرند منتظر دیگران نمی مانند. لذا توجه و تمرکز بزرگترهای خانواده و جامعه در کل بر یادگیری بسیار ضروری است.

۲- یادگیری از طریق مشاهده

بدون شک یکی از روش های بسیار مؤثر یادگیری برای همه افراد روش مشاهده است. یعنی افراد بسیاری از دانش ها، مهارت ها، و قوت های رفتاری را از طریق مشاهده و تقلید کسب می نمایند. به عبارت دیگر؛ بخش عمده ای از یادگیری ما از طریق مشاهده در خلال تعاملات اجتماعی با والدین، معلمان، بزرگسالان و همسالان حادث می شود. همه می دانیم که انسان چگونه قادر به تقلید و مدل سازی رفتارهایی است که مشاهده می کند. یادگیری از طریق مشاهده و تقلید را می توان فراگیری طبیعی رفتار تلقی کرد. این نوع یادگیری را با عناوینی چون تقلید اضطراری^۱، یادگیری تمکینی^۲، یادگیری اتفاقی^۳، یادگیری نباتی^۴ و یادگیری مشاهده ای^۵ بیان می کنند (کله ولورنا، ۱۳۷۲: ۲۷۸) بنابراین؛ می توان گفت مشاهده در زندگی انسان ها نقش بسیار اساسی و تعیین کننده ای دارد و اکثر مردم با مشاهده کردن شان یاد می گیرند. شاید به همین جهت است که فرمان «انظُرُوا» شش بار (عنکبوت / ۲۰- انعام / ۱۱- نمل / ۶۹- روم / ۴۲- آل عمران / ۱۳۷- نحل / ۳۶) در قرآن کریم آمده است.

۱- Emergency imitation

۲- Obedient learning

۳- Random learning

۴- Vegetable learning

۵- Observational learning



بدون شک یکی از پیام‌های آیات فوق‌الذکر یادآوری این نکته است که مسلمانان را از طریق سفرهای علمی و آموزنده و عبرت‌آور بوسیله مشاهدات به منظور یادگیری چیزهای جدید دعوت می‌کند و مشاهده را به عنوان یکی از راه‌های یادگیری معرفی می‌کند.

۳- یادگیری از طریق شنود مؤثر

یکی دیگر از روش‌های یادگیری، روش بهره‌گیری از قوه شنوایی است. قرآن کریم می‌فرماید: «وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ وَالْأَبْصَارَ وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ»؛ و خداوند شما را از شکم مادرانتان خارج نمود در حالی که هیچ چیز نمی‌دانستید و برای شما، گوش و چشم و عقل قرار داد، تا شکر نعمت او را بجا آورید» (النحل/۷۸). در حافظه انسان، شنوایی نقش بسیار مؤثر و اساسی دارد. زیرا هر گونه معلومات در حافظه، طی سه مرحله رمزگردانی، پردازش و بازایی اطلاعات ضبط و ثبت می‌شود (نارجی و صرفی، ۱۳۹۲: ۱۱). البته یکی از مشکل‌ترین نقش‌هایی که باید کارکنان به عنوان یک شنونده اجرا کنند، نقش تمرکز است. توانایی تکرار یا خلاصه کردن آنچه که شنیده می‌شود مبین درک موضوع توسط فرد است (برکو و همکاران، ۱۳۸۴: ۶۷). درک فرایندی پویاست که در خلال عمل ادراک، فرد پیام دریافت شده را مورد توجه قرار می‌دهد و سعی می‌کند که آن را از نظر محتوا ارزیابی نماید.

گوش و چشم دو عضوی از بدن انسان هستند که بدون آنها ایجاد ارتباط با عالم خارج و کسب اطلاعات ممکن نیست. کلمات سمع و بصر نوزده بار در

قرآن کریم تکرارآمده است که در هفده مورد آن کلمه سمع مقدم بر بصر آمده یعنی در قرآن کریم لفظ شنوایی قبل از بینایی تقریباً به صورت یک قاعده در آمده است. (مژگان و نارنجی، صرفی، ۱۳۹۲: ۱۵) با توجه به تکرار چندین باره سمع و تقدم آن بر بصر نتیجه این خواهد شد که شنود مؤثر یکی دیگر از شیوه‌های خوب برای فرایند یادگیری است. پژوهش‌های محققین نیز نشان می‌دهد که کارکنان می‌توانند اطلاعات را به یکی از این دو صورت یعنی دیداری و شنیداری در حافظه کوتاه مدت خود رمز گردانی نمایند. (اتکینسون و همکاران، ۱۳۶۹: ۳۰۳)

۴- یادگیری از طریق تجربه

یکی دیگر از راه‌ها و روش‌های یادگیری، تجربه است. یعنی تا انسان خودش یک مهارت را تجربه نکند خیلی به سختی آن را یاد خواهد گرفت. مثلاً شخصی را در نظر بگیرید با اینکه مدت‌های زیادی برای نجاری شاگرد بوده است ولی بدلیل اینکه خودش عملاً کارهای استاد خود را بر عهده نگرفته است، ممکن است توانایی ساختند ساده‌ترین کارهای او را نداشته باشد. بنابراین می‌توان گفت یکی از بهترین راه‌های یادگیری درگیر شدن خود فرد است تا از طریق تجربه شخصی خود به یادگیری و تکمیل مهارت‌اندوزی اقدام نماید. قرآن کریم ما را بارها به یادگیری از طریق تجربه دعوت کرده است از جمله آنجا که می‌فرماید: آیا در زمین به گردش (و جستجو) پرداختند، تا صاحب دل‌هایی گردند خردور، و صاحب گوش‌هایی شوند حق نبوش (حج/۴۶) بگو: در زمین سیر کنید پس بنگرید عاقبت کسانی که قبل از شما (زندگی می‌کردند و) بیشترشان مشرک بودند چگونه بود؟ (روم/۴۲)



نیز آنجا که می‌فرماید: «(ای پیامبر!) تو خود در راه خدا کار زار کن که جز تو کسی بدان مکلف نیست، و مؤمنان را نیز بدان ترغیب کن، (نساء/ ۸۴)، در حقیقت آیه یک دستور مهم را در بر دارد، و آن اینکه انسان باید آن قدر در کار خود مصمم، ثابت قدم و قاطع باشند که حتی اگر هیچکس او را همکاری نکرد، دست از تعقیب هدف مقدس خویش بر ندارد. اگر انسان هدفش یادگیری است نباید به دیگران چشم بگزارد تا او را آموزش دهد بلکه باید خود اقدام به یادگیری نماید. و هیچ شخصی تا چنین آمادگی نداشته باشد قادر به انجام یادگیری و پیشبرد اهداف خود نیست. امام علی (ع) می‌فرماید: «اگر آزمایش‌ها و تجربه‌ها نبود، راه‌ها پنهان می‌ماند» از تجربه دانشی تازه به دست می‌آید. امام حسین (ع) نیز می‌فرماید: «تجربه‌های طولانی وسیله افزایش خرد است» (الحیاء / ترجمه احمد آرام؛ ج ۱؛ ص ۱۸۱)

۵- یادگیری از طریق تکرار

تکرار، یکی دیگر از روش‌های یادگیری است که بسیار از اهمیت بالای برخوردار است. زیرا تکرار باعث نهادینه شدن یادگیری می‌شود. مثلاً اگر دانشجو کل مطالب درس را در همان جلسه حضوری فهمیده باشد ولی تا امتحان آن درس تکرار و مروری دیگری نداشته باشد قطعاً این شخص نمره خوبی در آن درس نخواهد گرفت. زیرا که مطالب را که یاد گرفته بود به دلیل عدم تکرار برای او به صورت نهادینه در نیامده است. این شیوه از یادگیری، از جمله روش‌هایی است که قرآن و پیامبر اسلام (ص) نیز در شرایط مناسب از آن برای نشان دادن اهمیت موضوع و نهایتاً هضم آن در ذهن مخاطب استفاده نموده است.

مثلاً روزی یکی از اصحاب از پیامبر خواست که به وی اندرز بدهد. پیامبر از او سه بار قول گرفت و او را متوجه اهمیت مطلبی که می خواهد بگوید کرد، به او فرمود: قبل از انجام هر کاری در عاقبت آن بیندیش اگر دیدی نتیجه وعاقبتش صحیح است آن را دنبال کن و اگر عاقبتش گمراهی و تباهی است از تصمیم خود صرف نظر نما (حرالعالمی، وسایل الشیعه، ج ۲، ص ۴۵۷) ابن عباس گفت: هرگاه پیامبر سخنی را می فرمود یا در مورد چیزی از ایشان سؤال می شد، سه مرتبه تکرار می کرد تا هم سخن آن شخص کاملاً روشن شود و هم دیگران بفهمند. (طباطبایی، سنن النبی، ص ۱۳)

۶- یادگیری از طریق پرسش و پاسخ

بدون شک یکی دیگر از روش های بسیار مؤثر یادگیری برای همه افراد، سؤال کردن است از اموری که نمی داند و نسبت به آن امور جهل دارد. بنابراین می توان گفت شخصی که روحیه پرسش گری دارد در امر یادگیری بسیار موفق تر از کسانی است که در آنها چنین روحیه ای دیده نمی شود. لذا باید سعی نمود تا روحیه پرسش گری در خانواده و حتی جامعه افزایش یابد تا زمینه یادگیری بیشتر فراهم گردد. قرآن کریم در باره این روش یادگیری می فرماید: « فَسْئَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ، إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ .. » (انبیاء/ ۷) اگر نمی دانید از اهل اطلاع پرسید. بدون شک " اهل ذکر " از نظر مفهوم لغوی، تمام آگاهان و مطلعان را در بر می گیرد و آیه فوق بیانگر یک قانون کلی عقلایی در مورد " رجوع جاهل به عالم " است، هر چند مورد و مصداق آیه، دانشمندان اهل کتاب بودند ولی این مانع کلیت قانون نیست.



جمع بندی

در این پژوهش خواندیم که یادگیری به صورت کلی در همه زمان‌ها و در تمام سطوح زندگی افراد جاری است و به شیوه‌های مختلف روی می‌دهد. زیرا یادگیری، آموزشی است که در نهایت منجر به تغییر رفتار می‌شود. انسان‌ها همواره در تکاپوی بهبود رفتارهای خویش بوده و در تلاشند تا موانع مُخل یادگیری را از سر راه بردارند. به همین دلیل انسان‌ها دایم در حال آموختن و یادگیری هستند. مثلاً یاد می‌گیرند که چه غذاهایی را بخورند؟ چه لباس‌هایی را بپوشند؟ چگونه مسکن برای خود بسازند؟ چگونه برای زندگی خود برنامه‌ریزی داشته باشند؟ از چه چیزی بترسند؟ چه چیز را دوست داشته باشند؟ چگونه رفتار نمایند؟ و هزاران مطالب کاربردی دیگری که در زندگی او دخالت دارد.

بحث یادگیری سازمانی نیز یکی از مباحث بسیار مهم و کاربردی است. در این پژوهش نشان داده شد که عناصر و ارکان یادگیری؛ یعنی یادگیرنده، یاد دهنده، محتوای یادگیری و شیوه‌های یادگیری درآموزه‌های دینی از جایگاه بسیار والایی برخوردار است زیرا که آگاهی از اصول یادگیری است و به کارکنان کمک می‌کند تا علت رفتارهایشان را بشناسند و اینکه سعی کنند که از چه کسی یاد بگیرند؟ و چه محتوایی را یاد بگیرند؟ آگاهی از شیوه‌های یادگیری نه تنها در فهم رفتار بهنجار به کارکنان سازمان کمک می‌کند، بلکه امکان درک بیشتر شرایطی را که منجر به رفتار ناهنجار می‌شود را نیز به آن‌ها می‌دهد.

منابع

- ۱) قرآن کریم، ترجمه مکارم شیرازی.
- ۲) ابراهیم زاده؛ فریمان، کوهستانی؛ حسین علی و اسماعیل مهرانگیز (۱۳۸۹)، بررسی نقش روش‌های توانمندسازی برافزایش عملکرد منابع انسانی دانشگاه های پیام نور / استان گلستان، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه بیرجند.
- ۳) ابن بابویه، محمد بن علی، *الأمالی* (۱۳۷۶)، تهران: کتابچی.
- ۴) اتگینسون؛ ریتال، اتگینسون، ریچارد؛ هیلگارد، ارنست. ر. (۱۳۶۹)، *زمینه روان شناسی*، ترجمه گروه مترجمان، زیر نظر محمد تقی براهینی، تهران: رشد.
- ۵) استفین پی، رابینز (۱۳۸۹)، *رفتار سازمانی*، ج ۱، ترجمه: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ شانزدهم.
- ۶) اولسون، متیو. اچ و هرگنهان، بی. آر. (۱۳۸۸)، *مقدمه‌ای بر نظریه‌های یادگیری*، ترجمه علی اکبر سیف، تهران: دوران.
- ۷) برکو، روی ام؛ دی و لوین، آند؛ ولوین، دار لین آر (۱۳۸۶)، *مدیریت ارتباط، ترجمه محمد اعرابی و داود ایزدی*، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ۸) بی. آر. هرگنهان و میتو. اچ. انسون (۱۳۸۶)، *مقدمه‌ای بر نظریه‌های یادگیری*، علی اکبر سیف، تهران: روان؛
- ۹) بیابانگرد، اسماعیل (۱۳۸۴)، *روان‌شناسی تربیتی*، تهران: ویرایش دوم.
- ۱۰) جین آلکس اور مراد (۱۳۹۱)، *یادگیری انسان (نظریه‌ها و کاربردها)*، ترجمه یحیی سید محمدی، تهران: نشر ارسباران.
- ۱۱) حکیمی، محمدرضا و حکیمی، محمد و حکیمی، علی (۱۳۸۰)، *الحیاء*، ج ۱، ترجمه احمد آرام، تهران: دفتر نشر فرهنگ اسلامی.



- ۱۲) رحمانی، نیره و میترا عزتی (۱۳۹۳)، شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی از منظر اسلام، مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۳، ش ۲، ص ۲۶۳ - ۲۸۴
- ۱۳) رضائیان، علی (۱۳۸۴)، مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات سمت.
- ۱۴) سیف، علی اکبر (۱۳۸۷)، روان شناسی پرورشی نوین، تهران: دوران.
- ۱۵) شعبانی، حسن (۱۳۸۳)، مهارت های آموزشی و پرورشی، تهران: سمت.
- ۱۶) شیخ حر عاملی، محمد بن حسن (۱۴۰۹)، وسائل الشیعة، قم: مؤسسه آل البيت عليهم السلام.
- ۱۷) فریبرز درتاج و محمد حسین زمانی (۱۳۹۱)، یادگیری روان شناسی، تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
- ۱۸) کلینی، محمد بن یعقوب بن اسحاق (۱۴۰۷)، الکافی، ج ۱، مصحح: غفاری علی اکبر و آخوندی، تهران: دار الکتب الإسلامية.
- ۱۹) کله، پتر؛ لورنا، جان (۱۳۷۲)، روش ها و راهبردها در تعلیم و تربیت کودکان استثنایی، ترجمه فرهاد ماهر، تهران: قومس.
- ۲۰) لطف آبادی، حسین (۱۳۸۴)، روان شناسی تربیتی، تهران: سمت.
- ۲۱) مارکوارت، مایکل (۱۳۸۵)، ایجاد سازمان یادگیرنده، ترجمه: محمدرضا زالی، تهران: دانشگاه تهران، مرکز کارآفرینی
- ۲۲) مایکل دامیان (۱۳۸۷)، اصول اساسی یادگیری، ترجمه رضا زمانی و فیروزه طاهر پور، تهران: انتشارات رشد.
- ۲۳) محمدی، سید یحیی (۱۳۸۲)، روان شناسی یادگیری، تهران: روان.



۲۴) مژگان و نارجی، و صرفی (۱۳۹۲)، فرایند یادگیری با تکیه بر آیات قرآن کریم
و اشعار مثنوی معنوی، نشریه علمی - پژوهشی، پژوهش نامه ادبیات تعلیمی، سال
پنجم، شماره بیستم.

۲۵) مکارم شیرازی ناصر (۱۳۷۴)، تفسیر نمونه، ج ۱۷، تهران: دار الکتب الإسلامية،
چاپ: اول.

۲۶) مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۴)، تفسیر نمونه، ج ۱، تهران: دار الکتب الإسلامية.

۲۷) مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۴)، تفسیر نمونه، ج ۱۳، تهران: دار الکتب الإسلامية.

۲۸) مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۴)، تفسیر نمونه، ج ۱۹، تهران: دار الکتب الإسلامية.