

طراحی و مطالعه مسائل یادگیری و آموزش

سیروس محمودی ۱، یاسین جمالی کندازی ۲

۱. استاد رشته برنامه ریزی درسی دانشگاه پیام نور خرامه، گروه علوم تربیتی، ایران

Yasingamali1374@gmail.com

۲. ابواب جمعی اداره آموزش و پرورش، دانشجو ارشد رشته برنامه ریزی درسی دانشگاه پیام نور

خرامه، گروه علوم تربیتی، ایران (نویسنده مسئول)

Yasingamali1374@gmail.com

چکیده

امروزه در مدارس به بچه ها یاد می دهند که همیشه یک جواب درست وجود دارد. اما ما هنوز در علوم (فیزیک، شیمی و ...) تمام جواب ها را نداریم. بعضی وقت ها بهترین کار اینست که تئوری ها را گسترش دهیم. در علوم هر آزمایشی که شامل اطلاعات باشد یک آزمایش قابل اطمینان است. در حقیقت بعضی از بزرگترین کشفیات در زمان ما، از اشتباهات متولد شده اند. البته منوط به این که شما دانش آموزان آزمایشات مورد نظر خود را در حضور معلم و یا والدین خود انجام دهید و از آن ها در این رابطه کمک بخواهید. در این مقاله که به روش مطالعه اسنادی صورت گرفته، سعی شده تا اهداف مسائل یادگیری و آموزش در سطوح مختلف بیان گردد. یکی از عناصر مهم هر نوع تربیتی یادگیری است. البته یادگیری در تمام طول زندگی انسان جاری است و به شیوه های مختلف روی می دهد. انسان بدون یادگیری تبدیل به این انسان متفکر و خلاق نمی شد. لذا توجه به این مقوله و شناخت کامل جوانب آن و فرایندهای دخیل در آن ما را کمک می کند که بهتر نیز آموزش دهیم چون نهایتاً هدف آموزش یا تربیت، یادگیری است.

واژگان کلیدی: مسائل یادگیری، آموزش، تدریس، آموزش و پرورش،

مقدمه

تغییر در رفتار که در نتیجه تجربه اتفاق می‌افتد، قابل استناد به عوامل فیزیولوژیکی نظیر خستگی یا مصرف دارو و نیروهای مکانیکی، نظیر لغزیدن نیست. یادگیری در همه موقعیت‌های زندگی از جمله مدرسه و کلاس اتفاق می‌افتد. گرچه، یادگیری یک تغییر داخلی است ولی از تغییرات در رفتارهای قابل مشاهده، قابل استناد است و فرایندی است که یک ارگانیسم به وسیله آن، رفتارش را در نتیجه‌ی یک تجربه، تغییر می‌دهد. مفهوم یادگیری را می‌توان به صورت‌های مختلف تعریف کرد، کسب دانش و اطلاعات، عادت‌های مختلف، مهارت‌های متنوع و راه‌های گوناگون حل کردن مساله. همچنین، می‌توان یادگیری را به عنوان فراگیری رفتارها و اعمال پسندیده، حتی به عنوان کسب رفتارها و اعمال مضر و ناپسند تعریف کرد. یادگیری عبارت است از: نتیجه و برآیند آموزش‌های برنامه‌ریزی شده یا تجربی که بر اثر تمرین یا برخورد مستمر در فرد نهادینه و نمود بیرونی در رفتار دارد. چنین یادگیری با استفاده از ابزارهای مناسب قابل سنجش و اندازه‌گیری است. در این مقاله که به روش مطالعه اسنادی صورت گرفته، سعی شده تا اهداف مسائل یادگیری و آموزش در سطوح مختلف بیان گردد.

روش تحقیق

روش پژوهش حاضر از نوع کیفی توصیفی و مروری تحلیلی می‌باشد که با جستجو در مقالات علمی و کتاب‌های مختلف و اینترنت به تدوین آن پرداخته شده است. از جمله مهم‌ترین موتورهای جستجو و پایگاه‌های اطلاعاتی معتبر مورد استفاده در این تحقیق عبارت بودند از: تحلیل محتوا یک شیوه پژوهشی است که برای تشریح عینی، منظم و کمی محتوای آشکار پیام‌های ارتباطی به کار می‌رود. این شیوه ابتدا در علوم ارتباطات به کار گرفته شد و در حال حاضر، بخصوص در سال‌های اخیر این شیوه پژوهش در سایر علوم، از جمله علوم تربیتی نیز مورد استفاده قرار گرفته است. تحلیل محتوا به اعتقاد بیشتر صاحب‌نظران روش پژوهشی است که برای بیان مفاهیم یا واژه‌های معینی در یک متن و یا مجموعه‌ای از متون استفاده می‌شود. برخی نیز آن را یک روش تجزیه و تحلیل داده‌ها می‌دانند. متن می‌تواند شامل کتاب، فصل یا فصل‌هایی از یک کتاب، نوشته‌ها، مصاحبه، گفتگو، عناوین و مقالات مطبوعات و اسناد تاریخی باشد.

مبانی نظری

تدریس^۱

از تدریس، همانند یادگیری، تعریف‌های مختلفی ارائه شده است. بعضی، تدریس را «بیان صریح معلم درباره آنچه باید یاد گرفته شود» می‌دانند [۱] و گروهی دیگر تدریس را «همورزی متقابلی می‌دانند که بین معلم، دانش آموز و محتوا در کلاس درس جریان دارد.» [۲] عده‌ی زیادی از مربیان و متخصصان آموزش و پرورش، تدریس را «فراهم آوردن موقعیت و فرصتهایی که یادگیری دانش آموزان را تسهیل کند»، نامیده‌اند [۳]. از بررسی مجموعه‌ی تعاریف ارائه شده می‌توان نتیجه گرفت که «تدریس، فعالیتی تعاملی و منظم و هدفمند بین معلم و دانش آموز به منظور تسهیل یادگیری است.» [۴]. عوامل اصلی چنین فعالیتی عبارتند از: طراحی، اجرا و ارزشیابی. طراحی پایه و اساس اصلی این فرآیند است که دو عامل دیگر یعنی اجرا و ارزشیابی بر آن استوار هستند و تحقق مطلوب آنها وابسته به کیفیت طراحی آموزشی است [۵].

آموزش

آموزش به فعالیت‌هایی گفته می‌شود که با هدف آسان نمودن یادگیری، از سوی آموزش دهنده طرح ریزی شده و بین او و یک یا چند یادگیرنده به صورت کنش متقابل یا تعامل^۲ جریان می‌یابد [۶]. چنانکه از تعریف فوق برمی‌آید، آموزش فرایندی چهره به چهره بوده که در آن میان آموزش دهنده و یادگیرنده تعامل وجود دارد. براساس این تعریف، روش‌هایی مانند یادگیری به کمک

¹ Teaching

² Interactive

کتاب، نوار، رادیو، تلویزیون، رایانه و مانند آنها به دلیل فقدان رابطه دو جانبه هم زمان میان مدرس و فراگیر، آموزش محسوب نمی شود. اما برخی تعریف فوق را به منظور پوشش دهی انواع دیگر آموزش به شکل ذیل اصلاح نمودند: هرگونه فعالیت از پیش طرح ریزی شده ای که هدف آن آسان کردن یادگیری در یادگیرندگان است [۷] آموزش فرد را در راه رسیدن به یک وضعیت مطلوب هدایت می کند. وقتی فردی تحت آموزش قرار می گیرد، هدف اصلی نتایجی است که فرد باید به آن ها دست یابد. به محض این که برنامه ی آموزشی به پایان رسید فرد می توان پاسخگو و بر طرف کننده ی این نیاز ها باشد. شرکت ها معمولاً برای آموزش کارکنان خود و همچنین ایجاد یکنواختی بین آن ها، از برنامه های آموزشی استفاده می کنند. این کار برای شغل هایی که نیاز به مهارت های خاصی دارند، بسیار مفید واقع می شود. گرچه از طرفی دیگر، آموزش معمولاً محدود می باشد. آموزش باعث می شود افراد در کار خود و چیزی که از آن ها خواسته می شود مهارت کسب کنند، اما به آن ها تفکر کردن را یاد نمی دهد. این ممکن است **خلافت** فرد را محدود و توانایی بهتر کردن مراحل و فرآیند ها را از او بگیرد [۸].

یادگیری

به طور کلی یادگیری فعالیتی است که از سوی یاد گیرنده انجام شده و او در به وجود آوردن آن دخالت مستقیم دارد و نقش آموزش دهنده تنها تسهیل این فرایند است. در واقع مدرس از راه آموزش، در یادگیری فراگیر دخل و تصرف می کند تا بر یادگیری آنان تاثیر مثبت بگذارد [۹]. یادگیری یکی از مهمترین زمینه ها در روان شناسی امروز و در عین حال یکی از مشکل ترین مفاهیم برای تعریف کردن است [۱۰]. در تعریف کیمبل آورده شده است: یادگیری^۱ به فرایند ایجاد تغییر نسبتاً پایدار در رفتار یا توان رفتاری (رفتار بالقوه^۲) که حاصل تجربه است، گفته می شود و نمی توان آن را به حالت های موقتی بدن مانند آنچه بر اثر بیماری، خستگی، یا داروها پدید می آید نسبت داد [۱۱]. که در نتیجه تمرین تقویت شده رخ می دهد. این تعریف را با دقت بیشتری بررسی می کنیم، نخست اینکه یادگیری همواره باید قابل انتقال به رفتار مشاهده پذیر باشد. یادگیرنده^۳ قادر به انجام کاری خواهد بود که پیش از یادگیری نمی توانست آن را انجام دهد. دوم اینکه این تغییر رفتاری نسبتاً پایدار است، یعنی نه موقتی و نه ثابت است. سوم، تغییر در رفتار الزاماً نباید بلافاصله بعد از تجربه یادگیری رخ دهد. چهارم، تغییر در رفتار از تجربه یا تمرین ناشی می شود و پنجم، اینکه تجربه یا تمرین باید تقویت شود. اصطلاحات **پاداش** و **تقویت** دست کم به دو دلیل با یکدیگر رابطه ند. پاولف، **تقویت کننده**^۴ عبارت است از محرک غیر شرطی، یعنی محرکی که یک واکنش طبیعی و خودکار در ارگانیسم ایجاد می کند. مثلاً استفاده از محلول اسید رقیق یا شوک برقی می تواند تقویت کننده باشد. **پاداش**، چیز مطلوبی است، چیزی که برای انجام کاری که زمان و نیروی قابل ملاحظه ای صرف آن شده یا عملی شده که مورد پسند جامعه است به کسی داده می شود. (تقویت بلافاصله بعد از رفتار می آید، می تواند مثبت یا منفی باشد اما پاداش صرفاً بعد از رفتار نمی آید و می تواند با تاخیر باشد و همیشه چیز مطلوبی است.) تقویت کننده رفتار را نیرومند می سازد اما پاداش این کار را نمی کند. یادگیری فرآیندی است که در آن یک شخص در کارهایی که از کسب دانش و مهارت الهام گرفته اند، فعالیت می کند [۱۲] تجربه انجام کارها تا حد زیادی بر یادگیری فرد موثر است. چیزهایی هستند که فقط از طریق تجربه می توان آن ها را آموزش داد و هیچ راه دیگری وجود ندارد. آموزش مربوط به مفاهیم تفکر، درک، کشف، تجربه، خلاقیت، کنجکاوی، آموزش و پرورش، توسعه و رشد می باشد. هنگامی که یک فرد می آموزد که چگونه کارها انجام می شوند، نه تنها دانش و مهارت کسب می کند، بلکه راه های جدید با استفاده از خلاقیت شخصی و درک خود برای انجام کارها پیدا می کند [۱۳].

¹ learning

² behavioral potentiality

³ learner

⁴ reinforce

فرایند یادگیری

از جمله ویژگی‌های انسان، استعداد خاص او در یادگیری است. به یقین می‌توان گفت که پیدایش و بقای تمدن و فرهنگ انسان، به وجود استعداد یادگیری او بستگی داشته و یکی از مهم‌ترین عوامل پیشرفت‌های اجتماعی در زندگی انسان، یادگیری است [۱۴]. کودک در آغاز، با برخی ظرفیت‌ها و قابلیت‌های فیزیولوژیک و غریزی، پا به دنیا می‌گذارد. از آن پس، به جز ظرفیت‌های غریزی و طبیعی نظیر رشد و نمو و بازتاب‌ها، آنچه شخصیت او را می‌سازد، حاصل یادگیری اوست. آموزش‌های خانواده، آموزش‌های مدرسه‌ای و آموزش‌های اجتماعی، همه قسمت‌هایی از زندگی او را تشکیل می‌دهند که تماماً یادگیری است [۱۵]. پس حیطه یادگیری گسترده است و رفتارهای تحصیلی و غیرتحصیلی را شامل می‌شود و در مدرسه و یا هر جای دیگری که کودکان، دنیایشان را تجربه می‌کنند، رخ می‌دهد [۱۶].

طراحی ۱ آموزشی

طراحی آموزشی، پیش‌بینی و تنظیم رویدادهای آموزشی بر اساس اهداف، محتوا و امکانات موجود با توجه به ویژگیها و ساخت شناختی دانش‌آموزان است. طراحی آموزشی، خواه مربوط به یک دروه کامل یا به یک جلسه ی آموزشی باشد، از اهمیت خاصی برخوردار است [۱۷]. توجه و دقت در تنظیم آن می‌تواند موجب کارایی و اثر بخشی تدریس شود. طراحی آموزشی ممکن است به دو صورت خرد و کلان، انجام گیرد. طراحی در سطح کلان مربوط به شورای برنامه ریزی درسی و متخصصان آموزشی است [۱۸]. اما طراحی در سطح خرد، کلاً بر عهده ی معلم است. در فرآیند طراحی خرد، توجه باید بیشتر به حصول صلاحیتها و قابلیت‌های مورد انتظار، جلب شود و با نگرشی سیستمی و نظام مند، مجموعه ی عناصری را که در یادگیری دانش‌آموزان مؤثرند، در نظر گرفت. معلم باید کل محتوای آموزشی را به اجزای قابل تدریس که معمولاً به نام «جلسات درس یا تدریس» نامیده می‌شود، تقسیم کند و مشخص سازد که بر اساس زمان منظور شده، چند جلسه یا ساعت در طول ترم و یا سال تحصیلی تدریس خواهد داشت و در هر جلسه چه موضوعی و با چه اهدافی دنبال خواهد شد. «آموزش» و «تدریس» ابزاری در خدمت «یادگیری» و یادگیری زمینه ای برای «تربیت» است. در این فرایند، باید از راهبرد «یادگیری مداوم» کمک گرفت. آموزش که عمدتاً مبتنی بر انتقال مفاهیم و آموخته‌ها باشد خود، ناقض یادگیری است. از این رو، آموزش باید با عنصری متحول کننده و پویا یعنی «مداومت» با تمام ضرورت‌های موجود آن همراه شود. برآیند آن، ارتقای کیفیت تعامل معلم و فراگیر و در نتیجه یادگیری خواهد بود [۱۹].

چگونگی طراحی آموزشی

همانطور که یک نقشه کش برای آینده خود دست به طراحی می‌زند، تمامی معلمان در کلاس درس نیاز به طراحی و ترسیم نوعی طرح برای آینده هستند. طراحی آموزشی از جمله مهمترین پیش زمینه‌هایی است که باید توسط معلم رعایت شود. طراحی آموزشی، پیش‌بینی و تنظیم رویدادهای آموزشی بر اساس اهداف، محتوا و امکانات موجود با توجه به ساخت شناختی و ویژگیهای دانش‌آموزان، تعریف شده است [۲۰].

مراحل طراحی آموزشی به صورت زیر می‌باشد:

هدف از طراحی آموزشی، فراهم کردن امکانات یادگیری مورد نیاز است، زیرا انتخاب فعالیت‌های یادگیری مؤثر و مناسب، عامل مهمی در فرآیند طراحی یک درس محسوب می‌شود. قبل از شروع تدریس توسط معلم، وی باید همه چیز را پیش‌بینی و آماده کند و برنامه ی خود را بنویسد.

اما با توجه به این که فرآیند تدریس، هیچ وقت نمی‌تواند کامل باشد، برنامه‌های طراحی شده باید انعطاف پذیر باشند و پیوسته مرتب و به روز شوند. یک برنامه آموزشی خوب باید به نحوی نوشته شود که دستیابی به قابلیت و صلاحیت مورد نظر را تضمین کند. در فرآیند طراحی می‌توان از الگوهای مختلف استفاده کرد [۲۱].

¹ Designing

در تمامی الگوهای طراحی آموزشی، چهار مرحله اساسی مشاهده می شود:

مرحله اول: تحلیل و تنظیم اهداف آموزشی

مرحله دوم: تحلیل موقعیت آموزشی

مرحله سوم: تحلیل و تعیین محتوا، روش ها و وسایل آموزشی

مرحله چهارم: تحلیل و تعیین نظام ارزشیابی [۲۲].

هدفهای آموزشی، بیان کننده ی وضعیت مطلوب در یک رویداد آموزشی هستند. هدفهای خوب تنظیم شده حداقل باید دارای چهار ویژگی زیر باشند:

۱. دانش آموزان، محور باشند. یعنی بر اساس فعالیت های دانش آموزان تنظیم شوند.

۲. توصیفی از نتایج یادگیری باشند.

۳. صریح، روشن و قابل فهم باشند.

۴. قابل مشاهده و اندازه گیری باشند [۲۳].

طراحی دوره های یادگیری

طراحی و تولید دوره های برخط، یک فعالیت گروهی است که مستلزم مشارکت متخصصانی از حوزه های مختلف می باشد. از جمله این متخصصان می توان به کارشناسان موضوعات درسی، طراحان آموزشی، متخصصان سامانه یادگیری الکترونیکی، طراحان سایت، هنرمندان گرافیک، برنامه نویسان چند رسانه ای، تولید کنندگان آثار سمعی و بصری و مهندسی سیستم اشاره کرد [۲۴].

مدیریت و اجرای یادگیری

یادگیری را نمی توان راه حلی سریع و با گزینه ای ارزان قیمت برای مسائل و مشکلات آموزشی دانست. یادگیری هم همانند هر فعالیت آموزشی سازمان یافته دیگر، کاری پیچیده و دشوار می باشد. بسیاری از سازمانهای که قصد دارند آموزش را به خدمت بگیرند از این واقعیت غفلت می ورزند که اسقرار موفقیت آمیز یک نظام یادگیری، نیازمند سخت کوشی و دقت بسیار در زمینه برنامه ریزی، مدیریت و اجرا می باشد. یکی از مهمترین عواملی که در استقرار موفقیت آمیز نظام یادگیری نقش اساسی به عهده دارد، حمایتهای سازمانی می باشد. اگر هدف این باشد که آموزشهای به نحو موفقیت آمیزی در سازمان اجرا شوند، می بایست ابتدا حمایت کامل سطوح بالای سازمان جلب گردد. این حمایت نه تنها می تواند در زمینه تخصیص بودجه لازم برای انجام کار، مفید واقع شود بلکه در نحوه طرز تلقی و پذیرش دیگر بخشهای سازمان نیز می تواند موثر باشد. کارکنان سازمان می باید طرح مذکور را بپذیرند و نسبت به آن تعهد پیدا کنند. برای ایجاد یک محیط آموزشی مناسب می باید فناوری های قوی، قابل اطمینان و به صرفه را به خدمت گیرد و سعی کنید در طراحی و تدوین دوره های آموزش، رویکردی تیمی را مد نظر قرار دهید. همچنین متخصصان موضوعات درسی نیازمند کمک هایی در زمینه طراحی دوره و حق انتشار اثر خود می باشند. یادگیری نمی تواند به خودی خود موجب کارایی و اثر بخشی آموزش و یادگیری شود. اگر می خواهید این آموزشها کارآمد و اثر بخش باشند، توجه و دقت زیادی می باید صرف مرحله اجرا شود. این به معنای توجه کافی در گزینش و ثبت نام فراگیرندگان، تسهیل و پشتیبانی یادگیری، سنجش پیامد های یادگیری، ارائه بازخورد به فراگیرندگان، ارزشیابی میزان تاثیرات آموزش در سازمان می باشد [۲۵].

ارزشیابی تاثیرات یادگیری

یکی از اهداف اصلی ارزشیابی، تاثیر گذاری بر تصمیمات آینده می باشد. در صورتیکه سازمانی بخواهد ماموریت خویش را تحقق بخشد، می باید نوعی راهبرد جامع ارزشیابی را برای بررسی تاثیرات فعالیت هایی چون آموزش، یادگیری و پژوهش تدوین نماید. این راهبرد می باید نوعی رویکرد نظام مند و جامع را برای جمع آوری انواع مختلف داده ها و بازخوردها از منابع گوناگون و با کمک ابزار مختلف اتخاذ نماید. یک راهبرد ارزشیابی می باید مشتمل بر تحلیل مبداء-مقصد و فعالیتهای ارزشیابی تکوینی، تراکمی و تلفیقی باشد و ارزشیابی آموزشی چیز مرابطه ی نیست و می باید در آن داده هایی از کلیه ذینفعان به دست آورد. البته امروزه

طراحی آموزش و یادگیری به یکی از مهمترین روش‌های آموزش شناخته شده است که می‌تواند بهترین گزینه یادگیری برای افرادی باشد که وقت کافی پای نشستن در کلاس‌های فیزیکی را ندارند [۲۶].

آیا یادگیری باید به تغییر رفتار بینجامد؟

روانشناسی به یک علم رفتاری تبدیل شده است. هر آنچه را که ما در روانشناسی مطالعه می‌کنیم باید از طریق رفتار قابل ارائه باشد. اما این بدان معنا نیست که رفتاری که ما ملاحظه می‌کنیم یادگیری است. فرایند یادگیری را نمی‌توان به طور مستقیم مطالعه کرد، بلکه ماهیت یادگیری را تنها از تغییرات رفتاری می‌توان استنباط کرد. اسکینر تنها نظریه پرداز جدا از این قاعده است. برای اسکینر تغییرات رفتاری یادگیری هستند و نیاز به استنباط هیچ فرایند دیگری نیست. برای سایر نظریه پردازان یادگیری، یادگیری چیزی است که در نتیجه تجارب معین صورت می‌پذیرد و پیش از ایجاد تغییر در رفتار رخ می‌دهد. یادگیری یک متغیر رابط یا میانین تلقی می‌شود. متغیر رابط یک فرایند فرضی است که فرض می‌شود بین محرکها و پاسخ‌های مشاهده شده اتفاق می‌افتد. متغیر مستقل (تجربه) سبب تغییر در متغیر رابط (یادگیری) می‌شود، و این به نوبه خود متغیر وابسته (رفتار) را تغییر می‌دهد [۷]. بدین منظور از این تعریف استفاده می‌شود که بین یادگیری و رویدادهای دیگری که رفتار را تغییر می‌دهند، مانند خستگی، بیماری، بلوغ، و داروها تمایز ایجاد شود. یادگیری دوام می‌آورد تا با گذشت زمان دستخوش فراموشی شود یا یادگیری تازه ای جای آن را بگیرد. مدت تغییر حاصل از یادگیری یا حالت‌های موقتی را نمی‌توان به طور دقیق معین کرد [۲۳].

خوگرفتن و حساس شدن

حساس شدن، فرایندی است که از طریق آن ارگانسیم نسبت به جنبه‌های معینی از محیطش حساس تر می‌شود. برای مثال، ارگانسیمی که به طور معمول به نور یا صدای معینی پاسخ نمی‌دهد ممکن است پس از دریافت شوک به آن پاسخ بدهد. بنابراین در این مثال شوک ارگانسیم را حساس و نسبت به محیطش آماده پاسخ دادن کرده است. زودرنجی یا حساسیت بیش از اندازه ای که معمولاً پس از یک تجربه عصبانیت زا به ما دست می‌دهد نوعی حساس شدن است [۲]. خوگیری، فرایندی است که از طریق آن ارگانسیم نسبت به محیطش کمتر حساس می‌شود. تمایل ارگانسیم بر این است که به محرک‌های تازه محیط خود توجه کند. این تمایل بازتاب توجه یا بازتاب سوگیری نام دارد. وقتی صدای ناگهانی می‌شنوید فوراً به جهت صدا بر می‌گردید (سوگیری) اما پس از مدتی صدا را نادیده می‌گیرید (خوگیری) [۱۲]. دلیل عمده ای که در یادگیری بودن خوگیری و حساس شدگی تردید هست، این تغییرات رفتار گاهی موقتی اند و شرط نسبتاً پایدار تعریف را برآورده نمی‌سازند. تغییرات رفتاری در پاره ای از موقعیت‌ها عمری نسبتاً طولانی دارند. بارکر نیز معتقد است که بعضی از موارد خوگیری و حساس شدن یادگیری هستند و شرط نسبتاً پایدار تعریف یادگیری را تامین می‌کنند. رویدادهای محرکی واحد که به طور مکرر تجربه می‌شوند به طور نسبتاً پایدار خوگیری می‌شوند. حساس شدن می‌تواند تغییرات نسبتاً پایدار در رفتار شخص ایجاد کند [۲۲].

خوگیری و حساس شدگی با انواع متداول یادگیری فرق دارند. یادگیری‌های متداول به یادگیری تداعی گرا معروف اند، زیرا آنها تداعی با پیوند بین دو محرک (شرطی شدن کلاسیک پاولف) یا تداعی بین یک محرک و یک پاسخ را شامل می‌شوند. به خوگیری و حساس شدگی یادگیری غیر تداعی گرا، یا آثار محرک واحد می‌گویند. در خوگیری پاسخ ارگانسیم به محرک کاهش و در حساس شدگی افزایش می‌یابد [۲۱].

ابعاد یادگیری و آموزش

یادگیری در ابعاد وسیع و به شیوه‌های مختلف انجام می‌گیرد:

- ۱ - دانش اجرایی نمودن مهارت‌های مختلف به روش‌های متنوع
- ۲ - توان حل مسئله و مشکل‌گشایی
- ۳ - بهره‌گرفتن از تئوریها در زمان عمل
- ۴ - مهارت‌گزینه‌های شیوه کسب اطلاعات و اداره اطلاعات

۵- توانمندی مراجعه به حافظه و یادآوری اطلاعات ذخیره

۶- توانایی خلاقیت و تفکر نقادانه

۷- توانایی برقراری ارتباط کارآمد

۸- توانایی تصمیم گیری آگاهانه [۴]

اصول طراحی یادگیری و آموزش موثر

لازمه تحقق اهداف آموزشی، یادگیری مطلوب است و برای رسیدن به این مهم بهتر است از اصول آن پیروی کنیم:

۱- ایجاد انگیزه یادگیری در فراگیران

۲- توجه به این اصل که یادگیری فرایندی است فعال نه انفعالی

۳- راهنمایی و تشویق فراگیران

۴- تامین مواد و منابع آموزشی مناسب با اهداف آموزش

۵- فرصت دادن برای ممارست و مرور مطالب

۶- ایجاد تنوع در روشهای آموزشی

۷- تشویق و تقویت رفتارهای صحیح فراگیران

۸- تفهیم و شفاف سازی استانداردهای عملکرد و انتظارات

۹- در نظر گرفتن ورودی های مختلف یادگیری که عبارتند از:

الف) احساسات و نگرش ها

ب) آگاهی و توانایی های فکری

ج) مهارت های فیزیکی و حرکتی « [۷]

بحث و نتیجه گیری

از مباحث فوق نتیجه گرفته می شود که طراحی و تولید دوره های برخط، یک فعالیت گروهی است که مستلزم مشارکت متخصصانی از حوزه های مختلف می باشد. از جمله این متخصصان می توان به کارشناسان موضوعات درسی، طراحان آموزشی، متخصصان سامانه یادگیری الکترونیکی، طراحان سایت، هنرمندان گرافیک، برنامه نویسان چند رسانه ای، تولید کنندگان آثار سمعی و بصری و مهندسی سیستم اشاره کرد.

بنابراین این مطالعه نشان داد، یادگیری را نمی توان راه حلی سریع و با گزینه ای ارزان قیمت برای مسائل و مشکلات آموزشی دانست. یادگیری هم همانند هر فعالیت آموزشی سازمان یافته دیگر، کاری پیچیده و دشوار می باشد. بسیاری از سازمانهای که قصد دارند آموزش را به خدمت بگیرند از این واقعیت غفلت می ورزند که استقرار موفقیت آمیز یک نظام یادگیری، نیازمند سخت کوشی و دقت بسیار در زمینه برنامه ریزی، مدیریت و اجرا می باشد. یکی از مهمترین عواملی که در استقرار موفقیت آمیز نظام یادگیری نقش اساسی به عهده دارد، حمایت های سازمانی می باشد. اگر هدف این باشد که آموزشهای به نحو موفقیت آمیزی در سازمان اجرا شوند، می بایست ابتدا حمایت کامل سطوح بالای سازمان جلب گردد. این حمایت نه تنها می تواند در زمینه تخصیص بودجه لازم برای انجام کار، مفید واقع شود بلکه در نحوه طرز تلقی و پذیرش دیگر بخشهای سازمان نیز می تواند موثر باشد. کارکنان سازمان می باید طرح مذکور را بپذیرند و نسبت به آن تعهد پیدا کنند.

منابع و مأخذ

۱. ال سولسو، ا. روانشناسی شناختی، ترجمه فرهاد ماهر، (۱۳۹۱) تهران، رشد
۲. ابراهیم زاده، عیسی، (۱۳۹۳) آموزش بزرگسالان، تهران، نشر دانشگاه پیام نور،
۳. اتکینسون، و...، زمینه روان شناسی، براهنی و همکاران (۱۳۹۸) رشد

۴. احدی، ح، بنی جمالی، ش، (۱۳۹۸)، روانشناسی رشد (مفاهیم بنیادی در روانشناسی کودک)، تهران، جیحون،
۵. احدی، ح، جمهری، ف، (۱۳۹۲)، روان شناسی رشد نوجوانی، بزرگسالی (جوانی، میانسالی، پیری)، تهران، پردیس،
۶. احدیان، محمد (۱۳۹۱) مقدمات تکنولوژی آموزشی، انتشارات نشر تبلیغ بشری، تهران
۷. احمدی، حسین، (۱۳۹۵)، خداحافظ نمره، موسسه فرهنگی منادی تربیت
۸. احمدی، سید احمد (۱۳۹۵) روان شناسی نوجوانان و جوانان، تهران، مشعل
۹. آدلر، آلفرد، (۱۳۹۰)، روان شناسی فردی، ترجمه حسن زمانی شرفشاهی و مهین بهرامی، تهران، نشر تصویر
۱۰. اسمیت و هولفیش، (۱۳۹۱)، تفکر منطقی روش تعلیم و تربیت، ترجمه علی شریعتمداری، تهران، انتشارات سمت، چاپ سوم،
۱۱. آقازاده، محرم (۱۳۹۹) راهنمای روش های نوین تدریس بر پایه پژوهش های مغز محوری، تهران، پوران پژوهش
۱۲. انجمن روانپزشکی آمریکا. راهنمای تشخیصی و آماری اختلال های روانی (جلد اول). ترجمه ی محمدرضا نائینیان، عباسعلی اللهیاری و محمدابراهیم مداحی (۱۳۹۹). تهران: انتشارات دانشگاه شاهد.
۱۳. بابایی، محمود، (۱۳۹۸)، نیاز سنجی اطلاعات، تهران، انتشارات مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران،
۱۴. براون، سالی، (۱۳۹۲)، راهنمای تدریس موثر، ترجمه کوروش فتحی واجارگاه، تهران، آبیژ
۱۵. بیابانگرد، اسماعیل، (۱۳۹۴) روان شناسی تربیتی، تهران، ویرایش، چاپ اول،
۱۶. بیگم حائزاده، خیریه و همکاران (۱۳۹۳) یادگیری از طریق همیاری، تهران، انتشارات تربیت
۱۷. بیلر، رابرت، (۱۳۹۶)، کاربرد روانشناسی در آموزش، ترجمه پروین کدیور، جلد اول، تهران، نشر مرکز، چاپ اول،
۱۸. پارسا، فریدون، (۱۳۹۱)، فن آوری های جدید ارتباطات و کاربرد آن در آموزش و پرورش، پژوهشکده تعلیم و تربیت،
۱۹. پارسا، محمد (۱۳۹۲) روان شناسی یادگیری بر بنیاد و نظریه ها، انتشارات بعثت، تهران،
۲۰. پائولو، فریر، ۱۳۹۶، روانشناسی تعلیم و تربیت، ترجمه علی شریعتمداری،
۲۱. پتروفسکی، آرتور و، مجید رهنما، فردریک شامپیون، ادگار فور، عبدالرزاق قدوره، هانری لویز، فیلیپ هررا، (۱۳۹۶) آموختن برای زیستن، تهران، نشر امیرکبیر،
۲۲. پی وی تو، ژان، (۱۳۹۴)، مدرسه پیشبرد دسته جمعی، راهی تازه در آموزش و پرورش، ترجمه محمود تفضلی، تهران، انتشارات کوچک،

23. Brown، J، and Harclerod (۲۰۱۹) ، Fusion or Internalized Homophobia? A Pilot Study of Bowen’s Differentiation of Self Hypothesis with Couples ، Journal of Family Process ، 46(2) ، 257- 268،
24. Chuttam،S،S، ،۲۰۱۸،innovations in teaching – learning precess Ed،4 VikAs -publishing House pvT،LID،
25. Eisner، Elliot W، ،۲۰۲۰ The Educational imagination ، on the design- and evaluation of school programs، Edition New York ، Macmillan publishing co،
26. Lunenburg ornestein ،۲۰۱۷،Educational Administration concepts - and practies ، 2 nd Edition، Wadsworth publishing company ،