



واکاوی مفهوم یادگیری در تعلیم و تربیت

خدیجه نجاری^۱، سمیه هاشمزی^۲، عادلہ مرادی حقیقی^۳

۱- کارشناسی آموزش ابتدایی، آموزگار آموزش و پرورش

Khadije.najari.2021@gmail.com

۲- کارشناس ارشد روانشناسی تربیتی، آموزگار آموزش و پرورش

aradsohashemi@gmail.com

۳- کارشناس مدیریت امور فرهنگی، آموزگار آموزش و پرورش

mrjanhhqvqv@gmail.com

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی مفهوم یادگیری در تعلیم و تربیت است که به صورت اسنادی با بهره گیری از مقالات و منابع مربوط با موضوع در دی ۱۳۹۹ انجام گرفت، یادگیری موضوع گسترده و پر اهمیتی است و تعمیق همه ی مواردی که منجر به بهبود عملکرد سازمانی می شود وابسته به یادگیری است، یادگیری تغییراتی است که در رفتار و عمل دانش آموزان رخ می دهد، یادگیری زمینه ی عملیاتی کردن آموخته ها را فراهم می کند، یادگیری دارای نظریه های متعدد و متفاوتی هست و هدف آن چاره اندیشی برای ارتقای مشکلات است و این چاره اندیشی ها هم به واسطه یادگیری رخ می دهد یادگیری دارای محیط های متنوع است و فقط به کلاس محدود نمی شود و هدف هم ایجاد آگاهی درونی است، براساس استنباط های انجام شده یادگیری یک تغییری است که علاوه بر تدریجی بودن، منجر به افزایش آگاهی های درونی، بهبود عملکرد، تنوع و صمیمیت وهمدلی در سازمان می شود. پیشنهاد می شود که در پژوهش های آتی پیرامون تاثیر یادگیری بر پیشرفت تحصیلی مقاله ای نوشته شود.

واژگان کلیدی: یادگیری، تعلیم و تربیت، بهبود عملکرد، آگاهی درونی

۱- مقدمه

یادگیری و کاربرد آن، همواره موضوعی پرچالش و دشوار بوده است. هرچند که اهمیت مسائلی مانند انگیزش و شخصیت از نظر اندیشمندان سازمانی زیاد است ولی اثبات اهمیت اینها نفی اهمیت یادگیری نیست. شاید بتوان ادعا کرد که همه رفتارهای سازمانی مستقیم یا غیرمستقیم به روانشناسی یادگیری مرتبطاند. نگرش مدیران، انگیزش کارکنان، مهارت های کارگران و فنون نفوذ در دیگران، همه و همه آموختنی و اکتسابی اند، از این رو تحلیل نظریه های یادگیری در رفتارهای سازمانی و تغییر و هدایت آن ها بسیار ارزشمند خواهد بود. (حقانی، معصومی، ۱۳۸۹) باید خاطر نشان کرد که تاکنون هیچ کدام از نظریه های یادگیری به تنهایی نتوانسته اند همه جنبه های یادگیری را در همه موقعیت ها پیش بینی و کنترل کنند و هر کدام از آن ها در موقعیت هایی، بهتر از بقیه کار می کنند، ایجاد یادگیری و تغییر در رفتار کارکنان، مستلزم ایجاد همدلی و هم ذهنی است و رهبری موثر در سازمان عامل اصلی و اساسی در ایجاد آن ها است. رهبران موفق کسانی هستند که بتوانند افراد متفاوت را در زیر چتر فکر و نظری واحد گرد آورند و این درک را ایجاد کنند که اختلافات فردی جزئی و کم اهمیت اند و آن روح جمعی است که واجد ارزش و اعتبار است (زنگنه، موسوی، بدیلی، ۲۰۱۳) تعریف یادگیری همچنین ممکن است انتقال از نقطه غفلت به نقطه آگاهی نیز بیان شود. فهم این موضوع برای انسان ها بسیار ساده است چراکه به انسان قدرت تشخیص واقعیت ها و ارزش ها و آگاهی عمومی در طول زندگی داده شده است. سایر مخلوقات نیز به طور غریزی دارای آگاهی اند و از قدرت یادگیری برخوردارند. برای مثال حیوانات قلمرو خودشان را می شناسند. آن ها می دانند که چگونه باید غذایشان را تأمین کنند یا در قلمروی خودشان از کجا آب بیاشامند. بنابراین یک قدرت درون که ما آن را به قدرت تشخیص غریزی