

یادگیری مشارکتی، وابستگی مثبت و تعاملات تقویت‌کننده

حسنعلی بهختیار نصرآبادی^۱ - رضاعلی نوروزی^۲

چکیده

یکی از گرایش‌های هزاره سوم، ظهور فرا نوگرایی و زیر سؤال رفتن کل‌گرایی و نگرش‌های مطلق‌گرایانه است. بشر فرا نوگرا می‌داند که همه چیز حتی اندیشه‌های شخصی خود را نیز باید با نظر نقد مورد مطالعه قرار دهد و با به رسمیت شناختن تنوعات و تکثرات، اندیشه‌های تربیتی را در بستری تکثرگرا (پلورالیستی) قرار دهد. در فرهنگ کثرت‌گرا خرده‌فرهنگ‌ها، اقلیت‌ها و اشخاص جایگاه خاصی پیدا می‌کنند و دانش‌آموزان طوری تربیت می‌شوند که می‌توانند نقش یک شهروند بین‌المللی را ایفا نمایند، نگرش‌های متنوع را هضم نمایند و ظرفیت خود را در مقابل اندیشه‌های دیگران افزایش دهند و به صورت یک شهروند جهانی درآیند.

برای بازی در نقش یک شهروند جهانی، افزایش بهینه تعاملات و مشارکت‌ها و به کار بردن روش یادگیری مشارکتی امری لازم و ضروری

۱- عضو هیأت علمی دانشگاه اصفهان.

۲- دانشجوی دکترای فلسفه تعلیم و تربیت دانشگاه تربیت مدرس.

به نظر می‌رسد. در این نوع یادگیری انواع تعاملات و مشارکت‌ها آزموده می‌شود، شرایط مساعد برای تحقق جامعه‌پذیری فراگیران مهیا می‌شود و فرد علاوه بر کسب مهارت‌های اجتماعی، رشد می‌کند و موفقیت‌هایی در ابعاد گوناگون به دست می‌آورد. پژوهشگران در این مقاله در پی آن هستند که با شیوه‌ای تحلیلی، به بحث درباره‌ی روش یادگیری مشارکتی بپردازند و چشم‌اندازهای این روش را در جامعه‌پذیری، تعاملات مثبت و یادگیری سازنده نشان دهند. اگر چه نوع افراطی این نظریه مسائل و مشکلاتی را به دنبال دارد که قابل نقد است.

کلید واژه‌ها: یادگیری مشارکتی، وابستگی متقابل، تعامل، جامعه‌پذیری، گروه کوچک، مسؤلیت، مهارت اجتماعی.

مقدمه

یکی از دستاوردهای موفقیت‌آمیز روان‌شناسی اجتماعی به کارگیری و استفاده وسیع از یادگیری مشارکتی در همه‌ی زمینه‌هاست. حدود ۳۰ سال پیش این روش کاملاً ناشناخته بود، اما اکنون به‌عنوان یک روش آموزشی استاندارد در مدارس پیشرفته جهان به کار می‌رود. یادگیری مشارکتی شیوه‌ای است که امکان یادگیری دانش‌آموزان را در مواردی مانند: امکان تبادل اطلاعات بیشتر و بهتر، ترغیب به یادگیری بیشتر و مؤثرتر، افزایش مهارت‌های گروهی برای زندگی، فراهم‌سازی و ارائه بازخوردهای تکوینی و رشددهنده، افزایش نقش مثبت فراگیران در کمک به یادگیری خود و هم‌تایان، و امکان تعاملات مثبت بین اعضای گروه‌های فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی مختلف افزایش می‌دهد و آن را تسهیل و تقویت می‌کند (میلیس، ۱۹۹۶).

در تحقیقات بر مبنای مشارکت و همکاری حداقل سه دیدگاه نظری وجود دارد: دیدگاه رشدی-شناختی،^۱ دیدگاه رفتاری^۲ و دیدگاه وابستگی متقابل اجتماعی.^۳ دیدگاه رشدی-شناختی به‌طور گسترده بر مبنای نظریات پیاز و ویگوتسکی^۴ قرار دارد. کار پیاز و نظریه‌های مرتبط با آن بر پایه‌ی یک قضیه منطقی استوار بود. در این نظریه وقتی

1- Cognitive developmental, Perspective

2- Behavioral theory Perspective

3- Social inter dependence

4- Vygoteskey

افراد در محیطی با هم همکاری و تعامل دارند یک تضاد شناختی - اجتماعی روی می‌دهد، تضاد باعث نوعی عدم تعادل شناختی در فرد می‌شود که ذهن فرد را تحریک می‌کند تا به سمت نوعی تعادل شناختی حرکت کند. کار ویگوتسکی و نظریات مؤید آن بر پایه این قضیه منطقی قرار دارد که کسب دانش، امری اجتماعی است. بنابراین تلاشهای مشارکتی برای یادگیری مؤثر است و تأثیر یادگیری را مضاعف می‌کند.

نظریه رفتاری، بر تأثیر تقویت‌های گروهی و پاداش‌های در حین یادگیری متمرکز است. اسکینر^۱ یکی از صاحب‌نظران این دیدگاه از گروه به‌عنوان یک عامل تقویتی در یادگیری یاد می‌کند و بندورا^۲ بر تقلید از گروه تأکید دارد. از نظر او تقلید در فعالیتهای گروهی خود را نشان می‌دهد و باعث افزایش و تسهیل یادگیری می‌شود. هومانز^۳ همانند ثیبوت و کلی^۴ بر تأثیر پاداش و ارزش آن در مبادلات اجتماعی در یادگیری اشاره می‌کند (جانسون و جانسون، ۱۹۹۸). اگرچه نظریه‌های رفتاری و نظریه رشدی - شناختی پیروان زیادی دارند، ولی مهمترین نظریه نیستند. شاید مهمترین نظریه در مورد یادگیری مشارکتی نظریه وابستگی متقابل اجتماعی باشد. نظریه پردازان بر مبنای وابستگی متقابل اجتماعی در اوایل دهه ۱۹۰۰ آغاز شد، زمانی که یکی از بنیانگذاران مکتب گشتالت، به نام کافکا^۵ پیشنهاد کرد که گروهها، کل‌های پویایی هستند که وابستگی متقابل اعضا در آن می‌تواند اثربخش باشد. یکی از همکاران کافکا به نام لوین^۶ یافته‌های کافکا را در دهه‌های ۱۹۲۰ و ۱۹۳۰ اصلاح کرد و به این نتیجه رسید که گروه در گرو وابستگی متقابل اعضا در رسیدن به هدف مشترک تجلی پیدا می‌کند. هدف مشترک، گروه را به یک مجموعه پویا تبدیل می‌کند به طوری که پویایی در موقعیت هر عضو و یا تغییر در بعضی از افراد گروه، موقعیت اعضای دیگر گروه را نیز متغیر و پویا می‌سازد و یک تمایل درونی را در اعضای گروه برای اجرای اهداف مشترک ایجاد و ترغیب می‌نماید. لوین و همکاران او مثل اویسنکین^۷، لیسنر^۸، ماهلر^۹ و لويس^{۱۰} با انجام تحقیقات بیشتری در این زمینه اعلام کردند که برای اجرای هدف مشترک یک انگیزه بسیار قوی در افراد به وجود می‌آید که رفتار مشارکتی را تحریک می‌کند. در اواخر دهه ۱۹۴۰ یکی از

1- Skinner

2- Bandura

3- Homans

4- Kelley

5- Kafka

6- Kurt Lewin

7- Ovisankin

8- Lissner

9- Mahler

10- Lewis

دانشجویان فارغ‌التحصیل لوین به نام دوش^۱ استدلال لوین درباره وابستگی متقابل اجتماعی را گسترش داد و نظریه‌ای در باب مشارکت و رقابت ارائه داد که از لحاظ مبانی نظری و کاربردی در ۴۵ سال گذشته بی‌نظیر بود، به طوری که استادان دانشگاه مینی سوتا^۲ این نظریه را در آموزش و پرورش به کار برده و موفقیت آن را در عمل مورد تأیید قرار دادند (جانسون و جانسون، ۱۹۸۹). اکنون نظریه لوین به عنوان یک نظریه برتر در صنعت و تجارت کاربرد وسیعی دارد و نویسندگانی چون جانسون و جانسون، کاگان و اسلاوین معتقدند که اثربخشی این نظریه در امر آموزش از طریق تحقیقات متعدد ثابت شده و اکنون به عنوان یکی از بهترین روشها در آموزش و پرورش و سایر نهادها به کار می‌رود (جانسون و جانسون، ۱۹۸۶؛ کاگان، ۱۹۸۶؛ اسلاوین، ۱۹۸۸).

یادگیری مشارکتی

مفهوم یادگیری مشارکتی یک اصطلاح عام است که ریشه در نظرات لوین دارد و برای برخی از انواع شیوه‌های تعاملی گروههای کوچک به کار می‌رود. در این روش دانش‌آموزان برای انجام وظایف عملی، برای کمک به خود و همگروهان خود برای یادگیری بهتر و مؤثرتر به فعالیت و تلاش جمعی مشغول می‌شوند و سرانجام در راستای اهداف مشترک به نتایج ارزنده‌ای می‌رسند (اسلاوین، ۱۹۹۶: ۴۳). برای درک بیشتر این روش بهتر است به پیش‌فرض‌ها و خصوصیات مشترک روشهای مشارکتی اشاره کرد. در این روش، دانش‌آموزان به صورت گروهی در انجام وظایف مشترک کار می‌کنند و از طریق کار گروهی کار خود را اثربخش می‌نمایند. گروهها معمولاً ۲ یا ۵ نفره هستند و از رفتارهای اجتماعی و مشارکتی برای اجرای وظایف مشترک یا فعالیتهای یادگیری استفاده می‌کنند، فراگیران به طور مثبت به هم وابسته هستند و علاوه بر جنبه اجتماعی به طور انفرادی مسؤول یا پاسخگوی کار خود هستند (میلیس، ۱۹۹۶). با این پیش‌فرض‌ها می‌توان به این مطلب رسید که یادگیری مشارکتی شیوه‌ای از یادگیری است که در آن پویایی، خلاقیت، تعامل و وابستگی مثبت به هم‌گروه می‌خورد و فرد در عین تمایل به جمع، به خودجوشی می‌پردازد و زمینه رشد خود و دیگران را فراهم می‌کند (نصرآبادی و نوروزی، ۱۳۸۲).

انواع گروه‌های یادگیری مشارکتی

به‌طور کلی در یادگیری مشارکتی سه گروه وجود دارد:

گروه‌های یادگیری مشارکتی رسمی: این گروه‌ها ممکن است برای یک دوره کلاس چند هفته‌ای برای تکمیل نیازهای درسی تشکیل شوند. در این گروه‌ها معلم یک درس را معرفی می‌کند و دانش‌آموزان را به گروه‌های ۲ تا ۵ نفره تقسیم می‌کند و به آنان موادی را که برای تکمیل وظیفه و تکلیف نیاز است، ارائه می‌دهد. معلم نقش دانش‌آموزان را در گروه تعیین می‌کند. وظایف آنان را توضیح می‌دهد و هر مفهوم یا شیوه‌ای را که دانش‌آموزان برای انجام تکلیف به آن نیاز دارند آموزش می‌دهد تا دانش‌آموزان براساس وظایف خود کار کنند. هنگامی که دانش‌آموزان با هم کار می‌کنند معلم به گروه‌ها سرکشی می‌کند و تعاملات مثبت بین آنها را تقویت می‌کند (نصرآبادی و نوروزی، ۱۳۸۲). در مواقعی که دانش‌آموزان وظیفه اصلی و علمی خود را نمی‌فهمند یا مشکلی در کار کردن با هم دارند، معلم مداخله می‌کند و آن را حل می‌نماید و بعد از اتمام کار معلم موقعیت علمی هر دانش‌آموز و چگونگی عملکرد هر گروه را به‌عنوان یک گروه واحد می‌سنجد و براساس ارزیابی خود در سازماندهی درس‌ها، تعاملات فراگیران و نگرش‌های آنها تغییراتی ایجاد می‌کند (کارسون، ۱۹۹۰؛ جانسون و جانسون، ۱۹۸۷). تغییر نگرش‌ها و تعاملات مثبت در یادگیری مشارکتی به دانش‌آموزان می‌آموزد که در قبال یادگیری خود و دیگران مسئول هستند و به‌صورت مثبت با یکدیگر رقابت دارند. در این حالت آنان اعضای گروه خود را تشویق می‌کنند که مشارکت سازنده داشته باشند.

به‌کارگیری گروه‌های یادگیری مشارکتی غیررسمی: معمولاً به مجموعه انتظارات کلاس کمک می‌کنند و دانش‌آموزان را از لحاظ شناختی به مواد تدریس شده مطمئن و مسلط می‌سازند.

تشکیل گروه‌ها بر پایه مشارکت بلندمدت: وجود این گروه‌ها فرد را تشویق و تحریک می‌کند که کمک‌هایی را که فراگیران برای پیشرفت علمی و تعامل مثبت نیاز دارند، بیاموزند. تعامل مثبت و وابستگی اجتماعی از لحاظ شناختی و اجتماعی در گروه‌های مشارکتی موجب رشد پویایی و سلامتی انسان می‌شود و چون نوع تعاملی که در یادگیری مشارکتی استفاده می‌شود متقابل است، عزت‌نفس فراگیران نیز افزایش می‌یابد.

(وب، ۱۹۸۲). وابستگی متقابل اجتماعی در این یادگیری بر پایه نظریه رشد تکاملی متکی است و بنابراین از پویایی لازم برخوردار است. معمولاً این نوع وابستگی با وابستگی‌های دیگر متفاوت است، در وابستگی‌های اجتماعی معمولی نتیجه عمل یک فرد به وسیله دیگری تحت تأثیر قرار می‌گیرد، اما عمل فرد دوم تحت تأثیر فرد اولی نیست و وابستگی یکطرفه می‌شود، بنابراین تأثیر چندانی ندارد. معمولاً افراد در مسائل اجتماعی اهداف خود را به سه طریق تنظیم و دنبال می‌نمایند:

همکاری به صورت مشارکتی برای اجرای اهداف مشترک: به نظر می‌رسد این روش برای دست یافتن به اهداف بهترین روش است، زیرا وقتی که موقعیتی به صورت مشارکتی ساخته می‌شود، افراد به طور مثبت به هم وابسته می‌شوند و به این مسأله می‌رسند که آنها در صورتی می‌توانند به اهدافشان نایل شوند که دیگران هم به اهدافشان برسند و دست یافتن دیگران نه تنها مانعی برای دستیابی فرد به اهدافش نیست، بلکه برای او مفید نیز هست. به عبارت دیگر افراد در گروه به دنبال نتایجی هستند که برای تمام آنهايي که با هم کار می‌کنند، سود داشته باشد.

کار کردن به صورت رقابتی و تضاد برانگیز: در اینجا کار کردن برای رسیدن به اهدافی است که تنها یک یا چند نفر می‌توانند به آنها دست یابند. در چنین حالتی موقعیتی به وجود می‌آید که افراد به طور منفی با یکدیگر وابسته می‌شوند، یعنی هر فرد این طور تصور می‌کند که وقتی یک فرد به هدفش برسد، دیگران در رسیدن به اهدافشان شکست می‌خورند، بنابراین افراد نتیجه‌ای را جست‌وجو می‌کنند که برای شخص سودآور، اما برای دیگران مضر و یا خنثی‌کننده باشد.

کار کردن به صورت انفرادی برای رسیدن به اهداف بدون ارتباط با اهداف دیگران: وقتی یک موقعیت به صورت انفرادی شکل می‌گیرد، هیچ ارتباطی برای دستیابی به اهداف مشارکت‌کننده‌ها وجود ندارد. لذا هر فرد به دنبال دستیابی به اهداف خویش است و برای او تفاوتی ندارد که دیگران به اهدافشان می‌رسند یا در رسیدن به اهداف خود شکست می‌خورند. به عبارت دیگر در این حالت افراد به دنبال نتایجی هستند که برای خودشان و بدون ارتباط با نتایج اعمال دیگران برای آنها سودآور باشد.

اساس نظریه وابستگی متقابل اجتماعی است که گروه نوع وابستگی را در یک موقعیت خاص مشخص می‌کند و به افراد گوشزد می‌کند که چگونه با یکدیگر تعامل

کنند تا به نتیجه برسند. وابستگی مثبت موجب تعامل تقویت‌کننده می‌شود و تلاشها را افزایش می‌دهد، اما وابستگی منفی، تعامل متضاد یا ستیزه‌جو را برمی‌انگیزد و نداشتن وابستگی یا استقلال موجب نوعی عدم تعامل و انزواگزینی می‌شود. وابسته بودن به این مطلب بستگی دارد که چه اجزائی از اهداف یکدیگر را تقویت و یا مانع انجام وظایف یکدیگر می‌شوند. این بستگی به نوع تعاملی دارد که در گروه به وجود می‌آید. در اساس یک قابلیت جانشینی در تعاملات افراد وجود دارد، یعنی اعمال یک فرد ممکن است جانشین اعمال فرد دیگری شود. به عبارت دیگر انرژی روانی یک فرد برای اعمال دیگری تقویت‌کننده است. این انرژی به اعمال مؤثر افراد جهت می‌دهد و انگیزه آنان را در انجام عمل بالا می‌برد. در موقعیت‌های رقابتی متضاد اعمال مشارکت‌کنندگان جانشین یکدیگر نمی‌شوند و آنان به صورت منفی به خنثی کردن انرژی روانی یکدیگر می‌پردازند. در اینجا ترغیب‌کنندگی وجود ندارد و افراد بر یکدیگر اثر نامطلوب دارند. در حالت انفرادی که هیچ‌گونه تعاملی وجود ندارد هیچ ترغیب‌کننده‌ای، انرژی روانی و محرک جانشینی اعمال را به وجود نمی‌آورد (مطابق جدول زیر).

نوع کار	مشارکتی	رقابتی متضاد	کار انفرادی
نتایج و همبستگی			
وابستگی	مثبت	منفی	ندارد
الگوی تعامل	تقویت‌کننده	متضاد	نداره
نتیجه ۱	تلاش زیاد	تلاش کم	تلاش کم
نتیجه ۲	ارتباط مثبت	ارتباط منفی	عدم ارتباط
نتیجه ۳	سلامت روانی	بیماری روانی	انحراف روانی

منبع: جانسون و جانسون، ۱۹۸۸

راهبردهای افزایش مشارکت: برای افزایش مشارکت موارد زیر مهم است (جانسون و جانسون، ۱۹۸۹).

۱- کمک دادن و کمک گرفتن در ارتباط با کار گروه و مسائل شخصی یک امر ضروری و لازم است.

۲- مبادله منابع اطلاعات بین اعضای گروه باید به‌طور شایسته و بدون سوگیری انجام شود. در این تبادل اطلاعات همه اعضای گروه به لحاظ شناختی، اطلاعات خود را سازمان می‌دهند و در استدلال به سطح بالاتر ارتقا می‌یابند. اعضای گروه فرصتهایی به‌دست می‌آورند که برای پیشرفت، ارتباط، بیان و انتقاد به توضیحات و نظرات دیگران لازم است و زمینه بهره‌گیری از منابع اطلاعاتی دیگران را برای فرد فراهم می‌کند.

۳- ارائه بازخورد در مورد اعمال، تکالیف و کار گروهی یک ضرورت است. در گروه‌های مشارکتی، اعضا تلاش‌های یکدیگر را تحریک می‌نمایند و بازخورد فوری را در اجرای عمل ممکن می‌سازند و در موقع نیاز به یکدیگر کمک می‌کنند.

۴- در این روش تلاش، رغبت و مباحثه با استدلال در هم می‌آمیزد. جدال عقلانی کنجکاوی را افزایش می‌دهد. در نتیجه انگیزه برای یادگیری افزایش می‌یابد و دوباره‌سازی مفاهیم، تصمیم‌گیری با کیفیت بالا و بینش عمیق به اوج خود می‌رسد (جانسون و جانسون، ۱۹۷۹).

۵- در این روش حمایت از تلاش‌ها افزایش می‌یابد و راه پیشرفت باز می‌شود. لذا تشویق دیگران برای پیشرفت، با تعهد شخصی فرد برای انجام کارها همراه می‌شود و حداکثر انگیزه را به‌دنبال دارد.

۶- تأثیر استدلال و رفتار متقابل است. اعضای گروه به‌طور فعال تأثیرات را جست‌وجو می‌کنند و تحت تأثیر یکدیگر قرار می‌گیرند. اگر یک عضو روش بهتری برای تکمیل کار دارد، همه افراد گروه به‌سرعت با آن سازش می‌یابند.

۷- افزایش مهارت گروهی و فعالیت در گروه‌های کوچک موجب افزایش کار گروهی مؤثر و یادگیری مهارت‌های اجتماعی می‌شود.

۸- وجود فرایندی که اعضای گروه به‌طور مؤثر با هم کار کنند و مدام و پویا اصلاح شوند، ارتقای مهارت اجتماعی فراگیران را به‌دنبال دارد.

برخلاف یادگیری مشارکتی در یادگیری رقابتی متضاد، وابستگی منفی منجر به تعامل متضاد می‌شود. در این حالت افراد نه تنها تلاش‌های همدیگر را برای پیشرفت تشویق نمی‌کنند، بلکه آنها را متوقف می‌نمایند و حتی مانع رشد خود و دیگران می‌شوند.

در حالت انفرادی معمولاً افراد بر افزایش موفقیت خود و نادیده گرفتن تلاش‌های دیگران متمرکز می‌شوند.

با توجه به ویژگیهای فوق می‌توان گفت تشکیل گروههای مشارکتی مثبت یکی از بهترین راهکارهای آموزشی و حتی تولیدی است. البته ایجاد و حفظ درست گروههای مشارکتی متعهد خیلی سخت و در بیشتر موارد غیرممکن و یا مشکل است. شاید این مسأله به این دلیل باشد که بسیاری از افراد درباره اینکه چه چیز مشارکتی و چه چیز غیر مشارکتی است، ابهام دارند.

گروهبندی‌ها و تمایزات

همه گروههای موجود صرفاً مشارکتی نیستند. قرار دادن افراد در یک اتاق نشیمن و توصیه آنها به همکاری با یکدیگر، آنان را گروه مشارکتی نمی‌سازد. مطالعه گروههای پروژه، گروههای آزمایشی و غیرآزمایشی نشان می‌دهد که اینها گروه مشارکتی محسوب نمی‌شوند. معمولاً گروهها به چهار دسته تقسیم می‌شوند (جانسون و اف، جانسون، ۱۹۹۷). گروههای کاذب (شبه گروه): گروههایی هستند که اعضای آن برای کار کردن با هم، تعیین شده‌اند، اما علاقه‌ای به کار گروهی ندارند. رقابت در بین اعضا گاهی ممکن است موجب توقف پیشرفت دیگر اعضا شود. ارتباط در این گروهها خیلی ضعیف است و همکاری کمی وجود دارد.

گروههای سنتی: گروههایی هستند که اعضای آن برای کار، با یکدیگر موافق هستند، اما منفعت کمی از این مسأله می‌برند. اعضا برای مشارکت تعامل اطلاعاتی دارند و برای انجام تکالیف با هم همکاری می‌کنند، اما هر کدام کار خود را انجام می‌دهد و پیشرفت آنها به صورت انفرادی مشخص می‌شود.

گروههای مشارکتی: گروههایی هستند که اعضا خود را متعهد می‌کنند که در اهداف مشترک، برای افزایش موفقیت خود و دیگران تلاش نمایند. در اینجا هدف به طور دقیق مشخص می‌شود و برای بهینه‌سازی کارایی اعضا، هر کدام مسؤول انجام سهم کار خود برای رسیدن به اهداف گروه هستند.

گروههای مشارکتی با عملکرد بالا: گروههایی هستند که می‌خواهند به تمام معیارها برای مشارکت و همکاری دست یابند و تمام انتظارات منطقی و مطلوب را برآورده نمایند.

مطالعه گروهها به ما نشان می‌دهد که هر گروهی نمی‌تواند اثربخش باشد؛ مثلاً گروه سنتی یا کاذب به این دلیل که هر عضوی از گروه، زمانی را تلف می‌کند و مشارکت لازم را ندارد، بی‌تأثیر، نابالغ، غیرانتقادی و تحت پذیرش سریع پاسخ‌های اعضا است که این مسأله مانع شکل‌گیری مشارکت پویا و مؤثر می‌شود.

گروه مشارکتی با عملکرد بالا باید زمینه پویا و خلاق ایجاد کند به طوری که رشد تک‌تک افراد را در یک همبستگی جمعی فراهم نماید و آنها احساس کنند که جمع، عامل تکامل و پویایی آنان است و برای بقای آنان لازم است.

شرایط اساسی همکاری در گروه

ایجاد گروههایی که همکاری مؤثر داشته باشند، شبیه رژیم غذایی است. ما ممکن است یک یا دو روز هفته را رژیم داشته باشیم، ولی این مؤثر نیست. زیرا اگر کسی بخواهد رژیم بگیرد و وزن خود را کم کند، مجبور است هر چیزی را که هر روز می‌خورد دقیقاً کنترل کند. عناصر اساسی که همکاری آنها موجب تداوم و بهینه شدن عملکرد گروه می‌شوند، همانند یک دستور غذایی هستند. اگر به‌طور اساسی دنبال شوند مفید هستند و اگر نه اثر منفی دارند. برای همکاری مؤثر شرایطی وجود دارد که باید در نظر گرفته و کنترل شوند. این شرایط عبارت‌اند از (جانسون و جانسون، ۱۹۹۲).

۱- وابستگی مثبت: «ما» به جای «من» یا «همه برای یکی» و «یکی برای همه» شعاری است که وابستگی مثبت متقابل را بیان می‌کند. در یک بازی فوتبال بازیکن خط حمله که توپ را می‌گیرد کاملاً و به‌طور مثبت به همه وابسته است. در فوتبال موفقیت یکی به موفقیت دیگری بستگی دارد. چون آنها برای یک هدف مشترک دور هم جمع شده‌اند و یک بازیکن نمی‌تواند بدون دیگری موفق شود. همه مجبورند به‌طور کامل وظایفشان را اجرا نمایند، تا مطمئن شوند که موفق می‌شوند. اگر یکی شکست بخورد گروه شکست می‌خورد و اگر گروه شکست بخورد تک‌تک اعضا باخته‌اند. وابستگی مثبت وقتی وجود دارد که یک عضو درک می‌کند که با دیگران ارتباط پیدا می‌کند و نمی‌تواند بدون آنان موفق شود یا به عبارت بهتر اینکه یک عضو باید تلاشهای خود را با تلاشهای دیگران هماهنگ نماید تا یک وظیفه تکمیل گردد (جانسون و جانسون، ۱۹۸۹). گروههای مشارکتی با ایجاد وابستگی‌های مثبت به‌وجود می‌آیند. در این حالت اعضای گروه باید

بدانند که آنان یا با هم غرق می‌شوند و یا با هم نجات می‌یابند؛ یعنی آنها همه مسؤولیت دارند و باید حداکثر نیروی خود را به کار برند و دیگر اعضا را تشویق و ترغیب نمایند تا حداکثر نیروی خود را به کار برند. معمولاً وابستگی مثبت به دو صورت دیده می‌شود: وابستگی نتیجه‌ای و وابستگی ابزاری (جانسون و جانسون، ۱۹۸۹). وقتی شخصی در یک موقعیت همکاری یا رقابت قرار دارد و همه اعضا برای دستیابی به نتایج مطلوب تلاش می‌کنند، وابستگی نتیجه‌ای است. اما وقتی که وسایلی وجود دارد که از طریق آنها اهداف حاصل می‌شوند، وابستگی ابزاری است و شامل منابع، نقش‌ها و وظایفی می‌شود که همپوشانی دارند و از یکدیگر مستقل نیستند.

وابستگی مثبت تأثیرات زیادی بر انگیزه و توانایی افراد دارد. کمترین اثر آن افزایش این حقیقت است که تلاش همه اعضای گروه برای موفقیت تک تک اعضا لازم است. معمولاً وقتی اعضای گروه می‌بینند که تلاش آنان به عنوان یک عامل غیرضروری برای موفقیت گروه محسوب می‌شود، تلاشها را کاهش می‌دهند. اما به عکس وقتی اعضای گروه نتیجه کمک به گروه را به عنوان یک واحد هماهنگ دریافت می‌کنند، تلاشهای خود را افزایش می‌دهند (هارکینز و پتی، ۱۹۸۲).

وقتی که هدف، وظیفه، منابع و نقش افراد در گروه به طور روشن درک می‌شود، افراد می‌فهمند که تلاش آنان برای موفقیت گروه لازم است. به علاوه وابستگی به پاداش برای اطمینان از اینکه تلاشهای یک عضو، تلاشهای اعضای دیگر را غیرضروری نمی‌سازد، لازم است. تحقیقات نشان می‌دهد که اگر بالاترین نمره در گروه با نمره گروه مشخص شود، اعضای کم‌توان، ممکن است تلاشهایشان را خیلی مؤثر ندانند یا غیرضروری احساس نمایند و اعضای با توانایی بالا احساس نمایند که مورد سوءاستفاده قرار گرفته‌اند و دل‌سرد شوند. بنابراین تلاشهایشان را کاهش می‌دهند. به طور کلی می‌توان گفت که پاداش‌های ناشایسته برای افراد، بی‌مسئولیتی و ناسپاسی فراهم می‌کند و مشکل‌ساز می‌شوند. در کلاس‌های سنتی رقابت منفی است و این رقابت موجب می‌شود تا دانش‌آموزان قوی‌تر به جای آنکه به یاری دانش‌آموزان دیگر بشتابند دست به احتکار دانش بزنند. در حالی که در یادگیری مشارکتی دانش‌آموزان برای موفقیت یکدیگر، با یکدیگر کار می‌کنند و وابستگی آنان به یکدیگر مثبت است، یعنی وقتی یکی از آنها موفق شود، دیگری نیز احساس موفقیت می‌کند.

۲- تعامل چهره به چهره (رودررو): تعامل رودررو به عنوان روشی برای تشویق و تسهیل تلاشهای افراد برای تکمیل وظایف در دستیابی به اهداف گروه تعریف می شود. این روش در موقعیت های یادگیری مشارکتی، دانش آموزان را در یک تعامل رودررو قرار می دهد تا به یکدیگر کمک کنند و موفقیت یکدیگر را افزایش دهند. تعامل رودررو در یادگیری مشارکتی به دانش آموزان اجازه می دهد که به طور مستقیم با یکدیگر کار کنند، در عقاید یکدیگر سهیم شوند و به یک درک عمومی برسند. در تعامل رودررو دانش آموزان با مبادله منابع و اطلاعات، مواد و فرایندهای اطلاعات را به طور شایسته تهیه می کنند و به منظور اصلاح عملکردهای بعدیشان در وظایف و مسؤلیت های مشخص شده بازخورد تهیه کرده و برای به دست آوردن اهداف مشترک، به روشهای صحیح و قابل اعتماد عمل می کنند. آنان برای به دست آوردن منافع مشترک، نگرانی و فشار کمتری احساس می نمایند و انگیزه خود را افزایش می دهند. تعامل رودررو تلاشهای اعضا برای دستیابی به موفقیت را به حداکثر می رساند و کار آنان را اثربخش می نماید (اسلاوین، ۱۹۸۳).

۳- مسؤلیت فردی: در یادگیری مشارکتی هر دانش آموز مسؤل یادگیری، پیشرفت علمی و تکمیل وظایف و تکالیف خود است و این جدای از مسؤلیت گروه به عنوان یک کانون است. در مدل های سنتی در یادگیری گروهی از دانش آموزان خواسته می شد که عبارت را توصیف و سهم خود را در کمک به طرحها مشخص کنند، در صورتی که یک متغیر کلیدی که همکاری و مشارکت بیشتری را در گروه فراهم می کند درک مسؤلیت فردی برای کمک به اجرای اهداف گروه است. این فهم مسؤلیت که برای تکمیل وظایف بسیار مهم ضروری است و تسهیل کار دیگر اعضای گروه را به دنبال دارد، تلاشهای گروه را مفید و اثربخش می نماید. مطمئناً عدم فهم و درک مسؤلیت شخصی، همکاری اعضای گروه برای رسیدن به هدف را کاهش می دهد و کار افراد را غیر مؤثر می سازد. وقتی که گروه برای وظیفه ای کار می کند که مشخص کردن سهم اعضا در آن مشکل یا ناممکن است، شباهتها افزایش می یابد و تلاشهای زاید به وجود می آید و وقتی که اتحاد و پیوستگی گروه به هم می خورد، مسؤلیت برای نتایج نهایی کاهش می یابد (هارکینز و پتی^۱، ۱۹۸۲).

به هر حال اگر مسئولیت انفرادی بالا وجود داشته باشد و روشن باشد که هر عضوی چقدر باید تلاش نماید، از تلاشهای زاید اجتناب می‌شود و گروه پیوستگی لازم را به دست می‌آورد و بازدهی بیشتر می‌شود. علاوه بر این هر چه تعداد گروه کمتر باشد مسئولیت فردی افزایش می‌یابد (مسیچ و برور^۱، ۱۹۸۳).

۴- توسعه مهارت‌های اجتماعی: یادگیری مشارکتی فرصت‌هایی برای توسعه مهارت‌های اجتماعی مورد نیاز برای موفقیت در مدرسه و اجتماع فراهم می‌کند. در بین این مهارت‌های اجتماعی، ارتباطات، درک و قدردانی از دیگران، تصمیم‌گیری و حل مسأله مهم هستند. معمولاً دانش‌آموزان نمی‌توانند صرفاً در یک گروه محدود شوند و از آنها انتظار می‌رود که در گروه‌های مختلف شرکت نمایند و از این مهارت‌ها استفاده کنند. بدیهی است که با قرار دادن دانش‌آموزان در گروه‌ها و یاد دادن مهارت‌های اجتماعی باز هم شرایط کافی برای استفاده از اینها مهیا نمی‌شود. لذا معلم باید شرایط را طوری فراهم کند تا دانش‌آموزان انگیزه کافی را برای استفاده از مهارت‌های اجتماعی پیدا کنند. برای هماهنگ کردن تلاشها و به دست آوردن اهداف مشترک، دانش‌آموزان باید، شناخت و اعتماد به همدیگر را یاد بگیرند و به‌طور صحیح و بدون ابهام با یکدیگر ارتباط برقرار نمایند. به عبارت دیگر یکدیگر را بپذیرند و از همدیگر حمایت کنند. تضادها را به‌طور ساختاری حل نمایند. در گروه‌های کوچک مهارت‌ها رابطه اساسی بین افراد را شکل می‌دهند و اگر افراد به‌طور خلاق با هم کار کنند، فشارها و محدودیت کم‌اثر می‌شود. لذا دانش‌آموزان باید در مهارت‌های بین افراد و گروه‌های کوچک تسلط یابند و وقتی که گروه‌های یادگیری در یک برنامه بلندمدت کار می‌کنند و یا در فعالیتهای پیچیده، اکتشاف آزاد بیش از یک دوره ممتد مشغول کار هستند، از آنها استفاده نمایند. در این صورت مهارت‌های بین افراد و اعضای گروه‌های کوچک پیشرفت می‌کند و کار اعضا بسیار مؤثر می‌شود (جانسون و جانسون، ۱۹۸۷).

۵- ارزشیابی فرایند گروه: به‌منظور پیشرفت دانش‌آموزان در گروه‌های یادگیری مشارکتی، کار گروهی ارزشیابی می‌شود. ارزشیابی از فرایند عمل گروه یک امر لازم و

ضروری برای تداوم و پویایی گروه مشارکت به حساب می‌آید. در ارزیابی، اعضای گروه باید مشخص نمایند چه اعمالی به گروه آنها کمک می‌کنند و چه اعمالی به گروه صدمه می‌زند و از درگیر کردن معلم با مشکلات و مسائل گروهی جداً اجتناب نمایند.

نتیجه‌گیری

با توجه به پیشرفت‌های سریع علمی، تغییرات فناوری و پیچیدگی‌های اجتماعی حاکم بر جوامع امروز، استفاده از روش‌های آموزشی که بتوانند فراگیران را برای رویارویی با این تغییرات و پیشرفت‌ها آماده سازند، احساس می‌گردد. یکی از روش‌هایی که با توجه به مطالعات و بررسی‌های انجام شده، اثربخشی خود را در تکامل همه‌جانبه فراگیران نشان داده، روش یادگیری مشارکتی است. اساس این نظریه بر مبنای اندیشه روان‌شناسی اجتماعی است و بیشتر ریشه در اندیشه‌های شناختی به‌خصوص لوین دارد. این روش برای بهره‌گیری از گروه‌بندی مؤثر و بهینه فراگیران، شرایطی را برای رشد بهتر و اثربخش آنان فراهم می‌کند که از در کنار هم قرار گرفتن بچه‌ها زمینه را برای تعامل تقویت‌کننده و وابستگی مثبت مهیا می‌سازد و از این طریق علاوه بر رشد علمی، شخصیتی، تلاش مضاعف و ایجاد سلامت روان، روحیه و وفاق اجتماعی را افزایش می‌دهد.

به علاوه این روش می‌تواند به‌صورت هم‌زمان بسیاری از نتایج آموزش را تحت تأثیر قرار دهد و رشد همه‌جانبه فراگیران را فراهم کند و به‌عنوان روشی مؤثر و نوین در اصلاح آموزش و پرورش به کار رود. البته این در صورتی است که شرایط بهینه برای کاربرد این روش مهیا گردد. چشم‌اندازهای این روش به دلیل گسترش تعاملات و مبادلات بین کشورها، گسترش فناوری و علم و تغییر لحظه به لحظه نوع زندگی در موقعیت‌های مختلف خود را نشان می‌دهد، به طوری که نیاز انسانها به تعامل و وابستگی مثبت به یکدیگر و نیاز به خود نظمی به جای انضباط تحمیل شده، جز با به کار بردن این روش ممکن نیست و این ادعا در تحقیقات جانسون و جانسون به اثبات رسیده است. نویسندگان معتقدند که به کار بردن این روش جوّ سالمی در آموزش و پرورش ایجاد می‌کند که به زایش اندیشه و تولید علم منجر می‌شود.

منابع

نصرآبادی، حسنعلی و رضاعلی نوروزی. (۱۳۸۲)، راهبردهای جدید آموزشی در هزاره سوم، جلد اول، قم، سماء قلم.

CARSON, L. (1990). Cooperative Learning in the Home Economics Classroom, *Journal of Home Economics*, No. 82 (4), PP. 37-41.

HARKINS and PETTY (1982). Quoted from Johnson and Johnson, 1998. P 19.

HOHNSON, D.W., JOHNSON, R.T. (1979). Conflict in the Classroom: Controversy and learning. *Review of Educational Research*, V. 49, PP. 51-70.

_____ (1987). *Learning Together and Alone: Cooperative, Comparative and Individualistic*, Third Edition, Edition, Engwood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

_____ (1989). *Cooperation and compition Theory and Research*, Edina, MN: Interaction Book Company.

_____ (1992). Positive interdependence: Key to effective cooperation, in R. Hertz-Lazarowitz & N. Miller (Eds). *Interaction in Cooperative Groups: The theoretical anatomy of group learning*, PP. 174-199, New York: Cambridge University Prees.

_____ (1998). Cooperative Learning and Social Interdependance Theory in: WWW. clrc.com., PP. 1-26.

JOHNSON, D.W., JOHNSON, FP. (1997). Qouted from Johnson & Johnson 1998, P. 19.

JOHNSON, D.W., JOHNSON R.T., HOLUBEC, E. (1988). *Advanced cooperative learning*, Edina, MN: Interaction Book Company.

KAGAN, SO (1986). Cooperative Learning and sociocultural Factors in schooling. In California Department of Education, *Beyond language: Social and cultural factors in schooling language minority students*: PP. 231-298. Los Angeles.

MESSICH & BREWER (1983). *Qouted from Johnson & Johnson 1998*, P. 21.

- MILLIS, B.J. (1996). Cooperative Learning, In WWW. utc.edu.
- SLAVIN, R.E. (1983). Cooperative Learning, New York: Longman.
- SLAVIN, R.E. (1988). Cooperative learning and student achievement, in R.E. Slavin (Ed), *School and Classroom Organization*, Hillsdale, NJ: Erbaum.
- SLAVIN, R.E. (1996). Research on Cooperative Learning and Achievement: What we Know, What we Need to Know, *Contemporary Educational Psychology*, No. 21 (1), PP. 43-69.
- WEBB, N.M. (1982). "Group composition/ group interaction and achievement in small groups". *Journal of Educational Psychology*, No. 74 (4) P 475-484.

وصول: ۸۳/۲/۲۸

پذیرش: ۸۳/۴/۲۱

