



## آموزش گفت و شنودی بستری برای یادگیری برنامه کارورزی دانشگاه فرهنگیان

فاطمه زهرا احمدی<sup>۱</sup>

آمنه احمدی<sup>۲</sup>

### چکیده

این پژوهش با توجه به این مسئله صورت گرفته است که هرچند از نگاه یونسکو دانشجو معلمان در سن بزرگسالی قرار دارند اما الگوهایی که برای آموزش آنان استفاده می‌شود از جنس آندراگوژی نیست. برای حل این مسئله یکی از الگوهای آموزش بزرگسالان به نام آموزش گفت و شنودی معرفی می‌شود. این الگو از آن رو انتخاب می‌شود که به باور صاحب‌نظران تربیت معلم، گفت و شنود راهی برای بارو کردن فرایند تأمل در دوره تربیت معلم و به‌ویژه دوره کارورزی است. به این ترتیب در این پژوهش، آموزش گفت و شنودی معرفی می‌گردد و با تکیه بر روش طبقه‌بندی به شیوه‌ی استقرایی عناصر موجود در آن که به اثربخش کردن دوره کارورزی می‌انجامد شناسایی می‌شوند. یافته‌های این پژوهش گویای آن است که عنصرهای زیر می‌توانند فرایند تأمل حرفه‌ای را غنا بخشند و تسهیل کنند: کارگروهی؛ پراکسیس؛ نقش؛ درآمیخته شدن؛ توالی و تقویت؛ مکان؛ زمان؛ امنیت؛ احترام؛ فوریت؛ به کارگیری ایده‌ها، دل‌خاسته‌ها، رفتارها؛ پاسخگویی و فعالیت‌های یادگیری.

**کلید واژه‌ها:** تربیت معلم، آموزش گفت و شنودی، کارورزی، طبقه‌بندی استقرایی

### مقدمه و بیان مسئله

نظام آموزش و پرورش در هر جامعه‌ای یکی از ارکان اساسی ایجاد تحول است. یکی از کنشگران اصلی این نظام (شاید اصلی‌ترین کنشگران) معلمان هستند. افرادی که انتظار می‌رود با گذراندن دوره تربیت معلم شایستگی‌هایی در حوزه‌های گوناگون موضوعی و پداگوژی کسب کنند و هویت معلمی در آنان شکل گیرد. در نظام کنونی آموزش و پرورش ایران، این افراد تقریباً در سنین ۱۸

midwife79@gmail.com

۱. دانشجوی دکتری دانشگاه تربیت مدرس

۲. مسئول گروه کارورزی دانشگاه فرهنگیان



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

آموزش گفت و شنودی بستری برای یادگیری برنامه کارورزی ...

است. دریسکول<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) در مقاله‌ی خود با عنوان «نقش تازه استاد: تمرکز یادگیری آموزش گفت و شنودی» آموزش گفت و شنودی را رویکردی منحصر به فرد برای طراحی تجربه‌های آموزشی مخاطبان آموزش خانواده دانسته است. او آن را راهی می‌داند که با استفاده از آن یادگیرنده می‌تواند به شیوه‌ای معنادار اطلاعات تازه را به زندگی خود پیوند بزند.

با توجه به این که دانشجو معلمان مشغول به تحصیل در دانشگاه فرهنگیان به گروه بزرگسالان تعلق دارند و با تکیه بر آن که اصول گفت و شنود در تعامل حرفه‌ای میان استاد و دانشجو، دانشجو و معلم راهنما، و میان خود دانشجو معلمان بستری برای توسعه حرفه‌ای می‌سازد در این پژوهش در پی پاسخگویی به پرسش زیر برمی‌آییم:

**مدرسان کارورزی با تکیه بر آموزش گفت و شنودی، چگونه می‌توانند به باورتر کردن فرایند تأمل کمک کنند؟**

### روش پژوهش

پژوهش حاضر با استفاده از روش طبقه‌بندی به شیوه‌ی استقرایی<sup>۲</sup> انجام می‌شود. به باور مارینگ<sup>۳</sup> (۲۰۰۴) در این روش داده‌های خام بارها و بارها خوانده می‌شوند و با تکیه بر پرسش پژوهشی، کدگذاری باز برای آن‌ها انجام می‌شود. سپس همه‌ی کدها بر روی برگه‌ی کدگذاری در کنار هم قرار می‌گیرند. پس از آن کدها طبقه‌بندی می‌شوند و طبقات از هم متمایز می‌شوند. به این ترتیب طبقات مشابه با هم تلفیق می‌شوند و طبقه‌ی بزرگ‌تری را تشکیل می‌دهند. در پایان پژوهشگر به توصیف و تبیین این طبقات می‌پردازد. لازم به ذکر است که در این پژوهش داده‌های خام عبارت از کتاب‌هایی که در زمینه نوشته شده در زمینه آموزش گفت و شنودی به نگارش درآمده‌اند.

### یافته‌های پژوهش

برای پاسخ به پرسش پژوهش (مدرسان کارورزی با تکیه بر آموزش گفت و شنودی، چگونه می‌توانند به باورتر کردن فرایند تأمل کمک کنند؟) باید نخست نگاهی به آموزش گفت و شنودی داشته باشیم. آموزش گفت و شنودی شاخه‌ای از سازنده‌گرایی است که بر پایه نظریه‌های مختلف

---

1. Driscoll  
2. Inductive Category Development  
3. Mayring



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

آموزش گفت و شنودی بستری برای یادگیری برنامه کارورزی ...

**سالم<sup>۱</sup>:** میان استاد و دانشجو و یادگیرنده باید ارتباطی باز (آزاد، رها) که بر شنیدن و فروتنی تأکید دارد برقرار شود. **امنیت<sup>۲</sup>:** محیطی که برای یادگیری آفریده می‌شود باید محیطی ایمن باشد که در آن همه‌ی یادگیرندگان بتوانند به راحتی اندیشه‌ها و احساسات درونی خود را بیان نمایند. تدارک چنین محیطی به دانشجو کمک می‌کند تا توانایی‌ها و ضعف‌های خود را از دریچه چشم دیگری ببیند و درصدد توسعه توانایی‌های خود برآید. **توالی و تقویت<sup>۳</sup>:** توالی یعنی دانش‌ها، مهارت‌ها، و نگرش‌ها از ساده به پیچیده، از گروهی به فردی، از فعالیت‌های خردتر به بزرگ‌تر برنامه‌ریزی شوند و سپس به گونه‌ای درگیر کننده، متنوع و جذاب تقویت شوند.

**پراکسیس: کنش همراه با تأمل<sup>۴</sup>:** پراکسیس به فرایند پیوسته‌ای از کنش، تأمل و سپس کنش همراه با تأمل اشاره می‌کند. **احترام<sup>۵</sup>:** مدرس باید با رفتارهایی مانند دادن قدرت تصمیم‌گیری به یادگیرندگان و پرسیدن پرسش‌های باز به جای پرسش‌های بسته احترام خود را به آن‌ها نشان دهد. **به کارگیری ایده‌ها، دل‌خاسته‌ها، رفتارها<sup>۶</sup>:** لازمه‌ی این که یادگیری کارآمد رخ دهد این است که احساسات، اندیشه‌ها، و کنش‌های یادگیرنده مورد توجه قرار گیرد و فعالیت‌های یادگیری (رکن سوم آموزش و پرورش گفت و شنودی) نیز با در نظر گرفتن این سه حوزه تدوین شوند. **فوریت و تناسب<sup>۷</sup>:** یعنی یادگیرنده در باید که یادگیری آنچه که در سمینارها یا جلسات بحث کارورزی به آن پرداخته می‌شود برای او سودمند است و می‌تواند آموخته‌ها را در بیرون از اتاق به کار ببندد. تناسب داشتن نیز به معنای آن است که یادگیرنده درمی‌یابد محتوای آموزشی با فرهنگ او و نیازهای و علائق او تناسب دارد. **نقش‌های روشن<sup>۸</sup>:** بسیاری از کاستی‌هایی که در یک گروه یادگیری رخ می‌دهد به این علت است که نقش‌های افراد روشن نیست پس نقش‌های همه‌ی افراد باید روشن شود. **کار گروهی<sup>۹</sup>:** این اصل سبب پدید آوردن محیطی ایمن می‌شود که به محیط واقعی خارج از نشست آموزشی شباهت زیادی دارد. در چنین محیطی یادگیرنده

- 
1. Sound Relationships
  2. Safety
  3. Sequence And Reinforcement
  4. Praxis
  5. Respect
  6. Action With Reflection; Respect; Ideas/Feelings/Actions
  7. Immediacy/Relevance
  8. Clear Roles
  9. Teamwork



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

آموزش گفت و شنودی بستری برای یادگیری برنامه کارورزی ...

دیدگاه را در یادگیرندگان پدید می‌آورد که کسی هست که شنونده‌ی آنان باشد (مراد مدرس است).

### زیر بخش دوم: هشت گام طراحی

دومین بخش از مرحله‌ی آماده سازی، طراحی هشت گام است. مدرس پس از انجام نیازسنجی و منابع سنجی آغازین با پاسخ دادن به هشت پرسش از هفت پله می‌گذرد تا طرح آموزشی را تدوین کند. این پرسش‌ها عبارت است از: چه کسی<sup>۱</sup>؟، چرا<sup>۲</sup>؟، که چه شود؟<sup>۳</sup> چه هنگامی<sup>۴</sup>؟، چه جایی<sup>۵</sup>؟، چه چیزی<sup>۶</sup>؟، با چه هدفی<sup>۷</sup>؟، و چگونه<sup>۸</sup>؟ (ولا، ۲۰۰۲، ۲۰۰۸، ۲۰۱۱).

۱/۱. چه کسی؟ (تجربه‌های پیشین یادگیرنده و مدرس) دانشجویان و مدرس چه کسانی هستند و هر یک از آنان در رابطه با موضوع آموزش چه تجربه‌ای داشته‌اند؟

۱/۲. چرا؟ (منطق) چرا دانشجو به این نشست آموزشی گام نهاده است؟

۱/۳. که چه شود (هدف غایی) در نهایت چه تغییری در دانشجو پدید خواهد آمد؟

۱/۴. چه هنگامی؟ (عنصر زمان): چه زمانی یادگیری رخ خواهد داد؟

۱/۵. چه جایی؟ (مکان) یادگیری در کجا رخ خواهد داد؟

۱/۶. چه چیزی؟ (محتوا) چه محتوای خاصی برای پاسخ دادن به پرسش چرا مورد استفاده قرار خواهد گرفت؟

۱/۷. با چه هدفی (هدف)؟ پاسخ این پرسش با نوشتن هدف‌های دست‌یابی محور<sup>۹</sup> داده می‌شود. این اهداف به وسیله فعل‌هایی بیان می‌شوند که خاص و زایا هستند و اشاره دارند به این که یادگیرنده با محتوای تعیین شده چه خواهد کرد تا آن محتوا را به گونه‌ای کارآمد بیاموزد.

- 
1. Who?
  2. Why?
  3. So that?
  4. When?
  5. Where?
  6. What?
  7. What for?
  8. How?
  9. Achievement-Based Objective (ABO).



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



#### ۴. ارزشیابی: اثبات یادگیری در عمل

چهارمین رکن آموزش گفت و شنودی ارزشیابی است. سنجش نشانه‌های یادگیری و انتقال همواره به صورت فردی صورت می‌گیرد؛ زیرا هرچند که یادگیری در گروه‌های کوچک رخ می‌دهد اما ارزشیابی یادگیری همیشه به صورت فردی است. در پرداختن به بحث ارزشیابی، ولا (۲۰۰۸)، (۲۰۱۱) سه واژه‌ی یادگیری<sup>۱</sup>، انتقال<sup>۲</sup>، و اثر<sup>۳</sup> را به کار می‌بندد. به باور او با آنکه یادگیری به صورت شناختی، عاطفی، و رفتاری رخ می‌دهد اما نشانه‌های یادگیری مؤثر همواره نشانه‌هایی سنجش پذیر و قابل مشاهده است. یادگیری اشاره به نشانه‌هایی دارد که در نشست آموزشی و در طی انجام فعالیت‌های یادگیری رخ می‌دهد، نشانه‌های انتقال هنگامی دیده می‌شوند که یادگیرنده آموخته‌های نشست آموزشی را در بافت خود که می‌تواند خانه، محل کار، و جامعه باشد به کار ببرد. نشانه‌های اثر همان دگرگونی‌هایی است که به عنوان پیامد یادگیری و انتقال در رفتارهای فرد، سازمان‌ها، یا سامانه‌ها دیده می‌شود.

#### تولیحات آموزش و پرورش گفت و شنودی در کارورزی تربیت معلم

هر یک از ارکان آموزش و پرورش گفت و شنودی و تولیحات سودمند و کاربردی برای مدرسان کارورزی تربیت معلم فراهم می‌سازد. در ادامه به این بحث می‌پردازیم که آموزش و پرورش گفت و شنودی با تکیه بر چه عناصری می‌تواند آموزش گفت و شنودی را در خدمت پرورش تأمل حرفه‌ای در دانشجو معلمان درآورد.

#### ۱. عنصر کارگروهی

بیلازیک<sup>۴</sup> و کولینس<sup>۵</sup> (۱۹۹۹) با ارائه‌ی مفهوم جامعه‌ی یادگیرنده<sup>۶</sup>، اهمیت کارگروهی و به اشتراک گذاشتن تجربه‌ها را مورد توجه قرار داده‌اند. با شکل دادن این جوامع در کلاس‌های کارورزی می‌توان احترام گذاشتن به دیگران و تفاوت‌های آن‌ها را به دانشجو معلمان آموخت. از آن گذشته، در این جوامع اصل امنیت در برابر خطا<sup>۷</sup> نیز رعایت می‌شود؛ زیرا در این خطاهایی که

- 
1. Learning
  2. Transfer
  3. Impact
  4. Bielaczyc
  5. Collins
  6. Learning- Communities
  7. Learning- Communities



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

آموزش گفت و شنودی بستری برای یادگیری برنامه کارورزی ...

است. فعالیت‌های یادگیری (ولا، ۲۰۰۱) تمرین<sup>۱</sup> نیستند بلکه پراکسیس هستند. چنین فعالیت‌هایی این فرصت را به افراد می‌دهند تا ایده‌ها، مهارت‌ها، یا نگرش‌های تازه را تمرین کنند و فوراً بر آن‌ها تأمل کنند و به این ترتیب تمرین به پراکسیس تبدیل شود. از نگاه مریل (۲۰۰۲) نیز یادگیری هنگامی بهبود می‌یابد که یادگیرنده بتواند بر دانش تازه تأمل کند و در مورد آن به بحث بنشیند.

### ۳. عنصر نقش

اصل نقش‌های روشن، عنصری تازه را در کارورزی تربیت معلم وارد می‌کند که نام آن عنصر، نقش است. در فرایند کارورزی باید آشکارا نقش یکایک افراد، اعم از معلم راهنما، مدرس کارورزی، دانشجو و همسالان او بیان گردد. به باور نلسون (۱۹۹۹) نیز تعیین نقش‌های افرادی که با هم به یادگیری می‌پردازند از اهمیت زیادی برخوردار است. از نگاه او در تعیین این نقش‌ها هم علائق و توانایی‌های یادگیرندگان باید مورد توجه قرار گیرد و هم فرصتی برای یادگیرندگان فراهم شود تا دانش و مهارت‌های تازه‌ای به دست آورند. البته باید نقش‌ها انعطاف‌پذیر باشند و اگر نیازهای تازه‌ای پدیدار شد نقش‌ها تغییر پیدا کنند (همان).

### ۴. عنصر در آمیخته شدن (درگیر شدن)

مدرسان کارورزی همواره باید به اصل توجه کنند که دانشجو معلمان به همان شیوه‌ای آموزش خواهند داد که آموزش می‌بینند. پاسخ به این پرسش که دانشجو معلمان قرار است به چه شیوه‌ای به هدف‌ها دست یابند عمل حرفه‌ای و آینده آنان را رقم می‌زند. به باور مریل یادگیری هنگامی بهبود می‌یابد که یادگیرنده درگیر پاسخگویی به مسائل دنیای واقعی باشند (۲۰۰۲). درگیر شدن به شرطی به وقوع می‌پیوندد که دانشجومعلم با تمام وجود خود یعنی هر سه حوزه شناختی، عاطفی و روانی حرکتی (سر، قلب، دست‌ها و پاها) در فرایند یادگیری درگیر شود. پس به این ترتیب بسیار مهم است مدرسان کارورزی فرایند را به گونه‌ای پیش برند که همه سویه بودن یادگیری را از خاطر نبرند زیرا در غیر این صورت دانشجومعلم از فرایند یادگیری باز خواهد ایستاد.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

آموزش گفت و شنودی بستری برای یادگیری برنامه کارورزی ...

می‌راند (احترام). ما به محیطی نیاز داریم که همه در آن احساس امنیت کنند و فضای کافی در آن وجود داشته باشد تا گروه‌های کوچک بتوانند پشت میزهایشان به کار بپردازند (امنیت). مکان یادگیری باید برای همه‌ی شرکت‌کنندگان، برای بسیاری از آن‌هایی که از وسایل نقلیه‌ی عمومی استفاده می‌کنند، در دسترس باشد. چنین ملاحظاتی نیازمند ترکیبی از همه‌ی اصل‌های آموزش گفت و شنودی است و به این ترتیب شرایط یا بافت زندگی همه‌ی یادگیرندگان را ارج می‌نهمیم.

## عنصر زمان

هنگام تصمیم‌گیری در مورد این عنصر، شرکت‌کنندگان در نشست از صدایی اقناعی<sup>۱</sup> برخوردار هستند: آن‌ها هستند که درباره‌ی چارچوب زمانی تصمیم می‌گیرند<sup>۲</sup>. بسیار مهم است که چارچوب زمانی‌ای برای جلسات بحث و گفتگو انتخاب شود که برای این گروه منحصر به فرد مناسب است (ولا ۲۰۰۲). این مطلب نیز بسیار مهم است که در مدت‌زمانی که در اختیار داریم به چه میزانی می‌توان درس داد. یک مشکل همه‌گیر در طراحی آموزش، داشتن محتوایی زیاد برای یک چارچوب زمانی است. مدرسان تلاش می‌کنند تا جایی که می‌توانند محتوایی زیاد را در یک چارچوب زمانی محدود بگنجانند. از نگاه ولا (۲۰۰۸) جامعه‌ی ما یک جامعه‌ی مصرف‌کننده است. سلامت اقتصادی ما بر این بناست که بیشتر به دست آوریم، بیشتر نگاه داریم و بیشتر داشته باشیم؛ اما چنین نگرشی در آموزش، ضعفی کشنده است. صرف زمان با یادگیرندگان در یک موقعیت غیررسمی می‌تواند میزان آزادی یادگیرندگان را به گونه‌ای افزایش دهد که به راحتی پرسش‌های ناراحت‌کننده بپرسند، با دیدگاه فرد دیگر به مخالفت برخیزند، یا مثال تازه‌ای که مربوط به بافت منحصر به فرد آن‌هاست ارائه کنند و خود را به مخاطره اندازند (ولا، ۲۰۰۲).

## عنصر امنیت

در سمینارها و نشست‌های کارورزی، احساس راحتی زمانی پدید می‌آید که اصل امنیت بر آن حاکم شود. این اصل برای چنین نشست‌هایی همچون باران، نور خورشید و هوایی پاک برای یک باغ است (ولا، ۲۰۰۷a). زمانی که دانشجو معلم می‌خواهد چیزی را بیاموزد کمی می‌هراسد.

---

### 1. Consultative

۲. جین ولا در توضیح مفهوم تصمیم‌گیری به دو نوع صدا اشاره می‌کند. صدای اقناعی و صدای مشورتی. وقتی که ما صدای اقناعی داریم، تصمیم‌گیری بر عهده‌ی ماست اما وقتی که صدای مشورتی داریم ما نقش پیشنهادکننده را داریم و تصمیم نهایی دیگران را می‌پذیریم.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

آموزش گفت و شنودی بستری برای یادگیری برنامه کارورزی ... نیست. ترس یادگیری را متوقف می‌کند. آفرینندگی (خلاقیت) و خودجوشی<sup>۱</sup> را منجمد می‌کند، خنده را خاموش می‌کند و گروه را از هم می‌پاشاند (ولا، ۲۰۰۷a، ۲۰۱۱).

### عنصر احترام

دوره‌ی کارورزی در صورتی اثربخش خواهد شد که استاد کارورزی و دانشجو معلم به یکدیگر احترام بگذارند. احترام باید همچون خونی در رگ‌های این دوره جاری شود و همواره تا جایی که ممکن است به صورت آشکار نشان داده شود. هنگامی که استاد کارورزی دانش و تجربه‌ای که دانشجو معلم با خود به این دوره آورده‌اند را محترم می‌شمرد و در فرایند یادگیری اتخاذ برخی از تصمیمات مهم و کلیدی را به آنان می‌دهد احترام خود را به آنان نشان داده است. وقتی که او به گونه‌ای سخاوتمندانه تلاش‌های یادگیرندگان را تأیید می‌کند نشان می‌دهد که به تلاش‌های او احترام گذاشته است؛ یعنی حتی اگر دانشجو معلم پاسخ درستی نداده باشند باید کوشش‌ها و تلاش‌هایی که کرده است ارج نهاده شود و مورد تأیید استاد کارورزی قرار گیرد و پس از آن او در پی آن برآید که کاستی‌های پاسخ و رفتار او را برطرف نماید.

دانشجو معلمانی که با آن‌ها سر و کار داریم در بیشتر امور زندگی خود تصمیم گیرنده هستند یا دست‌کم باید این گونه باشند. آن‌ها باید بتوانند در این دوره نقش سوژه بودن و نه آبه بودن را تمرین کنند تا با پایان این دوره در ایفای این نقش شایستگی لازم را پیدا کرده باشند. یک کارگزار فکور از این که در فرایند یادگیری خود سوژه و تصمیم گیرنده باشد انرژی فراوان می‌گیرد و بانگیزه‌تر می‌شود و اگر رفتاری با او شود که گویا آبه است- یعنی چیزی که می‌تواند مورد استفاده دیگران قرار گیرد- به مقاومت بر می‌خیزد و از یادگیری باز می‌ایستد.

لازمه تمرین نقش سوژه بودن آن است که تا جایی که ممکن است به دانشجو معلم فرصت انتخاب داده شود. چگونه می‌توان این کار را انجام داد؟ یک راه عملی این است که هرگز کاری را که آنان می‌توانند انجام دهند ما انجام ندهیم و هرگز آنچه را که آنان می‌توانند تصمیم بگیرند ما تصمیم نگیریم. یادگیری در انجام دادن و تصمیم‌گیری کردن رخ می‌دهد. استادان کارورزی باید مراقب باشند که چنین فرصت یادگیری‌ای را از دانشجو معلم نستانند.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی



### عنصر فوریت

فوریت در ساختار آموزشی به معنای آن است که دانشجو معلم به صورت ناگهانی می بیند که یادگیری آنچه که در نشست آموزشی به آن پرداخته می شود چقدر برای او سودمند است و چگونه می تواند آموخته ها را در بیرون از نشست به کار ببندد. هر چه دانش و مهارت هایی که به آموزش آن ها پرداخته می شود برای دانشجو معلم از فوریت بیشتری برخوردار باشد و سودمندتر باشد یادگیری مؤثرتر خواهد بود.

### عنصر پاسخگویی

در دوره کارورزی دانشجو معلمان باید پاسخگو باشند نه پاسخگوی مدرس یا پردیس/مرکزی که در آن هستند بلکه باید به خود و هم گروهی هایشان پاسخگو باشند. آنان پاسخگوی یادگیری خود هستند (ولا، ۲۰۰۷ a).

ما به عنوان مدرسان باید پاسخگوی این مطلب باشیم که آیا محتوای ما در محدوده‌ی زمانی ما جای می گیرد و بیش از حد نیست. ما باید پاسخگوی این مطلب باشیم که آیا فعالیت های یادگیری که طراحی شده اند دانشجو معلمان را به چالش می کشانند، آیا ما (مدرسان) با دانشجو معلمان ارتباط برقرار کرده ایم، آیا هر آنچه که آنان تولید کرده اند را بازبینی و مستند کرده ایم، آیا به پی گیری و پاسخ گویی به پرسش های آنان پرداخته ایم، آیا محتوایی که تهیه کرده ایم برای دانشجو معلمان فوریت دارد و با آنان در ارتباط است (همان).

### عنصر فعالیت های یادگیری (در برگیرنده ی روش تدریس و مواد آموزشی)

به باور مریل (۲۰۰۲) یادگیری هنگامی بیشترین کارآمدی را دارد که چهار مرحله ی متمایز در درون طرح آموزشی گنجانده شود: فعال سازی دانش پیشین<sup>۱</sup>، نمایش مهارت ها<sup>۲</sup> (به من نشان بده<sup>۳</sup>)، کاربرد مهارت ها<sup>۴</sup> (به من اجازه بده<sup>۵</sup>)، و تلفیق آن مهارت ها با فعالیت های دنیای واقعی<sup>۶</sup>. مریل بر این باور است که متأسفانه در بیشتر الگوهای آموزشی بر مرحله ی نمایش مهارت ها تمرکز می شود و مراحل دیگر نادیده گرفته می شوند. او در مقاله ی خود با عنوان «مهم ترین

- 
1. Activation
  2. Demonstration
  3. Show me
  4. Application
  5. Let me
  6. Integration



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## نتیجه‌گیری

یافته‌های به دست آمده از بازنگری آموزش گفت و شنودی نشان می‌دهد این شیوه نوین آموزشی می‌تواند بستری فراهم سازد تا برنامه کارورزی به صورت اثربخش‌تر اجرا شود. مدرسان با تکیه بر عناصری که در این پژوهش شناسایی شد می‌توانند فرایند تأمل حرفه‌ای را در دانشجو معلمان بارور نمایند. آن‌ها با تکیه بر عنصر کارگروهی می‌توانند محیطی را بیافرینند که در آن دانشجو معلمان در رویارویی شدن با دیدگاه‌های دیگر افراد گروه می‌توانند به شناسایی مفروضه‌های بند و بست شده‌ی نهفته در باورها، اندیشه‌ها و کنش‌های خود بپردازند و سپس در طی فرایند پراکسیس به سنجش و موشکافی در اعتبار این مفروضه‌ها اقدام کنند و در نهایت این مفروضه‌ها را متحول سازند تا به رویکردی تازه منجر شوند و هدایتگر کنش‌ها و اعمال تازه‌ای در فرد شوند (مزیرو، ۱۹۹۰). اصل پراکسیس زمینه‌ای فراهم می‌سازد تا کنش‌ها و پیامدهای آن‌ها را به صورت جدی مورد بررسی قرار دهیم. چیزی که از نگاه دیوئی (۱۹۱۰) لازمه تأمل است. به باور مگروگر و کارترایت (۲۰۱۴) گفت و شنود، یادگیری را برای دانشجو معلمان مرئی و مشهود می‌سازد، به آنان کمک می‌کند تا آنچه به انجام آن نیاز دارند تا بر یادگیری خود تکیه کنند را شناسایی کنند و در نهایت شواهدی از رشد و تکامل حرفه‌ای فراهم سازند. شواهدی که با فعالیت‌های یادگیری طراحی شده در آموزش گفت و شنودی می‌توان به ثبت آن‌ها اقدام کرد.

## منابع

- فردانش، هاشم (۱۳۹۰). مبانی نظری تکنولوژی آموزشی. تهران: سمت.
- Bielaczyc, K., & Collins, A. (1999). Learning communities in classrooms: A reconceptualization of educational practice. *Instructional-design theories and models: A new paradigm of instructional theory*, 2, 269-292.
- Driscoll, Debra Minar Driscoll, D. M. (2009). The death of the professor: Dialogue education's learning focus. *Journal of extension*. v. 47, no. 5.
- Ehiobuche, C., Tu, H. W., & Justus, B. Dialogue as a Tool For Teaching and Learning of Entrepreneurship. ASBBS Annual Conference: Las Vegas Volume 19 Number 1 February 2012
- Freire, Paulo (1970). *Pedagogy of the oppressed*. [New York]: Herder and Herder, 1970.
- Global Learning Partners (1997) Three Level of Evaluation: Using a dialogue education approach. Retrieved June 2013 from [http://www.globallearningpartners.com/downloads/resources/Three\\_Levels\\_of\\_Evaluation.pdf](http://www.globallearningpartners.com/downloads/resources/Three_Levels_of_Evaluation.pdf)



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی