

به نام خدا

اسناد و قوانین

نام استاد : استاد یگانه

گروه اول : پرپسا باجلان ، آسیه الف حردانی

آموزش و پرورش در جوامع کنونی

آموزش و پرورش از بدو تشکیل زندگی گروهی انسان و در پاسخ به نیاز انسان ها در روابط متقابل شکل ابتدایی خود وجود داشته است و بنابراین یکی از قدیمی ترین نهادهای اجتماعی است. در شرایط جدید و پیچیده تحولات جهانی، آموزش و پرورش به صورت یک نظام فراگیر، ابتدا جوامع پیشرفته و توسعه یافته و متعاقب آن سراسر جوامع در حال پیشرفت را فرا گرفته است و امروزه جامعه ای نیست که این نظام نقشی در تحول و پویایی و پیشرفت آن نداشته باشد.

در جهان امروز، رابطه آموزش و پرورش با جامعه و در جهت پاسخگویی به نیازهای متنوع و پیچیده آن، اهمیتی مضاعف و روز افزون یافته است. خاصه که با توجه به فرآیند جهانی شدن و تأثیراتی که این فرایند بر ساختارهای اجتماعی دارند، مطالعه و بررسی نظام های آموزشی از اولویت های مهم و اساسی هر جامعه ای به شمار می آید. یعنی هم حکومت، هم مردم و هم سازمان های آموزشی، برنامه ریزان اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی، همچنین معلمان و مربیان به خوبی از این امر مهم آگاهند. بنابراین لازم می آید جهت پاسخ گویی به نیازهای جدید و به خصوص تأثیرات شگرفی که فرایند جهانی شدن ایجاد می کند، شیوه ها و سبک های نوین آموزشی مورد توجه برنامه ریزان آموزشی قرار گیرد. چرا که برای پاسخ به نیازهای جدید، آموزش کهنه و سنتی قادر نیست خود را با شرایط جدید و بالطبع با نیازهای متنوع و پیچیده امروز تطبیق دهد.

مقایسه آموزش و پرورش در گذشته و اکنون (آموزش و پرورش مترقی)

در سیستم قدیمی آموزش ، تعلیم و تربیت عبارت بود از انتقال اطلاعات و دانش و معلومات از ذهن معلم و مربی به ذهن دانش آموز یا مربی .

این سیستم اصطلاحاً معلم محور است و در آن معلم نقش اساسی و محوری را ایفا می کند . شیوه چیدمان پشت سر هم صندلی ها در کلاس نشانگر آن است که همه باید به معلم توجه کنند و تحت اوامر او باشند . در این سیستم معمولاً روش تدریس سخنرانی بدون هیچگونه بحث و تبادل نظر و فعالیت یادگیرنده اعمال می گردد . در این روش دانش آموزان حق مباحثه با یکدیگر را ندارند و حتی در بعضی موارد برای سوال از معلم باید تا انتهای کلاس صبر کنند . در این روش هیچگونه نیروی تعقل و خلاقیت و انتقادپذیری و نقادی در فراگیران ایجاد نمی شود و آنها موظفند که مطالب درس را به خاطر بسپارند و جزوات را حفظ کنند تا در موقع ارزشیابی که معمولاً از نوع ارزشیابی پایانی یا تراکمی و تجمعی است در پایان دوره در سیستم نمره دهی صفر تا

بیست از آنان آزمون به عمل آمده تا براساس محفوظات خود رد یا پذیرفته شوند و پس از آزمون نیز معمولاً مطالب از ذهن دور شده و بعضی اوقات جزوات و کتاب های درسی توسط فراگیران دور انداخته و یا سوزانیده می شود .

در این روش روی تربیت با پرورش کار نمی شود و صرفاً دانشجو باید حافظه خوبی داشته باشد و اطاعت بی چون و چرا از معلم بنماید . در این روش اضطراب امتحان به شدت رایج است چون سرونوشت دانش آموز به یک روز خاص در روز امتحان پایان ترم یا کنکور بستگی دارد و طول دوره بی اهمیت تلقی می گردد . دانش آموز فقط براساس میزان محفوظات حق حرکت به رتبه بعدی یا ورود به دانشگاه را دارد نه براساس مهارت یا تربیت و تعقل و تفکر . در این روش معمولاً آموزشگاه های آزاد کنکور و تقویتی در همان جهت تقویت حافظه و روش تست زنی فعالیت می کنند و بحث از تربیت و پرورش در میان نیست .

آموزش و پرورش مترقی

جان دیونی فیلسوف عالیمقدّر آمریکایی می گوید تعلیم و تربیت عبارت از تغییر رفتار از راه تجربه است . این تعریف جدید و مترقی از آموزش و پرورش است .

در این سیستم دانش آموز محور است . در این روش معلم تنها هدایت کننده کلاس و راهنما است نه سخنگوی مطلق . کلاس معمولاً به شکل U یا نعل اسب یا گروه های کوچک چیده می شود و فراگیران رو در روی هم قرار دارند اجازه دارند با معلم و با همدیگر آزادانه وارد بحث شوند و فعالیت نمایند . در این روش یکی از قوانین یادگیری که « فعالیت یادگیرنده است » کاملاً در نظر گرفته می شود . روش تدریس دیگر سخنرانی نیست بلکه از روش های کارگاهی Work Shop ، بحث گروهی ، گروه های کوچک ، سمینار ، حل مسئله و ... استفاده می شود و علاوه بر آموزش ، تربیت نیز مد نظر است و فراگیران از راه تجربه در کلاس و خارج از آن به تغییر رفتار و کسب مهارت می پردازند و مهارت های اجتماعی را فرا گرفته ، می توانند بهتر تعقل و تفکر کنند و انتقادپذیر و نقاد بار می آیند .

روش ارزشیابی در این سیستم معمولاً مرحله ای یا تکوینی و حین دوره است (توصیفی) و از طریق رفتار به رفتار با ارزش فراگیران نمره (نه صفر تا بیست بلکه عالی ، خوب ، متوسط) داده می شود و در نهایت حضور فراگیران در حین دوره مهم است نه فقط جلسه آزمون پایانی . در این روش معمولاً استرس امتحانی وجود ندارد و فراگیران پس از پایان دوره ضمن کسب مهارت و رفتار مطلوب می توانند در امور مختلف نظر داده و شغلی را تصدی کنند و یا وارد دانشگاه شوند . دانشگاهی که با همین سیستم جدید اداره می شود و معمولاً در این سیستم دوره های ضمن خدمت نیز فاقد آزمون پایانی هستند زیرا هدف از برگزاری این دوره ها تغییر رفتار و مهارت آموزی و بازآموزی و بروز بودن است نه تل انبار کردن اطلاعات و محفوظات خشک در ذهن فراگیران و کلاس ها نیز خشک و خسته کننده و عذاب آور نیستند و کلیه فراگیران در آن مشارکت دارند .

سازمان های رسمی و غیر رسمی

۱- سازمانهای رسمی : سازمان رسمی از اجتماع عده ای از افراد با وظایف ، مسئولیت ها و اختیارات معین تشکیل می شود که با رعایت روابط سلسله مراتبی برای تامین هدفهای معینی با یکدیگر همکاری می کنند . در سازمان رسمی ، هدف ، نوع وظایف ، روابط ، اختیارات و مسئولیت های هر شغل با صراحت تعریف و بصورت مدون ، برای اجرا به کارکنان ابلاغ می شود .

۲- سازمانهای غیر رسمی : شبکه روابط شخصی و اجتماعی است که برخلاف سازمان رسمی بنا بر نقشه معین به هدف قبلی به وجود نمی آید ، بلکه ضمن برقراری روابط دوستانه افراد سازمان رسمی با یکدیگر ، خود بخود شکل می گیرد . مانند روابط بین افراد یک اداره که پس از پایان ساعت کار دور هم جمع شده و بدون در نظر گرفتن روابط رسمی به فعالیتهایی مانند ، شطرنج یا فوتبال می پردازند.

سازمان غیر رسمی در نتیجه روابط اجتماعی بین افراد جامعه بوجود می آید و تشکیل این گونه روابط ، تابع هیچگونه ضابطه ای نیست و با وجود اینکه سازمان غیر رسمی روی نمودار سازمان رسمی مشخص نمی شود ولی در واقع به عنوان یک شبکه روابط اجتماعی و شخصی در درون سازمان رسمی وجود دارد . لازم است چگونگی روابط این دو سازمان توسط مدیریت درج شود و مورد توجه قرار گیرد . ضمناً بر اساس تحقیقات دانشمندان ، روابط غیر رسمی کارکنان در سازمان گسترده تر بوده و اثر آن بر هدفهای سازمان بیشتر است.