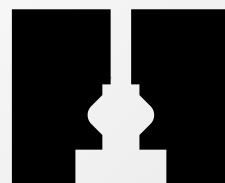




مدرسه
افروز

جامعه فردا
رایاهم بسازیم



www.afroozschool.org

ما در مدرسه‌ی افروز اعتقاد داریم که فرهنگ، مشارکت اجتماعی، مسئولیت‌های فردی و مدنی پیوندی گسست‌ناپذیر با آموزش دارند. به باور ما کلاس درس فقط فضایی برای کسب دانش نیست؛ این هدف با پرورش مهارت‌های اجتماعی و کسب دانش هم تنیده و تفکیک‌ناپذیرند. موضوع کلاس درس هرچه باشد- ریاضی یا علوم اجتماعی- امکانی است برای تمرین مهارت‌های اجتماعی با دانش‌آموزان و به عقیده‌ی ما ارتقای این مهارت‌ها اگر مهم‌تر از افزایش علم و دانش کودکان و نوجوانان نباشد، از آن کم‌اهمیت‌تر نیست. به همین منظور قصد داریم با برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌هایی در مدرسه‌ی افروز، بازی‌ها و فعالیت‌هایی عملی برای کودکان و نوجوانان معرفی کنیم، درباره‌ی مهارت‌ها و روش‌های تسهیلگری این مفاهیم در کلاس درس به بحث و گفت‌وگو پردازیم، و راهکاری عملی برای پیاده‌سازی این مفاهیم در کلاس درس را با هم تجربه کنیم.

مدرسه‌ی افروز دو اصل «آموزش مشارکتی» و «کاربردی بودن مطالب» را سرلوحه‌ی فعالیت‌های خود قرار داده و دوره‌های آموزشی را به گونه‌ای تدوین کرده است که همگام با معرفی هر مفهوم نظری، نحوه‌ی انتقال آن به دانش‌آموزان هم به بحث و گفت‌وگو گذاشته می‌شود. امیدواریم با تمرکز بر مهارت تسهیلگری، و هم‌فکری و گفت‌وگو درباره‌ی آن بتوانیم راهکارها و شیوه‌هایی جدید و کاربردی و خلاق پیدا کنیم تا از این طریق تمرین مهارت‌های اجتماعی و بالا بردن میزان مشارکت دانش‌آموزان در کلاس درس محقق شود. ما در مدرسه‌ی افروز بر این باوریم که می‌توان با چشم‌انداز «جامعه‌ی فردا را با هم بسازیم» از فرصت‌های موجود در کلاس درس بهره جست و برای تبدیل دانش‌آموزان به شهروندانی آگاه و مؤثر کوشید.



آشنایی با گروه‌های تجربه

اِتی وِنِگر (Etienne Wenger) و بوری وِنِگر (Beverly Wenger) نویسندگان این مقاله‌اند و آن را در وبسایت‌شان* منتشر کرده‌اند. آن‌ها در وبسایت مشترک‌شان نوشته‌اند نه تنها ازدواج کرده‌ایم که یک مشارکت حرفه‌ای را در عرصه آموزش شکل داده‌ایم. هر دو متخصص آموزش‌اند؛ آقای اِتی وِنِگر بر یادگیری اجتماعی متمرکز است و خانم بوری وِنِگر عمدتاً روی طراحی ساختارهای یادگیری و آموزش و تسهیلگری فرآیندها و فعالیت‌های آموزشی کار می‌کند. در این مقاله مشترک آن‌ها بر ویژگی‌های ساختار یادگیری از طریق «گروه‌های تجربه» که آقای وِنِگر مبدع آن است، متمرکز شده‌اند و فرآیند یادگیری جمعی از طریق عضویت در این گروه‌ها را شرح می‌دهند.

* <http://wenger-trayner.com>

ترجمه: گروه آموزش مدرسه افروز



هرچند عبارت «گروه تجربه» اصطلاحی جدید است، اما به پدیده‌ای کهن اشاره دارد. این مفهوم در واقع به جنبه‌ای مفید و کاربردی در امر آگاهی و یادگیری می‌پردازد. اکنون افراد و سازمان‌های بسیاری در حوزه‌های مختلف بر «گروه‌های تجربه» تمرکز دارند و آن را کلید ارتقای کارآیی‌شان می‌دانند.

در این نوشتار «گروه‌های تجربه» به اختصار و به صورت کلی بررسی و به این امر پرداخته می‌شود که چرا محققان و فعالان در حوزه‌های مختلف، گروه‌های تجربه را دریچه‌ای مفید و کاربردی به آموزش و آگاهی می‌دانند.

گروه‌های تجربه چیستند؟

گروه‌های تجربه با مشارکت کسانی پا می‌گیرند که در یک بستر و زمینه مشترک فرآیند یادگیری جمعی را دنبال می‌کنند؛ مثل قبیله‌ای که رمز و راز بقا در دل جنگل را یاد می‌گیرند، یک گروه موسیقی که به دنبال فرم‌های تازه‌ای برای عرضه هنری‌اند، گروهی از مهندسان که همراه با هم به دنبال حل مسئله‌ای غامض‌اند، جمعی از دانش‌آموزان که می‌خواهند هویت خود را در مدرسه معنا و عینیت بخشند، شبکه‌ای از جراحان که در کنار هم به دنبال تکنیک‌های نوین جراحی‌اند، یا گروهی از مدیران تازه‌کار که گرد هم می‌آیند تا در یافتن راه حل برای مشکلات مشترک‌شان هم‌فکری کنند. به بیان دیگر، گروه‌های تجربه را می‌توان در این تعریف خلاصه کرد: گروهی از افراد با دغدغه‌ها یا علایق مشترک که در جریان تعاملی منظم و متقابل با یکدیگر یاد می‌گیرند چه‌طور کارشان را بهبود بخشند و پیشرفت کنند.

هرچند یادگیری می‌تواند دلیلی برای گردهم‌آیی افراد یا نتیجه تصادفی تعامل اعضای یک گروه باشد، اما به این معنا نیست که هر جمع و گروهی یک «گروه تجربه» است. مثلاً وقتی هم‌محله‌ای‌ها دور هم جمع می‌شوند، الزاماً یک گروه تجربه ایجاد نکرده‌اند. تجمع افراد در کنار هم در صورتی یک گروه تجربه را شکل می‌دهد که این سه ویژگی ضروری را داشته باشد:

۱- بستر مشترک: گروه تجربه همان کلپ‌های دوستانه یا شبکه ارتباطی میان افراد نیست. بستری از علایق و دغدغه‌های مشترک هویت گروه را شکل می‌دهد و تعیین می‌کند؛ بر این اساس، هر فرد که عضوی از این بستر است نسبت به آن مسئول است. بنابراین نوعی صلاحیت مشترک میان تمام اعضا وجود دارد که وجه تمایز آن‌ها با دیگرانی است که عضو گروه نیستند. (ممکن است شما به شبکه‌ای تعلق داشته باشید اما هرگز به این تعلق آگاه نباشید.) بستر مشترک لزوماً خارج از گروه به عنوان یک تخصص یا مهارت شناخته نمی‌شود. مثلاً اعضای یک گروه تبهکار راه‌کارهای متنوعی را ابداع می‌کنند تا بتوانند در خیابان‌ها دوام بیاورند، از دست پلیس در امان بمانند، و هویت‌شان به عنوان تبهکار را حفظ کنند. آن‌ها به اهمیت و ارزش ویژگی‌های گروهی‌شان واقف‌اند و از هم یاد می‌گیرند. حتی افرادی خارج از گروه‌شان هم ممکن است خبرگی آن‌ها در پیشبرد اهداف مشترک‌شان را به رسمیت بشناسند و مهم بدانند.



۲- گروه (جمع): اعضای یک گروه تجربه برای تحقق علاقه‌های مشترک‌شان در بستری مشترک با دیگر اعضا، در فعالیت‌ها و گفت‌وگوهای مشارکت می‌کنند، به هم کمک می‌کنند و دانش و اطلاعات‌شان را به اشتراک می‌گذارند. آن‌ها با هم ارتباط برقرار می‌کنند و همین برقراری ارتباط است که باعث می‌شود از هم یاد بگیرند و ارزش در کنار هم بودن را درک کنند. یک وب‌سایت به خودی خود یک گروه تجربه نیست، داشتن یک شغل مشابه با دیگری یا قرار داشتن در موقعیتی مشابه هم به معنای عضویت در یک گروه تجربه نیست. آنچه این‌ها را به گروه تجربه تبدیل می‌کند ارتباط میان افراد (اعضای یک وب‌سایت یا افراد با یک شغل مشابه) و یادگیری تعاملی میان آن‌ها است. بازرسان یک شرکت بزرگ بیمه یا دانش‌آموزان دبیرستان‌های یک کشور مشترکات زیادی دارند اما یک گروه تجربه را تشکیل نمی‌دهند، مگر این‌که با هم ارتباط متقابل داشته باشند و بتوانند از هم و با هم یاد بگیرند. لزومی ندارد که اعضای یک گروه تجربه به‌طور روزانه با هم در ارتباط باشند و کار کنند. مثلاً نقاشان امپرسیونیست^[۱] در کافه‌های شهر و کارگاه‌های هنری‌شان همدیگر را ملاقات می‌کردند تا درباره شیوه نگارگری نوینی که بانی آن بودند بحث کنند، با وجود این‌که آن‌ها اغلب به هنگام نقاشی کشیدن تنها بودند، این تعامل‌ها در تبدیل آن‌ها به یک گروه تجربه ضروری بود.

۳- تمرین و تجربه: همین‌که گروهی به یک نوع خاص از فیلم‌های سینمایی یا یک ژانر ادبی علاقه‌مند باشند، نمی‌توان گفت یک گروه تجربه را شکل داده‌اند. اعضای یک گروه تجربه باید تمرین و تجربه کنند و به‌طور عملی فعال باشند. آن‌ها مجموعه‌ای مشترک از منابع، شامل روایت‌ها، ابزارها، روش‌های حل مسائل و مقابله با مشکلات، و در یک کلام تجاربی مشترک را ایجاد می‌کنند و بسط می‌دهند. این کار زمان‌بر است و به تعامل پایدار میان اعضا نیاز دارد. در جریان گفت‌وگوی خوب و سازنده با مسافر ناشناسی که در هواپیما کنارشان نشسته با نگرش‌های جذابی آشنا می‌شوید، اما این گفت‌وگو شما را به یک گروه تجربه بدل نمی‌کند. بسط و گسترش یک تجربه مشترک ممکن است کم و بیش آگاهانه باشد. مهندسان یک کارخانه خودروسازی که روی ساخت برف‌پاک‌کن کار می‌کنند، تصمیم می‌گیرند در جریان یک کار جمعی آموخته‌ها و دانسته‌های تازه و فوت و فنی را که بلدند در یک «پایگاه داده‌ها» گردآوری و ذخیره کنند. در مقابل، پرستارانی که هر روز موقع ناهار همدیگر را در تریای بیمارستان می‌بینند، متوجه این نیستند که گفت‌وگوهایشان حین صرف غذا از مهم‌ترین منابع کسب و به اشتراک‌گذاری دانش و تجربه حرفه‌ای است. با این حال، در جریان همه این گفت‌وگوها آن‌ها روایت‌ها و مواردی را با یکدیگر در میان می‌گذارند که مجموعه تجارب مشترک آن‌ها به شمار می‌رود.

مجموعه این سه مؤلفه یک گروه تجربه را شکل می‌دهد و با تقویت همزمان و موازی این سه مؤلفه است که می‌توان چنین گروهی را تشکیل و گسترش داد.



یک گروه تجربه چه ویژگی‌هایی دارد؟

گروه‌ها، تجربه‌های عملی‌شان را از طریق فعالیت‌هایی متنوع بسط می‌دهند. جدولی که در پی می‌آید حاوی نمونه‌هایی از این فعالیت‌هاست:

حل مسئله	من گیر کردم. می‌شه روی این طرح کار کنیم و یک بارش فکری انجام بدیم؟
درخواست اطلاعات	رمز دسترسی به شبکه اطلاعات را از کجا می‌شه پیدا کرد؟
استفاده از تجربه‌ها	آیا کسی در چنین شرایطی با مشتری سر و کار داشته؟
استفاده مجدد از داشته‌ها	طرح پیشنهادی که سال قبل برای یکی از مشتری‌ها نوشته بودم را نگه داشتم. می‌توانم آن را برای شما بفرستم تا برای ارائه به مشتری تازه‌تان استفاده کنید.
همکاری و هم‌افزایی	می‌تونیم با خرید عمده از شما تخفیف بگیریم؟
استدلال	مردم در کشورهای دیگر این کار را چه‌طور انجام می‌دهند؟ با در اختیار داشتن این اطلاعات متقاعد کردن وزارت‌خانه به اعمال پاره‌ای تغییرات آسان‌تر است؟
اعتمادسازی	پیش از انجام کار، موضوع را در جمع اعضای گروه مطرح می‌کنم تا نظرشان را بدانم.
بحث درباره پیشرفت‌ها	درباره نرم‌افزار جدید چه فکر می‌کنید؟ به نظر شما در عمل هم راه‌گشاست؟
ثبت و ضبط پروژه‌ها	تا به حال پنج بار با این مشکل روبه‌رو شده‌ایم. بهتر است یک بار برای همیشه آن را یادداشت و جایی ثبت کنیم.
بازدیدها	می‌توانیم برای دیدن کلاس‌های فوق برنامه به مدرسه‌تان بیاییم؟ ما در نظر داریم چنین کلاس‌هایی را در شهرمان ایجاد کنیم.
ساماندهی دانسته‌ها و تعیین شکاف‌ها و کمبودها	کسی می‌داند چه چیزهایی از قلم افتادند؟ با چه گروه‌های دیگری باید ارتباط بگیریم؟



گروه‌های تجربه در تمام سازمان‌ها به همین نام شناخته نمی‌شوند. در هر نهاد و سازمان عنوانی برای آن در نظر گرفته‌اند؛ مثل شبکه یادگیری، گروه‌های موضوعی یا کلپ فنی.

گرچه آن‌ها هر سه مؤلفه قلمرو، گروه و تمرین و تجربه را در بر می‌گیرند، اما در اشکال مختلفی دیده می‌شوند. بعضی از آن‌ها خیلی کوچک و بعضی دیگر بسیار بزرگ‌اند؛ اغلب با یک گروه مرکزی و تعدادی زیادی عضو معمولی. بعضی محلی‌اند و برخی دیگر در سطح جهانی فعالیت می‌کنند. بسیاری از آن‌ها در دنیای آنلاین تشکیل می‌شوند و برخی در دنیای واقعی و متکی بر روابط رو در رو. برخی درون یک سازمان شکل می‌گیرند و برخی دیگر متشکل از اعضای چندین نهاد و سازمان‌اند. فعالیت بعضی از آن‌ها رسمی است و بودجه‌ای برایشان اختصاص یافته و بعضی دیگر تماماً غیررسمی و حتی پنهان‌اند.

در حقیقت، گروه‌های تجربه از زمانی که انسان‌ها به یادگیری مشارکتی و جمعی مشغول شدند، وجود داشته‌اند. ما در خانه، محل کار، مدرسه و حتی در سرگرمی‌های مورد علاقه‌مان معمولاً به گروه‌های تجربه تعلق داریم. در بعضی از آن‌ها عضو اصلی و هسته‌ای هستیم و در بعضی عضو حاشیه‌ای. در طول زندگی‌مان هم میان گروه‌های متعددی در رفت و آمدیم؛ از یک گروه به گروه دیگر می‌پیوندیم، به یک گروه باز می‌گردیم یا گروه‌مان را عوض می‌کنیم.

در واقع، گروه‌های تجربه همه‌جا هستند؛ نوعی تجربه آشنا. آن قدر آشنا که غالباً وجودشان را نادیده می‌گیریم. با این همه وقتی رسماً عنوانی به آن‌ها اتلاق می‌شود و در کانون توجه قرار می‌گیرند، به چشم‌اندازی بدل می‌شوند که به کمک آن می‌توانیم دنیای پیرامون‌مان را بهتر بشناسیم. این شناخت، به‌طور ویژه، به ما امکان می‌دهد ساختارهای رسمی معمول مانند نهادها و سازمان، کلاس‌های درس یا ملت‌ها را بهتر ببینیم و بررسی کنیم و ساختارهایی را که در جریان درگیر شدن در کار عملی شناختیم و همین‌طور یادگیری غیر رسمی همراه با آن را بهتر درک کنیم.

مفهوم گروه تجربه از کجا می آید؟

اندیشمندان علوم اجتماعی تجزیه و تحلیل‌های متنوعی از مفهوم گروه تجربه ارائه داده‌اند، اما اصلی‌ترین کاربرد این مفهوم در تئوری یادگیری است. دو انسان‌شناس به نام‌های جین لایو (Jean Lave) و اِتی‌نی وِنِگِر (Etienne Wenger) این اصطلاح را به عنوان یک مدل یادگیری حین بررسی مفهوم یادگیرنده بودن ابداع کردند. برداشت عمومی از یادگیرنده بودن و شاگردی کردن ارتباط میان معلم و دانش‌آموز است، اما پژوهش‌ها در این زمینه نشان می‌دهند که یادگیری، به‌ویژه در سطوح پیشرفته، در جریان مجموعه‌ای پیچیده‌تر از روابط میان فردی و اجتماعی شکل می‌گیرد. اصطلاح گروه تجربه برای این ابداع شد تا نشان دهد جامعه نقش یک برنامه آموزشی زنده و پویا را برای افراد ایفا می‌کند. با تعیین معنا و جزئیات این مفهوم، گروه‌های تجربه در جای جای زندگی افراد و اجتماعات شناسایی و در نتیجه این شناسایی مشخص شد که گروه‌های تجربه همیشه وجود داشته‌اند، حتی در موقعیت‌هایی که یک سیستم آموزشی رسمی هم در میان نبود. یادگیری در گروه‌های تجربه فقط مخصوص تازه‌کارها و مبتدی‌ها نیست. تجربه کردن در جمع گروهی از افراد یک فرآیند پویا (داینامیک) است و همه اعضا را در امر یادگیری درگیر می‌کند.

مفهوم گروه تجربه کجا کاربرد دارد؟

مفهوم گروه تجربه در حوزه‌های متعددی از تجارت و طراحی سازمانی، تا دولت و آموزش، نهادهای صنفی و حرفه‌ای، پروژه‌های توسعه‌ای و زندگی شهری کاربرد دارد.

سازمان‌ها: این پدیده بیش از همه از سوی فعالان عرصه تجارت به آسانی پذیرفته شده است، زیرا آن‌ها دریافته‌اند که دانش و اطلاعات به مدیریت راهبردی نیاز دارند. نخستین تلاش‌ها برای مدیریت دانش، بر اطلاعات تکیه داشت و نتایج ناامیدکننده‌ای به بار آورد. گروه‌های تجربه رویکرد تازه‌ای ارائه کردند که بر افراد و ساختارهای جمعی تمرکز داشت و به آن‌ها کمک می‌کرد از هم و با هم یاد بگیرند. امروز به سختی می‌توان سازمانی را یافت که فاقد یکی از شکل‌های گروه‌های تجربه باشد. مجموعه‌ای از ویژگی‌ها به ما می‌گویند که توجه به گروه‌های تجربه به عنوان ابزاری برای پرورش قابلیت‌های راهبردی در سازمان‌ها چه اهمیتی دارد:

■ گروه‌های تجربه به کارمندان و مجریان امر در سازمان‌ها کمک می‌کنند مسئولیت مدیریت دانش و اطلاعات را به‌طور جمعی به عهده بگیرند و با به رسمیت شناختن این مسئولیت جمعی و مبتنی بر ساختاری مناسب، به بهترین نحو می‌توانند از عهده آن برآیند.



■ در گروه‌های تجربه میان یادگیری و کار عملی ارتباط مستقیمی برقرار می‌شود، چون افراد و کارمندان عضو این گروه‌ها همزمان با فعالیت در گروه تجربه در بخش‌های مختلف سازمان مشغول کار هستند.

■ کارمندان سازمان‌ها علاوه بر شناسایی زوایای واضح و آشکار فرآیند خلق و به اشتراک‌گذاری دانش توسط خودشان، به وجوه ضمنی، پنهان و داینامیک آن واقف می‌شوند.

■ ساختارهای رسمی که معمولاً با محدودیت‌هایی همراه‌اند بر گروه‌های تجربه اثر نمی‌گذارند. بنابراین اعضای گروه‌های تجربه فراتر از مرزبندی‌های جغرافیایی و محدودیت‌های سازمانی با هم ارتباط برقرار می‌کنند.

از این منظر، دانش، اطلاعات و آگاهی در یک سازمان در سایه مجموعه‌ای از گروه‌های تجربه شکل می‌گیرد و حفظ می‌شود و هر کدام از این گروه‌ها نظارت و مراقبت از بخشی از قابلیت‌ها و مهارت‌های مورد نیاز سازمان را بر عهده دارد. ویژگی‌هایی چون استقلال، غیررسمی بودن و محوریت دادن به کارمندان و کارگزاران و فراتر رفتن از مرزها و محدودیت‌های مرسوم، گروه‌های تجربه را به ناظران شایسته‌ای در تولید و حفظ دانش و آگاهی در سازمان‌ها بدل می‌کند، اما از طرف دیگر همین ویژگی‌ها برای سازمان‌های سنتی که با رویکرد سلسله‌مراتبی اداره می‌شوند، چالش به شمار می‌آیند.

بخش دولتی: نهادهای دولتی که روز به روز بزرگ‌تر و پیچیده‌تر می‌شوند هم مانند نهادهای تجاری و دیگر سازمان‌ها با چالش‌هایی مرتبط با دانش و اطلاعات مواجه‌اند. آن‌ها نیز گروه‌های تجربه را پذیرفته‌اند و به کار می‌گیرند، البته در این بخش تشریفات اداری مانعی در مسیر به اشتراک‌گذاری آزادانه دانش و اطلاعات است. فراتر از گروه‌های داخلی، بخش‌های دولتی معمولاً با مشکلاتی در زمینه‌های آموزش، بهداشت و سلامت، و امنیت مواجه‌اند که حل آن‌ها به هماهنگی و اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات میان سطوح مختلف دولتی نیاز دارد. از یک سو گروه‌های تجربه همچنان بر وعده خود مبنی بر ارتباط دادن افرادی از گروه‌ها و بخش‌های مختلف ساختارهای رسمی استوارند و از سوی دیگر، مسائل اساسی دیگری در ساختارها وجود دارد که باید بر آن‌ها غلبه شود.

آموزش: مدرسه‌ها نیز در خصوص دانش و اطلاعات با چالش‌هایی مواجه‌اند. یکی از نخستین کاربردهای گروه‌های تجربه در جلسات آموزش ضمن خدمت معلمان و همین‌طور برقراری ارتباط میان مدیران و کارمندان بخش‌های اداری مدارس با همکاران‌شان است. این جلسه‌ها که بر رشد حرفه‌ای متمرکزند و به صورت ارتباط متقابل همکاران با یکدیگر برگزار می‌شوند، علاقه‌مندان بسیاری دارند. اما در عرصه آموزش، یادگیری فقط وسیله نیست؛ بلکه هدف و محصول نهایی است. از این رو، دیدگاه گروه‌های تجربه در این سطح نیز متناسب و مرتبط است. در عرصه تجارت، تمرکز روی گروه‌های تجربه باعث پیچیده‌تر شدن سازمان می‌شود، اما تأثیر بنیادینی بر ماهیت سازمان نمی‌گذارد. در مدارس، تغییر تئوری و روش یادگیری تأثیرات عمیق‌تری دارد و یک تغییر و تحول اساسی به شمار می‌آید. تحقق چنین تغییری به ناچار طولانی‌تر است. دیدگاه گروه‌های تجربه از سه جهت بر فعالیت‌های آموزشی تأثیر می‌گذارد:

- داخلی: چه‌طور تجربه‌های آموزشی را سازماندهی کنیم که مروج یادگیری عملی از طریق مشارکت در گروه‌های تجربه مرتبط با موضوعات درسی باشد؟
- خارجی: چه‌طور در جریان مشارکت دانش‌آموزان در گروه‌های وسیع‌تری فراتر از محدوده مدرسه، میان تجربه‌های آن‌ها با تمرین‌های عملی واقعی ارتباط برقرار کنیم؟
- در طول زندگی دانش‌آموزان: چه‌طور از طریق سازمان دادن گروه‌های تجربه‌ی متمرکز بر موضوعات مورد علاقه دانش‌آموزان فراتر از دوران تحصیل، نیاز آن‌ها به یادگیری در سال‌های پس از مدرسه را پاسخ دهیم؟

از این منظر، مدرسه‌ها ممتازترین مکان‌ها برای یادگیری نیستند. در این تعریف مدرسه محیطی محدود که در آن یادگیرندگان دانش را به دست می‌آورند تا در محیط گسترده خارج از مدرسه به کار ببرند، نیست، بلکه بخشی از یک نظام یادگیری گسترده است. و کلاس لزوماً نخستین عرصه آموزش و یادگیری نیست؛ زندگی روزمره مهم‌ترین صحنه برای یادگیری و آموزش است. در این دیدگاه، مدرسه‌ها، کلاس‌های درس و جلسات آموزشی همچنان نقش مهمی در امر آموزش ایفا می‌کنند، اما آن‌ها باید در خدمت تجربه‌ها و آموزه‌هایی باشند که در فضایی خارج از مدرسه، در دنیای واقعی حاصل می‌شوند.

انجمن‌ها: انجمن‌های بسیاری، چه انجمن‌های تخصصی یا غیر از آن، به دنبال راه‌هایی برای تمرکز بر یادگیری از طریق بازانديشي در فعاليت‌هايشان هستند. اعضاي اين انجمن‌ها بسيار فعال و پويا هستند و تعهد چنداني به انجمن‌ها ندارند. به همين دليل بايد فعاليت‌هاي آموزشي با كيفيت و مفيدى به آن‌ها عرضه شود. فعاليت‌هاي آموزشي که در گروه‌هاي تجربه ارائه مي‌شوند و عمدتاً بر ارتباط متقابل و همکاري و مشارکت شرکت‌کنندگان نیاز دارند، گزینه‌هاي مکملی برای اغلب دوره‌ها و منابعی است که به‌طور سنتی ارائه می‌شوند.

بخش اجتماعی (social sector): در حوزه مدنی و شهروندی علاقه مبرمی به ایجاد گروه میان کارگزاران و فعالان اجتماعی وجود دارد. مثلاً در دنیای نهادهای مدنی و غیرانتفاعی این اتفاق نظر وجود دارد که برای آن که پروژه‌ها بیشترین بهره‌وری و اثربخشی را داشته باشند، باید بر سیستم‌های آموزشی متمرکز شد. کارگزاران به دنبال فرصت‌های یادگیری و ارتباط با دیگر فعالان این عرصه هستند. این مسئله توسعه اقتصادی در منطقه، همراه با گروه‌هایی درون همان مناطق، و همین‌طور یادگیری میان منطقه‌ای با گروه‌هایی متشکل از کارگزاران و فعالان اجتماعی از مناطق مختلف را در بر می‌گیرد.

توسعه بین‌المللی: دانش و اطلاعات هم‌پای چالش‌های اقتصادی پیش روی کشورهای در حال توسعه است. بسیاری بر این باورند که می‌توان از گروه‌های تجربه به عنوان الگویی نوین در عرصه توسعه بهره گرفت. این رویکرد بر خلق دانش میان کارگزاران و فعالان عرصه توسعه تأکید دارد. برخی از سازمان‌ها و مؤسسه‌هایی که در زمینه توسعه فعالند به جای فراهم کردن منابع اطلاعاتی برای جوامع در حال رشد و انتقال دانش و اطلاعات به آن‌ها، نقش تازه‌ای برای خود تعریف کرده‌اند و آن برگزاری جلسات و فراهم کردن مقدماتی برای ایجاد گروه‌های تجربه است.

شبکه: تکنولوژی‌های جدید مانند اینترنت حیطة تعاملات ما را فراتر از محدودیت‌های جغرافیایی گسترش داده‌اند، اما شدت یافتن جریان اطلاعات نیاز به گروه‌ها را برطرف نمی‌کند. در حقیقت، این رشد نیاز به انواع گروه‌های مبتنی بر تجربه‌های مشترک و فرصت ایجاد آن‌ها را افزایش می‌دهد.

مفهوم گروه تجربه بر تئوری‌ها و تجربه‌های بسیاری از زمینه‌ها اثر می‌گذارد. این مفهوم ابتدا توجه کسب و کارها و فعالان عرصه تجارت را به خود جلب کرد که به مدیریت دانش و اطلاعات علاقه داشتند، سپس به دیگر حوزه‌ها و بخش‌ها راه یافت. حالا گروه تجربه اساس و بنیان یک نگرش به دانستن و یادگیری است که از تلاش برای خلق سیستم‌های یادگیری در بخش‌های مختلف و سطوح گوناگون، از اجتماعات محلی تا سازمان‌های مستقل، شرکت‌ها، شهرها، مناطق و در نهایت سراسر جهان حکایت دارد.

تنوع گروه‌های تجربه در بخش‌ها و حوزه‌های مختلف نشان می‌دهد که برخلاف پاره‌ای ادعاها درباره این گروه‌ها، نسخه واحدی برای تمام آن‌ها وجود ندارد. در ادامه به ادعاها، یا بهتر بگوییم افسانه‌هایی اشاره می‌کنیم که درباره این گروه‌ها ارائه شده و بعضاً مورد تأیید و تحسین هم قرار گرفته است:

گروه‌های تجربه همیشه خود-سازمان یافته هستند

این ادعا اشتباه است. بعضی از این گروه‌ها خود-سازمان یافته‌اند و بسیار اثرگذار، اما اغلب‌شان به توجه و حمایت نیاز دارند تا اطمینان یابیم که اعضای آن‌ها در قبال وقتی که در گروه صرف می‌کنند، دست‌آورد ارزشمندی نصیب‌شان می‌شود.

گروه‌های تجربه فاقد راهبری و مدیریت‌اند

این ادعا اغلب اشتباه از آب در می‌آید. در بسیاری از گروه‌های تجربه نیاز به تصمیم‌گیری، تعیین شروط و مقررات و انجام گفت‌وگوهای راهبردی احساس می‌شود. همه اعضا به ارزش و اهمیت درگیر شدن در این فرآیندها واقف نیستند. فرقی نمی‌کند آن‌ها را مدیر، هماهنگ‌کننده، ناظر یا راهبر بنامیم؛ در گروه‌ها به کسی نیاز است که این وظایف را به انجام برساند و باید آن‌ها را بر اساس نقشی که بازی می‌کنند به رسمیت شناخت.

گروه‌های تجربه غیر رسمی‌اند

این ادعا اشتباه است. تعداد گروه‌های تجربه که به‌طور غیررسمی فعالیت می‌کنند زیاد است، تعداد گروه‌های رسمی هم کم نیست. هرچه فعالیت‌های هدفمند این گروه‌ها برای گسترش قابلیت‌های استراتژیک یک سازمان بیشتر شود، احتمال این‌که از طریق برخی فرآیندهای رسمی به رسمیت شناخته شوند، بیشتر است.

نقش گروه‌های تجربه به اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات موجود است

این ادعا نسبتاً درست است. تجربه‌هایی که افراد با هم به اشتراک می‌گذارند اهمیت دارد. اما گروه‌های تجربه علاوه بر به اشتراک‌گذاری دانش و اطلاعات مسائلی را خلق و برای آن‌ها راه حل پیدا می‌کنند. آن‌ها فعالیت‌ها و تجربه‌ها و در نتیجه دانش تازه‌ای خلق می‌کنند، محدوده‌های جدیدی تعریف می‌کنند و صدای افراد را به گوش هم می‌رسانند.



تعیین میزان اثربخشی گروه‌های تجربه بسیار سخت است

این ادعا اغلب اشتباه است. سخت است که با اطمینان کامل یک نتیجه مشخص و قطعی برای فعالیت‌های یک گروه تجربه پیش‌بینی کنیم. با این حال می‌توان با استفاده از اطلاعات و داده‌های کیفی و کمی، ارزش افزوده گروه‌های تجربه را اندازه‌گیری کرد و دید که اعضای گروه چه‌طور عملکرد خود را تغییر می‌دهند و بهبود می‌بخشند.

تسهیلگری خوب تنها عامل جذب مشارکت اعضای گروه‌هاست

این ادعا اشتباه است. تسهیلگری هنرمندانه بسیار مهم است اما دلایل بیشمار دیگری بر مشارکت اعضای گروه اثر می‌گذارند. قلمرو گروه باید متناسب و برای اعضا در اولویت باشد. سازمان باید ارزش مشارکت اعضا را به رسمیت بشناسد و گرنه افراد خود را برای شرکت در فعالیت‌های گروه به زحمت نمی‌اندازند. اعضا می‌خواهند نتیجه مشارکت‌شان را ببینند و احساس کنند چیزی عایدشان می‌شود. تسهیلگری خوب سبب می‌شود همه این‌ها دیده شوند اما دلیل اصلی مشارکت افراد نخواهد بود.

گروه‌های تجربه فضاهایی منسجم و متناسب‌اند

شاید. اما اگر آن‌ها مطلقاً عاری از هرگونه تعارض و پیچیدگی باشند، باید نگران شوید که هم‌فکری‌ها عادی و روتین شده‌اند یا بخشی از نظرها شنیده نمی‌شوند. مهم‌تر و معمولاً دست‌نیافتنی‌تر از هر چیز این‌که تفاوت‌ها قابل بحث و بررسی‌اند و همین مسئله لازمه یادگیری است.

نوع خاصی از تکنولوژی برای گروه‌های تجربه بهترین است

این ادعا غلط است. ممکن است چنین چیزی وجود داشته باشد اما هنوز کشف و شناسایی نشده است. دنیای آنلاین مملو از فضاهایی است که کسی از آن‌ها استفاده نمی‌کند. همچنین پر از سایت‌هایی تحت عنوان گروه‌های تجربه است، اگرچه هیچ‌کس در آن‌ها حضور ندارد. هر ابزار یا تکنولوژی برای افرادی که از آن استفاده می‌کنند مفید است، و یک تالار گفت‌وگو تنها زمانی مفید است که یک گروه تجربه از آن برای فعالیت‌های خود استفاده کند.

گروه‌های تجربه راه حل همه مشکلات‌اند

این ادعا اشتباه است. گروه‌های تجربه جایگزین تیم‌ها، شبکه‌ها یا هر نوع دیگری از تشکلهای مشارکتی نمی‌شوند. هر کدام از این‌ها در امر یادگیری و آموزش کارکرد و ویژگی‌های خاص خود را دارد.



[۱] امپرسیونیسم مکتبی در نقاشی است که در نیمه دوم قرن ۱۹ در فرانسه شکل گرفت. این سبک از توجه به جزئیات دقیق تصویر که نقطه عطف هنر کلاسیک بود دوری گزید و بر تأثیر نور بر تصویر متمرکز شد. از آن جا که دربار فرانسه این سبک هنری را طرد کرد، نقاشان بسیاری که امروزه جزو هنرمندانی اثرگذار در تاریخ هنر به شمار می آیند، با گردهم آیی های شخصی و برگزاری نمایشگاه هایی مستقل از رویدادهای هنری مورد حمایت دربار فرانسه، تلاش کردند امپرسیونیسم را ترویج دهند. (مترجم)





سؤال؟؟

با مدرسه افروز تماس بگیرید
info@afroozschool.org

مدرسه
افروز
جامعه فردا
را با هم بسازیم



www.afroozschool.org