

سرمقاله Editorial

ضرورت بازاندیشی آموزش دانشگاهی Rethinking university educations

اگر بخواهیم دوره‌های آموزش و انتقال دانش و مهارت را در سطوح تحصیلات عالی تقسیم‌بندی کنیم به نظر می‌رسد که سه دوره قابل تمیز باشد: یکم، دوره‌ای که دانش‌ها و مهارت‌ها از طریق استاد به تعدادی انگشت‌شمار از دانشجویان یا پویندگان علم و فن منتقل می‌شد و اینان با ره‌پویی و گرت‌برداری از رفتارهای استاد مسیر علم‌آموزی و مهارت‌های مربوط را دنبال می‌کردند و تعدادی نیز سرآمد همگان گشته به رتبه استادی و اشتها می‌رسیدند. در این دوره استاد الگوی تمام عیار نگرشی و رفتاری بود و به ویژه حکیمان و پزشکان چگونگی رفتار با بیمار و منش‌های فردی و اجتماعی را به طور مستقیم در چارچوب آموزه‌ها به شاگردان خویش یاد می‌دادند.

دومین دوره زمانی است که علم‌آموزی از طریق بنیان‌گذاری نهادهای خاص یا به تعبیر امروزی دانشگاه انجام می‌شد و البته در همه کشورها در یک زمان حادث نشد. برای مثال، در یونان باستان افلاطون حدود ۲۴۰۰ سال پیش آکادمی بنیاد نهاد و در کشورهای اسلامی هزار سال بعد دانشگاه‌ها رسمیت یافتند. در این دوره طولانی که افکار و آموزه‌ها تحت تأثیر سیطره نهادهای مذهبی یا حکومتی قرار داشت نهادهای دانشگاهی مسؤول تولید، ذخیره‌سازی، توزیع و انتقال دانش‌ها و مهارت‌های علمی به دانشجویان شدند. پس از دوره رنسانس یا دوره نورایش فکری در اروپا، با انقلابی که روی داد دانشگاه‌های اروپایی از قید کلیسا آزاد و از رشد و توسعه بسیار برخوردار شدند و شکل جدید و نوینی یافتند که تا عصر حاضر برقرار است و دانشگاه نماد پیشرفت، توسعه و رشد جوامع به شمار می‌رود.

در دهه‌های اخیر جهان شاهد ظهور دوره‌ای نوین (سومین دوره) است که تولید و توزیع علم و فن‌آوری نه فقط از طریق دانشگاه‌ها بلکه از طریق شرکت‌ها، افراد، مؤسسه‌های آموزش مجازی و سازمان‌های غیر دولتی انجام می‌شود و این کار که زمانی در انحصار دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی وابسته بود، به یاری فن‌آوری ارتباطات در اختیار و اراده همگان قرار گرفته است. در عصر حاضر واژه دانشجو تنها به فردی که از طریق آزمون‌های ورودی و اخذ پذیرش وارد مؤسسه آموزشی شده است، محدود نمی‌شود. بلکه هر فردی با هر سطحی از تحصیلات می‌تواند با بهایی نازل به اطلاعات تخصصی دست یابد و خود را آموزش دهد. به همین لحاظ فراگیری آموزش‌های مهارتی کوتاه مدت اهمیت بسزایی یافته و کارایی آن بارز گشته است. در این عصر همه سازمان‌ها و شرکت‌های تولیدی و خدماتی و اشخاص حقیقی در فضایی بسیار رقابتی و آکنده از اطلاعات گوناگون قرار گرفته‌اند و دانشگاه‌ها در اکثر موارد نسبت به آموزش و اطلاعات

روزآمد در پس این قافله قرار می‌گیرند. برآورد شده است که در سال ۲۰۰۲ شرکت‌های آمریکایی ۵۶/۸ میلیارد دلار صرف حفظ و ارتقای دانش، مهارت و توانمندی کارکنان و مدیران خود کرده‌اند. توسعه سریع دانشگاه‌های سازمانی (Corporate University) مانند دانشگاه‌های دیسنی، مؤسسه توسعه مدیریت جنرال الکتریک، دانشگاه مک‌دونالد و بسیاری دیگر در دهه‌های اخیر نشانگر اهمیت انتقال مرکزیت آموزش از دانشگاه‌ها به درون سازمان‌ها است. در ۱۵ سال اخیر تعداد دانشگاه‌های سازمانی از چهارصد به دوهزار واحد رسیده است و انتظار می‌رود تا پایان ۲۰۱۰ به سه هزار و هفتصد واحد برسد. به گونه‌ای که در سازمان‌های نوین جایگاه مدیریت منابع انسانی به مدیر ارشد یادگیری (Chief learning officer) توسعه یافته است.

حال این سؤال پیش می‌آید که آیا در سال‌های آینده دانشگاه‌ها می‌توانند نقش سنتی خویش را حفظ کنند؟ یا در میدان رقابت تولید، توزیع یا توسعه و بازخور علمی نقش خود را خواهد باخت؟ اما نکته شایان توجه این است که نقش دانشگاه به تولید و توزیع علمی محدود نمی‌شود. دانشگاه در بهترین حالت مسوول بازپروری و بازسازی شخصیت‌ها، منش‌ها و معماری فرهنگی جامعه جوان است و از این طریق می‌تواند ساختار اجتماعی- فرهنگی را استحکام، دوام و قوام بخشد. به نظر می‌رسد نقش دانشگاه در سال‌های اخیر به لحاظ تعدیل و اشاعه الگوهای رفتاری حتی در رشته‌های بسیار کاربردی مثل پزشکی که به طور مستقیم با بیماران سر و کار دارد، بسیار کم رنگ شده است.

در حال حاضر در دانشگاه‌های ما دانشجوی در رقابت با سایر داوطلبان که معمولاً از علایق واقعی، فرصت‌های شغلی و آینده حرفه‌ای خویش شناخت کافی ندارند و با پیشینه تحصیلی ناقصی که قادر به شکوفا نمودن استعداد‌های آنها در سال‌های پیش از دانشگاه نمی‌باشد و با موفقیت در آزمون‌های چهارجوابی وارد دانشگاه می‌شوند، در آزمون‌های داخلی که آن هم معمولاً چهارگزینه‌ای است فرایندهای آموزش را طی می‌کنند و با گذراندن همان آزمون‌ها دانش آموخته شده و بخشی از آنها به همین شیوه وارد دوره‌های تحصیلات تکمیلی می‌شوند. در این فرایند تعاملی بین استاد و دانشجو صورت نمی‌گیرد و بخش عظیمی از وقت دانشجویان به محفوظات نظری سپری می‌شود. در حالی که اگر دانشگاه‌ها شیوه‌های یادگیری و شیوه‌های تعامل رفتاری کار گروهی را اساس تجربه و علم‌آموزی دانشجویان قرار دهند، رسالت خویش را انجام داده‌اند. در این صورت است که آموزش بارور شده و رشد و بالندگی شخصیتی و علمی را زایش خواهد کرد.

در دوران ما آموزش و پرورش به عنوان مؤثرترین ابزار جوامع برای ورود به چالش‌های آینده شناخته شده است و در پرتو آموزش و پرورش دنیای فردا شکل خواهد گرفت.

تعلیم و تربیت مهم‌ترین عامل مؤثر در دگرگونی طرز نگرش رفتار بشری است که در مسیر رشد اقتصادی، بهبود کیفیت زندگی، ایجاد دانش و مهارت، تأمین فرصت‌های شغلی، افزایش ظرفیت تولید جامعه و سرمایه اجتماعی به کار گرفته می‌شود.

تعلیم و تربیت پایدار به مفهوم وسیع خود در دهه‌های آینده این توانمندی را خواهد داشت تا به مثابه ابزاری قابل اعتماد پل مستحکمی بین کلاس درس و جامعه و بین دانشگاه و بازار بنا

کند. هم از این روی در سال ۱۹۹۳ یونسکو به مدیریت فدریکو مایور با مطالعه و بررسی‌های همه جانبه مشکل ناکارآمدی روش‌ها و شیوه‌های کیفیت آموزش را تشخیص داد و چاره را در آن یافت تا «شیوه‌های آموختن» در نخستین گام آموخته شود و آن را مبتنی بر چهار پایه تعریف کرد:

۱- یادگیری زندگی کردن با هم

۲- یادگیری دانستن

۳- یادگیری عمل کردن

۴- یادگیری بودن

به راستی در کدامین مقطع آموزشی، موارد بالا به درستی لحاظ می‌شود؟ با روش‌های سنتی آموزش دانشگاهی به کدام یک از پایه‌های بالا می‌توان دست یافت؟ چقدر سیستم‌های آموزشی و به ویژه دانشگاه‌ها قادر به یاددهی زندگی کردن با هم، یاددهی شیوه‌های یادگیری، یادگیری دانستن و یادگیری «بودن» هستند؟

با نگاهی به فرزندان خود درمی‌یابیم که سیستم آموزش عالی، نسل جوان را در کورانی سخت از رقابت‌های محض تست‌زنی و حداکثر در سطح اول و دوم حیطه شناختی بلوم نگاه می‌دارد و در حیطه پرورش و یادگیری منش‌ها، شخصیت‌ها و مهارت‌های فکری و ارتباطی آنها را به دست تقدیر و رویدادها می‌سپارد.

به نظر می‌رسد که یاددهی شیوه‌های یادگیری از رسالت‌های ویژه سیستم آموزشی از مقطع ابتدایی تا دانشگاهی است. همان‌طور که تافلر حدود دو دهه قبل چنین گفت: «بی‌سوادان آینده آنهایی نیستند که خواندن و نوشتن نمی‌دانند بلکه آنهایی هستند که نمی‌دانند چگونه یاد بگیرند.» اکنون و در سال‌های آغازین قرن بیست و یکم نگرش به آموزش متفاوت با گذشته است. برای مثال خانم مارشال که رییس یک مؤسسه رهبری در آمریکا است می‌گوید: اگر زبان سازمان‌های ما در آموزش فرمایشی باشد، سازمان‌های ما نمی‌توانند خلاق و مبلغ باشند، اگر زبان ایستا باشد سازمان‌های ما نمی‌توانند پویا باشند، اگر زبان خطی و محاسباتی باشد، سازمان‌های ما نمی‌توانند شاداب و آفریننده باشد و اگر زبان ما در کنترل باشد، در غیاب زبان آفریننده، سازمان‌ها نمی‌توانند زنده بمانند و به کانون پرفروغ یادگیری تبدیل شوند. او معتقد است که روش‌های یادگیری باید نرمش‌پذیر، قابل فهم، شبکه‌ای و مشارکت‌جو باشند و شاگرد را در پژوهش یاری دهند.

با اشاره به این مطالب دانشگاه‌های ما با بازنگری راه‌های رفته و با نگاه به آینده می‌بایست مسیر یکنواخت و تکراری واحدگیری، کلاس درس سنتی، امتحان، نمره و قبولی را دگرگون سازند که این خود نیازمند بازسازی اندیشه‌های اجتماعی و یادگیری کار با همدیگر است.

دکتر سعید آصف زاده

سردبیر مجله علمی