

به نام خدا

به دانش آموزان آن چه نیاز دارند، بدهید
آن چه می خواهید دریافت کنید.

نظریه انتخاب در کلاس درس

نویسنده: جانتان سی. اروین
مترجم: منا خاطری

نظریه انتخاب در کلاس درس

نویسنده: جانتان سی. اروین
مترجم: منا خاطری
ویراستار: رودابه کمالی
طراح جلد: حسین نیلچیان
صفحه آرا: مهتاب یعقوبی
چاپ اول: ۱۳۹۲ تعداد: ۱۱۰۰ نسخه
لیتوگرافی: کارا چاپ: قدیانی
قیمت: ۵۰۰ تومان

انتشارات منظومه خرد

نشانی: ولنجک، بلوار دانشجو، بالاتر از میدان یاسمن. www.kheradedu.ir
تلفن مستقیم: ۲۲۴۱۴۹۵۱ / (داخلی ۱۱۴) ۹۳-۸۶-۲۲۴۲۰۰۸۵ / فکس: ۲۲۴۲۰۰۸۵



سرشناسه: اروین، جانتان سی. ۱۹۵۲ - م.
Erwin, Jonathan C
عنوان و نام پدیدآور: نظریه انتخاب در کلاس درس: به دانش آموزان آن چه نیاز دارند، بدهید، آن چه می خواهید، دریافت کنید/ نویسنده جانتان سی. اروین؛ مترجم منا خاطری.
مشخصات نشر: تهران: منظومه خرد، ۱۳۹۲.
مشخصات ظاهری: ۲۱۶ ص.
فروست: یادگیری مستمر.
شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۶۴۷۵-۲۵-۷
وضعیت فهرست نویسی: فیپا
یادداشت: عنوان اصلی: The classroom of choice
:giving students what they need and getting what you want
موضوع: کلاس داری
موضوع: انگیزش در آموزش و پرورش
موضوع: کتاب های الکترونیکی
شناسه افزوده: خاطری، منا. ۱۳۵۱، مترجم
رده بندی کنگره: ۱۳۹۲ غن ۴/الف ۳۰۱۳ LB
رده بندی دیویی: ۳۷۱/۱۰۲۴
شماره کتابشناسی ملی: ۳۱۰۶۶۱۷

تمام حقوق چاپ و نشر برای ناشر محفوظ است.

فهرست

۵	درآمد
۱۱	فصل ۱: پایه‌ریزی کلاس درس براساس نظریه انتخاب
۳۵	فصل ۲: نیاز به بقا در کلاس درس
۶۵	فصل ۳: عشق و احساس تعلق در کلاس درس
۱۱۵	فصل ۴: قدرت در کلاس درس: ایجاد محبتی برای برآوردن این نیاز
۱۳۹	فصل ۵: قدرت در کلاس درس: راهبردهایی برای پیشرفت دانش‌آموزان
۱۷۵	فصل ۶: آزادی در کلاس درس
۱۸۷	فصل ۷: شادی و سرگرمی در کلاس درس
۴۰۳	سخن پایانی
۲۰۵	راهنمای طراحی واحد درسی، برنامه‌ریزی برای کلاس درس انتخاب: پنج گام برای یادگیری
۲۱۱	پیوست‌ها

درآمد

سه ماه نخست سال لبخند نزنید!

پیش از این که حتی وارد کلاس شوم به در دسر افتاده بودم. می دانستم که نخواهم توانست برای مدت زیادی از این پند حرف شنوی داشته باشم. "سه ماه نخست سال لبخند نزنید." این پندی بود که در دوره‌ی کارشناسی به ما داده بودند. حق با من بود. به محض این که نخستین گروه دانش‌آموزان پایه‌ی هفتم وارد کلاس من شدند، کار را خراب کردم: لبخند زدم. باید از همان موقع می دانستم شیوه‌های سنتی در مدیریت کلاس به اندازه‌ی پند لبخند نزدن بی‌فایده هستند اما از آن جا که شیوه‌ی دیگری را بلد نبودم، همان شیوه‌های قدیمی را به کار بردم: ترکیبی از تقویت مثبت و گاهی تنبیه. شیوه‌های آموزش من نیز به همان اندازه سنتی بودند.

نتیجه چه بود؟ دانش‌آموزان وضع خوبی داشتند. دانش‌آموزان کلاس از نظر آموزشی در منحنی زنگوله‌ای شکل و قدیمی توزیع نرمال بودند. تعداد کمی از دانش‌آموزان عالی بودند، تعداد کمی دانش‌آموزان ضعیف کلاس بودند و میانگین نمره‌های بیش‌تر آنان نیز ۶۰ بود. وضعیت رفتاری‌شان نیز شبیه به وضعیت تحصیلی‌شان بود. دانش‌آموزان به چند گروه تقسیم می‌شدند. تعداد

I. DON'T SMILE UNTIL THANKSGIVING

معنی دقیق جمله این است که تا جشن شکرگذاری به دانش‌آموزان لبخند نزنید. روز شکرگذاری، جشنی سنتی است. در کانادا این جشن دومین دوشنبه‌ی ماه اکتبر و در آمریکا در چهارمین پنجشنبه‌ی ماه نوامبر برگزار می‌شود. (م)

کمی در کلاس دانش‌آموز نمونه بودند، تعداد کمی نیز مشکلات رفتاری جدی داشتند اما رفتار بسیاری از آن‌ها قابل قبول بود و تا وقتی که من هوشیار باقی می‌ماندم مسئولانه رفتار می‌کردند.

از خودم پرسیدم: «این همان چیزی است که می‌خواهم؟ این همان چیزی است که به خاطر آن وارد حرفه‌ی آموزش شدم؟» البته که نه! می‌خواستم ارتباط بسیار خوبی با دانش‌آموزان کلاس داشته باشم. می‌خواستم در آن‌ها انگیزه ایجاد کنم. اما نمی‌دانستم چگونه باید این کارها را انجام دهم. تا این که در یکی از تابستان‌ها به کارگاه دوره‌ی مقدماتی آموزش مفاهیم نظریه‌ی انتخاب دعوت شدم. کارگاهی که زندگی من را تغییر داد. این آموزش‌ها همان چیزهایی بودند که در دانشگاه نیاز به شنیدنشان داشتم.

بی‌صبرانه منتظر فرصتی برای اجرای این اندیشه‌های نو در سال تحصیلی جدید بودم و از آن جایی که در چند کارگاه دیگر هم شرکت کرده بودم و می‌خواستم ترکیبی از نتایج همه‌ی آن چیزهایی که آموخته‌ام را به بهترین شکل به کار بگیرم، کمی در مورد این که پس از به کار بردن نظریه انتخاب چه اتفاقی می‌افتاد، تردید داشتم.

این بار متفاوت بود. حرف من این نیست که کلاس من یک شبه دگرگون شد، اما کم‌کم، وقتی اندیشه‌های نظریه‌ی انتخاب را آگاهانه در شیوه‌ی آموزش و مدیریت کلاس به کار بردم، کلاس تبدیل به جایی شد که همیشه می‌خواستم باشد. مشکلات رفتاری از بین رفتند و یادگیری و عملکرد دانش‌آموزان به شیوه‌ای شگفت‌انگیز بهتر شدند. اکنون به جای منحنی زنگوله‌ای شکل^۱ قدیمی، منحنی کلاسی شکل حرف J^۲ به خود گرفته بود؛ تقریباً دامن‌های نمره‌های همه‌ی دانش‌آموزان ۱۰۰ و ۸۰ بود. مهم‌تر از همه این که کلاس هم برای من و هم دانش‌آموزان جایی شادی‌آفرین بود.

وقتی هنوز آموزگار بودم، از من خواسته شد تا کارگاه‌های ضمن خدمت نظریه‌ی انتخاب را برای آموزگاران منطقه‌ی خودم اجرا کنم. از آموزش این باورها

1. Bell- Shaped Curve

2. J-Shaped Curve

به همکارانم احساس رضایت می‌کردم، این نظریه برای آن‌ها هم ارزشمند بود. سپس وقتی که برای آموزش مفاهیم و راهبردهای نظریه‌ی انتخاب به معلمان، در انجمن محلی خدمات آموزشی همیارانه در ایالت نیویورک، دعوت شدم آن را با کمال میل پذیرفتم.

هم‌چنین به یادگیری شیوه‌های تازه در اجرای مفاهیم نظریه انتخاب ادامه دادم، مفاهیمی که آرزو داشتم وقتی در پایه‌های راهنمایی و دبیرستان معلم زبان انگلیسی بودم آن‌ها را می‌دانستم.

کتاب را با این خواسته از شما آغاز می‌کنم که به تجربه‌ی یادگیری خودتان بیندیشید. در مورد چیزی فکر کنید که به تازگی آموخته‌اید، جایی که با منحنی یادگیری با شب تندآرובה‌رو شده‌اید، به عبارتی، به آموختن چیزی فکر کنید که به سادگی بدست نیامده است. مثال یادگیری شما باید در مورد آموختن چیزی باشد، مانند به پایان رساندن یا ادامه دادن یک واحد درسی. این آموزش می‌تواند یادگیری فعالیتی سرگرم‌کننده باشد، مانند بازی گلف، خیاطی یا قایق‌سواری.

این یادگیری باید در سبک زندگی شما تغییر ایجاد کند. مانند این که برنامه‌ای ورزشی را در زندگی خود بگنجانید یا سیگار را ترک کنید. شاید موقعیت یادگیری شما در رابطه با ارتباط‌های تازه باشد: آموختن این که عروس یا داماد خانواده‌ای شوید، ازدواج کنید و یا مادر و پدر شوید.

شاید یادگیری شما با بهتر شدن مهارت‌های‌تان در معلمی ارتباط داشته باشد: آموختن این که تکنولوژی را وارد کلاس کنید یا هوش‌های چندگانه را به کار بگیرید.

اکنون، به احساسی که در طی این تجربه‌ی یادگیری داشته‌اید فکر کنید. شاید در زمان‌هایی معین در طی یادگیری، احساس ناتوانی، شکست، ناشکیبایی، شرمندگی، ترس، خشم، تردید به خود، ناامیدی یا هیجان‌های ناخوشایند دیگری را تجربه کرده باشید. شاید گاهی نیز احساس دلگرمی، رضایت، اعتماد به خود، کامیابی، بالندگی یا هیجان‌های خوشایند دیگری را تجربه کرده باشید.

در هر سیر آموزشی، تا زمان رسیدن به اهدافی که برای یادگیری داریم این فراز و نشیب‌ها را تجربه می‌کنیم.

یادگیری هرگز متوقف نمی‌شود. آموزش دادن نیز یادگیری است. آموزش شامل: آموختن مدیریت کلاس، آموختن آموزش به دانش‌آموزان با سبک‌های یادگیری متفاوت، آموختن ایجاد محیطی پرانگیزه که کودکان انگیزه‌ی درونی برای به کارگیری حداکثر تلاش خود پیداکنند، آموختن روبه‌رو شدن با کوهی از کاغذ بازی‌ها و آموختن ایجاد تعادل میان زندگی خصوصی و حرفه‌ای است. برای معلمان، فراز و نشیب‌های سیر آموزشی هرگز متوقف نمی‌شود و اگر آن‌چه فیلسوف فرانسوی، ژوزف ژوبرت^۱ گفته حقیقت داشته باشد، که "در آموزش دو برابر آن‌چه آموزش می‌دهیم، می‌آموزیم." پس این نکته نیز معنا پیدا می‌کند که معلمان دو برابر حد متوسط یادگیرندگان کامیابی و ناتوانی را تجربه می‌کنند. در سال‌هایی که رهبری کارگاه‌های آموزش معلمان را تجربه کرده‌ام، تجارب صدها معلم در مورد هر دو جنبه از تجربه‌ی آموزش-یادگیری را شنیده‌ام، لحظه‌های اوج رضایتمندی و پایین‌ترین نقطه از سرخوردگی و خشم. من با ژوبرت موافق هستم. معلمی هم رضایت‌بخش‌ترین و هم چالش برانگیزترین حرفه است. هدف از این کتاب یاری رساندن به معلمان برای کسب تجربه لحظه‌های بیش‌تری از شادی و رضایتمندی و هم‌چنین لحظه‌های کم‌تری از ناتوانی، شکست و تنش است.

نخستین گام به سوی تجربه‌ی رضایت‌بخش آموزشی درک این نکته است که دانش‌آموزان کلاس ما نیز مانند خودمان هستند. تجربه‌ی یادگیری آن‌ها نیز مانند سوارشدن بر قطار معلق در هوا^۲ است. برخی دانش‌آموزان احساسات خود را پنهان می‌کنند و شناخت این‌که احساس خوشایند یا ناخوشایندی دارند دشوار است. بدون شک می‌توان به احساسات افرادی که هیجان‌های خود را پنهان نمی‌کنند، پی برد. احساسات خوشایند را می‌توان به راحتی ابراز کرد. اما وقتی دانش‌آموزان خشمگین هستند، احساس ناتوانی و شکست دارند یا ناامید

1. Joseph Joubert

2. Roller coaster

هستند این احساسات را با شیوه‌های نامناسب و غیرمسئولانه نشان می‌دهند که این رفتارها موقعیت‌های ناکام‌کننده و تنش‌زایی برای ما ایجاد می‌کنند. از این رو، اگر معلمان بتوانند مدت زمان تجربه‌ی خشم، سرخوردگی و دیگر احساسات ناخوشایند را برای دانش‌آموزان کاهش دهند هم‌زمان احساسات ناخوشایند و دردناک خودشان را نیز کاهش داده‌اند.

این کتاب بر الگوهای تازه‌ای در مدیریت کلاس تمرکز دارد که با آن‌چه رفتار انسان را برمی‌انگیزد همراه است. این کتاب درباره‌ی ایجاد فرصت‌هایی برای دانش‌آموزان است تا به آن‌چه به طور حقیقی نیاز دارند دست پیدا کنند و در این حالت معلمان نیز می‌توانند به آن‌چه می‌خواهند پیش‌تر برسند.

شالوده‌ی فلسفی این رویکرد تازه در مدیریت کلاس نظریه‌ی انتخاب^۱ ویلیام گلاس^۲ (۱۹۹۸) است. راهبردهای کلاس درس که هم‌سو با این نظریه هستند، برگرفته از نظریات چندین متخصص در امر تعلیم و تربیت است: مدارس کیفی^۳ (سولو^۴، ۱۹۹۷)، یادگیری ذهن محور^۵ (جنسن^۶، ۱۹۹۷، ۱۹۹۸)، یادگیری همیارانه^۷ (کاگن^۸، ۱۹۹۴) ابعاد یادگیری^۹ (مارزانو و پیکرینگ^{۱۰}، ۱۹۹۷)، یادگیری جرأت محور^{۱۱} (رونک^{۱۲}، ۱۹۹۶)، یادگیری باشتاب^{۱۳} (مایر^{۱۴}، ۱۹۹۹). هم‌چنین از تجربه‌ی ۱۲ ساله‌ی خودم در آموزش انگلیسی نیز برای نوشتن این کتاب بهره جسته‌ام.

از تجربه‌ام در رهبری کارگاه‌های ضمن خدمت، آموخته‌ام معلمان خواستار راهبردهای عملی و اثربخشی هستند که بتوانند بی‌درنگ آن‌ها را در کلاس اجرا کنند. آن‌ها نمی‌خواهند از مفاهیم انتزاعی و بی‌محتوا اشباع شوند معلمان

-
1. Choice Theory
 2. Quality Schools
 3. Sullo
 4. Brain-based Learning
 - 5: Jensen
 6. Cooperative Learning
 7. Kagen
 8. Dimensions of learning
 9. Marzano & Pickering
 10. Dvdeventure-based learning
 11. Rohnke
 12. Accelerated learning
 13. Meier

وقت زیادی ندارد. آن‌ها برگه‌هایی برای نمره دادن دارند، باید طرح درس آماده کنند، با والدین دیدار کنند و کارهای این چنینی زیادی دارند. با این حال، آن‌ها پیش از استفاده از هر راهبردی دلیلی روشن برای آن می‌خواهند. این کتاب صدها تمرین عملی منطقی و دقیق برای یادگیری اثربخش و راهبردهای مدیریتی در اختیار شما قرار می‌دهد.

در فصل ۱ توضیح نظریه‌ی انتخاب به همراه تأکید بر پنج نیاز اساسی که همه‌ی انسان‌ها را برمی‌انگیزد، به شیوه‌ای مختصر شرح داده شده‌است. فصل‌های ۲ تا ۷ راهبردهای آموزشی و مدیریت کلاس را به روشنی توضیح می‌دهند. معلمان می‌توانند این راهبردها را با توجه با پنج نیاز اساسی به کار بگیرند به گونه‌ای که کیفیت رفتاری و یادگیری دانش‌آموزان افزایش یابد.