

جایگاه هوش‌های چندگانه در دستیابی به اهداف مراکز آموزش الکترونیکی

عادل زاهدبابلان^{*} PhD، مهدی معینی کیا^۱ MSc

^{*}گروه روان‌شناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

^۱گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه پیام نور، اردبیل، ایران

چکیده

مقدمه: در این مقاله، جایگاه هوش‌های چندگانه در اثربخشی نظام آموزش الکترونیکی بررسی شده است. بدین منظور، ابتدا مشکلات فراوی مؤسسات آموزشی الکترونیکی، نحوه کار تیمی و مفهوم هوش‌های چندگانه معرفی شده و سپس به معرفی الگو پرداخته شده است. به نظر می‌رسد که استفاده از هوش‌های چندگانه در ایجاد و ترکیب نیروهای کاری تیم‌ها در این نوع مؤسسات که مدیریت منابع انسانی را به عهده دارند، مفید باشد.

نتیجه‌گیری: با توجه به ساختار و ماهیت فعالیت در مؤسسات آموزشی الکترونیکی، اعضا با هم‌افزایی از طریق فعالیت تکمیلی و با جهت‌گیری متحدانه، می‌توانند تکالیف و وظایف محوله را بهتر انجام دهند. به عبارتی ماهیت سازمانی مؤسسات آموزشی الکترونیکی به وجود ساختارهای سیستمی مشخص نیازمند است که نمی‌توان در طراحی و تحقق چنین سیستمی، آنها را نادیده گرفت. هیچکدام از این اجزای نظام آموزش الکترونیکی، در حالت معمول، به‌طور منفرد کار نمی‌کنند. در واقع امکان عملکرد مؤثر و موفقیت‌آمیز برای هر بخش در فعالیت‌های انفرادی بدون دریافت کمک از دیگر واحدها غیرعملی است. هم‌کوشی فعالیت‌ها در این رویکرد سازمانی، کارکنان چنین سازمان‌هایی را مجبور می‌نماید تا دارای مهارت‌های متنوع و بسیاری باشند. به کارگیری گسترده مهارت‌ها و توانمندی‌های هوش چندگانه در کار تیمی سنگ بنای کیفیت نتایج و خدمات است.

کلیدواژه‌ها: آموزش الکترونیکی، هوش‌های چندگانه، کار تیمی

Position of multiple intelligences in achieving objectives of e-learning institutions

Zahed Babelan A.* PhD, Moeinikia M.¹ MSc

*Department of Psychology, Faculty of Literature & Human Sciences, Mohaghegh Ardebili University, Tehran, Iran

¹Department of Educational Sciences, Faculty of Literature & Human Sciences, Payam-e-Noor University, Tehran, Iran

Abstract

Introduction: The role of multiple intelligences in effectiveness of e-learning has been investigated in this study. For this purpose, first, the problems of e-learning institutions, the teamwork method and the meaning of multiple intelligences are introduced and then, the model has been represented. It seems that using multiple intelligences in creation and composing the work forces can be beneficial in institutions that are responsible for management of human resources.

Conclusion: Considering the structure and nature of activity in e-learning institutions, members can perform their duties in a better way by synergizing through supplementary efforts and unified trending. In other words, the organizational nature of e-learning institutions needs determined systematic structures that cannot be neglected in designing and realizing such systems. None of the components of e-learning organization can work solitary as a routine. In fact, effective and successful functioning for each department's activities is impossible without receiving other departments' help. Cooperation in activities in this organizational approach will oblige the employees to gain a variety of skills. Expansive implementation of skills and abilities of multiple intelligences in teamwork will lead to the high quality of results and services.

Keywords: E-Learning, Multiple Intelligences, Teamwork

مقدمه

سازمان‌دهی و مدیریت موسسات یادگیری الکترونیکی در سراسر دنیا، سمت و سویی متفاوت با موسسات متعارف (سنتی) دارد. در موسسات تدریس/یادگیری الکترونیکی، به‌منظور طراحی آرمان‌ها، مدیریت و دستیابی به اهداف سازمانی به حجم وسیعی از تلاش‌های هوشمندانه و توانمندی‌های فیزیکی نیاز است. این تصور که کیفیت آموزشی و پرورشی و مهارت‌آموزی در موسسات یادگیری الکترونیکی در مرتبه دوم اهمیت است، عمدتاً ناشی از بی‌خبری افراد از تلاش‌ها و مهارت‌های پیچیده‌ای است که برای مدیریت اثربخش و کارآمد در چنین موسساتی، قبل، حین و بعد از ارایه و انتقال آموزش، ضروری است. تحولات در روش‌های آموزشی و پرورشی، اثربخشی روش‌های یادگیری الکترونیکی را در زمینه تربیت متخصصان، تکنسین‌ها و صنعت‌گران در حوزه‌های مختلف، بهبود بخشیده است. لذا آموزش الکترونیکی که در حضور آموزش سنتی مرسوم، احساس حقارت می‌نمود، امروزه احساس اطمینان و جرات‌مندی فزاینده‌ای پیدا کرده است. ممکن است که این جرات‌مندی، ناشی از افزایش اثربخشی تربیتی موسسات آموزش الکترونیکی نسبت به قبل نباشد، بلکه ناشی از دلایلی از قبیل مباحث مالی مربوط به هزینه/فایده آموزش الکترونیکی باشد. علی‌رغم این جرات‌مندی، ممکن است افراد از چشش دانش و مهارت‌هایی که لازمه فعالیت جهت رسیدن به اهداف در موسسه آموزش الکترونیکی است، آگاه نباشند. هنگام تهیه چهارچوب نظری،/تئویتریز به‌دلیل اهمیت و نیاز به جهت‌گیری به‌سوی تولید انبوه آموزش، فعالیت‌ها و عملیات موسسه آموزش الکترونیکی را با مدیریت سازمان‌های صنعتی یکسان فرض نمود. برخی از ویژگی‌های موسسات آموزش الکترونیکی نظیر تعداد زیاد فراگیران (مشتریان) و به تبع آن تولید انبوه مواد آموزشی (مواد خام)، دسترسی انبوه مراجعان (فراگیران) و اصول راهنمایی و حتی عملیات کنترل کیفیت و تعیین کیفیت در مقیاس وسیع و غیره [۱]، سبب شده است که این موسسات شبیه سازمان‌های صنعتی شوند.

این الگوی عملیات، آگاهانه یا ناآگاهانه، اما به‌طور گسترده، تنوع ویژگی‌های نیروی انسانی را برای اثربخشی فعالیت‌های موسسه الکترونیکی الزامی می‌نماید. هدف این مطالعه آن است که اهمیت و ارتباط هوش‌های چندگانه را در فرآیند سازمانی با تمرکز ویژه بر موسسات آموزش و یادگیری الکترونیکی بررسی نماید.

نظام آموزش عالی عصر جدید

موسسات آموزش عالی در شکل کنونی‌شان (غرق در مشکلات مربوط به دسترسی، کارایی درونی و بیرونی)، قادر به تدارک آموزش کیفی، به‌ویژه در دنیای در حال تحول نیستند. نرخ ثبت‌نام‌ها به‌مقدار زیادی از ظرفیت ممکن موسسات یادگیری سنتی پیشی گرفته است و اغلب محتواهای آموزش، قدیمی و نامناسب شده‌اند. این شرایط، انگیزه و

نیروی محرکه قوی برای نظام یادگیری الکترونیکی جهت تدارک آموزش در سرتاسر جامعه جهانی را فراهم کرده است.

همچنان که تصمیم‌گیران حکومتی و توده مردم به درک مزیت‌های ذاتی نظام یادگیری الکترونیکی هزینه/فایده، دسترسی همگانی، آسان و به‌موقع، محتوای آموزشی کیفی‌تر و مناسب‌تر نایل می‌شوند، مشتریان دایمی نظام یادگیری الکترونیکی به‌طور معنی‌داری در بین تمامی ملیت‌ها افزایش می‌یابد. این تحول باعث حجیم‌شدن ساختار سازمانی شده است که با استناد به رویکرد ویران نسبت به نظام سازمانی و اصول مدیریتی فردریک تیلور قابل توضیح و توجیه است. بنابراین، الگوی تدریس/یادگیری صنعتی شد و مدیریت یادگیری الکترونیکی، در تقابل با پیشینه این نظریه‌های علمی و کلاسیک مدیریت سازمانی، شکل گرفت. اگرچه هر سیستم در حال شکل‌گیری، چالش‌های سیستمی خود را به‌همراه دارد، اما در عوض این چالش‌ها، اساسی را شکل می‌دهد که دستیابی به حل مسایل را بهبود می‌بخشد. در مدیریت آموزش الکترونیکی، پارادایم تغییر به‌سمت تحول فرهنگ سازمانی جدید وجود دارد و به‌خاطر مأموریت محوله به چنین موسساتی درخصوص جذب یادگیرندگان و نیز ایجاد دوره‌ها و ارایه آنها به گروه‌های متنوع فراگیرانی که از نظر مکان، زمان، مهارت‌های یادگیری اولیه و نیازهای آموزشی جدید پراکنده هستند، در این تحول انعطاف‌پذیری زیادی وجود دارد.

درنتیجه، انتظار می‌رود همه موسسات، دوره‌هایی ارایه دهند که از نظر دسترسی، جهانی؛ ماهیت، تعاملی و هزینه، قابل پرداخت؛ باشد. جهانی‌شدن آموزش در قرن بیست و یکم، به‌طور خودکار به بین‌المللی‌شدن (بین‌المللی‌سازی) برنامه‌ریزی درسی، محیط‌های یادگیری چندزبانی، چندفرهنگی و چندرسانه‌ای منجر شده است. به‌منظور دستیابی به این اهداف آموزشی گسترده، فرآیند طرح‌ریزی آرمانی و تعیین اهداف بایستی از دیدگاه چندرشته‌ای الهام گیرد. یعنی مدیریت و رهبری موسسه آموزش الکترونیکی بایستی محصول هم‌کوشی و تلاش‌های مشارکتی باشد که بیشتر از هر زمان قبل با هم هماهنگ و یکپارچه شده باشند. این موضوع بر این فرض استوار است که نظریه هوش‌های چندگانه، برای موسسات یادگیری/تدریس الکترونیکی در سرتاسر جهان، نه‌تنها مناسب و شایسته بلکه به‌عنوان یک ضرورت است.

مجموعه‌های آموزشی و محل کار در حال دگرگونی و تحول هستند [۲]. بنابراین تنوع مهارت‌ها و توانایی‌های نیروی کار در این پویایی، گوناگونی و تغییرات مداوم محیط سازمانی به‌ویژه در زمینه طرح‌ریزی آرمان‌ها و انجام وظایف و تکالیف در اغلب بخش‌های سازمانی امری ضروری است [۳، ۴، ۵]. در نظام‌های آموزشی سازمانی امروزی به‌ویژه در موسسات یادگیری الکترونیکی، داشتن انبوهی از مهارت‌ها و قابلیت‌های مناسب جهت ورود به محیط اجتماعی رقابتی که آموزش عالی قرن بیست و یکم جزء جدایی‌ناپذیر آن است، ضروری است. این امر زمانی تحقق می‌یابد که مأمورین استخدام در چنین سازمان‌هایی از

ایستادگی است که در آن اعضای تیم با اختلافاتشان دست و پنجه نرم می‌کنند. هنجاریابی زمانی است که گروه برای حل مباحث، تصمیم‌گیری‌ها و تکمیل وظایف خود به توافق می‌رسد. این در حالی است که اعضای گروه در نهایت اقدام به انجام وظایف و تکالیف مورد نیاز و پیش رو در تعقیب آرمان‌های نهایی گروه نمایند. ترتیب جهانی تحول تیم نیز بر همان ۴ مرحله منتج‌شده از الگوهای تاکمن و لاو استوار است. بنابراین اولین مرحله تحول تیم، مرحله شکل‌گیری است و این زمانی است که هریک از اعضای تیم‌ها با هدف مشترکی به هم ملحق می‌شوند تا به آرمانی که مدنظر همه اعضای تیم و مورد توافق آنهاست، دست یابند. تامپسون در بحث الگوی یکپارچه کار تیمی، ادعا می‌کند که در داخل بافت تیمی، شرایطی مانند توانایی، انگیزش و استراتژی لازم، منجر به موفقیت در عملکرد تیمی و دستیابی به اهداف می‌شود [۱۱].

برای این که تیم‌ها تکالیفشان را با موفقیت انجام دهند و به آرمان‌ها و اهدافشان دست یابند، بایستی مجموعه‌ای مکمل از دانش، مهارت‌ها و توانمندی‌های لازم را دارا باشند. در موسسه یادگیری الکترونیکی، شرایط به‌گونه‌ای است که اعضا را به امتیازات مکمل مجهز می‌نمایند که شامل دانش، توانایی و مهارت‌های تیمی با ذهنی باز (آماده یادگیری از تکالیف و گزارشات جدید بدون ذره‌ای غرور) است. با این توصیف و نیز نیاز به مهارت‌های مکمل در تیم‌ها به‌نظر می‌رسد استفاده از هوش‌های چندگانه در ایجاد و ترکیب نیروهای کاری تیم‌ها در موسسات یادگیری الکترونیکی که منابع انسانی را مدیریت می‌کند، مفید است.

هوش چندگانه

هوش اصطلاحی است که هنگام بحث در سبک‌ها و رجحان‌های یادگیری افراد، استعداد، صفات، مهارت‌ها و صلاحیت‌های آنها، به آن با مسامحه نگریسته می‌شود [۱۲]. اما گاردنر، روان‌شناس دانشگاه هاروارد، با طرح مدل هوش‌های هفت‌گانه خود، با کاربرد هوش در حد توصیف ضعیف ظرفیت‌های افراد برای یادگیری، موافق نبود. الگوی هوش‌های چندگانه گاردنر پیشنهاد می‌کند که افراد از اطلاعات موجود، به طرق گوناگون یاد می‌گیرند. این الگو همچنین امکان گروه‌بندی افراد براساس کاربرد دانش و استفاده از سبک‌های یادگیری در موقعیت‌ها و بافت‌های گوناگون را فراهم می‌کند [۱۳]. این تایید حقیقتی است که هوش در کلاس و موقعیت‌های کار تیمی، جایی که افراد سبک‌های یادگیری، رجحان‌ها و استراتژی‌های خودشان را به‌همراه می‌آورند، مفید است.

هوش‌های هفت‌گانه در طیفی از روش‌ها شامل سبک‌های زندگی روزانه و آمایه‌های یادگیری نیروی کار مورد استفاده واقع می‌شود. آرمسترانگ توصیف روشی از هوش‌های هفت‌گانه و کاربست آنها که عبارتند از هوش کلام، هوش منطقی-ریاضی، هوش فضایی، هوش جنبشی بدنی، هوش موسیقایی، هوش میان‌فردی، هوش درون‌فردی

نیاز به مهارت‌ها و توانایی‌های متنوع و مؤثرترین ابزارهای توسعه آگاه باشند و از آنها در دستیابی به اهداف و مقاصد موسساتی همچون نظام یادگیری الکترونیکی بهره‌برداری نمایند.

با توجه به تکرر در الگوی فعالیت‌های یادگیری الکترونیکی، ارایه دوره‌ها و برنامه‌ها و نیز درون‌داده‌های فنی لازم برای کارایی نظام از طریق زیرساخت‌های فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطاتی یک ضرورت است. نیروهای از کارافتاده در مجموعه‌ها یا تیم/گروه‌ها، دیگر همانند موسسات متعارف نمی‌توانند موجود باشند. مفهوم نیروی کار، سالیان متمادی است که نه‌تنها در ارتباط با افزایش تعداد افراد اقلیت براساس نژاد، قومیت، ملیت یا جنسیت بلکه حتی براساس تفاوت‌های فردی مبتنی بر سن، زمینه‌های تربیتی، سبک‌های زندگی، حوزه‌های کاری و مسئولیتی، هوش‌های چندگانه و دیگر ابعاد متعدد، تحول پیدا کرده است [۳، ۶].

شکل‌گیری تیم/گروه‌ها

گروه، به‌عنوان دو یا چند فرد تعریف می‌شود که در حال تعامل و وابستگی درونی با یکدیگر برای دستیابی به اهداف ویژه‌ای، کار می‌کنند [۷]. در حالی که تیم به‌عنوان مجموعه‌ای متشکل از افراد با مهارت‌های مکمل تعریف می‌شود که برای اهداف مشترکی متعهد شده‌اند و متقابلاً برای اجرای مجموعه اهداف یا تکالیف مسئولیت دارند. بنابراین تیم منسجم و خوب‌شکل‌یافته، بایستی نتایجی بهتر و بیشتر از گروه به‌بار آورد. زیرا به‌خاطر وجود هم‌کوشی، اعضا می‌توانند از طریق فعالیت تکمیلی و با جهت‌گیری متحدانه، تکالیف و وظایف سر راه (در دست) را بهتر انجام دهند [۸]. بنابراین توصیه می‌شود که برای موسسات یادگیری الکترونیکی، نیروی کار در قالب تیم‌ها و نه در قالب گروه‌ها به‌کار گرفته شوند، تا بیشترین توانایی کار دسته جمعی با دیگران، برایشان فراهم شود.

پژوهش‌ها و نظریات نشان می‌دهند وقتی افراد شایسته و واجد شرایط با ویژگی‌های گوناگون در کارهای تیمی مشارکت می‌کنند و نیز روش‌ها و ابزار کافی در اختیارشان قرار می‌گیرد، در مقایسه با تلاش‌های انفرادی افراد عضو یا تلاش‌های افراد در گروه‌ها، جایی که اعضا برای بخش‌های فردی خودشان، مسئولیت انفرادی دارند، نتیجه بهتر و بیشتری به‌بار می‌آورند [۸]. البته، در کنار تفاوت‌های تیمی، ساختار آرایش تیمی نیز در حد معنی‌داری عملکرد تیم را تحت تاثیر قرار می‌دهد. تاکمن در شکل‌گیری و تحول گروه، ۵ مرحله شکل‌گیری، آشوب‌زایی، هنجاریابی، عملکرد، وقفه و رکود را شناسایی کرده است [۹]. لاو الگوی تاکمن را به چهار مرحله شکل‌گیری، آشوب‌زایی، هنجاریابی و عملکرد تغییر داد. همچنین به‌نظر وی، تیم نیز مراحل تحول را مشابه گروه‌ها طی می‌کند [۱۰].

طبق هر دو دیدگاه (الگوی تاکمن و لاو) شکل‌گیری، اولین مرحله حیات گروه است که در آن افراد دور هم جمع می‌شوند تا با یکدیگر برای هدف مشترکی همکاری کنند. آشوب‌زایی مرحله تضاد و

آموزش الکترونیکی در حالت معمول، به‌طور منفرد کار نمی‌کنند. در واقع امکان عملکرد موثر و موفقیت‌آمیز برای هر بخش در فعالیت‌های انفرادی‌شان بدون دریافت کمک از دیگر واحدها، عملی نیست. بنابراین هم‌کوشی فعالیت‌ها در این رویکرد سازمانی، کارکنان چنین سازمان‌هایی را مجبور می‌نماید تا مهارت‌های متنوعی داشته باشند و از هر فردی در هر موقعیت زمانی انتظار می‌رود، وظایف خود را به‌نحو احسن انجام دهد.

در اغلب موسسات آموزش باز و الکترونیکی، فعالیت‌های پشتیبانی فراگیران توسط مشاوران و تسهیل‌گران آموزشی در مراکزی تحت نظارت مدیریت اداره مرکزی انجام می‌گیرد، اما فعالیت‌های ارایه اطلاعات و همچنین ارتباط با فراگیران موجود و نیز فراگیران آتی، اغلب توسط همه اعضا و کارکنان انجام می‌پذیرد. به همین خاطر آموزش کارکنان و افزایش دانش آنها بخشی از فعالیت‌های یادگیری الکترونیکی است. در واقع ارایه اطلاعات به فراگیران، فعالیت عمومی است و نبایستی در انحصار افراد ویژه‌ای باشد.

در بخش امتحانات این موسسات، بازتاب دیگری از چنین گزینش مهارت‌ها و توانایی‌ها به واسطه نظریه هوش‌های چندگانه، متبلور است. این بخش، از واحدهای علمی متعدد و بخش خدمات پشتیبانی فراگیران تشکیل می‌شود تا کارکنان واجد شرایط و شایسته، مدل‌ها و روش‌های آزمون را به‌منظور سنجش و ارزشیابی فراگیران و به فعالیت درآوردن موثر اهداف واحد بازرسی و امتحانات، مرتب و تنظیم نمایند که نمود دیگری از کاربرد الگوی هوش‌های چندگانه در طراحی و تولید مواد آموزشی مشهود است. در این قسمت ما با نویسندگانی مواجه می‌شویم که هر کدام در حوزه‌های مطالعاتی خود ماهرند. ویراستاران برای اطمینان از اعتبار، ثبات و تناسب مواد آموزشی، قالب‌هایی را تنظیم می‌نمایند، متخصصان زبان، موضوعات را بازنگری می‌کنند تا وابستگی و تناسب اجتماعی و جهت‌گیری فرهنگی داشته باشد؛ هنرمندان گرافیکی محتوای تصویری و الگوها را طراحی می‌کنند، متخصصان دیداری-شنیداری که تضمین می‌کنند مواد و محتوای آموزشی به‌طور مناسب و اثربخش به کاست‌های صوتی/تصویری، CD، DVD انتقال یافته تا به‌صورت چندرسانه‌ای در دسترس باشند؛ هنرمندان وب منابع موضوعات یادگیری را فراهم می‌کنند تا امکان دسترسی به مواد آموزشی در قالب تعاملی‌تر فراهم شود. اگرچه یک فرد ممکن است تعدادی از مهارت‌ها و توانمندی‌های ضروری برای طراحی و تولید مواد آموزشی را داشته باشد، اما هیچ فردی به‌تنهایی نمی‌تواند دارای همه آنها باشد. بنابراین، کاربست مهارت‌ها، توانمندی‌ها و هوش‌های چندگانه در طراحی و تولید مواد دوره‌های آموزشی اجتناب‌ناپذیر است و دوره‌ها بایستی طوری تهیه شوند تا بتوانند یاددهنده، روش آموزشی و محتوای آموزشی را به‌طور موثر با هم تلفیق و هر کدام را در زمان مقتضی در اختیار یادگیران قرار دهند. نظریه هوش‌های چندگانه را می‌توان در داخل همان نمونه کوچک وظایف و تکالیف واحدها/گروه‌های نظام یادگیری الکترونیکی

هوش کلامی توانایی کاربرد موثر واژگان در ارتباطات شفاهی و نوشتاری است و کاربرد نحو، دستور زبان، معنی‌شناسی و فهم زبانی را تبیین می‌کند. هوش منطقی-ریاضی توانایی بالای کاربرد و فهم اعداد و کاربست مهارت‌های استدلالی در موقعیت‌هایی است که شامل الگوها، روابط و انتزاعات است. هوش فضایی، ادراک دنیای دیداری-فضایی و توانایی تبدیل این ادراک به شکل، رنگ، فضا و روابط است. هوش جنبشی-بدنی، مهارت یافتن در استفاده از کل بدن برای بیان عقاید و احساسات و توانایی تبدیل و تولید چیزهاست. هوش موسیقایی توانایی درک، تشخیص، تبدیل و بیان اشکال متنوع موسیقی از طریق آهنگ، زیر و بمی و ملودی است. هوش میان‌فردی ادراک و تشخیص خلق و خو، تنش‌ها، انگیزه‌ها و احساسات افراد دیگر است و همراه با این ادراک و تشخیص، توجه ویژه‌ای به تظاهرات چهره‌ای، خلق و خو، فشارهای روانی، انگیزش‌ها و توانایی واکنش به این اطلاعات، وجود دارد. هوش درون‌فردی توانایی شناخت و نظارت بر هیجانات و همخوان‌سازی آن هیجانات با شرایط گوناگون است. به‌طور مشابه، تئوری هوش‌های چندگانه کارکرد شناخت، سازگاری، شایستگی و پیچیدگی را شامل می‌شود و *آرمستر/نگ* خاطرنشان می‌سازد که آن کارکردها، ضرورتاً فعالیت‌های منفرد نیستند. آنها به رویه‌های مختلفی با همدیگر تعامل دارند. بنابراین شخص می‌تواند دو، سه یا تعداد بیشتری از هوش‌های هفت‌گانه را با توجه به موقعیتی که قرار دارد برای عملکرد بهتر به کار گیرد [۱۴]. به‌عنوان مثال، وقتی فرد در تیمی فعالیت می‌کند، به‌منظور تجزیه و تحلیل دیدگاه خود و بیان آن به دیگر اعضای تیم در ارتباط با موضوعات و تکالیف تیمی، بایستی بتواند از هوش کلامی برای خواندن و طرح موضوعات، از هوش منطقی-ریاضی برای کاربست مهارت‌های استدلالی بر مبنای محتوای تکلیف، هوش فضایی برای فهم اشکال و نمودارهای ارایه‌شده و هوش درون‌فردی برای ارضای خود با عنایت به دانش موجود استفاده کند.

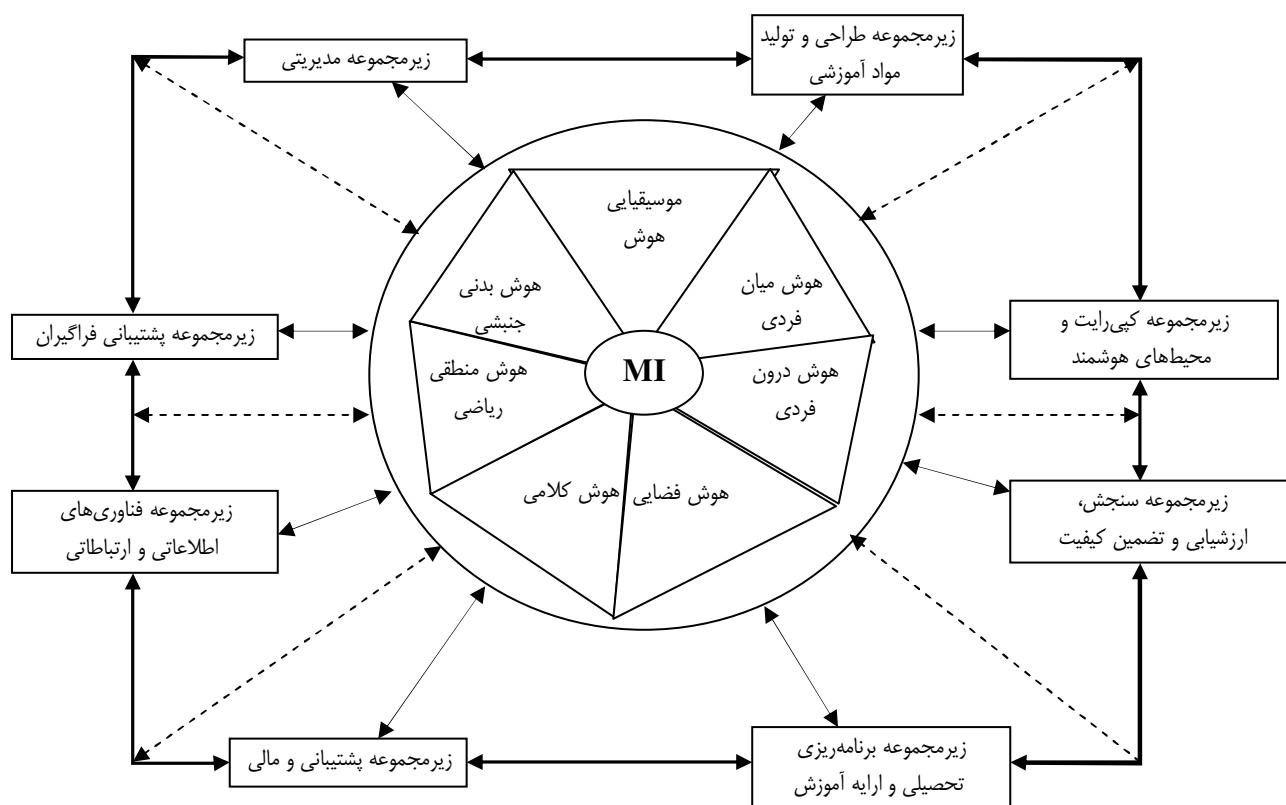
هوش چندگانه و نظام آموزش الکترونیکی

اهمیت و جایگاه هوش‌های چندگانه در سازمان‌دهی موسسات یادگیری الکترونیکی به‌سادگی قابل فهم است زیرا ماهیت سازمانی موسسات یادگیری الکترونیکی به وجود ساختارهای سیستمی مشخص نیازمند است که نمی‌توان در طراحی و تحقق چنین سیستمی، آنها را نادیده گرفت. موسسات آموزش الکترونیکی معمولاً شامل چندین زیرمجموعه از قبیل خدمات پشتیبانی فراگیران، طراحی و تولید مواد آموزشی، محیط‌های هوشمند و حق نشر، رسانه‌ها و روابط عمومی، برنامه‌ریزی تحصیلی و ارایه آموزش، فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطاتی، پشتیبانی و مالی، پژوهش و تحول کارکنان، سنجش، ارزشیابی و تضمین کیفیت و مدیریتی هستند.

توجه به این نکته حائز اهمیت است که هیچ‌کدام از این اجزای نظام

مراجعان این‌گونه موسسات است. شکل ۱، فعالیت‌های گروهی و تیمی اثربخش را به‌عنوان فرآورده هوش‌های چندگانه به ذهن متبادر می‌کند. این خرده‌کاربست مفهوم هوش‌های چندگانه در تهیه آرمان‌ها و اهداف دیپارتمانی و نیز ابزار دستیابی به این اهداف گروهی است. هر کدام از زیرمجموعه‌های سازمانی نظام یادگیری الکترونیکی به شرطی موفق خواهند بود که در کنار فعالیت‌های دیگر اجزا و به‌طور هماهنگ با آنها فعالیت نمایند.

به کار برد که به همین منوال می‌تواند در نمونه بزرگ مدیریت تمامی سازمان نیز مفید واقع شود. فلسفه زیربنایی کاربربست نظریه آن است که هیچ بعد هوشی به‌تنهایی نمی‌تواند به‌طور موثر برای اهداف سازمانی تعیین شده مناسب باشد. بنابراین چنین چنین مهارت‌ها، توانمندی‌ها، دانش و تجربیات بایستی در مدیریت و رهبری موسسات آموزش الکترونیکی مورد استفاده واقع شود و این به‌دلیل پیچیدگی فعالیت‌های آنها و طبیعت ناهمگن اهداف، کارکنان، ساختار سازمانی و



شکل ۱) هوش چندگانه در نظام یادگیری الکترونیکی

هوش چندگانه می‌تواند سنگ بنای ساخت و ترکیب تیم‌های کاری به‌منظور افزایش هوش، کیفیت نتایج و خدمات باشد.

منابع

- 1- Peters O. The didactic structure of distance education: Inquiries into an industrialized form of teaching and learning. Weinheim: Beltz Publication; 1973.
- 2- Cox TH. Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice. San Francisco: Berrett-Koehler Publication; 1993.
- 3- Green AL, Friday E, Friday SS. Multiple intelligence in team formation. Berlin; Proceeding of Annual Conference of Association of Social, Business and Behavioral Sciences, 2003.
- 4- Alper S, Tosvold D, Law KS. Conflict management, efficacy and performance in organizational teams. Personnel Psychology. 2000;53(3):625-35.
- 5- Ezzanel M, Wilmot H. Accounting for teamwork: A critical

نتیجه‌گیری

رویکرد کار تیمی برای رونق کاری در موسسات یادگیری الکترونیکی که دارای فعالیت‌های متنوع بوده و مهارت‌های مکملی را می‌طلبند، مورد نیاز است. این امر برای راحتی بیش از پیش تمامی کارکنان و بهترکردن مسیر پیشرفت نیز لازم است. لذا هم‌کوشی مبتنی بر رویکرد بین‌رشته‌ای جهت تدبیر و تدوین طرح و اجرا، به برطرف کردن تنگنای‌های موجودی که در دستیابی موثر به آرمان‌ها و اهداف آموزشی قصدشده بازدارنده هستند، می‌تواند موثر باشد. همچنین می‌تواند از طریق درون‌داده‌های کیفی، کارآمدی را افزایش دهد. درون‌داده‌های کیفی همه فعالیت‌های دفاتر نمایندگی، کمیته‌ها و دیگر نهادهای مدیریتی در موسسه را مهم جلوه می‌دهد. بنابراین کار تیمی، مبتنی بر هوش چندگانه، در نظام مدیریتی موسسات یادگیری باز و الکترونیکی می‌تواند موثر باشد. با کاربربست گسترده دیدگاه تنوع‌گرایی، اصول

- 10- Love R. Four stages of team development. *Evang Missions Q.* 1996;32(3):1-3.
- 11- Thompson L. *Making the team.* New Jersey: Prentice-Hall Publication; 2000.
- 12- Jones CB. Learning styles: Myth or reality? *Faculty Voices.* 2002;7(2):9-10.
- 13- Gardner H. *Frames of mind: Theory of multiple intelligence in practice.* New York: Basic Books; 1983.
- 14- Armstrong T. *Multiple intelligence in the classroom.* Virginia: Association for Supervision and Curriculum Development; 1994.
- study of group based systems of organizational control. *Adm Sci Q.* 1998;43(2):350-96.
- 6- Bhadury J, Mighty EJ, Damar H. Maximizing workforce diversity in project teams: A network flow approach. *Omega.* 2000;28(2):143-53.
- 7- Robbins S, Coulter M. *Management.* New Jersey: Prentice-Hall Publication; 1999.
- 8- Robbins S. *Essentials of organizational behavior.* New Jersey: Prentice-Hall Publication; 2000.
- 9- Tuckman BW. Developmental sequences in small groups. *Psychol Bull.* 1965;63(6):384-99.