

جایگاه هوش‌های چندگانه در دستیابی به اهداف مراکز آموزش الکترونیکی

عادل زاهدبابلان^{*}, مهدی معینی‌کیا^۱

^{*}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 فراروی موسسات 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 موسسات که مدیریت منابع انسانی را به عهده دارند، مفید باشد.

نتیجه‌گیری: با توجه به ساختار و ماهیت فعالیت در موسسات آموزشی الکترونیکی، اعضاء با هم‌افزایی از طریق فعالیت تکمیلی و با جهت‌گیری متحده، می‌توانند تکالیف و وظایف محله 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، به طور 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 سنتگ 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, Moeinkia 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

نیروی محركه قوى برای نظام یادگيری 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 دائمی نظام یادگیری الکترونیکی بهطور معنی‌داری در بین تمامی ملیت‌ها افزایش می‌یابد. این تحول باعث حجم‌شدن ساختار سازمانی و اصول مدیریتی فردی‌ریک تیلور قابل توضیح و توجیه است. بنابراین، الگوی تدریس/یادگیری صنعتی شد و مدیریت یادگیری الکترونیکی، در مقابل با پیشینه این نظریه‌های علمی و کلاسیک مدیریت سازمانی، شکل گرفت. اگرچه هر سیستم در حال شکل‌گیری، چالش‌های سیستمی خود را به همراه دارد، اما در عوض این چالش‌ها، اساسی را شکل می‌دهد که دست‌یابی به حل مسائل را بهبود می‌بخشد. در مدیریت آموزش الکترونیکی، پارادایم تغییر به‌سمت تحول فرهنگ سازمانی جدید وجود دارد و به خاطر ماموریت محوله به چنین موسساتی درخصوص جذب یادگیرندگان و نیز ایجاد دوره‌ها و ارایه آنها به گروه‌های متنوع فرآگیرانی 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 گستردۀ، فرآیند طرح‌ریزی آرمانی و تعیین اهداف باستی از دیدگاه چندرشته‌ای الهام گیرد. یعنی مدیریت و رهبری موسسه آموزش الکترونیکی باستی 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، نه تنها مناسب و شایسته بلکه به عنوان یک ضرورت است.

مجموعه‌های آموزشی و محل کار در حال دگرگونی و تحول هستند [۲]. بنابراین نوع 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 انبوی از مهارت‌ها و قابلیت‌های مناسب جهت ورود به محیط اجتماعی رقابتی که آموزش عالی قرن بیست و یکم جزء ناپذیر آن است، ضروری است. این امر زمانی تحقق می‌یابد که مامورین استخدام در چنین سازمان‌هایی از

سازمان‌دهی و مدیریت موسسات یادگیری الکترونیکی در سراسر دنیا، سمت و سویی متفاوت با موسسات متعارف (ستنی) دارد. در موسسات تدریس/یادگیری الکترونیکی، به‌منظور طراحی آرمان‌های 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 موسسات 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 فرایندهای 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 افاده چینش دانش و مهارت‌هایی که لازمه فعالیت جهت رسیدن به اهداف در موسسه آموزش الکترونیکی است، آگاه نباشد. هنگام تهییه چهارچوب نظری، /اوتوپیترز به‌دلیل اهمیت و نیاز به جهت‌گیری به‌سوی تولید انبوی آموزش، فعالیت‌ها و عملیات موسسه آموزش الکترونیکی را با مدیریت سازمان‌های صنعتی یکسان فرض نمود. برخی از ویژگی‌های موسسات آموزش الکترونیکی نظیر تعداد زیاد فرآگیران (مشتریان) و به تبع آن تولید انبوی مواد آموزشی (مواد خام)، دسترسی انبوی مراجعان (فرآگیران) 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 گستردۀ، 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، کارآیی درونی و بیرونی)، قادر به تدارک آموزش کیفی، بهویژه در دنیای در حال تحول نیستند. نرخ ثبات‌نامها به‌مقدار زیادی از ظرفیت ممکن موسسات یادگیری سنتی پیشی گرفته است و اغلب محتواهای آموزش، قدیمی و نامناسب شده‌اند. این شرایط، انگیزه و

ایستادگی است که در آن اعضای تیم با اختلافاتشان دست و پنجه نرم می‌کنند. هنجرایی 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 منتج شده از الگوهای تاکمن و لاو استوار است. بنابراین اولین مرحله تحول تیم، مرحله شکل‌گیری است و این زمانی است که هر یک 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 تکالیفشنان را با موفقیت انجام دهند و به آرمان‌ها و اهدافشان دست یابند، بایستی مجموعه‌ای مکمل از داش، مهارت‌ها و توانمندی‌های لازم را دارا باشند. در موسسه یادگیری الکترونیکی، شرایط به‌گونه‌ای است که اعضاء را به امتیازات مکمل مجهر می‌نمایند که شامل داش، 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 داش و استفاده از سبک‌های یادگیری در موقیت‌ها 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 هوش‌ها شامل سبک‌های زندگی روزانه و آمایه‌های یادگیری نیروی کار مورد استفاده واقع می‌شود. آرمسترانگ توصیف روشنی از هوش‌های هفت‌گانه و کاربست آنها که عبارتند از هوش کلام، هوش منطقی-ریاضی، هوش فضایی، هوش جنبشی بدنی، هوش موسیقیایی، هوش میان‌فردي، هوش درون‌فردي

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

با توجه به تکثر در الگوی فعالیت‌های یادگیری الکترونیکی، ارایه دوره‌ها و برنامه‌ها و نیز درون‌دادهای فنی لازم برای کارآیی نظام از طریق زیرساخت‌های فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطاتی یک ضرورت است. نیروهای از کارآفتداده در مجموعه‌ها یا تیم/گروه‌ها، دیگر همانند موسسات متعارف نمی‌توانند موجود باشند. مفهوم نیروی کار، سالیان متمادی است که نه تنها 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، به عنوان دو یا چند فرد تعریف می‌شود که در حال تعامل و واپس‌گردانی با یکدیگر برای دستیابی به اهداف ویژه‌ای، کار می‌کنند [۷]. در حالی که تیم به عنوان مجموعه‌ای متشکل از افراد با مهارت‌های مکمل تعریف می‌شود که برای اهداف مشترکی متعهد شده‌اند و متقابل برای اجرای مجموعه اهداف یا تکالیف مسئولیت دارند. بنابراین تیم منسجم و خوب‌شکل یافته، بایستی نتایجی بهتر و بیشتر از گروه به بار آورد. زیرا به‌خاطر وجود هم‌کوشی، اعضا می‌توانند از طریق فعالیت تکمیلی و با جهت‌گیری متحداه، 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 به کار 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 به بار می‌آورند [۸]. البته، در کنار تفاوت‌های تیمی، ساختار آرایش تیمی نیز در حد معنی داری عملکرد تیم را تحت تاثیر قرار می‌دهد. تاکمن در شکل‌گیری و تحول گروه، ۵ مرحله شکل‌گیری، آشوب‌زایی، هنجرایی، عملکرد، وقفه و رکود را شناسایی کرده است [۹]. لاو الگوی تاکمن را به چهار مرحله شکل‌گیری، آشوب‌زایی، هنجرایی 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

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، مهارت‌یافتن در استفاده از کل بدن برای بیان عقاید و احساسات و توانایی تبدیل و تولید چیزهای است. هوش موسیقیایی توانایی درک، تشخیص، تبدیل و بیان اشکال متنوع موسیقی از طریق آهنگ، زیر و بمی و ملودی است. هوش میان‌فردي ادراک و تشخیص خلق و خو، تشن‌ها، انگیزه‌ها و احساسات افراد دیگر است و همراه با این ادراک و تشخیص، توجه ویژه‌ای به ظاهرات چهره‌ای، خلق و خو، فشارهای روانی، انگیزش‌ها و توانایی واکنش به این اطلاعات، وجود دارد. هوش درون‌فردي توانایی شناخت و نظارت بر هیجانات و همخوان‌سازی آن هیجانات با شرایط گوناگون است. به طور مشابه، تئوری هوش‌های چندگانه کارکرد شناخت، سازگاری، شایستگی و پیچیدگی را شامل می‌شود و آرسمنترانگ 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]. به عنوان مثال، وقتی فرد در تیمی فعالیت می‌کند، به منظور 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 درون‌فردي برای ارضای خود با عنایت به دانش موجود استفاده کند.

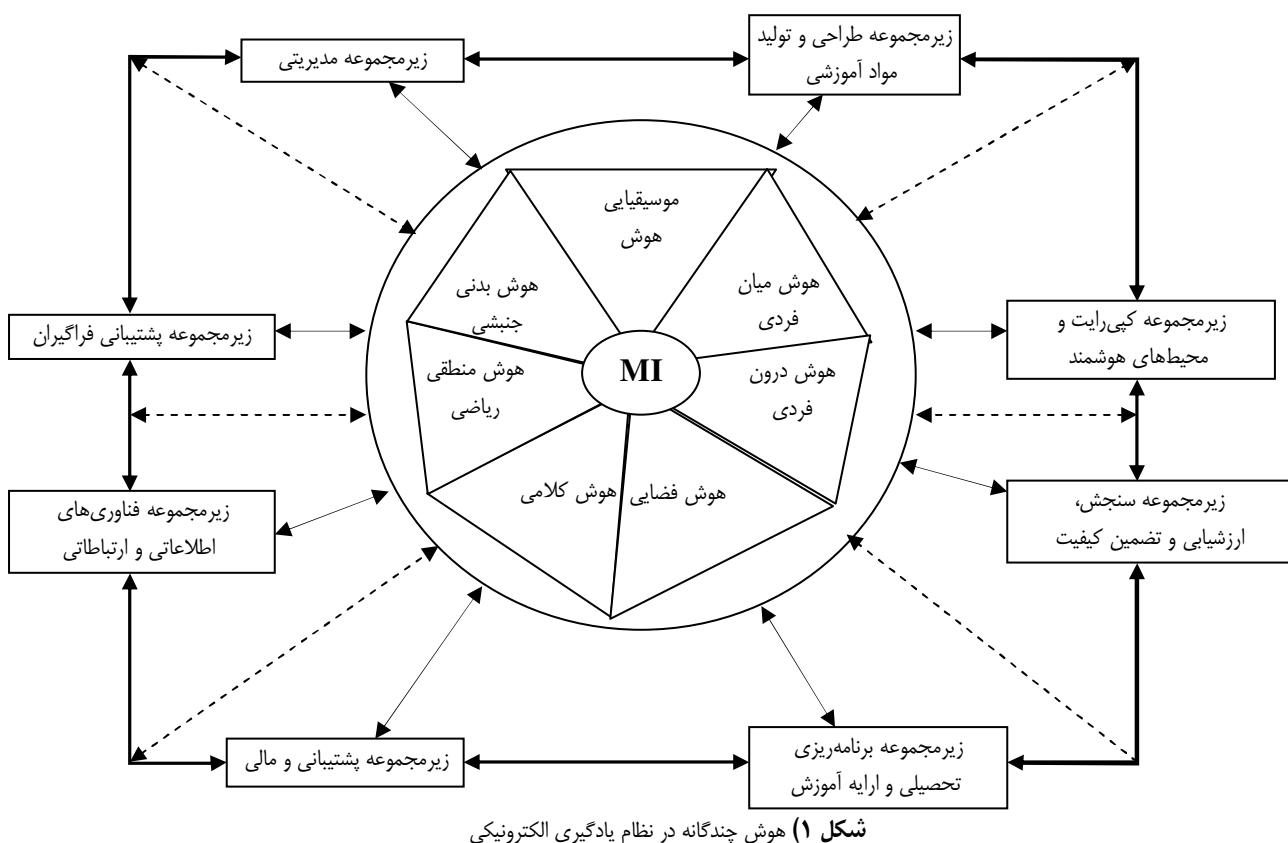
هوش چندگانه و نظام آموزش الکترونیکی

اهمیت و جایگاه هوش‌های چندگانه در سازمان‌دهی موسسات یادگیری الکترونیکی به سادگی 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 فرآگیران، 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 هیچ کدام از این اجزای نظام

مراجعةع این گونه موسسات است. شکل ۱، فعالیت‌های گروهی و تیمی اثربخش را به عنوان فرآورده هوش‌های چندگانه به ذهن متبار می‌کند. این خرده کاربست مفهوم هوش‌های چندگانه در تهیه آرمان‌ها و اهداف دپارتمانی 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 به طور 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 کاربست نظریه آن است که هیچ بعد هوشی به تنها یی نمی‌تواند به طور موثر برای اهداف سازمانی تعیین شده مناسب باشد. بنابراین چیش چنین مهارت‌ها، توانمندی‌ها، دانش و تجربیات بایستی در مدیریت و رهبری موسسات آموزش الکترونیکی مورد استفاده واقع شود و این به دلیل 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 به منظور افزایش هوش، کیفیت نتایج و خدمات باشد.

منابع

- Peters O. The didactic structure of distance education: Inquiries into an industrialized form of teaching and learning. Weinheim: Beltz Publication; 1973.
- Cox TH. Cultural diversity in organizations: Theory, research and practice. San Francisco: Berrett-Koehler Publication; 1993.
- 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.
- Alper S, Tosvold D, Law KS. Conflict management, efficacy and performance in organizational teams. Personnel Psychology. 2000;53(3):625-35.
- 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 اجراء، به برطرف کردن تنگناهای 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. درون‌داده‌ای 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 کاربست 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- Joness 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.