

خلاقیت، فرایندی بایسته در آموزش های سازمانی

گرد آورنده: فاطمه میرآخوری

پست الکترونیکی: saeed.hadavand@instructor.net

چکیده

امروزه سازمان ها برای دستیابی به جدیدترین فناوری و منابع قدرت با یکدیگر به رقابت می پردازند. مواجهه مؤثر با رقبا مستلزم در اختیار داشتن نیروهای انسانی توانمند می باشد و این از وظایف نظام های آموزشی است که موفقیت، ایده ها، برنامه ها، شیوه های نوین رقابتی و استفاده درست از آنها را به کارکنان بیاموزند. برای رسیدن به این مهم، اهداف آموزشی یک سازمان باید حامل پیام های خلاق باشد. چنین رویکردی به نظام آموزش به عنوان یکی از اجزای اصلی استراتژی سازمان کمک خواهد نمود تا در اثر گذاری بر مهارت های ذهنی و شیوه های یادگیری کارکنان به گونه ای که منجر به ایجاد تفکر نو و انتقادی برای کشف مجهولات و ارایه راه حل گردد نقش مؤثری را ایفا نماید. مؤلف در این مقاله در مقام پاسخگویی به این سؤال است که کدام متغیرها، با چه میزان تأثیر و چه نوع تعاملی می توانند به شکل گیری ایده های نو در برنامه ها و روش های آموزشی کمک نموده و به پرورش کارکنان خلاق منجر شوند.

کلمات کلیدی: خلاقیت، یادگیری، آموزش

مقدمه

در عصر حاضر که شاهد رقابت فشرده سازمان‌ها برای دستیابی به جدیدترین فناوری و منابع قدرت هستیم، کارکنان خلاق و صاحبان اندیشه نو به مثابه گرانبهاترین سرمایه سازمان از جایگاه رفیعی برخوردار هستند. مواجهه مؤثر با تحولات فزاینده محیطی در گرو خلاقیت است و از آنجا که تأمین اهداف سازمان مستلزم در اختیار داشتن نیروهای انسانی توانمند می باشد، این از وظایف نظام های آموزشی است که با ارایه مستمر ایده‌ها، برنامه های جدید و روش های نوین آموزش، کارکنان را به گونه ای پرورش دهند که قادر باشند به تنهایی تصمیم بگیرند، راه حل های تازه برای مسائل پیدا کنند و در قبال کار احساس مسئولیت نمایند. [۱] شکل گیری چنین مزیتی نه تنها به بهبود کیفی محصولات و توسعه بازار موجود خواهد انجامید بلکه باعث ایجاد بازارهای جدید و شکل دهی به محیط نیز می شود. با وجود اینکه تحولات محیطی، سازمان ها را در برابر دو راه خلاق بودن یا از بین رفتن قرار داده است ولی آنها معمولاً درک درستی از عوامل مؤثر بر شکل گیری خلاقیت^۱ نداشته و نمی دانند چگونه کارکنان خود را خلاقانه پرورش دهند. آنچه که در این مقاله به آن پرداخته خواهد شد آن است که کدام متغیرها، با چه میزان تأثیر و چه نوع تعاملی می توانند به شکل گیری ایده های نو در برنامه ها و روش های آموزشی منجر شده و به پرورش کارکنان خلاق بیانجامند. برای پاسخگویی به سؤالات فوق، تعریف و ضرورت پرورش خلاقیت در سازمان در بخش اول مقاله مورد بررسی قرار می گیرد. در بخش دوم، در مورد مؤلفه های خلاقیت بحث خواهد شد. نظریه های یادگیری و آموزش خلاقانه، محور اصلی بخش سوم مقاله را تشکیل می دهد. در پایان نیز جمع بندی و پیشنهادات ارائه خواهد گردید.

خلاقیت

گیلفورد^۲ خلاقیت را مرتبط با مجموعه ای از توانایی ها و خصیصه های هر فرد می داند. او معتقد است که نباید فقط از زاویه فراورده های ابداعی به خلاقیت نگریست. بلکه باید آن را به عنوان استعداد ذهنی بالقوه که به درجات مختلف در همه افراد اعم از کوچک و بزرگ وجود دارد مورد مطالعه قرار داد. [۲] استرنبرگ^۳، خلاقیت را به کارگیری توانایی های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید تعریف می نماید. [۳] گیزلین^۴، نیز خلاقیت را به ظرفیت دیدن روابط جدید، ایجاد اندیشه های غیرمعمول و فاصله گرفتن از روش ها و الگوهای سنتی تعبیر نموده است. [۴]

۱. Creativity
۲. Gilford
۳. Strenberg
۴. Ghiselin

ضرورت پرورش خلاقیت

مهمترین دلیل نیاز به خلاقیت، بروز چالش است. امروزه سازمان ها در تمام دنیا با دو چالش جهانی شدن^۵ و رقابت مواجه می باشند و راه غالب شدن بر آنها دستیابی به ایده ها، برنامه ها و شیوه های نوین در مواجهه با آنها می باشد.[۵] برای رسیدن به این مهم، اهداف آموزشی یک سازمان باید حامل پیام های خلاق باشد. به باور فاسکو^۶، آموزش آفرینندگی و ایجاد قدرت خلاقیت در کارکنان مهمترین مسئولیت پرورشی نظام آموزش کارکنان می باشد.[۶] چنین رویکردی به نظام آموزش به عنوان یکی از اجزای اصلی استراتژی سازمان کمک خواهد نمود تا در اثر گذاری بر مهارت های ذهنی و شیوه های یادگیری کارکنان به گونه ای که منجر به ایجاد تفکر نو و انتقادی برای کشف مجهولات و ارایه راه حل گردد نقش مؤثری را ایفا نماید.

مؤلفه های خلاقیت

خلاقیت دارای سه مؤلفه اصلی مسأله یابی^۷، ایده یابی^۸ و اجرای ایده ها^۹ می باشد. هر کدام از این مؤلفه ها مبتنی بر سه عامل فردی، گروهی و سازمانی هستند که ذیلاً به آنها اشاره خواهد گردید:

▪ **عوامل فردی:** متشکل از دو شاخص توانمندی^{۱۰} و ویژگی های شخصیتی^{۱۱} است.

- شاخص توانمندی شامل هوشمندی^{۱۲}، دانش کاری^{۱۳} و مهارت فنی^{۱۴} است.

- ویژگی های شخصیتی شامل سخت کوشی^{۱۵}، داشتن تصور خلاق از خود^{۱۶}، موفقیت طلبی^{۱۷}، اعتماد به نفس^{۱۸}،

استقلال طلبی^{۱۹}، ابهام پذیری^{۲۰} و پذیرش ریسک^{۲۱} است.

۵. Globalization

۶. Fasco

۷. Problem finding

۸. Idea finding

۹. Idea Implementing

۱۰. Empowerment

۱۱. Personality

۱۲. Talent

۱۳. Work knowledge

۱۴. Technical Skill

۱۵. Perseverance

۱۶. Strong Image of the creative self

۱۷. Achievement

۱۸. Self-Confidence

۱۹. Independence

▪ **عوامل گروهی:** سه شاخص تنوع گروه^{۲۲}، انسجام گروه^{۲۳} و سیستم ارتباطات^{۲۴} را در بردارد.

- تنوع گروه شامل ترکیبی از افراد درون سازمان و برون سازمان است.

- انسجام گروه شامل داشتن هدف و چشم انداز مشترک، کمک به همگروهی ها و احترام قائل شدن برای دیدگاه های منحصر به فرد یکدیگر است.

- سیستم ارتباطات نیز برقراری ارتباط درون سازمانی واحدها و همچنین ارتباطات برون سازمانی را شامل می شود.

▪ **عوامل سازمانی:** متشکل از شاخص های سبک رهبری^{۲۵}، ساختار سازمانی^{۲۶}، سیستم پاداش^{۲۷}، جوسازی^{۲۸}،

چالش پذیری، اعتماد، تعارض، حمایت از ایده ها، گفتگو و ریسک پذیری است. [۷]

یادگیری سازمانی

یادگیری مؤثر به میزان درک سازمان از آموزش های خلاقانه بستگی دارد. «فاسکو» یادگیری مؤثر را مبتنی بر سه سطح زیر می داند:

▪ **سطح اول،** اساس فراگیری خلاق را تشکیل می دهد. فرایندهای متنوع تفکر نظیر سیلان ایده ها، انعطاف پذیری، ابتکار و همچنین عوامل شناختی مانند کنجکاوی، علاقه، واکنش و ریسک پذیری که در یادگیری نقش دارند در این سطح قرار می گیرند.

▪ **سطح دوم،** بر فرایندهای پیچیده تر تفکر همچون برخورد با تنش های پیچیده، درگیر شدن در تصویرسازی ذهنی و ایجاد آزادی و ایمنی روانی تمرکز دارد. در این سطح می توان به عوامل شناختی نظیر کاربرد و عوامل عاطفی مانند پرورش ارزش ها نیز اشاره کرد.

▪ **سطح سوم،** بردرگیری فراگیر با مسائل و چالش های واقعی تأکید دارد. عوامل شناختی در این سطح شامل تفحص مستقل، خود جهت دهی در یادگیری، مدیریت منابع و پرورش ایده است. [۸]

تورنس^{۲۹} معتقد است، مؤثرترین روش ها در آموزش های خلاقانه، روش هایی هستند که برای ایجاد انگیزه و فراهم کردن فرصت های یادگیری فعال به هر دو بعد شناختی و عاطفی توجه دارند. بهره برداری از سیمولاتورهای آموزشی یا ایجاد موقعیت هایی شبیه شرایط واقعی در آموزش تفکر خلاق به کارکنان از این نمونه اند. [۸]

۲۰. Tolerance of ambiguity

۲۱. Tolerance of risk

۲۲. diversity

۲۳. Cohesiveness

۲۴. Communication system

۲۵. Leadership style

۲۶. Organization structure

۲۷. Reward system

۲۸. Organizational climate

به زعم رنزولی،^{۳۰} در آموزش های مبتنی بر خلاقیت، می بایست سبک یادگیری ویژه در فراگیر مد نظر قرار گیرد. او معتقد است که مربیان می بایست گرایش به کارهای خلاق را از طریق علائق فراگیران برانگیزانند. هر قدر شدت و میزان علاقه فراگیران بیشتر باشد خلاقیت بیشتری از خود نشان می دهند. روش های تدریس نیز باید متناسب با توانایی ها، علائق و حوزه کاری ایشان تنظیم شود.^[۳]

همچنین از عناصر اساسی در برنامه های آموزشی سازمان، موضوع، محتوا و روش شناسی آن است. در موضوع، آنچه که مهم است مجموعه اطلاعات و دانش نیست بلکه راه دقیق تفکر درباره آنها است، بسیاری از کارکنان اطلاعات زیادی از موضوع دارند، اما راه تفکر درباره آن را نمی دانند. در محتوای موضوع، دو مسأله مطرح است: اول اینکه یک دوره یا واحد آموزشی، چه موضوعاتی را باید در برگیرد و دوم اینکه که در چه سطح از پیشرفت و پیچیدگی باشد.^[۹] ریس،^{۳۱} بر نقش مربی، به عنوان مشاور و سرمشق در رشد خلاقیت تاکید می کند و معتقد است مربیان باید به محتوای رشته خود تسلط داشته و از روش های گوناگون تدریس آگاه باشند و از آنها بهره ببرند.^[۶] انگیزه و علاقه مربیان به کارشان نیز اهمیت زیادی در یادگیری خلاقانه دارد. آمابیل^{۳۲}، در الگوی غنی سازی برنامه های آموزشی بر گسترش و ترویج خلاقیت در سازمان تاکید می کند. در این الگو اهداف زیر مد نظر قرار گرفته است:

- ۱- برانگیختن و ارتقای خلاقیت در فراگیران با استعداد،
- ۲- بهبود بخشیدن به کیفیت آموزش و گسترش دامنه طرح غنی سازی؛
- ۳- تدوین برنامه آموزش منظم و ایجاد همکاری بین مربیان و فراگیرانی که در طرح شرکت دارند؛^[۷]

به زعم مؤلف باید امکان تجربه یادگیری برای تمام فراگیران فراهم شود، به طوری که بتوانند هر مسیری را متناسب با توانایی های فردی، علائق و سبک یادگیری خود طی کنند.

خلاقیت و آموزش

نظام آموزش از جنبه های مختلفی مانند شرایط محیطی، فیزیکی، نقش مربی، روابط فراگیران با یکدیگر و روابط آنها با مربی بر انگیزه یادگیری و خلاقیت تاثیر مستقیم دارد. بر این اساس نگاه به آموزش برای دستیابی به سطوح بالای اثربخشی و کارآمدی نیروی انسانی می بایست با آگاهی از میزان خلاقیت و تقویت آن به دنبال تعالی مراکز آموزش از حالت سنتی به مراکزی با عملکرد عالی صورت گیرد. به گونه ای که در آن بهبود مستمر یادگیری توسط همگان اجرا شده و به عنوان یک فرهنگ در بین کارکنان درآید. برای ایجاد چنین نظامی می توان اقدامات ذیل را به کار بست:

۱) آشنا ساختن مدیران و مربیان با مفاهیم خلاقیت و راهکارهای پرورش و تقویت آن در کارکنان. برای این کار می توان از تشکیل دوره های آموزش ضمن خدمت استفاده کرد. مدیران و مربیان پس از آشنایی با مفاهیم و راهکارهای

۲۹. Torrance

۳۰. Renzulli

۳۱. Reis

۳۲. Amabile

پرورش خلاقیت می‌تواند آن را به کارگیرند و ضمن دوری از سخت‌گیری‌های بی‌جا، کارکنان را به مشارکت فعال در سازمان و انجام کارهای گروهی تشویق کنند. این گونه تدبیرها زمینه پرورش خلاقیت را فراهم خواهند آورد.

۲) **تغییرات اساسی در محتواهای آموزشی.** هرچند با استفاده از محتواهای آموزشی و شیوه‌های تدریس موجود نیز می‌توان به پرورش خلاقیت کمک کرد، اما با توجه به ضرورت بهبود مستمر، نیاز است تغییراتی در محتواها و شیوه‌های تدریس داده شود. مثلاً محتوا به طریقی ارائه شود که فقط ارایه اطلاعات در سطح دانش نباشد و زمینه برای بحث و گفتگوی میان فراگیران فراهم گردد.

۳) **تغییر در شیوه ارزیابی.** برای پی بردن به میزان موفقیت برنامه‌های پیش‌بینی شده می‌بایست نتایج به دست آمده را ارزیابی نمود. ارزیابی باید تا حدود زیادی رشد و خلاقیت را در فراگیران سنجش نماید. یعنی به جای استفاده از سوالات تستی و تک جوابی، بیشتر از سؤالاتی که به تفکر و ارائه نظر و عقیده فراگیر نیاز دارند استفاده شود.

۴) **فعال‌سازی گروه‌های غیر رسمی.** از طریق فعال‌سازی گروه‌های غیر رسمی و مبتنی بر نیازهای سازمان، می‌توان کارکنان را به مشارکت در امور سازمان دعوت کرد. در این گروه‌های کاری فراگیران برای ارائه راه‌حل‌های مناسب تشویق به تفکر می‌شوند و با گسترش دید آنها خلاقیت آنان نیز پرورش می‌یابد. این گونه مشارکت‌ها به افزایش اعتماد به نفس و خود شکوفایی فراگیران خواهد انجامید.

آموزش خلاق

آموزش خلاقانه یک ضرورت ویژه سازمانی به شمار می‌رود. آنچه در تفکر یک سازمان بایستی گنجانده شود آینده‌سازی و فراهم‌آوری شرایط آن است. با این اندیشه که به بهبود و تغییر به عنوان یک برنامه دراز مدت و مستمر نگریسته شود. در آموزش‌های خلاقانه دو کار عمده صورت می‌گیرد:

الف) **تعریف موضوع:** مشکلات سازمان که غالباً در حاله‌ای از ابهام بوده و کارکنان شناخت دقیقی نسبت به ساختار مشکل و پیچیدگی‌های فنی آن ندارند تشریح شده تا آنها با آشنایی دقیق و بینش روشن، افکار نو و بکر خود را مطرح سازند. لازمه این کار آن است که اولاً تعریف موضوع تا حد ممکن بسط پیدا نماید و ثانیاً موضوع از زاویه غیر مرسوم تعریف گردیده و مفهوم جدیدی از آن ارائه شود.

ب) **ایجاد راه‌حل‌های دیگر:** دوری از روش‌های مرسوم و ایجاد زمینه در استفاده از راه‌حل‌های گوناگون، اساس خلاقیت است. توجه به سه عامل: (۱) به تأخیر انداختن هر گونه قضاوت و داوری (اولین راه‌حل بهترین راه حل)، (۲) گسترش راه‌حل‌های موجود (۳) ترکیب خصلت‌های غیر مرتبط، زمینه را برای ارایه راه‌حل‌های خلاقانه آماده می‌سازد. همچنین رعایت موضوعات ذیل به تقویت آموزش‌های خلاقانه کمک خواهد نمود:

۱) طبقه‌بندی موضوعات

اغلب موضوعات آموزشی را می توان به دو دسته موضوعاتی که شناخته شده بوده و روش پرداختن به آنها معلوم می باشد و موضوعاتی که در آن هم مسأله و هم روش حل مسأله شناخته شده نیست تقسیم نمود. به همین دلیل لازم است تا موضوعات و برنامه های آموزشی مورد نیاز طبقه بندی شوند. در آموزش های خلاقانه، فراگیران را می بایست به تدریج در موقعیت هایی قرارداد که در آن هم مسأله و هم روش حل مسأله ناشناخته هستند. در این شرایط هر چه موقعیت برای چالش بیشتر آماده تر باشد میزان خلاقیت فراگیران بیشتر خواهد بود.

۲) تمرکز بر مهارت حل مسأله

روش های تدریس می بایست متمرکز بر مهارت های حل مسأله گردیده و فراگیران به استفاده از این مهارت ها ترغیب شوند. معروفترین روشی که به آموزش های خلاقانه کمک می نماید روش بارش مغزی^{۳۳} است. علاوه بر این روش، آموزش مهارت های پژوهشی نیز به فراگیران در یادگیری خلاق کمک می کند. آموزش های روش صحیح وضع کردن فرضیه و آزمودن آن توانایی های تفکر خلاق را در فراگیران افزایش می دهد.

۳) اهمیت دادن به دستاوردهای خلاقانه

تشویق و تقویت رفتارهای خلاق باعث تقویت آنها می شود. مواجهه منطقی با سؤالات غیرمتعارف فراگیران، ارزش گذاری به اندیشه ها و راه حل های پیشنهادی آنان فرصت های مناسبی را برای یادگیری های خود انگیزانه کارکنان ایجاد نموده و به آنها این فرصت را خواهد داد تا بدون ترس از ارزیابی، به یادگیری، تفکر و اکتشاف پردازند.

۴) تجربه اندوزی

حتی المقدور تجارب فراگیران به موارد محدود منحصر نگردد. لازم است تا علاوه بر شرایط معمول و موقعیت های متداول آموزش رسمی برای کارکنان، فرصت های تازه و متنوعی فراهم گردد. همچنین از دیگر اقداماتی که به تقویت آموزش های مبتنی بر خلاقیت می انجامند می توان به این موارد اشاره نمود:

۵. بهره مندی از آرای روان شناسان تربیتی و جامعه شناسان در ارایه آموزش به کارکنان؛
۶. ترتیب دادن سخنرانی برای کارکنان خلاق؛ (سایرین را در معرض آموخته های دیگران قرار می دهد)
۷. تأکید بر روش های فعال در تدریس؛
۸. دادن فرصت برای بیان احساسات مثبت به فراگیران؛
۹. طراحی و ابداع موقعیت های چالش انگیز؛
۱۰. توجه به تفاوت های فردی در برنامه ریزی و اجرای آموزش؛
۱۲. پرهیز از تحمیل یک روش آموزش خاص برای کلیه فراگیران؛
۱۳. فراهم کردن فرصت جهت یادگیری خود انگیزانه؛

۳۳. Brain storming

۱۴. دادن فرصت به فراگیران جهت طرح سوالات غیر معمول و بحث انگیز.

محیط آموزشی خلاق

ابعاد یک محیط آموزشی خلاق به پنج بخش تفکیک می گردد. ذیلاً به هر یک از این ابعاد پرداخته خواهد شد.

(۱) بعد محیطی - اجتماعی

ساختار محیطی - اجتماعی کلاس، تاثیر زیادی در فرایند یادگیری دارد. احساس امنیت، اولین شرط داشتن کلاس خلاق است. فراگیران باید بتوانند بدون نگرانی هر نوع سؤالی را پرسند و در بحث‌ها آزادانه شرکت کنند. احترام متقابل بین فراگیر و مربی، سبب تقویت اعتماد به نفس در فراگیران می شود.

ماروین^{۳۴}، ارزیابی و رقابت را کشنده خلاقیت می داند. هرچند ضرورت ارزیابی را نمی توان انکار کرد، اما گاهی می توان از خود ارزیابی نیز استفاده نمود. البته اگر ارزیابی جنبه کیفی به خود بگیرد و هدف آن آگاه کردن فراگیر از کارش باشد اثرات منفی آن تقلیل می یابد. رقابت نیز به احساس حقارت در فراگیران منجر می گردد. [۷] لذا پیشنهاد می شود به جای رقابت فردی بر رقابت درون فردی، یعنی رقابت هر فرد با خودش تمرکز گردد. وجود آزادی فکر، بیان و حرکت از ضروریات محیط آموزشی خلاق به شمار می رود.

(۲) بعد عاطفی - شناختی

پژوهشگران وجود زمینه های عاطفی - شناختی را برای رشد خلاقیت ضروری می دانند. تورنس و استرنبرگ، کنجکاوی و درگیر شدن با ابهام، تخیل و توانایی خطر کردن را از مهمترین موارد خلاقیت برانگیز در ساختار عاطفی - شناختی ذکر نموده اند. [۷] برای تقویت کنجکاوی، ایجاد فرصت برای مشاهده، آزمایش و جستجوی محیط، پژوهش و تجربه کردن ضروری است. مربی توانا با ایجاد حساسیت به مسائل گوناگون سازمانی می تواند در این زمینه نقش مؤثری ایفا نماید. خطرپذیری معقول و بررسی شیوه های تازه و غیر معمول، درگیری با پیچیدگی و لذت بردن از این درگیری نیز اهمیت زیادی در رشد خلاقیت کارکنان دارد. [۸]

(۳) بعد فکری

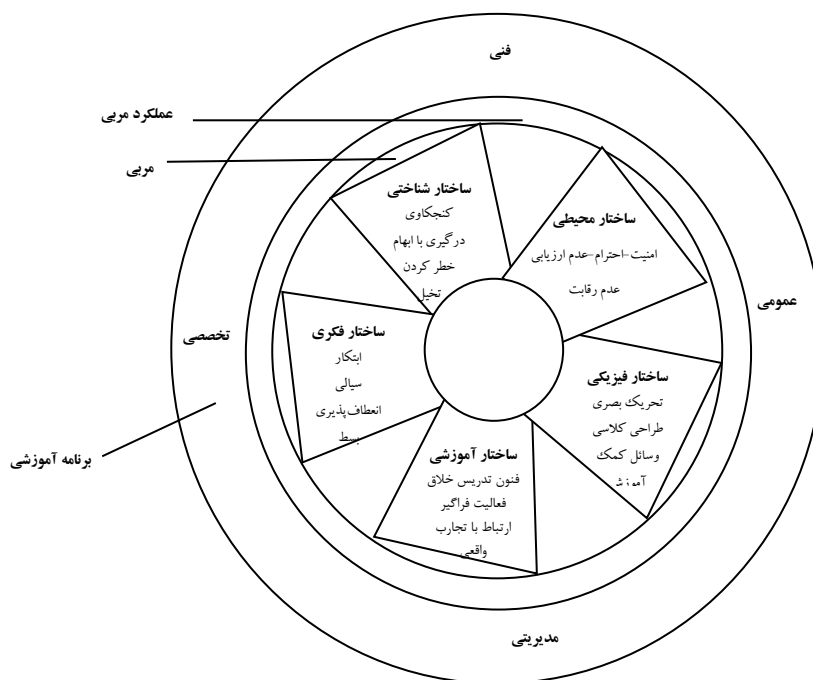
هرچند در ساختار فکری مناسب برای رشد خلاقیت، تنها تفکر واگرا مورد نظر نیست، اما با توجه به خلاء موجود در زمینه تفکر واگرا، لازم است برای برانگیختن این توانایی تلاش کرد. مربیان اگر برای ایده های غیرعادی ارزش قائل شوند، می توانند قدرت ابتکار را در فراگیران ارتقاء دهند. کیفیت سؤال مربی نیز نقشی تعیین کننده در این زمینه دارد و سبب انعطاف پذیری در فراگیران می شود. مربی می تواند با تقویت کمیت، سیلان فکر را در فراگیران افزایش دهد. [۶]

۴) بعد آموزشی

از مهمترین ابعاد عملکرد نظام آموزش محسوب می‌شود. مربی آگاه و توانا می‌تواند با بهره‌گیری از روش‌ها و راهبردهای خلاق تدریس، حتی محتوایی نامناسب را خلاقانه تدریس کند و جو مناسب خلاقیت در کلاس بوجود آورد.

۵) بعد فیزیکی

ساختار فیزیکی نیز اهمیت زیادی در برانگیختن قوای خلاق فراگیران دارد. بهره‌گیری از محرکات بصری متناسب با موضوع آموزش، استفاده از وسایل کمک آموزشی و... می‌تواند ساختار مناسبی برای فعالیت خلاقه فراگیران و مربی ایجاد نماید. در زیر نمودار الگوی رشد خلاقیت در آموزش‌های سازمانی آورده شده است.



نمودار الگوی رشد خلاقیت [۸]

چالش‌ها و پیشنهادات

مهمترین چالش‌های محتمل در فرایند برنامه ریزی و اجرای آموزش‌های مبتنی بر خلاقیت عبارتند از:

۱. محدودیت زمان آموزش برای کارکنان

۲. عدم شناخت و تبحر کافی مربی در تدریس موضوع مورد نظر در مدت زمان پیش بینی شده

۳. تأکید بر بهره برداری از یک منبع یا مرجع مشخص آموزشی

۴. عدم فرصت کافی جهت ابراز نظر به فراگیران

۵. مقایسه فراگیران با یکدیگر

۶. ضوابط و قوانین انعطاف ناپذیر

۷. مزاحم تلقی شدن فراگیران خلاق

۸. عمومیت یافتن ترس از انتقاد و شکست

۹. عدم اعتماد به نفس کافی در فراگیر و مربی

۱۰. تمایل به هم‌رنگی و همگونی بین فراگیر و مربی

۱۱. عدم تمرکز سازمان بر موضوع خلاقیت

بر این مبنای پیشنهاداتی به عنوان راهکارهای عملیاتی جهت مدیریت مؤثر فرایند یادگیری ارایه می‌گردند:

۱. تخصیص بخشی از سرانه آموزش به تحقیقات و عملکردهای آموزشی خلاقانه

۲. تخصیص ساعتی از آموزش تحت عنوان مطالعه آزاد در کلاس‌های درس

۳. تقدیر از کارکنان دارای مقالات و ایده‌های نوین

۴. تشویق یادگیری‌های خود‌انگیخته و ارزش قائل شدن برای آن

نتیجه‌گیری

همیشه این باور وجود دارد که هر فرد در حالت عادی دارای استعدادها، قابلیت‌ها و ظرفیت‌هایی نظیر خلاقیت، نوآوری، ابتکار و اختراع است که بر اثر آموزش و پرورش مناسب می‌توان این استعدادها را به‌منصه ظهور رسانید. از آنجا که همه سازمان‌ها برای بقا نیازمند نظرات بدیع و سازنده می‌باشند و آموزش‌های سازمانی محمل مناسبی برای طرح اندیشه‌های نو را فراهم می‌آورند لذا توجه به این موضوع و فراهم نمودن زمینه‌های پرورش کارکنان کاملاً ضروری می‌نماید. تاکید مقاله حاضر بر این مسئله بود که نظام آموزش می‌تواند با اصلاح ساختارها و فرایندهای جاری آموزش، به بهبود کیفی عملکردهای آموزشی کمک نموده و زمینه را جهت اجرای آموزش‌های خلاقانه فراهم آورد.

منابع

۱. سعادت. اسفندیار و صادقی. منصور، طراحی و تبیین مدلی جهت زمینه‌سازی برای خلاقیت در مؤسسات پژوهشی

کشور، ماهنامه دانشور، شماره ۱۴، ۱۳۸۴

۲. آقازاده. محرم، چگونه خلاقیت را در دانش‌آموزان پرورش دهیم؟ ماهانه رشد تکنولوژی آموزشی، دوره نوزدهم،

شماره ۱۳۸۲، ۱۵۲

۳. Strenberg. Robert J, Athree, (۱۹۸۹), Fact model of-Creativity, The nature of creativity contemporary, Cambridge University press psychological perspectives

۴. شهرآرای. مهرناز، خصوصیات پرورش دهندگان خلاقیت، مجله پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت، شماره ۴، ۱۳۷۴

۵. بهروزی. ناصر، ضرورت پرورش خلاقیت در آموزش عالی، فصلنامه آموزش مهندسی ایران، شماره ۲۹، ۱۳۸۵

۶. Quinn R, Faerman, Thompson & McGrath, (۱۹۹۰), Becoming a moster manager, N, Y: John Wiley & sons

۷. Oldham G.R, Cummings A, (۱۹۹۶), Employee Creativity: Personal and Contextual factors, Academy of management Journal

۸. حسینی. افضل‌السادات، الگوی رشد خلاقیت و کارآیی آن در ایجاد مهارت تدریس خلاق در معلمان ابتدایی،

فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، سال پنجم، شماره ۱۵، ۱۳۸۵

۹. حسینی . افضل السادات، تاثیر برنامه آموزشی خلاقیت بردانش، نگرش و مهارت معلمان، تهران: سازمان پژوهش و

برنامه‌ریزی درسی وزارت آموزش و پرورش، ۱۳۸۱

*** این مقاله در ماهنامه مشاور مدیریت، شماره ۱۹، مهر ۱۳۸۷ به چاپ رسیده است.**