

به نام خدا

اندیشه ورزشی برای رشد حرفه ای: راهنمای معلمان

نویسنده:

کارول تامپسون

مترجمان:

محمد رضا عنانی سراب

(عضو هیات علمی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه شهید بهشتی)

فاطمه مردیان

انتشارات ارسطو

(سازمان چاپ و نشر ایران - ۱۴۰۴)

نسخه الکترونیکی این اثر در سایت سازمان چاپ و نشر ایران و اپلیکیشن کتاب رسان موجود می باشد

Chaponashr.ir

شماره کتابشناسی ملی: ۱۰۳۰۷۲۸۸

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۱۱۷-۶۳۱-۱

سرشناسه: تامپسون، کارول

Thompson, Carol

عنوان و نام پدیدآور: اندیشه‌ورزی برای رشد حرفه‌ای: راهنمای معلمان [منابع الکترونیکی: کتاب]/ نویسنده کارول تامپسون؛ مترجمان محمدرضا عنانی سراب، فاطمه مردیان.

مشخصات نشر: مشهد: ارسطو، ۱۴۰۴.

مشخصات ظاهری: ۱ منبع برخط (۱۷۶ص): جدول.

وضعیت فهرست نویسی: فیا

یادداشت: عنوان اصلی: Reflective practice for professional development : a guide for teachers, ۲۰۲۲.

نوع منبع الکترونیکی: فایل متنی (PDF).

یادداشت: دسترسی از طریق وب.

شناسه افزوده: عنانی سراب، محمدرضا، ۱۳۳۷ - مترجم

شناسه افزوده: Anani Sarab, Mohammad Reza

شناسه افزوده: مردیان، فاطمه، ۱۳۶۵ - مترجم

موضوع: یادگیری فکورانه

موضوع: Reflective learning

موضوع: تدریس فکورانه

موضوع: Reflective teaching

موضوع: تربیت معلم

موضوع: Teachers -- Training of

موضوع: موفقیت شغلی

موضوع: Career development

رده بندی کنگره: LB۱۰۲۷/۲۳

رده بندی دیویی: ۳۷۱/۱۴۴

نام کتاب: اندیشه ورزی برای رشد حرفه ای: راهنمای معلمان

نویسنده: کارول تامپسون

مترجمان: محمدرضا عنانی سراب - فاطمه مردیان

ناشر: انتشارات ارسطو (سازمان چاپ و نشر ایران)

صفحه آرای، تنظیم و طرح جلد: الهام غفاری

تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۴

چاپ: زبرجد

قیمت: ۳۰۰۰۰۰ تومان

فروش نسخه الکترونیکی - کتاب رسان:

<https://chaponashr.ir/ketabresan>

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۱۱۷-۶۳۱-۱

تلفن مرکز پخش: ۰۹۱۲۰۲۳۹۲۵۵

www.chaponashr.ir



فهرست

فصل اول: چرا باید بیندیشیم؟ ۱۷

اندیشیدن چیست و چرا باید اندیشه کنیم؟ ۱۷

ولتان شوآنگ ۲۰

قدرت استعاره ۲۱

تمرین اندیشیدن ۵ دقیقه ای: بارگیری ۲۱

اندیشیدن، درک و تفسیر ۲۵

نتایج فصل ۲۶

منابع ۲۷

فصل دوم: یادگیری از طریق عمل ۲۹

یادگیری موقعیت محور ۳۰

یادگیری موقعیت محور و یادگیری از طریق عمل ۳۱

چگونه می توانیم جمع های هدف بنیاد را فعال کنیم؟ ۳۱

رویدادهای بحرانی ۳۵

ثبت اندیشیدن ۳۸

نتایج فصل ۳۸

منابع ۳۸

فصل سوم: مدل های اندیشیدن ۴۱

مدل های اندیشه ورزی ۴۲

چرخه اندیشیدن گیبس ۴۲

لنزهای بروکفیلد ۴۴

۴۶	مدل اندیشیدن ساختارمند جانز (۲۰۰۰).....
۵۰	پرسشگری سقراطی.....
۵۲	نقشه های ذهنی و نظریه در عمل.....
۵۴	پنجره ی جوهری.....
۵۵	نتایج فصل.....
۵۶	منابع.....
۵۹	فصل چهارم: اهمیت تفکر انتقادی.....
۵۹	تاثیرگذاری افکار ما.....
۶۲	اندیشیدن ۵ دقیقه ای: خط خطی کردن کاغذ.....
۶۳	پیوند بین افکار و احساسات.....
۶۶	تفکر انتقادی.....
۶۸	تفکر انتقادی.....
۷۰	شش راهبرد تفکر انتقادی.....
۷۳	نتایج فصل.....
۷۳	منابع.....
۷۵	فصل پنجم: خنثی کردن دینامیت.....
۷۵	اندیشه ورزی و درونکاوی.....
۷۷	راهبرد اندیشه ورزی ۵ دقیقه ای: چیستی نه چرایی؟.....
۷۸	پذیرش.....
۸۰	مدیریت آسیب پذیری.....
۸۳	خوش بینی اکتسابی.....

۸۵	 راهبردهایی برای قالب بندی مجدد افکار منفی
۸۸	 نتایج فصل
۸۸	 منابع
۹۱	 فصل ششم: ابزارهای اندیشه ورزی
۹۲	 موانع اندیشه ورزی
۹۳	 تمرکز بر نتیجه به جای فرآیند
۹۳	 فرهنگ های کاری یا تیمی
۹۵	 نظارت
۹۵	 محیط
۹۶	 خود
۹۷	 دنیا صحنه نمایشی بیش نیست!
۹۹	 ابزارهای اندیشه ورزی
۹۹	 ایجاد فضای ذهنی
۱۰۱	 استعاره و داستان
۱۰۲	 پرسش از دیگران
۱۰۳	 رویدادنگاری
۱۰۳	 چند نکته برای شروع:
۱۰۴	 نوشتن خلاق
۱۰۵	 رسم کردن تصویر
۱۰۵	 رسیدن به روش شخصی
۱۰۶	 نتایج فصل

منابع ۱۰۶

فصل هفتم: اندیشیدن برای خلاقیت ۱۰۹

خلاقیت چیست؟ ۱۰۹

اشاعه نوآوری ۱۱۱

اندیشیدن به اعداد ۱۱۲

اندیشه ورزی برای تقویت فرآیند خلاق ۱۱۳

اهمیت تخیل ۱۱۴

راهبردهایی برای اندیشه ورزی خلاق ۱۱۵

قدرت داستان ۱۱۹

کنجکاوی و آستانه تغییر ۱۲۰

اندیشیدن جادویی ۱۲۱

نتایج فصل ۱۲۱

منابع ۱۲۲

فصل هشتم: متصل کردن نقاط برای یافتن الگو ۱۲۵

حلقه های بازخورد ۱۲۷

شکل دادن به روایت ها ۱۲۸

خود اصیل ۱۳۱

انتخاب هایی که می کنیم ۱۳۲

انتخاب های آگاهانه ۱۳۴

تغییر الگوها ۱۳۵

درک کردن زمان حال ۱۳۵

فاصله گرفتن از گذشته ۱۳۶

پذیرش عدم قطعیت آینده ۱۳۶

نتایج فصل ۱۳۷

منابع ۱۳۷

فصل نهم: اندیشیدن با دیگران ۱۳۹

مزایای اندیشیدن با دیگران ۱۳۹

موانع بالقوه ۱۴۱

در فرآیند گروهی، خودمان را ارزشگذاری کنیم ۱۴۲

سندروم خودویرانگری ۱۴۲

قدرت و فرآیندهای شخصی ۱۴۴

پیوستگی ۱۴۶

فعال کردن روند ۱۴۷

تشکیل گروه اندیشه ورزی ۱۴۸

ایجاد جو مثبت ۱۴۸

تسهیل فرآیند گروه ۱۴۹

نتایج فصل ۱۵۰

منابع ۱۵۰

فصل دهم: تبدیل اندیشه ورزی به عمل ۱۵۱

چگونه اندیشه ورزی به عمل شکل می دهد؟ ۱۵۲

راه خود را انتخاب کنید ۱۵۴

عادت های رفتاری ۱۶۰

۱۶۱	 با عادت دوست شوید
۱۶۲	 محدودیت های مثبت اندیشی
۱۶۳	 نتایج فصل
۱۶۴	 منابع
۱۶۵	 سخن پایانی
۱۶۵	 منابع

اندیشه ورزی برای رشد حرفه ای: راهنمای معلمان

کتاب حاضر مقدمه ای به زبان ساده بر نظریه و عمل اندیشیدن است که در ده فصل سعی می کند چگونگی استفاده از اندیشیدن به تجربیات عملی را در رشد حرفه ای و پیشرفت دانش و مهارت آموزی بررسی کند. با استفاده از سناریو، سؤال و داستان، خواننده تشویق می شود محتوا را در بافت شغلی خود بکار ببرد و از این طریق به اهمیت اندیشیدن در معناسازی و استفاده بهینه از تجربیات پی ببرد. از طریق مطالعه مضمون های کلیدی نظیر اهمیت دیدگاه نقادانه، مدل های اندیشیدن و نقاط ربط اندیشه، زبان و عمل، کتاب روش هایی را بررسی می کند که از طریق آنها اندیشیدن دیدگاه ها را توسعه می دهد، درک چالش های حرفه ای را عمیق تر می کند و بر خلاقیت می افزاید. با استفاده از طیف وسیعی از ابزار و راهبردهای غنی کردن و ثبت اندیشه ها، کتاب سعی دارد اندیشه ورزی در تدریس را برای معلمان تسهیل کند. کتاب حاضر راهنمای ایده آل برای افرادی است که به تلفیق اندیشیدن با تدریس و یا مطالعات خود نیاز دارند.

کارول تامپسون پژوهشگر برجسته مدرسه تربیت معلم دانشگاه بدفوردشایر است که تجربه ۲۰ سال کار با دانشجو معلمان و مربیان را در کارنامه خود دارد. او چندین کتاب را در این زمینه تألیف کرده که از میان آنها می توانیم به *جادوگری و مربیگری* و *دست نامه دانشجو معلم* اشاره کنیم.

چاپ اول ۲۰۲۲

انتشارات راتلج

© ۲۰۲۲ کارول تامپسون

تقدیم به پسر بسیار وفادارم، اسکار

قدردانی

م راسل کالین^۱ به خاطر نگهداری نسخه های اولیه کتاب و مطالعه فصول کتاب برای ارائه دیدگاه های متفاوت تشکر می کنم. هر دو کار احساس امنیت را در من تقویت کرد و از این بابت از او بسیار سپاسگزارم.

^۱ Russell Collins

مقدمه مترجم

اندیشه ورزشی در عمل بویژه در مشاغلی که حرفه محسوب می شوند نظیر معلمی، پزشکی، پرستاری وکالت و غیره در دهه های اخیر بسیار مورد توجه قرار گرفته است. این توجه ویژه از یک سو ناشی از ماهیت ویژه این مشاغل است که در آنها عملکرد حرفه ای بر استقلال در عمل، تخصص، تعهد حرفه ای و دانش آکادمیک مبتنی است و از سوی دیگر برگرفته از احساس نیاز به رشد حرفه ای است که بخشی مهمی از آن از طریق تجربه جاصل می شود. بدیهی است کسب تجربه از طریق عمل نیازمند بستری است که به برنامه ریزی و حمایت سازمانی نیاز دارد. چنانچه به این دو عامل در چارچوب رقابت نظام های سیاسی اجتماعی برای ارائه خدمات بهتر و بیشتر به شهروندان نظر کنیم اهمیت رشد حرفه ای بیشتر نمایان خواهد شد. اندیشه ورزشی در عمل به عنوان مدل نظری توانسته است به عنوان محور رشد حرفه ای مطرح شود که حول آن کلیه فعالیت های مرتبط با رشد حرفه ای را می توان سازماندهی کرد. کتاب های مختلفی در این حیطه به رشته تحریر در آمده که بیشتر آنها به بحث های نظری و نتایج پژوهش های دانشگاهی پرداخته اند. در مجموعه کتاب های موجود، کتاب حاضر یک استثناست چرا که سعی دارد بجای مطرح کردن بحث های نظری به پایه های اصلی و شالوده عمل مبتنی بر اندیشه بپردازد و با بیانی ساده و صمیمی مفاهیم پیچیده را به خواننده منتقل کند. نویسندگان با چیره دستی از مشخصه های سبکی ویژه ای بهره برده است که خواننده را با متن درگیر می کند. استفاده از استعاره، مجاز، روایت، و توجه به جزئیات از جمله مواردی است که تعامل خواننده را با متن افزایش می دهد. بعلاوه نویسندگان از فنون ویژه ای برای تسهیل انتقال پیام نیز بهره برده است که از آن جمله می توانیم به سناریو و فعالیت های کوتاه برای هدایت عملی خواننده به سوی اندیشیدن حین عمل اشاره کنیم. یکی از دلایلی که افراد مبتدی در دوره های دانشگاهی یا افرادی که دوره ها را گذرانده و وارد حرفه شده اند در برقراری ارتباط با کتاب های تخصصی دچار مشکل اند سیاق به اصطلاح خشک علمی است که در بیان مطالب بکار گرفته می شود. مولف کتاب حاضر که خود حداقل دو دهه در دوره های دانشگاهی تربیت معلم در دانشگاه بدفورد شایر با دانشجو معلم و معلمان تازه کار و مربیان شان در مدارس در ارتباط بوده با هدف قرار دادن این دسته از مخاطبان سعی کرده است فاصله بین نظریه اندیشه ورزشی در عمل و تجربه تدریس را پر کند. این کتاب می تواند در دوره های دانشگاهی کارشناسی و کارشناسی ارشد که یکی از اهداف شان تربیت دانشجویان برای ورود به حرفه معلمی است به عنوان منبع اصلی و یا کمکی مورد استفاده قرار گیرد. علاوه بر دوره های دانشگاهی کتاب حاضر می تواند منبع مهمی برای معلمان و همچنین سایر افرادی باشد که در محیط کار خود نیاز به ابتکار و نوآوری در روش های مدیریتی و سازمانی دارند. در ترجمه کتاب سعی شده است تا حد امکان سبک و سیاق نویسندگان در برگردان حفظ شود تا همان تأثیری که بر خواننده انگلیسی زبان مد نظر نویسندگان بوده در ارتباط با مخاطب فارسی زبان نیز در محیط اجتماعی فرهنگی زبان فارسی حفظ شود.

مقدمه مؤلف

بسیاری از ما در دنیای روزمرگی‌ها به سر می‌بریم که در آن بیشتر وقت مان به شکل شگفت‌آوری با فعالیت‌های یکنواخت روزانه پر می‌شود. در زندگی حرفه‌ای، با انبوهی از فعالیت‌ها و رویدادهای برنامه‌ریزی شده مواجهیم که بخشی از تعهدات روزانه، هفتگی و ماهیانه ما را تشکیل می‌دهند. این رویدادها آنچنان به تار و پود کار ما گره خورده‌اند که به ندرت آنها را مورد پرسش قرار می‌دهیم. بر همین قیاس، نظام‌ها و فرآیندهای محل کار معماری حرفه را شکل می‌دهند که به خلق فعالیت‌هایی می‌انجامد که باید انجام شوند و مهلت‌هایی تعیین می‌شود که باید محترم شمرده شود و در مواردی نیز مجموعه‌ای از نگرش‌ها و ارزش‌هایی پیشنهاد می‌شود که باید مورد پذیرش قرار گیرند. علاوه بر این موارد، ما رویه خود را در عملکرد حرفه‌ای شکل می‌دهیم، احتمالاً از ترتیب خاصی برای مدیریت یک جلسه و یا تدریس پیروی می‌کنیم و در نهایت پیروی از این رویه‌ها را با مجموعه‌ای از قوانین و مقررات تقویت می‌کنیم. فعالیت‌های ما در نهایت به شیوه‌های اتخاذ شده انجام می‌شود ولی در بیشتر اوقات دلایل اتخاذ آن شیوه‌ها را فراموش می‌کنیم.

می‌توانیم اینگونه استدلال کنیم که رویه‌ها دلیل موجه دارند. هنگامی که برای اولین بار انجام فعالیت جدیدی را بر عهده می‌گیریم، تمایل داریم رویکرد خود را سنجیده انتخاب کنیم و اگر خوش شانس باشیم رویکرد مان موفق خواهد بود. بعد از آن چه اتفاقی می‌افتد؟ به احتمال زیاد، اگر این روش موثر باشد، به بخشی از ساختار ذهنی ما تبدیل می‌شود و ما این کار را فردا و یا ماه آینده به روال دیروز انجام خواهیم داد. این رویکرد احتمالاً، حداقل برای مدت کوتاهی، به ما خدمت خواهد کرد. اما در ادامه، وقتی محیط عوض می‌شود، و یا هنگامی که یک رویداد بزرگ غیر قابل پیش‌بینی زندگی روزمره ما را آنگونه دگرگون می‌کند که هرگز تصورش را نمی‌کردیم چه اتفاقی خواهد افتاد؟

اکثر افرادی که نقش‌های حرفه‌ای را برعهده دارند با فرآیند ارزیابی عملکرد آشنا هستند، در عین حال این کار معمولاً به عنوان بخشی از ساختار رسمی یک سازمان یا نهاد اجتماعی انجام می‌شود و بنابراین هدف بسیار مشخصی دارد. این همان اندیشیدنی است که با هدف غائی هدایت می‌شود. این هدف می‌تواند نیاز به مستندسازی ارزشیابی، و یا جمع‌آوری شواهد برای توانش‌های مورد نظر باشد. عملکرد مورد مشاهده قرار می‌گیرد، البته با الگوی ثابتی که بر جنبه‌های خاصی از فعالیت تاکید می‌کند، که اهمیت آن معمولاً توسط افراد دیگری بجز کارکنان تعیین می‌شود. البته این کار ارزشیابی محسوب می‌شود، اما ارزشیابی در قالبی که با شیوه نامه و فرآیند محدود شده است.

چند نفر از ما در فواصل منظم برای اندیشیدن وقت می‌گذاریم؟ اندیشیدنی که از نظم دادن به افکار موجود یا ارزیابی مختصر یک رویداد فراتر برود و به عمق معنا نفوذ کند و یا به جستجوی پیش‌فرض‌ها بپردازد؟ این نوع اندیشیدن که توسط فرد هدایت می‌شود به تغییر دیدگاه منجر می‌شود و ظرفیت ایجاد دگرگونی را دارد زیرا تنها دلیل انجام آن کاوش، پیدا کردن چالش‌ها، و یادگیری است.