

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی
(واحد تهران مرکز)
دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی
پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی (M.A)

گرایش: مدیریت آموزشی

عنوان:

میزان انطباق مدارس ابتدایی دولتی دخترانه شهر تهرانبا
سازمان‌های یادگیرنده از دیدگاه معلمان همان مقطع

استاد راهنما:

دکتر رکسانا نصیری علی آبادی

استاد مشاور:

دکتر محمد نقی ایمانی

پژوهشگر:

مریم السادات هاشمی

زمستان ۱۳۸۹

تقدیم به :

پدرمکه همیشه پشتیبان، مشوق و چراغ راهنمایم بوده و دعاهایش همواره بدرقه راهم می باشد
مادرم که همیشه با صبر و مهربانی، دلسوزانه یاری رسانم بوده و مناجات ها و همدلی هایش امیدبخش
زندگی ام می باشد همسرم که با عشق تمام و با تحمل سختی های زندگی، به عنوان
همراه همیشگی راهها را برایم هموار ساخته است
پسر «محمد معین» که از
بدو تولد، نورانی بخش وجود و گرما بخش تمام لحظات زندگی ام می باشد

و

همه کسانی که در این راه خطیر یار و یاورم بوده اند

شکر و قددانی :

بسی شایسته است از استادان فرهیخته سرکار خانم رکسانا نصیری علی آبادی
و جناب آقای محمد نقی ایمانی که با کرامتی چون خورشید ، سرزمین دل من را روشنی بخشید
نورو گلشن سرای علم و دانش را با راهنمایی های کارسازو سازنده بارو ساختند تقدیر و تشکر نمایم .

تعهدنامه اصالت پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانب مریم السادات هاشمیدانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد نا پیوسته

به شماره دانشجویی ۸۷۰۸۴۹۵۲۳۰۰ در رشته مدیریت آموزشی که در تاریخ ۸۹/۱۱/۲۴ از پایان نامه خود تحت عنوان: میزان انطباق مدارس ابتدایی دخترانه شهر تهران با سازمانهای یادگیرنده از دیدگاه معلمان همان مقطع با کسب نمره ۱۹/۲۵ و درجه .. عالی.. دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

- ۱- این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه ، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه های موجود نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست ذکر و درج کرده ام.
- ۲- این پایان نامه قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاهها و مؤسسات آموزشی عالی ارائه نشده است.
- ۳- چنانچه بعد از فراغت از تحصیل ، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب ، ثبت اختراع و ... از این پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.
- ۴- چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود ، عواقب ناشی آن را بپذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی

تاریخ و امضاء

باسمه تعالی

در تاریخ ۸۹/۱۱/۲۴

دانشجوی کارشناسی ارشد خانم مریم السادات هاشمی از پایان نامه خود

دفاع نموده و با نمره ۱۹/۲۵ به حروف نوزده و بیست و پنج صدم

با درجه عالی مورد تصویب قرار گرفت.

امضاء استاد راهنما

۱	فصل یک کلیات (طرح تحقیقی).....	۱
۲	۱-۱ مقدمه.....	۲
۴	۲-۱ بیان مسئله.....	۴
۶	۳-۱ ضرورت پژوهش.....	۶
۸	۴-۱ اهداف پژوهش.....	۸
۹	۵-۱ تعاریف نظری و عملیاتی.....	۹
۱۲	فصل دو مبانی نظری و پیشینه تحقیق.....	۱۲
۱۳	* مقدمه.....	۱۳
۱۵	تاریخچه مطالعه سازمان‌های یادگیرنده.....	۱۵
۱۹	۱-۲ مبانی نظری سازمان‌های یادگیرنده.....	۱۹
۱۹	۱-۱-۲ سازمان یادگیرنده.....	۱۹
۲۳	۲-۱-۲ ویژگی‌های سازمان یادگیرنده.....	۲۳
۳۱	۳-۱-۲ تفاوت سازمان‌های یادگیرنده با سازمان‌ها سنتی.....	۳۱
۳۸	۴-۱-۲ راهبردهای ایجاد سازمانهای یادگیرنده.....	۳۸
۴۱	۵-۱-۲ مزایای ایجاد سازمان‌های یادگیرنده.....	۴۱
۴۲	۶-۱-۲ مدیریت دانش در سازمان‌های یادگیرنده.....	۴۲
۵۸	۷-۱-۲ مشخصات سیستمی سازمان‌های یادگیرنده.....	۵۸
۶۱	۲-۲ یادگیری سازمانی.....	۶۱
۶۱	۱-۲-۲ تعریف یادگیری سازمانی.....	۶۱
۶۳	۲-۲-۲ ویژگی‌های یادگیری سازمانی.....	۶۳
۶۴	۳-۲-۲ متغیرهای مؤثر بر یادگیری سازمانی.....	۶۴
۶۷	۴-۲-۲ فرآیند یادگیری سازمانی.....	۶۷
۷۶	۵-۲-۲ انواع یادگیری سازمانی و عوامل مؤثر بر یادگیری.....	۷۶
۹۰	۶-۲-۲ دو مدل از سیستم‌های یادگیری سازمانی.....	۹۰
۹۰	۱-۶-۲-۲ مدل خطی.....	۹۰
۹۲	۲-۶-۲-۲ مدل عمل انعکاس.....	۹۲
۱۰۴	۳-۲ سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی.....	۱۰۴
۱۰۵	۱-۳-۲ تفاوت و ارتباط سازمان‌های یادگیرنده و یادگیری سازمانی.....	۱۰۵
۱۰۷	۲-۳-۲ تفاوت و ارتباط یادگیری فردی و سازمانی.....	۱۰۷
۱۰۹	۴-۲ نقش مکاتب فکری در سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی.....	۱۰۹
۱۱۲	۵-۲ بررسی دیدگاه‌های صاحب‌نظران در مورد سازمان‌های یادگیرنده.....	۱۱۲
۱۱۲	۱-۵-۲ پیتر سنگه.....	۱۱۲
۱۲۱	۲-۵-۲ چارلز هندی.....	۱۲۱
۱۲۶	۳-۵-۲ شاین.....	۱۲۶
۱۲۸	۴-۵-۲ دفت.....	۱۲۸
۱۳۳	۵-۵-۲ دیوید گاروین.....	۱۳۳

۱۳۶.....	ویک و لئون	۶-۵-۲
۱۳۸.....	سیدمهدی الوانی	۷-۵-۲
۱۴۰.....	حسن زارعی متین	۸-۵-۲
۱۴۳.....	ایران نژاد پاریزی	۹-۵-۲
۱۴۵.....	تعریف و ویژگی‌های مدارس یادگیرنده	۶-۲
۱۴۵.....	مدارسی که یاد می‌گیرند	۱-۶-۲
۱۵۸.....	در جستجوی مدارسی که یاد می‌گیرند	۲-۶-۲
۱۶۷.....	۳-۶-۲ معلم یادگیرنده	۳-۶-۲
۱۷۲.....	دانش‌آموز پژوهنده	۴-۶-۲
۱۷۶.....	پیشینه تحقیق در ایران	۷-۲
۱۸۹.....	تحقیقات و پروژه‌های مرتبط در خارج از کشور	۸-۲
۲۰۸.....	جمع بندی و چهارچوب نظری تحقیق	۹-۲

۲۱۲.....	- فصل سه	
۲۱۳.....	* مقدمه	
۲۱۴.....	۱-۳ روش پژوهش	
۲۱۵.....	۲-۳ جامعه آماری	
۲۱۶.....	۳-۳ نمونه و روش نمونه گیری	
۲۱۸.....	۴-۳ ابزار اندازه‌گیری	
۲۱۹.....	۵-۳ روایی و پایانی ابزار تحقیق	
۲۲۰.....	۶-۳ روش جمع آوری اطلاعات	
۲۲۱.....	۷-۳ روش تجزیه و تحلیل داده‌ها	

۲۲۲.....	فصل چهار	
۲۲۳.....	* مقدمه	
۲۲۴.....	۱-۴ ویژگی‌های جمعیت شناختن نمونه‌ها	
۲۲۸.....	۲-۴ توصیف داده‌ها	
۲۳۰.....	۳-۴ تحلیل استنباطی داده‌ها	
۲۳۰.....	۱-۳-۴ تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به سؤال فرعی اول تحقیق	
۲۳۱.....	۲-۳-۴ تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به سؤال فرعی دوم تحقیق	
۲۳۲.....	۳-۳-۴ تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به سؤال فرعی سوم تحقیق	
۲۳۳.....	۴-۳-۴ تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به سؤال فرعی چهارم تحقیق	
۲۳۴.....	۵-۳-۴ تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به سؤال فرعی پنجم تحقیق	
۲۳۵.....	۶-۳-۴ تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به سؤال فرعی ششم تحقیق	
۲۳۶.....	۷-۳-۴ تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به سؤال اصلی اول تحقیق	
۲۳۷.....	۸-۳-۴ تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به سؤال اصلی دوم تحقیق	
۲۳۸.....	۹-۳-۴ سایر تحلیل‌ها	

۲۴۶	فصل پنج: نتیجه گیری و پیشنهادهای
۲۴۷	* مقدمه
۲۴۸	۱-۵ خلاصه پژوهشی
۲۵۲	۲-۵ بحث و تفسیر
۲۵۳	۱-۲-۵ پیوند یافته‌ها با مبانی نظری و تجربی تحقیق
۲۵۸	۳-۵ محدودیت‌های تحقیق
۲۵۸	۱-۳-۵ محدودیت‌های علمی
۲۵۹	۲-۳-۵ محدودیت‌های عملی
۲۶۰	۴-۵ پیشنهادات پژوهش
۲۶۰	۱-۴-۵ پیشنهاداتی برای سایر نتایج پژوهش
۲۶۲	۲-۴-۵ پیشنهاداتی برای پژوهش‌های آینده
۲۶۳	- پیوست‌ها
۲۶۷	- فهرست منابع

فهرست جدول ها

عنوان صفحه

- ۱-۲ جدول تفاوت سازمان ها یادگیرنده و سنتی..... ۳۴
- ۲-۲ جدول مقایسه فرآیندهای مدیریت سازمان های سنتی در مقایسه با سازمان های آینده..... ۳۵
- ۳-۳ جدول مقایسه پیشنهادات قابل اجرا برای تأسیس چارچوب های یادگیری سازمانی..... ۷۲
- ۴-۲ جدول یادگیری - نوسازی در سازمان ها چهار فرآیند در سه سطح..... ۷۳
- ۵-۲ جدول ویژگی های فراگیری سطح بالا و سطح پایین..... ۸۲
- ۶-۲ جدول نتایج یادگیری فردی، گروهی و سازمانی..... ۸۴
- ۷-۲ جدول تفاوت بین آموزش و یادگیری..... ۱۰۳
- ۸-۲ جدول مفاهیم و سطوح یادگیری..... ۱۱۰
- ۹-۲ جدول مقایسه خصوصیات اصلی و افزایشی - توسعه استراتژیک منابع انسانی..... ۱۹۰
- ۱۰-۲ جدول ابعاد هشتگانه یادگیری سازمانی..... ۱۹۴
- ۱۱-۲ جدول نتایج بر اساس تحلیل الفبای کرونباخ..... ۱۹۷
- ۱-۳ جدول تقسیم بندی نواحی تهران..... ۲۱۳
- ۲-۳ جدول فراوانی و درصد نمونه ها به تفکیک منطقه آموزشی..... ۲۱۳
- ۳-۳ جدول ضریب پایانی تک تک مؤلفه ها و کل پرسشنامه..... ۲۱۶
- ۱-۴ جدول فراوانی و درصد آزمودنی ها به تفکیک رشته تحصیلی..... ۲۲۱
- ۲-۴ جدول فراوانی و درصد آزمودنی ها بر حسب طبقه نسبی..... ۲۲۲
- ۳-۴ جدول فراوانی و درصد آزمودنی ها بر حسب مدرک تحصیلی..... ۲۲۳
- برای خوبی برآوردگی توزیع نمرات مربوط به عوامل سازمانی k-s-۴-۴ جدول آزمون توانمندی سازی..... ۲۲۴
- ۵-۴ جدول شاخص های توصیفی برای هر یک از متغیرهای تحقیق..... ۲۲۵
- ۶-۴ جدول شاخص های توصیفی مربوط به متغیر فرهنگ..... ۲۲۶
- تک گروهی برای پاسخ به سؤال حوزه فرهنگ..... ۲۲۶
- ۷-۴ جدول آزمون
- ۸-۴ جدول شاخص های توصیفی مربوط به متغیر نگرش ها و باورها..... ۲۲۷
- تک گروهی برای پاسخ به سؤال اول حوزه فرهنگ T۲۲۷.....
- ۹-۴ جدول آزمون
- ۱۰-۴ جدول شاخص های توصیفی مربوط به متغیر مهارت ها و استعدادها..... ۲۲۸
- تک گروهی برای پاسخ به سؤال دوم حوزه فرهنگ..... ۲۲۸
- T۱۱-۴ جدول
- ۱۲-۴ جدول شاخص های توصیفی مربوط به متغیر آگاهی ها و ارزش ها..... ۲۲۹
- تک گروهی برای پاسخ به سؤال سوم حوزه فرهنگ..... T۲۲۹-۴
- ۱۳ جدول آزمون
- ۱۴-۴ جدول شاخص های توصیفی مربوط به متغیر ساختار..... ۲۳۰
- تک گروهی مربوط به متغیر ساختار..... T۲۳۰-۴
- ۱۵ جدول آزمون
- ۱۶-۴ جدول شاخص های توصیفی مربوط به متغیر ایده های راهنما..... ۲۳۱

- تک گروهی برای پاسخ به سؤال حوزه اول ساختار.....T۲۳۱-۴
 ۱۷ جدول
- ۱۸-۴ جدول شاخص های توصیفی مربوط به متغیر ترتیبات سازمانی ۲۳۲
 تک گروهی برای پاسخ به سؤال دوم حوزه ساختار.....T۲۳۲-۴
 ۱۹ جدول آزمون
- ۲۰-۴ جدول شاخص های مربوط به متغیر روش ها و ابزارها..... ۲۳۳
 تک گروهی برای پاسخ به سؤال سوم حوزه ساختار.....T۲۳۳-۴
 ۲۱ جدول آزمون
- ۲۲-۴ جدول آزمون تحلیل واریانس یکراهه برای مقایسه میانگین نمرات آزمودنی های در هر یک
 از متغیرهای تحقیق بر حسب طبقه سنی..... ۲۳۴
- ۳۳-۴ جدول داده هایی مربوط به آزمون توکی برای مقایسه دوبدو..... ۲۳۵
 ۲۴-۴ جدول آزمون تحلیل واریانس یکراهه برای مقایسه میانگین نمرات آزمودنی ها در هر یک
 از متغیرهای تحقیق بر حسب میانگین سنی..... ۲۳۶
- ۲۵-۴ جدول داده های مربوط به آزمون توکی برای مقایسه های دوبدو و میانگین بر حسب مدرک..... ۲۳۸
 ۲۶-۴ جدول داده های مربوط به آزمون توکی برای مقایسه دوبدو بر حسب مدرک (ادامه)..... ۲۳۹
 ۲۷-۴ جدول داده های مربوط به آزمون توکی برای مقایسه دوبدو بر حسب مدرک (ادامه)..... ۲۴۰

فهرست نمودارها

عنوان صفحه

۲۲۱.....	۱-۴ نمودار فراوانی آزمودنی ها به تفکیک رشته
۲۲۲.....	۲-۴ نمودار فراوانی آزمودنی ها بر حسب طبقه سنی
۲۲۳.....	۳-۴ نمودار فراوانی آزمودنی ها بر حسب مدرک تحصیلی

فهرست شکل ها

عنوان صفحه

۳۲	۱-۲ شکل طبقه بندی کلی سازمان ها
۳۸	۲-۲ شکل پیوستار یادگیری سازمانی
۴۵	۳-۲ شکل سلسله مراتب دانش
۵۲	۴-۲ شکل خرده سیستم دانش
۵۳	۶-۲ شکل زیرسیستمی
۵۵	۷-۲
۵۶	۸-۲ شکل زیرسیستم افراد
۵۷	۹-۲ شکل زیر سیستم دانش
۵۹	۱۰-۲ شکل زیر سیستم فناوری
۶۹	۱۱-۲ شکل فرآیند یادگیری سازمانی
۷۰	۱۲-۲ شکل فرآیند عوامل مؤثر در سازمان فراجو
۷۳	۱۳-۲ شکل یادگیری سازمانی مانند یک فرآیند پویا
۷۶	۱۴-۲ شکل چگونگی اثرگذاری یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمان
۷۹	۱۵-۲ شکل دو نوع یادگیری سازمانی
۷۹	۱۶-۲ شکل نمودار ساده یا تک حلقه ای
۸۰	۱۷-۲ شکل نمودار پیچیده یا دو حلقه ای
۸۵	۱۸-۲ شکل زیرسیستمی یادگیری
۹۰	۱۹-۲ شکل شیوه های صحبت با یکدیگر
۹۱	۲۰-۲ شکل مدل خطی یادگیری سازمانی
۹۳	۲۱-۲ شکل یادگیری سیستمی و مدل عمل انعکاسی
۱۰۲	۲۲-۲ شکل پروانه ای با چهار بال و مرکز یادگیری
۱۰۷	۲۳-۲ شکل نمودار نحوه تبدیل دانش های فردی به دانش سازمانی
۱۱۲	۲۴-۲ شکل ابعاد یادگیری سازمانی
۱۱۵	۲۵-۲ شکل اصل تنش خلاق
۱۲۳	۲۶-۲ شکل چرخه یادگیری
۱۲۹	۲۷-۲ شکل نمودار سیر تکاملی سازمان های یادگیرنده
۱۲۹	۲۸-۲ شکل نمودار ارتباط عوامل مختلف سازمان های یادگیرنده
۱۳۴	۲۹-۲ شکل قطعات ساختاری و استراتژیک سازمان یادگیرنده
۱۴۶	۳۰-۲ شکل تعامل مداوم مدارس یادگیرنده و محیط
۱۴۹	۳۱-۲ شکل (سنگه ۲۰۰۰، ۹۶)
۱۵۱	۳۲-۲ شکل الگوی تغییرات پایدار در مدارس
۱۷۶	۳۳-۲ شکل نمودار شرایط و ویژگی های هر کدام از ارکان
۱۹۸	۳۴-۲ شکل ارتباط واضح چهارچوب تنوریک بین دو جریان
۱۹۹	۳۵-۲ شکل نمودار نمایش آهنگ تغییرات

فصل اول

کلیات (طرح تحقیق)

سازمان یادگیرنده^۱ برای همه افراد قابل استفاده است، چون هر یک از افراد در ساختن فرهنگ آموزشی که سرمنشاء آن خانواده می‌باشد، سهیم‌اند و به گسترش آن در مدارس که از دبستان آغاز می‌گردد و در تمامی زندگی ادامه می‌یابد، مساعدت می‌کنند. همه این افراد در یک سازمان اجتماعی عضو هستند و اگر این سازمان‌ها بخواهند آینده خود را بسازند به ناچار باید توانایی‌های خود را برای یادگیری روزافزون گسترش دهند. تغییر در نحوه ارتباطات، حتی اتفاقات بسیار کوچک در گوشه و کنار جهان در معرض دید همه قرار دارند. همچنین به دنبال تغییرات محیطی و شکسته شدن مرزهای متداول در نظر گرفته شده در سطوح مختلف سازمان‌ها به این فکر افتادند که قبل از شکست و نابودی هر چه سریعتر خود را با فضای جدید ایجاد شده وقف دهند. (سرکار آرانی، ۱۳۸۵، ۱۷)

مایکل همرا^۲ (۱۹۴۸) در کتاب مهندسی دوباره شرکت‌ها به سه عامل اشاره می‌کند که به چشم مدیران و دست‌اندرکاران آن‌ها نا آشنا و هراس‌انگیز می‌نماید. این نیروها مشتریان، رقبا، و دگرگونی‌ها می‌باشند. «مزیت‌های رقابتی آینده به شکل توانایی سازمان‌ها در مدیریت دانش و اطلاعات جلوه‌گر خواهد شد و سرمایه‌های فیزیکی و مالی جای خود را به سرمایه‌های فکری و ذهنی می‌دهند و قدرت غالب و مسلط در عرصه‌های رقابت جهانی می‌شود.

جامعه باید از مدیران آفرینش‌گر و اعجاز آفرین برخوردار باشد. مدیران دانش آفرین با اعتقاد به اینکه شیوه‌های جدید کارآمدتری وجود دارد که روش‌های گذشته را تخریب می‌کنند تا آینده را بسازند. روش آنان «تخریب خلاق» نام دارد. روشی که در آن همواره نوجویی و نوآوری ترغیب می‌شود.» (الوانی، ۱۳۷۹، ۳)

واژه یادگیری در حدود دهه هشتاد میلادی توسط «آرگریس و شون»^۳ (۱۹۷۸) و «سنگه»^۴ (۱۹۹۰) برای سازمان‌هایی که در صدد تجربه راه‌های جدید هدایت تجارت به منظور نگهداری خود در بازار آشفته و پر رقابت بودند، همراه شد، سازمان‌یادگیرنده از جمله مفاهیم نوینی است که به طور منسجم در دهه نود در اثر تحولات و دگرگونی‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه و با تغییر نگرش نسبت به مفروضات سنتی

^۱ Learning Organization

^۲ M. Hammer

^۳ Argris & Schoon

^۴ Senge

سازمان مدیریت و محیط آن در حوزه بهسازی و توسعه سازمانی مطرح شده است، سپس «سنگه» (۲۰۰۰) ایده «مدارس یادگیرنده» را به همراه دیگران مطرح نمود. همانطوری که در سازمان‌های دیگر تاثیرگذاری بیش از حد مشتریان سبب کاهش اطمینان مدیران و هدایت آن‌ها به سمت سازمان‌یادگیرنده شده است، (سازمانی که طی آن نگرش و تفکر افراد نسبت به سازمان با گذشته متفاوت است) مدارس نیز باید به سمت یادگیرندگی پیش بروند. مدارس ترسیم‌کننده نقشه حرکت جامعه و فرد به سوی توسعه‌اند. (منبع پیشین، ۲۳)

هر چه توسعه انسانی در جامعه بیشتر باشد امکان نیل به ابعاد و سطوح مختلف توسعه نیز بیشتر خواهد بود. توسعه اقتصادی، اجتماعی، بهداشتی، فرهنگی، سیاسی و ... بر بستر توسعه انسانی و کار مدارس پدید می‌آیند. اسکیرنز^۵ (۲۰۰۱) توسعه جوامع را در گرو توسعه مدارس می‌داند. با توسعه مدارس است که می‌توان در مسیر اصلاح نظام‌های اجتماعی اقدامات اساسی به عمل آورد. (اسکیرنز، ۲۰۰۱، ۱۷)

^۵ Skerins

۱-۲- بیان مساله

دوران جدید دارای ویژگی‌های خاص خود می‌باشد، نحوه ارتباطات، گستره دانش، شکل‌گیری علوم بین رشته‌ای موجب تغییراتی سریع و پیچیده با تنوع روز افزون شده است، که بطور طبیعی شکل و نحوه اداره سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی مختلف را از حالت سنتی خود خارج کرده است و لزوم همگون‌سازی آن را با تحولات و پیچیدگی‌های بوجود آمده ضروری کرده است. این امر نه تنها باعث جلوگیری از نابودی سازمان متبوع می‌شود بلکه موجب بهبود و رشد آن می‌گردد. طبیعی به نظر می‌رسد موسسات آموزشی از این امر مستثنا نیستند، چرا که یکی از عوامل زیر ساختی در هر کشور «آموزش و پرورش» می‌باشد و بدون رشد آن رسیدن به افق‌های موفقیت و ورود به عرصه‌های جدید و انطباق دایمی با کل، دست نیافتنی می‌شود. از این رو طراحی مدارس به گونه‌ای که بتوانند برای پاسخ‌گویی به مسایل مختلف به روز باشند مورد نظر اساتید و کارشناسان آموزشی می‌باشد. بازنگری مجدد مدارس و ایجاد شرایط انطباق همگام با تغییرات سریع و پیچیده حرکت به سوی سازمان‌های یادگیرنده و در اصل مدارس یادگیرنده یکی از ابزارهای مناسب می‌باشد در این راستا بررسی و ارتقا، مدارس که یاد می‌گیرند ضروری به نظر می‌رسد. شاخص‌هایی برای این امر باید مد نظر قرار گیرد تا بتوانیم در صورت امکان مدارس را مانند سازمان‌های یادگیرنده مورد تجزیه و تحلیل و ارزیابی قرار دهیم، مساله قابل توجه در نظر گرفتن این نکته مهم می‌باشد که مدارس تا چه حد میتوانند در زمره سازمان‌های یادگیرنده قرار گیرند؟ و چه موانعی در مقابل خلق مدارس و اجتماع‌های یادگیرنده و گسترش آینده‌اندیشی در جامعه وجود دارد؟ پاسخ این مسایل به دست اندرکاران آموزشی و فرهنگی کمک می‌نماید تا مدارس و موسسات آموزشی را از مکانی برای آموزش و یاد دادن به محلی برای یادگیرندگی تبدیل نمایند. با توجه به مطالب فوق انجام تحقیقی که در آن به بررسی و ارتقاء مدارس یادگیرنده پردازد ضروری به نظر می‌رسد. در این تحقیق سعی داریم میزان انطباق مدارس ابتدایی دولتی دخترانه شهر تهران را با سازمان‌های یادگیرنده بررسی نماییم. توسعه یادگیری زاینده در افراد، خلق سازمان و اجتماع یادگیرنده و گسترش آینده‌اندیشی در جامعه است. (منبع پیشین، ۱۰۱)

از دیدگاه « هامل^۶ » که شیوه‌های سنتی در سازمان‌ها را کارا نمی‌داند. سازمان‌ها باید بیاموزند که چگونه یاد بگیرند، زیرا برای سازمان‌های امروز، حجم اطلاعات مزیت رقابتی شمرده نمی‌شوند. قدرت یادگیری و انعطاف‌پذیری سازمان ضامن بقای اوست. (احمدی، هاشمیان، ۱۳۸۲، ۲۳۹)

این نکات به مدیران و برنامه‌ریزان آموزشی، فرهنگی و اجتماعی کمک می‌کند تا مؤسسه آموزشی را از مکانی برای آموزش به مکانی برای یاددادن (مدارسی که آموزش می‌دهند) و سازمان‌یادگیرنده (مدارسی که یاد می‌گیرند) تبدیل کنند. و این به معنای ضرورت ایجاد سازمان یادگیرنده (یا مدارسی که یاد می‌گیرند) است. جایی که یادگیری سازمانی ترویج می‌شود، خوداندیشی و پندار و رفتار تبلیغ و امکان، خلاقیت و نوآوری تفکر صحیح گسترش می‌یابد. انسان‌ها برانگیخته می‌شوند با برنامه‌ریزی و اندیشه راهبردی تحولات اجتماعی را سازماندهی می‌کنند. (سرکارآرانی^۷، ۱۳۸۵، ۲۲)

لذا در پژوهش حاضر ما به دنبال بررسی این هستیم که میزان انطباق مدارس ابتدایی دولتی دخترانه شهر تهران با سازمان‌های یادگیرنده از دیدگاه معلمان همان مقطع چه مقدار است؟

^۶ Hamel

^۷ Sarkararani Mohammadreza

۱-۳- ضرورت پژوهش

امروزه در جوامع، آموزش و پرورش زیر بنای پیشرفت در مباحث و مقوله‌های مختلف شناخته شده است، و دارای اهمیت به‌سزایی در ارتقا یک جامعه می‌باشد که می‌تواند در پاسخگویی به نیازهای یک کشور و توسعه پایدار نقش موثری داشته باشد، به همین دلیل پویایی و حرکت رو به جلو متناسب با تحولات روز افزون باید سرلوحه امور آن باشد. تحول در مدارس و موسسات آموزشی با نگاهی نو پیگیری شود تا بتواند قدم‌های موثری در تعلیم و تربیت بر دارند. از جمله این اقدامات ایجاد سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی در مدارس می‌باشد. این مقوله در برگرفته همه مباحث سازمانی و مدیریتی از جمله خلاقیت، نوآوری مشارکت و... می‌باشد و خبرگان تعلیم و تربیت بر آن تاکید دارند. تحول سازمانی را در شرایط تغییر دایمی که در جهان مطرح است با بالا بردن یادگیری سازمانی که می‌توان آن را از بهترین روش‌ها در این راستا مدنظر قرار داد، پیشنهاد می‌نمایند. شرایط حاکم بر جهان به گونه‌ای همه مسایل را در کشور به خصوص در صحنه تعلیم و تربیت تحت تاثیر قرار داده است. عصر جهش اطلاعات و سرعت برقراری ارتباطات موجب شده محیط تعلیم و تربیت دیگر محیط ساده خانواده و یک مدرسه با قوانین و حوادث پیش‌بینی شده نباشد و مدارس، دیگر با دانش‌آموزان سال‌های قبل سروکار ندارند که منابع اطلاعاتی آن‌ها محدود به خانه، مدرسه و گروه همسالان باشد. دانش‌آموزان امروزی مجهز به منابع وسیعی از علوم و تجارب کسب شده به وسیله دیگران هستند که از رسانه‌های عمومی جدید به دست آورده‌اند. معلم اکنون با گروه وسایل ارتباط جمعی که اکثراً با هوش‌تر، از نظر محتوا غنی‌تر و دارای بازدهی قابل توجهی هستند در رقابت است. ارتباط و رقابت، حربه‌هایی در تعلیم و تربیت است که دانش‌آموزان در برابر آن‌ها به هیچ تدبیر و سلاحی مجهز نشده‌اند. (گلاسر^۱، ۱۳۸۰، ۶۳)

«مدارسی که یاد می‌گیرند» به مثابه اجتماع یادگیرنده‌اند، جایی که یادگیری سازمانی ترویج می‌شود، بر آزمون تجربه‌ها تاکید می‌شود، خوداندیشی در پندار و رفتار تبلیغ می‌شود، امکان خلاقیت، نوآوری و تفکر انتقادی گسترش می‌یابد، ایده‌های راهنمای موثری مطرح می‌شود، انسان‌ها برای تغییر برانگیخته می‌شوند و با برنامه‌ریزی و اندیشه راهبردی تحولات اجتماعی را سازماندهی می‌کنند و بر دو دلیلی‌ها و ترس از دانستن چیره می‌-

^۱ Gelaser

شوند و به یاری انسان‌ها می‌شتابند تا بردل نگرانی‌های ناشی از آگاه شدن و ترس ازدانستن غلبه کنند. (سرکارآرانی، ۱۳۸۵، ۲۲)

مدارس یادگیری محور که یکی از ساز و کارهای سازگاری و طراحی مجدد مدارس متناسب با شرایط روز جهانی است، شاید بتواند تا حدودی از نگرانی‌های مسوولان و دست اندر کاران نظام آموزشی بکاهد. (دیموک^۹، ۱۳۸۰، ۵۵)

برنامه‌های توسعه در ایران که مبتنی بر قانون اساسی، بر تسریع در اصلاح و بهبود ساختارهای مختلف مدیریتی تاکید دارد تا در برابر تغییرات دایمی، ازدنیای امروزی عقب نماند و به همین جهت ضرورت ایجاد سازمان‌های یادگیرنده به دلیل ابزاری بودن یادگیری در تحول سازمانی اهمیت به سزایی برای سیاست‌گذاران و مدیران دارد. سازمان‌ها و موسسات آموزشی نیز از این امر مستثنی نیستند، لذا ضروری به نظر می‌رسد میزان هم‌گرایی موسسات آموزشی نسبت به تحولات، با شاخص‌هایی مورد بررسی قرار گیرد. بعد از تعیین این شاخص‌ها بررسی آن در محیط و مجموعه مورد نظر امکان پذیر است.

با توجه به مطالب فوق بررسی مدارس به عنوان سازمان یادگیرنده از دو جهت دارای اهمیت می‌باشد:

۱. منابع انسانی جامعه در آینده توشه خود را از مدارس بر می‌دارند. مدیران و کارمندان آینده از مدارس بیرون می‌آیند آن‌ها بیش از اینکه تئوری‌های آموخته شده را در مدارس به کار برند، تجربه های عملی زندگی اجتماعی مدرسه را در خود نهادینه می‌سازند. به عبارت دیگر آن‌ها از رفتار و کردار دبیران و مسوولین مدرسه بیشتر از مطالب و سخنان آن‌ها می‌آموزند. بنابراین برای توسعه جامعه آینده و تبدیل به جامعه یادگیرنده از سازمان‌هایی به نام مدارس باید شروع کرد.
۲. وضعیت مدارس یادگیرنده - مدارس که از عدم تمرکز بیشتری نسبت به مدارس ویژه برخوردار هستند.

^۹ Dimok