

فرد ب. نیوتن
استیون سی. ایندر

همتایاری

همتایاری

راهنمای همتاآموزان
در محیط‌های دانشجویی

ویرایش دوم

نویسندگان

فرد ب. نیوتن

استیون سی. ایندر

پیش‌گفتار از جان ن. گاردنر

ترجمه و ویرایش

دکتر فرشاد بهاری

با همکاری

دکتر فرشته دانش، دکتر سید احسان گلستانه، حاجیه شیدایی، عطیه آتشکار

معاونت دانشجویی و فرهنگی

اداره کل امور دانشجویان

اداره مشاوره و سلامت روان دانشجویان

با همکاری مرکز مشاوره دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی ایران



نشر واثیا



نشر واثیا

- سرشناسه
عنوان و نام پدیدآور
مشخصات نشر
مشخصات ظاهری
شابک
وضعیت فهرست نویسی
یادداشت
- نیوتن، فرد بی.، ۱۹۴۳ - م. Newton, Fred B., 1943 -
همتایاری: راهنمای همتاآموزان در محیط‌های دانشجویی/
نویسندگان فرد ب. نیوتن، استیون سی. ایندر؛ ترجمه و ویرایش فرشاد بهاری،
با همکاری فرشته دانش ... [و دیگران]
تهران: واثیا، ۱۴۰۲.
۲۸۰ ص.: نمودار.
۹۷۸-۶۲۲-۳۶۰-۰۳۸-۸
- یادداشت
عنوان دیگر
موضوع
شناسه افزوده
شناسه افزوده
شناسه افزوده
شناسه افزوده
رده بندی کنگره
رده بندی دیویی
شماره کتابشناسی ملی
اطلاعات رکورد کتابشناسی
- Students helping students : a guide for peer educators on college
campuses, c2010.
با همکاری فرشته دانش ، سیداحسان گلستانه، حاجیه شیدایی، عطیه آتشکار.
راهنمای همتاآموزان در محیط‌های دانشجویی.
مشاوره دانش‌آموز با همتایان Peer counseling of students
آموزش متقابل شاگردان همسال Peer teaching
اندر، استیون سی.، ۱۹۵۰ - م.
-Ender, Steven C., 1950
بهاری، فرشاد، ۱۳۴۶ -، مترجم
دانش، فرشته، ۱۳۵۱ -، مترجم
LB ۱۰۲۷/ ۵
۳۷۱/۴۰۴۷
۹۳۹۴۱۴۶
فیبا
همتایاری
راهنمای همتاآموزان در محیط‌های دانشجویی
فرد ب. نیوتن - استیون سی. ایندر
دکتر فرشاد بهاری
فرشته دانش - سید احسان گلستانه - حاجیه شیدایی - عطیه آتشکار
اول، ۱۴۰۲
۱۰۰ نسخه
۹۷۸-۶۲۲-۳۶۰-۰۳۸-۸
واثیا
خیابان انقلاب روبروی سینما بهمن کتابسرای اندیشه طبقه اول
تلفن ۰۹۱۲۱۸۶۶۵۵۸ - ۶۶۴۸۷۰۴۰
- عنوان
نویسندگان
مترجم
با همکاری
نوبت چاپ
شمارگان
شابک
ناشر

فهرست مطالب

۱۳	پیش‌گفتار از جان گاردنر
۱۹	مقدمه
۲۰	اضافات و اصلاحیات ویرایش دوم کتاب
۲۰	استفاده از کتاب
۲۱	ساختار کتاب
۲۳	تقدیر و تشکر
۲۵	درباره نویسندگان
۲۷	قدردانی
۲۹	مقدمه
۳۱	سخنی با هم‌تایاران
۳۳	دیباچه
۳۵	فصل ۱: هم‌تأموزان در محیط‌های دانشجویی
۳۵	اهداف یادگیری
۳۷	خلاصه‌ای از تاریخچه مربی هم‌تا
۳۹	تعاریف
۳۹	معنی "دانشجو یاور دانشجو" چیست؟
۳۹	یاوری چیست؟
۴۰	هم‌تأموز با یاور حرفه‌ای چه تفاوتی دارد؟
۴۰	چرا هم‌تأموزان موثرند؟
۴۰	چیزی که تحقیقات می‌گویند...
۴۱	تجربه یاریگری به شما چه می‌گوید
۴۳	بحث و گفت‌وگو
۴۴	درس‌های آموخته شده
۴۴	تأثیر بر شما به عنوان هم‌تأموز

۴۵	تاملی بر همتاآموز بودن
۴۷	مقدمه‌ای بر مدل تعلیمی
۴۸	مدل جریان و بازتاب (تامل)
۴۹	فرضیه‌های تعلیم
۵۲	همتاآموزان به منزله الگو
۵۴	خلاصه
۵۵	فصل اول: چکیده سؤالات
۵۷	فصل ۲: بلوغ دانشجو و تأثیر همکلاسی‌ها
۵۷	اهداف یادگیری
۵۹	تغییر و رشد خودتان
۵۹	تعاریف
۶۰	پنج اصل برای هدایت کارتان
۶۶	عوامل کلیدی مؤثر بر رشد دانشجو
۶۶	مشارکت
۶۷	انتظارات فرهنگی
۶۷	نفوذ اجتماعی
۶۸	تأثیر محیط
۶۸	همسازی بین دانشجو و نهاد آموزشی
۷۰	چالش‌های رشدی مقابله با دانشجویان
۷۰	چالش‌های شخصی
۷۲	چالش‌های فکری و تحصیلی
۷۲	چالش‌های فیزیکی
۷۳	چالش‌های بین فردی
۷۴	چالش‌های شغلی و سبک زندگی
۷۵	چالش‌های بی‌همتا برای دانشجویان بزرگسال
۷۶	شرایطی که باعث ارتقای رشد دانشجو می‌شود
۷۷	خلاصه
۷۸	فصل دو: چکیده سؤال‌ها
۷۹	فصل ۳: افزایش مهارت فرهنگی
۷۹	اهداف یادگیری
۸۶	اصول مهارت‌های فرهنگی
۸۸	تصویرات قالبی

۹۰	پیش داوری
۹۱	انکار و توجیه
۹۳	تبعیض
۹۵	فرهنگ
۹۷	کور رنگی
۹۹	موانع مهارت فرهنگی
۹۹	فقدان دانش
۹۹	بی‌اطلاع از امتیاز اکثریت
۱۰۰	باور کردن به چیزها باید همان طور که هستند باقی بمانند
۱۰۰	ماتریس پاسخ فرهنگی
۱۰۲	بی‌بصیرتی فرهنگی
۱۰۳	جهل فرهنگی
۱۰۴	آگاهی فرهنگی
۱۰۴	بردباری فرهنگی
۱۰۵	سیالیت فرهنگی
۱۰۷	خلاصه
۱۰۷	فصل سه: چکیده سوالات
۱۰۹	فصل ۴: مهارت‌های ارتباط بین فردی
۱۰۹	اهداف یادگیری
۱۱۰	چه زمانی بیشتر از توصیه ارائه دهیم
۱۱۱	تعیین مرز بین توصیه و کاوش
۱۱۲	دادن پند و اندرز کاری آسان است
۱۱۳	یاور، فرد خبرهای است
۱۱۳	توصیه کردن تعهد زمانی کمتری را شامل می‌شود
۱۱۳	توصیه کردن نیازمند انرژی شخصی کمتری است
۱۱۴	توصیه ممکن است از واقعیت‌ها تا اظهار نظر تغییر کند
۱۱۵	ویژگی‌های رابطه یاورانه
۱۱۵	رابطه یاورانه معنادار است
۱۱۵	رابطه یاورانه با احساس همراه است
۱۱۵	روابط یاورانه نشان‌دهنده احترام به ارزش‌های خود فرد است
۱۱۶	رابطه یاورانه با رضایت متقابل روی می‌دهد

۱۱۶	رابطه یاورانه شامل ارتباط و تعامل است
۱۱۶	رابطه یاورانه ساختار روشنی را نشان می‌دهد
۱۱۶	روابط یاورانه تلاشی مشارکتی است
۱۱۶	رابطه یاورانه برای ایجاد تغییر طراحی شده است
۱۱۶	فرد به دنبال آگاهی و مشارکت است
۱۱۷	همتاآموز به عنوان یک شخص در دسترس و مطمئن است
۱۱۷	مدل ارتباطات بین فردی
۱۱۷	پیشینه مختصر در مورد مهارت‌های ارتباطی نظام‌مدار
۱۱۹	مهارت‌های توجه
۱۲۱	مهارت‌های فهمیدن
۱۲۴	مهارت‌های پاسخگویی
۱۲۶	نشان دادن رفتاری بدون قضاوت
۱۲۶	دانستن محدودیت‌ها و زمان ارجاع
۱۳۰	سخنان پایانی
۱۳۰	خلاصه
۱۳۱	فصل چهار: چکیده‌ی سوال‌ها
۱۳۳	فصل ۵: حل مسئله با افراد
۱۳۳	اهداف یادگیری
۱۳۴	سنجش و تشخیص
۱۳۴	فنون مصاحبه با ساختار
۱۳۵	ابزارهای سنجش
۱۳۶	فنون خودسنجی
۱۳۶	مشاهده رفتاری
۱۳۷	فرمول بندی تشخیص
۱۳۸	راهبردهای حل مسئله
۱۳۹	هدف‌گذاری
۱۴۴	تجزیه و تحلیل میدان نیرو: سنجش نظام‌مدار نقاط قوت و ضعف
۱۴۷	حالا چه؟ طرح اقدام: اهداف و فعالیت‌ها
۱۴۸	ارزشیابی نتایج
۱۴۹	حل مسئله خارج از چارچوب
۱۵۰	ذهن‌انگیزی
۱۵۱	نقشه‌برداری (نگاشت) ذهنی

۱۵۱	استعاره‌ها و دیگر طرح‌های حل مسئله هنرمندانه
۱۵۳	قضاوت در مورد خلقت
۱۵۳	اجرای تغییر جسورانه
۱۵۴	خلاصه
۱۵۴	فصل پنج: چکیده سوالات
۱۵۵	فصل ۶: درک فرایند گروهی
۱۵۵	اهداف یادگیری
۱۵۷	مزایای گروه‌ها
۱۵۹	گروه منظومه است
۱۶۰	ارتباط گروهی
۱۶۲	جو گروهی
۱۶۴	رفتار بهنجار
۱۶۵	تصمیم‌گیری - انجام فرایندها
۱۶۵	همنوایی
۱۶۶	عضویت و نقش‌ها
۱۶۹	مراحل رشد و بلوغ گروهی
۱۷۰	عواملی که عملکرد مثبت گروه را ترویج می‌کنند
۱۷۱	ارتباط
۱۷۱	روحیه گروه
۱۷۲	رفتار کار گروهی
۱۷۳	هماهنگی فعالیت
۱۷۴	بلوغ
۱۷۵	خلاصه
۱۷۶	فصل شش: چکیده سوال‌ها
۱۷۷	فصل ۷: رهبری اثربخش گروه‌ها
۱۷۷	اهداف یادگیری
۱۷۸	نگاه تاریخی
۱۸۱	شیوه‌های رهبران موفق
۱۸۲	رهبران انگیزه می‌دهند و به چالش می‌کشند
۱۸۳	رهبران کانون و مسیر هدف را فعال می‌سازند
۱۸۴	رهبران از مشارکت اعضا حمایت می‌کنند

- ۱۸۵ رهبران رفتار موثر را الگوسازی می‌کنند
- ۱۸۶ رهبران تشخیص می‌دهند و پاداش می‌دهند
- ۱۸۷ نکات و راهبردهای‌های عملی
- ۱۸۷ ایجاد یک تیم منسجم
- ۱۸۹ تصمیم‌گیری و انجام تکالیف
- ۱۹۰ تاثیر محیط فیزیکی
- ۱۹۴ تجارب گروهی برای رشد بین فردی
- ۱۹۵ شروط لازم برای بی‌پرده گویی از خود
- ۱۹۶ تعامل مفید
- ۱۹۷ مشکلات خاصی که هم‌آموزان در رهبری گروه‌ها با آن رویارو می‌شوند
- ۱۹۷ مشارکت کم اعضا
- ۱۹۹ اختلاف بین اعضا
- ۲۰۰ مشکلات شخصیتی
- ۲۰۳ خلاصه
- ۲۰۳ فصل هفت: سؤالات مختصر
- ۲۰۵ فصل ۸: راهبردهایی برای موفقیت تحصیلی**
- ۲۰۵ اهداف یادگیری
- ۲۰۶ موفقیت تحصیلی دانشجویان: ما چه می‌دانیم؟
- ۲۰۶ دانشجویان غالباً آمادگی لازم را ندارند
- ۲۰۶ دانشجویان مستعد ترک تحصیل زود هنگام در دوران دانشجویی خود هستند
- ۲۰۷ بسیاری از دانشجویان به مدرک نمی‌رسند
- ۲۰۷ چه چیزی تعیین می‌کند که دانشجو موفق خواهند شد؟
- ۲۰۸ سه دسته از عوامل مؤثر بر موفقیت دانشجو
- ۲۱۱ متغیرهای شخصی که تفاوت ایجاد می‌کنند
- ۲۱۱ یادگیری مشارکت است
- ۲۱۱ درگیر بودن روابط حمایت‌آمیز فراهم می‌کند
- ۲۱۲ انگیزه درونی در مقابل انگیزه بیرونی
- ۲۱۲ انگیزش درونی یادگیری فعال را تسهیل می‌کند
- ۲۱۴ یادگیری به نگرش مطمئن نیاز دارد
- ۲۱۵ خودت را بشناس: چگونه از نقاط قوت شخصی استفاده کنید
- ۲۱۶ یادگیری با مدیریت استرس و حفظ احساس بهزیستی و رفاه بهبود می‌یابد
- ۲۱۷ یادگیری، استفاده موثر از زمان و سازماندهی است

۲۱۹	یادگیری توانایی خودتنظیمی است
۲۲۰	حالا چه؟ مدل فرایندی برای کمک به موفقیت دانشجویان
۲۲۱	مرحله اکتشاف
۲۲۴	مرحله درک (کشف وجود)
۲۲۵	مرحله برنامه ریزی
۲۲۷	مرحله اقدام
۲۲۷	خلاصه
۲۲۸	فصل هشت: خلاصه پرسش‌ها
۲۲۹	فصل ۹: استفاده از منابع دانشگاه و فنون ارجاع
۲۲۹	اهداف یادگیری
۲۳۰	سه نکته: تغییر، انتخاب و ارتباط
۲۳۲	منابع و ارجاع
۲۳۲	منابع دانشگاه و جامعه
۲۳۴	چه زمانی مراجعه کنید
۲۳۶	نحوه ارجاع
۲۳۷	منابع برخط
۲۳۸	ابزارهای ارتباطی
۲۳۸	ابزارهای اجتماعی - فنی
۲۳۹	تبادل اطلاعات پربار مجازی
۲۳۹	تسهیلات انسانی
۲۳۹	خریدار مسئول
۲۴۰	نمونه‌هایی از منابع اینترنتی آنلاین
۲۴۴	خلاصه
۲۴۴	فصل نه: چکیده سوالات
۲۴۵	فصل ۱۰: اخلاق و راهبردی برای عملکرد خوب
۲۴۵	اهداف یادگیری
۲۴۷	چه چیزی باید در نظام‌نامه عمل اخلاقی برای هم‌تأملوزان گنجانده شود؟
۲۴۷	اصول افزایش کیفیت عمل هم‌تأملوزان
۲۴۸	مهارت‌هایی که با تعلیم تعیین می‌شوند
۲۴۹	ارتباط با سرپرست خود
۲۵۰	ارتباط با دانشجویانی که در جستجوی یاری شما هستند

۲۵۲	ارتباط با جامعه دانشگاهی تان و فراسوی آن
۲۵۴	ارتقاء ارزش‌ها فراتر از ضوابط اخلاقی
۲۵۶	باز چه خبره؟ طراحی یک تعهد برای خدمات مربی همتای خود
۲۵۶	نتیجه‌گیری
۲۵۷	فصل ده: چکیده سوالات
۲۵۹	فصل ۱۱: نمونه‌هایی از برنامه‌های آموزشی همتایاران در آموزش عالی
۲۵۹	اهداف یادگیری
۲۶۰	یادگیری غنی: تحصیل در خارج از کشور و آموزش خدماتی
۲۶۱	برنامه‌های همتا تحصیل در خارج از کشور
۲۶۲	برنامه خدمات اجتماعی
۲۶۴	توسعه شخصیت و یکپارچگی تحصیلی
۲۶۴	نظام اتحاد و افتخار(شورای افتخار و اتحاد همتاآموزان)
۲۶۶	تمرینات سلامت و تندرستی
۲۶۶	SNAC: تغذیه معقول و انتخاب تصویر بدن
۲۶۸	تصمیم‌های سالم
۲۶۹	PAC-CAT سالم
۲۷۰	کافه زندگی دانشگاه
۲۷۱	محیطی سرشار از امنیت و بدون خشونت برای همه
۲۷۱	منطقه امن: نهضت اقدام اجتماعی با استفاده از همتایان
۲۷۳	خوب زندگی کردن با هم
۲۷۳	همتاآموزان خوابگاهی
۲۷۵	خلاصه
۲۷۷	واژه‌نما

پیش‌گفتار از جان گاردنر

در چهار دهه‌ای که به‌عنوان استاد برتر به تدریس کرده‌ام، تحقق کامل «همتایاری» رفته رفته، اما پُر قدرت و متقاعدکننده برایم آشکار شد. اینک، در چیزی که دوستم بتی سیگل آن را مرحله «سپری کردن زمستان به سوی خرد» در زندگی می‌نامد، می‌توانم با آسوده خاطر بگویم که معتقدم مهم‌ترین راهبرد همگانی که محیط‌های دانشگاهی می‌توانند برای افزایش موفقیت دانشجویان اتخاذ کنند، راهبردی است که تلاش‌های عمدی را تا حد زیادی برای همتایاری افزایش می‌دهد. چگونه به این موقعیت رسیدم؟ این ایده نوظهور برایم از زمانی که در دانشگاه بودم شروع شد. در نوامبر ۲۰۰۹ در این باره در وبلاگی با عنوان "قدرت هم‌تایان" نوشتم. این را اکنون در این پیش‌گفتار برای ویرایش دوم کتاب همتایاری فرد نیوتن و استیون اندر مطرح می‌کنم، تا همچون عقاید آغازین بنیادی در این اثر مهم عمل کند.

قدرت هم‌تایان!

مفهوم فوق‌باید نشان دهد که من یک کودک دهه شصتی هستم با تداعی "قدرت برای مردم". اقرار می‌کنم که هستم. دوره‌ای که در آن آرمانگرایی خود را به دست آوردم که هنوز هم مرا به حرکت وا می‌دارد.

من از رئیس‌جمهور کندی، مارتین لوتر کینگ، متفکران و رهبران پیشرو جنبش زنان، جنبش‌های حقوق مدنی و حقوق زنان و جنبش ضد جنگ الهام گرفتم، که پس از اتمام دوره خدمت سربازی، با افتخار در آن حضور داشتم. به هر حال، به نکته این وبلاگ توجه شود که: دانشجویان همیشه قدرت داشته‌اند.

دهه‌ها پژوهش نشان داد که بیشترین اثرگذاری بر تصمیم‌گیری دانشجویان در طی سال‌های دانشگاه، تأثیر سایر دانشجویان بوده است. این یکی از آن موارد است، مانند دانشجویانی که روی پدیده‌های علمی در محیط‌های دانشگاهی کار می‌کنند. ما نمی‌توانیم آن را شکست دهیم. چرا به آن نمی‌پیوندید؟ یعنی وقتی تأثیر عظیم دانشجو بر دانشجو را تشخیص داده‌اید، نتیجه‌گیری منطقی باید این باشد که تلاش کنیم تا با همتاآموزی در موقعیت‌هایی تأثیرگذار این کار را به شکل درستی انجام

دهیم. با الهام از بحث «همتاآموز» در سال اول سمینارهایی را که در مکان‌هایی مانند کالج بالدوین-والاس (اوهایو) و دانشگاه کین نیوجرسی دیدم، سال ۱۹۹۱، زمانی که مدیر اجرایی دانشگاه ۱۰۱ در دانشگاه کارولینای جنوبی بودم، تصمیم گرفتم شخصاً اولین مربی ۱۰۱ باشم که از "همتاآموزان" به عنوان یک مورد آزمایشی استفاده می‌کند. تجربه‌ی شگفت‌انگیزی بود. من مدیون رهبری همتایم، خانم لیزا هاتینگر هستم، که چنین تجربه محسوری را در اختیار من و دانشجویانم قرار داد. حتی بیشتر مدیون مدیر دانشگاه ۱۰۱ پروفیسور دان برمن شدم که توپ را در دست گرفت و برنامه پُر قدرت همتا راهبری ما در USC ایجاد کرد.

امروزه، سالانه بیش از ۱۷۵ بخش از دوره همتا راهبری هستند. می‌گویم "حتی مدیون ترم" زیرا همکارم، دن برمن، در سال ۱۹۶۱ زمانی که دانشجوی سال دوم کالج ماریتا بود، من دانشجوی سال اول آنجا بودم. و این شخصیت خودجوش و سخاوتمندانه او بود تا، با نشان دادن نحوه یادداشت برداری از سخنرانی‌ها، و انتخاب اساتید برجسته بر من تأثیر بگذارد، و من بیش از هر چیز دیگری آن را به ترک دوره کارآموزی تحصیلی نسبت می‌دهم. اغلب می‌اندیشم اگر «همتا راهبر» خودم نبود، هرگز نمی‌توانستم در دانشکده بمانم و سپس به کمک سایر دانشجویان دیگر دانشکده بروم. بنابراین، کتاب قدرت همتایان!

نیوتن و اندر راهنمای جدیدی را در اختیار ما قرار داده که می‌تواند به ما و دانشجویان هر آنچه را که لازم بود بدانیم، ارائه کرده‌اند که چرا آنها باید در جایگاهی متاثر از نهادی برای کمک به دانشجویان توانمند قرار گیرند، آنگاه چگونه می‌توان دانشجویان تحت تاثیر مثبت قرار داد و رشد شخصی و یادگیری آنان را درک کرد. این کار، آموخته‌هایم را در سفرم تأیید می‌کند که باعث شد به این نتیجه برسم که یک راهبرد عمدی برای کمک به دانشجویان باید مبنای تلاش‌های نهاده شده برای بهبود موفقیت آنها باشد. همان طور که در وبلاگم در بالا نشان داده شده، این سفر آموزشی برای من از تجربه دانشگاهی آغاز شد و مرا در رویارویی با مشکلات به معنای واقعی کلمه، به عنوان دانشجوی سال اولی شکست خورده، نجات داد.

بعدها، در سال آخر دانشگاه، دو درس بعدی در باره همتیاری را آموختم. اولین مورد زمانی اتفاق افتاد که یکی از دانشجویان کتابی پرفروش به نام «هنر عشق ورزیدن» اثر اریک فروم را به من معرفی کرد. خواندن نسخه‌های کتاب همتیاری، من را به یاد این درس می‌اندازد، زیرا نیوتن و اندر بر این ایده تأکید می‌کنند که دانشجویان ابتدا باید خود را بشناسند، قبل از اینکه بتوانند توانایی‌های بالقوه‌شان را برای کمک به دیگران، به‌ویژه نقاط قوت و ضعف‌شان، کیفیت آن‌ها را در تعامل با سایر دانشجویان

آشکار سازند. در مقایسه، فروم به شکلی مؤثر استدلال کرد که قبل از اینکه هر فردی (مثلاً دانشجوی دانشگاه) بتواند دیگری را «دوست داشته باشد»، ابتدا باید دارای عزت نفس کافی باشد تا ظرفیت عشق و احترام به خود را ایجاد کند دومین درسی ک سال آخر آموختم، تجربه‌ام به عنوان مسئول شورای دانشجویی، و رئیس دستگاه قضایی دانشجویی بود که در صدد ریشه‌کن کردن ناراستی علمی و ارتقای استانداردهای علمی برآمدم. من کاملاً بر این باور بودم که این مساله به همتیاری کمک می‌کند. و پی بردم که از بین تمام تجارب دوران دانشجویی، این تا حد زیادی قدرتمندتر بود. تعاملات شورای دانشجویی به من آزمایشگاه نسبتاً مخاطره آمیز - رایگانی داد تا تمام مهارت‌هایی را که در دوره‌های هنرهای آزاد آموخته بودم، از جمله: *تفکر انتقادی، حل مسئله، نگارش و کلام مستدل* و موارد دیگر را به کار ببرم. چند سال بعد، زمانی که بخت به من روی آورد در دوران تحصیلات تکمیلی خود به ارتش اعزام شوم، این فرصت دست داد تا اصول مهم همتیاری را بیاموزم. در دوران سربازی بود که ارزش یادگیری و رشد شخصی را که از اعطای مسئولیت به پایین‌ترین سطوح سازمان (ورود نیروهای جوان = دانشجویان سال اول) ناشی می‌شد، مشاهده کنم. من قدرت تحول بخش مسئولیت پذیری، به معنای واقعی کلمه مسئولیت زندگی دیگران و میلیون‌ها دلار دارایی را دیدم. و پس از خدمت سربازی، دقیقاً همان چیزی بود که من برای همتیاری در جایگاه‌های رسمی دیده‌ام: *مسئولیت قدرتمندترین معلم است*. باید بپرسم، اما در این مقدمه کوتاه وقت ندارم که پاسخ دهم: چرا به دانشجویان مسئولیت بیشتری نمی‌دهیم؟ همتیاری به ما پاسخ‌های زیادی در این باره می‌دهد که چرا و چگونه باید عمل کنیم. یکی از متفکرانی که در سفر حرفه‌ایم کشف کردم، همانام من - فیلیپ گاردنر - است که هیچ رابطه‌ای با من ندارد. او مؤسسه تحقیقاتی دانشگاه ایالتی میشیگان را رهبری می‌کند. فیلیپ گاردنر پژوهشگر برجسته‌ای در باره اتفاقاتی است که برای دانش آموختگان اخیر دانشگاه در موقعیت‌های شغلی اتفاق می‌افتد.

او حتی بررسی کرده، که چرا برخی دانش آموختگان دانشگاه، اولین شغل خود را پس از پایان تحصیلات از دست می‌دهند. رایج‌ترین دلیل: *نداشتن ابتکار عمل است*. معتقدم که اگر تجربیات یادگیری آگاهانه‌تری از «همت‌یاری» را برای دانشجویان ایجاد کنیم، می‌توانیم دانش آموختگان بیشتری داشته باشیم که قطعاً می‌دانند چگونه ابتکار عمل داشته باشند. یکی دیگر از متفکران و کارشناسان بسیار تأثیر گذار که در حرفه‌ام کشف کرده‌ام، دانشمند و معلمی است که از او به عنوان «آموزگار یادگیری خدمت محور» یاد می‌کنم: استاد زبان انگلیسی ادوارد زلوتکوفسکی از دانشگاه بنتلی. مقالات و سخنرانی‌های او درباره تأثیر آموزشی متحول کننده یادگیری خدمت محور، باعث شد متوجه شوم که ریشه این تأثیر بر رشد دانشجو باید در چیزی باشد که زلوتکوفسکی آن را «*تامل*» می‌نامد. این با موردی که نیوتن و اندر آن را جزء اساسی آموزش همتا راهبری بنام تامل می‌نامند

شباهت دارد. این کار ضرورت تفکر دانشجویان را در باره آموزه هایشان از چالش‌هایی که در محیط دانشگاه با آن روبرو می‌شوند و چگونه با یادگیری ورشد و تغییر شخصی مرتبطند، مستدل بیان می‌کند. فرآیند تامل به شکل ناگسستگی با فرآیند درون‌نگری مرتبط است که نویسندگان معتقدند بخشی اساسی از مؤلفه آموزش هم‌تار اهربری است. به اعتقاد من هر چه بیشتر آموزش دهیم، تشویق کنیم، اصرار کنیم که دانشجویان تفکر و درون‌نگری را تمرین کنند، سطح مشارکت‌شان در دوره‌های علمی و شغلی آنها بالاتر خواهد بود. بیش از بیست سال از کارم را روی جنبش اصلاحی به اصطلاح «جربه اول» کار کردم، زمانی که جنگ صلیبی دن کیشوت دیگری را برای آنچه «جربه سال آخر» نامیده بودم، ایجاد کرد، که عنوان آن نیز کتاب آموزش حرفه‌ای معلمان از انتشارات جوسی باس ۱۹۹۸ بود. در فرآیند ویرایش آن اثر، محقق برجسته دیگری را کشف کردم، بنام پروفیسور اد هولتون که از اعضای هیئت علمی دانشگاه ایالتی لوئیزیانا بود. وی با تحلیل قانع‌کننده‌اش در بین باره‌ا که چگونه فرهنگ‌های اکثر محیط‌های کاری پس از دانشگاه متفاوت است و از بسیاری جهات با فرهنگ‌های اکثر دانشگاه‌ها که دانشجویان را برای ورود به آن محیط‌های بعد از دانشگاه آماده می‌کنند، متفاوت است، ذهن مرا روشن ساخت.

در دانشکده، دانشجویان ملزم به انجام تقریباً همان سطوح و میزان مسئولیتی نیستند که باید بلافاصله پس از آن نشان دهند. در دانشگاه به آنها دقیقاً گفته می‌شود که چه کاری، چه زمانی و چگونه باید انجام دهند. این اغلب در دنیای اشتغال صدق نمی‌کند، جایی که ابهام و فضای بیشتری برای تفاوت‌های شخصی در ابتکار عمل وجود دارد.

همتایاری برای من جذاب است زیرا فکر می‌کنم ما هم‌تارآموزان باید قبل از ترک دانشگاه برای دنیای واقعی کار، از طریق کمک و رهبری به دیگران، مسئولیت‌های معناداری بیشتری را انجام دهیم. از این نظر، دانشکده همچنین می‌تواند به «دنیای واقعی کار» تبدیل شود. همان‌طور که این پیشگفتار را می‌نویسم، من در نزدیکی شهر کوچک کارولینای شمالی، سوانانوآ زندگی می‌کنم، که محل یکی از معدود "دانشکده‌های کار" باقی مانده، که در آموزش عالی، به کالج وارن ویلسون مشهور است. در اینجا دانشجویان تقریباً هر کاری می‌کنند تا دانشکده را فعال نگه دارند و سایر دانشجویان را تغذیه کنند: آنها رشد می‌کنند، غذا آماده می‌کنند، زمین و گیاهان فیزیکی را حفظ می‌کنند و خیلی موارد دیگر. هر دانشجو دارای برنامه درسی نظری و عملی است و هر دو به یک اندازه مهم در نظر گرفته می‌شوند. یک مدیر ارشد علمی و یک "رییس کار" وجود دارد.

این دستاورد نهایی همتایاری است. به ذهنم می‌رسد که پیامدهای رکود بزرگ ممکن است تشویق مؤسسات بیشتری برای بازگشت به فعالیت‌های بیشتر دانشکده کار باشد، محیطی که در آن همه دانشجویان به هم کمک می‌کنند. فقط به صرفه جویی در هزینه‌های ترکیبی و نتایج یادگیری با ارزش‌های انتقال واقعی فکر کنید. همتایاری می‌تواند این راه را نشان دهد. خوب، این مطمئناً برای

تأمل و درون‌نگری من در باره این که چرا دانشکده‌ها باید انرژی آموزشی عمده بیشتری برای هم‌تایاری جهت استقرار دانشجویان بیشتری در موقعیت‌های بالاتر بگذارد، کافی است. و چرا باید آموزش و پشتیبانی بیشتری را برای تحقق آن ارائه کنیم. من متقاعد شده‌ام که این واقعاً می‌تواند موفقیت دانشجویان را تحت تأثیر قرار داده و آن را افزایش دهد. هم‌تایاری فرآیندی برای تحقق پتانسیل‌های محیط دانشجویی در قالب زمان و بافتی برای کشف و توسعه پتانسیل آنها برای کمک به خود، دیگران، و جوامع است. حالا شما فقط باید کتاب هم‌تایاری فرد نیوتن و استیون ایندر را درباره خودتان تجربه کنید. استفاده دانشجویان از این کتاب می‌تواند زندگی فردی و نهادی (موسسه) را متحول کند. با آرزوی بهترین‌ها در این مسیر آموزش عالی که هم‌تایاری بخش اساسی آن است.

جان.ن. گاردنر

مقدمه

هنگامی که ویرایش اول کتاب همتا یاری منتشر شد، جهان هنوز در شوق هزاره جدید بود. پیش‌بینی می‌کردیم که آموزش عالی وارد عصر هیجان‌انگیزی از فناوری‌های جدید، دانش پژوهان متنوع‌تر و فرصت‌های گسترده‌تر برای ارتباط افراد با علایق مشترک در سراسر جهان شود. ما می‌دانستیم که همتاآموزان بخش مهمی از دانشگاه‌های ما خواهند بود که وارد عصر جدید می‌شوند. چه کسی برای مقابله با تغییرات و سازگاری با چالش‌های جدید نسبت به چالش‌های موجود در نسل تغییر آمادگی بهتر دارد؟ در طول ده سال گذشته نقاط عطف بسیاری از جمله، شوک آسیب‌پذیری و به دنبال آن جنگ در عراق و افغانستان رخ داده است. مارک زاکرمن فیسبوک را معرفی کرد و در عرض چند ماه میلیون‌ها دانشجو به باشگاه جدید شبکه‌های اجتماعی پیوستند. کتابخانه‌های ما در طول یک ترم تحصیلی در خارج از کشور برای ۹۰٪ از دانشجویان در دو هزار مایل دورتر قابل دسترسی بودند. هزینه‌های شهریه در بسیاری از موسسات بیش از دو برابر شد، یک آمریکایی - آفریقایی تبار رئیس جمهور شد (اشاره به باراک حسین اوباما دارد، مترجم). وقایع خشونت بار غم انگیز در محیط‌های دانشجویی رخ داد، و جمعیت دانشجویان به گونه‌ای رشد کرد که تنوع بیشتری را نسبت به هر زمان دیگری در تاریخ نشان می‌دهد. همان طور که پیش‌بینی می‌کردیم، این دهه با تغییرات زیادی همراه بود، حتی اگر تحولات خاصی را پیش‌بینی نمی‌کردیم. آیا در نقش‌ها و مسئولیت‌های همتاآموزان در محیط‌های دانشجویی نیز تغییری رخ داده است؟ اولین وظیفه ما، بررسی تغییراتی بود که در آن نقش دانشجویانی را که به عنوان همتاآموز فعالیت می‌کنند بازبینی کند. داده‌های محیط دانشجویی، از همکاران در سراسر کشور، و از دانشجویان، اینترنت و مجلات کنونی به راحتی قابل دسترس بودند. جستجوی گوگل بیش از ۵۰۰ توصیف از برنامه‌های آموزش همتایان را در تقریباً هر واحد خدماتی یا دانشگاهی ممکن در محیط‌های دانشجویی نشان می‌دهد. یکی از همکاران شاغل در زندگی اقامتگاهی (برنامه جامعی از تجربه زندگی "در داخل و خارج از محوطه دانشگاه") نشان داد که بیش از ۱۰ درصد از ساکنان در موقعیت‌های همتاآموزان خدمت می‌کردند.

در مؤسسه دیگری تخمین زده شد که بیش از ۳۰ درصد از دانشجویان به طور فعال در پروژه‌های خدماتی در طول سال تحصیلی شرکت کرده‌اند. سه روند شناسایی شد: افزایش همتاآموزان در طیف وسیعی از وظایف خدماتی، گسترش روش‌های ارائه خدمات طوری که نه تنها مخاطبان مستقیم بلکه وبلاگ‌های الکترونیکی و شبکه‌های اجتماعی و وب سایت‌های تعاملی را نیز در بر می‌گیرد، و رشد همتا راهبری به جنبش‌های آگاهی اجتماعی، مانند مسائل مربوط به امنیت دانشگاه، حمایت از محیط زیست سالم و جامعه مسئول. این روندها در فصل اول بیشتر بحث می‌شوند.

اضافات و اصلاحات ویرایش دوم کتاب

به روز رسانی برای روندهای فعلی و گزارش اطلاعات و تحقیقات جدید دلایل اصلی تجدید چاپ بودند. بازخورد و تجربه ویرایش اول نشان داد که می‌توانیم برخی اصلاحات کلیدی را انجام دهیم. دانشجویان امروزی کارآموزان فعالی هستند که نمونه‌های بیشتری از موقعیت‌های واقعی و طالب مشارکت بیشتری از طریق فعالیت‌ها هستند. همچنین، نقشه‌های مفهومی در مواقعی که نیاز به توضیح تصویر بزرگ وجود دارد، سودمندند. این نسخه شامل بسیاری از نمونه‌های جدید است که عمدتاً از دانشجویان کلاس‌های همتاآموزان جمع‌آوری شده است که داستان‌های خود را به عنوان بخشی از آموزش ارائه کرده‌اند. برخی فعالیت‌ها نیز اضافه شده است تا شما، خوانندگان، بتوانید داستان خود را بخشی از یادگیری کنید. اکنون هر فصل حاوی تصاویر و نمودارهایی است که بسیاری از نکات کلیدی در آن بخش از کتاب را نشان می‌دهد. ما می‌خواهیم تجربه ارائه شده در کتاب جذاب و بخشی لذت بخش از آموزش شما باشد. افزوده دیگر، فصل جدیدی است که نمونه‌های متعددی از برنامه‌های همتاآموزان را در زمینه‌های مختلف خدمات ارائه می‌دهد. این‌ها به عنوان نمونه‌هایی از وسعت امکانات برای خدمات همتاآموز استفاده می‌شود.

استفاده از کتاب

همتایاری به عنوان یک کتابچه راهنمای آموزشی و همچنین به عنوان یک منبع راهنما برای کسانی که به عنوان همتاآموز دارند آماده می‌شوند، سودمند است. ما پی بردیم که این کتاب، می‌تواند به عنوان بخشی از آموزش در کلاس‌های مدیریت برای یادگیری خدمت-محور، یا برای آموزش کارکنان در سطح حرفه‌ای یا ابتدایی در پست‌های مختلفی که آموزش تخصصی رسمی در زمینه خدمات اجتماعی یا خدمات دانشجویی ندارند، استفاده شود. این کتاب به گونه‌ای طراحی شده که همتاآموز بتواند از آنچه به عنوان مدل تاملی توصیف می‌شود، در کارش استفاده کند، زمانی که اصطلاحات چه، پس چه و اکنون چه را می‌بینید. شما مراحل توضیح اصول اساسی یک مفهوم (چه چیزی) را طی خواهید کرد، تامل کنید که این برای شما چه معنایی دارد و موقعیت مورد نظر (پس چه چیزی)، و پیش‌بینی چگونگی

اعمال و استفاده از آنچه در یک موقعیت واقعی زندگی است (اکنون چه). هر فصل فرصتی را برای گذراندن این فرآیند باز اندیشی فراهم می‌کند.

ساختار کتاب

کتاب شامل یازده فصل است. چهار فصل اول پایه کمکی اصلی و دانش شخصی را ارائه می‌دهد که به اعتقاد ما برای توسعه مهارت‌های بعدی ضروری است. همان طور که گفتیم، یاوران توانمند ابتدا خود و نقاط قوت و ضعف شخصی را که در روابط یاورانه به ارمغان می‌آورند، می‌شناسند. با در نظر گرفتن این مفهوم، چهار فصل اول شما را ملزم می‌کند تا درباره خود، دنیای اطراف و مهارت‌های ارتباطی‌تان به عنوان *یاور*، تا حدودی درون نگر باشید. فصل اول-همتآموزان در محیط‌های دانشجویی- مروری بر نقشی که بر عهده می‌گیرید، ارائه می‌دهد. ما میزان استفاده از مداخلات هم‌تاهای در محیط‌های دانشگاهی و نحوه تاثیر برنامه‌های آنان را بررسی می‌کنیم. آن گاه یک مدل آموزش معرفی می‌کنیم و از شما می‌خواهیم که درباره تأثیر این تجربه بر زندگیتان فکر کنید. به عنوان هم‌تآموزان، شما به دانشجویان دیگری که با چالش‌های شخصی مختلفی مواجه هستند، کمک خواهید کرد. در فصل دوم-بلوغ دانشجو و تأثیر هم‌کلاسی‌ها-انواع تغییرات شخصی و چالش‌هایی را که اکثر دانشجویان در سنین دانشکده تجربه می‌کنند بررسی می‌کنیم. مفهوم پویایی چالش و پاسخ را آن طور که به تغییرات شخصی مربوط می‌شود و آن را تحریک می‌کند، بررسی خواهیم کرد. در این فصل، شما را تشویق می‌کنیم که درباره خود بیندیشید، سطح رشد و بلوغ خود را داشته باشید، نقاط قوت خود را ارزیابی کنید، و استراتژی‌هایی را برای بهبود بخش‌های مورد نظرتان، در نظر بگیرید. فصل سوم-افزایش مهارت فرهنگی-برای درک فرهنگ و تنوع فرهنگ‌ها و تأثیر آنها بر تعاملات بسیار مهم است. ما جامعه‌ای چند فرهنگی هستیم که در آن افراد دارای جهان بینی‌های مختلف هستند. مهم این است که ما خود را به عنوان موجودی فرهنگی بشناسیم تا بسیاری از مسائل تنوع را درک کرده و به آن احترام بگذاریم. در فصل چهارم-مهارت‌های ارتباط بین فردی: خلق تعامل یاورانه-اهمیت مهارت‌های مؤثر گوش دادن و پاسخ‌گویی را بررسی و بر الگوهای ارتباط کلامی و غیرکلامی تأکید می‌کنیم. زمینه‌های یاورانه همدلی، احترام و محبت تعریف شده است. پاسخ‌های اساسی در تعاملات یاورانه با مثال‌های خاص توضیح داده شده است. مهم‌تر از همه، شما یاد خواهید گرفت که کمک به دیگران در مورد نگرانی‌های شخصی با داشتن یک شنونده شایسته، همدل و بدون قضاوت انجام می‌شود. در فصل پنجم-حل مسئله با افراد-ما موضوع کمک به دیگران را از طریق استفاده از رویکردهای حل مسئله فعال پوشش می‌دهیم. همچنین ادغام مهارت‌های ارتباطی با یک مدل حل مسئله و همچنین سایر فنون خاص حل مسئله را ارائه می‌دهیم. در فصل ششم-درک فرآیند گروهی-مروری بر

چگونگی توسعه و عملکرد گروه‌ها ارائه می‌دهیم. در این فصل شما را به افزایش آگاهی و توجه بعدی به الگوهای ارتباط گروهی، رفتار بهنجار، انجام فرآیندها-تصمیم‌گیری، انسجام و همناوبی و هماهنگی فعالیت‌ها در قبال وظایف گروهی دعوت می‌کنیم. توجه به فرآیند گروهی عنصر اصلی در بهبود سطح عملکرد گروه است. در فصل هفتم-رهبری اثر بخش گروه‌ها-، ما به ویژگی‌های لازم برای رهبر تاثیرگذار، و همچنین پوشش‌های بسیار کاربردی برای انجام کارهای تولیدی می‌پردازیم. جلسات گروهی و ارائه نطق‌های گروهی همچنین مهارت‌ها و روش‌هایی را برای سازماندهی، تسهیل و حل مشکلات بررسی می‌کنیم. در فصل هشتم-راهبردهایی برای موفقیت تحصیلی- مثال‌هایی از به کارگیری مدل مداخله همکلاسی‌ها برای موفقیت تحصیلی ارائه می‌دهیم. این تنها فصلی است که کاربرد عمیقی از نحوه ارائه خدمات همکلاسی‌ها به یک حوزه خاص از نتیجه را نشان می‌دهد. این فصل به عنوان نمونه‌ای از اجرا، عمل می‌کند و از موفقیت تحصیلی به عنوان یک موضوع، که هدف مشترک همه دانشجویان است، استفاده می‌کند. در فصل نهم-استفاده از منابع دانشگاه و فنون- مروری بر فرآیند یاورانه به دانشجویان در یافتن منابع و ارجاع مناسب به این منابع ارائه می‌کنیم. از جمله منابع مورد بحث، خدمات پشتیبانی فیزیکی و منابع اینترنتی و الکترونیکی است.

در فصل دهم، «اخلاق و راهبردی برای عملکرد خوب»، ما نیاز به استانداردهای رفتار اخلاقی را معرفی می‌کنیم و در مورد مسائل رفتاری که ممکن است همتاآموز با آن مواجه شود، بحث می‌کنیم. همان طور که قبلاً ذکر شد، فصل یازدهم-نمونه‌هایی از برنامه‌های آموزشی همتایاران در آموزش عالی- را اضافه کردیم تا مجموعه‌ای از نمونه‌هایی از نحوه عملکرد همتاآموزان در انواع خدمات را ارائه کنیم. این نسخه از کتاب همچنین یک واژه نامه را به عنوان کمک منبع ارائه می‌دهد. همان طور که در فرآیند یادگیری، مهارت‌های یاورانه موثر را آغاز می‌کنید، شما را تشویق می‌کنیم که خود و ظرفیت‌های خود را برای آینده کشف کنید. این همان کاوش و تشویقی است که شما به صورت روزانه در نقش همتاآموز به دیگران خواهید داد. امیدواریم که هم آموزش و هم خدمت به دیگران را به همان اندازه که در زندگی خود داریم هیجان انگیز و از نظر شخصی مرتبط بدانیم. شما در موقعیتی هستید که می‌توانید در تجربه زندگی دیگران تفاوت ایجاد کنید. ما با شما در می‌افتیم تا از تجربه هیجان انگیز زندگی حداکثر استفاده را ببرید.

تقدیر و تشکر

بسیاری از کسانی که در این کار مارا یاری کردند، برای مشارکت در زمان و تلاش و مهم‌تر از همه، برای تمایل‌شان در به اشتراک گذاشتن پیشنهادات بسیار صریح سپاسگزاریم. ابتدا، از ویراستار بنیاد جوسی باس، ارین نول قدردانی می‌کنیم. او پیشنهادات بسیار خوبی را با بازنگری در مورد چگونگی ایجاد اصلاحات قابل توجه در این نسخه ارائه کرد. پ. پیشنهادات او ما را برانگیخت و به چالش کشید تا ذهن خود را برای برخی روش‌های جدید ارائه مطالب باز کنیم. در ادامه، اطلاعات زیادی را به‌طور مستقیم و غیرمستقیم از تعدادی متخصص که نظارت و سازمان‌دهی برنامه‌های همکلاسی‌ها را بر عهده داشتند، دریافت کردیم. اطلاعات مستقیم از چندین متخصص دریافت شد که مصاحبه‌هایی را ارائه کردند و جزئیات برنامه‌های آنان را شرح دادند. از مری تولار، کارول کندی، دینا شالس، سارا تدفورد، کامیلا رابرتز و جان اُ، کانل برای این اطلاعات تشکر می‌کنیم. همچنین، به‌طور غیررسمی، توضیحات آنالین را از برنامه‌های بیشتری از آنچه در یک بند برشمردیم، بررسی کردیم. این یکی دیگر از مزایای اینترنت یعنی ارائه دسترسی «**شنان بده و تعریف کن**» به جهان است. تجربه ارزشمند دیگر بازدید از بیش از دوازده کلاس بود که در آن همتاآموزان آموزش دیده و ایده‌های خود را از طریق بحث آزاد دریافت می‌کردند. این دانشجویان بسیاری از فعالیت‌های کتاب را امتحان و بازخورد بسیار صریحی ارائه کردند. آنها نه تنها به سایر دانشجویان کمک کردند، بلکه کمک ارزشمندی به نویسندگان نیز کردند. تشکر ویژه از دانشجویان، ربکا استاینرت، تامی آیزورن و تامی سوننتگ برای تحقیقات و اطلاعات سرمقاله از دیدگاه آنان. می‌خواهم به‌ویژه از کسانی که با ارائه پیشنهادات، ویرایش، تحقیق و کمک به بسیاری از جزئیاتی که محصول نهایی را ممکن ساخته در تولید این کتاب مشارکت کردند، تشکر کنم. اونهی کیم، به‌عنوان دستیار مسئول تحقیق توانست اطلاعات خود را با فصل موفقیت دانشجویان انجام دهد. جان آکانل، دوست و همکار قدیمی، به‌عنوان مشاور در زمینه فهرست مطالب برای فصل‌های مربوط به دانشجویان دانشکده و ارتباطات تسهیل‌کننده همکاری کرد. برندا شوندر موفق به حفظ، سازماندهی و اطمینان از تکمیل وظایف دقیق به موقع شد. کمک‌های بسیار ارزشمندی توسط دو مشاور که به‌عنوان ویراستاران ایفای نقش می‌کنند برای خواندن، تصحیح، پیشنهاد

و اصلاح پیش نویس‌های این کتاب انجام شد. شالین هاییهودی از تکمیل اولین پیش نویس کتاب حمایت کرد. هم تخصص او در فناوری و هم مهارت‌های نویسندگی او دارایی‌های بزرگی بودند. کاترین هارد، تنها با چند هفته اطلاع رسانی، توانست به ما کمک کند تا پیش نویس نهایی را بررسی کنیم. او در واقع هدیه‌ای بود که در زمان سخت آماده‌سازی در دسترس بود. سرانجام، از عطا کریم، به خاطر مشارکت در نگارش مقدماتی فصل سوم در مورد «افزایش مهارت فرهنگی» و به اشتراک گذاشتن تخصص خود در آن زمینه و ریتا راس برای تطبیق مفاهیم فرهنگ و شایستگی در برنامه‌های عملی برای آموزش همتاآموزان سپاسگزارم. او نیز منبع بزرگی از حمایت شخصی در طی سال ایجاد کرده بود. همچنین می‌خواهیم نویسندگانی را معرفی کنیم که در واقع اولین کسانی بودند که نسخه اولیه کتاب همتاباری را در سال ۱۹۷۹ ایجاد کردند. تئودور کی میلر و سو ساندرز به همراه استیون اندر، نویسنده مشترک این کتاب، پیشگامان این تلاش بودند. ما از این نویسندگان سپاسگزاریم که کپی رایت و نسخه اصل به روز شده را در اختیار ما گذاشتند. بخش‌هایی را یادداشت خواهید کرد که حاوی ارجاع به کار آنهاست.

فرد بی نیوتن

استیون سی اندر

درباره نویسندگان

فرد بی نیوتن مدیر خدمات مشاوره و استاد مشاوره و روانشناسی آموزشی در دانشگاه ایالتی کانزاس است. در دانشگاه میسوری - کلمبیا، وی در حین تکمیل دکترا در روانشناسی مشاوره، بورسیه EPDA (قانون توسعه حرفه‌های آموزشی) را دریافت کرد. او همچنین دارای مدرک کارشناسی ارشد در خدمات کارکنان امور دانشجویی از دانشگاه ایالتی اوهایو است. اوایل کار دکتر نیوتن شامل تدریس و مربیگری در مدارس دولتی، خدمت به عنوان مدیر یک برنامه تفریحی اجتماعی و هدایت برنامه فعالیت‌های دانشجویی در یک دانشکده محلی بود. او سمت هیئت علمی در گروه آموزشی مشاوره و توسعه انسانی در دانشگاه جورجیا و هماهنگ کننده مشاوره شغلی و دانشیار آموزش در دانشگاه دوک بوده است. او نویسنده و محقق فعال بوده و فصل‌هایی را در هفده کتاب حرفه‌ای ارائه کرده و بیش از شصت مقاله برای مجلات حرفه‌ای نوشته است. سایر مشارکت‌های حرفه‌ای شامل بیش از صد ارائه برای مخاطبان حرفه‌ای و عمومی است. او در سطح بین‌المللی مقالات متعددی در اروپا و آسیا ارائه داده و دارای نشریاتی است که در ژاپن و استرالیا چاپ شده‌اند. در طول بیست سال گذشته، دکتر نیوتن به عنوان مشاور آموزشی برای دانشجویان و کارکنان در بیش از پنجاه محیط دانشگاهی، از جمله دانشکده‌هایی واقع در انگلستان، پرتغال، رومانی، تایوان و ژاپن خدمت کرده است. او به ایجاد کارگاه‌ها و برنامه‌های آموزشی در زمینه‌های رهبری، توسعه سازمانی و مشاوره با هم‌تایان کمک کرده است. او در اجرای شش برنامه کمک مالی با حمایت بنیادها و برنامه‌های دولت مرکزی مشارکت داشته است. در حال حاضر، او مدیر ابزار ارزیابی جامع ایالت کانزاس است، یک شرکت غیرانتفاعی که ابزارهای ارزیابی را برای اندازه‌گیری متغیرهای ورودی و نتیجه در موفقیت تحصیلی دانشجویان توسعه و توزیع می‌کند. دکتر نیوتن به دلیل خدمات شایان در امر اقدامات آموزشی و خدماتی به انجمن‌های حرفه‌ای معروف است. او جایزه Annuity Coepris را از انجمن پرسنل کالج آمریکا، فینالیست خدمات والتر موريسون توسط بنیاد ایالتی کانزاس و فینالیست کارآفرینان نوظهور توسط شورای رهبری تجاری سازی بنیاد تحقیقات ایالتی کانزاس دریافت کرد. استیون سی اندر نهمین رئیس کالج اجتماعی گراند راپیدز در می ۲۰۰۹ شد. در طول بیش از سی سال تحصیل در آموزش عالی، دکتر اندر مناصب تدریس، مشاوره

و اداری متعددی را بر عهده داشته و مقالات زیادی در نشریات داوری و همچنین کتب درسی منتشر کرده است. آخرین سمت حرفه‌ای او قبل از ریاست GRCC رئیس کالج انجمن وست مورلند بوده است. دکتر اندر، بومی ریچموند، ویرجینیا، دارای مدرک لیسانس در مدیریت بازرگانی از دانشگاه مشترک المنافع ویرجینیا است. مدرک کارشناسی ارشد و دکترا در آموزش از دانشگاه جورجیا؛ و تحصیلات فوق دکتری را در موسسه اسنومس در شهر اسنومس، کلرادو و دانشگاه هاروارد به پایان رسانده است. از جمله افتخارات و دستاوردهای وی - دکتر اندر در سال ۲۰۰۲ به دلیل "کمک به موفقیت نوجوانان": برنامه انتقال به دانشگاه، - به هیئت مشاوران ملی معرفی شد. او جایزه انجمن پنسیلوانیا برای پژوهشگران توسعه‌ای را برای تحقیق و انتشار در سال ۱۹۹۸ و جایزه برتر را از انجمن صنعتگران منچستر در پیتسبورگ در سال ۱۹۹۳ دریافت کرد. در جوانی به مقام پیشاهنگ عقاب دست یافت. دکتر اندر در کمیسیون توسعه اقتصادی و نیروی کار انجمن آمریکایی کالج‌های اجتماعی، کمیسیون یادگیری مادام العمر شورای آموزش آمریکا و هیئت مدیره انجمن ملی ورزشی کالج نوجوانان به عنوان نماینده ریاست جمهوری خدمت می‌کند. دکتر اندر به همراه همسرش کارن گیسلسون اندر در گرند ریپیدز زندگی می‌کنند و پدر دو فرزند بزرگسال به نام‌های جوآنا دی سیورسیو و میسون اندر است.

قدردانی

... نگارش، تالیف، یا ترجمه یک اثر به ویژه اثر علمی، کاری به غایت دشوار و وقت‌گیر است و نیازمند بردباری، امید، جدیت و مداومت در پایان بخشیدن به آن است. اثر پیش روی بی‌تردید جز با تلاش، همدلی و جدیت و وفاداری ترجمه به متن اصلی، به بار نمی‌نشیند. همین‌طور، تولید و انتشار یک اثر مرهون زحمات حمایت‌گران مادی و معنوی آن است. لذا بر خود لازم می‌دانیم مراتب سپاس خود را از جناب آقای دکتر عباس شیرواژن-معاون محترم فرهنگی دانشجویی، آقای دکتر احد بنار مدیرکل محترم دانشجویی و به ویژه از جناب آقای دکتر سیامک طهماسبی- رئیس محترم اداره مشاوره و سلامت روان دانشجویان که حمایت مالی برای تهیه نسخه‌های اصلی کتاب و اهتمام جدی برای چاپ آن به عمل آوردند، اعلام نماییم.

تلاش پیگیرانه آقای حمید پیروی- مشاور محترم رئیس دانشگاه ع.پ. ایران در اداره مشاوره و سلامت روان دانشجویان دانشگاه و سرعت و دقت در آماده‌سازی متن کتاب زیر نظر مدیر محترم نشر و انبیا برای آرایه اثری با کفایت و در حد یک اثر دانشگاهی به راستی ستودنی بود. سرانجام، تمامی این تلاش‌ها معنی نمی‌یابند مگر اینکه مخاطبان اصلی آن، هم‌تأملوزان و هم‌تایاران، از مطالب آن بهره کافی ببرند. از این روی، از تمامی آنها برای مطالعه این اثر وزین صمیمانه قدردانی می‌نماییم.

مترجمان

مقدمه

ورود به دانشگاه رویداد مهم و حساس در زندگی نیروهای جوان هر کشور به‌شمار می‌رود که غالباً با تغییرات زیادی در روابط اجتماعی و فردی آن‌ها همراه می‌باشد. آشنا نبودن بسیاری از آن‌ها با محیط دانشگاه، جدایی و دوری از خانواده، نبود مهارت‌های سازگاری در محیط‌های سرای دانشجویی، تجربیات گروهی همسالان، احساس تنهایی، نارضایتی از وضعیت زندگی و مشکلاتی نظیر آن‌ها از جمله شرایطی هستند که می‌توانند منجر به افت عملکرد دانشجویان پویا و آینده‌ساز گردد، که در نهایت به کندی پیشرفت جامعه می‌انجامد.

اداره کل امور دانشجویان وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در راستای تحقق منویات مقام معظم رهبری مبنی بر مشارکت دادن ساختارمند و فعالانه دانشجویان، اقدام به تدوین آیین نامه هم‌تایاران سلامت روان دانشجویان دانشگاه/ دانشکده‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کشور نموده است. هدف کلی این آیین نامه جذب، سازماندهی و تربیت دانشجویان براساس توانمندی‌ها و علائق آنان در پنج حیطه تحصیلی، ازدواج، روانشناختی، اعتیاد و رفتارهای خودآسیب‌رسان و انجام خدمات نیمه حرفه‌ای مشاوره به دانشجویان نیازمند، به منظور پیشگیری از بروز و شیوع آسیب‌های روانی اجتماعی در جمعیت دانشجویی و کمک به تأمین، حفظ و ارتقای سلامت روانی اجتماعی و معنوی می‌باشد. در حال حاضر تعداد ۴۰۴۴ دانشجو به‌عنوان هم‌تایاران سلامت روان در دانشگاه/دانشکده‌های علوم پزشکی با ادارات مشاوره و سلامت روان دانشجویان همکاری می‌نمایند که انتظار می‌رود با توجه به شاخص‌های ارزیابی عملکرد ادارات مشاوره، میزان مشارکت دانشجویان به ۱۴۲۵۰ هم‌تایار افزایش یابد.

از آنجا که توسعه و رشد هر مجموعه در گرو توانمندی و مشارکت اعضای آن برای سالم بودن و سالم زیستن می‌باشد، نقش هم‌تایاران سلامت روان به‌عنوان بازوان توانمند و تسهیل‌گر که با ویژگی‌ها و تفاوت‌های همسالان خود آشنایی بیشتری دارند و در تشخیص، شناسایی و حمایت گروه‌های همسان در گام نخست حائز اهمیت بوده و در ارتقای وضعیت سلامت روان و سطح کیفیت زندگی دانشجویان قابل توجه می‌باشد.

در راستای توانمندی و ارتقای دانش نظری و عملی هم‌تایاران و پیشبرد سیاست‌های تحولی و ارتقایی ابلاغی، مبنی بر تقویت شبکه هم‌تایاران و بهره‌مندی از ظرفیت و پتانسیل آن‌ها، اداره کل امور دانشجویان معاونت اقدام به ترجمه و تدوین کتاب هم‌تایاری نموده‌است. امیداست این کتاب راهنما بتواند گامی موثر و مفید در جهت افزایش آگاهی، تغییر نگرش و بهبود عملکرد هم‌تایاران سلامت روان ایفا نماید.

دکتر احد بنار

مدیر کل امور دانشجویان

سخنی با همتایاران

گروه همتا^۱ به عنوان یکی از عناصر فعال در حرفه های یاورانه بهداشت روانی همواره مورد توجه بوده است. همتایاری در این طرح شامل گستره ای از رفتارهای یاورانه^۲ از سوی افراد نیمه حرفه ای^۳ است که در مقام یاور برای سایر دانشجویان در معرض آسیب های تحصیلی - آموزشی، روانی - اجتماعی و حوزه ازدواج و خانواده عمل می کنند.

برنامه همتایاری طی بیش از یک دهه است که در دانشگاه های معتبر جهان رشد چشمگیری داشته است. این برنامه ها با اسامی مختلفی چون آموزش همتایان، مشاوره با همتایان، مشاوریاران، و همتایان حامی مطرح می باشند که اصطلاح همتایاری برای خلاصه سازی انواع برنامه های کمک به همتایان امروزه بیشتر مورد توافق است.

سیاست اداره مشاوره و سلامت روان دانشجویان وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به عنوان تنها مرجع رسمی تامین و گسترش خدمات بهداشت روانی دانشجویان، ایجاد می کند که خدمات یاورانه بهداشت روانی غیر پزشکی در حوزه نیمه تخصصی و عمومی به دانشجویان ارائه شود. به منظور زمینه سازی و ارتقای انگیزه و روحیه مشارکت دانشجویان و توسعه فعالیت های اجتماعی و مهارت ارتباطی و جمعی ایشان و به منظور کمک به کاهش بروز و شیوع آسیب های روانی و اجتماعی و ترویج خدمات نیمه حرفه ای راهنمایی و مشاوره به دانشجویان، «آیین نامه همتایاران سلامت روان دانشجویان دانشگاه/دانشکده های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی» در سال ۱۳۹۴ تدوین و ابلاغ گردید. در این آیین نامه دو هدف کلی در دو سطح پیشگیری مقدماتی و پیشگیری سطح I دنبال می گردد:

- پیشگیری از شیوع آسیب های روانی - اجتماعی

- کمک به ارتقای سلامت روانی اجتماعی دانشجویان پیش بینی شده است.

طبق این آیین نامه، همتایاری^۴ شامل گستره ای از خدمات یاورانه بین فردی از سوی افراد نیمه حرفه ای است که در مقام یاور برای سایر دانشجویان نیازمند/علاقه مند عمل می کنند و همتایاران سلامت روان، دانشجویی است که از بین دانشجویان همان دانشگاه انتخاب و پس از گذراندن دوره های آموزشی مربوطه زیر نظر اداره مشاوره دانشجویی دانشگاه/دانشکده علوم پزشکی و بر اساس شرح وظایف به ارائه خدمات نیمه حرفه ای به هم دانشجویان می پردازد. منظور از خدمات نیمه حرفه ای، خدماتی هستند که سطح مقدماتی و سطح یک پیشگیری را شامل می شود.

1. Peer group

2. Helping behaviors

۳. در این طرح، دانشجویان گروه علوم پزشکی

۴. Peer-helping

دبایچه

پدید آمدن هر اثری تاریخی دارد و دانستن روند شکل‌گیری یک اثر، آن را برای خواننده فهیم‌پسندیده‌تر می‌نماید. جستجوی مطالبی در اینترنت درباره واژه Peer group یا گروه هم‌تا توجهم را جلب کرد. با کمی جستجوی بیشتر متوجه اثربخشی فعالیت این گروه‌های دانشجویی در دانشگاه‌های خارج از کشور شدم. مطالعه چندین مقاله معلوم ساخت که این مفهوم نه تنها یک مفهوم علمی بلکه کاملاً کاربردی است. از طرف دیگر، تجربه کمبود شدید نیروهای متخصص مشاور و روانشناس در ادارات مشاوره دانشجویی دانشگاه‌ها/دانشکده‌های علوم پزشکی (ع.پ.) مرا به این فکر انداخت که شاید بتوان برخی از فعالیت‌های غیرحرفه‌ای (پیشگیری مقدماتی^۱) اما موثر در پیشبرد بهداشت روان را به دانشجویان به عنوان ذینفعان اصلی حوزه سلامت روان سپرد. رفته رفته پیش‌نویس اولیه‌ای آماده شد که پس از ویرایش‌های مکرر در سال ۱۳۹۴ در قالب آیین‌نامه هم‌تایاری توسط مقام محترم وزارت وقت امضاء و توسط معاونت فرهنگی و دانشجویی وقت به دانشگاه‌ها/دانشکده‌های ع.پ. ابلاغ شد و به‌عنوان راهنمای جذب و بکارگیری داوطلبانه دانشجویان مشتاق و فعال در حوزه پیشگیری مقدماتی و پیشگیری اولیه در دستورکار ادارات مشاوره و سلامت روان دانشگاه‌های علوم پزشکی قرار گرفت. و اولین دوره آموزشی برای تربیت مربیان هم‌تایاری؛ ویژه رؤسا و کارشناس مسئول هم‌تایاری در دانشگاه‌های ع.پ. در نهم و دهم شهریور ماه ۱۳۹۵ برگزار گردید.

اینک که قریب به یک دهه از ابلاغ این آیین‌نامه می‌گذرد نقاط قوت و خلاءهای آن هم در عمل آشکارتر شده است و ویرایش دوباره آن گامی نوین در جذب هر چه بیشتر این نیروهاست. طی این یک دهه، گرچه هنوز هیچ یافته پژوهشی معتبری درباره اثربخشی فعالیت گروه‌های هم‌تایاری سلامت

1. Primordial Prevention

توضیح: در این سطح از پیشگیری، نه تنها خود آسیب‌های روانی-اجتماعی بلکه عوامل خطر زیستی و رفتاری آن هم هنوز بروز نکرده است. بنابر این می‌توان هم در سطح کلان و هم در سطح خرد، با مداخله در علل ریشه‌ای، از بروز آنها پیشگیری کرد.

سطح کلان: در راستای بند دو سیاست‌های کلی سلامت و اصول حکمرانی برای سلامت (Governance for Health)، تلاش بر این است که با مشارکت دانشجویان و از طریق مداخلات اجتماعی و فرهنگی برای بهبود تعیین‌گرهای اجتماعی سلامت، از بروز عوامل خطر زیستی، عوامل خطر رفتاری مثل سیگار کشیدن و عوامل مستعدکننده محیط زیستی مثل آلودگی هوا پیشگیری شود.

سطح خرد: آموزش دانشجویان هم‌تایار در مورد عوامل خطر زیستی و عوامل خطر رفتاری آسیب‌های روانی-اجتماعی می‌تواند بروز این عوامل خطر را در دانشجویان کاهش دهد

روان در دانشگاه‌های علوم پزشکی منتشر نشده است اما بنا به گزارش‌های موجود در سامانه فرابر (سیناسا) اثربخشی عملی آن بر کسی پوشیده نیست.

این واقعیت، تصمیم‌گیرندگان حوزه ستادی را بر آن داشت که برای فعالیتهای همتایاری ارزش و جایگاه بیشتری قایل شوند و در قالب سیاست‌های تحولی، جذب پنج درصدی همتایاران را در دستور کار قرار دهند. هر چند طبق داده‌های موجود در این کتاب نسبت همتایاران در دانشگاه‌های امریکا ده درصد دانشجویان دانشگاه را شامل می‌شوند. هم اکنون، وجود بالغ بر ۲۵۰۰ دانشجوی همتایار در قریب به شصت دانشگاه/ دانشکده علوم پزشکی در پنج حوزه اعتیاد ستیزی، پیشگیری از رفتارهای خود آسیب‌رسان، ترویج ازدواج و پیشگیری از ازدواج‌گریزی، خود مراقبتی، و سرانجام ارتقاء تحصیلی و پیشگیری از آسیب‌های تحصیلی گواه استقبال دانشجویان و دانشگاهیان از ایده همتایاری در حوزه سلامت روان است.

اینک زمان آن رسیده است که با دیدی آینده‌نگر به گسترش حوزه فعالیت همتایاران در زمینه‌های همدلی و وفاق اجتماعی، امید آفرینی اجتماعی، کمک به حفظ محیط زیست در خوابگاه و محیط دانشگاه، و سایر زمینه‌های مرتبط دیگر پرداخت. عزم اداره مشاوره و سلامت روان حوزه ستادی مبنی بر آموزش متمرکز به پانصد تن از همتایاران دانشگاه‌های علوم پزشکی در تابستان امسال نقطه عطف دیگری بر توجه ویژه به این حوزه از مشارکت اجتماعی دانشجویی است.

در این میان، شاید موضوع تربیت همتا آموزان سلامت روان برای راهبری همتایاران با استفاده از منابع مورد وثوق علمی و شواهد محور یکی از اولویت‌های رسالتی است که در اهداف تشکیل این گروه اجتماعی تعریف شده است. کتاب «همتایاری در محیط‌های دانشگاهی و خوابگاهی» اولین اثر علمی و شاهد محوری است که ضمن رعایت سادگی به طرح مباحث کلیدی در تعلیم دانشجویان همتایار و در قالب متون درسی پرداخته است. بی تردید در سال‌های آتی می‌توان شاهد رشد آثار علمی بیشتر در این زمینه بود.

مطالعه این اثر علمی را به کلیه مشاوران و روان‌شناسانی که در ادارات مشاوره و سلامت روان دانشجویی با گروه‌های همتایار/ همیار در مراکز آموزش عالی سروکار دارند، قویا توصیه می‌شود.

دکتر فرشاد بهاری

همتاآموزان در محیط‌های دانشجویی^۱

اهداف یادگیری

پس از اتمام این فصل، شما قادر خواهید بود:

۱. نقش دانشجویانی را که به عنوان همتاآموز فعالیت می‌کنند، برای دیگران شرح دهید.
۲. چند موقعیت یاورانه در محوطه دانشگاهی را که همتا-آموزان اداره می‌کنند، فهرست کنید.
۳. شرح دهید که در تجربه شخصی تان اصول مهم رابطه یاورانه چه طور نشان داده شده است.
۴. الگوی جریان یادگیری فعال را که شامل سه مولفه پی بردن، شخصیت بخشی و عمل کردن است، درک کرده و بتوانید آن را به کار گیرید.
۵. اهمیت الگوسازی نقش را در نقش یاوری شرح دهید.
۶. شباهت‌ها و تفاوت‌های اصطلاحات همتاآموز، الگو، مربی، متخصص را تعریف کنید.

مورد جو: دانشجوی سال اولی

جو، دانشجوی سال اولی، تابستان- قبل از ثبت نامش- وارد دانشگاه می‌شود و نماینده‌ای او را همه جای دانشگاه می‌برد و تصویر کلی از فضای دانشجویی به او ارائه می‌دهد. جو همچنین به دفتر کمک‌های مالی می‌رود تا از درخواستش برای دریافت وام مطلع شود و با مشاور مالی که به سؤالش پاسخ می‌دهد، حرف می‌زند. آنگاه او به خوابگاه می‌رود؛ در آنجا ناظم خوابگاه به او کمک می‌کند تا زندگی خوابگاهش را سروسامان دهد. جو ثبت نام می‌کند و در کلاس توجیهی تجربه سال اولی‌ها شرکت می‌کند؛ آنجا در یک سمینار هفتگی با مشاور تحصیلی-شغلی ملاقات می‌کند. بخشی از تکلیف کلاس

۱. پیش نویس اولیه ترجمه این فصل را دکتر سید احسان گلستانه از اداره مشاوره و سلامت روان دانشگاه علوم پزشکی بوشهر ارائه کرده‌اند.

توجهی سنجش آنلاین شغلی است که مشاور شغلی به تفسیر نتایج آن کمک می‌کند. در میانه نیمسال تحصیلی، جو که برای درس جبر و مثلثات به کمک نیاز دارد، با یک مدرس خصوصی قرار می‌گذارد. جو مصمم است از دانشجویان سال اولی دوری کند بنابراین او در یک مرکز خلاقیت خوابگاه ثبت نام می‌کند. اگر او به توصیه بهداشتی نیاز داشته باشد اداره بهداشت دانشجویی مربی سلامت جنسی و یا مشاوره تغذیه در دسترس اوست. و خدای ناکرده اگر جو دچار مشکل شود و ضوابط آموزشی را نقض کند، قبل از اینکه به شورای انضباطی دانشجویان برود به همتاآموز صداقت سنج ارجاع داده می‌شود یا ممکن است به او گفته شود همراه با مربی همتایش برگه (سنجش تغییر رفتار) را پر کند.

جو هنوز باید ترم اولش را تمام کند و حداقل با ۱۳ همتاآموز در تماس بوده است. جو بالقوه این توان (پتانسیل) را دارد که قبل از ترک دانشگاه حداقل با دو برابر هم دانشگاهی‌هایش که نقش همتاآموز را دارند، ملاقات کند. اولین تکیه کلام جو در دانشگاه، عنی همه جا حاضر^۱ است. به این دلیل که «همتاآموزان همه جا حاضرند». همتایارانی که در نقش پشتیبان تعلیم دیده اند، بخش بزرگی از تحصیلات جو بوده‌اند.

این داستان درباره جو ممکن است فرضی باشد اما مثال‌هایی از همتا-آموزان در این پاراگراف موقر هستند. استفاده از همتاآموزان در محیط دانشگاهی در دو دهه گذشته رشد چشمگیری کرده است. مشارکت دانشجویان کارشناسی در نقش‌های همتایار در خوابگاه‌های دانشجویی در بیش از ۷۵٪ از تمام مؤسسات آموزش عالی شناسایی شده است. امروزه، در خوابگاه‌های دانشجویی همتاآموزان در ارائه دامنه گسترده‌ای از فعالیت‌های خدمات حمایتی درگیر هستند. این خدمات- که انواع نقش‌های همتاآموز را میان بر می‌زنند- شامل ارائه اطلاعات، شرح خط مشی‌ها و رویه‌ها، توجیه دانشجویان تازه وارد، ارجاع، ارائه راهبردهای یاورانه خاص برای مسائل مشاوره‌ای مرتبط با مشکل، اجرای برنامه‌های اجتماعی و آموزشی، اعمال قوانین، ارائه توصیه‌های درسی، کمک به رشد انجمن‌ها، تدریس خصوصی، کمک به مدیریت مالی، انجام آموزش‌های مختلف و خدمات مداخله در بحران است.

همتاآموزان برای یک مؤسسه آموزشی با ارزشند زیرا آنها در محیط دانشگاهی کارآموده می‌شوند. آنها به لحاظ بودجه مقرون به صرفه‌اند، می‌توانند با موقعیت دانشجویان ارتباط بگیرند و آنها اثربخش هستند. دانشجویانی که به عنوان همتاآموز خدمت می‌کنند، نیز مفیدند؛ همتا-آموز مهارت‌های جدید را یاد می‌گیرد، تجربه تمرینی مرتبط را کسب می‌کند و در جامعه سهیم است. برای برخی یکی یا دو سال طول خواهد کشید و برای برخی دیگر آغازگر اهداف شغلی جدید و تغییرات شخصی دائمی خواهد بود.

به هر حال، ما معتقدیم که شما نقش همتاآموز را چالش انگیز و پاداش دهنده خواهید یافت. اگر یکی از چندین موقعیت آموزشی که در محوطه مدرن دانشکده باز شده است را برعهده بگیرید، این فرصت را خواهید داشت موفق باشید و در برخی موارد تفاوت معنی‌داری در زندگی دیگر دانشجویان ایجاد کنید. ما معتقدیم شما مسئولیت‌ها و پاداش‌های شخصی مهم خدمت به عنوان همتاآموز را کسب خواهید کرد. خلاصه کلام، به باور ما این برنامه تعلیمی و تجربه بعدیتان به عنوان یک فرد یاریگر تأثیر پر قدرتی بر زندگیتان خواهد داشت و به شما این اجازه می‌دهد که خود را کشف کنید و رشد دهید تا از بهترین قابلیت‌هایتان حداکثر بهره را ببرید.

نکته‌ای برای تامل ۱-۱: شما به منزله همتایار

توضیح بدهید چرا انتخاب کردید که به عنوان یک همتاآموز در دانشگاه فعالیت داشته باشید. چه ویژگی‌های شخصیتی را به عنوان یاور به همراه دارید که مشخصه‌ی شماست و یا می‌تواند مشخصه شما باشد

خلاصه‌ای از تاریخچه مربی همتا

استفاده از دانشجویان کارشناسی در نقش‌های یاریگر در محیط‌های خوابگاهی و دانشگاهی، تاریخچه‌ای دراز و غنی دارد. از اوایل سال ۱۹۰۰ دانشجویان ساکن در خوابگاه‌ها^۱ به عنوان ناظم/ ناظمه خوابگاه، سرپرست/ ناظر امتحان^۲، مشاور خوابگاه^۳ به خدمت گرفته می‌شدند (پاول، پاپلر، دیکرسون و مک کلیان، ۱۹۶۹). دانشجویان هم آموز^۴ از دوره استعماری تاریخ آمریکا تا کنون به همتایان خود به صورت مستقیم کمک‌های تحصیلی می‌کرده‌اند (مترنیاک، ۱۹۸۴). در سال ۱۹۵۰ برنامه همتا نظری^۵، به عنوان یک راهبرد آموزشی رهنمودی^۶ در دانشگاه نبراسکا اجرایی شد. موفقیت این برنامه به گسترش آموزش همتایان به عنوان سازوکاری برای حفظ و موفقیت تحصیلی انجامید (ساویر، پینسیارو، و بدول، ۱۹۹۷؛ تریون و لئونارد، ۲۰۰۷).

طی بیست سال گذشته، تغییرات چشمگیری در نحوه‌ی ابهره‌مندی از همتاآموزان رخ داده است. همان طور که قبلاً بیان کردیم، اولاً، در هر جنبه آکادمیک دانشگاهی و خدمات دانشجویی، استفاده از همتاآموزان بسیار گسترده شده است. ثانیاً در کنار این که تعداد نقش‌ها و وظایف واگذار شده به

-
1. Residence halls (dormitory)
 2. Proctor
 3. Hall counselor
 4. Student tutors
 5. Peer monitoring program
 6. Didactic education strategy

همتاآموزان افزایش یافته است، روش‌های انتقال چندگانه مسئولیت‌ها نیز گسترده شده است. برای مثال علاوه بر روش‌های سنتی مثل ارتباط مستقیم فرد با فرد، درگیری همتاآموزان در استراتژی‌های سازمانی، کلاس درسی، برنامه‌های گروهی، وبسایت و ارتباطات الکترونیکی نیز افزایش یافته است. سرانجام، در دهه گذشته، نقش همتایان در پاسخ به مشکلاتی از قبیل آزار و اذیت، خشونت و سایر آسیب‌های موجود در دانشگاه‌ها و خوابگاه‌ها بسیار پر رنگ شده است. برای مثال حرکت‌های جانبدارانه‌ای علیه تیراندازی و اقدامات تروریستی برای ایجاد دانشگاهی امن و مسئولیت‌پذیر توسط همتایان شکل گرفته است.

تمرین ۱-۱ همتاآموزان در دانشگاه‌ها

نوع نقش‌های همتاآموزان را در دانشگاه تان مشخص کنید.

.....

.....

در این نقش‌ها چه راهبردهایی برای یاورانهی استفاده شده است؟:ت ماس چهره به چهره، کار گروهی یا سازمانی، رواسطت برخط یا الکترونیک و یا ترکیبی از همه این موارد.

.....

.....

دانشگاه را به عنوان یک مجتمع حداقل تا حدودی امن تر و پاسخگوتر کنید. امروزه همتاآموزان نقش بسزایی در هدایت وظایف و نقش‌ها در دانشگاه‌ها بر عهده دارند تا بتوانند گروه‌های حامی و خشونت ستیز و جریانه‌های امن بهتری را برای کاهش آسیب‌ها، وصل کردن دانشجویان به خدمات و گسترش حمایت از جامعه دانشگاهی فراهم کنند.

اگرچه در بسیاری از گروه‌های دانشگاهی و خدمات دانشجویی استفاده از همتا-آموزان رواج دارد اما هدف ما در این کتاب پوشش وظایف شغلی و فهرستی از اطلاعات کاربردی برای همتاآموزان در دانشگاه‌ها نیست. در عوض، ما روی مهارت‌های پایه برای عملکرد موثر همتایاری صرف نظر از ظرفیت‌های خاص تمرکز کرده‌ایم.

عنوان این کتاب «دانشجو یاور دانشجو» است و حس درست راجع به هدف این کتاب در این عنوان حک شده است، برای نمونه، آماده‌سازی و مهارت‌آموزی منبعی مفید و مبحثی تفکر برانگیز برای دانشجویانی است که به عنوان همتاآموز کار می‌کنند.

قصد ما در این کتاب، آماده‌سازی اولیه همتایان است و همچنین به عنوان کتابچه راهنمایی برای آنهاست که نقش‌های خدماتی مختلف و وظایف متعدد مورد اشاره بر عهده دارند. اولین قدم در این جریان آموزشی، تعریف اصطلاحات و جنبه‌های کلیدی است که ما در سراسر این کتاب استفاده کرده‌ایم.

تعاریف

همان طور که دیدید بسیاری از اصطلاحات با "همتاآموز" هم معنی است. برای مثال: مشاور همتا، نماینده، مربی دانشجویان، مربی همتا، دستیار دانشجو، دستیار سخنگوی کلاس، معلم خصوصی، ناظمه/ ناظم خوابگاه، سرپرست وظیفه شناس. هر یک از این اسامی توصیفی، بازتاب تفاوت‌های ظریف و مشخصات وظایف و مسئولیت‌هایی است که همتاآموزان برعهده گرفته‌اند.

همتاآموز یک اصطلاح جامع و کامل برای تمامی اصطلاحات مورد اشاره است. همتاآموزان دانشجویانی هستند که یک مقام دانشگاهی^۱ آنها را برگزیده و آموزش دیده‌اند تا خدمات آموزشی را به همتایان شان پیشنهاد دهند. این خدمات به گونه‌ای طراحی شده‌اند تا همتایان را در مسیر نیل به اهداف آموزشی کمک کنند. سوالاتی که در ادامه این کتاب آورده شده جنبه‌های مفید همتاآموزان را شرح داده است.

معنی "دانشجو یاور دانشجو" چیست ؟

دانشجوی یاور کیست و دانشجوی یاورچو چه کسی است؟ آیا این‌ها دانشجویان ترم بالایی هستند و یا کسانی هستند که به دانشجویان جوان کمک می‌کنند؟ آیا شامل دانشجویان فارغ‌التحصیل می‌شود؟ از مشخصات یک یاور، کسی است که اطلاعات زیادی دارد، با تجربه و کارکشته است و ظرفیت بالایی در حوزه‌ی منصوبی خدماتی نسبت به کسانی که کمک می‌شوند، دارد. اما وضعیت تحصیلی، سن یا سال‌های تجربه به اندازه اثربخشی همتاآموز در ارائه خدمات مهم نیست. برای نمونه، کسانی که با انگیزه و قادر به ارائه خدمات هستند، ممکن است نسبت به کسانی که موقعیت بالاتر یا تجربه بیشتری دارند اما بی انگیزه برای یاری‌رسانی‌اند، همتاآموز مؤثرتری باشند.

یاوری چیست؟

مدت زیادی است که کلمه یاوری^۲ با واژه گانی چون تسهیل، راهنمایی، کمک کردن، آموزش، رهبری، و مشاوره استفاده می‌شود. این واژه گان عملکرد یک همتاآموز را نشان می‌دهد. اما در اصل،

۱. طبق آیین نامه همتایاران سلامت روان، صدور ابلاغ عضویت در گروه‌های همتایاری با معاون دانشجویی و فرهنگی دانشگاه/دانشکده‌ها ست.

بین دانشجویی که در راهنمایی کردن کمک می‌کند، و دانشجویی که به‌عنوان همتاآموز برای دستیابی به یک نتیجه کمک می‌کند، تفاوت‌های زیادی وجود دارد. یکی از ویژگی‌های اساسی یک همتاآموز، ارائه دهنده بودن او است. یک ارائه دهنده؛ خدماتی با ماهیت خاص ارائه می‌دهد. که این ارائه می‌تواند اطلاعات، پشتیبانی یا تسهیلگری اقداماتی مانند تصمیم‌گیری یا انجام کاری به نفع شخص دیگر باشد. همتا-آموز، یاری‌رسان است.

همتاآموز با یاور حرفه‌ای چه تفاوتی دارد؟

یک متخصص از نظر سطح آموزش، آمادگی، تجربه و تعیین شغل با یک همتاآموز متفاوت است. حرفه‌ای که باید با رعایت استانداردهای صلاحیت و آموزش که توسط موسسه، رشته یا سایر مقامات تعیین شده است، واجد شرایط باشد. عناوینی مانند مشاور، استاد، رئیس، مدیر؛ هم نشانگر وضعیت و هم سطح مسئولیت است. یکی از جنبه‌های مهم آموزش شما به‌عنوان همتاآموز این است که بیاموزید سطح شایستگی شما برای کمک به دیگران تا کجاست و دانش و مهارت‌های حرفه‌ای باید کجا باشد تا تجربه یادگیری بهینه را برای دانشجویان دیگر فراهم کند.

ما اهمیت مرزهای شخصی و شناخت محدودیت‌های خدمات همتایاری و همچنین مهارت‌ها و دانش لازم برای ارجاع مناسب و رفتارهای اخلاقی را در فصل‌های نهم و دهم توضیح می‌دهیم.

جهت تامل ۱-۲: همتاآموز در مقابل مسئولیت‌های حرفه‌ای

تفاوت اصلی بین نوع کمکی که قصد دارید به سایر دانشجویان کنید و کمک‌هایی که روانشناسان/ مشاوران در مرکز مشاوره دانشجویی^۱ به دانشجویان ارائه می‌دهند چیست؟

چرا همتاآموزان موثرند؟

چیزی که تحقیقات می‌گوید...

دلایل متعددی وجود دارد که مریبان همتایار نتایج مثبتی را در کمک به موفقیت دانشجویان برای نتایج مختلف ایجاد می‌کنند. یک توضیح ممکن است این باشد که مربی همتایار از نظر تجربه و آگاهی نسبت به دانشجویی که در جستجوی کمک است کمی جلوتر است، اما نه آنقدر که قادر به شناسایی و درک موقعیت آن شخص نباشد (لاکسپایزر، او سالیوان، تهرانی، و مولر، ۲۰۰۸). یکی از دانشجویان در تشریح این ایده، خاطرنشان کرد که ارتباط با دانشجو همتایار مانند این است که بتوانم با کسی

۱. برای درک بهتر مطلب بجای واژه «موسسه حامی» از واژه «مرکز مشاوره دانشجویی» استفاده شده است.

ارتباط برقرار کنم که تجربه‌های مشابهی را پشت سر گذاشته است، و من را به دلیل نیاز به ورود در مورد آنچه ممکن است بی‌اهمیت به نظر می‌رسد، قضاوت نمی‌کند.»

در واقع، در موضوعات حساسی مانند قرار ملاقات، سلامتی و تمایلات جنسی، یا امور مالی شخصی، ممکن است بدون خجالت صحبت کردن با یک شخصیت بزرگسال "بیشتر" مورد بحث قرار گیرند (گود، هالپین، و هالپین، ۲۰۰۰؛ سویر و همکاران، ۱۹۹۷).

دانشجویان احساس راحتی بیشتری با یک مربی همتایار که سبک‌های یادگیری مشابهی دارد و از دیدگاه نسلی مشابه به دنیا می‌نگرد، دارند.

نمونه‌ای از آن در فهرست ذهنیت دانشکده بیلویت، نشان داده شده است.

(مراجعه کنید به: <http://www.beloit.edu/mindset/>).

رویدادهای جهان، جدیدترین فناوری‌ها، سرگرمی‌های محبوب، رویدادهای ورزشی، فیلم‌ها، موسیقی، چهره‌های عمومی خوب، مسائل سیاسی و اجتماعی عمده، جنگ‌ها، روندهای اقتصادی، مدها و حتی زبان‌های پرطرفدار، راه‌هایی هستند که اغلب نسل‌ها را از هم جدا می‌کنند.

نکته اساسی این است که دانشجویان از انتظارات، نگرش‌ها و رفتارهای گروه همسالان خود مشاوره گرفته، تحت تأثیر آنها هستند. تأثیر همسالان در بسیاری از موقعیت‌ها ممکن است قوی‌تر از بزرگسالانی مانند معلمان، والدین و سایر متخصصان باشد (ملانبی، ریس و تریپ، ۲۰۰۰).

ثابت شده است که همتآموزان زمانی که آموزش نظام‌دار در ارتباط بین فردی و مهارت‌های ارتباطی ارائه می‌دهند یاوران مؤثرتری هستند. (کارخوف، ۱۹۶۹، دانیلز و لوی، ۲۰۰۷، ترینو و لئوناردو، ۲۰۰۷)

تجربه یاریگری به شما چه می‌گوید

همه ما از خانواده، دوستان، معلمان، مشاوران یا حتی غریبه‌ها برای حل مشکل حمایت عاطفی یا کمک گرفته ایم. بر اساس تجارب زندگی، برای تصدیق و درک آنچه از قبل درباره یآوری می‌دانید وقت بگذارید.

یادگیری حاصل حرکت در اتفاقات زندگی است. به جای اینکه صرفاً از درس‌های مبتنی بر تئوری یک کتاب یا کلاس، درس بگیرید، می‌توانید به چند روز گذشته در مورد بسیاری از برخوردهای کوچکی که ممکن است داشته‌اید، نگاه کنید - با دوستان، برخی با خانواده، برخی دیگر شاید با افرادی که به سختی می‌شناسید: کارمند فروشگاه، شخصی که در کلاس پشت سر شما نشسته است، فردی که هنگام گم شدن، شما راهنمایی کرد، یا مربی که در مورد مقاله شما نظر خاصی داده است.

تمرین ۱.۲: خلق لحظات کوتاه و متفاوت

به چند روز گذشته درباره حوادث جزئی زیادی که احتمالاً با دوستان، خانواده داشته‌اید اما تجربیات دیگری که ممکن است به کسانی که بزحمت می‌شناختید: مانند کاسب محل‌تان، یا دانشجویی که پشت سرتان در کلاس نشسته بود، کسی که وقتی گم شده بودید، شما را راهنمایی کرد، یا استادی که درباره مقاله‌تان اظهار نظراتی کرده بود، ببینید. به زمینه حادثه‌ای که روی داد و چرا برای شما اهمیت داشت، توجه کنید. کیفیت تعامل و نحوه پاسخ فرد به شما چه بود که آن را مهم کنشان داد؟ شرح کوتاهی از حادثه را یادداشت کنید. مهم نیست که این حادثه چقدر عمر کوتاهی داشته است، توصیفات خود را به صورت داستانی نوشته و به اقدام، نگرش، موقعیت، و تأثیر حاصله روی خودتان توجه کنید.

.....

.....

چه چیزی در مورد این برخورد بود که آن را معنادار، مفید یا مثبت کرد؟ اگر در حال یادگیری با یک گروه هستید، اعضا این بازتاب‌ها و توضیحات مربوط به برخورد مفید را به اشتراک بگذارند.

.....

.....

از این لحظه معنی دار به عنوان درسی مفید چه برداشتی می‌کنید؟

.....

.....

تجربه‌های زندگی یک الگوی مهم از کمک را در اختیار شما قرار داده است. شاید در نتیجه جستجوی شخصی در هنگام نیاز، چیزی در مورد کمک کردن یاد گرفته باشید. یا در بسیاری از موارد یک رویداد معنی دار اتفاق افتاده است که تصادفی، و بی‌برنامه به نظر می‌رسیده است، اما با این وجود، اطلاعات بسیار مفید را در بر دارد (به سلامتی شما افزوده و روز شما را ساخته است).

بهترین راه برای استفاده از این نوع یادگیری این است که از شما بخواهیم مستقیماً به این لحظات فکر کنید و تجربیات مشابه را با گروهی که در حال آموزش با آنها هستید به اشتراک بگذارید. ان را می‌توان با سایر مربیان همتایار نیز به اشتراک گذاشت. تمرین ۱.۲ را می‌توان به صورت انفرادی انجام داد، اما زمانی فعالیت و بحث سودمندتر است که بتوان آن را با یک گروه به اشتراک گذاشت.

بحث و گفت و گو

موارد زیر مثال‌هایی از سایر کلاس‌های همتاآموزان هستند.

- نگهبان زمانی که ساکنان خوابگاه (که هر روز صبح با چشمانی نیمه باز) به کلاس می‌رفتند به آنها سلام می‌کرد و لبخندی دوستانه می‌زد. این بانوی مسن، که از مهاجران نسل اول بود، تقریباً نام همه ساکنان خوابگاه را می‌دانست و نگاه مثبت و خوش‌بینانه‌ای داشت. ناگهان یک روز که او نبود تا احوالپرسی گرم کند، بسیاری از ساکنان احساس کردند که چیزی بسیار مهمی را از دست داده‌اند. زمانی که مشخص شد این زن بیمار شده و در بیمارستان بستری شده است، چند تن از ساکنان خوابگاه تا بهبودی کامل وی، هر روز نوبتی به ملاقات او در بیمارستان می‌رفتند.
- جین یک روز بعدازظهر سوار دوچرخه‌اش شد و از مسیری که به پارک دارای جاده ناهموار^۱ منتهی می‌شد، شروع به حرکت کرد. بعد از هشت مایل، ناگهان از روی یک سنگ درستی رد شد و یکی از لاستیک‌هایش پنچر شد. جین چیزی برای تعمیر یا باد کردن لاستیک خود نداشت و مجبور شد دوچرخه را تا خانه هل دهد. حدود ده دقیقه بعد، دوچرخه سوار دیگر از راه رسید و به او کمک کرد. گرچه این مرد یک کیت تعمیر کوچک با خود داشت اما مشکلاتی پیش آمد و تعمیر لاستیک نزدیک به ۳۰ دقیقه طول کشید. وقتی کار تمام شد جین متوجه شد که این فرد نیکوکار مهربان^۲ سرکارش در یک فروشگاه کوچک محلی^۳ به شدت دیر شده است. با این حال، او از پذیرش پول برای کمکی که کرده بود، خودداری کرد و فقط به یک «روز خوبی داشته باشید!» بسنده کرد و به راهش ادامه داد.
- تقریباً همه دانشجویان در این کلاس‌ها داستان‌های مختصری درباره چنین حوادثی داشتند: شخصی که نگران نیامدن دوستش در کلاس است، و با او تماس می‌گیرد. کسی که «مقداری خوراکی و تنقلات»^۴ را برای سالگرد مهمی که کمتر کسی از آن اطلاع داشت، فرستاد تا اعلام کند که یادش هست. رئیسی که به جای دادن اخطار انضباطی، وقت گذاشته است تا اهمیت انجام وظیفه را به درستی توضیح دهد. پسر بچه هفت ساله

1. off-road park

2. good samariatan helper (سامری فلسطینی مهربان)

3. local convenience store

4. care package

که در یک موزه ملی^۱ به مرد مسن تری کمک می‌کند تا در تاریکی مطلق از پله‌های شیب دار پایین بیاید پی می‌برد که او از اینکه قدم اشتباهی بردارد، دو دل است.

درس‌های آموخته شده

این تمرین را به مرحله بعدی ببرید و تعیین کنید که اخلاقی بودن داستان از نظر اینکه چه چیزی این حادثه را معنادار کرده است، چیست. از تجربه‌ای که از یک عمل ساده در یک روز معمولی یا یک عمل خارق‌العاده که تفاوت بزرگی در زندگی شما ایجاد کرد، چه چیزی می‌توانید بیاموزید؟ این فهرست را با افرادی که در حال آموزش گروهی با شما هستند، در میان بگذارید یا اگر به تنهایی کار می‌کنید، عقایدتان را بنویسید و با نمونه‌های زیر که از یکی از کلاس‌های قبلی ما جمع آوری شده، مقایسه کنید: یووری عبارت است از:

- کمتر در مورد قدرت شخص و بیشتر در مورد ارادتمندی و حساس بودن فرد است.
- با حس توجه و علاقه نشان داده می‌شود حتی زمانی که درخواستی یا صحبتی نمی‌شود،
- اقدامی بدون حس منفعت شخصی است
- پاسخ صادقانه، بی ریا و صمیمانه به دیگری است
- پذیرش باز و شنوای دیگری بدون داوری است
- اقدامی برای انجام کار «درست»، اخلاقی بودن عمل است
- از ژست‌های کوچک ولی با معنای مهم ساخته شده است
- انگیزه بخشی بدون نگاه حسرت آمیز است.
- گوش دادن به قلب به اندازه صداهای بیرون است

اکنون فهرست دسته جمعی خود را تهیه کنید و در مورد اینکه چگونه یک یاور موثر بودن یک نگرش، یک رفتار، یک عمل شخصیتی، یک هدیه و یک ارتباط انسانی نیز هست، بحث کنید. راه‌های زیادی برای نشان دادن ژست‌های مهم و مفید برای شخص دیگر وجود دارد. چیزهای کوچکی که داده می‌شوند می‌توانند معنای زیادی داشته باشند!

تأثیر بر شما به عنوان همتاآموز

می‌توانید از خود توقع داشته باشید که یکی از مهم‌ترین نتایج آموزش همتایار بودن، افزایش رشد شما در دانش و ویژگی‌های شخصی است. تحقیقات نشان می‌دهد که دانشجویانی که در همتاآموزی^۲ شرکت می‌کنند، وقتی با ابزارهای سنجشی پیش از و پس از تجربه همتاآموزی اندازه‌گیری شدند،

1.national monument
2.Peer education

پیشرفت‌های قابل توجهی در رهبری نشان می‌دهند، مهارت‌های ارتباطی بین فردی کسب می‌کنند، دانش مرتبط با همتاآموزی را افزایش می‌دهند، به سطوح بالاتری از عزت نفس می‌رسند، و رفتارهای مرتبط با سلامت شخصی بهتری را بروز می‌دهند (براک، میلارد، ۲۰۰۸؛ هالپین، و هالپین، ۲۰۰۰؛ یامائوچی، ۱۹۸۶). وقتی به دیگران کمک می‌کنید مشکلات‌شان را حل کنند، توانایی‌تان در حل مسائل پیچیده افزایش می‌یابد. وقتی به دیگران محبت و همدلی می‌کنید، حس می‌کنید از نظر عاطفی حال بهتری دارید. وقتی تلاش می‌کنید به دیگران کمک کنید، احساس مشارکت و عزت نفس‌تان رشد خواهد کرد. از بین فهرستی از نتایج مثبت، مدیران اجرایی برنامه -یعنی کسانی که مسئول اجرای برنامه‌های همتاآموزند- از تأثیر مثبتی که این جایگاه بر همتاآموزان داشت به‌عنوان مهم‌ترین دستاورد برنامه‌های همتاآموز خبر دادند (ایندر و وینستون ۱۹۸۴).

اگر در ابتدای تعلیم‌تان هستید، زمان خوبی است تا ببینید که این تجربه از راه‌های مهمی مثل راه‌هایی که قبلاً اشاره شد، چه بر شما تأثیر خواهد گذاشت. حتی اگر تجربه قبلی همتاآموز را داشته‌اید، خوب است که فکر کنید چگونه تحت تأثیر قرار گرفته‌اید. به عقیده ما با وجود تأکید بر چنین مزایایی، بحث در مورد چالش‌ها نیز مهم است؛ گاهی، شما خودتان و توانایی‌تان را زیر سوال خواهید برد. به یقین، این تجربه فرصت‌هایی را برای تأمل و تفکر در اختیارتان خواهد گذاشت. احتمالاً درباره تصمیم‌هایتان درباره ارتباط با افراد خواهید اندیشید؛ برای مثال، ممکن است در باره انتخاب شغل بیندیشید، و تجربه شما به عنوان همتاآموز ممکن است باعث شود که به ارزش‌ها، آرمان‌ها و اهداف خودتان نظری کنید.

تامل زیر نمونه‌ای از تأثیر و تغییری را که ممکن است رخ دهد، ارائه می‌کند. این متن را دانشجوی سابقه‌ی نوشته که در چند جایگاه نظیر همتاآموز، راهبر دانشجوی و سفیر تحصیل در خارج از کشور خدمت کرده است.

تاملی بر همتاآموز بودن

تقریباً هر همتاآموزی، که در نقش مشخص خود کار کند، دانش و مهارت را از تجربیاتش کسب می‌کند. با این حال، در سطح شخصی، شما تغییراتی را در نگرش‌ها، ارزش‌ها، برداشت‌ها و درک خویش‌تان خواهید دید. ممکن است به اندازه تجربه تامی که در بالا توضیح داده شد چشمگیر به نظر نرسد، اما به احتمال زیاد شما دستخوش تغییرات بسیار شفاف و شخصی خواهید شد که بر مسیر زندگیتان اثر می‌گذارد. شما متوجه تغییرات زیادی می‌شوید که ناشی از هوشیاری‌تان به مرادوات روزمره‌اند و تا حدودی تأثیرگذارند.

تامی به دانشکده آمد و تصمیم گرفت تا فعالیت‌های متفاوتی داشته باشد وی سرپرست در خوابگاهش شد، برای انجمن دانشجویی انتخاب شد، مقالاتی برای روزنامه نوشت، دوره‌های را در مدیریت (رهبری) گذراند و تعطیلات بهاری را در پروژه‌های خدماتی محله گذراند. تامی مثالی واقعی از همتاآموز بود. او مصمم بود دانشکده را به محیطی بیش از آنچه روی کاغذ بود، تبدیل کند. او آنچه را که یاد گرفت در زندگی عملی کرد؛ او خود را حسابی درگیر کرد و تمام وقت و تلاش خود را برای ارائه خدمات به دیگران اختصاص داد. اما توانایی او بیش از چند خطی بود که در رزومه اش نوشته بود. زندگی او مسیر جدیدی پیدا کرد. دانشکده وی به پایان رسید و او برای کار در برنامه "تدریس برای آمریکا" درخواست داد. او در بند بعدی گزیده‌ای از چگونه تغییر را تجربه کرده است، نوشت.

من به چندین کشور سفر کرده‌ام، و اصطلاحاً «باید پا توی کفش دیگران می‌کردم!» ولی هنوز برای آنچه «تدریس برای آمریکا» معنی می‌دهد، آماده نبودم. مأموریت، ارتقای دانش‌آموزان به دو سطح بالاتر در موضوعات مورد نظر، تمام آن چیزی نیست که «تدریس برای آمریکا» معنی می‌دهد، اگرچه این یک هدف زیبا برای کشوری است که گرفتار مشکلات آموزشی است. به طور قطع و یقین، به معنی گرفتن پول زیبا برای عینک‌های آفتابی راحت است، به معنی دیدن برای اطمینان خاطر است بدون هرچ گونه محافظی، به معنی این است که زندگی در جعبه‌های کوچک و قابل کنترل ساخته نشده است. زندگی پر از آشفته‌گی است؛ یعنی راه‌های خیلی زیادی برای دیدن **کلمه چهار** حرفی وجود دارد. شما مشاهده می‌کنید که یادگیری در مورد یک فرهنگ یا زبان جدید در مقایسه با یادگیری دوباره کودک بودن چیزی نیست، و مطمئناً در مقایسه با الزام به رویارو شدن با احساسات نژادپرستانه خود از جایی که هرگز فکر نمی‌کردید داشته باشید، چیزی نیست.. شکستن دیوارهای توقعات خویش در برابر واقعیت‌های موقعیت دیگری از زندگی تقریباً ناممکن به نظر می‌رسید. هیچ جادویی وجود نداشت که همه چیز را درست کنم! ناکامی، دلشوره و چیزهای دیگری بود.

زمانی است که فداکاری می‌کنید، رنج می‌کشید، دلتان نمی‌خواهد کاری انجام دهید که واقعاً خدمت است. و به هیچ وجه به این معنی نیست که اکثراً دوست دارند که باور کنیم؛ خدمت میدان نبرد است، خدمت خصومت علیه روح و روان است، خصومت علیه جان و دل است، دشمنی علیه ذهن و فکری است که چنان قوی است که کسی نمی‌تواند از آن دور شود. اگر فکر می‌کنید خدمت کردن سخاوتمندانه است، همین طور است. اما، پس از اینکه با این واقعیت روبه رو شدید که سخاوت را از بین می‌برد و شما عنوان خدمتکار را می‌پذیرید که بتوانید واقعاً خدمت کنید.

مقدمه‌ای بر مدل تعلیمی

در اینجا سه مؤلفه اصلی برای تعلیم وجود دارد: دانش، مهارت و یکپارچه سازی شخصی. در آماده‌سازی خودتان برای تبدیل شدن به یک همتاآموز، باید در هر سه زمینه روی خود کار کنید. فصل‌های این کتاب به هر یک از این مؤلفه‌ها می‌پردازد.

دانش شامل مفاهیم اصلی است که در مفهوم سازی و درک شما از عملکرد یاورانه مفید خواهد بود. دانش، مفاهیم اصلی برای کمک به دیگران همچون مؤلفه‌های روانشناسی، جامعه‌شناسی، مردم‌شناسی فرهنگی، و تعلیم و تربیت را ترکیب می‌کند. به ویژه، این کتاب برخی از مفاهیم اساسی رشد انسانی، روابط بین فردی، فرهنگ‌شناسی، حل مسئله، جریان گروهی و رهبری را ارائه می‌دهد. با این حال، حتی با داشتن دانش پایه در مورد هر موضوعی، باید مهارت‌های کافی برای برقراری ارتباط سازنده با دیگران را داشته باشید. برخی از این مهارت‌ها عبارتند از *توانایی گوش دادن، برقراری ارتباط موثر، نشان دادن حساسیت بین فرهنگی، کاربرد راهبردهای حل مسئله، رهبری گروه‌ها، سنجش محیط‌ها و ارجاع دادن*. در اینجا شما با راهبردها و روش‌های مختلف برای اقدام موفق عنوان همتاآموز آشنا خواهید شد. هر فصل شامل درآمدهای بر نظریه است، اما ما بر چگونگی کاربرد نظریه در عمل تأکید می‌کنیم. تمرین شامل مثال‌هایی برای استفاده، «نکته‌هایی» برای عمل، و تمرین‌هایی برای تجربه بسیاری از پیشنهادات خواهد بود.

سرانجام، مهم‌ترین متغیر در جریان یآوری، شما هستید! ارزنده‌ترین مؤلفه‌های اثربخشی عبارتند از شایستگی‌های فردی، از جمله *خودآگاهی، خودپنداره دقیق، اعتماد به نفس، تعهد به دیگران، انگیزش و شور و گرمی* است. ما تأکید می‌کنیم که بخش مهمی از همتاآموز بودن، الگوی نقش است. در سرتاسر کتاب، فرصت‌هایی به شما داده می‌شود تا به خودتان نگاه کنید و راه‌هایی برای رشد و توسعه به عنوان نمونه‌ای برای دیگران پیدا کنید. این فرصت‌ها در «نکاتی برای تأمل» ارائه شده‌اند.

هدف از الگوی خوب بودن تقلید کردن از ویژگی‌های خودآگاهی، رشد شخصی و توانایی رفتار خود مدیریتی رفتار است. با این حال باید توجه داشت که الگو بودن مستلزم کمال نیست، بلکه مستلزم استقبال از انسان بودن واقعی و در عین حال خطا کردن، اشتیاق به شناخت و رشد خود است.

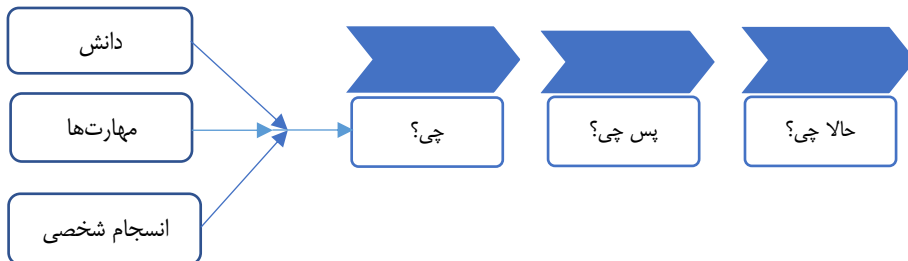
مدل جریان و بازتاب (تامل)

ترکیب دانش، مهارت‌ها و انسجام شخصی حاصل از این تعلیم^۱ ممکن است به بهترین شکل از طریق مدل جریان و بازتاب یادگیری انجام شود. بورتون^۲ (۱۹۷۰) این مدل را با استفاده از اصطلاحات «چه چیزی»، «پس چه» و «حالا چه» شرح داد. رویکرد بورتون به فرد یک راهبرد نظام‌مدار^۳ برای استفاده هنگام پردازش مطالب جدید می‌دهد و از یادگیرنده می‌خواهد که ارتباط این دانش جدید را از دید شخصی تعریف کند. تعاریف این سه مرحله عبارتند از:

۱. **چی؟** این جریان مربوط به تشخیص تفاوت بین واکنش اصلی شما، تأثیر واقعی آن بر شما و تأثیر مورد انتظار است. برای مثال، می‌توانید از خود بپرسید: «تفاوت بین تأثیر مورد انتظار و واکنش واقعی من به آن، چیست؟»
۲. **پس چی؟** در این مرحله یادگیرنده باید مطالب یا دانش جدید را به الگوهای معنی دار شخصی مرتبط ترجمه کند. در این مرحله از خود می‌پرسید: «پس این اطلاعات چه ارزشی برای درک زندگی خودم یا کارم با دیگران دارد؟»
۳. **حالا چی؟** این مرحله مدل جریان است. در اینجا یادگیرنده باید تصمیم بگیرد که چگونه با دانش عمل کند و جایگزین‌های شناسایی شده را در موقعیت‌های دیگر به کار گیرد. ممکن است از خود بپرسید: «حالا من با این اطلاعات چه کنم؟»

مدل تعلیم در شکل ۱.۱ نشان داده شده است

سه جزء آموزش



شکل ۱.۱. پارادایم تعلیم: مدل جریان و بازتاب

منبع: اقتباس از بورتون (۱۹۷۰).

نکاتی برای تامل ۱.۳: افکار و واکنش‌های شما به تعلیم

با توجه به مطالب این فصل، دیدگاه "چه"، "پس چه" و "حالا چه" ممکن است سوالات زیر را مطرح کند:

۱. فکر می‌کردید تعلیم‌تان به‌عنوان همتاآموز شامل چه مواردی شود؟ آیا با بیم یا تردید وارد شدید؟ آیا متوجه شده‌اید که تفاوت‌های عمده‌ای بین انتظارات شما از تعلیم و اطلاعاتی که در این فصل ارائه شده، وجود دارد؟

۲. (با فرض اینکه وجود داشته باشد) این تفاوت‌ها برای شما چه معنایی دارد؟ انتظارات و واقعیت تعلیم چه پیامدهایی برای ورود کامل و شوق آمیز به این تجربه تعلیمی دارد؟
۳. حالا اگر بین توقعات‌تان و نقش واقعی همتاآموز که اکنون در حال تعریف آن هستید، تفاوتی وجود دارد، برای حل این مشکل می‌خواهید چه کار کنید؟

خلاصه، مدل تعلیمی که ما پیشنهاد می‌کنیم، شبیه به شکل تفحص و یادگیری است که می‌تواند در هر موضوعی انجام شود. این مدل را می‌توان برای تبدیل به یک یاور موثرتر بکار بست یا در کلاسی درباره یک موضوع علمی اعمال کرد. برای مثال، آزمایش‌های علمی یک چرخه پیوسته از تفحص را تشکیل می‌دهند که تقریباً دقیقاً همان جریان را دنبال می‌کند یعنی: مشاهده داده‌ها، ارائه تفسیرها، کاربرست تفسیرها و بررسی نتایج. مهم است که شما چیزی را که دنیای خارج از خودتان می‌دانید، ببینید و سپس ببینید که این اطلاعات چگونه بر فرضیات شما تأثیر می‌گذارند. مهم است که شما از این چالش و تجربه ناهمخوان که می‌تواند منجر به درک، تغییر احتمالی، و رشد مداوم شود، استقبال کنید. بسیار مهم است به یاد داشته باشید مطالبی که در این کتاب خواهید آموخت از شما می‌خواهد به خود و عملکردتان به عنوان یک انسان نگاه کنید. شما الگو برای کسانی خواهید بود که کمک‌شان می‌کنید. میزان عملکردتان تأثیر مستقیم بر کسانی که با آنها کار می‌کنید خواهد داشت. بسیار مهم است که خودتان را بشناسید و روی نقاط قوت و نقاط ضعف خود کار کنید.

فرضیه‌های تعلیم

این برنامه تعلیمی مبتنی بر چندین فرضیه (اقتباس از ایندر، ساندرس مک کفری و میلر، ۱۹۷۹) مهم برای شما و مربی‌تان است که هنگام ورود به برنامه باید آن را در نظر بگیرید زیرا زمانی که آنها در میان می‌گذارید و طبق آنها عمل می‌کنید، شما را به نتایج مثبت‌تر و پایدارتری سوق می‌دهند. اگر فقط با حداقل انتظارات در کلاس شرکت کنید، فرصت را از دست خواهید داد که یادگیرنده‌ای

واقعی باشید که دانش و مهارت‌هایش تغییر و تأثیرات شگرفی ایجاد کند. از سویی، اگر از مفروضات محرک این جریان آگاه باشید و آنها را در میان بگذارید، بیشترین منفعت را خواهید برد.

یادگیری یک جریان فعال است. یادگیری، به ویژه توسعه مهارت، امر منفعلی نیست. برای بهره‌مندی کامل از این تجربه تعلیماتی، باید شرکت‌کننده فعالی باشید. این اصل که اگر قرار است تغییری روی دهد فرد باید تعهد خود را به رشد و توسعه شخصی نشان دهد، به همان اندازه در مورد همتاآموزان و دانشجویانی که ممکن است استمداد بطلبند، صدق می‌کند.

ما شما را تشویق می‌کنیم که از سه طریق یادگیرنده فعالی باشید. ابتدا، با استفاده از مدل «چی، حالا چی، پس چی»، تشویق می‌شوید که در حین خواندن فصل‌های آموزشی، از سبک یادگیری تاملی، مدبرانه و درون‌نگرانه تری استفاده کنید. مدل یادگیری تاملی^۱ برای کمک به شما در این جریان طراحی شده است. دوم، در بسیاری از فصل‌های تعلیماتی تمرین‌هایی گنجانده شده تا به شما کمک کنند درباره اطلاعات جدید تامل کنید و این اطلاعات را برای خودتان، تعامل‌هایتان با دیگران و محیط اطرافتان به کار ببرید. این تمرینات توسط مربی‌تان طراحی می‌شود. سومین روش یادگیری فعال^۲ طی جلسات آموزشی روی می‌دهد... در کنار تامل کردن، شما در تفکرتان قبول خطر می‌کنید و برای شنیدن و پذیرفتن افکاری متفاوت با طرزفکرتان به چالش کشیده می‌شوید، فعالانه در نقش بازیها و سایر شبیه‌سازیها شرکت می‌کنید و در واقع از کسب مهارت‌های جدید از طریق بازخورد و کارآزمایی (تمرین) لذت می‌برید. هر چه بیشتر خودتان را وارد این تجربه کنید، یادگیری بیشتری رخ خواهد داد.

همتاآموزان افرادی خود آگاهند. شما دارید به موقعیتی وارد می‌شوید که ایجاب می‌کند دیگران را به ایجاد تغییرات تشویق کنید. این موقعیت ممکن است شامل کسب دانش، تغییر رفتار، ایجاد روشی متفاوت برای ارزش‌گذاری یک تجربه، وارد شدن در فعالیت‌های گروهی موثرتر، یا یافتن راه‌هایی برای ایجاد مسئولیت‌پذیری بیشتر باشد. اگر قرار است هر یک از این تغییرات برای دانشجویانی که به آنها کمک می‌کنید، رخ دهد دانشجویان باید به رفتار فعلی نسبتاً خود آگاهی داشته و تعهد خود را نسبت به تغییر حفظ کنند. در مورد شما هم همین طور است. اگر از میزان عملکردتان در حوزه‌ای که برای کمک به تغییر دانشجو هدف گذاری شده، آگاه نباشید، برای شما دشوار خواهد بود رفتار مناسبی را سازی کنید- و برایتان دشوار خواهد بود از راهبرد تغییر با دانشجویی که استمداد می‌طلبد، حمایت کنید. ما در سراسر این کتاب با شما در می‌افتیم تا بدانید به عنوان یک شخص و یک دانشجو چه کسی هستید. شما تشویق می‌شوید که راهبردهای تغییر را با زندگی‌تان در آمیزید. اگر شما تمایلی ندارید شخصا سازگار شوید، برایتان دشوار خواهد بود با دیگران در بیافتید تا خطرات لازم را برای ایجاد تغییر

1. Reflective learning
2. Active learning

در زندگی‌شان بپذیرند. در مقام یاور، هنگام ترویج رفتارهای سالم، خودگردان و مسئولیت‌پذیر، به عنوان یک شخص و آنچه از دیگران می‌خواهید، بی‌ریا باشید.

تعلیم در محیطی حمایتی انجام می‌شود. برای اینکه تغییر رخ دهد، حمایت دیگران معمولاً بسیار مهم است. در این تجربه تعلیماتی، شما در قبال یادگیری خودتان مسئول هستید، اما مسئول حمایت از دیگران در تجربه یادگیری‌شان نیز هستید. منظور ما این است که همیشه باید سعی کنید دانشجویان را تشویق کنید تا در تفکر خود خطر کنند، عقایدشان را در میان بگذارند و مهارت‌های جدیدی را تمرین کنند. به سخن دیگر، شما باید از تلاش هایشان برای تسلط یافتن بر مطالب جدید حمایت کنید. در تعلیم جایی برای خراب کردن دیگران، نگاه یا رفتار مقتدرانه، یا قضاوت سرزنشی درباره صحت ایده‌ها و نظرات دیگران وجود ندارد. در واقع، موضع مخالف^۱ در تعلیم، موفق‌ترین موضع است: نشان دادن حمایت از دیگران، تشویق و دلگرمی برای خطر کردن، جستجوی ویژگی‌های مثبت بجای منفی در دیگران، و ارائه بازخورد به روش‌های سازنده. وقتی تمام اعضای مجتمع آموزشی از این مفاهیم استقبال کنند، فرصت بیشتری برای سود دو جانبه هست.

آموزش نیاز به زمان، تمرین و بازخورد دارد. از آنجایی که شما در معرض محتواهای جدیدی قرار می‌گیرید و از شما خواسته می‌شود مهارت‌های خاصی را برای کمک به دیگران انجام دهید، این برنامه تعلیمی به صورت آرمانی باید طی چند هفته طی یک فصل یا نیمسال تحصیلی برگزار شود. شما به زمان نیاز دارید تا عقاید جدید را بررسی کنید و درباره آنها بیندیشید، راه‌های جدیدی برای دیدن رابطه یاورانه پیدا کنید، روش‌های جدید رفتار کردن به‌عنوان همتاآموز امتحان کنید و بر مهارت‌های جدید مسلط شوید. در پاره‌ای از موارد، برای اینکه واقعاً مؤثر باشید، باید رفتار یا طرز فکرتان را تغییر دهید. تغییر طولانی مدت یک شبه اتفاق نمی‌افتد. ادغام رفتارهای جدید با افکار وقت گیر است. شما نمی‌توانید رفتارهای جدید را بدون تمرین آنها کاملاً یکپارچه کنید.

مربی شما الگوی^۲ شماست. همان طور که در طول این برنامه تعلیمی پیش می‌روید، به مربی‌تان به عنوان الگوی خود نگاه کنید. همان طور که شما الگویی برای دیگران خواهید بود، شخصی که این تجربه را هدایت می‌کند برای شما الگو است و مهارت‌های یاورانه را برای شما که بخاطر آن اینجا هستید، به مثال نشان می‌دهد. هر کسی با مثال بهتر یاد می‌گیرد. ما مطمئن هستیم که این مثال زدن خودش را در تجربه تعلیمی شما نشان خواهد داد.

همتاآموزان به منزله الگو

اکثر مردم حماقت پدر/ مادری را که می‌گویند: «مثل آن چیزی که من می‌گویم رفتار کن، نه آن طوری که من رفتار می‌کنم»، درک می‌کنند. به احتمال زیاد یادگیری زمانی محقق می‌شود که بین پیام آموزشی و رفتار شخصی که آن پیام را ارائه می‌دهد همخوانی باشد. اگر الگوی نقش مثبتی ارائه دهید و در نتیجه این امکان را فراهم کنید که در زندگی سایر دانشجویان به شخص یا مربی مهمی تبدیل شوید، در مقام یاور^۱ بیشترین تأثیر را خواهید داشت.

الگویی را در نظر بگیرید که در زندگی شما تغییر ایجاد کرده است و این سوال را از خود پرسید: آیا تا به حال به این شخص مهم در مورد نقش مهمی که در زندگی من بازی می‌کند، گفته‌ام؟ بیشتر اوقات، دیگران نمی‌دانند که مورد تحسین، مشاهده و حتی تقلید شما قرار می‌گیرند. افراد به این دلیل تبدیل به الگو می‌شوند که برای مشاهده در دسترس هستند و موقعیت ویژه‌ای دارند یا به عنوان شخصی با ویژگی‌های خاص تلقی می‌شوند. والدین، خواهر و برادران بزرگتر، معلمان، دوستان، رهبران سازمان‌ها، یا حتی کسانی که در کانون توجه عموم قرار دارند، اغلب به الگو تبدیل می‌شوند. به عنوان یک همتاآموز، شما در موقعیتی خواهید بود که می‌توانید برای سایر دانشجویان در دانشگاه الگو باشید. موسسه شما شغلی را به شما واگذار می‌کند که وظایف مهمی را بر عهده دارید و به عنوان نماینده دانشگاه خدمت می‌کنید. چنین جایگاهی باعث احترام و تحسین فوری دیگران می‌شود زیرا از شما انتظار می‌رود در کمک به سایر دانشجویان، مسئول و پاسخگو باشید. بنابراین، سایر دانشجویان برای راهنمایی و رهبری رفتار خود به گفتار و کردار شما چشم می‌دوزند. آنها حتی ممکن است بکوشند به روش‌های خاصی از شما تقلید کنند. آیا از رفتارهایی که تقلید می‌کنند از قابلیت‌های مثبتی حمایت می‌کنند که نشان‌دهنده مسئولیت‌پذیری و احترام باشد، سبب رشد و موفقیت تحصیلی بیشتر آنها می‌شود؟

برای مثال، اگر شما مربی مهارت‌های مطالعه هستید، آیا با فنون مطالعه و کلاس داری موفق را به شیوه درسی خاص خود تمرین می‌کنید؟ اگر شما همتاآموز سلامت (مربی بهداشت همتایار) هستید، آیا [در زندگی مشترک‌تان.م] رابطه زناشویی ایمنی را رعایت می‌کنید؟ زندگی خود را با ورزش و تغذیه خوب متعادل می‌کنید؟ خلاصه، آیا از طریق ارزش‌ها، نگرش‌ها و رفتار خود، سبک زندگی را به نمایش می‌گذارید که همساز با آنها کار می‌کنید؟ این نکته مهمی برای تفکر است زیرا می‌توانید روی این واقعیت حساب کنید که با دانشجویانی که کار می‌کنید اقدامات شما را در مد نظر قرار می‌دهند.

نکته‌ای برای تأمل ۱.۴: الگو بودن

به همتاآموز بودن فکر کنید:

چه رفتارهایی الگوی نقش موفق‌تری را در حیطه‌ای که در نقش همتاآموز هستید، توصیف می‌کند؟ تفاوت بین آن رفتارها و رفتار خود شما چیست؟ حالا چه اقداماتی می‌توانید انجام دهید تا الگوی بهتری برای سایر دانشجویان باشید؟

نکاتی برای همتاآموز موفق بودن

۱. میل واقعی به "بخشی از زندگی دیگران بودن" را در خود پرورش دهید، به آنها کمک کنید تا در تصمیمات سخت به آنها کمک کنید و نظاره کنید که آنها تلاش می‌کنند که بهترین خود باشند. زمان کافی بگذارید تا تفاوت ایجاد کنید.
۲. به افراد و توانایی‌های آنها و حق آنها برای انتخاب احترام بگذارید. از آوردن این نگرش به رابطه خودداری کنید که راه‌های خودتان بهتر است و باید آنها را نجات دهید. حس احترام و متانت برابر را در رابطه منتقل کنید تا اعتماد کسانی را که با آنها کامی کنید، به دست آورید.
۳. به دیدگاه‌های مختلف را گوش کنید و بپذیرید. اکثر مردم می‌توانند کسی را پیدا کردن کنند که آنها را نصیحت کند یا نظراتش را بدهد... پیدا کردن کسی که قضاوت نکند و واقعاً گوش کند، بسیار دشوارتر است. با گوش دادن، پرسیدن سوالات تفکر برانگیز (نه سوق‌دهنده) و دادن فرصت به شرکت‌کنندگان برای پی بردن به افکار خود (با کمترین مداخله) بسادگی به آنها کمک کنید. وقتی دیگران احساس کنند که پذیرفته شده‌اند، بیشتر احتمال دارد که طالب عقاید خوب باشند یا به آن پاسخ دهند.
۴. از تلاش و تقایلی دیگران قدردانی کنید و بدون احساس دلسوزی با آنها همدلی کنید. حتی بدون داشتن تجربه‌های مشابه در زندگی، همتاآموزان موفق می‌توانند با احساسات و مشکلات شخصی دیگران احساس همدلی کنند.
۵. به دنبال راه‌حل و فرصت و همچنین موانع باشید. به مشکلات واقعی و جدی که دیگران با خوش بینی با آن مواجه می‌شوند تا راه‌حل‌های واقع بینانه‌ای برای آنها پیدا کنند، با واقعی بینی احترام بگذارید. شما باید بتوانید مجموعه‌ای از مسائل را درک کنید و به جایگزین‌های بخردانه‌ای اشاره کنید.

۶. انعطاف‌پذیر باشید. بدانید که روابط وقت گیرند و شناخت شریک رابطه زمان می‌برد، یادگیری چیزهای جدیدی که برای طرف هایتان مهم هستند، و حتی با رابطه تغییر می‌کنند، وقت بگذارید.

ما نکات بالا را با جزئیات بیشتر در فصل‌های بعدی بررسی می‌کنیم. فصل سوم به شما کمک می‌کند تا تفاوت‌های فرهنگی و پاسخ‌هایتان به آنها را درک کنید. فصل چهارم به شما کمک می‌کند تا مهارت‌های گوش دادن و همدلی خود را تقویت کنید. و فصل پنجم به شما کمک می‌کند تا مهارت‌ها و راهبردهای حل مساله خود را گسترش دهید. نکته کلیدی همتاآموز بودن این است که درک کنید که وارد شدن به یک رابطه‌ای با چنین ماهیتی، مستلزم تعهد شخصی است و به این تعهد باید به عنوان شرط مسئولیت‌پذیری به عنوان همتاآموز به دقت در مد قرار گیرد.

نکته‌ای برای تامل ۱.۵: همتاآموزی موفق

نکاتی در مورد همتاآموزی:

برخی از مهارت‌ها و شایستگی‌های لازم برای ایجاد روابط همتاآموزی موفق چیست؟ در حال حاضر نقاط قوت و ضعف شما در این زمینه چیست؟ چه اهداف مشخصی از تعلیم شما وجود دارد و برای شما مهم است که در آن مهارت داشته باشید تا یک مربی موفق برای دانشجو دیگری باشید؟

خلاصه

این فصل مروری بر دانشجویانی که در نقش همتاآموز در دانشگاه‌ها و خوابگاه‌های دانشجویی حضور دارند، ارائه کرده است. به ویژه، کانون توجه این فصل بر دانشجویان کارشناسی که در نقش‌های یابوری خدمت می‌کنند، موقعیت‌های مختلفی که معمولاً همتاآموزان آنها را پُر می‌کنند، و اثربخشی مورد انتظار در این موقعیت‌ها بود. در این فصل، شما یاد گرفته‌اید که همتاآموز کیست و همتاآموز می‌تواند چه کارهایی انجام دهد. ما بین انواع فعالیت‌های مختلفی که برای همتاآموزان مناسب‌تر است و آن‌هایی که به بهترین شکل توسط یاوران حرفه‌ای^۱ ارائه می‌شوند، تمایز قائل شده‌ایم.

این فصل همچنین سه جزء یک جریان یادگیری را بیان کرده است: دانش، مهارت‌ها و انسجام شخصی. این فصل مفروضات اساسی تعلیم همتاآموز، و نیز روشی را که می‌توانید استفاده کنید تا درباره اطلاعات جدید بیندیشید و چگونه برای موقعیت و کارتان به عنوان همتاآموز مفید باشد، فکر کنید. از آنجایی که ما قویاً معتقدیم افرادی که در موقعیت‌های یاورانه خدمت می‌کنند، الگوهای مؤثری هستند،

در این فصل از شما خواسته‌ایم تا با شناسایی نقاط قوت خود و برنامه‌های عملی، بر حوزه‌هایی که نیاز به بهبود دارند، تمرکز کنید.

صرف نظر از نقش خاصی که در خوابگاه/ دانشگاه‌تان به عهده خواهید گرفت، به یاد داشته باشید که به صدها دانشجو دیگر که به عنوان همتایار در سراسر کشور خدمت می‌کنند، می‌پیوندید. تحقیقات نشان داده است که استفاده از همتاآموزان توانایی ایجاد تفاوت عمده و مثبت در پیشرفت و موفقیت دانشجویان را دارد. با این پایبندی وارد این برنامه تعلیمی شوید که بهترین باشید. درباره الگوسازی و رابطه مربیگری جدی بیندیشید. برای آموختن و حمایت از کارآموزان ۱ مخاطره کنید. مثبت باشید نه منفی، حامی باشید تا قضاوت‌کننده و فعال باشید تا منفعل. تعلیم سفری است به سوی افکار، عقاید، نظرات و مهارت‌های جدید و هیجان‌انگیز. از سفر لذت ببرید!

فصل اول: چکیده سؤالات

۱. نقش دانشجویانی را که به عنوان همتاآموز در دانشگاه خدمت می‌کنند، به زبان خودتان تعریف کنید.

۲. بر اساس تجربه خود در رویارویی معنادار، اصول تعاملات سالم کدامند؟

۳. مدل جریان‌ی بورتون را توصیف کنید. منظور او از حس کردن، شخصی سازی و عمل کردن چیست؟

۴. چرا همتاآموزان الگوی سایر دانشجویان در دانشگاه هستند؟

بلوغ دانشجو و تأثیر همکلاسی‌ها^۱

اهداف یادگیری

- پس از تکمیل این فصل، شما قادر خواهید بود
۱. واژگان کلیدی مربوط به جریان بلوغ را تعریف کنید که شامل موارد زیر است: رشد، توسعه، بلوغ، تغییر، بحران، چالش و ناهماهنگی
 ۲. پنج اصلی را که معمولاً در جریان بلوغ انسان عمل می‌کنند، شرح دهید.
 ۳. برخی از بحران‌های رایجی را که دانشجویان با آن مواجه‌اند فهرست کنید و راه‌های معقول و ایمن
 ۴. عوامل فردی، اجتماعی و زمینه‌ای را که بر تغییر و رشد فردی در محیط دانشکده تأثیر می‌گذارد، توضیح دهید.
 ۵. چندین شرایط محیطی را که تأثیر مثبتی بر رشد دانشجویان دارد، شناسایی کنید.
 ۶. از راهبردهایی استفاده کنید که می‌تواند به دانشجویان کمک کند تا تغییراتی ایجاد کنند که منجر به رشد و توسعه مثبت شود.

مورد کایتلین

کیتلین دانشجوی تازه‌واردی است که یک ماهی است به دانشگاه آمده است. به نظر می‌رسد انگار زندگی او درست از چند ماه قبل در دبیرستان کاملاً تغییر کرده است. در سالن‌های بزرگ سخنرانی، نادیده گرفتن استاد با نوشتن پیامک یا حذف کامل کلاس بسیار آسان است، چیزی که او هرگز در دبیرستان تجربه نکرده بود. زندگی اجتماعی او نیز متفاوت شده است. او خوش می‌گذراند، اندازه‌های نگران قوانین والدینش نیست و اگر دلش بخواهد تا سه صبح بیدار است و با دوستانش حرف می‌زند- اما در عین حال کمی

۱. پیش‌نویس اولیه ترجمه این فصل را خانم دکتر فرشته دانش از اداره مشاوره و سلامت روان دانشگاه علوم پزشکی مشهد ارائه کرده‌اند.

تنها ست. او فقط با دوستانی که در تمام زندگیش می‌شناخت به سینما می‌رفت و معاشرت می‌کرد. اما حالا، دوستان جدیدی که او پیدا کرده به مهمانی‌هایی می‌روند که در آن آب شنگولی می‌نوشند، کاری که او فکر نمی‌کرد در دانشگاه انجام دهد. هم‌اتاقیش آدم کاملاً متفاوتی با اوست، بنابراین زندگی جمعی یه نوعی سازگاری بوده است. افزودن هرکاری، او به ظاهرش خوب می‌رسد و قبلاً خیلی ورزش می‌کرد، اما حالا کایتلین سختش شده که وقت یا انرژی زیادی برای ورزش بگذارد. او دقیقاً با احساسات ضد و نقیضی مواجه شده و دلش می‌خواهد کمی بیشتر احساس امنیت کند.

طبیعی است و انتظار می‌رود که افراد با رشد و تکامل خود در طول زندگی تغییرات چشمگیری کنند. به ویژه، در گروه سنی دانشجویی، از حدود هفده تا بیست و پنج سالگی، تغییرات زیادی در طرز فکرشان ایجاد می‌شود. چه احساسی دارند به چیزی که اعتقاد دارند، برای چه چیزی ارزش قائل‌اند و این که چگونه با دیگران رفتار می‌کنند. سال‌های دانشگاه در واقع، دوره شکل‌گیری^۲ است، زمانی که تصمیمات اصلی گرفته می‌شود و اقداماتی که در دانشگاه انجام می‌شود، زمینه را برای زندگی بزرگسالی فراهم می‌کند. پژوهش‌های جامع مشخص کرده که دانشجویان چگونه تغییر می‌کنند و چگونه محیط دانشکده ممکن است بر این تغییرات تأثیر بگذارد. پاسکارلا و ترزنینی^۳ (۱۹۹۱) نزدیک به سی سال پژوهش را در مورد چگونگی تغییر دانشجویان دانشکده و آنچه در محیط دانشگاهی روی این تغییرات تأثیر می‌گذارد، خلاصه کردند. اگرچه به نظر می‌رسد مردم از نسلی به نسل دیگر از الگوهای مشابهی در رشد پیروی می‌کنند، اما همچنان در طول زمان با تغییر جامعه و فرهنگ تفاوت‌هایی وجود خواهد داشت. به عنوان مثال، تغییر گسترده در فناوری و جامعه در قرن بیست و یک منجر به این نظریه شده که گذر به بزرگسالی اکنون زودتر شروع شده و تا حدودی به دلیل تعداد گزینه‌های بیشتر برای دانشجویان در طی دوران زندگی، کار و ارتباطات اجتماعی، طولانی‌تر است. در این فصل به رشد و تغییر از منظر نظری و همچنین مشاهده عملی زندگی می‌پردازیم.

نکته برای تامل ۱-۲: تغییر

به راه‌هایی که از زمان ورود به دانشگاه تغییر کرده‌اید، فکر کنید:

مثال‌هایی از تغییراتی که ایجاد کرده‌اید کدامند؟ (تغییرات در رفتار، عادات، نگرش‌ها، اهداف یا روابط خود با دیگران را در نظر بگیرید.) بنابراین فکر می‌کنید چه چیزی بر این تغییرات به نظر تان تأثیر

1. Mixed feelings
2. Formative time
3. Pascarella and Terenzini

گذاشته است؟ حالا چه تجربیاتی را می‌توانید شناسایی کنید که تغییرات شما را در دانشگاه تحت تأثیر قرار داده است؟

مسائل مربوط به رشد را می‌توان با تأمل روی تجارب خود و افرادی که به عنوان دانشجوی دانشکده می‌شناختید، درک کرد. شما و آنها چگونه تغییر کرده اید؟ دانشجویان به دانشگاه می‌آیند و دیدگاه‌های جدید و رفتارهای متفاوت را امتحان می‌کنند. برای مثال، ممکن است دانشجویانی را بشناسید که ناگهان عاشق مهمانی شدند، یا مذهبی شده‌اند و به یک گروه مذهبی^۱ پیوستند، رشته‌های دانشگاهی را از علم به تجارت تغییر داده، یا یک روز کوله‌پشتی و شلوار جین خود را برای یک کت و شلوار و کیف کوتاه تحویل داده‌اند. به ویژه در دوران دانشجویی^۲، فهرست راه‌هایی که یک فرد می‌تواند تغییر کند بی‌نهایت ادامه دارد. اما تغییر دقیقاً چیست؟ چه موقع این تغییرات در ارزش‌ها و سبک زندگی طبیعی است؟ چگونه و چرا افراد حالت خود را تغییر می‌دهند؟ چه وقتی تغییر به نفع و چه زمانی به ضرر تلقی می‌شود؟

تغییر و رشد خودتان

درک جریان رشد و تغییر شخصی هم به عنوان یک دانشجوی رو به رشد و هم به عنوان هم‌آموز برایتان سودمند خواهد بود. همان طور که در فصل اول تعریف شد، نقش شما به عنوان هم‌آموز کمک به دیگران در سازگاری، رضایت و تداوم اهداف آموزشی آنان است. به عنوان مؤثر هم‌آموز موثر، تنها با اجازه دادن به دیگران که طرز برخوردتان را با گزینه‌ها، چالش‌ها و فرصت‌های شما را ببینند، می‌توانید الگوی بسیار خوبی باشید. پژوهش‌ها مداوم نشان داده‌اند که هم‌آموزان به دلیل تجربیات مشترکی که امکان ارتباط با موقعیت دانشجو و احساس راحتی در صحبت کردن با همسالان را فراهم می‌کند، موفق-اند... فکر کردن در مورد تجربیات خود و در مورد چالش‌هایی که سایر دانشجویان با آن روبرو هستند به شما کمک می‌کند اولین بار که با دانشجویی که با او کار می‌کنید صحبت کنید به طور موثر پاسخ دهید. اطلاعات این فصل شما را به یک متخصص تبدیل نمی‌کند، اما به شما فهم کافی را از رشد انسانی برای شناخت بهتر و کمک به دانشجویان در راهبردهای مقابله با دوره‌های عادی تغییر می‌دهد.

تعاریف

معنای چند اصطلاح کلیدی زیر به عنوان نقطه شروعی برای درک بهتر بلوغ انسان و جریان رشد و تغییر شخصی خواهد بود: یعنی تغییر، رشد، آمادگی، نمو، بلوغ، بحران، چالش و ناهماهنگی.

۱. واژه church در این متن به معادل «مذهبی» تغییر یافته است.

تغییر به اصلاحات در تفکر، احساس و رفتار دانشجو در گذر زمان اشاره دارد. تغییر می‌تواند بر اساس کیفیت انتخاب یا ترجیح، از جمله نگرش‌ها یا اعمال باشد، یا می‌تواند بر اساس تغییر کمیت مانند دانش، تلاش و مهارت اضافی یا در برخی موارد، تقلیل یا کاهش رفتار باشد پاسکارلا و ترنزی، ۱۹۹۱؛ پروچاسکا و نورکراس، ۲۰۰۲؛ روزن، ۲۰۰۰؛ پاسکارلا، ۲۰۰۶).

رشد مجموعه‌ای از تغییرات را توصیف می‌کند که افراد معمولاً در طول زندگی تجربه می‌کنند.

آمادگی برای تغییر، مرحله آمادگی فرد را برای یک گذار یا تغییر در زندگی ایش تعیین می‌کند. آمادگی برای تغییر بر روی یک پیوستار اندازه‌گیری می‌شود که از فکر نکردن به آن به فکر کردن به آن تا برنامه ریزی و اقدام به حفظ تغییرات می‌رسد (پروچاسکا و نورکراس، ۲۰۰۲). ایده پشت این مدل این است که تغییر شناخت، نگرش و رفتار در یک مرحله اتفاق نمی‌افتد. بلکه، افراد تمایل دارند در مسیر خود به سوی تغییر موفق در مراحل مختلف پیشرفت کنند.

نمو به این معناست که فرد با پیچیدگی و تمایز بیشتر به سمت بلوغ پیش می‌رود.

بلوغ بیانگر این است که فرد به سمت سطح بعدی رشد بالاتر می‌رود. شما این کار را با عبرت از گذشته و تطبیق با خواسته‌های حال و آینده انجام می‌دهید.

بحران دوره‌هایی را توصیف می‌کند که یک فرد باید با یک تصمیم مهم روبرو شود و تصمیم‌گیری می‌تواند باعث شود آن شخص پیشرفت، - پسرقت داشته باشد یا ثابت باقی بماند. وجود بحران از طریق یک رویداد، لحظه تصمیم‌گیری، یا نگرانی خاص در این کتاب با واژه **چالش** اشاره شده است.

چالش ممکن است در یک یا چند زمینه از زندگی رخ دهد که می‌تواند شامل خانواده، مدرسه، کار یا موقعیت‌های دیگر باشد. چالش از شرایط جدید یا در حال تغییر همراه با واکنش‌های درونی فرد (افکار، احساسات، نگرش‌ها و واکنش‌ها) ناشی می‌شود. تحصیل در خارج از کشور، که مستلزم سازگاری با زندگی در فرهنگی متفاوت است، نمونه خوبی خواهد بود.

ناهماهنگی، ناراحتی و اضطرابی است که هنگام بهم خوردن وضعیت موجود احساس می‌کنید. اغلب ناهماهنگی زمانی تجربه می‌شود که رفتارها یا اعمال شما با اعتقادات یا ارزش‌های شما مطابقت نداشته باشد. تجربه ناهماهنگی مکرر انگیزه‌ای برای تغییر می‌شود به گونه‌ای که تنش را برطرف کند.

پنج اصل برای هدایت کارتان

پنج اصل رشد انسان ارزش بررسی دارند و باید در کار شما با دیگران کمک کنند. مبنای این اصول این مفروضه است که همه دانشجویانی که با آنها در تماس هستید در جریان رویارویی و نیاز به حل

چالش به عنوان بخشی طبیعی از رشد خود هستند. مرور این اصول به شما کمک می‌کند این بینش را پیدا کنید که وقتی دیگران با چالش‌های مختلف زندگی روبرو می‌شوند، چگونه به آنها کمک کنید.

اصل ۱: رشد و تکامل انسان در نتیجه فشار از سه منبع رخ می‌دهد: شرایط بیرونی یا موقعیتی، تغییرات بیولوژیکی، و ارزش‌های شخصی و آرزوهای فرد.

مشوق تغییر از راه‌های زیادی سرچشمه می‌گیرد. محیط جدید می‌تواند اضطراب قابل توجهی را برای برخی افراد ایجاد کند. به همین دلیل بسیاری از هم‌تأموزان با توجیه (آشناسازی) دانشجویان جدید یا با برنامه‌های تجربه سال اولی که به دانشجو کمک می‌کنند تا با زندگی دانشگاهی سازگار شوند، درگیر می‌شوند. مثال دیگر ممکن است شامل سلامت جسمانی و خود پنداره دانشجویان باشد. هم‌تأموزی که در مرکز سلامت یا تناسب اندام کار می‌کند به دانشجویان کمک می‌کند تا رژیم غذایی، عادات ورزشی و حس تصویر بدنی خود را بهبود بخشند. یکی دیگر از زمینه‌های چالش و حل، دیدگاه‌های جدید و اغلب متفاوت در مورد ارزش‌های اساسی مانند روابط، مذهب، جنسیت و شاخص‌های مشابه سبک زندگی است.

محیط‌های دانشگاهی و آمادگی دانشجویان برای تجربه فرصت‌های جدید برای خود منجر به دوره‌ای از زندگی می‌شود که در آن پتانسیل تغییر زیاد است. این دوره از تغییرات بالقوه را می‌توان به عنوان یک نقطه عدم هماهنگی از سلامت تجربه کرد، زمانی که وقت دانشجو برای سرگرم کردن ایده‌های جدید، مخاطره کردن، آزمایش رفتار جدید و گوش دادن به دیدگاه‌های جایگزین (گاهی متناقض) باز است. به عنوان یک مربی هم‌تا، می‌توانید نقش حمایتی در سنجش گزینه‌ها، بررسی ارزش‌های شخصی و جریان حل مسئله برای انتخاب مسیر جدید داشته باشید، حتی زمانی که دانشجو نسبتاً شاد و بدون استرس با چالش روبرو می‌شود.

البته، دانشجویان ممکن است ناهماهنگی تغییر را به روش‌های بالقوه ناسالم تجربه کنند. برای مثال، گذراندن دوره‌های سخت و عقب ماندن یا عدم موفقیت در آزمون‌ها ممکن است دانشجوی جدید انتقالی را در خوابگاه دانشگاه به چالش بکشد و او بجای مواجهه با مشکلاتی که ممکن است منجر به حذف کلاس‌ها شود، مصرف مشروبات الکلی را به عنوان راهی برای پرت کردن حواس خود از مسائلش شروع کرده و با هم اتاقی خود که از نظر تحصیلی خوب است درگیر شود. هم‌تأموز، مانند یک هم‌تایار، ممکن است متوجه این رفتارها شود و می‌تواند نقش مهمی در مقابله و پاسخگویی به این دانشجو ایفا کند، در حالی که فرصتی برای ایجاد تغییرات وجود دارد، قبل از اینکه به عواقب حادث‌تری منجر گردد.

اگر زمان‌بندی درست و دانشجو مایل باشد، همتا یار ممکن است بخشی از شبکه پشتیبانی شود که می‌تواند تشخیص دهد؛ چه زمانی یک فرد با چالش‌های وضعیت دانشگاه دست و پنجه نرم می‌کند و به مداخله و کمک یک منبع یا مقام مسئول نیاز دارد.

نکته مهم این است که هر دانشجو ممکن است با مجموعه‌ای از مسائل مختلف دست و پنجه نرم کند و در سطح آمادگی متفاوتی رفتار کند. وظیفه شما به عنوان همتاآموز این است که از این متغیرها آگاه باشید و در صورت امکان او را به سمت بلوغ موفق هدایت کنید.

اصل ۲: ما با ایجاد تغییرات تدریجی در طول زمان و با رویارویی با بحران‌ها و غلبه بر آن به بلوغ می‌رسیم. به خاطر داشته باشید، اصطلاح بحران به چالش‌های مهم‌تری اشاره دارد، چالش‌هایی که ممکن است به هویت شما، انتخاب مسیر شغلی، ایجاد روابط، یافتن معنا و هدف، انتخاب ارزش‌ها و پایبندی اخلاقی، شناخت تنوع، و مدیریت تعارض مربوط باشد.

رشد طبیعی برای اکثر مردم مجموعه‌ای از رویدادهای آسیب‌زا نیست، بلکه جریان پیوسته حذف یا حل چالش‌های ظریف و نه چندان ظریفی است که تنش‌زا هستند. اکثر این چالش‌ها کاملاً قابل پیش‌بینی و عادی‌اند. زندگی افراد، در بیشتر موارد، به شیوه‌های مشابهی پیش می‌رود. شاید تفاوت عمده بین افراد میزان شایستگی فردی در حیطه‌های مختلف نگرانی باشد. برای مثال، شما و دوستان‌تان در دانشگاه جملگی دانشجو هستید، اما برخی از آنها از نظر علمی بهتر از دیگران‌اند. محیط جدید دانشگاه چالشی در پیدا کردن کلاس‌هایی که آماده‌اید در آنها شرکت کنید، ایجاد استقلال برای ورود به کلاس به تنهایی، رسیدگی زمان و روش‌های مطالعه و یافتن منابع مانند کتابخانه، مراکز کامپیوتری یا خدمات تدریس خصوصی به موقع چالش‌انگیز است. شاید دانشجوی تازه وارد در یادداشت برداری خوب باشد، اما در قاطع بودن و استمداد طلبی خوب نباشد. ورود به محیط جدید علمی چالش‌هایی را برای همه دانشجویان ایجاد می‌کند، زیرا هر فرد باید یاد بگیرد که چگونه مطالبات کلاسی را مدیریت کند و با آنها سازگار شود. برای برخی دانشجویان، این کار بسیار عادی و آسان و برای دیگران ممکن است حس بحران ایجاد کند. شما در نقش همتاآموز، در بیشتر موارد، با افراد و جماعتی کار خواهید کرد که جریان تغییرات کوچک را تجربه می‌کنند که سرانجام به آنها اجازه می‌دهد با محیط اطراف خود راحت‌تر برخورد کنند و به بلوغ برسند. گاهی با افرادی مواجه می‌شوید که تغییرات برایشان به حدی بحرانی است که مهار کردنش سخت است. مثال آن دانشجوی بین‌المللی در کشور جدیدی است که همه چیز، از جمله غذا، زبان، آداب و رسوم متفاوت است، ممکن است در سازگاری با محیط جدید دچار بحران شود، زیرا قبلاً مجبور نبوده با چنین چالشی روبرو شود یا یاد نگرفته که چگونه در اوایل زندگی بر چالش غلبه کند. نمونه دیگر: اگر شخصی هرگز زمانی را دور از خانه سپری نکرده یا هرگز بدون احساس دل‌تنگی دور نبوده (حتی برای یک شب یا آخر هفته)، دور شدن از خانه و ورود به خوابگاه

دانشجویی ممکن است تجربه بسیار آسیب‌زایی باشد. اگر به دلیل کمک شما و دیگران، این فرد یاد بگیرد که در این شرایط سازگار شود و احساس راحتی کند، قدرتی پیدا خواهد کرد که وی را در طول دوران بزرگسالی دنبال می‌کند.

اصل ۳: بلوغ و پختگی جریانی تجمعی است، بنابراین قبل از اینکه بتوانید بر کارهای پیچیده‌تر تسلط پیدا کنید، باید بر کارهای ساده مسلط باشید.

بلوغ به عنوان جریان تجمعی ابتدا خود را در خردسالان نشان می‌دهد، برای مثال، زمانی که آنها در حال زبان باز کردن هستند. در ابتدا کودک نامفهوم حرف می‌زند و بعداً از طرز حرف زدن والدینش تقلید می‌کند. آنگاه کودک به آرامی شروع به ساختن کلمه می‌کند و سرانجام در قالب جمله سخن می‌گوید. کودکی که تا دو سالگی کلمات را به وضوح صحبت نمی‌کند، به سختی می‌تواند جملات کامل را بسازد. این به نوبه خود، بیان نیازهای کودک را از طریق ارتباط ساده دشوار می‌کند و این امر باعث وابستگی بیشتر به والدین می‌شود. چنین بحران‌هایی می‌تواند تا اوایل بزرگسالی ادامه یابد. برای مثال، دانشجویی که هنوز برای تصمیم‌گیری و مسئولیت‌پذیری به والدینش بسیار وابسته است، از بیداری صبح گرفته تا شستن لباس‌هایش، وقتی ناگهان مجبور است این مسئولیت‌ها را بر عهده بگیرد، ممکن است احساس درماندگی کند.

اینکه بلوغ یک جریان تجمعی است، اصلی است که تأثیر قابل توجهی در کار شما خواهد داشت. از آنجایی که درمقابله با چالش جدید باید از قبل توانایی‌های خاصی داشته باشید، کمک به دانشجویان برای شناسایی توانایی‌هایی که برای رویارویی با وضعیت فعلی باید روی آنها کار کنند، مهم است. یافتن نقطه شروع درست برای موفقیت بعدی حیاتی است. کلید تعیین نقطه شروع موفقیت‌آمیز، یافتن مکانی است که در آن فرد بتواند به قله‌های جدید کشیده شود، اما تحت فشار چالشی که چیره نشدن به نظر می‌رسد، سقوط نکند. کمک به دانشجویان برای توسعه مجموعه گام‌هایی که باید برای رسیدن به هدف بردارند، نقش مهمی برای همتاآموز است. آموختن طرز کمک به دیگران برای سنخش مهارت‌های فعلی‌شان در یک حوزه مورد نیاز، کلیدی است که تعیین می‌کند از کجا شروع کرد تا فرد بتواند استرسی را که احساس می‌کند، کاهش دهد. یک مثال خوب می‌تواند کمک به دانشجو برای درک روش رسیدگی به اختلاف نمره باشد: دانشجو باید با تقاضای وقت ملاقات و درخواست بازخورد از استاد در مورد نحوه تعیین نمره، بدون اینکه اهل جدل، جر و بحث، یا تدافعی شناخته شود، شروع کند.

اصل ۴: افراد با سرعت‌های متفاوتی رشد می‌کنند و هر فرد روش منحصر به فردی برای سازگاری با چالش‌های شخصی دارد.

آنچه برای حل یک مشکل خاص به کارتان می‌آید ممکن است برای شخص دیگری کارساز نباشد. تصور نکنید که شخص دیگر به همان توانایی، تجربه و اعتماد به نفس در زمینه‌ای رسیده است که شما ممکن است در همان نقطه از دوران دانشجویی خود داشته باشید. اگرچه پیش‌بینی‌هایی از چالش‌های رایج مطابق با مراحل کلی زندگی مانند اواخر نوجوانی یا اوایل بزرگسالی وجود دارد، همه با مجموعه‌ای از مهارت‌ها، رفتارها و پیامدهای بعدی سفر زندگی را طی می‌کنند. یعنی ممکن است فردی در یک حوزه رشدی بسیار پیشرفت کرده باشد اما در ناحیه دیگری از همسالانش عقب باشد. مثال آن دانشجویی است که پیشینه علمی قوی دارد و از طریق یک پیش‌برنامه درسی به سرعت و با موفقیت پیشرفت کند. با این حال، همان دانشجو خجالتی و در دیدار با دوستان جدیدش و ارتباط شخصی فاقد اعتماد به نفس است. نشان دادن احترام و درک چنین تفاوت‌های فردی به عنوان همتاآموز بسیار اهمیت دارد.

اصل ۵: در هر مرحله از بلوغ، یک فرد باید مهارت‌ها، دانش یا رفتارهای خاصی را که با آن مرحله مطابقت دارد، کسب کند یا بر آن تسلط یابد.

دانش، مهارت‌ها و رفتارهای مورد نیاز در هر مرحله را جریان حل چالش‌های فردی و فکری قبلی تعیین می‌کند. دانش‌آموزان ۱۷ تا ۲۵ ساله سنتی چالش‌هایی را که در دانشگاه مواجهه می‌شوند با موفقیت حل می‌کنند، بهتر می‌توانند به چالش‌هایی که در بزرگسالی رخ می‌دهد، رسیدگی کنند. آگاهی از چالش‌ها با کسانی که در نقش همتاآموز به آنها کمک می‌کنید، می‌تواند توانایی شما را برای ارائه کمک موثر افزایش دهد. لازم به ذکر است اگرچه وظایف قابل پیش‌بینی وجود دارد که دانشجویان در این سنین با آن‌ها مواجه خواهند شد، اما با کدام تکالیف و در چه زمانی متفاوت خواهد بود. چیکرینگ و ریسر (۱۹۹۳) هفت حوزه چالشی مشترک را برای دانشجویی در حال پختگی ترسیم کرده‌اند (شکل ۲-۱):

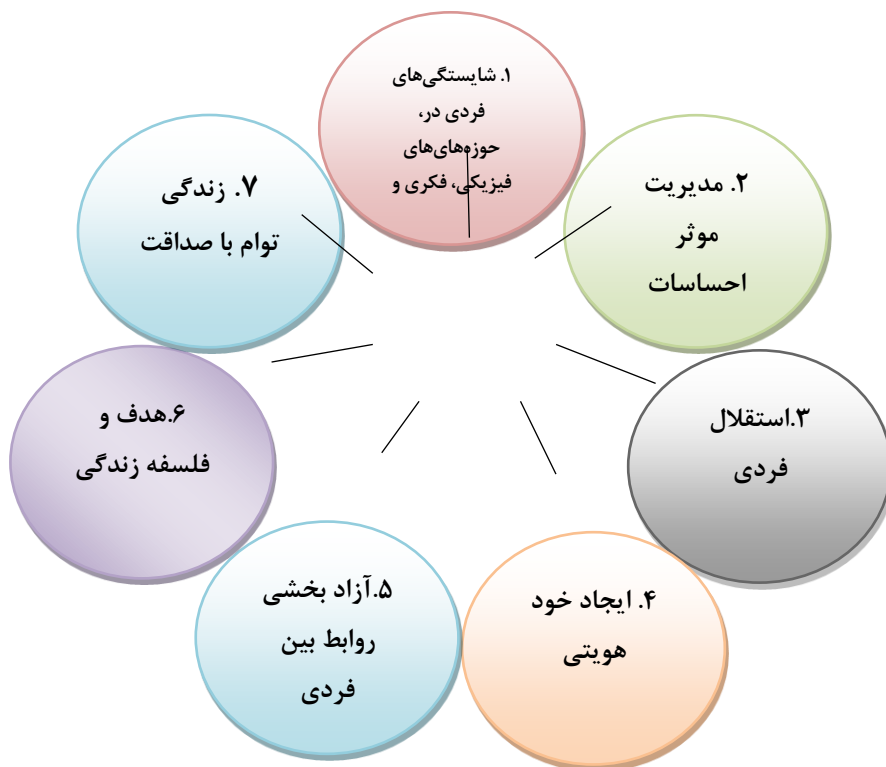
۱. ایجاد حس شایستگی فردی در حوزه‌های فیزیکی، فکری و بین فردی.
۲. مدیریت مؤثر احساسات مانند افزایش تحمل و مدارا با دیگران، مدیریت تنهایی، مقابله با تعارض، و مدیریت احساسات قوی مانند خشم، افسردگی، آسیب، ترس، میل، یا اضطراب
۳. استقلال و یادگیری تفکر و عمل. وابستگی کمتر به دیگران در حالی که یاد می‌گیرند با مردم به روش‌های وابسته به یکدیگر تعامل کنند.

۴. ایجاد هویتی که خود فرد را تعریف و آن را به شکلی منحصر به فرد اما واضح به صورت عمومی ارائه می‌کند. هویت شامل ترکیبی از سایر عوامل (هیجان، هدف، روابط، ظاهر فیزیکی و شایستگی) است.

۵. تعامل با دیگران با مدارا و احترام و پرورش ظرفیت صمیمیت.

۶. ایجاد حس هدف و فلسفه زندگی که اهداف روشنی را مشخص می‌کند و زمینه را برای انتخاب آینده فرد، از جمله سبک زندگی و شغل، فراهم می‌سازد.

۷. زندگی صادقانه طوری که فرد درکی از ارزش‌ها و باورهای کلیدی داشته باشد که به طرح‌هایی برای انتخاب شخصی تبدیل می‌شوند و بین باور و رفتار سازگاری ایجاد می‌کنند.



شکل ۲.۱ «هفت بردار تغییر» چیکرینگ و ریسر منبع: اقتباس از چیکرینگ و ریسر (۱۹۹۳).

عوامل کلیدی مؤثر بر رشد دانشجو

عوامل متعددی در روند تغییر دانشجویان نقش دارند و برخی از اینها شرایطی هستند که افراد با خود به دانشگاه می‌آورند. هر دانشجو از قبل تجربه، دانش و مهارت‌هایی دارد و همچنین دارای پیشینه‌ای از خانواده، مدارس، کلیساها و دوستان است که مجموعه‌ای از ارزش‌ها و رفتارها را شکل داده است. اغلب گفته شده که اگر می‌خواهید فردی را شناخته محک بزنید، ببینید او چه کسی بوده و در حال حاضر چگونه عمل می‌کند. رشدی که در آینده رخ خواهد داد کاملاً به نگرش‌ها، رفتارها و دستاوردهای گذشته بستگی دارد که در زمان حال به فعلیت می‌رسند. تیم‌های فوتبال برجسته دانشگاه بهترین بازیکنان را از میان دانش‌آموزان دبیرستانی جذب می‌کنند. برنامه‌های پذیرش دانشگاه نیز بر اساس سوابق دبیرستانی افراد موفق هستند. اگرچه این شرایط موجود از عوامل مهم تغییر در دانشگاه هستند، آنچه در دانشگاه برای تأثیرگذاری بر این تغییر اتفاق می‌افتد نیز مهم است. عوامل زیر که بر تغییر و رشد دانشجو تأثیر می‌گذارند از پژوهش‌ها انجام شده آستین (۱۹۹۳، ۱۹۹۹)، پاسکارلا و ترنزینی (۱۹۹۱)، و ولاسکز، گدی - مورر، کراوچ و دیکلمنت (۲۰۰۱) انتخاب شده‌اند.

مشارکت^۱

شاید قویترین نتیجه‌ای که می‌توان گرفت این است که هرچه بیشتر درگیر کارهای مدرسه و امور دانشگاه باشید، دانش شما بهتر خواهد بود و تغییرات مثبت بیشتری ایجاد خواهید کرد (آستین، ۱۹۹۹). خلاصه، تجربه دانشگاه هرچه قدر بر دانشجو تأثیر بگذارد، عمدتاً سطح مشارکت دانشجو با برنامه‌ها و فعالیت‌های دانشگاه تعیین کننده است (جلین، ۲۰۰۳). کیفیت مشارکت نیز مهم است. به سخن دیگر، مشارکت کامل با اقدام، انرژی و تعهد به برنامه یا فعالیت، با صرفاً گفتن اینکه عضو هستید یا هر از گاهی در یک رویداد شرکت می‌کنید، متفاوت است. آستین (۱۹۹۳، ۱۹۹۹) دریافت هر چه دانشجویان بیشتر به زندگی دانشجویی دل ببندند، برای یادگیری و شکل دادن به زندگی خود بیشتر تحت تأثیر چنین مشارکتی قرار می‌گیرند. بنابراین، عواملی مانند زندگی و کار در محیط دانشگاه، پیوستن به سازمان‌های دانشجویی، شرکت در فعالیت‌ها و دوستی با سایر دانشجویان نقش مهمی در تأثیر دانشگاه بر روند تغییر فرد خواهد داشت.

مشارکت جاده دو طرفه است؛ دانشجویان باید تلاش کنند و افراد و برنامه‌های هر گروه یا مؤسسه مورد نظری باید فرصت‌هایی را ارائه دهند. افزایش مشارکت در موقعیت شما به عنوان همتاآموز کلیدی خواهد بود. بسیاری از پژوهش‌ها نشان می‌دهند که آموزش و مداخله با همتایان مشارکت دانشجویان را در یادگیری افزایش داده و در عین حال تغییرات لازم را ایجاد می‌کند (آستین، ۱۹۹۹؛ گلین، ۲۰۰۳؛

پاسکارالا و ترزینی، ۱۹۹۱). این مفهوم را می‌توان به زبان ساده تر چنین گفت: هر چه دانشجویان بیشتر درگیر مطالعه باشند، بیشتر یاد می‌گیرند. هر چه دانشجویان بیشتر درگیر فعالیت‌ها و رویدادهای دانشگاه باشند، بیشتر از تجربه آن لذت می‌برند (کوه، هو، و وستپر^۱، ۲۰۰۰؛ کوه، ۲۰۰۳).

انتظارات فرهنگی

دومین عاملی که بر تغییر و رشد تأثیر می‌گذارد، شرطی‌سازی/اجتماعی^۲ است. برای مثال، گیلیگان^۳ (۱۹۸۲) و نظریه پردازان دیگر که رشد را از منظر زنانه می‌بینند، خاطرنشان می‌کنند که زنان از نظر روابط نسبت به محیط خود حساس‌ترند، بیشتر تحت تأثیر بحران‌های روابط قرار گرفته و احساسات شان را بیشتر ابراز می‌کنند. همین طور، روشن است که افرادی که در فرهنگ‌های مختلفی پرورش یافته‌اند به دلیل تفاوت‌هایی که در شیوه درک هر فرهنگ از موقعیت‌های خاص وجود دارد، واکنش‌های یکسانی به موقعیت خاص نخواهند داشت. تأثیر تفاوت‌های فرهنگی با جزئیات بیشتر در فصل سه بحث خواهد شد. با این حال، این متغیر شرطی‌سازی اجتماعی هنگام ترویج تغییر و رشد نزد دانشجویان مختلفی که در مقام هم‌آموز با آنها کار خواهید کرد، مهم است.

نفوذ اجتماعی^۴

یکی از عناصر حیاتی برای تغییر و رشد فردی، محفل جمعی [محدوده ارتباطات.م] فرد است. در طول دوره گذار دانشگاه، زمانی که افراد از خانواده خود نقل مکان می‌کنند، اما هنوز وارد دنیای پسا دانشگاه^۵ نشده‌اند، دوستان مهم ترین منبع نفوذ هستند (فلدمان و نیوکمب، ۱۹۷۰؛ لایت، ۲۰۰۱). دوستان منبع حمایت را فراهم می‌کنند، و با حضور در گروه اصلی برای شناسایی، منبع اصلی تأثیرگذاری در طول سال‌های دانشگاه می‌شوند. محافل اجتماعی با ایجاد هنجارهایی برای طرز عمل (از پوشش دانشجویان گرفته تا مکان‌هایی که می‌روند) بر دانشجو تأثیر می‌گذارد. با فراهم کردن مشارکت جمعی، به رسمیت شناختن و پذیرش همتایان، گروه دوستان به اصلی‌ترین راهی تبدیل می‌شود که در آن دانشجو احساس اعتبار می‌کند. همخوانی، یا توانایی دیدن همپوشی بین منابع یادگیری، برای جنبه‌های رسمی‌تر یادگیری بسیار مهم است. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که آن دسته از دانشجویانی که بین آنچه درون کلاس می‌گذرد و آنچه از دوستان خود در خارج از کلاس آموخته‌اند ارتباط برقرار کنند، تجربیات

1. Kuh, Hu, Vestper
2. Societal conditioning
3. Gilligan
4. Social Influence
5. Postcollege period

دانشگاهی خوشایندتری خواهند داشت (ژائو و کوه، ۲۰۰۴؛ پایک و کوه، ۲۰۰۵). به دلیل اهمیت افراد همسن در این سال‌ها، همتآموزان می‌توانند به عنوان الگو و مربی برای سایر دانشجویان تأثیرگذار باشند.

تأثیر محیط

برنامه‌ها، رویدادها و دیگر فرصت‌های ارائه شده توسط دانشگاه نیز برای تغییر و رشد مهم هستند. دانشکده یا دانشگاه مسیر آموزشی خود را با فلسفه و رسالتش و مهم‌تر از آن از طریق فعالیت سازمانی که آن رسالت را انجام می‌دهد، تعیین می‌کند. منابع فیزیکی مانند کتابخانه‌ها، آزمایشگاه‌های کامپیوتر و مراکز آموزشی بر رشد فکری تأثیر می‌گذارند. مراکز تفریحی، ورزش‌های درون دانشگاهی، مراکز بهداشتی و پارک‌ها می‌توانند بر سلامت جسمانی تأثیر بگذارند. رویدادهای فرهنگی و باشگاه‌های دانشجویی موجود در محیط دانشگاه بر رشد اجتماعی و بین فردی دانشجویان نیز تأثیر می‌گذارند. با این حال، فراتر از ساختار فیزیکی و فراتر از سازمان‌های رسمی، مهم‌ترین عامل *تعامل بین اساتید، کارکنان و دانشجویان* است. همتآموزان می‌توانند نقش مهمی در کمک به دانشجویان در ایجاد ارتباط با ایفای نقش به عنوان رابط بین آنها و مردم، خدمات و سایر منابع جامعه دانشگاه ایفا کنند. به یاد داشته باشید، یکی از مهم‌ترین عوامل در رشد آموزشی و فردی دانشجو، میزان درگیر شدن او با منابع، از جمله افراد و فعالیت‌های موجود در محیط است.

همسازی بین دانشجو و نهاد آموزشی

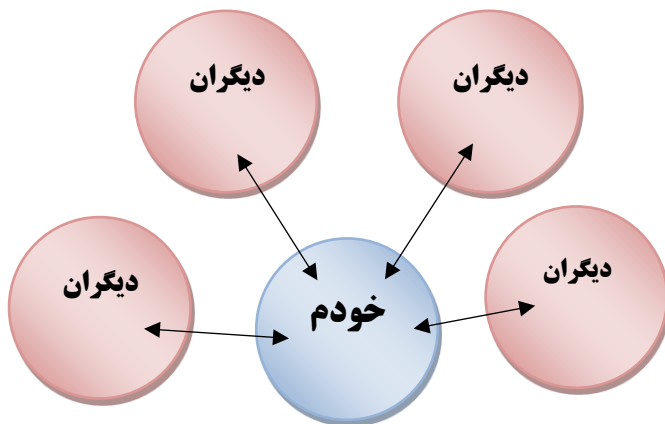
سرانجام، سازگاری خود مؤسسه (اندازه، فلسفه، برنامه درسی، و افراد) (پورتر و اومباخ، ۲۰۰۶) با تک تک دانشجویان بر توان بالقوه برای تغییر تأثیر می‌گذارد (تریسی و رایبیز، ۲۰۰۶؛ ولنیاک و پاسکارلا، ۲۰۰۵). افرادی که در موقعیت دانشگاهی خود احساس متفاوت یا نادرست دارند ممکن است احساس بی تفاوتی کنند که به طور بالقوه محو شوند یا بدون داشتن فرصت زیادی برای رشد از تحصیل باز بمانند در مقابل، افرادی که بر این باورند که در موقعیتی سازگار هستند، تمایل دارند عضوی راحت‌تر، دلبسته‌تر و مشارکت‌کننده‌تر در جامعه دانشگاهی باشند. با این حال، باید توجه داشت که هنوز هم وجود درجه‌ای از چالش و ناهماهنگی که می‌تواند فرد را به سمت گسترش و رشد سوق دهد، مهم است. گرچه، میزان دقیق [این چالش‌م] مهم است. برای مثال، اگر هدف شما این است که در آزمون خود نمره «الف» بگیرید. اگر به گرفتن مدرک «ب» عادت دارید، توانایی‌هایتان را به منطقی افزایش دادید زیرا گرفتن مدرک «الف» برای شما نباید خیلی سخت باشد. با این حال، اگر در سه آزمون آخر نمره «د» گرفتید و اکنون می‌خواهید نمره «الف» بگیرید، ممکن است توقع بیجایی از خودتان داشته باشید و حتی اگر نمره «ب» بگیرید احساس ناامیدی خواهید کرد. تعادل بین توانایی‌ها و آنچه باید خود را در انجام آن تحت فشار قرار دهید در جریان تغییر بسیار مهم است. نقش شما به عنوان همتآموز این است

که دانشجویان را تشویق کنید تا جایگاه شان را در محیط دانشگاه پیدا کنند. هرچه دانشجو با موقعیت خود سازگارتر باشد، تواناییش برای انتقال از مراحل تغییر و رشد بیشتر است (تریسی و رابینز، ۲۰۰۶).

تمرین ۲.۱: تعادل بین همخوانی و ناهمخوانی

پنج عامل تغییر دانشجو را که اندکی پیش بحث شد، مرور کنید.

اکنون یک عامل مثل تأثیر همتایان، تأثیر تفاوت جنسیتی یا مشارکت در فعالیتهای دانشگاه را برگزیده و آن را در زندگی خود اعمال کنید. برای این کار یک ورق کاغذ خالی را بردارید و دایره‌ای را در وسط آن که نشان‌دهنده شماست، رسم کنید. در دایره از کلمات توصیفی یا نمادهایی استفاده کنید که نشان می‌دهند چگونه خود را با توجه به این عامل می‌بینید (برای مثال، نوع فعالیت و تعامل شما با زندگی دانشجویی یا هویت‌تان از منظر فرهنگی یا جنسیتی). اکنون پیرامون دایره خود، چند دایره اضافی به نمایندگی از سایر دانشجویان (دیگران) بکشید (اینها می‌توانند افراد یا گروه‌هایی از دانشجویان را نشان دهند) و از توصیفگرها یا نمادها برای نشان دادن برداشت‌تان از آنها در رابطه با همان عامل استفاده کنید. اکنون خود را با برداشتی که از دیگران در محیط دانشگاه دارید، مقایسه کنید. به شباهت‌ها و تفاوت‌های بین خود و کسانی که می‌شناسید توجه کنید، این افراد چگونه روی شما تأثیر می‌گذارند



شکل ۲.۲. دایره‌های سنخ همخوانی و ناهمخوانی با همتایان

چالش‌های رشدی مقابله با دانشجویان

بخش‌های بعدی چندین نمونه زندگی واقعی از چالش‌های رشدی معمولی را که دانشجویان در برخی زمینه‌های کلیدی با آن‌ها مواجه هستند، تشریح می‌کند. اینها موقعیت‌ها، تصمیمات یا وظایفی هستند که باید حل و فصل شده و به انجام برسند. زمانی که دانشجو با یکی از این چالش‌ها مواجه می‌شود، ممکن است تا زمانی که آن چالش حل شود تنش یا ناهماهنگی را تجربه کند. ما این بخش از فصل را با بحث درباره چالش‌های شخصی و تحصیلی که اغلب دانشجویان در سن پسا-نوجوانی با آن‌ها مواجه‌اند، آغاز می‌کنیم و به انواع چالش‌هایی که در سنین بزرگسالی ممکن است با آن‌ها رودر رو شوند ادامه می‌دهیم. به عنوان همتاآموز، از شما انتظار نمی‌رود که دانش کاملی در مورد همه نظریه‌های رشد و نمو انسانی داشته باشید، اما به برخی از مفاهیم انواع چالش‌های فردی، اجتماعی و فکری که دانشجویان معمولاً در دانشگاه تجربه می‌کنند، نیاز دارید.

چالش‌های شخصی

زمانی که دانشجویان وارد دانشگاه می‌شوند، با چالش‌هایی مواجه می‌شوند که با ورود به محیط جدید و بر عهده گرفتن مجموعه جدیدی از مسئولیت‌ها ایجاد می‌شود. وضعیت برای هر دانشجو متفاوت است و ممکن است به طور قابل توجهی به ماهیت و آشنایی با محیط بستگی داشته باشد. با این حال، تمام دانشجویان با مسائلی مواجه خواهند شد که واکنش‌ها و چالش‌هایی را برمی‌انگیزد که برای گذر موفقیت‌آمیز به دانشگاه باید با آن‌ها برخورد کرد و پاسخ داد. این چالش‌ها ممکن است به اندازه مسئولیت بیدار شدن و رفتن به کلاس در صبح ساده به نظر برسند، اما می‌توانند بسیار پیچیده‌تر نیز شوند. مثال فرضی لورن را در نظر بگیرید. لورن تک فرزندی است که بیشتر عمرش را در همان شهر در یک دوره‌می منظم از دوستان و خانواده گذرانده است. او اتاق راحت خودش را در خانه دارد و دارای الگوی بسیار مشخصی از تشریفات و مسئولیت‌های خانوادگی است (مثل زمانی که خانواده با هم شام می‌خورند، کسانی که کارهای خانه را انجام می‌دهد و ساعت معین رفت و آمدش در عطیلات آخر هفته). او به دانشگاه می‌رود و به خوابگاهی که تقریباً به اندازه نصف اتاق خانه اش است، نقل مکان می‌کند، و زندگی خود را با هم اتاقی که هرگز ندیده، به اشتراک می‌گذارد. هم اتاقی به اندازه کافی خوب به نظر می‌رسد، اما به زودی مشخص می‌شود که هم اتاقی سلیقه‌های متفاوتی در مورد نحوه تزئین و نگه داشتن اتاق دارد. هم اتاقی دوست پسری دارد که زمان زیادی را بدون توجه به حریم خصوصی لورن در اتاق می‌گذراند. لورن کلاس‌های صبحگاهی دارد و باید حداقل ۷ صبح بیدار شود. ساعت کلاس هم اتاقی او متفاوت است و دوست دارد تا دیروقت بیدار بماند. روشن است که لورن در برابر یک سری مسائل مهم که برای او ناهماهنگی ایجاد می‌کند نیاز به تغییرات اساسی دارد.

از نظر عاطفی، او دلتنگ خانواده و دوستان قدیمی می‌شود، اما در مورد دوستان و فرصت‌های جدید خود هیجان زده است. او در برخورد با اشخاص دیگر در فضای کوچک، احساس تنش و درگیری می‌کند، اما می‌خواهد راه‌هایی برای کنار آمدن و دوست شدن با فردی با پیشینه بسیار متفاوت پیدا کند. هنگامی که در مورد افراد و فعالیت‌های جدید زندگی خود تصمیم می‌گیرد، ارزش‌های او در سطوح مختلف به چالش کشیده می‌شوند.

دانشجویان سال اولی باید سازگاری‌های مختلفی را انجام دهند. در اینجا چند چالش معمولی وجود دارد:

حرکت فیزیکی به مکان جدید

زندگی با هم‌اتاقی

ترک والدین، خواهر و برادر و دوستان

زندگی با افرادی از سایر اقلیت‌ها و گروه‌های قومی

ابتکار عمل برای دیدار با افراد جدید و متفاوت

تصمیم‌گیری شخصی به صورت روزانه

مدیریت هزینه‌ها و حفظ بودجه

رویارویی با همسایه‌های پر سر و صدا در طبقه خوابگاه

تعیین گروه‌های اجتماعی خاص برای پیوستن

اجتماعی شدن به صورت مجازی در محیط شبکه‌های اجتماعی

ارتباط با دوستان از طریق اینترنت، تلفن و سایر فناوری‌ها

ایجاد تعادل بین برنامه کار و مطالعه (بیش از نیمی از دانشجویان حداقل ۱۲ ساعت در هفته کار می‌کنند)

مواجهه با فشار همتایان برای مصرف مواد مخدر، دخانیات یا الکل

مواجهه با فشار همتایان برای انطباق با شیوه‌های جدید رفتاری که ممکن است با ارزش‌ها و

باورهای شخصی در تعارض باشد

استقلال مالی بیشتر

ایجاد هویت جدا از خانواده و دوستان

فاصله گرفتن از والدین هلیکوپتری که بیش از حد درگیر زندگی فرزندان‌شان هستند و اجازه انجام

هر کاری را به آن‌ها نمی‌دهند،

چالش‌های فکری و تحصیلی

اکثر دانشجویان دانشگاه با مجموعه‌ای از گزینه‌ها مواجه خواهند شد و نیاز به تصمیم‌گیری در باره ماهیت و مسیر تجربه تحصیلی خود دارند. در تجربه معمولی دانشگاه، لحظات حساسی وجود دارد که باعث ایجاد ناهماهنگی در اعلام یک رشته، ثبت نام در دوره‌ها، دریافت نمرات، یافتن کمک مالی، غلبه بر مشکلات در یادگیری یک موضوع، و تشخیص نیاز به کمک می‌شود. دانشجویان باید بسیاری از این موقعیت‌ها را در محیط علمی دانشگاه در برخورد با اساتید، کارکنان منابع، ساختارهای سازمانی و قوانین و رویه‌ها حل کنند. که از بسیاری جهات این فرض را در بر می‌گیرد که دانشجو اکنون به عنوان یک فرد بزرگسال مسئول پیش‌بینی هر نیاز و پاسخگویی به آن است. در اینجا چند نمونه از این چالش‌ها وجود دارد:

صحبت کردن در کلاس و سوال پرسیدن

دیدار اساتید خارج از کلاس (حضوری، اینترنتی یا تلفنی)

پیوستن به گروه‌های مطالعاتی

مدیریت مطالبات و برنامه‌های دوره‌های سنگین

تکمیل کلاس‌های دشوار در زمینه‌هایی که دانشجو ممکن است از نظر تحصیلی ضعیف باشد

یافتن آزمون‌های چند گزینه‌ای که از یک سری پاسخ خوب «بهترین پاسخ» را می‌خواهند

آشنایی با نحوه ثبت نام، حذف و اضافه، انصراف دوره و

سایر مراحل اداری

گرفتن استاد راهنما

پذیرش اهمیت کلاس‌های «آموزش عمومی» برنامه ریزی برنامه دروس ترم

درخواست کمک در محیط دانشگاه هنگام بروز مشکلات تحصیلی

پیمایش در وب سایت دانشگاه برای به دست آوردن اطلاعات سودمند

ایجاد تعادل بین زندگی تحصیلی و اجتماعی

چالش‌های فیزیکی

دانشجویان در اواخر نوجوانی و ورود به دوران بزرگسالی، اغلب نگران ظاهر جسمی، قابلیت‌های جسمی و مهارت‌های عملی خود هستند. این نواحی برای ایجاد یک هویت شخصی مهم می‌باشد که در آن از تصویر تن خود اطمینان داشته باشند، از نظر فیزیکی فعال و سالم باشند و به جذابیت‌های ظاهری خود مطمئن شوند. مثال دیگری را در نظر بگیرید. رایان در تمام دوران دبیرستان درگیر

فعالیت‌های ورزشی بود، اما وقتی وارد دانشگاه شد، متوجه شد که نمی‌تواند در این سطح رقابت کند. او با برخی ورزش‌ها در سطح درون دانشگاهی و از طریق تمرینات نامنظم در زمان خودش همگام بود. پس از دو سال تحصیل در دانشکده متوجه شد که به اندازه گذشته فعال نیست و حدود ده کیلو اضافه وزن پیدا کرده است. او احساس ناراحتی می‌کرد زیرا آن طور که می‌خواست تناسب اندام نداشت. بخشی از این عدم تناسب به خاطر نداشتن ورزش و تمرینات روزانه منظم بود، اما رایان می‌دانست که غذاهای حاضر آماده زیاد می‌خورد زیرا دوست نداشت در آپارتمانش آشپزی کند. او همچنین هنگام بیرون رفتن الکل می‌نوشید و سیگار هم می‌کشید. تغییر سبک زندگی، برخورد با عادات جدیدی که ترک کردنشان دشوار بود، و رعایت انضباط در ورزش و فعالیت‌های سالم، مسائلی بود که اکنون رایان با آن درگیر است. برخی از چالش‌های فیزیکی که بسیاری از دانشجویان با آن دست و پنجه نرم می‌کنند عبارتند از:

مقابله با افزایش و کاهش وزن

آموزش کنترل رژیم غذایی و مصرف الکل

رقابت ورزشی با سایر دانشجویان با استعدادتر

پیدا کردن زمانی برای ورزش

پذیرفتن تیپ بدنی و کار کردن در محدوده خود

یافتن منابع و محل اقامت برای مدیریت ناتوانی

ایجاد عادات سلامتی مثبت و یادگیری چگونگی ترک عادات مساله مند

متکی شدن به خود در باره مدیریت استرس، بیماری یا سایر مشکلات سلامتی

یافتن سرگرمی‌ها و فعالیت‌های بدنی که بتوان آنها را در طول زندگی حفظ کرد.

چالش‌های بین فردی

روابط یکی از دغدغه‌های اصلی دانشجویان و بستری است که باعث می‌شود بسیاری از دانشجویان فشار روانی و دلهره را تجربه کنند. برقراری روابط و حفظ آن تأثیر عمیقی بر زندگی آنها دارد. وقتی دانشجویان در طول سال‌های دانشگاه به بلوغ می‌رسند، به چیزهای متفاوتی از روابط نیاز خواهند داشت. در طی روزهای اولیه ورود به دانشکده، یک دانشجو ممکن است بدنبال یافتن گروهی برای عضویت و افرادی برای اشتراک گذاری فعالیت‌ها با آنها باشد. اولویت‌های مهم‌تر ممکن است ابراز احساسات آزادانه و اطلاعات شخصی و نیز حمایت باشد. با رشد تعاملات، ممکن است مشکلات ارتباطی پیچیده تر و عمیق تر شوند و مدیریت تعارض یا پابندی معنادار در اولویت قرار گیرد. مثال‌های دیگری از معضلات بین فردی عبارتند از:

تبدیل شدن به بخشی از یک حلقه اجتماعی
 توسعه و مدیریت روابط عاشقانه
 مطالبه گری در هنگام نقض حقوق فردی
 تعامل با اعضای گروه‌های قومی یا اقلیت‌ها
 مقابله با از دست دادن یا جدایی از یک رابطه مهم
 پایان دادن به روابطی که دیگر مثبت نیستند
 تحمل اشکال مختلف رفتار غیرعادی که توسط دوست پسر، دوست دختر، دوستان یا همتایان
 به اشتراک گذاری اطلاعات شخصی با دوستان نزدیک و عزیزان
 همکاری در پروژه‌ها و فعالیت‌های گروهی
 ابراز احساسات به روش‌های مناسب
 تجربه مزایای شخصی کمک به دیگران
 پذیرش مسئولیت یک رابطه متعدد
 مدیریت تعارضات
 داشتن امنیت کافی برای نه گفتن به همتایان، که روی درگیر شدن در رفتارهای پُر خطر اثر
 می‌گذارد

چالش‌های شغلی و سبک زندگی

چالش‌های شغلی و سبک زندگی با ورود دانشجویان به سال‌های آخر دانشگاه برجسته‌تر می‌شود.
 در این مدت، تصمیم‌های مهمی گرفته شده که ممکن است پیامدهای درازمدت داشته باشد. این
 تصمیمات می‌تواند به چالش‌های بزرگ برای دانشجویان تبدیل شود و با ناهماهنگی چشمگیری همراه
 باشند. در اینجا چند نمونه آورده شده است:

انتخاب رشته دانشگاهی

تغییر رشته تحصیلی اصلی یا دوم

تصمیم‌گیری درباره دوره‌های کارآموز^۱ (اینترشیپ)، اکسترنی مناسب، تحصیل در خارج از کشور و
 تجربیات عملی

تصمیم‌گیری در باره مسیر شغلی، خدمت سربازی یا تحصیلات تکمیلی

تصمیم به «ترک تحصیل کردن (برای کار و امرار معاش)» یا ترک تحصیل اجباری گرفتن تصمیم‌های مهم در رابطه با مسائل ازدواج و کنار آمدن با نیازهای معیشتی و پیامدهای سبک زندگی ناشی از این تصمیم

چالش‌های بی‌همتا برای دانشجویان بزرگسال

امروزه افزایش معناداری در تعداد بزرگسالانی که برای شروع یا تکمیل مدرک، دوره گواهی مرتبط با مدرک دانشگاهی یا نوع دیگری از آموزش پیوسته به دانشگاه باز می‌گردند وجود دارد. بزرگسالانی که به مدرسه باز می‌گردند (اغلب به عنوان دانش‌آموزان غیر سنتی شناخته می‌شوند) نیز بسیاری از چالش‌های فردی و تحصیلی شناسایی شده از دانشجویان سنتی را تجربه می‌کنند. با این حال، دانشجویان بزرگسال ممکن است چالش‌های زیادی در زندگی خود داشته باشند. برای مثال، گلوریا یک مادر (بدون همسر) سی و پنج ساله است که دو فرزند شش و نه ساله دارد. اخذ مدرک دانشگاهی در کسب و کار هدف بلندمدت اوست، اما او در حین گرفتن این مدرک با فشارها و خواسته‌های زیادی مواجه خواهد شد. اگرچه مراقبت از فرزندانش یک مسئولیت بزرگ است، اما او باید برای پرداخت قبوض نیز شغلی داشته باشد و مایل است "زندگی" خود را در کنار لذت بردن با دوستانش و فعالیت‌های عادی داشته باشد. دانشجویان بزرگسال زیادی در دانشگاه با اهداف و مسئولیت‌های چالش برانگیز وجود دارند. چالش‌های آنها ممکن است شامل:

مدیریت چند مسئولیتی فردی - خانه، خانواده و کار

انطباق با محیط یادگیری دانشگاه و احساس اعتماد به نفس با داشتن مهارت‌های مطالعات پایه
تغییر جهت در کار و حرفه

احساس راحتی در محیطی که ممکن است تحت سلطه دانشجویان جوانتر باشد

یافتن و تعامل با یک گروه حمایت کننده از هم‌تایان

ایجاد زمان بندی واحدهای درسی که با مسئولیت‌های دیگر سازگار باشد

یافتن مکانی در محیط دانشگاه برای مطالعه، استراحت و دیدار با دوستان

رفت و آمد به کلاس و یافتن پارکینگ مناسب

پیدا کردن مراقبت مناسب از کودک

یافتن منابع حمایت مالی

نکته‌ای برای تامل ۲.۲: رویارویی با چالش‌ها

وضعیت زندگی فعلی خود را به عنوان دانشجو در نظر بگیرید: در حال حاضر چه چالش مهمی را در جریان بلوغ شخصی خود تجربه می‌کنید؟ بنابراین، چه منابع انسانی (برنامه‌های همتاآموز با کارکنان) در محوطه دانشگاه شما برای کمک به غلبه بر این چالش موجود است؟

توجه: اگر هیچ نوع خدمات همتاآموزی در محیط شما وجود ندارد که بتواند به شما کمک کند، کدام بخش دانشگاه با کارکنان حرفه‌ای می‌تواند کمک کند؟ اکنون چه اقدامی می‌توانید برای استفاده از خدمات رسمی همتاآموز یا تماس غیر رسمی با همتایان انجام دهید؟

تمرین ۲.۲: چالش‌های زندگی و همتاآموز

به حوزه‌ای فکر کنید که در آن برای تبدیل شدن به همتاآموز آماده می‌شوید. از فهرست‌های قبلی چالش‌های فردی، فکری، فیزیکی، بین فردی، شغلی و بزرگسالی که دانشجویان با آن مواجه اند، مواردی را که ممکن است انتظار دارید بیشترین تأثیر را داشته باشند، شناسایی کنید. به چند نمونه دیگر از چالش‌ها یا نگرانی‌های مشترک دانشجویان که ممکن است با آنها سروکار داشته باشید، بیندیشید. اگر این تمرین را به عنوان بخشی از یک آموزش گروهی انجام می‌دهید، پاسخ‌های خود را با دیگران مقایسه کرده و آنها را در یک فهرست بزرگتر ترکیب کنید.

شرایطی که باعث ارتقای رشد دانشجو می‌شود

شرایط خاصی وجود دارد که می‌تواند در محیط آموزشی فراهم شود که حرکت فرد را در یک دوره انتقالی تشویق و حمایت می‌کند. نکات زیر خلاصه‌ای از این عوامل و شرایطی را ارائه می‌دهد که از روند رشد فردی پشتیبانی می‌کند. هر یک از این هفت ویژگی دارای پیامدهایی برای همتاآموزان است که برنامه‌ها و مداخلاتی را برای کمک به دانشجویان دیگر برنامه ریزی می‌کنند.

نکاتی برای اجرای یک محیط حمایتی

۱. به موقعیت فردی هر دانشجو علاقه واقعی داشته باشید تا فضای حمایت و مراقبت فراهم شود.
۲. دانشجو را ترغیب کنید تا از گزینه‌ها و فرصت‌های خارج از زندگی عادی خود آگاه شود. پیشنهاد و اشکال غیرتهدید کننده چالش می‌تواند به دانشجو انگیزه دهد تا به سطح بالاتری حرکت کند.
۳. راه‌هایی (افراد، مکان‌ها، فعالیت‌ها) برای دانشجو فراهم کنید تا گزینه‌ها و فرصت‌های فراتر از وضع فعلی را کشف کند.

۴. در صورت بروز مشکلات، راهبردهای حل مسئله را برای سوق دادن دانشجوی به سمت راه‌حل‌ها نشان دهید. این‌ها ممکن است مواردی باشند که خودتان یا باز طریق ارجاع به متخصصان در این زمینه اعمال می‌کنید.
۵. به دانشجویان کمک کنید تا از طریق تأمل و بازخورد سنجش کنند که کجا هستند. عر با ارائه برنامه‌ها و فعالیت‌هایی که نیازهای دانشجویان را بر اساس آنچه در باره سطوح رشدی شناخته شده، و پیش‌بینی می‌کند، فعال باشید.

تمرین ۲.۳: تأثیر محیطی

محیط آموزشی دانشگاه خود را در نظر بگیرید. آیا این محیط باعث رشد دانشجوی سالم می‌شود؟ با ذکر مثال‌هایی از ویژگی‌ها، برنامه‌ها و افرادی که پیشرفت مثبت را ترویج می‌کنند، از پاسخ‌تان حمایت کنید. اگر پاسخ‌تان منفی است، دانشگاه چه کمبودی دارد؟ شما و سایر هم‌آموزان در باره نقص‌هایی که متوجه شده‌اید چه کار می‌توانید انجام دهید؟

خلاصه

در این فصل معلوم شد که دانشجویان چگونه جریان تغییری را که با رشد و نمو طبیعی همراه است، طی می‌کنند. برای دانشجویان در سنین سنتی^۱، سال‌های دانشکده پس زمینه‌ای را برای دوره قابل توجهی از بلوغ تا بزرگسالی فراهم می‌کند. برای دانشجویان ارشدتر، دانشکده ممکن است دوران گذار و انتقالی به همان اندازه چالش برانگیز باشد. در این فصل مفاهیم و اصول بلوغ خلاصه شده و درباره عواملی که می‌توانند بر رشد تأثیر بگذارند بحث شد. همچنین متغیرهایی را که باعث رشد انسان سالم می‌شوند، همراه با دستوراتی برای اینکه چگونه هم‌آموزان می‌توانند تأثیر مثبتی را هنگام کار با دانشجویانی داشته باشند که با مسائل مربوط به تغییر سروکار دارند، شرح داده شد.

هنگام انتقال موفقیت‌آمیز خود و آماده شدن برای درک این جریان در افرادی که به عنوان هم‌آموز کمک می‌کنند، بسیار مهم است روشی را که تغییر رخ داده و افراد بالغ می‌شوند، در نظر بگیرید. دانستن چالش‌های فردی و تحصیلی دانشجویانی که به کمک‌تان نیاز دارند، جایگاه علمی قوی‌تری برای کمک به شما ارائه می‌دهد. در برخی موارد، کمکی که می‌توانید ارائه کنید، ارجاع دانشجویان به خدمات، منبع، یا افراد حرفه‌ای آماده‌تر است.

فصل دو: چکیده سؤال‌ها

۱. فهرست چالش‌های رشدی را در این فصل مرور کنید و آن‌هایی را که احتمالاً بر دانشجویان تأثیرگذارند را، تعیین کنید.
۲. توضیح دهید که چگونه متغیرهایی مانند مشارکت در فعالیت دانشگاهی، شناسایی جنسیت، رفتار گروه همتایان، و تعامل اساتید بر رشد و تغییر تأثیر خواهند گذاشت.
۳. پنج اصل فراگیر بلوغ انسان را بررسی کنید. یکی را انتخاب کنید و توضیح دهید که چگونه این اصل ممکن است بر کار شما در نقش همتاآموز تأثیر بگذارد.
۴. در نقش خود به عنوان همتاآموز، چگونه می‌توانید به ایجاد محیطی کمک کنید که رشد و نمو مثبت را برانگیزید؟
۵. واژه‌های آمادگی، بلوغ، بحران و هویت را تعریف کنید.

افزایش مهارت فرهنگی^۱

نوشته: عطا کریم^۲، ریتا راس^۳

اهداف یادگیری

- پس از تکمیل این فصل، شما قادر خواهید بود
۱. به آگاهی و درک ارزش‌های فرهنگی خود برسید.
 ۲. مهارت فرهنگی را تعریف کنید.
 ۳. افکار و رفتارهای خود را بر اساس خاستگاه واکنش به فرهنگ شناسایی و مشخص کنید.
 ۴. اشکال تبعیض، تصور قالبی سازی و پیش داوری را بشناسید و از آن اجتناب کنید.
 ۵. حق اکثریت و تأثیر آن بر مهارت فرهنگی را تعریف کنید.
 ۶. تبعیض‌های فردی و سازمانی و چگونگی تأثیر آنها بر فرهنگ‌ها را شرح دهید.
 ۷. موانع مهارت فرهنگی را بشناسید.
 ۸. راهبردهایی را شرح دهید که توانایی برقراری ارتباط با افرادی از فرهنگ‌های مختلف را در شما ایجاد می‌کند و از طریق آن اعتماد متقابل لازم برای آموزش مؤثر هم‌تایان را تقویت می‌کند.
 ۹. نقش خود را به عنوان یک حامی برای کسانی که ممکن است توسط فرهنگ اکثریت تحت ستم قرار گیرند، توضیح دهید.

۱. پیش نویس اولیه ترجمه این فصل را خانم حاجیه شیدایی ارائه کرده‌اند.
۲. عطا کریم مدیر خدمات چند فرهنگی در آموزشکده بلیو ۲ است. تجربه قبلی در سمت معاون ارشد در دانشکده مطالعات رهبری در دانشگاه ایالتی کانزاس بود. او کارشناس روانشناسی است و روی مسائل سلامت روان و رفتار انسانی در اقشار گوناگون فرهنگی و سازمانهای چند فرهنگی در سطح وسیع کار کرده است.
۳. ریتا راس بیش از سی سال در مدارس دولتی و آموزش عالی تدریس کرده است. تأکید کار او به اعتبار بخشیدن بر اثربخشی یادگیری دانش آموزان بدون در نظر گرفتن پیشینه یا توانایی بوده است. او به عنوان یک تسهیل کننده برای تجربیات استثنایی با دانش آموزان دبیرستانی با استعداد خدمت می‌کند.

آیا تا به حال روزی را در خوابگاه بدون ملاقات با فردی کاملاً متفاوت با خودتان گذرانده‌اید؟ ویژگی‌های جمعیتی در حال تغییر ما را در تماس منظم با تأثیرات گوناگون فرهنگی مانند جنسیت، قومیت، نژاد، مذهب، هویت جنسی، طبقه، سن یا توانایی قرار می‌دهد. دانشکده‌ها باید زندگی و محیط‌های یادگیری فراگیری ایجاد کنند که همه دانشجویان بتوانند بدون توجه به سابقه فرهنگی، کاملاً در آن شرکت کنند. در مقام هم‌آموز، شما می‌توانید سهام دار اصلی در ترفیع و تجلی مشارکت فرهنگی باشید. صرف‌نظر از میزان راحتی و شایستگی کنونی‌تان در ارتباط با تعاملات بین فرهنگی، توانایی شما را در ارتباط گرفتن با افراد دارای پیشینه‌های مختلف می‌توان تقویت کرد، و می‌توانید عامل تغییر در اجتماعاتی شوید که به آن تعلق دارید.

در این فصل ما درباره اهمیت ایجاد محیط‌هایی بحث می‌کنیم که ارزش‌ها، دیدگاه‌ها و شیوه‌های اجتماعی زیادی را می‌پذیرند و منعکس می‌کنند. بررسی اصطلاحات زیر می‌تواند در هنگام خواندن به شما کمک کند:

واژه فرهنگ^۲ به تأثیرات بی‌نهایت پیچیده و دائماً در حال تغییر پیشینه، اولویت‌ها و ترجیحات فکری و رفتاری افراد و افشار مردم اشاره دارد. این تأثیرات شامل هویت جنسی، وضعیت اجتماعی-اقتصادی و نژاد است، اما محدود به این گروه بندی‌های بزرگ نیست. عوامل شخصی مانند روحیه، خوش بینی، خلاقیت و تجربیات بی‌همتا با تأثیرات گسترده‌تر ترکیب می‌شوند تا برای هر یک از ما چارچوبی فردی برای تعامل با جهان فراهم کنند. فرهنگ‌های دسته جمعی تمایل دارند که با شفافیت تعریف شده و قابل تشخیص باشند. فرهنگ افراد از نظر تنوع بی‌شمار است.

به عنوان مثال در فرهنگ سیاه‌پوستان آمریکایی افراد غنی و فقیر و از طبقه متوسط را خواهید دید. برخی از افراد در فرهنگ سیاه‌پوستان آمریکا از نظر سیاسی محافظه کار هستند. دیگران در بیان دیدگاه‌های خود آزادتر هستند. برخی از سیاه‌پوستان آمریکا در مناطق روستایی زندگی می‌کنند، حال آن که برخی دیگر ساکن شهر یا حومه هستند. عده‌ای کاملاً مذهبی و عده‌ای دیگر منکر وجود خدا یا بی‌دین هستند. برخی دارای ساختارهای حمایتی خانواده‌ای بزرگ و برخی دیگر تنها هستند. ترکیب عوامل شخصی در فرهنگ سیاه‌پوستان آمریکا نامعلوم است. در نتیجه، هر چند سیاه‌پوست آمریکایی فرهنگ گروهی را توصیف می‌کنند، افراد درون گروه بیش از حد متفاوت هستند. این فرض که همه سیاه‌پوستان آمریکایی شبیه هم هستند، اشتباه و ساده لوحانه خواهد بود.

فرهنگ، آن طور که اینجا استفاده شده، شامل تفاوت‌های گسترده‌ای مانند قومیت، مذهب یا جنسیت می‌شود، اما دیدگاه بی‌همتای شخص را نیز پوشش می‌دهد. فرهنگ شما تا حد زیادی هویت

1. Cultural inclusion
2. Culture

شما و همچنین نحوه نگاه شما به جهان و دیگران را تعیین می‌کند. درک فرهنگ فردی و فرهنگ گروهی برای کار شما به عنوان هم‌تأ‌آموز مهم است و تمرکز اصلی این فصل بر آن است.

چند فرهنگی^۱ تعامل فرهنگ‌های کاملاً مجزا را توصیف می‌کند، مانند زمانی که یک جامعه سنت‌های اسپانیایی، اروپایی، عربی، و آفریقایی را جشن می‌گیرد، یا هنگامی که افراد از حقوق مدنی شهروندان دفاع می‌کنند. در چنین بستری، تاکید بر چیزی است که فرهنگ‌ها متمایز می‌کند نه بر شیوه‌های متعددی که فرهنگ‌ها با سایر عوامل هویتی درون افراد در آمیزند. برای مثال، انواع خاص غذا، موسیقی، لباس و ساخت خانواده^۲ برای هر قومی بی‌همتا است. ما مجموعه این تأثیرات را چند فرهنگی در نظر می‌گیریم. فرهنگ‌ها از نظر هویت قطعاً مجزا باقی می‌مانند.

مهارت فرهنگی^۳ به توانایی شما در تعامل با افراد با پیشینه‌های مختلف اشاره دارد. برای پرورش مهارت فرهنگی، باید ذهنی کنجکاو داشته باشید و از عقاید از پیش تعیین شده دوری کنید. نزدیک شدن به هر تعاملی با دانش فرهنگ‌های مختلف بسیار مفید است، مانند این تصور که افراد فقیر اغلب شبکه‌های اجتماعی قوی دارند، یا اینکه سرخپوستان^۴ در نشان دادن احساسات خود به شیوه مستقیم بسیار دو دل هستند. وانگهی، نافذترین روش شما می‌تواند چنین باشد که به هر کسی اجازه دهید تا در باره ترکیب بی‌همتای تأثیراتش و اثرشان بر چشم انداز و رفتار به شما آموزش دهند. از لحاظ مهارت فرهنگی، مهم توانایی شما در تعریف و شناخت فرهنگ خودتان است که به شما این امکان را می‌دهد تا دیدگاه‌های متفاوت با دیدگاه تان را بهتر درک کنید. هیچ کس به مهارت فرهنگی تسلط ندارد. همه ما در مورد دیدگاه‌های زندگی دیگران نیاز به یادگیری داریم.

پیش‌داوری^۵ یعنی تعصب. به سخن دیگر، پیش‌داوری کردن به معنای تصمیم‌گیری قبل از بررسی حقایق است. قضاوت کردن خانمی به تنبلی به دلیل اینکه فقیر است و یا قضاوت کردن مردی به ناتوانی به دلیل اینکه ناشنواست مثال‌هایی از پیش‌داوری است. ما جملگی پیش‌داوری می‌کنیم. این طبیعت ما به عنوان انسان است و این تمایل به دسته بندی افراد و شناسایی کسانی که مشابه و متفاوت با ما هستند به ما کمک می‌کند تا دنیا را درک کنیم. وانگهی، این تمایل می‌تواند از تلاش برای برقراری ارتباط با دیگران مانع شود، مثلاً: هنگام برقراری روابط به‌عنوان هم‌تأ‌آموز.

-
1. Multicultural
 2. Family structure
 3. Cultural proficiency
 4. Native americans
 5. Prejudice

تصور قالبی^۱ دیدگاهی است که افراد را در دسته بندی قالبی بر اساس قضاوت بی رویه و سنجش بیش از حد ساده انگارانه و یا نگرش پیش داورانه تعمیم می دهد و یا دسته بندی می کند. «مسلمانان تروریست هستند» یک تصور قالبی است. «مردان سفید پوست نمی توانند برقصند» یا «سیاه پوستان ورزشکاران خوبی هستند» نیز چنین است. زمانی که دسته ای از افراد را در یک طبقه قرار می دهید، به جای اینکه به دنبال درک هر فرد به طور جداگانه باشید، از تصور قالبی استفاده می کنید.

سوگیری^۲ به دیدگاهی اشاره دارد که به نفع یا علیه گروهی از افراد گرایش دارد. باورهای قبلی می توانند شما را به سمت رفتار سوگیرانه سوق دهند، مگر اینکه آگاهانه برای غلبه بر آنها تلاش کنید. یک استاد ریاضی که معتقد است آسیایی ها نسبت به سایر دانشجویان توانایی بیشتری دارند، ممکن است دانشجویان آسیایی را بیشتر در بحث های کلاس شرکت دهند یا استانداردهای بالاتری برای آنها داشته باشند. در این حالت، دانشجویان آسیایی در گروه خودی و سایر دانشجویان گروه غیر خودی قرار می گیرند. این سوگیری برای همه دانشجویان منصفانه نیست؛ استاد تصمیم ها را بر اساس جایگاه گروهی می گیرد و در تشخیص توانایی افراد موفق نمی شود.

در حالی که سوگیری ها، تصورات قالبی و پیش دوری ها در زمره افکار هستند، تبعیض^۳ به اعمال (جور کردن/ افراد) اشاره دارد که ممکن است ناشی از تفکر بی انصاف باشد. تبعیض به معنای تمایز گذاری، جدا کردن بر اساس تفاوت ها است. ما این کار را همیشه انجام می دهیم! وقتی آهنگی را برای انتقال و ذخیره سازی انتخاب می کنید یا در انتخاب شیرینی مورد علاقه خود و یا تعیین نزدیک ترین محل پارک تبعیض قائل می شوید. هم چنین در مورد افراد تبعیض قائل می شوید، مانند زمانی که از یک کارمند فروشگاه کمک می خواهید یا هنگام شرکت در یک رویداد در کنار شخصی آشنا می نشینید. شما این افراد را به دلیل تفاوت هایشان انتخاب کرده اید، نه اتفاقی. وانگهی، اگر از تبعیض برای رفتار با مردم طوری استفاده کنید که انگار حقیر هستند، آنگاه مشکل ساز است. ساختن ساختمانی که برای افراد روی صندلی چرخدار در دسترس نباشد، تبعیض است و بازتاب این طرز تلقی است که افرادی که از نظر جسمی توانمندند باید بیشتر مورد توجه باشند چون در اکثریت اند. تبعیض همچنین می تواند مؤسسات را برانگیزد تا در برابر سیاست های ناعادلانه فعال شوند..

همدلی^۴ به توانایی درک آنچه دیگران احساس می کنند، اشاره دارد. وقتی چیزی را از دید طرف مقابل تجربه می کنید، همدل هستید. مثلاً وقتی از بدبختی دیگری ناراحت می شوید، همدل هستید. وقتی دوستی به شما می گوید که در یک امتحان سخت نمره «الف» گرفته است و شما خوشحال

1. Stereotype
2. Bias
3. Discrimination
4. Empathy

می‌شوید، احساس همدلی می‌کنید. موفقیت شما به عنوان هم‌آموز تا حد زیادی به توانایی شما در همدلی بستگی دارد. دیگران وقتی متوجه می‌شوند که شما درک‌شان می‌کنید و خودتان را جای آنها می‌گذارید، با تمام وجود به شما اعتماد می‌کنند. همدلی تحمل قضاوت بردار نیست. شما درست یا غلط را تعیین نمی‌کنید. شما صرفاً در تجربه شخص دیگری سهیم می‌شوید.

عدالت^۱ تشخیص می‌دهد که مردم همه یکسان نیستند، اما شایسته رسیدن به نتیجه یکسان هستند. هنگامی که یک دانشکده برای آن دسته از دانشجویانی که کامپیوتر خودشان را ندارند کامپیوتر فراهم می‌کند، محیط آموزشی را عادلانه تر می‌کند. عدالت یعنی دادن فرصت منصفانه به همه.

برخی از مردم می‌گویند ماهی برای توصیف آب لحظات سختی خواهد گذراند. ماهی چیزی برای مقایسه با آب ندارد زیرا آب تنها چیزی است که تا به حال می‌شناخته است. قبل از اینکه بتوانید چیزی را «خیس» توصیف کنید، باید «خشک» را درک کنید. شما مانند ماهی در آب (فرهنگ تان) هستید. اگر در فرهنگی که رایج‌ترین است، یعنی فرهنگ اکثریت، بزرگ شده‌اید و زندگی کرده‌اید، کمتر از کسی که از یک پیشینه متضاد آمده است، می‌توانید فرهنگ خود را توصیف کنید. با این حال، اگر شما با مذهب، قومیت، زبان یا ویژگی دیگری که برای اکثر مردم محل زندگی‌تان مشترک نیست، بزرگ شده‌اید، شما عضو یک فرهنگ اقلیت هستید، هر روز با تفاوت‌ها برخورد می‌کنید، و شما از آنها بسیار آگاه هستید.

داستان براندان و تونی

براندان انگشتانش را روی لپ‌تابش کوبید. نفس عمیقی کشید و پاهایش را روی هم انداخت. او پنج دقیقه برای سومین بار به گوشی اش خیره شد. تونی دوباره دیرش شد. همان طور که براندان جلسات آموزشی قبلی را با تونی در ذهنش مرور می‌کرد، او بی‌حوصله تر می‌شد. براندان داوطلبانه مدرس خصوصی شده بود چون می‌خواست به سایر دانشجویان دانشکده کمک کند تا موضوعی را که او دوست داشت، یاد بگیرند. ریاضی همیشه برای براندان راحت بود. او کلاس‌های بالاتر را در دبیرستان حومه شهرش گذرانده بود و اکنون داشت مدرک ریاضی می‌گرفت و پیش‌بینی می‌کرد که چند سال دیگر استاد ریاضی شود. فرصت تدریس خصوصی^۲ به سایر دانش‌آموزان به او شانس داد تا قدرت خود را در تدریس امتحان کند، او مشتاقانه منتظر کار با تونی، اولین مراجع خود بود.

تونی جلسه اول را بدون هیچ تماس تلفنی یا اطلاعی کلا از دست داده بود. هفته بعد، او با چند دقیقه تأخیر آمد، بدون هیچ توضیحی، اما جلسه به خوبی پیش رفت. هرچند تونی خجالتی به نظر می‌رسید و بسیار ساکت بود، اما آشکارا باهوش بود وقتی براندان به او

1. Equity

2 Hand at teaching

کمک کرد تا مشکلات اش را حل و فصل کند، به نظر می‌رسید که فهمیده است. او هنگام رفتن کلمه «متشکرم» را زمزمه کرد. با این حال، هفته گذشته، تونی در حالی که براندان در حال جمع کردن وسایلش برای رفتن بود، تقریباً سی دقیقه بعد از زمان ملاقات، وارد شد. باز هم هیچ توضیح و عذرخواهی نکرد. براندان در انجام چند تمرین به او کمک کرد و سپس با ناامیدی و دلسردی از اینکه قدر تلاش‌هایش دانسته نشد، آنجا را ترک کرد.

حالا براندون آماده بود تسلیم شود. او تصمیم گرفت به تونی بگوید که دیگر نمی‌تواند به او کمک کند و بجای او دانش آموزی پیدا کند که حداقل بتواند به جلسات تدریس خصوصی بیاید. درحالی که کتش را می‌پوشید و کامپیوترش را در کوله پشتی‌اش می‌گذاشت، صدایی از پشت سرش شنید: «شما براندان هستی؟»

او برگشت و متوجه شد که زن جوانی با چشمان تیره به او نگاه می‌کند. براندان خودش را معرفی کرد، سوفیا توضیح داد که دختر عموی تونی است و در یک دبیرستان محلی^۱ نزدیک خوابگاه دانشجویی تحصیل کرده است. او و تونی در ناحیه‌ای از شهر که براندان هرگز ندیده بود نزدیک یکدیگر زندگی می‌کردند. هرچند او شنیده بود که در آنجا فقر و خشونت زیاد است.

«تونی ازم خواست که به تو بگویم که نمی‌تواند از عهده اش برآید. متاسفم دیر کردم؛ من نتوانستم تو رو پیدا کنم». سوفیا در ادامه به براندان گفت که تونی با خواهر و برادرهای کوچکترش در خانه است که نمی‌توانند بعد از مدرسه تنها بمانند. تونی و سوفیا هر دو شهریه خود را با بورسیه پرداخت می‌کنند، اما این پول برای زندگی تونی در دانشکده کافی نیست. او هر روز سر وقت با مترو به خانه می‌رود تا از بچه‌ها مراقبت کند تا این که مادرشان از سرکار به خانه برگردد. تونی به منظور شرکت در جلسات آموزشی، به دانشکده برمی‌گشت که ۴۵ دقیقه طول می‌کشید و از کارت گران قیمت مترو استفاده می‌کرد.

تونی نمی‌خواهد که من این چیزها را به شما بگویم، اما او واقعاً به کمک تان نیاز دارد، عمدتاً به این دلیل که دبیرستان ما کلاس‌های ریاضی خیلی خوبی نداشت. او قصد دارد مدرسه را ترک کند. هیچ کس در خانواده ما قبلاً به کالج نرفته است، و او فکر نمی‌کند که بتواند از پس آن برآید. سفرهای رفت و برگشت بسیار پرهزینه است و او نمی‌تواند به موقع به جلسات آموزشی شما برسد تا کمک مورد نیاز خود را دریافت کند. سفرهای رفت و برگشت بسیار گران است و او نمی‌تواند برای دریافت کمکی که نیاز دارد به موقع به جلسات آموزشی شما برسد. تونی خیلی باهوش است و ما می‌خواهیم او زندگی بهتری

برای خودش بسازد، اما او به حرف ما گوش نمی‌دهد. او از درخواست کمک از مدرسه خجالت می‌کشد. او احساس نمی‌کند به اینجا تعلق دارد.

براندون مات و مبهوت بود. او از سوفیا یک شماره تماس خواست، زیرا تونی تلفن همراه نداشت و همیشه از طریق خدمات آموزشی یا حضوری هماهنگی‌های لازم را انجام داده بود. معلوم شد که براندون و تونی هر دو یک ساعت صبح وقت آزاد در روزهای چهارشنبه داشتند، زمانی که تونی همان وقت در محیط دانشجویی بود و مجبور نبود برای تدریس خصوصی برگردد. براندون همچنین به تونی کمک کرد تا شغلی به عنوان صندوقدار در کافه تریا پیدا کند تا بتواند برای کمک به مخارج اش پول کمی به دست آورد. شاید مهمتر از همه، براندون به دوست قابل اعتماد تونی تبدیل شد. ارتباط آنها به تونی اطمینان داد که او واقعاً به دانشگاه تعلق دارد. پس از فارغ التحصیلی هر دو جوان، تونی در دانشکده حقوق پذیرفته شد. براندون برنامه‌های خود را تغییر داد و معلم ریاضی مدرسه‌ای در داخل شهری بسیار شبیه به آنچه تونی در آن تحصیل کرده بود شد.

نکاتی برای تأمل ۳.۱: سوء تفاهم‌های فرهنگی

در این داستان، مشخص است که براندون و تونی هر یک قصد و نیت خوبی داشتند، اما اختلافات فرهنگی منجر به سوء تفاهماتی شد که تقریباً جلسات تدریس خصوصی را که هر دوی آنها می‌خواستند خراب می‌کرد. به حوادث از زندگی خود فکر کنید (خواه تجربه شده یا مشاهده شده) که در آن سوء تفاهم‌های فرهنگی باعث ایجاد مشکل شده است. عدم آگاهی که منجر به این مساله شد چه بود؟ چگونه می‌توان از مساله فرار و یا آن را حل کرد؟

تمرین ۳.۱: تفاوت‌ها

براندون از یک خانواده طبقه متوسط آمده بود. تونی زندگی فقیرانه داشت. از آنجایی که آنها دانشجوی یک دانشکده هستند، جوانان ممکن است زندگی مشابهی داشته باشند. در نگاه اول ممکن است به نظر برسد که فرهنگ‌های آنها یکی است، اما تأثیرات پُر قدرتی می‌تواند در زیر ظواهر بیرونی پنهان شود. نموداری با سرفصل‌ها کنار هم رسم کنید.

تونی - فقر

براندون - طبقه متوسط

.....
.....
.....

تفاوت‌های محیطی را که ممکن است بر جهان‌بینی خاص آنها تأثیر بگذارد، فهرست کنید. برخی از مثال‌هایی که باید در نظر گرفته شود ممکن است تجربیات مدرسه قبلی، مقدمات زندگی، تعهدات خارجی، در دسترس بودن منابع، اعتماد به فرهنگ دانشگاه و حمایت خانواده باشند.

چگونه می‌توان با تونی و براندون برخورد کرد که منتهی به نتیجه غیر منصفانه نشود؟ اگر فردی از طبقه متوسط ناگهان در محیط فقیری قرار گیرد، چگونه ممکن است دچار تنگنا شود؟

اصول مهارت‌های فرهنگی

پنج اصل زیر برای ترویج شایستگی فرهنگی مهم هستند. این رهنمودها ممکن است به شما در مقام همتاآموز و در کل به منزله عضوی از جامعه در کار و ارتباط با انواع دانشجویان در محیط دانشگاه کمک موثرتری نماید.

اصل ۱: همه مفروضات شما فرهنگی هستند و ممکن است با مفروضات و درک دیگران همسو باشند یا نباشند.

انسان موجودی فرهنگی است. به این ترتیب، ما تمایل داریم جهان را بر اساس تأثیرات فرهنگی که مشاهده و تجربه کرده‌ایم، ببینیم و قضاوت کنیم. برخی از این تأثیرات برای ما آشکار است؛ برخی دیگر را به سختی می‌توان ردگیری کرد. تشخیص دیگران دشوارتر است. تجارب فردی و نهادی هر دو در این تأثیرات سهیم هستند... ما احتمالاً دیدگاه‌های خود را درست و یگانه راه مطلق برای تجربه و پردازش دنیای پیرامون می‌دانیم. این فرض طبیعی ممکن است ما را به سمت خطاهایی سوق دهد که ما را از درک عقاید، رفتار و ارزش‌های ناآشنا باز می‌دارد.

هرچند فرهنگ‌های خاص از ما همان چیزی می‌سازند که هستیم و زندگی‌مان را پُر بارمی‌کنند، اگر نتوانیم از تأثیرات سوگیرانه خلاص شویم، هنگام داوری کردن مردم فرصت شناخت آنها را در فرهنگ‌هایشان از دست می‌دهیم.

اصل ۲: هنگام بررسی فرهنگ دیگران، قضاوت باید موقتاً متوقف شود.

هرچند سکوت دائمی درباره قضاوت و داوری ممکن نبوده و کاملاً دلهره آور است، می‌توان قضاوت فوری یک رویداد یا شخص را موقتاً تعلیق کرد، و در همان حال اطلاعات اولیه را برای تدوین سنجش دقیق‌تر جمع‌آوری نمود. این به ویژه و ویژه در شرایطی مهم است که تمایل فوری به قضاوت بر مبنای اطلاعات کلی یا تصورات قالبی باشد.

اصل ۳: هم بافت و هم محتوا مهم هستند.

اکثر اوقات، افراد بدون توجه به موقعیت یا شرایط، رفتار دیگران را قضاوت می‌کنند. وقتی همان موقعیت در بافت متفاوتی قرار گیرد ممکن است مستلزم سنجش متفاوتی باشد. تجربه بروک و فرزین^۱ را به عنوان نمونه‌ای از اهمیت بافت و محتوا در نظر بگیرید. بروک با فرزین، جوانی از افغانستان در آزمایشگاه شیمی آشنا شد. نخست، مکث هایش در زبان انگلیسی باعث شد بروک فکر کند که او خیلی باهوش نیست. فرزین گاهی از کلمات اشتباه استفاده می‌کرد و گاهی هم وقتی اصطلاح و واژه‌ای به ذهنش نمی‌رسید کلاً صحبت نمی‌کرد. هنگامی که آنها شروع به کار روی مشکلات دشوار شیمی کردند، مشخص شد که فرزین بسیار باهوش است و می‌تواند پیچیده ترین مفاهیم را طوری ساده کند که بروک قادر به درک آنها باشد... بروک به تصور کردن خود در کشور فرزین پرداخت و متوجه شد که فرزین به مراتب بیشتر از او قادر است در فرهنگ او عمل کند. بافت، نه عقل فرزین، مانع توانایی او در برقراری ارتباط بود.

توجه به بافتی که رفتار در آن رخ می‌دهد و همچنین مشاهده رفتار واقعی مفید است. این کار باعث می‌شود از رویداد یا رفتار مورد نظر نسبت به زمانی که اعمال جدا جدا قضاوت شده باشند، درک بهتری داشته باشیم.

اصل ۴: حفظ آرامش در سختی و ناراحتی برای ترویج مهارت فرهنگی امکان پذیر و ضروری است.

اضطراب واکنشی طبیعی به موقعیتی ناآشنا است. هنگامی که با هنجارهای فرهنگی ترسناک روبرو می‌شوید، پذیرش و غلبه بر اضطراب به شما امکان می‌دهد روابط بین فرهنگی مؤثری ایجاد کنید. درگیر ماندن در تعامل با وجود برخی ناراحتی‌ها می‌تواند در گذر زمان منجر به کاهش ناراحتی شود. این به ویژه در شرایطی صدق می‌کند که پیامد تعامل مثبت است.

غلبه بر اضطراب به شما کمک می‌کند به عنوان یک فرد، بالغ و پخته شوید. رفع ناراحتی سبب رشد می‌شود. دوری‌گزینی از چنین موقعیت‌هایی و ماندن در مناطق امن تثبیت شده فقط وضعیت موجود را حفظ می‌کند. رشد بین فرهنگی از همان اصول رشدی بهره می‌برد که در فصل دو بدان اشاره شد. با زدایش ناراحتی، مزایا و لذت تعامل بین فرهنگی افزایش می‌یابد.

اصل ۵: کنجکاوی و پرسش‌گری عامدانه زمینه‌پر بار و دقیق‌تری را برای تعامل فراهم می‌کند

هرچه کنجکاوتر باشید، بیشتر می‌توانید اطلاعات دقیقی جمع‌آوری کنید. این اصل به شما این امکان را می‌دهد که در حین بررسی انتقادی اطلاعات جدید، با نظام‌های فکری موجود در افتید. شما

خواهید توانست تصمیمات دست اولی در باره افراد و رویدادها بگیرید که دقیق تر باشد زیرا منطبق با اطلاعاتی است که برای خود جمع آوری کرده‌اید.

تصورات قالبی

داستان کارا

یک روز در کلاس، بدون هیچ توضیحی، ناگهان از کارا و دانش‌آموزانش خواسته شد که نقاشی «دکتر را بکشند». بحث‌های زیادی در پی این فعالیت بود. معلوم شد که تقریباً تمام نقاشی‌هایی که در کلاس کشیده شد، صرف‌نظر از جنسیت یا قومیت هنرمند، یک دکتر سفیدپوست مرد بوده است. این تمرین قالبی را نشان داد که ممکن است در ظاهر نسبتاً ایمن و بی‌ضرر به نظر برسد. اما وقتی که کارا و همکلاسی‌هایش در مورد مفاهیم این فعالیت بحث می‌کردند، آنها شروع کردن به دیدن مزایا ظریف و در عین حال قوی تجربه زیسته کسانی کردند که با این‌تصور قالبی سازگارند و معایب کسانی را که این‌طور نیستند، منعکس کردند.

دانشجویان از کشف این تصور پنهان که پزشکان سفیدپوست و مرد هستند شگفت زده شدند، تصویری که شاید در کشورهای غربی غیرعادی نباشد. این انتظار که یک پزشک شبیه پاتریک دمپسی [یک بازیگر آمریکایی است. م] شود، بازتابی از فرهنگی است که در آن معمولاً پزشکان سفیدپوست و مرد هستند. این تصور غیرمنطقی می‌تواند باعث شود که بیماران - حتی ناخواسته - فقط پزشکانی را انتخاب کنند که شبیه پزشکان در نقاشی‌ها هستند یا اینکه رهبران حوزه پزشکی فرصت‌های بیشتری را برای کسانی که با مشخصات یک پزشک مرد سفیدپوست مطابقت دارند، فراهم کنند، مگر اینکه افشا شود و بدان توجه شود. افرادی که این تصور قالبی را منعکس نمی‌کنند ممکن است از دنبال کردن حرفه پزشکی دلسرد شوند، فقط به این دلیل که خود را در این نقش نمی‌بینند. این بدان معنا نیست که مزایا باید معکوس شوند، بلکه فقط باید همه بتوانند بدون دخالت تصور قالبی‌ها، اهدافشان را دنبال کنند.

در این مثال، مردان سفیدپوست چیزی را تجربه می‌کنند که به عنوان حق اکثریت شناخته می‌شود. طبیعی است افرادی که اکثریت هستند از مزیت خود بی‌خبر باشند. در نتیجه، آنها اغلب در درک تأثیر نابرابری مشکل دارند. اعضای اکثریت ممتاز برای به دست آوردن مزیتی که به نظر آنها اصلاً وجود ندارد، کاری انجام ندادند. آنها درک نمی‌کنند که واقعیت برای کسانی که در مزایای فرهنگ اکثریت سهمیم نیستند، بسیار متفاوت است. بسیار شبیه ماهی است که سعی می‌کند آب را توصیف کند.

مشابه اکثریت، جمعیت‌های اقلیت از تصورات قالبی خود رنج می‌برند. اعضای اقلیت را می‌توان نسبت به تفاوت‌های فردی درون فرهنگی که آنها را گیج‌کننده یا ترسناک می‌دانند، نادیده گرفت.

درباره فرهنگ غالب به عنوان یک کلیت مورد قضاوت قرار می‌گیرد و برقراری ارتباط راحت با اعضای اکثریت را برای اقلیت مشکل می‌کند.

داستان ایزابلا

مثال: ایزابلا، هم‌تأ‌آموز لاتین از محله‌ای قومیتی در شهر است، به او داستان‌هایی درباره سفیدپوستان گفته شده است با این مضمون که با لاتین‌ها طوری رفتار می‌کنند انگار فرومایه تر هستند. این داستان‌ها او را چنان نگران کرده است که از تعامل با افراد این گروه می‌ترسد. اثر این تصور قالبی او را به این فکر واداشت که هر فردی از این جمعیت مستعد عقاید و اعمال ناعادلانه است.

ایزابلا هم‌تأ‌آموز، به تدریس کلاس سلامت گماشته شده است، که معلوم می‌شود تا حد زیادی پُر است از دانش‌آموزانی که از نظر او ترسناک هستند. در روز اول کلاس، ترس‌های ایزابلا، بر اساس تصورات قالبی، او را از تعامل طبیعی با دانش‌آموزان باز می‌دارد. او می‌داند که باید از تصورات قالبی خود فراتر رفته و دانش‌آموزان را به منزله یک فرد بشناسد. هرچند این یک چالش است از آنجایی که حساسیت او نسبت به تبعیض افزایش یافته است، به نوعی می‌تواند به دنبال آن باشد. به سخنی، او به احتمال زیاد نیت‌های دانش‌آموزان را (اشتباه) درک کند و در نتیجه رفتار تمسخر آمیزی را که او از آن می‌ترسد بروز دهد. اگر او بتواند تشخیص دهد که دلهره او پاسخی به تصور قالبی است، می‌تواند شروع به غلبه بر ترس و توسعه روابط مثبت با همسالان خود کند. جست‌وجوی ارزش‌ها، عادات و باورهای رایج که بین بسیاری از دانش‌آموزان مشترک است، می‌تواند این جریان را آغاز کند. زمانی که ایزابلا به برقراری روابط با دانش‌آموزان می‌پردازد علایق مشترک مشخص می‌شود، او تفاوت‌های فردی را کمتر تهدیدکننده خواهد دید و وقتی با افرادی که قبلاً از آنها می‌ترسید تعامل برقرار می‌کند اعتماد به نفس جدیدی پیدا خواهد کرد.

تمرین ۳.۲: تصورات قالبی

به همراه مربیان هم‌تأ‌ خود، فهرستی از ویژگی‌هایی مانند «بلوند» یا «ادم بی عرضه» که ممکن است باعث ایجاد تفکر تصور قالبی‌ای شوند، تهیه کنید

.....
.....

مواردی را فهرست کنید که هر یک از این تصور قالبی‌ها می‌توانند مانع برقراری ارتباط شوند و یا مانع ایجاد اهداف گروهی یا فردی شوند.

.....

.....

آیا تا به حال خود را در محیطی ناآشنا یافته‌اید که پیشینه یا ترجیحات شما در اقلیت باشد؟ چه احساسی داشتی؟ رفتار شما چگونه احساسات شما را منعکس می‌کند؟ آیا بیش از حد ساکت بودید؟ صدایتان بیشتر از حد معمول بود؟.

.....

.....

چه کاری می‌توانستید برای کاهش هرگونه ناراحتی و برقراری ارتباط طبیعی فارغ از ردپای تصور قالبی انجام دهید؟

پیش داوری

همه جوامع چندفرهنگی باید با چالش‌های ناشی از پیش داوری علیه افراد و گروه‌های متنوع فرهنگی برخورد کنند. پیش داوری را می‌توان به عنوان یک نگرش، که معمولاً با احساسات منفی از جمله قضاوت درباره اعضای یک گروه است، تعریف کرد. برای مثال، ممکن است در مورد بیان احساسات و مدیریت آن، زنان نسبت به مردان پایین‌تر سنجش شوند. تصور قالبی برجسب‌های تعمیم یافته‌ای ایجاد می‌کند که تفاوت را بیش از حد ساده می‌کند، فردیت را انکار می‌کند و امکانات را محدود می‌سازد. پیش داوری حتی به روش‌های عامدانه‌تر عمل می‌کند و حتی امکانات را محدود می‌سازد. پیش‌داوری برای کاهش و حتی غیرانسانی کردن عضویت گروهی عمل می‌کند..

احساس تعصب ویژه نقش‌های زیادی را به خدمت می‌گیرد: حفظ مزیت یا استیلا بر گروه دیگر، سپربلاسازی یا ایجاد منبع سرزنش برای کمبودها یا محدودیت‌هایی که وجود دارند، برتری دادن مجموعه ارزش‌های یک قشر بر قشر دیگر، به عنوان مبنایی برای توجیه تصمیمات به عنوان دانش مرجح (بریسلین، ۱۹۹۳).

گونه‌های پیش‌داوری زیادی وجود دارند از که اغلب برای شناسایی اعضای گروه به عنوان افراد پست و حقیر استفاده می‌شود. موارد زیر انواع متداول پیش داوری هستند

جنسیت‌گرایی^۱ به پیشداوری بر اساس تفاوت‌های جنسیتی اشاره دارد. از لحظه‌ای که به دنیا می‌آییم، فرهنگ مان ما را در معرض افکار، احساسات و رفتارهای مرتبط با جنسیت قرار می‌دهند. از آنجایی که مردان در طول تاریخی در جایگاه قدرت بوده‌اند، تبعیض جنسی اغلب با تحقیر زنان همراه بوده است که می‌تواند به نابرابری اجتماعی، اقتصادی یا سیاسی منجر شود. همچنین جنسیت‌گرایی زمانی بروز می‌کند که رفتار مردان برای انتخاب نقش‌هایی که معمولاً به زنان تعلق دارد مثل مراقبت از کودکان، کمتر مردانه در نظر گرفته شوند.

نژادپرستی^۲ پیش‌داوری نسبت به اعضای گروه‌های قومیتی است که در هر جامعه متفاوت با گروه قومی اکثریت متفاوت است. نتیجه نژادپرستی می‌تواند به حاشیه راندن و فرصت‌سوزی برای افراد مختلفی باشد که در گروه نیستند. نژادپرستی هم چنین زمانی اتفاق می‌افتد که اقلیت‌ها نسبت به اعضای اکثریت پیش‌داوری دارند، مانند زمانی که مردم برخی از کشورهای آسیایی معتقدند همه آمریکایی‌ها تنبل و غیراخلاقی هستند.

فاصله طبقاتی^۳. طبقه‌گرایی به احساس تعصب به اعضای یک طبقه اجتماعی-اقتصادی متفاوت، هرچند نه همیشه «پایین‌تر» اشاره دارد. طبقه‌گرایی را می‌توان نوعی نخبه‌گرایی نیز در نظر گرفت.

مشکلات نمادین^۴ نوعی پیش‌داوری است و زمانی اتفاق می‌افتد که یک عده عده‌ای دیگر را مداخله گر یا تهدید کننده ارزش‌های فرهنگی مهم بدانند. نمادهای فرهنگی مانند جایگاه مسئولیت، اخلاق حرفه‌ای، ارزش زمان و نگرش نسبت به اقتدار می‌توانند اعضای گروه‌های مختلف را به سوی درگیری مستقیم سوق دهند (بریسلین، ۱۹۹۳). برای مثال، در اروپا و آمریکا، افرادی که اخیراً از جوامعی مهاجرت کرده‌اند که ارزش‌های فرهنگی متفاوتی با اکثریت دارند، به عنوان فاسد کننده نهادها و جامعه‌ای تلقی می‌شوند. این ممکن است به دلیل تفاوت در زبان، ایمان و سنت‌ها (مثل لباس، چیدمان زندگی، جشن‌ها یا عدم وجود آنها) رخ دهد. مهاجران غیرقانونی به آمریکا، زنان مسلمان با حجاب در فرانسه، و فرهنگ پاپ آمریکایی در جنوب آسیا نمونه‌هایی از فرهنگ‌های وارداتی هستند که باعث ناراحتی کسانی می‌شوند که تحت حاکمیت پی‌شداوری هستند.

انکار و توجیه

اکثر مردم در قبول پیش‌داوری نسبت به گروه دیگر تردید ندارند. اگر از شناسایی و رسیدگی به پیش‌داوری‌های خود می‌ترسید، به احتمال زیاد آنها را نزد خود و دیگران انکار می‌کنید. انکار یک

1. Sexism
2. Racism
3. Classism
4. Symbolic issues

اتفاق رایج و معمول است و اجتناب از آن تقریباً ممکن نیست، اما آسیب پیش داوری را کاهش نمی‌دهد. در عوض، آسیب بیشتر می‌شود، زیرا اجازه داده می‌شود که پیش داوری در پس پرده انکار رشد کند. زبان با سیاست می‌تواند پیش‌داوری‌های اساسی را پنهان کند. ما خود را گول می‌زنیم که کلماتی مانند «سیاه پوست آمریکایی» ما را از افکار تعصب آمیز مصون می‌کنند، وقتی که اغلب فقط افکار را پنهان می‌کنند.

توجیه با انکار فرق دارد. وقتی شما به پیش داوری اعتراف می‌کنید اما آن را بدون تحلیل انگیزه‌های واقعی و شاید ناخودآگاه خود توجیه می‌کنید، پیش داوری تان را توجیه و منطقی جلوه می‌دهید. برای مثال، اگر معتقدید که ازدواج و امتیازات همراه آن باید برای اقلیت‌ها دریغ شود، و دلیل خود را به نظرسنجی نسبت می‌دهید که نشان می‌دهد ۷۰ درصد مردم با شما موافقت، در حال توجیه کردن هستید.

یکی دیگر از روش‌های توجیه، اشاره به شواهدی است که سوگیری شما را تأیید می‌کند و در عین حال شواهد متضاد را نادیده می‌گیرد. ما گرایش طبیعی به این کار داریم.

سومین شیوه توجیه کردن که تا سرحد تصور قالبی به کار می‌رود، ارائه شواهدی از رابطه شخصی با اعضای یک گروه در حالی که به طور کلی دیدگاهی مغرضانه در مورد گروه حفظ می‌شود. («برخی از بهترین دوستان من سیاه پوست، همجنس خواه، او اقلیت مذهبی هستند»).

تمرین ۳.۳: تعصبات شخصی

جملات ناتمام زیر را با اولین فکری که به ذهنتان می‌رسد پر کنید. برای یافتن پاسخ‌های درست از نظر سیاسی دست نکشید. شما در حال یادگیری افکار و ارزش‌های خود هستید و باید تا حد امکان صادق باشید. شما مجبور نیستید این احساسات و افکار را با دیگران در میان بگذارید.

زنان..... هستند

مردان..... هستند

سیاهپوستان آمریکا.....

سفیدپوستان.....

مردم فقیر..... هستند

ثروتمندان.....

مردم کشورم.....

اکنون که طرز فکر و احساس خود را در باره گروه‌های مختلف مردم بررسی کرده‌اید، به این فکر کنید که چگونه به این افکار و احساسات رسیده‌اید. این تمرین ردیابی منابع یادگیری و تاثیرات آن بر شماست. موضوعی مد نظر قرار دهید مانند: چگونه «مردم فقیر» را در نظر می‌گیرید. به پیام‌هایی فکر کنید که در مورد افراد فقیر از والدین، دوستان، نهادهای مذهبی، رسانه‌ها، دولت و معلمان دریافت کرده‌اید. به سایر منابع اطلاعاتی که در زندگی‌تان تأثیرگذار است فکر کنید. آنها و ماهیت پیام‌های ارسال شده از ناحیه آنها را شناسایی کنید. آیا این منابع به صورت شفاهی مفروضاتی را در مورد افراد فقیر، ارزش‌ها، اخلاق حرفه‌ای یا قومیت آنها بیان می‌کنند؟ آیا آنها مفروضه‌ها و باورهای خود را با ظرافت بیشتری از جمله از طریق تعاملات شخصی خود با افراد فقیر بیان می‌کنند؟ این پیام‌ها چگونه بر تعامل‌تان با دانش‌آموزانی که از نظر شما «فقیرند» تأثیر گذاشته است؟

تبعیض

تبعیض به عنوان حالتی از پیش‌داوری یا تصور قالبی، می‌تواند در دستان فرد یا نهادی، از طریق کلام یا کردار به فرد یا گروهی از مردم آسیب بزند. رهبرانی که درگیر تفکر کلیشه‌ای هستند ممکن است در اقدام تبعیض آمیز علیه گروه‌های فرهنگی متنوع شرکت کنند. برخی استدلال می‌کنند که تبعیض امتیاز قدرتمندان است. به عبارت دیگر، تنها کسانی که قدرت عمل به تعصب هایشان را دارند، می‌توانند از طریق تبعیض باعث ایجاد ضرر و زیان شوند.

همان‌طور که از بحث قبلی به خاطر می‌آوردید، همه ما برای اهداف بسیاری تبعیض قائل می‌شویم. تبعیض زمانی که برای رفتار ناعادلانه با مردم به کار می‌رود مشکل ساز است. این تبعیض زیانبار را افراد و نهادهایی مانند باشگاه‌ها، جوامع یا دولت‌ها ایجاد می‌کنند.

تبعیض فردی زمانی اتفاق می‌افتد که یک فرد بر اساس هویت گروهی و نه ویژگی‌های شخصی، با دیگران رفتار متفاوتی داشته باشد. این احتمال وجود دارد که شما آگاهانه یا ناآگاهانه برخی از باورهای تبعیض آمیز آسیب رسان داشته باشید، چون این تمایل انسان است. با شناسایی و کنار گذاشتن این باورهای مضر و جایگزینی آن با کنجکاوی و شناخت شیوه‌هایی که انسان‌ها زندگی می‌کنند، بهتر می‌توانید با افراد مختلفی که مواجه می‌شوید، روابط برقرار کنید. نمونه‌هایی از تبعیض فردی عبارت از اظهار نظرهای تحقیرآمیز در باره برخی قشرها، حذف دسته جات خاص از حلقه دوستی، یا رفتار با بزرگسالان توانخواه انگار که آنها کودک هستند. جرایم نفرت آمیز تجلیات افراطی تبعیض فردی است.

تبعیض نهادی^۱ را می‌توان زمانی دید که عدم تعادل کنترل در داخل یک سازمان مانند یک دولت، مدرسه، کسب و کار یا حتی یک خانواده ظاهر شود. اگر یک جناح در درون سازمان از قدرت بیشتری نسبت به سایرین برخوردار باشد، طبیعی است که تبعیض به نفع جناح اکثریت رخ دهد.

یکی از محیط‌هایی که در آن این می‌تواند اتفاق بیفتد سیاست است، جایی که یک نژاد به نظر می‌رسد برتر از سایرین است، صرفاً به این دلیل که نژاد اکثریت به تعداد بیشتری حضور دارد. (این شبیه به تجربه کشیدن نقاشی دکتر است؛ کسی که از او خواسته می‌شود یک سیاستمدار را بکشد ممکن است به طور خودکار یک فرد سفید پوست را بکشد.) مردم به این حضور بیش از حد عادت کرده‌اند که منجر به تداوم عدم تعادل می‌شود و فرهنگ به نفع نژاد اکثریت متمایل می‌شود.

هنگامی که عواملی مانند تصورات قالبی اجتماعی-اقتصادی، مذهبی یا جنسیتی غالب باشد، همین اصل در شرکت‌ها، مدارس و حتی خانواده‌ها نیز دیده می‌شود. اگر مدرسه‌ای طوری کتاب‌های درسی و پوستره‌های دیواری را انتخاب کند که بازتاب صرفاً یک یا دو قومیت باشد، یا اگر خانواده‌ای صرفنظر از علاقه یا توانایی، تنها نقش‌های جنسیتی سنتی را به اعضای خود محول دهد، تبعیض نهادی را اعمال می‌کند.

برخی از انواع تبعیض موجود، در نهادها آشکارست، مانند زمانی که یک استان فقط به افرادی که کارت پایان خدمت و وظیفه یا معافیت دائمی دارند اجازه کار دولتی یا گذرنامه [مترجم] می‌دهد، سایر باورها و اعمال تبعیض‌آمیز ناعادلانه، مانند برخی از انواع پیش‌داوری‌ها و تصورات قالبی، ظریف هستند و تشخیص آن‌ها می‌تواند بسیار دشوار باشد، مانند زمانی که هیات امنای دانشگاه همه مرد [مترجم] هستند. آیا واقعاً هیچ‌کس را دیده‌اید و احد شرایطی از جنسیت متفاوت برای هیات امناء [مترجم] وجود ندارد؟ ما آنقدر به «وضعیت موجود» عادت می‌کنیم که عینیت خود را از دست می‌دهیم و بدون هیچ سؤالی به پذیرش کارهای اجرایی ادامه می‌دهیم. اُشکال پنهان تبعیض از طریق نامرئی بودنشان قدرت پیدا می‌کنند. تا زمانی که افشا و اصلاح نشود، تبعیض بدون توجه ادامه می‌یابد.

افراد اغلب ناخودآگاه تبعیضی را که در نهادها مشاهده می‌کنند، قبول می‌کنند. عادت به زیر سوال بردن منصفانه بودن آنچه می‌بینید به شما این امکان را می‌دهد که با این تأثیر مقابله کنید و ارزش‌های نهادی را که ناعادلانه می‌دانید با قضاوت اخلاقی خودتان جایگزین کنید، در نتیجه جامعه‌ای متعادل‌تر و فراگیر خلق کنید.

1. Institutional discrimination
2. Status quo

تمرین ۳.۴: تبعیض

با اعضای گروه خود، مثال‌هایی از تبعیض ناعادلانه سازمانی، مانند مواردی که در این فصل مورد بحث قرار گرفت، شناسایی کنید. این مثال‌ها به چه شیوه‌ای بوده و یا می‌توانند منجر به اعمال تبعیض فردی شوند؟

.....

.....

آیا می‌توانید هر یک از پیش‌داوری‌های شخصی خود را به تبعیض نهادی که مشاهده کرده‌اید یا با آن مواجه شده‌اید ردیابی کنید؟

.....

.....

تبعیض نهادی چه تأثیراتی می‌تواند بر اعضای فرهنگ اکثریت بگذارد؟ بر اعضای فرهنگ‌های اقلیت چطور؟

فرهنگ

معنایی که قبلاً از کلمه فرهنگ ارائه شد، اصطلاح پیچیده‌ای را ترسیم می‌کند. همان طور که به یاد دارید، فرهنگ شما بازتاب شخصیت شما و نیز گروه‌هایی است که به آنها تعلق دارید. ممکن است اصطلاحاتی مانند فرهنگ مشارکتی یا فرهنگ دیوارنگاری یا فرهنگ زنان را شنیده باشید. محیط‌های شلوغ^۱ به خاطر تأثیر شگرف‌شان بر افکار و اعمال افرادی که آنها را تجربه می‌کنند، فرهنگ ساز هستند. همین طور، تجارب خاص زندگیتان به فرهنگ شخصی شما کمک می‌کند.

فرهنگ شما آمیزه‌ای از ارزش‌ها، باورها و اعمالی است که بدان راه به جهان می‌نگرید و از بدان راه خود را بیان می‌کنید. دیگران از این ارزش‌ها، باورها و اعمال برای شناسایی شما استفاده می‌کنند و شما خود را از طریق فرهنگ خاص خود می‌شناسید. شما اشتراکات زیادی را با اعضای گروه‌های مختلف در میان می‌گذارید (دارایی، خانواده، دوستان، مدرسه، باشگاه، ورزش، شغل، موسیقی، مذهب، توانایی بدنی، جنسیت، قومیت و غیره)، اما فرهنگ خاص شما منحصر به فرد است.

اگر پیچیدگی‌های خود را درک و فهم کنید، راحت تر می‌توانید با شیوه‌های زیادی از تعامل دیگران با جهان ارتباط برقرار کنید. فرهنگ‌ها را نمی‌توان به ترتیب ارزش رتبه بندی کرد. در عوض، آنها را می‌توان مانند یک میز پر از غذاهای متنوع تصور کنیم که برای ما چیده شده تا از آن لذت ببریم. مانند بسیاری از غذاهای خوب، برخی از باورها یا اعمال می‌تواند به بیش از یک بار چشیدن و به زمان بیشتری برای درک و فهم نیاز داشته باشند. برخی از آنها هرگز با طبع ما نمی‌سازند، اما می‌توانیم به نظر دیگران احترام بگذاریم چون برایشان خوشایند است. برخی از فرهنگ‌ها، مانند برخی از غذاها، می‌تواند مضر باشند.

هیچ کسی هرگز در درک و فهم فرهنگی کاملاً شایستگی و خبرگی ندارد. همیشه جا برای رشد هست. همیشه ارزش یا عمل جدیدی در دیگران برای کشف وجود دارد. همیشه یک تعصب پنهان برای کشف کردن خودمان وجود دارد.

تمرین ۳.۵: فرهنگ شما چیست؟

هرچند قومیت یا کشور شما می‌تواند به شدت بر اعتقادات شما تأثیر بگذارد، بسیاری از تأثیرات دیگر با هم ترکیب می‌شوند تا فرهنگ شما را شکل دهند. در واقع هر چیزی که به ارزش‌ها، ترجیحات، باورها یا اعمال شما کمک کند بخشی از فرهنگ شماست. در اینجا فهرستی از عواملی است که ممکن است در توسعه فرهنگ یک فرد نقش داشته باشد. چند مورد را متعلق به خودتون می‌دانید؟ چه عناصری از فرهنگ شما گم شده است؟

تورات	سریال کمدی	حکومت دینی
قبول فرزند خواندگی	الفباء نابینایان	برنامه تلویزیونی فاکس
کوره‌های جامعه	موسیقی	پیشرفت گرای
الکل	مجله اینترنتی روزانه	ختنه
فارسی	بهشت	رقص سالسا
دانشگاه هاروارد	موسیقی راک (رامونز)	اخراج
رادیوی ملی	انسولین	شهریه
مراسم عشای ربانی	تاکسی	پدرسالاری
ضمانت	کوپن غذا	خالکوبی
	واکسیناسیون	

موردی را از فهرست شخصی تأثیرات فرهنگی خود انتخاب کنید که درک آن برای دیگران ممکن است دشوار باشد. چگونه تأثیر آن را بر عقاید و نظراتان در زندگی توضیح می‌دهید طوری که همدلی طرف مقابل را برانگیزد؟

.....

.....

.....

وقتی مواردی را مطالعه می‌کنید که بخشی از فرهنگ شما نیستند، درک کدام یک از آنها ممکن است برای شما دشوار باشد؟ آیا سوگیری‌ها یا پیش‌داوری‌هایی وجود دارد که مانع توانایی شما در برقراری ارتباط می‌شود؟ به طور خاص، چه کاری می‌توانید انجام دهید تا بر این پیش‌داوری‌ها غلبه کنید و رابطه‌ای قابل اعتماد با طرف مقابل ایجاد کنید؟

.....

.....

.....

.....

.....

کور رنگی

استیسی و چو^۱ در میان دانشجویان سال اولی

همایش توجیهی^۲

«من می‌دانم که او می‌خواهد بگوید که دچار کور رنگی است»

استیسی با هم‌اتاقیش، چو، در همایش توجیهی دانشجویان سال اول حاضر شد. به نظر می‌رسید دانشجویانی دور و برشان نماینده بسیاری از کشورها و قومیت‌ها باشند. استیسی پیش‌بینی می‌کرد که رهبر هم‌تایان در زمان ورودش چه کاری انجام خواهد داد.

1. Cho and Stacy
2. Orientation seminar

«او قرار است وارد اینجا شود و همه این افراد را از مکان‌های مختلف ببیند، و می‌خواهد بگوید مهم نیست ما سیاه، سفید، آبی، سبز یا بنفش هستیم. برای او، ما جملگی یک هستیم. از وقتی که مردم این را می‌گویند بدم می‌آید. اگر آنها نتوانند رنگ من را ببینند، نمی‌توانند مرا بفهمند. من سیاه پوستم و شما ژاپنی هستید و ما هم‌رنگ نیستیم! عه!»

چو کمی خجالتی بود و از اینکه با استیسی هم اتاقی شده، خوشحال بود. استیسی خوش برخورد و خوش فکر بود و چو که به تازگی از ژاپن آمده بود، در دو هفته گذشته بیشتر از تمام سال‌های تحصیلش در مدرسه اطلاعات بیشتری در باره فرهنگ آمریکایی کسب کرده بود. درست در همان لحظه، چو آبی^۱، را که مسئول همایش دانشجویان بود، دم درب دید.

چو هشدار داد. "او اینجاست،"

"فقط تماشا کن استیسی پیش‌بینی کرد که او این را خواهد گفت. ابی با موهای قرمز کوتاه به سمت صندلی‌ها رفت و روی صندلی نشست. «سلام به همه. من ابی هستم، او گفت. می‌دانم که ما نماینده چندین کشور در این کلاس هستیم و به نظرم این بسیار هیجان‌انگیز است. می‌خواهم که شماها بدانید...»

استیسی نجوا کرد: «او این را خواهد گفت اینجا می‌آید»، ... که «همه ما در این ترم از یکدیگر یاد خواهیم گرفت.

من بی صبرانه مشتاقم تا علایق و عقایدتان را بدانم و دلشوره دارم که افکارم را درباره اینکه چگونه این سال را به یک تجربه عالی با تک تک شما در میان بگذارم.

"می‌خواهم چند تا کارت بین شما رد و بدل کنم، از تون می‌خوام سه چیز را که برایتان مهم است روی یک طرف آن بنویسید. لطفاً در پشت آن، هر نوع ترس یا مشکلی را که از زمان ورود به دانشگاه داشته‌اید، ردیف کنید...»

استیسی به چو گفت "او نگفت! من نمی‌توانم آن را باور کنم."

چو کارتی به استیسی داد. و گفت: "شاید این کارت خیلی هم بد نباشد."

نکته‌ای برای تأمل ۳.۲: کور رنگ

آیا تا به حال شنیده‌اید که کسی از عبارت "کور رنگی" آن طور که در داستان به کار رفته، استفاده کند؟ اگر چنین است، فکر می‌کنید فردی که از آن استفاده کرده، چه چیزی را می‌خواسته منتقل کند؟

.....

.....

به نظر شما چرا استیسی اینقدر از این اصطلاح آزرده خاطر شده بود؟

.....

.....

چگونه تمرین کارت آبی به استیسی، چو و سایر دانشجویان اجازه می‌دهد بیشتر از اظهار نظر دربارهر «کور رنگی» درگیر شوند؟

.....

.....

موانع مهارت فرهنگی

بسیاری از احساسات، باورها و اعمال می‌توانند مانع مهارت فرهنگی فردی و نهادی شوند (رایبزر، لیندزی، لیندزی و ترل، ۲۰۰۶). در اینجا سه مورد از شایع‌ترین این مانع آورده شده است:

فقدان دانش

اگر هرگز در معرض فرهنگ‌های خاصی مانند قومیت‌ها یا هویت‌های جنسی خاص قرار نگرفته‌اید، برقراری ارتباط اجتماعی با اعضایشان ممکن است دشوار باشد. شما دقیقاً از ظرافت‌های فرهنگی بی‌اطلاعی و می‌توانید ناخواسته توهین کنید یا بین خود و شخص دیگر فاصله بیندازید. اولین باری که با فردی ناآشنا، مانند حاشیه نشین شهری، روستایی یا فقیری مواجه می‌شوید، می‌توانید به عنوان راهی برای تشویق او به برقراری ارتباط با شما با پرسیدن یک سوال بی‌ضرر مانند "یه نخ سیگار داری؟" یا "دلت برای خانه تنگ شده است؟" زمینه‌های مشترک ایجاد کنید. سؤال‌هایی بپرسید که تهدیدکننده نیست، اما به اندازه کافی جذاب هست که موجب پیش رفتن گپ زدن تان شوند. هرچند می‌خواهید سؤال‌هایتان عادی باشد و شبیه به مصاحبه به نظر نرسد، نکته مهم این است که محترمانه کنجکاوی کنید و هنگام یادگیری فرهنگ دیگران با دقت گوش دهید.

هنگامی که با شخصی روبرو می‌شوید که لباس یا اعمالش اساساً با شما متفاوت است، با احترام و کنجکاوی به آن توجه کنید و با او هم کلام کنید. هدفتان پی بردن به نظرات رایج و تجاربی که بین همه مشترک است و نیز عوامل خاص فرهنگ باشد.

بی اطلاع از امتیاز اکثریت

اگر عضوی از فرهنگ اکثریت هستید، احتمالاً به دلیل عضویت در گروه اکثریت (مثلاً از نظر نژاد، جنسیت یا شرایط اقتصادی) مزایا و امتیازاتی را تجربه خواهید کرد. این مزایا از طریق تلاش یا موفقیت

به دست نیامده است. برای اینکه از نظر فرهنگی مهارت بیشتری داشته باشید، لازم است بدانید که این مزایا وجود دارد. برای مثال، مردی در بانک ممکن است - به عمد یا حتی ناخواسته - با زنی که پوشش امروزی دارد، نسبت به خانمی پوشش سنتی تر دارد، مهربان تر و پذیرا تر باشد.

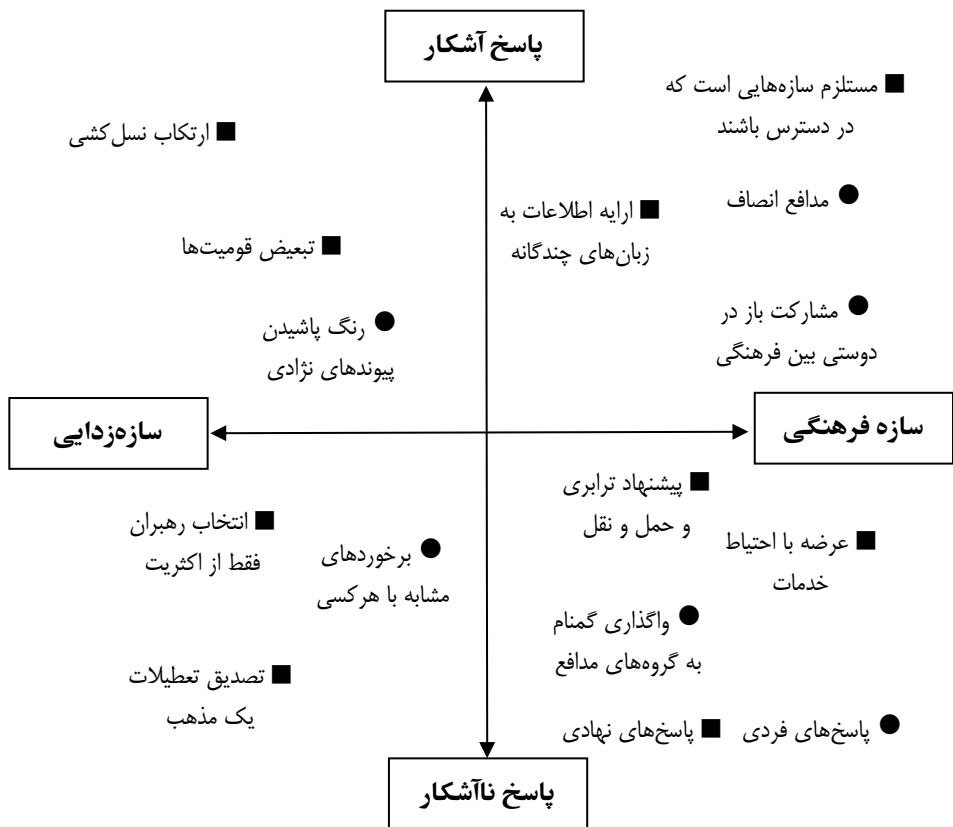
از خود پیرسید که آیا از امتیازات اکثریت بهره مند هستید؟ اگر به این نتیجه رسیدید که بهره‌مندید، توجه داشته باشید که تجربیات روزانه شما ممکن است کاملاً متفاوت از تجارب اقلیت‌ها باشد. اگر عضو یک فرهنگ اقلیت هستید، احتمالاً از قبل از این مزایا آگاه هستید.

باور کردن به چیزها باید همان طور که هستند باقی بمانند

سفر راحت و فناوری ارتباطات به افراد با پیشینه‌های مختلف این امکان را داده است که نه مثل گذشته با هم در ارتباط باشند در نتیجه، افراد و نهادها پاسخگویی به جمعیت‌های پیچیده و پویا را ضروری می‌دانند. خط‌مشی‌ها و رویه‌هایی که برای افسار خاص طراحی شده‌اند، برای رفع نیازهای افراد در سنین، نژادها، مذاهب، اقتصادها، توانایی‌ها و زبان‌های مختلف باید بازنگری شوند. درک این موضوع که این تغییرات به ویژه برای اعضای فرهنگ اکثریت مفید است، می‌تواند دشوار باشد. برای تطبیق با جامعه در حال تغییر و متنوع، تصمیم گیرندگان و نمایندگان آنها موقع سیاستگذاری باید همه فرهنگ‌ها را به رسمیت بشناسند.

ماتریس پاسخ فرهنگی

افراد و نهادها از زوایای مختلف به تفاوت‌های فرهنگی پاسخ می‌دهند. این پاسخ‌ها هم شامل افکار و هم رفتار می‌شود. تا زمانی که فعالانه آنها را به اشتراک نگذاریم، افکار ما از دیگران پنهان می‌ماند. با این حال، رفتارهای ما محدود‌های از نهان تا آشکار را شامل می‌شود. مفهوم ترسیم مهارت فرهنگی بر روی یک پیوستار توسط رابینز و همکاران ارائه شد.



شکل ۳-۱ ماتریس پاسخ‌ها به فرهنگ

این پاسخ‌های آشکار و پنهان به برخوردهای مختلف با فرهنگ‌ها می‌تواند سازنده یا مخرب باشد. مثال‌هایی از پاسخ‌ها در شکل ۳.۱ ترسیم شده است. هر دو پاسخ فردی و نهادی در ماتریس نشان داده شده است. به عنوان مثال، ارتکاب نسل‌کشی هم آشکار و هم مخرب است، بنابراین در ربع بالا سمت چپ ظاهر می‌شود، در حالی که نام مستعار پنهان و سازنده است و در ربع پایین سمت راست دیده می‌شود.

راه‌های واکنش به فرهنگ‌ها را می‌توان براساس درجاتی از سازندگی / ویرانگری که ایجاد می‌کنند دسته‌بندی کرد. این پاسخ‌ها بسته به شرایط و زمینه می‌توانند ویرانگر، تأیید کننده یا الهام بخش فرهنگ‌ها باشند. بندهای زیر برخی از این گروه بندی‌ها را شرح می‌دهند

فروپاشی فرهنگی

اقدامات تخریب فرهنگی ابزارهایی هستند که بدان طریق افراد یا نهادها به فرهنگ‌ها آسیب می‌زنند. این رفتارها می‌تواند آشکار یا پنهان باشد، اما نتیجه، یک فرهنگ شخصی یا گروهی ضعیف یا فروپاشیده است.

نامتعارف نیست که افراد برای اقشار خاصی لطیفه بگویند یا از کلام توهین‌آمیز استفاده کنند. گاهی اوقات برای مردم دشوار است پی ببرند که در حساس نبودنشان قدرت ویرانگری نهفته است. چنین رفتارهایی برای فرهنگ‌های اقلیت زیانبار است حتی اگر هیچ کسی از اقلیت شاهد چنین اعمال نباشد. عقاید تحقیر با مزاح‌های جنسیتی یا نژادپرستانه صرفنظر از اینکه چه کسی آنها را رواج می‌دهد یا می‌شنود، تداوم می‌یابد. مثال‌هایی از تخریب‌های فردی شدیدتر عبارتند از نوشتن اهانت‌های نژادپرستانه روی دیوار یا خودرو، تخریب اموال گروه‌های نامحبوب، و آسیب بدنی به اعضای یک گروه خارجی است.

همچنین این اقدامات مخرب به اعضای فرهنگ اکثریت آسیب می‌رساند، زیرا مردم در تفکرات محدود تصورات قالبی محبوسند بنا بر این نمی‌توانند از طیف کامل ابراز انسانی لذت ببرند.

نهادها نیز آشکارا به فرهنگ آسیب می‌زنند، مانند زمانی که تنها یک زبان در جامعه مجاز است، یا زمانی که استفاده از دستشویی عمومی برای یک دگرباش جنسی^۱ به دلیل هویت جنسیتی غیرقانونی است. برخی از نمونه‌های تاریخی قابل تشخیص تخریب آشکار نهادی، نابودی بومیان آمریکای شمالی و اسارت شهروندان ژاپنی طی جنگ جهانی دوم است.

نهادها همچنین برای تخریب فرهنگ‌ها به صورت پنهانی عمل می‌کنند، مانند زمانی که تقویم‌ها یا سیاست‌های دولتی یک دین را بر دین دیگر تبلیغ می‌کنند، یا زمانی که مدارس دولتی در برنامه درسی آموزش جنسی را حذف می‌کنند. اثرات ویرانگر پنهانی بسیار قوی است زیرا تشخیص شان دشوار است مگر اینکه شما قربانی باشید.

بی‌بصیرتی فرهنگی

مانند کور رنگی، کوری (بی‌بصیرتی) فرهنگی به سختی قابل پیشگیری است، زیرا می‌تواند خود را به صورت رفتار مفید پنهان کند. کوری فرهنگی زمانی اتفاق می‌افتد که شما از یک موضوع فرهنگی آگاه هستید، اما تصمیم می‌گیرید وانمود کنید که وجود ندارد یا نادیده بگیرید. وقتی تعصبی پنهان دارید یا از پذیرش موضوعی ناراحت هستید، انکار آن نشان می‌دهد که ظاهراً وجود ندارد. با این وجود، تعصب پشت انکار رشد می‌کند و از تعاملات فرهنگی معتبر جلوگیری می‌کند.

همه می‌خواهند دیده شوند و به عنوان یک فرد شناخته شوند. بلی بصیرتی فرهنگی باعث می‌شود که افراد فرهنگ‌های اقلیت احساس نبودن یا بیگانگی کنند و اعتماد لازم برای رابطه یاورانه سازنده را از بین ببرد. گفتن "من با همه یکسان رفتار می‌کنم" نمونه‌ای از بی بصیرتی فرهنگی است.

جهل فرهنگی

مردم می‌توانند از ظرافت‌های فرهنگ‌های دیگر بی‌خبر باشند. استاد تاریخ در مثالی از سرکوب فرهنگی اظهار داشت: "مثل زمانی که یهودیان عیسی را کشتند". شاگردی گفت: "بخشید، اما این رومیان بودند که عیسی را کشتند".

معلم که آشکارا از این‌که با وی درافتاده شده، ناراحت بود، به جوان مو روشن نگاه کرد. او گفت: «نظر من این است که به صلیب کشیده شدن به دست یهودیان اتفاق افتاده است».

شاگرد پاسخ داد: دروغ است. "این داستان پخش شد تا یهودیان را نابود کند. «او از بیرون آرام بود، اما از درون می‌لرزید».

استاد، که ظاهراً فکر می‌کرد دانشجوی یهودی نیست، پرسید «چرا، آیا شما یهودی هستید؟». دانشجوی در حالی که از شرم سرخ شد و از دعوت به دفاع از اعتقادات دینی خود برافروخته شد، پاسخ داد: بله، هستم».

استاد به میز مرد جوان نزدیک می‌شود و می‌گوید: خوب، من قصد توهین به شما را نداشتم. دانشجوی با این امید که توجه را به جای دیگری منحرف کند، درخواست کرد: «فقط به صحبت درباره تاریخ برگردیم». دانشجوی از اینکه در کانون توجه قرار گرفت، تحقیر شد و به خاطر ایمانش به چالش کشیده شد. استاد اصلاً نمی‌دانست که دانشجوی یهودی است یا نظرات غیرحساس او روی دانشجویان تأثیر دارد. همان طور که شد. او فقط از تفاوت‌های ظریف فرهنگی که در موردش بحث می‌کرد بی‌خبر بود.

نمونه‌های دیگر غفلت (جهل) فرهنگی عبارتند از: غربی‌هایی که نمی‌دانند استفاده از دست چپ پشت میز در برخی جوامع ناپاک تلقی می‌شود، یا سیاهپوستان امریکایی که ممکن است متوجه نباشد بسیاری از بچه‌های سفیدپوست از نظام‌های حمایتی قوی که در بسیاری از خانواده‌های سیاه پوست وجود دارد، برخوردار نیستند.

به عنوان همتاآموز و به عنوان عضوی از جوامع مختلف، اغلب با عقاید و شیوه‌های جدیدی مواجه خواهید شد. وقتی با فقدان دانش فرهنگی خویش مواجه می‌شوید، مهم است که مراقب احساسات

دیگران باشید. این حساسیت از احساسات آسیب دیده، شرم و حیای جلوگیری می‌کند، حال آن که به شما این امکان را می‌دهد درک جدیدی از روش‌های مختلف زندگی افراد به دست آورید.

آگاهی فرهنگی

ممکن است برخی از تأثیرات فرهنگی را بشناسید که مستقیماً آن‌ها را تجربه نکرده‌اید. برای مثال، دانش آموز شهرنشین احتمالاً از فرهنگ گاوچرانی آگاه است. شاید او فیلم‌هایی از گاوچران‌ها دیده باشد و در مورد گاوچران‌ها در کتاب‌ها و مجلات خوانده باشد. او می‌داند که آنها اسب‌ها و کلاه‌های بزرگ دارند. او حتی ممکن است گاهی گاوچران‌ها را مسخره کند. اما او واقعاً هیچ احساسی نسبت به گاوچران فراتر از حداقل درک خود ندارد. او واقعاً باورها و رفتارهایی را که به گاوچران‌ها نسبت می‌دهند، درک نمی‌کند. اگر قرار باشد با یک گاوچران ملاقات کند، ممکن است احساس ناخوشایندی داشته باشد. شاید او نمی‌داند چگونه سر بحث را با گاوچران باز کند. او ممکن است گاوچران را ترسناک بداند. فرهنگ خود شما یکی از فرهنگ‌های متنوع است. با روش‌های متعددی که مردم دنیای اطراف را تجربه می‌کنند، در طول زندگی‌تان مواجه خواهید شد. کنجکاوی محترمانه به شما این امکان را می‌دهد تا در مورد افکار و اعمالی که ناآشنا هستند اطلاعات کسب کنید و این کار شما را به سمت مهارت فرهنگی بیشتری سوق می‌دهد.

بردباری فرهنگی^۲

بردباری چیست؟ پیامد انسانیت است. ما جملگی از ضعف و خطا شکل گرفته‌ایم.
- بیابید متقابلاً حماقت یکدیگر را ببخشیم - این اولین قانون طبیعت است.

ولتر^۳

قرن‌ها و در زمینه‌های مختلف، بردباری با دیگران موضوعی به نظر می‌رسد که بسیاری آن را مورد توجه و بحث قرار داده‌اند. دستیابی به سعه صدر برای دیدگاه‌های فرهنگی مختلف گامی فراتر از نشان دادن آگاهی از آنهاست.

ما جملگی آسیب پذیریم و اشتباه می‌کنیم. شناخت این نقایص به ما اجازه می‌دهد تا دیگران را در حالی که می‌کوشند جهان را به روش خود درک کنند، بپذیریم. یادآوری شباهت‌هایمان به عنوان انسان به ما کمک می‌کند فضایی برای تفاوت‌هایمان فراهم کنیم.

وقتی اعلام می‌کنید که هرکسی حق دارد سبک زندگی خود را دنبال کند، خواه با سبک زندگی شخصی شما مطابقت داشته باشد یا نداشته باشد، در حال نشان دادن بردباری هستید. «زندگی کن و بگذار زندگی کند» بیانیه بردباری است. بردباری به معنای قدردانی نیست. در واقع، نشان می‌دهد که

1. Cowboy
2. Cultural tolerance
3. Voltaire

باید بر واکنش منفی چیره شد. ممکن است از موسیقی هم‌اتاقی خود لذت نبرید، اما آن را تحمل می‌کنید. بردباری، پیش‌نیاز روانی فرهنگی است.

سیالیت فرهنگی

تقریباً همان‌طور که سیالیت زبانی اجازه می‌دهد تا بینش و ارتباط از طریق زبان رخ دهد، سیالیت فرهنگی^۱ نیز امکان یادگیری و همکاری بین فرهنگ‌های مختلف و درون آن را فراهم می‌کند. مانند زبان، سیالیت فرهنگی هرگز کاملاً آموخته نمی‌شود. این یک ابزار همیشه روبه‌بهبود است که به شما امکان می‌دهد موقعیت‌های جدیدی را که با آن روبرو می‌شوید هدایت کنید. سیالیت فرهنگی مبتنی بر کنجکاوی محترمانه و قدردانی از تفاوت‌هایمان است که فراتر از تحمل است. وقتی از نظر فرهنگی سیال هستید، همه چیز را نمی‌دانید، اما سؤال‌های خوبی دارید و می‌دانید چگونه آنها را به روش‌هایی بپرسید که درک و فهم‌تان را تقویت می‌کند. شما می‌دانید که چگونه با احترام گوش کنید و چگونه به روش‌های سازنده به تفاوت‌ها پاسخ دهید. شما فعالانه به دنبال گنج پنهان در فرهنگ دیگران هستید. حمایت فرهنگی^۲ به اقداماتی گفته می‌شود که حامی فرهنگ است یا به نفع آن بحث می‌کند. اگر به گفتن یک لطیفه نژادپرستانه معترض هستید، مدافع ظرفیت فرهنگی علیه تبعیض زبان‌بار هستید. مثال‌های دیگری از حمایت فرهنگی عبارتند از صحبت با هیئت مدیره دانشکده به نفع افزودن زبان فراگیر به خط مشی دانشگاه، نوشتن نامه‌ای به روزنامه دانشکده که از نویسندگان می‌خواهد تا در پوشش رویدادهای دانشگاه همه فرهنگ‌ها را نشان دهند، و درخواست مراقبت رایگان از کودک در طول فعالیت‌های عصرانه که برای کلاس مورد نیاز است. تصمیم‌گیری در مورد اینکه آیا باید در حمایت فرهنگی شرکت کرد یا نه و در کدام زمینه‌ها، شخصی است. میزانی که شما مایل به حمایت از آن هستید بیانگر سیالیت فرهنگی شما و تعهدتان به تغییر است.

نکته‌ای برای تأمل ۳.۳: مهارت فرهنگی

داستان براندون و تونی را دوباره مرور کنید. با اشاره به مفاهیم آموخته شده در این فصل، سطح مهارت فرهنگی براندون را در آغاز داستان شرح دهید. به نظر‌تان او در پایان داستان از چه نظر رشد کرده است؟

.....

.....

-
1. Cultural fluency
 2. Cultural advocacy

نکاتی برای تسهیل مشارکت فرهنگی

۱. **آگاهی:** باید نسبت به خود و دیگران آگاهی کسب کنید. این شامل پذیرفتن خود به عنوان فردی ناکامل به منظور پذیرش ناقص بودن دیگران نیز می‌شود. همه ما سوگیری‌ها، ترجیحات، سوابق و انتظاراتی را برای هر تعاملی به ارمغان می‌آوریم. تشخیص اینکه کامل بودن دست نیافتنی است به شما امکان می‌دهد بر نقاط قوتی که خود و دیگران دارید، تمرکز کنید. هنگامی که بر جنبه‌های مثبت تاکید می‌شود، افراد تمایل به توسعه توانایی‌های خود دارند و نقاط ضعف کاهش می‌یابد.
۲. **پندیرش:** از آنجایی که هیچ دو نفری یکسان نیستند، هیچ جامعه‌ای از اعضای یکسان تشکیل نمی‌شود. وقتی افراد در گروه‌های بزرگ یا کوچک گرد هم می‌آیند، دیدگاه‌ها و افکار گوناگون‌شان برای غنی‌سازی تجربه برای همگان در تعامل است. کاهش تنوع به معنای کاهش کیفیت پیچیده گروه است. روابط سالم به تعاملات پیچیده‌ای بستگی دارند و زمانی اتفاق می‌افتد که همه افکار معتبر تأیید شوند. این تعاملات به نوبه خود به پذیرش بی قید و شرط فرد بستگی دارد.
۳. **قاطعیت:** از آنجایی که شما موجودی فرهنگی هستید، تصورات خاصی در مورد نحوه زندگی دارید که در طول زندگیتان به دست آمده است. ظرفیت شما برای درک و ارتباط با شیوه‌های زندگی بسیار متفاوت، بدون تلاش جدی برآورده نمی‌شود. تعهد به این تلاش زمانی ضروری است که فضایی خوشایند برای دیگران با تنوع فرهنگی ایجاد شود. شما باید از طریق چالش‌های ناشی از تعاملات بین فرهنگی و اختلاف نظرها و دیدگاه‌های ناشی از آن کار کنید. به جای چسبیدن به یک راه «درست» برای زندگی، باید از اصول کلی‌تری مانند مدارا، احترام و ایمان به توانایی خود برای کار کردن از طریق تفاوت‌ها استفاده کنید. به علاوه، با دانستن اینکه راه‌حل غلط برای یک مشکل راه‌حل نیست. باید مصمم باشید که باور به صداقت و انصاف را نیز بپذیرید. به خود قول دهید که اجازه می‌دهید صداقت افکار و اعمال شما را هدایت کند. مطمئن باشید که مردم می‌توانند به آنچه می‌گویید و انجام می‌دهید اعتماد کنند.
۴. **تمرکز:** هنگامی که در حال برقراری ارتباط هستید، به خصوص با فردی که به نظرتان ناآشناست، به جای نگرانی در مورد آنچه قرار است در ادامه حرف هایتان بگویید یا پیش‌بینی یک نتیجه خاص، روی آنچه در لحظه گفته می‌شود تمرکز کنید. تمرکز بر لحظه، به جای تمرکز بر خود، به شما این امکان را می‌دهد که بیشتر به موقعیت توجه کنید. وقتی نمی‌توانید اندیشمندانه تمرکز کنید، ارزش‌ها و باورهای شخصی شما به جای همدردی با کلمات و رفتار دیگران، به صورت خودکار تفسیر و قضاوت می‌کنند. این عدم تمرکز، توسعه روابط فراگیر و پذیرا را محال می‌سازد. در

عوض، آگاهانه به منظور طرف مقابل و همچنین معنای تحت اللفظی کلمات او گوش دهید. طوری حرف بزنید که از هر جهت قابل درک باشد و سعی کنید مبنای داوری دیگران را درک کنید. این جریان، فهم متقابل لازم را برای روابط موثر و پاسخگو تسهیل می‌کند.

۵. **هماهنگی:** جهت گیری‌های آگاهی، پذیرش، تعیین و تمرکز بر زمان حال منجر به هماهنگی درونی می‌شود که برای همه روابط انسانی بسیار مهم است. احساس شخصی تان از هماهنگی، به شما فرصت می‌دهد که هماهنگی را در دیگران پیدا کرده و الهام بخشید و در نتیجه روابط و محافل موثر و مثبتی ایجاد کنید.

خلاصه

این فصل عقایدی را مطرح می‌کند که برای کار شما به‌عنوان هم‌تا یار ضروری هستند. درک تأثیر گسترده فرهنگ و آموختن طرز رفتار با فرهنگ‌های مختلفی که با آن مواجه‌اید، به شما این امکان را می‌دهد که تأثیرات فرهنگی خود را درک کنید و روابط سازنده ایجاد کنید.

افزایش آگاهی از موانع مختلف برای کسب مهارت فرهنگی به شما این امکان را می‌دهد که بر آنها غلبه کنید و از موانع آنها فراتر بروید. پیشداوری، تبعیض، و تصورات قالبی افکار و اعمال رایج و قدرتمندی هستند که باید برای برقراری روابط بهتر آشکار و مدیریت شوند. حساسیت، احترام، و کنجکاوی واقعی متحدان شما خواهند بود، زیرا با افراد با باورها و شرایط زندگی مختلف تعامل دارید. مهارت فرهنگی یک جریان رشدی است که هرگز کامل نمی‌شود. شما همچنان به افزودن، حذف و تغییر ارزش‌ها و باورها در طول زندگی ادامه می‌دهید

فصل سه: چکیده سوالات

۱. فرهنگ شما چگونه بر جهان بینی شما تأثیر می‌گذارد؟
۲. مهارت فرهنگی یعنی چه؟
۳. تبعیض نهادی از چه نظر بر فرهنگ تأثیر می‌گذارد؟
۴. مثال‌هایی از نابرابری "نامرئی" کدامند؟ چگونه این نابرابری‌ها رخ می‌دهد؟
۵. از چه راه‌هایی می‌توانید بر تأثیر تعصب خود غلبه کنید؟
۶. چگونه کنجکاوی محترمانه باعث ارتقای مهارت فرهنگی می‌شود؟

مهارت‌های ارتباط بین فردی^۱

خلق تعامل یاورانه

اهداف یادگیری

پس از اتمام این فصل، شما قادر خواهید بود:

۱. تفاوت میان مکالمه‌های معمولی و روزانه و ویژگی خاصی از ارتباط بین فردی که برای کمک به ارتباط ضروری هستند را شرح دهید.
۲. تفاوت میان توصیه کردن و روابط بین فردی را توضیح دهید.
۳. با کمک به اثربخشی شرایط اصلی، که شامل همدلی، احترام گذاشتن و ملایمت است ارتباط برقرار کنید.
۴. توجه داشتن به مهارت‌های فیزیکی و روانی را شرح دهید.
۵. مهارت‌های گوش دادن و پاسخ دادن که باعث تشویق در حل مشکلات دانشجوی می‌شود را اثبات کنید.
۶. توانایی برقراری ارتباط «مبادله پیام‌ها» بر تاثیر تعامل را شرح دهید.
۷. چهار نوع از شرایطی که ممکن است در ارتباط یاورانه با آنها رو به رو شوید را توصیف کنید که از شما می‌خواهد فردی را به فردی دیگر که در زمینه خاصی آموزش دیده و با تجربه است ارجاع دهید.



«... اما اگه تو منو اهلی کنی، مثل این می‌مونه که که خورشید دوباره به زندگی من بدرخسه.»

اونوقت من صدای پایی رو می‌شناسم که با همه صداهای دیگه فرق داره.»

دو سنت اگزوپری، سازده کوچولو

۱. پیش نویس اولیه ترجمه این فصل را خانم عطیه آتشکار ارایه کرده است.

توسعه مهارت‌های ارتباطی لازم برای تبدیل شدن به یاور موثر^۱ مبتنی بر داشتن شایستگی چند فرهنگی است. (دانیلز و آیوی، ۲۰۰۷؛ آیوی، برادفورد-آیوی و زالاکت، ۲۰۱۰). فصل سوم راه‌هایی را برای درک و پذیرش افراد از دیدگاه فرهنگی بی نظیرشان شناساند. این فصل به شما نشان می‌دهد که چگونه از طریق تقویت ارتباط بین فردی صلاحیت فرهنگی بنا کنید تا نتایج مثبتی را در کار با دانشجویان تسهیل کند.

در این مرحله ممکن است سوالاتی از قبیل مانعی ندارد نظراتم را بیان کنم؟ توصیه‌ای بکنم؟ داستاتم را بگویم؟ دلسوز باشم؟ با علاقه عمل کنم؟ یا به نوعی در گفتگو تواضع داشته باشم؟ پاسخ به تمامی این سوالات به گفتن نه، شاید یا گاهی بسنده نمی‌کند. در این فصل ما قصد نداریم تمامی شیوه ارتباط تان را تغییر دهیم؛ وانگهی، برخی از محدودیت‌های گفتگوهای روزمره را نشان خواهیم داد و راه‌های موفق‌تری را برای سهولت در پاسخی یاورانه‌ای از طریق روش‌های خاص ارتباط بین فردی شرح می‌دهیم. با نگرستن به یکی از رایج‌ترین رویکردهای یاورانه، که آن را پند و اندرز می‌نامیم، شروع می‌کنیم.

چه زمانی بیشتر از توصیه ارائه دهیم

نقش شما به عنوان همتاآموز، این است که اغلب به دانشجویان دیگر برای کمک به حل مشکلات در تغییر دادن زندگی شخصی و تحصیلی‌شان حاضر می‌شوید. در برخی موارد، این دغدغه‌ها محرز خواهند شد؛ دانشجو به اطلاعات یا اقدام خاصی از طرف شما نیاز خواهد داشت. برای نمونه، دانشجویی در خوابگاه ممکن است در زمینه آگاهی از شرایط و ضوابط مسکن، مانند قرارداد بستن به کمک نیاز داشته باشد. این نوع درخواست ایجاب می‌کند که شما با اطلاعات مستقیم پاسخ دهید. یا دانشجویانی که به دنبال راهنمای شغلی هستند ممکن است نیاز داشته باشند به آنها بگویید در دانشکده کجا می‌توانند کمک شغلی پیدا کنند. این هم درخواست برای اقدام از طرف شما است. این نوع درخواست‌ها معمولاً سرراست و مستلزم آگاهی از منابع خاص هستند. هدف شما به عنوان یاور در این موارد این است که سرراست باشید و پاسخ‌های دقیق بدهید.

با این حال، گاهی اوقات دانشجویان شما را به عنوان فردی که عامل انتشار عقاید^۲ است، می‌بینند و به شناخت و مشارکت تان نیاز دارند. این موقعیت‌ها معمولاً مستلزم ارتباطات عمیق‌تری است، زیرا ممکن است دانشجویان مشکلات شخصی را توضیح دهند که به راحتی قابل شناسایی یا به سرعت قابل حل نباشند. ممکن است احساساتی مانند سردرگمی یا اضطراب در رابطه با مشکل موجود تجربه کنند. آنها ممکن است به وضوح احساس کنند شخصاً ناراحتند و به دنبال درک و مشارکت شما برای کمک به آنها شفاف‌سازی مشکل و احتمالاً شناسایی راه‌هایی برای حل آن باشند. برای

1. Effective helper
2. Sounding board

مثال، دانشجویی به سراغتان می‌آید و می‌خواهد با قرار ملاقات با مشاوره برای کلاس ترم بعد ثبت نام کند. با این حال، او اضافه می‌کند: من واقعا خجالت می‌کشم چون از کلاس‌هایم متنفرم، در نمراتم ضعیف عمل می‌کنم و نمی‌دانم چه بهانه‌ای بیاورم.

این درخواست، برای درک و مشارکت، مستلزم پاسخ‌هایی است که بسیار متفاوت با پاسخ‌های مربوط به اقدام یا اطلاعات مستقیم است. در این موارد، از شما خواسته می‌شود وارد رابطه‌ای شوید که مستلزم تبحر بیشتری در مهارت بین فردی است. از شما خواسته می‌شود تا در مورد مسائلی صحبت کنید که دانشجو را ملزم می‌کند برای هیجان‌هایش دلایلی پیدا کند. اینکه برای چه «شرمگین» است؟ «از کلاس‌هایم متنفر است، در درس ضعیف عمل می‌کند و یا اینکه توجیهی برای اینکار ندارد.»! اینها جملگی علائمی از چیزی است که در زندگی دانشجو تداوم دارد و نیاز به شفاف‌سازی و درک بیشتری قبل از برداشتن گام اول مساعدت دارد. دانش شما و کاربرد مهارت‌های ارتباط بین فردی در نقش یاور، به شما کمک می‌کند که با دانشجو کار کنید تا به سطوح بیشتری از شناخت شخصی برسد و سرانجام منجر به اقدام یا حل مساله می‌شود. به سخن دیگر، وظیفه شما کمک به دانشجو است که مشکل را حل کند نه اینکه مشکلات را برای او حل کنید.

تعیین مرز بین توصیه و کاوش

بسیاری از هم‌آموزان ممکن است از همان ابتدا کاربرد ارتباط بین فردی عمیق‌تر را برای تعامل با هم‌تایانی که نیازمند کمک هستند، دشوار ببینند.. به این دلیل که همه ما تمام عمر را صرف یادگیری و شکل متفاوتی از کمک‌رسانی روزمره یعنی پند و اندرز کرده‌ایم. در بیشتر موارد، زمانی که دوستان، خانواده و همکاران مشکلات و نگرانی‌های خود را با هم در میان می‌گذارند، پند دادن به نظر پاسخی مناسب می‌آید. در واقع، این همان چیزی است که بسیاری از مردم آن را می‌خواهند و انتظار آن را دارند، حتی در زندگی روزمره اغلب مناسب است. وانگهی، مشکلات متعددی در ارتباط با پند و اندرز وجود دارد که آن را ابزار کمتر موثری برای هم‌تایاران می‌کند. مهم است که بدانید چه زمانی توصیه کردن راهبرد ارتباطی مناسبی است و چه زمانی یک دانشجو به عمق بیشتری از درک و اکتشاف شخصی احتیاج دارد. جدول ۴.۱ مقایسه‌ای از تفاوت بین پند و اندرز دادن و مهارت‌های یآوری که ما آن را مهارت‌های ارتباطات بین فردی می‌نامیم، ارائه می‌دهد.

بندهای زیر تفاوت‌های کیفی بین توصیه کردن و ارتباط بین فردی را شرح می‌دهند.

جدول ۴.۱. مقایسه‌ی توصیه کردن با ارتباط بین فردی.

متغیر	توصیه‌ها	روابط بین فردی
تعامل	مستقیم (حرف زدن با)	مشارکتی (هم صحبتی با)
نقش یاورانه	اقتدار	تسهیل‌گر
تجربه و تخصص	دانش قابل اعتماد	مهارت‌های رابطه بین فردی
زمان	مختصر و مستقیم	بسط یافته برای اکتشاف
عملکرد	اطلاعات لازم را فراهم می‌کند	به حل مشکلات فردی کمک می‌کند
رابطه	محدود (مودبانه)	عمیق (مهارت‌های بین فردی)
موارد احتیاط	توصیه همیشه با نظر یا نیاز دیگری متناسب نیست	مستلزم مهارت‌های گوش دادن و توجه دقیق
محدودیت‌ها	باید دانش خاص داشت	باید دانست چه وقت نیاز به کمک حرفه‌ای است
نتیجه	مشخص نیست	نتیجه می‌تواند تعیین شود

دادن پند و اندرز کاری آسان است

دادن پند و اندرز کار تقریباً ساده‌ای است. شخصی مشکلش را شرح می‌دهد و شما فوراً بهترین برداشت خود را از موقعیت مطرح می‌کنید. هیچ‌گونه مشکل یابی^۱ رخ نداده است و در واقع، شما هرگز نخواهید فهمید که آیا مشکل اولیه‌ای که اریاه شده، همان مشکل اصلی است که باید به آن پرداخته شود یا خیر. برای نمونه، دانشجویی که از هم اتاقیش شکایت می‌کند که بدون اجازه او لباسش را بر می‌دارد، از توصیه شما سودی نمی‌برد، اگر مشکل اصلی تردید در روبرو شدن با هم اتاقیش باشد تا کاری که هم اتاقیش انجام می‌دهد. شاید همین دانشجو وقتی تعارضی ایجاد می‌شود در سروکار داشتن با بیشتر روابط بین فردی مشکل دارد و این "مشکل با هم اتاقی" فقط نشانه‌ای از مساله بزرگتری است. اگر در باره موقعیت خاصی که دانشجو توضیح داده است، توصیه‌های یک دقیقه‌ای ارائه دهید، ممکن است هرگز به مشکل اصلی تعارض گریزی نپردازید. در عوض، شما باید بیاموزید که چگونه نگرانی‌های اصلی را که ممکن است دانشجو به خوبی تشخیص نداده باشد، مشخص کنید و در حالی که دانشجو راه‌هایی را برای سروکار داشتن با آنها پیدا می‌کند، حامی او باشید. ممکن است عادت کردن به این روش برخورد کمی طول بکشد، اما راهی بسیار سودمند برای ماهر شدن است. برای مثال، دانشجویی ممکن است به شما بگوید: "من دیگر نمی‌توانم هم اتاقیم را تحمل کنم، چه کار باید

بکنم؟" پاسخ متقابل فوری ممکن است چنین باشد: «خب، خیلی سخته، چرا برای انتقال به اتاق دیگری درخواست نمی‌کنید. اینکار به بهبود اوضاع کمک می‌کند.» توصیه سریع فرصت درک بهتر از دلایل اصلی احتمالی از اظهارات دانشجو را فراهم نمی‌کند. اظهار نظر بهتر، به طور بالقوه، روزنه را برای پی بردن به عوامل احتمالی پشت پرده اظهار نظر اولیه باز می‌کند. پاسخ بازتر می‌تواند بازتاب این جمله باشد: «به نظر می‌رسد از هم‌اتاقیت بسیار ناراحتی، من نمی‌دانم چه راه‌حلی برای برخورد با این مشکل به ذهنت می‌رسد. برای انجام این کار چه فکری کرده‌اید؟». این پاسخ مشکل را حل نمی‌کند اما حداقل به دانشجو فرصت می‌دهد مسائل پشت پرده اظهاراتش را بیشتر دنبال کند.

یاور، فرد خبره‌ای است

وقتی مردم توصیه‌ای می‌کنند، آنها طبق یک چارچوب فکری شخصی: ارزش‌ها، نگرش‌ها، تجربیات گذشته، سطح بلوغ عاطفی فعلی می‌اندیشند و پاسخ می‌دهند. متأسفانه، پند شنونده ممکن است کاملاً متفاوت با ارزش‌ها، نگرش‌ها، تجربیات گذشته و سطح رشد فردی عمل کند. امکان دارد توصیه‌ای که برای یک نفر جواب می‌دهد برای شخص دیگری اصلاً کارساز نباشد. اصلی که از آن باید تبعیت کرد تشخیص این نکته است که فرد مددخواه آگاه‌ترین شخص به مشکلات خویش است. اقدامی که دنبال می‌شود باید با این اصل همخوان باشد که او به عنوان یک شخص کیست، چه چیزهایی برایش ارزشمند است و چه اعتقادی دارد، و می‌خواهد در زندگیش چه مسیری را در پیش بگیرد.

توصیه کردن تعهد زمانی کمتری را شامل می‌شود

فردی که واقعا به آگاهی و مشارکت شخصی شما نیازمند باشد، از نظر وقت و توجه از شما نیازمند پایبندی بیشتری است. مسئله کاوش، خودآگاهی و شناسایی راه‌هایی برای حل مشکل، مسائلی هستند که به ندرت می‌شود آنها را در چند دقیقه حل کرد. مهارت‌های شرح داده شده در این فصل نیازمند انگیزه برای وقت گذراندن با سایر دانشجویان است تا بهترین فرصت را برای حل موفقیت آمیز مشکلی فراهم کند.

توصیه کردن نیازمند انرژی شخصی کمتری است

توصیه کردن نیازمند انرژی شخصی یا احساسی زیادی از سوی فرد ارائه کننده نیست. می‌توانید داده‌ها را جمع‌آوری کنید، آنها را با استفاده از مبنای داوری خاص خودتان مرتب کنید و راه‌حلی ارائه دهید. با این حال، روابط بین فردی موثر مستلزم مهارت‌های توجه مناسب، مهارت‌های گوش دادن و پاسخگویی در چارچوب مرجع شخص دیگر است. به سخن دیگر، حل مشکل زمانی در حد اعلاء است که فرد مورد کمک در کانون جریان اکتشاف باشد. شما می‌آموزید که توجه تان را بر شخص مقابل متمرکز کنید و به قول معروف می‌گویند «خود را جای دیگری گذاشتن» به کمی دقت و تمرکز نیاز

دارد. یآوری موثر فعالیتی پُر انرژی و گاهی اوقات قوی است. شما ممکن است پس از یک مصاحبه یاورانه موفق با دانشجوی دیگری احساس خستگی کنید و احتمالاً تا حدودی از نظر روحیه و شاید هم هیجانی احساس خستگی کنید.

توصیه کردن نیازمند دانش است اما به مهارت‌های بین فردی کمتری نیاز دارد

توصیه دهندگان سطح بلوغ عاطفی فعلی، تجربیات زندگی گذشته، ارزش‌ها، نگرش‌ها و باورها را برای تعامل یاورانه ارائه می‌دهند. آنها تفکر خود را از طریق این نوع ابعاد فردی جداسازی و توصیه می‌کنند. در مقابل، یاوران بین فردی موثر چندین مهارت یاورانه خاص را رواج می‌دهند. این مهارت‌ها عبارتند از: دیگران چطور رشد می‌کنند و پخته می‌شوند، حضور و گوش دادن موثر، نشان دادن و در میان گذاشتن همدلی، احترام، گرمی، صداقت در تعامل یاورانه؛ و پیاده سازی الگوی حل مساله. اینها جملگی مهارت‌های خاصی هستند که می‌توان آنها را آموخت، تمرین و اجرا کرد.

توصیه ممکن است از واقعیت‌ها تا اظهار نظر تغییر کند

اندرز دادنی که واقعیت اطلاعات را ارائه می‌دهد مبتنی بر دانش عینی است. با این حال، اگر اندرزگو پیشنهاد یا اندرزی در باره کاری که دانشجو باید بکند، ارائه دهد، این اقدام، اقدامی ذهنی یا فکری است. پیشنهاد دادن سیر اقدام به فردی دیگر معمولاً از طرز فکر خاص یاریگر خواهد بود. این کار می‌تواند نشان از بی‌احترامی به توانایی فرد مقابل برای حل مشکل به روشی باشد که با شخصیت او سازگار باشد. همچنین، اگر راه‌حل‌های پیشنهادی کارساز نبود، فردی که به دنبال کمک است، باید مسئولیت شخصی خود را در قبال عدم موفقیت بپذیرد. آنها می‌توانند بگویند: "من فقط کاری را انجام دادم که به من گفته شد بهترین است." راه دیگری برای فکر کردن در مورد آن این است که کمک موثر از طریق ارتباط بین فردی باعث استقلال می‌شود نه وابستگی. یاوران مؤثر به افرادی که منابع انسانی لازم را برای کشف و اجرای راه‌حل مشکلات خود دارند، اعتماد دارند. و به عنوان فردی راهنما در مسیر به کاوش، آگاهی و رفع مشکل می‌پردازند.

نکته‌ای برای تأمل ۴.۱: سبک‌های ارتباطی

در مورد سبک‌های ارتباطی فکر کنید:

تفاوت‌های عمده بین توصیه دادن و ارتباطات بین فردی موثر کدامند؟

بنابراین، تغییرات عمده‌ای که باید انجام دهید تا از یک توصیه دهنده به فردی که ارتباطات بین فردی موثر را تمرین می‌کند تغییر دهید، چه خواهد بود؟

ویژگی‌های رابطه یاورانه

اگر یآوری مؤثر، پند و اندرزدهی نیست، پس چیست؟ چگونه می‌دانید که تعامل‌تان با دیگران یاورانه است؟ چه تفاوت‌هایی بین گفتگوهای معمولی و روزمره و آنهایی که می‌توان در بافتی از ارتباطات بین فردی موثر توصیف کرد، وجود دارد؟ ده ویژگی را می‌توان برای تمییز بین روابط یاورانه و روابطی بر شمرده که ممکن است برای کسانی که استمداد طلب‌اند، مزیتی نداشته باشد. ویژگی‌ها و چکیده‌های زیر از کسانی همچون ایندر، ساندرز- مک کافری و میلر^۱ (۱۹۷۹، صص ۵۱-۵۲) اقتباس شده است.

رابطه یاورانه معنادار است

هم یاور و هم شخص باید از رابطه بهره‌مند شوند. گاهی اوقات، این روابط ممکن است شخصی و متمرکز باشد. معنی‌دار است چون مرتبط است. هم ممکن است موجب کمی اضطراب شود و هم مقداری از اضطراب‌تان را از بین ببرد. این رابطه شامل تعهد متقابل بین همتاآموز و دانشجویی است که استمداد می‌طلبند.

رابطه یاورانه با احساس همراه است

در روابط یاورانه اصیل، هر دو طرف تمایل دارند جنبه‌هایی از رفتار خود را آشکار سازند که موجب مقداری اضطراب یا ناهماهنگی است. این بی‌پرده‌گویی از خود ممکن است احساسات زیادی را هم برای همتاآموز و هم به شخصی که کمک می‌شود، ایجاد کند. حال آن که حرف زدن با شخص بر افکار بیشتر از احساسات تأکید دارد، جنبه‌های هیجانی موجد ناهماهنگی نیز به دو شیوه کلامی و غیرکلامی ظاهر می‌شوند.

روابط یاورانه نشان‌دهنده احترام به ارزش‌های خود فرد است

به ارزشی که فرد برای خود قائل است در رابطه یاورانه احترام گذاشته می‌شود. شرم، عقاید گزاف و فریب در رابطه‌ای که مبتنی بر خود ارزشی فرد است، جایی ندارد. هر دو نفر به عنوان افرادی اصیل و با ارزش باهم در ارتباطند.

1. Ende, Saunders-McCaffery and Miller
2. Self-disclosure

رابطه یاورانه با رضایت متقابل روی می‌دهد

اگر یاور تحت اجبار باشد، به کسی واقعاً نمی‌توان کمک کرد.. نبود فشار جزء حیاتی رابطه یاورانه است. هر دو طرف باید فارغ از فشار بیرونی وارد رابطه شوند. اگر قرار باشد کمک واقعی رد و بدل شود، این ویژگی، حیاتی است.

رابطه یاورانه شامل ارتباط و تعامل است

در رابطه یاورانه، هر دو طرف دانش، اطلاعات و احساساتی را بروز می‌دهند و دریافت می‌کنند. این اطلاعات هم از راه کلامی و هم ژست‌های غیرکلامی داد و ستد می‌شود. هر چه ارتباط بین همتاآموز و دانشجو شفاف‌تر باشد، رابطه معنی‌دار تر است.

رابطه یاورانه ساختار روشنی را نشان می‌دهد

اینکه رابطه‌ای چقدر با ساختار یا اتفاقی خواهد بود در هر موقعیتی متفاوت است. با این حال، دو الگوی اساسی - ابتکار عمل یا آشکارسازی و پاسخ- وجود دارد. مسئولیت‌پذیری در قبال این ساختار بر عهده دو طرف است. در مراحل آغازین رابطه، همتاآموز ملزم است شروع کند و گاهی اوقات جریان رابطه یاورانه را شرح دهد. وانگهی، همگام با گشایش رابطه، دانشجو خواهد آموخت که کامل تر مشارکت کند.

روابط یاورانه تلاشی مشارکتی است

در رابطه یاورانه هر دو نفر به سمت هدفی مورد توافق طرفین حرکت می‌کنند. هر دو به دنبال منابع و کمک‌هایی هستند که به مشارکت آنها می‌افزاید و به سوی هدف حرکت می‌کنند.

رابطه یاورانه برای ایجاد تغییر طراحی شده است

در اینجا مولفه مهم این است که فرد استمداد طلب پس از دریافت کمک، رفتارش تا حدودی متفاوت خواهد شد. اگر رابطه مفید باشد، همتاآموز و دانشجویی نیازمند کمک است هر دو تغییری را شرح می‌دهند که به صورت مثبتی روی داده است.

فرد به دنبال آگاهی و مشارکت است

اگرچه ممکن است دلایل بسیار متفاوتی برای استمداد طلبی^۱ باشد، دانشجو گمان می‌کند که همتاآموز می‌تواند به او کمک کند تا به نگرانی‌هایش پی ببرد و راه‌حل بالقوه را پیدا کند. این برای رابطه ضروری است که دانشجو به توانایی‌های یاور اطمینان کرده باشد و باور کند که یاور معنادار است.

همتاآموز به عنوان یک شخص در دسترس و مطمئن است

همتاآموزان اثربخش روشی را بر می‌گزینند که دیگران را ترغیب می‌کنند از آنها کمک بخواهند. رفتارشان به طور کلی پذیرش مردم و احترام گذارنده آنهاست. همتاآموزان باید خود را از تردید، دلهره یا ترس بی‌دلیل که ممکن است باعث شود کمتر در دسترس به نظر برسند، برهانند.

نکته‌ای برای تامل ۴.۲ توسعه سبک فردی یاورانه

به ده ویژگی رابطه یاورانه فکر کنید:

با توجه به شیوه فعلی یاریگری‌تان، چه ویژگی‌هایی برای شما طبیعی تر از بقیه ویژگی‌ها به نظر می‌رسد؟

بنابراین چه ویژگی‌هایی ممکن است برای شما دشوار باشد که در حال حاضر آنها را الگوسازی یا امتحان کنید؟

حالا برای ادغام برخی از این ویژگی‌های دشوارتر در شیوه یآوری چه کاری می‌توانید انجام دهید؟

.....

.....

مدل ارتباطات بین فردی

پیشینه مختصر در مورد مهارت‌های ارتباطی نظام‌دار

ویژگی‌های مهارت‌های یآوری موثر کدامند؟ مدل‌های تعلیمی برای مهارت‌های ارتباط بین فردی طی پنجاه سال گذشته تکامل یافته است. از سه فرضیه به منزله اساس ترویج این مدل‌ها استفاده شده است:

۱. قابلیت‌های تعریف‌پذیر خاصی در طی تعاملات بین فردی وجود دارد که شرایطی را ایجاد می‌کنند که شناخت مثبت فردی را تسهیل می‌کنند. کارل راجرز (۱۹۵۱) یکی از اولین کسانی بود که این قابلیت‌ها را به عنوان شرایط لازم رشد فردی ترسیم و تاکید کرد که شامل صداقت، صمیمیت، احترام مثبت، و همدلی دقیق بودند. این مهارت‌های روابط انسانی بیشتر به عنوان مهارت‌های یاورانه طی دو دهه پیش رو تعریف شدند (کارهاف، ۱۹۶۹؛ گازدا، آسبری، بالرز، چاپلدرز و والترز، ۱۹۷۷).

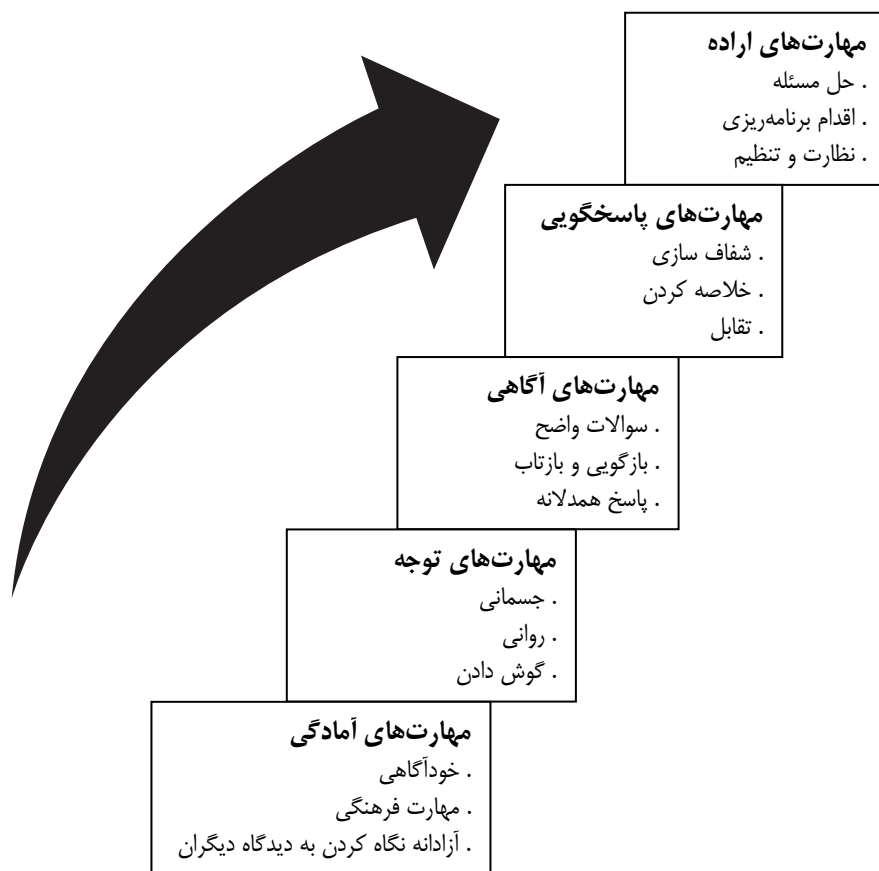
۲. مهارت‌های یاورانه بین فردی قابل تعریف هستند و این نوع مهارت‌ها را می‌توان به طور منظمی از طریق برنامه‌های تربیت یاور آموخت و تمرین کرد. تعلیم را باید به مجموعه مهارت‌های بسیار خاصی تقسیم کرد که با مهارت‌های اصلی توجه و گوش دادن شروع و به سوی مداخلات

پیشرفته‌تر و مهارت‌های حل مسئله پیش برود (ایگان، ۲۰۰۹؛ هیل، ۲۰۰۹؛ آیوی، برادفورد-آیوی، و زاکالات، ۲۰۱۰).

۳. تحقیقات درباره کاربرد مهارت‌های ارتباط بین فردی نشان داده‌اند که تعلیم منجر به نتایج یاورانه، با افراد متخصص و غیر متخصص در طیف وسیعی از رشته‌ها منجر می‌شوند. چکیده‌ای از تحقیقات جاری با استفاده از تعلیم مهارت‌های خرد مشاوره نشان داد که آموزش می‌تواند در طیف وسیعی از اقشار، از جمله دانش‌آموزان دبیرستانی، داوطلبان، معلمان، و سایر یاوران اثربخش تعلیم هم‌آموزان با نتایج مستند اثربخش باشد (دانیل و آیوی، ۲۰۰۷). از مدل‌های مشابهی با استفاده از مهارت‌های ارتباط بین فردی نظام‌دار برای تعلیم هم‌آموزان، با نتایج مستند استفاده شده است (نیوتن، ۱۹۷۴).

شکل ۱.۴ مدلی را برای تعلیم مهارت‌های ارتباط بین فردی برای کمک به ایجاد تعامل نشان می‌دهد. توجه داشته باشید که اولین گام، مهارت‌های آماده‌سازی^۱، در فصل سوم با موضوع افزایش مهارت فرهنگی، به تفصیل پوشش داده شد. این حوزه شامل آگاهی از فرهنگ خود^۲، مهارت یادگیری تفاوت‌ها با افرادی با پیشینه‌های مختلف، و اتخاذ موضع پذیرنده و گشاده رو به سایر دیدگاه‌ها است. آخرین گام در این مدل شامل مهارت‌های حل و فصل (رفع و رجوع)^۴ است که در فصل پنجم، با موضوع حل مسئله جداگانه توضیح داده شده است.

-
1. Micro-counseling skills training
 2. Preparation skills
 - 3 Cultural self
 - 4 Skills of resolution



شکل ۴.۱. گام‌های فزاینده برای ارتباط بین فردی مفید.

مهارت‌های توجه

برای موثر بودن در این نقش یاورانه، همتاآموزان به شکل مناسبی باید مهارت‌های توجه، فنون گوش دادن فعال و پاسخ مبادله‌ای را بیاموزند و شرح دهند. همچنین، همتاآموزانی که از این مدل استفاده می‌کنند باید بتوانند نسبت به مشکلی که می‌شنوند قضاوت نکنند و واقعا بخواهند به دانشجویی که به آنها نیاز دارد، کمک کنند. تمامی این مولفه‌های مثبت یآوری باید در چارچوب رابطه‌ای رخ دهد که بتوان آنها را به منزله برخورداری از میزان بالایی از اعتماد، احترام، صداقت و صمیمیت دسته بندی کرد.

مهارت‌های توجه‌در قلب تمام مهارت‌های ارتباطی دیگر قرار دارند، زیرا آنها نقطه تماس بین یاورجو و یاور است. دانیلز و آیوی (۲۰۰۷) مولفه‌های توجه را با عنوان 3Vs+B (یعنی سه زبان دیداری، کلامی، آوایی به علاوه زبان تن) تعریف می‌کنند. روش دیگر برای توصیف توجه از طریق دو بعد-حضور فیزیکی^۱ و حضور روانشناختی^۳ است.

حضور فیزیکی. نشان‌دهنده مهارت‌های حضور فیزیکی مناسب که شامل توجه کامل بر فردی است که در جستجوی کمک است. بدن‌تان باید غ طوری یر کلامی ارتباط برقرار کند که در واقع توجه و علاقه و همراهی‌تان را به کسی که در باره مشکلی حرف می‌زند، نشان دهید. شما ممکن است نشسته یا ایستاده رخ به رخ با شخص مقابل قرار بگیرید، تماس چشمی خوبی برقرار کنید، و حرف‌های حمایت‌آمیزی دربارہ گرمی و مراقبت بزنید. شما نباید رفتارهایی که ممکن است نشان‌دهنده حواسپرتی به کسی که کمک می‌طلبید، مانند- بیقراری، حرکات بدنی پرت کننده حواس، انجام همزمان چندکار، تماشای دیگران، یا حالت چهره قضاوتگرانه نشان دهید.

حضور روانشناختی. حضور روانی، توانایی شما در تمرکز بر کل شخص را نشان می‌دهد. به سخن دیگر، این نوع حضور به احساسات، افکار و نیت شخص مقابل احترام می‌گذارد و درک می‌کند. شما می‌توانید از طریق موضوع حضور روانی عاملی مانند همسانی بین آنچه دانشجو می‌گوید و شیوه عمل او را تعیین کنید. با این کار در ارتباطات جذب خواهید شد و مشتاق به پرداختن کوچکترین صحبت‌های جزئی دانشجو خواهید شد. با متغیرهایی مانند لحن کلام، حالات چهره، ژست، انگیزش، سکوت، وضعیت بدنی فرد می‌شوید. همه چیز مهم به نظر می‌رسد. توجه به موضوع روانی شامل تلاش واقعی برای ورود به دنیای دیگران، دیدن و تجربه کردن دنیایی که دانشجو دارد، است. این کار به تمرکز و انرژی قابل توجهی نیازمند است.

همچنین دو بعد روانی مهم دیگر، احترام و گرمی، از طریق مهارت‌های خاص توجه نشان داده می‌شود. احترام مبتنی بر این باور است که اکثر مردم توانایی دارند مشکلات شان را حل کنند. احترام را معمولاً می‌توان با رفتارهای توجه‌آمیز خوب مانند؛ پرهیز از انجام هرکاری برای مردم که خود از پس کارها بر می‌آیند و حمایت از مردم در تلاش‌هایشان نشان داد. از سوی دیگر، گرمی از همان ابتدا از طریق نشانه‌های غیر کلامی منتقل می‌شوند، که ممکن است در صورت لزوم شامل لمس کردن، تبسم یا سایر حالت‌های چهره باشد.

-
1. Attending skills (مهارت‌های حضور)
 2. Physical attending
 3. Psychological attending

گوش دادن. گوش دادن کانونی^۱ توانایی درک آنچه که شخص فکر می‌کند، رفتار می‌کند و احساس می‌کند از طریق جزء کلامی و غیر کلامی است (ایگان، ۲۰۰۹). محک اولیه نشان می‌دهد که آیا یاور با دقت به فردی که پرده از مشکلی بر می‌دارد، گوش می‌دهد تلاش برای بازگویی پیام شنیده شده است طوری که دانشجو بتواند احساس امنیت کند که فرد شنونده دقیقاً آنچه را که وی احساس می‌کند، درک می‌کند. بازگویی عبارت از توانایی گزارش دوباره در قالب یک اظهار نظر انعکاسی از محتوای آنچه گفته شده است. بسیاری از هم‌آموزان در نشان دادن این مهارت مشکلاتی دارند، زیرا حواس پرتی، خواه بیرونی یا درونی، می‌تواند به شیوه‌ای باشد که منجر به جنبه‌های از دست رفته پیام شود.

حواس پرتی بیرونی. حواس پرتی در محیط پیرامون می‌تواند گوش دادن موثر را به حداقل برساند. برای مثال، نقل مکان به یک منطقه نسبتاً ساکت می‌تواند به سرعت مزاحمت‌های صوتی محیط را کاهش دهد. به همان اندازه تلفن همراهی که زنگ می‌خورد یا پیام متنی را ارسال می‌کند، سبب حواس‌پرتی می‌شود. اگر این حواس‌پرتی‌ها را مدیریت نکنید، شما به سختی می‌توانید به میزانی که نشان می‌دهد شما کاملاً در دسترس هستید، تمرکز کنید.

حواس پرتی درونی. به سادگی گفته می‌شود، این افکار تصادفی هستند که در گوش دادن تداخل ایجاد می‌کنند و همه ما چنین افکاری داریم؛ این افکار ممکن است بازی فوتبال دیروز، برنامه هایتان برای آخر هفته یا چیزی که در اینترنت دیده‌اید، باشد. کاهش دادن حواس‌پرتی‌های درونی دشوارتر است و برای غلبه بر آن به میزان بیشتری از توان فردی و حواس‌جمعی نیاز است. شما باید فعالانه مانع این افکار مزاحم شوید تا کاملاً بفهمید دانشجو چه می‌گوید. این کار به تلاش و تمرین شما نیاز دارد، اما می‌توان آن را انجام داد.

مهارت‌های فهمیدن

پاسخ‌های داد و ستدی. بازگویی که اساساً محتوای گفته‌های شخص را تکرار می‌کند، پاسخ قابل رد و بدل شده محتوا را مشخص می‌کند بلکه هر دو حالت احساس و انگیزه‌ای را که تجربه می‌شود، در بر می‌گیرد. در مراحل اولیه رابطه یاورانه، استفاده فعال شما از مهارت‌های ارتباط بین فردی نشان می‌دهد که به دقت گوش می‌دهید و مشکل را از طریق یک رشته پاسخ درک می‌کنید که در واقع با پیامی که به تازگی شنیده‌اید معاوضه پذیرند. یعنی آنچه را که دانشجو به شما گفته است را بازگو می‌کنید. برای مثال، دانشجویی که با مشاور تحصیلی دچار مشکل شده است، ممکن است بگوید: "باورم نمی‌شود که امروز صبح چقدر وقت تلف کردم. من و دکتر جونز قرار ملاقاتی داشتیم تا در مورد

1.Focused listening
2.Paraphrasing

برنامه بهاریم صحبت کنیم و من یک ساعت منتظر ماندم و او هرگز به قرار ملاقات نیامد. این دومین باری است که با من این کار را می‌کند." یک پاسخ گفتنی مناسب در این موقعیت ممکن است به این صورت باشد: "بنابراین از این که مشاورتان سر قرار ملاقات نیامد و وقت زیادی را در انتظار ملاقاتش هدر دادید، خیلی دلخور شده‌اید، و اولین باری هم نبود که این اتفاق رخ می‌داد، بنابراین قضیه آزاردهنده‌تر هم شده است." این پاسخ، پاسخی معاوضه‌پذیر نام دارد. این نشان می‌دهد آنچه را که دانشجو به شما می‌گوید دریافت می‌کنید و اینکار به او این امنیت را می‌دهد تا ادامه دهد و بفهمد در این موقعیت چه اتفاقی می‌افتد. در ابتدا، ممکن است ندانید که دانشجو چگونه با مسائل روبرو شده پیش می‌رود. به این معنا که کاوش دانشجو در مورد مسئله ممکن است به او کمک کند تا بیشتر در مورد خودش بفهمد و به راه‌حلی برای مشکل دست یابد. این وظیفه یاور است که با راهنمایی این مرحله تا حدودی ساختارمند به کمک پردازد. به عنوان شخصی که در این راه به دانشجو کمک می‌رساند، پاسخی معاوضه‌پذیر یک ابزار کمکی قدرتمند خواهد بود.

تمرین ۴.۱: نواحی امن

با هم گروهی خود در گروه آموزشی، روبروی یکدیگر بنشینید. مفهوم فاصله فیزیکی و رابطه آن با راحتی و صمیمیت را آزمایش کنید.

هنگامی که به فاصله ۱ فوت از یکدیگر می‌نشینید چه احساسی دارید؟ به فاصله ۳ فوت یا ۱۰ فوت چطور؟

در مرحله بعد، با هم گروهی خود یک موضوع بحث مشترک مانند "امروز چگونه گذرانده‌اید؟" و یک مکالمه پنج دقیقه‌ای برگزار کنید.

به آنچه در طول این گفتگو گذشت توجه کنید.

رفتارهای فیزیکی را شناسایی کنید: حرکات، لبخند، تکان دادن سر یا سایر رفتارهای غیرکلامی. چه نوع برداشتهایی از تعامل کلامی و غیرکلامی دریافت کردید؟

روش دیگر برای تمرین توجه به رفتار غیرکلامی، استفاده از تکنیک "انعکاس آینه" است. یک نفر با ایجاد حرکات غیرکلامی و نفر دوم به عنوان یک آینه عمل می‌کند و همان حرکات را تقلید می‌کند. مجدداً، در مورد تأثیرات خود و آنچه ممکن است به عنوان نقش آینه بیاموزید، صحبت کنید.

همدلی. همدلی یک بعد مهم و ضروری برای ارتباطات بین فردی است. همدل بودن به معنای درک دنیای دیگران از دیدگاه او و دانستن اینکه او در مورد آنچه گفته می‌شود چگونه می‌اندیشد و احساس می‌کند. به یاد داشته باشید، این همان احساسی است که شخص دیگری دارد، نه احساسی که شما در صورت گرفتار شدن در همان نوع مشکل تجربه خواهید کرد. همدلی، همدردی نیست. همدردی (غمخواری) ممکن است به شکل ترحم یا دلسوزی ظاهر شود. از سویی، همدلی نشان‌دهنده آگاهی از آنچه فرد می‌اندیشد، احساس و تجربه می‌کند، است. هرچه در توجه کردن و گوش دادن بهتر عمل کنید، توانایی شما برای همدلی با دانشجویی که به آن کمک می‌کنید، بهتر می‌شود. کیفیت شناخت و آگاهی از شخص دیگر است که به شما امکان می‌دهد چیزی را از دیدگاه او تجربه کنید، گویی که شما در جایگاه این شخص هستید؛ همدلی با پاسخ‌های کلامی به طور دقیق منتقل می‌شود، اما همچنان یک تجربه «احساسی» قوی است. متوجه خواهید شد که توانایی برقراری ارتباط همدلانه یک ابزار یاورانه قدرتمند است. وقتی این مهارت را نشان می‌دهید، شخص مقابل متوجه می‌شود که شما واقعاً به نگرانی‌هایی که بیان می‌شود، گوش می‌دهید و نسبت به دنیای بی‌همتای این شخص آگاهی دارید. به نوبه خود، به او کمک خواهید کرد تا درک شخصی بهتری از موقعیت ایجاد کند.

تمرین ۴.۲: گوش دادن، تفسیر کردن و پاسخ‌های داد و ستدی.

۱. هم گروهی پیدا کنید که با او مهارت‌های ارتباطی شنیداری خود را تمرین کنید. ابتدا از هم گروهی خود بخواهید یک جمله کوتاه (حدود ده تا پانزده کلمه) بگوید. حالا جمله را کلمه به کلمه تکرار کنید. تکرار گفته‌های شخص مقابل به شما کمک می‌کند به آنچه گفته شده توجه دقیق‌تری کنید تا اینکه به تفسیر کلمه با استفاده از تجربه خود بپردازید. با دقت گوش دادن به صحبت‌های فرد مورد نظر اهمیت زیادی دارد.
۲. هنگامی که توانستید یک جمله را کلمه به کلمه تکرار کنید، توجه خود را به تمرین برای تفسیر کردن جلب کنید. حالا از هم گروهی خود بخواهید که داستانی درباره خودش برایتان تعریف کند. به تفسیر داستان بپردازید. آیا می‌توانید این کار را بدون کنار گذاشتن جزئیات مهم انجام دهید؟
۳. از هم گروهی خود بخواهید یک مشکل شخصی یا تحصیلی را در میان بگذارد. سپس، از کلمه‌ای را استفاده کند تا برداشت تان را در باره اینکه هم گروهی‌تان در نتیجه‌ی این مشکل

چه احساس دارد، شرح دهید. از هم گروهی خود بپرسید که آیا مهم ترین احساس را به درستی تشخیص داده است.

۴. از هم گروهی خود بخواهید نگرانی شخصی یا تحصیلی دیگری را در میان بگذارد. این بار محتوایی را که شنیدید و احساس یا احساساتی را که فکر می‌کنید هم گروهی شما تجربه می‌کند، تفسیر کنید. این نوعی پاسخ قابل مبادله است.

مهارت‌های پاسخگویی

خلاصه کردن گام بعدی - پس از ایجاد تفاهم از راه توجه، گوش دادن دقیق و پی بردن به معنای شخصی - این است که مطمئن شوید تعامل را به سمتی سوق می‌دهید که شما و هم‌گروهی‌تان با آن موافقت کرده‌اید. یک راه تأیید این موضوع، ارائه خلاصه‌ای از مواردی است که بحث شده است. هدف از چنین خلاصه‌ای کمک به تمرکز بر کاری است که انجام می‌دهید و تأیید می‌کنید که در مسیر موافق پیش می‌روید. ممکن است به طور مستقیم چیزی را بیان کنید، مانند: «اجازه دهید آنچه را که تاکنون در باره اش حرف زدیم، خلاصه کنم.»

ممکن است با این نوع در خواست موافقت شود: «آیا این همان راهی است که می‌خواهید با توجه به آن، توضیحات ما را در نظر بگیرید یا نکات دیگری وجود دارد که می‌خواهید به آن اضافه کنید؟» خلاصه کردن هم چنین به شخص این اجازه را می‌دهد تا به دنبال شفاف سازی باشد.

شفاف سازی مواقعی وجود دارد که با گفتگو دچار تردید یا حتی سردرگمی می‌شوید و باید به دنبال شفاف سازی باشید. خیلی بهتر است که توضیح بخواهید نه اینکه بر اساس حدس و گمان‌های نامطمئنی که در ذهن تان می‌گذرد عمل کنید - یا طوری رفتار کنید که گویی درک می‌کنید حتی اگر خودتان را گم کرده‌اید. راه‌هایی برای جستجوی شفاف سازی وجود دارد که می‌تواند آنچه را که ناخوشایند به نظر می‌رسد یا شخص مقابل را به داشتن ارتباط ضعیف متهم می‌کند، کاهش دهد. کلید جستجوی شفاف سازی اساساً صمیمیت است: شما باید صادقانه درخواست کمک کنید، نه پاسداری کنید؛ باید بپرسید، چون واقعاً می‌خواهید این موضوع را بفهمید و نه به این دلیل که طرف مقابل را به کمبود چیزی متهم می‌کنید. پیشنهاد دیگر، هنگام شفاف سازی، پرسیدن سؤالاتی است که امکان پاسخ‌های بیشتر یا آزادتری را فراهم می‌کند. سوالات بسته که جواب کوتاه «بله» یا «خیر» دارند یا حتی سوالات چند گزینه‌ای که پاسخ‌های احتمالی را محدود می‌کند، به جای این که موجب افزایش احتمال پاسخ دقیق شوند، آن را کاهش خواهند داد. ممکن است عبارات زیر را برای شفاف سازی مفید بدانید: «مطمئن نیستم منظورتان از کلمه [هرچه] چیست» یا «من دقیقاً مطمئن نیستم که وضعیت تان در [هر زمینه‌ای] چگونه است.» «می‌توانید در مورد آن بیشتر به من بگویید؟» «آیا می‌توانید برای

من مثالی از [هرچه] بیاورید؟" "آیا چیز دیگری هم هست که ممکن است به این موضوع مرتبط باشد و شما آن را ذکر نکرده اید؟". می‌توانید این نظرات اساسی را با سؤالاتی وفقدهید که برای شما راحت باشد و برای دانشجو طبیعی به نظر برسد.

رویارویی گاهی مواقع شما در آنچه‌ی شخص دارت می‌گویید مغایرت می‌بینید؛ چیزی که در یک لحظه گفته می‌شود ممکن است با لحظه دیگری از گفتگو در تناقض باشد. چنین ناهماهنگی ممکن است ناشی از تعارض بین ارزش و عمل باشد یا ممکن است موردی از دوسوگرایی باشد. برای مثال، بسیاری از دانشجویان داستان‌هایی از دوسوگرایی درباره رابطه شنیده‌اند. «من می‌دانم که او برای من خوب نیست زیرا (جای خالی را با چرا پر کنید)، اما من هنوز او را دوست دارم و به نظر نمی‌رسد که تسلیم شوم و ادامه ندهم.» رویارویی یا به چالش کشیدن اختلافات مهم است در صورتی که برخوردی صادقانه و یاورانه باشد، اما باید به گونه‌ای انجام شود که حالت تدافعی یا مقاومتی به خود نگیرد. مصاحبه انگیزشی راهبردی برای کمک به افراد برای مقابله با دوسوگرایی و گاهی مقاومت در برابر تغییر است. نقش یاور در مصاحبه انگیزشی کمک به افزایش آگاهی با اشاره کردن به مغایرت است. با این حال، این کار باید بدون قضاوت انجام شود و باید فردی که با بی‌میلی تسلیم می‌شود را تصدیق کرد یا ایجاد تغییر کند.

مصاحبه انگیزشی و اشاره به اختلاف‌ها باید به گونه‌ای انجام شود که حتی حق دیگری را برای انتخاب مسیری که ممکن است مخرب سنجش شود در برگیرد (میلر و رولنیک، ۲۰۰۲). یکی از راه‌های توصیف این راهبرد استفاده از مثال هنر رزمی آیکیدو است. آیکیدو مقاومت، مقابله، یا ایجاد حالت تدافعی در شخص دیگری ندارد، بلکه شخص مقابل با احترام عمل می‌کند تا آسیبی نبیند و اجازه دهد که دیگری با حق انتخاب مورد احترام قرار گیرد. به طور متناقض، فقدان مقاومت اجازه می‌دهد تا انتخاب و تغییر بالقوه رخ دهد.

تفسیر با به کارگیری تمام مهارت‌های فوق‌الذکر در پاسخگویی، باید تا حد امکان به طور دقیق، درک خود را از محتوا و احساساتی که شنیده‌اید، به اشتراک بگذارید. به جای دفاع از آگاهی اولیه خود، باید با فرد فرستنده مذاکره کنید تا زمانی که در مورد پیام فرد فرستنده توافق حاصل شود. با استفاده از عبارت بالا، برای مثال، اگر فرد پاسخ داد: "نه، من واقعاً نگران نیستم که والدینم به دیدن من بیایند. من واقعاً از اینکه آنها آخر این هفته می‌آیند خیالم راحت است زیرا بعد از میان ترم سرم خیلی شلوغ خواهم بود." این اطلاعات جدید آنچه را که یاور باید بفهمد، روشن می‌کند.

نشان دادن رفتاری بدون قضاوت

در این نوع روابط یاورانه، باید از مداخله ارزش‌ها، نظرات، نگرش‌ها و باورهای خود با توجه به مسائلی که برای یاری رساندن به دانشجو است سر کار و کار دارید، خودداری کنید. لازم است به جای تعصب شخصی، دیدگاهی بی طرفانه را پیش بگیرید. مشکل هرچه که باشد، باید از طرف ارزش‌ها و دنیای منحصر به فرد دانشجو حل شود، نه از طرف شما. راه‌حلی که به خوبی برای شما کار می‌کند ممکن است برای دانشجویی که از شما کمک می‌خواهد کاملاً نامناسب یا نامطلوب باشد.

در تعامل یاورانه، چندین عامل را در نظر داشته باشید تا تعیین کنید که آیا می‌توانید بدون قضاوت عمل کنید یا خیر. سه مورد از این عوامل شامل دیدگاه شخصی و موقعیت زندگی شما و ارزش‌هایتان است؛ زندگی شخصی شما، که شامل نگرانی‌ها و مسائلی است که در حال حاضر روی آنها کار می‌کنید؛ و سایر مشکلات شخصی یا تحصیلی که تصمیم گرفته‌اید در این مقطع از زندگی خود آنها را به طور موثر حل و فصل نکنید. عامل چهارم به پیچیدگی مشکل ارائه شده می‌پردازد.

دانستن محدودیت‌ها و زمان ارجاع

ارزش‌های شخصی‌تان گاهی اوقات، ممکن است به دلیل ارزش‌ها و باورهای شخصی‌تان رفتاری قضاوت کننده داشته باشید. به عنوان مثال، مدافع حامی زندگی را در نظر بگیرید به زن جوانی که در فکر سقط جنین است، کمک می‌کند تا یک بارداری ناخواسته را حل کند. در این شرایط، برای شخصی که حامی زندگی و مخالف سقط جنین است، بسیار مشکل خواهد بود که قضاوت نکند. در این موقعیت، اقدامی مناسب برای یک مربی هم‌تا، ارجاع دانشجو به فرد بی طرف تر است.

مشکلات شخصی شما کمک به شخصی که مشکلی همانند مشکل شما را در زندگی خود تجربه کرده باشد، بسیار دشوار است. به عنوان مثال، یک مربی هم‌تا که خود در حال حاضر با یک رابطه شکست خورده دست و پنجه نرم می‌کند، به سختی به تفکیک احساسات و موقعیت‌های شخصی می‌پردازد و برای وارد شدن به دنیای دانشجویی که در جستجوی کمک برای قطع رابطه است، بدون قضاوت وارد آن می‌شود. در حالی که ممکن است هنگام پاسخ دادن به این مشکل، همدردی زیاد صورت بگیرد، اما همدلی واقعی دشوار خواهد بود، زیرا فردی با هویت فردی قوی با مشکل روبرو است. ارجاع به یاور دیگری که با این مشکل مواجه نیست توصیه می‌شود.

همچنین مواقعی پیش می‌آید که دانشجویان به شما در مورد مشکلاتی می‌گویند که شبیه چالش‌های شخصی یا تحصیلی است که برای خودتان آن‌ها را حل نکرده‌اید. بسیار رایج است که شخصی نگرانی‌های حل نشده‌ای داشته باشد و تصمیم بگیرد که روی آنها کار نکند، علیرغم اینکه می‌داند بهتر است این کار را انجام دهد. شاید مشکلی به اندازه کافی بزرگ ایجاد نکند که شما را

مجبور کند تمام تلاش لازم را برای رفع آن صرف کنید، اما دلیلش هر چه باشد، اغلب می‌دانید که باید این کار انجام دهید اما از انجام دادن آن اجتناب می‌کنید. در این صورت، برای شما خیلی واقع بینانه نخواهد بود که یک جا بنشینید و به دیگران کمک کنید این کار را برای خودشان انجام دهند. به عنوان مثال، یک مربی همتا که هنوز رشته‌ای را انتخاب نکرده است و واقعاً هیچ قدمی برای انتخاب کردن آن بر نمی‌دارد، به احتمال زیاد برای دانش‌آموزی که در انتخاب رشته خود با تکلیف مانده است کمک‌رسان خوبی نخواهد بود. با توجه به موضوع ارائه نوع کمک بدون قضاوت که در این مطلب توضیح داده شده است در اینجا دخالت داشتن احساسات شخصی فرد بسیار آسان است. باز هم، در این نوع موقعیت‌ها لازم است به فرد یاورانه دیگری مراجعه شود.

پیچیدگی مشکل برخی از مشکلات بسیار پیچیده هستند که مربیان همتا نمی‌توانند به حل آن کمک کنند زیرا شما آموزش لازم را ندارید. بسیاری از این موارد شامل مسائل شخصی و بین فردی است که با توجه به سن و سابقه زندگی دانشجوی، باید مدت‌ها قبل از رسیدن به دانشگاه تسلط پیدا می‌کرد. نمونه‌هایی از این نگرانی‌های شخصی پراهمیت شامل دانشجویانی است که مشکلاتی را تجربه می‌کنند که باعث افسردگی شدید یا شاید به نوعی ناکارآمدی آنها می‌شود. این دانشجویان ممکن است گوشه گیر، غمگین و کم اشتها باشند. آنها ممکن است رفتار ضد اجتماعی از خود نشان دهند. احتمالاً دلایل روانشناختی عمیق تری برای این نوع رفتارها با مشکلات مرتبط وجود دارد که باید حل شوند. مربی همتا شخص خیلی مناسبی برای کار کردن با این نوع نگرانی‌ها نیست و در این مواقع ارجاع به یک یاور واجد شرایط تر لازم است. هر زمان که دانشجویان دیگر نشان می‌دهند که ممکن است تهدیدی برای خود (افکار یا برنامه‌های خودکشی) یا دیگران در جامعه (دیگران را تهدید کنند) باشند، شما درگیر یک ارتباط یاورانه می‌شوید که فراتر از تخصص بیشتر مربیان همتا است. همچنین، اگر هنگام گوش دادن به مشکل دانشجو دیگر، دچار ناراحتی یا استرس می‌شوید، به این منظور است که شما در سطحی از مشکل قرار گرفته‌اید که آن مشکل از منظر کمکی شما فراتر است. این نوع دانشجویان را به سرپرست خود یا یاور باتجربه‌تر و یا به خدمات حرفه‌ای مانند خدمات سلامت روان یا مشاوره ارجاع دهید.

از اینکه دانشجو را به شخص دیگری ارجاع می‌دهید نترسید و احساس نکنید که کاری انجام نداده‌اید. سطح آموزش شما و این واقعیت که شما همتای آنها هستید، شما را به فردی ایده‌آل تبدیل می‌کند تا به دانشجویانی که مشکلات خاص دارند کمک کنند، به طور کلی افرادی که مسائل عادی و کوچکتری دارند نه شدت دار؛ مانند کمک کردن به دانشجو که راه‌هایی برای ملاقات با افراد جدید پیدا کند یا کمک به آنها در درک اینکه چگونه با هم اتاقی خود در مورد تضادها صحبت کنند. و افراد

خاصی هم هستند که برای مقابله با مسائل پیچیده تر یا شدیدتر مانند افسردگی شدید و افکار خودکشی آموزش دیده‌اند. با ارجاع دانشجویان، مطمئن می‌شوید که آنها از کمک متناسب با همان مشکلی که دارند برخوردارند.

نقطه تامل ۴.۳: موقعیت یاورانه

به زمانی از گذشته فکر کنید، زمانی که به دوستان با مشکلی که علتش اضطراب یا پریشانی بود کمک کردید:

وقتی به این شخص کمک کردید چه رویکردی در پیش گرفتید؟ به طور خاص، آیا فقط گوش دادید، نصیحت کردید یا به بحث در مورد گزینه‌ها کمک کردید؟

اگر با همین وضعیت روبرو شوید، چه رویکردی را اکنون در پیش خواهید گرفت؟

و این مفیدترین کاری است که می‌توانید در این موقعیت انجام دهید.

آخرین مرحله از مدل مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های اراده نامیده می‌شود. شما اولین مراحل را طی کرده‌اید. عبارت "دیگر چه شده است؟" شامل راه‌های بسیار خاصی است برای شناسایی مشکل که می‌تواند به تعیین هدف و روش‌هایی برای حل مسئله منجر شود. در فصل پنجم به تفصیل بیشتر این موضوع پرداخته خواهد شد.

یادگیری مهارت ارتباطات بین فردی صحیح از تمرین کردن و بازخورد نشأت می‌گیرد. همچنین مستلزم آگاهی داشتن از خود و تمایل به تعلیق نظرات خود است تا به شخص مقابل اجازه دهید خودش را کشف کند. در این قسمت یک سری پیشنهادات در رابطه با چگونگی بهبود مهارت‌های یاورانه به طور عملی به شما یادآوری خواهد شد.

نکاتی برای ارسال پیام

رساندن یک پیام ممکن است غریزی به نظر برسد - به هر حال، شما از زمانی که به یاد دارید صحبت می‌کردید. با این وجود، به جای گفتن اولین چیزی که به ذهنتان می‌رسد، اصولی را در نظر بگیرید که ارتباطات شما را بسیار موثرتر می‌کند.

۱. با گفتن "من" و "برای من" پیام را از طرف خودتان خطاب کنید. مالک شخصی بودن پیامتان شامل مسئولیت‌پذیری واضح در قبال عقاید و احساساتی است که بیان

می‌کنید. افراد وقتی از عباراتی مانند «اکثر مردم»، «همه» یا «همه ما» استفاده می‌کنند، پیام‌های خود را انکار می‌کنند.

۲. پیام‌های خود را به طور کامل و مشخص بیان کنید. شامل گفته‌های واضح از تمام اطلاعات لازمی که فرد دریافت کننده برای درک پیام نیاز دارد. بیان کامل و مشخص بودن پیام واضح به نظر می‌رسد، اما اغلب فردی که به آن کمک می‌کنید، چارچوب مرجع شما، فرضیاتی که مطرح کرده‌اید، اهداف ارتباطی شما، یا جهش‌های فکری شما را درک نمی‌کند. اگرچه ممکن است فرد گفته‌ها را بشنود، اما اگر نتوانید با افکار خود پیام‌ها را هم به طور مشخص و هم کامل بیان کنید، درک کردن معنای پیام هم از بین می‌رود. مانند همه روش‌های ارتباط کمک‌رسان مؤثر، این نیز به تمرین نیاز دارد.

۳. پیام‌های کلامی و غیر کلامی خود را هماهنگ کنید. هنگام استفاده از مهارت‌های ارتباطی بین فردی، هم پیام‌های کلامی و هم غیر کلامی منتقل می‌شود. در بیشتر موارد، این پیام‌ها باید همخوانی داشته باشند. به عنوان مثال، شخصی که از کمک‌های کسی قدردانی می‌کند، معمولاً لبخند می‌زند و به روش‌های غیر کلامی ابراز محبت می‌کند. مشکلات ارتباطی زمانی رخ می‌دهد که پیام‌های کلامی و غیر کلامی فرد متناقض باشد. به عنوان مثال، فکر کنید که اگر شخصی این عبارت را بگوید چه واکنشی از خود نشان می‌دهید: «فکر کردم که ممکن است بخواهید در مورد این موضوع بدانید...»، اما با پوزخند زدن و لحنی تمسخرآمیز به این جمله واکنش دهید. در برداشت دریافت شده، با رساندن همزمان دو پیام، فرد دچار اشتباه می‌شود.

۴. از کلمات حشو استفاده کنید. پیام‌های خود را بیش از یک بار تکرار کنید و برای این کار از بیش از یک کانال ارتباطی استفاده کنید. اینکار به فرد گیرنده کمک می‌کند تا پیام‌های شما را بفهمد.

۵. بازخورد بخواهید. برای برقراری ارتباط مؤثر باید از نحوه تفسیر و پردازش پیام‌های خود توسط فرد گیرنده آگاه باشید. تنها راه مطمئن شدن این است که به طور مستمر به دنبال بازخوردی باشید که چه پیامی را فرد گیرنده به پیام‌های شما متصل می‌کند.

۶. پیام را متناسب با چارچوب مرجع فرد گیرنده تنظیم کنید. بسته به اینکه با یک متخصص در این زمینه صحبت می‌کنید یا یک تازه کار، با یک کودک یا بزرگسال، با رئیس یا یک همکاران، ممکن است همان اطلاعات به توضیحات متفاوتی نیاز داشته باشد. باید مراقب باشید که با فردی در سطحی که آنقدر پیچیده و نامفهوم باشد یا در سطحی ساده انگارانه و توهین آمیز باشد، صحبت نکنید.

۷. احساسات خود را با نام، عمل یا روش‌های گفتار توصیف کنید. در این چارچوب کمک کردن، شما سخت کار خواهید کرد و به شخص دیگری کمک می‌کنید تا احساسات

خود را در مورد موقعیتی که با هم در حال بررسی هستید کشف کند. بنابراین، بسیار مهم است که شما در توضیح احساسات خود نیز توصیفات داشته باشید. ممکن است احساسات خود را با نام ("این باعث می‌شود به شما افتخار کنم") یا عمل ("این باعث می‌شود که بخواهم به همه کسانی که می‌شناسم ببالم!") توصیف کنید. استفاده از این نوع توصیفات به شما کمک می‌کند تا احساسات خود را به وضوح و بدون ابهام بیان کنید. همچنین، با توصیف احساسات خود، به نوبه خود، راه را برای شناسایی و بیان درست این بعد مهم ارتباطی الگوبرداری می‌کنید.

۸. رفتار را بدون سنجش یا تفسیر توصیف کنید. هنگامی که به رفتار دیگران پاسخ می‌دهید، به جای سنجش رفتار آنها، مطمئن شوید که رفتار آنها را توصیف می‌کنید. به عنوان مثال، «وقتی در حین صحبت کردن من صحبت می‌کنی، باعث می‌شود رشته افکارم را از دست بدهم» به جای عبارت «شما بی‌ادبانه رفتار می‌کنید» استفاده کنید.

سخنان پایانی

به یاد داشته باشید که هدف از ارتباطات بین فردی حل مشکلات دیگران نیست، بلکه کمک به آنها برای کشف راه‌هایی برای درک بهتر مشکلات خود، توسعه و سنجش جایگزین‌ها، تعیین مسیرهای شخصی و سپس اجرای آن است. بسیاری از افرادی که در مرحله کاوش و آگاهی خود کمک گرفته‌اند، می‌توانند جایگزین‌هایی را ایجاد و خودشان شروع به اقدام کنند. آنچه که بیش از همه مورد نیاز است، شخصی با هدفی غیر قضاوت کننده است که به آنها کمک کند تا ناراحتی‌هایی را که تجربه می‌کردند بررسی کنند. هنگامی که منبع این ناراحتی آشکار شد، بسیاری می‌توانند به این فکر کنند که در مورد آن چه کاری انجام دهند.

از سوی دیگر، برای برخی افراد، تنها درک مشکل، اولین مرحله ارتباط یاورانه است. آنها به مربی همتا در فراهم کردن کمک در شناسایی راهکارها، سنجش آنها و تهیه برنامه اقدام نیاز خواهند داشت. فصل پنجم راهبردهای زیادی را ارائه می‌کند که می‌توانید هنگام کمک به دیگران در کشف راهکارها و ایجاد یک برنامه اقدام خوب بر اساس آنها، اجرا کنید.

خلاصه

انواع مهارت ارتباطات بین فردی که در این فصل توضیح داده شده است با مهارت‌هایی که در مکالمات روزمره با دیگران استفاده می‌شود کاملاً متفاوت است. در محتوای روابط یاورانه، مهارت ارتباطات بین فردی مؤثر پیچیده و دشوار هستند و برای اجرای موفقیت آمیز آن به تمرین اساسی نیاز است. مهارت‌های اساسی را می‌توان به صورت متوالی به عنوان شروع مرحله پذیرش و درک تفاوت‌های فرهنگی و همچنین تمرکز بر عبارات کلامی و غیر کلامی که به شما ارائه می‌شود، مشاهده کرد. در

روابط یاورانه، شما در درجه اول توانایی خود را برای گوش دادن موثر و با همدلی ابراز می‌کنید. به طور فعال راه‌هایی برای پاسخ‌گویی به وسیله شفاف‌سازی، خلاصه‌کردن و محترمانه روبرو شدن با اختلاف‌ها وجود دارد که دانشجو را برای بررسی عمیق‌تر نگرانی‌ها و به دست آوردن سطوح بیشتری از آگاهی خود تسهیل می‌بخشد. در فصل بعدی انواع مختلفی از راهبردهای حل مسئله را بررسی خواهید کرد که ممکن است با دانشجویی که به طور کامل پس از کشف، روشن شدن و به درک کامل مسئله پرداخته باشد، شروع کنید.

فصل چهارم: چکیده‌ی سوال‌ها

۱. به گفته خودتان، تفاوت‌های عمده بین تعاملات عادی روزمره و یکی از ویژگی‌های خاص روابط یاورانه را شرح دهید.
۲. چه زمانی نصیحت کردن در یک رابطه یاورانه پاسخ مناسبی به ما می‌دهد؟
۳. تفاوت همدلی با همدردی چیست؟
۴. پاسخ معاوضه‌پذیر را تعریف کنید؟
۵. موقعیت‌هایی را توصیف کنید که بهتر است یک فرد به شخص دیگری که در نقش یاورانه واجد شرایط یا با تجربه تر است، ارجاع داده شود.

حل مسئله با افراد^۱

اهداف یادگیری

- پس از تکمیل این فصل، شما قادر خواهید بود
۱. از مهارت‌های ارتباط موثر در حین کمک به دانشجویان در حل مسئله استفاده کنید.
 ۲. روش‌هایی را برای کاوش و تحلیل موقعیت‌های دشوار شناسایی کنید.
 ۳. فنون مصاحبه و ابزارهای سنجشی طراحی شده برای کمک در جریان سنجش را شرح دهید.
 ۴. ویژگی‌های اهداف موفق را توضیح دهید.
 ۵. رابطه اهداف رفتاری با هدف‌گذاری و حل مسئله را شرح دهید.
 ۶. طرح‌های اقدامی را تدوین کنید که شامل راه‌هایی برای نظارت بر پیشرفت و گام‌هایی بسوی هدف رسی است.
 ۷. راهبردهای حل مسئله خلاق را به کار گیرید.



فصل چهار مهارت‌های ارتباط بین فردی را معرفی کرد که شما را به منزله هم‌تأملوز برای ارتباط، درک و شفاف‌سازی نیازهای شخصی هنگام کار با دانشجو مجهز می‌کند. این مهارت‌ها، زمانی که به‌طور مؤثری تمرین شده باشند، می‌توانند نتایج مثبتی را در زمانی که فرد از طریق خودکاوی و درک مراحل حل مسئله کار می‌کند، نشان دهد. وانگهی، شناسایی مشکل و در واقع حل آن مشکل، موضوعات متفاوتی هستند. کانون این فصل مرحله حل یا اقدام به حل مسئله است. حل مساله اغلب چیزی بیش از پیروی از پند و اندرز یا رهنمودهای ساده روی بسته یک محصول جدید است. نقش شما به عنوان هم‌تأملوز ممکن است شامل کمک به دانشجویان برای رسیدن به نتیجه نهایی که آنها در زندگیشان می‌خواهند،

۱. پیش‌نویس اولیه ترجمه این فصل را دکتر فرشته دانش از اداره مشاوره و سلامت روان دانشگاه علوم پزشکی مشهد ارائه کرده‌اند.

باشد. در عین حال، نقش مربی این نیست که مسئولیت را بر عهده بگیرد و فقط به دانشجو بگوید که چه کار کند. بلکه، شما به شکل مطلوبی به دانشجویان کمک خواهید کرد تا مهارت‌های حل مسئله را بیاموزند تا در آینده برای مشکلاتی که پیش می‌آیند آماده شوند و بتوانند به تنهایی با آنها کنار بیایند. دانشجویان با مسائل زیادی روبرو هستند که می‌تواند شامل تصمیم‌گیری درباره گذراندن واحدهای درسی، یافتن راهی برای کنار آمدن با هم اتاقی، تنظیم وقت، مقابله با هیجانانگیزی، یافتن شغل یا مدیریت بحران باشد. اولین قدم هنگام نزدیک شدن به یک موقعیت دشوار، درک منبع اصلی مشکل است. مرحله «چه چیزی» با استفاده از بسیاری از اشکال سنجش تعیین می‌شود.

سنجش و تشخیص

سنجش جریانی است که به یافتن منبع مساله کمک می‌کند. آیا فرد خلأئی مانند کمبود اطلاعات یا کمبود مهارت دارد؟ آیا شخص با مانعی از درون، مانند عدم اعتماد به نفس یا سردرگمی شخصی روبروست؟ یا آیا این مانع درگیری با دیگران است یا با منابع موجود در محیط؟ سنجش جریانی به مشخص کردن منشأ مساله کمک می‌کند، که سپس می‌تواند به تعیین راه‌حل منجر شود. سنجش به ترسیم دوره و ایجاد برنامه‌ای که باید دنبال شود، کمک می‌کند. وقتی سنجش کامل شد، نتیجه باید تشخیص دقیق یا تعیین آنچه مورد نیاز است باشد. اگر با موفقیت تمرین شود، سنجش نقطه شروع رسیدن به هدف است. برای مثال دانشجویانی را در نظر بگیرید که در تصمیم‌گیری در باره یک رشته مشکل دارند. چندین منبع بالقوه برای این مسئله وجود دارد که باید سنجیده شوند. آیا آنها دید روشنی به علایق، مهارت‌ها یا توانایی‌های خود دارند؟ آیا آنها از همه رشته‌های ارائه شده در دانشگاه اطلاع دارند؟ آیا می‌دانند که از رشته‌های مختلف چه مشاغلی می‌توانند کسب کنند؟ آیا آنها در مورد فرصت‌ها، الزامات و چشم انداز شغلی اطلاع دارند؟ اگر نه، آیا آنها منابعی را می‌شناسند که برای به دست آوردن این اطلاعات در دسترس باشد؟ مصاحبه باساختار برای پرسیدن این نوع پرسش‌ها و شروع جریان سنجش طراحی شده است.

فنون مصاحبه باساختار

مصاحبه باساختار در مرحله سنجش، رایج‌ترین راه کسب اطلاعات است. چنین مصاحبه‌ای از یک چارچوب حساب شده برای جمع‌آوری اطلاعات درباره نگرانی‌های فردی، یافتن منابع مشکلات و سنجش نقاط قوت و ضعف پیروی می‌کند. مصاحبه با ساختار مبتنی بر اصول اولیه مدل ارتباطی بین فردی که در فصل پیشین بحث شد، عمل می‌کند. برای انجام یک مصاحبه موفق، شما به عنوان

همتاآموز باید جریانی را دنبال کنید که در آن گوش دادن فعال، ارتباط محترمانه و همدلی سنگ بنای جریان یآوری است. در اینجا نمونه‌هایی از نحوه ساختار دادن به مصاحبه آورده شده است.

۱. پرسش باز پاسخ- بپرسید که به دانشجویان بفهماند شما در بحث کردن درباره شرایط آنها از دید خاص خودشان و به زبان خودشان کمک می‌کنید. دانشجویی را مثال بنزید که می‌خواهد آمادگی جسمانی خود را بهبود بخشد. خواستن از فردی که توضیح دهد، تناسب اندام چگونه است به دانشجو اجازه می‌دهد افکار خود را بیان کرده و بهتر از پرسیدن سوال کوتاه بله یا خیر است مانند "آیا شما تمرینات هوازی انجام می‌دهید؟"
۲. با خواستن توضیح و بسط نکات خاص، سرخ‌های اطلاعاتی را که از پاسخ‌های دانشجو به سوالات باز پاسخ داده می‌شود، دنبال کنید. مثل: «در این باره بیشتر به من بگویید» یا «به من کمک کنید تا بفهمم» به دنبال توضیح بیشتر درباره آنچه گفته شد، خواهد بود.
۳. از بازگویی و خلاصه‌های پاسخ‌های دانشجو برای کمک به تعیین آنچه او منبع مشکل می‌بیند استفاده کنید.

۴. پس از کسب اطلاعات زمینه‌ای، یک فرضیه آزمایشی از آنچه دانشجو در باره مسئله شرح داده، ارایه کنید.

بخش زیر شرح می‌دهد که چگونه می‌توان سایر اشکال سنجش را در محیط دانشگاه به دست آورد.

ابزارهای سنجش

ابزارهای سنجش غیر رسمی عبارت از فهرست و ارسای، نظرسنجی یا پرسش‌نامه‌های خود اظهاری هستند که سازمان‌تان تهیه کرده است. همین طور، آنها شامل نظرسنجی‌های به دست آمده از منابع کتابخانه‌ای یا حتی پایگاه‌های اینترنتی موثق‌اند. این ابزارها می‌توانند دامنه وسیعی از نیازها و علایق دانشجو را در مقوله‌هایی مانند عادات مطالعه، رفتارهای غذایی، سلامتی، منابع شغلی، مصمم بودن، رفتارهای دوستیابی، واکنش‌های تنش‌زا و بسیاری موارد دیگر اندازه‌گیری کنند.

ابزارهای اندازه‌گیری رسمی نیز از طریق دفاتر حرفه‌ای تخصصی در محیط دانشگاه در دسترسند. برای مثال، مراکز شغلی، مراکز مشاوره، اغلب برنامه‌های رایانه‌ای یا پرسشنامه‌های سفارشی شده را ارائه می‌دهند که نیازها و علایق فردی را می‌سنجند. دانشجویی که می‌خواهد رشته‌های تحصیلی و مسیرهای شغلی آینده خود را انتخاب کند، می‌تواند به معیارهایی از علایق، ارزش‌ها، ترجیحات و عدم ترجیحات شخصی نیاز داشته باشد تا مشخص کند که او چقدر برای یک رشته دانشگاهی، حوزه شغلی یا شغل خاص مناسب است. چنین معیارهایی را می‌توان با آرایه‌ای از سنجش‌های آنلاین که به ویژه

برای خود یابوری دانشجویی یا هنگام آشناسازی (توجیه) دانشجوی سال اول، شغلی یابی و ارتقای سلامتی ساخته شده‌اند، ارائه کرد. در برخی موارد، شما به عنوان همتاآموز می‌توانید با حوزه‌ای کار کنید که در آن آموزش دیده و آماده کمک به دانشجویان با سنجش‌های تعاملی رایانه‌ای و ابزارهای نظرسنجی می‌شوید. برای مثال، در دانشگاه کانزاس، سنجش‌های آنلاین برای دانشجویان جهت سنجش رفتارهای سلامت (HBA، سنجش رفتار سلامت)، یادگیری (CLEI، سیاهه اثربخشی یادگیری دانشجویی)، دغدغه‌های شخصی (K-PIRS، مقیاس‌های رتبه‌بندی شناسایی مساله ایالت کانزاس) و ویژگی‌های شخصی (PASS، ویژگی‌های شخصی و حمایت اجتماعی) ساخته شده است. این ابزارها در سایت <http://www.k-cat.org> در دسترسند.

فنون خودسنجی

بسیاری از دانشجویان می‌توانند از شناسایی رفتار فعلی خود قبل از تعیین طرح اقدام برای تغییر سود ببرند. برای مثال، دانشجویانی که می‌خواهند مدیریت زمان بهتری را تمرین کنند، از پیگیری نحوه وقت‌گذرانی خود سود می‌برند. آنها می‌توانند جدول روزانه‌ای را برای یک هفته یا بیشتر تهیه دارند تا تعیین کنند چگونه از وقت خود استفاده می‌کنند. بررسی این گزارش با کمک همتاآموز می‌تواند به نشان دادن زمان هدر رفته کمک کند. با استفاده از این، به عنوان معیاری برای مقایسه، ممکن است برنامه زمانی بهتری ایجاد شود. از همین روش می‌توان هنگام تدوین برنامه‌های تغذیه یا تمرینات ورزشی بهتر استفاده کرد. همیشه قبل از تلاش برای اصلاح رفتار، داشتن درک روشنی از رفتار کنونی سودمند است.

مشاهده رفتاری

روش مؤثر دیگری که به دانشجویان در جمع‌آوری اطلاعات درباره خودشان کمک می‌کند، مشاهده رفتاری و بازخورد است. برای مثال، دانشجویانی که فنون مؤثر مصاحبه شغلی را یاد می‌گیرند، می‌توانند در طول مصاحبه‌های آزمایشی^۲ از خود فیلم بگیرند. آنگاه دیدن خود اجازه می‌دهد نقاط قوت و ضعف‌شان را کشف کنند. همین فن برای یادگیری مهارت‌های رهبری گروهی، مدل مهارت‌های ارتباط بین فردی معرفی شده در فصل چهارم، یا هر مهارت دیگری که مستلزم مجموعه‌ای از مهارت‌های رفتاری است، مفید است.

-
1. Action Plan
 2. Mock interview

فرمول بندی تشخیص

یک راه توصیف یک مسئله، تعیین سه منبع احتمالی است (به شکل ۵.۱، اقتباس شده از دی بونو، ۱۹۷۱ مراجعه کنید). یکی از منابع مسئله ممکن است نوعی شکاف باشد. شکاف یک نقص است، در این مورد می‌تواند کمبود اطلاعات، فقدان دانش، یا کمبود مهارت باشد. منبع دوم ناشناخته، یک موقعیت بدیع است. زمانی که فرد در مناطق ناشناخته اقدام یا مبادرت به کاری می‌کند، فاقد تجربه قبلی است و مطمئن نیست که برای آماده شدن برای آینده چه چیزی لازم است. موقعیت جدید ایجاد می‌کند که فرد فرصت‌های جدیدی را کشف کند و بتواند راه‌حل‌های خلاقانه‌ای بیابد. با این حال، منبع دیگر می‌تواند یک مانع باشد. مانع از دستیابی به مسیر یا هدف دلخواه جلوگیری می‌کند. مانع ممکن است محدودیت‌های شخصی، مانند عدم اعتماد به نفس، باتکلیفی، یا سردرگمی باشد. مانع نیز ممکن است خارج از حیطه فرد مثلاً ناشی از عوامل محیطی، مانند کمبود منابع یا محدودیت در رفتار ایجاد شده توسط یک نظم اجتماعی مانند مدرسه، کلیسا، دولت یا خانواده باشد. شناسایی منبع و نوع مشکل پیش نیاز مفیدی برای تعیین راه‌حل است. در اینجا برخی دیگر از منابع احتمالی مشکلات وجود دارد:

شکاف‌ها: عدم شناخت خود

فقدان اطلاعات در مورد گزینه‌ها

فقدان مهارت

۱. شکاف = نقصی که نیاز به پر شدن دارد



۲. حفره = ناشناخته‌ای که نیاز دارد کشف شود



۳. مانع = سدی که باید بر آن غلبه کرد



در حالی که دانشجویی مسیرهای شغلی مختلف را در نظر می‌گیرد، تردید در مورد دانش و مهارت‌های مورد نیاز برای یک حشره شناس بودن را نشان می‌دهد.

ناشناخته‌ها: بی‌تجربگی در یک حوزه

دید تونلی (کوته‌بینی) با راه‌حل‌های قدیمی، نیاز به امکانات جدید «من واقعاً هرگز مجبور نبودم در دبیرستان یادداشت برداری کنم، بنابراین اکنون فقط همه چیز را دقیقاً همانطور که استاد می‌گوید یادداشت می‌کنم.»

موانع: سردرگمی یا تعارض در درون خود

درگیری با دیگران

محدودیت‌های درون خود، مانند عدم اعتماد به نفس

محدودیت‌های محیطی، مانند عدم حمایت «والدینم همیشه فکر می‌کردند که من مانند خواهرم دکتر خواهم شد و می‌ترسم اگر رشته‌ام را تغییر دهم، ناامیدشان کنم.»

راهبردهای حل مسئله

رویکرد موثر حل مسئله با تعریف مشکل از دید مثبت شروع می‌شود. به سخن دیگر، اگر فردی احساس تنهایی کند، نتیجه مثبتش این است که دوستانی پیدا کند. اگر انجام دادن سر وقت تکالیف کلاسی مشکل ساز است، هدف مثبت بهبود مدیریت زمان خواهد بود. تعریف مثبت مساله شامل توصیف این است که فرد دوست دارد در زمان حال چه کار کند و در کجا باشد. نتیجه مثبت، هدفی است که به آن امید هست.

درک اینکه چرا شخصی قادر نیست به هدف مورد نظرش برسد، مستلزم شناسایی این است که چه چیزی مانع و چه چیزی موجب پیشرفت به سوی هدف می‌شود. یعنی درک کامل یک مشکل مستلزم در نظر گرفتن زمینه‌های خاص مورد توجه و همچنین راه‌های دستیابی به راه‌حل دلخواه است. پس از واکاوی عوامل پیرامون مشکل، شما و دانشجو می‌توانید برنامه عملی را طراحی کنید که شامل راهبردهایی برای رسیدن به هدف، همراه با روش‌هایی برای نظارت بر پیشرفت است. گوش دادن و بازخورد شفاف شما برای دانشجویانی که در حال بررسی مشکلاتشان هستند، هیئت مشورتی^۱ برایتان فراهم می‌کند. شفاف سازی و درک یک حوزه مشکل منجر به راهبردهایی برای حل آن می‌شود. در نتیجه، به جای ارائه راه‌حل، دانشجویانی را که با آنها کار می‌کنید قادر می‌سازید راه‌حل خود را پیدا

کنند. به سخن دیگر، هدف شما به عنوان هم‌تأ‌موز باید ارتقای درک خود و بینش‌هایی باشد که منجر به حل مسئله توسط دانشجو (به جای هم‌تا یار) می‌شود.

حل مسائل مستلزم کار و انرژی از جانب شما و دانشجویانی است که با آنها کار می‌کنید. بخش بعدی درباره اصول و روش‌های خاصی را برای تکمیل هدف‌گزینی، واکاوی وضعیت، اهداف رفتاری، طرح اقدام و نظارت و برنگری نتیجه مورد بحث می‌کند.

هدف گذاری

به قول قدیمی‌ها «اگر ندانی به کجا می‌روی، هرگز نخواهی دانست کجا خواهی رسید...!». بسیار مهم است دانشجویانی که در تلاش برای حل مسائل هستند، درک روشنی داشته باشند از چیزی که می‌خواهند انجام دهند. نتیجه دلخواه، هدفی است که در آن بیان مسئله باید قبل از تکمیل مراحل واکاوی و اقدام تعیین شده باشد یا بشود. اهداف با ویژگی‌های خاص بیشتر احتمال دارد که دست یافتنی باشند. این ویژگی‌ها شامل ارتباط شخصی، دیدگاه مثبت، شفافیت و سطح معقولی از دستیابی است.

اهداف موفق به شخص مربوط هستند. بسیاری از افراد اهدافی را تعیین کرده‌اند که در واقع متعلق به آنها نیست، یعنی این اهداف برای شخص دیگری در زندگی دانشجو مهم‌تر است تا دانشجویی که آنها را پی می‌گیرد. برای مثال، بسیاری از دانشجویان رشته‌های تحصیلی را انتخاب می‌کنند که ممکن است بیشتر ناشی از تشویق و تمایل والدین، معلمان یا دوستان باشد تا ابتکار خودشان. متأسفانه، رشته‌ای^۱ که به این روش انتخاب می‌شود ممکن است با ارزش‌ها، علایق و توانایی‌های دانشجو شباهت چندانی نداشته باشد. از نظر شخص غیر عادی نیست که رفع چالش‌هایی که مستلزم انجام کاری باشد دشوار بداند وقتی کاری که آنها انجام می‌دهند برایشان معنا و ارزشی نداشته باشد. تمرین ۵.۱: شما را به چالش می‌کشد تا خود را در کانون گزینش اهداف مهم زندگی قرار دهید.

اهداف باید مثبت بیان شوند مثبت اندیشی اقبال دستیابی موفق به هدف را بیشتر می‌دهد. حتی زمانی که با مشکلی شروع می‌شود، می‌توان یک هدف مثبت ایجاد کرد، زیرا طرف مقابل نگرانی منفی، هدف مثبت است. برای مثال، اگر در امتحانی، ضعیف شرکت کرده‌اید و نگران کسب نمره پایین در کلاس هستید، بهتر است هدف خود را با عبارات مثبت توصیف کنید. به جای این که بگویید: «برای جلوگیری از گرفتن نمره د یا تصمیم مهم زندگی که ممکن است در چند ماه آینده با آن روبرو شوم، چه کاری باید انجام دهم».

تمرین ۵.۱: هیئت مدیره

تصمیم مهمی را در زندگی در نظر بگیرید که ممکن است در چند ماه آینده با آن مواجه شوید. مثال‌های زیادی از بلا تکلیف بودن در یک رشته، تصمیم‌گیری در مورد محل زندگی، انتقال به دانشگاهی دیگر یا خرید ماشین به ذهن می‌رسد. مسئله هر چه باشد، تصور کنید هیئت مدیره‌ای را دعوت کرده‌اید که بفهمید ترجیحات شما کدامند این هیئت مدیره به تصمیماتی که می‌گیرید، کمک می‌کند حتی اگر سرانجام رای نهایی را بدهید، در این هیئت مدیره، می‌توانید چندین نفر از افراد مهم را انتخاب کنید که برای نظراتشان ارزش قائلید. برای مثال، می‌توانید بهترین دوستان، والدین، مشاور، یا شخصی که شما آن را صاحب نظر می‌دانید، و یا معلم ستودنی را شامل شود. وانگهی، مهم است که با انتصاب خود به عنوان رئیس هیئت مدیره و دادن قدرت رای بیشتر به سایر اعضای هیئت مدیره، نظراتان را بر نظر اعضای هیئت مدیره اولویت دهید.

در خط اول (زیر)، تحت عنوان «شرح مسئله»، مسئله‌ای را که باید حل شود یا تصمیمی که باید گرفته شود، توضیح دهید. در چند سطر بعدی، سایر اعضای هیئت مدیره خود را نام برده و گزینه‌ها یا ورودی‌هایی را که ممکن است شما و اعضای هیئت مدیره تان پیشنهاد دهید، بنویسید. فرض کنیم تصمیمی که باید گرفته شود خرید خودرو است. نظر اعضای هیئت مدیره نشان می‌دهد که باید عواملی مانند میزان مصرف بنزین بر مسافت طی شده^۱، اعتماد پذیری، نیازهای آینده و ملاحظات مالی را در نظر بگیرید. یادتان نرود هیئت مدیره برای ارائه دیدگاه‌های مختلف، از جمله تخصص، عقاید جدید، یا حتی اولویت‌های ارزشی برگزیده شده است. بحث فرضی درباره گزینه‌ها (احتمالاً روی کاغذ نوشته، یا در ذهنتان تصور شده است، یا حتی گروهی آن را به نمایش گذاشته) تعیین می‌کند که کدام یک از عوامل بالا از بقیه مهم‌تر هستند، و سه گزینه را هیئت مدیره ارائه کرده است (مثل اخذ وام و خرید خودروی مدل جدیدتر؛ خرید خودروی قدیمی‌تر خوشنام به دلیل خدمات خوب؛ یا خرید خودروی یکی از اقوام به این دلیل که این فرد به دنبال خودروی جدیدی است). بخش پایانی این فعالیت وزن دادن به گزینه‌ها با در نظر گرفتن نسبتی برای اطلاعات به دریافتی از هر دیدگاه و تصمیم‌گیری در مورد روش انجام کار است. به یاد داشته باشید، در مقام رئیس هیئت مدیره، شما رای اکثریت (حق وتو) دارید!

شرح مسئله:

اعضای هیئت مدیره:

گزینه‌ها:

رای:

تمرین ۵.۲: منفی تا مثبت

در فضاهای زیر، سه موقعیت دشوار را که با آن روبرو هستید فهرست کرده، آنگاه آن موقعیت‌ها را به عنوان اهداف مثبت بازگویی کنید.

مسئله	اهداف مثبت
مثال:	مثال:
مسئله: احساس خستگی می‌کنم و تمرکز ندارم.	هدف: می‌خواهم خوابم را بهتر شود تا احساس آسودگی جوانی کنم (به جای احساس منفی: می‌خواهم از احساس خستگی و نداشتن تمرکز پرهیز کنم).
۱.	۱.
۲.	۲.
۳.	۳.

فرض کنید، «شکست در این کلاس؟»، «برای موفقیت و گرفتن نمره ب در این کلاس چه قدم‌هایی می‌توانم بردارم؟». به سخن دیگر، به جای اندیشیدن به این که از چه چیزی پرهیز کنید، بر آنچه که باید به دست آورید، تمرکز کنید. مثبت اندیشی معمولاً انرژی و هیجان ایجاد می‌کند، در حالی که تفکر منفی موجب احساس ترس و کسالت می‌شود. در نقش خودتان، با تشویق به افکار و نتایج مثبت به دیگران کمک کنید.

اهداف باید واضح و روشن باشند اهداف بهتر است به صورت گزاره‌های روشن و قابل تعریف به جای وعده‌ای مبهم از یک نتیجه کلی تدوین شوند. هدفی مانند سالم بودن، شاد بودن یا موفق بودن

ممکن است نتیجه عالی باشد، اما چنین تعمیمی کمک اندکی به تعریف معنای آن مفاهیم یا طرز دستیابی به آنها در قالب اصطلاحات خاص می‌کند. دیگران را در جریان هدف‌گزینی ترغیب کنید اهداف شان را تا حد امکان دقیق بنویسند. نوشتن می‌تواند به شفاف‌سازی و تبلور جریان تفکر کمک کند. همچنین به حس مالکیت در دانشجو کمک می‌کند، زیرا پس از نوشتن، هدف عینی و واقعی می‌شود. برای کمک به دانشجو در نوشتن هدفی دقیق با نتایج خاص، می‌توانید از مقیاس اندازه‌گیری هدف‌گزینی که جلوتر در این فصل بحث می‌شود، استفاده کنید.

اهداف باید با تلاش قابل دستیابی باشند برای اینکه احساس کنید اهداف ارزش‌پیگیری دارند، باید واقع‌بینانه و دست‌یافتنی باشند. در عین حال، هدف باید شخص‌وا دارد تا توان فعلیش را گسترش دهد. برای مثال، برای دانشجویی که می‌خواهد فعالیت بدنی بیشتری داشته باشد اما دوست ندارد بدود، هدف از ورود و تکمیل یک ماراتن دو ماهه پس از شروع برنامه تناسب اندام سنگین خواهد بود که سبب کاهش انگیزه می‌شود. از سوی دیگر، کسی که دوست دارد بدود و مسابقات مسافت طولانی را در گذشته به پایان رسانده است، احتمالاً پس از ایجاد و تکمیل یک برنامه تمرینی مناسب می‌تواند به این هدف برسد و بنابراین به احتمال خیلی بیشتری ارزش امتحان کردن را دارد. هدفی که بخوبی بیان شده ممکن است باعث شود که فرد به موقعیت فعلی برسد، اما نباید دست‌نیافتنی باشد.

اهداف باید اندازه‌گیری‌پذیر باشند توصیف هدف با جزئیات خاص از چهار سطح - عقب‌گرد، عملکرد فعلی، پیشرفت آسان، و تلاش جدی مفید است. مقیاس هدف‌گزینی، روشی نظام‌دار برای ثبت تغییرات خود با اندازه‌گیری عملکرد گذشته‌تان است (مارسون، وی و واسرمن، ۲۰۰۹). برای مثال، اگر هدف دانشجویی مطالعه بیشتر برای کلاس آماده باشد، این چهار سطح می‌تواند به شکل زیر باشد:

سطح ۱ - عقب‌گرد: توصیف رفتار اگر قرار باشد عقب‌گرد کنید یا بدتر عمل کنید.

مثال: کمتر از دو ساعت در روز درس می‌خوانم.

سطح ۲ - عملکرد فعلی: توصیف دقیق رفتار فعلی

مثال: من اکنون متوسط دو ساعت هرروز در هفته و سه ساعت روزهای آخر هفته مطالعه می‌کنم.

سطح ۳ - پیشرفت آسان: توصیف رفتاری که درون هر هدفی پیشرفت است.

مثال: روزی نیم ساعت اضافه و آخر هفته‌ها یک ساعت اضافه درس خواندم.

سطح ۴ - تلاش جدی: توصیف رفتاری که می‌تواند فراتر از دسترس شما باشد.

مثال: من هر روز زمان مطالعه خود را دو برابر می‌کنم و در آخر هفته‌ها سه ساعت اضافه می‌کنم.

تعیین اهداف به فرد امکان می‌دهد کنترل زندگی را در اختیار بگیرد. اهداف به هر روزی جهت و معنی می‌دهند. اهداف، حس خود راهبری و پاسخگویی فرد را تقویت می‌کند و همچنین به فرد اجازه می‌دهند تا تعیین کند که آیا کارهایی که هر روز انجام می‌شود با اهدافش همخوانی دارند یا ندارند.

تمرین ۵.۳: مقیاس بندی هدف گزینی

یک هدف فوری را که در حال حاضر دارید، شناسایی کنید. حوزه کاملاً مشخصی را انتخاب کنید، مانند افزایش تمرینات ورزشی، دیدن و آشنا شدن با دوستان جدید، بهبود مهارت‌های یادداشت برداری، یا کاهش زمان سپری شده برای اینترنت. فراموش نکنید، اگر با مشکلی مانند صرف زمان بیش از اندازه برای بازی‌های برخط مواجه هستید، هدف منفی را به هدف مثبت تبدیل کنید؛ در حالی که «من می‌خواهم زمان زیادی را برای بازی صرف نکنم» هدفی منفی است، «می‌خواهم در وقت‌های آزادم پُر فایده باشم.» هدف مثبتی است. پس از بیان هدف، سطح فعلی خود را توصیف کنید، و سپس یک سطح پایین‌تر (بازگشت) و دو سطح بهبود یافته (دسترسی آسان و دسترسی گسترده) را یادداشت کنید.

سطوح عملکرد برای دستیابی به هدف

سطح ۱ (عقب‌گرد):

سطح ۲ (عملکرد فعلی):

سطح ۳ (پیرشفت راحت):

سطح ۴ (تلاش جدی):

نقطه بازتاب ۵.۱: توسعه بیانیه‌های هدف

در مورد بیانیه‌های هدف بیندیشید:

۱. ویژگی‌های بیانیه‌های هدف که آنها را دست یافتنی‌تر می‌کند، کدامند؟ این ویژگی‌های را بازگو کنید.

۲. اکنون وضعیتی را تصور کنید که در آن هدفی داشته باشید که این چهار ویژگی را برآورده نکند. چه اتفاقی می‌افتد اگر هدف مرتبط، مثبت، روشن و دست‌یافتنی نباشد؟ آیا می‌توانید نمونه‌هایی از چنین هدفی ارائه دهید و نتیجه را توصیف کنید؟
 ۳. هنگام تعیین اهداف آینده از چه راهکارهایی می‌توانید استفاده کنید تا به بهترین شکل از موفقیت آنها و موفقیت نهایی‌تان مطمئن شوید؟
 - ۴- اکنون هدف را حداقل به صورت پیش‌نویس آزمایشی که هنوز جای اصلاح دارد، بیان کنید. تا بتوانید تشخیص را اصلاح کنید یا نیاز به پرسش از نظرات آزمایشی را مشخص و مشکل را بیشتر بررسی کنید.
 - ۵- مشکل را به صورت بیانیه هدف مثبت بازتعبیر کنید.
- مشخص کنید کجا نیاز بالقوه به ابزارهای سنجش غیر رسمی یا رسمی است.

تجزیه و تحلیل میدان نیرو: سنجش نظام‌دار نقاط قوت و ضعف

کُرت لوین^۱ (۱۹۵۱) نخست تجزیه و تحلیل میدان نیرو را مطرح کرد، که در سالیان سال به روشی رایج برای ترسیم نقشه هدف‌گزینی تبدیل شده است. این رویکرد از ایده هم‌سوق دادن هم‌مسدود سازی نیروها به سمت هدف استفاده می‌کند. مشوق‌ها (سوق‌دهنده‌ها) اقداماتی هستند که باید نتایج مثبتی ایجاد کرده یا به ایجاد نتایج مثبت کمک کنند. مهارگرها هر چیزی هستند که به نظر می‌رسد از نتایج مورد نظر دور می‌شوند. بعد از اینکه این نیروها را شناسایی کردید، آنگاه می‌توانید یک طرح اقدام (برنامه عملیاتی) تهیه کنید. دانشجویی که مشغول حل مسئله است، هر دو نوع نیرو و فعالیت‌های ذهن‌انگیزانه را شناسایی می‌کند که به حذف نیروهای بازدارنده و اجرای نیروهای سوق‌دهنده کمک می‌کند. سپس دانشجو تصمیم می‌گیرد کدام یک از آن فعالیت‌ها به‌طور واقع‌بینانه‌تر یک برنامه عملیاتی معقول ایجاد می‌کند. تمرین ۵.۴ این جریان را نشان می‌دهد.

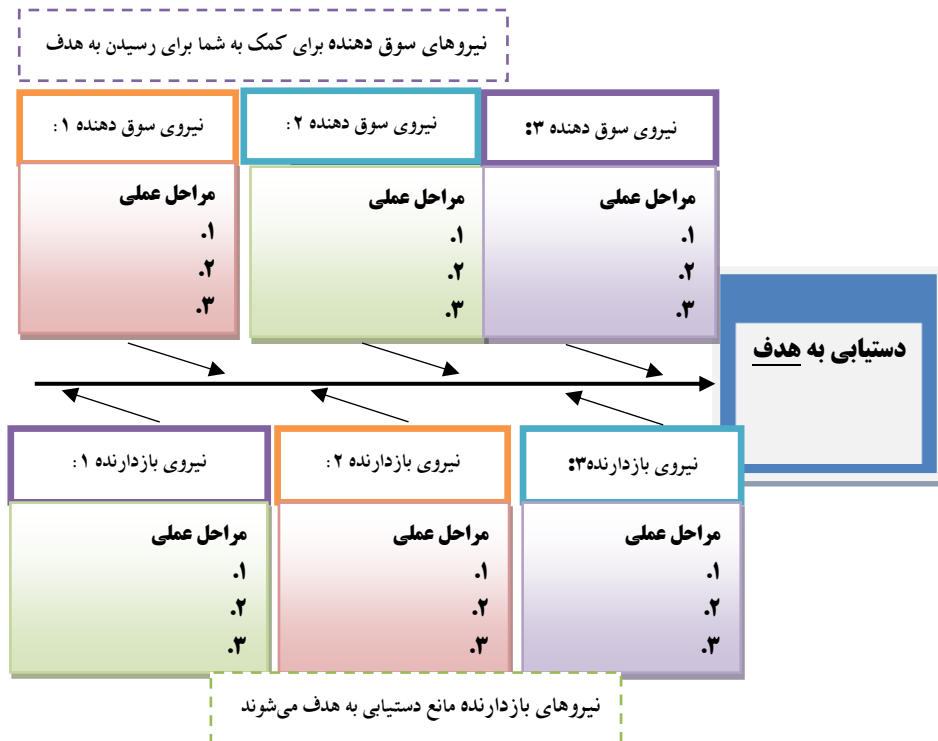
تمرین ۵.۴: تجزیه و تحلیل میدان نیرو

این تمرین از آن نقطه‌ای شروع می‌شود که شما مشکلی را شناسایی کرده‌اید و سپس آن مشکل را در قالب بیانیه هدف مثبتی بازگو می‌کنید. گام بعدی شناخت نیروهایی است که به سوی بهبود و هدف‌یابی پیش می‌روند (نیروهای سوق‌دهنده) و نیروهایی که در برابر بهبودی مقاومت می‌کنند (نیروهای بازدارنده) و وضعیت را به صورت مشکل حفظ می‌کنند. به عنوان مثال، اگر هدف بهبود کلی تناسب اندام باشد، نیروهای سوق‌دهنده ممکن است شامل ورزش منظم، عادات غذایی خوب و خواب منظم باشد. عواملی

که می‌توانند از بهبود تناسب اندام جلوگیری کنند عبارتند از: پرخوری و مصرف غذاهای ناسالم، تماشای مکرر تلویزیون در حالی که روی مبل دراز کشیده‌اید یا مصرف زیاد مشروبات الکلی.

گام ۱: یکی از بیانیه‌های هدف خود را از تمرین ۲ در کادر «دستیابی به هدف» در شکل ۵.۲ بنویسید. گام ۲: در مجموعه سطرهای بالا و پایین بیانیه هدف، حداقل چهار نیروی سوق‌دهنده و چهار نیروی بازدارنده را شرح دهید که بر دستیابی به هدفتان تأثیر می‌گذارند.

گام ۳: برای هر نیروی بازدارنده، مراحل اقدام احتمالی را فهرست کنید که می‌توانید برای کاهش اثر آن نیرو یا حذف کامل آن برنامه‌ریزی و اجرا کنید. برای مثال، اگر هدفتان مطالعه صبح‌ها پیش از کلاس زیست‌شناسی است، نیروی بازدارنده میل به خوابیدن از طریق زنگ هشدار است، ممکن است زنگ هشدار بلندتری دریافت کنید، زودتر به تخت‌خواب بروید یا از کسی بخواهید بیدارتان کند. آنها را در کادر زیر هر یک از نیروهای بازدارنده در شکل ۵.۲ بنویسید.

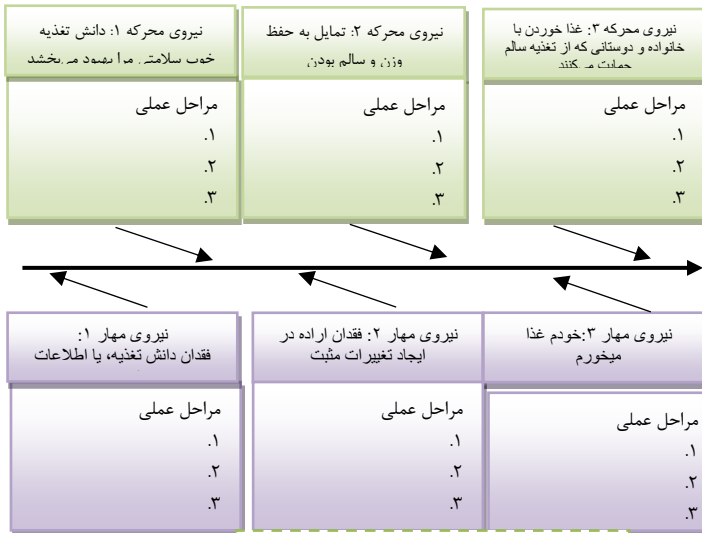


شکل ۵.۲: نیروهای بازدارنده و سوق‌دهنده

گام ۴: همین طور، تا آنجا که می‌توانید برای اجرای هر یک از نیروهای سوق‌دهنده فکر کنید. دوباره از کادر زیر نیروهای سوق‌دهنده برای شناسایی مراحل اقدام بالقوه اجرای آنها استفاده کنید. اگر می‌خواهید از نیروی سوق‌دهنده «برای کسب دانش تغذیه خوب» در مثال شکل ۵.۳ استفاده کنید. در زیر، می‌توانید فعالیت‌هایی را مانند قرار ملاقات با متخصص تغذیه خدمات بهداشتی، بازدید از پایگاه اینترنتی که نکات تغذیه‌ای مطرح می‌کند، یا خرید کتابی در باره وعده‌های غذایی سالم برای دانشجو فهرست کنید.

گام ۵: پس از تکمیل فهرستی از راه‌های ممکن برای افزایش نیروهای سوق‌دهنده و کاهش نیروهای بازدارنده، این فعالیت‌های بالقوه حل مسئله را در اولویت قرار دهید تا ممکن‌ترین فعالیت‌ها را برای موفقیت، هدف قرار دهد. برای مثال، تمایل به افزایش فعالیت بدنی ممکن است با داشتن یک دوست تمرینی یا درخواست از یکی از دوستان برای تمرین سه بار در هفته در باشگاه بدنسازی دانشگاه، تقویت شود.

نیروهای سوق‌دهنده برای کمک به شما برای



دستیابی به هدف:
کل کالری روزانه را
کاهش و غذاهای
سبوس دار را در
رژیم غذایی روزانه
افزایش دهید

نیروهای بازدارنده مانع دستیابی به هدف

شکل ۵.۳: نمونه نیروهای بازدارنده و سوق‌دهنده

شکل ۵.۳ «نمونه نیروهای بازدارنده و سوق‌دهنده» نشان می‌دهد که چگونه ممکن است به طور کلی به دنبال هدف خوردن کالری کمتر و خوردن بیشتر غذاهای سبوس‌دار به صورت روزانه باشد.

حالا چه؟ طرح اقدام: اهداف و فعالیت‌ها

زمانی که شما و دانشجویی که با آن کار می‌کنید، می‌دانید (۱) برای چه کاری تلاش می‌کنید (هدف) و (۲) نقاط قوت و ضعف دانشجو (که از طریق واکاوی مشخص شده) در رابطه با آمادگی می‌دانید، همچنین شما نقطه شروعی برای تکمیل هدف دارید. اکنون لازم است طرح اقدام مشخصی را تعیین کنید. این کار از طریق ایجاد مراحل خاصی که اهداف دانشجو را به شیوه‌ی قابل مشاهده و اندازه‌گیری شرح می‌دهد، انجام می‌شود. در واقع، طرح اقدام، هدف بزرگتر را به مراحل، یا اهداف کوچکتر و اداره‌شدنی‌تر تقسیم می‌کند؛ اهداف رفتاری، طرح را به روش‌های عینی قابل شناسایی می‌سازد. اهداف ممکن است شامل فعالیت‌هایی مانند تماس با منبع برای اطلاعات، جست و جوی برخط یک موضوع، یا صرف زمان مشخص برای تکلیف درسی باشد. نکته کلیدی این که هدف باید یک گام عملی قابل مشاهده باشد و چنین اهداف قابل مشاهده‌ای طراحی شده‌اند تا دانشجو را به سوی دستیابی به هدف سوق دهند. اطلاعات جمع‌آوری شده در مرحله واکاوی حل مسئله، رفتارهای خاصی را تعیین می‌کند که برای دستیابی به هدف یا نتیجه مطلوب باید اجرا شوند. این مرحله شبیه به تدوین قرارداد یا توافق‌نامه‌ای است که دانشجو می‌تواند از آن برای ترسیم پیشرفت و اندازه‌گیری نتیجه نهایی استفاده کند. طرح اقدام (برنامه عملیاتی) برای حل مسئله، فهرستی از اهداف رفتاری است که پس از تکمیل، باید به هدف‌گزینی منجر شود. همتاآموز در تدوین این اهداف رفتاری کمک می‌کند و به دنبال کمک به دانشجو است که تشخیص دهد چیزی از قلم نیفتاده است. همان‌طور که طرح در حال اجرا است، شما به عنوان همتاآموز ممکن است بخواهید جلسات برنامه‌ریزی شده‌ای برای سنجش دستاوردهای خاص تدارک ببینید که عبارتهایی را وضع کنید که اندازه بگیرید این طرح چقدر خوب پیش رفته و دانشجو چه میزان در رسیدن به اهدافش موفق بوده است. در طی این جلسات، این طرح ممکن است نیاز به تغییر برنامه داشته باشد اگر اطلاعات جدید و پیشرفت طرح، حاکی از سازگاری‌هایی باشد که بخت موفقیت را بهبود خواهد بخشید.

بدیهی است که طرح‌های اقدام هرگز به صورت عینی تنظیم نمی‌شوند، چون طبق تعریف، آنها اقدامات عملی هستند. اصلاح اغلب ضروری است و پیگیری با دانشجویان اساس تضمین موفقیت است. تکمیل اهداف اغلب منجر به اکتشاف حوزه‌های جدید و طرح‌های اقدام می‌شود. زندگی همیشه یک کار (جریان) رو به جلوست!

ارزشیابی نتایج

آخرین مرحله حل مسئله و هدف رسی، دیدن و سنجش پیشرفت است. همتآموزان می‌توانند با استفاده از فنون ارزشیابی تکوینی و تجمعی به دانشجویان در این جریان کمک کنند.

ارزشیابی مستمر یا تکوینی^۱ ارزشیابی تکوینی پیشرفت را به صورت واقعی در طرح اقدام ترسیم می‌کند. در ملاقات دوره‌ای با دانشجو، بازخورد شما می‌توانید پی ببرید که آیا او به هدفش رسیده یا نرسیده است. آیا چیزی از قلم افتاده است؟ آیا مرحله‌ای وجود دارد که دانشجو بنا به دلایلی در آن گیر کرده باشد؟ شرایط ممکن است شما را وا دارد طرح اقدام را اصلاح کنید. برای تعیین پیشروی به سوی هدف نهایی، اطلاعاتی را استفاده کنید که نشان می‌دهد تا چه حد بخوبی به اهداف هفتگی رسیده‌اید یا تا چه اندازه فعالیت‌های محوله بخوبی انجام شده‌اند؛ سپس به معیار هدف رسی بازگردید که طی برنامه ریزی برای کمک به تعیین پیشروی بسوی هدف نهایی ابداع شده‌اند. چنان چه در طی واریسی پیشروی‌ها لازم باشد، راهکارهای جدید یا گسترده‌ای باید تدوین شوند.

ارزشیابی تراکمی یا تجمعی^۲ گرچه ارزشیابی تکوینی مستمر است، ارزشیابی تجمعی در پایان طرح اقدام صورت می‌گیرد. پرسش‌هایی مثل موارد زیر به انجام ارزشیابی تراکمی کمک می‌کند: آیا هدف حاصل شده است؟ آیا اثری را که دانشجو دنبال می‌کرد، داشت؟ برای مثال، آیا دانشجو از نتیجه کار راضی است یا دستیابی به این هدف به سوالات یا نگرانی‌های دیگری منجر شده است؟ همچنین، در زمینه رشته‌های دانشگاهی، دانشجو ممکن است به هدف اعلام رشته دست یافته باشد. با این حال، در جریان تکمیل این هدف، ممکن است سوالات جدیدی در مورد دوره‌های کارآموزی، رشته‌شناور یا سایر جوانب مطالعه درسی مطرح شده باشد. جریان سنجش تجمعی اغلب به توسعه اهداف و مقاصد رفتاری جدید بیانجامد.

حل مسئله به توانایی خود تنظیمی منجر می‌شود بهترین نتیجه جریان حل مسئله این است که خود این جریان به فرد کمک می‌کند تا اعتماد و مهارت‌های خود تنظیمی به دست آورد. خود تنظیمی توانایی اصلاح نگرش‌ها و رفتار شماست، زمانی که نگرش‌های فعلی شما به نحوی برای شما یا دیگران زیانبخش است. برای مثال، نیک دانشجوی تازه واردی است که در ابتدا نمی‌توانست زمان و تکالیف درسیش را در کنار زندگی اجتماعی و فعالیت‌های شخصی مثل تمرین ورزشی مدیریت کند. او برای کسب تعادل بهتر، هدف خود را برای تنظیم زمان خواب، مطالعه و تفریح هماهنگ کرد تا کارایی بیشتر و اتلاف کمتری داشته باشد. او برنامه شش هفته‌ای با استفاده از روش حل مسئله برای

1. Formative assessment
2. Summative Evaluation.

غلبه بر موانع و اقداماتی که منجر به موفقیت می‌شود، تهیه کرد. همان طور که نیک پیشرفت می‌کرد، پی برد که از ابزارهای برنامه‌ریزی و اقدامی که برای مدیریت زمان استفاده می‌کند، می‌تواند در سایر زمینه‌های زندگی نیز به کار ببرد. موفقیت او اهدافی از جمله تغذیه سالم‌تر و حتی رویای دیرینه یادگیری نواختن گیتار منجر به شد

حل مسئله خارج از چارچوب

جریان حل مسئله که تاکنون روی آن تمرکز کرده‌ایم، نظامی را برای کمک به فرد دیگر ارائه می‌دهد. جریان شناسایی مسئله، تعیین هدف، سنجش نقاط قوت و ضعف، توسعه اهداف رفتاری و اصلاح مداوم از طریق مصاحبه‌های سنجشی می‌تواند هنگام رسیدگی به انواع نگرانی‌های دانشجوی سودمند باشد. با این حال، این روند همیشه کار نمی‌کند. افراد ممکن است خود را در قلمرویی بیابند که در آن تجربه قبلی یا کمی داشته باشند. همین طور، آنها ممکن است موقعیتی تقریباً متضاد و در عین حال به همان اندازه دشوار را تجربه کنند که در آن با مشکلی روبرو می‌شوند که بسیار آشنا به نظر می‌رسد، اما روش‌های قدیمی و متداول عمل در آن موقعیت نتیجه نمی‌دهد. در این موارد، استفاده از تحلیل مشترک ممکن است برای حل مشکل کافی نباشد. یک گزینه برای کشف ناشناخته‌ها یا شکستن دید تونلی (کوتاه بینی) راه‌حل‌های معمولی، استفاده از روش‌های خلاق حل مسئله است.

اندیشیدن خارج از چارچوب جریان مهمی برای رها کردن و یافتن امکانات جدید است. گذشته از اینها، راه‌های زیادی برای رسیدن به یک هدف وجود دارد. هوارد گاردنر^۱ (۲۰۰۶) چارچوبی را ارائه می‌دهد که فرض می‌کند افراد توان بالقوه برای استفاده از اشکال مختلف هوش را دارند. هوش در واقع توانایی و جریان مشکل‌گشایی است و راه‌های متعددی برای رسیدن به آن هدف وجود دارد.

حل خلاقانه مشکل ایجاب می‌کند که بتوانیم از طرز تفکر معمولی تغییر مسیر دهیم. پنج راهکار در ایجاد این تغییر سودمندند: فصاحت، تعلیق قضاوت، تداعی آزاد، تحریک ذهنی، و بیان هنری (پرنس، ۱۹۷۱). فصاحت به داشتن تعداد زیادی پیشنهادها می‌تواند کمک کند. یک صد ایده نسبت به چند ایده محدود امکانات بیشتری را فراهم می‌کند. تداعی آزاد، روشی برای تولید سریع تعداد زیادی ایده با ترغیب مفاهیم یا پنداره‌هایی که به ذهن می‌رسد و ساخت سریع کلمات، تصاویر یا احتمالات جدید است. تعلیق قضاوت، تمایل به بررسی دقیق هر ایده را کنار می‌گذارد تا احتمالات را خنثی یا مهار نکند. تحریک ذهنی مستلزم راهبردهایی برای تفکر به شیوه‌هایی که امور آشنا را نا آشنا می‌سازد، بنابراین ذهن را باز می‌کند

تا به الگوهای قدیمی به روش‌های جدید و متفاوت نگاه کند. بیان هنری مستلزم آن است که از ابزارهای هنری استفاده کنید که در اشکال شعر، آهنگ، تصویر یا استعاره تجربه شده است.

راجر فون اوچ^۱ (۱۹۸۶) چهار نقش را برای اجرای جریان حل مسئله خلاق توصیه می‌کند. وقتی اطلاعات و گزینه‌های جدید را جستجو می‌کنید ابتدا یک کاوشگر هستید. دوم اینکه وقتی امکانات و منابع را به ایده‌های جدید تبدیل می‌کنید، هنرمند می‌شوید. سوم شما قاضی می‌شوید تا فواید یک ایده را بسنجید. و سرانجام، شما به مبارز تبدیل می‌شوید و شجاعانه یک ایده جدید را اجرا می‌کنید. راهبردهای ارائه شده در بخش‌های بعدی راه‌های ساده‌ای برای ایجاد فرصت‌های خلاقانه در حل مسئله ارائه می‌دهند.

نکته‌ای برای تامل ۵.۲: فضای برای ارتقای خلاقیت

چه نوع محیطی برای حفظ ذهنی باز و خلاق سودمندتر است؟ به محیطی فکر کنید که ذهن شما را آزاد و افکارتان را تحریک کند. داخل خانه خواهد بود یا بیرون؟ چه پس زمینه‌هایی حواس شما را تحریک می‌کند (موسیقی، نور، جلوه‌های بصری)؟ چه ابزارهایی مانند پدهای هنری و خودکارهای رنگارنگ سودمند خواهند بود؟ اکنون از چه فعالیت‌هایی مانند بدیهه گویی، پانتومیم، یا وانمود سازی، می‌توانید برای ایجاد یک ایده بیرونی در تلاش خود برای حل یک مسئله یا یافتن یک فرصت جدید استفاده کنید؟

ذهن‌انگیزی

ذهن‌انگیزی^۲ (همفکری) روشی سودمند برای کشف و در نظر گرفتن بسیاری از احتمالات جدید و حتی دور از دسترس است. هنگام همفکری، از قضاوت کردن هر ایده عجالتاً بپرهیزید. از آنجایی که همفکری گزینه‌هایی را بدون ارزشیابی «خوب» یا «بد» از آن گزینه‌ها خلق می‌کند، تفکر آزاد، خودجوشی، خلاقیت و تداعی آزاد ایده‌ها را تشویق می‌کند. شاید شما به عنوان همتاآموز با دانشجویی کار می‌کنید که مشکل هم اتاقی دارد. او دوست دارد با هم اتاقی خود هماهنگ باشد اما بی توجهی هم اتاقی آزارش می‌دهد. این هم اتاقی فرد شلخته و نامرتبی است و لباس‌ها، کتاب‌ها، کاغذها، غذا و وسایل شخصی را در تمام اتاق پراکنده می‌کند. دانشجویی که کمکش می‌کنید مطمئن نیست که چه برنامه‌ای را باید اجرا کند، و شما پیشنهاد می‌کنید که برخی از راه‌حل‌های جایگزین را برای بررسی در نظر بگیرد. اینها راه‌حل‌ها می‌تواند شامل نادیده گرفتن موقعیت، رویارویی با هم اتاقی در موارد رفتار نامقبول، صحبت با ناظم/ناظمه خوابگاه، سر به سر گذاشتن، الگوبرداری از رفتار مناسب‌تر، خط کشیدن

1. Roger Von Oech
2. Brainstorming

روی زمین و یادآوری به هم اتاقی که هرگز از آن رد نشود، اسباب کشی، یا گذراندن زمان زیادی با یکی از دوستان و نگهداری وسایل مهم در اتاق دوستش باشد. این همفکری یا فکر بکر ممکن است به ایده‌هایی مانند استخدام یک «فرد حراف^۱» برای صحبت با هم اتاقی، جداسازی دیوار/پارتیشن بندی، ایجاد یک اتاق زیر شیروانی برای بستن دو منطقه مجزا منجر شود. شاید برخی از این ایده‌ها مضحک به نظر برسند، اما نکته کلیدی این جریان، تولید تا حد امکان گزینه‌های زیادی برای بررسی است. پس از اینکه گزینه‌ها روی میز قرار گرفتند، مهم است که وارد مرحله هنرمند^۲ شوید.

نقشه‌برداری (نگاشت) ذهنی

شکل دیگری از حل مساله خلاقانه، نقشه برداری (نگاشت) ذهنی است. به جای روش خطی همان‌طور که در جریان واکاوی میدان نیرو (پیش‌تر در این فصل توصیف شد) نشان داده شده است، نقشه ذهنی از یک نمایش دیداری فضایی استفاده می‌کند که در آن مشکل به شکل دیداری وسط یک صفحه خالی قرار می‌گیرد. سپس از نقطه شروع با پیوست کردن و ساختن تصاویر و نظرات مرتبط با نقطه مرکزی، تداعی‌ها صورت می‌گیرند (بوزان، ۲۰۰۲). تونی بوزان، به عنوان مبتکر فن نقشه برداری ذهنی، اکنون یک بسته نرم افزاری برای استفاده از این رویکرد ارائه می‌دهد.

استعاره‌ها و دیگر طرح‌های حل مسئله هنرمندانه

طی مرحله هنرمندی، تکلیف این است که ایده‌های خلاقانه را در تصویر بگنجانیم که اجزای مختلف یک موقعیت مشکل ساز را کنار هم می‌کشد. راهکار معمول و روزمره برای ترسیم تصویر کلامی، استفاده از استعاره برای ثبت موقعیت بی‌همتایی است که واژه‌ها، با استفاده از تعاریف تحت اللفظی، نمی‌توانند آن را به تصویر بکشند. همچنین، این کار را می‌توان در جمع با استفاده از حالات دیداری بیانگر مانند ترکیب رنگ‌ها همراه با تصاویر مجلات یا کشیدن نقاشی دیواری از دید خود با مداد رنگی روی وایت بورد بزرگی انجام داد. استعاره‌ها و جلوه‌های هنری نمادین مثالی موازی ارائه می‌دهند که اگرچه از جهاتی مشابهند، اما ممکن است با استقبال از احتمالات جدید، انعطاف‌پذیری برای تغییر دیدگاه، و توان تحمل برای امتحان واقعیتی جدید یا متفاوت دیده شود (نیوتن و ویلسون، ۱۹۹۱).

استعاره‌ها می‌توانند تشبیهاتی باشند که موقعیت فرد را با شرایط دیگری مقایسه می‌کنند. برای مثال، دانشجویی ممکن است با گفتن این جمله، "مثل بازی حکم یک نفره است انگار که حاکم و برگ بازیکنم، مهم نیست چند بار تلاش می‌کنم، هرگز نمی‌توانم برنده شوم." احتمالات برای یک

1. Cat-in-the-hat

۲. منظور مرحله ارزیابی راه حل‌های ابداع شده براساس ملاک‌هایی مانند امکان‌پذیری راه‌حل، مقرون به صرفه بودن راه‌حل، جور بودن راه‌حل با ارزش‌های مراجع، و غیره است (مترجم).

راه‌حل را می‌توان ابتدا در قالب استعاره دید. در پاسخ، ممکن است پرسید: آیا راه‌هایی وجود دارد که بتوانید قوانین جدیدی برای بازی در نظر بگیرید؟ آیا بازی‌هایی وجود دارد که بتوانید انجام دهید و به آن برگ نیازی نداشته باشید؟" استعاره ممکن است فاصله‌ای از الگوی آشنا فراهم کند و در عین حال امکان کاوش در گزینه‌های مختلف را که از جهاتی موازی هستند نیز فراهم کند.

استعاره‌ها می‌توانند پارادوکس (اضداد) باشند و پارادوکس‌ها با کرانه‌های متضاد به شیوه‌هایی که به ایجاد ارتباط‌های جدید کمک می‌کنند، تضاد دارند. دو هم اتاقی تعارضی را شرح می‌دهند که در آن یکی دوست دارد اتاق گرم باشد و دیگری دوست دارد در یک اتاق خنک بخوابد. مسئله آنها ممکن است مانند تجربه «نگهداری بستنی در احراق گاز» یا «لدت بردن از مزایای یک روز گرم تابستانی هنگام زندگی در قطب شما» باشد. برای تجربه دیدگاه‌های مختلف از طریق استعاره، شخص می‌تواند به استعاره «تبدیل شود» و سپس مغایرت را تجربه کرده و درصدد منافع متقابل باشد.

راه سوم برای استفاده از استعاره این است که مشکل را به صورت داستان یا خیال تجربه کنید. این توسط سریال علمی-تخیلی استار ترک^۱ نشان داده شده است. در سفینه فضایی یک اتاقک مخصوص به نام عرشه بدلی^۲ وجود دارد. در این مکان یک شبیه‌ساز کامپیوتری می‌تواند محیط کاملاً جدیدی ایجاد کند و شخصی که وارد می‌شود، می‌تواند برای کشف، بازآرایی یا آزمایش امکانات جدید و تصور ناپذیر، به یک تصویر خیالی بگریزد. فراهم نمودن فرصتی برای دانشجویان برای ایجاد و تنظیم رویای دلخواه خود از آنچه قبلاً تجربه کرده‌اند به عنوان یک مسئله دشوار می‌تواند آنها را در یافتن راه‌حل‌های جدید کمک و ترغیب کند.

تمرین ۵.۵: مسائل به عنوان استعاره

موقعیت دشواری را که در آن احساس می‌کنید در یافتن راه‌حل رضایت بخش گیر کرده‌اید را شناسایی کنید. روی صندلی راحتی در وضعیتی آسوده بنشینید. چشمان خود را ببندید و مجسم کنید که می‌توانید وارد عرشه بدلی شوید، و می‌توانید تخیلی داشته باشید که در آن یک شرایط دلخواه می‌تواند به واقعیت بپیوندد. وقتی تصورات رفته رفته شکل می‌گیرند، راست بنشینید و تخیل خود را مثل داستان با هر جزء رویایی که به ذهنتان می‌رسد و احتمالات را بدون قید و بندهای محدودیت‌های فعلی، خواه واقعی یا متصور، بنویسید. یک تمرین جایگزین این است که به استعاره‌های احتمالی برای هر معضلی که با آن روبرو هستید، بیندیشید و سپس داستانی در باره آن استعاره و تجربه‌تان از اینکه چگونه بخشی از آن استعاره هستید، بنویسید.

1. Star Trek scientific fiction series
2. Holodeck

قضاوت در مورد خلقت

تفکر واگرا یا واگستر^۱ که در ضمن خلاقیت رخ می‌دهد به آن نقطه‌ای می‌رسد که نیاز است احتمالات در موقعیت دشوار به کار بست. این زمانی است که حلال مشکل، قاضی می‌شود و در مورد این که کدام آراء و احتمالات برای ملاحظات بعدی شایسته‌تر به نظر می‌رسند، تصمیم می‌گیرد. برای انجام این کار، ابتدا باید عیارهایی را برای تعیین قابلیت راه‌حل‌های ممکن تعیین کنید. برای مثال، با بازگشت به موقعیت درگیری هم اتاقی، این سؤالات ممکن است عیارهای سودمندی را ایجاد کنند: چقدر این رفتار آزاردهنده است؟ چقدر از نیمسال تحصیلی باقی مانده است؟ آیا قبلاً در مورد موضوع بحث شده است؟ دانشجو در رویارویی با رفتار تحریک‌آمیز چقدر راحت است؟ تعیین کنید کدام عیار به بهترین شکل ممکن، تصمیم‌گیری را هدایت می‌کند. بذر ایده‌های خوب در گزینه‌هایی زیادی نهفته است که در مرحله خلاقیت ذهن‌انگیزی (همفکری) شده‌اند. نکته مهم در مرحله قضاوت و واکاوی، ایجاد یک «نیروی مناسب»^۲ است که احتمالات را به یک راه‌حل عملی تبدیل می‌کند. در این مرحله، ممکن است دوباره به مدل مشخص حل مسئله که قبلاً در این فصل بحث شد، برگردید و مراحل تعیین اهداف رفتاری و ابزارهای پایش جریان را طی کنید.

اجرای تغییر جسورانه

برای تفکر و حل مسئله خلاقانه شجاعت لازم است. فرد اغلب در مورد همفکری راه‌حل‌های خلاقانه احساس اضطراب می‌کند زیرا ممکن است غیرقابل پیش‌بینی به نظر برسند. به همین دلیل، مهم است برای ماجراجویی نگرش مناسبی داشته باشیم که شامل احتمال کشفیات جدید بزرگ و نیز بن‌بست‌ها و شکست‌ها است. وانگهی، با داشتن این دیدگاه که حتی اشتباهات و بن‌بست‌ها یادگیری مهمی را فراهم می‌کنند، فرد می‌تواند همچنان از فرصت‌های جدید استقبال کند.

مانع دیگر برای قبول نگرش یا رفتار جدید، مقاومت اولیه‌ای است که ممکن است از سوی دیگران در زندگی فرد بروز کند، وقتی کسی به روشی قابل پیش‌بینی عمل نمی‌کند، ممکن است ناراحتی ایجاد شود. فردی که در صدد تغییر است ممکن است در مورد شیوه جدید عمل با سؤالات و اعتراضاتی مواجه شود. آگاه‌سازی دوستان و خانواده درباره انتخاب رشته جدید و درخواست حمایت از آنها یکی از راه‌های وارد کردن دیگران از آغاز است. با این حال، پشتکار و اراده ویژگی‌هایی هستند که به همه افراد در هنگام اعمال تغییر کمک می‌کنند. سرانجام، رسیدن به هر هدفی که در آن وقت و انرژی گذاشته شده باشد، جشنی برای تصدیق (رسمیت بخشی) می‌طلبد. تشریفات، پاداش‌ها، و بیان تصدیق

1.Expanded
2.Force fit

به افراد مهم در زندگی باید در هر طرح اقدامی گنجانده شود. برای مثال، یکی از همتاآموزان، عادتی را که در خانواده خود استفاده کرده مثل آیین صرف شام در یک بشقاب مخصوص، را به اشتراک گذاشته است، دور بشقاب عبارت «تو امروز خاص هستی» نوشته شده است. هنگامی که دستاورد یا رویداد خاصی رخ می‌دهد، از شخص با یک شام مناسبتی که در بشقاب مخصوص سرو می‌شود، تقدیر می‌شود. تصدیق و قدردانی اغلب مهمتر از یک هدیه مادی است.

خلاصه

این فصل چندین راهبرد را معرفی و مثال‌هایی از آن‌ها را ارائه کرده است که می‌توان از آنها برای کمک به دیگران در مواقع دشوار استفاده کرد. راهبردهای هدف‌گذاری، سنجش، اهداف رفتاری، طرح‌ریزی اقدام و حل خلاقانه مسئله بررسی شده‌اند. درک این فنون و کاربرد آنها در مواقع خاص، روشی را برای کمک به دانشجویان در حل مسائل ارائه می‌دهد.

فصل پنج: چکیده سوالات

۱. چهار ویژگی بیانیه هدف را فهرست کنید.
۲. تعریف کنید:
 - الف. سنجش
 - ب. مصاحبه با ساختار
 - ج. فنون خود سنجی
 - د. مشاهده رفتاری
 - ه. واکاوی میدان - نیرو
 - و. ارزشیابی تکوینی
 - ز. ارزشیابی تراکمی
 - ح. خود تنظیمی
 - ط. حل مسئله خلاقانه
۳. ویژگی اصلی هدف رفتاری چیست؟
۴. ارزشیابی تکوینی در مرحله اقدام مدل حل مسئله چگونه استفاده می‌شود؟
۵. چگونه می‌توان از واکاوی میدان - نیرو در ارتباط با فعالیت ذهن‌انگیزی (همفکری) استفاده کرد؟

درک فرایند گروهی^۱

اهداف یادگیری

پس از تکمیل این فصل، شما قادر خواهید بود:

۱. شناسایی فواید و مزایای محیط گروهی برای کمک به دانش‌آموزان.
۲. بتوانید روش‌های ارتباط مثبت در محیط‌های گروهی را نام ببرید.
۳. نحوه شکل‌گیری هنجارهای گروهی را توضیح دهید.
۴. اثرات رفتار نقش فردی را بر تعامل گروهی شرح دهید.
۵. سطوح تعهد اعضای یک گروه را فهرست کنید.
۶. درک کنید که چگونه ساختار وظیفه گروه می‌تواند بر تصمیم‌گیری و انجام موفقیت آمیز اهداف تأثیر بگذارد.
۷. راه‌هایی را شرح دهید که همتاآموز می‌تواند مشارکت، تعهد، همکاری و اقدام را برای دستیابی به نتایج شخصی و جمعی ارتقا دهد.



گروه‌ها همه جا هستند. شما در خانواده‌ای به دنیا آمدید و کلاس به کلاس آموختید، شما در جمع بازی می‌کنید، با همکاران تعامل می‌کنید، با هم اتاقی‌ها زندگی می‌کنید و به معنای واقعی کلمه زندگی را به صورت رشته‌ای از تعاملات جمعی تجربه می‌کنید. هرچند به نظر می‌رسد تجربه‌ی زندگی هر کسی را در مقام متخصص در نحوه تعامل و کنار آمدن با جمعی از افراد صاحب صلاحیت می‌کند، اما تعداد کمی از مردم موشکافانه و نظامدار به این آگاهی نظر می‌کنند. چه چیزی سبب کار دسته جمعی می‌شود؟ چرا از تعامل در موقعیت‌های خاص لذت می‌برید، اما احساس بی‌حوصلگی و بی‌علاقگی به

۱ پیش‌نویس اولیه ترجمه این فصل را خانم حاجیه شیدایی از واحد مشاوره و سلامت روان دانشکده علوم پزشکی مراغه ارائه کرده‌اند.

دیگران دارید؟ چه زمانی جمع پربازده یا کم بازده است؟ چگونه جمع در طول زمان تغییر می‌کند و تکامل می‌یابد؟

مکرراً از همتاآموزان خواسته می‌شود تا دسته جمعی با دانشجویان کار کنند. ارائه‌های آموزشی، جلسات آموزشی، سمینارهای درسی، خدمت آموزشی در کار جمعی، تجارب توسعه رهبری، و فعالیت‌های پشتیبانی همتایان در محیط جمعی انجام می‌شود. مزایای جمع عبارت از: توانایی بالقوه یادگیری از مشاهده دیگران، ارائه حمایت و تشویق شخصی، محک زدن نظرات یا اقدامات ضمن گرفتن بازخورد، و اخذ مشوق و انگیزش ناشی از عضو جمع بودن جامعه می‌باشد.

این فصل روشی متمرکز برای مشاهده تجربیات خاص خودتان در جمع و تعیین اینکه کدام عوامل روی جمع بهتر یا بدتر تأثیر می‌گذارد، ارائه می‌دهد. تمرکز بر آنچه در جمع اتفاق می‌افتد و نحوه عملکرد جمع، موضوع مطالعه فرآیندها یا پویایی گروهی است. به عنوان همتاآموز، پی خواهید برد که اطلاعات و فعالیت ارائه شده در این فصل، آگاهی شما را از فرآیندهای گروهی افزایش می‌دهد و به شما کمک می‌کند تا از این آگاهی برای افزایش اثربخشی خود هنگام کار با گروه استفاده کنید. خواه در حال شرکت در بحث کلاسی شرکت کنید، خواه جمعی را آماده کنید تا برای اجرای پروژه خدماتی وارد جامعه شوند، یا به جمع تازه واردی از دانشجویان بین‌المللی کمک کنید با فرهنگ جدید سازگار شوند، آگاهی از آنچه در اعضای گروه اتفاق می‌افتد و یادگیری عمده مهارت‌های تسهیلگری گروهی فرصت نتایج موفق را افزایش می‌دهد.

نکته قابل تامل ۶.۱: ویژگی‌های گروه‌های مؤثر

به تجربه جمعی بیندیشید که برای شما مثبت بوده است. شاید شما جمع را به عنوان جمعی لذت بخش، سرگرم کننده، سازنده، جذاب، محرک یا موفق تجربه کرده اید. به تجربه خود فکر کنید:

چه چیزی باعث شد که گروه برای شما مثبت باشد؟

چه قابلیت‌ها، ویژگی‌ها، رفتارها یا سایر فرآیندهای این چینی به موفقیت گروه کمک کرد؟

به نظر شما چه عواملی باید در هر گروه فایده مندی وجود داشته باشد؟

در پاسخ به پرسش‌های قبل، اظهارنظرات زیر را دانشجویان در یک گروه تعلیمی^۱ ارائه شد:

- اهداف گروه بسیار روشن بود.
- افراد به خوبی با هم کار می‌کردند.
- میان اعضا حس تعلق خاطر وجود داشت.

- هر کس مسئولیتی برای کار گروهی برعهده گرفت.
- افراد به طور مستقیم و آشکار با یکدیگر ارتباط برقرار می‌کردند.
- افراد به یکدیگر گوش می‌دادند و به یکدیگر احترام می‌گذاشتند.
- عقاید و نظرات جدید و پیشنهادات خلاقانه سبب نشاط گروه شد.
- جمع به تعهدات و برنامه‌های خود عمل کرد.
- نقش‌ها و مسئولیت‌ها مشترک و وابسته به یکدیگر بودند.
- گروه با اختلافاتی مواجه شد و حل شد.

شناسایی ویژگی‌های یک گروه مؤثر، نقطه شروعی برای توسعه آگاهی و به کارگیری این دانش برای درک بهتر و عملکرد انواع گروه‌ها است.

مزایای گروه‌ها

تشکیل یک گروه اغلب روش ارجح برای کمک به دانش‌آموزان می‌تواند باشد. گروه‌ها راه مناسبی را برای ارائه اطلاعات و آموزش به چندین نفر همزمان ارائه می‌دهند. گروه‌ها به عنوان مکان‌هایی عمل می‌کنند که ممکن است نظرات به اشتراک گذاشته شود، ایده‌ها جمع آوری شوند و مشکلات حل شوند. گروه‌ها توان جمعی چند نفر را یک کاسه کرده، به آنها اجازه می‌دهند ظرفیت‌ها را جمع کنند و کار دلخواهی را بکنند. اغلب از هم‌تأمل‌آموزان خواسته می‌شود در حوزه‌هایی مثل معارفه (دوره توجیهی)، مشاوره، اطلاعات بهداشتی و خدمات پشتیبانی که بر نیازهای ویژه دانشجویان تمرکز دارند، با گروه‌ها کار کنند. شما به احتمال زیاد هم اکنون در گروهی هستید و همراه با دیگر هم‌تأمل‌آموزان آینده‌نگر که اطلاعات می‌گیرند، بحث می‌کنند، مثل یک تیم با هم در تعامل هستند و در یک گروه از یکدیگر پشتیبانی می‌کنند، تعلیم می‌بینید.

در محیط‌های دانشگاه، افراد برای برقراری تماس اجتماعی برای بازی، معاشرت، کار و یادگیری دور هم جمع می‌شوند. هرچند سودمندی استفاده از گروه‌ها برای انواع فعالیت‌های آموزشی، تفریحی، اجتماعی یا حرفه‌ای بخوبی درک شده است، بستر جمعی می‌تواند رشد شخصی، خودآگاهی و تغییر رفتارهای فردی را نیز تسهیل کند. هم‌تأمل‌آموزان نقش مهمی در تسهیل محیط‌های گروهی بازی می‌کنند که می‌تواند فضای مثبتی را ایجاد کند تا رشد شخصی و یادگیری با احتمال بیشتری بروز کند.

یالوم و لزچ (۲۰۰۵) عواملی را توصیف می‌کنند که می‌توانند در دورن جمع برای حمایت و تسهیل رشد شخصی عمل کنند. بحث زیر بسیاری از این عوامل را ترکیب می‌کند.

افراد هنگام رویارویی با بی پرده گویی دیگران می‌توانند حس عمومیت داشتن [مشکل.م] را پیدا کنند و متوجه شوند که هیچ کس در مواجهه با مشکلات و معضلات دنیا تنها نیست. در سطح عاطفی، افراد ممکن است ویژگی‌هایی از حمایت از سوی جمعی مانند حس تعلق خاطر، احترام، مراقبت و امید پیدا کنند. تجارب جمعی مثبت اهمیت عوامل رابطه مانند اعتماد، گرمی، تفاهم، تعلق و اجتماع را به فرد نشان می‌دهد.

همین طور، تعامل جمعی می‌تواند موجب یادگیری شخصی به شیوه‌ای که دیگران اطلاعات خود را در میان می‌گذارند، تقلید از رفتار موفق و گرفتن بازخورد یا پیشنهادهای سراسر شود. یادگیری بین فردی مزیتی است که گروه‌ها با تبدیل شدن به آزمایشگاه تعامل اجتماعی ارایه می‌دهند. تمرین رفتارهای جدید در بافت اجتماعی واکنش‌های دیگران را برمی‌انگیزد و فرصتی برای یادگیری به شیوه‌ای فراهم می‌کند که اغلب موازی با الگوی مرادده‌های اجتماعی اکتسابی از خانواده یا دوستان در گذشته است. همچنین، ممکن است با برداشت خاص شخص از خویش از طریق احساس همخوانی یا ناهمخوانی که در تعامل با دیگران بروز کرده، بهاء داده شده یا برخورد شود.

داستان کریس

نمونه‌ای از این که چگونه جمعی بر برداشت یک شخص تأثیر می‌گذارد را می‌توان در این داستان کریس نشان داد. کریس بخشی از یک سازمان خدماتی بود که برای ایجاد حس تیمی و رفاقت، ناگزیر از جمع‌کناره‌گیری کرد. این‌کناره‌گیری شامل یک رشته فعالیت‌های پرچالش در فضای باز بود که در آن اعضای تیم برای دستیابی به نتایج خاصی با هم تعامل داشتند. برای مثال یک فعالیت همه اعضای تیم را به چالش کشید و شامل این بود که از یک درخت محکم وای شکل "Y" بین دو شاخه آن حدود چهارده فوت بالاتراز سطح زمین بالا بروند. قوانین، اعضای تیم را ملزم می‌کرد تا چگونگی به حداکثر رساندن منابع فردی را در نظر بگیرند. برای مثال، آن‌ها باید به قوی‌ترین، چابک‌ترین و حتی مطمئن‌ترین اعضا را کمک می‌کردند تا در زمان و مکان مناسب قرار گیرند و به نتیجه گروهی برسند که همه اعضا با خیال راحت به بالای شاخه برسند. زیرا وقتی یکی از اعضا بالای شاخه می‌رسید، دیگر نمی‌توانست به سایر هم تیمی‌ها کمک یا حمایت کند.

کریس در مورد این فعالیت بسیار ناراحت بود و هم فاقد اعتماد به نفس هم خصوصیات بدنی بود که باور کند می‌تواند به این نتیجه برسد. پس از اینکه چند دانشجوی ورزشکار نشان دادند که چگونه می‌توان این کار را انجام داد، دو نفر به نام‌های سو و ایلن پی به ناراحتی کریس بردند و اصرار کردند که او به مرحله بعدی برود تا بتواند از حمایت فیزیکی برای مقابله با چالش برخوردار شود. در ابتدا، کریس بسیار بی‌میل بود و نشان داد که او می‌خواهد از فعالیت خارج شود.

با این حال، با تشویق‌های فراوان، کار را با دریافت حمایت‌های جسمی و روحی آغاز کرد. کار برای او آسان نبود و فعالیت سی دقیقه ای، طولانی‌تر شد و حتی زمانی را که برای استراحت در نظر گرفته شده بود هم از بین رفت. فشاری که کریس احساس می‌کرد افزایش یافت، اما تشویق هم‌تیمی‌ها با اظهارنظرهای ظریف و اطمینان‌بخش، به اصرار بر اینکه «بله» او به این هدف خواهد رسید، تبدیل شد. چهل و پنج دقیقه بعد، کریس با تشویق شدید تیم و جشنی که کل گروه برگزار کرد، «بالا» درخت رفت. آن زمان، این فقط دستاوردی خوب در روزی سرگرم کننده به نظر می‌رسید. با این حال، دو سال بعد کریس وارد دفتر مشاور گروه شد و اهمیت آن لحظه را با قدرت بیشتری بیان کرد. کریس گفت که تا آن روز، او همیشه نسبت به همسالانش خود را کوچک می‌شمرد. کریس دچار شرایط ارثی بود که نقص عضلانی در وی ایجاد کرده بود و گرچه چندان به چشم بقیه نمی‌آمد، اما برای کریس بسیار قابل توجه بود و او از ورزش و بسیاری از فعالیت‌های بدنی برای پنهان کردن ضعف خود پرهیز می‌کرد. "به همین دلیل همیشه احساس می‌کردم خودآگاه (مستقل از دیگران) و کمی کمتر از هم سن و سال‌هایم مهم هستم!" با این حال، پس از آن تجربه، کریس گفت که دید دیگری دارد که واقعاً می‌تواند از نظر دیگران برابر باشد، و مردم می‌خواهند او موفق شود. کریس این را تجربه‌ای نامید که کل نگرش او را نسبت به عزم راسخ برای مشارکت کامل در زندگی تغییر داد.

گروه منظومه است

البته، همه گروه‌ها موفق به ارائه مزایایی مشروح در بخش قبل نیستند. هر گروهی منظومه است، مجموعه پیچیده‌ای از متغیرهای تعاملی که دامنه آن ممکن است سالم تا ناسالم، افزایش رشد تا بازداری از رشد باشد. معمولاً وقتی نشانه‌های بیمارگون یک گروه ضعیف را تجربه می‌کنید - سردی، بی‌حوصلگی، تعارض، بی‌تفاوتی، ناامیدی، عدم حمایت، یا ناتوانی در انجام هدف - می‌توانید فوراً بگویید که چیزی اشتباه است. از آنجایی که گروه یک سیستم است، می‌توانید عملکرد گروه را با عملکرد هر جاندار که هم از دید کل‌نگر و هم از واکاوی اجزا می‌سنجید، مقایسه کنید.

حداقل ده ویژگی قابل شناسایی وجود دارد که مشخصه جمع افراد به عنوان گروه است (کارترایت و زندر،^۱ ۱۹۶۸).

اعضای گروه

- درگیر تعامل مکرر هستند

- خود را به صورت عضو می‌بینند
- بقیه آنها را داری تعلق خاطر می‌دانند
- هنجارهای رفتاری را در مورد مطالب مورد علاقه مشترک در میان می‌گذارند
- در منظومه‌ای از نقش‌های به هم‌بافته شرکت دارند
- با همدیگر همانند سازی (همزاد پنداری) می‌کنند
- گروه را پاداش دهنده می‌دانند
- اهداف هم‌وابسته‌ای را دنبال می‌کنند
- درک جمعی از وحدت خود دارند
- تمایل دارند با محیط خود به شیوه‌ای مشترک عمل کنند

یکی از راه‌های درک عملکرد کلی گروه، تشبیه آن به موجودی انسانی و بررسی عملکرد این جاندار-گروه- به روشی است که متخصص پزشکی ممکن است معاینه را انجام دهد (نیوتن و ریمن^۱، ۱۹۷۸). به عنوان یک فرد، شما موجودی هستید که در هر زمان ممکن است سالم، در حال رشد و بهبودی باشید، یا ممکن است بیمار شوید، بی‌حال باشید یا کم‌بیاوری.. اگر سالم هستید، ممکن است برای حفظ سلامت خود و جلوگیری از بروز مشکلات کارهایی انجام دهید- مصرف ویتامین‌ها، ورزش کردن، صحبت با دوستان حامی، درست غذا خوردن و معاینات منظم - یا ممکن است طوری عمل کنید که سرانجام به نابودی کشد. مشاهده گروه‌ها از طریق سنجش سلامت گروه کاملاً سازنده است. بخش زیر راهی را به شما ارائه می‌دهد تا هر گروهی را که ممکن است در آن شرکت کنید، واریسی کنید.

ارتباط گروهی

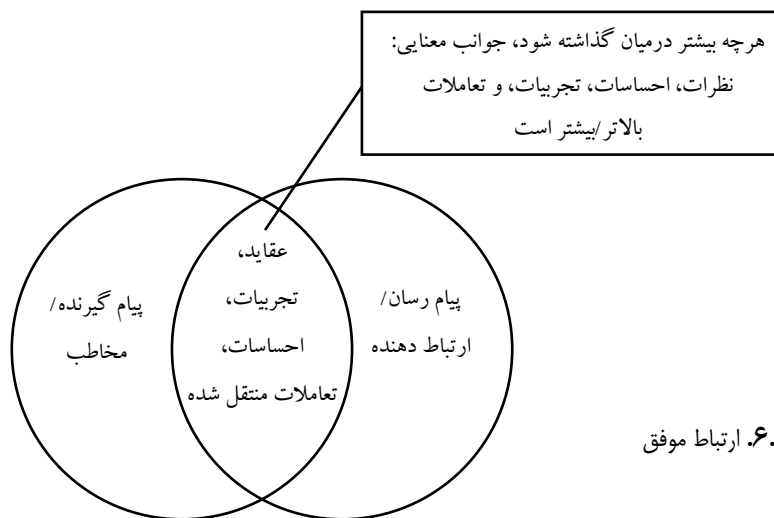
ارتباط سنگ بنای تعامل اجتماعی است. در هر سیستمی، ارتباط یک جریان دو سویه است که یک فرد را با دیگری برای انتقال ایده‌ها، تجربیات، احساسات یا مقاصد وصل می‌کند. یکی از جنبه‌های این جریان، توانایی فهمیدن (رمزگشایی^۲) پیام است. دومین بخش مهم فهماندن (رمزگردانی^۳) پیام است. عوامل شخصی که مَخل دقت همرسانی (ارتباطی) هستند، عبارتند از ابهام و سایر نارسایی‌ها در شفافیت، علایم غیر کلامی متضاد، و تداخل در جریان تفکر. بسیاری از عوامل در محیط ممکن است در جریان ارتباط دخالت کنند. حواس‌پرتی ناشی از سر و صدا، بهم ریختگی شنیداری و دیداری، می‌تواند در دریافت پیام اختلال ایجاد کند. افزون بر این، در یک گروه، گفتگوهای متعدد و جایگاه متفاوت سخنگوها بر کیفیت گوش دادن تأثیر می‌گذارد - بیشتر مردم میل دارند با دقت بیشتری به رهبر،

1. Newton & Reiman
2. Decoding
3. Encoding

دوست یا کسی که برایش احترام زیادی قائلند، گوش کنند تا به کسی که از نظر آنها از نظر پرستیژ (منزلت اجتماعی) نسبت به خودشان وضعیت پایین تری دارد یا اصلاً از دل خوشی از وی ندارند. حتی حواسپرتی ناشی از ملاقات در اتاقی که در آن محل نشستن، دما یا نور راحت نیست، ممکن است توجه اعضای گروه را مختل کند.

موفقیت در ارتباط ممکن است به روش‌های گوناگون سنجیده شود. یکی از راه‌ها تشخیص همپوشانی پیام بین ارتباط دهنده و گیرنده است. این همپوشانی میزان معنای مشترک در ایده‌ها، تجربیات، احساسات و نیت منتقل شده را مشخص می‌کند. هرچه درصد پیام دریافتی بیشتر باشد، درک آن جنبه‌های معنایی (یعنی ایده‌ها، احساسات، تجربیات و مقاصد) بالاتر است. شکل دیگری از سنجش، بررسی کیفیت پیام دریافتی است، زیرا ممکن است از بسیار سطحی و بی اهمیت تا بسیار مهم و شخصی مرتبط باشد. حوزه سوم سنجش شامل الگوی ارتباط بین و یا میان اعضای گروه است که به پدیده‌هایی مانند کی با کی صحبت می‌کند، چند وقت یکبار و با چه سطحی از نفوذ یا اعتبار صحبت می‌کند، اشاره کند.

درک اندک بین ارتباط‌دهنده و گیرنده منجر به بی‌معنا یا «بی‌معنایی» می‌شود. اگر مقداری همپوشانی وجود داشته باشد، معنای مشترک ایده‌ها می‌تواند شکل بگیرد. حتی بیشتر، مثلاً کم و بیش گفتن، می‌تواند به معنای مشترک افکار، احساسات و نیت منجر شود. همپوشانی کامل بین ارتباط‌دهنده و گیرنده ممکن نیست زیرا همیشه برخی از جنبه‌های ناشناخته یا مرموز یا در حال تغییر افراد مربوطه وجود دارد. شکل ۶.۱ این پویایی را نشان می‌دهد.



تصویر ۶.۱. ارتباط موفق

جو گروهی

جو به لحن گروه اشاره دارد و ممکن است در گروه به صورت انرژی مثبت یا منفی دیده شود. جو شامل عواملی مانند میزان علاقه، انگیزش و تعهد است.

تمرین ۶.۱: ارتباط جمعی

هدف از این فعالیت این است که شما توانایی خود را در مشاهده و تشخیص اینکه چگونه ارتباط در گروهی که در آن شرکت می‌کنید به خوبی برقرار است، بسنجید.

نخست، یک گروه خاص را در زندگیتان شناسایی کنید که برای موفقیت‌شان بر ارتباط متکی است. این گروه می‌تواند مجموعه غیر رسمی دوستانی باشد که مرتباً با هم برای شام بیرون می‌روند یا یک گروه مطالعه رسمی‌تر که برای آماده شدن برای پروژه کلاسی دور هم جمع می‌شوند. حتی می‌تواند یک هیئت اجرایی برای یک سازمان دانشجویی باشد که برای برنامه‌ریزی دستور کار تشکیل می‌شود. پس از اینکه گروه هدف را مشخص کردید، شش سوال آخر این تمرین را بخوانید و تا جایی که می‌توانید بر اساس مشاهدات خود پاسخ دهید.

ممکن است به سختی بتوانید پاسخ‌های کامل این پرسش‌ها را فقط مبتنی بر حافظه تنظیم کنید. یک راهکار مفید این است که یک دفترچه یادداشت نظارتی با شش سؤال مشخص شده برای گردهمایی بعدی گروهی که شناسایی کرده‌اید، تهیه کنید و به هر سؤالی که مشاهده می‌کنید، پاسخ دهید. پاسخ‌های شما به صورت پیش‌آزمون یا نمایش خوبی از آنچه می‌بینید و نیز عواملی که از دست داده‌اید، عمل می‌کنند.

۱. پس از دیدن گفتگو، موارد زیر را انجام دهید: اگر دو دایره نشان‌دهنده فرستنده و گیرنده یک ارتباط باشند، درصد همپوشانی (ارتباط معنادار) بین آنها چقدر خواهد بود؟
۲. منابع قطع ارتباط در گروه چیست؟ عوامل حواسپرتی در محیط و همچنین چالش‌ها یا کاستی‌های فرستنده و گیرنده را در نظر بگیرید.
۳. حرف‌های فرستنده چقدر روشن و مشخص است؟
۴. گیرنده چقدر به نشانه‌های کلامی و غیر کلامی توجه می‌کند؟
۵. عمق ارتباط چقدر است؟ به مقیاسی فکر کنید که از ۱ (بسیار سطحی - چیزهایی که کسی مایل است در گوشه خیابان درباره آنها فریاد بزند) تا ۵ (بسیار مهم - نشان‌دهنده اطلاعات بسیار شخصی) است.
۶. اگر بخواهید نموداری ترسیم کنید، چه کسی با چه کسی، چه زمانی و چند وقت یکبار با چه کسی صحبت می‌کند؟

این تمرین به شما کمک کرده است تا پویایی ارتباط در این گروه خاص را شناسایی کنید. اکنون چکیده‌ای از نتیجه گیری خود را بر اساس این پویایی‌ها بنویسید (همه این‌ها در مورد نحوه ارتباط گروه چه معنایی دارد؟). براساس این نتیجه‌گیری‌ها، نکات بیشتری در باره آنچه فکر می‌کنید گروه به خوبی انجام می‌دهد و آنچه ممکن است برای بهبود ارتباط گروهی در آینده انجام شود، بیان کنید

اعضا، بازتاب این در میزان سرمایه گذاری در گروه خواهد بود. علائم انرژی مثبت و زیاد عبارتند از: فعالیت بدنی (حرف زدن، انیمیشن، و انجام دادن)، حضور خوب در جلسات یا فعالیت‌های گروهی، رسیدن به موقع، توجه به کارهای گروهی، ابراز احساسات شخصی، و گفتگو درباره مسایل مرتبط با گروه. علائم پایین یا منفی را می‌توان با نگرش‌هایی که نشان‌دهنده بی‌تفاوتی، توان دوری از گروه، حواسپرتی یا انحراف به فعالیت‌های بیرونی، سرکوب یا مخفی کردن احساسات، انکار اهمیت جمع، حضور ضعیف در جلسات و فعالیت‌های جمعی و تمایل اعضا به دیر آمدن یا زود رفتن تشدید شود.

تمرین ۶.۲: جو گروهی

به جمعی از دوستان، گروه مطالعاتی، باشگاه یا سازمانی که پی در پی در آن شرکت می‌کنید، بیندیشید- شاید گروهی که برای تمرین ۶.۱ شناسایی کرده‌اید. برای سنجش نوع جو گروهی حاکم و میزان انسجام موجود در گروه شناسایی شده تان به پرسش‌های زیر پاسخ دهید. اگر به عنوان هم‌تأملوز در موقعیت گروهی تعلیم دیده‌اید، گزینه دوم می‌تواند سنجش جو گروهی باشد که تا این مرحله با سایر هم‌تأملوزان رشد کرده است.

۱. چه نشانه‌هایی از انرژی (فعالیت، مشارکت) را در گروه مشاهده می‌کنید؟
۲. آیا انرژی مثبت (حامی، مشوق و پراز بحث زنده) یا منفی (مذهبی، بی‌حوصلگی و پرهیز از مسائل) است؟
۳. آیا افراد احساس تعلق به گروه یا دوری از گروه را شناسایی کرده و با آنها ارتباط برقرار می‌کنند؟ این رفتار را توصیف کنید.
۴. تک تک اعضا چگونه احساس خود را (خواه کلامی یا غیر کلامی) در گروه ابراز می‌کنند؟ ابراز احساس چه چیزی را آشکار می‌کند؟

پذیرش، حمایت، تعلق، مشارکت و حتی محبت. مهمترین مشخصه انسجام، ادراک مشترک و متقابل درون گروه است که نشان‌دهنده احساس با هم بودن و احساس تعلق به گروه است (فورین و بورلینگی، ۱۹۹۰).

نافذترین عاملی که بر جو گروه تأثیر می‌گذارد، همبستگی است. همبستگی سازه چند وجهی است که از متغیرهایی مانند جذابیت، بردباری، اتحاد، پذیرش، حمایت، تعلق خاطر، عیاق بودن، و حتی عاطفه تشکیل شده است. شاخص‌ترین ویژگی همبستگی (انسجام) تصور متقابل و مشترک درون گروهی است که معرف حس باهم بودن و احساس تعلق خاطر به گروه است (فوه‌ریمن و بورلینگیم، ۱۹۹۰).

رفتار بهنجار

یکی از جنبه‌های مهم زندگی جمعی این است که جمع به منزله یک کلیت چگونه می‌تواند اهداف را شناسایی و تعیین کند، کارکرد معمول مانند تصمیم‌گیری داشته باشد و تکالیفش را انجام دهد. چند جریان ضروری بر عملکرد جمعی تأثیر می‌گذارند. نخست، جمع باید هنجارهای رفتاری قوی، به خوبی درک شده و در عین حال انعطاف پذیر ایجاد کند. برخی از هنجارها به طور رسمی توسط استانداردهای مورد توافق، مانند قوانین اساسی و تشکیلات، تجویز می‌شوند، اما معمولاً انتظارات غیر رسمی و در عین حال درک ضمنی، هنجارهای گروه را تعریف می‌کنند. هنجارها ممکن است شامل رفتارهایی مانند زمان شروع، جایی که افراد می‌نشینند، زمانی که افراد بلند صحبت می‌کنند، طرز حرف زدن و حتی حد و سبک پوشش باشد.

از آنجایی که هنجارها اغلب ضمنی، نانوشته یا ناگفته اند، افرادی که وارد هر جمعی می‌شوند نخست در باره انتظارات رفتاری خود مطمئن نیستند و ممکن است احساس اضطراب و ناراحتی کنند که طبیعتاً ناشی از برخورد با یک فرد ناشناخته است. وظیفه مهم هر عضو جدیدی از گروه این است که راه مناسبی برای رفتار در آن جمع و به دست آوردن درک عملی برای نحوه عملکرد راحت پیدا کند. برای هر گروه جدید، کارکرد اولیه این است که اغلب نامحسوس درباره قوانین نحوه تعامل گروه مذاکره کند. این گاهی اوقات شامل بحث بر سر ترجیحات می‌شود و می‌تواند منجر به رقابت بین جناح‌ها درباره روش ترجیحی برای عمل در گروه شود.

شروع و پذیرش یک هنجار در گروه ممکن است با تشبیه کاشتن بذر نشان داده شود. اساساً، بذر هنجار جدیدی است که پیشنهاد دهنده ایده‌ای برای رفتار گروهی است. این پیشنهاد با احتیاط ارائه می‌شود و گاهی با شک و تردید مواجه می‌شود: «چرا به این نیاز داریم؟ اگر بذر شروع به جوانه زدن کند، این ایده جوان ممکن است مجبور شود برای فضا، رسمیت یافتن، و حتی شرایط حمایتی لازم برای رشد هنجار آماده رشد رقابت کند. اگر هنجار بتواند بر مقاومت اولیه غلبه کند، رشد خواهد کرد و تبدیل به رفتار متداول تری از گروه خواهد شد، رفتاری که حفظ آن تقویت و تشویق می‌شود. حتی ممکن است برای کسانی که هنجارها را رعایت نمی‌کنند، فشار وارد شود تا با رفتار هم‌نوا شده و بپذیرا

باشند. پختگی هنجار زمانی مشخص است که رفتار مکررا و بدون سوال یا اختلاف از سوی اعضای گروه رخ دهد. در این مرحله، به نظر می‌رسد هنجار بخشی طبیعی از شیوه عملکرد معمول گروه است.

تصمیم‌گیری - انجام فرآیندها

یکی از جنبه‌های مهم شکل‌گیری هنجار، جریان تصمیم‌گیری است. راه‌های مختلفی وجود دارد که گروه‌ها می‌توانند تصمیم بگیرند. تصمیم‌ها بر اساس درجه اقتدار و رسمیت رویه متفاوت خواهد بود. رویه به شدت خودکامه به فردی که دارای بالاترین موقعیت (از نظر جایگاه، سابقه، محبوبیت یا سایر عوامل تعیین‌کننده) است اجازه می‌دهد تا تصمیم را دیکته کند. رویه بسیار مردمی ممکن است از روش‌های رسمی مانند رای‌گیری یا روش‌های غیررسمی مانند اجماع استفاده کند که به دنبال نظرات همه اعضا است. هر روش مزایا و معایب خاصی دارد. یروش مستبدر معمولاً سریع‌تر و شفاف‌تر عمل می‌کند، تمایل دارد برای موقعیت‌های اضطراری یا زمان‌های حساس به خوبی کار کند، اگرچه کیفیت آن محدود به اطلاع از اقتدار است. رویه مردمی‌تر، منبع دانش بیشتری ایجاد می‌کند، بالقوه تعهد اعضا را به تصمیم افزایش می‌دهد، منصفانه‌تر و فراگیرتر تلقی می‌شود و اجازه می‌دهد نظرات و موضوعات متفاوتی در باره تصمیم مطرح شود.

از روش‌های تصمیم‌گیری متفاوتی ممکن است برای حل و فصل مسائل مختلف گروهی استفاده شود. به عنوان مثال، یک گروه اجتماعی ممکن است در مورد برگزاری یا عدم برگزاری یک مهمانی رای دهد، بحث گروهی در باره موضوع حزب برگزار کند، افرادی را تعیین کند، یا از داوطلبان بخواهد که مسئولیت وظایف خاصی را بر عهده بگیرند، و سپس مجری بودجه به طور مقتدرانه به آنها بگوید که تنظیم بودجه کلید موفقیت در تصمیم‌گیری، تطبیق جریان درست با نوع تصمیم، زمان اختصاص داده شده و میزان اهمیت اطلاعات گروه است.

همنوایی

تأثیر هنجارهای گروهی و رفتار جمعی ممکن است فشاری برای همنوایی و پیشگیری از انحراف فشار بیاورد. هنجارهای گروهی به دلیل نیاز به انتظارات و رویه‌های استاندارد ایجاد می‌شوند. با این حال، همنوایی زمانی اتفاق می‌افتد که هدف از بین رفته باشد، اما اعضا از یک رویه استاندارد پیروی کنند. همان طور که این استعاره توصیه می‌کند، "مهم است که با چشمان بسته روی لبه صخره راه نرویم". گروه، به تعادل حیاتی بین حفظ قابلیت پیش‌بینی و نوآوری بین ثبات و تزیق ایده‌های جدید، بین ثبات و سرزندگی نیاز دارد. اگر گروهی میل شدید به همنوایی پیدا کند، ممکن است مشکلات را نادیده

بگیرد و بر اساس تمایل به توافق مشترک پیش از موعد عمل کند. همنوایی بیش از حد ممکن است خلاقیت را هم از بین ببرد.

عضویت و نقش‌ها

دو سطح برای عضویت در گروه وجود دارد - الحاق و سپس تعهد و درگیر شدن. الحاق زمانی اتفاق می‌افتد که فردی مایل باشد گروهی را امتحان کند، خواهان موقعیت یا نفع انجمن باشد یا پیوستن به گروه را نتیجه هدف یا تعهد شخصی بداند. فردی که شروع به تماس با گروه می‌گیرد، مراحل لازم را برای الحاق طی می‌کند، اما ممکن است همچنان از خودش مایه نگذارد و از درگیر شدن کامل در فعالیت‌های گروهی خودداری کند. در نهایت، اگر ثابت شود که گروه محل رقابت خوبی است، فرد متعهد به مشارکت می‌شود و شروع به گذاشتن وقت، انرژی و منابع برای هدف جمعی می‌کند. میزان مشارکت شخصی شکل متمایزی به خود می‌گیرد که متناسب با شخصیت فرد است، متاثر از میزان مشارکت شخصی است، و معمولاً در ساختار گروه جای می‌گیرد. برای مثال، شما ممکن است هر روز در کلاس بنشینید، یادداشت برداری کنید، فقط زمانی که استاد از شما سؤال می‌کند تعامل کلامی داشته باشید و هنگام سخنرانی‌ها خوابتان بگیرد. اگرچه شما برای کسب اعتبار لازم و دریافت مدرک به کلاس پیوسته‌اید، اما مشارکت شما حداقل است و ممکن است دانشجوی منفعلی توصیف شود. در شرایط دیگر، ممکن است داوطلبانه به باشگاهی ورزشی پیوسته باشید. شما هر روز تمرین کنید، برنامه‌های تمرینی زیادی را سازماندهی کنید، پس از بازی با هم تیمی‌هایتان معاشرت کنید و با اشتیاق به دنبال مسئولیت به عنوان رهبر باشید. شما به این گروه ملحق شده‌اید و با سطح بالایی از فعالیت مشغول هستید که بازتاب الگوی یا قالب شخصی است که در قالب نقش توصیف می‌شود.

نقش‌های عضویتی راهی برای این درک است که چگونه افراد در گروه با هم جور می‌شوند. با مشاهده یک تیم ورزشی، نقش‌های عملکردی به روشنی قابل شناسایی است. برای مثال، تیم بیسبال دارای بازیکنانی در موقعیت‌هایی با ویژگی‌های بسیار متمایز (پرتاب کننده، دریافت کننده، میدان‌دار) است. با این حال، بازیکنان علاوه بر موقعیت‌های تعریف شده و مسئولیت‌هایشان، ویژگی‌های فردی دارند که توصیف می‌کند چه چیزی را شخصاً به بازی می‌آورند. تری بازیکنی است که فریاد می‌زند، برای بقیه اعضای تیم بازی می‌کند، در حالی که سم در بازی کم حرف می‌گوید اما یک کارگر خستگی ناپذیر در تمام تمرینات تیمی است. به طور مشابه، در هر گروهی، افراد نقش‌هایی را بر عهده می‌گیرند که با شخصیت آن‌ها متناسب است و به آن‌ها اجازه می‌دهد جایگاه یا عملکردی را که برای گروه مهم است، انجام دهند.

برخی از این نقش‌ها ممکن است برای موفقیت گروه حمایت‌کننده و ضروری به نظر برسند، برخی دیگر ممکن است خنثی یا بی‌اهمیت به نظر برسند، در حالی که برخی دیگر ممکن است عملکرد گروه را مسدود یا در آن دخالت کنند. آنچه در زیر می‌آید فهرستی از توصیف‌های تعمیم‌یافته‌ای از نقش اعضا در گروه است. (اگرچه این تعمیم‌ها، قصد مفیدی از تعریف انواع تعاملات اعضا را دارند، اما در باره کاربردشان در عمل محتاط باشید - رفتار واقعی افراد همیشه مبنای فردی دارد که ممکن است شبیه کلیشه باشد، اما به واسطه آن تعریف یا اداره نمی‌شود.)

تمرین ۳.۶: هنجارهای گروهی

پاسخ شما به این سوالات به افزایش توانایی شما در درک فرآیندهای هنجار - شکل‌گیری و تصمیم‌گیری کمک می‌کند. به یکی از گروه‌هایی که در تمرینات قبلی شناسایی کردید فکر کنید.

۱. پاسخ شما به این سوالات به افزایش توانایی شما در درک فرآیندهای هنجار - شکل‌گیری و تصمیم‌گیری کمک می‌کند. به یکی از گروه‌هایی که در تمرینات قبلی شناسایی کردید فکر کنید؟

۲. دو یا سه نمونه از رفتارهای نوآورانه یا منحصر به فرد را شناسایی کنید که نشان‌دهنده امکان شکل‌گیری هنجارهای جدید است (مرحله کاشت یا جوانه زدن). مشخصه‌ی این مثال‌ها، واکنش‌های آزمایشی، پیشنهادی، و برانگیختن واکنش‌ها (برای یا مخالف) از سوی اعضا است.

۳. آخرین باری را که با گروهی از دوستانتان بودید و سعی داشتید تصمیم بگیرید که برای عصر چه کاری انجام دهید را به یاد بیاورید. گروه چگونه این تصمیم را گرفت؟ روش‌های مورد استفاده را با توجه به سطح مشارکت اعضا و میزان رسمیت در تصمیم‌گیری را شرح دهید.

وظیفه نقش فردی در گروه‌ها اغلب به دو حوزه تقسیم می‌شود: وظیفه تکلیفی و وظیفه نگهداری (هرشی و بلانچارد^۱، ۱۹۷۷). برخی از شخصیت‌پردازی‌های زیر از توصیف پاستوما^۲ (۱۹۹۶) از نقش‌های اعضا اقتباس شده‌اند. نمونه‌هایی از آن نقش‌های وظیفه‌ای که انجام می‌دهند عبارتند از: ایده‌پرداز، ایده‌جو که ایده‌های دیگران را روشن می‌کند و از آنها استخراج می‌کند، هماهنگ‌کننده‌ای که ورودی‌های منابع مختلف را به هم مرتبط می‌کند، منتقدی که ارزش یک استراتژی یا ایده را ارزیابی می‌کند، ترکیب‌کننده‌ای که ایده‌های متفاوت را در یک کل منسجم گرد هم می‌آورد و انرژی‌دهنده‌ای که گروه را برای انجام عمل تحریک می‌کند.

وظایف نگهداری برای حمایت از روشی که گروه با هم کار می‌کنند، وارد عمل می‌شوند تا وظایفی را با اشاره مستقیم کمتر به موضوع یا موضوع خاصی که هدف کار گروه است، انجام گیرد. نقش‌های حفظ گروه عبارتند از هماهنگ‌کننده‌ای که تلاش می‌کند تنش‌ها و اختلاف نظرها را کاهش دهد، تشویق‌گری که از دیگر اعضا در جریان مشارکت با گروه حمایت می‌کند، ناظری که ممکن است به‌عنوان بازتاب عینی اتفاقات گروه عمل کند، فردی که مشارکت اعضا را تسهیل می‌کند، و انجام‌دهنده‌ای که بدون نیاز به تصدیق برای انجام کار، عمل می‌کند.

نقش‌هایی که گروه را می‌تواند خنثی یا مهار کند، افرادی می‌گیرند که اغلب بر اساس نیازها یا شخصیت خود بدون توجه به گروه عمل می‌کنند. ویژگی‌های این اعضا می‌تواند شامل طنز پردازی باشد که از طنز استفاده می‌کند تا بتواند حواس گروه را از وظیفه‌اش منحرف کند، توجه طلب‌هایی که - از طریق رفتار دست بالا یا سلطه‌گر- توجه را از فعالیت‌های گروهی منحرف می‌کند، مسدودکننده‌ای که به نظر می‌رسد در برابر هر ایده یا تلاشی مقاومت می‌کند یا منفی است، فردی که با اظهارات تحقیرآمیز خود سعی در نجات یا همدردی دارد، و قلدری که سعی می‌کند دیگران را مجبور به اطاعت کند به جای اینکه بهترین کار را برای گروه انجام دهد.

تمرین ۶.۴: نقش‌های عضویت

یک بار دیگر به یکی از گروه‌هایی که در تمرینات قبلی شناسایی کرده‌اید فکر کنید. اگر در یک جلسه تمرین گروهی شرکت می‌کنید، تمرین زیر به ویژه برای استفاده در آن گروه مناسب است.

۱. کدام رفتارها (۳ یا ۴ رفتار) را در گروه مشاهده می‌کنید که از انجام یک کار گروهی خاص پشتیبانی می‌کند؟ ویژگی‌های افرادی که این رفتارها را نشان می‌دهند را توصیف کنید و برچسبی بدهید که نقش آنها را نشان دهد.

۲. شواهدی از رفتارهای فردی حواس‌پرتی، مخرب یا سایر رفتارهای غیرمولد را بیابید. اینها را به‌عنوان نقش‌هایی مانند سؤال قبل، توصیف و برچسب بزنید.

نکته‌ای برای تامل ۶.۲: مشاهده گروهی که در آن هستیید

گروه آموزشی خود را در نظر بگیرید، یا - اگر تنها درس می‌خوانید - گروه دیگری که در آن شرکت می‌کنید:

چه نقشی (یا نقش‌ها) را در این گروه ایفا می‌کنید؟ نقش شما در گروه چگونه از تعاملات مثبت گروه حمایت می‌کند؟

برخی از نقش‌های اضافی که می‌توانید شروع کنید که به عملکرد کلی گروه آموزشی شما کمک می‌کند چیست؟

مراحل رشد و بلوغ گروهی

همه گروه‌ها مراحل مختلفی از بلوغ را پشت سر می‌گذارند که بر نحوه عملکرد آنها تأثیر می‌گذارد و از بسیاری جهات نیازها و رفتارهای گروه را تعیین می‌کند که در هر زمان معین از همه مهمتر هستند. همان طور که یک فرد از حالت کودک وابسته رشد می‌کند، از دوران نوجوانی سرکش عبور می‌کند، به بزرگسالی مسئولیت‌پذیر تبدیل می‌شود، و سپس به سمت مرگ افول می‌کند، گروه نیز از نوزادی تا مرگ پیشروی می‌کند. رشد گروهی معمولاً تسلسلی را دنبال می‌کند که در زمان‌های معینی با رفتارهای خاصی رایج هستند، اما رفتارها می‌توانند بین مراحل همپوشانی داشته باشند و ویژگی‌های هر مرحله می‌تواند در زمان‌های مختلف در گروه تکرار شود. نکته مهم در مورد درک میزان رشد گروه این است که بدانیم عوامل یا مسائل مختلفی در مراحل مختلف بلوغ نیاز به حل و توجه دارند. در تشبیه، کسانی را در نظر بگیرید که بازی تعاملی جدیدی را می‌آموزند. آنها ابتدا باید قواعد بازی را درک کنند

و به مهارت‌های اساسی عملکرد دست یابند. در مرحله بعد، شرکت کنندگان باید طرز هماهنگی با هم را پیدا کنند، بدانند که نقش‌های فردی کدامند، و راه‌هایی برای هماهنگی با یکدیگر بیابند. وقتی جلسات تمرین اولیه کامل شد، شرکت کنندگان در بازی باید با هم همکاری کنند و راه‌هایی را برای بهبود یا اصلاح اشتباهات پیدا کنند تا سرانجام سودمند باشند. در آخر، شرکت کنندگان ممکن است به تیم ماهری تبدیل شوند. با این حال، برای حفظ مهارت، تیم باید راه‌هایی برای تکمیل، جایگزینی یا خاتمه بازی پیدا کند.

تمرین ۵.۶: مراحل گروه

از آنجایی که این بخش، از شما می‌خواهد درباره گروه‌ها در مراحل مختلف رشدشان فکر کنید، پاسخ‌های خود را برای این سؤالات با بازتاب کلی تجربه کلی خود به‌عنوان عضو گروه ثابت کنید.

۱. عواطف رایجی که افراد در اولین ورود به گروه تجربه می‌کنند، کدامند؟ چگونه این احساسات برطرف می‌شود؟

۲. چهار یا پنج ویژگی گروهی که به مرحله کار رسیده‌اند، کدامند؟ زمانی را مثال بزنید که گروه خوب کار کرده و موفق بوده است.

۳. سه یا چهار شخصیت گروهی را که راکد شده‌اند و به نظر می‌رسد پیر شده‌اند، شناسایی کنید. چند پیشنهاد برای ارزیابی گروه و احتمالاً تقویت مواضع آن چیست؟

عواملی که عملکرد مثبت گروه را ترویج می‌کنند

به یاد داشته باشید که در ابتدای این فصل ما پیشنهاد کردیم که یک گروه سیستمی است که ممکن است در سطوح مختلفی بهزیستی عمل کند. اکنون که به متغیرهای زیادی که در توصیف گروه قرار می‌گیرند نگاه کردیم، مهم است که به عقب برگردیم و معلوم کنیم چگونه می‌توانیم گروه را برای حفظ قدرت یا بهبود سطح عملکرد کلی تحت تأثیر قرار دهیم. در مقام آسیب شناسی، باید نشانه‌های

مرضی سلامت و عملکرد مختل را بشناسید- و سپس روش‌هایی را برای ارتقا و حفظ عملکرد سالم گروه بشناسید و به کار ببرید.

بخش‌های زیر راه‌هایی را به گروه برای حل مشکلاتش پیشنهاد می‌کند، به دنبال مداخلاتی برای تغییر رویه‌های ناسالم باشد و به ارتقای عملکرد مولد کمک کند. این اطلاعات نکات و راهبردهایی را ارائه می‌دهد که توان بالقوه‌ی بهبود گروه را دارد. این پیشنهادها تنها نمونه‌ای از امکاناتی هستند که ممکن است در هر موقعیتی به کار گرفته شوند- آنها برای شما نقطه عطف هستند، اما نکته مهم این است که حواستان جمع باشد و با خود گروه در ارتباط باشید.

ارتباط

قبلاً در این فصل اشاره شد که مهارت‌های ارتباطی جزء کلیدی تعامل اجتماعی هستند. ارتباط بخشی از گروه، یک فرد را به واحد فردی یا جمعی دیگر پیوند می‌دهد و هماهنگ می‌کند. اگر ارتباطی، تعامل سالم گروهی را تسهیل نمی‌کند، ممکن است مداخله برای بهبود این مهارت‌ها ضروری باشد.

نکاتی برای بهبود فرآیندهای ارتباطی

۱. پیام‌ها را شفاف کنید.
۲. حامی درک جمعی از جهت و هدف گروه باشید.
۳. آنچه را که دیگر اعضا گفته اند، بازگویید.
۴. تشویق به سوال کنید.
۵. احساسات و نیت را با دیگران در گروه به اشتراک بگذارید.
۶. پیام‌ها را با گفتن «من» و «مرا» به جای «شما» یا «همه» هنگام ارائه نظرات و واکنش‌ها شخصی سازی کنید.
۷. از همخوانی شخصی بین عبارات کلامی و غیرکلامی آگاه باشید.
۸. مطمئن شوید که فضای جلسه گروهی موانع فیزیکی و حواس‌پرتی‌هایی که از اثربخشی ارتباطات می‌کاهند، ارائه نمی‌کند.

روحیه گروه

نشانه‌های انرژی مثبت بالا شامل فعالیت بدنی، صحبت کردن، سرزندگی و تحرک و فعالیت‌هایی است که به سمت گروه هدایت می‌شوند مانند حضور خوب، وقت‌شناسی، توجه، ابراز احساسات، بحث‌های شخصی مرتبط و رفتار منسجم. علائم انرژی پایین ممکن است شامل بی تفاوتی، فعالیت دور از گروه،

حواس پرتی و انحراف به فعالیت‌های رقابتی، سرکوب یا پنهان کردن احساسات، حضور ضعیف، تأخیر و خروج زودهنگام باشد. اقدامات زیر را می‌توانید برای تأثیرگذاری بر انرژی گروه انجام دهید.

نکاتی برای ارتقای یک جو گروهی مثبت

۱. تشویق شفاف سازی و جهت دهی فعالیت به سمت اهداف معنادار.
۲. مقابله با علائم انرژی منفی برای ترویج بحث صادقانه در مورد دلایل وقوع. به عنوان مثال، اگر افراد دیر می‌رسند، در مورد رفتارشان بحث کنید و مشخص کنید که آیا باید تغییراتی ایجاد شود یا خیر.
۳. تشویق فردیت و ابراز عقیده شخصی در حین پیوند دادن آن افکار به اهداف کلی گروه.
۴. انجام رفتارهای مشارکتی و حمایتی را بشناسید.
۵. الگوی رفتاری که نشان‌دهنده تمایل به آزمایش ایده‌های جدید، گوش دادن به احتمالات دیگر و ایجاد سازگاری برای بهبود شیوه عملکرد گروه است.

رفتار کار گروهی

یکی از جنبه‌های مهم زندگی جمعی این است که گروه چقدر با هم برای انجام وظایف همکاری می‌کنند. داشتن هنجارهای روشن و کاربردی، فرآیندهای تصمیم‌گیری کافی، و مدیریت تعارض و راهبردهای حل مسئله، عملکرد گروه را تسهیل می‌کند.

نکاتی برای کمک به گروه برای ماندن در مأموریت

۱. مطمئن شوید که هنجارها شفاف و قابل درک و در عین حال انعطاف پذیر و سازگار با نیازهای در حال تغییر هستند.
۲. هنگامی که درگیری یا بحرانی بروز می‌کند، راه‌هایی را برای ابراز آشکار تفاوت بدون مقاومت یا حالت تدافعی پیشنهاد دهید.
۳. برای فرآیندهای تصمیم‌گیری موثر، متغیرهای زمینه‌ای مانند نوع تصمیم، زمان در دسترس، تخصص رهبران و اعضا و میزان مشارکت لازم برای انتخاب خوب را در نظر بگیرید.
۴. تلاش برای پیروزی - برد برای حل اختلافات. از تعریف مواضع کاملاً درست یا نادرست خودداری کنید. برد- برد فرآیندی برای نشان دادن این است که دو طرف مخالف یا یک اختلاف دوگانه وجود ندارد، بلکه نکات و اطلاعات معتبری وجود دارد که می‌توان از گوش دادن و پیوستن به بهترین دیدگاه‌های مختلف به دست آورد.
۵. از راه‌های مخالفت سالم و ناسالم آگاه باشید. اختلاف نظر سالم باعث ایجاد تمایز روشن بین نظرات و ایده‌های مختلف می‌شود. اختلافات ناسالم باعث ایجاد واکنش و

حالت تدافعی به شیوه‌هایی می‌شود که به جای انتخاب منطقی، واکنش‌های احساسی ایجاد می‌کند.
۶. هنگام تصمیم‌گیری گروهی، از بیان روشن مشکلات، درک مختصر از گزینه‌ها، معیارهای اولویت بندی انتخاب‌ها و درک منابع گروه حمایت کنید.

هماهنگی فعالیت

هماهنگی با این موضوع سروکار دارد که هر یک از اعضا چگونه بی‌همتایی خود را حفظ می‌کنند و در عین حال به کل گروه کمک می‌کنند به گونه‌ای که گروه را به سمت اهداف مورد نظر خود سوق دهد.

نکاتی برای بهبود توانایی گروه در اقدام توافقی

۱. به اعضای گروه کمک کنید تا پیامدهای مطلوب شرکت به عنوان یک عضو گروه را بیان کنند.
۲. گروه را وادار کنید برای ارزیابی نحوه همکاری افراد با یکدیگر وقت بگذارند. اطمینان حاصل کنید که بحث از قضاوتی شدن دوری کند و از سپربلاسازی یا متوسل شدن به دیگر تخطئه‌های فردی خودداری می‌کند. انتقاد سازنده بر چگونگی بهبود، تمرکز خواهد داشت.
۳. از دوره‌های خلاقیت که می‌توان ایده‌ها و پیشنهادهای جدیدی ارائه کرد، آزمایش‌ها را تشویق کرد و اهداف را دوباره ارزیابی کرد، حمایت کنید.
۴. ابراز احساسات فردی و برداشت‌های شخصی از یک دستاورد جمعی را تشویق کنید.

تمرین ۶.۶: انسجام گروهی

هر گروهی را که در آن عضو هستید یا بوده‌اید شناسایی کنید. این گروه را به عنوان یک درخت بلوط غول پیکر تصور کنید. (اگر این استعاره برای شما جذاب نیست، استعاره دیگری را انتخاب کنید - یک ساختمان، یک باغ، یک اتومبیل، یک قلعه شنی، یا هر چیزی که بازتاب بسیاری از ویژگی‌های مختلف باشد.)

اگر این گروه درخت بودند، ریشه، تنه، برگ، دسترسی به آب، خورشید، خاک، اندازه، سن، موقعیت مکانی و سایر خصوصیات را در نظر بگیرید. در مورد استعاره خود سوالاتی مانند موارد زیر مطرح کنید: کدام قسمت‌های درخت نقاط قوت گروه را نشان می‌دهد؟ چه قسمت‌هایی از درخت ممکن است ناقص باشد؟ چگونه درخت می‌تواند رشد کند و بهبود یابد؟

از این قیاس برای ارائه پیشنهادهایی در مورد اینکه چگونه این گروه می‌تواند تغییر، بهبود یا حفظ وضعیت فعلی خود را ارائه دهد، استفاده کنید.

بلوغ

نیازهای کودکی خردسال با نیازهای نوجوان، جوان، میانسال یا بازنشسته بسیار متفاوت است. در نظر گرفتن گروهی از دیدگاهی مشابه با توجه به نیازها در سطوح پنج گانه توسعه گروه مفید است.

نکاتی برای گروه - مرحله ورود

۱. راه‌هایی برای آشنا شدن و شناختن چیزهایی درباره سایر اعضای گروه از طریق بی‌پرده گویی از خود و نشان دادن علاقه به دیگران بیابید.
۲. ابزاری برای اشتراک انتظارات و علایق اعضا در گروه داشته باشید.
۳. از اعضا بخواهید آنچه را که شخصاً امیدوارند به دست آورند، بیان کنند.

نکاتی برای مرحله مرتب سازی

۱. به دنبال توضیح هدف و جهت گروه باشید.
۲. آشکارا ابزارها و روش‌هایی را برای نحوه عملکرد گروه پیشنهاد دهید (قوانین مشترک را ایجاد کنید).
۳. از نظرات مختلف مردم تشویق و قدردانی کنید.

نکاتی برای مرحله انسجام

۱. یک نشان هویتی مانند نام، لوگو یا مجموعه‌ای از ویژگی‌های مشترک ایجاد کنید.
۲. هنجارهایی را که اعضای گروه موافق رعایت آن هستند، شناسید.
۳. نشان دادن پذیرش ویژگی‌ها و مشارکت‌های منحصر به فرد توسط افراد.

نکاتی برای مرحله کار

۱. از روش‌های حل مسئله برای کمک به گروه در دستیابی به اهداف خود استفاده کنید.
۲. جمع‌آوری ایده‌ها و انتشار وظایف برای مشارکت دادن اعضا در سیستمی از نقش‌ها و مسئولیت‌های مکمل و متقابل.
۳. راه‌هایی را برای انطباق و تغییر در هنگام بروز موقعیت‌های جدید در نظر بگیرید.

نکاتی برای مرحله تمديد

۱. از عقب‌نشینی جلوگیری کنید و جلسات آموزشی یا مروری داشته باشید تا راه‌های ارزیابی و تغییر احتمالی گروه را بررسی کنید.
۲. تکمیل اهداف را جشن بگیرید و در باره اینکه چگونه گروه می‌خواهد ادامه دهد یا احتمالاً منحل شود، تصمیم بگیرید.
۳. تعیین کنید آغاز دوباره و یا بازتغییر گروه در مسیر جدید، یا حفظ وضعیت موجود چگونه خواهد بود.

خلاصه

بیشتر زندگی شما به صورت مجموعه‌ای از تعاملات با گروهی از افراد سپری می‌شود. این گروه‌ها در سطوح اثربخشی (چقدر خوب افراد با هم برای دستیابی به اهداف خود کار می‌کنند) و رضایت اعضا (میزان انسجام برای ایجاد انگیزه برای مشارکت در فعالیت‌های گروهی) متفاوت است. پویایی‌های مختلفی که در گروه عمل می‌کنند به عنوان عوامل فرآیندی شناسایی می‌شوند. اینها شامل ارتباطات، شکل‌گیری هنجارها، نقش‌های تعامل اعضا، انگیزه، انسجام گروهی، استراتژی‌های تصمیم‌گیری، انجام وظایف و سطح بلوغ است. این فصل راه‌هایی برای افزایش آگاهی از فرآیند گروه و تشخیص مناسب در مورد نحوه عملکرد گروه به شما ارائه کرده است. متعاقباً، اعضا می‌توانند از آگاهی برای انتخاب، تأثیرگذاری بر تغییرات و به طور کلی حرکت گروهی به سمت نتایج مولدتر استفاده کنند.

گروه سالم به منبعی برای ارائه اطلاعات، اشتراک‌گذاری دانش، انجام وظایف و تقویت یادگیری شخصی تبدیل می‌شود که می‌تواند مزیتی نسبت به روش‌های تماس فردی باشد. فرآیندهای گروهی ممکن است کار انسان را بهبود دهند، یک مجموعه بیشتر از چند قسمت کارایی دارد.

فصل شش: چکیده سوال‌ها

۱. مزایای دانشجوی دستیار در گروه هنگام کار با آنها به صورت افراد چیست؟
۲. معلوم کنید منظور از عوامل فرایندی چیست. تعریف کنید هنجارها، الگوهای ارتباطی، جو گروهی، انسجام، نقش‌ها، فرایندهای تصمیم، و حصول به تکلیف به چه معناست.
۳. مشخصه گروه‌ها گذار ز مراحل رشد است. به زبان خودتان، دو یا سه ویژگی غالب گروه در هر مرحله را بگویید.
۴. آگاهی بیشتر از فرایند گروهی چگونه می‌تواند اثربخشی و بهره‌وری از هر گروهی را افزایش یا بهبود دهد؟

رهبری اثربخش گروه‌ها^۱

اهداف یادگیری

پس از اتمام این فصل، شما قادر خواهید بود:

۱. نقاط قوت و ضعف در رابطه با قابلیت‌ها و شایستگی‌های شخصی برای رهبری فعالیت‌های گروهی را شناسایی کنید.
۲. سبک‌های مختلف رفتار رهبری را متمایز کنید و تعیین کنید که هر سبک در چه موقعیت‌هایی می‌تواند مؤثرتر باشد.
۳. حداقل چهار نظریه برجسته در پنجاه سال گذشته را برای شرح و تبیین رفتار رهبری نام برده و شرح دهید.
۴. پنج شیوه رایج رهبران موفق را شناسایی کنید.
۵. فرآیند برنامه‌ریزی رهبر را برای کار با گروه که شامل مراحل از شروع تا ارزیابی است، اعمال کنید.
۶. راهبردهای رهبر خاص و مؤثر را برای کار با گروه‌ها در وظایف یا موقعیت‌های خاص به کار بگیرید.



محققان درباره مفهوم رهبری بی پایان بحث می‌کنند. با این حال، تعداد کمی از افرادی که وارد جایگاه اقتدار می‌شوند، هر گونه آموزش رسمی یا آمادگی را دریافت می‌کنند تا رهبر شوند. به عنوان یک هم‌تأمل، ممکن است از شما خواسته شود وظایف رهبری را با جمعی از دانشجویان انجام دهید. این وظایف ممکن است شامل ارائه سخنرانی، روان‌سازی بحث‌ها، کمک به دانشجویان برای تکمیل یک پروژه با همکاری یکدیگر، یا شاید برنامه‌ریزی عملکردی اجتماعی باشد. به علاوه، هنگام

۱. پیش‌نویس اولیه ترجمه این فصل را خانم عطیه آتشکار ارایه کرده‌اند.

خدمت‌رسانی یا کمک به دیگران، ممکن است نقش مهمی در رواج هنجارهای جمعی مثبت ایفا کنید که با اجازه دادن به اعضا برای مشارکت در تعامل معنادار و هدفمند، خود اکتشافی را تسهیل می‌کند. در زمان‌های مختلف، ممکن است در جمعی از شما خواسته شود که ترغیب کنید، انگیزه دهید، وساطت کنید، حد وسط را نگه دارید، حمایت کنید، با دلیل اثبات کنید، چارچوب ایجاد کنید، انعکاس دهید یا ارزیابی کنید. بستگی به نیازهای فعلی گروه، ممکن است در مرکز فعالیت‌های گروه مسئولیت زیادی را بر عهده بگیرید، یا ممکن است با مدیریت گروه از راه دور و فرصت دادن به اعضای گروه برای قبول مسئولیت و اختیارات خود را بهترین کار بدانید. برخی از اصول و معلومات برای رهبری گروه کمک می‌کنند به نقاط قوت تان بنگرید و مهارت‌هایتان را به عنوان رهبر گروه توسعه دهید. برای مثال، یکی از اصول رهبری مؤثر این است که به جای اینکه افراد برتر و غیر برتر از هم جدا شوند، نقش رهبری را باید با سایر اعضای گروه به در میان گذاشت. همچنین، کومیوز، لوکاس و مک ماهون (۲۰۰۷) در کتاب خود در باره «تفحصی در رهبری» برای دانشجویان دانشگاه، بر اهمیت درک خود و همچنین درک دیگران برای تبدیل شدن به رهبر مؤثر تأکید می‌کنند. این فصل راه‌هایی را نشان می‌دهد که می‌توان در هنگام توسعه مهارت‌های رهبری برای «ایجاد تفاوت» وقتی با دانشجویان در موقعیت گروهی، سازمانی یا کلاسی ملاقات می‌کنید، آموزنده‌ای فرهیخته و پذیرا باشید.

نگاه تاریخی

چه چیزی یک رهبر خوب را می‌سازد؟ این سوالی است که مردم از دیرباز می‌پرسند. این مرور تاریخی به طور خلاصه چگونگی تفکر در مورد رهبری را در طول صد سال گذشته به طور خلاصه بیان می‌کند. یک تبیین اولیه نظریه «بزرگ‌مرد^۱» بود که عقیده دارد برخی از افراد نخبه به دلیل برتری‌شان به عنوان رهبر به بالاترین سطح می‌رسند. نظریه دیگر «روح زمان» («طرز فکر یک عصر یا دوره» بود)، که رهبری را در نتیجه عوامل تعیین‌کننده موقعیتی مانند زمان، مکان و شرایط تبیین می‌کند. به این معنا که رهبر به دلیل شرایط موجودی ظهور می‌کند که با ویژگی‌های فرد موجود برای اعمال کنترل جفت و جور است.

در میانه قرن بیستم، مطالعات نظام‌داری بررسی کردند که سبک رهبری چگونه بر عملکرد جمعی تاثیر می‌گذارد. یک مطالعه بی‌نظیر مقایسه روش‌های خودکامه، مردمی، و بی‌مداخله از رهبران پیشاهنگی پسران بر زندگی جمعی و رفتار فردی کودکان بود. وایت و لپییت (۱۹۶۸) دریافتند که رهبران خودکامه وابستگی، پرخاشگری و ناخرسندی بیشتری در اعضای گروه ایجاد می‌کنند. رهبران

مردمی به طور متوسط عضویت خودمانی‌تر، جمع محورانه، خلاقانه‌تر و کارآمدتری را فراهم کردند. در حالی که رهبری بی مداخله منجر به تولید کار کمتر و کیفیت پایین‌تر توسط اعضای مستقل شد.

در مرحله بعدی، تحقیقات «رهبری موثر» را به عنوان وضعیتی وابسته به موقعیت بیشتر شفاف سازی کردند. فیدلر (۱۹۶۷) از مطالعات مختلفی به این نتیجه رسید که نیازهای گروه و بافت و زمینه تعیین می‌کند که چه نوع سبک رهبری ضرورت دارد. برای مثال، رهبران تکلیف مدار بهترین عملکرد را در کمترین ساختارهای موقعیتی دلخواه داشتند: گروهی که با ضیق وقت برای تصمیم‌گیری روبرو است، مانند سازماندهی برای پاسخ به شرایط اضطراری، بهترین عملکرد را با رهبر وظیفه محور داشتند. رهبران رابطه محور در موقعیت‌های نسبتاً با ساختار بهترین عملکرد را داشتند. در نتیجه رهبران باید خود را با موقعیتی که دارند تطبیق بدهند و یا رهبر مناسب باید با توجه به تکلیفش در موقعیتی درست قرار بگیرد.

تحقیقات بیشتر عقاید جدیدی را به موضوع موقعیت رهبری اضافه می‌کند. هرشی و بلانچارد (۱۹۷۷) بُعدی از بلوغ عاطفی گروهی را اضافه کردند و نشان دادند که سبک رهبری باید با دوره حیات گروه تغییر کند. در مراحل اولیه، گروه بیشتر به ساختار رهبر وابسته خواهد بود. همان طور که گروه بالغ می‌شود، اعضا مسئولیت بیشتری را بر عهده می‌گیرند و به نظرات کمتری از رهبر نیاز دارند. الگوی رفتار رهبر ممکن است در امتداد پیوستاری از دیکته کردن (گفتن) به متقاعد کردن (فروش) تا تسهیل (مشارکت) تا درگیر کردن (سپردن) حرکت کند.

هاوس و میچل (۱۹۷۴) بر عوامل انگیزشی رفتار رهبر تأکید کردن و یادآور شدند که کلید رهبری کردن تسهیل «مسیر» افراد برای رسیدن به «هدف» است. هرزبرگ (۱۹۶۸) انگیزه را که دارای سطوح متعدد است متمایز دانسته، اشاره می‌کند که لازم است تفاوت بین محرک‌های سراسر است و بیرونی مانند پول و منافع شخصی و محرک‌های نا راست درونی مانند غرور در موفقیت، رضایت شخصی، یادگیری، و رشد را بدانیم. اهمیت مطالعات این گروه، تأکید بر نیاز رهبر به بهره برداری از انگیزه اعضای گروه بود.

کمک مهم دیگر به فهم رهبری از مطالعات موردی از رهبران مهم ملی و بین‌المللی گذشته برخاسته است. جیمز مک گریگور برنز (۱۹۷۸) پی برد که رهبری واقعی تبادل پویا و متقابل بین رهبران و پیروان است. نخست، این تبادل ممکن است همانند این عقیده در عبارت رایج «اگر تو به من کمک کنی من هم به تو کمک خواهم کرد» اساسی باشد - مانند قول یک سیاستمدار، «شما به من رای دهید. من از مسائل شما حمایت خواهم کرد.» وانگهی، با تکامل افراد، مبادله‌ای که در رهبری اتفاق می‌افتد نیز تکامل می‌یابد. این تبادل فراتر از «کمک کردن» است و بیشتر به «توانمندسازی» تبدیل می‌شود. جیمز برنز می‌گوید که بالاترین سطح، توانمندسازی است؛ رهبری که به توانایی‌های

پیروان اعتماد می‌کند، سپس پیروانش را برمی‌انگیزد تا در مسیر دستیابی به اهداف خود عمل کنند و دیگران را توانمند سازند. برنز از گاندی، مارتین لوتر کینگ و جان اف کندی به عنوان نمونه‌هایی از رهبران الهام‌بخش و توانمند یاد می‌کند.

جدیدترین بحث‌ها درباره رهبری به صورت برجسته به نیاز رهبری برای پاسخگویی به تغییراتی که در "عصر جدید" ایجاد شده، ذکر شده‌اند (هسلین، گلداسمیت و بک هارد، ۱۹۹۶). رهبران قرن بیست و یکم کسانی خواهند بود که می‌توانند پیچیدگی، تغییر، تنوع و فن‌آوری جدید دنیای خود را جذب کنند و همچنان اقدام قاطع و مناسبی انجام دهند. به علاوه، رهبران باید چشم انداز رو به تغییر را بپذیرند که به موجب آن مسئولیت در بین عضویت‌ها و سازمان‌ها تقسیم می‌شود، نه اینکه فقط توسط یک شخص که کنترل و اقتدار روی گروه دارد، عهده دار باشد. رهبری موثر نسبت به الگوها آگاهی دارد، از دیگران بازخورد می‌خواهد، اشتباه می‌کند و آنها را می‌پذیرد، در صورت نیاز کمک دریافت می‌کند، آسوده خاطر است و نسبت به یادگیری جدید عقاید نو پذیرا است (گاتمن، ۲۰۰۹).

خلاصه کلام، تفکر و تحقیق در باره رهبری از نظرات بسیار کلی به جزئیاتی خاص‌تر از نقش رهبر پیشروی کرده، همچنین ماهیت گروه و کیفیت سبک رهبر، تعامل گروهی، مشارکت اعضا و انگیزه بر نتایج تاثیر خواهد گذاشت. همتا-آموزان متوجه خواهند شد که یک فرمول برای رهبری مؤثر وجود ندارد، اما داشتن آگاهی و درک از نقش رهبر و واکنش گروه، مهارت و سازگاری بیشتری را با موقعیت-هایی که رخ می‌دهند فراهم می‌کند.

تمرین ۷.۱: قابلیت‌های رهبر اثرگذار

فردی را که به عنوان یک رهبر خوب می‌شناسید شناسایی کنید - کسی که سبکش در راستای کمک در عملکرد موثر و موفقیت‌آمیز گروه است:

این فرد دارای چه خصوصیات، ویژگی‌ها یا رفتارهایی است که به موفقیت گروه کمک می‌کند (فهرستی سه یا چهارتایی ارائه کنید).

چه ایده‌های کلی در مورد رفتار رهبر را می‌توان از مشاهده ویژگی‌های افراد خاص شناسایی شده به عنوان رهبران موفق نتیجه گرفت؟

از سوال بالا به فهرست خود برگردید و خصوصاتی را که فکر می‌کنید نقاط قوت یا ویژگی‌های خودتان هستند را شناسایی کنید.

چه خصوصیات دیگری وجود دارد که دوست دارید آنها را داشته باشید اما معتقدید که رواج نیافته اند؟ در باره این که چگونه می‌توانید به رشد و پیشرفت یک یا دو مورد از این خصوصیات رشد نیافته، بحث کنید.

آزمایشی در مورد رهبری دانشجویان کالج

مالکم گلدول (۲۰۰۰) در کتاب پر فروش خود با عنوان *نقطه شروع: چگونه چیزهای کوچک می‌توانند تفاوت بزرگی ایجاد کنند*، توضیح داد که چگونه تعداد کمی از افراد مهم می‌توانند در زمینه‌هایی مانند رفتارهای زودگذر و نمونه‌های دیگر رفتار اجتماعی، بر بسیاری دیگر تأثیر اولیه خود را بگذارند. بلافاصله پس از انتشار آن، گروهی از هم‌آموزان تصمیم گرفتند قضیه گلدول را آزمایش کنند که افراد خبره می‌توانند تأثیر زیادی داشته باشند. این گروه از هم‌آموزان با این فرض گلدول شروع کردند؛ آن دسته از افرادی که *پتانسیل اینکار را دارند ویژگی‌های خاصی دارند*، و سپس این دانشجویان تلاش کردند تا کسانی را ممکن است در کالج فرد خبره موفقی باشد، بشناسند. ملاک‌هایی برای فردی که پتانسیل خبرگی دارد، عبارتند از: با آنها بخوبی ارتباط گرفته شده، ریب‌های حساسی برای علایق دانشجویان داشتند، و می‌توانستند طوری ارتباط بگیرند که در ذهن دیگران باقی بماند. بیش از ۵۰۰ دانشجو هم‌تیارانی را معرفی کردند که این معیارها را داشتند. از این نامزدها، بیش از ۵۰ دانشجو با عنوان افراد خبره شناسایی شدند. سپس به این نامزدها نامه تبریک و دعوتنامه‌ای برای شرکت در گروه‌های کانونی^۱ فرستاده شد که ایده‌هایی را برای بهبود دانشجویانی که تمایل به حسن رفتار دارند، به اشتراک می‌گذارند. اکثر این دانشجویان در گروه‌های کانونی حاضر شدند و از طریق بارش فکری ایده‌ها پیام‌های مهمی را در اختیار دانشجویان قرار دادند. بهترین نتیجه از آزمایش کالج این بود که بسیاری از این دانشجویان در اجرای چندین ایده پیشنهادی در طول سال آینده مشارکت کردند و جزئی از برنامه سلامت دانشجویان شدند. این آزمایش شناسایی عوامل تأثیرگذار بالقوه را تأیید می‌کند (نیوتن و نیوتن، ۲۰۰۱).

شیوه‌های رهبران موفق

کوزس و پوسنر (۲۰۰۲) در جستجوی رفتار مشترک در داستان‌های موفق به عنوان راهی برای شناسایی شیوه‌های رهبران موفق، بیش از ۵۰۰ رهبر در سازمان‌ها و مشاغل را بررسی و مستقیم با آنها مصاحبه کردند. آنها پنج شیوه رایج را یافتند: *در افتادن با فرآیند*، الهام بخشی به چشم‌انداز/اشتراک

گذاشته شده، توانمند سازی دیگران برای عمل، سرمشق دهی راه و روش، و دلگرم سازی. همه این شیوه‌ها در رهبران موفق مشترک بودند و از طریق رفتارهای خاص رهبر نمونه‌سازی و اجرا شدند. این اعمال در فرد ذاتی یا سحرآمیز نیست؛ آنها شامل نگرش‌ها، رویه‌ها و مهارت‌هایی هستند که تقریباً هر کسی می‌تواند یاد بگیرد و از آنها تقلید کند.

رهبران انگیزه می‌دهند و به چالش می‌کشند

رهبر موفق نه برای حفاظت از وضع موجود، بلکه برای انگیزه دادن و درافتادن با گروه یا همان طور که کوزس و پوسنر (۲۰۰۲) توضیح داده‌اند برای درافتادن با جریان عمل می‌کند. چنین رهبری راه‌های تازه‌ای را برای انجام کارها کشف می‌کند و مایل است برای کمک به گروه خطر کند. چنین رهبری مشکل را هم به عنوان فرصت و هم چالش می‌بیند. اشتباهات به منزله جزئی از یادگیری پذیرفته می‌شوند و جریان تغییر به عنوان سفر ماجراجویانه تجربه می‌شود. مهارت‌های خلاقیت و حل مسئله در این شیوه مهم است. رهبر خلاق به دنبال امکانات زیادی است و می‌تواند به موقعیتی آشنا از منظری دیگر نگاه کند.

دو بونو^۲ (۱۹۷۰) تفاوت بین تفکر جانبی (خلاق) و تفکر وضعیت موجود (عمودی) را توصیف می‌کند. تفکر عمودی مشابه حفر چاه است. هنگامی که شروع کردید، به حفر چاهی بزرگتر و عمیق‌تر ادامه می‌دهید. به دلیل سرمایه‌گذاری در زمان و صرف انرژی، رها کردن این فضا حتی زمانی که رسیدن به هیچ یک از اهداف میسر نیست، بسیار دشوار است. تفکر جانبی داشتن به معنای انتخاب مکانی آزمایشی و نامطمئن است. نظریه دو بونو برای گیر افتادن در "حفره الگوهای آشنا" اغلب به عنوان "دید تونلی" یا ناتوانی در دیدن راه‌های جایگزین جدید شناخته می‌شود. برای مثال، بسیاری از گروه‌ها از مجموعه قوانین و رویه‌هایی پیروی می‌کنند، زیرا «همیشه انجام کارها به همین روال بوده است»، حتی وقتی هیچ منطقی برای عمل به روش مرسوم مشخص نشده باشد. رهبر موفق از زمان پرسش سوالات روتین و روزمره و همین طور وادار کردن گروه از اقدامی متناسب با مجموعه شرایط فعلی و هدف گروه، آگاه است.

رهبر لازم نیست هر بار ایده جدیدی ارائه دهد یا برای هر تغییری در مسیر، ابتکار عمل داشته باشد. بلکه رهبر با استفاده از راهبردهایی مانند پرسیدن سوالات انگیزشی و برانگیزاننده (مانند «خاطره انگیزترین اتفاق امروztان چه بوده است؟» یا «چه چیزی این قرار ملاقات را لذت‌بخش‌تر می‌کند؟») می‌تواند تسهیلگر فرآیندی خلاق باشد؛ آزمایشاتی را ترتیب دهد (مثلاً هر شخصی که اندوخته‌ای در

1.Kouzes and Posner

2.De Bono

اختیارش است از آن به عنوان راهی برای تعیین موضوع دسته جمعی مشترکی استفاده می‌کند؛ و درگیر کسانی است که مجبور به کناره‌گیری هستند (هر کسی می‌تواند قلعه شنی بسازد که نمایانگر مفهوم آرمانی مانند پل زدن بین گروه‌های مختلف دانشجویان باشد)؛ جلسات ذهن‌انگیزی راه بیندازد (مانند جلسه‌ای که تمرکزش بر ایسن است که چه تعداد ویژه نقش برای یک رول نخ دندان قابل شناسایی است)؛ یا حتی تمرین‌های هنری که ایده‌های خلاقانه‌تر و بهتری را برمی‌انگیزد.

رهبر با پاداش دادن به کسانی که پیشنهادهایی می‌دهند و به دنبال امکانات تازه‌ای هستند، چالش و تغییر را ترویج می‌دهد. چون تغییر به روش‌های نو یا متفاوت انجام دادن کار در آغاز اضطراب‌زا است، رهبر باید نشان دهد که فشار روانی تغییر را می‌توان مدیریت کرد و جزء پذیرفتنی از تحریک برای رخ دادن اتفاقی جدید است. سرانجام، نقش ویژه رهبر این است که باید به گروه کمک کند تا تصمیم بگیرد کدام یک از گزینه‌ها و امکانات جدید واقعاً نظرات خوب و مفیدی برای پیروی کردن هستند. آدم سالم و گروه خوش کار، هر دو تصویری برای خلق، شجاعت تغییر، تاب آوری برای بهبودی از خطا، و هیجان برای ورود به حوزه‌های ناشناخته برخوردارند.

رهبران کانون و مسیر هدف را فعال می‌سازند

ارتقاء و هدایت گروه برای اینکه ماموریت و هدف خود را شفاف شناسایی کند، مسئولیت مهم رهبر است. کوزس و پوسنر (۲۰۰۲) به این موضوع به عنوان الهام بخشی به چشم انداز مشترک اشاره کردند. برای مثال، هنگامی که معلمی دوره بحث کلاسی را شروع می‌کند، اولین سوال می‌تواند این باشد: «وقتی این دوره کلاسی را تمام می‌کنید، دوست دارید چه کار کنید؟» برای رهبر شایسته نیست که هدفی را به سایر اعضای گروه تحمیل کند. رهبران موفق، پیروان را به شیوهایی درگیر می‌کنند که تعهد و توان شخصی هر یک از اعضاء را برای رسیدن به اهداف مشترک برمی‌انگیزد. ضرورتی ندارد هدف همه اعضا یکسان باشد، بلکه باید پذیرش متقابل وجود داشته باشد که همه بتوانند از تعامل و همکاری فعالیت گروهی بهره‌مند شوند.

وظیفه الهام بخشیدن به چشم انداز تلویحا بدان معنی است که رهبر باید ابزارهای الهام بخش را داشته باشد. فرد بصیر از درس‌های گذشته استفاده می‌کند (دانستن مزایا و معایب، نقاط قوت و ضعف)، نیازها و اهداف گروه را در حال حاضر شناسایی می‌کند، و می‌تواند احتمالات آینده را ببیند. بنابراین، برای الهام بخشیدن به چشم انداز مشترک، رهبر بصیر باید بتواند ایده‌ها را طوری کنار هم بگذارد که دو چیز حفظ شود: هم آرزوهای بی‌مانند افراد و هم ملاحظات متقابل گروه.

چگونه ممکن است رهبر گروه دیدگاهی را القاء کند که بیشترین فرصت برای موفقیت را دارد؟ به شش عامل زیر که می‌توانند به عنوان چک لیستی (فهرست مطابقت) برای تعیین پتانسیل ایده برای تبدیل شدن به تعهد جمعی مشترک در نظر گرفته شود، نگاه کنید.

رهبران از مشارکت اعضا حمایت می‌کنند

سومین شیوه رهبران موفق این است که دیگران را قادر به عمل کنند. ضرب‌المثل قدیمی تائوئیستی منسوب به فیلسوف لائوتسه می‌گوید: "آن رهبر بهترین کسی است که مردم به سختی او را می‌شناسند، نه آنقدر خوب است که مردم از او اطاعت و او را تحسین کنند، و نه آنقدر بد است که او را سرزنش کنند. در مورد رهبر خوب که پس از انجام کار و برآورده شدن اهداف صحبت‌های زیادی نمی‌کند، گروهی می‌گویند، (ما خودمان این کار را انجام دادیم)". تاکید در بیشتر گروه‌های اثرگذار دستیابی به جو تیمی یا «ما» است که در آن تعهد و انرژی همه اعضای گروه فعال می‌شود. مهم‌ترین فعالیت برای درگیر ساختن دیگران، تسهیل در رفتار مشارکتی و همکاری است.

فهرست مطابقت برای تعیین تعهد گروه به ایده

- ارزشی یا اصل - ایده در باورهای اصلی اعضای گروه نقش اصلی دارد.
- اعتبار - ایده مبتنی بر شواهدی از ارزش آن است. مبنای منطقی و قابل توجیه برای پیگیری ایده وجود دارد.
- فراگیر بودن - ایده به اشتراک گذاشته می‌شود تا همه اعضا بتوانند آن را ببینند.
- وضوح - ایده با تصویرسازی کافی به طور زنده در ذهن اعضای گروه منتقل می‌شود. واضح بودن این امر اطمینانی مشترک در این زمینه فراهم می‌آورد که شامل هدف، عمل و نتیجه است.
- دیدگاه مثبت - ایده به شیوه‌ای مثبت بیان می‌شود که امیدها و انتظارات افراد را نشان می‌دهد.
- اشتیاق - ایده احساسات و قلب اعضای گروه را به تپش درمی‌آورد و نیروی محرکه‌ای برای تحقق چشم‌انداز فراهم می‌کند. این اشتیاق می‌تواند شور و شوقی باشد که باعث مشارکت اعضا می‌شود و از بی‌علاقگی و بی‌تفاوتی جلوگیری می‌کند.

هریسون اونز^۱ (۱۹۹۷) جریانی به نام «فن شناسی فضای آزاد» را شرح می‌دهد که به موجب آن هیچ ساختار یا دستور کار از پیش تعیین شده‌ای تحمیل نمی‌شود و توانمندی رهبری این اجازه را می‌دهد تا خود گروه هدایت شود. فضای آزاد نیاز به مشارکت و درگیر کردن کامل اعضای گروه دارد

و مشخص شده است که این جریان موجب سرمایه گذاری بیشتر اعضا و ارائه اطلاعات گوناگون و راه‌حل‌های خلاقانه‌ای می‌شود که پاسخی مستقیم به نیازهای سریع‌التغییر جامعه را می‌دهد. مارگارت ویتلی^۱ (۲۰۰۶) می‌گوید که دنیای امروز تغییر کرده است، به جای هرج و مرج و ناامیدی که ممکن است در سازمان‌هایی که سعی می‌کنند به روش قدیمی خود ادامه دهند اتفاق بیفتد؛ فرصتی برای بازساماندهی به وجود می‌آید که آن را روشی خلاق و سازنده می‌دانند و شروع آن روبرو شدن با گروه‌هایی است که همه ما در زندگی روزمره با آنها تعامل داریم.

رهبران رفتار موثر را الگوسازی می‌کنند

چهارمین شیوه رهبران اثربخش، الگوسازی برای دیگران است. کوزس و پوسنر (۲۰۰۲) آن را *الگوسازی روش* توصیف می‌کنند. رهبر نمونه بر اهمیت عمل بیشتر از گفته‌ها تأکید دارد. برخلاف توصیه والدین مبنی بر اینکه «آنچه می‌گوییم را انجام دهید، نه آن طور که انجام می‌دهم.» در اینجا شش زمینه نام برده شده که رهبران می‌توانند روشی را برای گروه الگوسازی کنند.

- رهبر رفتاری را نشان می‌دهد که با مجموعه‌ای از ارزش‌ها یا اصول سازگار است. رهبر می‌تواند به روشنی اصولی را که گروه از آنها دفاع می‌کند شناسایی کرده، سپس به روش‌هایی عمل کند که این ارزش‌ها را ایجاد، ترویج و حفظ کند.
- رهبر به شیوه‌ای شفاف، قابل فهم و دوستانه^۲ ارتباط برقرار می‌کند. این ارتباط را می‌توان با بیان هدف و انگیزه در هر فعالیت گروهی یا دستور کار انجام داد. رهبر از پیام‌های پنهان، ریاکارانه و مبهم پرهیز می‌کند.
- رهبر در گفتگوهای رودررو به دیگران رفتاری دلسوزانه و محترمانه را متقابلاً نشان می‌دهد و در خارج از چنین محیط‌هایی همچنین رفتارهایی از حس توجه و وقار نسبت به دیگران نشان می‌دهد.
- رهبر تعهد خود را نشان می‌دهد و با جدیت در تکمیل وظایف گروه کار می‌کند. رهبر واقعی با الگوبرداری از تعهد و تلاش مورد نیاز برای انجام کارها، به گروه انرژی می‌دهد تا هنجارهای قوی برای کار سخت و دست یافتن به موفقیت ایجاد کند. با این حال، برای بهره‌وری، رهبر باید به عوامل واورنه مانند افشار روانی شغلی، فرسودگی یا خستگی، یا تنش عاطفی نیز توجه کند و برای کاهش یا پیشگیری از آنها تلاش کند.

1. Margaret Wheatley

2. upfront

- رهبر برای حفظ رفتاری دست به عمل می‌زند که بازتاب رفتار عادلانه و درست است و ضوابطی را برای رفتار اخلاقی ایجاد کند.
- رهبر اثربخشی را الگوسازی می‌کند، این مهم‌ترین اقدامی است که رهبر می‌تواند آن عرضه کند.

رهبران تشخیص می‌دهند و پاداش می‌دهند

سازمان زمانی به بهترین شکل ممکن پیشرفت می‌کند که هم برای انجام کارهای کوچکی که تفاوت ایجاد می‌کند و هم برای رسیدن به اهداف و موفقیت در دستاوردهای بزرگ، به رسمیت شناخته شود. تمام رفتارهای محبت آمیز صمیمانه، مشاهدات و حرکاتی که علاقه و دلبستگی را نشان می‌دهد، و اقرار به بی‌همتایی هر شخص، راه‌هایی هستند که رهبر به آنها پاسخ می‌دهد و تشویق کننده اعضای گروه است. حتی تقویت گام‌های کوچک در جهت اهداف گروهی، انگیزه و حس پیشرفت به شرکت کنندگان می‌دهد. تشخیص دادن آن ممکن است از قدردانی‌های معمولی و همیشگی مانند «این ایده خوبی بود» تا گفتگوهای به‌روز شده عادی یا گزارش‌هایی در باره کارهایی که افراد انجام داده‌اند، متفاوت باشد. پیام‌های شخصی به مناسبت تولدها، صرف غذا در جلسات، یا قدردانی از مشارکت‌های فردی خاص در رویدادهای ویژه نیز مشوق ارزنده‌ای برای اعضا هستند. در مقیاس بزرگتر، در مقاطع مهمی از زندگی جمعی، برگزاری جشن‌هایی برای ثبت دستاوردهایی چون مراسم اهدای جوایز و مهمانی‌های «ما موفق شدیم!» حائز اهمیت است.

تمرین ۷.۲: نمودار زمانی گروه

فعالیت زیر را می‌توان به صورت فردی یا با گروه آموزشی انجام داد. اگر این فعالیت در محیط گروه انجام شود، رهبر یا معلم آموزشی شما را راهنمایی می‌کند که چگونه گروه این کار را انجام خواهد داد. روی یک ورق کاغذ بزرگ در مرکز آن خطی افقی بکشید که کاغذ را به دو نیمه تقسیم می‌کند. سپس خط را به سه قسمت تقسیم کنید و این قسمت‌ها را به صورت گذشته، حال و آینده علامت گذاری کنید. گروهی را که در دوران دانشجویی فعالانه در آن شرکت داشته‌اید، شناسایی کنید. اگر با یک گروه تعلیم^۱ کار می‌کنید، ممکن است بخواهید از این گروه به عنوان مثال استفاده کنید، اگرچه گروه دیگری هم می‌تواند به این هدف عمل کند. از نقطه نظر تاریخ گروه، فعالیت فعلی و جهت‌گیری احتمالی آن در آینده، نقاط عطف مهمی در زندگی این گروه مشخص می‌شود. این نقاط را به صورت زمانی در نمودار زمان تعیین و علامت گذاری کنید.

1. training group

در باره هدف، روش‌ها و موفقیت‌های این گروه به طور خلاصه چه توضیحی می‌توانید دهید؟

تاریخچه و وضعیت فعلی عملکرد گروه چه ارتباطی با جهت‌گیری یا احتمالات آینده این گروه دارد؟

رهبر گروه چه گام‌ها یا اقداماتی می‌تواند انجام دهد تا ارزیابی و تعیین مسیرهای آینده را برای این گروه آسان‌تر کند؟

نکات و راهبردهای عملی

به عنوان همتاآموز، ممکن است با موقعیت‌های مختلفی رویارو شوید که با کارهایی که می‌خواهید در جمع یا کلاس انجام دهید، تداخل ایجاد کند. دانشجویان ممکن است دیر بیایند و زودتر بروند، تلفن همراه زنگ بزند، نظر طعنه‌آمیز کسی ممکن است با واکنش مواجه شود، ممکن است پاسخ‌های کمی به سوال دسته‌جمعی داده شود، و درخواست شما به عنوان فرد داوطلب ممکن است با سکوت مطلق روبرو شود، و شما — در مقام رهبر گروه — ممکن است در وهله اول حیران بمانید که آیا می‌توانید کاری برای بهبود اوضاع انجام دهید یا خیر. رهبری گروه کار آسانی نیست، اما قطعاً راه‌هایی وجود دارد که می‌توان با بسیاری از مشکلاتی که در گروه‌ها با آن مواجه می‌شوید مقابله کرد و مهم‌تر از آن، این تجربه را به یکی از هیجان‌انگیزترین و سازنده‌ترین روش‌های کار با دانشجویان تبدیل کرد. در این بخش ما بسیاری از راهبردهای عملی را شرح می‌دهیم که رهبر گروه می‌تواند برای بهبود عملکرد جمعی استفاده کند. اگرچه این بخش مثل کتاب آشنایی خوانده می‌شود و در اصل برای ارائه نمونه‌هایی در موقعیت‌های بسیار خاص است که ممکن است با آنها رویارو شوید، اما فهرست جامعی از تمام راهبردهایی که ممکن است در گروه مورد نیاز باشد، نیست. همان‌طور که سلسله مثال‌هایی از پیش گفته شد، این نکات به منزله نقطه عطف طراحی شده‌اند، نه پاسخی نهایی برای همه مشکلات.

ایجاد یک تیم منسجم

تقریباً هر گروهی زمانی از نفعی می‌برد که اعضا نسبت به جمعی که با آن عیاق هستند، احساس هویت و پایداری کنند. احساس هویت تیمی ممکن است برای گروهی که موقتا و تازه گرد هم می‌آیند تا اطلاعاتی بگیرند یا در میان بگذارند، اهمیت کمتری داشته باشد. وانگهی، حتی در تماس‌های مختصر، داشتن احساس ارزش، هدف و منافع مشترک از این تجربه می‌تواند توجه و مشارکت شرکت‌کنندگان

را در تکلیف افزایش دهد. برای گروهی که در طول زمان مشارکت و سرمایه گذاری شخصی را ادامه خواهد داشت، گسترش جو تیمی منسجم ضروری است.

تشکیل تیم هم وجهه شخصی و هم بعد گروهی دارد. زمانی شکل می‌گیرد که افراد بتوانند اطلاعات را در میان بگذارند و با دیگران در گروه آشنا شوند. رفاقت‌های شخصی که شکل می‌گیرد، پایه و اساسی برای ارتباط مثبت و رابطه کاری شده و تعیین می‌کند چگونه نیازها، علایق و قابلیت‌های فردی در گروه به هدف کلی تبدیل می‌شوند. سپس ابعاد گروه با فرآیند شناسایی پایه مشترکی که به اهداف گروه منجر می‌شود، گسترش می‌یابد؛ ابعاد گروه از طریق تعامل اعضای گروه که در جهت تحقق اهداف کار می‌کنند، بیشتر توسعه می‌یابد. وقتی اعضا هویت قوی و احساس تعلق به گروه داشته باشند، سرمایه گذاری و تعهد بیشتری در فعالیت‌های گروهی خواهند داشت. نمونه‌هایی از نحوه انجام این کار در ادامه می‌آید.

نکاتی برای تشکیل تیم

۱. بلافاصله پس از تشکیل هر گروه، از فعالیت به اصطلاح باز شدن یخ گروه استفاده کنید تا اعضا با دیگران ارتباط شخصی برقرار کنند. این فعالیت در شروع می‌تواند به سادگی با دانستن نام و دست دادن با افرادی که در یک سخنرانی در کنار یکدیگر نشسته‌اند، باشد. یا برای گروهی که تعامل بیشتری با یکدیگر دارند، باز کردن سر صحبت می‌تواند عیاق شود و شخصی‌تر باشد. به عنوان مثال، اعضا ممکن است ارزش‌ها یا اهدافی را به اشتراک بگذارند ("سه اصل که زندگی من را هدایت می‌کند") یا اطلاعات شخصی ("غرور آفرین‌ترین لحظه من در ماه گذشته").
۲. یک جلسه اولیه برگزار کنید که در آن شرکت کنندگان گروه انتظارات و اهداف فردی را بیان کنند، علایق مشترک و مکمل با سایر اعضا تعیین و اهداف گروه را تدوین کنند.
۳. با شبیه‌سازی، بازی یا کار گروهی، اهمیت تلاش مشارکتی و همکاری را در گروه نشان دهید. سپس از اعضای گروه بخواهید در مورد چگونگی تعامل با یکدیگر صحبت کنند. بازی تعاملی با استفاده از لوازم هنری برای ساخت یک "محصول"، نمونه‌ای از یک کار گروهی معمولی است. فرآیندهای پیچیده‌تر تشکیل تیم ممکن است دارای طرح‌های گروهی یا نقش‌آفرینی باشد که ویژگی‌های خاص اعضا و نتیجه هویت جمعی آنها را به تصویر می‌کشد.
۴. پس از مراحل اولیه تشکیل تیم، برای ارزیابی دوره‌ای تعاملات تیمی وقت بگذارید. مروری بر نحوه برقراری ارتباط گروه، شناسایی دستاوردهای تیم و جمع‌آوری پیشنهادهایی برای آینده داشته باشید. از این زمان‌ها برای جشن گرفتن موفقیت‌های جمعی استفاده کنید و به دنبال راه‌هایی برای تقویت مجدد گروه و ایجاد پیشرفت‌هایی برای آینده باشید.

تصمیم‌گیری و انجام تکالیف

نوعاً گروهی که برای دستیابی به نتیجه‌ای جمع شده‌اند، قبل از اقدام مستقیم در جهت آن نتیجه، باید چندین تصمیم بگیرند. فرآیند تصمیم‌گیری اغلب بحرانی‌ترین لحظه در دستیابی به هدف جمعی است. شیوه‌ای که تصمیمی گرفته می‌شود تعیین‌کننده کیفیت اطلاعات مورد نظر برای تصمیم، میزان تعهد اعضا به اجرای تصمیم و تعریفی از اینکه چه موقع تکلیف یا هدفی انجام شده است، تعیین می‌کند. رهبر باید به سه ملاحظه مهم در هدایت فرآیند تصمیم‌گیری توجه کند. نخست راه‌هایی را برای تعریف و روشن کردن سؤال یا مشکلی که باید به برایش اقدام کرد، تعیین کنیم. دوم تعیین روشی است که شرکت‌کنندگان وارد بحث می‌شوند و آن را حل و فصل می‌کنند. سوم این است که تعیین کنیم هر تصمیمی چگونه انجام می‌شود.

تسهیل در اجرای برنامه گروه و دستیابی به اهداف معین، جنبه حیاتی رهبری است. ممکن است شامل راهبردهایی برای ارزیابی اینکه چه کارهایی نیاز است انجام شود و چه کسی می‌تواند آن‌ها را انجام دهد، ارزیابی اینکه هر کار چقدر خوب انجام شده است، و در پایان جشنی از موفقیت‌ها ترتیب دهند. از طریق این فرآیند یک رهبر ممکن است بیشتر شبیه یک مدیر و حل‌کننده مشکل به نظر برسد. با این حال، در حین اجرای راهبردهای سازمانی سیستماتیک، رهبر همچنین باید از نیازهای ویژه‌ای که ممکن است ایجاد شود آگاه باشد و با آن سازگار باشد؛ برای مثال، یک رهبر موفق به اختلافات فردی که ممکن است منجر به تعارض شود توجه می‌کند و به حل آنها می‌پردازد.

نکاتی برای تصمیم‌گیری و انجام وظایف

۱. تصمیماتی را که گروه یا سازمان باید به آنها رسیدگی کند، با بیان مسائل، حوزه‌های مشکل، اهداف سازمانی، و زمینه نیاز به تصمیم در یک زمان مشخص، روشن کنید.
۲. روش‌های تصمیم‌گیری را تعریف کنید. یک سازمان رسمی ممکن است از مجموعه‌ای از رویه‌های مکتوب به روشنی تعریف شده، مانند قوانین رابرت، استفاده کند. با این حال، اکثر سازمان‌ها از فرآیندهای تصمیم‌گیری رسمی کمتری استفاده می‌کنند که امکان همکاری و مشارکت گسترده اعضا را فراهم می‌کند.
۳. به طور کلی، تصمیمات مهمی که بر همه اعضای گروه تأثیر می‌گذارد و مستلزم تعهد قوی از سوی شرکت‌کنندگان است، باید از رویه‌های اعضایی که دارای اطلاعات سطح بالا هستند، پیروی کنند. فراهم آوردن بحث آزاد و نوعی راه‌حل دموکراتیک تصمیمات بهتری را اتخاذ می‌کند و ممکن است برای حمایت و موفقیت گروهی ضروری باشد.

۴. تصمیماتی که اهمیت کمتری دارند، مربوط به گفتن جزئیات، یا مربوط به اهداف فرعی که قبلاً در ورودی بحث/نظرات گروه ایجاد شده‌اند، را می‌توان به افراد، کمیته‌ها یا واحدهای دیگری که اختیار تصمیم‌گیری موقت و کارآمد دارند، تفویض کرد.
۵. زمانی که نمی‌توان تصمیمات گروهی رو در رو اتخاذ کرد یا محدودیت‌های زمانی اضطراری امکان ورود گروه را از بین می‌برد، برای تصمیم‌گیری برای گروه آماده باشید، اما در چنین تصمیماتی منافع گروه را با دقت در نظر بگیرید.
۶. وظایف را به گونه‌ای به اعضای گروه محول کنید که تناسب توانایی‌ها و علایق فرد را با شغل مورد نظر در نظر بگیرید. در صورت امکان، از ورودی داوطلبانه و خودمختاری اعضا برای هدایت فرآیند استفاده کنید. هر چه اعضا بیشتر احساس کنند که نقش روشن و قطعی در مشارکت در یک کار دارند، مشارکت گروه بیشتر می‌شود.
۷. هنگام تشکیل نمایندگی؛ شرح وظایف، تعریف وظایف، پارامترهای زمانی و سایر ساختارها را با عبارات بسیار روشن ارائه دهید. جلسات تصمیم‌گیری و وظیفه تفویض را با خلاصه‌های کتبی دنبال کنید تا آنچه را که تعیین شده که همه اعضای گروه به روشنی از انتظارات آگاه باشند، شفاف سازید و آنها را تقویت کنید.
۸. از نکات و ارسای و جلسات پیگیری برای یادداشت پیشرفت و دستاوردهای هر تصمیم گروهی استفاده کنید.

تأثیر محیط فیزیکی

محیط فیزیکی می‌تواند بر ماهیت فعالیت و سطح عملکرد گروه تأثیر اساسی بگذارد. برای رهبر مهم است که در صورت امکان، شرایط مطلوبی از فضای ملاقات را با برنامه ریزی و ترتیب دادن فضاهای مورد نیاز پیش‌بینی کند. باید ملاحظاتی را برای آسایش فیزیکی (عواملی مانند دما، نور، محل نشستن)، دوری از حواس‌پرتی (سر و صدا، فعالیت‌های رقابتی) و چیدمان صندلی‌های مناسب برای وظایفی که گروه دارند، در نظر گرفت.

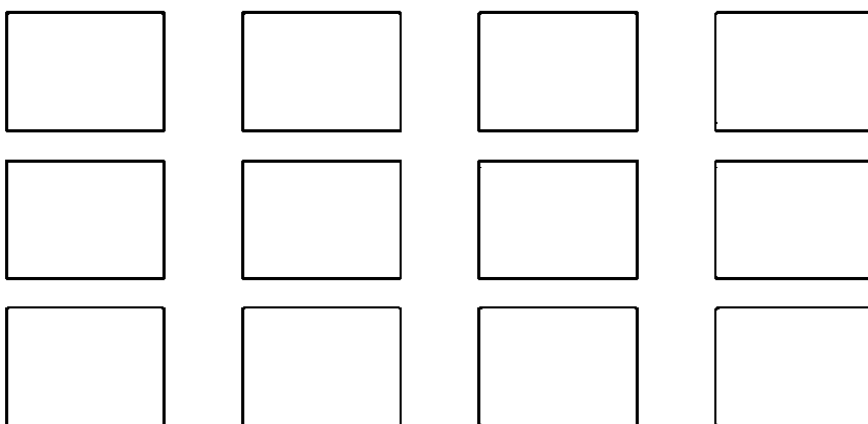
نکاتی برای استفاده از محیط

۱. هر فضایی را که از گروه برای هماهنگی یا حل مشکلات استفاده می‌شود، از قبل بررسی کنید. مهم است که بدانیم آیا صندلی‌ها به طور متناسب و طوری چیده شده‌اند که نوع تعامل مورد نظر را تسهیل کنند یا خیر. به شکل‌های ۷.۱ تا ۷.۴ در مورد چیدمان صندلی‌ها مراجعه کنید.
۲. مطمئن شوید که سطوح نوشتاری، وسایل دیداری و سایر لوازمی که ممکن است گروه به آن نیاز داشته باشد، موجود یا در دسترس باشد.

۳. مطمئن شوید که محیط برای انجام کار مساعد است، از جمله نور، دما و حذف عواملی که منجر به حواس‌پرتی می‌شوند.

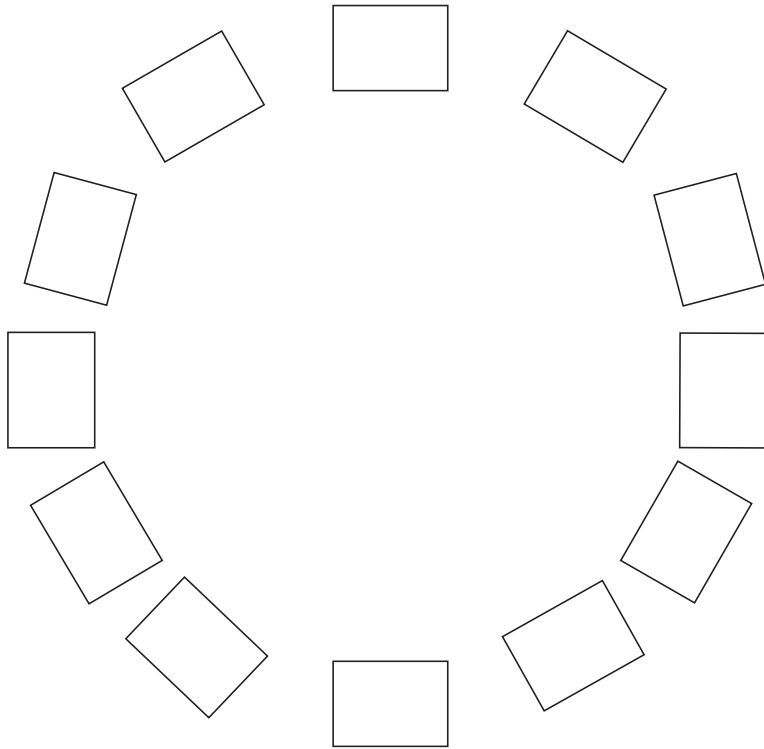
۴. پیگیری کنید تا مطمئن شوید که هر چیدمان خاص یا نیرو بخشی به موقع آماده است. یکی از ناکارآمدترین راه‌ها برای شروع جلسه یا برگزاری هر گونه فعالیت گروهی، هدر دادن زمان و انرژی با باز کردن قفل درها، پیدا کردن صندلی‌ها یا یافتن منبعی است که می‌توان با آماده‌سازی و اقداماتی دقیق از ایجاد آن جلوگیری کرد. هنگام در نظر گرفتن چیدمان صندلی، به یاد داشته باشید که آنها باید برای نوع تعاملی که در ذهن دارید تنظیم شوند. گزینه‌های مختلف دارای نقاط قوت و ضعف هستند.

چیدمان *تئاتری*. از چیدمان ردیفی به بهترین شکل برای ارائه اطلاعات به صورت سخنرانی یا ارائه‌های مشابه استفاده می‌شود. چیدمان تئاتری زاویه دید خوبی از سمت سخنران به مخاطب می‌دهد. همین طور این امکان را برای مخاطبان فراهم می‌کند تا برای نشان دادن روش‌های نمایشی و وسایل کمکی رسانه ای، مستقیماً به جلوه‌های بصری و صوتی دسترسی داشته باشند. با این حال، این نوع چیدمان برای انگیزه دادن به بحث یا مشارکت فعال دو طرفه با حضور شرکت کنندگان روش خوبی نیست.



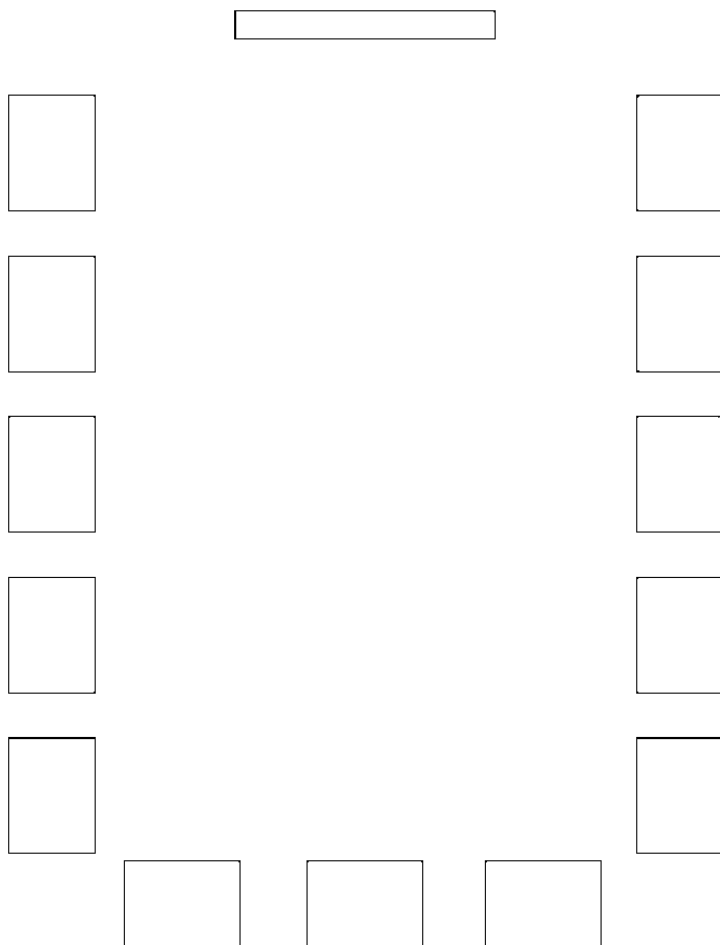
شکل ۷.۱. چیدمان صندلی تئاتری

چیدمان دایره‌ای. ترتیب چیدمان اتاق کنفرانس امکان تعامل رو در رو در بین تمامی مخاطبان را فراهم می‌کند. این چیدمان باعث ترویج بحث و گفتگو بین افراد می‌شود. سطح میز مورد نظر می‌تواند عملکرد نگه داشتن لوازم، یادداشت‌ها یا سایر وظایف کاری را داشته باشد و با فضایی شبه تجاری ارتباط برقرار کند. با این حال، چیدمان دایره‌ای این اجازه را نمی‌دهد که زاویه دید مناسبی نسبت به ارائه‌های رسانه‌ای داشته باشید یا حرکات فیزیکی فعالانه صورت بگیرد.



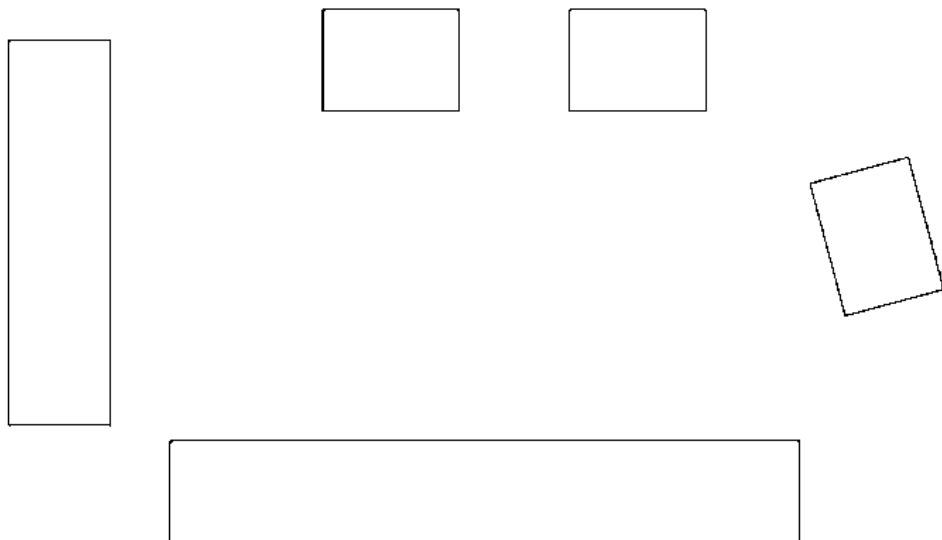
شکل ۷.۲. چینش دایره‌ای

چینش نعل اسبی. وقتی هدف، تمرکز بحث روی پروژه یا مشکل است نه روی گروه و برنامه‌های آن، چینش صندلی از سه جهت در مقابل میز، و در چهارمین سمت تخته وایت برد جایی که فرد می‌تواند نکات و تصمیمات را پیگیری کند، می‌تواند مفید باشد. این نوع سبک، مزیت‌های چینش دایره‌ای را حفظ می‌کند و در عین حال توجه اعضا را از یکدیگر منحرف می‌کند.



شکل ۷.۳ چیدمان صندلی به صورت نعل اسبی

چیدمان سبک اتاق نشیمن. در این سبک هنگام توجه به غیر رسمی بودن محیط، تماس بین فردی و حرکت مخاطبان، میزها می‌توانند مانع ایجاد کنند. هنگامی که می‌خواهید چنین شرایطی را ایجاد کنید، یک چیدمان معمولی با صندلی راحت ترتیب دهید که میزها و سایر موانع را از فضای جلسه حذف می‌کند.



شکل ۷.۴ چیدمان اتاق نشیمن

تجارب گروهی برای رشد بین فردی

به عنوان همتاآموز، ممکن است گروه‌های حمایتی یا تجارب با ساختاری را که بر رشد شخصی یا رفتار بین فردی اعضا متمرکزند، تسهیل کنید. این گروه‌های حمایتی از همتایان عبارت‌اند از گروه‌هایی که بر تندرستی (ورزش و رژیم)، بهبودی (باشگاه معتادان بی نام، الکی‌های گمنام، اختلالات تغذیه‌ای)، خود بهبودی (چیرگی بر کمرویی، آموزش رهبری) و شناسایی (دانشجویان بین‌المللی، زنان در رشته مهندسی، و دانشجویان همجنس‌گرا) تمرکز دارند. هر وقت که هدف تجربه گروهی شامل بی‌پرده‌گویی از خود^۱ و خود بهبودی است، ایجاد شرایطی ایمن و حمایت‌کننده برای ارتقای کاوش شخصی، آنچه که اکثر مردم آن را اطلاعات خصوصی و آسیب‌پذیر می‌دانند بسیار مهم است. پس از ایجاد شرایط لازم برای خود اکتشافی، مهم است فضای مفیدی ایجاد شود که در آن جستجوی آزادانه، افزایش آگاهی فردی و رشد بالقوه می‌تواند روی دهد. خلاصه این که، رهبر مسئول ایجاد فضایی است که در آن اطلاعات شخصی را بتوان با طیب خاطر در میان گذاشت و نیز فرآیندی است که از طریق آن بتوان خودکاوی و اکتشاف انجام داد. مهمترین نکته برای تمامی همتاآموزان این است که بدانند شما مشاور حرفه‌ای نیستید. تعیین هدف و محدودیت‌های هر گروه همتا که کانون آن بر کاوش و رشد شخصی است، ضروری است. جهت‌گیری قواعد اصلی گروه ممکن است به ایجاد این محدودیت‌ها کمک کند.

1. Self-disclosure

نکاتی برای رهبری گروه‌های حمایتگر

۱. هدف و محدودیت‌های تجربه گروه را شفاف برای همه اعضای گروه شرح دهید.
۲. بحثی در باره قوانین پایه بالقوه برای ایجاد اعتماد، حمایت و روابط آزادانه در گروه ارائه دهید. به اعضای گروه فرصت دهید تا نظرات خود را ارائه دهند و درباره نحوه اجرای این دستورالعمل‌ها بحث کنند.
۳. از اعضای گروه بخواهید که از انتظارات اولیه و اهداف شخصی، آنچه را که دوست دارند از طریق تجربه گروهی به انجام برسانند، به اشتراک بگذارند.
۴. فرآیند مداخله را با ایجاد فضایی آزادانه در جایی که اعضا بتوانند عقایدشان را در روابط، اعتماد و دیگر ابعاد تعامل گروهی به اشتراک بگذارند، آغاز کنید.
۵. از رویکرد حل مسئله به نحوی استفاده کنید که بر موارد مثبت تأکید داشته باشد، مانند "در این جلسه گروهی چه چیزی را دوست داشتید؟" و راه‌هایی که ما به‌عنوان اعضای گروه می‌توانیم مهارت‌های شنیداری خود را بهبود ببخشیم، چیست؟"
۶. خلاصه‌ای از هر جلسه ارائه دهید که بازتاب آن چیزی است که انجام شده انجام شده و بر معنی یا فهم جلسه تأکید می‌کند. به اعضای گروه اجازه دهید آنچه را که آموخته‌اند، خلاصه کنند.
۷. مطمئن شوید به هر اتفاقی که قبل از تکمیل هر نوع تجربه گروهی که برای رشد شخصی در نظر گرفته شده، رخ می‌دهد به آن خاتمه دهید. اختتام باید شامل رسیدگی به کارهای ناتمام باشد، به این معنی که به اعضای گروه اجازه دهید سوالات خود را بپرسند یا با مسائل گروهی که احساس می‌کنند ناقص هستند، برخورد کنند. اختتام باید بازتاب معنای تجربه، آموخته‌ها و چگونه از این دانش می‌توان فراتر از گروه استفاده کرد، باشد. در آخر، زمانی برای خداحافظی بگذارید و از اهمیت حضور دیگران قدردانی کنید.

شروط لازم برای بی پرده گویی از خود

شرط اول، ایجاد اعتماد برای افراد ضروری است تا اطلاعات خود را در موقعیت جمعی در میان بگذارند. اعتماد وضعیتی است که از این طریق نشان داده می‌شود که محیط گروه امن، پذیرنده، دلسوز، محترمانه و صادقانه است. اگرچه معمولاً در ابتدا توصیف این شرایط برای اعضای گروه و پیشنهاد اینکه آنها اصولی اجرا شدنی هستند مفید است، اما محیط قابل اعتماد زمانی تحقق می‌یابد که رهبر و اعضا مادام به وعده‌هایشان عمل کنند. اعضای گروه در ابتدا محتاط و مراقب خواهند بود و هنجارها و یکپارچگی گروه را آزمایش می‌کنند تا مطمئن شوند که مکان امنی است. این یک جریان عادی است، بنابراین رهبر باید برای محک زدن و تأیید هنجارهای گروه وقت بگذارد تا مطمئن شود.

دومین شرط مهم، شرط گشاده‌رویی^۱ است. ما اغلب به گونه‌ای ارتباط برقرار می‌کنیم که ممکن است احساسات، انگیزه‌ها و مقاصد اساسی را پنهان یا مخفی کنیم. چنین سبک ارتباطی از آسیب‌پذیری و ناراحتی، حتی از طرد و سرزنشی که از آن می‌ترسیم، حراست می‌کند که ممکن است ناشی از از بیان افکار یا احساسات واقعی مان باشد. با این حال، یادگیری شخصی در سطح عمیق‌تر، ایجاب می‌کند که افراد در برقراری ارتباط با دیگران صادق، صریح و رک باشند. این بدان معنا نیست که شخص باید هر فکر و احساس خصوصی که دارد در جمع بروز دهد، بلکه بدان معناست که آنچه برای بی‌پرده‌گویی از خود تعیین می‌شود باید خالصانه، صادقانه و شفاف بیان شود.

شرط سوم برای بی‌پرده‌گویی از خود، گوش دادن مؤثر در بین اعضای گروه است. وقتی افراد اطلاعاتی را درباره خودشان فاش می‌کنند، باید شنیده شوند. مهم‌تر از آن، باید از مبنای فکری گوینده مطلب را فهمید. ما درباره ترویج مهارت‌های مؤثر ارتباط و گوش دادن در فصل چهار بحث کردیم. رهبر گروه حمایتی ممکن است نیاز داشته باشد که مهارت‌های گوش دادن و ارتباط مؤثر را از طریق فعالیت آموزشی، سرمشق دهی خوب یا مداخلاتی که بر اساس شکل‌گیری پویایی گروهی انجام می‌شود، ارتقا دهد.

تعامل مفید

محیط گروهی ممکن است فرصتی برای شرکت‌کنندگان فراهم کند تا مطالبی را درباره شیوه‌هایی که قادر به اداره خویش نیستند، بیاموزند و از آن منتفع شوند. موارد زیر عواملی هستند که مزایای یادگیری شخصی که در جمع روی می‌دهند، شرح می‌دهد. نخست، افراد نظرات زیادی را از طریق نمایش تجربی و نمونه‌ای از رفتار دیگران به دست می‌آورند. اقدامات دیگری الگوی نقش‌ارایه می‌کند، دو را به خدمت می‌گیرد تا احتمالاتی را پیشنهاد کند و راهبردهایی را نشان دهد که می‌توان در زندگی خود شخص آن را به کار بست. همین‌طور، وقتی شخصی رفتاری را در گروه امتحان می‌کند، گروه مستعد‌ارایه بازخورد و واکنش‌هایی است - آزمایش را آگاه می‌سازد که این رفتارها چگونه به نظر می‌رسند و پیشنهاداتی را درباره این که چگونه پیشرفت‌هایی حاصل شود، ارائه می‌کنند. عمل محک زدن نظر یا رفتاری در جمع می‌تواند اعتبار و حمایت دیگران را در پی داشته باشد، که منجر به شروع مطمئن‌تری خارج از جمع می‌شود.

گروه همچنین از ایجاد پذیرش خود و بهبود عزت نفس حمایت می‌کند. یالوم و لیزچ^۲ (۲۰۰۵) یکی از راه‌هایی که گروه این کار را می‌کند به منزله «عمومیت بخشی»^۳ شرح می‌دهند. عمومیت بخشی جریانی است که شباهت‌ها را آشکار می‌سازد و این واقعیت را بیان می‌کند که مردم بسیاری از مشکلات

1. Provision of openness
2. Yalom and Leszcz
3. Universalization

و نا امنی‌های، همین‌طور امیدها و رویاهای مشابهی را در میان می‌گذارند. دانستن این که کسی در جمع در برخورد با مشکلات زندگی نها نیست، هم حس آسودگی خیال و هم احتمال امید را فراهم می‌کند. گروه همچنین به عنوان مفر هیجانی برای تخلیه احساسات حبس شده^۱ است؛ تجربه حمایت از پذیرش پس از آشکار شدن خویشتن درونی (ذات شخص)، و دریافت پاداش درونی که با سهیم شدن و بخشیدن به دیگران همراه است.

مشکلات خاصی که همتاآموزان در رهبری گروه‌ها با آن رویارو می‌شوند

مشارکت کم اعضا

هنگامی که افراد درگیر فعالیت‌های گروهی نباشند، معمولاً جلسات را از دست می‌دهند، دیر می‌رسند یا زودتر به آنجا می‌روند. با این حال، اگر مشکلات حضور را در نظر بگیریم، سایر رفتارها می‌توانند حداقل مشارکت و همکاری را نشان دهند. افرادی که حس همکاری با گروه را ندارند، تمایلی به صحبت کردن یا تعامل کلامی ندارند، حتی زمانی که فرصتی از آنها در خواست می‌شود. همچنین ممکن است با انجام کارهایی مانند نگاه کردن به بیرون از پنجره، ارسال پیامک یا چک کردن مکرر تلفن خود یا پیچ کردن با کنار دستی، به راحتی مجال می‌یابند حواس خود را پرت کنند. کسالت یا بی‌تفاوتی ممکن است از طریق نگاه‌های بی‌پروا، پرهیز از احساسات، و فقدان کلی انرژی یا درگیری که با بی‌حالی بدنی و امتناع از تماس چشمی نشان داده می‌شود، دیده شود.

اگرچه علائم عدم مشارکت به روشنی دیده می‌شود، اما ممکن است دلایل آن خیلی قطعی نباشند. اولاً، این رفتارها می‌توانند نشانه‌ای از عدم شفافیت و نداشتن هدف برای گروه تلقی شود، ویژگی که ممکن است در مرحله تشکیل گروه رایج باشد، اما پس از ایجاد گروه باید به سرعت کاهش یابد. دومین دلیل رفتار بی‌تفاوت و مشارکت کم، عدم پابندی به آن گروه است. برخی از افراد به دلیل الزامات یا انتظاراتی که از آنها می‌رود در آن موقعیت شرکت می‌کنند یا به آن می‌پیوندند، نه به دلیل سرمایه گذاری که شخصاً برای آنها انجام شده است. نگرش کسانی که ملزم به شرکت در کلاسی هستند که باب میل‌شان نیست، افرادی که با علاقه اندکی به گروهی می‌پیوندند، اما فکر می‌کنند «ثبت کردن آن در رزومه به نظر خوب می‌رسد»، یا فقط به این دلیل حضور دارند که «دیگران هم این کار را انجام می‌دهند» فوراً قابل تشخیص‌اند. عامل سوم شامل شخصیت‌های فردی می‌شود که برخی افراد ممکن است برای صحبت کردن، مشارکت دادن، یا ورود قاطعانه به فعالیت‌های گروهی احساس شرم، ناراحتی یا بی‌تجربگی کنند، حتی اگر واقعاً به آنچه گروه انجام می‌دهد، اهمیت دهند. چهارم اینکه، مشارکت

1. Pent-up feelings

اندک ممکن است مشکلاتی را در گروه پویا و فعال به وجود آورد. برخی از افراد ممکن است از سرزنش، دچار اشتباه شدن، شرم یا از دست دادن موقعیت در حین فعالیت‌های خود بیمناک باشند که می‌تواند به دلیل هنجارهای گروهی باشد که حالت تدافعی ایجاد می‌کند، مانند اظهارنظر یا تهدیدهای خصمانه، تمسخر، حرف‌های بی ادبانه، تعصب نشان دادن به اعضای زیرگروه، یا این که نشان ندان علاقه یا اهمیت کسی به فرد خاصی باشد. برای اصلاح این علائم، رهبر باید بتواند علت را تشخیص دهد و راه‌هایی برای پاسخگویی به موضوع مربوطه داشته باشد.

نکاتی برای افزایش مشارکت

۱. برای تسهیل در ایجاد مشارکت یکسان، از هر نوع شخصیتی، اعم از خجالتی تا معاشرتی، روش‌های ساده‌ای ارائه دهید که خواستار مشارکت کامل است. برای مثال، از همه بخواهید یک ایده بنویسند، آنگاه از هر یک از اعضا بخواهید با نوشتن آن روی وایت‌برد یا فلیپ‌چارت، ایده را به اشتراک بگذارند. تعداد گروه‌ها را کمتر کنید تا مشارکت فعال‌تری را آغاز کنید، از گروه‌های دو نفره شروع کنید و افراد را مقابل هم در گروه‌های کوچکتری قرار دهید، به‌ویژه زمانی که تعداد گروه بیشتر از دوازده نفر باشد.
۲. گروه را متمرکز نگه دارید تا همه اعضا از وظایف، ضیق وقت و ماندن در مسیری که به آن احتیاج دارند برای دستیابی به اهداف خاص آگاه شوند. هنجارهای روشن و مشخصی را برای زمان شروع جلسه تعیین کنید. پایبندی به هنجارها این انتظار را ایجاد می‌کند که آنها مادام‌پیکیری شوند. اختتام به موقع جلسه هم‌زمان با کار انجام شده می‌تواند به همان اندازه نتیجه‌پاداش دهنده‌ای برای عملکرد گروهی خوب باشد.
۳. با گروه برای شرکت در فعالیت جمعی در افتید، طوری که هر کسی پی‌ببرد مشارکتش اولویت زیادی دارد و این پایبندی برای گروه ارزشمند است. وقتی این کار کاملاً باز اتفاق بیفتد، با لاقیدی برای تصمیم‌گیری به در می‌افتد و اگر همچنان تمایلی به مشارکت نباشد، ممکن است داوطلبانه گروه را ترک کنند.
۴. رفتارهای گروهی که نشان از بی‌مشارکتی است، مشاهده کنید. مشاهدات خود را به صورت آزادانه و بدون اتهام زدن یا دشمنی با گروه در میان بگذارید و از اعضا دعوت کنید تا درباره آنچه در گروه اتفاق می‌افتد و کاری که از دستشان بر می‌آید، بحث کنند. برای مثال، پرس و جوی دقیقی انجام دهید، مانند: "امروز گروه خسته به نظر می‌رسد و حواسش نیست. آیا نیاز است در مورد اتفاقی که افتاده صحبت کنیم؟" این روش بحث آزاد از اعضای گروه دعوت می‌کند تا نظرات و پیشنهادات احتمالی را در مورد چگونگی بهبود گروه ارائه دهند.

اختلاف بین اعضا

در باره اختلافاتی که در گروه شکل می‌گیرد خبر خوب این است که نشان می‌دهد افراد مشارکت می‌کنند و مایل به ارائه نظر هستند. همچنین به این معنی است که می‌توان اختلاف نظرها را نشان داد و ایده‌ها را آزادانه از جهت مثبت و منفی و نقاط قوت و ضعف آنها ارزیابی کرد. متأسفانه، وجود اختلاف و درگیری به معمولاً منجر به احساس تنش می‌شود، اما جنبه مثبت آن را در نظر می‌گیریم، زیرا داشتن تنش در سطح معین گروه باعث مشارکت و افزایش توان گروه می‌شود.

خبر بد درباره اختلافات و تفاوت‌ها این است که وقتی محافلی در گروه ایجاد می‌شوند، ممکن است اعضا احساس دو دستگی و گاهی احساس بیگانگی کنند. این به ویژه زمانی صدق می‌کند که تفاوت‌ها در زمینه برد-باخت مشاهده شوند. اهمیت دادن به تفاوت‌ها بدون ایجاد حالت دفاعی فردی و ترویج موشکافی و نقد ایده‌ها و تصمیمات گروهی بدون ربط دادن به ارزش یا قابلیت فرد به نتیجه آن، امری مهم است. کلید مقابله با اختلاف و تفاوت، یافتن تعادل پذیرفتنی از موضوع نقد و حل مساله است که در آن تفاوت‌ها در واقع نتایج بهتر گروه را بدون حس بیگانگی اعضای گروه ارتقا می‌دهند.

نکاتی برای مقابله با اختلاف

۱. قواعد اساسی را برای نظر کردن به تمام جوانب هر موضوعی و بحث آزاد در باره تفاوت‌ها تعیین کنید. به گروه پیشنهاد دهید فهرستی از جوانب مثبت و منفی از موضوعات مورد بحث تهیه کند که بتواند این هدف را محقق کند.
۲. مسائل را از دل‌بستگی شخصی جدا کنید. از شگردهای که گروه‌ها را قطبی سازی می‌کند و گروه را به موقعیت‌های برد و باخت شخصیت سازی می‌کند، پرهیز کنید. آگاه باشید که شگردهای خصمانه تحمل نمی‌شوند و جایگاهی ندارند، جایی برای اظهارات بدنام کردن افراد («عقاید شما همیشه بد هستند»)، سرزنش کردن افراد («اگر شکست بخوریم تقصیر شما خواهد بود») یا استفاده از باج‌گیری («اگر این تصمیم گرفته شده است، از من انتظار نداشته باشید که مشارکت کنم») وجود ندارد.
۳. هنگامی که تصمیمی گرفته شد و مسیر مشخص شد، برای اعضای گروه روشن کنید که داشتن نظر تمامی افراد مهم است و این نظر در آینده به همان اندازه مهم است که از حمایت تمامی افراد آینده برخوردار باشیم. مطمئن شوید که همه از این آگاهی منتفع شده‌اند که حتی افرادی که مخالف نظر اکثریت هستند، در حال حاضر و در آینده به عنوان ورودی ارزشمندی در نظر گرفته می‌شوند.

مشکلات شخصیتی

غالباً افرادی با شخصیت‌هایی وجود دارند که تأثیر منفی روی گروه می‌گذارند، خواه با ممانعت از تمرین مؤثر گروهی یا ایجاد مشکلات بین فردی. در این فصل توصیف جامعی از انواع بالقوه شخصیت‌های دشواری که ممکن است فرد در جمع با آنها روبرو شود، هرچند کاری غیر ممکن نیست اما دشوار است. با این حال، می‌توان به چند مثال اشاره کرد و نکاتی را برای رویارویی با این گونه مشکلات شخصیتی و پاسخ‌گویی کلی به این موقعیت‌ها ارائه کرد.

انحصار طلب. گروه‌ها اغلب اعضایی دارند که مایلند تسلط کلامی داشته باشند و توجه زیادی را به خود جلب کنند. در ابتدا این نوع رفتار ممکن است برای دیگران تسکین دهنده باشد، زیرا مسئولیت و تلاش خود را برای مشارکت گروهی از دست می‌دهند. با این حال، به زودی معلوم می‌شود که تسلط داشتن عده کمی در گروه، از مشارکت جمعی متعادل‌تر جلوگیری کرده و اطلاعات مثبت کسانی را که میلی به رقابت با شخصیت سلطه‌گر ندارند، محدود می‌کند. پذیرفتن شرایط باعث می‌شود که بسیاری از اعضا علاقه کمتری از خود نشان دهند و از افراد سلطه‌گر برنهند. مشکل رایج در باره فرد سلطه‌گر این است که رهبران و سایر اعضای گروه ابتدا این نوع رفتار را می‌پذیرند ولی وقتی این نوع رفتار بعدها به عنوان مشکل تلقی شود، مقابله با فرد انحصارگر برایشان دشوار می‌شود. رویارویی با شخصی که چنین مواردی را داراست احساس بی‌ثباتی به همراه دارد، گویی پذیرش اولیه نوعی قرارداد در این باره که چه رفتاری در آینده پذیرفتنی است، تنظیم می‌کند- و فرد انحصارطلب^۱ نوعی سریعاً هرگونه شرطی که گروه یا رهبر ممکن است از خود نشان دهد به نفع خود استفاده می‌کند.

ملعبه گر. برخی از افراد به دنبال راه‌های زیادی برای مهار احساس و حفاظت از خود هستند. یکی از مجموعه راهبردهایی که این نوع افراد ممکن است پیش بگیرند، شامل آشکالی از اغواگری است که در آن با تظاهر به علاقه، نشان دادن ضعف یا جلب توجه به شیوه‌ای جذاب، از دیگران حمایت می‌کنند. افراد ملعبه‌گر^۲ اغلب از طریق وابستگی به دیگران و با افرادی که به نجات یا حمایت احتیاج دارند ارتباط می‌گیرند، که مقابله با آنها را به ویژه دشوار می‌کند.

حواسپرت کن. این نوع از افراد ممکن است حواس گروه را با رفتارهایی پرت کنند آنها را از تکالیف خود خارج کنند. آنها ممکن است احمقانه رفتار کنند، ممکن است گروه را به سخره بگیرند و از طنز استفاده کنند تا گروه را از موضوع بحث خارج کنند یا ممکن است با کنار دستی خود با صدای بلند صحبت کند و مزاحمت ایجاد شود در حالی که گروه مشغول کار است. به علاوه، برخورد با این

1. Monopolizer
2. Manipulator

افراد ممکن است دشوار باشد، زیرا پاسخ دفاعی قانع کننده‌ای می‌دهند و در مقابل می‌گویند که «آنها فقط می‌خواستند کمی تفریح کنند».

پرخاشگرها. فرد خشمگین یا مهاجم در هر جمعی آشفتگی قابل توجهی ایجاد می‌کند. رویارویی با چنین کسی فرصت دعوا یا مناظره را فراهم می‌کند. اما رضایت داشتن و اجتناب کردن از اختلاف، محیط پذیرایی را خلق می‌کند که فرد متخاصم را بر آن مسلط خواهد کرد. اگر اجازه داده شود رفتار خصمانه ادامه یابد، اغلب گروه فرو می‌پاشد.

هماهنگ کننده‌ها. برخی افراد به سختی تلاش می‌کنند تا دیگران را راضی کنند، به دیگران کمک می‌کنند یا فضایی مسالمت‌آمیز و بدون اختلافی ایجاد می‌کنند که رفتارشان در واقع بیشتر از اینکه فایده داشته باشد، ضرر می‌رساند. برای مثال، آنها ممکن است برای جلوگیری از تنش در گروه، به سرعت هر اختلافی را پنهان کنند و در نتیجه مسائل متفاوتی را که ممکن است نیاز به بحث و گفتگو داشته باشند، درز بگیرند. همچنین ممکن است به سرعت از فردی حمایت کنند، و به جای اینکه پاسخ معمولی دهند، در تلاش برای کمک بیش از حد به پیشنهادات و پاسخ‌های فرد هستند ("آیا شما این... یا این را امتحان کرده اید؟ و این همان کاری است که من سال گذشته انجام دادم") یا بالقوه قوت قلب و دلگرمی کاذب می‌دهند. ("احساس بدی نداشته باش، من مطمئن هستم که همه چیز درست خواهد شد").

نکاتی برای مقابله با مشکلات شخصیتی

۱. از همان آغاز گروه با عمل کردن آرام و با حوصله ابتکار عمل را به دست بگیرید تا اعضا درباره راه‌های مثبتی که از طریق آنها بتوانند تعامل داشته و سازنده باشند، بحث می‌کنند.
۲. با رفتارهای ناپذیرفتنی مقابله کنید و در عین حال پذیرفتن فرد را نشان دهید. روشن کنید که می‌توانید از رفتار آزرده خاطر، ناراضی یا عصبانی شوید، بی آن که شخصیتش را کوچک کنید. به عنوان مثال، "تری، من از انرژی زیادی که در گروه صرف می‌کنی قدردانی می‌کنم، اما می‌بینم این رفتار به دیگرانی که ساکت تر هستند اجازه نمی‌دهد نظرات شان را بیان کنند" این عبارت احتمالاً نتایج بسیار بهتری نسبت به عبارت "سر جاییت بشین و دهنتو ببند" خواهد داشت.
۳. هنگام برخورد با فرد، درباره آنچه مشاهده می‌کنید و اینکه چنین رفتاری چگونه بر گروه تأثیر می‌گذارد، واقعی و صریح باشید. برای مثال، از این جمله استفاده کنید: "من متوجه شدم پچ‌پچ‌هایی که در گوشه‌ای رد و بدل می‌شود، توجه‌مان را از فعالیت گروهی منحرف می‌سازند." از موارد قضاوت‌کننده مانند «احمق بود»، «احمقانه رفتار می‌کنی» یا «کمی بچه‌گانه رفتار می‌کنی» استفاده نکنید.

۴. رک و صادق باشید. از طنز یا کنایه برای رساندن نظر خود استفاده نکنید. «مگان، صحبت کردنت با تلفن همراه در حین کار گروهی حواسم را پرت می‌کند» بسیار مودبانه‌تر از عبارت «مگان، آیا باید قرار تلفنی را درست در زمان کار با گروه بگذاری؟» است.

۵. از اعضای گروه بخواهید که به مشاهدات خاص به عنوان راهی برای پردازش واکنش‌های خود به تأثیر فرد بر کل گروه پاسخ دهند. مثال‌ها ممکن است شامل جملاتی مانند «کسانی که امروز ساکتید به چه چیزی فکر می‌کنید و چه احساسی دارید؟» یا «احساس می‌کنم وقتی کیم از جون عصبانی شد، بسیاری از اعضا خودشان را کنار کشیدند. آیا اکلان می‌توانیم درباره آن واکنش‌ها صحبت کنیم و اینکه چگونه این واکنش‌ها ممکن است بر تعاملات ما تأثیر بگذارند؟»

۶. اگر برخی از رفتارهای اعضا بسیار مخرب است و گروه محل مناسبی برای بحث درباره رفتارهای فردی نیست، خارج از محیط گروه به صورت انفرادی ملاقات کنید. آماده باشید تا رفتارهای جایگزین یا گزینه‌های دیگری را به فرد پیشنهاد دهید. وانگهی، شاید هنوز ممکن است ناگزیر باشید برای این که در گروهی عضو شوید، برای رفتارها مرز تعیین کنید، که ممکن است مرحله مهمی از پیشنهاداتی از قبیل جدایی از گروه یا سازمان را شامل بشود.

۷. اگر به نظر می‌رسد رفتار شخص به مسائل شخصی یا آسیب‌های روحی در زندگی او انعکاس پیدا می‌کند، مایل باشید او را به یاور حرفه‌ای ارجاع دهید. این کار را با روشی اثربخش با ابراز نگرانی و علاقه انجام دهید.

تمرین ۷.۳: خود - ارزیابی از شیوه‌های رهبری شما

کوزس و پوسنر (۲۰۰۲) پنج عمل از رهبران موفق را شناسایی کردند. به طور خلاصه بیان کنید که این اقدامات چیست. آنگاه با توجه به این عمل در باره رفتار خود در کار با گروه‌ها فکر کنید:

به قوی‌ترین و ضعیف‌ترین عملکرد رهبری خود نگاه کنید و پیشنهاد دهید که چگونه با قدرت خود رهبری می‌کنید و حوزه‌تان را که می‌تواند بهبود یابد ارتقا دهید. چرا این ویژگی‌های خاص را انتخاب کردید؟

چه پیشنهادی می‌تواند راهی برای بهبود ضعف یا استفاده بهتر از قدرت شما باشد

خلاصه

اطلاعات زیادی درباره اینکه رهبران چگونه می‌توانند در کار با گروه‌ها مؤثرتر باشند، وجود دارد. با وجود نظریه‌های قدیمی مبنی بر اینکه شخص برای رهبری به دنیا می‌آید یا اینکه رهبر در نتیجه شرایط خاص خود به خود ظهور می‌کند، اصول، نگرش‌ها، مهارت‌ها و راهبردهایی به روشنی شناسایی شده‌اند که می‌توانند توسط هر فردی رواج یابند. رهبران مؤثر روی خود توجه نمی‌کنند، بلکه می‌توانند قابلیت‌های دقیق بسیار مهمی را بروز دهند که به اعضای گروه انگیزه خلق مسئولیت، مشارکت در مسئولیت و قبول مسئولیت را به گروه برای دستیابی به اهداف می‌دهد. ویژگی‌های دقیق انگیزه، الهام بخشیدن، تشویق، و الگوبرداری از راه درست است. هنگامی که رهبری به این روش‌ها عمل می‌کند، اعضای گروه با دل و جان مشارکت می‌کنند و با توجه به نتایجی که خود خلق کرده‌اند می‌توانند بگویند «ما خودمان انجامش دادیم.»

فصل هفت: سؤالات مختصر

۱. زمانی، مطالعات درباره رهبری به صفات فردی، موقعیت‌های مشکل‌ساز و تکالیف دسته جمعی به عنوان متغیرهایی که تعیین می‌کردند چه کسی می‌تواند رهبر شود، می‌نگریستند. اخیراً بیشتر تاکیدها بر نگرش‌ها و مهارت‌های رهبری و توانایی درگیر کردن دیگران به روش‌هایی که مشارکت تیمی را الگو قرار می‌دهد و موجب انگیزه آنها می‌شود، جایگزین شده است. در این باره که معتقدید آیا شخص «رهبر متولد شده است» یا از او «رهبر ساخته شده است» موضع‌گیری کنید. توضیح دهید که موضع‌گیری شما چگونه بر دیدتان نسبت به خود به عنوان رهبر یا دیدتان به کسانی که به آنها کمک می‌کنید تأثیر می‌گذارد.
۲. برنز می‌گوید که بالاترین سطح رهبری، توانمندسازی است. رهبری که اعتماد به نفس را در توانایی‌های اعضا القا می‌کند و سپس به پیروان انگیزه می‌دهد تا در جهت دستیابی به اهداف خود عمل کنند، دیگران را توانمند می‌سازد.
۳. فرض کنید که در نقش خود به عنوان هم‌تأمل‌آموز به شما تکلیف داده می‌شود که با گروه کوچکی از دانشجویان سال اولی در خوابگاهی ملاقات کنید که از اولین مجموعه آزمون‌های میان‌ترم خود به عنوان افرادی شناسایی شده‌اند که در معرض خطر رد شدن از درس هایشان هستند مدیر خوابگاه نامه‌ای به این دانشجویان ارسال کرده و به آنها دستور داده است که در جلسه‌ای که با شما در هفته آینده تعیین شده، ملاقات کنند. فهرستی پنج موردی یا بیشتر برای آماده شدن در برقراری ارتباط با این دانشجویان، تهیه کنید. چرا این پنج مورد را انتخاب کردید؟

۴. چهار شرط لازم برای ایجاد تعاملات گروهی قابل اعتماد و مفید هنگام هدایت گروه‌های

حمایتی برای تجربیات رشد شخصی کدامند؟

۵. کلمات زیر را تعریف کنید:

الف. رهبری موقعیتی

ب. «فردی خبره»

ج. عمومیت بخشی

د. توانمندسازی رهبری

ه. حل اختلاف

راهبردهایی برای موفقیت تحصیلی^۱

اهداف یادگیری

- پس از تکمیل این فصل، شما قادر خواهید بود
۱. تشخیص دهید که یادگیری خواه بهتر یا بدتر، متأثر از عوامل فردی بی همتایی چون نگرش، میزان اطمینان به نفس، مدیریت زمان، سبک یادگیری و عادات مطالعه هر دانشجو است
 ۲. اهمیت انگیزه درونی و خودآگاهی برای یادگیری را درک کنید.
 ۳. تفاوت بین رویکردهای فعال و غیرفعال در یادگیری را بدانید.
 ۴. مصاحبه سنجشی انجام دهید تا به دانشجویان کمک کنید تعیین کنند که از راهبردهای مطالعه چقدر اثربخش استفاده می‌کنند.
 ۵. به دانشجویان در تهیه برنامه و استفاده از منابع برای بهبود اثربخشی یادگیری یاری رسانید.
 ۶. اصطلاحات زیر را تعریف کنید: خود تنظیمی، سبک شخصیتی، اولویت بندی، سبک زندگی متعادل و خودکارآمدی.



صرف نظر از موقعیت‌تان به عنوان هم‌آموز، یک مولفه در تمام نقش‌های یاورانه در هر خوابگاه مشترک خواهد بود: شما در حال کار با دانشجویان دانشگاه هستید و آنها در یک محیط یادگیری مشغول هستند. بیشتر دانشجویان برای رسیدن به سطحی از موفقیت تلاش می‌کنند. شما مشغول کار با دانشجویان هستید و آنها درگیر محیط یادگیری‌اند. اکثر دانشجویان برای رسیدن به میزانی از موفقیت

^۱ پیش‌نویس اولیه ترجمه این فصل را دکتر فرشته دانش از اداره مشاوره و سلامت روان دانشگاه علوم پزشکی مشهد ارائه کرده‌اند.

تلاش می‌کنند. موفقیت تحصیلی می‌تواند به معنای نتایج بسیار متفاوتی برای هر فردی باشد؛ با این حال، تعاریف رایج شامل معدل قابل قبول، گرفتن مدرک، فرصت برای ارتقاء شغلی، دستیابی به مهارت‌های زندگی موثر و رضایت شخصی است. در باره موفقیت تحصیلی دانشجویان در دانشگاه چه می‌دانیم؟

موفقیت تحصیلی دانشجویان: ما چه می‌دانیم؟

اطلاعات مربوط به دانشجویان و موفقیت تحصیلی آنها، که با انواع مقیاس‌های سنجش بازده اندازه‌گیری می‌شود، کمتر دلگرم‌کننده است. برای درک «اخبار بد» مشکلات و موانعی که دانشجویان را از دستیابی به اهداف آموزش عالی باز می‌دارند، باید برخی راه‌حل‌های ارتقای موفقیت را شناسایی کنید. این پیش زمینه به شکل بستر شناسایی کاری که برای کمک به موفقیت دانشجویان از دست برمی‌آید، ارایه می‌شود.

دانشجویان غالباً آمادگی لازم را ندارند

بر اساس مرکز ملی آمار تعلیم و تربیت (ساختمان مرکزی تعلیم و تربیت آمریکا، ۲۰۰۳)، دانشجویان اغلب ناآماده هستند، به طور میانگین ۲۸ درصد از دانشجویانی ورودی سال اولی که در پاییز سال حداقل دوره آموزشی نیاز داشتند و این نسبت در دانشکده‌های دولتی دو ساله بسیار بیشتر (۴۲ درصد) بوده است. حدود سه چهارم تمام مؤسسات و ۹۳ درصد مؤسسات دو ساله حداقل یک دوره آموزشی را برای دانشجویان سال اول ثبت نام کرده‌اند. این نشانه روشنی است که دانشجویان تازه وارد برای رقابت در بسیاری از کلاس‌های دانشکده به کار آکادمیک اصلاحی نیاز دارند. نیاز آنها به اصلاح با شدت آمادگی دوران دبیرستان مرتبط است (ساکس، آستین، کورن، و ماهونی، ۲۰۰۰). این مضامین به نیاز برای آمادگی بهتر پیش از ورود به دانشکده یا اشتیاق به ارائه مداخله زودهنگام با دانشجویان تازه وارد برای تجهیز آنها به آخرین اطلاعات و معلومات اشاره می‌کنند.

دانشجویان مستعد ترک تحصیل زودهنگام در دوران دانشجویی خود هستند

در آموزشکده‌های چهار ساله، اکثریت دانشجویانی که ترک تحصیل می‌کنند (مرکز ملی آمار تعلیم و تربیت، ۲۰۰۷؛ پورتر، ۱۹۹۰)، در دو سال اول، این کار را انجام می‌دهند و تقریباً ۲۰ تا ۲۵ درصد از دانشجویان سال اول در اولین سال تحصیلی خود دانشکده را ترک می‌کنند (اکت، ۲۰۰۲). به ویژه برای دانشجویان سال اول، گذر از دبیرستان به دانشگاه می‌تواند سخت و پُر تنش باشد و آسیب‌پذیری آنها در برابر مشکلات سازگاری تحصیلی، اجتماعی و عاطفی می‌تواند منجر به ترک تحصیل قبل از سال دوم شود (تینتو، ۱۹۹۹؛ آپکرافت، گاردنر، و همکاران، ۱۹۸۹).

بسیاری از دانشجویان به مدرک نمی‌رسند

همچنین می‌دانیم که از منظر آموزش عالی، آمارهای مربوط به موفقیت دانشجویان که با میزان ماندگاری ترمی و میزان دانش آموختگی برنامه‌های کاردانی و کارشناسی اندازه‌گیری می‌شود، در بهترین حالت یاس آور است. در مؤسسات آموزش عالی کاردانی، میزان دانش آموختگی تقریباً ۳۰ درصد طی سه سال است. در دانشکده‌ها و دانشگاه‌های چهار ساله، از هر ده دانشجو فقط شش نفر مدرک کارشناسی خود را دریافت می‌کنند (مرکز ملی نظام مدیریت آموزش عالی، ۲۰۰۹). افزایش میزان ماندگاری در مؤسسات آموزش عالی روز به روز در اولویت قرار می‌گیرد. از آنجایی که همتاآموزان تلاش می‌کنند تا احتمال موفقیت سایر دانشجویان در دانشگاه را افزایش دهند، شما می‌توانید تأثیر عمده‌ای بر نتیجه این اولویت داشته باشید.

نکته‌ای برای تأمل ۸.۱: می‌مانم یا می‌روم؟

این واقعیت که شما مشغول خواندن این کتاب هستید و تامل می‌کنید، نشان می‌دهد که هنوز دانشجوی هستید. با این حال، به گذشته بیندیشید و هر لحظه‌ای را که به فکر ترک تحصیل و انجام کار دیگری بودید، شرح دهید. اگر هرگز به ترک تحصیل فکر نکردید، به دوستی فکر کنید که این کار را کرده است. چه اتفاقی افتاد که توانست شما یا دوستان را ترک کند؟ چرا شما ماندید؟ آیا دلایل تحصیلی، شخصی یا موقعیتی وجود داشت که رویشما تأثیر گذاشت؟ با نگاهی به آینده، فکر می‌کنید اقبال‌تان برای ماندن در دانشگاه و رسیدن به هدفی که در ابتدا برای حرفه دانشگاهی خود تصور کردید، چقدر است؟ ممکن است در هر مقطعی دلایلی وجود داشته باشد که مسیر دیگری را برگزینید؟ این دلایل کدامند؟

چه چیزی تعیین می‌کند که دانشجوی موفق خواهند شد؟

هم برای نهاد و هم برای دانشجو مهم است که بفهمند در دوران تحصیل چه اتفاقی می‌افتد که نتیجه موفق یا در برخی موارد، ناامیدی و بیراهه روی در راهی که قرار است مسیر تحصیلی باشد، حاصل می‌شود. موفقیت در دانشگاه برای دانشجویان مهم است زیرا نشان می‌دهد که آنها انتظارات دستیابی به اهداف یادگیری مطلوب را برآورده می‌کنند و در نتیجه بخت خود را برای دستیابی به اهداف بلندمدت شخصی و ارتقا شغلی بهبود می‌بخشند. آیا یک جام جمی وجود دارد که بتواند موفقیت را پیش‌بینی کند؟ خیر، اما تحقیقات زیادی در این زمینه برای پاسخ به این سوال انجام شده و فرمول‌های پیش‌بینی ارائه شده است. شکل ۸.۱ این پیش‌بین‌ها را به سه دسته از عوامل تأثیر گذار دسته بندی می‌کند. ما بعداً درباره این که کدام یک از این متغیرها حین کار مستقیم با دانشجویان، اهداف مداخله کلیدی هستند صحبت می‌کنیم.



شکل ۸.۱. عوامل مؤثر بر عملکرد تحصیلی

سه دسته از عوامل مؤثر بر موفقیت دانشجوی

نقطه شروع خوب برای درک شکل ۸.۱ این است که دانشجوی آینده را مشتری در نظر بگیریم، که کسی است که آماده است که محصولی-آموزش-را «بخرد»، تا زندگیش را بهبود دهد. دانشجوی آینده نگر احتمالاً نیاز دارد اطلاعاتی را از دانشکده‌ای که احتمالاً انتخاب می‌کند، دریافت کند. این اطلاعات می‌تواند شامل نسخه‌ای از کارهای تحصیلی قبلی، نمرات آزمون‌های موفقیت مانند آزمون موفقیت تحصیلی یا آزمون استعداد تحصیلی، و شاید توصیه نامه‌ها یا نمونه‌های باشند که معرف کار اوست. اکثر آنها «پیش شرط‌هایی» هستند که ما آنها را *عوامل توانایی* می‌نامیم. از آنها برای پیش‌بینی پذیرش در نهادهای گزینشی، قرار گرفتن در سطوح کلاسی مناسب یا سازگاری با نهاد آموزش عالی استفاده می‌شود. همان طور که نمودار دایره‌ای بالا نشان می‌دهد، این متغیرها حدود ۵۰ درصد از پیش‌بینی احتمال موفقیت تحصیلی دانشجوی را تشکیل می‌دهند. توجه داشته باشید، ما از ارقام روی نمودار دایره‌ای به صورت تخمینی، نه نمایش دقیقی از مقدار پیش‌بینی هر ناحیه استفاده می‌کنیم. پیش‌بینی‌های واقعی در موسسات مختلف به طور معناداری متفاوت است.

تشبیه مشتری را می‌توان برای تشریح بیشتر این عامل گسترش داد. فرض کنید قصد خرید خودرو جدید در بازار دارید. *عوامل توانایی* مشابه بررسی استانداردهای عملکرد آن خودرو خواهد بود. می‌توانید

در بخش گزارشات مشتری بررسی کنید، و اطلاعاتی را پیدا کنید که امکاناتی را برای هزینه خرید، میزان مصرف سوخت، خدمات پس از فروش یا حتی خدمات تکمیلی ارائه می‌دهد. این عوامل قبل از تصمیم‌گیری برای خرید بسیار مهم هستند زیرا بهترین برآزش را بین مشتری و محصول تعیین می‌کنند. در جایگاه مشتری، شما درک خوبی از آنچه می‌توانید انتظار داشته باشید دارید، و از طرف تولیدکننده، پیش‌بینی خوبی وجود دارد که آیا محصول با نتیجه دلخواه شما مطابقت دارد یا خیر. نکته کلیدی درباره این مقوله این است که آن مجموعه با ثباتی از متغیرها را نشان می‌دهد که تغییر آنها پس از تصمیم‌گیری آسان نخواهد بود. شما نمی‌توانید از یک فولکس واگن یک لیموزین بسازید. تطبیق توانایی، علاقه و تجربه دانشجوی با موسسه مناسب به بهترین وجه از طریق تصمیمات اولیه صورت می‌گیرد؛ در غیر این صورت نارضایتی و تغییر مسیر، مانند انتقال یا ترک تحصیل، نتیجه قابل پیش‌بینی خواهد بود.

مقوله دوم عوامل شرایط نامگذاری شده است. این عوامل مبتنی بر موقعیت شما هستند که مشخص می‌کند اهل کجایید و در چه شرایطی زندگی کنید که شامل وضعیت اجتماعی-اقتصادی، قومیت، موقعیت جغرافیایی، پیشینه خانوادگی، کار و حتی مراقبت از خانواده در حین تحصیل هستند. این متغیرها قطعاً بر گذاشتن وقت، انرژی و انگیزه فرد برای تجربه تحصیل در دانشگاه تأثیر می‌گذارد.

باز هم، ما می‌توانیم نحوه عملکرد عوامل شرایط را برای پیش‌بینی «برآزش» دانشجوی با دانشگاه با رجوع به قیاس مشتری برای پیدا کردن روش موفق برای خرید خودرو نشان دهیم. شرایطی مانند نیاز به ساعت طرح ترافیک، زندگی در منطقه‌ای سرد، و نیاز به بردن چهار کودک به تمرین فوتبال، همگی می‌توانند بر انتخاب ماشین مناسب برای شرایط مناسب تأثیر بگذارند. درباره تحصیل هم همین طور است، موقعیت‌ها روی انتخاب‌هایی که می‌کنید و اینکه چقدر می‌توانید بین تحصیل و زندگی تان تعادل برقرار کنید، تأثیر می‌گذارند. نمودار دایره‌ای نشان می‌دهد که این مقوله حدود ۱۰ درصد از تأثیر را بر احتمال بازده نشان می‌دهد. دانشجویی ممکن است تصمیم بگیرد سبک زندگی خود را تغییر دهد شرایطی که ممکن است تغییر کند و بر موفقیت تحصیلی وی تأثیر بگذارد. برای مثال، ممکن است فردی تصمیم بگیرد که ساعات کاری را کاهش دهد تا زمان بیشتری برای مطالعه داشته باشد. یا ممکن است دانشجویی به دنبال مؤسسه مناسبی باشد که با موقعیت خاصی بیشتری سازگاری را داشته باشد. برای مثال، برای داشتن شغل تمام وقت، ممکن است به دنبال گزینه‌های انعطاف پذیرتر به صورت کلاس‌های برخط (آنلاین) یا از طریق آموزشکده محلی باشد. وانگهی، واقعیت این است که تغییر شرایط ممکن است آسان نباشد و شامل گزینه‌هایی باشد که قبلاً بخشی از زندگی کسی بوده است، در نتیجه، احتمال مداخلات همتاآموز در این زمینه کمتر می‌شود. آخرین مقوله‌ای که بر موفقیت تحصیلی تأثیر می‌گذارد عوامل شخصی است. این مقوله سوم شامل برخی متغیرهای شخصی است

که معمولاً در اختیار فرد برای تأثیرگذاری، هدایت یا به نحوی ارتقاء است. اگر یک بار دیگر به قیاس حمل و نقل برگردیم، شما شخصاً می‌توانید با نظارت بر سرعت رانندگی، انجام خدمات تعمیر و نگهداری منظم، یادگیری مهارت‌های رانندگی بهتر و دانستن اینکه کدام مکانیک متخصص می‌تواند به شما در حل مسئله کمک کند، تفاوت بزرگی در عملکرد کلی خودرو ایجاد کنید. این دسته تقریباً کاملاً در کنترل شماست! از نظر آموزشی، عوامل شخصی ممکن است شامل نگرش‌ها (انگیزه، اخلاق کاری)، خودفهمی (اعتماد به نفس، خودکارآمدی)، رفتارها (ساماندهی شغلی، عادات مطالعه)، حل مسئله (تفکر انتقادی و تصمیم‌گیری)، و ارزش‌ها (ترجیحات شخصی، باورها) باشد. شواهد نشان می‌دهد که بسیاری از عوامل شخصی که به عنوان متغیرهای روانی-اجتماعی توصیف می‌شوند، تأثیر معناداری بر نتایج دانشگاه دارند (رابینز، لوور، لو، دیویس، لنگلی و کارلستروم، ۲۰۰۴). نگاهی به عوامل شخصی بسیار خاص شواهد بیشتری از ارتباط بین این ویژگی‌ها و نتایج تحصیلی مثل معدل و ماندگاری را تایید کرده است. فهرست زیر انواع گوناگونی از عوامل فردی که از طریق تحقیقات انجام گرفته تا اثرگذاری بر موفقیت دانشجویان را نشان می‌دهد:

- مشارکت (آستین، ۱۹۹۳؛ کوه، کروس، شوپ، کینزی، و گونیا، ۲۰۰۸؛ پاسکارالا و ترزینی، ۱۹۹۱)
 - حمایت اجتماعی و نهادی (کوه، ۱۹۹۶)
 - انگیزه درونی (بونگ، ۲۰۰۴)
 - خودکارآمدی (چمرز، هو، و گارسیا، ۲۰۰۱؛ فریدلندر، رید، شوپاک، و کریبی، ۲۰۰۷)
 - ترجیحات و سازگاری فردی (دیتی بریو و همبر، ۱۹۹۳؛ دانینگ، ۲۰۰۳)
 - مدیریت استرس (دیویدسون و بک، ۲۰۰۶؛ پریچارد و ویلسون، ۲۰۰۳)، و بهزیستی (نیوتن، کیم، و نیوتن، ۲۰۰۶)
 - رویکرد سازماندهی و مطالعه (ونزیل-تامسن^۱، ۲۰۰۱)
 - خودتنظیمی (لامرز و زولاف، ۲۰۰۰؛ نونیس و هادسون، ۲۰۰۶)
- سپس تعریف می‌کنیم که چگونه عبارات فوق جنبه‌های شخصی زندگی دانشجویان را نشان می‌دهد که می‌تواند در موفقیت تجربه تحصیلی آنها در دانشکده تفاوت ایجاد کند.

متغیرهای شخصی که تفاوت ایجاد می‌کنند

یادگیری مشارکت است

یادگیری کار است! این یک فعالیت منفعلانه نیست که با نگرش بی حاصل دنبال شود. مانند همه کارها، انرژی لازم است و باید روی کاری که در دست است، تمرکز کرد. درست مانند کار یدی، در پایان یک فعالیت مطالعاتی طولانی، اکثر ما احساس خستگی و تحلیل بدنی می‌کنیم. زیرا مغز ما خسته است. با این حال، این خستگی با رضایت از کاری که خوب انجام شده، جبران می‌شود. پژوهش‌ها حاکیست که مشارکت- سرمایه‌گذاری توجه و فعالیت فرد به سمت اهداف تحصیلی برای نتیجه موفقیت‌آمیز ضروری است.

مشارکت فراتر از مطالعه و فعالیت‌هایی است که در کلاس درس تعیین می‌شود. پژوهش‌ها نشان داده دانشجویانی که درگیر فعالیت‌های فراکلاسی و غیررسمی مانند فعالیت‌های اجتماعی، کنسرت‌ها، رویدادهای ورزشی و سازمان‌ها هستند، انگیزه و پایداری آنها را به کل تجارب آموزشی افزایش می‌دهد. دانشجویی که در سطوح مختلفی درگیر زندگی دانشگاهی است، وقت و توانش را سرمایه‌گذاری می‌کند که نتیجه آن رضایت و عملکرد تحصیلی بالاتر است.

درگیر بودن روابط حمایت‌آمیز فراهم می‌کند

دانشجویان کارآمد قادرند منابع موجود در محیط خود را بشناسند و با آنها ارتباط بگیرند. این منابع شامل هم‌تایان، مربیان و کارکنان خدماتی هستند که می‌توانند پشتیبانی، اطلاعات و منابع رشد شخصی را فراهم کنند. در سطح هم‌تایان، دانشجویان به شبکه اجتماع وصل می‌شوند، گروهی هویت بخش که بخش زیادی از تعامل اجتماعی و موقع‌شناسی^۱ را از جمله محیط زندگی، جمع دوستان پایه و گاهی اوقات کسانی که در یک جمع هم‌گروه یا خاص کلاس می‌گیرند. در بر می‌گیرد. تماس‌های اجتماعی می‌توانند حمایت عاطفی، هم‌سفره‌گی^۲، و نمونه‌هایی از طرز اداره زندگی دانشجویی، از جمله موقع‌شناسی و عادات مطالعه را ارائه دهند. با این حال، نفوذ اجتماعی ممکن است به دلیل سلب توجه از اهداف شخصی، عادات بد مانند معاشرت‌های متعدد یا هدر دادن وقت، مشکلاتی ایجاد کند. دامنه محیط کلی زندگی دانشجویی می‌تواند از برنامه درسی رسمی و منازل استجاری تا فعالیت‌های فوق کلاسی و رویدادهای اجتماعی که می‌توانند به عنوان بخش منسجمی از ماموریت آموزشی عمل کنند، متغیر باشد؛ در سر دیگر این پیوستار، بافت محیطی ممکن است شامل نیروهای مخالفی باشد که با

1. Time management
2. Social outlet

اثر بخشی کلی مأموریت آموزشی مقابله می‌کنند. همتاآموز زمانی بسیار مفید است که بتواند به هم اتاق دانشجو کمک کند که قادر به دیدن تأثیر کلی اثر اجتماعی و محیطی بر تجربه تحصیلی‌اش باشد. همچنین درک منابعی که برای دانشجو در دسترس است و طرز استفاده به موقع و پیشگیرانه از آنها مهم است. دانشجویان زرنگ از منابع دانشگاه استفاده می‌کنند.

انگیزه درونی در مقابل انگیزه بیرونی

اکثریت ما زمانی که انگیزه درونی داریم پُر بارتر و جدی‌تر کار می‌کنیم. به نظر می‌رسد این به ویژه برای دانشجویان صدق می‌کند. هر چه دانشجو روابط بیشتری بین سختکوشی تحصیلی و هدف زندگی که دنبال می‌شود، تجربه کند، احتمال بیشتری دارد که بر سختکوشی لازم برای تسلط بر دانش و مهارت تمرکز می‌کند. تعیین رشته‌ای که متناسب با اهداف زندگی آینده باشد، مشوق بزرگی برای بسیاری از دانشجویان است. آنها می‌توانند ارتباط بین دروس و کار و سبک زندگی مداوم را که امیدوارند پس از اتمام تحصیلات داشته باشند، ببینند. دانشگاه زمانی معنا پیدا می‌کند که ارتباط قوی بین موفقیت تحصیلی و موفقیت در زندگی وجود داشته باشد.

وانگهی، به نظر می‌رسد برای بسیاری از دانشجویان انگیزه بیرونی برای یادگیرنده وجود دارد. برای مثال، مشوق‌های بیرونی ممکن است، انتظارات والدین، نیاز به بیمه درمانی کم هزینه، جلب رضایت فردی که برای دانشجو مهم است، یا صرفاً تعویق تصمیم‌گیری درباره «آینده‌ای زندگی پس از دبیرستان» باشند. وقتی زمان شروع جدی کاری یا درس خواندن می‌رسد، مشوق‌های^۱ بیرونی انگیزه کمی برای انجام تکالیف یادگیری ایجاد می‌کنند. متأسفانه بسیاری از دانشجویانی که عوامل بیرونی انگیزه پیدا می‌کنند هرگز رضایت از تحصیل و موفقیت تحصیلی را که منجر به اهداف زندگی، کار و حرفه می‌شود، تجربه نمی‌کنند. چون آنها از عوامل بیرونی تشویق می‌شوند، با تکالیف درسی منفعلانه برخورد می‌کنند. بنابراین، در تولید انرژی کافی و راهکارهای مرتبط با تکالیف درسی برای اطمینان از موفقیت در نتایج یادگیری که ناشی از تجربه مطالعاتی است، شکست می‌خورند.

انگیزش درونی یادگیری فعال را تسهیل می‌کند

تضاد بین انگیزه بیرونی و درونی را می‌توان در انواع یادگیری‌های فعال و منفعلی که روی می‌دهد، مشاهده کرد. تکلیف خواندن یک فصل محول شده را در نظر بگیرید. اکثراً شوق اتمام موفق تکلیف را دارند. اما موفقیت چیست؟ آنها قوی شروع می‌کنند، اما اغلب ضعیف تمام می‌کنند. وقتی خستگی شروع می‌شود، اغلب از خود می‌پرسند، چند صفحه دیگر باید بخوانم تا این تکلیف تمام شود؟ آنها فصل را ورق می‌زنند تا آخرش را بیابند. آنها شماره صفحه‌ای که هستند و شماره صفحه آخر فصل را

1. Motivators (incentives)

یادداشت می‌کنند. آنها انتهای آن را با نشانک^۱ مشخص می‌کنند و در ذهنشان شماره صفحات را می‌شمارند. هدف خواندن به جای درک متن، رسیدن به نشانک است. آیا خود را با این توصیف می‌شناسید؟ در غیر این صورت، تبریک می‌گوییم! به احتمال زیاد شما خواننده فعالی هستید. از طرف دیگر، اگر خودتان را با چنین وصفی نبینید، ممکن است بیشتر خواننده منفعلی باشید و کارهایی داشته باشید که انجام دهید. خواننده فعال ممکن است به فصل خیره شود، عناوین و عناوین فرعی را یادداشت کند، به اظهار نظرها و خلاصه سؤال‌ها نگاهی بیندازد، و شاید سؤالاتی مطرح کند که در هنگام خواندن فصل به دنبال پاسخ به آنها است.

راهنماهای زیادی وجود دارد که آموزنده فعال را از منفعل تمیز می‌دهد. جدول ۸.۱ تفاوت بین آموزنده فعال و منفعل را برای وظایف یادگیری خاص توضیح می‌دهد. این راهنما شامل ایجاد محیط کاری برای مطالعه، تعیین اهداف، موازنه سازی وقت و فعالیت، مطالعه فعال، یافتن صدای خود در گفتمان دانشگاهی، استفاده از فهرست کارها، و رواج و استفاده از گروه‌های مطالعه است.

جدول ۸.۱: تفاوت بین آموزنده فعال و نفعال

فعالیت یادگیری	آموزنده فعال	آموزنده منفعل
خواندن	می‌خواند تا به سوالات پاسخ دهد	می‌خواند تا تکلیف را تمام کند
	می‌خواند تا ارتباطی بین ایده‌ها از منابع مختلف ایجاد کند	
مطالعه	از تمرین‌های آموزشی استفاده می‌کند	خیره شدن به یادداشت‌ها، بدون هیچ برنامه‌ای
محیط یادگیری	یک محیط کاری ایجاد می‌کند	محیط‌های تصادفی (در رختخواب، روی کاناپه جلوی تلویزیون درس می‌خواند)

نکته‌ای برای تأمل ۸.۲: زرفتن به دانشگاه به چه معناست؟

دلایل شما بیشتر درونی است یا بیرونی؟

پاسخ به این سوال زمینه را برای کارهای بعدی فراهم می‌کند.

از لحظه‌ای که به عنوان دانشجوی سال اول وارد دانشگاه شده‌اید به خودتان فکر کنید. چه دلایلی به بهترین وجه قصد شما برای حضور در دانشگاه را توصیف می‌کند؟ چرا دانشگاه را انتخاب کردید؟ چه چیزی می‌خواستید از این تجربه به دست آورید؟ سعی کنید حداقل چهار یا پنج دلیل بیاورید. با خود

باز و شفاف باشید تا دلایل روشنی را که شامل شخصی و اجتماعی و همچنین تحصیلی و شغلی می‌شود، بیان کنید.

با نگاهی به لیست خود، مشخص کنید که کدام یک از اینها به عنوان مشوق‌های بیرونی و کدام یک به عنوان مشوق‌های درونی طبقه بندی می‌شوند. اکنون، از همین لحظه به خودتان نگاه کنید، آیا دلایل شما برای حضور در دانشگاه تغییر کرده است؟ از چه نظر تغییر کرده است؟

یادگیری به نگرش مطمئن نیاز دارد

شرط لازم برای یادگیری موفق، اعتقاد به توانایی و دانش فرد درباره طرز یادگیری است. این حس اطمینان به کار بسته برای یادگیری را خودکارآمدی می‌نامند. خودکارآمدی از طریق تجارب قبلی، مشاهده رفتار موفق دیگران، بازآفرینی اطمینان و تشویق کلامی از سوی دیگران و تشخیص این مطلب که از موفقیت‌های قبلی می‌توان به‌کارگرفت و با موقعیت‌های جدید تطبیق یافت، به دست می‌آید (بندورا، ۱۹۹۷). اکثر دانشجویان با خوش بینی وارد دانشکده می‌شوند که در ابتدا همه چیز خوب است. با این حال، این خوش بینی ممکن است به سرعت هنگام مواجهه با مسائلی مانند انتظاراتی که می‌تواند در سال‌های بالاتر دانشکده اتفاق بیافتد و تعهدات دانشجو را برای نظم و انضباط بیشتر و مسئولیت‌پذیری دوچندان نماید، به چالش کشیده شود. این منجر به این نتیجه می‌شود که وقتی با اقدامات سازمان‌یافته و معنادار همراه باشد، خودکارآمدی برای نتایج موفقیت‌آمیز ضروری است. برعکس، دانشجویانی که دلسردی و نشانه‌هایی از شکست را نشان می‌دهند، احتمالاً اقدام هدفمند را دنبال نمی‌کنند. فقدان اعتماد به نفس ممکن است ناتوانی در عمل و نتیجه احتمالی شکست را ایجاد کند. چنین خودشکستگی را می‌توان در مثال اریک دید.

داستان اریک

اریک در اولین امتحان میان‌ترم درس زمین‌شناسی مردود شد. پس از بیدار خوابی‌های شب و حفظ نام سنگ‌های آذرین و رسوبی، فکر کرد که آماده است. سوالات سخت و نمره مردودی او به این معنی بود که گذراندن دوره کار زیادی می‌برد. او که دلسرد شده بود، علاقه‌اش را به کلاس از دست داد، بهانه‌هایی برای از دست دادن تجارب داوطلبانه آزمایشگاهی پیدا کرد و سرانجام به طور کلی قید کلاس رفتن را زد. اریک گزینه‌های دیگری مانند گرفتن معلم خصوصی، وقت ملاقات با معلم یا تغییر عادات مطالعه برای برنامه‌ریزی بهتر داشت، اما به نظر می‌رسید که «تسلیم شدن» آسان‌تر باشد.

نکته‌ای برای تامل ۸.۳: رویارویی مطمئن با چالش‌ها (یا خیر)

زمانی را در نظر بگیرید که با چالشی مواجه شدید که تا حدودی بدیع بود، اما با اطمینان خاطر و مصمم به مقابله با آن بودید و معتقد بودید که موفق خواهید شد. چه چیزی به شما این اطمینان خاطر را داد که چنین احساسی داشته باشید؟ آیا راهبردهایی وجود داشت که قبلاً استفاده کرده باشید که می‌توانست در وضعیت جدید بکار گرفته شود؟

حال به موقعیتی مقابلی بیندیشید که در آن با کار جدیدی مواجه شده‌اید و احساس می‌کنید که نمی‌دانید چه کار کنید و آن را چگونه انجام دهید. در چنین شرایطی به چه چیزی فکر می‌کنید و چه اقدامی می‌کنید؟ آیا تمایلی به تسلیم شدن وجود داشت، یا پیش رفتید و سعی کردید ببینید که آیا می‌توانید بدون توجه به پیامد آن چه کاری انجام دهید؟ از این نوع چالش چه آموختید؟

خودت را بشناس: چگونه از نقاط قوت شخصی استفاده کنی

تفاوت‌های فردی مستلزم چالش‌هایی است که باید از طریق رویکردهایی که به بهترین شکل متناسب با سبک، علایق و بهترین شیوه تعامل شما با دنیای پیرامون است، برطرف شوند. مهم است، درک کنید که چگونه در دنیای پیرامونی بهترین عملکرد را دارید. یک مکان خوب برای شروع، شناسایی سبک شخصی یا چیزی است که ما گاهی به عنوان شخصیت تان از آن یاد می‌کنیم. یکی از ابعاد شخصیت، روشی است که ترجیح می‌دهید با مردم تعامل داشته باشید برای مثال، شما خود را بیشتر درونگرا یا برونگرا می‌دانید؟ درونگراها قبل از اقدام، به تفکر و مشاهده تمایل دارند در حالی که برونگراها تمایل به عمل و سپس تامل دارند. یا یکی دیگر از تفاوت‌های شخصیتی می‌تواند این باشد که آیا ساختار و جهت زیادی را ترجیح می‌دهید یا اینکه فضای بیشتری را برای کاوش و خلاقیت بدون محدودیت با ساختار ترجیح می‌دهید. آزمون شخصیت‌شناسی مایرز-بریگز، و سایر سیاهه‌های شخصیتی مشابه، اطلاعات قابل توجهی را برای درک تأثیر شخصیت بر وظایفی مثل طرز ساماندهی اتاق خود، انتخاب شغل یا کنار آمدن با یک دوست ارائه می‌دهد (مایرز و مایرز، ۱۹۹۵).

تفاوت‌های شخصیتی فردی در باره تجارب یادگیری دانشجویان نیز به کار می‌روند. وقتی دانشجویان انفرادی کار می‌کنند، یاد می‌گیرند، ارتباط برقرار می‌کنند یا پروژه‌های تیمی را کامل می‌کنند، ترجیحات فردی دارند که اغلب به تلاش کمتری نیاز دارد، طبیعی‌تر و/یا با شرایط جدید سازگارتر است (دی تیبریو و هامر، ۱۹۹۳؛ هیرش، هیرش، و هیرش، ۲۰۰۳). برای مثال، افراد برونگرا

مهارت‌های کلامی و بین فردی بالایی دارند، اما درونگراها برای مطالعه و وقت شخصی ارزش قائلند و برای تمرکز نیاز به سکوت دارند.

همین طور، افراد سبک‌های یادگیری یا ترجیحات متفاوتی برای دریافت اطلاعات دارند. بسته به سبک یادگیری، دیدن، شنیدن، خواندن یا نوشتن، یا جنبش و حرکت ممکن است ترجیح داده شود. آزمون ساده ترجیحات شما این است که روش ارجح دریافت و ثبت اطلاعات و دستورالعمل‌ها را برای درک و استفاده از مفهوم را بشناسید. اگر به دیدار دوستی رفتید که در شهر دیگری زندگی می‌کند، ترجیح می‌دهید مسیرها چگونه باشند؟ آیا می‌خواهید نقشه‌ای بصری که با دقت تمام نقاط دیدنی را مشخص کند یا ترجیح می‌دهید به شکل مکالمه به شما گفته شود؟ یا ترجیح می‌دهید درون تجربه‌ای قدم بگذارید طوری که قصد داشتید انجامش دهید؟ داشتن ترجیحات برای دریافت اطلاعات در یادگیری کاربرد دارد. با کدام روش بهتر یاد- با استفاده از متن، نمودار، تصاویر، دستورالعمل‌های گفتاری یا نمایش‌های عمل‌گرا مانند کار آزمایشگاهی؟ با استفاده از روش یادگیری مرجح خود، حفظ و بازشناسی را بالا ببرید.

یادگیری با مدیریت استرس و حفظ احساس بهزیستی و رفاه بهبود می‌یابد

مدیریت رفاه بر عملکرد فکری، هیجانی، اجتماعی و فیزیکی فرد تأثیر می‌گذارد. در دانشکده‌های سنتی، دانشجویان ۱۸-۲۵ ساله، می‌توانند از زندگی همراه بانشاط، انعطاف‌پذیری و معمولاً بدون محدودیت‌ها و خواسته‌هایی که ممکن است مانع از پیشرفت آنان در بزرگسالی شود، لذت ببرند. دانشگاه فرصتی^۱ است که دانشجویان می‌توانند رفتارهای جدیدی مانند شب زنده داری، خوردن پیتزا در ساعت ۳ صبح، و گرفتن بیش از چند فرصت جسورانه را کشف کنند، زیرا این کاربرایشان سرگرم کننده است. همان طور که گفته می‌شود، "این بهترین فرصت است"، اما ناراحتی ناشی از فشارهای گوناگون شایع ترین علامتی است که بر سلامت جسمی - روانی آنان تأثیر می‌گذارد (انجمن بهداشت دانشگاه‌های آمریکا)^۲ (۲۰۰۹). اختیار عمل دانشجویان برای محک زدن و برگزیدن سبک زندگی خود گام رشدی مهمی است. مطالعه‌ای که به تازگی روی دانشجویان سال تازه وارد صورت گرفت، نتایج نشان داد که دانشجویان برخوردار از رفتارهای سالم مثبت معدل بالاتر و در کل رضایت بیشتری از زندگی داشتند (نیوتن و کیم، ۲۰۰۹؛ نیوتن، کیم، و نیوتن، ۲۰۰۶). رفتارهای سالم مثبتی که در این مطالعه گنجانده شده، شامل تغذیه سالم، فعالیت بدنی شدید یا متوسط، مدیریت فردی (مثل آرامش، خواب، وقت، خلاقیت) و کاهش مصرف مشروبات الکلی بود زندگی متعادل که شامل خواب کافی، تغذیه مناسب، ورزش، فرصت‌های اجتماعی و اوقات فراغت باشد بخشی از سبک زندگی موفق است.

1. Time

2. American colleges Hygiene Association (ACHA)

یادگیری، استفاده موثر از زمان و سازماندهی است

بیاید وضعیت دانشجوی فرضی به نام سوزی را در نظر بگیریم. سوزی از زندگی دانشجویی لذت می‌برد، او دوستان زیادی از جمله سه هم‌اتاقی در یک سوئیت آپارتمانی دارد، او متعلق به انجمنی خیریه (باشگاه زنان) است، و در کمیته فعالیت‌های دانشجویی عضو است، کار پاره وقتی دارد که به عنوان دستیار آزمایشگاه کار می‌کند، سه روز در هفته ورزش هوازی انجام می‌دهد و در حال تحمل بار کامل کلاس‌های مورد نیاز به منظور واجد شرایط بودن برای دوره کارآموزی ویژه ترم بعدی است. سوزی می‌گوید از حضور در دانشگاه خوشحال است، او همین‌طور می‌گوید که درباره ایجاد تعادل بین تمام فعالیت‌ها و تکالیفش تحت فشار روانی و حتی دچار سرگیجه می‌شود. در روز زمان کافی ندارد که بتواند در این مرحله بدون احساس یاس یا شکست، تسلیم شود یا تغییر کند. این صحنه برای بسیاری از دانشجویان نامتعارف نیست.

نکته‌ای برای تأمل ۸.۴: وقت اندک و کارها بسیارند

آیا می‌توانید موقعیت‌های مشابه سوزی را شناسایی کنید، که هم خود و هم سایر دانشجویانی را که می‌شناسید درگیر کرده باشد؟ دانشگاه فرصت‌های زیادی را فراهم می‌سازد که به سختی می‌توان از آن‌ها گذشت، و بسیار آسان است که فعالیت خود را گسترش دهید، یا بیش از حد تحت تأثیر قرار بگیرید. آیا می‌توانید با پاسخ به پرسش‌های زیر این معما را حل کنید؟

آیا از ابزاری برای سازماندهی وقت خود مانند برنامه ریزی یا فهرست کارها استفاده می‌کنید؟ سازماندهی وقت و تلاش شما تا چه اندازه در جهت تحقق اهداف و تعهدات کار می‌کند؟ در مورد مزایا و معایب کاری که انجام می‌دهید بحث کنید.

آیا مدیریت زمان شما اجازه انعطاف‌پذیری را می‌دهد؟ آیا بسیاری از جنبه‌های زندگی شما را متعادل می‌کند یا تمایل دارید با دوره‌های زمانی فشرده کار کنید که در آخرین لحظه به دلیل زمان مقرر، مهم‌ترین کار را انجام می‌دهید؟

مدیریت زمان و سازمانی، مهارتی است که اغلب به صورت عادت‌ی بدون تأمل آگاهانه یا نظام کاملاً مشخصی رخ می‌دهد. شما کارها را به روشی خاص انجام می‌دهید و با سعی و خطا متوجه می‌شوید که چه چیزی کار می‌کند (یا نمی‌کند) و در طی مسیر تطابق‌هایی انجام خواهید داد. اگر خوش اقبال باشید و مهارت‌های سازماندهی خوبی را بلد باشید، ممکن است از سیستمی برخوردار باشید که برایتان خوب عمل کند. وانگهی، از آنجایی که بیش از نیمی از دانشجویان از خواسته‌ها و فشارهای زیاد در زندگی خود شکایت دارند، مدیریت زمان آشکارا برای بسیاری از دانشجویان معضل است. شما در مقام

همتاآموز، احتمالاً در هر وجهی از خدمت‌تان با این مسئله رویارو خواهید شد. در اینجا بر مدیریت موثر زمان و سازماندهی مروری کوتاه خواهیم کرد.

۱. **اولویت بندی:** فقط ساعات زیادی در روز (هفته/ ماه) و کارهای زیادی برای انجام دادن وجود دارد. چگونه می‌توان همه آنها را انجام داد؟ اولین کاری که باید انجام دهید اولویت‌بندی آن چیزهایی است که در فهرست هستند. اولویت‌ها بر اساس میزان اهمیت، فوریت یا ضیق وقت و مقدار زمان لازم برای انجام تعیین می‌شوند. با این حال، توجه داشته باشید که اضطرار (مطالبات فوری) ممکن است کارهای بلندمدت اما مهمتر را تا زمانی که به فوریت تبدیل شوند به تعویق بیندازند (و آن مقاله‌ای که بیش از یک ماه سر رسید شده زمانی که شما فقط یک روز برای تکمیلش فرصت دارید تبدیل به بحران می‌شود). چشم انداز بلندمدت برای ایجاد تعادل بین نیازهای فوری و مطالبات مهم از با اهمیت است.

۲. **سازماندهی:** روشی که شما در ارتباط با فهرست "کارهای" خود در پیش می‌گیرید می‌تواند تفاوت بزرگی در میزان کارآمدی انجام کار ایجاد کند. در اینجا چند ایده برای سازماندهی موثر وجود دارد: **(الف)** تکالیف بزرگتر را به واحدهای کوچکتر تقسیم کنید. برای مثال، مقاله‌ای که در مهلت چهار هفته ارائه می‌شود را می‌توان به موارد زیر تقسیم کرد: یافتن موضوع و انجام پیشینه تحقیق؛ نگارش طرح کلی و شروع کردن نکات اصلی که باید پوشش داده شوند؛ تکمیل پیش نویس اولیه‌ای است که نظرات را با جمع کرده، و سرانجام، ویرایش پیش نویس به مقاله‌ای یکدست و قابل قبول برای ارسال تبدیل می‌شود. **(ب)** روز و حتی هفته خود را برای فعالیت‌هایی که مکمل یکدیگرند، در بخش‌هایی از زمان دسته‌بندی کنید. برای مثال، اگر دو کلاس در صبح با یک ساعت بین آنها دارید، از آن زمان برای کارهایی استفاده کنید که می‌توان در زمان استراحت یک ساعته انجام داد. **(ج)** اگر چند تکلیف را باید همزمان انجام دهید، فعالیت‌های خوشه‌ای وقتی با هم انجام شوند، با کفایت‌تر انجام می‌شوند. برای مثال، اگر به دلیل تمام شدن نان و قهوه نیاز دارید به فروشگاه بروید، آیا می‌توانید چند کار دیگر را همزمان در مسیر فروشگاه انجام دهید؟

۳. **اختصاصی کردن:** بدانید چه زمانی بهترین کار را برای زمان روز و محیط انجام می‌دهید. مثلاً، برخی افراد صبح‌ها هوشیارترند و می‌توانند کارها را با تمرکز بیشتر و خلاقانه‌تر در آن زمان انجام دهند، در حالی که بعداً در طول روز ممکن است در انجام کارهای فعال‌تر مانند ورزش، دویدن یا دیدار دوستان برای یک گروه مطالعه بهتر عمل کنند. هر فردی متفاوت است و باید نقشه بکشد که چه چیزی به بهترین نحوی موثر است و سعی کند خود را با آن نوع برنامه تطبیق دهد. متأسفانه، بسیاری از دانشجویان روز خود را به تاخیر می‌اندازند طوری که تمام تکالیف درسی شان تا پاسی از شب (یا صبح) باقی می‌ماند که در این حالت ذهن ممکن است بیش از حد خسته باشد. اصل دیگری که برای فردی-سازي برنامه‌ریزی و طرح‌ریزی فعالیت‌تان مهم است، زمان منعطف برای خواسته‌های غیرمنتظره

است. همچنین، به یاد داشته باشید که برنامه صرفاً برنامه است، بنا بر این داشتن سازگاری یا انعطاف مفید و ضروری است. سرانجام، تعادل، هنر ترکیب کردن همه مواد لازم از جمله خواب، غذا، تعامل اجتماعی، تفریح و مطالعه- در واقع کیفیت کل تجربه شما را افزایش می‌دهد.

۴. *اجرا*. مهمترین بخش برنامه، اجرای آن برنامه است. مطمئن شوید که منابع و فرصتهایی برای تبدیل کردن کارهای خود به واقعیت دارید. کلید موفقیت ۳ واژه، *نتایج، آرامش خاطر و پاداش* را به یاد بسپارید. نتایج، انگیزه درونی را برای ادامه دادن و تحسین به کاری که انجام داده‌اید فراهم می‌کند. آن اقدام را در فهرست خط بزنید، در کنار برنامه‌ریزی روزانه خود ستاره بگذارید و به خودتان با ایجاد فرصت برای انجام کاری که خواسته بودید به خاطر لذتش انجام دهید، به دلیل دستیابی به موفقیت پاداش دهید. آرامش خاطر یکی دیگر از تجربیات طبیعی است که از دانستن هدف حاصل شده است، بنابراین نفس عمیقی بکشید و به خود اجازه دهید به آرامش برسید.

یادگیری توانایی خودتنظیمی است

خود تنظیمی^۱ توانایی مدیریت آگاهانه و عمدی منابع شخصی برای انجام تکالیف روزانه است. یعنی فرد می‌تواند ویژگی‌های شخصی (شخصیت، سبک یادگیری و رغبت‌ها)، عادات کاری (مدیریت کردن زمان، سازماندهی مطالعه و انضباط شخصی)، احساسات (مدیریت استرس، تصدیق و ارضای "احساس رنگین کمان")، منابع حمایتی (الکترونیکی، افراد و خدمات)، و خود هدایتگری معنی‌دار (هدف‌گزینی، سوق دهی اقدامات، ایجاد سازگاری و دستیابی به نتایج) را ادغام کند.

دانشجویان پس از این که بخش اعظمی از زندگیشان را دیگران نظم داده اند، وارد دانشگاه می‌شوند. ممکن است پدر و مادر به شما گفته باشند که صبح از خواب چه موقع بیدار شوید، بیشتر مراقب وعده‌های غذایی خود باشید و حتی بر تصمیمات شما تأثیر بگذارند. دبیرستان روز شما را با کلاس‌ها پر کرده و حضور شما را زیر نظر داشته است، و در همان حال معلمان مطمئن بودند که شما می‌دانید تکالیف را در موعد مقرر انجام دهید و گرنه والدین در جریان گذاشته می‌شدند. از نظر اکثر دانشجویان، گذار از دبیرستان به دانشگاه تغییر اساسی از سبک زندگی با ساختار و وابسته‌تر به سبک زندگی بی ساختار و مستقل است. اینکه دانشجویان تا چه اندازه در این انتقال خوب عمل کنند، بستگی به این دارد که چقدر می‌توانند خود نظم بخش باشند. آیا می‌توانید فعالیت‌های روزانه تان را به شکل موثری سازماندهی کنید؟ آیا حدود و مرزها را حفظ می‌کنید؟ آیا به موقعیت‌های مساله ساز می‌پردازید و راه‌هایی برای اجرای راه‌حل‌ها دارید؟ آیا از اشتباهات درس می‌گیرید و قادر به اصلاح هستید؟

تمرین ۸.۱: یک هفته فعالیت

به هفته گذشته زندگی خود به عنوان دانشجو فکر کنید. گزینه دیگر این است که گزارشی از فعالیت‌های عادی روزانه در طول هفته معینی داشته باشید. فهرستی از تمام تکالیفی را که انجام می‌دهید، از جمله امور تحصیلی، تفریحی، اجتماعی و فیزیکی و همچنین پشتیبانی روزانه، مانند خوردن و خوابیدن تهیه کنید. هنگامی که سیاهه خود را تکمیل کردید، خلاصه‌ای از مدت زمانی را که در مقوله‌های مختلف صرف کرده‌اید، جمع‌آوری کنید.

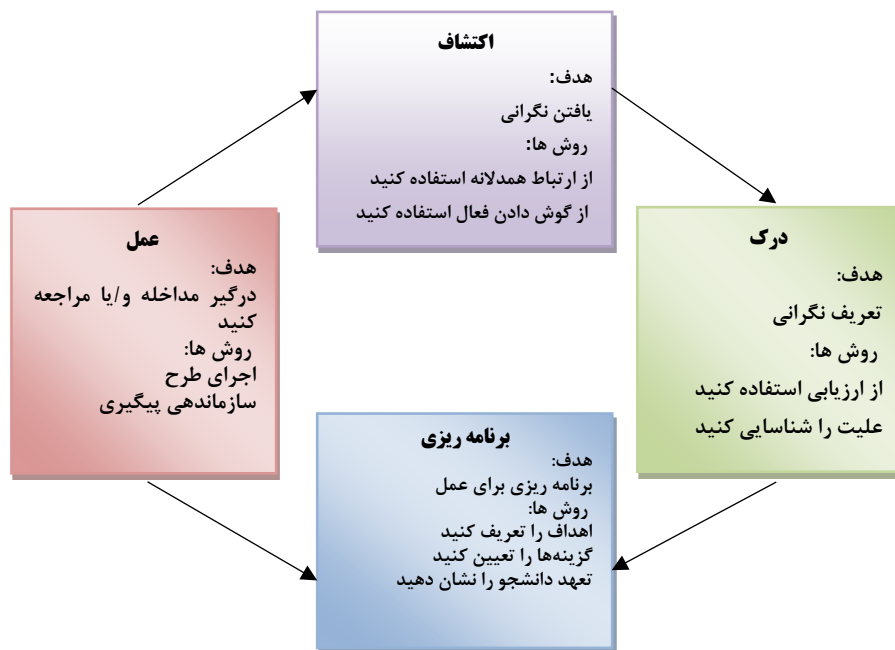
این فعالیت‌ها چقدر متعادل هستند؟ آیا خواب کافی، ورزش و تماس با دوستان داشتید؟ آیا وعده‌های غذایی منظم می‌خوردید؟ آیا وقت داشتید برای کلاس‌ها آماده شوید؟

اگر بخواهید برنامه خود را در هفته آینده تغییر دهید، چه کار می‌کنید؟ در چه زمینه‌هایی احساس کمبود می‌کنید؟ چگونه فعالیت‌ها را تغییر می‌دهید تا تعادل مورد نظر خود را ایجاد کنید؟

حالا چه؟ مدل فرایندی برای کمک به موفقیت دانشجویان

این فصل مروری بر برخی از عوامل مهم موفقیت تحصیلی دانشجویان ارائه کرده است. ما تأکید کرده‌ایم که چگونه عوامل فردی، از جمله نگرش‌ها، انگیزه‌ها، رفتارها، سبک زندگی و احساسات، از بسیاری جهات با دستیابی به اهداف فردی مرتبطند. تمرکز اصلی بر موفقیت تحصیلی بوده است، زیرا بدیهی است که این رسالت اصلی آموزش عالی است. وانگهی، آموختن قسمتی از تمام جنبه‌های زندگی است و اگر بخواهیم برای دستیابی به هر هدف زندگی خود را تطبیق دهیم، رشد کنیم و توانایی بالقوه خود را به حداکثر برسانیم، ضروری است. شما به عنوان همتاآموز، ممکن است با دانشجویان در حوزه خاصی از زندگی از خوابگاه گرفته تا آموزش بهداشت، آموزش رهبری تا یادگیری خدماتی درگیر باشید، یا شاید به عنوان یا همتاآموز در مرکز یادگیری یکراست با پیشرفت تحصیلی درگیر باشید. در ادامه این فصل، روشی را برای کار با دانشجویان به منظور بهبود موفقیت تحصیلی آنها شرح می‌دهیم. این فرآیند با اطمینان برای کسانی که به همتاآموز خدمت می‌کنند یا با کلاس‌های توجیهی دانشجویان تازه وارد،

یا مراکز ارتقاء علمی کار می‌کنند سودمند خواهد بود. این روش برای نتایج دیگر به کار گرفته شده و به عنوان الگویی برای مداخله استفاده خواهد شد. طرح کلی مدل در شکل ۸.۲ نشان داده شده است.



شکل ۸.۲. فرآیند موفقیت تحصیلی

مرحله اکتشاف

نقش هم‌آموز در مرحله اکتشاف عبارت از استفاده از فرآیند بحث، تامل و کشف است در مورد این که تجربه آموزشی چگونه پیش می‌رود و اینکه آیا دانشجو وقتی مبادرت به آمدن به دانشکده کرده به آنچه قصدش بوده، رسیده است. وقتی روی تجربه آموزشی تمرکز می‌کنیم، معمولاً فرض می‌شود که دانشجو اهداف تحصیلی مانند رفتن به کلاس و آماده شدن برای تکالیف، آزمون‌ها و مقالات داشته است. مرحله اکتشاف نیز ممکن است به مسائلی همچون همسازي فرد با درس‌ها، هم‌کلاسی‌ها، دیدار با مربیان و اساتید، استفاده از جلسات کمکی، یا مدیریت تکالیف روزانه زندگی کمک کند. البته، برخی دانشجویان ممکن است اهداف بسیار حداقلی را نشان دهند و چیزی مانند «همه از من انتظار داشتند که به دانشگاه بروم» یا «کار دیگری برای انجام دادن ندارم». وانگهی، حتی این اهداف بسیار حداقلی، نقطه عطفی برای اکتشاف هستند.

اگر به نظریه رشدی برگردیم که در فصل دو توضیح داده شد، می‌دانیم که دانشجویان با چالش مستقل شدن، شکل‌گیری هویت فردی، شکل‌گیری روابط بین فردی، به دست آوردن حس هدف و مفهوم رغبت‌های شغلی مواجه هستند. بنابراین، این اهداف شخصی خود تجارب یادگیری هستند که ممکن است به اندازه موفقیت کلاسی به نظر نرسند، اما بسیار مهم هستند و مطمئناً ارزش بررسی و تعریف را دارند.

مدل توصیفی را که برای اولین بار در فصل یک با آن آشنا شدید به یاد بیاورید. این مرحله‌ای است که ما از آن به عنوان «چگونه» توصیف کردیم. شما اساساً از دانشجو می‌پرسید که دوران دانشجویی را چگونه می‌گذرانند؟ «کجا بوده است؟» و «به کجا می‌رود؟»، «این برای شما چه معنی دارد؟» این شامل مهارت‌های گوش دادن و پاسخگویی است در فصل چهارم شرح داده شده است. این مهارت‌ها به شما کمک می‌کند فراتر از پاسخ‌های ساده «بله» یا «خیر» شفاف‌سازی کنید. اما نیز به فرد اجازه می‌دهد نقاط قوت و ضعف، نکات برجسته و مشکلات را توصیف کند. به یاد داشته باشید که شما به عنوان تسهیلگر، دانشجویان را قضاوت یا ارزیابی نمی‌کنید، بلکه به آنها اجازه می‌دهید آنچه را که در زندگی‌شان روی می‌دهد روشن کنند، و از گفتگو استفاده می‌کنید تا به آنها اجازه دهید تا خودشان به نتیجه برسند. به این فرآیند به عنوان هنری که شبیه آیکیدو است فکر کنید، یا روشی را که با انرژی سوزه پیش می‌رود تا به حرکت خود اجازه ایجاد کنش بعدی را بدهد. به معنای واقعی، داشتن ارتباط خوب با کسی که تجربه دیگران را می‌فهمد، روشنگری کرده، و آشکارا کاوش می‌کند، می‌تواند به حس جهت‌گیری بیشتر منجر شود و ممکن است دانشجو را برای مرحله بعدی فرآیند آماده سازد.

تمرین ۸.۲: مصاحبه با یک همتایار را تمرین کنید

اکنون که شناختی از عوامل شخصی که بر موفقیت دانشجو اثر دارند، پیدا کردید مصاحبه رشدنگرانه‌ای با دانشجوی همتا (خواه کسی در گروه تعلیمی‌تان یا دانشجوی دیگری که می‌شناسید مشتاق به شرکت است) تمرین کنید. این فرصتی است برای استفاده از ارتباط بین فردی و مهارت‌های حل مسئله به دست آمده از فصل‌های چهارم و پنجم و نیز اطلاعات ارائه شده در این فصل است. در اینجا نمونه پرسش‌هایی وجود دارد که ممکن است به برانگیختگی دانشجو برای کشف نقش خود به عنوان فراگیرنده کمک کند.

از چه چیزی درباره تجربه‌تان در دانشکده بیشتر لذت بردید؟ سخت‌ترین بخش دانشجو بودن کدام مورد بوده است؟

راهبردهایی برای موفقیت تحصیلی □ ۲۲۳

(توجه: اغلب استفاده از راهبردی به نام مقایسه‌گری^۱ سودمند است، که از انتهای مخالف پیوستار مانند بهترین / بدترین، بیشترین خوشایندی کمترین خوشایندی شروع می‌شود).

چه چیزی برای شما در این سال برجسته بوده است؟

سه کلمه که سبک یادگیری شما را توصیف می‌کند، کدامند؟ توضیح دهید که آنها چگونه شما را شرح می‌دهند.

چه عادت‌هایی را بیشتر دوست دارید تغییر دهید؟

به یک برادر یا خواهر کوچکتر چه توصیه‌ای می‌کنید که در کلاس درس عملکرد خوبی داشته باشد و همچنان از تجربه دانشجوییش لذت ببرد؟

به یاد داشته باشید، در هر حال پرسش‌هایی که برای شروع گفتگو می‌پرسید، کلید تعاملی برای دانشجوی همتایی است که قرار است از مهارت‌های گوش دادن و پاسخ‌گویی فعال شما در فصل چهار استفاده کند.

تمرین ۸.۲ نمونه‌ای از روشی است که در اینجا برای کمک به پیشرفت و موفقیت تحصیلی دانشجویان تشریح شده است. هدف این فرآیند فراهم کردن فرصتی برای دانشجویان برای دستیابی به شایستگی در زمینه‌های خاص، موفقیت در کلاس درس، تکمیل مدرک، کسب مهارت‌های استخدام،

1.bracketing

یا پُربارسازی و گسترش دانش و مهارت فردی است. در هر حال، ما هم متوجه می‌شویم که دلایل زیادی وجود دارد که دانشجویان اهداف خود را تغییر می‌دهند و سرانجام ترک تحصیل می‌کنند. گاهی اوقات این‌ها دلایلی هستند که آنها قادر به اعمال کنترل نیستند مانند روابط شخصی، مشکلات مالی، مشکلات خانوادگی یا فرصت‌های کاری. حتی «نمره» نگرفتن هم می‌تواند فرد را به سمت هدفی هدایت کند که با علایق و توانایی دانشجوی بهتر تطبیق دارد. چون این کار می‌تواند به درک دانشجوی از شرایطی که تجربه شده اند، کمک می‌کند، این فرآیند زمانی می‌تواند مفید فایده باشد که هدف تحصیلی به دست نیامده یا تغییر کند. گذشته از اینها، عقب‌نشینی‌ها در عین حال می‌توانند به رویکردی متفاوت یا اهداف جدید منجر شوند.

مرحله درک (کشف وجود)

کشف وجود می‌تواند کانون یا مسیر و جهت حوزه‌ای که در آن دانشجو ممکن است مایل به اطلاعات بیشتر و خودشناسی بهتر باشد، روشن سازد. به تعبیری، این نقطه‌ای است که دانشجویان ممکن است از عمق بخشی به جریان یادگیری در باره خویش و عینیت بخشی و نیز بینش بهره ببرند. مسیر اولیه ایجاد شده در مرحله کشف وجود می‌تواند منجر به تمرکز روی برخی عرصه‌های تخصص (سوال و جواب) شود. این عرصه‌ها می‌تواند شامل سنجش همسازی با رشته درسی، بررسی روش مطالعه برای یک درس، شفاف سازی انگیزه، جست و جوی رفتارهای سالم و تناسب اندام، تشکیل روابط دوستانه و مدیریت روابط، مقابله با فشار روانی و دشواری‌های مطالبات متعدد، و تعیین زمان و خود مدیریتی باشد. البته، این فهرست می‌تواند گسترش یابد تا حوزه‌های بیشتری را در بر گیرد. در این مرحله، کشف وجود با توانایی سنجش مفصل‌تر حیطه‌ای از زندگی رشد می‌کند. که بیشتر شبیه باخذ اطلاعات از وضعیت سلامت جسمی برای دانستن وضعیت کلی سلامت فرد است؛ ما از چند جنبه اندازه‌گیری می‌شویم و گزارش عینی دریافت می‌کنیم. این سنجش‌ها و بازخوردهای بعدیش به دانشجویان کمک می‌کند که بدانند کجا هستند و درباره آن چه کار می‌توانند بکنند.

در این مرحله استفاده از سیاهه‌ها و سنجش‌هایی که می‌تواند به ترسیم نقاط قوت و ضعف دانشجو کمک کند، توصیه می‌شود. با انوعی از این سیاهه‌ها آشنایی شوید؛ آنها الگوها و تمایلات فرد را شناسایی کرده و می‌توانند در باره جایگاه دانشجو در رابطه با همتایان خود بازخورد مفیدی ارائه دهد و در پاره‌ای موارد، ملاکی را احراز کنند که استاندارد باشد. به این معنا نیست که از این سیاهه‌ها به‌عنوان آزمون‌های پزشکی یا تشخیص روان‌شناختی استفاده نشده باشد، با این وجود آنها از مبنای نظری برخوردارند و با نمونه‌های دانشجویی آزمون شده‌اند تا پایایی و روایی ابزار اندازه‌گیری بخوبی محرز شود. سیاهه‌های زیر به صورت برخط یا نوشتاری در دسترس‌اند. نوعا، افراد می‌توانند با هزینه نسبتاً ارزان و در برخی موارد بدون هزینه به آنها دسترسی داشته باشند. اگر از طریق پایگاه اینترنتی عمومی

در دسترس نباشند، اغلب به عنوان منابعی در دفاتر دانشگاه‌ها مانند مراکز کمک آموزشی، مراکز کاربایی، خدمات مشاوره، و مراکز سلامت دانشجویی در دسترس‌اند. بسیاری از این سیاهه‌ها خودسنجی هستند که دانشجویان می‌توانند به راحتی در طی برنامه همتایاری از آنها استفاده کنند. با این حال، در برخی موارد، همتاآموزان باید درباره طرز استفاده از سیاهه‌ها و تفسیر نتایج آموزش ببینند، یا باید دانشجویان را به متخصصانی ارجاع دهند که می‌توانند در ارائه توضیحات کمک کنند.

- سنجه‌های مهارت‌های مطالعه و یادگیری: پرسشنامه راهبردهای مطالعه و یادگیری (LASSI)، سیاهه سنجش اثربخشی یادگیری دانشگاهی (CLEI)، سیاهه آمادگی دانشجویی (SRI)
- سیاهه‌های شغلی و برنامه‌های اکتشاف: DISCOVER، SIGI آموزش گروهی مبتنی بر درمان پذیرش و تعهد (ACT)، به علاوه تعاملی شغلی
- ارزیابی سلامت و آزمون تناسب اندام: Test Well، سنجش رفتارهای سلامتی (HBA)
- ارزیابی الکل و مواد مخدر: E - Chug، Alcohol 101، سیاهه‌های آنلاین مصرف الکل
- سبک‌های یادگیری: VARK (بصری، شنیداری، خواندن/نوشتن و حرکتی)
- سبک شخصیت: مقیاس کانون کنترل روتز - مرتب کننده خوی کرسی (KTS)

نتیجه مرحله درک (کشف وجود) این است که دانشجویان اطلاعات کافی برای دستیابی به سطح درک "حالا چه" به دست آورند. به سخن دیگر، آن‌ها برخی از مهم‌ترین نکاتی را که در زندگی خودشان می‌گذرد (از جمله افکار، احساسات، و دستاوردها) بررسی کرده‌اند و اطلاعات بیشتری را برای سنجش وضعیت شان بر حسب عوامل خاص، اعم از تحصیلی، شغلی، سلامتی، روابط یا رشد شخصی دریافت کرده‌اند. در این مرحله آماده ورود به گام برنامه ریزی هستند.

مرحله برنامه ریزی

از مراحل اکتشاف و درک، فرد اطلاعاتی را به مرحله برنامه ریزی می‌آورد که حیطة یا حیطة‌هایی را که قابل بهبود یا سازگاری‌اند، بشناسد. بحث فصل پنج در باره راهبردهای حل مسئله به ویژه این عقیده و نظر را به یاد آورید که کسی ممکن است حیطة‌ای از نیاز یا کمبود را به هدف و مسیرتبدیل کند. مرحله برنامه ریزی نیز به عنوان مرحله "حال چه" نامیده می‌شود.

پرسش مهمی که باید در هنگام کار روی برنامه با دانشجو در نظر گرفت، آمادگی برای تدوین و همراهی با برنامه است. دانستن اینکه دانشجو تا چه حد ممکن است برای ایجاد تغییر آماده باشد، توسط سطوح آمادگی ردیابی می‌شود (پروچاسکا، نورکراس، و دی کلمنته، ۱۹۹۴). پایین‌ترین سطح

آمادگی، پیش اندیشی (پیش تامل)^۱ است: ممکن است به نظر برسد که نگرانی وجود ندارد، و فقط به این دلیل به مسئله پرداخته می‌شود که شخص دیگری آن را شناسایی کرده است. مثال آن می‌تواند دانش آموزی باشد که به آزمایشگاه نگارش^۲ (تمرین خط) فرستاده شده که فکر می‌کند چنین کمکی لزومی ندارد و فقط آنجاست چون معلم او را فرستاده است. سطح ۲، تامل (اندیشه)^۳ است که با آگاهی همراه با دوسوگرایی مشخص می‌شود. مثال آن می‌تواند دانشجویی باشد که می‌گوید: «دوست دارم بیشتر مطالعه کنم، اما واقعا وقت کافی هم ندارم.» سطح ۳، عزم (آماده‌گی)^۴ است که ممکن است شامل محک زدن و تمایل به ایجاد حداقل تغییرات جزئی باشد. مثال آن می‌تواند دانش آموزی باشد که می‌گوید: «حاضرم برای ۳ هفته آینده از یک معلم خصوصی استفاده کنم، فقط ببینم آیا تفاوتی دارد یا خیر.» سطح ۴، اقدام (عمل)^۵ است: دانشجو آماده و مایل است که مستقیماً برای اصلاح مسئله یا نقص گام بردارد. این فرد باید آماده باشد تا اقدامات منطقی انجام دهد و درکنار آن بماند تا نتیجه را ببیند. سطح ۵، به منزله نگهداری (تثبیت)^۶ توصیف می‌شود: اقدام و راه‌حلی که قبلاً بدان اشاره شده است. با این حال، نیاز به ادامه و برداشتن اقدامات بیشتر شناسایی شده است.

شما با دانشجویانی روبرو خواهید شد که فقط در مرحله پیش تامل هستند و انگیزه کمی به خدمات ارجاعی از خود نشان می‌دهند. آنها مایلند کاری جز پیروی از توصیه معلم، والدین یا دوست انجام ندهند. هدف در این سطح عمدتاً افزایش آگاهی و ایجاد فرصت برای دانشجو جهت بهبود آمادگی است. در مرحله تامل، هدف ممکن است ایجاد برنامه‌ای باشد که به دانشجو اجازه می‌دهد تا راهبردهای جدید را امتحان کند یا گزینه‌ها را بدون پایبندی ماندگار بررسی کند. اگر فردی در مرحله برنامه ریزی باشد، آمادگی کافی برای انجام برنامه هدایت شده از خود نشان می‌دهد، اما اغلب برای نظارت، تطبیق و ایجاد تغییرات، به حمایت و برای ماندن در برنامه به تقویت مداوم تلاش‌ها نیاز دارد. در هر یک از سه سطح آمادگی، از پیش تامل گرفته تا برنامه‌ریزی، بسیار مهم است که هر برنامه‌ای که تدوین می‌شود بسیار شفاف و بالقوه در قالب قرارداد بسته شود. دانشجویان در مرحله اقدام یا نگهداری پایبندی کافی در اجرای برنامه‌ها دارند، اما ممکن است به ورودی‌ها و پیشنهادهایی برای کمک به مقابله با موانع یا مداخلات جدیدی که ممکن است پیش‌آید، نیاز داشته باشند. درک و آمادگی همراه آن به عنوان جزئی از ابتکار عمل در برنامه ریزی برای موفقیت بسیار مهم است.

-
- 1.Pre-contemplation
 - 2.Writing Lab
 - 3.Contemplation
 - 4.Preparation
 - 5.Action
 - 6.Maintenance

مرحله اقدام

این همان نقطه‌ای است که برنامه‌ای ریخته شده و اقدامی مشخص شده است. در این مرحله مهم است که یک برنامه مانند تصمیم سال نو که خوب به نظر رسیده اما هرگز اجرا نمی‌شود، ختم نشود. چهار عنصر برای حفظ [مرحله] اقدام عبارتند از (۱) ابزارهای خود نظارتی مانند برگه‌های زمان بندی، فهرست اقدامات، تقویم‌ها با مواردی که باید واریسی شوند، و مجلات یا گزارش‌ها؛ (۲) نظارت و نقاط واریسی، از جمله زمان‌های از پیش تعیین شده برای بررسی با هم‌آموز یا دانشجوی هم‌تا؛ (۳) نکات مذاکره دوباره که طبق مرور و بازنگری، تطابق‌هایی را می‌توان انجام داد؛ و (۴) ارزشیابی بازده که در آن‌ها می‌توان پیشرفت را به طور عینی یا در برابر هدف مشخص شده یا از طریق اقداماتی مانند بهبود بر اساس هدف مشخصی اندازه‌گیری کرد. هنگامی که طرحی برای استفاده از ارجاع به منبع دیگری ریخته می‌شود، خود ارجاع را می‌توان با برنامه ریزی پیگیری برای تعیین نحوه انجام ارجاع و نیاز به ورودی بیشتر پایش کرد. علاوه بر کمکی که شما در حمایت از دانشجو دارای طرح و برنامه ارائه می‌کنید، هم‌آموز نیز درباره تأثیر ارجاع بازخورد می‌گیرد.

خلاصه

این فصل موفقیت تحصیلی را به عنوان مهمترین نتیجه برای همه دانشجویان شرح می‌دهد. موفقیت با عبارات گسترده‌ای توصیف می‌شود که شامل هدف موسسه‌ای است که دانشجویان دانش و مهارت خود را از طریق تماس آموزشی از زمان تحصیل تا دانش آموختگی توسعه می‌دهند. موفقیت همچنین می‌تواند بسیار فردی باشد چون هر دانشجویی ممکن است انگیزه و اهداف متفاوتی برای حضور در محیط دانشگاه داشته باشد. عامل تعیین کننده برای رسیدن فرد به موفقیت، تأثیر متغیرهای شخصی از جمله نگرش‌ها، گرایش‌ها و رفتارها است. این متغیرهای شخصی تحت تأثیر دانشجویانی هستند که ممکن است با استعدادها و شرایطی که به آنها داده شده، پیشرفت و سازگاری‌هایی برای موفقیت ایجاد کنند. یادگیری فعال در مقابل گیرنده منفعل بودن عنصر کلیدی برای موفقیت است. متغیرهای شخصی مکمل، از جمله توسعه توانایی‌های خودکارآمدی و خودتنظیمی و استفاده از منابع، مولفه‌هایی برای دستیابی به نتایج بهینه هستند. هم‌آموزان در موقعیتی هستند که می‌توانند نقش نافذی در کمک به دانشجویانی که با آنها در تعامل اند برای دستیابی به نتایج موفق ایفا کنند. مدل فرآیندی برای هم‌آموزی که با دانشجویان کار می‌کند مفید است تا آنها را از کاوش اولیه تا سنجش و برنامه ریزی، تا اقدام نهایی و ارزشیابی بازده هدایت کند.

فصل هشت: خلاصه پرسش‌ها

۱. رفتار یادگیری فعال را با منفعلانه مقایسه کنید.
۲. چرا عوامل شخصی کلید موفقیت دانشجویان هستند؟
۳. هم‌تأ‌آموز از چه راهبردهایی می‌تواند برای کمک به دانشجویان کشف موقعیت‌های خود به عنوان فراگیرنده استفاده کند؟
۴. چه منابع و ابزارهایی برای کمک به فرآیند یافتن و درک نگرانی دانشجو موجود است؟
۵. خودکارآمدی، خود تنظیمی و آمادگی برای تغییر را تعریف کنید

استفاده از منابع دانشگاه و فنون ارجاع^۱

اهداف یادگیری

۱. پس از اتمام این فصل، شما قادر خواهید بود:
 ۱. منابع موجود در دانشگاه و جامعه را فهرست کنید.
 ۲. مناسب بودن منابع در دسترس دانشجویان را ارزیابی کنید. بدانید که هنگام کمک به دانشجویان با چه کسی مشورت کنید.
 ۳. ارجاع دانشجویان به دانشکده و منابع مناسب اجتماعی.
 ۴. درک و استفاده از منابع مناسب دانش و پشتیبانی آنلاین، مانند جوامع مجازی.
 ۵. پیشنهاد پیگیری و پشتیبانی پس از ارجاع.

●

دانشجویانی که بین سال‌های ۱۹۷۸ تا ۲۰۰۰ متولد شده‌اند، گاهی اوقات «نسل ما» نامیده می‌شوند، آنها تا کنون جوان‌ترین، بزرگ‌ترین، متنوع‌ترین، تحصیل کرده‌ترین و قدرتمندترین نسل در آمریکا هستند. آنها جهانی، محکم، امیدوار، مسئولیت پذیر و بردبار هستند. آنها فعالانی هستند که آماده حمله و حل مشکلات محیط زیست، انرژی، اقتصاد و جنگ هستند. (گرینبرگ و وبر، ۲۰۰۸)

●

از این رو چه چیزی لازم است تا «نسل ما» خودشان را حفظ کنند و به عنوان پیشگامان قرن بیست و یک با موفقیت عمل کنند؟ سه جریان مهم می‌تواند به این دانشجویان کمک کند با چالش‌های این حوزه رو به رو شوند. این جریان‌ها عبارتند از: سازگاری با تغییر، ظرفیت انتخاب و ارتباط با افراد یا منابع است.

۱. پیش نویس اولیه ترجمه این فصل را خانم حاجیه شیدایی ارائه کرده‌اند.

سه نکته: تغییر، انتخاب و ارتباط

اکتشافات بزرگ در طول تاریخ به طرز چشمگیری بر زندگی مردم دوره مورد نظر تأثیر گذاشته است. برای مثال می‌توان به کشف نحوه استفاده از آتش، یادگیری ساخت ابزار از فلز، ایجاد ابزارهایی برای تولید انبوه صنعتی، توسعه ماشین‌هایی که پرواز می‌کنند، و استفاده از ریزتراشه برای ساخت رایانه‌های کوچکتر با حافظه‌های بیشتر اشاره کرد. در دنیای امروزی، اکتشافات نسبت به قبل با سرعت بیشتری اتفاق می‌افتند و به همان اندازه روی موقعیت‌های زندگی تأثیر می‌گذارند. به معنای واقعی کلمه، کشف دیروز در عرض چند ماه منسوخ شده و انباشت دانش و اختراع با سرعت هندسی (مضاعفی) ادامه می‌یابد. پیتر راسل (۲۰۰۸) در بحث خود درباره اینکه چگونه سن خود را اندازه بگیریم، این واقعیت را فرا می‌خواند. اکثر ما سن خود را با سال اندازه می‌گیریم. محاسبه سن حسب سال بازتاب این فرض است که یک سال نشانه مهمی از موفقیت یا تغییر یا گذار است. وانگهی، با توجه به سرعت پیشرفت و تغییر امروز، معیار دقیق‌تر این است که سن شما را حسب روز توصیف کنید. خیلی چیزها در یک روز یا طی چند روز اتفاق می‌افتد - به همان اندازه که طی یک سال اتفاق می‌افتد. برای محاسبه سن فعلی خود از این طریق به لینک <http://www.peterrussell.com/Odds/WorldClock.php> بروید و تشخیص دهید که زندگی شما نسبت به دنیای در حال تغییر چقدر سریع ممکن است در حال حرکت باشد.

تطبیق با تغییر ضروری است اگر می‌خواهید با هم عصران خود همراه شوید و برای زندگی شخصی و شغلی آماده باشید. این نگرانی وجود دارد که تغییرات زیاد و گزینه‌های زیاد عوارض جانبی منفی مانند افزایش استرس، احساس بیگانگی و کوله بینی فقط در لحظه زندگی کردن دارد. نویسنده کتاب: *دیوانه مشغول: ضبط بیش از حد، رزرو بیش از حد و در شرف عکسبرداری*، تصویر یک جامعه زیر فشار روانی، نشان می‌دهد که جهان در «مسیر پیوستن به این موارد است» (هالوول، ۲۰۰۶). زندگی در دنیایی با تغییرات پر شتاب نیاز به مهارت‌های زیادی دارد که از چند تکلیف‌گرایی تا آموختن آرامش، از تمایز بین گزینه‌ها تا آموختن تمرکز، از آموختن مهارت شغلی خاص تا انتقال توانایی‌های تثبیت‌شده به موقعیت‌های جدید متفاوت است. منابع فراوانی هستند که می‌توانند اطلاعات، مشورت و مشاوره به هنگام ارائه دهند. با این حال، این منابع باید قابل دسترسی و استفاده باشند. به عنوان همتاآموز می‌توانید به دانشجویان کمک کنید منابع مناسب را پیدا کنند.

یکی دیگر از نتایج جهان در حال تغییر، نیاز مبرم به *انتخاب* است. ما گاهی اوقات به محل زادگاه خود به عنوان روستا، شهرک، شهر یا مکان تعریف شده دیگری در یک منطقه جغرافیایی برمی‌گردیم. با این حال، دسترسی فوری به اطلاعات و منابع تقریباً از هر گوشه‌ای از جهان، حیات خلوت^۱ مجازی

1. figurative backyard

فرصت‌های بین‌المللی را ایجاد می‌کند که در آن ارتباطات اینترنتی، کسب‌وکارهای چندملیتی و مبادلات بین‌فرهنگی واقعیتی روزمره هستند. تعریف دهکده اولیه از نظر قوانین و استانداردهایی که به عنوان راهی برای زندگی شناخته و پذیرفته شده بود، نسبتاً آسان بود. اکنون، قوانین و هنجارهای جامعه بیش از هر زمان دیگری در نوسان است، با گزینه‌های بی‌شماری برای تماس اجتماعی و صمیمیت، حوزه‌های مهمی که افراد در زندگی‌شان از حمایت و امنیت برخوردار می‌شوند. دانشجویان امروزی گزینه‌های زندگی متعددی دارند که با نمایش رسانه‌ای یا تماس واقعی با امکانات کثیر به تصویر کشیده می‌شود. با این حال، هرچند انقلاب جامعه در حال تغییر با چالش همراه است، اما فرصتی برای راه‌حل‌های جدید نیز ارائه می‌دهد. بخش بزرگی از این فرصت مربوط به ظرفیت جمع همسالان برای تأثیرگذاری بر خود، یکدیگر و دنیای اطرافشان است.

به عنوان هم‌تأمل، شما نمونه‌ای از دانشجویانی در خوابگاه هستید که ممکن است در طی دوره‌ای که دیگران درصد پاسخ هستند، برای اعمال نفوذ و پیشنهاد گزینه‌ها موقعیت خوبی داشته باشند. مالکوم گلدول در کتاب خود، *تقطه اوج*، (۲۰۰۰) پیشنهاد کرد که چند نفر، که موج ایجاد می‌کنند با توانایی‌شان در ایجاد شبکه مجازی و جذب تعداد زیادی از مخاطبان، به عنوان ردیاب حساس علایق و روحیه دیگران «را درک کرده»، و می‌توانند تأثیر چشمگیری بر هم‌تایان داشته باشند.

فراتر از توانایی سازگاری با تغییر و انتخاب، نیاز دانشجویان به یافتن ارتباطات است. اتصالات با شبکه‌های پشتیبانی اولیه دوستان، خانواده و تماس شخصی شروع می‌شود. ارتباطات با شبکه‌های حمایت اولیه دوستان، خانواده، و تماس شخصی شروع می‌شود. همین طور ممکن است ارتباطات با کسانی که تعامل با آنها می‌تواند حرفه‌ای، تفریحی یا مبتنی بر علاقه باشد، گسترش یابد. حتی به شکل گسترده‌تری، ارتباطات ممکن است شامل کسانی باشد که دارای معلومات، تعلیم، تخصص یا سایر منابع اطلاعاتی هستند. دانشجویان امروزه با پارادوکس تقلا برای مستقل تر و متکی تر بودن از یک سو («خودم می‌توانم انجامش بدهم»)، و از سوی دیگر، به دنبال حمایت شخصی معطوف به فشارها و خواسته‌هایی که تجربه می‌کنند، باشند. وانگهی، دانشجویانی که با خودشان هستند، معمولاً آن طور که به نظر می‌آید تنها نیستند. اگر آنها نزدیک کامپیوتر، تلفن همراه یا دستگاه تلفن همراهی باشند، طوری به آنها متصل می‌شوند انگار در اتاقی پر از دوستانند (ایبرهاردت، ۲۰۰۷). ارتباطات به محیط اطرافمان محدود نمی‌شود، زیرا شبکه سازی اجتماعی از طریق *Facebook™*، *My Space™* و سایر مکان‌های شبکه اجتماعی آنلاین، آنی و جهانی هستند. برای مثال، پس از شیوع همه گیری کرونا دانشجویان از این ابزارها برای

۱. سعی شده است این عبارت با توجه به به اتفاق مشابه در کشور خودمان برای خواننده با مثال قابل فهم تر شود.

ایجاد حس ارتباط اجتماعی، به اشتراک گذاشتن اخبار مهم جداکننده واقعیت از داستان و در عین حال حمایت از یکدیگر در به اشتراک گذاشتن سوگواریشان استفاده کردند و از اظهارات تهاجمی، تحقیرآمیز و غیر حساس پیشگیری کردند. اکنون اتصال از طریق چندین کانال امکان‌پذیر است. در عین حال، با وجود تمام امکانات برای دسترسی فوری و گسترده به اطلاعات در سراسر جهان، هنوز نیاز به تماس «بالا» و «تماس فردی» وجود دارد که نمی‌توان آن را با فن‌آوری پیشرفته جایگزین کرد (میلیرون، پلینسکه، و نوونان-تری، ۲۰۰۸).

نقش بسیار همتاآموز کمک به دانشجویان برای یافتن و تماس با منابع ضروری خارج از روال روزانه است. به عنوان همتاآموز، باید درک دقیقی از منابع موجود در دانشگاه و جامعه داشته باشید و کاربردهای مناسب آنها را بدانید. افزون بر دانش منابع، باید بیاموزید که چگونه دانشجویان را به شکل مؤثری به سمت این منابع سوق دهید.

منابع و ارجاع

منابع دانشگاه و جامعه

وقتی دانشجو برای رسیدن به هدفی تلاش می‌کند، خواه موفقیت تحصیلی، چیرگی بر موانع و مشکلات شخصی یا دستیابی به مهارت جدیدی باشد، این تلاش تقریباً قطعی مستلزم استفاده از منابع ویژه خواهد بود. هر دانشکده‌ای دارای مجموعه‌ای از افراد و خدمات است که مسئولیت اصلی ارائه این نوع کمک‌ها را بر عهده دارند. دفاتر امور دانشجویی، خدمات مختلف دانشگاهی، اعضای هیئت علمی، خدمات اجتماعی، و حتی مشاغل خصوصی منابع بالقوه‌ای برای اطلاعات و کمک هستند. بیشتر این دست از یآوری‌ها شامل منابع انسانی می‌شود، اما امکانات فیزیکی و منابع تکنولوژیک زیادی نیز وجود دارد. در دنیای امروزی، اتکا به رسانه‌های مجازی، فناوری پیشرفته و گسترش شبکه، مجموعه‌ای از فرصت‌ها را به سرعت روبه گسترشی برای اشتراک‌گذاری اطلاعات فراهم می‌کند که قبلاً فقط از طریق مصاحبه‌های چهره به چهره یا جستجو در کتابخانه در دسترس بود. خطوط تماس برخط و تلفن‌های ضروری مانند ۱۲۳ یا ۱۱۰ یا ۱۳۵ اتصالات منابع اضافی هستند. دانستن اینکه برای چه چیزی باید به کجا مراجعه کنید، اطلاعات مهمی است که با کمک موثر همتایان فراهم می‌شود.

سیاری از دانشجویان با منابع دانشگاه و جامعه خود آشنا نیستند و بنابراین نمی‌توانند از آنها نفعی ببرند. یکی دیگر از مشکلاتی که دانشجویان هنگام تفکر در استفاده از منابع دانشگاه با آن رویارو می‌شوند، اطلاعات نادرست و شایعاتی است که گاهی در مورد دفتری، خدماتی یا منبعی منتشر می‌شود. هم فقدان اطلاعات و هم اطلاعات نادرست می‌توانند به سرعت استفاده از منبعی را که می‌تواند اندوخته ارزشمندی برای دستیابی به اهداف شخصی باشد، مسدود کند.

گاهی، دانشجویان ممکن است از پذیرش نیاز به کمک احساس بی‌میلی و حتی شرمگینی کنند حتی پرسیدن سوال از یکی از اعضای هیئت علمی بعد از کلاس، به دلیل این که مبادا نادان به نظر برسند برایشان سخت باشد. بنابراین، همتاآموزان می‌توانند نقش مهمی در ارائه اطلاعات عینی و موثق درباره منابع موجود داشته باشند. در نقش خودتان، ممکن است از شما خواسته شود اطلاعاتی درباره وجود یک منبع یا کیفیت و کیفیت آن ارائه دهید، گاهی روایت‌های عامیانه و افسانه‌هایی را که ممکن است دانشجویان را از استفاده از خدمات موجود دل‌سرد کند، از بین می‌برید.

از دیگر موارد قابل توجه اینکه همتاآموزان اغلب می‌توانند بازخورد سنجیده‌ای را در رابطه با برداشت دانشجویان از خدمات مورد نظر به منابع دانشگاه و جامعه ارائه دهند. این اطلاعات به دفتر، برنامه یا گروه این فرصت را می‌دهد تا نقش خود را روشن کند، شهرت پیدا کنند و حتی کیفیت خدمات و تعاملات خود را با دانشجویان بهبود بخشد.

دانشجویان اغلب فقط زمانی از خدمات پشتیبانی و فرصت‌های منابع استفاده می‌کنند که وضعیت به درجه‌ای از بحران رسیده باشد. همتاآموزان می‌توانند با رساندن دانشجو به منابع کمک قبل از فرونشینی بحران، زمانی که امکان پیشگیری و مداخله زود هنگام وجود دارد، خدمات مهم و سودمندی ارائه دهند. در حالت آرمانی، از منابع دانشکده برای کمک به دانشجویان برای دستیابی به اهداف شخصی و تحصیلی‌شان به بهترین وجهی استفاده می‌شود. پیش از این که آن اهداف را مشکل نوظهوری تهدید کند.

تمرین ۹.۱: جایابی منابع

بسته به اهداف و مقاصد برنامه‌ریزی خود، فهرستی از حداقل ده مبدأ-منابع اطلاعاتی، خدمات، دفاتر، یا سایر مکان‌های حمایتی-تهیه کنید که برای ارجاع مفید باشد. برای مثال، اگر هدف برنامه شما کمک به دانشجویان بین‌المللی در سازگاری و آشنایی با دانشگاه‌تان باشد، موارد زیر ممکن است منابع مهمی در نظر گرفته شوند: هم آموزشکده زبان، سامانه اتوبوس و حمل و نقل، مکان‌های مطالعه و آموزش، سلف‌های سرویس‌های غذا و غذاخوری، مراقبت‌های بهداشتی اورژانسی، راه اندازی حساب بانکی، خواندن نقشه دانشگاه، یادگیری آداب و رسوم، یا استفاده از کتابخانه.

ده منبع بالقوه ارجاع

-۱

-۲

-۳

-۴

-۵

-۶

-۷

-۸

-۹

-۱۰

پس از تهیه این فهرست، افراد مختلفی را تعیین کنید. (یا اگر این مطالعه مستقلی است این کار را به تنهایی انجام دهید) برای یافتن اطلاعات مربوط به منابع خاص، از جمله تلفن، مکان، صفحه وب، نام افراد مورد تماس، ساعات در دسترس بودن و هر گونه اطلاعات خاص مفید دیگری که برای موقعیت مهم است. این کار می‌تواند توسط افرادی در گروهی به عنوان "شکار لاشخور" انجام شود. می‌تواند منجر به کتابچه راهنمای منبع یا منبع پرسش و پاسخ (Q & A) یا پرسش‌های متداول (FAQ) برای یک صفحه وب شود. این تمرین مشابه را می‌توان با انجام بازی آنلاین شکار لاشخور، به منابع مشابه موجود در خارج از جامعه نیز تعمیم داد. در مورد اخیر، مهم است که با بررسی اعتبار پایگاه اینترنتی از نظر سابقه و اعتبار اطلاعات، پیگیری شود (به احتیاط‌های هشداردهنده که در ادامه این فصل می‌آیند، رجوع کنید).

چه زمانی مراجعه کنید

طبیعی است که بخواهیم کمک کنیم - این همان چیزی است که افراد را به نقش همتاآموز می‌کشاند - اما مراقب باشید اگر احساس می‌کنید برای تسکین و رفع نگرانی شخصی که درخواست و نیاز به کمک دارد، تحت فشار هستید. این فشار می‌تواند منجر به ارائه توصیه‌های سریع، مطرح کردن راه‌حل با ارائه پیشنهادی خارج از مجموعه پاسخ‌هایتان شود، یا دانشجو را فوراً به منبع دیگری هدایت کند که ممکن است راه‌حل را در اختیار دارد. اغلب راه‌حل خود شما ممکن است پاسخی به نگرانی‌های دیگران نباشد، و ارجاع سریع ممکن است شبیه طفره رفتن باشد. دستورالعمل‌های زیر (برگرفته از اندرو همکاران، ۱۹۷۹) به شما کمک می‌کند تا ارجاعات کافی و مناسبی داشته باشید.

با دقت گوش کنید اولین و اغلب مهم‌ترین گام این است که با دقت و روشن گوش کنید تا بفهمید که فرد در مسیر یابوری چه چیزی نیاز دارد. برای بحث در باره فرآیند تبدیل شدن به

همرسان^۱ موثر، به فصل چهار نگاه کنید. و به یاد داشته باشید، به عنوان همتا، احتمالاً به عنوان منبعی در دسترس و خودی تلقی خواهید شد. حمایت، تشویق و راهنمایی شما ممکن است برای کمک به فرد در تشخیص اینکه چه کاری باید انجام دهد کافی باشد، اما زمانی پیش می‌آید که نگرانی دانشجو فراتر از دانش شما است به سخن دیگر، نیاز به توجه حرفه‌ای دارد. اینجا نقطه‌ای است که شما ارجاع را در نظر می‌گیرید.

محدودیت‌های خود را بشناسید دومین مورد مهمی که در مورد ارجاع باید به آن توجه کنید، دانستن محدودیت‌های خود برای کمک است. به عنوان یک قاعده کلی، در صورت تردید، دانشجو را به یک منبع واجد شرایط تر ارجاع دهید. وقتی شما مهارت و تجربه کمتری دارید، تلاش برای کمک به دانشجوی دچار مشکل جدی ممکن است بیشتر از اینکه مفید باشد ضرر داشته باشد. برای مثال، همتاآموزی را در نظر بگیرید که با دانش اندکی درباره دنیای کار، سعی می‌کند به دانشجویی در روشن‌سازی تصمیم شغلی کمک کند. چنین دانشجویی مستعد این باور است که کمک دریافتی کمک مورد نیاز در این زمینه است و از این روی ممکن است به درخواست کمک اضافی از منبع واجد شرایط تر بی‌میل باشد. دانشجو ممکن است وقت با ارزش خود را در پی اقدامی که مطابق با نیازهای واقعی او نیست، هدر دهد، مانند تحصیل در رشته‌ای که ثابت می‌کند علاقه عمیقی به آن ندارد، و این ممکن است سرانجام منجر به ناامیدی از این روند شود.

به دنبال مشورت و رایزنی^۲ باشید گاهی اوقات ممکن است مرحله میانی بین درک نیازهای دانشجو و اقدام برای ارجاع وجود داشته باشد. این مرحله شامل مشورت با شخص آگاهی است تا بدانید چه گزینه‌هایی برای دانشجویی که به او کمک می‌شود وجود دارد. دانشجویی که به او کمک می‌شود ابتدا با خبر می‌شود که شما به عنوان همتاآموز می‌خواهید با منبع دیگری که می‌تواند در این روند کمک کند مشورت کنید. با استفاده از مثالی از موضوع شغلی که قبلاً ذکر شد، می‌توانید بگویید: «می‌خواهم با مشاوره در دفتر مشاوره شغلی حرف بزنم و برای فعالیت‌هایی که ممکن است مفید باشد، پیشنهادهایی بگیرم. آیا می‌خواهید با آنها تماس بگیرم و برای سؤال‌هایی که شما دارید پیشنهادهایشان را با شما در میان بگذارم؟» با شفاف‌سازی آنچه از مشاوره به دنبال آن هستید و کسب رضایت دانشجو، دانشجو را قادر می‌سازید از این فرآیند باخبر شود و در اختیار آن باشد. گاهی اوقات چنین مشاوره‌ای می‌تواند به صورت تلفنی یا حضور دانشجو انجام شود. در موارد دیگر، ممکن است ترجیح داده شود که همتاآموز با مشاور ملاقات کند و در زمان مناسب به دانشجو مراجعه کند. هنگامی

1. Effective communicator

2. Consultaion (مشورتنگری، رایزنی)

که درصدد کمک مشورتی هستید، داشتن اطلاعات شفاف و کامل درباره نیازهای دانشجو که نماینده آن هستید، مهم است.

در حالی که ممکن است مشورتگری را فردی که در زمینه یاری‌رسانی کارآموده است، انجام دهد، شما به عنوان مربی همتا به طور معمول از شخصی که به عنوان سرپرست شما خدمت می‌کند نیز مشاوره می‌گیرید. مهم است که به طور منظم فرآیندهایی را که به عنوان کمک‌کننده استفاده می‌کنید، بررسی کنید و در مورد مناسب بودن مداخلات و ارجاعات خود بازخورد دریافت کنید.

نحوه ارجاع

هنگامی که شخصی را به منبع دیگری ارجاع می‌دهید، خواه شخص، دفتر تجاری، یا حتی تلفن یا وب سایت، شما می‌خواهید که ارجاع به عنوان کمکی خوشایند تلقی شود و نه نوعی بی‌نظمی. دستورالعمل‌های زیر به شما کمک می‌کند تا ارجاع‌های موثری انجام دهید.

صادق باشید در توصیه خود مستقیم و شفاف باشید. به روشنی توضیح دهید که چرا فکر می‌کنید ارجاع دادن مطلوب یا ضروری است.

زیرک و باهوش باشید خدماتی را که می‌توانید از منابع یا شخصی که توصیه می‌کنید، اخذ شوند، کاملاً توضیح دهید. داده‌های تأییدکننده در باره اینکه چگونه منبع ارجاع می‌تواند بدرد بخور باشد، ارائه دهید و شرایط یا قابلیت‌های منبع را توصیف کنید. این اطلاعات می‌تواند به دانشجو اطمینان دهد که کمک مورد نیاز را دریافت خواهد کرد. ترجیحاً از دادن اطلاعات مبنی بر حدس و گمان بدون اطلاعات کافی یا ارائه اطلاعاتی که می‌تواند متجر به به دور زدن شود، خودداری کنید زیرا مطمئناً نمی‌دانید که مساعدت سازمان با نیاز دانشجو تطبیق دارد. آن را بررسی کنید.

احترام نشان دهید به دانشجو اجازه دهید که مسئولیت و کنترل در برقراری تماس یا قرار ملاقات را به عهده بگیرد. تماس گرفتن و پیگیری دانشجو تعهد را افزایش می‌دهد و احساس استقلال را در کنترل موقعیت ارتقا می‌دهد.

فرآیند ارجاع را شخصی کنید دادن نام شخص یا افراد خاصی که می‌توانند با سازمان منبع تماس مستقیم داشته باشند، می‌تواند مفید باشد. شخصی‌سازی باعث می‌شود تجربه کمتر ترسناک به نظر برسد. هر چند مراقب این نوع ارجاع باشید. شاید بهتر باشد نام کسی را که ممکن است تماس با او سخت یا کمتر در دسترس باشد، ارائه نکنید.

بازی نقش یا تمرین به دانشجو در تدوین سوال‌ها یا رویکردها در جلسه تماس اولیه کمک کنید. برخی از تمرینات یا آماده‌سازی می‌تواند اطمینان بخش باشد.

نیاز را به دقت ارزیابی کنید در برخی موارد، ممکن است متوجه شوید که دانشجویی در برابر مراجعه به منبع حرفه‌ای مقاومت می‌کند یا آن را انکار می‌کند. وقتی با چنین مقاومتی روبرو می‌شوید چندین گزینه دارید. شما می‌توانید تصمیم فرد را مبنی بر استفاده نکردن از ارجاع را بپذیرید. اگر فکر می‌کنید که فرد به تشویق بیشتری نیاز دارد، می‌توانید دلایل روشن‌تری ارائه کنید که معتقدید رفتن برای او مهم است. اگر مشکل اضطراب درباره نزدیک شدن به دفتر است، می‌توانید کمک مستقیم‌تری مانند پیشنهاد همراهی با آنها را برای برقراری تماس اولیه در نظر بگیرید. سرانجام، اگر فکر می‌کنید احتمال خطری برای خود یا دیگران به دلیل اشاره به تهدید خودکشی، وجود دارد، باید خودتان شخصا به مراکز حرفه‌ای در محیط دانشگاه خود مراجعه کنید تا از آن فرد مشاوره و کمک بگیرید.

پیگیری کنید دانشجو را تشویق کنید تا پس از بازدید از مراکز توصیه شده دوباره با شما در تماس باشد. در برخی موارد، اگر در زمان معقول پاسخی از دانشجو دریافت نکردید، بهتر است که خودتان با او تماس بگیرید. این نگرانی و علاقه شما را نشان می‌دهد و تداوم رابطه یاورانه^۱ را فراهم می‌کند. هم چنین، این تماس پیگیری با دانشجو، انگیزه بیشتری را برای دانشجو ایجاد می‌کند تا با مراکز ارجاع تماس بگیرد.

جهت تأمل ۹.۱: مکان یابی منابع

به زمانی فکر کنید که شخصاً نیاز داشته‌اید منبع پردیس یا اطلاعات مورد نیاز را جستجو کنید. در تلاش برای حل و فصل شرایط خود با چه موانع یا مشکلاتی روبه‌رو شدید؟ هنگام برخورد با این موانع چه اقداماتی انجام دادید؟ تصور کنید که شخص دیگری با موقعیتی مشابه با آنچه شما تجربه کرده‌اید، روبرو شود. حال برای کاهش دردسرها و موانع در دستیابی به آنچه مورد نیاز بود، چه کاری می‌توانید انجام دهید؟

منابع برخط

همان طور که می‌دانید، اینترنت فرصت‌های بسیار بیشتری را برای دسترسی به هم‌تایان و اتصال مجازی به کاربران ارائه می‌دهد. پتانسیل این فضاها فنی-اجتماعی این است که همیشه و هر روز هفته با دیگران ارتباط داشته باشند. برقراری ارتباط برخط (آنلاین) به دلیل تعادل رسانه‌های الکترونیکی و تنش‌های عمومی-خصوصی نیاز به ظرافت دارد.

ابزارهای ارتباطی

یادداشت‌های متنی و وبلاگ‌های ویدیویی تجربه و کارآزمودگی شخصی را با نویسندگان یا جمع خاصی از نویسندگان مغتنم شمرده؛ پایگاه‌های اطلاعاتی دانش جمعی درباره موضوعات خاص را فراهم می‌کنند. پایگاه‌های شبکه‌سازی اجتماعی کاربران را قادر می‌سازند تا نیمرخ‌های شخصی ایجاد کنند، اطلاعات را از طریق متن و چند رسانه به اشتراک بگذارند و با همتایان تعامل داشته باشند. جوامع مجازی حول ارتباطات میانجی، با چت‌های صوتی و تصویری زنده و پیام‌های متنی شکل گرفته‌اند. فهرست‌های پست الکترونیکی (که در محاوره به عنوان «برنامه رایانه‌ای» شناخته می‌شوند) بر اساس موضوعات خاص، گروه‌ها یا جوامع را متحد می‌سازند. پایگاه‌های سه‌بعدی همه‌جانبه، آواتارهای انسان را قادر می‌سازد تا از طریق طیف وسیعی از نشانه‌های بصری، صدا، زبان بدن، و نشانه‌های حرکتی با هم تعامل داشته باشند.

فناوری‌های نسل کنونی فراسوی از دستگاه‌های دسکتاپ به دستگاه‌های تلفن همراه مانند تلفن‌های همراه هوشمند و دستگاه‌ها رفته‌اند. اتحادیه صنفی واقعا آسان^۱ (RSS) امکان جمع‌آوری آسان اطلاعات مربوطه را از طریق اشتراک در «پادکست‌ها» فراهم می‌کند. افراد ممکن است از طریق پیام‌های متنی و پیامک‌های وبلاگ‌نویسی با پیام‌های متنی مختصر و مفید در ارتباط باشند. دستگاه‌ها هم‌اکنون در حال تبدیل شدن به موقعیت مکانی‌یاب‌تری هستند، که ممکن است به معنای اتصالات زمان واقعی - مکان واقعی باشد. این‌ها در بازی‌های فضایی واقعی (جایی که پاداش‌ها در پارک‌های عمومی و مسیرهای پیاده‌روی پنهان می‌شوند و سپس بر اساس مختصات جغرافیایی آن‌ها مشخص می‌شوند) و همایش‌های بزرگ اینترنتی در مکان‌های خاص برای رویدادهای «از پیش طراحی شده» آشکار می‌شوند. هر جا که اتصال بی سیم (یا ماهواره) وجود داشته باشد، دستگاه‌های تلفن همراه پیچیده ممکن است به شبکه جهانی وب دسترسی داشته باشند.

ابزارهای اجتماعی - فنی

همگرایی ابزارها و اپلیکیشن‌های اجتماعی - فنی به معنای ترکیب کردن قابلیت‌های مختلف و منابع ارائه شده وب گستر سریع‌التغییر است. جنبه‌های جهانی منابع آنلاین ممکن است به معنای افزایش اختلاف نظرها و بینش‌ها باشد. این تغییرات نسخه ۲.۰ وب، راه‌هایی را برای همتاآموزان ارائه می‌دهد تا اطلاعات را به اشتراک بگذارند، درباره نگرانی‌های متقابل ارتباط بگیرند و رفتارهای سالم همتایان را ترویج کنند. دانشجویان می‌توانند با هم راحت‌تر ارتباط بگیرند. آنها ممکن است جنبه‌های مربوط به هویت خود را آسان‌تر و گسترده‌تر کشف کنند؛ آنها ممکن است چهره‌های مختلفی از خود

1. Really Simple Syndication-RSS

تجربه کنند. این منابع همراه با فناوری پیشرفته به عنوان مجرایی برای حمایت روان‌شناختی حرفه‌ای در صورت نیاز به شکل دلخواهی عمل می‌کنند.

نسخه ۳۰۰وب به عنوان شبکه شخصی شده‌تر و سفارشی‌تری، با آگاهی ماشینی شفاف‌تر از دسترسی افراد مختلف به وب و تطبیق هوشمندانه خدمات و محتویات وب برای کاربران مربوطه تبلیغ می‌شود.

تبادل اطلاعات پربار مجازی

تنوع اطلاعات و ارتباط برخط، همتاآموزان را به چالش می‌کشد تا اطلاعات را از نظر دقت، به موقع بودن، اصالت، و مناسب بودن برای استفاده هم‌تایان بررسی کنند. در جستجوی ارتباطات برخط، باید ببینید که آیا فضایی دلسوزانه و مدنی وجود دارد که باید اطمینان حاصل کنید که حمایت‌های قانونی و سیاستی برای کاربران سایت وجود دارد یا خیر. می‌توانید بررسی کنید که آیا شرکت‌کنندگان سایت دارای نگرش‌های شنیداری و احترام‌آمیز هستند و از مسائل به منظور ارتقای هم‌افزایی آگاه هستند. با توجه به ماهیت دائم تغییر پایگاه‌های اینترنتی، آگاهی مستمر مهم خواهد بود.

تسهیلات انسانی

تسهیلات انسانی در پایگاه‌های اینترنتی مختلف ارزش بیشتری برای همتاآموزان فراهم می‌کند. افراد ممکن است روابط حرفه‌ای و شخصی با دیگران با وساطت ایجاد کنند. در مقابل، برخی از سایت‌ها از حضور «عامل‌های هوشمند» یا ربات‌هایی استفاده می‌کنند که مکالمات انسانی را با استفاده از وجوه مشترک «زبان طبیعی» شبیه‌سازی می‌کنند. برخی از فضاهای شناور سه بعدی دارای انسان‌واره‌هایی هستند که به قدری شبیه انسانند که ممکن است برخی از افراد با این تصور که با یک فرد زنده (نه رونویسی رایانه‌ای) تعامل داشته‌اند، آن فضا را ترک کنند.

خریدار مسئول^۲

برخط (آنلاین) شدن باید با قدری ملاحظات مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی («خریدار مسئول») همراه باشد. همتاآموزان باید به یاد بسپارند که اطلاعات معمولاً در اکثر سایت‌ها و در بیشتر موقعیت‌های ارتباطی ناقص است. در گزینش سایت‌ها برای استفاده، باید خطرات «یادگیری منفی» یا باورهای نادرست را در نظر بگیرید. خدمات اینترنتی محدودیت‌های زیادی دارد؛ درمانی نیست و جایگزینی برای مراقبت حرفه‌ای نیست. برخی از ارتباطات مجازی ممکن است برخی از موقعیت‌های شخصی را بدتر کند. نحوه معرفی و استفاده از منابع برخط توسط مردم باید در بافتی از تصمیم‌گیری قاطع هوشمندانه تسهیل شود.

1. Avatar
2. Caveat Emptor

برخی از ملاحظات دیگر در ارزیابی سایت‌ها مستلزم پیامدهای قانونی است. سایت‌های حرفه‌ای دارای بخش خط‌مشی‌هایی خواهند بود که به مسائل مربوط به حریم خصوصی (و استفاده از اطلاعات کاربران سایت)، حق چاپ، دستورالعمل‌های تعاملی و سایر عوامل می‌پردازد. این خط‌مشی‌ها باید به طور عمیق مورد بررسی قرار گیرد. پایگاه‌های اینترنتی باید بر اساس دستورالعمل‌های سطح دسترسی کاملاً در دسترس باشند تا حد امکان همه کاربران را شامل شوند. همچنین، تبلیغات و روابط تجاری سایت ممکن است منجر به اسپم پست الکترونیکی و تبلیغات منحرف شود. کاربران سایت ممکن است ناخواسته حقوق مربوط به تصاویر و اطلاعات مجازی شخصی خود را امضا کنند. مشاهده اینکه سازندگان سایت تا چه اندازه پاسخگویی تفحص‌های قانونی است نیز بسیار مهم خواهد بود. سایت‌ها همچنین در فضای مجازی شهرت پیدا می‌کنند و ممکن است به بررسی اطلاعات کمک کند.

تکنولوژی منبع گسترده‌ای برای کسب اطلاعات و توسعه نظام‌های ارتباطی سریع و گسترده تولید کرده است، اما تماس چهره به چهره هنوز مستقیم‌ترین و شخصی‌ترین راه برای پاسخگویی به نیازها و شرایط فردی است.

نمونه‌هایی از منابع اینترنتی آنلاین

بسیاری از منابع برای هم‌تأملوزان ویژه مناطق، شرایط خاص (گروه‌های سنی، موقعیت‌های قانونی و کانون‌ها) و موسسات هستند. گروه‌های هم‌تأملوزان در پایگاه‌های اینترنتی اجتماعی طبق علایق مشترک در زمان خاصی با هم فرق می‌کنند. این فهرستی تفکیکی از برخی منابع موجود برخط است.

منابع اطلاعاتی

انجمن ملی برنامه‌های همسالان (NAPP) (انجمن ملی هم‌تایاران سابق)

<http://www.peerprograms.org/>

منابع راه‌حل‌های همسالان (خدمات وزارت بهداشت آریزونا):

http://www.peersolutions.org/help_resources.html

مدیریت خدمات بهداشت روانی و سوء مصرف مواد

<http://www.samhsa.gov/>

اطلاعات و منبع برخط ملی سلامت روان و دغدغه‌های هیجانی دانشجویان، از جمله پیشگیری از خودکشی. پیوندهای ارتباطی، حقایق آموزنده، پیشنهادهای برای یآوری، منابع ارجاع محلی، و پاسخ نامه الکترونیکی را ارائه می‌دهد.

<http://ulifeline.org>

استفاده از منابع دانشگاه و فنون ارجاع □ ۲۴۱

مجموعه جزوات مجازی دانشگاه شیکاگو. انواع منابع اطلاعاتی موضوعی را در مورد دغدغه‌های دانشجویان را فراهم می‌کند

<http://www.dr-bob.org/vpc>

منابع اجتماعی

پاسخ‌های همسالان پشتیبانی همتایان. دوره.

<http://www.golivewire.com/>

مرکز ملی توانمندسازی، شرکت:

<http://www.power2u.org/index.html>

قدرت روزانه:

<http://www.dailystrength.org/>

کافی زندگی دانشگاه:

<http://www.universitylifecafe.org>

منابع کانادایی

مشارکت جوانان از طریق مدارس: برنامه‌های همتا/همیار

http://www.safehealthyschools.org/youth/peer_helper-programs.htm

منابع همتا:

<http://www.peer.ca/peer.html>

جهت تأمل ۹.۳: تجربه آنلاین

به زمان صرف شده در فضاها و پایگاه‌های اینترنتی برخط بیندیشید. همتاآموزان چه منابعی را می‌توانند از منابع برخط قابل توجه استخراج کنند؟

چه معیارهایی در تصمیم‌گیری درباره اعتبار پایگاه اینترنتی برای استفاده همتایان مهم است؟

چگونه می‌توانید استفاده مسئولانه از منابع برخط را ترغیب کنید؟

نکاتی برای ارزیابی منابع

نکات زیر (اقتباس از ایندر، ساندرز- مک کافری، و میل، ۱۹۷۹) هنگام ارزیابی منابع ارجاع مفید خواهد بود.

۱. به خدمات مراجعه کنید. با کارکنان منابعی که بیشتر توسط دانشجویانی که با آنها کار می‌کنید ملاقات کنید. این جریانی وقت گیر است اما مزایای مهم بسیاری را همراه دارد. اگر اطلاعاتی درباره اعتقادات و ویژگی‌های افراد در دفتر خاص و همچنین آگاهی از خدمات ارائه شده داشته باشید، ارجاع مؤثر و اطمینان بخش آسان‌تر است.
۲. از تسهیلات و امکانات بازدید کنید. از امکانات و منابع مادی مانند کتابخانه، مجموعه رسانه‌ها یا آزمایشگاه، اتاق رایانه بازدید کنید. همین‌طور، آشنایی با امکانات فیزیکی شما را قادر می‌سازد تا دانشجو را به مناسب‌ترین منبع موجود ارجاع دهید. در هر فهرست پستی که دفتر برای اعلام رویدادها یا برنامه‌های خاص دارد، درخواست حضور دهید. نسخه‌ای از هر بروشور توصیفی همراه با موارد اضافی را دریافت کنید تا در صورت دسترسی آسان، آنها را تحویل دهید.
۳. فرآیند ارجاع دفتر مشاوره را درک کنید. درباره روش‌های ارجاع، فعالیت‌های دفتر، ساعات اداری، و حتی فلسفه یا نگرش کارکنان را به ارائه خدمات، سؤالات خاصی جویا شوید. به فرآیندی را که دانشجو هنگام درخواست کمک طی می‌کند، مانند پُر کردن فرم‌ها و تعیین وقت ملاقات، پی ببرید. بررسی کنید دفتر مشاوره در مورد محرمانه بودن چه خط مشی دارد.
۴. اشتیاق خدمت در مقام رایزن (مشورتگر) را بررسی کنید. امکان استفاده از افراد دفتر مشاوره را به عنوان مشاور برای کمک به خودتان را در کار با دانشجویان بررسی کنید. برای مثال، اگر با دانشجویی کار می‌کنید که بحران شخصی را تجربه کرده است، بهتر است بدانید چگونه می‌توان به روانشناس یا مشاور شخصی مشابه برای یافتن برخورد با بحران و ارجاع دسترسی داشت.

نکاتی برای ارزیابی منابع آنلاین

موارد زیر به شما در ارزیابی منابع برخط کمک می‌کند.

۱. محتویات سایت را ارزیابی کنید در تمام قسمت‌های سایت‌ها جستجو کنید تا به رویکرد نگاه کنید. اطلاعات را از نظر میزان دقت ارزیابی کنید. ببینید اطلاعات چقدر تازه هستند و هر چند وقت یکبار به روز می‌شوند. ببینید آیا پیام‌های منفی یا مخربی وجود دارد که می‌تواند برای همسالان شما مضر باشد.
۲. سایر اعضای سایت یا جامعه مجازی را درک کنید. با برخی از افرادی که در سایت ملاقات می‌کنید تعامل داشته باشید.
۳. حس عمیق‌تری از تعامل در سایت ایجاد کنید. ببینید چه ابزارهایی برای ابراز وجود وجود دارد. آیا ابزارها رسانه پُرباری هستند یا محدود کننده هستند؟ آیا کاربران درجات وسیعی از آزادی برای ابراز وجود بدون دخالت در فضاهای دیگران دارند؟
۴. منبع سایت را بررسی کنید. سازمان‌ها، دانشگاه‌ها، شرکت‌ها و سازمان‌های دولتی ممکن است سایت‌هایی ایجاد کنند که برای هم‌تأملان با ارزش باشند. اعتبار هر سایت باید واکاوی شود تا معلوم گردد آیا سوگیری‌های مخاطره آمیزی وجود دارد یا خیر. همین طور باید از سایت‌هایی که برنامه‌های سیاسی مشخصی دارند پرهیز شود.
۵. خط‌مشی‌ها و اقدامات مربوط به سایت را بررسی کنید. این کار می‌تواند «شرایط خدمات» یا «قرارداد مجوز کاربر نهایی» یا خط‌مشی کلی و سلب مسئولیت باشد. نگاه کنید تا چه حد از حقوق کاربران برای حفظ حریم خصوصی محافظت می‌شود. ببینید برای محتوایی که کاربران در سایت آپلود می‌کنند چه اتفاقی برای مالکیت معنوی می‌افتد. در نظر بگیرید که صاحبان سایت تا چه حد پاسخگو هستند و چقدر تقریباً در آنجا بر اتفاقات نظارت می‌کنند. این عوامل به کیفیت سایت و تجربه کاربری کمک می‌کنند.

جهت تأمل ۹.۲: ضریب هوشی ارجاعتان را معلوم کنید

در مورد کار خود با دانشجویان دیگر و محدودیت‌های مهارت‌هایتان فکر کنید: هم‌تأملان از داشتن اطلاعات درباره دانشگاه و جامعه چه مزایایی می‌توانند به دست آورند؟ هنگام تصمیم‌گیری درباره این که آیا ارجاع تدبیر مناسبی است، از چه معیارهایی استفاده می‌کنید؟ با نگاهی به استاندارد معکوس، چه زمانی استفاده از ارجاع نامناسب است؟ شما، به عنوان هم‌تأملان، چه شایستگی‌ها و دانشی باید داشته باشید تا عامل ارجاع دهنده موثری باشید؟

خلاصه

آگاهی از منابع موجود در محوطه دانشگاه و جامعه و راه‌های مناسب ارجاع، ابزار موثری برای همتاآموز خواهد بود. هرچه بیشتر درباره هدف و عملکرد دفاتر مختلف بدانید، در کمک به دانشجویان در توسعه برنامه‌ها، حل مشکلات و دستیابی به اهدافشان موثرتر خواهید بود. منابع برخط درباره دانشگاه تان و فراتر از آن منابع ارزشمندی هستند. با این حال، این اخطار برای اطمینان از اینکه این منابع محتوای قانونی و معتبر را نشان می‌دهند، مهم‌تر است.

خدمات، امکانات و منابع اطلاعاتی متعددی هنگام کار با دانشجویان دیگر در اختیار تان است. ارجاع به موقع و مناسب به این خدمات به جنبه مهمی از کارتان تبدیل خواهد شد. برای شناخت و درک مزایای چشمگیری که این منابع به دانشجویان ارائه می‌دهند، وقت بگذارید. با کسانی ارتباط اینترنتی برقرار کنید که هدفشان را از کمک به دانشجویان در میان می‌گذارند، آنها تجربه دانشگاه خود را به حداکثر می‌رسانند.

منابع آنلاین را به دقت بررسی کنید، و با دانشجویان تان کار کنید تا از بسیاری از منابع برخط با محتوای هوشمندانه و مناسب استفاده کنید.

فصل نه: چکیده سوالات

۱. دو منبع دانشگاهی یا جامعه احتمالی را برای هر یک از دغدغه‌های دانشجویی زیر فهرست کنید:
۲. مشکلات دوست‌یابی، مشکلات والدین، مشکلات هم‌اتاقی، مشکلات وزن، مشکلات مالی، آزار جنسی، مشکل در مطالعه، اضطراب امتحان، مشکلات قانونی، بیماری‌های مقاربتی، درگیری با یکی از اعضای هیئت علمی و نداشتن زندگی اجتماعی.
۳. هنگام توصیه یک منبع برخط اطلاعات، چه ملاحظاتی را باید رعایت کرد؟
۴. هنگام استفاده از خدمات دیگر یا درخواست مشاوره از فردی در مقام مشاوره، چه دستورالعمل‌هایی باید رعایت شود؟

اخلاق و راهبردی برای عملکرد خوب^۱

اهداف یادگیری

پس از اتمام فصل، شما قادر خواهید بود:

۱. نیاز به ضوابطی که از عملکرد خوب و رفتار اخلاقی که در روابط کمک به همتایان اعمال می‌شود، آگاه شوید.
۲. اهمیت احترام، حریم خصوصی و رازداری را در کارهای کمک رسان همتایان تشخیص دهید.
۳. راهبردهای اخلاقی را برای عملکرد خوب در نقش مربی همتا توصیف کنید.
۴. آگاه شوید که چگونه رفتار مناسب را برای مسئولیت‌های کمک رسان خاص اعمال کنید.



بگذارید تعریفی از اخلاق به شما بدهم: عبارت از حفظ زندگی و ادامه دادن به زندگی خوب است. آسیب رساندن به زندگی و نابود کردن آن بد است. و این رفتار، ژرفا و فراگیر، اهمیت دین را نشان می‌دهد.

-آلبرت شوایتزر

همان طور که در فصل یک اشاره شد، شما به عنوان همتاآموز وارد رابطه‌ای می‌شوید که در آنجا به عنوان یاور در نظر گرفته می‌شوید. حتی وقتی ممکن است در جایگاه تحصیلی همتایار باشید، در این نقش شما یاور^۲ هستید؛ در حوزه‌ای که در آن خدماتی را ارائه می‌دهید، شما فرد آگاه‌تری می‌باشید. هر شغل خدماتی، ضروری است استانداردهایی که باید کارعملی خوب را داشته باشد، از جمله رفتار مناسب کسانی که کمک می‌رسانند. چنین استانداردهای کارعملی خوب به عنوان کدهای رفتار و استانداردهای اخلاقی نامیده می‌شوند. این قوانین در نوع خود ممکن است به صورت دستورالعملی عمل کنند که از طریق جمعی از متخصصان حرفه‌ای تدوین شده است. برای مثال، انجمن بین‌المللی مربیان

۱. پیش نویس اولیه این فصل را خانم عطیه آشکار تهیه نموده است.

دانشجوی کالج (ACPA) منشور اخلاقی برای متخصصان حرفه‌ای که در سمت‌های امور دانشجویان کار می‌کنند، ارائه داده است. این سند؛ صلاحیت‌ها، مسئولیت‌ها و اقدامات مناسبی را که به عنوان راهنمای عضویت حرفه‌ای عمل می‌کند، اعلام می‌کند (انجمن آمریکایی کارکنان دانشگاه، ۲۰۰۶). این منشور اصول اخلاقی الگوی کلی مفیدی را هنگام کار با دانشجویان ارائه می‌دهد.

چون همتیاری خارج از صلاحیت حرفه‌ای است، شما به ضوابط الزامی حرفه پایبند نیستید. با این حال، اصول اقدامی که در ارتباط با روابط یاورانه حرفه‌ای به کار بسته می‌شود، به شکلی هم ارز رابطه یاورانه همتایان را تقویت می‌کند، که در آن اطمینان، اعتماد و تضمین رفتارهای یاورانه مثبت به تولید نتایج سودمند کمک خواهد کرد. این فصل برای کمک به شما به عنوان همتآموز طراحی شده است که پی ببرید رفتار اخلاقی به چه معنی است، بدانید از این که چگونه می‌توان اصول کمک را شناسایی کرد آگاه شوید و انتظارات روشنی که می‌تواند برای عملکرد شما ایجاد شود را تشخیص دهید. وانگهی، در مورد رفتارهای درست یا نادرست در انجام وظایف خود دستورالعمل مشخصی ندارید. عمل پذیرفتنی و مؤثر مستلزم قضاوت خوب، تامل دقیق درباره پیامدها و تمایل به مشورت با افراد آگاه دیگر است.

برخی از منشورهای منتشر شده محدودی وجود دارند که آنها را انجمن‌های حرفه‌ای برای رسیدگی به استانداردهای «رفتارهای بین‌فردی» افراد غیرحرفه‌ای در نقش یاوری پدید آورده‌اند. انجمن مشاوران مدرسه آمریکا^۱ (ASCA) منشوری برای مشاوره با همتا در محیط مدرسه صادر کرده که شامل مسئولیت‌های آن دسته از همتایانی است که ناظر بر همتایان خود هستند (تیندال، ۱۹۹۶، صص. ۲۵۸-۲۵۵). انجمن ملی متخصصان برنامه همتایان^۲ (NAPPP) سازمانی با تمرکز بر برنامه‌های ناظر بر همتا در K-12 (هم چنین شامل برخی دانشگاه‌ها)، استانداردهای برنامه را برای متخصصانی که با برنامه‌های همتا کار می‌کنند و آیین نامه اخلاقی پیشنهادی برای همتایاران صادر کرده است (انجمن ملی حرفه‌ای‌های برنامه همتا، ۲۰۰۹).

به عنوان همتآموز، فعالیت خدماتی شما ممکن است پیوستاری از تماس‌های گوناگون با دانشجویانی باشد که ممکن است محتوا و ارائه به آنها متفاوت باشد. برای مثال، شما ممکن است اطلاعات و آموزش‌هایی را فراهم آورید که آزادانه در کلاس درس یا محیط گروهی بدون پذیرفتن یا افشای اطلاعات بسیار شخصی ارائه شود. یا در سطحی دیگر، شما می‌توانید به افرادی توجه کنید که درباره نگرانی‌های شخصی صحبت می‌کنند که باید با توجه به نحوه پاسخگویی از طریق رعایت کردن حریم خصوصی و مناسب این کار صورت گیرد. با توجه به اینکه در نقش‌های همتآموز تفاوت‌هایی وجود دارد، ما این فصل را طوری سروسامان داده ایم که مبحث استانداردها و اصول اخلاقی کار عملی

1. American Assn of School Counselors (ASCA)

2. National Association of Peer Program Profesional (NAPPP)

را از پایه‌ای وسیع در نظر می‌گیرد که می‌تواند هم در عمق محتوا و هم شیوه ارائه کمک مفید باشد. ما با توجه به اینکه چه حوزه‌هایی ممکن است درون ضوابط اخلاقی همتآموز گنجانده شود، شروع می‌کنیم. برخی مثال‌ها درباره انواع برنامه‌های آموزشی همتایان در تعریف این گزینه‌های احتمالی، مفیده بوده‌اند. این بحث اولیه با ارایه مجموعه‌ای از دوازده اصل راهنما دنبال می‌شود، نمونه‌های خاصی که مورد قبول واقع شوند، به عنوان رهنمودهایی برای هرگونه برنامه سازمانی مفید خواهند بود.

چه چیزی باید در نظام نامه عمل اخلاقی برای همتآموزان گنجانده شود؟

به عنوان همتآموز، بسیار مهم است که رفتار اخلاقی را در حین کار با دانشجویان دیگر درک کرده و بدان عمل کنید. اولین گام، شناسایی و آگاه شدن از محتوای خاصی است که میانی رفتار اخلاقی همتآموزان وجود دارد. این آگاهی را می‌توان از طریق بیانیه کتبی شفاف که استانداردهای رفتار، بحث و بررسی در تعلیم، و کار کردن زیر نظر استاد راهنما یا مربی حرفه‌ای را مشخص به دست آورد. ما توصیه می‌کنیم که محتوای متن اخلاقی پیشنهادی حداقل نکات زیر را در نظر بگیرید:

- همتآموزان از استانداردهای حرفه‌ای متناسب با سازمانی که در آن اشتغال دارند، آگاهی داشته باشند و مطابق با آنها عمل کنند.
- همتآموزان به استقلال و کرامت فردی دانشجویانی که خدمت می‌کنند، احترام می‌گذارند.
- همتآموزان از فعالیت و رای محدود خدماتی که برای آن‌ها برگزیده شده و آموزش دیده‌اند، پرهیز کنند و تلاشی برای ارائه خدمات حرفه‌ای که مستلزم صلاحیت‌ها و تعلیم وسیع‌تری است، نداشته باشند.
- همتآموزان حق داشتن حریم خصوصی و محرمانگی را برای دانشجویانی که به آنها خدمت می‌کنند، حفظ کنند.
- همتآموزان در شیوه‌های خود به نفع و رفاه دانشجویان عمل کنند و مراقب باشند از مسائلی که در آنها تضاد منافع، سوگیری یا روابط دوگانه می‌تواند این جایگاه یاورانه را خدشه دار کند، پرهیزند.

اصول افزایش کیفیت عمل همتایان

نکات اصلی برای ملاحظات اخلاقی فهرست شده در بخش قبل به شما، مؤسسه و سازمان‌های خارجی کمک خواهند کرد. زیرا همه در تلاش برای ترویج خدمات اخلاقی با کیفیت بالا برای دانشجویان هستند. این بیانیه همچنین به شما کمک می‌کند تا نقش خود را به شایستگی اجرا کنید. هر روز با مسائلی مواجه خواهید شد که پیامدهای اخلاقی دارند: اگر از من خواسته شود به موقعیتی

پاسخ دهم که هیچ اطلاعی درباره‌اش ندارم، چه کنم؟ اگر هیجان‌های شخصیم در شناخت شخص مقابل خلل ایجاد کند، چه می‌شود؟ اگر احساس تهدید، آزار و اذیت یا گمراهی داشته باشم چه؟

اگرچه هیچ طرحی برای برخورد با بسیاری از شرایط بی‌همتا وجود ندارد، ما معتقدیم برخی اصول برای عمل خوب وجود دارند که می‌توانید از آنها به عنوان معیاری برای تصمیم‌گیری در آینده استفاده کنید. این راهبردها را می‌توان با توجه به میزان مهارت‌تان آن طور که با تعلیم، ارتباطات با استاد ناظر، روابطتان با دانشجویانی که به دنبال خدمات شما هستند، و ارتباط شما با دانشگاه و جامعه در کل طبقه‌بندی می‌شوند. دوازده اصل پیشنهاد شده زیر بر اساس مقوله‌های فوق‌الاشاره ساماندهی شده‌اند.

مهارت‌هایی که با تعلیم تعیین می‌شوند

میزان مهارت‌های یابوری‌تان که تا حد زیادی توسط برنامه آموزشی تعیین شده که برای افزایش توانایی‌تان در کار با دیگران و تجربیات گذشته یا آموزش‌های قبلی طراحی شده. ملاکی است که باید موقع تصمیم‌گیری در رابطه با چیزی که برایش صلاحیت دارید و موقع کار با دیگران قادرید انجام دهید، به کار ببندید.

اصل ۱: در محدوده آموزش و مهارت خود پاسخ دهید.

وقتی از شما برای اطلاعات، کمک یا حمایت درخواستی می‌شود که مستلزم مهارت‌هایی فراتر از آموزش، تخصص یا صلاحیت شما ست، باید محدودیت‌های شخصی خود را بشناسید و از مرزهای دانش و مهارت‌هایتان با ارايه پیشنهادات یا کاربرد دانشی که ممکن است ناقص باشد، نگذرید. در صورت امکان، شما می‌توانید دلیل یا محدودیت‌های کمک خود را بدون مغایرت با رد کردن دانشجویی که به آن خدمت می‌کنید یا با در اختیار داشتن چیزی که در صورت انتخاب می‌توانید ارائه دهید، خیلی کوتاه توضیح دهید. اگر از منبع ارجاع مناسبی آگاهی‌دهید، آن اطلاعات را باید به اشتراک گذاشت و برای دسترسی به منابع کمک‌هایی در اختیار فرد قرار داده شود.

اصل ۲: به جای ارائه تخصص کاذب محدودیت‌هایتان را آزادانه با گفتن نمی‌دانید، تصدیق کنید.

حتی درون محدودیت‌های نقش‌تان، سوالاتی از شما پرسیده می‌شود که پاسخی برای آنها ندارید. نقش فرد متخصص را بازی نکنید. گفتن «نمی‌دانم» بسیار مفیدتر از سخن کذب است. در مواجهه با این موقعیت، کاستی‌های خود را بپذیرید و برای یافتن پاسخ مناسب با فردی که یاری طلب است، همکاری کنید. این ممکن است شامل مشورت با سایر هم‌آموزان یا استاد ناظر یا پرس و جوی تلفنی از اطراف دانشگاه برای کسب اطلاعات مورد نیاز باشد. در بسیاری از موارد، حل مسئله برای چگونگی یافتن راه‌حل‌ها حتی مفیدتر از داشتن پاسخ برای کسی است. همان طور که ضرب‌المثل می‌گوید: «به

جای تهیه ماهی، به دیگران ماهیگیری یاد دهیم»، یا «اگر ماهیگیری را به او بیاموزید، غذای همه عمرش را فراهم آورده اید.»

ارتباط با سرپرست خود

سرپرستان مهمترین نقطه تماسی است که در نقش خود به عنوان هم‌تأملوز دارید. سرپرست شما در نقش مربی، معلم، کارفرما و راهنمایان در زمینه کمک به دیگران خدمت خواهد کرد. داشتن این ارتباط برای موفقیت شما حیاتی است.

اصل ۳: وقتی شک دارید - مشورت کنید!

وقت با موقعیتی مواجه‌اید که در باره آن تردید دارید یا ممکن است با تعارض یا دو راهی همراه باشد، ضروری است با سرپرست تان مشورت کنید. از کاربلدی این شخص - به عنوان متخصص در حوزه خدماتی خود استفاده کنید که درقبال موفقیت‌تان مسئولیت پذیر است. سرپرست‌تان می‌تواند بزرگترین تکیه گاه‌تان باشد. افراد زیادی وسوسه می‌شوند ضعف‌های خود را از سرپرست بپوشانند سرپرست چون می‌ترسند سرپرست به دلیل نداشتن پاسخ، به نوعی کمتر به آنها فکر کند. در واقع، مواقعی که سؤال دارید یا مردد هستید، مهم‌ترین زمان‌ها برای دریافت نظرات سرپرستان هستند. نیاز به مشورت ممکن است بر اساس فوریت و منابع مورد نیاز متفاوت باشد. برای مثال، موقعیتی که به دلیل خطرپذیری یا ضیق وقت نیاز به توجه فوری است، نیاز به مشورت فوری دارد. بهترین موقعیت این است که از قبل فرد، سیستم یا منبعی را که می‌توانید در مواقع اضطراری با او مشورت کنید، بشناسید. با برگزاری منظم جلسات سرپرستان یا مشورت برنامه ریزی شده ممکن است نیاز شما به خوبی با تأیید یا پیشنهاد به نقش خدماتی تأمین شود. در موارد دیگر، جایی که جزئیات یا منابع بیشتری لازم است، مشورت ممکن است شامل آموزش، توسعه منابع یا ارجاع باشد.

اصل ۴: رازداری و حریم خصوصی مراجع را مادامی که این حریم از شخص مورد کمک حراست می‌کند، حفظ کنید.

در حالت دلخواه، ارتباط شما با دانشجویانی که در پی خدمات‌تان هستند، خصوصی است و توافق‌نامه یاوری تلویحا بدان معناست که اطلاعات شخصی آنها را فاش نخواهید کرد. این استاندارد رفتار از حریم فرد حراست می‌کند و نیز میزان اعتماد را بالا می‌برد که به نوبه خود موجب بی‌پرده گویی درباره خود می‌شود.

اما قاعده رازداری استثنائاتی هم دارد. نخست این که، اگر تحت برنگری و سرپرستی هستید، هم لازم و هم مفید است که با سرپرست تان درباره جوانب تعاملات‌تان با کسانی که کمک می‌کنید، سخن

بگویید. بسیار مهم است با دانشجویی که کار می‌کنید کاملاً آشکار شود که تحت نظارت هستید و اطلاعات را با آن فرد خاص به اشتراک می‌گذارید تا مهارت‌های خدماتی‌تان را بهبود بخشید. بنابراین، دانشجو این امتیاز^۱ را دارد که با آن شرط موافقت کند یا درخواست جایگزین کند. استثناء بسیار مهم دیگر برای حفظ موضع خصوصی و محرمانه با دانشجو زمانی است که اطلاعاتی دریافت کرده‌اید که حاکی از خطر بالقوه برای خودتان، فرد تحت مشورت هم‌تا، یا دیگران است. در این موارد، شما باید با سرپرست تان یا شخص مسئولی در مؤسسه تان، مانند نماینده دانشجویان مشورت کنید و روش مناسبی را برای دخالت دادن از طریق یکی از مسئولان دانشگاه یا محلی تعیین کنید. این موارد استثناء برای زمانی هستند که راه‌حلی در نظر ندارید. شما هرگز نباید سخن چینی کنید در این صورت ممکن است اتفاقی اطلاعات کسب شده درباره شخص دیگری را که با او کار می‌کنید فاش کنید. در میان گذاشتن اطلاعات دیگران با دوستان غالباً هنجار اجتماعی است. وانگهی، در موقعیت هم‌تأموزی، این هنجار برای رابطه یاورانه نامناسب و خودشکن است.

ارتباط با دانشجویانی که در جستجوی یاری شما هستند

همچون تمام موقعیت‌های یاورانه، تعامل بین دو نفر - کیفیت رابطه - احتمالاً مهم‌ترین عامل در مفید بودن و موفقیتی است که رخ می‌دهد. شیوه درخواست کمک دانشجو، نشان می‌دهد که شما و مهارت‌تان برای موفقیتی که کسب خواهید کرد، مهم است.

اصل ۵: برای افراد دیگر احترام و منزلت قائل شوید.

تحمل و پذیرش شخص دانشجو و شرایطش، پیش شرط‌های مهم برای هر کمکی است. هیچ یک از دانشجویانی که با آنها کار می‌کنید نباید این احساس را داشته باشد که برایش دلسوزی می‌کنید وقتی شما در نقش یاور خدمتی ارایه می‌کنید. تمام تماس‌ها - و اطلاعات حاصل از آن تماس - باید با احترام و متانت در گفتار حفظ شود. استثناء این قاعده زمانی است که دانشجو توافق کند که درمیان گذاشتن اطلاعاتش با دیگران ایرادی ندارد یا اگر اطلاعات دریافتی‌تان شما، دانشجو یا جامعه را به خطر بیندازد. بازهم، با این مسائل همان‌طور که در اصل چهار توصیف شد، برخورد کنید.

اصل ۶: متوجه سوگیری خاص خودتان باشید و از تحمیل این سوگیری به دیگران بپرهیزید.

به عنوان هم‌تأموز، باید مراقب باشید که سوگیری‌تان را به دانشجویان دیگر تحمیل نکنید یا سعی نکنید نظرات یا عقاید دانشجو را تحت تأثیر قرار دهید یا پیش داوری کنید. این ممکن است شامل انتقاد از افراد یا مقامات دیگر، دلسردی، یا قضاوت‌های ارزشی قوی باشد که از دانشجو می‌خواهد با

برنامه‌های شخصی که از شما، به‌عنوان هم‌تألموز، در یافت می‌کند، برخوردار کند. هر کسی نظرات و سوگیری‌های شخصی دارد، اما باید به اعلام مالکیت شخصی و بی‌هیچ فشاری یا متقاعدسازی دیگری برای پذیرش آن عقیده بیان شود. برای بحث عمیق درباره مسایل سوگیری و تبعیض بر اساس گوناگونی پیشینه، فرهنگ و باور، به فصل چهار مراجعه کنید.

اصل ۷: هنگام کار با اشخاصی که از آنها بیزارید، به برخورد مناسب تان ادامه دهید.

شما ممکن است در نقش هم‌تألموز متوجه شوید قرار است افراد را ملاقات کنید و از شما خواسته شود با دانشجویان دیگری کار کنید که ممکن است نسبت به آنها احساس خصومت، بی‌علاقگی، یا واکنش‌های هیجانی قوی با یکدیگر داشته باشید. در چنین مواردی، باید ببینید چرا احساس بی‌زاری می‌کنید و با دقت بسنجید که آیا این بی‌زاری در نقشی که باید آن را حفظ کنید، تداخل می‌کند یا نه. برای مثال، ممکن است برافروخته شوید چون آن آدم بسیار شبیه کسی است که می‌شناسید و در گذشته به شما آسیب رسانده است. در برخی موارد، ممکن است بهترین کار این باشد که محدودیت کار را بپذیریم و راهی پیدا کنیم که کس دیگری بتواند به وی خدمت کند. مشورت با سرپرست تان در باره راه‌های مدیریت چنین مشکلات شخصیتی سودمند است.

اصل ۸: هنگام کار با اشخاصی که برای شما جذابیت دارند، به درستی عمل کنید.

گاهی ممکن است ضمن کار با دانشجویانی ملاقات کنید که به آنها علاقه مند شده یا حتی جذب آنها شوید. حتی ممکن است پی ببرید که دوست دارید با این شخص قرار ملاقات بگذارید یا خارج از فعالیت‌های شغلی دوست باشید. این نوع روابط می‌توانند نقش یاورانه‌تان را به خطر بیندازند و ممکن است مشکلاتی چون روابط دوگانه ایجاد کنند. هنگام آموزش هم‌تایان درباره پرهیز از چنین معضلاتی باید به دقت بحث شود و بر فرق قدرت و تأثیر در نقش یاورانه تأکید شود. شما باید پیش از این در نظر داشته باشید که چگونه از این دو راهی‌ها در صورت وقوع پرهیزید یا با آنها کنار بیایید. و اگر حادثه‌ای رخ داد، با سرپرست خود درباره‌اش حرف بزنید. وجود سایت‌های شبکه‌های اجتماعی آنلاین و راه‌های مشابه ارتباط عمومی ممکن است موقعیت‌های پیچیده‌ای را فراتر از روابط کاری هم‌تایان ایجاد کند، زمانی که برای شما یا شخص مقابل به راحتی می‌توان خواست «دوست مجازی»^۱ شوید.

اصل ۹: دانستن و مدیریت واکنش عاطفی خود، هنگام کمک به دیگران، برای سلامتی خود و توانایی کمک کردن واجب است.

در حین خدمت، ممکن است واکنش‌های هیجانی دانشجویان را برانگیزید، از خشم و برافروختگی گرفته تا غم و اندوه. همتاآموزان باید با آموختن محدودیت‌ها، پذیرش، نه جذب کردن نظرات عاطفی و سوق دادن واکنش‌ها از طریق ارجاع به منابع مناسب در دانشگاه، واکنش‌های هیجانی را مدیریت و حتی مهار کنند. برخی مواقع، واکنش دانشجو در احساسات موازی را از طریق تجربه خود همتاآموز تحریک می‌کند. در این موارد، همتاآموز باید بداند که چگونه پیگیری کند و از منابع شخصی حمایت برای کسب اطلاع از چنین برخوردهایی استفاده کند. پرسش کردن از فشار روانی که وجود دارد پس از مداخله در بحران عملی رایج برای نیروهای امدادی در بلایا و کسانی است که با موقعیت‌های فوریتی آسیب‌زا سروکار دارند- نیازی به سخت‌گیری خاصی از سوی شما نیست، و اگر سعی کنید این کار را انجام دهید، قوی‌تر و لایق‌تر به نظر نخواهید آمد. بنابراین، حفظ تعادل، حمایت و کمک خوب در زندگی‌تان فقط توانایی‌تان را برای مفید بودن به حال دیگران بالا می‌برد.

ارتباط با جامعه دانشگاهی‌تان و فراسوی آن

به عنوان همتاآموزی که در محیط دانشگاه کار می‌کنید، در محیط اجتماعی کار می‌کنید که ممکن است شامل خدمات خوابگاهی و اجتماعی کامل باشد، توجه به این نکته مهم است که شما هم به عنوان همتاآموز و هم عضوی از دانشگاه تعهداتی در قبال این محیط دارید.

اصل ۱۰: در صورت اطلاع از رفتار غیرقانونی، اقدام مسئولانه انجام دهید.

در نقش خود، ممکن است از پاسخ دانشجو، از رفتاری مطلع شوید که غیرقانونی یا بالقوه غیراخلاقی است. در این موارد، شما ممکن است با این رفتار فرد طوری برخورد کنید که به هنجارها و پیامدهای اجتماعی اشاره کند، به گونه‌ای که نشان دهد شما فردی نیستید که در باره رفتاری قضاوت کنید، بلکه در عوض به انتظارات و قوانین اجتماعی روشنی که لازمه عضوی از جامعه یا اجتماع بودن است، اشاره می‌کند. وقتی اطلاعاتی با شما درمیان گذاشته می‌شود حاکی از خطری واضح و موجود برای دیگران در جامعه است، سیر اقدام مناسب را با استاد ناظر خود تعیین کنید.

اصل ۱۱: به یاد داشته باشید که به عنوان همتاآموز، شما نقش الگو را دارید!

همان طور که در فصل یک به آن اشاره شد، همتاآموزان الگوی دانشجویان در دانشگاه و جامعه هستند. این بدان معناست که شما موظفید بین آنچه که به هم دانشجویی‌ها در نقش همتایار می‌گویند

و طرز رفتار تان در دیگر جوانب زندگی همخوان باشید؛ به یاد داشته باشید، شما با کسانی که کار کرده‌اید دیده (یا شنیده) می‌شوید. برای مثال، اگر در زمینه مدیریت زمان به دیگران کمک می‌کنید، اما همیشه دیر به جلسات می‌روید، یا سخنرانی درباره خوردن نوشیدنی‌های الکلی را بر عهده دارید اما به خوردن نوشیدنی ضمن رانندگی متهم شوید، بخش اعظمی از اعتبارتان در مقام همتاآموز با سرعت و قطعی تضعیف می‌شود. الگو بودن ممکن است مستلزم سرمشق دهی «رفتار خوب» باشد، اما همچنین ممکن است مستلزم نشان دادن تعهد شما به تعیین و دستیابی به اهداف برای توسعه خود باشد. همان طور که از شما خواسته می‌شود نمونه‌های خوبی ارائه دهید، همین طور مشخص می‌شود که شما، به عنوان دانشجو، در معرض همان آزمایش‌ها و فعالیت‌های اجتماعی هستید که برای «سال‌های دانشگاه» عادی تلقی می‌شوند. این چالشی برای تمام همتاآموزان است که خوب قضاوت کنند و در باتلاق تظاهر «آن طور که می‌گویم انجام بده، نه آن طور که انجام می‌دهم» گرفتار نشوند.

اصل ۱۲: انسجام را حفظ کنید و هنگام اظهار نظر درباره روابط حرفه‌ای با دیگران شایعه‌سازی نکنید

در نقش خودتان، دانشجویان نظر شما را درباره کیفیت سایر متخصصان، به‌ویژه اساتید دانشگاه و نوع تجربه کلاسی که ارائه می‌دهند، می‌پرسند. بر این باوریم که شما باید از دادن نظرات منفی پرهیز کنید یا حداقل هرگونه اظهار نظر بالقوه انتقادی را درباره حقایق عینی در مورد استاد دانشگاه یا دانشگاه محدود کنید. هر کسی تجربه متفاوتی درباره دیگران دارد. آنچه که ممکن است برای شما تجربه ضعیف یا ناچیزی حساب‌آید، ممکن است برای دیگران تجربه‌ای بسیار عالی باشد.

تمرین ۱۰.۱: اصول اخلاقی واقعی زندگی

خود را در شرایط زیر قرار دهید:

- شما با دانشجویی حرف می‌زنید که در فعالیتی شرکت داشته که اگر دستگیر شود کار او جرم تلقی می‌شود. آن شخص این را با لحن نسبتاً عادی می‌گوید و حتی تا حدودی بی‌پروا ادعا می‌کند که هیچ پیامدی هم «نداشته است».
- به عنوان رهبر گروهی که به موضوع بحث می‌پردازد، متوجه دانشجویی می‌شوید که سال گذشته با او اختلاف حل نشده‌ای داشته‌اید. شما با دیدن این فرد احساسات و واکنش‌های تندی دارید.
- شما بشدیداجذب فردی شده‌اید که طی دو هفته گذشته به او آموزش داده‌اید و واقعاً دوست دارید از آن شخص بخواهید که قرار ملاقاتی خارج از دانشگاه با او بگذارد. و به

دنبال دوست «رابطی» هستید، تا موقعیت را با پاسخ سلیقه‌ای «بله» یا «خیر» بررسی کند بی آن که مستقیم از طرف مقابل بپرسید.

- شما به دانشجویی با دادن برنامه بهبودی شخصی به عنوان بخشی از تجارب سلامتی دانشجویان تازه وارد کمک کرده اید. نقش شما عمدتاً کمک به طراحی و نظارت بر پیشرفت بسوی هدف بوده است. دانشجو می‌پرسد که آیا شریک تمرینی همیشگی او می‌شوید، چون این کار واقعاً به انگیزه مشارکت او کمک می‌کند.

- شما در تعامل با فردی هستید که دیدگاه سیاسی یا اخلاقی متفاوتی با شما دارد. شما این دیدگاه را ناپسند می‌دانید، اگرچه بر اساس فرهنگ و نظام ارزشی این دانشجو می‌توان آن را قابل قبول دانست. اما شما می‌خواهید با دیدگاه متفاوتی بحث را مطرح کنید.

با استفاده از نکات بحث زیر، واکنش‌ها و اقدامات مختلفی را که ممکن است در هر یک از موقعیت‌های ذکر شده در بالا رخ دهد، در نظر بگیرید:

- واکنش‌های خود را در هر مورد مشخص کنید.
- پیامدهای اقدامات بعدی احتمالی چیست؟
- پیامدهای رفتار اخلاقی در هر مورد چیست؟
- چند راه مختلف برای رسیدگی به هر یک از این موقعیت‌ها را شرح دهید.

ارتقاء ارزش‌ها فراتر از ضوابط اخلاقی

این بخش پایانی فصل گنجانده شده تا پیشنهاد می‌دهد که دانشجویان و همه شهروندان جامعه دانشگاه به روش‌هایی عمل کنند که فرهنگ دانشگاه را به سمت پذیرش بیشتر، پرورش و ارتقای محیطی کاملاً ارزش مدار تقویت کند. نمونه‌هایی از موضوعات و مسائلی که ممکن است لازم باشد فردی که در این نقش فعالانه کار می‌کند از آن استقبال کند؛ شامل موارد زیر می‌باشد:

۱. تأکید بر پایداری به ارزش‌ها و انسجام اجتماع محور. تأکید بر جریان بررسی فضایل اصلی است که می‌توان آنها را به عنوان پایه عمل به‌جای تطبیق هر سیستمی که صرفاً به مجموعه کومه نظری از درستی و نادرستی تبدیل می‌شود. ممکن است سوالاتی از این قبیل بپرسید: جامعه حمایتگر دلسوز واجد چه چیزی است؟ نظام افتخار یکپارچه چیست؟
۲. حمایت از پایداری که باعث حمایت در حفظ و تقویت تعادل در طبیعت می‌شود و نه تخریب منابع. جنبش «سبز» [منظور جنبش طرفدار محیط زیست است.م] ممکن است روی منابع جایگزین برای انرژی تجدید شده، بازیافت مواد و استفاده مجدد آن، کاهش آلاینده‌ها و حفظ منابع طبیعی تمرکز کند.

۳. ارتقای ایمنی و کاهش خصومت به طوری که آزار و اذیت، «قلدری» و اقداماتی که تنش‌های غیرضروری و خشونت‌آمیز ایجاد می‌کنند قابل چشم پوشی نبوده و ممکن است پیشگیری شود. اینها شامل اقدامات مبتنی بر پیشداوری یا عدم تحمل جنسیت، قومیت، مذهب، ترجیحات جنسی، ناتوانی یا سایر نشانه‌های متفاوت است، اما صرفاً محدود به این موضوعات نمی‌شود. برنامه‌هایی مانند «منطقه امن» در حمایت از این جنبش‌ها در بسیاری از محیط‌های دانشگاهی ایجاد شده‌اند.

۴. بهره‌مندی از کانون توجه روانشناختی مثبت برای ارتقاء زندگی خوب. روانشناسی مثبت عوض تأکید بر تدابیر رعب آور یا رفتارهای منفی مانند سیگار کشیدن، مشروبات الکلی و مواد مخدر و مضرات آن، از رفتار زندگی سالم و مزایای آن حمایت می‌کند. مثال دیگر تأکید بر رفتارهایی است که پاسخگویی مثبت به همراه دارد، مانند قدردانی، شکرگزاری و بخشودگی به عنوان راه‌های مفید و امیدبخش برای غلبه بر واکنش‌های غم و اندوه، خشم و طبقه بندی‌های منفی غیرضروری که سبب قربانی کردن و کوچک سازی خود می‌شوند.

برای کسب اطلاعات بیشتر درباره این موضوع، به روزنامه دانشگاه و منش^۱ مشورت کنید، که شامل بحث در اره جنبش‌های پیشگام در محیط‌های دانشگاهی امروزه است. مارگارت ویتلی (۲۰۰۲)، یکی از شخصیت برجسته در توسعه سازمانی و جامعه، درباره راه‌های ترویج روحیه جمعی «یگانگی» در زمانی که پراکندگی و جدایی در جامعه رخ داده است، مطالب فراوانی نوشته است. او نشان می‌دهد که عمل "گوش دادن از طریق گفتگوی ساده، صادقانه و انسانی" کلید برقراری ارتباط است. (ویتلی، ۲۰۰۲، ص ۳). این بخش به این دلیل در این فصل گنجانده شده زیرا بسیاری از سازمان‌های دانشجویی و جامعه محور از همتاآموزان برای تأثیرگذاری بر توسعه جو اخلاقی و ارتقای فضایی استفاده می‌کنند که از نتایج مثبت‌تیرا حمایت می‌کنند.

تمرین ۱۰.۲: ترویج فعالیت ارزش‌ها

به عنوان یک فرد یا گروه سوالات زیر را بپرسید:

- آیا از جنبش‌های پشپرو امروز در دانشگاه خود اطلاع دارید؟ مثال بزنید.
- آیا گروه یا سازمان شما اهداف و مقاصد خاصی را ترویج می‌کند؟ در این صورت، چه چیزهایی را شامل می‌شود؟

- چگونه می‌توانید این بیانیه را استانداردهای رفتاری خود بگنجانید که پیابندی سازمان همتا را به نتایج پسایند نشان دهد؟

باز چه خبره؟ طراحی یک تعهد برای خدمات مربی همتای خود

به شما چارچوبی برای آگاهی، توسعه و پایبندی به ضوابط اخلاقی همتیاری ارائه شده است. به عنوان آخرین فعالیت برای این فصل، به مثال تعهد برای خدمات با کیفیت در کادر زیر نگاه کنید. این تعهد برای دفتر مشاوره همتایان نوشته شده بود و برای مشتریان ارسال شد تا هنگام ورود به منطقه، خدمات آن را مشاهده کنند. نمونه تعهد را بخوانید و بیانیه مشابهی را طراحی کنید که با نقش همتاآموزیتان تطابق دارد.

تعهد برای خدمات با کیفیت

هدف ما ارائه خدمات مفید و کاربر پسند به دانشجویان است. کارکنان ما تلاش خواهند کرد تا استانداردهای زیر را برای عملکرد با کیفیت بالا بکار بگیرند:

۱. حریم خصوصی و رازداری
 ۲. خدمات به موقع
 ۳. خدمت‌رسانی با رفتاری مؤدبانه و اثربخش
 ۴. اهداف مشخص و روشن برای نتایج فردی
 ۵. توضیح هرگونه راهبردی یا روش توصیه شده
 ۶. اطلاعات مربوط به گزینه‌های ارجاع
 ۷. نظارت از سوی کارکنان حرفه‌ای
 ۸. آموزش کلیه کارکنان قبل از گرفتن سمت و ادامه داشتن آموزش هفتگی
 ۹. حساسیت به خرج دادن به تفاوت‌های فرهنگی و سبک زندگی
- اگر این استانداردها مطابق با رضایت شما نباشد، حق دارید این نگرانی یا شکایت را به مدیر اطلاع دهید و به مدت دو روز پاسخ خود را دریافت خواهید کرد.

نتیجه‌گیری

برای پایان دادن به کار خود در این تجربه تعلیماتی، ما شما را تشویق می‌کنیم که با سایر همتاآموزان و استاد ناظر یا مشاور خودتان همکاری کنید تا منشور اخلاقی پسندیده متقابلی را تهیه کنید. این کار ممکن است مستلزم مجموعه‌ای از بیانیه‌های عملکرد خوب برای هدایت کار شما یا

اخلاق و راهبردی برای عملکرد خوب □ ۲۵۷

بیانیه رسمی تر عملکرد اخلاقی باشد. در هر صورت، مهم است که دستورالعمل‌های خاصی برای ارزیابی کار و تصمیم‌گیری‌های روزانه خود داشته باشید.

فصل ده: چکیده سوالات

۱. چرا هم‌تأموزان به منشور اخلاقی برای هدایت فعالیت روزانه خود نیاز دارند؟
۲. دوازده اصل برای فعالیت خوب در این فصل ارائه شد. پنج مورد از مهم‌ترین نقش‌تان به عنوان هم‌تأموز کدامند؟ چرا این‌ها مهم‌ترین موارد هستند؟

نمونه‌هایی از برنامه‌های آموزشی هم‌تایاران در آموزش عالی^۱

اهداف یادگیری

بعد از تکمیل این فصل شما خواهید توانست...

۱. برخی از برنامه‌های دانشگاه‌های جهان را که از هم‌تآموزان استفاده می‌کنند، توصیف کنید.
۲. مزایای عملی استفاده از هم‌تآموزان در برنامه‌های مختلف آموزشی را بشناسید.
۳. برخی از راهبردهای مفید برنامه‌ای و سازمانی که از هم‌تآموزان استفاده می‌کنند، فهرست کنید.
۴. راهبردهای آموزشی کاربردی (رسمی و غیررسمی) را برای هم‌تآموزان خلاصه کنید.
۵. برخی از مزایای دنیای واقعی را برای هم‌تآموزان شرکت‌کننده در برنامه‌های مختلف شرح دهید.



در فصل یک اشاره کردیم که هم‌تآموزان اکنون در جاهای زیادی خدمت می‌کنند. در این فصل نمونه‌هایی از برنامه‌های هم‌تآموزی را که برای خدمات آموزشی گوناگون تهیه شده‌اند، ارائه می‌کنیم و نظراتی درباره گستره خدمات هم‌تایاری^۲ به شما ارائه می‌دهیم. ما همچنین نمونه‌ای از روش‌هایی را که برنامه‌ها و راهبردهای مورد استفاده برای طراحی، استخدام و آموزش مربیان هم‌تایار بکار برده شده، ارائه می‌کنیم.

مثال‌های این فصل از چندین منبع آمده است که شامل برنامه‌هایی از تجربه ما با چندین دانشگاه به دست آمده است. نمونه‌های دیگر را شماری از همکاران حرفه‌ای و توصیف‌های حاصله از فهرست‌ها

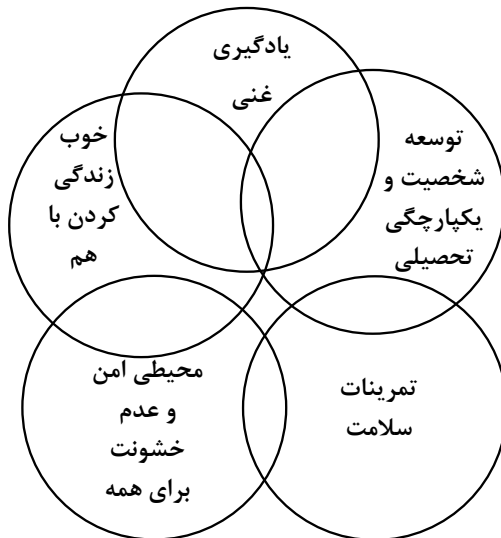
۱. پیش‌نویس اولیه این فصل را آقای دکتر سید احسان گلستانه-اداره مشاوره و سلامت روان دانشجویی دانشگاه ع.پ. بوشهر ارائه کرده است.

و سایر منابع برخط کسب شده‌اند. این برنامه‌ها همه احتمالات را شامل نمی‌شوند. آنها نوآوری‌ها و نیز روش‌های آزموده شده و واقعی هستند که در تمرینات همتاآموزی بخوبی محرز هستند.

فرصت‌های فراوانی برای گسترش همتاآموزی و جریان بازبینی همتیاری در انواع فعالیت‌های آموزشی و خدماتی وجود دارد. با کاهش منابع مالی و در عین حال با توجه به نیازهای رو به رشد به خدمات دانشجوی بنیان، همتاآموزان در اکثر دانشگاه‌ها مهم‌تر و پرکارتر شده‌اند. شکل ۱۱-۱ برای نشان دادن ارتباط موضوعی^۱ بین طیف وسیعی از اقدامات ارائه شده در این فصل طراحی شده است. مثال‌هایی که در ادامه می‌آیند، روش‌های همپوشی را نشان می‌دهند که اکنون همتاآموزان از راه‌های زیادی برای تأثیرگذاری بر کیفیت‌های حاصل دوگانه، پُربارسازی فردی و ارتقای جامعه عمل می‌کنند.

یادگیری غنی: تحصیل در خارج از کشور و آموزش خدماتی

یادگیری دانشگاهی بسیار فراتر از مرزهای جغرافیایی است زیرا دانشجویان با سایر اساتید و دانشجویان از بسیاری از مناطق جهان دیدار می‌کنند. برای تجربیات تحصیلی کوتاه تا بلند مدت به خارج از کشور می‌روند. تجربیات تحصیلی خود را در زمینه یادگیری خدماتی طراحی می‌کنند و خدمات خود را در جوامع همسایه و در سراسر جهان ارائه می‌دهند. شما در مقام همتاآموز می‌توانید این فرصت‌ها و تجربیات را به همسالان خود معرفی کنید و به آنها کمک کنید برنامه‌های یادگیری خلاق خود را آماده کرده و به انجام برسانند. این تلاش‌ها سبب ارتقای آگاهی فراگیرتر و نیز بهبود تکنولوژی و انتشار یادگیری می‌شود.



شکل ۱۱-۱ نمونه‌هایی از خدمات دانشجویی توسط دانشجویان همتایار در واحدها

برنامه‌های همتا تحصیل در خارج از کشور

برنامه‌های همتاآموزی در دفاتر تحصیل خارج از کشور در بسیاری از محیط‌های دانشگاهی و از طریق شرکت‌های خصوصی که با خارج از کشور ارتباطات تحصیلی دارند، ارائه می‌شود. در این برنامه‌ها، دانش‌آموختگان خاص کشور به عنوان «سفیر» به کار بازگردانده شده تا هم تحصیل در خارج از کشور و هم کشورهای مقصد را معرفی کنند.

این همتاآموزان اطلاعات اولیه را به متقاضیان تحصیل در خارج از کشور در حوزه تخصصی خود ارائه می‌دهند؛ آنها ممکن است از طریق فرایند تقاضا و برنامه‌ریزی به مشاغل مورد علاقه کمک کنند. آنها در جلسات توجیهی پیش اعزام در کلاس‌های درسی و رویدادهایی مانند نمایشگاه‌های تحصیل در خارج در تجمعات وطنی شرکت می‌کنند. چنین مراجعانی ممکن است با تجربیات و مشاهدات خود توجه گسترده‌ای را به خود جلب کنند. آنها همچنین واکاوی بهتری از نسل فعلی ترجیحات و عدم ترجیحات دانش‌آموزان و نیز نقاط قوت و ضعف برنامه ارائه می‌کنند تا به مدیران کمک کنند خدمات قوی‌تری ارائه دهند.

دانش‌آموختگان همتاآموز^۱ که به نوبه خود، گاهی رایزن نامیده می‌شوند، از ارتباط با دانشجویانی که علایق مشابهی دارند سود می‌برند. آنها محل‌هایی دارند که از آن راه تجارب تحصیلی خود را در خارج از کشور به اشتراک بگذارند. آنها از طریق شبکه‌های اجتماعی با کسانی که دوست دارند در حوزه مورد علاقه و دانش خود به خارج سفر کنند، هم کلام می‌شوند. در برخی موارد، شرکت‌های خصوصی که در کار تحصیل در خارج از کشور هستند، مشاوران دانش‌آموخته را از مؤسسات عضو انتخاب می‌کنند تا در سال بعد در فعالیت‌های استخدام و آماده‌سازی برای گروه تحصیلی جدید در خارج از کشور کمک کنند.

تعهد همتا رایزنان معمولاً برای کل سال تحصیلی تمدید می‌شود. تمام همتا رایزنان جریان رقابتی را پشت سر می‌گذارند که کانون توجه آن ایجاد اشتیاق در ترویج تحصیل در خارج از کشور است. پیشینه آنها از طریق رونوشت، رزومه، توصیه نامه، یا مقاله‌ای در این باره که چرا آنها نماینده مثبتی برای تحصیل در خارج از کشور هستند، نشان داده می‌شود. همچنین، این برنامه در تلاش است تا «مشارکت خارجی» را در کشورهای کمتر معرفی شده، افزایش دهد.

افراد استخدام شده برای نقش خود از جمله حل اختلاف تعلیم می‌بینند. برخی از تعلیم‌ها ممکن است شامل معرفی مشاغل برای دانش‌آموختگان همتاآموز با « معرفی مشاغل معکوس » بعدی که در آن کارکنان، همتاآموزان جدید را برای تعلیم و رشد مهارت‌ها دنبال می‌کنند.

ابزارهای بازاریابی برای این کوشش عبارتند از آگهی‌ها، پوسترها، و لوازمی مانند تیشرت‌ها و اموال عمومی مانند برچسب چمدان. عده‌ای از جمعی مانند فیسبوکTM برای اطلاع رسانی تحصیل در خارج از کشور استفاده کرده‌اند. یک برنامه تحصیلی در خارج از کشور دو نمایشگاه سالانه، که در هر نیم سال تحصیلی یکی برگزار می‌کند.

دانش‌آموختگان همتاآموز ممکن است برای کارشان حواله اعتباری کسب کنند. آنها همچنین پاداش خوبی دریافت می‌کنند (شرکت در برنامه فشرده دو هفته‌ای خارج از کشور در پایان سال تحصیلی یا دریافت بلیط پرواز رایگان برای بازگشت به خارج).

مزایای این کار برای محیط‌های خوابگاهی شامل نام نویسی در برنامه تحصیل در خارج است. مزایای دیگر عبارتند از کاهش تورم کاهش شوک ورود دوباره از طریق بازگرداندن دانشجویان، کاهش شوک فرهنگی از طیف دانشجویان بین‌المللی تازه وارد، حفظ اکتساب زبان خارجی، و انسجام اجتماعی بیشتر گروه‌های دانشجویی در خوابگاه (با بین‌المللی سازی بیشتر). برخی از دانشجویان بین‌المللی حتی تصمیم می‌گیرند در خارج دوبار تحصیل کنند. دوستی‌های بین فرهنگی نیز از چنین تماس‌هایی برخاسته است.

برنامه خدمات اجتماعی

برنامه خدمات اجتماعی دانشگاه ایالتی کانزاس (CSP) یک برنامه خدمت آموزی است که به ارتقای فرصت‌های خدمت آموزی میان دانشجویان و کمک به جوامع برای رسیدگی به مسائل حیاتی در کانزاس و خارج از کشور اختصاص یافته است. طی این برنامه، دانشجویان مهارت‌های جدیدی را در مشارکت با جوامع یاد می‌گیرند. CSP در سال ۱۹۸۷ راه اندازی شد و بیش از بیست سال به فعالیت خود ادامه داده است.

برنامه‌های خدمات محلی. دانشجویان در برنامه‌هایی مانند تیم‌های اجتماعی و کارآموزی کانزاس، تیم‌های تابستانی بین‌المللی، معلمان CSP، ارتباطات اجتماعی، تعطیلات بهاره، و پشتیبانی آموزشی برای اساتید شرکت می‌کنند. آموزش خدمات در طول سال با رویدادهای فشرده ادامه می‌گیرد. برنامه تعطیلات بهاره از کار دانشجویی در داخل یا خارج از کشور برای رسیدگی به مسائل مهم اجتماعی مانند بی‌خانمانی یا بهداشت عمومی حمایت می‌کند.

نمونه‌هایی از برنامه‌های آموزشی هم‌تایاران در آموزش عالی □ ۲۶۳

برخی خدمات اجتماعی در حال حاضر برای مطالعات رهبری سازماندهی شده است. هدف آموزشی برای دانشجویانی که در خدمت آموزشی شرکت می‌کنند، در چارچوب اهداف کلی آن‌ها یعنی ایجاد رهبران آگاه، اخلاق مدار و دلسوز در دنیایی متنوع و متغیر قرار می‌گیرد. این تجربه از تجربه عملی و یادگیری انعکاسی استفاده می‌کند.

برای خدمات محلی، چهار هماهنگ کننده دانشجو مرکز خدمات داوطلبانه را اداره می‌کنند که داوطلبان را جذب، رویدادها را هماهنگ، از فعالیت‌های غیرانتفاعی حمایت، پروژه‌های خدمات باشگاه را مرتب و رویدادهای ویژه مانند روز مارتین لوتر کینگ، بزرگ انجام می‌دهند.

آموزش خدمات بین‌المللی. برنامه بین‌المللی در طول ترم پاییز شروع می‌شود. غربالگری به سی تا سی و پنج متقاضی نیاز دارد که فرآیند دقیق مصاحبه‌های گروهی و فردی را طی کنند. در انتخاب آنها عوامل بسیاری از جمله مصاحبه و اظهارات متقاضی و همچنین مهارت در زبان، ثبات شخصی و تناسب به عنوان عضوی از یک تیم در نظر گرفته می‌شود.

تا اواخر نوامبر، گزینش اعضا تکمیل می‌شود و تعهد، شامل ثبت نام و شرکت در کلاس بازآموزی سه ساعته در طول ترم بهار است. اگرچه یک مشورت دهنده دائمی به کارکنان وجود دارد، ولی کلاس را دانشجوی دانش آموخته قبلی برگزار می‌کند. اعضای کلاس، که به تیم‌های مختلف تقسیم می‌شوند، مسئول هستند که هم آمادگی شخصی و هم برنامه‌ریزی پروژه را در جریان تاملی منظم، با راهنمایی تسهیلگرشان انجام دهند.

در مراحل اولیه، آنها ممکن است به دلایل خود برای ورود به آنجا فکر کنند و انگیزه‌ها و واکنش‌های خود را بسنجند. آنها با مسائلی مانند نحوه برقراری روابط با افراد از فرهنگ‌ها یا پیشینه‌های مختلف و ترک منطقه امن خود روبرو هستند. آموزش به یادگیری مهارت‌ها از آموزش اولیه احیای قلبی ریوی (CPR) تا زبان و ارتباط ادامه می‌یابد.

تمام مسائل عملی پروژه تابستانه باید در طی بهار بررسی شود، از جمله جزئیات برقراری تماس، تهیه مکان، یافتن حامیان مالی، داشتن بیمه مسافرتی، و طراحی توافق نامه‌های برنامه و هرگونه جزئیات یا مشکلی که ممکن است پیش بیاید. دانشجویان باید تاملات فرآیندی خود را در طول دوره تحصیل تکمیل کنند و برای تجربه خود برنامه‌ای مناسب داشته باشند. اعضای تیم دانشجویی این سفر را با رهبری خود بدون همراه یا سرپرست انجام می‌دهند.

پس از پایان پروژه هشت تا ده هفته ای، دانشجویان در اواخر تابستان برمی‌گردند و تا پایان ماه اوت، تمام تیم‌ها با هماهنگ کننده و مسئول دانشکده ملاقات می‌کنند تا تجربیات خود را شرح دهند. دانشجویان در سال‌های گذشته پروژه‌هایی در مکزیک، گواتمالا، ترکیه، کنیا و بوتسوانا داشته‌اند و

پروژه‌هایی را در پاسخ به مشکلات دشوار، و با درآمد کم و شرایط چالش‌برانگیز انجام داده‌اند. اکثر دانشجویان پی خواهند برد که این تجربه به یادگیری آنها و حتی تغییر در زندگیشان کمک می‌کند و همچنین توانایی حل مسئله، کنار آمدن با مشکلات، سازگاری با تفاوت‌ها و رویارویی با ترس‌ها و نگرش‌های خود را افزایش می‌دهد.

البته این تجربیات بدون مشکل نبوده است. بروز اختلاف تیمی بیماری اعضا و سایر مشکلات شخصی برای مقابله با تغییرات وجود داشته است. با این حال، این برنامه بازمی‌گردد یکی از بهترین تجربیات یادگیری است که دانشجویانی که آن را انجام داده‌اند، با آن مواجه شده‌اند. نقش همتایی این فرایند را ادامه می‌دهد چون یادگیرندگان کارآموده خدمات در سال قبلتبدیل به هماهنگ کنندگان داوطلبان جدید می‌شوند.

توسعه شخصیت و یکپارچگی تحصیلی

دانشجویان در طول سال‌های دانشگاه در حال انجام مراحل حساس رشد و انتخاب‌های شخصی که بر زندگیشان تأثیر گذارست، هستند. آنها همچنین برای کسب اعتبارات و مدارک معتبر دانشکده و تقویت واقعی مجموعه آموزشی و مهارت‌های حرفه‌ای‌شان تلاش می‌کنند. همتاآموزان با حمایت کردن و رعایت استانداردهای یکپارچگی تحصیلی در این تلاش‌ها کمک می‌کنند.

نظام اتحاد و افتخار (شورای افتخار و اتحاد همتاآموزان)

همتاآموزان دانشجو نقش اصلی را در حمایت از تلاش‌های یک دانشگاه در حفظ افتخار دانشگاه و تعهد آن بازی می‌کنند: «به عنوان یک دانشجو افتخار می‌کنم، در این کار دانشگاهی نه کمک‌های غیر مجاز کرده‌ام و نه گرفته‌ام.» در اینجا، دانشجویان داوطلب این مسئولیت را دارند که در قبال اقدامات خود به همتایان خود پاسخگو باشند. منطق زیربنایی به صورت شفاهی ایمن گونه خلاصه شده است: «هی، ما تا اندازه‌ای داریم سخت کار می‌کنیم. شما چرا سخت تلاش نمی‌کنید؟»

دانشجویان با رای اکثریت در شورای افتخاری پنج نفره‌ای تعیین می‌کنند که آیا یکی از دانشجویان مسئول نقض تعهدات بوده است یا خیر. دانشجویان می‌توانند در هر نقشی خدمت کنند- بازپرس پرونده، شنیدن حرف‌های رئیس یا عضو هیئت مشاوره. دانشگاه‌های مختلف دو یا سه دانشجو را (بر اساس تعداد دانشکده‌ها) برای خدمت در شورای افتخاری برای دو سال نامزد و معرفی می‌کنند. (تقریباً ۱۲۰ پرونده هر سال از طریق شورای افتخاری بررسی می‌شوند).

دانشجویان همچنین به عنوان اعضای همتاآموزان افتخاری و متحد (HIPE) نیز خدمت می‌کنند. آنها دو هدف اصلی را دنبال می‌کنند: آموزش جامعه دانشگاهی در باره مسائل مربوط به صداقت

نمونه‌هایی از برنامه‌های آموزشی هم‌تایاران در آموزش عالی □ ۲۶۵

دانشگاهی برای ایجاد فرهنگ درستکاری، و همچنین کمک به دانشجویان (اصطلاحاً متخلف) که درگیر فرآیند دادرسی (یا تجدید نظر) هستند.

تقریباً نیمی از اعضای HIPE تخلف تحصیلی مرتکب شده‌اند اما با رسیدگی و حل آن در حال حاضر بسیاری از این دانشجویان از بهترین اعضای HIPE هستند. اکنون، مجموعه شورای افتخاری دارای سی و چهار عضو هیئت علمی و بیست دانشجو و هشت عضو HIPE است.

اعضای شورای افتخاری با اعضای هیئت علمی در مجموعه‌ای از فعالیت‌های حرفه‌ای شرکت می‌کنند تا سیستم و نقش‌شان را در سیستم به خوبی درک کنند. همچنین، آنها تعلیم می‌دهند که جلسات را چگونه برگزار کنند و سؤال‌های تحریک آمیز نپرسند مانند «می‌توانید آنچه را که دیدید توضیح دهید؟» به جای «از آنچه که دیدی مطمئنی؟» نقش رئیس، بین اساتید و دانشجویان چرخشی است. هم‌آموزان در شورای افتخاری می‌کوشند تا برای استحکام و ثبات گروه، همه اعضای گروه را با (آقا، خانم، یا دکتر) یا با نام کوچک خطاب کنند.

اعضای HIPE به معاون مدیر دفتر افتخار و اتحاد درباره نظام آموزشی، مهارت‌های ارائه (برای تخصصی کردن ارائه‌ها)، تماس‌ها، و راهبردهایی برای حمایت از متخلفان، آموزش می‌بینند.

هم اعضای شورای افتخار و هم اعضای HIPE به شدت درباره حفظ رازداری و احترام به همه کسانی که در این فرآیند دخیل هستند، تعلیم می‌دهند می‌بینند. تشکیل شورای افتخار به منظور حفظ حریم خصوصی دانشجو از بخشی که خود دانشجو در آن است انجام نمی‌شود. بخشی از این تعلیم از طریق ابزارهای سنجش برخط انجام می‌شود.

HIPE همچنین از دبیرستان‌های محلی خواسته است تا آموزش درباره پیوستگی تحصیلی را در سطوح اولیه، از کلاس نهم آغاز کند.

نام نویسی در HIPE معضلی است زیرا حوزه اصلی برای نام نویسی وجود ندارد. هیچ انگیزه مالی وجود ندارد. دانشجویان همچنین پاداشی برای خدمات خود دریافت نمی‌کنند. با این حال، آنها از آشنایی با افرادی خارج از رشته تحصیلی خود سود می‌برند. کانون توجه بر یکپارچگی تحصیلی می‌تواند به عنوان رزومه ساز عمل کند.

دفتر افتخار و اتحاد بودجه کمی برای نیازهای دفتر و فرستادن یکی از اعضای خود به کنفرانس ملی - علمی دارد. HIPE اخیراً به‌عنوان یک سازمان دانشجویی ثبت شده است و از این رو می‌تواند برای برخی از فعالیت‌های خود، مانند «هفته اتحاد»، افزایش آگاهی، و حمایت مالی از یک فیلم مرتبط، درخواست مساعدت مالی به مسئولان دانشگاه دهد.

تمرینات سلامت و تندرستی

همه دانشجویان، از بزرگسال و جوان، با تصمیمات و رفتارهایی در مورد سلامتی و تناسب اندام خود مواجه می‌شوند که بر زندگی فعلی آنها تأثیر می‌گذارد و در آینده آنها نیز تأثیر خواهد گذاشت. رفتارهای خوردن، فعالیت بدنی، مصرف الکل و مواد مخدر و فعالیت جنسی جنبه‌های مهمی از تجربه‌های دانشجویان هستند. تن انگاره^۱، اختلالات خوردن، اضافه وزن و چاقی، مشروبات الکلی، بیماری‌های مقاربتی و الکل به عنوان مشکل در دانشگاه‌ها شناسایی می‌شوند. اگرچه رفتارهای بهداشتی برای همه دانشجویان کاربرد جهانی دارد، اما اغلب این رفتارهای مشکل سازند که توجه سیاست‌های دانشگاه و مداخلات رسمی را به خود جلب می‌کنند. تاکید بر مشکل حاکی است که این جنبه مهم از زندگی دانشجویی خصوصی است و به عنوان رفتاری که فقط مرتبط با اتاق خواب خصوصی، آداب معاشرت در مهمانی‌ها یا روابط صمیمانه است - جز زمانی که یک جای کار می‌لنگد، مورد غفلت قرار می‌گیرد. با این حال، دسترسی دانش‌آموزان به اطلاعات آموزشی محکم، بحث‌های صریح و شفاف‌سازی ارزشها و اعتقادات فردی در مواجهه با این مسائل بسیار مهم است. نقش مربیان آموزش دیده و توانا فرصتی عالی برای کمک به دانشجویان برای دستیابی به اطلاعات مهم و انتخاب دقیق‌تر درباره اقدامات بهداشتی و تندرستی فراهم می‌کند. گفت‌وگوی دانشجویان با دانشجویان می‌تواند محفلی برای اشتراک‌گذاری اطلاعات، طرح نگرانی‌ها، طرح مسائل، و ترویج ارجاع مناسب به خدمات ارائه دهد. در ادامه خلاصه برنامه‌های سلامت هم‌تایان در یک دانشگاه را می‌بینید که برخی از این احتمالات را نشان می‌دهد.

SNAC: تغذیه معقول و انتخاب تصویر بدن

انتخاب‌های تغذیه و تن انگاره معقول که با نام اختصاری (SNAC) شناخته می‌شود بر ارائه اطلاعات دقیق در مورد رفتارهای تغذیه سالم و ارتقای تن انگاره مثبت تمرکز دارد. این تشکل دانشجویی در نتیجه یک پروژه دانشجویی تحصیلات تکمیلی در سال ۲۰۰۱ شروع به کار کرد و زیر نظر متخصص تغذیه و مشاور تغذیه ثبت شده و به عنوان بخشی از دفتر آموزش بهداشت مرکز بهداشت دانشجویی نگهداری می‌شود. SNAC وابسته به شبکه باکوس است. برای رهبری در SNAC دانشجویان باید درخواست الکترونیکی را تکمیل کنند و رزومه شخصی از یک مرجع حرفه‌ای ارائه دهند.

1. Body image (تصویری که شخص از بدن خود دارد)

نمونه‌هایی از برنامه‌های آموزشی هم‌تایاران در آموزش عالی □ ۲۶۷

پس از پذیرش، آنها یک دوره آموزشی برخط و یک کلاس در دانشگاه برای اعضای جدید می‌گذرانند. مقیاس‌های برخط پیوسته به روز می‌شوند تا تغییرات در دستورالعمل‌های رژیم غذایی و ورزش را بازتاب دهند. تاکید در این دوره بر اطلاعات محکم و مبتنی بر شواهد است. مشاور به موضوعاتی مانند تصویر تن (تن‌انگاره) و اختلال در غذا خوردن می‌پردازد.

بسیاری از دانشجویان این گروه از رشته‌های تغذیه، فیزیولوژی و رشته‌های تحصیلی مرتبط هستند. برخی از آنها برای تکمیل ساعات کارورزی برای برنامه‌های تحصیلی مربوطه خود به این گروه‌ها می‌پیوندند.

اعضای SNAC دو بار در ماه برای برنامه‌ریزی فعالیت‌های خود از جمله سخنرانی برای گروه‌ها، سازمان‌های دانشگاه و کلاس‌ها گرد هم می‌آیند. آنها از هفته آگامی/اختلالات خوردن (که دارای یک سخنران اصلی معروف در سطح ملی است) حمایت می‌کنند و درباره مضامینی مانند «سالم باشید! اعتماد به نفس داشته باشید! خودت باش!!!» حرف می‌زنند و صدها شرکت‌کننده را جذب می‌کنند.

آنها همچنین در نمایشگاه‌های بهداشتی شرکت می‌کنند که دارای سیستم‌های کامپیوتری با ارزیابی برخط است. هر عضو باید حداقل یک سخنرانی (ارایه) در هر ترم داشته باشد و بازخورد مخاطبان را برای بهبود دائمی جمع‌آوری کند.

این گروه تلاش می‌کند تا از طریق اشکال مختلفی از مدرسانی به افرادی که واقعاً به کمک نیاز دارند - کسانی که در معرض بیشترین خطر ابتلا به اختلال خوردن هستند - دسترسی پیدا کند. آنها هماهنگی با مرکز بین‌المللی دانشجویی در دانشگاه به جمعیت بین‌المللی دانشجویی ارتقاء یافتند. اخیراً، آنها درباره انس و الفت با غذاهای آمریکایی و جلوگیری از افزایش وزن برای هم‌تایان خود سخنرانی کردند. هم چنین، آنها برنامه پیشگیری از اختلالات خوردن را برای دانش‌آموزان کلاس ششم که به مدت هشت هفته ادامه دارد، اجرا می‌کنند. این دانش‌آموزان کلاس ششم به نوبه خود به مربیان هم‌تایان کلاس چهارم تبدیل می‌شوند.

هم‌تایان در SNAC برای تشخیص علائم اختلال خوردن و نحوه و زمان ارجاع دانش‌آموزان به دانشکده و مراجع تخصصی برای مشاوره حرفه‌ای آموزش دیده‌اند. مداخله حرفه‌ای زود هنگام با نتایج بهتر برای افراد آسیب دیده ارتباط مستقیم دارد.

ارتباط اعضا از طریق فهرست خدمات SNAC، وب‌سایت و گروه فیس‌بوک™ انجام می‌شود. آنها همچنین از نظام یادگیری در دانشگاه برای اشتراک گذاشتن صورتجلسه، برقراری ارتباط و تنظیم وقت استفاده می‌کنند.

دامنه تماس اعضای دانشجویان از طریق سخنرانی‌های رسمی سالانه از ۱۰۰ تا ۴۰۰ تماس است. تقریباً به ۳۰۰ یا بیش از سیصد دانشجو از طریق نمایشگاه‌های SNAC در مناسبت‌های گوناگون دانشگاهی دسترسی حاصل می‌شود. SNAC در صدد ارزیابی تأثیرش به صورت رسمی تر در نیمسال تحصیلی بعدی است نظیر سنجش پیشینی و پسینی سخنرانی‌ها ست.

این سازمان در به دست آوردن بودجه سالانه از دولت برای حمایت از مهمانان شناخته شده ملی جهت سخنرانی در «هفته آگاهی/اختلالات خوردن خود» موفق بوده است. سایر تلاش‌های تأمین مالی (فروش محصولات مانند تی شرت و زیورآلات) موفقیت محدودی داشته است. اعضاء اخیراً حق عضویت سالانه را برای کمک به هزینه‌ها پرداخت می‌کنند. در آینده، فروش پختن غذاهای سالم نیز ممکن است انجام شود.

تصمیم‌های سالم

این برنامه‌ای است که تحت نظر فعالیت‌های دانشجویی برای هماهنگی و ترویج سخنرانی‌های مختلف خدمات دانشجویی، سازمان‌ها و فعالیت‌هایی که «گزینه‌های سالم» برای دانشجویان فراهم می‌کند، ایجاد شده است. هدف اصلی این ابتکار، «انتشار خبر» و برقراری ارتباط در مورد برنامه‌های مختلف است. ارتباطات شامل رویدادهای ویژه‌ای است که در مرکز اتحادیه دانشجویان برگزار می‌شود، مانند «هفته تصمیم‌گیری‌های سلامت»، که در آن غرفه‌های سازمان‌ها با اطلاعات، سخنران مهمان و فعالیت‌های رسانه‌ای، فهرست راهنمای چاپی و وبسایت آنلاین برگزار می‌شود تا به دانشجویان درباره آنچه در دسترس‌شان است اطلاع دهد.

تصمیم‌های سالم را معاون امور دانشجویان دانشگاه برای ترویج موضوع «تصمیم‌های سالم» به‌ویژه در مورد دانشجویان سال اول راه انداخت. این یک تلاش هزینه بر است که شامل کارکنان تما وقت، فضا و تجهیزات اداری، چاپگر، و تامین اعتبار برای رویدادهای خاص است. این تلاش تنها یک سال است که به وجود آمده و بنابراین هنوز در حال کشف و توسعه گزینه‌های زیادی است.

مشارکت دانشجویان شامل هیات مشورتدهی دانشجویی با کارمندان اداریس و نامزدهای مناسبت‌های ویژه است. در حالی که این برنامه از ریورکد طاق‌دییسی و گسترده پایه برای «تصمیم‌های سالم» است، میزگردهای دانشجویی زیر دامنه با مثال طیفی از این موضوعات را نشان می‌دهد. این کار شامل «انتقال به دانشگاه»، «مدیریت زمان و استرس» و «آماده شدن برای کارآفرینی یا تجربه‌های تابستانی» است. دانش جویان مسئول هماهنگی، ارایه محتوی، همگانی سازی، و بازاریابی

نمونه‌هایی از برنامه‌های آموزشی هم‌تایاران در آموزش عالی □ ۲۶۹

برنامه هستند. تصمیم‌های سالم شامل توسعه وب سایت و منبع پرسش و پاسخ آنلاین موسوم به «/ز ویلی پیرس» (همراه با استقبال دانشگاه) است.

اعضا از طریق درخواست و غربالگری توسط هیئت مدیره سال قبل انتخاب می‌شوند. آموزش شامل یک دوره پیش خدمت است که بر تیم سازی اعضا، جهت دهی به فعالیت‌ها و انجام شبیه سازی و تمرین‌های ساختگی تمرکز دارد.

PAC-CAT سالم

اصطلاح PAC- CATS ، سر واژه چالش سنجش شخصی- انتخاب فعالیت‌هایی برای موفقیت امروز است که توسط مداخله هم‌تا تسهیلگر برای دانشجویان ورودی دانشکده که با همکاری سه دفتر (مشاوره، سلامت و اوقات فراغت و خلاقیت) ایجاد شده است تا از طریق کلاس تجربه سال اولی (FYE) به دانشجویان دسترسی پیدا کند. دوره تجربه سال اولی یک ترم را با هدف آماده‌سازی دانشجویان سال اول برای استفاده از منابع و ایجاد رفتارهایی ارائه می‌دهد که می‌تواند به آنها در دستیابی به موفقیت در دانشگاه کمک کند.

رشد آغازین شامل ایجاد پایش برخط ملاک محور رفتارهای سالم، نیمرخ خود سنجی نظامدار، بسته‌های ارتقایی و همگانی سازی، بسته‌های تعلیمی برای هم‌تآموزان است تا به عنوان رهجویان و تسهیلگران شخصی برای دانشجویان تازه وارد، و کتاب کار دانشجویی برای دانشجویان جهت تکمیل برنامه شخصی تغییر خدمت ارائه دهند.

این برنامه با کمک هزینه‌ای که از بنیاد بهداشت دولتی دریافت می‌کند به توسعه خود ادامه می‌دهد و هدف کلی آن این است که دانشجویان با آنها آشنا شوند و سپس به رفتارهای سالم مانند تغذیه خوب، فعالیت بدنی و مهارت‌های مدیریت شخصی، از جمله خواب، استرس، حل مسئله و مدیریت زمان دست یابند. این برنامه که در سال ۲۰۰۴ تأسیس شد، طی چهار سال بیش از ۲۰۰۰ دانشجو سنجش شخصی (خودسنجی) را تکمیل کردند و بیش از ۵۰۰ دانشجو یک برنامه هشت هفته‌ای را برای تغییر شخصی گذراندند. هر ساله این برنامه با آموزش دوازده تا هجده هم‌تآموز که از طریق فرآیند درخواست و غربالگری انتخاب می‌شوند، شروع می‌شود. آموزش قبل از هفته اول کلاس‌ها در پاییز با هشت جلسه آموزشی که شامل مهارت‌های گوش دادن، مقیاس‌های اطلاعاتی و استفاده از ارزیاب PAC - CATS ، انجام می‌شود. هم‌تآموزان به جلسات دو هفته‌ای برای نظارت گروهی و گزارش پیشرفت برنامه در طول ترم ادامه می‌دهند.

یکی از مهم‌ترین جنبه‌های این برنامه، فعالیت پژوهشی نظام‌دار است که برای اعتبارسنجی نتایج مداخله PAC-C ATS استفاده شده است. با استفاده از فهرست رفتارهای بهداشتی، داده‌ها قبل و بعد از مداخله بر روی همه شرکت‌کنندگان، جمع‌آوری می‌شود. هدف‌گزینی فردی نیز از طریق گزارش‌های فعالیت تأیید شده مربی ثبت می‌شود. سرانجام، از گروه‌های کانونی به عنوان پیگیری برای دریافت نمونه‌های کیفی از مشارکت دانش آموز در برنامه استفاده می‌شود. داده‌های چهار ساله اثربخشی مداخله را تأیید کرده‌اند و پیشرفت‌های قابل توجهی را در دانشجویان در سیزده مقوله از هفده مقوله سلامتی نشان می‌دهند (نیوتن، کیم، و نیوتن، ۲۰۰۶). از این برنامه به‌عنوان مدلی تمثیلی از طرز استفاده از خدمات دانشجویی برای نتایج یادگیری استفاده شده است. نتایجی که مطالبات موسسات ملی اعتباربخشی را برای ارائه شواهد ارزش محور را برآورده می‌کند.

کافه زندگی دانشگاه

یکی از نمونه وبسایت‌های همتایاران، کافه زندگی دانشگاه (www.universitylifecafe.org) است که دانشگاه ایالتی کانزاس آن را ایجاد و اداره می‌کند و در اصل اداره خدمات سوء مصرف مواد و سلامت روان (SAMHSA) آن را تامین مالی می‌کند. این سایت در اوایل سال ۲۰۰۹ راه اندازی شد تا سلامت عاطفی دانشجویان را ارتقا دهد.

این سایت بر اساس یک زیرساخت فناوری ساخته شده است که به کاربران سایت اجازه می‌دهد تا نوشته‌ها، چند رسانه‌ای‌ها، صداها، موسیقی و فیلم‌های ضبط شده را به اشتراک بگذارند و در مورد ایده‌های خود نظر دهند. این سایت به طور هدفمند افراد تازه کار را به کارشناسان دانشجو وصل می‌کند. متخصصان حرفه‌ای بهداشت روان مطالبی را در قسمت دیگری از سایت (قفسه کتاب) درباره موضوعات مرتبط در باره مدیریت استرس، نکات مطالعه، حل مسئله، توسعه نظام حمایتی، حل تعارض، مدیریت مالی، سوء مصرف مواد، و سایر موضوعات مرتبط درست کرده‌اند. آنها سایت را هدفمند راه اندازی کردند تا فرهنگ آداب دانی^۱ و مراقبت متقابل را ایجاد کنند. موضوعات سلامتی که در این سایت بررسی می‌شوند شامل موضوعاتی مانند اضطراب، افسردگی، تغذیه، خودکشی، اختلال استرس پس از سانحه، روابط و اختلالات خواب است.

متخصصان سلامت روان دانشگاه در سایت حضور دارند تا به پرسش‌های مربوط به موضوعاتی مانند مصرف مواد مخدر پاسخ دهند. هوش مصنوعی هشدارهایی را در صورت ارسال تهدیدهای خاص مبنی بر خود آزاری توسط دانشجویان دانشگاه ارائه می‌دهد، و مداخله مستقیم انسانی را فعال می‌کند.

نمونه‌هایی از برنامه‌های آموزشی هم‌تایاران در آموزش عالی □ ۲۷۱

بازدیدکنندگان سایت از سرتاسر جهان می‌توانند همه محتویات را مشاهده کنند، اما فقط کسانی که عضو تایید شده دانشگاه با شناسه الکترونیکی فعال دارند، می‌توانند در سایت پست ارسال کنند. برخی از دانشجویان ممکن است هویت‌های ناشناسی ایجاد کنند، اما در صورت نیاز به مداخله در بحران، توسط مدیران سایت پشتیبانی از طریق هوش مصنوعی قابل شناسایی هستند.

یک وبلاگ، کاربران را به طرح نظرات و حمایت متقابل تشویق می‌کند. فضای مراقبت و مشارکت در تعاملات وجود دارد. یک مسابقه هنری در بهار ۲۰۰۹ برای تشویق به اشتراک‌گذاری انواع مختلف هنر (به صورت دیجیتالی) راه اندازی شد که منجر به تشکیل نمایش گالری آنلاین همراه با نمایش فیزیکی هنر در دانشگاه شد. سایت «مبتکران» و نظرسنجی‌هایی که توسط خود مدیریت انجام می‌شوند به کاربران کمک می‌کند تا از طریق این سایت بتوانند دیدگاه‌های بهتری پیدا کنند.

کافه زندگی دانشجویی با خدمات حمایتی مختلف از دانشجویان و نهادهای دانشگاهی مشارکت می‌کند تا اطلاعات گران‌بهایی را در سایت ارایه کند. ترکیبی از نظارت زنده انسانی و حفاظت‌های هوش مصنوعی سایت را از خرابکاران مجازی تقریباً محافظت می‌کند. در آغاز خط مشی حقوقی مستحکمی ایجاد می‌شود تا اطمینان حاصل شود که حریم خصوصی کاربر نقض نمی‌شود و از حقوق معنوی حمایت می‌شود تا مردم احساس کنند از «حق شهروندی و توجه» برخوردارند، و زیانی به کسی نمی‌رسد. این خط مشی‌ها همچنین آشکارا استمداد طلبی حرفه‌ای را در شرایط مختلف ترغیب می‌کند، در شرایط خاصی از نیاز «ترسناک»، و محدودیت‌های گمنامی آنلاین را در سایت تبیین می‌کند. سازندگان سایت که نیازهای مختلف اطلاعاتی، حمایتی، ارتباطاتی کاربران را در نظر می‌گیرند و به نیازهای روبه رشد آنها پاسخ می‌دهند، از منافع دانشجویان هم‌تایار در ارتباط با یکدیگر نیز حمایت می‌کنند.

محیطی سرشار از امنیت و بدون خشونت برای همه

محیط‌های دانشگاهی به عنوان عنصر اصلی، نیاز به امنیت دارد. امنیت به ایمنی و آسایش اشاره دارد. همچنین به محافظت از همه آموزش‌گیرندگان در برابر احساس تهدید یا آسیب به هر شکلی (فیزیکی، عاطفی و غیره) نیز اشاره دارد. یک مولفه اصلی در ایجاد این محیط امن، آموزش دانشجویان در باره اهمیت درک، همدلی و احترام به دیگران است. هم‌آموزان با برنامه‌های مختلف برای ایجاد جامعه مدنی‌تر و همچنین محیطی امن‌تر تلاش می‌کنند.

منطقه امن: نهضت اقدام اجتماعی با استفاده از هم‌تایاران

بیش از سی سال، برنامه‌های منطقه امن در سراسر کشور وجود داشته است تا مکانی امن برای حمایت از دانشجویان فراهم کند. برخی از موسسات برنامه منطقه امن را گسترش داده‌اند تا دیدگاه

گسترده‌تری را در بر گیرد. در مورد امنیت جامعه به بخشی از جنبش عدالت اجتماعی تبدیل شده است که هدف آن ایجاد فضایی امن و عادلانه و ترویج فضایی بدون خشونت برای همه است. این برنامه تشخیص می‌دهد که هر یک از ما می‌تواند تحت تأثیر خشونت عاطفی، کلامی یا فیزیکی قرار گیرد. به ویژه، افرادی که در زمینه‌هایی مانند باورهای مذهبی، هویت قومی، گرایش جنسی و هویت جنسی، فرهنگ یا مسائل دیگر با اکثریت تفاوت دارند، ممکن است با اقداماتی مواجه شوند که آنها را تبعیض، آزار و اذیت یا نقض عاطفی مواجه کند..

برنامه منطقه امن به اساتید، کارکنان و دانشجویان آموزش می‌دهد تا به «متحدان» منطقه امن تبدیل شوند. تعالیم اولیه برای جایگاه متحد گوش دادن فعال، حمایت سودمند، و اطلاع از منابع و فرصت‌های ارجاع را ترویج می‌کند. این تعالیم از این نظر سودمند هستند که دانشجویان نیز به عنوان کم‌تحدین تعلیم می‌بینند زیرا اغلی دانشجویان نخست با دانشجویان دیگر درباره دغدغه‌هایشان حرف خواهند زد. با در نظر گرفتن این رویکرد همتاآموزی برای دانشجویان و نیز اساتید و کارکنان، منطقه امن به فراهم سازی تطابق، سازگاری، و ایمنی برای آن دسته از کسانی که ممکن است احساس بیگانگی کنند، کمک کند. اجرای تعلیم اولیه به متحد اجازه می‌دهد نشانه منطقه امن را بر سر در اداره بفرستند یا این نشان را روی تکه پیراهن به علامت تعهد به محلی برای پذیرش بچسبانند. متحدان همچنین جزئی از شبکه‌ای از کسانی که مسئولیت را به اشتراک می‌گذارند تا عناصر توجه و عدم خشونت را فراهم سازند، می‌شوند. کارگاه‌های آموزشی پیشرفته، که به عنوان آموزش مداوم برای متحدان ارائه می‌شود، نیز در دسترس جامعه دانشگاه قرار می‌گیرد. این جلسات آموزشی می‌تواند شامل آموزش مدیریت، حمایت بدون خشونت، مهارت‌های ارتباطی محترمانه و قاطعانه و سایر موضوعاتی باشد که ممکن است بر اساس نیازهای دانشگاه تعیین شود.

چون ناحیه امن نهضت و شبکه‌ای از کسانی است که مدافع فلسفه مشابهی هستند، ممکن است ساختارهای مختلف زیادی را در محیط دانشگاهی مورد نظر به خود بگیرد. مانند حریم خصوصی امن. اعتبارات مالی ممکن است از موقوفات دانشجویی یا منابع ویژه از نهاد مربوطه تامین شوند. مشخصاً، هماهنگ کننده در صدد تامین مداوم است، اما فعالیت‌های اصلی بستگی به کسانی دارد که شبکه‌ای از تمام جنبه‌های جامعه دانشگاهی هستند. در اصل، بخشی از نقطه قوت آن از همکاری، بر خیزد که ممکن است از طرز فکر جداگانه یا «کندویی» دفتر یا موسسه دانشگاهی مورد نظر اجتناب کند.

نمادهای منطقه امن برای هر دانشگاه منحصر به فرد هستند، اما اغلب شامل عناصری مانند مثلث و دایره هستند یا شامل رنگین کمان و کلمات «ناحیه امن» به عنوان نماد، که به راحتی در هر محوطه دانشگاهی قابل تشخیص است.

خوب زندگی کردن با هم

همسویی با مفهوم ایمنی، رفاه متقابل را ترویج می‌دهد. یکپارچگی افراد بسیار گوناگون که در فضای مشترک با هم زندگی می‌کنند در محیط‌های مسکونی اتفاق می‌افتد. در اینجا، هم‌آموزان که در داخل و اطراف خوابگاه‌ها کار می‌کنند، برنامه‌های پُر باری را برای همسالان خود در مورد مسائل مختلف، از جمله کنار آمدن با هم‌اتاقی، برخورد با مسائل گوناگون، حل مسئله، و زندگی در اجتماع، ارائه می‌کنند. اینها مهارت‌های زندگی هستند که فواید طولانی مدت دارند.

هم‌آموزان خوابگاهی

برنامه‌های «زندگی خوابگاهی» سابقه طولانی و غنی در استفاده از هم‌تایان به عنوان کادر اداری برای انواع وظایف خدماتی دارند. از بسیاری جهات، خوابگاه‌ها نشان‌دهنده دنیای کوچکی از جامعه بزرگ‌تر دانشگاه هستند و هم‌تایان کمک‌هایی برای ساکنان خوابگاه فراهم می‌کنند. دانشجویان همچنین به‌عنوان هم‌آموز در ترویج کمک‌های تحصیلی، هیئت‌های منصفه دانشجویی، مشورهتگری در زمینه سلامت، تناسب اندام و تغذیه، برنامه‌نویسی و موارد دیگر خدمت می‌کنند. ما متوجه شده ایم که هم‌آموزان حدود ۱۰ درصد از جمعیت ساکن خوابگاه را تشکیل می‌دهند.

توصیف خوابگاه‌ها به‌عنوان محیط‌های آموزشی حقیقی، نشان می‌دهد که دانشجویان بیشترین زمان روزانه خود را صرف تعامل در محل زندگی خود می‌کنند. محیط زندگی فرد بدون شک به طرز چشمگیری بر رشد فردی تأثیر بسزایی می‌گذارد. خوابگاه‌ها محلی برای تعاملات اجتماعی هستند که شامل ارتباط با دانشجویان دیگر با پیشینه‌های مختلف است و تجربه زندگی دانشجویی را بسیار فراتر از هنجارهای خانواده اصلی گسترش می‌دهد. دانشجویان یاد خواهند گرفت که با بحران‌ها و مشکلات موجود در جامعه کنار بیایند، خویش‌نماد باشند و راه‌های تفریحی و اجتماعی برای خود فراهم کنند.

بسیاری از نهادها امروزه محیط خوابگاهی را با تأکید بر مسئولیت‌پذیری فردی از طریق خود فرمانی شخصی و شهروندی اجتماعی ترویج می‌کنند. این کار به نوبه خود مستلزم مشارکت بخشی متعادل کارکنان حرفه‌ای و رهبران دانشجویی است: ناظم/ ناظمه‌ها نیاز به کسب تجربه، استمرار بخشی، و مهارت در پیش‌بینی عملیات کلی افراد خوابگاهی دارند، و مشارکت رهبر- دانشجو در بخش اعظمی از کمک روزمره به دانشجویان مورد نیاز است.

فهرست زیر شامل نمونه‌هایی از برخی از نقش‌های آموزشی و مربیگری هم‌آموزی است که اکنون در دسترس است. دستیار ناظم/ ناظمه، دانشجوی متعارفی است که برای زندگی در یک طبقه یا بخش انتخاب و آموزش دیده و انواع وظایف اداری، ارتباطی، پشتیبانی و کنترلی را طبق تعریف ناظم/

ناظمه‌های خوابگاه ارائه می‌کنند. دستیاران چندفرهنگی (MAS) یکی از ویژگی‌های جدید کارکنانی هستند که مسئولیت ارائه درک و آموزش برای برنامه‌هایی در مورد آگاهی فرهنگی، پذیرش و وساطت، و جامعه‌سازی را بر عهده دارند. دستیاران جامعه (CAS) به عنوان منابع اطلاعاتی آموزش دیده‌اند. آنها برای ارائه اطلاعات و حتی تماس اضطراری با ساکنان بیست و چهار ساعته در دسترس هستند. آنها همچنین تجهیزات ورزشی و آشپزخانه را بررسی می‌کنند، در مورد تعمیرات لازم گزارش می‌دهند. هماهنگ کننده‌های منابع آکادمیک (ARCs) برای مراکز اقامتی کارکنان برای کمک‌های تحصیلی از جمله تدریس خصوصی، آزمایشگاه‌های کامپیوتر، و سمینارهای مطالعاتی ویژه در دسترس هستند. هیئت‌های مدیره و هیئت‌های منصفه متشکل از دانشجویان منتخب یا منصوب هستند که مسئول ایجاد فعالیت‌ها، خودگردانی و قضاوت یا مجازات تخلفات هستند. هیئت مدیره خودگردان معمولاً بودجه‌ای بر اساس هزینه خوابگاه دارد که از فعالیت‌های اجتماعی و برنامه ریزی پشتیبانی می‌کند.

انتخاب و آموزش برای موفقیت در برنامه‌های آموزش همتایان بسیار مهم است. ویژگی‌های زیر در بسیاری از برنامه‌های آموزشی یافت می‌شود:

۱. انتخاب براساس توصیه‌های کمیته‌های درخواست، مصاحبه، و غربالگری است و معمولاً در ترم بهار قبل از سال بعدی انجام می‌شود. به طور معمول، اما نه به طور کلی، متقاضیان از خوابگاه‌های دانشجویی جذب می‌شوند.
۲. آموزش اغلب در یک دوره اعتباری یا در ترم قبل از انجام وظایف یا همزمان با ورود به آن ارائه می‌شود. آموزش، محتوای رویه‌ها و وظایف را پوشش می‌دهد، همچنین در زمینه تسهیل ارتباطات، تریاژ موقعیت‌های مشکل، ارجاع و استفاده از منابع را نیز آموزش می‌دهند. مشکل داشتن دروس اختیاری این است که برداشتن این درس، هزینه اضافی برای دانشجو به دنبال دارد.
۳. آموزش توجیهی معمولاً در طی یک یا چند هفته بلافاصله قبل از شروع ترم تحصیلی انجام می‌شود. این آموزش یک فعالیت فشرده و معمولاً تمام روز است که شامل طیف وسیعی از تجربیات از تیم‌سازی کارکنان گرفته تا جهت دادن به خط مشی‌ها و رویه‌ها تا معرفی منابع دانشگاه و کارگاه‌های آموزشی در مورد موضوعاتی مانند شناسایی مشکلات سلامت روان و ارجاع برای تخلیه خوابگاه در مواقع اضطراری است.
۴. آموزش و نظارت مستمر کار استاندردی در اکثر زمینه‌ها است زیرا از نشست‌های منظم به عنوان فرصت‌هایی برای بحث در مورد موقعیت‌ها، افزودن اطلاعات و ارائه آموزش‌های مداوم استفاده می‌شود.

خلاصه

این ده برنامه برخی از برنامه‌های دانشگاهی در جهان را نشان می‌دهد که هم‌تآموزان را به روشی دانشجو محور به کار می‌گیرند. اینها برای حمایت از دانشجویان و همچنین رشد هم‌تآموزان طراحی شده‌اند. رهبری پشت این برنامه‌ها آینده نگری را در راهبردهای برنامه‌ای و سازمانی خود نشان داده است. کانون راهبردهای تعلیمی به کار رفته، تقویت دانش و مجموعه مهارت‌های هم‌تآموزان و همچنین بر ارائه خدمات فرا حرفه‌ای عالی به دانشجویان است. این موارد بسیاری از مزایای استفاده از هم‌تآموزان در برنامه‌های دانشگاهی را نشان می‌دهد. اینها همچنین پیشرفت‌های آموزشی و شغلی را نشان می‌دهند که هم‌تآموزان ممکن است در کار خود برای کمک به دانشجویان به دست آورند.

مثال‌های ارائه شده در این فصل برای نشان دادن تنوع استفاده مؤثر از هم‌تآموزان بر اساس برنامه‌های واقعی است. برنامه‌ها، برخی از مسائل اصلی درگیر در توسعه برنامه‌های هم‌تآموزی، از جمله حمایت و تأمین مالی، استخدام، آموزش، ارتقاء، ایده‌های خدماتی و ارزیابی نتیجه را نشان می‌دهند. قابل درک است که خواننده ممکن است بخواهد اطلاعات بیشتری کسب کند. ما عمداً اطلاعاتی را اینجا وارد نکرده‌ایم زیرا برنامه‌ها در طول زمان تغییر می‌کنند و ممکن است داده‌های نشان دهنده URL به سرعت قدیمی شوند. راه‌حل طولانی تر برای اشتراک گذاری ایده‌ها، استفاده از سایت آنلاین برای درمیان گذاشتن اطلاعات و ارتباطات در مورد برنامه‌ها و افراد در سراسر جهان است. یکی از نمونه‌های آن شبکه باکوس است که بر بهداشت و ایمنی تمرکز دارد (<http://www.bacchusgamma.org>).

واژه‌نما

Action	اقدام، عمل	Action Plan	طرح اقدام
Active learning	یادگیری فعال	Alumni peer mentors	دانش‌آموختگان هم‌آموز
American Association of School Counselors (ASCA)	انجمن مشاوران مدرسه آمریکا	Attending skills	مهارت‌های حضور
Avatar	انسان وارہ	Bias	سوگیری
Body image	(تصویری که شخص از بدن خود دارد) تن انگاره	Boo!mark	نشانک
Bracketing	مقایسه‌گری	Brainstorming	ذهن‌انگیزی
Care package	مقداری خوراکی و تنقلات	Cat-in-the-hat	فرد حراف
Caveat Emptor	خریدار مسئول	Classism	فاصله طبقاتی
College and character	دانشگاه و منش	College years	دوران دانشجویی
Consultation	مشاورت‌گری، رایزنی	Contemplation	تامل، اندیشه
Cultural advocacy	حمایت (مدافع) فرهنگی	Cultural fluency	سیالیت فرهنگی
Cultural inclusion	مشارکت فرهنگی	Cultural proficiency	بسندگی (مهارت) فرهنگی
Cultural self	فرهنگ خود	Cultural tolerance	بردباری فرهنگی
Culture of decorum	فرهنگ آداب دانی	Decoding	فهمیدن، رمزگشایی
Deliberately format	چارچوب حساب شده	Didactic education strategy	راهبردا آموزشی رهنمودی
Discrimination	تبعیض	Effective communicator	هم‌رسان موثر
Effective helper	یاور موثر	Empathy	همدلی
Encoding	فهماندن، تفهیم، رمزگردانی	Equity	عدالت، مساوات
Expanded	واگستر	Facebook friend	دوست مجازی
Family structure	ساخت خانواده	Figurative backyard	حیاط خلوت
Focus group	گروه کانونی	Focused listening	گوش دادن کانونی
Force fit	نیروی مناسب	Formative assessment	ارزشیابی مستمر یا تکوینی
Formative time	دوره شکل‌گیری	Good samariatan helper	نیکوکار مهربان
Governance for Health	اصول حکمرانی سلامت	Great man theory	نظریه بزرگ‌مرد
Hall counselor	مشاور خوابگاه	Hand at teaching	دبیرستان محلی
Healthy Decisions (HD)	تصمیم‌های سالم	Helper	یاور
Helping functioning	عملکرد یاورانه (خاصیت یآوری)	Helping person	شخص یاور
Helping relationship	رابطه یاورانه	Helping	یآوری / یاورانه
Help-seeking	استمداد طلبی	Holodeck	عرشه بدلی
Institutional discrimination	تبعیض نهادی	Internship	دوره‌های کارآموز
Involvement	مشارکت	Societal conditioning	شرطی سازی اجتماعی
Local convenience store	فروشگاه کوچک محلی	Maintenance	نگهداری
Major	رشته	Manipulator	ملعبه گر، فریبکار، اهل بازی دادن

Micro-counseling skills training	تعلیم مهارت‌های خُرد مشاوره	Mileage	مسافت طی شده
Mixed feelings	احساسات ضد و نقیضی	Mock interview	مصاحبه‌های آزمایشی
Monopolizer	انحصارطلب	Motivators (incentives)	مشوق‌ها
Multicultural	چند فرهنگی	Myers -Briggs Type Indicator (MBTI)	سنخ شناسی مایر- بریگز
National Association of Peer Program Profesional (NAPPP)	انجمن ملی متخصصان برنامه همتایان	National monument	موزه ملی
Native americans	سرخپوستان	Off-road park	پارک دارای جاده ناهموار
Opposite style	موضع مخالف	Orientation seminar	همایش توجیهی
Paraphrasing	بازگویی	Parochial	تدریس خصوصی
Peer education	همتا آموزی	Peer group	گروه همتا
Peer monitoring program	برنامه همتا ناظری	Pent-up feelings	احساسات حبس شده
Physical attending	حضور فیزیکی	Post college period	دنیای پسا دانشگاه
Pre-contemplation	پیش تامل	Prejudice	پیشداوری
Preparation skills	مهارت‌های بازگویی	Preparation	عزم، آماده‌گی
Prerogative	امتیاز	Primordial Prevention	پیشگیری مقدماتی / ابتدایی
Problem exploration	مشکل یابی	Procto	ناظرامتحان
Professional helpers	یاوران حرفه‌ای	Provision of openness	شرط گشاده رویی
Psychological attending	حضور روانشناختی	Racism	نژاد پرستی
Really Simple Syndication-RSS	اتحادیه صنفی واقعا آسان	Reflective learning	یادگیری تاملی
Residence halls (dormitory)		Resident assistant	همتایار
Role model	الگو	Role-pattern	الگوی نقش
Self-disclosure	بی پرده گویی از خود	Self-regulation	خودفرمانی، خود تنظیمی
Sexism	جنسیت گرایی	Skills of resolution	مهارت‌های رفع و رجوع
Social Influence	نفوذ اجتماعی	Social outlet	هم سفره‌گی
Sounding board	هیئت مشورتی	Star Trek scientific fiction series	سریال علمی- تخیلی استار ترک
Status quo	وضعیت موجود	Stepping into someone else's shoes	پا توی کفش دیگران کردن
Stereotype	تصور قالبی	Student tutors	دانشجویان هم آموز
Students Helping Students	همتایاری دانشجویی	Students-helping-students service Expanded	گستره خدمات همتایاری
Summative Evaluation	ارزشیابی تراکمی یا تجمعی	Symbolic issues	مشکلات نمادین
Systematic strategy	راهبرد نظامدار	Thematic connectedness	ارتباط موضوعی
Time management	موقع شناسی	Traditional-aged students	دانشجویان در سنین سنتی
Trainee	کار آموز (تعلیم جو)	Trainin	تعلیم / تعلیم دادن
Training group	گروه تعلیمی	Transsexual	دگرپاش جنسی
Ubiquitous	همه جا حاضر	Universalization	عمومیت بخشی
Upfront	دوستانه	Writing Lab	آزمایشگاه نگارش، تمرین خط

Copyright © 2010 by John Wiley & Sons, Inc. All rights reserved.

Published by Jossey-Bass

A Wiley Imprint

989 Market Street, San Francisco, CA 94103-1741—www.josseybass.com

No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, scanning, or otherwise, except as permitted under Section 107 or 108 of the 1976 United States Copyright Act, without either the prior written permission of the publisher, or authorization through payment of the appropriate per-copy fee to the Copyright Clearance Center, Inc., 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923, 978-750-8400, fax 978-646-8600, or on the Web at www.copyright.com. Requests to the publisher for permission should be addressed to the Permissions Department, John Wiley & Sons, Inc., 111 River Street, Hoboken, NJ 07030, 201-748-6011, fax 201-748-6008, or online at www.wiley.com/go/permissions.

Readers should be aware that Internet Web sites offered as citations and/or sources for further information may have changed or disappeared between the time this was written and when it is read.

Limit of Liability/Disclaimer of Warranty: While the publisher and author have used their best efforts in preparing this book, they make no representations or warranties with respect to the accuracy or completeness of the contents of this book and specifically disclaim any implied warranties of merchantability or fitness for a particular purpose. No warranty may be created or extended by sales representatives or written sales materials. The advice and strategies contained herein may not be suitable for your situation. You should consult with a professional where appropriate. Neither the publisher nor author shall be liable for any loss of profit or any other commercial damages, including but not limited to special, incidental, consequential, or other damages.

Jossey-Bass books and products are available through most bookstores. To contact Jossey-Bass directly call our Customer Care Department within the U.S. at 800-956-7739, outside the U.S. at 317-572-3986, or fax 317-572-4002.

Jossey-Bass also publishes its books in a variety of electronic formats. Some content that appears in print may not be available in electronic books.

Library of Congress Cataloging-in-Publication Data

Newton, Fred B.

Students helping students : a guide for peer educators on college campuses / Fred B. Newton, Steven C. Ender ; foreword by John N. Gardener. – 2nd ed.

p. cm. – (The Jossey-Bass higher and adult education series)

Includes bibliographical references and index.

ISBN 978-0-470-45209-7 (pbk.)

1. Peer counseling of students 2. Peer-group tutoring of students.

I. Ender, Steven C. II. Title.

LB1027.5.N727 2010

371.4'047–dc22

2010009694

Printed in the United States of America

FIRST EDITION

PB Printing 10 9 8 7 6 5 4 3 2 1

Students Helping Students



A Guide for Peer Educators
on College Campuses

Second Edition

Fred B. Newton, Steven C. Ender

Foreword by John N. Gardner

J JOSSEY-BASS
A Wiley Imprint
www.josseybass.com