



گاهنامه اینترنتی شماره پنج معلم خلاق

وبگاه فکرنو - گروه مطالعاتی معلم خلاق



گروه مطالعاتی معلم خلاق یک گروه علمی ایجاد شده در فضای وب است و شامل کسانی است که دوستدار آن هستند که در زمینه موضوع معلم و خلاقیت در فضای وب با یکدیگر تبادل نظر نمایند و از این طریق به انتقال تجربیات پرداخته و به دانسته های خویش بیفزایند و گاهنامه اینترنتی معلم خلاق ویژه اعضای گروه مطالعاتی معلم خلاق در فضای وب منتشر می شود.



مطالب این شماره

- سخنی با خوانندگان
- نتایج نظرسنجی وبگاه فکرنو در خصوص کارگروهی
- مشق خلاقیت
- صد نکته خلاقیت در تدریس - قسمت دوم
- خبر برگزاری سومین کنفرانس خلاقیت شناسی



برای دریافت مرتب این گاهنامه یک درخواست به پست الکترونیک fekrenothink@yahoo.com ارسال فرمایید.

وبگاه فکرنو

سخنی با خوانندگان



تا چه حد دانش آموزان در جامعه ما در زمینه کارگروهی از آموزش های لازم برخوردار شده اند و آیا معلمان ما در خصوص آموزش کارگروهی به دانش آموزان دارای مهارت های لازم هستند؟

در سازمان ها و موسساتی که امروزه از شهرت جهانی برخوردارند ، در فرهنگ سازمانی آنها توجه ویژه ای به کار گروهی شده است و امروزه نمی توان بدون توجه به توسعه فرهنگ کار گروهی شاهد توسعه یک جامعه بود و به زبانی دیگر فقدان روحیه کارگروهی را می توان یک آسیب اجتماعی و فرهنگی محسوب نمود.

به همین خاطر آموزش کارگروهی برای معلمان و دانش آموزان از اهمیت بالایی برخوردار است .

هر چه زمان به پیش می رود ، فناوریها با سرعت بیشتری توسعه یافته و انسان ها به واسطه این پیشرفت های چشمگیر بیشتر به یکدیگر مرتبط می شوند و دستیابی به اهداف در ابعاد مختلف بدون قابلیت برقراری ارتباط موثر و توانمند در داخل گروه دیگر امکان پذیر نخواهد بود . توسعه جامعه الکترونیک وابستگی فراوانی به توسعه فرهنگ کار گروهی در یک جامعه دارد .متخصصان تخمین می زنند در سال ۲۰۱۳ هر یازده ساعت یکبار ، اطلاعات جهان دو برابر می شود و در چنین شرایط پرتغییری تنها سازمان هایی قادر به حرکت هستند که منابع انسانی آنها در زمینه کارگروهی از قابلیت ها و مهارت های فراوانی برخوردارند و رهبری مدیریت الکترونیک جامعه در شرایطی با موفقیت همراه خواهد بود که فرهنگ کار گروهی در سطح سازمان ها و جامعه به خوبی نهادینه شده باشد.

در سال ۱۳۸۸ یک نظرسنجی در خصوص کارگروهی در وبگاه فکرنو ارائه شد که بالغ بر ۲۶۵ نفر در این نظرسنجی شرکت کردند . در این گاهنامه نتایج مربوط به پاسخ به یکی از سوالات باز این نظرسنجی ارائه شده است که در آن کاربران وبگاه فکرنو در پاسخ به سوال چه عواملی ممکن است کار گروهی را با شکست روبرو سازد نظرات ارزشمند خود را بیان کرده اند ، نتایج به صورت خام ارائه شده اند و نتیجه گیری از پاسخ ها به خواننده واگذار شده است و هر خواننده می تواند از این نظرات گرانبها ، تجربیات با ارزشی را به دست آورده و در زمینه فعالیت های گروهی از آنها بهره ببرد .

حمید میرزاآقایی

مدیر وبگاه فکرنو

نتایج نظرسنجی وبگاه فکرنو در خصوص کارگروهی



پژوهشگر: حمید میرزاآقایی

در سال ۱۳۸۷ نظرسنجی کارگروهی در وبگاه فکرنو ارائه شد و در این نظرسنجی ۲۶۵ نفر از کاربران وبگاه فکرنو شرکت کردند و به سوالات مختلفی پاسخ دادند. نتایج مربوط به پاسخ گویی به سوال: به نظر شما چه عواملی سبب می شود که یک کارگروهی با شکست روبرو شود در اینجا ارائه شده است. امید است که بتواند مورد قبول علاقمندان قرار گیرد.

مقدمه

نتایج ارائه شده به صورت خام است و این نتایج به صورت طبقه بندی شده و با اولویت بندی بیان نشده اند و این قسمت کار به خوانندگان عزیز واگذار شده که این خود می تواند ذهن خواننده را بیشتر به تفکر وادارد. نظرات شخصی با تفکیک رنگ جدا شده اند تا به راحتی نظر هر فرد قابل شناسایی باشد. همچنین لازم است از آن دسته از کاربران عزیز و گرانقدر وبگاه فکرنو که با ثبت مرواریدهای گرانقدر ذهن خود مطالب ارزشمندی را به همه ایرانیان علاقمند ارائه کرده اند نهایت تشکر و قدردانی صورت گیرد.

نتایج نظرات ارائه شده

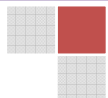
سوال: به نظر شما چه عواملی سبب می شود که یک کارگروهی با شکست روبرو شود ؟

۱- خودخواهی اعضای گروه ۲- نبود تفکر مربی و هدایت کننده ی پروژه به جاي رئیس همیشه غایب ۳- نبود یا اجرایی نشدن قوانین پاداش و مجازات ۴- نبود امنیت فکری در محیط (سخن پرکنی ها دروغها و.....)

بی هدف بودن افراد و جدی نرفتن کارها و اهداف

خود خواهی عدم انگیزه مدیریت بد و.. عدم آموزش

در صورت بروز مشکل و ایجاد خلل در کار يك نفر را به عنوان ایجادکننده مشکل ندانیم بلکه همه اعضا باهم سعی در رفع آن داشته باشیم



عدم صداقت

خودخواهی برخی از اعضا در صورتی که کار گروهی نتواند اعضا را در زمینه رسیدن به اهدافشان (مادی یا غیر مادی) ارضا کند در صورتی که عده ای از اعضای گروه به دنبال سودجویی از گروه باشند

نبود امکانات ، سخت کوش نبودن اعضای گروه ، تمرین نکردن کار گروهی و نبود آموزش در این رابطه

۱- نداشتن انگیزه ۲- نبود برنامه ریزی و زمان بندی درست ۳-عدم گزینش درست نفرات گروه ۴- نداشتن مدیر و سرپرست با تجربه ۵- نداشتن پشتوانه های لازم در زمینه مادی، معنوی و پژوهشی

کوتاه نظری و عدم تقلید افراد به اصول توافق شده

خودکامگی در افراد و نبود روحیه و فرهنگ تعاون

مقدم شمردن پول بر ارزشهای اخلاقی

عدم انتخاب صحیح افراد نسبت به موضوع کار، عدم احترام به توانایی ها و عقاید مختلف افراد ، عدم وجود نظم و انضباط کاری ، عدم درک متقابل

مدیریت ضعیف ، عدم آموزش اعضاء به کار تیمی، عدم هماهنگی و سردرگمی اعضاء تیم

همراه نبودن -نظم نداشتن -احترام به حقوق دیگران-

عدم هماهنگی ، نبود انگیزه کافی ، عدم نظم در سیستم

عدم مسئولیت پذیری افراد و ترس بعضی از افراد از این که کار به آخر نرسد و وقتی که آنها صرف میکنند بیهوده باشد.

عدم علاقه به شرکت در کار گروهی، عدم وجود نظم و انضباط ،عدم وجود رهبر

عدم انسجام پذیری مثبت در کار گروهی به زبان خودمان منم منم کردن!!!!

فرد گرایی ، بی توجهی به اخلاقیات، توجه به مادیات ،خودپسندی، احساس برتری نسبت به دیگران

انگیزه ها در کار گروهی کشته شود. به عوض کارگروه نمونه داشتن ، ما فرد نمونه را تشویق کنیم در آموزش و پرورش ابتدایی چگونه کار گروهی باید آموزش داده شود.

۱-عدم نظم و انضباط همگانی ۲ -عدم حمایت مالی ۳ -حاکم نبودن اخلاق حرفه ای ۴ -حمایت نشدن مدیر گروه به وسیله ی مقامات بالاتر

عدم قبول مسئولیت توسط برخی افراد، وجود تنبلی و غیره

فکر کردن به پیشرفت شخصی خود

تک بعدی بودن و خودبرتربینی

عواملی که باعث شکست کار گروهی می شوند متعدد هستند و با شرایط هم تغییر می کنند ولی فکر می کنم پایین بودن سطح اطلاعات مدیریتی مدیر گروه و توانایی های وی- عدم سنخیت رهبران گروه با سایر اعضا - نداشتن هدف متعالی - عدم توانایی تغییر هدف با تغییر شرایط - کار گروهی بدون تفکر گروهی و مسائلی از این دست بسیار مهم هستند

مشخص نبودن افق آینده و اینکه به کجا و تا کجا می خواهیم برویم . عدم اختصاص بودجه کافی به کار های گروهی و پژوهشی و در نتیجه این خود باعث عجله کاری و سطحی کار کردن می شود . اصولا بسیاری از فعالیت ها در ایران با کارگروهی موفق همراه نیست.

در ایران افراد بیشتر به دنبال کارهای فردی هستند و ضروری است در این رابطه پژوهش های لازم صورت گیرد تا راه حل های لازم برای توسعه فرهنگ کارگروهی در ایران پیدا شود .

عدم تعهد افراد گروه ، قرار نگرفتن هر کس سر پستی که در آن تخصص دارد ، دروغ و بد قولی کردن و آوردن دلیل و بهانه برای توجیه آن ، نبود مدیریت خوب و.....

بد قولی

اهمیت ندادن به آن ، حمایت نکردن آن ، نداشتن نظم در آن

تقسیم نادرست مسولیت ها به دلیل عدم شناخت تواناییها ، نداشتن حس مسولیت پذیری ، حضور فردی با توانایی بسیار بالاتر از جمع عدم تناسب میان مسولیت و تخصص

عدم صداقت رهبرهای گروه با اعضا

نداشتن خودآگاهی لازم که افراد با خودکم بینی توانایی های خود را نادیده می گیرند و زمینه را برای شکست ها فراهم می کنند

جاه طلبی و قابل اعتماد نبودن اعضای گروه وعدم بازخورد موفقیت به تمام اعضای گروه

نادیده گرفتن ارزشهای اخلاقی و نداشتن نظم و دقت در کارها

وقتی در کار گروهی مشورت صورت نگیرد، پس از عمل کار و نتایج مورد بررسی، تحلیل و ارزیابی نتیجه قرار نگیرد همه همکاران، اجرای خود را از آن خود ندانند و مدافع آن نباشند.

فقدان سرمایه اجتماعی و عدم اعتماد نیروی انسانی در کار گروهی

معمولا رعایت نکردن قوانین و یا حتی نداشتن قانون مشخص در بین افراد گروه و نداشتن توانایی درک متقابل و همدلی

حسادت و ارزش ندادن به کار دیگران به خاطر بالا بردن رتبه خود

تکروی عده ای خاص- در میان نگذاشتن تجربیات کسب شده حین و قبل از کار گروهی

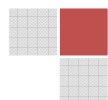
عدم وظیفه شناسی و آگاهی و همچنین نداشتن نظم و انضباط

فقط برنامه ریزی کردن و عمل نکردن

اختلاف نظر متعصبانه

موانع فکری درست و فکرهای پرورش شده سالم و به دور از نگرشهای بدبینانه، تنبلی واقع بینانه ارزشهای درونی شده

تنگ نظری- حسادت- عدم مسولیت پذیری- قبول نکردن اشتباه و انداختن آن به گردن دیگران



رقابت در درون گروه بجای رقابت با سایر گروه‌ها، فردگرایی، تک روی، عدم اعتماد اعضای گروه به یکدیگر، مدیریت نادرست گروه

خودخواهی و خودمحوری از عوامل مخرب فعالیت های گروهی می باشند

خودخواهی و تحمیل نظرات

در نظر نگرفتن سایر افراد گروه یا به عبارتی دیگر «تکروی کردن»

دگماتیسم

حس خود رایی، ترس از دست دادن کار، دورویی، تنبلی برخی افراد

خود پسندی .. نداشتن پشتکار

عدم اجرائی صحیح، کامل و به موقع وظایف محوله از سوی افراد، حس برتری طلبی برخی از افراد که مایلند همواره برتر از دیگران جلوه کنند، تفرقه افکنی از سوی برخی اعضای گروه

۱- نداشتن نظم ۲- عیب نکردن ادب و احترام ۳- نداشتن الگوی نمونه

عدم پشت کار - و انتخاب نادرست اعضا - و عدم شناخت کافی از تواناییهای افراد

تنبلی و واگذار کردن مسئولیتها به یکدیگر، نداشتن پشتکار، زود مأیوس شدن و ...

عدم باور و نیاز در گروه گرایی، شک و تردید در دیدگاه و چشم انداز، عدم وجود تحمل یکدیگر در اعضا، عدم تمایل به وجود شفافیت در بین اعضا، عدم شفافیت در هدف و مقصد، طولانی بودن روند و ملموس نبودن دستاوردهای گروه، ترس از سوء استفاده رهبری گروه

تکروی و عدم اعتماد

افراد حس دیگر خواهی نداشته باشند و به جای تعالی کل گروه به دنبال تعالی فردی باشند

مهمترین عامل را می توان عدم تعریف وظایف اعضا گروه در يك تیم دانست. عدم تعریف دقیق وظایف باعث اصطکاک در محیط کاری و به گردن انداختن مشکلات به اعضای دیگر گروه که باعث کاهش ضعف عملکرد پروژه ها می شود

عدم وجود یک رهبر خبره و بی برنامه‌گی

عدم وجود قرارداد و در مرحله بعد عدول از آن

فقدان هم نوایی گروهی

عدم اعتقاد به کار گروهی

مقدم نشمردن ارزش های اخلاقی بر پول در بین اعضای تیم

بی اطلاعی از نتیجه کار گروهی _ بی علاقه‌گی به موضوع _ کار کردن برای فقط انجام وظیفه و

عدم پشتکار

بی برنامه‌گی ، نداشتن حس مسئولیت پذیری و.....

اعتماد نداشتن به هم

عدم مدیریت هماهنگ- عدم برنامه ریزی و شرح وظایف کارکنان-اعتماد بیجا به برخی از افراد-سپردن برخی مسئولیتها به افراد نالایق و غیره

عدم برنامه ریزی

به نظر من چون افراد بیشتر به دنبال منافع خود هستند تا انجام یک کار گروهی برای همین در کارها بیشتر با شکست مواجه می شوند

عدم صداقت

اینکه برخی افراد دیگران را نادیده گرفته و تک روی می کنند، در نظر نگرفتن شرایط دیگران ، عدم پذیرش نظرات و انتقادات دیگران ، من بودن ، تنبلی ، اهمیت ندادن به مسولیت واگذار شده ، دخالت در کار دیگران، ارزش نگذاشتن به حقوق دیگران ، عدم رعایت حدود، مدیریت ضعیف ، برنامه ریزی نادرست ، عدم اعتماد به نفس در گروه و.....

خودرایی - نداشتن جلسات هماهنگی منظم - روشمند نبودن کار - تبعیض فاحش میان اعضای گروه - نداشتن رهبری مناسب - توزیع نامناسب کار -

تنبلی - عدم علاقه در کار -عدم همکاری افراد گروه -خود محوری افراد

تنبلی و دروغ گویی

عدم وجود فرهنگ کار گروهی

عدم اعتماد افراد گروه به یکدیگر ،عدم روحیه بخشش و گذشت بین افراد، دروغ گویی نداشتن صداقت در گفتار و عمل ،نداشتن انگیزه کافی ،مشخص نبودن هدف ،عدم تقسیم کاری عادلانه، ترجیح بیش از حد ارزش های اقتصادی بر ارزشهای اخلاقی و انسانی ، نداشتن اطلاعات کافی و همچنین تواناییهای لازم، عدم برنامه ریزی درست، نداشتن نظم و انضباط کاری ،عدم مدیریت صحیح و رهبری دقیق و دلسوزانه در گروه ، هم سطح نبودن افراد گروه (تفاوت و اختلاف سطوح فکری اخلاقی اجتماعی اقتصادی البته زمانی که خیلی زیاد چشم گیر باشد)

عدم شناخت اعضا از نتایج کار گروهی، نداشتن تجربه قبلی افراد از کار گروهی،وجود فردگرایی بعنوان یک فرهنگ

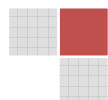
بی نظمی - نداشتن صداقت - برنامه ریزی - معتقد نبودن به انجام کار از روی حس نیت .

مهم ترین عامل نبود فرهنگ کار گروهی است. البته این یک قدم به جلو است به این معنی که ما اکنون می دانیم که گروهی کار کردن یک ضرورت است.

مشخص نمودن اهداف کار گروهی و مسئولیت افراد گروه به تفکیک و رهبری موثر کار گروهی

هر کسی فقط به فکر سود شخصی باشد

عدم گذشت. عدم صداقت خودبرتربینی



عدم اعتماد ، عدم تخصص ، بدبینی، عدم فرهنگ کار گروهی

مشخص نبودن هدف

عدم اعتماد اعضا به متولیان گروه ، سابقه بد کارهای گروهی در بین اجتماع ، تعداد اندک نمونه های موفق در سطح جامعه ، تعداد فراوان نمونه های ناموفق کارگروهی

عدم فرهنگ کار گروهی فردگرایی

۹۲ ذینفع بودن To be beneficiary Don't punish , مجازات نکردن to excuse a fine جریمه را بخشودن

خودخواهی افراد تیم

تک روی - خود محوری

عدم مسئولیت پذیری افراد گروه ، باور نداشتن گروه توسط هر یک از اعضا ، انگیزه نداشتن برای کار گروهی ، نارضایتی بودن از حقوق و مزایای دریافتی و..... خیلی موارد ریز دیگر که در حین کار به چشم می خورد

وجود دروغ گویی در افراد گروه . کارهای گروهی در جامعه قدیم رواج بیشتری داشته است چون بادل صلف و صادق با یکدیگر معاملات را انجام میدادند و این دروغ گویی باعث می گردد افراد سر یکدیگر کلاه بگذارند و این خود مانع کارگروهی است

عدم آشنایی و شناخت و آگاهی کافی نسبت به این امر ، خودخواهی ها و منیت ها در کارها و به دنبال سود شخصی بیشتر بودن و عدم اعتقاد به کار گروهی

عدم هماهنگی گروه -گسترده بودن و بزرگی گروه -عدم توافق بر لزوم یا عدم ان در بین اعضا

۱- تقدم من بر ما ۲- ناشکیبائی ۳-عدم تواضع ۴-تنبلی ۵-عدم تقسیم درست وظایف بنا بر تواناییها ۶-نبود یک فکر منسجم و هماهنگ

نبود ارزشهای اخلاقی در بین آنها نداشتن تعهد به گروه عدم همکاری افراد گروه با یکدیگر

ترجیح دانستن منافع شخصی - نداشتن پیشینه فرهنگ گروهی - عامل دینی - عدم تامین شغل

تنبلی در کار ، عدم قبول مسئولیت

بی تفاوت بودن نسبت به تعهدات گروه ، فردگرایی ، سلطه طلبی ، تمامیت خواهی ، غرور ، حسادت

نداشتن یک رهبر قوی در گروه - همفکر نبودن اعضا

کبر و غرور ، شفاف نبودن قراردادها و همه جانبه نبودن آنها ، انحراف از اخلاقیات هر یک از اعضا

حمایت نکردن مسئولین و مخالفت با آن در حوزه مربوطه

نبودن هدف واقعی یا عالی در آن کار

تنبلی در کارها عدم قبول مسئولیت سهل انگاری در کار

عدم مدیریت صحیح- عدم احساس مالکیت در آن کار و بسیاری از بینش های افراد

مشخص نبودن هدف و بی نظمی

تفرقه -بی نظمی -نداشتن هدف قوی و مناسب-

نبود دوستی و یکدلی

نگرش و باورهای افراد گروه ، عملکرد گذشتگان ، تشویق کار فردی ، تربیت غلط ، نوع دروس کتابهای مدرسه

نداشتن هدف مشخص و انضباط

۱- نداشتن هدف ۲- عدم ارتباط اعضای گروه با هدف ۳- عدم سازماندهی اعضای گروه یا تعریف مرامنامه یا اساسنامه یا منشور اخلاقی ۴- فقدان اطلاعات یا سیستم پردازش اطلاعات ۵- نقص در کادر تخصصی ۶- بسیاری از عوامل بعدی که از وجود یک یا چند عامل بالا سبب پیدایش آنها خواهد شد مثل کمبود منابع و یا انگیزه بین بعضی از افراد و...

کمبود سرمایه اجتماعی نداشتن دانش در کار مورد نظر بی علاقه بودن به کار پذیرفته شده

عدم مدیریت صحیح و ادعای زیاد اعضای گروه

خود خواهی و خود رایی

پشت سر هم زدن، حسادت ،

عدم شناخت مدیر گروه از میزان توانمندی های افراد، نبود امکان رشد و ارتقاء سازمانی، عدم هدف گذاری مناسب جهت انجام فعالیتهای گروهی_ تعریف مسئولیت های مشخص به صورت پروژه های کوچک از چند بعد می تواند مفید باشد- ۱ میزان اثر بخشی دقیقتر قابل بررسی می باشد- ۲ با توجه به محدودیتها و در تشخیص صلاحیت افراد در کار گروهی معیار مناسبی در انتخاب رده های سازمانی می باشد

بی مایگی متن و زمینه کار و ارج نهادن به کارها و اندیشه های نیک

عدم همبستگی اعضای تیم ، برتری جویی افراد تیم بر یکدیگر و نبود مدیریت قوی و.....

خود خواهی ، عدم صداقت عدم توجه به دستورات دینی و رعایت حقوق دیگران

عدم اعتماد اعضای تیم به هم که ناشی از عدم اعتماد بنفس اعضا است. هوش هیجانی پایین اعضا و...

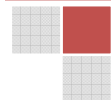
مقدم داشتن منافع شخصی بر منافع گروه - عدم حس همکاری

عدم اعتماد همکاران در صورتی که فعالیت گروهی منجر به پیروزی در ایده یا کار مورد بحث گردد که در این صورت ادامه فعالیت ها نیز تحت تاثیر قرار خواهد گرفت

ارجع دانستن منافع شخصی بر منافع گروهی

عدم همبستگی اعضای آنها و دلسردی گروهها

عدم همکاری و هدف مشخص در بین افراد گروه



عدم آموزش

آموزش ندیدن افراد- فرهنگ سازی نکردن-روشن نبودن ارزشهای کار برای همه افراد- توجیه نشدن افراد نسبت به جایگاهشان در گروه- حس برتری طلبی افراد و میل آنها به برتر شدن از دیگران- اصرار افراد به اول بودن- قبول نکردن واقعیات نسبت به هم و اینکه همه افراد سلايق یکسانی ندارند- صبر و تحمل نداشتن نسبت به اقدامات یکدیگر و....

عدم آموزش کارگروهی

عدم کارآمدی اعضای گروه _ تنبلی و سستی در کارها- عدم تقسیم وظایف - نداشتن نظم و انضباط و نبودن احترام در میان اعضای گروه

۱- عدم تعامل بین افراد گروه ۲- عدم وجود مرزهای تعریف شده وظایف افراد در کار گروهی ۳- عدم وجود نظم و انضباط دقیق در کار

تشکیل ناسالم گروه (از نظر فرهنگ فردی اشخاص) - هدف ناسالم (عدم شفافیت در هدف) - پشتیبانی ناسالم (عدم وجود قوانین و حامیان مناسب)

۱- خودمحوری ۲- تنگ نظری ۳- کوتاهی بینی ۴ وجود باورهایی در فرهنگ عمومی نظیر " اگر شریک خوب بود خداوند هم برای خودش شریک می گرفت ". ۵- منافع حاصل از کار تیمی بین اعضای تیم به عدالت تقسیم نمی شود.

عدم تناسب تیم گردآوری شده هم از نظر نوع فعالیت هر فرد در گروه و هم از نظر نوع اخلاق و روحیات اعضای گروه

عدم انگیزه خود محوری . خود بزرگ بینی . عدم پذیرش اطاعت پذیری در یک تیم . عدم دانش و اطلاعات کافی . نداشتن فرهنگ سازمانی ذهنی و اجتماعی مناسب . عدم فرهنگ ایثار سازمانی . نداشتن تفکر واحد همراه با برنامه ریزی زمانی مناسب . عدم هماهنگی اعضای تیم .

۱- دروغگویی مسوول گروه با بیان وعده‌های غیرعملی ۲- مبهم بودن اهداف کاری ۳- بی تجربگی مسوول و اعضای گروه ۴- بدبینی و دیدگاههای منفی افراد به همدیگر ۵- هم دل نبودن و درجهت مخالف هم اندیشیدن و حرکت کردن که مشخصاً به نافرجامی کارها می‌انجامد.

نیودفرهنگ انجام کارگروهی در جامعه ما بیشترین ضرر را به کاهش بهره وری کارهای گروهی زده است - دیدگاه مدیریت سازمانی باید تغییر کند و تمام امور قائم به فرد نباشد - انتخاب مدیران بر اساس توانایی انجام کارگروهی باشد - کلاسهای آموزشی متعددی جهت افزایش انجام کارگروهی در سازمانها تشکیل گردد.

عدم انعطاف پذیری افراد گروه ، خود بزرگ بینی افراد گروه ، عدم پذیرش تقسیم کار بین افراد

انحصار طلبی

عدم وجود کارگروه منظم و بی برنامه گی اعضای گروه و اهمیت ندادن به وظایف محوله

نبود نظم انضباط- عدم احترام متقابل بین اعضا- روشن و واضح نبودن وظایف اعضا

انگیزه ی کار از ابتدا برای گروه نامشخص باشد

غرور ، خودخواهی ، طمعی و زیاده خواهی، نبود رهبری قوی در گروه ، نداشتن تقسیم وظایف، تقسیم وظایف نادرست ، نداشتن هدف متعالی ، نداشتن هدف مشترک

۱-نداشتن پشتکار ۲- تنبلی افراد ضعیف گروه ۳- به بطالت گذاردن وقت و از زیر کار در رفتن ۴-اهمیت ندادن به وقت دیگران

خود رایی - تنبلی - کم کاری - عدم هدفمندی-عدم برنامه ریزی مناسب

از بین رفتن روحیه فداکاری و ایثار

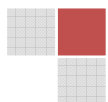
نداشتن ارتباط صحیح و کم بودن هوش هیجانی و عاطفی بین افراد که تر جیح می دهند به تنهایی گل بزنند نه که به یکدیگر پاس بدهند و این بدترین حالت بین نفرات یک تیم است که صادقانه با هم پیش نروند

عدم علاقه به همکاری اعضای گروه، ایجاد پدیده گروه فکری، ایجاد تضاد ها و تعارض های زیاد که مانع از پیشرفت کار به صورت منطقی شود، نداشتن تخصص لازم ، عدم روحیه هم فکری و کمک به یکدیگر ،

نبودن حس همدلی میان اعضای یک گروه

نبود یک چک لیست ارزیابی از فعالیت های گروه بنحوی که به طور مرتب اعضاء فعالیت یکدیگر را مورد ارزیابی قرار داده و نقاط ضعف و قوت خود را مورد بررسی قرار دهند تا بدین طریق گروه بتواند مسیر خود را درست طی کند

برای دریافت مرتب این گاهنامه یک درخواست به پست الکترونیک
fekrenothink@yahoo.com ارسال فرمایید



مشق خلاقیت



سید محمود طباطبایی

آقای سید محمود طباطبایی عضو کمیته ریاضی سازمان آموزش و پرورش شهرستانهای استان تهران و سرکرده ریاضی وزارت آموزش و پرورش است. ایشان دارای پانزده سال تجربه در مدارس تیزهوشان است و در مقاله مشق خلاقیت تلاش نموده است تا با نگاهی خلاقانه تکالیف دانش آموزی بنگرد.

در طول سال تحصیلی شما چند بار اتفاق افتاده است که تکلیفی را با لذت انجام داده باشید؟ در هنگام انجام تکالیف آموزشی چه احساسی به شما دست می داده است؟

تا چه اندازه تکالیف به یادگیری عمیق تر شما کمک کرده است؟ اکنون که در مقام معلمی تصمیم می گیرید و تکالیفی را برای دانش آموزانتان تعیین می کنید، چه تغییراتی در انتخاب، شکل و محتوای تکالیف نسبت به گذشته تحصیلی خودتان داده اید؟ آیا از رفتار، عملکرد و مناسبات دانش آموزان با تکالیف آموزشی رضایت دارید؟

یقیناً برای بهبود کیفیت فرایند یاددهی - یادگیری، شما هم با ما موافق هستید که رویکردهای نظام آموزشی نیازمند بازنگری، مهندسی مجدد و بالاخره غنی سازی برنامه های درسی از جمله تکالیف آموزشی و تجارب یاددهی - یادگیری است.

ماهیت فعالیتها و تجارب یاددهی - یادگیری، متأثر از رویکردهای انتخابی نظام آموزشی است. در این رابطه انتخاب رویکردهای جدید یاددهی - یادگیری که موجبات افزایش میزان تحقق هدفهای آموزش و پرورش و رشد مهارت های زندگی، مهارت حل مسئله، تفکر انتقادی و خلاقیت را فراهم سازد و از سوی دیگر دانش آموزان تکالیفشان را با لذت انجام دهند، از اهمیت ویژه ای برخوردار است.

به نظر شما، در حال حاضر مدارس، معلمان، دانش آموزان و اولیای آنها در فرایند انجام تکالیف آموزشی چگونه عمل می کنند؟ عملکرد آنها تا چه حد می تواند خوب باشد؟ از طریق بهبود کیفیت تکالیف آموزشی به چه هدف های دیگری می توانیم دست یابیم؟ برای غنی سازی تکالیف آموزشی دانش آموزان چه باید کرد؟ بهبود عملکرد تکالیف آموزشی را چگونه می توان کنترل و ارزیابی کرد؟ و بالاخره، دستاوردهای غنی سازی تکالیف آموزشی را چگونه می توان به اطلاع گروه های ذی نفع (مدیران، معلمان، دانش آموزان و اولیای آنها) رساند؟

در تکالیف برای رشد خلاقیت، دانش آموز مفاهیم و مهارت های کسب شده در کلاس را با هم ترکیب و در یک راه، یا راه های جدید و متفاوت به کار می بندد.

تکالیف خلاق ممکن است به صورت کتبی یا شفاهی یا انجام کاری، یا حل مسئله‌ای خاص باشد. این نوع تکلیف، قدرت خلاقیت، ابتکار شخصی، قدرت تحلیل و خودرهبی را در دانش‌آموز پرورش می‌دهد.

معلم با ارائه تکالیف خلاق، دانش‌آموزان را به ماورای کاری ترغیب می‌کنند که در کلاس درس آغاز شده است و آنان را به فعالیت‌های انفرادی، یا تیمی و ابتکاری، ترغیب می‌کنند. به این نوع تکلیف کمتر می‌توان به صورت یک تکلیف یک شبه، نگاه کرد. یکی از خصوصیات تکالیف خلاق، تمرکز بر تولید چیزهای جدید و بکر است نه انجام تمرین‌های زیاد و تکراری.

تکالیف خلاق بر مبنای یک مسئله یا یک طرح، طراحی می‌شوند و ممکن است دانش‌آموزان به طور انفرادی یا تیمی روی آنها کار کنند. ماهیت بدیع و نوآورانه این نوع تکلیف مانع از آن می‌شود که دانش‌آموزان از روی یکدیگر رونویسی کنند.

پرسش‌های خلاق

از نظر گیلفورد، سوالات بر ۲ نوع هستند؛ سوالات همگرا و سوالات واگرا. سوالات واگرا، آنهایی هستند که تفکر خلاق را در دانش‌آموزان برمی‌انگیزانند و محرک خلاقیت هستند. این نوع سوالات انعطاف پذیرند و جواب‌های آنها تنها به یک پاسخ صحیح ختم نمی‌شود و بر اساس ۴ ویژگی تفکر خلاق (روانی، انعطاف‌پذیری، ابتکار، بسط و گسترش) هستند.

به نظر شما اگر از دانش‌آموز سال چهارمی سؤال کنید، اگر کوه نبود چه می‌شد؟ چه جوابی خواهید شنید؟ پاسخ یک دانش‌آموز را ببینید: «آقا هنوز درسمان نداده‌اند!» این سؤال را چگونه سؤالی ارزیابی می‌کنید؟ پاسخ را چطور؟

دوبونو، متفکر خلاقیت ۲ نوع سؤال را مطرح می‌کند:

۱- سوالات کاوش کننده، وقتی به کار می‌روند که نمی‌دانید جواب چه خواهد شد (اطلاعات را باید جست‌وجو کرد).

۲- سوالات شکارکننده نیز سؤالی است که شما می‌دانید هدفتان چیست و این نوع سؤال را برای بررسی مطالب، تایید اطلاعات و حدسیات به کار می‌برید.

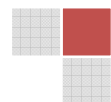
تورنس نیز سؤال برانگیزاننده را معرفی کرده و مطرح می‌کند که این سوالات، مسئله را به مسیر تفکر وسیع‌تر، عمیق‌تر در جهت دیدی متفاوت می‌کشاند که به ایجاد ایده‌های جدید منجر می‌شود. او سوالات را دارای ۴ سطح برانگیزندگی می‌داند که عبارت است از:

سطح اول پایین‌ترین سطح برانگیزندگی سوالات هستند که با «آری» یا «نه» یا به وسیله یک کلمه پاسخ داده می‌شوند. مثال: آیا می‌توان یخ را در خلأ ایجاد کرد؟

سطح دوم سؤالاتی هستند که فرد را به دادن توضیحات برمی‌انگیزد، این سوالات در سطح بالاتری قرار دارند، مثال: چگونه می‌توانیم از کانی‌ها برای ساخت دارو استفاده کنیم؟

سطح سوم از سوالات، سؤالاتی هستند که فرد اطلاعات را به خود یا تجارب خود ربط دهد، مثال: وقتی به یخ نگاه می‌کنید، اشیاء در آن چگونه به نظر تان می‌آید؟

سطح چهارم، سؤالاتی هستند که تفکر فرد را به دنیای خیالی و آینده می‌برد. مثال: چه می‌شد، اگر تمام یخ‌های قطبی آب می‌شد؟



پاسخ خلاق

در مقابل سؤالات خلاق، پاسخ‌های خلاق نیز دارای معیار هستند. نیول و سیمون و شاو (۱۹۶۳) ۴ معیار برای پاسخ خلاقانه معرفی کرده‌اند:

- ۱- پاسخ، تازه و برای فرد یا جامعه مفید باشد.
- ۲- پاسخ، فرد را وادار به رد کردن ایده‌هایی کند که از قبل پذیرفته است.
- ۳- پاسخ، نتیجه انگیزش و پشتکار جدی باشد.
- ۴- پاسخ، منجر به روشن ساختن مسئله‌ای شود که در اصل مبهم بوده است.

تکالیف با راه حل‌های خلاق

- ۱- به جای طرح مسائلی که یک راه حل دارد، دانش‌آموز را با ارائه ۲ یا چند راه حل تشویق کند. (تکلیف برای رشد سیالی)
- ۲- دانش‌آموز ترغیب شود تا راه حل‌های خلاق را به جای راه حل‌های معمولی ارائه دهد. (تکلیف برای رشد نوامیگی و ابتکار)
- ۳- مسائلی ارائه شود که به طور غیرمنطقی پاسخ به آنها دشوار باشد و دانش‌آموز به طور تقریبی به راه حل برسد.
- ۴- به دانش‌آموزان مسائلی بدون ارائه اطلاعات داده شود که آنها مجبور باشند از منابع مختلف اطلاعات مورد نیاز را به دست آورند.
- ۵- مسائلی داده شود که مستلزم طراحی داده‌ها، تفسیر داده‌ها و انجام یک آزمایش باشد.
- ۶- نوشتن مقاله‌هایی به عنوان تکلیف مطرح شود که مستلزم خواندن چند منبع، ایجاد ترکیب خلاق از اطلاعات، یافتن تناقض‌ها یا هماهنگی‌هایی در آثار بزرگ منتشر شده باشد.
- ۷- گاه تمرین‌هایی داده شود که یک راه حل نادرست را برای مسئله نشان می‌دهد. (مداری که کار نمی‌کند) پیدا کردن مشکل و راه حل صحیح را پیشنهاد کنند.
- ۸- تکالیف آزمایشگاهی که به دانش‌آموزان، آزادی عملی برای انتخاب موضوع و تکنیک‌ها بدهد.
- ۹- ساختن آهنگ و نه صرفاً اجرای آهنگ از روی نت.
- ۱۰- فرآیندهای گوناگونی مثل ملاقات با سخنرانان، سفرهای کاوشگرانه در طبیعت و زندگی اجتماعی و مراکز مورد علاقه، مشاهده تصویر و مواد بصری و شنیدن، می‌تواند محیط رشد دانش‌آموزان را غنی‌تر کند.
- ۱۱- با تحریک دانش‌آموزان به دیدن، شنیدن، لمس کردن، دست‌کاری کردن، کشف کردن و انجام آزمایش و بازی‌های سازنده، خلاقیت تقویت می‌شود. داستان‌گویی و داستان‌خوانی راه حل کارآمدی جهت افزایش خلاقیت در دانش‌آموزان است.

۱۲- تهیه طرح‌ها و طرح‌های ابتکاری با استفاده از مواد و وسایلی نظیر گل رس، موم، خمیربازی، چوب و پارچه، نخ، شن، کاغذ و مقوا و به نمایش گذاردن و تشریح طرح در نمایشگاهی از دستاوردها باعث می‌شود که کودکان ثمرات کار خود را با دیگران مقایسه کرده و درباره آن به تبادل نظر بپردازند.

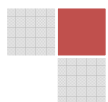
۱۳- بازی با کلمات، بازی با تصاویر و چیستان‌ها، رسم کلمه‌های تصویری، بازی با اعداد و ماکت‌سازی برای یک دوره تاریخی، سبب می‌شود تا همه مهارت‌ها در کنار هم رشد کنند.

۱۴- وقتی که از دانش‌آموزان خواسته می‌شود در پارک نقاشی بکشند، بدون آنکه از وسایل معمولی استفاده کنند، در واقع آنها را نسبت به محیط پیرامون خود، نارسایی‌ها، تنگناها و عوامل مفقوده حساس می‌کنیم. در این شرایط آنها یاد می‌گیرند با استفاده از امکانات محیط پیرامون و نه با وسایل و امکانات معمول، (استفاده از چوب، خاک، سنگ، برگ درختان و...) اثری خلاقانه به وجود آورند.

۱۵- قصه‌سازی، کامل کردن قصه‌های ناتمام، انتخاب عنوان برای قصه، نوشتن قصه با عنوان مشخص، نوشتن قصه با موضوع مشخص، قصه‌نویسی آزاد، نوشتن قصه برای عکس‌ها و تصاویر، قصه‌نویسی گروهی.

بدون شك طراحي، توليد و ارزشيابي تکالیف غنی‌سازی شده برای مدارس فرصت مغتنمی خواهد بود تا توان تولید برنامه درسی را در مدارس با هدف غنی‌سازی فرهنگ آموزش باز یابند. با مطالعه و شرکت در کارگاه‌های آموزشی مرتبط توانمندی‌های خود را ارتقا دهید.

برای دریافت مرتب این گاهنامه یک درخواست به پست الکترونیک
fekrenothink@yahoo.com ارسال فرمایید





صد نکته خلاقیت در تدریس - قسمت دوم

آرزو، زرقانی

خانم زرقانی به مدت سه سال است که در زمینه خلاقیت در کودکان و بانوان فعالیت می‌کند و حدود یک سال و نیم است که تلاش می‌کند از طریق قصه و کار دستی خلاقیت را در معلولین ذهنی بکارگیرد. او با موسسات پژوهشی و مدارس شهر بندرعباس همکاری می‌کند و مدیریت آموزشی موسسه توانبخشی بهت را بر عهده دارد. او در مطلب صد نکته خلاقیت از تجربیات شخصی در خصوص تدریس خود می‌گوید.

نکته اول

آموزش شناخت هم کلاسی (بخشی از گفتار درمانی در کودکان معلول ذهنی که من با شعر درست کردم) چپ چپ چپ راست راست راست و سپس با دست راست به بغل دستی ای یکی از شاگردان اشاره کنید و دوباره بخوانی بگو بگو کی این جاست؟ و از دانش آموز بخواهید نام بغل دستی خود را با صدای بلند بگوید و حتی می‌توانید به دانش آموز کمک کنید این بازی را خودش به تنهایی انجام دهد.

نکته دوم

بازی کلاغ پر: این بازی برای آموزش و شناخت پرندگان و این که پرندگان که پر دارند پرواز می‌کنند و شناخت اشیا و حیوان و انسان که پر ندارند نمی‌تواند پرواز کنند. شما نام یک پرنده را می‌برید و دانش‌موزان با صدای بلند جواب می‌دهند: پر. و هنگامی که نام اشیا یا حیوانی را می‌برید دانش‌موزان جواب می‌دهند: مثلاً: ماشین که پر نمی‌زنه بالاشو بهم نمی‌زنه.

نکته سوم

ابتدا بازی کلاغ پر را با بچه‌ها تمرین کنید، در این بازی هر وقت که نام اشیا یا حیوان برده می‌شود چون پر ندارند دانش‌موزان این شعر را می‌خوانند مثلاً: ماشین که پر نمی‌زنه بالا شو بهم نمی‌زنه و شما می‌توانید در زمان‌هایی که یکی از بچه‌ها بی‌حوصله شده و توجهی به کلاس ندارد به همراه دیگر بچه‌ها دست بزنید و بخوانید: مثلاً: افسانه که پر نمی‌زنه بالاشو بهم نمی‌زنه. دانش‌آموز می‌خندد و از حالت کسالت بیرون می‌آید.

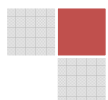
نکته چهارم

روشی برای شاد نگه داشتن کلاس دیکته : ازدانش آموزان بخواهید به صف قطار بایستند و سپس اولین نفر اولین کلمه یا جمله را روی تخته سیاه بنویسد و سپس به آخر صف برود و به همین ترتیب نرفبعدی تا آخر ودوباره از اول من با این روش بچه هارا به دیکته نوشتن علاقمند کردم .

نکته پنجم

روشی برای از ایجاد انگیزه برای نقاشی : به جای این که بچه ها در کلاس بنشینند و نقاشی بکشند برای هر کدام ورقه ای به دیوار راهروی موسسه یا مدرسه بزنید و از دانش آموزان بخواهید ایستاده نقاشی کنند ، در ضمن می توانید از کاغذ های باطله که یک طرفش سفید است استفاده کنید تا بچه ها به هر تعدادی که می خواهند نقاشی بکشند در ضمن هزینه کاغذ موسسه هم کاهش می یابد .

برای دریافت مرتب این گاهنامه یک درخواست به پست الکترونیک
fekrenothink@yahoo.com ارسال فرمایید



خبر برگزاری سومین کنفرانس ملی

خلاقیت شناسی، TRIZ و مهندسی و مدیریت نوآوری ایران

۵-۶ آبان ۱۳۸۹ ، تهران

به حول وقوه الهی سومین کنفرانس ملی خلاقیت شناسی ، TRIZ و مهندسی و مدیریت نوآوری ایران در تاریخ های ۵ و ۶ آبان ۱۳۸۹ به عنوان جامع ترین کنفرانس حوزه علمی تخصصی خلاقیت و نوآوری در غرب آسیا ، با توکل به خالق هستی به همت پژوهشکده علوم خلاقیت شناسی ، تربیت و مهندسی و مدیریت نوآوری ، خانه نوآوران صنعت ، مرکز مطالعات علمی تخیلی و موسسه علمی جهان دانش و همکاری تعدادی مراکز دیگر و اساتید ، صاحب نظران و پژوهشگران کشور در پی دو دوره برگزاری موفق در محورهای ذیل برگزار می گردد.

محورهای تخصصی همایش:

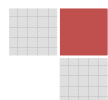
● خلاقیت شناسی روانشناختی ...

- ◇ نتایج مطالعات و پژوهش های انجام شده در باره خلاقیت و نوآوری از دیدگاهها و جنبه های روانشناسی
- ◇ مفاهیم نوین و ویژگی های تفکر خلاق ، تفکر ابداعی و اختراعی ، تخیل خلاق .
- ◇ جنبه های شناختی (Cognitive) فرایند خلاقیت ، فراساخت و خلاقیت .
- ◇ جنبه های هیجانی/عاطفی (Emotional) فرایند خلاقیت ، انگیزش و خلاقیت .
- ◇ ویژگی های ذهنی ، رفتاری و شخصیتی افراد خلاق ، نوآور و کارآفرین .
- ◇ مفاهیم و نظریه های نوین هوش (مانند هوش های چندگانه ، هوش هیجانی و ...) ،
- ◇ استعداد و رابطه آنها با خلاقیت ، روش های سنجش خلاقیت (خلاقیت سنجی)
- ◇ سایر موضوعات و مباحث مرتبط .

● خلاقیت شناسی پرورشی ...

- ◇ - نتایج مطالعات و پژوهش های انجام شده در باره کلیه موضوعات و جنبه های تعلیم و تربیت خلاقیت و کارآفرینی شامل:
- ◇ خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی و مدیریت آموزشی ،
- ◇ خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی و مدیریت آموزشی ،
- ◇ خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی و برنامه ریزی آموزشی
- ◇ خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی و برنامه ریزی درسی

- ◇ خلاقیت نوآوری و کارآفرینی و فناوری آموزشی ،
- ◇ مفاهیم و ویژگی های یادگیری خلاق ، آموزش و تدریس خلاق ، برنامه درسی خلاق ،
- ◇ انواع رویکردها و برنامه های آموزش تفکر برای مقاطع مختلف سنی و تحصیلی
- ◇ آموزش تفکر خلاق ، تکنیک های خلاقیت و حل خلاق مسئله (CPS) ،
- ◇ آموزش تفکر نقادانه (Critical Thinking) ، آموزش تفکر فلسفی (P&C) ،
- ◇ آموزش تفکر تریزی (TRIZ) ، آموزش تفکر بیونیک ، آموزش تفکر علمی فنی تخیلی ،
- ◇ آموزش مهارت های زندگی ، - بازی های فکری و خلاق و نقش آنها
- ◇ موانع و چالش های پرورش توانش های تفکر و خلاقیت در نظام آموزشی و راهکارها .
- ◇ نقش خانواده در پرورش خلاقیت، الگوهای فرزندپروری خلاق .
- ◇ سایر موضوعات و مباحث مرتبط
- خلاقیت شناسی سازمانی و مدیریتی - مدیریت خلاقیت و نوآوری ...
- ◇ نظام های مدیریت خلاقیت و نوآوری و کارآفرینی .
- ◇ نظام مدیریت ایده ها ، نظام پیشنهادها .
- ◇ ساختار سازمانی متناسب با رشد و توسعه خلاقیت و نوآوری
- ◇ فرهنگ سازمانی رشد دهنده خلاقیت و نوآوری .
- ◇ الگوهای مدیریت خلاق ، نوآور و کارآفرین .
- ◇ ویژگی های سازمان های خلاق ، نوآور و کارآفرین
- ◇ خلاقیت شناسی TRIZ مدیریتی
- ◇ خلاقیت شناسی بیونیک مدیریتی .
- ◇ خلاقیت و نوآوری و کیفیت و بهره وری
- ◇ خلاقیت و نوآوری ، توسعه و تحول سازمانی ، تعالی سازمانی .
- ◇ خلاقیت و نوآوری و فناوری اطلاعات و ارتباطات .
- ◇ خلاقیت و نوآوری و مدیریت دانش
- ◇ خلاقیت و نوآوری و ایجاد ارزش و مزایای رقابتی .
- ◇ خلاقیت و نوآوری و کارآفرینی سازمانی . نظام ملی نوآوری و کارآفرینی .

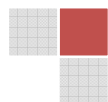


- ◇ تحقیق و توسعه (R & D) ، مدیریت فناوری ، آینده پژوهی .
- ◇ چالش ها و راهکارهای توسعه خلاقیت ، نوآوری و کارآفرینی در سازمان ها و صنایع .
- ◇ سایر موضوعات و مباحث مرتبط .
- خلاقیت شناسی کاربردی - مهندسی خلاقیت و نوآوری ...
- ◇ فنون ، روش ها و تکنیک های خلاقیت و ایده پردازی .
- ◇ فنون و روش شناسی های حل خلاق مسئله (CPS) .
- ◇ خلاقیت شناسی TRIZ (نظریه حل مسئله ابداعی - نوآوری نظام یافته) و کاربردهای مختلف آن .
- ◇ اختراع شناسی ، تحلیل اختراعات و نوآوری های فناورانه ، مهندسی اختراع .
- ◇ خلاقیت شناسی طبیعت محور - مهندسی خلاقیت و نوآوری بیونیک .
- ◇ مهندسی خلاقیت علمی فنی تخیلی (STIE) .
- ◇ سایر موضوعات و مباحث مرتبط
- خلاقیت شناسی جامعه شناختی ، خلاقیت شناسی اقتصادی ...
- ◇ فرهنگ خلاقیت ، نوآوری و کارآفرینی . راهکارهای فرهنگ سازی و ترویج .
- ◇ ویژگی های جامعه خلاق ، فرهنگ خلاق .
- ◇ جنبه های جامعه شناختی ابداعات ، اختراعات و نوآوری ها .
- ◇ موانع فرهنگی و اجتماعی خلاقیت ، نوآوری و کارآفرینی
- ◇ خلاقیت ، نوآوری و کارآفرینی و رشد و توسعه اجتماعی .
- ◇ مالکیت فکری . راهبردها و راهکارهای حمایت از نوآوران .
- ◇ خلاقیت و نوآوری و رشد و توسعه اقتصادی ، اقتصاد مبتنی بر دانش و نوآوری .
- ◇ جنبه های اقتصادی نوآوری و کارآفرینی
- ◇ نقش رسانه ها در فرهنگ سازی ، الگودهی و ترویج فرهنگ خلاقیت و نوآوری و کارآفرینی .
- خلاقیت شناسی و آثار علمی تخیلی ...
- ◇ تفکر و اندیشه پردازی علمی تخیلی
- ◇ مبانی و ویژگی های داستان ها و فیلم های علمی تخیلی
- ◇ نوع شناسی و سبک شناسی داستان ها و فیلم های علمی تخیلی
- ◇ اختراع شناسی داستان ها و فیلم های علمی تخیلی (نظریه های علمی و ابداعات و اختراعات الهام گرفته شده از آثار علمی تخیلی) ، فناوری تخیلی ، تکنولوژی .

- ◇ علمی تخیلی در جهان و ایران - علمی تخیلی نویسان .
- ◇ بررسی خلاقیت شناختی داستان ها و فیلم های علمی تخیلی .
- ◇ اندیشه پردازی و آثار علمی تخیلی در علوم مختلف .
- ◇ کاربرد علمی تخیلی در برنامه های آموزشی و درسی مدارس و دانشگاهها .
- ◇ کاربرد علمی تخیلی در پژوهش و به عنوان بخشی از روش تحقیق علمی .
- ◇ کاربرد علمی تخیلی در حل خلاق مسئله ، روش شناسی TRIZ و بیونیک .
- ◇ سایر موضوعات و مباحث مرتبط .

اهمیت فوق العاده و جایگاه و نقش ویژه فرایندها و پدیده های خلاقیت و نوآوری ، و نیاز فزاینده برای کسب شناخت و دانش بیشتر در این باره ، سال هاست مطالعه ی علمی تخصصی آن را به عنوان یکی از اساسی ترین و حیاتی ترین موضوعات ، بسیار لازم و اجتناب ناپذیر نموده است . مطالعات و پژوهش های علمی در باره خلاقیت و نوآوری که تقریباً از حدود شش دهه پیش آغاز گردیده ، روز به روز با سرعت بیشتر و گستره وسیع تر به پیش می رود . به طوری که در حال حاضر علم خلاقیت و نوآوری و بنابه رویکردی جامع ، علم خلاقیت شناسی ، یکی از حوزه های علمی تخصصی میان رشته ای بسیار فعال می باشد و در اکثر کشورها هر ساله کنفرانس های علمی مربوطه برگزار می گردد . سومین کنفرانس ملی خلاقیت شناسی ، TRIZ و مهندسی و مدیریت نوآوری ایران به طرح این حوزه علمی و جنبه های مختلف آن می پردازد و بر آن است با گردآوردن پژوهشگران، صاحب نظران و علاقمندان مربوطه ، زمینه ایجاد آشنائی بیشتر ، مبادله اطلاعات و ارائه نتایج مطالعات و پژوهش های علمی و کاربردی انجام شده در راستای رشد فعالیت های پژوهشی مرتبط و افزایش به کارگیری دستاوردها و آموزه های آنها در جهت رشد و توسعه خلاقیت ، نوآوری و کارآفرینی در کشور را فراهم نماید . با توجه به نقش اساسی تخیل خلاق در فرایند خلاقیت ، این کنفرانس توجه ویژه ای به این موضوع و یکی از جنبه های اصلی آن یعنی «تخیل خلاق علمی/فناورانه» و آثار علمی تخیلی دارد . پژوهشگران ، دانشمندان ، مخترعان و نوآوران فراوانی در طول تاریخ علوم و فناوری ، تفکر خلاق تصویری یا تخیل ابداعی و اختراعی را منشاء و پایه خلاقیت ها و نوآوری های خود دانسته و همواره از اندیشه های علمی تخیلی و نیز داستان ها و فیلم های علمی تخیلی استفاده های فراوانی برده و می برند . آلبرت اینشتین(برنده جایزه نوبل و از بانیان اصلی نظریه نسبیت و فیزیک نوین) در بیان عمیق و مشهوری می گوید : « تصور و تخیل از دانش مهم تر است » ، ماکس پلانک (برنده جایزه نوبل و از بانیان فیزیک کوانتومی) بیان می دارد : « تصویری از جهان که فیزیک پیشنهاد می کند جهانی است آفریده ذهن انسان ، و تخیل دانشمند در جستجوی تصورات بارور برای کار علمی است » . گنریچ آلتشولر (خلاقیت شناس و اختراع شناس بزرگ و بنیانگذار شاخه بسیار مهمی از علم خلاقیت شناسی به نام تریز)، تخیل اختراعی و اندیشه های علمی تخیلی را از عوامل اصلی اختراعات و نوآوری های فناورانه می داند ، دانشمندان بزرگ ایرانی مانند ابن سینا و ملاصدرا تخیل رابه عنوان عاملی اساسی در شناخت و تبیین دنیای مادی و طبیعت و نیز آفرینندگی بشری دانسته اند . شاید بتوان داستان پرواز شاهنامه فردوسی و موارد متعدد دیگری را ، از اولین اندیشه ها و داستان های علمی تخیلی دانست و به احتمالی چه بسا اگر پژوهش جامعی انجام شود نشان دهد ایرانیان اولین پدیدآورندگان و پیشگامان اندیشه ها و داستان های علمی تخیلی بوده اند.

نتایج مطالعات خلاقیت شناسی اختراعات حاکی از این است که هزاران ابداع و اختراع از داستان های علمی تخیلی الهام و سرمنشاء گرفته اند . امروزه اندیشه ها ، داستان ها و فیلم های علمی تخیلی يك ابزار بسیار موثر و کارآمد برای آموزش های مبتنی بر رشد خلاقیت ، پژوهش های خلاق ، ابداعات ، اختراعات و نوآوری ها می باشند و در مراکز آموزشی و دانشگاهها و نیز در سازمان های پژوهشی مانند مراکز تحقیق و توسعه صنایع کشور های پیشرفته بسیار مورد توجه و استفاده قرار می گیرند . بر مبنای این رویکرد، حوزه ی علمی تخیلی را می توان به عنوان یکی از شاخه های مهم خلاقیت شناسی دانست و از این رو به عنوان یکی از محورهای اصلی این کنفرانس می باشد .



علاقمندان جهت کسب اطلاعات بیشتر می توانند به آدرس وبگاه این کنفرانس مراجعه نمایند

<http://www.iranci.com>



با سایت فکرنو به سرزمین خلاقیت سفر کنید

www.fekreno.org

برای دریافت مرتب این گاهنامه یک درخواست به پست الکترونیک
fekrenothink@yahoo.com ارسال فرمایید