



آموزش، موانع و راهکارهای آن

میر حسن ولوی

مقدمه

می یابیم که معضلات اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و ... ناشی از عدم آموزش بهینه و غیر مستمر در آن حوزه است که بطور طبیعی مشکلات فراوانی را به ارمغان خواهد آورد.

شاید بتوان نیازهای اصلی و محوری آدمی را در طول زندگی این جهانی در مقیاسی بزرگ در دو سرفصل کلی به شرح زیر خلاصه کرد:

- نیازهای بیولوژیک و مادی
- نیازهای عاطفی و شخصیتی

اما ملات اصلی ساختار وجودی انسانها، آموزش است که از بدو تولد تا لحظه مرگ بطور خواسته و یا ناخواسته به شکل برنامه ریزی شده و یا نشده، بطور دائمی و یا گسیخته حضوری پر رنگ دارد. برای مثال میتوان زندگی هر انسانی از آحاد بشریت را به مقاطعی عمده و برجسته قابل تفکیک دانست:

- دوران نوزادی
- دوران کودکی
- دوران جوانی
- دوران میانسالی
- دوران پیری

حال با اندک دقتی در می یابیم که در هیچ یک از مراحل یاد شده عنصر آموزش غایب نبوده و لذا تعطیل بردار نیست، یعنی انسان به نحوی مستمر و لحظه به لحظه در حال فراگیری و آموزش است. آموزش علی‌الادوم روز مره صرف نظر از درست و غلط بودن به شکل‌های دیداری، شنیداری، مقایسه ای و یا پردازشی مانند گردش خون برای ادامه حیات منبری و جازی است.

به قول شاعر گرانقدر زنده یاد مجتبی کاشانی:

ذهن ما باغچه است

گل در آن باید کاشت

گر نکازی، گل من

علف هرز در آن می روید

زحمت کاشتن یک گل سرخ

کمتر از زحمت برداشتن هرزگی آن علف است «

از سوی دیگر با نیم نگاهی به مشکلات زندگی در هر یک از جوامع در

پس نتیجه می گیریم که:

اولاً آموزش تعطیلی بردار نیست و ثانیاً بطور قطع و یقین هرگاه جای آموزش اصولی و با برنامه ریزی و از پیش تعیین شده خالی باشد، آموزش‌های جسته گریخته و صد البته ناقص و اغلب غلط جایگزین آن خواهد شد که به دنبال خود عوارضی را نیز به ارمغان خواهد آورد که شناسایی و اصلاح آنها خود مسئله و معضلی جدا خواهد بود.

با این مقدمه، بر آنیم تا در این نوشتار کوتاه به راهکارهای منطقی و علمی آموزش هدفمند بپردازیم.

آموزش و هدفمندی

آموزش و تکنولوژی آموزشی از اصلی ترین شاخصه های توسعه در پرورش و آماده سازی نیروی انسانی برای بکارگیری بهینه تکنولوژی و ایجاد بهره وری بخصوص در کشورهای توسعه نیافته و یا کمتر توسعه یافته است که فقدان آن این قبیل جوامع را با حرکتی ناهمگون و چالش برانگیز روبرو ساخته است.

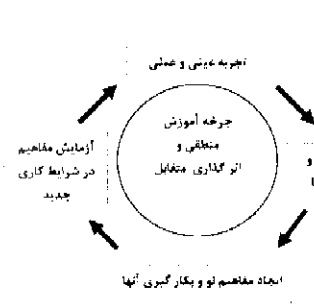
بنابراین می بایستی سیاستگذاری های عمومی و اختصاصی آموزشی در سطح کشور به سمت و سویی هدایت شوند که عملاً جایگاه آموزش را بدرستی تعریف و با برنامه ریزی های دراز مدت و کوتاه مدت و نیز پرهیز از شتابزدگی ها، به اهداف کلان ملی و مملکتی دست یافت.

هم اکنون باید اعتراف کرد که در کشور ما آموزش و ابواب جمعی آموزش، اعم از تعلیم دهنده و تعلیم گیرنده از جایگاهی ضعیف برخوردار است و این بدان معناست که هدف گیری توسعه و به پیروی از آن نیروی انسانی دست کم گرفته میشود و صد البته مادامی که این چرخه معیوب اصلاح نشود ساختارهای اجتماعی - اقتصادی و فرهنگی را با اغتشاش و با تاخیری کشنده و جدی روبرو خواهد بود که متأسفانه دست آوردی غیر از نازل بودن سطح بهره وری (Productivity) را چیزی عایدمان نخواهد کرد.

در کشورهای توسعه یافته بسیاری از برنامه های اقتصادی، فنی، علمی و فرهنگی در طول سال و یا مقاطع مختلف زمانی هدف گذاری شده (Target) و در عین حال با بررسی های مرحله به مرحله که تجزیه آن در آمار و ارقام نهفته است، محک زده میشوند (Benchmark) تا معلوم شود که آیا مسیر حرکت درست و به اهداف تعیین شده نزدیک بوده است یا خیر.

از طرف دیگر موضوع بسیار مهم تطابق برنامه ها و اجرای عملی برنامه ها است (decency) که از اهم موضوعات بوده و در عین حال واکنش (Reaction) لازم و بموقع را نسبت به موضوع از سوی مسئولین در قالب تشویق و یا تنبیه به همراه دارد تا بدینوسیله از مرزهای بی تفاوتی که سمی مهلك برای توسعه هر کشوری است عبور نماید.

تئوری آموزش اثر گذار آقای دیوید کولب (Kolb) که یکی از معتبرترین تئوریسین های آموزشی در سطح جهان است، موضوع آموزش را در چرخه ای متشکل از چهار عنصر مرتبط به شکل زیر مطرح می نماید:



همانطور که مشاهده میشود چرخه ایجاد مفاهیم جدید در گردش بی پویا همواره در حال زایندگی است تا با بکار بستن آن توسط افراد جامعه ضمن پیشرفت گام به گام از توقف و یا تکرار (در جا زدن) جلوگیری کند.

در چرخه آموزشی «کولب» واکنش به دو حوزه بر می گردد: ۱. حوزه فراگیرنده و واکنشهای افراد یاد گیرنده در ارزیابی و عمل (Evaluate)

۲. حوزه مسئولیت کاری و انطباق که باید توسط مدیریت نظارت و به قول معرف بازخورد ها سنجیده شود (Feedback) معیوب شدن و یا نقص در هریک از حلقه ها پی آمدهایی بدنبال خواهد داشت که نتیجه اولیه و محسوس آن کاهش بهره وری و افت سطح توسعه و تولید ملی در برآیندی کلی خواهد بود.

برنامه ریزی آموزشی

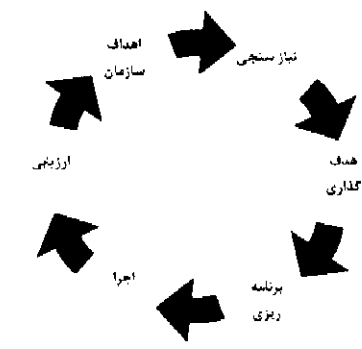
اگر بپذیریم که آموزش مداوم و هدف دار لازمه رشد و ضامن تغییر در دانش و مهارت های نیروی انسانی است، آنگاه از چرایی عبور کرده و به چرایی برنامه ریزی آموزش می رسیم که عبارت است از:

«طراحی و برنامه ریزی آموزشی که خود عبارت است از: تعریف و تدوین آموزشهای کوتاه مدت و دراز مدت در جهت ارتقاء و بهسازی نیروی انسانی و کسب مهارت های لازم به منظور پاسخگویی به نیازهای مشخص شده.»

اما هر برنامه ریزی احتیاج به زمینه، پیشینه و اهدافی دارد که بسته به تعریف استراتژی سازمان و ابعاد مربوط به آن و همچنین زاویه نگرش مدیران مربوطه، متفاوت از دیگری خواهد بود و بی محوره ای کلی هر برنامه ریزی آموزشی تقریباً یکسان بوده و به ما کمک میکند تا از تعریف های منطبقه ای و یا وابسته به اهداف بی نیاز شویم.

محورهای اصلی و مورد نیاز در هر برنامه ریزی آموزشی به شرح زیر قابل تفکیک است:

- ۱. تعریف اهداف سازمانی
- ۲. نیاز سنجی بر اساس
- اهداف سازمانی و مأموریت های آن
- ساختار سازمانی - مشاغل و وظایف
- ۳. هدف گذاری آموزشی
- ۴. طراحی و برنامه ریزی
- ۵. عملیاتی کردن برنامه ها (اجرا)
- ۶. ارزیابی (بررسی انطباق)



همانطور که در شکل نشان داده شده است، نباید اجزاء چرخه را جدا از یکدیگر دید که در غیر اینصورت گسیختگی و پراکندگی برنامه و اهداف را بدنبال داشته و بقصور قطع ما را از اهدافمان دور و نتیجه لازم کسب نخواهد شد.

حال اگر بخواهیم به نگرشی اجمالی و خلاصه دست پیدا کنیم میتوانیم مراحل ششگانه تصویر فوق را در چهار عنصر اصلی خلاصه کنیم:

- تعریف اهداف
- سنجش نیاز
- برآورده کردن نیاز
- ارزشیابی

نیاز آموزشی

«نیاز آموزشی عبارت است از دانش (Knowledge) و یا مهارتی (Skills) که فرد مورد نظر برای تصدی جایگاه شغلی (Job position) و یا وظیفه تعریف شده به آن نیاز دارد.»

این تعریف ما را متقاعد میسازد که از آموزشهای بی هدف و غیر لازم پرهیز نماییم و در فرصت زمانی مشخص تمرکز فراگیری را مدیریت نماییم.

وجود هر گونه آموزش بدون تعریف، نیاز و یا بدون برنامه ریزی قبلی ضمن اینکه ما را از اهدافمان دور میسازد، اغتشاش و تداخل کمترین حاصلی است که نصیبمان خواهد کرد.

سنجش نیاز

تجزیه و تحلیل سازمان و همچنین تجزیه و تحلیل وظایف شغلی از اهم موضوعاتی است که مقدم بر نیاز سنجی آموزشی بوده و نباید از آنها غافل بود.

به عبارت دیگر سنجش نیاز یعنی:

«انطباق دانسته ها و مهارتیهای فرد مورد نظر با جایگاه شغلی و یا وظیفه تعریف شده و تفاضل آن دو و مشخص کردن مغایرت ها»

که خلاصه تر آن در شکل فرموله شده زیر قابل مشاهده است:

سنجش نیاز : دانش و مهارت بهینه (Optimize)

دانش و مهارت فعلی

اما طبعاً دانش و مهارت بهینه مربوط به هر جایگاه شغلی و یا Job Position باید قبلاً تعریف شده باشد تا از این رهگذر با بررسی وضع موجود و مغایرت به دست آمده نائل به برنامه ریزی شویم. هدف از نیازسنجی آموزشی در سازمانها و بنگاههای اقتصادی و اجتماعی، اعم از بخش دولتی و یا بخش خصوصی بمنظور رسیدن به اهدافی است که پوشش دهنده نیازهای آتی به لحاظ کسب مهارتهای کمی (Quantity) و کیفی (Quality) نیروهای آن مجموعه میباشد و لذا باید از حرکتی صوری و غیر واقعی به شدت پرهیز شود. تا مسئولین و یا واحدهای آموزش مربوطه به موضوع مهم زیر آگاهی یابد که:

۱. چه کسانی باید آموزش ها را ببینند.

۲. چه آموزشهایی باید برای افراد برنامه ریزی شود.

پاسخ به نیاز آموزشی

اجرائی کردن و یا عملیاتی کردن نیازهای آموزشی نیز مقدمات و شرایط ویژه ای دارد که بطور قطع تا حمایت های مدیریتی و امکانات لازم مهیا نباشند.

رسیدن به اهداف تعریف شده یا غیر ممکن است و یا ناقص و در بهترین حالت، برنامه های آموزشی به شکلی سطحی به جریان خواهند افتاد.

نباید در دیدگاه (Vision) بدنه مدیریتی سازمانها نگرشی فانتزی و غیر منسجم و غیر هدفمند نسبت به آموزش وجود داشته باشد که در این صورت حلقه های افت کاری و توسعه یکی پس از دیگری تشکیل و نزول در همه عرصه ها را بدنبال خواهد داشت امکانات مورد نظر در سه محور کلی زیر خلاصه میشوند:

- امکانات مادی و فیزیکی
- شرایط تشویقی مناسب
- حمایت های مدیریتی

از آفتهای بسیار جدی در امر آموزش، تائید و تعریف آموزش توسط مدیریت ها در حرف و کم گذاشتن در عمل است که متأسفانه در جامعه ما به وفور یافت میشود.

بعبارت دیگر شاید به جرات بتوان گفت که اغلب مدیران در بحث آموزش بخوبی داد سخن میدهند.

ولی در عمل و تخصیص بودجه لازم کمیتهشان لنگ میزند.

این روش معیوب متأسفانه رفته رفته در جامعه تبدیل به فرهنگی شده است که دامن خانواده ها را نیز گرفته است.

برای مثال میتوان به وجود کامپیوتر و در اختیار بودن تلفن همراه اشاره کرد که تقریباً در روستاها نیز عمومیت یافته است ولی دریغ از آموزشی اصولی در بکارگیری و استفاده بهینه از آن.

ارزشیابی و ارزیابی

از دیگر مسائل مهم در امر برنامه ریزی آموزشی ارزیابی و ارزشیابی و همچنین بررسی موثر واقع شدن آموزشها است که باید توسط هدایت کننده آموزشها و یا واحد آموزش در محیطی کاملاً سالم و بدون اغراض



سازمانی و یا شخصی اندازه گیری شود.

اشاره به این نکته بسیار حائز اهمیت است که فرآیند ارزشیابی دو ساحت کاملاً متمایز داشته و باید به هریک بهای لازم را داد که در غیر اینصورت آموزشها در هاله ای از گنگی و بی هدفی گم خواهد شد.

۱. ارزیابی دوره های آموزشی از منظر شرکت کنندگان در جهت موثر بودن و انطباق با اهداف آموزشی تعرف شده.

۲. ارزشیابی و بررسی اثر گذاری دوره های آموزشی در سرنوشت شغلی و سنجش بازدهی در روند کاری و مهارتی افراد شرکت کننده در دوره ها و تعیین شاخص های امتیازی و عینی توسط مدیریت مربوطه.

نتیجه و جمع بندی مباحث را میتوان در هشت محور خلاصه کرد که کم کاری و بی توجهی به هریک از آنها و یا برگزاری هریک از آنها در قالب تعارف و باری به هر جهت نتیجه ای جز افت توسعه و عقب ماندگی نیروی انسانی که جرعه ای معیوب است به همراه نخواهد داشت.

برای ارتقاء نیروی انسانی و ایجاد توسعه پایدار در کشور چاره ای غیر از رعایت جدی اصول زیر نداریم:

۱. تغییر در جایگاه آموزش و نگرش به آن (Vision & Mission)

۲. هدف گذاری آموزشی (Target)

۳. ایجاد زمینه ها و بستر سازی قانونی که باید بدور از شرایط بوروکراتیک باشد.

۴. ایجاد انگیزه های لازم (Motivation)

۵. ایجاد تحول و نوآوری در امر آموزش (Innovation) و تکنولوژی آموزشی

۶. نیازسنجی بر اساس محوریت ارتقاء نیروی انسانی و اهداف تعریف شده

۷. برنامه ریزی و اجرای آموزشها به شکلی دقیق

۸. سنجش اثرگذاری آموزشها (Effectiveness)

۹. بازنگری و انطباق آموزشها با اهداف کلان (Revision)

با رعایت اصول یاد شده در بدنه هر سازمان دولتی و یا خصوصی، امر آموزش از حالت بی هدفی و سردرگمی خارج و با ایجاد فضایی پر نشاط ضمن رشد نیروی انسانی و کسب مهارتهای لازم، زمینه ساز توسعه در ابعاد گوناگون خواهد بود.