

فصلنامه علمی رهیافت های نوین در مطالعات اسلامی

License Number: 85625 Article Cod: Y3N8A644 ISSN-P: 2676-6442

بررسی و تحلیلی مبانی آموزش اصولی و نوین و نقاط مثبت آن در سازمان

(تاریخ دریافت ۱۴۰۰/۰۴/۱۵، تاریخ تصویب ۱۴۰۰/۰۹/۱۸)

ناهید فرامرز

چکیده

هدف از آموزش و پرورش ارتقای یادگیری است، به گونه ای که بر پایه چهار ستون یادگیری برای دانستن، انجام دادن، با هم زیستن و زیستن استوار است. هر سازمان برای نیل به اهداف خود به کارکنانی فعال و قابل انعطاف با شرایط مختلف نیاز دارد. هنگامی که سازمان به اجرای سیستم های پویای آموزش و بهسازی نیروی انسانی اهتمام بورزد، نیروی انسانی عضو قابلیت انعطاف پذیری با شرایط مختلف سازمان را پیدا خواهد کرد، به عبارت دیگر آموزش و بهسازی اقدامی کارآمد در جهت بالا بردن سطح شایستگی اعضای سازمان است. به منظور افزایش کیفیت فرآیند آموزش و یادگیری و توسعه استعدادها در سازمان با توجه به اهداف و راهبردهای مذکور، استانداردهای ارزیابی کیفیت فرایند آموزش و توسعه منابع انسانی سازمان به همراه معیارهای اصلی و فرعی، براساس مدل سیستمی آموزش طراحی شده است تا با ارزیابی آنها میزان تعالی آموزش را تائید و تایید کامل نشان دهد.

واژگان کلیدی: آموزش، تعلیم و تربیت، تدریس، آموزش سازمانی و مدیریتی، مدرس

مقدمه

آموزش در واقع یکی از راههای اصولی و منطقی هدایت تلاشهای کارکنان در سازمان است و باعث بکارگیری استعدادهای نهفته، به کاراندازی قدرت تخیل و به وجود آمدن حس انعطاف‌پذیری فکری لازم در کارکنان خواهد شد. آموزش کارکنان سازمان در حقیقت یک برنامه‌ریزی بلند مدت برای بالا بردن توان و کاردانی نظام و رویارویی با نیازهای کنونی و آینده است. از این رو باید همواره توجه داشت که برنامه‌های آموزشی کارکنان، جز در مواردی معین و محدود، با نتایج و آثار بلندمدت ارتباط دارد و سازمان و افراد آن را برای پذیرش مسئولیتهای دشوار و سنگین آینده آماده می‌کند. آموزش کارکنان باید بخشی بنیادی از کار سازمان باشد و تعهد و دلبستگی مدیریت سازمان را به خود جلب نماید. باور و حمایت مدیریت بلند پایه هر سازمانی از آموزش و اعتقاد به ضرورت و اهمیت آموزش، در اثر بخشی آن در پیشبرد برنامه‌های سازمانی بسیار مهم است. برای برنامه‌ریزی منابع انسانی سازمان، یک فراگرد پیوسته و چرخشی لازم است که از جایی و در زمانی معین داوطلب کار در سازمان را بر می‌گزیند، وی را برای کار در سازمان آشنا می‌کند، در جایی به شایستگی به کار می‌گمارد، رفتار کاری او را زیر نظر می‌گیرد، بر پایه معیارهای کنونی، آینده را می‌سنجد، وی را در گزینش کار راهی که بر پایه برتریهای وی استوار است یاری می‌دهد، این فراگرد به گونه‌ای پیوسته و چرخشی از نو‌گرددش خود را آغاز می‌کند. مفهوم اثربخشی در مدیریت با تغییر میزان موفقیت نتایج حاصل از کار باید مهمترین هدف مدیر باشد. بازدهی کار یک مدیر نیز باید از طریق صادره‌های مدیریت سنجیده شود نه میزان وارده‌ها یعنی موفقیت‌های کاری او، نه مجموعه کارهایی که به وی محول می‌شود یا در روز انجام می‌دهد. اثربخشی چیزی است که از راه اعمال صحیح مدیریت به دست می‌آورد و انجام می‌دهد. اثربخشی چیزی است که مدیر از راه اعمال صحیح مدیریت به دست می‌آورد و به صورت بازده کار ارائه می‌کند. تعریف اثربخشی عبارت است از میزان موفقیت مدیر در زمینه بازدهی و نتایج کاری است که به او محول شده است. در مورد مفهوم اثربخشی آموزش تعریف جامع و مشخصی وجود ندارد

زیرا فرایند دستیابی به آن، کار دشواری است. ارزیابی اثربخشی آموزش یعنی اینکه تا حدودی تعیین کنیم آموزشهای انجام شده تا چه حد به ایجاد مهارتهای مورد نیاز سازمان به صورت عملی و کاربردی منجر شده است. ارزیابی اثربخشی آموزش یعنی تعیین میزان تحقق اهداف آموزشی، تعیین نتایج قابل مشاهده از کارآموزان در اثر آموزشهای اجرا شده، تعیین میزان انطباق رفتار کارآموزان با انتظارات نقش سازمانی، تعیین میزان درست انجام دادن کار که مورد نظر آموزش بوده است، تعیین میزان تواناییهای ایجاد شده در اثر آموزشها برای دستیابی به هدفها. باتوجه به مباحث بالا باید گفت که اثربخشی آموزش از طریق بررسی کارایی درون و برونی نظام آموزش سازمانی تعیین می گردد. یعنی اگر بتوانیم کارایی درونی و برونی سیستم آموزش سازمانها را اصلاح کنیم تقریباً اثربخشی آموزش تضمین می شود.

بخش اول: بررسی و شناخت ارزشیابی

ارزشیابی در لغت به مفهوم یافتن ارزشهاست، در واقع ارزشیابی قسمتی از فرایند بقای انسان است به ترتیبی که پیوسته در صدد ارزشیابی اعمال و تجربه هایی است تا عملکرد آینده، رضایت بیشتری را به دست آورد. ارزشیابی فرایندی پیچیده است که در جستجوی عوامل مربوط به عملکرد و اثربخشی یک طرح یا پروژه می پردازد تا انجام پذیری آن را تشخیص داده، راه حلهایی برای مشکلات اجرایی بیابد و پروژه ها و طرحهای مفیدتری برای آینده طراحی کند. (درآمدی بر ارزشیابی فعالیتهای آموزشی و ترویجی، ۱۳۷۳) در ارزیابی نظامهای آموزشی معمولاً مفاهیم کیفیت، کارایی و اثربخشی مورد توجه قرار می گیرد. کیفیت با کارایی و اثربخشی رابطه مستقیم دارد. کیفیت نظام آموزشی عبارت است از میزان تطابق وضعیت موجود با هریک از حالت‌های زیر:

۱ - استانداردها (معیارهای از قبل تعیین شده)؛

۲ - رسالت، هدف و انتظارات

کیفیت نظام آموزشی را می‌توان بر مبنای هریک از عناصر (عوامل تشکیل دهنده) نظام آموزشی ارزیابی کرد.

عناصر آموزشی عبارتند از:

! درونداد؛

! فرایند؛

! محصول؛

! برونداد و پیامد.

بر اساس عناصر نظام آموزشی می‌توان کیفیت را به شرح زیر مطرح ساخت.

! کیفیت دروندادها: عبارت است از میزان تطابق دروندادهای نظام (ویژگیهای رفتار ورودی یادگیرندگان، قابلیت‌های مدرسان، برنامه درسی و غیره) با استانداردهای از قبل تعیین شده و هدفها (انتظارات).

! کیفیت فرایند: عبارت است از میزان رضایت بخشی فرایندهای یاددهی - یادگیری و سایر فرایندها (ساختی، سازمانی و فرایند پشتیبانی).

! کیفیت محصول: عبارت است از اینکه تاچه اندازه بروندادهای واسطه‌ای نظام (نتایج امتحانات نیمسال تحصیلی، ارتقای از یک دوره به دوره بالاتر و...) رضایت بخش هستند. به عبارت دیگر، میزان رضایت بخشی هریک از بروندهای واسطه‌ای می‌تواند نمایانگر کیفیت نظام آموزشی باشد.

! کیفیت برونداها: عبارت است از اینکه تاجه اندازه نتایج نظام آموزشی (دانش آموختگان، نتایج پژوهشها و آثار علمی دیگر، خدمات تخصصی عرضه شده) در مقایسه با استانداردهای از قبل تعیین شده یا اهداف و انتظارات رضایت بخش هستند.

! کیفیت پیامدها: عبارت است از اینکه وضعیت اشتغال به کار و یا پیامد آموخته ها در شغل افراد (از دیدگاه خود و جامعه استفاده کننده از خدمات آنان) رضایت بخش است. (بازرگان، ۱۳۸۰)

بخش دوم: شناخت اصول کلی و اجمالی فرایند ارزشیابی

ارزشیابی فرایندی برای قضاوت درباره شایستگی یا ارزش چیزی به حساب می آید. هدف اصلی از ارزشیابی حرفه ای، تولید اطلاعاتی است که می تواند در طرح ریزی و اجرای برنامه ها برای بالابردن کیفیت زندگی مورد استفاده قرار گیرد. ارزشیابی ممکن است در اشکال مختلف نظیر: ارزیابی نیازمندیها، ارزشیابی فراگیران، ارزشیابی کارکنان، ارزیابی اثربخشی، تحلیل هزینه ها و سودمندی و دیگر انواع آن صورت گیرد. ارزشیابی مطالعه ای است که برای کمک به مخاطبان، در جهت قضاوت و بهبود ارزش بعضی از اهداف تربیتی، طراحی و هدایت شده است. براساس عناصر نظام آموزشی می توان ارزیابی را به شرح زیر مطرح کرد: ! ارزیابی عوامل درونداد: در میان عوامل درونداد نظام آموزشی ۳ عامل از جمله مهمترین عوامل منظور می شود: یادگیرنده - مدرس - برنامه درسی.

! ارزیابی فرایند: در نظام آموزشی می توان ۳ دسته فرایند را مورد نظر قرار داد: فرایند ساختی - سازمانی، فرایند یاددهی - یادگیری، فرایند پشتیبانی - برقراری امور. ! ارزیابی برونداها و پیامدها: از جمله جنبه های دیگری که برای فراهم آوردن کیفیت در نظام آموزشی باید ارزیابی شود، برونداد واسطه ای، برونداد نهایی و پیامدهاست. ! ارزیابی اثربخشی: منظور از ارزیابی کارایی آموزشی قضاوت درباره آن است که برای سطح مطلوب برونداد (دانش آموخته، آثار علمی، خدمات تخصصی)، چه حداقلی از درونداد

(ویژگی‌های یادگیرنده، ویژگی‌های معلم، بودجه و غیره) و فرایند (یاددهی، یادگیری و غیره) کفایت می‌کند. به عبارتی، منظور از کارایی آموزشی آن است که برای سطح معینی از عوامل درون‌داد، برونداد آموزشی به حداکثر رسانده شود.

بخش سوم: بررسی و تحلیل اثربخشی

در ادبیات مدیریت، اثربخشی را انجام کارهای درست و کارایی را انجام درست کارها تعریف کرده‌اند. مفهوم اثربخشی در درون مفهوم کارایی جا دارد، البته اثربخشی لزوماً در چارچوب برنامه خاصی که تحت ارزشیابی است باید تعریف شود. منظور از اثربخشی در واقع بررسی میزان موثر بودن اقدامات انجام شده برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است. به عبارتی ساده‌تر در یک مطالعه اثربخشی، میزان تحقق اهداف اندازه‌گیری می‌شود. اما به نظر می‌رسد برای تعریف مفهوم اثربخشی می‌بایست گامی فراتر نهاد، به این معنا که اثربخشی هنگامی در یک دوره آموزش حاصل خواهد شد که اولاً نیازهای آموزشی به روشنی تشخیص داده شود. ثانیاً برنامه مناسبی برای برطرف ساختن نیازها طراحی شود. ثالثاً برنامه طراحی شده به درستی اجرا گردد و رابعاً ارزیابی مناسبی از فرایند آموزش و درنهایت دستیابی به اهداف انجام شود. نکته مهم و اساسی در مورد اثربخشی آموزشی آن است که قبل از آنکه درصد بررسی نحوه اندازه‌گیری اهداف باشیم، می‌بایست در پی انجام صحیح فرایند آموزش و اطمینان از تحقق آن در هر مرحله از این فرایند باشیم. با مطالعه تاریخچه کیفیت درمی‌یابیم که در گذشته‌ای نه چندان دور، تولیدکنندگان برای اطمینان از کیفیت به بازرسی محصول نهایی توجه داشتند و در واقع بازرسی زمانی انجام می‌شد که محصول تولیدشده بود و فرصتی برای رفع خطاهای احتمالی وجود نداشت درحالی که با طرح موضوع تضمین کیفیت بحث ایجاد کیفیت و اطمینان از وجود آن طی مراحل مختلف تولید مطرح گردید. در مورد اثربخشی آموزشی نیز دقیقاً وضع به همین گونه است. بدین معنا که اندازه‌گیری اثربخشی به صورت مطلق و در پایان یک دوره آموزشی رویکرد کاملی نیست. اثربخشی و کیفیت آموزش، می‌بایست در طول

فرایند آموزش ایجاد و تضمین گردد و در پایان این فرایند برای اطمینان از صحت اقدامات و تحقق اهداف موردبررسی و اندازه گیری قرار گیرد.

بخش چهارم: هدف و ضرورت اثربخشی

باتوجه به گسترش برنامه ها و مراکز آموزشی وزارت نیرو که مستلزم صرف منابع انسانی، مالی و مادی فراوانی است که تامین این منابع موجب حساسیت بیشتر مدیران و شرکت کنندگان در دوره ها نسبت به آموزش شده است. بررسی میزان اثربخشی دوره ها و ارائه بازخورد اطلاعاتی به افراد پاسخی منطقی به این حساسیت است.

یک نمونه از روشها و ابزار ارزیابی اثربخشی عبارت است از:

پرسشهای ارزیابی اثربخشی: هدف ارزیابی اثربخشی در راستای پاسخ به پرسشهای زیر است:
! آیا حضور در دوره های آموزشی و ارتقای دانش شرکت کنندگان، موثر بوده است؟
! آیا ارتقای دانش شرکت کنندگان در دوره های آموزشی، در طول زمان پایدار بوده است؟
! آیا شرکت در دوره های آموزشی در دوره های آموزشی در ارتقای سطح مهارت شغلی یا انجام وظایف محوله موثر بوده است؟

! آیا ارتقای مهارت شغلی شرکت کنندگان در دوره های آموزشی در طول زمان پایدار بوده است؟

! اجرای دوره های آموزشی علمی - کاربردی تا چه میزان در تحقق اهداف آموزشی فوق بوده است؟

! آیا دوره های آموزشی نیاز شرکت کنندگان را تامین کرده است؟
! آیا شرکت کنندگان در دوره ها از امکانات و نحوه برگزاری دوره های آموزشی رضایت دارند؟

مثال‌های زیر در ارتباط با مفاهیم اثربخشی استادان و برنامه‌درسی در طراحی پرسش‌ها و پرسشنامه‌های مربوطه می‌توان مورد استفاده قرار گیرد:

مثال ۱: معلم کارآمد و موثر: الف: دانش درباره موضوع درسی: آیا معلم دانش و معلومات مورد نیاز را دارا است؟

ب: سازماندهی و وضوح ارائه مطالب در گروه: آیا مطالب معلم سازمان یافته است؟
آیا راهبردهای تدریس آگاهانه مورد استفاده قرار می‌گیرد؟ آیا نکات مهم به صورت خلاصه ارائه می‌شود؟

ج: تعامل بین معلم و شاگرد: آیا در کلاسهای درس بحث صورت می‌گیرد؟ آیا همه حاضران به پرسیدن پرسشهای خود تشویق می‌شوند؟

د: سطح علاقه و هیجان: آیا معلم نسبت به امر تدریس علاقه نشان می‌دهد؟ آیا معلم به فراگیران احترام قائل می‌شود؟

ه: استفاده از مواد آموزشی: آیا مواد آموزشی مورد استفاده قرار می‌گیرد؟

و: پیشرفت فراگیران: آموزشهای فراگیران تا چه حدی است؟ چه نوع آموزشی می‌بینند؟
ز: دادن بازخورد به فراگیران در مورد پیشرفت آنان: آیا معلم صادقانه و درعین حال با ظرافت فراگیران را از چگونگی پیشرفت خود مطلع می‌کند؟

ط: کمک به انتقال آموخته‌ها به خارج از کلاس: آیا معلم امر انتقال آموخته‌های کلاس را به خارج از کلاس تسهیل می‌کند؟ آیا در کلاس، طرح ایجاد درآمد ارائه می‌شود.

مثال ۲: ارزشیابی اثربخشی برنامه درسی: برای رسیدن به اجزای زیر، اثربخشی برنامه درسی را می‌توان تحلیل مفهومی کرد:

۱ - مناسبت عمومی (برنامه درسی)؛ ۲ - استانداردها؛ ۳ - عملی بودن؛ ۴ - کیفیت؛ ۵ - امکانات داخلی جهت تشخیص اشتباهات؛ ۶ - سودمندی؛ ۷ - کفایت؛ ۸ - ارتباط؛ ۹ - پاسخ به نیازهای فراگیران؛ ۱۰ - ثبات محتوا و روش؛ ۱۱ - ثبات درونی؛ ۱۲ - وضوح و روشنی؛ ۱۳ - مناسب بودن اهداف برنامه؛ ۱۴ - تازگی و به روز بودن؛ ۱۵ - توازن؛ ۱۶ - اجتناب از بروز اختلال در امر تدریس از طریق پیش بینی مشکلاتی که فراگیران با آن مواجه می شوند. (ترجمه دکتر خدایار ایلی، ۱۳۷۵)

نتیجه گیری

رویکردهای آموزشی همواره یکی از عوامل ارتقاء کیفیت در نظام های آموزشی بوده است. از آنجا که رویکرد آموزشی تحت تأثیر عواملی مانند ویژگی های فراگیر، مقطع تحصیلی، محتوا و امکانات موجود می باشد، همواره باید تلاش نمود تا بهترین رویکردها مورد استفاده قرار گیرند و یا ابداع شود. همان طور که می دانیم جامعه روز به روز در حال تغییر است و حرکت در راستای این تغییرات کاری پر زحمت و کمی مشکل. بیشتر سازمانها به دنبال راه حلی برای حل این مشکل هستند. راه حلی که توسط بیشتر صاحب نظران عنوان شده، آموزش و بهسازی منابع انسانی است. در همین راستا بیشتر سازمانها اقدام به برگزاری دوره های آموزشی در سطح سازمان خود کرده اند. در گام بعدی به منظور حصول اطمینان از اجرای درست این دوره ها، اقدام به ارزشیابی دوره های آموزشی کرده اند که مقوله ارزیابی اثربخشی هم مربوط به همین گام است.

به طور کلی در اثربخشی توجه به نکات زیر ضروری است:

! توجه به ماهیت ارزشیابی و اثربخشی؛

! جایگاه اثربخشی در برنامه درسی و ...

ارزشیابی اثربخشی (تحقق یافتن هدفها) به منظور تصمیم گیریهای مربوط به ادامه، قطع، تعدیل یا گسترش برنامه است.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع و مأخذ

- ۱ - ارزشیابی آموزشی: مفاهیم، الگوها و فرایند عملیاتی / عباس بازرگان، تهران: انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، ۱۳۹۳.
- ۲ - ارزشیابی طرحها و برنامه های آموزشی برای توسعه، اچ.اس. بولا، ترجمه دکتر خدایار ایلی، انتشارات موسسه بین المللی روشهای آموزش بزرگسالان، ۱۳۹۵.
- ۳ - درآمدی بر ارزشیابی فعالیتهای آموزشی - ترویجی، معاونت ترویج و مشارکت مردمی، تابستان ۷۳.
- ۴ - ایرج، سلطانی، اثربخشی آموزش در سازمانهای صنعتی و تولیدی، مجله تدبیر، شماره ۱۱۹
- ۵ - ناصر، پورصادق، رویکردهای ارزشیابی اثربخشی آموزش، مجله تدبیر، شماره ۱۶۰

