

۲, ۵۲۹۵.

السلامة للجميع

کارآمدی آموزش

مؤلف :

بهروز رستمی

سرشناسه	: رستمی، بهروز، ۱۳۵۲-
عنوان و نام پدیدآور	: کارآمدی آموزش/مؤلف بهروز رستمی.
مشخصات نشر	: تهران: راه دکتری: سنجش و دانش، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	: ۴۲ص: مصور، جدول، نمودار.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۴۶۵-۹۳۱-۴
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: کتابنامه.
موضوع	: آموزش فنی -- ایران -- نمونه پژوهی
موضوع	: Technical education-- Iran -- Case studies
موضوع	: آموزش حرفه‌ای -- ایران -- نمونه پژوهی
موضوع	: Vocational education -- Iran -- Case studies
موضوع	: آموزش فنی -- ایران -- ارزشیابی -- نمونه پژوهی
موضوع	: Technical education -- Iran -- Evaluation -- Case studies
رده بندی کنگره	: LC۱۰۴۷ ۱۳۹۸ ۹۵الف/
رده بندی دیویی	: ۱۱۳۰۹ ۵/۳۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۵۶۵ ۶۱۹



www.sanjesh.ir
sanjeshodanesh@iran.ir

عنوان: کارآمدی آموزش

مؤلف: بهروز رستمی

ناشر: انتشارات سنجش و دانش

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۸

صفحه آرای: مهدیه مخبری

طراح جلد: مهتاب دوستی

ناظر: نسرين خانی

تیراژ: ۵۰۰ نسخه

«کلیه حقوق برای مؤلف محفوظ است»

بهاء: ۲۵۰۰۰۰ ریال

چاپ و نشر: تهران، ملارد، مارلیک، بلوار هفت تیر، مجتمع تجاری اداری امیر، آکادمی تخصصی دکتری

مرکز پخش: تهران، خیابان انقلاب، خیابان دانشگاه، پلاک ۱۲۶

تلفن تماس: ۰۲۱-۶۵۱۴۰۰۲۷

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
مقدمه	۱
فصل اول	۵
مفهوم و جایگاه آموزش	۵
مراحل آموزش:	۷
هدف آموزش:	۸
تشویق	۱۰
تنبيه	۱۰
آموزش و ندریس چه تفاوت دارد؟	۱۰
آموزش با یادگیری چه تفاوت دارد؟	۱۱
فلسفه آموزش	۱۲
نظریه‌های آموزش	۱۲
تاریخ آموزش	۱۳
آموزش و پرورش	۱۳
جامعه‌شناسی و آموزش و پرورش	۱۳
تعریف جامعه‌شناسی آموزش و پرورش	۱۴
هدف جامعه‌شناسی آموزش و پرورش	۱۴
رویکردهای نظری در جامعه‌شناسی	۱۵
اصول جامعه‌شناسی آموزش و پرورش	۱۶
دلایل ضرورت آموزش جامعه‌شناسی آموزش و پرورش	۱۶
آموزش و پرورش در جامعه ابتدایی	۱۸

۱۸	آموزش و پرورش در جامعه جدید
۱۹	کارکردهای آموزش و پرورش
۲۰	هدف های جامعه پذیری
۲۲	عوامل تغییر اجتماعی
۲۳	نقش آموزش و پرورش در تغییر اجتماعی
۲۵	کارکردهای سیاسی آموزش و پرورش
۲۵	عوامل تعیین کننده طبقه اجتماعی
۲۶	آموزش و پرورش و تحرک اجتماعی
۲۷	فصل دوم
۲۷	آموزش های فنی حرفه ای
۳۰	سیر تکوینی آموزش فنی و حرفه ای
۳۰	آموزش فنی و حرفه ای در جهان و ایران
۳۰	سیر تحولی آموزش فنی و حرفه ای در ایران
۳۱	پیشینه
۳۳	فصل سوم
۳۳	مدل کارایی و اثربخشی
۳۴	کارایی
۳۵	اثربخشی (EFFECTIVENESS)
۳۵	تعاریفی از اثربخشی
۳۶	مدل کارایی و اثربخشی
۳۷	عوامل موثر بر کارایی
۳۷	عوامل داخلی

۶۷	عوامل خارجی
۶۷	عوامل سخت افزاری
۶۷	عوامل نرم افزاری
۶۹	عوامل موثر بر کارایی نیروی انسانی
۷۲	ارزشیابی
۷۴	فرایند ارزشیابی
۷۵	اثربخشی آموزشی
۷۶	هدف و ضرورت اثربخشی
۷۸	نمونه پژوهی فصل سوم
۷۸	روش اجرا
۷۸	جامعه آماری
۷۹	نمونه آماری، روش نمونه گیری و نمونه
۸۰	نحوه جمع آوری اطلاعات
۸۰	روش تجزیه و تحلیل داده ها و نتایج
۸۰	روشهای آماری بررسی نتایج
۸۴	تجزیه و تحلیل دادهها و یافته ها
۸۴	مقدمه
۹۰	منابع

یونسکو درباره اهمیت توسعه منابع انسانی و توسعه سازمانهایی که به تربیت نیروی انسانی می‌پردازند معتقد است که آموزشهای فنی و حرفه‌ای یک شرط لازم برای نگهداری ساختار پیچیده توسعه اجتماعی، اقتصادی و مدنی مدرن به شمار می‌رود (یونسکو، ۱۹۷۴).

تربیت نیروی انسانی مورد نیاز کشورها در قالب آموزشهای غیررسمی فنی و حرفه‌ای از اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم مدنظر بسیاری از کشورهای جهان قرار گرفت. و گسترش آموزشهای فنی و حرفه‌ای هدف عمده کشورهای شد. در جهان امروز یکی از شاخص‌های موفقیت هر کشوری، توسعه آن در بخشهای صنعت، کشاورزی و خدمات می‌باشد. توسعه هر کشور نیازمند تربیت نیروی انسانی ماهر و کارآمد در زمینه‌های فنی و حرفه‌ای نیاز به برنامه‌ریزی آموزشی و هماهنگی بین عناصر آموزشی از جمله: محتوای آموزشی، کادر آموزشی، مواد و منابع آموزشی و سایر عناصر می‌باشد.

بهسازی منابع انسانی و تربیت نیروی انسانی که توانایی رویارویی با نقش‌های قرن جدید، آموزش دانش آموزان و دانشجویان نسل نو را داشته باشند، اهمیت بیشتری نسبت به قبل پیدا کرده است (تقویم آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، ۱۳۷۸).

در نظام آموزشی فنی و حرفه‌ای مربیان نقش اصلی را در ارائه آموزش به کارآموزان ایفا می‌کنند با این شرط که ماهر، کارآمد و آموزش دیده در امر مربیگری باشد. لذا سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به عنوان یکی از مهمترین مراکز آموزشی غیررسمی کشور، به منظور بالا بردن کارایی مربیان آنها را در دوره‌های آموزشی تخصصی همانند دوره‌های تخصصی و ارتقاء مهارت هر رشته، همچنین پداگوژی و اندراگوژی و آموزش‌های ضمن خدمت شرکت می‌دهد و مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور از بدو استخدام دوره‌های عمومی و تخصصی مربیگری را می‌گذرانند، در واقع بررسی بازدهی و اثر بخشی این دوره‌ها و تاثیری که از طریق

مربیان بر کارآموزان القاء می‌گردد، اهمیت خاصی برای مسئولین و برنامه‌ریزان آموزشی خواهد داشت (کریمی، ۱۳۸۱).

بنابراین آموزش نیروی انسانی رابطه مستقیمی با مقوله کارآمدی دارد و هرگونه تلاش در زمینه بهبود سطح آموزش، تلاش در زمینه توسعه است. منبع انسانی با توجه به آموزش‌های رسمی می‌تواند دانش فنی لازم جهت طراحی برنامه‌های آموزشی بنیادین و ارتقاء کارایی را فراهم آورد (شیخ الاسلامی، ۱۳۷۹).

آموزش کار سخت است و در عین حال پرتنر است که در آن مربیان بیشترین و برترین نقش را بر عهده دارند. عهده دار بودن این نقش توسط مربی ایجاب می‌کند که رفتار و عملکرد او در محیط آموزشی مورد مشاورت گروه‌های مختلفی از جمله مسئولین منطقه‌ای، مدیران کل و والدین و کارآموزان قرار گیرد. اما دانش آموزان، کارآموزان و دانشجویان بدلیل برخورد مستقیم با معلم، مربی و استاد ارتباط نزدیکی نسبت به سایر افرادی که مشاورت کار معلمها، مربیان و اساتید را به عهده دارند و نوع نگرش و دید آنها به خصوصیات که یک مربی و معلم کارآمد باید داشته باشد، تاثیر زیادی در یادگیری کارا رزودانشجو دارد. در این جا سعی شده که از دید کارآموزان، مربیان کارآمد سنجیده شوند (سالنامه مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، ۱۳۷۸).

در کشور ما سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور بنا بر رسالت خود که همانا تامین نیروی انسانی مورد نیاز بازار کار می‌باشد زمینه‌های لازم را برای تعلیم و تربیت جوانان مستعد و علاقمند به حرفه آموزی، بازآموزی، ارتقاء مهارت کارگران شاغل و مشمول بیمه بیکاری در سطوح مختلف مهارتی و تربیت مربیان متخصص فراهم نموده است. با این حال، فارغ-التحصیلان مراکز فنی و حرفه‌ای یا از کمبود مهارت‌های لازم رنج می‌برند و یا مهارت‌های مکسبه آنها با نیازهای جامعه همسویی نداشته است. ضروریست مطالعات زیادی در زمینه آموزش فنی و حرفه‌ای صورت پذیرد و بر اساس آن برنامه‌ریزی‌های متناسب با هدفها، روشها

و محتوای آنها که متناسب با توسعه ملی است پی ریزی شود تا بتواند در پاسخگویی به مسائل و مشکلات فعلی از جمله وجود نیروی ماهر و اشتغال آنها نقش موثری بازی کند.

در وضعیت کنونی یکی از تنگناها و مشکلات اساسی کشور که به عنوان مشکلی بزرگ مطرح می‌باشد؛ کمبود نیروی انسانی آموزش دیده و ماهر می‌باشد. همچنین تخصص غیرقابل بکارگیری در جامعه و کمبود تکنسین‌های کارآموده صنعت و کشاورزی احساس نمی‌شود که بتواند نیاز روزافزون صنایع، کشاورزی و خدمات را به نیروی متخصص، فعال و با تجربه عملی تامین کنند (سالنامه آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، ۱۳۸۲).

به علاوه در اثر رشد اقتصادی نیاز به کادرهای فنی و حرفه‌ای (کادرهای میانی مانند تکنسین) در جامعه فزاینده و سیستم آموزشی کشور می‌باید پاسخگوی این نیاز باشد و این در صورتی میسر است که علاوه بر افزایش کمی عناصر آموزشی دوره‌های فنی و حرفه‌ای با به کارگیری مربیان کارا و تامین منابع آموزشی افزایش یابد (گودرزی، ۱۳۷۰).

همچنین نمای کلی ویژگی‌های آموزش فنی و حرفه‌ای کشور نشان می‌دهد که مسائلی از قبیل پراکندگی نامناسب دستگاه‌های اجرایی، عدم استفاده بهینه از امکانات موجود و عدم تناسب آموزشهای فنی و حرفه‌ای در مقایسه با آموزش متوسطه عمومی از دیگر مشکلات برنامه‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای بوده و این آموزشها را از بویایی لازم دور می‌کند (رضوی، ۱۳۸۲).

همانطور که در مباحث قبلی آمد عوامل ترکیبی و تلفیقی زیادی هستند که عملکرد بخش آموزش فنی و حرفه‌ای را نامطلوب می‌سازد که عدم برنامه‌ریزی صحیح و عدم وجود تناسب بین آموزش عرضه شده و تقاضای نیروی کار بازار، عدم پیش بینی یک فرایند مطمئن برای انتقال و گردش اطلاعات مربوط به تخمین نیاز به نیروی انسانی ماهر و متخصص و هدایت این بخش از آموزشها در بستر نیاز جامعه و نبود وحدت رویه در اجرای آموزشها از این جمله‌اند (رضوی، ۱۳۸۲).

بنابراین سنجش کارایی مربیان و اینکه آیا دوره‌های برگزار شده توسط سازمان مفید بوده و یا خیر، یکی از مسائل پیش روی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای می‌باشد.

www.ketab.ir