

همایش علمی-پژوهشی مطالعات علمی علوم انسانی در جهان اسلام

نهاد برگزار کننده همایش: موسسه قانون یار

((با همکاری و حمایت معنوی دانشگاه فرهنگیان، آموزش و پرورش، بنیاد شهید و امور ایثارگران، سازمان ارشاد اسلامی، سازمان شهرداری (استان کرمانشاه) مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (استان تهران) و ...))

سردبیر علمی و مسئول برگزاری همایش: دکتر بهنام اسدی (نماینده مقالات در ۸ پایگاه ملی و بین المللی)
تاریخ برگزاری همایش: ۱۱ اسفند ۱۴۰۱ شماره مقاله: ۲۸/۱۲۵۷ رده بندی کنگره: ب ۲۲/۷۰۴۵۶

بررسی آموزش و پرورش کارآمد و اثربخش

سحر سهرابی^۱

پژوهشگر و محقق

چکیده

آموزش و پرورش هر کشوری زیر ساخت اصلی و بنیادین آن کشور است، اما صرفاً خود تعلیم و تربیت کارا و اثربخش نیست، اگر شاخصه های کارآمدی و اثربخشی در آن رعایت نشود، نه تنها موثر نیست، بلکه تأثیرات منفی بر جای خواهد گذاشت. لذا باید اثربخشی هر سیستم آموزشی به طور دقیق بررسی شود تا به درستی در رسیدن به این اثربخشی گام برداشت. هدف پژوهش حاضر بررسی آموزش و پرورش کارا و اثربخش بوده و در این پژوهش، داده ها با استفاده از روش مروری کتابخانه ای جمع آوری شده است. در پژوهش حاضر یافته ها نشان دادند که بررسی شاخصه های اثربخشی آموزش و پرورش یکی از ضروریات هر سیستم آموزشی است.

واژگان کلیدی: آموزش، پرورش، کارآمد، اثربخش.

^۱ نویسنده مسئول

بخش دوم: مفهوم کارامدی و اثربخشی

کارامدی یا کارایی یعنی میزان استفاده شده برای انجام یک فعالیت مشخص. به عبارت دیگر همان کاهش اتلاف منابع در انجام یک فعالیت است. اثربخشی یعنی انجام درست کار و توانایی به کارگیری حداقل منابع برای دست یابی به اهداف سازمانی (بختیاری، ۱۳۸۲). بنابراین اثربخشی و کارایی عناصر اساسی بهره وری هستند (خلیلی شورینی، ۱۳۷۵).

مرز دقیقی بین اثربخشی و کارایی نمی توان ایجاد کرد، ولی نویسندگان مدیریت، تمایزی بین آنها در نظر گرفته اند. برای نمونه برنارد معتقد است که اثربخشی سیستم گرا و مربوط به تحقق اهداف سازمانی است، اما کارایی فردگرا و مربوط به احساس رضایت کارکنان از عضویت در یک سازمان است.

بند اول: کارامدی آموزش و پرورش

آموزش و پرورش کارامد، آموزش و پرورشی است که اندیشه ی خلاق را پرورش می دهد، تصمیم گیری کرده و به شفاف سازی تصمیمات خود برای دیگران می پردازد که آنها هم تصمیم گیری را یاد بگیرند، که بیانگر همان مفهوم اصلی مشارکت است.

آموزش و پرورش کارامد با تصمیم سازی به اطلاعات، اسناد، نتایج تحقیقات و مشارکت کارکنان خود توجه دارد. این آموزش و پرورش دارای مدیران کارامد و اثربخش است. مدیرانی که همیشه تغییر و تحولات درون سازمانی ایجاد می کنند، مدیرانی که با کوشش و پشتکار و تصمیم گیری به جا، نظریه های دانش مدیریتی را به کار می بندند و روابط خود را با زیردستان تنظیم کرده و از مهارت های رفتاری بهره ی کافی می برند. مدیر کارامد مورد قبول کارکنان ولی در عین حال فراتر از همه ی آنهاست (بختیاری، ۱۳۸۲).

سرعت توسعه ی علم و فناوری در عصر حاضر شگفت انگیز است و سهم آموزش و پرورش در این عرصه قابل توجه است. لذا مهم ترین سوال پیش روی نظام آموزشی ما این است که سهم ما در تولید دانش در سطح جهان چقدر است و در این مسیر تا چه اندازه آموزش و پرورش ما کارامد است (عبدالهی، ۱۳۸۱).

یکی از عوامل موثر در توسعه ی علم و فناوری گسترش همه جانبه ی آموزش و تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآمد است. رهبر انقلاب اسلامی می فرمایند: "اگر جمهوری اسلامی می خواهد پرچم اسلام را در دست بگیرد، می خواهد خودش به سعادت برسد، دنیا و آخرت خود را آباد کند، همچنان که قرآن به ما یاد می دهد که می توان دنیا و آخرت را با هم آباد کرد و باید این کار انجام بگیرد، باید انسان های شریف، دانا، با استعدادهای جوشان، دارای ابتکار، دارای اخلاق نیک انسانی، دارای شجاعت، قوت خطرپذیری، ورود در میدان های جدید، بدون هیچگونه عقده ی خود کم بینی یا خود برتری، انسان های دلدار به خدا و متکی به قدرت الهی و دارای توکل کامل، انسان های صبور، انسان های بردبار، انسان های خوشبین و انسان های امیدوار تربیت کنید. اسلام همه ی اینها را به صورت بسته ی کامل در اختیار همه ی معتقدین و مومنین خود قرار داده است. این بسته را باز کنیم دانه دانه بچشیم و درون وجود خودمان ذخیره کنیم، خروجی آموزش و پرورش باید اینگونه انسانی باشد." (آیت الله خامنه ای، ۱۳۹۰).

نکته ای که نباید از آن غافل شد این است که، برای اینکه خروجی سیستم آموزشی کارایی موردنظر را داشته باشد، باید ارتباط موثر و کارآمدی بین تمام عناصر آموزشی از جمله معلم و شاگرد برقرار گردد. نمونه ی بارز این ارتباط در برخورد معلم با دانش آموز در شرایط خاص نمایانگر می باشد.

برای مثال هنگامی که با شیطننت سعی دارد تا نظم کلاس را به بریزد، به جای خشمگین شدن تنها به گفتن این عبارت بسنده کنید: "او سعی دارد تا با شوخی های خود خستگی را از تن ما به در کند." استفاده از عبارت هایی از این دست، دانش را به سوی تصحیح رفتار خود سوق می دهد (دادمند، ۱۳۸۵).

همچنین آموزش و پرورش برای اینکه بتواند رابطه ای صمیمی بین معلم و شاگرد ایجاد کند، باید نیروهای آموزشی خود را به درستی انتخاب کند و افرادی که صلاحیت شغل معلمی دارند را برگزیند. البته نباید ارزش تکریم معلمین در این عرصه را نادیده گرفت.

همانطور که جوامعی که برای تکریم معلمین ارزش بیشتری قائل هستند، در عمل این اقشار را از منافع مادی و معنوی بهره مند می نمایند، پیشرفته ترین و متمدن ترین جوامع بشری بوده و در طول تاریخ نیز هر حکومتی که به معلمین، اندیشمندان و فرهیختگان، ارج بیشتری گذاشته، پایدارتر و بادوام تر بوده و

بالعکس حکومت هایی که در گذشته به این گروه ها احترام نگذاشته، افکار و خواسته های آنان و یا حتی خود آنان را سرکوب نموده اند، محکوم به انقراض گردیده اند.

در نظام فعلی که حکومت دینی و عدالت محوری است، برای اثبات این انقلاب و اهداف مقدس آن که در گرو خون شهیدان است، رسیدگی و توجه به خواسته های فرهنگیان و فرهیختگان، امری مسلم و غیرقابل انکار و خدایسندانه بوده و رهبر انقلاب نیز بارها بر این موضوع تاکید موکد نموده اند و مسئولین را به این مهم هشدار داده اند (سایت صدای معلم، ۱۳۹۴).

بند دوم: ویژگی های آموزش و پرورش کارآمد:

شاخص ترین ویژگی آموزش و کارآمد، اثربخشی آن است که این اثربخشی با توجه به خصوصياتی نمایان است .

برخی از این خصوصیات عبارتند از:

۱. دانش آموزان مدارس کارآمد، توانایی تجزیه و تحلیل مسائل را دارند. آیت الله ایزدیان (مدیر کل مدارس خارج از کشور وزارت آموزش و پرورش) در این باره می گوید: "مدرسه ی کارا، مدرسه ای است که در آن قوه ی تفکر، تجزیه و تحلیل دانش آموز رشد کند، به طوریکه دانش آموز در حد خود به فکر کردن واداشته شود که، آمادگی کافی برای تصمیم گیری در موقعیت های پیش روی آینده را داشته باشند و این به قدرت و توانایی معلم بستگی دارد ."

مدرسه ی ناکارآمد مدرسه ای است که صرفاً پیگیر نظام خشک است و در کلاس یک برنامه ی خشک اجرا می شود. برای مثال در صبحگاه برنامه ی تکراری اجرا می شود.

البته باید به مدیریت ناکارآمد برخی از اولیا در مسائل تربیتی اشاره شود. عده ای به جای تفکر با حساسیت با فرزند خود رفتار می کنند و به خاطر علاقه تمام امتحانات و نیاز آنها را تهیه کرده و در اختیارشان می گذارند. درحالیکه آشنایی با کار متناسب با سن فرزند می تواند در تربیت، کارا و موثر باشد (آیت اله ایزدیان، ۱۳۸۶).

۲. دانش آموزان خوب از مدارس کارآمد فارغ التحصیل می شوند. در یک نگاه کلی مدارس کارآمد یا مدارس موفق به مراکز آموزشی گفته می شود که خروجی و قبولی خوبی در بخش آموزشی، پژوهشی و تربیتی دارند و دانش آموزان خوبی از این مدارس فارغ التحصیل می شوند (عباس علی رستمی، ۱۳۸۶).

۳. دانش آموزان مدرسه ی ایده آل، اهل مطالعه و مسلط به اطلاعات روز هستند

۴. مدرسه ی کارآمد با علم به روز پیش می رود

۵. دانش آموزان مدرسه ی کارآمد خلاق و نوآور هستند

۶. آموزش و پرورش موفق و کارآمد به تجارب سایر کشورها در این زمینه توجه می کند

۷. توجه به تمرکز زدایی:

اصولا آموزش و پرورش در کشورهایی که به شیوه ی غیرمتمرکز عمل می کنند بر اصول زیر استوار است:

- تفویض اختیارات وسیع به مقامات محلی آموزش و پرورش
- ترغیب و تشویق مردم به شرکت در امور آموزش و پرورش
- پرهیز از امر و نهی صریح از جانب آموزش و پرورش در زمینه ی امور تربیتی
- ارزش قائل شدن برای جایگاه فراگیران در سیستم آموزشی
- یادگیری گروهی از طریق تعامل و بازخورد، تشویق و ترغیب می گردد
- ارتقای روز به روز کیفیت آموزشی، هدف اصلی سیستم آموزشی است

خط مشی اصلی و اساسی کنترل در مدارس کارآمد، اصلاح سازندگی و پیشرفت افراد مدرسه است. بدین ترتیب روش های کنترلی نیز در این جهت، انتخاب، طرح ریزی، اجرا و ارزشیابی می شوند.

- ساختارها و ترتیبات به گونه ای طرح ریزی می شود که به ایجاد یک محیط کار توانمند منجر گردد. در چنین محیطی هر فرد نه تنها در قبال کار و وظیفه خود مسئول است، بلکه نسبت به

کل سازمان احساس مالکیت دارد. گروه کارا صرفا به تقاضاها پاسخ نمی دهد، بلکه تصمیم گیرنده است و هرکس احساس می کند که به طور مستمر چیزی را یاد می گیرد و مهارت های خود را برای پاسخ دادن به تقاضاهای جدید گسترش می دهد (اعرابی، ۱۳۷۶).

- تعلیم و تربیت همه جانبه و استفاده از تمام ظرفیت های فردی و توجه به مفهوم بهره ی عاطفی EQ
- توجه به درک شهودی در امر آموزش و پرورش
- توجه به سواد تکنولوژی
- مسئولیت پذیری یکی از ویژگی های رفتاری دانش آموزان در مدرسه ی کارآمد است
- در یک مدرسه ی کارآمد میزان مشخصی از انضباط از راه تشویق به دست می آید نه تنبیه
- یک مدرسه ی موفق با یک جریان دائمی و مستمر با اولیای دانش آموزان در ارتباط است
- در یک مدرسه ی موفق به موفقیت درسی دانش آموزان تاکید می شود و این امر تا زمانی که افراد آگاه و علاقه مند به کار تعلیم و تربیت در مدارس نباشند امکان پذیر نیست.
- در مدارس کارآمد و اثربخش علاوه بر توجه به ویژگی های بهداشتی فضای فیزیکی مدرسه، به تامین بهداشت و سلامت جسم و روان دانش آموزان نیز توجه می شود.
- معلم و مدرسه نقش اساسی برای ایجاد آموزش و پرورش اثربخش و کارآمد دارند. بطوریکه گلاسز به عنوان روانپزشک بیان می کند: اگر یک کودک صرف نظر از سابقه ی زندگی خود در مدرسه موفق باشد، این موفقیت شانس فوق العاده ای را در زندگی او ایجاد می کند.
- یک سیستم آموزشی اثربخش از روش های نوین مدیریتی بهره می گیرد و از انجام روش های سنتی مدیریت پرهیز می کند
- یکی از دیگر ویژگی های مدرسه ی اثربخش، راه اندازی شوراهای درون مدارس است
- استفاده از الگوهای متنوع یاددهی-یادگیری در امر یادگیری دانش آموز یکی دیگر از ویژگی های این گونه مدارس است
- مدارس کارآمد مدرسی شخصیت ساز است که در هر دوره ی سنی، بهداشت روانی همان دوره از مهم ترین عوامل تعادل شخصیتی فراگیر است

- مدارس اثربخش، مدارس دوران‌دیش هستند که خودسازی، دین باوری، اخلاق گرایی و انسانیت را با روش های علمی در وجود دانش آموزان نهادینه می سازد
- مدارس کارا، اندیشه ساز و تفکرمحورند و شیوه های استدلال منطقی را به دانش آموزان می آموزند

بخش سوم: روش های بهبود کیفیت در آموزش و پرورش کارآمد:

ورسپور ۱۹۸۹، الگویی را ارائه داده است که در آن مراحل کیفیت به چهار مرحله تقسیم شده است. این چهار مرحله عبارتند از:

۱. غیر ماهر

۲. مکانیکی

۳. عادی

۴. حرفه ای

نظام آموزشی غیرماهر دارای ویژگی هایی از جمله معلمان با مهارت اندک، برنامه هایی با استاندارد پایین، تاکید بر محفوظات و انعطاف پذیری در مقابل تغییرات است .

نظام آموزشی در سطح حرفه ای دارای ویژگی هایی مانند معلمان آموزش دیده و متخصص، برنامه های درسی متنوع، مواد آموزشی متنوع و قابل دسترسی، استفاده از روش های تدریس پیشرفته و انعطاف پذیر بودن در مقابل تغییرات است. دو سطح مکانیکی و عادی بین این دو مرحله قرار دارد (یادگار زاده، ۱۳۸۰).

برای اینکه بهبود کیفیت را از آموزش و پرورش اثربخش شروع کنیم، باید ابتدا سطح قرارداد داشتن در آن کیفیت را مشخص کنیم و سپس اقدامات زیر را انجام دهیم.

-بهبود وضعیت معلمان از طریق آموزش پیش از خدمت و ضمن خدمت در سطح پیشرفته و مناسب



-رفع مشکلات معیشتی معلمان و گزینش معلمان متخصص و کاربلد

-بالا بردن دانش تخصصی معلمان (آگادی، ۱۹۹۶، ترجمه ۱۳۷۶).

-بهبود مدیریت مدارس از طریق بکارگیری افراد با توانایی مدیریتی بالا، آموزش دیده و کارآمد در پست های مدیریتی و پست های ستادی (رایسون ۱۹۹۵، رضایی ۱۳۷۸).

-مشخص کردن هدف های آموزشی و تلاش مداوم برای بهبود فعالیت ها و رسیدن به اهداف

-بالا تر بردن انتظارات پیشرفت تحصیلی شاگردان و جلوگیری از انجام اعمالی که منجر به عدم ارتقای یادگیرندگان می شود (بازرگان، ۱۳۷۳).

-افزایش ارتباط بین تصمیم گیرندگان، برنامه ریزان، مدیران و معلمان

- تمرکز زدایی و تفویض اختیار به سازمان ها و واگذاری برخی امور به سطوح پایین تر وزارت خانه، مدرسه محوری و دادن اختیار به مدارس در تصمیم گیری در زمینه ی شیوه های یاددهی-یادگیری، برنامه ریزی درسی و آموزشی، استفاده از منابع آموزشی، تعیین ساعت آموزشی و امور مالی (رایسون، ۱۹۹۵ ترجمه ۱۳۷۸).

نتیجه گیری

آموزش و پرورش در هر جامعه ای شخصیت ساز بوده و آینده سازان آن سرزمین را پرورش داده است. لذا از اهمیت آموزش و پرورش نمی توان غافل شد. اما سوالی مطرح می شود که آیا هر سیستم آموزشی، صرفا به جهت اینکه کار تعلیم و تربیت را عهده دار است، تاثرات مثبت و سازنده برجای می گذارد؟

باید گفت که پاسخ منفی است، زیرا آموزش منفی تاثیراتی مخرب را برجا می گذارد و این تنها آموزش اثربخش و کارآمد است که از طریق آن می توان یک سیستم آموزشی را در جهت پیشبرد اهداف مثبت خود، یاری رساند.



حال با بیان اینکه هر ویژگی سازمانی، شاخصه های مربوط به خود را دارد، باید اظهار کرد که کارآمدی و اثربخشی سازمان نیز شاخصه ها و مولفه های خود را دارد، که در بالا، به این ویژگی های اثربخشی در آموزش و پرورش و راهکارهای بکارگیری آن اشاره شد. کارگزاران تعلیم و تربیت با آگاهی درباره ی این ویژگی ها و بسط و گسترش آن در سیستم آموزشی می توانند به پیشبرد اهداف حقیقی تعلیم و تربیت کمک کنند و شخصیت هایی موثر برای این مرز و بوم پرورش دهند.

منابع و مأخذ

۱. طوسی، محمدعلی (۱۳۷۵). مفهوم تازه ای از آموزش و پرورش در روزگار کنونی. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۱۴، تهران: وزارت آموزش و پرورش.
۲. رضائیان، علی (۱۳۷۰). کمال مدیریت، فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۱۴، تهران: دانشگاه تهران.
۳. سیف، علی اکبر (۱۳۹۴). روانشناسی پرورشی نوین، چاپ هشتم، ویرایش هفتم، ص ۱۴.
۴. بختیاری، ابوالفضل (۱۳۸۲). مدیریت اثربخش، دو هفته نامه نگاه، شماره ۲۳۴، وزارت آموزش و پرورش.
۵. خلیلی شورینی، سهراب (۱۳۷۵). بهره وری عملیاتی و کاربردی، مجموعه مقالات شیوه های علمی ارتقای بهره وری نیروی انسانی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۶. عبدالحی، حسین (۱۳۸۱). آموزش و پرورش و چالش های پیش روی آن، ماهنامه پژوهش نامه آموزشی، شماره ۵۶، تهران: پژوهشکده تعلیم و تربیت.
۷. دادمند، سها (۱۳۸۵). ده راهکار برای تعلیم و تربیت، روزنامه همشهری، کد مطلب ۱۶۲۰۶، قابل چاپ.
۸. سایت صدای معلم، ۱۳۹۴.
۹. آیت الله ایزدیان (۱۳۸۶). مجله اطلاع رسانی آموزشی و پژوهشی.
۱۰. رستمی، عباسعلی (۱۳۸۶). مجله اطلاع رسانی آموزشی و پژوهشی.
۱۱. اعرابی، سید محمد (۱۳۷۶). طراحی ساختار سازمانی، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.



۱۲. یادگار زاده، غلامرضا (۱۳۸۰). کیفیت آموزشی چیست و چگونه می توان آن را بهبود بخشید؟ رشد تکنولوژی آموزشی، شماره ۱۳۴، تهران: دفتر کمک آموزشی وزارت آموزش و پرورش.
۱۳. آماگی، ایزائو (۱۹۹۶). ارتقای کیفیت آموزش در مدارس. ترجمه ی دفتر همکاری های بین المللی ۱۳۷۶، تهران: تزکیه.
۱۴. رابسون، ماتیوس (۱۹۹۵). کیفیت در آموزش و پرورش. ترجمه ی عرب علی رضایی ۱۳۷۸، دفتر همکاری های بین المللی آموزش و پرورش.
۱۵. بازرگان، عباس (۱۳۷۳). آموزش با کیفیت جامع، رهیافتی برای ایجاد تحول در نظام های پیش دانشگاهی، فصلنامه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت، شماره ۳.



توجه داشته باشید: جهت چاپ مقالات خود در نشریات علمی و همایش های معتبر با (خانم دکتر جعفری) تماس بگیرید. گواهی نامه پذیرش و چاپ مقاله، کمتر از ۷۲ ساعت صادر می گردد. ۰۹۱۹۶۷۴۸۶۲۵

موسسه علمی و حقوقی قانون یار
برگزار می کند



پنجمین همایش علمی-پژوهشی
مطالعات علمی علوم انسانی در جهان اسلام

ارگان ها و سازمان های حامی معنوی برگزاری همایش (در استان کرمانشاه)
دانشگاه فرهنگیان - سازمان ارشاد اسلامی - آموزش و پرورش - بنیاد شهید، سازمان شهرداری و

www.Olomensani.ir **محورهای پذیرش مقالات** www.Ghanonyar.ir

تمام گرایش های رشته فقه، حقوق و علوم قضایی ■ علوم تربیتی، تکنولوژی آموزش و آموزش و پرورش

روانشناسی، علوم اجتماعی، علوم دینی و مذهبی ■ علوم اقتصادی، بانکی و تمام گرایش های مدیریت

مکان و زمان برگزاری همایش
کرمانشاه - ۱۴۰۱/۱۲/۱۱

دبیر علمی و مسئول همایش
دکتر بهنام اسدی

مدیر اجرایی همایش
دکتر شهلا رضایی

ایمیل رسمی همایش جهت دریافت مقالات پژوهشگران OLOMENSANI@YAHOO.COM
ارسال مقاله از طریق واتس آپ، ایتا، سروش، تلگرام، روبیکا به شماره ۰۹۱۰۰۶۳۶۰۰۲
دبیرخانه مرکزی موسسه قانون یار: تهران، میدان انقلاب، خیابان اردیبهشت، موسسه قانون یار ۰۵۲۶-۰۲۱۶۶۹۷۹۵۱۹
(در صورت طرح سوال درخصوص ارسال مقاله یا جذب در هیات علمی همایش با خانم دکتر قبادی تماس بگیرید. ۰۹۱۹۶۷۴۸۶۲۵)