

## 📖 آشنائی با مفاهیم آموزش، پرورش و کارآموزی

رحمت ا. رحیمی

خرداد ۱۳۸۳

📖 در فارسی مقابل کلمه «Training» «پرورش»، «تربیت»، «کارآموزی» و «Train» را به معنای «تربیت کردن»، «ورزش دادن» می‌آورند. حال آنکه در انگلیسی بار معنایی کلمه «Training» عمل مشخص مربی برای تربیت است و «Trainer» مربی یا فردی که مراحل تجربه آموزش را هموار می‌نماید. همچنین «Trainee» به معنی کارآموز، فرد تحت آموزش برای کسب مهارت می‌باشد.

آنچه از مفهوم آموزش در غالب «Training» به دست می‌آید و آن را از معنای وسیع آموزش و پرورش «Education» متمایز می‌نماید، هدف آموزشی است، مقصود از آموزش «Training» تحصیلات حرفه‌ای و تخصصی است که هدف آن مشخص و در مدت زمان کوتاه قابل حصول است و معمولاً افراد بعد از پشت‌سرگذراندن یکی از مراحل تحصیلات رسمی، به کارآموزی و یادگیری حرفه می‌پردازند یا بر اساس آن نسبت به انتخاب شغلی در آینده برنامه‌ریزی می‌کنند. همچنین «Instruct» به معنی یاد دادن، آموختن، تعلیم دادن و «Instruction» به معنی آموزش و تعلیم معنی شده است.

در این مقاله سعی بر آن است با ارائه تعاریف واژه‌های آموزش، پرورش و کارآموزی جایگاه معنی و مفهوم آنها را در مراحل آموزش شفاف‌تر نماییم. تا بر مبنای آن به نتایج مورد نظر برسیم.

### 👉 الف - تعریف آموزش

آموزش که معادل انگلیسی آن «Instruction» یا «Teaching» است به یک نهاد یا دوره، اطلاق نمی‌شود بلکه مجموعه فعالیت‌هایی است که در خدمت پرورش و کارآموزی قرار دارند. منظور از آموزش فعالیت‌هایی می‌باشد که معلم (در مقطع دبستان، دبیرستان، دانشگاه یا دوره کارورزی) به تنهایی یا به کمک مواد آموزشی به این مهم می‌پردازد.

بنابر تعاریف ارائه شده «آموزش عبارت است از فعالیت‌هایی که به منظور ایجاد یادگیری در فراگیر، از جانب آموزگار یا معلم طرح‌ریزی می‌شود و بین آموزگار و یک یا چند فراگیر به صورت کنش متقابل **«Interaction»** جریان می‌یابد». لازم به ذکر است که این تعریف به آموزش رو در روی کلاسی محدود می‌شود، زیرا در آن برکنش متقابل بین معلم و یادگیرنده تأکید شده است و شیوه‌های دیگر آموزش که از طریق رادیو، تلویزیون، کتاب و از این قبیل به دلیل آنکه در آنها کنش متقابل یا رابطه دو جانبه معلم و دانش‌آموز وجود ندارد را در بر نمی‌گیرد. با این حال می‌توان آموزش را جامع‌تر تعریف کرد تا علاوه بر آموزش رودر روی کلاسی، سایر انواع آموزش را نیز پوشش دهد. بدین ترتیب می‌توان گفت «آموزش به هر گونه فعالیت یا تدبیر از پیش طرح‌ریزی شده‌ای گفته می‌شود که هدف آن ایجاد یادگیری در فراگیران باشد». (سیف، ۱۳۷۰، ص ۱۵-۱۴)

در این راستا، «کرل» **Carrel** و «کوزمیت» **kuzmits** آموزش را فرایند نظام اداری می‌دانند که به وسیله آن کارکنان مهارت‌ها و اطلاعات را می‌آموزند و به هدفهای پرسنلی و نگرش سازمان دست پیدا می‌کنند. از سویی «درک فرنچ» **Dreck French** و «هیشر ساورد» **Hisher Saver** آموزش را بهبود و گسترش منظم توانائی یک فرد در انجام کار یا وظیفه خاص می‌دانند. همچنین «سینگر» **singer** در تعریف آموزش می‌گوید: «آموزش تسهیل‌کننده فراگیری دانش‌های جدید، مهارت‌ها و توانائی‌هایی می‌باشد که مستلزم بهبود در اجرای شغل است».

همچنین «بارون» **Baron** و «گرینبرگ» **Greenberg** در معنی و مفهوم آموزش می‌نویسند: «آموزش ممکن است به فراگردی تعریف شود که به وسیله آن کارکنان بطور نظام‌مند مهارت‌ها و توانائیها و نگرش‌های مورد نیازشان را در جهت انجام وظیفه سازمانی بدست می‌آورند» (رابرت بارون و جرال گرینگ، ۱۹۹۰، ص ۵۲) معمولاً چنین آموزشی جهت آماده ساختن کارکنان به منظور انجام شغل با حداکثر اثربخشی کارکنان طراحی می‌شود.

ویلیام «مک‌هی» و «پل‌تهیر» در تعریف آموزش می‌نویسند: «منظور ما از آموختن عمل یا مجموعه‌ای از اعمال است که موجب می‌شود افراد مهارت، دانش و بینش لازم را برای انجام کاری فراگیرد.»

با توجه به تعاریف ارائه شده می‌توان نتیجه گرفت که آموزش راهبردی (Strategy) است که با هدفی خاص و جهت‌ی مشخص در طول زمان اجراء می‌شود. بدین ترتیب می‌توان آموزش را جریانی دانست که افراد طی آن مهارت‌ها، طرزتلقی‌ها و گرایش‌های مناسب برای ایفای نقش خاصی می‌آموزند. از سویی جریان آموزش شامل محتوا و جهت و تأکیدهای خاصی است که طی آن، معلومات در ذهن فرد جایگزین شده و با آگاهیهای قبلی وی تلفیق می‌شود، در نتیجه در رفتار و نحوه دید او تغییراتی به وجود می‌آید. برای روشن‌تر شدن این جنبه از آموزش به تعریف زیر توجه نمایید:

«آموزش نه تنها یکی از حقوق اولیه انسان است، بلکه جز اصلی توسعه اقتصادی و اجتماعی است و در صورتی که برنامه‌ریزی آن به شایستگی انجام شود می‌تواند بازده اقتصادی زیادی به ویژه در کشورهای فقیر داشته باشد».

#### ب - تعریف پرورش

هرچند که اصطلاح پرورش از واژه‌های قدیمی و پرکاربرد در زبان فارسی است اما به زعم دکتر علی اکبرسیف (ص ۱۳)، پرورش معادل اصطلاح انگلیسی «Education» است که در زبان فارسی غالباً به آموزش و پرورش ترجمه شده است. حال آنکه آموزش و پرورش دو مفهوم مستقل با تعریف‌های متفاوت هستند.

پرورش بنا بر تعریف سیف عبارت است از «جریانی منظم و مستمر که هدف آن کمک به رشد جسمانی، شناختی، روانی، اخلاقی، اجتماعی و یا بطور کلی رشد شخصیت پرورش‌یابندگان در جهت کسب هنجارهای مورد پذیرش جامعه و نیز کمک به شکوفاشدن استعدادهای آنهاست». (سیف، ۱۳۷۰، ص ۱۲ و ۱۳). بنا بر این تعریف، یک نظام درست پرورشی نه تنها فرد را در زمینه شکوفایی استعدادهای ذاتی کمک می‌کند بلکه او را به عنوان شهروندی مفید و متعهد به ارزشهای جامعه‌ای که به آن تعلق دارد، پرورش می‌دهد. همواره هدف اصلی مدارس ابتدائی، راهنمایی، متوسطه و دانشگاهها پرورش اینگونه افراد است.

از طرفی وظیفه عمده برنامه‌های پرورشی، پرورش افراد مورد نیاز جامعه، از طریق بالابردن سطح تفکر آنان و آشناساختن با علوم و معارف و میراث فرهنگی و اجتماعی جامعه و نیز شکوفاساختن آنان در چارچوب اینگونه موارد و استعداد های گوناگون آنهاست، اگرچه در روند پرورشی، احتمالاً افراد با پاره‌ای از مهارت‌ها و روشها و فنون حرفه‌ای و تخصصی آشنا می‌شوند، اما برای پذیرش مشاغل گوناگون گذراندن دوره‌های تخصصی کارآموزی برای آنان ضروری است.

## ج - تعریف کارآموزی

یکی از مفاهیمی که غالباً با مفهوم پرورش در هم می‌آمیزد کارآموزی معادل «Training» است که در زبان فارسی گاه به تربیت تعبیر شده است. هدف کارآموزی، برخلاف پرورش، شکوفاساختن استعدادها و همه‌جانبه افراد یا رشد شخصیت آنها نیست، بلکه منظور آن کسب فنون و مهارت‌های مورد نیاز کارآموزان برای انجام شغل یا حرفه‌ای معین است. به عنوان نمونه هدف از تأسیس دوره‌های «تربیت معلم» و یا «تربیت خلبان» یا «تربیت ماشین‌نویس» برآوردن اهداف کلی پرورش نیست. بلکه منظور مجهزساختن کارآموزان با روشها، مهارتها و فنون مورد نیاز حرفه‌های معلمی، خلبانی یا ماشین‌نویسی است. بنابراین، کارآموزی را باید بخش کوچکی از پرورش دانست که هدف آن تربیت افراد برای پذیرفتن مشاغل و تخصص‌های گوناگون است.

## تفاوت نظام‌های پرورشی و دوره‌های کارآموزی

بین دوره‌های کارآموزی و نظام‌های پرورشی تفاوت‌هایی به شرح زیر وجود دارد:

- ۱- پرورش فرایندی است گسترده و دراز مدت با هدفهای کلی و جامع در حالیکه کارآموزی فعالیتی است محدود و مشخص با هدفهایی دقیق که معمولاً در مدت زمان نسبتاً کوتاه انجام می‌گیرد.
- ۲- پرورش غالباً وظیفه نهادهای رسمی و دولتی یعنی مدارس و دانشگاههاست، در حالیکه دوره‌های کارآموزی را بیشتر موسسات صنعتی و خدماتی خصوصی و گاه دولتی، برای تأمین نیروی انسانی متخصص خود، تأسیس و اداره می‌کنند.
- ۳- در نظام‌های پرورشی افراد آزادند تا با بهره‌گیری از امکانات فراوان نهادهای پرورشی، چون معلمان و متخصصان و درسهای مختلف و آزمایشگاهها و کتابخانه‌های متنوع، به پیروی از علاقه‌ها و استعدادها متنوع، مسیرهای دلخواه خویش را برگزینند و رشته‌های مورد علاقه خود را دنبال کنند، اما در دوره‌های کارآموزی، کارآموزان موظفند علی‌رغم علاقه‌ها و استعدادها، همگی به سمت هدفهای واحدی که در برنامه‌های آموزشی در نظر گرفته شده است، پیش روند و مهارت‌هایی را کسب کنند که در دوره‌های کارآموزی پیش‌بینی شده است. به سخن دیگر، هدفهای نظام پرورشی بیشتر تأمین‌کننده نیازهای پرورش‌یابندگان است، در حالی که هدفهای دوره کارآموزی معمولاً تأمین‌کننده نیازهای سازمان است.

## مقایسه آموزش با پرورش

با توجه به تعاریف ارائه شده برای آموزش و پرورش در اینجا تفاوت آنها را نیز مطرح می‌نماییم:

۱- پرورش یک جریان وسیع و مستمر است که در مدت زمان نسبتاً طولانی انجام می‌گیرد، در صورتی که آموزش به فعالیت‌های مشخص و محدود معلم اطلاق می‌شود.

۲- هدف عمده مدارس، پرورش افراد است و آموزش وسیله پرورش است. پس هر زمان که یک جریان پرورشی به راه می‌افتد، این جریان به کمک آموزش صورت می‌پذیرد، زیرا، پرورش (بویژه پرورش رسمی آموزشگاهی) بدون آموزش میسر نمی‌گردد.

۳- چون پرورش جریانی وسیع و مستمر است که دارای هدف‌های کلی و غایی و نسبتاً دیررس می‌باشد، اما آموزش یک فعالیت مشخص و دقیق است، لذا هدف‌های آن دقیق‌تر و مشخص‌تر و زودرس‌تر از هدف‌های پرورشی است، با توجه به این مطلب، صاحب‌نظران برای هدف‌های پرورشی اصطلاح غایت‌های پرورشی «Goals Education» را به کار می‌برند و اصطلاح «Instruction objective» را به هدف‌های آموزشی اختصاص می‌دهند.

۴- آموزش معمولاً به وسیله آموزگار و یا معلم و در جای معینی مثل کلاس درس انجام می‌گیرد، اما در پرورش، تمام عوامل آموزشگاه (از آموزگار گرفته تا ناظم و مدیر و کتابخانه و دانش‌آموزان) و عوامل خارج از آموزشگاه (پدر و مادر و مسجد و مراکز تفریحی، رادیو و تلویزیون و مطبوعات و غیره) مؤثرند.

۵- هدف‌های کلی و غایی پرورش رسمی را برنامه‌ریزان و معمولاً در سطح وزارت آموزش و پرورش تدوین می‌کنند، اما هدف‌های دقیق و مشخص آموزشی دروس مختلف را غالباً خود معلمان، در رابطه با هدف‌های پرورشی، تدوین می‌نمایند.

## نتیجه گیری

اگرچه برخی از صاحبان فن واژه‌های آموزش، پرورش و کارآموزی را از یکدیگر متمایز ندانسته و به یک معنی بکار می‌برند، اما همانطور که اشاره رفت هر یک از این واژه‌ها مفهوم خاص خود را دارد. آموزش «Instruction» به هرگونه فعالیت یا تدبیر از پیش طرح‌ریزی شده‌ای گفته می‌شود که هدف آن ایجاد یادگیری در یادگیرندگان است. هدف کارآموزی «Training»، ارائه فنون و مهارت‌های مورد نیاز کارآموزان برای انجام شغل یا حرفه‌ای معین است. به عبارتی دیگر به منظور مجهز ساختن کارآموزان با

روشها، مهارت ها و فنون مورد نظر طراحی و برنامه ریزی می شود. در مورد واژه پرورش « Education عبارت است از جریانی منظم و مستمر که هدف آن کمک به رشد جسمانی، شناختی، روانی، اخلاقی، اجتماعی یا به طور کلی رشد افراد در جریان شخصیت یابی در جهت کسب هنجارهای مورد پذیرش جامعه و نیز کمک به شکوفاساختن استعداد های آنها می باشد و توسط مؤسسات آموزش رسمی (مدارس و دانشگاهها) انجام می شود.

در نتیجه برای برنامه ریزی آموزشی بهتر آن است ابتدا هدف مخاطب را تعریف نماییم تا بر اساس آن ساختار مورد نظر، آموزش، پرورش یا حرفه آموزی، هدف گذاری آموزشی، برنامه آموزشی، مواد آموزشی و ... را طراحی و تأمین نماییم.

#### منابع و مأخذ:

۱. باطنی، محمدرضا و همکاران. فرهنگ معاصر انگلیسی. چاپ دوم. انتشار واحد پژوهش فرهنگ معاصر. تهران ۱۳۷۷.

۲. جرج ساخاراپولوس. آموزش برای توسعه. ترجمه پریدخت وحیدی و حمید سهرابی. تهران. سازمان برنامه و بودجه

۳. سیف، علی اکبر. روانشناسی پرورشی. انتشارات آگاه. تهران ۱۳۷۰.

۴. فرهنگ مدیریت، صائبی محمد،

۵. مگ هی و پل ته یر. تربیت نیروی انسانی برای بازرگانی و صنعت. مترجم غلامرضا کیان پور. انتشارات بنگاه ترجمه و نشر کتاب. تهران ۱۳۵۴

برای اطلاعات بیشتر می توانید از منابع زیر استفاده نمائید.

۱- Fredrick taylor , The principles scientific manage ment (new york : harper and brotrers, ۱۹۴۷)

۲- Michalir, carel / Frenk kuzmits , Personels

۳- Marcg singer , Human resource manege ment , PWS kent , ۱۹۹۰ ,

۴- Roberta , baron/ Gerald , greeberg , behavior in organization - ۱۹۹۰ ,