

انتقال آموخته‌ها از محیط آموزش به محیط کار

آموزش

دکتر احد نویدی

عضو هیئت علمی پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش

و اجرای دوره‌های ضمن خدمت در صورتی قابل توجه است که اثربخشی این دوره‌ها به‌طور نسبی تضمین شود.

با وجود این، شواهد پراکنده از تازماتیتی برنامه‌ریزان، مجریان و هنرآموزان شرکت کننده حکایت می‌کند. منشأ این نارسائیتی تحقق نیافتن انتظارتی است که هریک از گروه‌های یاد شده از دوره‌های ضمن خدمت دارند و به احتمال قوی انتظارات این گروه از دوره‌های ضمن خدمت ناهمخوان است. صرف نظر از اختلاف در انتظارات، گروه‌های ذی‌ربط همگی دغدغه مشترکی دارند و آن انتقال آموخته‌ها به محیط واقعی کار و زندگی است. هنرآموزان مانند سایر معلمان نمی‌توانند بدون داشتن دغدغه انتقال یادگیری توسط فراگیران به فعالیت آموزشی خود ادامه بدهند. همچنین، برای هنرآموزان بسیار مهم است که از مطالب کسب کرده در دوره‌های ضمن خدمت در کار آموزش استفاده کنند.

کلیدواژه‌ها: انتقال آموزش، انتقال یادگیری، محیط کار، محیز آموزش، هنرآموز، هنرجو

در ادبیات موجود عبارت‌های «انتقال یادگیری» و «انتقال آموزش» معمولاً به جای یکدیگر به کار برده می‌شوند. انتقال در نظریه‌های یادگیری مربوط به بزرگ‌سالان یک مفهوم کلیدی است. زیرا، آرمان تربیت غالباً انتقال یادگیری است و هدف نهایی دوره‌های کارآموزی و آموزش و پرورش بدون انتقال یادگیری تحقق پیدا نمی‌کند. میزان نگهداری و کاربرد دانش، مهارت‌ها و نگرش‌ها از محیط تربیت به محیط کار را انتقال یادگیری می‌گویند (نیواستورم^۱، ۱۹۸۴؛ و کسلی^۲ و لاتام^۳، ۱۹۹۱). در واقع انتقال تربیت بستگی به آن دارد که کارآموزان به چه میزان یادگیری در محیط کارآموزی را به‌طور مؤثر در دنیای واقعی کار تجربه کنند. تعاریف موجود و چارچوب‌ها مفهومی ارائه شده در ادبیات

مقدمه

توسعه منابع انسانی برای موفقیت سازمان یک عامل اساسی تلقی می‌شود و کارآموزی عمومی‌ترین شکل توسعه منابع انسانی است که برای ارتقای بهره‌وری از طریق یادگیری معطوف به بهبود عملکرد به سازمان‌ها کمک می‌کند. با وجود این، اکثر پیامدهای آموزش در تولید کامل و پایدار انتقال دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های جدید شکست می‌خورند. تقریباً همه هنرآموزان در طول خدمت خود، برای ارتقای دانش و مهارت‌های حرفه‌ای خود در چندین دوره آموزشی شرکت می‌کنند. این دوره‌ها از طرف مسئولان ستادی وزارت آموزش و پرورش برنامه‌ریزی و اغلب توسط مسئولان استان یا منطقه آموزشی اجرا می‌شوند. منابع صرف شده برای برنامه‌ریزی



تعمیم یابد و در طول زمان اشتغال حفظ شود (بالدوین^۴ و فورد^۵، ۶۴: ۱۹۸۸) پیامد انتقال از زوایای مختلف قابل مطالعه است: الف) شباهت موقعیت‌های منبع و هدف (فرضیه عناصر همانند نردایک)، ب) اهمیت راهبردهای عمومی برای انتقال و ج) حمایت از انتقال به وسیله شناخت موقعیتی (تویجمن^۶، ۱۹۹۶).

از این تعاریف روشن می‌شود که مشاهده رفتاری، که مستلزم مشاهده دقیق رفتار آشکار شخص در یک موقعیت خاص است، شکلی از سنجش رفتار است. روش‌های سنجش تغییر رفتار در موقعیت‌های خاص مقدار انتقال آموزش را منعکس می‌کند. چنین رفتاری فرایندی است که از طریق یادگیری جاری، شناخت و احساس را تحت تأثیر قرار می‌دهد و بر حسب واکنش‌هایی در برابر نیاز ادراک شده تغییر رفتار ظاهر می‌شود. تغییر رفتارهای مربوط به کار، که نتیجه مداخلات تربیتی است، شاخص انتقال یادگیری به شمار می‌رود. اگر چه این تعریف روشن است اما فرایند انتقال بسیار پیچیده است و مفاهیم متعددی، از جمله ویژگی‌های یادگیرنده یا کارآموز، ویژگی‌های برنامه آموزش و ویژگی‌های محیط کار، با مفهوم انتقال مرتبط شده است.

همکاری و مشارکت در انتقال مستلزم توزیع متعادل دغدغه و درگیری کافی کارآموزان، مدیران و سرپرستان و آموزش دهنده‌ها در همه مراحل آموزش (قبل از آموزش، ضمن آموزش و بعد از آموزش) است.

یادگیری فعال یکی از ملاک‌های مهم برای روی دادن انتقال است. یادگیری فعال نیازمند این است که یادگیرنده در فرایند یادگیری برای آموختن از طریق تلاش‌های آگاهانه درگیر شود. فرایندهای روان‌شناختی تفکر منطقی و استدلال، فرایند تشخیص و حل مسائل در بافت‌های جدید را به واسطه کاربرد راه‌حل‌ها یا قیاسی از دانش و مهارت کسب شده قبلی، تسهیل می‌کند. این فرایند در انتقال یادگیری «استدلال مبتنی بر مورد» نامیده می‌شود.

مربوط به انتقال یادگیری و انتقال کارآموزی اساساً متفاوت نیست. تنها تمایز این دو مفهوم این است که انتقال یادگیری بیشتر به دانش پایه و شایستگی‌های عمومی معطوف است. در حالی که انتقال کارآموزی بر قابلیت‌های خاص بر حسب استفاده آشکار یا ضمنی از دانش، مهارت‌ها و نگرش‌ها در دنیای کار تمرکز دارد. با وجود این، هر دو اصطلاح به یادگیری کودکان و بزرگسالان مربوط است و در حوزه روان‌شناسی تربیتی قابل بحث و بررسی هستند.

انتقال زمانی صورت می‌گیرد که دانش، توانایی‌ها و مهارت‌های ما بر یادگیری مهارت‌های جدید یا عملکرد در تکالیف جدید اثر بگذارد

در سال‌های اخیر به کمک ادبیات جدیدی که از پژوهش‌های انجام شده در محل‌های کار در میان ملل صنعتی شده غرب به دست آمده، مسئله انتقال به‌طور فزاینده‌ای مورد توجه واقع شده است. در عین حال، مقدار واقعی تحقیق درباره راهبردهای تسهیل انتقال کارآموزی رسمی هنوز هم محدود است. ادبیات موجود و مطالعات قبلی مرتبط با عوامل تأثیرگذار بر انتقال یادگیری در سه دسته اصلی طبقه‌بندی می‌شوند: الف) ویژگی‌های کارآموز، ب) طرح کارآموزی و ویژگی‌های ارائه آموزش و ج) ویژگی‌های سازمانی یا محیط کار.

انتقال زمانی صورت می‌گیرد که دانش، توانایی‌ها و مهارت‌های ما بر یادگیری مهارت‌های جدید یا عملکرد در تکالیف جدید اثر بگذارد.

انتقال به کاربرد دانش، مهارت و نگرش از بافت منبع به بافت هدف اشاره می‌کند. بنابراین، طرح نظام‌های آموزش مؤثر، آموزش مشارکتی و انگیزش کارآموزان جهت یادگیری مطالب جدید، برای انتقال آموزش ضروری است و رفتار آموخته شده باید به بافت شغل



اهمیت «انتقال دور» به مثابه کلید سازگاری مؤثر با دنیای متغیر کسب و کار اذعان دارند.

با توجه به مضامین این تعاریف و انواع انتقال، روشن می‌شود که افراد به وسیله تقویت کننده‌ها و انگیزش بیرونی و یا برای نشان دادن شایستگی و اثبات خودکارآمدی به صورت درونی برانگیخته می‌شوند و به تغییر رفتار می‌پردازند. انتقال آموخته‌ها از محیط آموزش به محیط کار نیازمند مطالعاتی است که بر جنبه‌های مختلف توجه کند و نقش متغیرهای متعدد تأثیرگذار (از جمله شرایط آموزش، ویژگی‌های شرکت کننده‌ها، ماهیت انتقال و شرایط بافتی محیط کار) را روشن سازد.

انتقال آموزش را می‌توان در واقع شاخص اصلی اثر بخشی دوره‌های کارآموزی به حساب آورد، اما غفلت از هر یک از متغیرهای یاد شده ممکن است مانع تحقق انتقال شود. در نتیجه، پیشینه کردن انتقال نیازمند استفاده از راهبردهای تلفیقی و بهینه سازی شرایط آموزش و جو سازمانی و رفتارهای سرپرستی است. این مقاله برای هنرآموزان، هم به‌عنوان شرکت کننده در دوره‌های آموزش ضمن خدمت و هم به‌عنوان مسئول اصلی مهارت‌آموزی در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای و کار دانش، این پیام روشن را دارد. که اگر هدف نهایی آموزش، انتقال یادگیری و کاربرد آموخته‌ها در زندگی و محیط واقعی کار است، چگونه و در چه شرایطی انتقال دانش، مهارت و نگرش هنرجویان امکان پذیر می‌شود.

پی‌نوشت

- | | |
|-------------|------------|
| 1. Newstorm | 2. Wexley |
| 3. Latham | 4. Baldwin |
| 5. Ford | 6. Tuijman |
| 7. Perkins | 8. Salomon |

منابع

1. سیف، علی‌اکبر، مترجم، مقدمه‌ای بر نظریه‌های یادگیری (تألیف متیو. اچ. السون و بی. آر. هرگنهان). تهران: نشر دوران، ۱۳۹۰.
2. Bhawani Shankar Subedi (2004) Emerging Trends of Research on Transfer of Learning. International Education Journal. Vol 5, No 4. <http://iej.cjb.net>.
3. Cree, V. E., Macaulay, C. (2000). Transfer of learning in professional and vocation education. Routledge, London: Psychology Press.
4. ESI International, Inc. (2011). Applying Training and Transferring Learning in the Workplace: How to Turn Hope into Reality. www.esi.intl.com.
5. Foxon, M. (1993). A process approach to the transfer of training Part 1: The impact of motivation and supervisor support on transfer maintenance: Australian Journal of Educational Technology. 9 (2), 130 - 143.
6. Perkins DN, Salomon G 1988 Teaching for transfer. Educational Leadership 46 (1): 22-32.
7. Perkins, D. N., Salomon, G. (1992). Transfer of Learning. Contribution to the International Encyclopedia of Education, Second Edition. Oxford, England: Pergamon Press.
8. Wexley, K. N. and Latham, G. P. (1991). Developing and Training Human Resources in Organizations, 2nd Edition. New Harper - Collins.

همچنین، بهبود عملکرد به محیط سازمانی حمایت کننده (نظیر جو سازمانی، حمایت سرپرست و حمایت همکار) برای بروز و دوام انتقال آموزش، به صورت دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های مفید نسبت به شغل، نیازمند است.

انتقال یادگیری را می‌توان در دو طبقه «انتقال نزدیک» و «انتقال دور» قرار داد. انتقال نزدیک به بازتولید دانش و مهارت‌های کسب شده در همه موقعیت‌های مشابه اشاره می‌کند که بر فرضیه «عناصر همانند ثرندایک» مبتنی است. ثرندایک نتایج مطالعه خود را در سال ۱۹۰۱م منتشر کرد و خاطر نشان ساخت که «آموزش در یک تکلیف به بهبود عملکرد در تکلیف دیگر منجر نمی‌شود مگر این‌که شباهت آشکاری میان آن‌ها وجود داشته باشد» (پرکینز^۷ و سالمون^۸، ۱۹۹۶).

مطابق نظر میسکو (۱۹۹۵)، انتقال نزدیک آموزش اغلب شامل تکالیفی است که ماهیتاً به شیوه عمل مربوط می‌شود. این تکالیف شامل گام‌های متوالی عمل است و توالی گام‌ها همیشه در انجام تکلیف تکرار می‌شود. این نوع آموزش شیوه عمل نسبتاً آسان بوده و نرخ انتقال یادگیری معمولاً در سطح بالاست، اما غیرمحمول است که یادگیرنده، این قبیل دانش و مهارت‌ها را به هنگام مواجه شدن با محیط جدید و شرایط متغیر تطبیق دهد.

انتقال دور در قالب روان‌شناسی رفتارگرا و فرضیه «عناصر همانند ثرندایک» قابل تبیین نیست و برای تبیین آن لازم است به مفروضه‌ها و اصول ناظر بر روان‌شناسی شناخت‌گرا متوسل شویم. روان‌شناسان شناخت‌گرا، از جمله برونر، پیاز، لوبین، کوهلر، کافکا و ورتهایمر بر کسب بینش و یادگیری اصول و قواعد تأکید دارند. انتقال یادگیری دور، به یادگیری مهارت‌های جدید یا انجام تکالیف جدید در موقعیت‌هایی که به‌طور معنادار از موقعیت‌های یادگیری اصلی متفاوت‌اند، اشاره می‌کند.

در شرایط آموزش متمرکز بر انتقال دور، یادگیرندگان از دانش و مهارت‌های کسب شده به نشانه خطوط راهنما برای عمل کردن استفاده می‌کنند و یا آموخته‌های خود را با موقعیت‌های جدید و محیط‌های متغیر منطبق، می‌نمایند بنابراین، انتقال دور فراتر از انجام امور روتین و تکرار رفتار آموخته‌هاست و شامل شناخت و مقایسه برای انطباق با چالش‌های جدید است. این نوع انتقال یادگیری شامل قیاس و شناخت است. فراهم کردن شرایط آموزش برای انتقال دور بسیار دشوار است اما یادگیری و نگاه‌داری در آن بسیار بیشتر از انتقال نزدیک است و در دنیای کار متغیر نیز بسیار مهم تلقی می‌شود.

مسئله این است که کسب مهارت انتقال نزدیک می‌تواند تعمیم‌پذیری و انتقال دور آن مهارت را دشوار سازد این مسئله در محیط‌های صنعتی مشهود است. در واقع، اکثر کارآموزی‌ها در موقعیت‌های صنعتی بیشتر بر روش انجام کار تکراری و انتقال نزدیک متمرکز است و همین تمرکز ممکن است به یکی از عوامل بازدارنده سازگاری سازمان‌های صنعتی با شرایط متغیر جهان امروز تبدیل شود. از این رو، تقریباً همه مسئولان دوره‌های کارآموزی بر