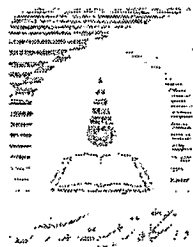


۱۸۱۱۰۵۲۰۶
۱۸۱۰۱۱

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۱۸۱۰۱۱

۱۰۵۷۰۸



دانشگاه تربیت مدرس
دانشکده علوم انسانی

رساله دوره دکتری برنامه ریزی درسی

طراحی الگوی مناسب آموزش صنعتی حین خدمت بر اساس رویکردهای
سازنده گرایی و سیستمی و سنجش اثربخشی آن ها در دو گروه مدیران و
کارگران (مطالعه موردی: ایران خودرو خراسان)

مرتضی کرمی

استاد راهنما:

دکتر هاشم فردانش

استاد مشاور:

دکتر عباس عباسپور

دکتر مهناز معلم

زمستان ۸۶

۱۰۵۷۰۸

۱۳۸۷ / ۹ / ۱۲

کتابخانه مرکزی
دانشگاه تربیت مدرس

بسمه تعالی

تایید اعضای هیات داوران در جلسه دفاع دکتری

اعضای هیات داوران نسخه نهایی پایان نامه آقای مرتضی کرمی تحت عنوان "طراحی الگوی مناسب آموزش صنعتی حین خدمت بر اساس رویکرد های سازنده گرایی و سیستمی و سنجش اثربخشی آن ها در دو گروه مدیران و کارگران (مطالعه موردی: ایران خودرو خراسان)" را از نظر فرم و محتوا بررسی نموده و پذیرش آن را برای دریافت درجه دکتری پیشنهاد می کنند.

اعضاء هیات داوران	نام و نام خانوادگی	رتبه علمی
۱- استاد راهنما	هاشم فردانش	دانشیار
۲- استاد مشاور	عباس عباسپور	استادیار
۳- استاد مشاور	مهناز معلم	استاد (یار)
۴- استاد ناظر	محمود مهر محمدی	دانشیار
۵- استاد ناظر	محسن ایمانی	استادیار
۶- استاد ناظر	محمدحسن پرداختچی	استادیار
۷- استاد ناظر	رحیمیان	استادیار
۸- نماینده تحصیلات تکمیلی:		



بسمه تعالی

آیین نامه چاپ پایان نامه (رساله) های دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس

نظر به اینکه چاپ و انتشار پایان نامه (رساله) های تحصیلی دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس، مبین بخشی از فعالیتهای علمی - پژوهشی دانشگاه است بنابراین به منظور آگاهی و رعایت حقوق دانشگاه، دانش آموختگان این دانشگاه نسبت به رعایت موارد ذیل متعهد می شوند:

ماده ۱ در صورت اقدام به چاپ پایان نامه (رساله) ی خود، مراتب را قبلاً به طور کتبی به «دفتر نشر آثار علمی» دانشگاه اطلاع دهد.

ماده ۲ در صفحه سوم کتاب (پس از برگ شناسنامه)، عبارت ذیل را چاپ کند:

«کتاب حاضر، حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد / رساله دکتری نگارنده در رشته پدagogical است که در سال ۱۳۸۶ در دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس به راهنمایی سرکار خانم / جناب آقای دکتر فردوسی، مشاوره سرکار خانم / جناب آقای دکتر عباس پرور و مشاوره سرکار خانم / جناب آقای دکتر مصفا علم از آن دفاع شده است.»

ماده ۳ به منظور جبران بخشی از هزینه های انتشارات دانشگاه، تعداد یک درصد شمارگان کتاب (در هر نوبت چاپ) را به «دفتر نشر آثار علمی» دانشگاه اهدا کند. دانشگاه می تواند مازاد نیاز خود را به نفع مرکز نشر در معرض فروش قرار دهد.

ماده ۴ در صورت عدم رعایت ماده ۳، ۵۰٪ بهای شمارگان چاپ شده را به عنوان خسارت به دانشگاه تربیت مدرس، تأدیه کند.

ماده ۵ دانشجو تعهد و قبول می کند در صورت خودداری از پرداخت بهای خسارت، دانشگاه می تواند خسارت مذکور را از طریق مراجع قضایی مطالبه و وصول کند؛ به علاوه به دانشگاه حق می دهد به منظور استیفای حقوق خود، از طریق دادگاه، معادل وجه مذکور در ماده ۴ را از محل توقیف کتابهای عرضه شده نگارنده برای فروش، تأمین نماید.

ماده ۶ اینجانب موسی کریمی دانشجوی رشته پدagogical در دکتری مقطع دکتری تعهد فوق و ضمانت اجرایی آن را قبول کرده، به آن ملتزم می شوم.

نام و نام خانوادگی:

تاریخ و امضا:

دستورالعمل حق مالکیت مادی و معنوی در مورد نتایج پژوهشهای علمی

دانشگاه تربیت مدرس

مقدمه: با عنایت به سیاستهای پژوهشی دانشگاه در راستای تحقق عدالت و کرامت انسانها که لازمه شکوفایی علمی و فنی است و رعایت حقوق مادی و معنوی دانشگاه و پژوهشگران، لازم است اعضای هیأت علمی، دانشجویان، دانش‌آموختگان و دیگر همکاران طرح، در مورد نتایج پژوهشهای علمی که تحت عناوین پایان‌نامه، رساله و طرحهای تحقیقاتی با هماهنگی دانشگاه انجام شده است، موارد ذیل را رعایت نمایند:

ماده ۱- حقوق مادی و معنوی پایان‌نامه‌ها/ رساله‌های مصوب دانشگاه متعلق به دانشگاه است و هرگونه بهره‌برداری از آن باید با ذکر نام دانشگاه و رعایت آیین‌نامه‌ها و دستورالعملهای مصوب دانشگاه باشد.

ماده ۲- انتشار مقاله یا مقالات مستخرج از پایان‌نامه/ رساله به صورت چاپ در نشریات علمی و یا ارائه در مجامع علمی می‌باید به نام دانشگاه بوده و استناد رهنما نویسنده مسئول مقاله باشند. تبصره: در مقالاتی که پس از دانش‌آموختگی بصورت ترکیبی از اطلاعات جدید و نتایج حاصل از پایان‌نامه/ رساله نیز منتشر می‌شود نیز باید نام دانشگاه درج شود.

ماده ۳- انتشار کتاب حاصل از نتایج پایان‌نامه/ رساله و تمامی طرحهای تحقیقاتی دانشگاه باید با مجوز کتبی صادره از طریق حوزه پژوهشی دانشگاه و براساس آیین‌نامه‌های مصوب انجام شود.

ماده ۴- ثبت اختراع و تدوین دانش فنی و یا ارائه در جشنواره‌های ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی که حاصل نتایج مستخرج از پایان‌نامه/ رساله و تمامی طرحهای تحقیقاتی دانشگاه باید با هماهنگی استناد رهنما یا مجری طرح از طریق حوزه پژوهشی دانشگاه انجام گیرد.

ماده ۵- این دستورالعمل در ۵ ماده و یک تبصره در تاریخ ۱۳۸۴/۴/۲۵ در شورای پژوهشی دانشگاه به تصویب رسیده و از تاریخ تصویب لازم‌الاجرا است و هرگونه تخلف از مفاد این دستورالعمل از طریق مراجع قانونی قابل پیگیری خواهد بود.

طریق مراجع قانونی قابل پیگیری خواهد بود. ۱۳۸۴/۶/۱۰

تقدیم به:

همسر

که بدون همراهی او انجام این پژوهش میسر نبود.

تقدیر و تشکر

بر حسب وظیفه بر خود لازم می دانم از تمامی عزیزانی که ایجاب راد انجام پژوهش حاضر یاری نمودند سپاسگزاری نمایم. از استاد ارجمند جناب آقای دکتر هاشم فرداش که آغاز و انجام این پژوهش بدون حمایت‌های بی دریغ و رهنمودهای استادانه ایشان ممکن نبود و آقای دکتر عباس عباسپور که علاوه بر امر مشاوره، در اجرای آموزش مدیران همکاری داشتند بی نهایت سپاسگزارم. از سرکار خانم دکتر مهنناز معلم که چه در مدت کوتاهی که در ایران تشریف داشتند و چه از راه دوره به شماره باز خورد های کلیدی ارائه نمودند و جناب آقای دکتر محمود مهر محمدی که علاوه بر پذیرش مسئولیت نظارت این رساله در طی دوره دکتری بسیار از ایشان آموختم کمال تشکر را دارم.

همچنین از جناب آقای مهندس سید محمد مهدی سیادت مدیریت محترم عامل شرکت ایران خودرو خراسان و سید محسن هاشمی مدیریت محترم منابع انسانی که انجام این پژوهش بدون مساعدت‌ها و حمایت‌های این عزیزان میسر نبود بسیار سپاسگزارم. به‌طور ویژه از آقای مهندس عبدالوهاب عرفانیان متخصص محتوا و مدرس دوره های کارگری و آقایان مهندس رضارستم زادگان، مهدی کشاورز و دیگر متخصصان محتوا که در طراحی دوره های کارگری مریاری نمودند تشکر می نمایم. از دوستان عزیزم آقایان دکتر علی مشهدی و دکتر حمید حسن آبادی که در تحلیل داده های مریاری نمودند و از همکارانم در واحد آموزش آقایان علیرضا اعلامی، محمدرضا حایری، حمیدرضا ارجی که در اجرای پژوهش کمک شایانی داشتند و آقای مصطفی زمانی که در طراحی مالتی مدیا های آموزشی با من همکاری داشتند کمال تشکر را دارم.

توفیق، بهمان راز درگاه ایندومان خواهانم

فصل اول : مقدمه و کلیات تحقیق

۲ (۱-۱) مقدمه
۴ (۲-۱) بیان مساله
۱۱ (۳-۱) ضرورت انجام پژوهش
۱۲ (۴-۱) اهداف تحقیق
۱۲ (۵-۱) سوالات تحقیق
۱۲ (۶-۱) فرضیه های تحقیق
۱۳ (۷-۱) تعریف متغیر ها و اصلاحات کلیدی تحقیق

فصل دوم : مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱۵ (۱-۲) مقدمه
۱۶ (۲-۲) پیشینه نظری
۱۶ (۱-۲-۲) مفهوم شناسی طراحی آموزشی
۲۳ (۲-۲-۲) مبانی فلسفی رویکردهای طراحی آموزشی
۲۴ (۱-۲-۲-۲) عینیت گرایی
۲۶ (۲-۲-۲-۲) سازنده گرایی
۳۱ (۳-۲-۲) طراحی آموزشی سیستمی: ویژگیها، فرایند و مدلها
۳۲ (۱-۳-۲-۲) ویژگیهای طراحی آموزشی سیستمی

۳۳ فرایند طراحی آموزشی سیستمی (۲-۳-۲-۲)
۳۶ مدل‌های طراحی آموزشی سیستمی (۳-۳-۲-۲)
۳۶ مدل ADDIE
۳۹ مدل دیک و کری
۴۱ مدل رایگلوث
۴۳ نقد رویکرد سیستمی (۴-۳-۲-۲)
۴۶ طراحی آموزشی سازنده گرا: اصول، فرایند، ویژگیها و مدلها (۴-۲-۲)
۴۶ اصول آموزش سازنده گرا (۱-۴-۲-۲)
۴۹ انواع سازنده گرایی (۲-۴-۲-۲)
۵۱ فرایند طراحی آموزشی سازنده گرا (۳-۴-۲-۲)
۵۳ ویژگیهای طراحی آموزشی سازنده گرا (۴-۴-۲-۲)
۵۶ مدل طراحی محیطهای یادگیری سازنده گرا (۵-۴-۲-۲)
۶۰ چالشهای طراحی آموزشی سازنده گرا (۶-۴-۲-۲)
۶۴ مقایسه طراحی آموزشی سیستمی و سازنده گرا (۵-۲-۲)
۷۳ آموزش صنعتی (۶-۲-۲)
۷۹ ارزشیابی اثربخشی آموزش (۷-۲-۲)
۸۲ مدل ارزشیابی اثربخشی کریک پاتریک
۹۰ پژوهشهای انجام شده (۳-۲)
۱۰۴ جمع بندی و نتیجه گیری (۴-۲)

فصل سوم : روش تحقیق

۱۰۷ (۱-۳) مقدمه
۱۰۸ (۲-۳) نوع و روش تحقیق
۱۱۰ (۳-۳) جامعه و نمونه آماری
۱۱۱ (۴-۳) ابزار گردآوری داده ها
۱۱۲ (۱-۴-۳) ابزار سنجش رضایت
۱۱۳ (۲-۴-۳) ابزار سنجش نگرش
۱۱۶ (۳-۴-۳) ابزار سنجش یادگیری
۱۱۸ (۴-۴-۳) ابزار سنجش تغییر رفتار
۱۱۹ (۵-۳) روش اجرای پژوهش
۱۲۰ (۱-۵-۳) مرحله اول: طراحی آموزشی
۱۲۱ (۱-۱-۵-۳) طراحی آموزشی سیستمی دوره مدیریت تعارض
۱۲۵ (۲-۱-۵-۳) طراحی آموزشی سازنده گرایی دوره مدیریت تعارض
۱۲۷ (۳-۱-۵-۳) طراحی آموزشی سیستمی دوره مستندات و ابزارهای تولید
۱۳۲ (۳-۱-۵-۳) طراحی آموزشی سازنده گرایی دوره مستندات و ابزارهای تولید
۱۳۴ (۲-۵-۳) مرحله دوم: اجرای آموزش
۱۳۷ (۱-۲-۵-۳) اجرای دوره های سیستمی
۱۴۰ (۲-۲-۵-۳) اجرای دوره های سازنده گرایی
۱۴۳ (۳-۵-۳) مرحله سوم: مقایسه مناسب بودن و اثربخشی دوره ها
۱۴۴ (۶-۳) نحوه تجزیه و تحلیل داده ها

فصل چهارم : یافته های تمقیق

۱۴۷(۱-۴)مقدمه
۱۴۸(۲-۴)اطلاعات جامعه شناختی آزمودنی ها
۱۴۸(۱-۲-۴)اطلاعات جامعه شناختی مدیران
۱۵۰(۲-۲-۴)اطلاعات جامعه شناختی کارگران
۱۵۲(۳-۴)یافته های مربوط الگوی مناسب طراحی آموزشی جهت مدیران
۱۵۳(۱-۳-۴) یافته های مربوط به رضایت فراگیران از دوره
۱۵۴(۲-۳-۴) یافته های مربوط به نگرش فراگیران نسبت به دوره
۱۵۶(۲-۳-۴) یافته های مربوط مجموع رضایت و نگرش فراگیران نسبت به دوره
۱۵۸(۴-۴) یافته های مربوط به الگوی مناسب طراحی آموزشی جهت کارگران
۱۵۸(۱-۴-۴) یافته های مربوط به رضایت فراگیران از دوره
۱۵۹(۲-۳-۴) یافته های مربوط به نگرش فراگیران نسبت به دوره
۱۶۱(۲-۳-۴) یافته های مربوط مجموع رضایت و نگرش فراگیران نسبت به دوره
۱۶۳(۵-۴) یافته های مربوط به الگوی اثربخش طراحی آموزشی جهت مدیران
۱۶۴(۱-۵-۴) یافته های مربوط به یادگیری فراگیران
۱۶۵(۲-۵-۴) یافته های مربوط به تغییر رفتار فراگیران
۱۶۶(۳-۵-۴) یافته های مربوط به مجموع یادگیری و تغییر رفتار فراگیران
۱۶۸(۶-۴) یافته های مربوط به الگوی اثربخش طراحی آموزشی جهت کارگران
۱۶۹(۱-۶-۴) یافته های مربوط به یادگیری فراگیران
۱۷۱(۲-۶-۴) یافته های مربوط به تغییر رفتار فراگیران
۱۷۲(۳-۶-۴) یافته های مربوط به مجموع یادگیری و تغییر رفتار فراگیران

فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات

۱۷۶ (۱-۵) مقدمه
۱۷۷ (۲-۵) خلاصه اهداف تحقیق
۱۷۸ (۳-۵) خلاصه نتایج
۱۷۹ (۱-۳-۵) خلاصه نتایج مربوط به فرضیه اول
۱۸۰ (۲-۳-۵) خلاصه نتایج مربوط به فرضیه دوم
۱۸۱ (۳-۳-۵) خلاصه نتایج مربوط به فرضیه سوم
۱۸۳ (۴-۳-۵) خلاصه نتایج مربوط به فرضیه چهارم
۱۸۷ (۴-۵) پیشنهادها
۱۸۷ (۱-۴-۵) پیشنهادهای کاربردی
۱۸۸ (۲-۴-۵) پیشنهادهای پژوهشی
۱۸۹ (۵-۵) محدودیتهای تحقیق
۱۹۰ فهرست منابع و ماخذ
۱۹۷ پیوستها

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۳۰	جدول ۱-۲) مقایسه مفروضات عینیت گرایی و سازنده گرایی
۳۸	جدول ۲-۲) مشخصات مدل ADDIE
۶۵	جدول ۳-۲) مقایسه مراحل طراحی آموزشی عینی با سازنده گرایی
۸۴	جدول ۴-۲) تشریح سطوح چهارگانه مدل آموزش کریک پاتریک
۱۱۱	جدول ۱-۳) گروه‌های منتخب در طرح آزمایشی
۱۱۵	جدول ۲-۳) شاخص های سنجش نگرش
۱۲۱	جدول ۳-۳) مراحل طراحی دوره مدیریت تعارض بر اساس مدل رایگلوت
۱۲۴	جدول ۴-۳) اصول آموزشی بکار رفته در طراحی مالتی مدیا آموزشی
۱۲۶	جدول ۵-۳) طراحی دوره مدیریت تعارض بر اساس مولفه های سازنده گرایی
۱۲۸	جدول ۶-۳) مراحل طراحی دوره مستندات و ابزارهای تولید بر اساس مدل رایگلوت ..
۱۳۱	جدول ۷-۳) اصول آموزشی بکار رفته در طراحی مالتی مدیا آموزشی
۱۳۲	جدول ۸-۳) طراحی دوره مستندات و ابزارهای تولید بر اساس مولفه های سازنده گرایی
۱۴۹	جدول ۱-۴) اطلاعات مربوط به سن مدیران
۱۴۹	جدول ۲-۴) اطلاعات مربوط به میزان تحصیلات مدیران
۱۴۹	جدول ۳-۴) اطلاعات مربوط به رشته تحصیلی مدیران
۱۵۰	جدول ۴-۴) اطلاعات مربوط به سابقه خدمت مدیران
۱۵۰	جدول ۵-۴) اطلاعات مربوط به سن کارگران
۱۵۱	جدول ۶-۴) اطلاعات مربوط به میزان تحصیلات کارگران
۱۵۱	جدول ۷-۴) اطلاعات مربوط به رشته تحصیلی کارگران

- جدول ۴-۸) اطلاعات مربوط به سابقه خدمت کارگران ۱۵۲
- جدول ۴-۹) آمار توصیفی رضایت مدیران از دوره به تفکیک گروه ۱۵۳
- جدول ۴-۱۰) نتایج تحلیل واریانس چند متغیری تاثیر شیوه آموزش بر رضایت مدیران .. ۱۵۴
- جدول ۴-۱۱) آمار توصیفی نگرش مدیران نسبت به دوره به تفکیک گروه ۱۵۵
- جدول ۴-۱۲) نتایج تحلیل واریانس چند متغیری تاثیر شیوه آموزش بر نگرش مدیران .. ۱۵۶
- جدول ۴-۱۳) آمار توصیفی رضایت کل و نگرش کل مدیران ۱۵۷
- جدول ۴-۱۴) نتایج تحلیل واریانس چند متغیری تاثیر شیوه آموزش بر رضایت مدیران .. ۱۵۷
- جدول ۴-۱۵) آمار توصیفی رضایت کارگران از دوره به تفکیک گروه ۱۵۸
- جدول ۴-۱۶) نتایج تحلیل واریانس چند متغیری تاثیر شیوه آموزش بر رضایت کارگران ۱۵۹
- جدول ۴-۱۷) آمار توصیفی نگرش کارگران نسبت به دوره به تفکیک گروه ۱۶۰
- جدول ۴-۱۸) نتایج تحلیل واریانس چند متغیری تاثیر شیوه آموزش بر نگرش کارگران ۱۶۱
- جدول ۴-۱۹) آمار توصیفی رضایت کل و نگرش کل کارگران ۱۶۲
- جدول ۴-۲۰) نتایج تحلیل واریانس چند متغیری تاثیر شیوه آموزش بر رضایت کارگران ۱۶۲
- جدول ۴-۲۱) نتایج آزمون T مقایسه میانگین گروهها در پیش آزمون ۱۶۴
- جدول ۴-۲۲) نتایج آزمون T مقایسه میانگین گروهها در پس آزمون (یادگیری) ۱۶۴
- جدول ۴-۲۳) آمار توصیفی تغییر رفتار مدیران ۱۶۵
- جدول ۴-۲۴) نتایج تحلیل واریانس چند متغیری تاثیر شیوه آموزش بر تغییر رفتار مدیران... ۱۶۶
- جدول ۴-۲۵) آمار توصیفی یادگیری و تغییر رفتار مدیران ۱۶۷
- جدول ۴-۲۶) نتایج تحلیل واریانس چند متغیری تاثیر شیوه آموزش بر اثربخشی ۱۶۷
- جدول ۴-۲۷) نتایج آزمون T مقایسه میانگین گروهها در پیش آزمون ۱۶۸
- جدول ۴-۲۸) آمار توصیفی یادگیری فراگیران به تفکیک گروه ۱۶۹
- جدول ۴-۲۹) نتایج تحلیل واریانس چند متغیری تاثیر شیوه آموزش بر یادگیری ۱۷۰

- جدول ۴-۳۰) آمار توصیفی تغییر رفتار کارگران ۱۷۱
- جدول ۴-۳۱) نتایج تحلیل واریانس چند متغیری تاثیر شیوه آموزش بر تغییر رفتار کارگران..... ۱۷۲
- جدول ۴-۳۲) آمار توصیفی یادگیری و تغییر رفتار کارگران ۱۷۳
- جدول ۴-۳۳) نتایج تحلیل واریانس چند متغیری تاثیر شیوه آموزش بر اثربخشی ۱۷۳

فهرست شکل ها و نمودارها

صفحه	عنوان
۱۷	شکل ۱-۲) اهداف طراحی
۲۴	شکل ۲-۲) پیوستار عینیت گرایی و سازنده گرایی
۳۲	شکل ۳-۲) مدل طراحی آموزشی عینی (سیستمی)
۳۵	شکل ۴-۲) فرایند طراحی آموزشی سیستمی
۳۷	شکل ۵-۲) مدل طراحی آموزشی ADDIE
۴۰	شکل ۶-۲) مدل طراحی آموزشی دیک و کری
۴۲	شکل ۷-۲) مدل طراحی رایگلوث
۴۸	شکل ۸-۲) اصول حاکم بر طراحی آموزشی سازنده گرا
۵۰	شکل ۹-۲) پیوستار سازنده گرایی
۵۱	شکل ۱۰-۲) رویکرد سازنده گرایانه به طراحی آموزشی
۵۷	شکل ۱۱-۲) مدل طراحی محیطهای یادگیری سازنده گرا
۶۷	شکل ۱۲-۲) سازنده گرایی و عینی گرایی به عنوان رویکرهای متعارض
۶۷	شکل ۱۳-۲) سازنده گرایی و عینی گرایی به عنوان رویکرهای مکمل
۶۸	شکل ۱۴-۲) سازنده گرایی و عینی گرایی به عنوان رویکرهای مکمل
۷۱	شکل ۱۵-۲) نظریه پیوستار کسب دانش
۸۹	شکل ۱۶-۲) ویژگیهای سطوح ارزشیابی

فصل اول:

مقدمه و کلیات طرح تحقیق

- (۱-۱) مقدمه
- (۲-۱) بیان مساله
- (۳-۱) ضرورت انجام پژوهش
- (۴-۱) اهداف تحقیق
- (۵-۱) سوالات تحقیق
- (۶-۱) فرضیه های تحقیق
- (۷-۱) تعریف متغیرها و اصطلاحات کلیدی تحقیق

۱-۱) مقدمه

آموزش از مقوله هایی است که انسان از دیر باز با آن سروکار داشته است. با پیشرفت جوامع و ایجاد مشاغل و سازمانها و نهادها ضرورت این امر بیش از پیش گردید تا حدی که در حال حاضر بقاء سازمانها منوط به آن می باشد. چرا که عصر حاضر، عصری است که توأم با تغییرات شتابان می باشد و هر روز تغییر جدیدی در محیط پیرامون سازمانها رخ می دهد. در این میان سازمانها یا بایستی خود را با این تغییرات همراه سازند و یا فنا و نابودی خود را برگزینند.

مهمترین عنصر در سازمان جهت همراهی با تغییرات منابع انسانی می باشد و دقیقا به همین دلیل است که منابع انسانی به عنوان مهمترین دارایی سازمانها و به عنوان مزیت رقابتی آنها مطرح می گردد. جهت رویارویی با تغییرات ارتقاء دانش، توانایی و مهارت منابع انسانی از اهمیت خاصی برخوردار است.

"آموزش کارکنان موضوع بسیار مهم استراتژیک برای سازمانها محسوب می شود و به مثابه ابزاری به شمار می آید که از طریق آن، سازمانها گستره ای را تعیین می کنند که در آن دارایی انسانی آنها سرمایه های پایدار تلقی می شوند." (عباسپور، ۱۳۸۴، ص ۶۶)

آموزش محاسن فراوانی برای سازمان در بردارد از آن جمله اینکه نارضایتی شغلی و دوباره کاری را به مقدار زیاد کاهش داده و کارکنان را یاری می دهد که با تمام ظرفیت خود کار کنند و باعث بینش و بصیرت عمیق تر دانش و معرفت بالاتر و توانایی و مهارت بیشتر انسان های شاغل در سازمان برای اجرای وظایف محول شده و در نتیجه موجب نیل به هدف های سازمانی با کار آیی و ثمربخشی بهتر و بیشتر است.

امروزه با عنایت به شتاب تغییرات و رقابت فزاینده، سازمانها بیش از هر زمان دیگر برای کسب نتایج و حفظ خود تلاش می کنند و همان طور که نوون^۱ (۱۹۹۳) بیان می کند طراحی آموزشی

1) Noone

مناسب برای این دو هدف (کسب نتایج و حفظ بقاء) بسیار مهم می باشد. زیرا این آموزش است که موجب بهبود عملکرد سازمان و تعالی آن می گردد. به همین دلیل طراحی آموزشی خوب برای تحقق این مهم ضروری است.

با عنایت به مطلب فوق آموزشهای صنعتی حایز اهمیت خاصی بوده و برای رقابت اقتصادی بسیار مهم می باشد. ویژگی مهم آموزشهای صنعتی زمان بر و گران بودن آن می باشد. به عنوان مثال شرکت IBM آمریکا در یک سال دو میلیارد دلار صرف آموزش کرده است (فراسون^۱، ۲۰۰۳، ص ۲). در کشور ما گرچه سرمایه گذاری آموزشی کمتر از این می باشد اما باز هم مبلغ قابل توجهی را به خود اختصاص می دهد که علاوه بر این بایستی هزینه های غیر مستقیم از قبیل توقف خط تولید، گذراندن وقت در خارج از سازمان جهت آموزش و نظایر اینها را به آن افزود.

قطعا صرف این مبالغ گزاف در آموزش صنعتی بایستی موجب ارزش افزوده در سازمان گردیده و گرنه آموزشها فاقد بهره وری لازم میگردند، جهت تحقق این مهم وجود یک سیستم مناسب و بهره ور طراحی آموزشی از اهمیت خاصی برخوردار است (فراسون، ۲۰۰۳).

بر این اساس طراحی آموزشی به عنوان قلمرو علمی ای که به چگونگی ارائه موقعیتهای آموزشی در جهت تحقق یادگیری می پردازد از نقش بسزایی برخوردار است. به گونه ای که برخی معتقدند "طراحی آموزشی قلب هرگونه کوشش آموزشی می باشد" (کراوورد^۲، ۲۰۰۴، ص ۳).

در یک تعریف، آموزش^۳ عبارتست از "هر آنچه که به منظور کمک به اینکه فردی یاد بگیرد انجام می شود." (رایگلوت^۴، ۱۹۹۷، ص ۴۴) و طراحی آموزشی را می توان تجویز یا پیش بینی روشهای مطلوب آموزشی برای نیل به تغییرات مورد نظر در دانشها، مهارتها و عواطف شاگردان دانست (فردانش، ۱۳۷۴). به عبارتی همانطور که مریل (۲۰۰۱) بیان می کند طراحی آموزشی دربردارنده دو فعالیت اساسی می باشد: تعیین اینکه چه چیز بایستی تدریس شود؟ و مشخص ساختن اینکه چگونه باید تدریس شود؟ در واقع مدل‌های طراحی آموزشی بین نظریه های یادگیری و ایجاد سیستم آموزشی

1) Frasson
2) Crawford
3) Instruction
4) Reigeluth

پیوند بر قرار می کند (گراس و دیگران ۱۹۹۷ به نقل از کرونج^۱، ۱۹۹۷)، و هدفش تضمین کیفیت آموزش می باشد (کراوفورد، ۲۰۰۴).

در زمینه طراحی آموزشی مدل‌های طراحی آموزشی بسیاری تا کنون ارائه گردیده اما اکثریت آنها منبعث از دو پارادایم اصلی عینیت گرا (سیستمی) و سازنده گرایی می باشند. آنچه در این میان مهم می باشد استفاده از رویکرد و مدل مناسب جهت طراحی آموزشی می باشد تا بتوان از این طریق خشت اولیه تضمین اثربخشی آموزش را بنا نهاد.

۲-۱) بیان مساله

آموزش سازمانها اعم از دولتی و یا خصوصی متفاوت از آموزش موسسات آموزشی می باشد زیرا در سازمان نتایج آموزش بایستی در نتایج عملکرد سازمانی آشکار باشد. به همین دلیل بایستی بین طراحی آموزشی و بهبود عملکرد ارتباط بسیار شفافی وجود داشته باشد. در واقع طراحی آموزشی که صرفاً منجر به بهبود مهارتها بدون بهبود عملکرد کلی گردد طراحی آموزشی نامناسبی می باشد. زیرا برخلاف فلسفه های رایج طراحی آموزشی که بر آنچه که یادگیرنده می تواند بداند و یا انجام دهد تاکید می شود در چارچوب های سازمانی بر آنچه که یادگیرنده می تواند بداند و انجام دهد تا از طریق آن اهداف سازمان تقویت گردد تاکید می گردد (نون، ۱۹۹۳).

در ادبیات طراحی آموزشی گرچه مدل‌های طراحی آموزشی بسیار زیادی وجود دارد اما اکثریت آنها منبعث از دو پارادایم اصلی عینیت گرا (سیستمی) و سازنده گرایی می باشند. اگر چه رویکرد سیستمی طراحی آموزشی هم در عمل و هم در بسیاری از کتابهای درسی برای سالیان زیادی بخوبی تثبیت شده بود، اما رویکرد دیگری در دهه های اخیر به نام سازنده گرایی ظهور کرده است. (ویلس^۲، ۱۹۹۵).

رویکرد سیستمی مبتنی بر جهت گیری معرفت شناسانه پوزیتویسم و روانشناسانه رفتارگرایی و شناخت گرایی می باشد (فردانش، ۱۳۷۸). رویکرد سازنده گرایی یادگیری را به عنوان تغییر در معنای ساخته شده توسط فرد که بر اساس تجربیات وی توصیف می کند (تام^۳، ۲۰۰۰)، و بر همین اساس

1) Cronje
2) Willis
3) Tam