





...در هر مرفه ای که هستید نه اجازه دهید که به بدبینی های بی حاصل آلوده شوید  
و نه بگذارید که بعضی لمظات تأسف بار که برای هر ملتی پیش می آید، شما را به  
یأس و ناامیدی بکشاند. در آرامش ماکم بر آزمایشگاه ها و کتابخانه هایتان  
زندگی کنید.

نفسست از فود بپرسید : برای یادگیری و خودآموزی چه کرده؟ سپس همچنان که  
پیش تر می روید، بپرسید من برای کشورم چه کرده؟ و این پرسش را آنقدر ادامه  
دهید تا به این اساس شادی بخش و هیجان انگیز برسید که شاید سهم کوچکی در  
پیشرفت و اعتلای بشریت داشته اید. اما هر پاداشی که زندگی به تلاشهایمان  
بدهد، یا ندهد، هنگامی که به پایان تلاشهایمان نزدیک می شویم هر کدامان  
باید مق آن را داشته باشیم که با صدای بلند بگوییم: «من آن چه در توان داشتم  
انجام دادم».

**لویی پاستور، ۱۸۹۵-۱۸۲۲**



دانشگاه تربیت معلم  
دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

پایان نامه

جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته برنامه ریزی درسی

عنوان

طراحی فرایند جامع آموزش مربیان دوره های فنی و حرفه ای

استاد راهنما

دکتر مجید علی عسگری

استاد مشاور

دکتر یحیی قائدی

دانشجو

معصومه معتمدی کیا

بهمن ۱۳۸۹



دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

گروه بنیادهای آموزش و پرورش

این پایان نامه تحت عنوان

**طراحی فرایند جامع آموزش مربیان دوره های فنی و حرفه ای، به منظور اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته برنامه ریزی درسی توسط خانم معصومه معتمدی کیا تهیه و تنظیم شده است و در جلسه مورخه ۸۹/۱۱/۲ در حضور هیأت داوران پس از دفاع با نمره ۱۸ و درجه عالی مورد تأیید قرار گرفته است.**

هیأت داوران:

استاد راهنما دکتر مجید علی عسگری

استاد مشاور دکتر یحیی قانلی

استاد داور دکتر علیرضا کیامنش

مدیر گروه و نماینده تحصیلات تکمیلی

## تقدیم

این رساله را از صمیم قلب تقدیم می‌کنم به همسرم که بدون ایثار، گذشت و فداکاری او هرگز توفیق ادامه تحصیل و تمقیق برایم میسر نمی‌گشت.

به نور پیشمانم (عطیه و تسنیم) که آرزو دارم در درجات بالای علمی و معنوی، همیشه درخشان باشند.

به پدر و مادر عزیز و دلسوزم که در تمامی مراحل زندگی یار و حامی اینجانب بوده‌اند.

به برادر مهربان و بزرگوارم که در زندگی همیشه مشوق و پشتیبان اینجانب بوده و می‌باشد.

امیدوارم که این اثر شایسته تقدیم باشد.

## تقدیر و تشکر

ممد و سپاس یزدان یگانه را که این توفیق را به من عطا فرمود تا بتوانم در شأفه ای از علوم تربیتی گام نهم و از نتایج دانش پژوهان توشه ای گرفته و از فرمن اطلاعات آنها فوشه ای برچینم.

اکنون که با الطاف ایزد منان، نوشتن این رساله به پایان آمد بر خود لازم می دانم از تمامی اساتید و بزرگوارانی که صمیمانه و بی شائبه مرا در انجام این امر یاری نموده اند تقدیر و تشکر نمایم.

از استاد گرانقدر و شایسته جناب آقای دکتر علی عسگری؛ که با قبول زحمت فراوان هدایت این تمقیق را بر عهده داشتند و با بزرگواری از هر گونه مساعدت لازم دریغ نوزیدند صمیمانه تشکر و سپاسگزاری می کنم. و امید تعالی علمی و معنوی برای ایشان دارم.

از استاد بزرگوار و ارجمند جناب آقای دکتر قانیدی که لطف نموده مشاوره اینجانب را در تهیه این اثر تقبل نموده اند تقدیر و تشکر می نمایم. و آرزوی سعادت و بهروزی برای ایشان می نمایم.

از استاد بزرگوار و فاضل جناب آقای دکتر کیامنش که داوری این تمقیق را پذیرفتند و نظرات و پیشنهادات سازنده ارائه نمودند کمال تشکر را می نمایم و از خداوند خواستار عمر با عزت و سربلندی برای ایشان دارم.

از استاد عزیز و گرامی جناب آقای دکتر مسین نژاد که در تکمیل این رساله مساعدت فویش را دریغ نفرموده اند، اینجانب همیشه مدیون الطاف بی دریغ و بزرگوارانه ایشان می باشم.

وظیفه خود می دانم از آقای اکبری، خانم اکبری و خانم نوشادی که کمال همکاری را در به ثمر رسیدن این اثر با اینجانب مبذول داشته اند، تشکر می نمایم و برایشان آرزوی موفقیت دارم.

## چکیده

نظر به اهمیت آموزش در دنیای معاصر، تحقیق حاضر به طراحی فرایند جامع آموزش مربیان دوره های فنی و حرفه ای پرداخته است.

قلمرو پژوهش مرکز تربیت مربی سازمان فنی و حرفه ای واقع در کرج می باشد. رساله حاضر با محوریت پنج شاخص در زمینه آموزش انجام گرفته است که عبارتند از: ۱-نیازسنجی ۲- تبدیل نیازهای الویت بندی شده به اهداف آموزشی ۳- نحوه انتخاب محتوای ۴- نحوه ارزشیابی ۵- اعتباربخشی فرآیند آموزش. با توجه به اینکه روش پژوهش در این تحقیق توصیفی، پیمایشی است با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته با ۶۲ گویه نقطه نظرات جامعه آماری یعنی مربیان و اساتید آنها که در دوره های آموزش ضمن خدمت شرکت می کنند در وضعیت موجود و مطلوب جمع آوری شد و در نهایت با استفاده از آزمون T وابسته از طریق نرم افزار Spss پردازشهای لازم صورت گرفت و نتیجه گیری نشان داد تمام شاخصهای مربوط به فرایند آموزش در شرایط موجود با مطلوب فاصله دارند.

۱۷ الگوی آموزشی مطرح شده در پیشینه تحقیق نیز مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت و در نهایت با توجه به تحلیل وضع موجود و مطلوب فرایند آموزش در مرکز تربیت مربی کرج، مدل آموزشی پژوهش حاضر طراحی و جهت بهبود وضعیت موجود، پیشنهادهایی ارائه گردید.



## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
ح	چکیده
	<b><u>فصل اول - طرح تحقیق</u></b>
۲	مقدمه
۲	بیان مسئله
۳	ضرورت انجام تحقیق
۴	اهداف
۴	سؤالهای تحقیق
۵	نوع تحقیق
۵	اصطلاحات
	<b><u>فصل دوم - پیشینه تحقیق</u></b>
۸	مقدمه
۸	مفهوم نظام
۸	نظام آموزشی
۹	فرآیند آموزش
۱۰	دیدگاه هایی در زمینه فرآیند آموزش
۱۱	فرآیند آموزش در سازمانها
۱۲	ساختار کمی یک سیستم آموزشی
۱۲	نمودار حوزه عملکرد سیستم آموزش
۱۳	مأموریت سیستم آموزش
۱۴	نمودار جریان اطلاعات سیستم آموزش
۱۵	آموزش جامع سازمانی

۱۷	..... نمودار راهبردهای آموزش جامع سازمانی
۱۸	..... آشنایی با ارکان فرایند آموزش
۲۰	..... الگوهای نیازسنجی
۲۰	..... روشهای نیازسنجی
۲۳	..... تعیین اهداف آموزش
۲۴	..... طراحی برنامه
۲۴	..... فرضیات طراحی برنامه
۲۳	..... عناصر طراحی برنامه
۲۷	..... اجرای برنامه
۲۸	..... عناصر اجرا
۲۹	..... ارزشیابی
۲۹	..... اهداف ارزشیابی
۲۹	..... انواع ارزشیابی
۳۰	..... ارزشیابی با توجه به زمان
۳۰	..... ارزشیابی با توجه به اثرات آموزش
۳۱	..... ارزشیابی با توجه به برنامه آموزشی
۳۲	..... مدل‌های فرآیند آموزش
۵۱	..... مفهوم آموزش ضمن خدمت
۵۲	..... شیوه های آموزش ضمن خدمت کارکنان
۵۲	..... الف- از لحاظ ارتباط فراگیران با مؤسسه آموزشی
۵۲	..... ب- شیوه های آموزش ضمن خدمت به لحاظ هدف
۵۳	..... ج- شیوه های آموزش ضمن خدمت به لحاظ زمان
۵۳	..... آموزشهای فنی و حرفه ای
	..... مقایسه آموزش فنی و حرفه ای در چند کشور جهان
۵۵	..... سوریه

۵۶	.....	ترکیه
۵۸	.....	مصر
۶۰	.....	مالزی
۶۳	.....	تایلند
۶۴	.....	امارات متحده عربی
۶۵	.....	روسیه
۶۵	.....	چین
۶۸	.....	کره
۶۹	.....	مرکز تربیت مربی سازمان فنی و حرفه ای کرج
۷۰	.....	تاریخچه مرکز تربیت مربی
		سابقه علمی پیشینه و تحلیل اطلاعات
۷۳	.....	ایران
۷۶	.....	خارج از کشور
۷۸	.....	نتیجه گیری

### فصل سوم - روش تحقیق

۸۰	.....	مقدمه
۸۰	.....	روش تحقیق
۸۱	.....	جامعه آماری
۸۱	.....	حجم نمونه و روش نمونه گیری
۸۱	.....	ابزار جمع آوری اطلاعات
۸۳	.....	روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

## فصل چهارم - یافته های تحقیق

۸۵	.....مقدمه
۸۶	.....آزمون مفروضات آماری
	.....آزمون فرضیات
۸۸	.....فرضیه اول
۸۹	.....فرضیه دوم
۹۰	.....فرضیه سوم
۹۱	.....فرضیه چهارم
۹۲	.....فرضیه پنجم

## فصل پنجم - نتیجه گیری و پیشنهادات

۹۴	.....مقدمه
۹۴	.....خلاصه
۹۵	.....بحث و نتیجه گیری
۹۷	.....مدل آموزشی طراحی شده
۹۹	.....مراحل مدل آموزش طراحی شده
۱۰۱	.....پیشنهادات
۱۰۳	.....محدودیتها
۱۰۴	.....فهرست منابع و مآخذ

## پیوستها

۱۰۸	.....جدول اطلاعات مدل
۱۱۲	.....پرسشنامه
۱۱۶	.....چکیده انگلیسی

# فصل اول

## طرح تحقیق

## مقدمه

سازمانها برای کسب نتایج مطلوب، چاره ای جز حفظ و پرورش نیروی انسانی متخصص و کارآمد ندارند. باید توجه داشت که توسعه و تحولات سازمانها جدا از حمایتهای آموزشی نیست و آموزش به عنوان یک وسیله پیشرفت، پاسخگوی نیاز سازمانهاست. آموزش علاوه بر ایجاد رشد و بالندگی، گذرگاهی برای انتقال تجارب، معلومات فنی - تخصصی و تعلیم مهارتهای لازم برای اجرای صحیح وظایف و مسئولیت هاست. که کلیه دانش و تجارب فرد را نظم و سامان می بخشد و به کارگیری صحیح توانایی و مهارتها را امکان پذیر می سازد و در واقع چنین امری حیاتی و ضروری است و تمامی سازمانهای تولیدی و خدماتی بایستی جهت آموزش مستمر مدیران و کارکنان خود متناسب با نیاز های آنها اقدام نمایند.

منشور توسعه کلیه سازمانها دارای چهار بعد اساسی است که عبارتند از: توسعه فرهنگ سازمانی، توسعه مالی و اقتصادی، توسعه فنی و تکنولوژیکی و توسعه آموزش و بهسازی نیروی انسانی.

توسعه آموزشی پایه و اساس دیگر ابعاد توسعه محسوب می شود و بی تردید بدون توسعه آموزشی، توسعه دیگر ابعاد امری غیرممکن خواهد بود. لذا برای توسعه همه جانبه سازمانها، نیاز به توسعه آموزشی در تمامی ابعاد اجتماعی داریم، که این خود مبین اهمیت آموزش های ضمن خدمت در تمامی جوانب توسعه است. (پیدایی، دانشگاه آزاد شهر ری، بی تاریخ)

## بیان مسئله:

وقتی در بین کشورها نمونه ای را جستجو کنیم که در آن نه فقط آموزش، بلکه توسعه آموزش و پرورش و انواع مختلف و متناسب با پیشرفت اقتصادی، توأم با موفقیت بوده باشد، به کشورهای تازه صنعتی شده شرق آسیا برمی خوریم که در این زمینه ها به موفقیت تحسین آمیزی رسیده اند. حداقل قسمتی از موفقیت، ناشی از سرمایه گذاری سنگینی است که در آموزش متوسطه و عالی به ویژه در رشته های مهندسی و دیگر رشته های کاربردی انجام گرفته است. (هلیک، ترجمه نفیسی، ۱۳۷۱، ص ۷۵)

قسمتی از ضعف در روی آوری جامعه به آموزشهای فنی و حرفه ای و نیز ضعف در کمیت آموزش های فنی و حرفه ای و در نتیجه ضعف در کیفیت خدمات فنی و حرفه ای جامعه مربوط به کسانی است که به طور مستقیم مسئولیت چنین آموزش هایی را به عهده دارند. اگر آنان کسانی باشند که خود در یک نظام منسجم و هماهنگ و جامع آموزش ندیده باشند، این مشکل مضاعف خواهد شد و این مشکل مضاعف در کشور ما وجود دارد. شاهد این ادعا نیز نرخ پایین ثبت نام در مدارس و مراکز فنی و حرفه ای در مقابل مدارس نظری است.

سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور حدود ۲۴۰۰ نفر مربی رسمی و پیمانی و همچنین تعداد قابل توجهی از مربیان شاغل در حدود ۱۱ هزار آموزشگاه آزاد را تحت پوشش دارد که تاکنون طرح جامعی برای آموزش و ارتقاء سواد علمی و مهارتی آنها تهیه و اجرا نشده است. تنها مرکزی که به آموزش مربیان اختصاص دارد مرکز تربیت مربی کرج می باشد که امکانات اجرای ۱۸ رشته از دوره های آموزشی را دارد و هر ساله به بیش از ۱۰ هزار نفر در چهار گروه مربیان جدید الاستخدام، سرباز مربیان، بازآموزان و متقاضیان آزاد بین یک تا سه هفته آموزش می دهد، ولی عدم وجود طرح جامع برای آموزش مربیان به ویژه در زمینه ی برنامه درسی، امکان سنجی، مدت، نوع آموزش و منابع مورد نیاز و نیز ضعف و پراکندگی در اجرای دوره ها سبب استقبال کم از دوره های آموزشی کنونی است. (گزارش عملکرد مرکز تربیت مربی، ۱۳۸۶، چاپ نشده)

نظام جامع آموزش مربیان که این پروژه قصد طراحی آن را دارد، الگویی تجویزی نخواهد بود. بلکه بیشتر جنبه توصیفی پیدا خواهد کرد زیرا قصد دارد با مطالعه وضع موجود آموزش مربیان در سازمان و بررسی سوابق چنین آموزشهایی در سازمان های موفق داخلی و خارجی نظام آموزشی را طراحی نماید.

### **ضرورت انجام تحقیق:**

اولین توجه هر سازمان به حفظ بقاء و حیات خود است و سپس به کارآیی و اثر بخشی معطوف میگردد، تداوم حیات بستگی به تعامل پویای آن با محیط درونی و بیرونی دارد. بر اثر این تعامل، تازه ترین اطلاعات و یافته های علوم و فنون بشری دریافت و منجر به تغییراتی در شیوه های عمل و رفتار سازمانی می گردد. هم چنین در این تعامل، سازمان باید منابع کافی و مورد نیاز خود را کسب کند و همسازی لازم با درخواست های واقعی محیط بعمل آورد.

حیات سازمان تا حدود زیادی بستگی به مهارت ها و آمادگی های مختلف کارکنان دارد، هر چه این زمینه ها به هنگام و بهینه باشد، قابلیت سازگاری با محیط متغیر نیز بیشتر می شود، لذا آموزش و توسعه منابع انسانی نه تنها در ایجاد دانش و مهارت ویژه در کارکنان نقش به سزایی دارد، بلکه باعث می شود افراد در ارتقاء سطح کارآیی و اثر بخشی سازمان سهیم باشند و خود را با فشارهای متغیر محیط وفق دهند.

آموزش کارکنان فرآیندی است برای سازگاری افراد با محیط متحول سازمانی و در نتیجه انطباق سازمان با محیط بیرونی. اگر برنامه ریزی، دقیق، حساب شده و منطقی انجام نشود، چنین امری محقق نخواهد شد. برنامه ریزی آموزشی عمدتاً اهدافی از قبیل میزان اطلاعات، دانش و مهارتها و قابلیت های کارکنان را در برمی گیرد و آنان را برای ایفای وظایف مشخص خود و قبول مسئولیت های جدیدتر و بالاتر در سازمان بیش از

پیش آماده تر و مجهز تر می سازد. به عبارت دیگر هر برنامه آموزش باید به نحوی تدوین شود که نیازهای حرفه ای کارکنان و مشکلات در محیط کار را برطرف سازد به طوری که خود آنان این موضوع را درک کنند. بنابراین آموزش و بهسازی نیروی انسانی باعث بینش و بصیرت عمیق تر، دانش و معرفت بالاتر و توانایی و مهارت کارکنان درسازمان برای اجرای وظایف و مسئولیت های شغلی می شود و در نتیجه موجب نیل به هدف های سازمانی با کارایی و ثمر بخشی بهتر و بیشتر می گردد. امروزه کمتر سازمانی قادر است بدون آموزش کارکنان خود بهبود و توسعه یابد.

این پروژه قصد دارد تا با در نظر گرفتن جمیع جهات، فرآیند آموزش مربیان سازمان فنی و حرفه ای را صرفاً طراحی نماید.

## اهداف

هدف کلی:

طراحی فرآیند آموزش مربیان دوره های آموزش فنی و حرفه ای

اهداف ویژه:

۱. طراحی نحوه نیازسنجی آموزشی مربیان دوره های آموزش فنی و حرفه ای
۲. طراحی نحوه تدوین هدفهای آموزشی
۳. طراحی نحوه تدوین رؤوس محتوای آموزشی
۴. طراحی نحوه ارزشیابی آموزش
۵. اعتباربخشی فرآیند آموزش

## سؤال های تحقیق

- ۱- در فرآیند نیازسنجی آموزش ، چه نوع مکانیزمی باید مد نظر قرار گیرد ؟
- ۲- در فرآیند آموزش مربیان فنی و حرفه ای، چه مکانیزمی برای تبدیل نیازهای اولویت بندی شده به هدف های کلی و آموزشی مناسب است ؟
- ۳- در فرآیند آموزش مربیان فنی و حرفه ای نحوه انتخاب محتوا چگونه است؟
- ۴- در فرآیند آموزش مربیان مکانیزم مناسب برای ارزشیابی و ارتقاء مربیان کدام است؟
- ۵- نحوه اعتبار بخشی فرآیند طراحی آموزش مربیان فنی و حرفه ای کدام است ؟



## نوع تحقیق:

تحقیق حاضر از نوع کاربردی خواهد بود.

## اصطلاحات:

### آموزش ضمن خدمت

منظور از آموزش ضمن خدمت، آموزش بهسازی نیروی انسانی است که در دوره های کوتاه مدت از ۳۰\_۱۸۰ ساعت بر حسب نیازهای کارکنان تشکیل می شود. (عسکریان، ۱۳۷۸، ص ۶۵)

### آموزش فنی و حرفه ای

آموزش فنی و حرفه ای عبارت از فعالیتهایی است که فرد را برای احراز شغل، حرفه و کسب کاری آماده می کند و کارایی وی را در انجام آنها افزایش می دهد. (گروه پژوهش آموزش فنی و حرفه ای، جلد چهارم، ص ۱۳۹)

### فرآیند آموزش

فرآیند، جریان قابل تشخیص از رویدادهای به هم وابسته در راه رسیدن به هدف می باشد. (میر سپاسی، ۱۳۸۰، ص ۳۳)

در این تحقیق فرآیند آموزش شامل چهار مرحله نیازسنجی، طراحی برنامه، اجرا و ارزشیابی است.

**نیازسنجی:** فرآیندی نظام دار برای تعیین اهداف، شناسایی فاصله بین وضع موجود و هدفها و در نهایت تعیین اولویتها برای عمل است. (بورتون و مریل، به نقل از فتحی واجارگاه، ۱۳۸۵، ص ۱۱۲)

در این تحقیق، مطالعه مقدماتی که در مرکز سازمان فنی و حرفه ای برای شناسایی نیازهای آموزشی فراگیران، قبل از طراحی و اجرای دوره های آموزش انجام می گیرد بعنوان نیازسنجی مدنظر قرار گرفته است.

**طراحی برنامه:** پیش بینی یک روال منطقی از فعالیتهایی است که برای رسیدن به هدفهای معتبر و مطلوب انجام می گیرد و شامل مراحل مختلفی است. (رخشان، ۱۳۶۶، ص ۳۶)

منظور از طراحی در تحقیق فوق، برنامه ریزی دوره های آموزش مربیان سازمان فنی و حرفه ای بر مبنای مطالعات نیازسنجی می باشد.

**اجرا:** به کلیه مراحل تأمین فضای مناسب و مورد نیاز، تجهیزات کمک آموزشی، و تأمین مدرس مناسب و کار آزموده، اطلاق می گردد. (ابراهیمی، ۱۳۷۲، ص ۹۷)

در پژوهش حاضر کلیه اقداماتی که برای برگزاری دوره های آموزشی برنامه ریزی شده و صورت می گیرد، اجرا نامیده می شود.

**ارزشیابی:** فرآیند تعیین، گرد آوری و فراهم آوردن اطلاعات لازم برای قضاوت در گزینه های تصمیم گیری است و از طریق آن، کار، نحوه انجام دادن کار و نتیجه به دست آمده بررسی می شود. (رشیدی در جمعی از اساتید مدیریت، ۱۳۷۹، ص ۳۵)

در این تحقیق کلیه اقداماتی که به منظور ارزشیابی توسط مدرسین و مرکز آموزش صورت می گیرد به عنوان ارزشیابی در نظر گرفته شده است.

### **مربی**

فردی است که ضمن احراز شرایط مربیگری، توانایی انتقال دانش فنی به کار آموزان، استفاده از تجهیزات کارگاه آموزش و فنآوری و تکنولوژی روز و انجام ارزشیابی طی دوره و پایان دوره را مطابق با استاندارد های مهارت و آموزشی را داشته باشد. طبقه بندی مربیان به صورت: کمک مربی، مربی، سرمربی، مربی ارشد و استاد مربی می باشد. (<http://tvto.ir>)

# فصل دوم

## پیشینه تحقیق

## مقدمه

در عصر حاضر، آموزش ضمن خدمت کارکنان سازمان ها یکی از دغدغه های اصلی مسؤولین کشورها و رؤسای عالی رتبه ی وزارتخانه ها و سازمان ها می باشد. تغییرات سریع و مداوم دانش و تکنولوژی و طبیعت تکامل خواه انسان، آموزش مداوم کارکنان را ایجاب می نماید.

ضرورت آموزش های ضمن خدمت زمانی آشکار می شود که دریابیم " توسعه بدون داشتن انسان های توسعه یافته امری غیر ممکن است." (فتحی واجارگاه، ۱۳۷۶، ص ۴۲)

## مفهوم نظام

نظام (سیستم)، مجموعه ای از اجزاء به هم پیوسته است که برای تحقق هدفی معینی استقرار می یابد. (بازرگان، ۱۳۸۳، ص ۱۰)

اجزاء اصلی نظام عبارت است از درونداد، فرآیند و برون داد. این سه عنصر در تماس با محیط پیرامونی، علی الاصول باید چنان در تعامل باشد که دروندادها پس از گذشتن از فرایند تغییر و تبدیلیهای مناسب، برون داد مورد انتظار را حاصل کند. (همان، ص ۱۱)

## نظام آموزشی

نظام آموزشی یک مجموعه پیچیده است که در آن اجزاء متشکله و زیر نظامها به گونه ای سازمان یافته است تا در اثر تعامل مداوم هدفهای از پیش تعیین شده را تحقق بخشد. (مشایخ، ۱۳۸۱، ص ۳۷)

نظام آموزشی نظامی است پویا و پیوسته در حال تحول، که در این نظام اولاً، انسان نه تنها ماده اولیه محسوب می شود بلکه استفاده کننده از محصول این نظام و مجری فعالیتهای آن نیز می باشد. (همان، ص ۳۸)

اجزاء نظام آموزشی بدین قرار است:

درونداد: یادگیرنده، یاد دهنده (معلم، مربی)، برنامه درسی، فضای آموزشی، تجهیزات آموزشی، تسهیلات آموزشی، تشکیلات و سازمان، بودجه، و....

فرآیند آموزش: جریان یاددهی\_یاد گیری، فرایند ساختی\_ سازمانی و فرایند پشتیبانی.

محصول (برونداد واسطه ای): نتایج واسطه ای به دست آمده در پایان هر دوره زمانی (ثلث، نیمسال یا سال تحصیلی)