

مهم‌ترین عامل توسعه یک کشور در تمام جنبه‌های آن، توسعه مهارت‌های نیروی انسانی است که این مهم در سایه آموزش و تربیت، امکان‌پذیر است. کتاب «کاربرد روان‌شناسی در تئوری‌های مدیریت» که نویسنده آن «دیوید.آ.استات» است و با ترجمه «دکتر حسین جلیلود» توسط انتشارات دانشگاه تربیت معلم سبزوار منتشر شده، خواننده با تعاریف عملیاتی از کارآموزی و آموزش آشنا می‌شود. این کتاب، کارآموزی را فرآیندی برنامه‌ریزی شده می‌داند که برای اصلاح دانش، نگرش و رفتار لازم است تا انسان به عملکرد مؤثرتر، دست یافته و نیازهای جاری و آتی سازمان را برآورده سازد. نویسنده، کارآموزی را مبتنی بر روش‌ها و تکنیک‌هایی برای افزایش ظرفیت گروه می‌داند که تفاوت‌های بین فردی را کاهش می‌دهد. برخلاف آموزش که به ادراک و فهم فردی تأکید دارد و در نتیجه، تفاوت‌های بین فردی را افزایش می‌دهد. اهمیت نحوه آموزش و کارآموزی به حدی است که «گافمن» که انسان‌شناس اجتماعی است، ابتدا سخن‌وری را کارآموزی نامید و بعد از آن برنامه‌های آموزشی استاندارد و انحصاری را به عنوان کارآموزی معرفی کرده است.

در بخشی از کتاب به اهمیت نقش مربی در پیشبرد اهداف سازمان اشاره شده و برای مربی ۳۰ نقش از مدیریت تا کارشناس فنی را تعریف می‌کند. یک مربی باید روان‌شناس شخصیت، روان‌شناس اجتماعی، روان‌شناس تربیتی، مردم‌شناس، جامعه‌شناس و متخصص علوم اجتماعی و یک تسهیل‌کننده فوق‌العاده در آموزش دروس تخصصی خود باشد. در این کتاب وظایف مربی را در سه گروه کلی بیان می‌کند:

۱. کارشناس موضوع باشد. ۲. کارشناس روش‌های آموزشی باشد. ۳. مدیرگروه باشد و بداند چگونه افراد را در یادگیری، فعال، حفظ کرده و با کار عاطفی و احساسی خود، زمینه موفقیت کارآموزان را فراهم کند. همچنین با تقسیم کار به جزییات ساده، مهارت را آسان‌سازی کند. مربی باید مدیری باشد که با سازماندهی و کنترل و نظارت صحیح، جلوی اتلاف انرژی و ناکارآمدی را بگیرد و با تلاش سازنده به بهبود وضعیت، سرعت دهد.

خلاصه‌ای از کتاب

«کاربرد روان‌شناسی در تئوری‌های مدیریت»

آموزش، آموزش و بازهم آموزش



زهرا محمدی

مربی مرکز آموزش و بازآموزی برنامه‌های سلامت دانشگاه علوم پزشکی سبزوار



با گروه بندی و دسته بندی اطلاعات، کلیدهایی برای بازکردن حافظه هستند.

- **معنی دار کردن اطلاعات:** یادگیری مطالب جدید با پیوند دادن آن به یادگیری‌های منطقی و منظم قبلی، آموختن را معنی دار می‌سازد. مربی در واقع باید به این طرح‌واره‌ها و شکل‌های سازمان یافته، ضربه بزند تا با اطلاعات جدید به سازماندهی بهتر مطالب، دست یابد.
- **الگوسازی:** در این نوع یادگیری، افراد، رفتار دیگران را مشاهده می‌کنند و سپس از آن‌ها به عنوان الگوهایی برای رفتار خود استفاده می‌کنند.

- **تئوری چرخه یادگیری کُلب:** این چرخه در دوران کارآموزی بطور مکرر به نمایش درمی‌آید که نشان می‌دهد، چگونه افراد گروه در یادگیری هم، مؤثر هستند. این چرخه با انجام عینی و واقعی یک رفتار آغاز می‌شود. در مرحله بعد به تفکر درباره جنبه‌های آن رفتار پرداخته می‌شود. در مرحله سوم نیز به تجزیه و تحلیل منطقی در خصوص رفتار پرداخته می‌شود تا جنبه‌های صحیح آن درونی سازی شود. در مرحله آخر، رفتار جدید در موقعیت‌های جدید به کار گرفته می‌شود.

بسیار مهم است که از سوی مربی به کارآموزان کمک شود تا انرژی‌شان را تا حد امکان به شکل سازنده و خلاق و در جهت اهداف سازمان به کار برند و انگیزه و پویایی کافی را در محیط کاری خود حفظ کرده، با آموزش بهتر و معنی دارتر به پیشرفت مداوم مردم، سازمان و کشور، کمک کنند. بدین سان از کسالت مشاغل پرزحمت با دستمزد کم درآیند و با اجرای آموزش‌های حضوری، نشاط و عزت نفس گروهی را در جامعه گسترش دهند. حتی در شرایط بحران ناشی از همه گیری کووید ۱۹ نیز با رعایت پروتکل‌های بهداشتی به اهمیت بحث و آموزش گروهی، پایبند بمانیم.

به این موضوع امتیازدهید (۱۰۰تا)
کد موضوع ۱۰۷۳۲ پیامک ۳۰۰۰۷۲۷۳۱۰۰۱
نحوه امتیازدهی: امتیاز- شماره مقاله
مثال: اگر امتیاز شما ۸۰ باشد (۸۰ - ۱۰۷۳۲)

این کتاب مهم‌ترین بخش روان‌شناسی را یادگیری و فرآیندهای تفکر و حافظه می‌داند و آموزش و گسترش رفتارهای سالم در جامعه را تشویق می‌کند و بیان می‌دارد که انسان‌ها در جای شلوغ که شرایط خوشایند بوده، خوشایندتر عمل می‌کنند، اما در صورت گسترش رفتار و شرایط ناخوشایند در جامعه، ناخوشایندتر عمل خواهند کرد. پس باید به دنبال نظم و الگوی سالم در جامعه باشیم. مجموع تمام عواملی که به یک فرد هویت می‌بخشد، تفکر، احساس و رفتار اوست و یادگیری نیز تغییراتی نسبتاً پایدار در این عناصر انسان ساز محسوب می‌شود. هویت و ساختار یکپارچه شخصیت در سلامت روانی فرد تعیین کننده است. اضطراب، تعارض و فشار روانی و فیزیکی، عواملی است که باعث تخریب شخصیت می‌شود. زندگی انسانی آنقدر پیچیده است که نمی‌شود فقط با توسل به تئوری خاصی مانند روانکاوی، رفتارگرایی، انسان‌گرایی یا رویکرد صفاتی، به آرزوها و تمایلات رسید، لذا تنها و بهترین امید، استفاده از رهنمودها و الگوهای درست است تا به درک بخشی از دگرگونی‌های اجتناب ناپذیر زندگی برسیم و برکشمکش‌ها چیره شویم. برای موفقیت باید تغییر کرد و برای تغییر نیاز به الگوی مناسب داریم.

در بخش دیگری از کتاب برای حفظ و بیان دوباره اطلاعات و بهره گیری از آن در آموزش و کارآموزی، روش‌های زیر را ذکر می‌کند:

- **تکرار:** مؤثرترین شیوه یادگیری است و هر چه انگیزه کارآموز برای یادگیری بیشتر باشد، نیاز به تکرار کمتر می‌شود، لذا مربی باید روی انگیزه‌های متعالی انسانی سرمایه گذاری کند.
- **دیدن:** یک ضرب المثل چینی، ارزش یک تصویر را برابر هزار کلمه می‌داند، بنابراین مربی بهترین تصاویر را باید خلق کند چه در اسلایدهای آموزشی و چه در کارآموزی.
- **خود مرجعی:** ارتباط دادن اطلاعات به زندگی خود، یعنی من امروز به اضافه تجربیات قبلی، باعث افزایش قدرت حافظه و یادآوری و یادگیری بهتر می‌شود. مربی باید از گذشته، نردبانی برای پیشرفت در آینده بسازد.
- **تقویت حافظه یا فن یادسپاری با کدگذاری:** مربیان