

بسمه تعالی

مبانی نظری آموزش باز و از دور

مولفان:

فهیمة السادات حقیقی

مهران فرج اللهی

انتشارات ارسطو

(چاپ و نشر ایران)

چاپ دوم - ۱۳۹۴

شابک : ۹۷۸-۹۶۴-۹۱۱۷۶-۱-۴
شماره کتابشناسی ملی : ۳۷۲۸۸۲۳
عنوان و نام پدید آور : مبانی نظری آموزش باز و از دور / مولفان فهیمه سادات حقیقی ، مهران فرج‌اللهی .
مشخصات نشر : مشهد: ارسطو، ۱۳۹۳ .
مشخصات ظاهری : ۳۰۰ ص.: مصور ، جدول .
موضوع : آموزش از راه دور
موضوع : یادگیری آزاد
موضوع : آموزش از راه دور -- ایران
موضوع : یادگیری آزاد -- ایران
رده بندی دیویی : ۳۷۱/۳۵
رده بندی کنگره : ۱۳۹۳ م۷ح/ LC۵۸۰۰
سرشناسه : حقیقی، فهیمه‌السادات، ۱۳۳۵ -
شناسه افزوده : فرج‌اللهی، مهران، ۱۳۳۹ -
وضعیت فهرست نویسی: فیبا

نام کتاب : مبانی نظری آموزش باز و از دور
مولفان : فهیمه سادات حقیقی- مهران فرج‌اللهی
ناشر : ارسطو (با همکاری سامانه اطلاع رسانی چاپ و نشر ایران)
صفحه آرایی ، تنظیم و طرح جلد : پروانه مهاجر
تیراژ : ۱۰۰۰ جلد
نوبت چاپ : دوم - آبان ۱۳۹۴
چاپ : مدیران
قیمت : ۱۸۰۰۰ تومان
شابک : ۹۷۸ - ۹۶۴ - ۹۱۱۷۶ - ۱ - ۴
تلفن های مرکز پخش : ۳۵۰۹۶۱۴۵ - ۳۵۰۹۶۱۴۶ - ۵۱ -

www.chaponashr.ir

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول- بستر اقتصادی، اجتماعی شکل گیری آموزش و یادگیری از دور

۹ ۱. مقدمه
۱۰ ۱-۱. توسعه اقتصادی و توسعه انسانی
۱۳ ۲-۱. توسعه انسانی، نظام آموزشی و آموزش عالی
۱۷ ۳-۱. گذر از آموزش سنتی و شکل گیری آموزش و یادگیری از دور
۲۲ منابع

فصل دوم- اصول نظری آموزش و یادگیری از دور

۲۴ ۲. مقدمه
۲۶ ۱-۲. تقسیم بندی تعاریف آموزش و یادگیری از دور
۲۷ تعریف علمی
۲۷ تعاریف توصیفی
۲۸ تعاریف علمی-توصیفی
۲۸ تعاریف تمثیلی
۲۹ تعاریف شرطی
۲۹ تعاریف برنامه ای
۲۹ شعارهای آموزشی
۳۰ ۲-۲. ویژگیهای آموزش و یادگیری از دور
۳۲ ۳-۲. عناصر آموزش و یادگیری از دور
۳۴ الف- یادگیرنده از دور

۳۴	ب- یاددهنده از دور
۳۵	ج- محتوی یادگیری از دور
۳۵	د- محیط آموزش و یادگیری از دور
۳۶	و- فناوری آموزش و یادگیری از دور
۳۶	۴-۲. متقاضیان آموزش و یادگیری از دور
۳۷	الف- متقاضیان محروم از تحصیل در نظام سنتی آموزش
۳۸	ب- متقاضیان آموزش و یادگیری از دور به دلیل مزایای آن
۳۹	۵-۲. مزایای آموزش و یادگیری از دور
۳۹	الف- مزایای فردی
۴۰	ب- مزایای اجتماعی
۴۰	ج- مزایای سازمانی
۴۰	د- مزایای دولتی
۴۱	۶-۲. چالش های آموزش و یادگیری از دور
۴۱	الف- مشکلات سخت افزاری
۴۱	ب- مشکلات نرم افزاری
۴۲	ج- کیفیت خدمات آموزشی
۴۵	۷-۲. دستاورد های آموزش از دور در ایران و سایر کشورها
۴۶	الف- تجربه آموزش و یادگیری از دور در ایران
۵۳	ب- تجربه سایر کشورها
۵۹	منابع

فصل سوم- تکنولوژی آموزشی و نسل های آموزش و یادگیری از دور

۶۱	۳. مقدمه
۶۲	۳-۱. تکنولوژی و آموزش و یادگیری از دور
۷۰	۳-۲. فناوری و نسل های آموزش و یادگیری از دور
۷۰	نسل اول : آموزش مکاتبه ای
۷۱	نسل دوم : آموزش سمعی و بصری
۷۲	نسل سوم : سیستم چند رسانه ای کامپیوتری
۷۴	نسل چهارم : سیستم اینترنت و شبکه

۷۶ نسل پنجم : سیستم هوشمند و انعطاف پذیر شبکه
۷۶ ۳-۳. رایانه و اینترنت در آموزش و یادگیری از دور
۷۹ ۳-۴. فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش و یادگیری از دور
۸۱ سی دی های آموزشی
۸۱ واژه پردازها
۸۲ پاورپوینت
۸۲ کتاب الکترونیکی
۸۳ شبکه جهانی اینترنت
۸۳ پست الکترونیکی
۸۴ گپ و گفتگو
۸۴ همایش ویدئویی
۸۴ وبلاگ
۸۷ ۳-۵. ارتباطات سمعی و بصری در آموزش و یادگیری از دور
۸۸ ارتباطات مکاتبه ای
۸۸ ارتباطات شنیداری و دیداری یک طرفه و نوار ضبط شده
۸۹ ارتباطات شنیداری دو طرفه
۸۹ ارتباطات شنیداری با گرافیک
۹۰ ارتباطات دیداری یک طرفه- ویدئوی یکطرفه
۹۰ ارتباطات دیداری یک طرفه- شنیداری دو طرفه
۹۱ ارتباطات دیداری و شنیداری دو طرفه
۹۲ منابع

فصل چهارم- تئوری های آموزش و یادگیری از دور

۹۵ ۴. مقدمه
۹۷ ۴-۱. تئوری استقلال یادگیرنده-چارلز ودمایر
۹۸ ۴-۲. تئوری مطالعات مستقل و تراکش از دور-مایکل مور
۹۹ ۴-۳. تئوری صنعتی شدن آموزش-اتوپیترز
۱۰۲ ۴-۴. تئوری تعامل و ارتباط-بروژ هولمبرگ
۱۰۴ ۴-۵. تئوری آموزش بزرگسالان و آندراگوژی مالکوم نولز

۱۰۶ ۶-۴. تئوری ترکیبی-هیلاری پراتون
۱۰۷ ۷-۴. تئوری متعادل و آمریکایی آموزش و یادگیری از دور
۱۰۸ ۸-۴. چهارچوب تئوریک-دیسمونند کیگان
۱۱۰ ۹-۴. تئوری فوردیسم، نئوفوردیسم و پسا فوردیسم
۱۱۵ ۱۰-۴. نگاهی کوتاه به کلیه تئوری ها
۱۱۷ منابع

فصل پنجم- تقسیم بندی های مختلف آموزش و یادگیری از دور

۱۲۰ ۵. مقدمه
۱۲۲ ۱-۵. تقسیم بندی کیگان از آموزش از دور و برخط (مراکز تک الگویی و دو الگویی)
۱۲۳ ۲-۵. تقسیم بندی اتحادیه اروپا از آموزش از دور
۱۲۵ ۳-۵. تقسیم بندی نظام آموزش از دور ایران برحسب تشکیل کلاس ها
۱۲۶ ۴-۵. تقسیم بندی براساس رویکرد های یادگیری الکترونیکی (خود گردان-سازمان محور)
۱۲۹ ۵-۵. تقسیم بندی بر اساس رویکرد آموزشی
۱۳۳ ۵-۵. منابع

فصل ششم- مبانی فلسفی، اجتماعی و روانشناختی آموزش و یادگیری از دور

۱۳۵ ۶. مقدمه
۱۳۶ ۱-۶. مبانی فلسفی آموزش و یادگیری از دور
۱۳۷ - فلسفه پراگماتیسم و آموزش از دور
۱۴۲ - فلسفه های تربیتی (اثبات گرایی، ساخت گرایی)
۱۴۸ - ویژگی های ساخت گرایی عناصر چهارگانه
۱۴۸ الف- هستی شناسی انسان شناسی ساخت گرایی و کارکرد آن ها در عناصر چهارگانه آموزش از دور
۱۵۰ ب- معرفت شناسی ساخت گرایی و کارکرد آن ها در عناصر چهارگانه آموزش از دور
۱۵۲ ج- ارزش شناسی ساخت گرایی و کارکرد آن ها در عناصر چهارگانه آموزش از دور
۱۵۳ ۲-۶. مبانی اجتماعی آموزش و یادگیری از دور
۱۵۳ الف- نشانه اجتماعی جامعه پذیری و کارکرد آن ها در عناصر چهارگانه آموزش از دور
۱۵۵ ب- نشانه اجتماعی هنجار و نقش و کارکرد آن ها در عناصر چهارگانه آموزش از دور
۱۵۶ ت- نشانه اجتماعی گروه، تعامل، ارتباط و کنش متقابل و کارکرد آن ها در عناصر چهارگانه آموزش از دور

ج- نشانه اجتماعی گفتگو و کارکرد آن‌ها در عناصر چهارگانه آموزش از دور	۱۵۹
۳-۶. مبانی روانشناختی آموزش و یادگیری از دور	۱۶۰
الف- وظیفه شناختی انگیزه و کارکرد آن‌ها در عناصر چهارگانه آموزش از دور	۱۶۰
ب- وظیفه شناختی توجه و هوشیاری و کارکرد آن‌ها در عناصر چهارگانه آموزش از دور	۱۶۲
ج- وظیفه شناختی تمرکز و ادراک و کارکرد آن‌ها در عناصر چهارگانه آموزش از دور	۱۶۴
د- وظیفه شناختی پردازش اطلاعات و تفکر انتقادی و کارکرد آن‌ها در عناصر چهارگانه آموزش از دور	۱۶۵
ر- وظیفه شناختی بازایی و یادآوری اطلاعات و کارکرد آن‌ها در عناصر چهارگانه آموزش از دور	۱۶۷
منابع	۱۶۹

فصل هفتم - تحقیقات آموزش و یادگیری از دور

۷. مقدمه	۱۷۸
۷-۱. هسته اصلی تحقیقات آموزش و یادگیری از دور	۱۷۹
۷-۲. تحقیقات در مورد پیامدهای یادگیری	۱۸۲
۷-۳. تحقیقات در مورد خلاصه تحقیقات جدید	۱۸۲
۷-۴. تحقیقات گزارش شده	۱۸۴
۷-۵. تحقیقات در مورد بینش یادگیرنده‌ها	۱۸۶
۷-۶. تحقیقات در مورد گرایش یادگیرنده‌ها	۱۸۹
۷-۷. تحقیقات در مورد تعامل	۱۹۵
۷-۸. تحقیقات در مورد موانع آموزش و یادگیری از دور	۱۹۹
۷-۹. تحقیقات در مورد فناوری آموزش و یادگیری از دور	۲۰۱
۷-۱۰. تحقیقات در مورد اسطوره‌های محافظ آموزش و یادگیری از دور	۲۰۴
منابع	۲۰۷

فصل ۸ - نظریه‌ها و رویکردهای یادگیری از دور

۸. مقدمه	۲۱۳
۸-۱. هرم یادگیری و تجربیات یادگیری	۲۱۹
۸-۲. انتخاب رسانه بر اساس هرم یادگیری دیل	۲۲۲
۸-۳. مبانی یادگیری اینترنت محور	۲۲۹
منابع	۲۳۴

فصل ۹- برنامه ریزی و طراحی آموزش برخط

۲۳۶ مقدمه ۹-۱
۲۳۹ ۱-۹. شناخت مخاطبان (یادگیرنده ها)
۲۴۳ ۲-۹. تشخیص محتوی ضروری
۲۴۴ ۳-۹. تعیین اهداف کلی و عینی آموزش
۲۴۴ ۴-۹. تعیین استراتژی آموزشی و نوع رسانه
۲۴۵ ۵-۹. انتخاب رسانه
۲۴۶ ۶-۹. تصویری کردن اطلاعات
۲۴۷ ۷-۹. شناخت محیط یادگیری
۲۴۹ ۸-۹. طراحی آموزشی در شبکه جهانی اینترنت
۲۵۰ ۹-۹. تضمین کیفیت
۲۵۲ ۱۰-۹. سایر موارد
۲۵۳ ۱۱-۹. قوانین طلایی برای طراحی بهتر و جدیدتر آموزش برخط
۲۶۴ منابع

فصل ۱۰- سنجش و اندازه گیری یادگیری برخط

۲۶۸ مقدمه ۱۰-۱
۲۶۹ ۱-۱۰. آموزش و یادگیری و اهداف سنجش
۲۷۳ ۲-۱۰. سنجش و طراحی آموزشی
۲۷۹ ۳-۱۰. راهبرد های سنجش برخط
۲۸۳ ۴-۱۰. کارکرد های سنجش برخط
۲۸۸ ۵-۱۰. تلفن همراه و سنجش برخط
۲۹۵ منابع

فصل اول

بستر اقتصادی، اجتماعی شکل گیری آموزش و یادگیری از دور

۱. مقدمه

دستیابی به هر حقیقتی، برخواسته از مطالعه عمیق و همه جانبه در سابقه و زمینه رخ داد وقایع است. برای رسیدن به حقایق باید از واقعیت‌ها عبور کرد و تاریخ را ورق زد. بررسی دیدگاه‌ها، دانش، علم و خط سیر لحظه به لحظه بروز واقعیت‌ها، بینش را عمیق و حقیقت مستتر در واقعیت‌ها را آشکار می‌سازد. طی این مسیر خود مستلزم بازبینی، بررسی، کنکاش، بازگشت به عقب، رفتن به جلو، درک منطق زیر بنائی و نقد دانش موجود است. فرآیند بازنگری خود نوعی بازخورد و پس‌خوراندی است که چشم‌ها را باز، گوش‌ها را شنوا، بصیرت را بیدار و کلیه ابعاد حقیقت جوئی را آشکار می‌سازد. با این استدلال، درک چگونگی شکل گیری آموزش و یادگیری باز و از دور نیازمند بررسی بسترهای اقتصادی و چشم اندازهای توسعه انسانی است تا جایگاه و نقش تربیت و یادگیری انسان مشخص شود. شکی نیست که در این بررسی نقش آموزش عالی برجسته می‌باشد.

در این فصل ابتدا بسترهای توسعه اقتصادی و ارتباط آن با توسعه انسانی به بحث گذاشته می‌شود سپس نقش آموزش عالی و دانشگاه‌ها به عنوان مرکز ثقل پرورش نیروهای تخصصی در توسعه انسانی بررسی می‌شود.

۱-۱. توسعه اقتصادی و توسعه انسانی^۱

یکی از اصلی ترین دغدغه‌های زندگی بشر، دستیابی به پیشرفت و توسعه اقتصادی است. توسعه یک مفهوم چند بعدی و ارزشی است که بار لغوی آن، خارج از لفاف سنتی، حرکت به سمت تغییر اساسی در ساختارهای اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی است. توسعه، دستاورد بشری است و فرایند دستیابی انسان به ارزش های خود است (از کیا، غقاری، ۱۳۸۱ ص ۹).

از دیدگاه اقتصاددانان، توسعه به معنای توانایی اقتصاد ملی برای ایجاد و تداوم رشد سالانه تولید ناخالص ملی با نرخ های ۵ تا ۷ درصد و بیشتر است (تودارو، ۱۳۶۸، ص ۸۵). هدف نهایی توسعه فراهم آوردن فرصت های زندگی و ارتقاء مستمر کل جامعه به سوی زندگی بهتر و انسانی تر است.

از منظر تاریخی دهه ۱۹۶۰ دهه آغاز گر توسعه بوده است. سازمان ملل در بیانیه خود در دسامبر ۱۹۶۱ توسعه را فعالیت مشارکتی، ملی، بین المللی و نه رقابتی مطرح نموده است. تا پیش از سال ۱۹۹۰، طی سه دهه، نگاه کمی بر فرایند توسعه حاکم بوده است. متغیرهای کمی و شاخص های اقتصادی مانند تولید ناخالص داخلی، در آمد سرانه، کاهش فقر، مردم سالاری و ثبات سیاسی مبین رشد و توسعه اقتصادی بودند (باسو، ۱۹۹۷). اگرچه مولفه های بی شماری در رشد و توسعه اقتصادی نقش دارند اما از سال ۱۹۹۰ به دلیل کاستی های فراوانی که متغیر "توسعه اقتصادی" در تعیین درجه توسعه یافتگی کشورها و میزان دستیابی انسان ها به ارزش های خود داشت، شاخص "توسعه انسانی"^۲ برای اندازه گیری میزان توسعه یافتگی جوامع توسط سازمان ملل معرفی گردید. چون انسان هم هدف توسعه و هم ابزار توسعه است، طبیعی است که توسعه انسانی گام اول در توسعه اقتصادی به شمار رود. این اصطلاح به دنبال این سوال که آیا مردم بعد از سه دهه، ابزار توسعه هستند یا هدف توسعه، مطرح گردید. پروفیسور دادلی سیرز^۳ استاد مرکز توسعه دانشگاه ساسکس، در مفهوم نوین توسعه، انسان ها را هم هدف و هم وسیله توسعه مطرح نمود (نراقی، ۱۳۸۰، ص ۸۲). در حقیقت توسعه سه هدف را دنبال می کند: تغییر در رابطه انسان با طبیعت، تغییر در رابطه انسان با انسان و تغییر در رابطه انسان با خود (کاظمی پور، ۱۳۷۹، ص ۶۳). تغییر در این روابط، همه ابعاد وجودی و زندگی انسان را توسعه می بخشد. آمارتیا سن^۴ (۲۰۰۴: ۵ و ۴) توسعه انسانی را فرآیند گسترش آزادی های واقعی

1. Economic Growth & Human Development

2. Human Development Indicators

3. Dudley Sears

4. Amartya Sen

معرفی کرد که مردم باید از آن برخوردار باشند. از نظر آمارتیاسن برطرف کردن موانع عمده آزادی اعم از فقر و ظلم، فرصت‌های اقتصادی ضعیف، محرومیت‌های اجتماعی، غفلت از ارائه تسهیلات عمومی و غیره به بهبود الگوی زندگی افراد منجر می‌شود. وی تأکید دارد که نگاه فراتر به توسعه به معنای فراتر رفتن توسعه از حیطه‌های افزایش ثروت و رشد تولید ناخالص ملی و سایر متغیرهای مربوط به درآمد است.

سازمان ملل، مردم را ثروت واقعی هر کشوری می‌داند و مرکز ثقل توسعه پایدار کشورها را توجه به انسان و ارتقاء توانمندی‌های ذهنی و رفتاری و علمی آن در سایه امنیت و رفاه می‌داند. توسعه انسانی از نظر سازمان ملل (۱۹۹۰) فرآیند بسط انتخاب‌های آزاد افراد و برخورداری از سه شاخص عمده: زندگی سالم و طولانی، دانش و آموزش کافی و استانداردهای مناسب زندگی است. افراد جامعه اگر سالم‌تر و باسوادتر باشند و از تغذیه بهتر برخوردار باشند بیشتر در فعالیت‌های اقتصادی شرکت می‌کنند و سرمایه انسانی بیشتری به عنوان منبع تولیدی در اختیار نظام اقتصادی قرار می‌دهند. به عبارتی، توسعه انسانی با سرمایه انسانی همراه می‌شود و بر رشد اقتصادی تأثیر می‌گذارد. مطالعات تجربی در سطح جهانی تأثیر مثبت آموزش و پژوهش، بهداشت و سلامتی و تغذیه مناسب نیروی انسانی را در بهره‌وری و درآمد نیروی کار و کارایی فعالیت‌های اقتصادی کشورها نشان داده است. کشورهای جهان به شدت تلاش می‌کنند که با پیشرفت سریع اقتصادی ضمن تأمین رفاه و امنیت داخلی به قدرت پایدار منطقه‌ای و جهانی تبدیل شوند.

رشد اقتصادی و توسعه انسانی چرخه متقابلی را تشکیل می‌دهند. توسعه انسانی در رشد پایدار اقتصادی موثر است و رشد اقتصادی بر توسعه انسانی تأثیر می‌گذارد. شاخص‌های رشد اقتصادی مانند: افزایش درآمدهای خانوار، افزایش هزینه‌های دولت در ارائه تسهیلات عمومی و مخارج اجتماعی، اجرای سیاست‌های توزیع مناسب‌تر درآمد و ثروت، مبارزه با فقر، افزایش نرخ امید به زندگی، افزایش نرخ باسوادی، دسترسی به آب سالم و رفع تبعیض بین زنان و مردان سطح توسعه انسانی را ارتقا می‌بخشد. در تحلیل مربوط به عوامل تعیین‌کننده رشد اقتصادی "بهبود کیفیت نیروی کار" فراموش شده است (شیرازی بهشتی، ۱۳۷۳).

همزیستی و ارتباط متقابل بین توسعه اقتصادی و توسعه انسانی به لحاظ نظری، یک رابطه مثبت، معنادار و دوطرفه است که ممکن است جوامع را به تعالی برساند و یا به دام فقر و بدبختی گرفتار سازد. این ارتباط چهار حالت دارد:

الف- توسعه انسانی پایین، رشد اقتصادی کم^۱ ب- توسعه انسانی بالا، رشد اقتصادی زیاد^۲
ج- توسعه انسانی بالا، رشد اقتصادی کم^۳ (توسعه انسانی نامتوازن) **د-** توسعه انسانی پایین، رشد اقتصادی زیاد (رشد اقتصادی نامتوازن).

توسعه انسانی نامتوازن (رشد اقتصادی متوقف کننده توسعه انسانی) و رشد اقتصادی نامتوازن (توسعه پایین انسانی متوقف کننده رشد اقتصادی) عامل ایستایی و رکود جوامع هستند که مطلوب نظر سیاست گذاران توسعه اقتصادی نمی باشد. چون توسعه انسانی پیش نیاز رشد پایدار و بلندمدت است باید متناسب با آن پیش رود. مطلوب ترین حالت توسعه، رشد متناسب هر دو می باشد.

در نظر گرفتن آستانه توسعه انسانی برای حرکت در مسیر رشد اقتصادی عاملی است تا سیاست های اقتصادی که برای مبارزه با فقر و موانع رشد اقتصادی اتخاذ می شود با نگاهی بالاتر از سطح آستانه توسعه انسانی همراه گردد. سیاست های اقتصادی توسعه کشورهای مختلف میزان اهمیت، نقش و جایگاه منابع انسانی را به عنوان ثروت ملی در مسیر توسعه همه جانبه نشان می دهد. آمارها نشان می دهند که بطور متوسط ۶۴ درصد ثروت کشورهای جهان را منابع انسانی، ۱۶ درصد منابع فیزیکی و ۲۰ درصد را منابع طبیعی تشکیل می دهد^۴.

در ژاپن ۸۰ درصد ثروت را منابع انسانی تشکیل می دهد. در ایران ۳۴ درصد ثروت را عامل انسانی و ۳۷ درصد منابع فیزیکی و ۲۹ درصد را منابع طبیعی تشکیل می دهد (امانی، ۱۳۸۹: ۱۰۴). این درصدها نشان می دهد که سیاست های توسعه در کشورها به استثناء ژاپن خیلی متکی بر دوش منابع انسانی نمی باشد و از منابع فیزیکی و طبیعی بیشتر بهره می برد.

اساساً توسعه انسانی بر محوریت انسان و شکوفایی ظرفیت ها و توانمندی های او به عنوان سرمایه های انسانی در پیشبرد توسعه تاکید دارد. هدف از این محوریت (سرمایه انسانی شدن)، صرفاً نقش آفرینی و مشارکت نیروی انسانی در طرح های توسعه مانند سهامدار کردن کارگران در منافع کارخانه ها نیست بلکه بهره مندی دائمی او از نتایج توسعه یافتگی و پیشرفت می باشد. بنابر این توسعه انسانی دو وجه دارد: یک وجه آن مربوط به ایجاد قابلیت های انسانی، همچون بهبود در سلامت، دانش و مهارت است و وجه دیگر آن به کارگیری این قابلیت ها در فرصت ها و اهداف سودمندی همچون فعال بودن در عرصه های سیاسی، اجتماعی و فرهنگی و یا اقتصادی به عنوان سرمایه انسانی که در نهایت به رفاه افراد و جامعه منتهی

1. Vicious cycle

2. Virtuous cycle

3. HD-Lopsided

4. www.worldbank.org

می‌گردد (سازمان ملل، ۱۹۹۰). کشورهایی که شاخص توسعه انسانی آن‌ها (HDI) از ۰/۸ بالاتر است کشورهای توسعه یافته نامیده می‌شوند.

از سال ۱۹۹۱ میلادی رتبه‌بندی کشورها از نظر پیشرفت‌های توسعه انسانی و متوسط آسودگی‌های زندگی توسط سازمان ملل متحد بر اساس شاخص‌هایی از جمله درآمد سرانه واقعی، نرخ باسوادی، آموزش، بهداشت، تغذیه و نیز امید به زندگی (در بدو تولد) انجام می‌شود. سازمان ملل در بحث اندازه‌گیری و سنجش توسعه انسانی، علیرغم شاخص‌های متعدد، سه شاخص طول عمر، سطح دانش و سطح معاش آبرومند را به عنوان شاخص‌های کلیدی در نظر گرفته است. این سه شاخص بسیاری از ابعاد و جنبه‌های مربوط به کیفیت زندگی را در بر می‌گیرند (از کیا و غفاری، ۱۳۸۱). شاخص سطح دانش اشاره به آموزش و یادگیری انسان‌ها دارد که از اهمیت بالایی برخوردار است.

در هزاره سوم، سرمایه انسانی بالاترین و با ارزشترین سرمایه و بزرگترین دارایی هر سازمان و کشوری محسوب شده است. دانش نهفته در ذهن انسان‌ها (دانش بالقوه پنهان) در ارتباطات با دیگر افراد جامعه و محیط سازمانی قابلیت تصرف و سازماندهی پیدا می‌کند و تبدیل به سرمایه قدرتمند صحنه تولید می‌شود. دانش و تجربه انباشته شده در ذهن افراد در سایه تکنولوژی مدرن، به همراه اطلاعات روز تبدیل به کالایی قابل عرضه، انتقال و توسعه می‌گردد که مصرف آن موجب تخریب ارزش آن نمی‌شود بلکه موجب پیدایش سوال‌های جدید، تحقیقات گسترده، تغییرات، تقویت و تولید اطلاعات جدید می‌گردد که نقطه پایانی برای آن‌ها نمی‌توان متصور شد.

شناسایی و توانمندسازی ظرفیت‌های درونی انسان‌ها راه دستیابی به شاخص‌های توسعه انسانی را امکان‌پذیر می‌کند. آموزش و به خصوص آموزش عالی در این توانمندسازی نقش اساسی را ایفا می‌کنند. جایگاه آموزش عالی نه در ابتدای فرایند توسعه و نه در انتهای آن است. آموزش عالی همگام با تمامی مراحل توسعه پیش می‌رود. آموزش عالی نه معلول توسعه و نه علت توسعه می‌باشد. آموزش عالی و توسعه با یکدیگر چرخه کاملی از فرایند توسعه را تشکیل می‌دهند مشروط بر این که هر کدام جایگاه درست خود را در این چرخه بدست آورند.

۱-۲. توسعه انسانی، نظام آموزشی و آموزش عالی

موتور محرکه فرآیند توسعه و تحول در هر جامعه‌ای، عامل انسانی است. پژوهشگران قرن ۱۹ توسعه را در بیان تاریخ انسان به کار می‌برند و گذر انسان از یک مرحله به مرحله بعد در زمینه مادی، فرهنگی و عقلانی را با عنوان توسعه انسانی عامل رشد و توسعه همه‌جانبه می‌دانند (از کیا و

غفاری، ۱۳۸۱، ص ۷۹). طراحی و اجرای برنامه توسعه در هر کشور از یک طرف به باور و نگرش و از طرف دیگر به مشارکت مردم نیاز دارد. مشارکت مردم مستلزم آمادگی درونی، همراهی فکری و همکاری آن‌ها است که از طریق آموزش و تربیت میسر می‌شود.

نهاد های آموزشی، هم متولی آموزش وهم مروج و سازنده نگرش می‌باشند و می‌توانند ملتی را به جریان توسعه یافتگی نزدیک یا دور کنند. دستیابی به توسعه با باورهای ضد توسعه ناشدنی و غیرممکن است. بنابر این به موازات بحث در خصوص توسعه انسانی باید تغییر، اصلاح و بهبود در باورها و نگرش های مردم صورت بگیرد تا مشارکت برای تسریع فرآیند توسعه انسانی عملی گردد.

شناخت مفهوم توسعه، منشاء توسعه (ایجاد کردنی یا ایجاد شدنی، درونی یا بیرونی)، عامل اصلی بازدارنده یا پیش برنده توسعه (نظام آموزش و پرورش و آموزش عالی) و هدف وزمینه های روانی و نگرشی توسعه کمک زیادی به فرایند توسعه انسانی می‌کند. منابع انسانی هر کشوری عامل فعال تولید و پیش برنده توسعه بوده که سرمایه و منابع طبیعی آن کشور را به خدمت تولید و توسعه در می‌آورند. بدون نیروی انسانی، سرمایه و منابع طبیعی به کالای مورد نیاز تبدیل نمی‌گردند. سرمایه انسانی دانش، توانمندی، مهارت و تجربه ای است که در ذهن، باور و اندیشه انسان‌ها وجود دارد. اندوخته این نوع سرمایه هیچ گاه بر اثر مصرف کم نمی‌گردد بلکه بر توان و قوت آن افزوده می‌شود و تنها کالایی است که مصرف بیشتر آن توصیه می‌گردد. تودارو^۱ بیان می‌کند: کشوری که نتواند مهارت‌ها و دانش مردمش را توسعه بخشد و از آن در اقتصاد ملی و جهانی استفاده برد، قادر نخواهد بود در هیچ زمینه دیگری به توسعه دست یابد (چیت ساز قمی، ۱۳۷۸، ص ۵۶).

توسعه علم، دانش و مهارت منابع انسانی کشور ناشی از کنش متقابل و پایدار بین نظام آموزشی و نظام اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی آن کشور می‌باشد. نظام آموزشی در کنار وسعت بخشیدن به افق های ذهنی و خلق بصیرت و آگاهی از امکاناتی که به برکت دانش روبه افزون جهان در اختیار او قرار می‌گیرد، انتظاراتی را در شخص بر می‌انگیزد که تنها از طریق همناوایی با نظام آموزشی جامعه تامین می‌گردد (یونسکو، ۱۳۷۶، ص ۶۳). در فرایند توسعه، انتظار از نظام آموزشی ایجاد توانمندی های رفتاری در سه بعد قابلیت تحصیلی، قابلیت شغلی و حرفه ای، قابلیت تدبیر و تدبیر می‌باشد (کاظمی پور، ۱۳۷۹، ص ۶۷).

اصلی ترین عامل تعیین کننده توسعه انسانی و به تبع آن توسعه اقتصادی - اجتماعی در

شرایط متحول کنونی، برخورداری نیروی انسانی از دانش، آموزش و پژوهش است که در نظام آموزشی و در بالاترین سطح آن آموزش عالی تجلی می‌یابد. آموزش عالی به‌عنوان متولی و نظام هماهنگ‌کننده مهارت‌آموزی و ایفای نقش اجتماعی، کانون تبلور و نوآوری‌های علمی، بازگشت به منابع و نیروهای درونی و تجلی هویت فرهنگی هر کشور است. آموزش عالی به‌عنوان نهاد مولد اندیشه^۱ و موتور محرکه توسعه در اکثر کشورها و طی ادوار مختلف تلاش‌های متعددی در آموزش، پژوهش و مهارت‌آموزی برای دستیابی به توسعه اقتصادی و رفاه انجام داده است تا بتواند به افزایش بهره‌وری و پیشرفت تکنولوژی کمک کند.

در سال ۱۹۶۳ رنه ماهو^۲ دبیر کل سابق یونسکو ادعا نمود که توسعه زمانی تحقق می‌یابد که علم و دانش در فرهنگ یک کشور هضم گردد.

نیروی انسانی با جذب دانش نوین و کاربست آن تبدیل به منابع و سرمایه انسانی می‌گردند و آموزش عالی مسیر انباشت سرمایه انسانی را هموار می‌سازد. سرمایه انسانی در هر سازمانی بحث آموزش‌های رسمی و غیر رسمی را برجسته می‌سازد. طرفداران نظریه سرمایه انسانی در خصوص آموزش‌های سازمانی از تنوع نگرشی برخوردارند.

شولتز^۳ (۱۹۶۱) آموزش رسمی را عامل سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی می‌داند. وی موفقیت‌های ژاپن را در تولیدات کشاورزی و همچنین بازسازی سریع آلمان را پس از جنگ جهانی دوم، تنها به دلیل استقرار یک نظام آموزش فراگیر و جامع در ژاپن و وجود نیروهای ماهر و آموزش دیده در آلمان می‌داند.

بیکر^۴ (۲۰۰۲) اشاره به آموزش‌های رسمی و ضمن کار دارد و ویژگی‌های کیفی افراد را سرمایه آن‌ها می‌داند. از نظر بیکر سرمایه انسانی نه سرمایه فیزیکی نه سرمایه مالی بلکه دانش، مهارت، خلاقیت و سلامت فرد است (نادری، ۱۳۷۹).

رومر^۵ (۱۹۹۰: ۲) نقش دانش را به‌عنوان کالای رقابت‌ناپذیر^۶ در شکل‌گیری سرمایه انسانی طرح می‌کند. علیرغم بینش‌های متفاوت، تمامی نظریه پردازان سرمایه انسانی نقش بهره‌زایی آموزش (به ویژه آموزش عالی) را برجسته کرده‌اند.

در ارتباط با سرمایه‌گذاری در آموزش چهار دیدگاه متفاوت وجود دارد.

1. Think Tanks
2. Rene Maheu
3. Schultz, T.W.
4. Becker, G.S.
5. Romer
6. Non-Rival

- ۱- دیدگاهی که سرمایه‌گذاری در آموزش را سرمایه‌گذاری انسانی تلقی می‌کند.
- ۲- دیدگاهی که سرمایه‌گذاری در آموزش را سرمایه‌گذاری اجتماعی و ارزشی در کنار سرمایه‌گذاری انسانی تلقی می‌کند.
- ۳- دیدگاهی که سرمایه‌گذاری در آموزش را مستقیماً عامل رشد سرمایه انسانی نمی‌داند و عوامل دیگر را در رشد و بهره‌وری سرمایه‌های انسانی موثر می‌دانند.
- ۴- دیدگاهی که آموزش را با اشتغال منطبق می‌داند (چیت‌ساز قمی، ۱۳۷۸، ص ۵۸).

در هر چهار دیدگاه، رسالت آموزش عالی مهارت‌آموزی و تبدیل نیروی انسانی به منابع انسانی (یدی، فکری و تخصصی) مورد نیاز اقتصاد جامعه است. آموزش عالی، معرف نوع مهمی از سرمایه‌گذاری در منابع انسانی است که با فراهم آوردن و ارتقاء بخشیدن دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های مورد نیاز کارکنان ارشد فنی، حرفه‌ای و مدیریتی به توسعه اقتصادی کمک می‌کنند (قارون، ۱۳۷۳).

سرمایه‌گذاری بیشتر در آموزش، رشد اقتصادی بیشتر را موجب می‌گردد (ستاری فر، ۱۳۷۲، ص ۱۵۹). یونسکو در بیانیه ۲۰۰۹ پاریس با عنوان «پویایی جدید آموزش عالی و تحقیقات برای تغییر اجتماعی و توسعه» اعلام نمود که در هیچ زمانی سرمایه‌گذاری در آموزش عالی بیش از امروز برای پیشبرد تحقیقات، نوآوری، خلاقیت و ساختن جامعه معرفتی از اهمیت برخوردار نبوده است. آموزش عالی به عنوان یک کالای عمومی و الزامی، راهبردی برای تمامی سطوح آموزشی و بستری برای پژوهش، نوآوری و خلاقیت است و به همین دلیل در زمره مسئولیت و حمایت اقتصادی دولت‌ها قرار می‌گیرد. این بیانیه دهه قبل را شاهدی بر این مدعا می‌داند که آموزش عالی و پژوهش در ریشه‌کنی فقر، توسعه پایدار و پیشروی به سوی دستیابی به اهداف مورد توافق توسعه در سطح بین‌المللی سهمیم بوده‌اند. در اعلامیه جهانی حقوق بشر نیز دسترسی به آموزش عالی برای همگان تأکید و یک حق تلقی شده است (ماده ۲۶ بند ۱).

آموزش عالی منعکس‌کننده واقعیت‌ها و راه‌گشای چالش‌های جهانی مانند امنیت غذایی، تغییرات آب و هوا، مدیریت آب، گفت‌وگوی درون فرهنگی، انرژی قابل احیا، بهداشت عمومی و غیره است. معضلات چندلایه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی، مسئولیت اجتماعی آموزش عالی را برای پاسخ‌گویی چند برابر و دانشگاه و مراکز آموزش عالی را به نهادی برای سوق دادن جامعه به سوی ابداع، تولید و انتشار دانش و اطلاعات جهانی برای مواجهه با مشکلات تبدیل می‌کند. اندیشه دانایی محوری، جامعه‌یادگیرنده، دهکده جهانی و ... در آستانه ورود به تمدن و موج جدید انقلاب بشری که در چند دهه اخیر و در امتداد تمدن کشاورزی به قدمت هزاران سال و تمدن صنعتی به قدمت ۳۰۰ سال و انقلاب ارتباطات و اطلاعات به قدمت

سده اخیر آغاز گردیده، نگرش جهان را به انسان از نگاه ابزاری به منبع ثروت و دارائی فکری تغییر داده است (زندى، حقیقى، ۱۳۸۷: ۱۸۳). عامل این تغییر نگرش، آموزش عالی می‌باشد که در کنار آموزش و پژوهش عهده دار تربیت نیروی متخصص در داخل کشور و پاسخگوی نیازهای جامعه و از منظر فراخ تر انجام وظائف در سطح ملی و فراملی و بین‌المللی می‌باشد.

برقراری تمرکز بین‌رشته‌ای، تقویت تفکر نقادانه، آموزش اخلاق و تربیت شهروند فعال در کنار وظایف اصلی دانشگاه شکل می‌گیرد و حرکت به سمت استقرار صلح، دفاع از حقوق بشر، پیشبرد توسعه پایدار و حفظ ارزش‌های مردم سالاری و رفع معضلات جهانی میسر می‌گردد.

دانشگاهیان با سه ویژگی مشارکت، علم و عمل، به سازمان یادگیرنده تبدیل می‌شوند تا ارتباط وسیع و منسجمی بین دانش و توسعه مبتنی بر دانایی برقرار نمایند. دانشگاه به عنوان نظام پیشقراول آموزش عالی در هر جامعه، نه یک اندیشه صرفاً دولتی (خاص جوامع جهان سوم) که یک اندیشه پژوهشی و سازمانی (خاص جوامع پیشرفته) نیز می‌باشد. دانشگاه در انجام رسالت خویش می‌تواند عامل و یا مانع توسعه باشد (بیانی، ۱۳۷۷، ص ۲۵). دانشگاه یکی از پرارزش‌ترین نهاد تحقیقاتی جامعه برای پیشرفت و توسعه است که سه وظیفه عمده ۱- تولید دانش و انتقال دانش ۲- تربیت نیروی انسانی متخصص ۳- عرضه خدمات به جامعه را بر عهده دارد.

سرعت تغییرات علم و تکنولوژی، دنیا را آن چنان از اطلاعات انباشته کرده است که فرصت فراگیری را بر همگان محدود و افراد جامعه را در دستیابی و به کارگیری اطلاعات سردرگم نموده است. سرعت پذیرش نوآوری و دانش نوین خود نوعی خلاقیت تلقی می‌شود که علاوه بر تلاش‌های فردی برای مهار آن فعالیت‌های رسمی، هدفمند و برنامه‌ریزی شده‌ای را نیاز دارد که از عهده نظام دانشگاهی برمی‌آید. دانشگاه‌ها به عنوان نهادهای اجتماعی، درجات متفاوتی از گشادگی و پذیرش را نسبت به نوآوری و تغییرات فناوری دارند. نهاد دانشگاهی با پذیرش تغییرات فناوری و کاربرد آن در آموزش پاسخگوی ویژگی‌های برجسته دنیای امروزی مانند تنوع در جنس، سن، موقعیت اقتصادی، اجتماعی، نژاد، توانایی‌های فیزیکی و توانایی یادگیری فرا ملی است. دانشگاه با گذر از آموزش سنتی به نهادی موثر در توسعه انسانی عصر دانایی تبدیل شده است.

۳-۱. گذر از آموزش سنتی و شکل‌گیری آموزش و یادگیری از دور

اگر نگویم هزاران سال ولی چندین قرن است که تبادلات یاددهی و یادگیری در مکان‌هایی به نام مدارس و در سطوح بالا، دانشگاه‌ها در حال انجام است. تاریخ نشان داده است که یادگیری آغازگر نظام آموزشی است. مطالب و پیام‌های آموزشی چه از کتاب، زبان و یا از محیط به فرد

منتقل شوند، فاصله ای را برای پیمودن طی می کنند و همین فاصله آغازگر آموزش و یادگیری از دور می باشد.

فرایند انتقال پیام حداقل سه عنصر اساسی: پیام، شنونده و ارسال کننده را نیاز دارد. گاهی مواقع برای ارسال پیام از ابزارهایی استفاده می شود. اسپیلان^۱ (۱۹۹۳) ابزار انتقال را در کنار حضور اجتماعی دو طرف برای هر نوع انتقال اطلاعات یا پیام های آموزشی ضروری می داند. در آموزش و یادگیری از دور این ابزارها نقش مهمی ایفا می کنند. در نظام سنتی عناصر انتقال و دریافت پیام های آموزشی و فاصله بین آنها محصور در مکان و زمان خاصی است اما در رویکرد نوین آموزشی این فاصله تقریباً قابل کنترل نیست و مقید به زمان و مکان خاصی نیز نمی باشد.

امروزه کنش افراد تنها بر دانش رسمی و کلیشه ای آنها استوار نمی باشد. دگرگونی در راه است و افراد آموزش دیده نمی توانند با دانش فراگرفته شده قبلی حرکت کنند. آنها باید با تغییرات همراه شوند و همواره و در همه مراحل زندگی، کار و تحصیل بیاموزند. اما پرداخت دوباره به امر آموزش در زمان اشتغال و کار، چگونه و در کدامین فرصت زمانی امکان پذیر است؟ چگونه می توان وحدت زمانی و مکانی، یکنواختی و همسانی محتوی آموزشی، نقش ثابت و ایستای مدارس، نگاه سنتی به آموزش در خانه و جامعه و مدرک گرایی رسمی و معتبر را در دوران گذر از انقلاب کشاورزی به انقلاب صنعتی، فراصنعتی و عصر اطلاعات گنجانند؟

آموزش از دور یکی از پیامدهای عصر صنعتی و فراصنعتی است که قدمت ۱۵۰ ساله دارد. این نوع آموزش از نتایج دگرگونی نظام اقتصاد جهانی و توسعه فناوری صنعتی به خصوص فناوری مربوط به حمل و نقل و ارتباطات پستی است که در آن دانش و اطلاعات مهمترین منبع ثروت برای رفع نیازهای افراد جامعه تلقی و در محافل فردی و گروهی رد و بدل می شوند. تغییر ساختار آموزش سنتی به آموزش و یادگیری از دور بسیار طولانی، وقت گیر و تدریجی رخ داده است. یک دوره ۱۰۰ ساله توأم با شک و تردید که در رقابت با آموزش سنتی و حذف آموزش چهره به چهره، سعی در حفظ موقعیت و هویت بخشی داشته و در دوران طلایی ۵۰ ساله اخیر و عصر اینترنت سعی در ارائه آموزش با ویژگی های آموزش حضوری و سنتی و تعاملات چهره به چهره الکترونیکی دارد. جامعیت یادگیری و آموزش در یک پیکره واحد توانایی قرار دادن دوشیوه آموزش حضوری و غیر حضوری را در کنار هم فراهم می کند بگونه ای که کارایی پایین یکی توسط دیگری جبران می گردد. جدول زیر تفاوت های آموزش سنتی (حضوری) با آموزش نوین (غیر حضوری) نشان می دهد.

جدول (۱) تفاوت آموزش سنتی با نوین

ابعاد مقایسه	آموزش سنتی	آموزش الکترونیکی
نظام آموزشی	معلم محور	دانش آموز محور
فرایند آموزش	برنامه ریزی استاندارد و از پیش تعیین شده	انعطاف پذیر
محیط آموزش	مدرسه و دانشگاه	سراسر شبکه
بازه زمانی	سال تحصیلی مشخص	انعطاف زمانی
بازه مکانی	محیط مشخص آموزشگاه	انعطاف مکانی
منابع درسی	محدود به چند کتاب	نامحدود با دسترسی به اینترنت
نوع نگرش	آموزش ها و مهارت های فردی	توسعه دانش و مهارت های فردی و اجتماعی
وسایل کمک آموزشی	عکس یا متن و آزمایشگاهی	ابزارهای چند رسانه ای و شبیه ساز
تعامل میان فردی	مدرس با فراگیران کلاس	کلیه جامعه یادگیرنده
تأکید بر	رقابت	کار گروهی
پیشرفت و مسیر یادگیری	از قبل برنامه ریزی شده	با توجه به موقعیت و نیازهای جاری
وظیفه فراگیر	حفظ مطالب	مدیریت و تولید دانش و حل مسئله
حضور فراگیر	تمام وقت	نیمه حضوری و غیر حضوری
ویژگی فراگیری	-محصل - تحصیل از روی عادت، اجبار یا انگیزه ضعیف - بدون مسئولیت اداره زندگی - اجبار با نظارت خانواده و محوریت معلم - تفاوت فردی کم	- معمولا شاغل و محصل - تحصیل از روی نیاز، انگیزه و داوطلبانه - دارای مسئولیت اداره زندگی - خود گردانی و خود نظارتی در یادگیری - تفاوت فردی زیاد

- سنین متفاوتی - یادگیری مستقل - پیشینه ترتیبی متفاوت	- سنین مشابه - یادگیری حمایت شده - پیشینه ترتیبی یکسان	ویژگی فراگیر
بازسازی پاسخ‌ها به هنگام مواجهه با مسئله	از قبل تعیین شده	فرایند پاسخگویی
یادگیری با دیگر فعالیت‌ها یکپارچه می‌باشد	یادگیری فعالیت متمایز از دیگر کارهاست	یکپارچگی یادگیری

در آموزش حضوری، فراگیران اکثراً "بین مطالبی که در حصارهای کلاسی و محتوایی دوران تحصیل به شیوه سنتی فرا گرفته‌اند با سوژه‌هایی که در زندگی واقعی با آن‌ها سرو کار دارند ارتباطی برقرار نمی‌کنند. در ساختار کلاسی، مدرس در نظریه و تئوری‌های علمی در نماد دانایی ظاهر می‌گردد و فراگیر نماد نادانسته‌ای از تئوری‌ها و اندیشه‌ها می‌باشد. فراگیر سوژه فرا گرفته شده را با عینک نظریه نگاه کرده و تنها قادر به حکم کردن می‌باشد و نه پرسش و خلق. فراگیران اسیر تکرار مطالب و تجربیات می‌گردند و به سرعت به سوی نتیجه‌گرایی پیدا می‌کنند. مصرف‌کنندگان این نوع یادگیری و آموزش، در بزرگسالی و اشتغال در سازمان‌ها، تنها به انجام وظایف تفویض شده می‌پردازند و از آموخته‌های خود در محیط‌های کاری استفاده چندانی به عمل نمی‌آورند. آن‌ها در محیط سازمانی و کسب و کار زاینده و خلاق، پرسشگر و پژوهش‌گر نخواهند بود و گرایشی به دانایی بیشتر در محیط کاری نشان نخواهند داد لذا نیازمند آموزش‌های ضمن خدمت می‌باشند. دنیای مدرن امروزی به دنبال انسان‌هایی است که به خود باوری، تسلط بر خود و خودگردانی رسیده و نیازهای دوران تحصیل، اشتغال و آسایش خویش را از هم تفکیک نگرداننده و یادگیری را در دوران تحصیل خلاصه نکنند. محدود سازی یادگیری و تحصیل به دوران خاص جوانی، کسب و کار به دوران بزرگسالی و استراحت به دوران پیری، مطلوب عصر نوین نیست. می‌توان در کنار آموزش رسمی در تمام دوران تحصیل، اشتغال و فراغت از اشتغال، از آموزش غیر حضوری و یا آموزش از دور با کمک ابزارهای نوین برخوردار شد.

علیرغم آن‌که در اکثر جوامع، آموزش تحت حاکمیت دولت است ولی در آموزش و یادگیری از دور سفارش دهنده و مشتری اصلی آموزش، افراد و نیازهای جامعه می‌باشد. آموزش و یادگیری از دور، برطرف کننده نواقص موجود در آموزش حضوری است که بعضاً به دلیل رسومات جامعه و نه نیاز و علاقه یادگیرنده‌ها شکل می‌گیرد. آموزش و یادگیری از