فصلنامه پژوهش های مدیریت در جهان اسلام
شماره مجوز: ۸۵۴۹۵ شماره استاندارد بین المللی: ۶۰۹۴-۲۶۷۶ شماره دهم (بهار ۱۴۰۱)

نگاهی علمی به اهداف و دلایل ضرورت آموزش ضمن خدمت معلمان

(تاریخ ارسال ۱۴۰۰/۱۱/۲۵ تاریخ پذیرش ۱۴۰۱/۰۳/۲۰)

کیومرث پرندین [۱]

مهدیه نجفی

چکیده

آموزش ضمن خدمت مجموعه فعالیت‌های نیازسنجی و برنامه‌ریزی شده به منظور اصلاح و بالا بردن دانش، مهارت ها، نگرش‌ها و رفتارهای اعضای سازمان برای انجام دادن وظایف خاص محوله سازمانی است. آموزش ضمن خدمت یکی از مناسب ترین و دراختیارترین منابع و راهکارهای بهبود و ارتقاء منابع انسانی و دستیابی به دانش و مهارتهای لازم جهت رشد و ارتقاء است و حال آنکه آموزش پر هزینه و گران است و زمانی می‌تواند مقرون به صرفه، مؤثر، قابل توجیه و اجرا باشد که براساس نیازسنجی مناسب و علمی و در قالب الگو و چهارچوبی از پیش طراحی و تعیین شده اجرا شود. امروزه آموزش و بهسازی منابع انسانی به عنوان یکی از استراتژیهای اصلی دستیابی به سرمایه انسانی، و سازگاری مثبت با شرایط تغییر به عنوان دو مزیت رقابتی سازمان‌ها قلمداد می‌شود و از این رو جایگاه و اهمیت راهبردی آن در بقاء و توسعه سازمان نمایان شده است. بدیهی است این فعالیت نیز مانند هر فعالیت سازمانی دیگر مستلزم برنامه‌ریزی صحیح و اصولی است.در این راستا تعیین نیازهای آموزشی به عنوان اولین گام در برنامه‌ریزی آموزشی ضمن خدمت مطرح می‌شود که اگر به درستی طرح‌ریزی و اجرا گردد تمهیدی اساسی و مهم برای اثربخشی کارکرد آموزش‌های ضمن خدمت و طبعاً بهره وری شاغلین خواهد بود. یکی از رایج‌ترین شیوه‌های آموزشی در کشورهای توسعه یافته شیوه غیرحضوری است. به همین دلیل در حال حاضر امکان برگزاری این دوره‌ها به صورت مجازی نیز فراهم شده است. در راستای تحقق برنامه نقشه راه اصلاح نظام اداری شورای عالی (مبنی بر توسعه دولت الکترونیک)، مرکز

---

۱ . نویسنده مسئول

برنامه‌ریزی آموزش منابع انسانی وزارت آموزش‌وپرورش با توجه به رویکرد مورد تأکید بر اجرای دوره‌های آموزشی مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات، با هدف افزایش اثربخشی آموزش، بهره‌وری سازمان، حذف واسطه‌ها از تدریس و ارسال پیام اصلی مؤلف به فراگیران با کمترین هزینه طی مراحل قانونی، نسبت به برگزاری دوره‌های الکترونیکی اقدام نموده است. در این مقاله قصد داریم به اهداف و دلایل ضرورت آموزش ضمن خدمت معلمان بپردازیم.

واژگان کلیدی: آموزش ضمن خدمت، معلم و آموزگار، آموزش و پرورش، سیستم آموزشی، دوره آموزشی

بخش اول: بررسی و شناخت اهمیت آموزش

آموزش در سازمان نه تنها امر مهمی است، بلکه بسیار لازم و حیاتی می‌باشد. اگرچه غالباً آموزش در سازمان برای کارکنان در موضوعات مدیریت و فروش وجود دارد، اما کارکنانی با داشتن مهارت مدیریت پروژه یک سرمایه مهم برای سازمان‌ها محسوب می‌شوند. در دنیای در حال تغییر این روزها، آموزش و توسعه یک عملکرد ضروری در صنعت است. بی تردید آموزش در زندگی بشر از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. چرا که آموزش، سازندگی و بهبود و تعالی انسان را به همراه دارد. آموزش یکی از پیچیده ترین وظایف در اداره هر سازمانی می‌باشد و همواره به عنوان وسیله‌ای مطمئن جهت بهبود کیفیت عملکرد و حل مشکلات سازمان مدنظر بوده و فقدان آن نیز یکی از مسایل اساسی و حاد در هر سازمانی می‌باشد. در واقع آموزش همواره چون منبعی فیاض و نورانی برای صیقل روح انسان و کسب مهارت‌ها در فرار راه بشر بوده است. علیرغم اهمیت وافر آموزش و توافق همگانی بر لزوم وجود آن، برداشت و قالب یکسانی درباره آن وجود ندارد (فتحی و اجارگاه، ۸، ۱۳۸۳) بنابراین ابتدا لازم است آموزش را از نظر لغوی مورد بررسی قرار دهیم. در فرهنگ عمید مقابل کلمه آموزش، معنای آموختن، تعلیم و یاددادن آورده شده است.

فرهنگ حییم مقابل کلمه instruct معانی دستور دان و تعلیم دادن، چیز یاددادن و نیزدر مقابل کلمه instruction که در فارسی غالبا معادل کلمه آموزش در نظر گرفته می‌شود، معانی تعلیم، آموزش و دستور آورده شده است. متخصصین آموزشی با توجه به دیدگاه و نظری که به آموزش دارند تعاریفی خاص ارائه داده اند از جمله:

- آموزش عبارتست از افزایش معلومات و مهارتهای یک فرد در یک شغل بخصوص (فوپو)
- آموزش عبارتست از باز کردن ابواب مغزی فرد برای پذیرش اطلاعات و معلومات (فارش)
- آموزش عبارتست از انتقال دانستنی ها، اطلاعات و مهارتها به فرد به شرطی که در او ایجاد تغییر کند و اصولاً آموزش، راهی است که اعتقاد به آن پدید آوردن دگرگونی و تحول است و آموزشی که هیچگونه تحولی نیانجامد از معنی حقیقی خود دور است (نقیب زاده، ۱۲، ۱۳۸۷).

بخش دوم: بررسی لزوم آموزش مدیران آموزشی در سازمان

علم مدیریت به مدیران آموزشی کمک می‌کند تا بتوانند دشواری‌های کار خود را از طریق مطالعه اصول و نظریه‌ها و آموزش فنون و روش‌های سودمند و مؤثر از میان بردارند. حال این سؤال مطرح است که مدیر آموزشی چگونه می‌تواند به نگرشی آگاهانه لازم در کار خود دست یابد؟ یقیناً تجارب گذشته، مبنا و اساس لازم را فراهم می‌سازد. هیچ کس نمی تواند تأثبر تجربیات گذشته را در شکل رفتار کنونی خود نادیده بگیرد. ولی وظایف رهبری و مدیریت آموزشی طوری نیست که فقط بتوان به تجربه گذشته اتکا و اکتفا کرد. تجربه امری حیاتی است و مدیران بدان نیاز دارند چیز دیگری مورد نیاز است و آن شوق و اشتیاق است. شوق فهم رابطه آموزش و پرورش جامعه. شوق به اینکه مدرسه را ابزاری مهم برای پرورش خود و تغییر و پیشرفت جامعه مبدل ساخت و شوق به اثبات اینکه مدیریت چگونه می‌تواند این وظیفه را تحقق بخشد. ولی تجربه و شوق تا آنجا که باید تعهدی نسبت به ارزشهای اساسی جامعه نیز در میان باشد، نه تعهدی بدون چون و چرا بلکه تعهدی با قصد انتقاد و بهسازی.(علاقه بند، ۱۳، ۱۳۸۳)

بند اول: مفهوم آموزش ضمن خدمت

همانند بسیاری از مفاهیم دیگر که با قلمروهای پیچیده فعالیت‌های انسانی سر و کار دارند، آموزش ضمن خدمت مفهوم بحث برانگیزی است که درباره آن توافق وجود ندارد. به عبارت دیگر در کشورهای مختلف و حتی در سازمان‌های مختلف با توجه به گستره آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان، تعریف و برداشت‌های متفاوتی از این واژه ارائه می‌شود.

جان اف می[۱]، در تعریف آموزش ضمن خدمت می‌گوید: آموزش ضمن خدمت عبارت است از بهبود نظام‌دار و مداوم مستخدمین از نظر دانش، مهارت‌ها و رفتارهایی که به رفاه آنان و دانشگاه محل خدمتشان کمک می‌کند.

پی یر و گاتر[۲] آموزش ضمن خدمت را نوعی کوشش نظام‌دار تلقی می‌کنند که هدف اصلی آن عبارت است از: هماهنگ کردن و همسو کردن آرزوها، علایق و نیازهای آتی افراد با نیاز-ها و اهداف سازمان در قالب کارهایی که از افراد انتظار می‌رود.

گولدستین[۳] آموزش ضمن خدمت را فرایند اکتسابنظام‌دار مهارت‌ها، قوانین، مفاهیم یا نگرش‌هایی می‌داند که به بهبود عملکرد افراد در محیط کار منجر می‌شود.(زارعی، متین و الیاسی، ۱۳۸۶، ۶۵)

آموزش ضمن خدمت با آموزش حین کار[۴]تفاوت دارد آموزش ضمن خدمت مفهوم وسیع-تری از آموزش ضمن کار می‌باشد و به کلیه آموزش‌هایی اطلاق می‌شود که افراد در طول دوران خدمت در سازمان و حتی در برداشت گسترده‌تر برای دوران بازنشستگی طی می-نمایند، در حالی که آموزش حین کار یا آموزش حین اشتغال به آن دسته از آموزش‌هایی اطلاق می‌شود که فرد ضمن کار معین، با روش‌ها و فنون اجرای آن کار آشنا می‌گردد. به عبارت دیگر، آموزش ضمن کار یکی از روش‌های آموزش ضمن خدمت است که ماهیت و عملی کاربردی دارد (بزاز جزایری، ۱۳۸۴، ص۱۶).

---

۱ .J.F.May

۲Pear&Gutter

۳Goldestien

۴On – the job training

بخش سوم: نگاهی به تاریخچه آموزش‌های ضمن خدمت در آموزش و پرورش

در ایران «یادگیری» هنگام «یاددهی» سابقه‌ای طولانی دارد، اساتید برجسته مدارس نظامیه و مدارس علوم دینی و دیگر سازمان‌های تربیتی و آموزشی، ضمن آموزش به دانشجویان، خود به دانش اندوزی، پژوهش و تألیف کتاب‌های متعدد همت گماشته اند. پس از ایجاد تدریجی مدارس جدید و مسئولیت پذیری حکومت مرکزی و دولت‌های وقت برای تربیت و آموزش معلمان، سیر تحول آموزش‌های ضمن خدمت نیز شروع شد.

با گسترش مدارس ابتدایی و متوسطه به سبک جدید و نیاز معلمان این مدارس به اطلاعات روانشناسی و علوم تربیتی و روش‌های تدریس، در «دارالفنون» کلاس‌های آموزش ضمن خدمت تشکیل شد. آغاز آموزش‌های ضمن خدمت در وزارت آموزش و پرورش تقریباً از سال ۱۳۱۰ هجری شمسی می‌باشد. تأکید بر آموزش کارکنان در قوانین آموزش و پرورش از جمله « قانون تعلیمات اجباری» مصوب سال ۱۳۲۲ وجود داشته است. در سال ۱۳۲۷ برنامه‌های آموزش کارکنان جزء طرح‌های دولت قرار گرفت. بین سال‌های ۱۳۳۲ تا ۱۳۳۸ به علت گسترش تعلیمات ابتدایی کلاس‌های کار آموزی متعددی برای معلمان در تابستان‌ها تشکیل شد. تا چند دهه آموزش‌های ضمن خدمت از حالتی سازمان یافته و هماهنگ برخوردار نبود و واحد خاصی تصدی آن را به عهده نداشت. آنچه که کل فعالیت‌های مربوط به آموزش ضمن خدمت را تشکیل می‌داد، عبارت بود از تعدادی دوره‌های ویژه برای کادر اداری و آموزشی که اغلب مبتنی بر نیازهای واقعی آموزش و پرورش نبودند و جنبه سلیقه‌ای داشتند و به صورت پراکنده و نامنظم به مرحله اجرا در می‌آمدند.

از سال ۱۳۴۵ هم زمان با اجرای مرحله اول قانون استخدام کشوری و مطابق ماده ۴۴ و ۴۵ این قانون آموزش‌ها از حالت پراکنده و نا منظم خارج شده و تا حدودی منسجم گردید. در سال ۱۳۴۷ واحد آموزش کارکنان وزارت آموزش و پرورش تحت عنوان « اداره آموزش کارکنان» زیر نظر دفتر تشکیلات و روش‌ها قرار گرفت و به عنوان یک واحد مصوب شروع به فعالیت نمود. در سال ۱۳۴۸ مسئولیت آموزش کادر اداری وزارت آموزش و پرورش به عهده « انستیتو مدیریت و برنامه ریزی آموزشی » واگذار شد. انستیتو دوره‌های آموزشی

مختلفی را به منظور ارتقاء سطح دانش و اطلاعات مدیران کل، معاونان مدیران کل، رؤسای ادارات و معاونان آنان و نمایندگی بخش‌ها و رؤسای مناطق جدید آموزش و پرورش، طراحی و اجرا می‌کرد. این انستیتو تا پایان سال ۱۳۵۲ موفق گردید، جمعاً تعداد ۵۱۵۰ نفر از کادر اداری را تحت پوشش آموزش‌های خود قرار دهد. لازم به ذکر است کارکنان آموزشی در این سال توسط دفاتر برنامه ریزی مربوط آموزش‌های لازم را فرا می‌گرفتند.

از سال ۱۳۵۲ به بعد آموزش‌های کارکنان شاغل در وزارت آموزش و پرورش تحت مسئولیت «دفتر آموزش ضمن خدمت»، با برنامه ریزی متمرکز و هماهنگ و انسجام بیشتری انجام می‌پذیرفت.

در سال‌های بعد دفتر آموزش ضمن خدمت، علاوه بر انستیتوی مدیریت و برنامه ریزی آموزشی تهران، سه انستیتوی دیگر در شهرهای: شیراز، مشهد و تبریز تأسیس نمود که مستقیماً زیر نظر مدیر کل آموزش‌های ضمن خدمت فعالیت می‌کردند. در سال ۱۳۵۳ این دفتر سمینارهایی را در ارتباط با مشاوران مدارس راهنمایی تحصیلی در چند شهر مختلف کشور برگزار کرد و در سال ۱۳۵۴ از جمله مهمترین اقدامات این دفترکار آموزی‌های مربوط به معلمان ابتدایی، جهت تدریس در دوره راهنمایی و نیز کارآموزی ۱۵۰۰ نفر برای احراز پست تکنسین آزمایشگاه بود. همچنین در سال ۱۳۵۶ به منظور جلوگیری از تمرکز آموزش‌های ضمن خدمت، مراکز آموزشی در بعضی شهرستانها تجهیز گردیدند تا اجرای دوره‌های ضمن خدمت در این مراکز به صورت گسترده تر و غیر متمرکز انجام شود. در سال ۱۳۵۶ برنامه آموزش‌های بلند مدت نیز در دستور کار قرار گرفت و در تابستان همان سال اولین دوره با تعداد ۴۵۷۰ نفر از معلمان دیپلمه شاغل در مدارس راهنمایی در رشته‌های: زبان، علوم انسانی، علوم تجربی، ریاضی و حرفه و فن پذیرش شدند بر اساس این طرح پذیرفته شدگان طی سه دوره تابستانی و انجام مطالعات شخصی در طول سال موفق به اخذ مدارک کاردانی (فوق دیپلم دانشسرای راهنمایی) می‌گردیدند.

دفتر آموزش ضمن خدمت تا سال ۱۳۶۱ علاوه بر اجرای دوره‌های باز آموزی و توجیهی برای کارکنان اداری و آموزشی، دوره‌های آموزشی معلمان را به علت تغییر کتب درسی گسترش داد و توانست برای اجرای دوره‌ها در ۱۹ استان کشور مرکز آموزش ضمن خدمت

تأسیس نماید. سایر استان‌ها تحت پوشش دفتر آموزش ضمن خدمت مرکزی قرار داشتند. در سال ۱۳۶۳ سازمان امور اداری و استخدامی کشور، نظام آموزشی کارکنان دولت را به چهار دوره کلی تقسیم نمود که عبارت بودند از: ۱- آموزش‌های عمومی ۲- آموزش‌های شغلی ۳ - آموزش‌های بهبود مدیریت ۴- آموزش‌های معارف اسلامی

در سال ۱۳۶۴ سازمان امور اداری و استخدامی کشور از سازمان‌های دولتی خواسته بود که تقاضای خود را در مورد برگزاری دوره‌های بلند مدت به آن سازمان ارسال دارند که با توجه به ضرورت ارتقای سطح علمی و مدارک تحصیلی معلمان، در سال ۱۳۶۵ دوره‌های بلند مدت کاردانی در ۷ رشته تحصیلی (آموزش ابتدایی، ریاضی، تجربی، دینی و عربی، اداری و مالی، امور تربیتی و تربیت بدنی) و کارشناسی ناپیوسته در ۳ رشته تحصیلی (امور تربیتی، برق، ماشین ابزار) با اخذ مجوز از سازمان امور اداری و استخدامی کشور راه اندازی شد. طی سالهای ۱۳۶۱ تا ۱۳۶۵ دفتر آموزش ضمن خدمت توانست در زمینه توسعه آموزش‌های مدیریت پیشرفته، اتخاذ سیاست عدم تمرکز در امور آموزش ضمن خدمت، توسعه دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای توسعه آموزش‌های غیرحضوری و جلب موافقت مسئولین برای ایجاد دوره‌های بلند مدت ادامه تحصیل معلمان و کارکنان اقدامات مهمی را انجام دهد. طی سالهای بعد آموزش‌های بلند مدت از رشد چشمگیری برخوردار شده و دوره‌های کاردانی به ۳۴ رشته و دوره‌های کارشناسی ناپیوسته به ۴۶ رشته افزایش یافت که دوره‌های فنی و حرفه‌ای را نیز شامل می‌گردید. از سال ۱۳۶۹ پذیرش معلمان برای دوره‌های بلند مدت در سطح کارشناسی ارشد در ۲ رشته تحصیلی (برق، ساخت و تولید) آغاز گردید و در سال ۱۳۷۰ برای رشته‌های مدیریت آموزشی و برنامه ریزی آموزشی نیز در سطح کارشناسی ارشد دانشجو پذیرفته شد که در سالهای بعد رشته‌های کارشناسی ارشد نیز به ۱۸ رشته افزایش یافت. از سال ۱۳۷۰ با افزایش تعداد داوطلبان دوره‌های بلند مدت و گسترش رشته‌های تحصیلی، آزمون مراکز آموزش عالی فرهنگیان به طور سراسری برنامه ریزی و اجرا گردیده است. طی سالهای پس از سال ۱۳۷۰ آموزش ضمن خدمت شاهد تحولاتی در زمینه توسعه دوره‌های آموزش ضمن خدمت خصوصاً دوره‌های بلند مدت و توسعه دوره‌های کارشناسی ارشد در رشته‌های مورد نیاز و همچنین دوره‌های آموزش ضمن

خدمت در راستای تغییر نظام آموزش و پرورش، برگزاری بخشی از دوره‌ها به صورت کارگاه‌های آموزشی، برگزاری سمینار ملی آموزش ضمن خدمت، تهیه وتدوین متون آموزشی ویژه دوره‌های بلند مدت بوده است.

در این سال‌ها خصوصاً با توجه به اجرای نظام جدید آموزش متوسطه و لزوم آموزش نیروی انسانی، دوره‌های تأمین مدرس و دوره‌های توجیهی استانی گسترش یافت که از مهمترین اقدامات می‌توان به برگزاری آزمون سراسری جهت تأمین مدرس دوره‌های متوسطه نظام جدید و پیش‌دانشگاهی، سنجش کیفیت روش‌های تدریس دروس ابتدایی و ریاضی راهنمایی در سطح کشور، برگزاری جشنواره‌های روش تدریس دروس ابتدایی و ریاضی دوره راهنمایی اشاره نمود.

در دهه ۷۰ گسترش آموزش‌های بلند مدت همچنان ادامه داشت. سرفصل‌های آموزشی و عناوین درسی مراکز آموزش عالی فرهنگیان با برنامه‌های آموزشی مصوب شورایعالی برنامه ریزی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری منطبق شد و با ارائه آموزش‌های بلند مدت برای رشته آموزش ابتدایی در سطح کاردانی و کارشناسی به صورت نیمه حضوری موجب استقبال آموزگاران ابتدایی از این طرح گردید. با توسعه آموزش‌های ضمن خدمت، در هر یک از استان‌ها برای انجام دادن امور آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان، به خصوص در بخش آموزش‌های بلند مدت، حداقل یک مرکز آموزش عالی ایجاد شده که در مجموع ۴۵ مرکز در سطح کشور به صورت مستقل اجرای آموزش‌های کارکنان را عهده دار شدند و در تعدادی از مراکز تربیت معلم دوره‌های بلند مدت ضمن خدمت نیز به مرحله اجرا در آمد. در مهر ماه سال ۱۳۷۹ هیأت وزیران طی مصوبه‌ای ضمن محدود کردن دوره‌های بلند مدت مقرر نمود تا دستگاه‌های دولتی به ازای گذراندن حداقل ۱۷۶ ساعت آموزش ضمن خدمت کوتاه مدت مصوب، معادل یک ماه حقوق و فوق العاده شغل برای یک بار در طول سال به کارکنان خود پرداخت نماید. در اردیبهشت ماه سال ۸۰ برابر مصوبه هیأت وزیران دستگاه‌های دولتی موظف شدند تا برنامه‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان خود را به نحوی تنظیم نمایند که هر یک از کارکنان به طور متوسط ۴۰ ساعت آموزش سالانه و هر یک از مدیران به طور متوسط از ۱۰۰ ساعت آموزش سالانه برخوردار شوند. در اسفند ماه

سال ۱۳۸۰ در اجرای مواد ۴۴ و ۴۵ قانون استخدام کشوری و ماده ۱۵۰ قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، نظام جدید آموزش کارکنان دولت توسط سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور تهیه و ابلاغ گردید که بر اساس آن دوره‌های بلند مدت محدود و ساز و کارهایی پیش بینی شده است تا امتیازات مترتب بر دوره‌های بلند مدت برای افرادی که در مسیر خدمت تحت شرایطی دوره‌های کوتاه مدت را طی می‌نمایند مورد استفاده قرار گیرند. ضمناً دوره‌های کوتاه مدت به چهار دوره: آموزش توجیهی، شغلی، عمومی و بهبود مدیریت تقسیم گردید و دستگاه‌های دولتی موظف شدند نظام جامع آموزش کارکنان خود را مشتمل بر پیش بینی آموزش‌های مورد نیاز در مسیر شغلی به تفکیک هر یک از مشاغل موجود در دستگاه، تهیه و تدوین نمایند. در بهمن ماه سال ۱۳۸۱ در اجرای مصوبه شورای عالی اداری، (موضوع تحقق دولت الکترونیک و نظام آموزش کارکنان دولت، برنامه آموزش فناوری اطلاعات IT) در قالب هفت مهارت:

۱- مفاهیم پایه فناوری اطلاعات ۲- استفاده از کامپیوتر و مدیریت فایل‌ها ۳- واژه پردازها ۴- صفحه گسترده‌ها ۵- بانک‌های اطلاعاتی ۶- ارائه مطالب ۷- اطلاعات و ارتباطات توسط سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور ابلاغ شد که بلافاصله اجرای دوره‌های آموزش ضمن خدمت مزبور برای کلیه معلمان و کارکنان آغاز گردید.

طبق اساسنامه جدید مراکز تربیت معلم که در اسفند ماه سال ۱۳۸۱ به تصویب شورای گسترش آموزش عالی رسید، اجرای آموزشهای بلند مدت و کوتاه مدت ضمن خدمت فرهنگیان از وظایف مراکز تربیت معلم محسوب گردید و از ابتدای سال ۸۲ مقرر شد تا علاوه بر دوره‌های بلند مدت، دوره‌های کوتاه مدت آموزش ضمن خدمت نیز در مراکز تربیت معلم به مرحله اجرا گذاشته شود. با توجه به مفاد قانون برنامه سوم توسعه، مبنی بر ارتقاء یک مقطع سطح تحصیلی فرهنگیان، با وزارت علوم، تحقیقات و فناوری هماهنگی لازم به عمل آمد و طی سال‌های اخیر دوره‌های آموزشی بلند مدت فرهنگیان در سطح کاردانی در مراکز تربیت معلم و در سطح کارشناسی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به مرحله اجرا در آمده است.

بخش چهارم: اهداف آموزش ضمن خدمت

اهداف آموزش ضمن خدمت می‌تواند با توجه به شیوه‌های تقسیم‌بندی، نوع مخاطب و بهره‌بردای و فلسفه اجرایی با یکدیگر متفاوت باشد. میرکمالی به نقل از برخی صاحب‌نظران، اهداف آموزش ضمن خدمت را در شش دسته هدفی شامل؛ آشنایی با سیاست‌ها و رویه‌های سازمان، اصلاح مهارت‌های ویژه اصلاح روابط انسانی، حل مسئله، اصلاح روش‌های مدیرتی و نظارتی و کارآموزی می‌داند (میرکمالی، ۱۳۸۱،، ۳۶). امام جمعه به نقل از فتحی، اهداف آموزش ضمن خدمت را شامل؛ افزایش توانایی حرفه‌ای و پرورش توانایی‌های بالقوه برای انجام دادن مسئولیت‌ها، آماده کردن افراد برای تصدی وظایف و مسئولیت‌های جدید، ارتقای سطوح دانشی، بینشی و مهارتی کارکنان، ایجاد رفتار مطلوب و متناسب با ارزش‌های پایدار جامعه در کارکنان، افزایش رضایت شغلی و بهبود روحیه، افزایش قابلیت انعطاف در کارکنان نسبت به اعمال روش‌های جدید، ایجاد روح همکاری، ایجاد زمینه‌های استفاده از حداکثر منابع موجود و موارد همانند آن بیان می‌دارد (امام جمعه، ۱۳۷۲، ۱۱۱). سعیدی بیان می‌دارد که اهداف آموزش ضمن خدمت را می‌توان در سه مقوله فردی، سازمانی و اجتماعی تقسیم‌بندی نمود. از جهت فردی، اهداف آموزش ضمن خدمت معادل انتظارات مرتبط بر آموزش و پرورش شامل رشد و توسعه استعدادهای فردی شرکت‌کنندگان، شناسایی رغبت‌ها، تغییر و بهبود نگرش‌ها و افزایش رضایت‌مندی، آمادگی برای خودشکوفایی و خودسازی و بهره‌مندی از حیات فردی بهتر دانست. در بعد سازمانی، به روز در آوردن دانش، تخصص و مهارت‌های شغلی و بهبود روش‌های انجام کار، افزایش کمی و کیفی خدمات و تولیدات، ایجاد روحیه همکاری و همزیستی سازمانی، بهبود روحیه افراد و بالا بردن رضایت شغلی و تقلیل غیبت‌ها، امکان جایگزین‌سازی متخصصان در شرایط اضطراری، افزایش آگاهی و انعطاف‌پذیری در استفاده از روش‌ها و امکانات، کاهش هزینه، آشناسازی کارکنان با حقوق و امتیازات شغلی و خط‌مشی‌های سازمانی و افزایش تعهد و مسئولیت‌پذیری و تلاش برای بهبود عملکرد و کارایی سازمانی مدنظر می‌باشد و در نهایت در بعد اجتماعی فراهم شدن زمینه‌های رشد و توسعه فردی و اجتماعی در سطح ملی و منطقه‌ای و جهانی از اهدافی است که به صورت غیرمستقیم بر آموزش‌های ضمن خدمت

مرتبط است (سعیدی، ۱۳۸۳، ۶۲و میرسپاسی، ۱۳۸۶، ۹-۲۹۷).

۱-هدف‌های اجتماعی

هدف‌های اجتماعی، سمت دهنده اصلی برنامه‌ها و عملیات مؤسسات و سازمان‌های مختلف است. توجه به این اهداف، مدیران و کارکنان را قادر می‌سازد تا بر مبنای ایدئولوژی، فرهنگ، نظام اقتصادی و شعائر ملی، اهداف و نحوه حرکت به سوی آنها را در ارگان‌های مربوط ترسیم و با تنگناهای محیط شغلی از مواضع مشخص و شناخته شده بر خوردار کنند. طبیعی است که درک عمیق مسائل اقتصادی، اجتماعی و سیاسی که در واقع رابطه مستقیم با هدف‌های اجتماعی دارند برای طراحان و تصمیم گیران رده‌های بالاتر سازمان، از اهمیت بیشتری برخوردار است، به همین دلیل است که مدیران باید از آموزشی برخوردار شوند که این گونه تواناییها را تقویت کند.

۲-هدفهای سازمانی

تأمین هدف‌های سازمانی ایجاب می‌کند که قابلیت‌ها و مهارتهایی که برای انجام وظایف محوله و ایفای نقش‌ها لازم است به تناسب نیاز و ضرورت، تقویت شود. اهم مزایایی که می‌توان در جهت نیل یه اهداف سازمان، برای آموزش و بهسازی کارکنان قائل شد به شرح ذیل خلاصه می‌شود:

۱- بهبود در نحوه انجام وظیفه و کم و کیف کار

۲- امکان جایگزین کردن متخصص‌ها در شرایط اضطراری

۳- امکان استفاده از صنایع داخلی و کاهش هزینه‌ها از این راه

۴- کاهش حوادث و ضایعات

۵- ایجاد و ثبات بیشتر در سازمان

۶- کاهش میزان تفاوت‌ها و افزایش قدرت خودکاری

۳- هدف‌های کارکنان

وحدت و تناسب بین شخصیت افراد و مسئولیت‌های واگذار شده به آنان و دانش و توان کاری در وجود انسان ایجاد رضایت می‌کند، به عبارت دیگر انسان هر چه بهتر بتواند کاری

به انجام رساند از خود و نتیجه کار خود راضی تر است. کاردانی نه تنها به استحکام و اتکاء به خود می‌افزاید، بلکه به عنوان یک سرمایه ارزنده حرفه‌ای و تخصصی اطمینان بخش زندگی مطلوب تر در آینده است.تکامل علم و دانش و تکنولوژی در کلیه رشته‌های تخصصی و لزوم تجهیز و رشد افراد متناسب با روند تکاملی علوم و فنون بعنوان دانش افزایی

۴-سیاست‌های کلی آموزش

وجود تغییرات در سیاست‌ها و برنامه‌ها در خط مشی‌های سازمان و لزوم توجیه و هماهنگ سازی تناسب دادن آن افراد با آنان مانند تغییر در کتب درسی، تغییر در روش‌ها، تغییر در نظام آموزشی، تغییر در ابزارها و تکنولوژی آموزشی و غیره.

بخش پنجم: دلایل و ضرورت آموزش ضمن خدمت

بدیهی است ضرورت آموزش در سازمان‌ها بر هیچ شخصی پوشیده نیست جان "دیبولد"، "گراهام"، "بی ام باس"، و"جی اوکان" و دیگران هرکدام دلایل و ضرورت‌هایی را برای آموزش در سازمان ها، فهرست کرده اند در این مبحث سعی شده است به طور اختصار به نظرات این سه صاحبنظران شاره شود:

"جان دیبلود" دلایل و ضرورت‌های آموزش در سازمان‌ها را به شرح زیر مطرح می‌کند(دیبلود، ترجمه الوانی، ۱۱، ۱۳۷۹)

"بی ام باس" و "جی اوکان" اشاره می‌کنند که سه عامل اصلی وجود دارد که فعالیت‌های آموزشی کارکنان را ضروری ساخته اند:

۱) پیشرفت تکنولوژی

اتوماسیون و مکانیزه کردن کارخانه برای بقاء سازمان ضروری است. افزون بر این، آموزش کارکنان برای کسب مهارت بیشتر نیاز اساسی و مهم است.

۲) پیچیدگی سازمان

با افزایش ماشینی شدن، اتوماسیون و توسعه تکنولوژی، بسیاری از سازمان‌ها به صورت یک سازمان پیچیده در آمده‌اند. این پیچیدگی‌ها نیاز به آموزش و باز آموزشی در تمام سطوح از

مدیران سطح بالا تا کارگران را ضروری ساخته است

۳) روابط انسانی

رشد و پیچیدگی‌های سازمانی منجر به بروز مشکلات انسانی نظیر از خود بیگانگی، مشکلات درون فردی و درون گروهی و غیره شده است. به همین دلیل آموزش برای حل مشکلات انسانی در سازمان‌ها ضرورت می‌یابد(جزایری، ۱۳۸۳-۵۴).

گراهام معتقد است که در اکثر مواقع آموزش به علت جوابگویی به برخی رویدادها صورت می‌گیرد، مانند:

- تغییر در شیوه‌های کار
- شناخت پایین بودن راندمان
- نیاز به دانش جدید برای اجرای روش‌های مدرن انجام کار
- ترفیع یا انتقال کارکنان ممتاز(گراهام، ۲۵۲، ۱۳۸۷)

دوره‌های ضمن خدمت می‌توانند در زمینه بهبود ارائه خدمات و تولیدات به طرق مختلف هم به فرد و هم به سازمان کمک کنند.

۱- در ارتباط با فرد، ایجاد فرصت برای:

- افزایش میزان آگاهی افراد نسبت به وظایف خود
- انجام بهترودقیقتر وظایف ومسئولیت‌های افراد
- بهره گیری ازشیوه وروش‌های مناسب ابتکاری درانجام وظایف

۲- در ارتباط با سازمان، فراهم آوردن امکانات:

- تحقق سریعتر اهداف سازمان
- افزایش کمیت و کیفیت تولیدات و خدمات
- تقبل هزینه‌های سازمان
- ایجاد فضای اعتمادو تفاهم در محیط کار
- افزایش میزان همکاری کارکنان با یکدیگر
- افزایش هماهنگی افراد با مدیریت

نهایتاً هدف نهایی این دوره‌ها توسعه توانایی‌های نیروی کار است به ترتیبی که وظایف

سازمانی با مهارت و صرف کمترین هزینه صورت گیرد(آبیلی، ۱۳۸۲).

بخش ششم: اصول آموزش ضمن خدمت

فعال بودن یادگیرنده: معمولاً به عوامل متعددی نظیر ارتباط محتوی با مسایل شغلی و شخصی، جالب بودن موضوع، ارتباط با تجربیات قبلی، انگیزه و... بستگی دارد. از اصل کلی فعال بودن یادگیرنده، مجموعه‌ای از پیام‌ها قابل استخراج است:تأکید برمشارکت فعال یادگیرندگان بجای پذیرش منفعلانه مطالب؛ تشویق فراگیران به شکل دهی عقاید و نظریاتشان و آزمون آنان از طریق فعالیت‌های مختلف جسمی وذهنی؛ فراهم کردن فرصت‌های مختلف برای یادگیرندگان به منظور بیان آزادانه و خلاق عقاید، مهارت‌ها ونگرش‌های خویش؛ تاکید براندیشیدن، استدلال کردن وتصمیم گیری.

احترام به یادگیرنده: این امر مستلزم تلاش برای درک وفهم شرایط بزرگسالان، نیازهایشان و سعی در ازبین بردن موانع موجود بین مدرس و فراگیران بزرگسال است (موسانه، mossane، ۲۰۰۰). نکته مهم، اعتقاد و باور به توانایی یادگیرندگان بزرگسال است.

اصل تناسب: توفیق آموزش‌های ضمن خدمت در گرو تناسب محتوای آموزشی با نیازهای واقعی یادگیرندگان بزرگسال است.بطوراساسی کارکنان مطالبی را بهترمی آموزندکه با موقعیت‌های آنان مرتبط باشد.

اصل تداوم: روش‌ها وفنون اجرای کار باتوجه به پیشرفت‌های علمی وفناوری دائم در حال تغییراست.

اصل مساله محوری: توجیه منطقی برگزاری هردوره آموزشی، وجود مسأله، شکل یا ضرورت ویژه‌ای در سطح سازمان است و از این رو، این نوع آموزش‌ها باید بیشتر به صورت عملگرا و مبتنی برمشکلات اساسی محیط کار افراد سازماندهی واجرا شوند.

اصل استقلال یادگیرنده: منظور، تلقی فراگیران به منزله یادگیرندگان مستقلی است که خود مسئولیت یادگیری خویشتن را برعهده دارند.یادگیرندگان بایدخود هدایت جریان آموزشی را بر عهده گیرند و طراحان ومدرسان فقط نقش تسهیل کننده را برعهده داشته باشند.

اصل یادگیری متقابل: تجربیات افراد شرکت کننده در دوره‌ها یکی از غنی ترین منابع

یادگیری است و مدرسان باید افرادی با روحیه باز و جستجو گر باشند و امکان تبادل عقاید و نوآوری‌ها رافراهم سازند. (فتحی واجارگاه، ۱۳۸۵: ۴۰-۳۶).

نتیجه گیری

امروزه رشد نیروی انسانی از طریق آموزش و پرورش بیش از پیش مورد توجه و تأکید سازمان‌ها قرار گرفته است؛ تأکیدی که در کوشش‌های مدیریت نوین، تحولی چشمگیر به شمار می‌آید. به بیان دیگر، اکنون آموزش و پرورش کارکنان در ردیف اساسی‌ترین وظایف هر مدیر قرار گرفته است. در این راستا مهم‌ترین وظیفه مدیر آن است که با تدوین مستمر برنامه‌های آموزش ضمن خدمت فرهنگیان، راه تغییر و بهبود کارکنان را هموار نماید. در جامعه امروزی اغلب کشورهای توسعه‌یافته برای بقاء، رشد و تداوم توسعه، بخش قابل توجهی از درآمد ملی خود را به طرق مختلف صرف آموزش و تربیت نیروی انسانی می‌نمایند و با تعلیم مهارت‌های ضروری به کارکنان، میزان بهره‌وری آنان را افزایش می‌دهند. به علاوه، اجرای برنامه‌های آموزشی در سازمان، پرورش استعدادها، جامع‌نگری و پایبندی افراد به ارزش‌های سازمانی را تقویت می‌نماید. از طرف دیگر، اهمیت این امر برای بعضی از سازمان‌های بزرگ به حدی رسیده که خود به تأمین مراکز تربیت نیروی انسانی دست زده‌اند. هر سازمان در برنامه آموزش نیروی انسانی خود جهت‌ها و تأکیدهایی را منظور می‌کند تا از این طریق بتواند در راستای اصلاح رفتار کارکنان خود تغییراتی را به وجود آورد. با توجه به اینکه نظام آموزش و پرورش نیز نقش بسیار مهمی در تربیت نیروی جوان کشور دارد، به نظر می‌رسد که به روز نگاه داشتن دانش و مهارت معلمان از ضروریات این سازمان است. به همین دلیل می‌توان گفت که برگزاری دوره‌های ضمن خدمت فرهنگیان برای تطبیق دانش معلمان با دنیای در حال تغییر پیرامونشان به منظور تربیت نیروی انسانی آگاه از اهمیت بالایی برخوردار است. در پایان این مقاله به مهم‌ترین فوایدی که آموزش ضمن خدمت می‌تواند برای معلمان به همراه داشته باشد، اشاره می‌کنیم:

۱. تسهیل در راه رسیدن به اهداف آموزشی مدارس
۲. بهبود کمی و کیفی آموزش ارائه‌شده توسط معلمان
۳. ایجاد هماهنگی در نحوه انجام کارها در سازمان

۴. تقلیل سطح حوادث و سوانح مدارس
۵. تقویت روحیه پرسنل و ایجاد ثبات در مدارس
۶. کاهش در نظارت‌های مستقیم و غیرمستقیم
۷. کاهش میزان تمرد، نزاع، کشمکش، غیبت، تأخیر و سایر رفتارهای نابهنجار در محیط مدرسه
۸. .تقلیل میزان هزینه‌های عمومی آموزش و پرورش از قبیل هزینه‌های خدماتی، قیمت تمام شده کالا، استخدام و....
۹. افزایش میزان سوددهی و اثرات استفاده از سود حاصل شده جهت رفاه معلمان
۱۰. تقویت حس وفاداری و همبستگی کارکنان نسبت به سازمان
۱۱. جلوگیری از تداخل مسئولیت‌ها، وظایف و کاهش دوباره‌کاری‌ها در سازمان
۱۲. شکوفا کردن استعدادهای نهفته معلمان
۱۳. ایجاد حس انعطاف‌پذیری لازم در معلمان
۱۴. ایجاد زمینه رشد و موفقیت در امور شغلی.
۱۵. ایجاد زمینه موفقیت در امور اجتماعی، انفرادی و خصوصی

منابع و مآخذ

الف) منابع فارسی

۱- ابراهیمیاردشیر " بررسی عوامل مؤثر بر رشد دوره‌های کوتاه مدت آموزشی مجتمع عالی آموزشی و پژوهشی آذربایجان " (پایان نامه کارشناسی ارشد)، (کرج، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، ۱۳۸۴)

۲- امینی سیاوش " مسائل سنجش در آموزش‌های ضمن خدمت و بحثی درباره مقیاس گاتمن " (تهران، نامه پژوهشکده، سری یک، شماره یک، ۹۶-۸۵، بهار ۱۳۸۵)

۳- ایران نژاد مهدی " روش‌های تحقیق در آموزش و پرورش " چاپ دوم (تهران، نشر مدیران ۱۳۸۲)

۴- اتسلندر، پتر، روش‌های تجربی آموزش‌های ضمن خدمت " ترجمه بیژن کاظم زاده، چاپ پنجم، (مشهد، معاونت فرهنگی استان قدس رضوی، ۱۳۸۱)

۵- بک هارد، ریچرد، وندی پریتچارد " میدریت تحولات و نو آوری " ترجمه مهدی ایران نژاد پایریزی (تهران، نشر مدیران، ۱۳۸۷)

۶- بهان، کیت، هولمز، دیانا، " آشنایی با تکنولوژی اطلاعات " ترجمه مجید آذرخش، جعفر مهرداد، (تهران، سمت، ۱۳۸۷)

۷- بهشتیان، مهدی و حسین ابوالحسنی " سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت " (تهران، شرکت پردیس ۱۳۸۷)

۸- پارکینسون و رستوم جی " مهارتهای مدیریت " ترجمه ایران نژاد پاریزی، تهران، نشر ازده، ۱۳۷۶.

۹- پاتنام، رابرت و دیگران " سرمایه اجتماعی، اعتماد، دموکراسی و توسعه " به کوشش کیان تاجبخش، ترجمه افشین خاکباز و حسن پویان، (تهران، نشر شیرازه، ۱۳۸۴).

۱۰- محمد حسین جراحی " دولت الکترونیکی، فرصت ها، چالش‌ها و روند آینده " (تهران سایت اینترنتی همکاران سیستم، ۱۳۸۳)

۱۱- عباس حری " آیین نگارش علمی " دبیر خانه هیات امنای کتابخانه‌های عمومی کشور

(تهران، چاپ سوم ۱۳۸۱)
۱۲- غلامرضا خاکی " روش تحقیق با رویکرد پایان نامه نویسی " (تهران، انتشرات بازتاب ۱۳۸۲)
۱۳- دفت، ریچاردال " تئوری. و طراحی سازمان " ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، (تهران، چاپ پژوهش فرهنگی، ۱۳۷۷)
۱۴- دولان، شیمون ال و محمد صائبی، (تهران، مؤسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی، ۱۳۸۱).
۱۵- دیوید، فرد آر " مدیریت استراتژیک" چاپ سوم، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، (تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی، ۱۳۸۱)
۱۶- رابینز، استیفن پی، رفتار سازمانی " مفاهیم، نظریه ها، کاربردها " مترجمان، علی پارسائیان و سید محمد اعرابی جلد اول (تهران، انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی، ۱۳۸۷)
۱۷- رضائیان، علی، " اصول مدیریت " (تهران، انتشارات سمت، بهار ۱۳۸۶)
۱۸- رفیع پور، فرامرز " کندوکاوها و پنداشته ها، مقدمه‌ای بر روش‌های شناخت جامعه و آموزش‌های ضمن خدمت " چاپ چهاردهم (تهران، نشر شرکت سهامی انتشار، ۱۳۸۱)
۱۹- رولی، جینفر " مبانی سیستم‌های اطلاعاتی " ترجمه زهرا سیف کاشانی، نجیبه افنانی، (تهران، سمت ۱۳۸۰)
۲۰- زاهدی، شمس السادات " تجزیه و تحلیل سیستم‌ها و روش‌ها در مدیریت امور اداری صنعتی و بازرگانی " (تهران، انتشارات مروارید، ۱۳۸۲)

ب) منابع لاتین

۱.Curtin et al ۲۰۰۳, ‘ Information technology ‘ the breaking wave ‘ Boston ‘ Irvin; McGraw – Hill
۲.Mcleod , Raymand , ۲۰۰۵ , Management in formation systems’ Seventh ed ‘ Newjersy ‘ prentise Hall.
۳. Kraft, Donald ‘ Boyce , Bert R’ Operations research for libraries and

information ‘ Journal of Government In formation - Volume ۲۹ ‘ - September - October , ۲۰۰۳.

۴.Zwass, Valdimi ‘R’ Management Information System , WM,C ,Brown ۲۰۰۴

۵. (information society commission ۲۰۰۳) www.isc ie/downloads /egovernment.

۶.(kumar, ۲۰۰۳) www. Seas. Upenn. edu / meam۱۰۰/sillies /IntAutoSlides.