

ضمن خدمت چرا؟

جیبیاف

www.ketab.ir

سرشناسه: حاج محمدنیا قالیباف، جمیله، ۱۳۵۲-
عنوان و نام پدیدآور: ضمن خدمت چرا؟ / جمیله قالیباف.
مشخصات نشر: مشهد: سخن گستر، ۱۳۹۲.

مشخصات ظاهری: ۱۷۴ ص.
شابک: 978-600-247-291-5

وضعیت فهرست‌نویسی: فیا
یادداشت: کتابنامه: ص. ۱۶۹-۱۷۴
موضوع: آموزش - آموزش حین خدمت
صنوع: آموزش حین خدمت - برنامه‌ریزی
رده‌بندی: رده‌بندی دهگانه / ۳۷۰
شماره کتابشناختی: ۲۱۴



انتشارات سخن گستر

مشهد - خیابان ابن سینا - مقابل ابن سینا ۱۲ - شماره ۱۲

تلفن: ۸۴۳۹۹۵۵

Sokhangostar.com

نام کتاب: ضمن خدمت چرا؟

تألیف: جمیله قالیباف

صفحه‌آرا: نفیسه اسماعیلی

شمارگان: ۱۰۰۰ جلد

نوبت چاپ: اول / ۱۳۹۲

چاپ: هما

قیمت: ۷۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۲۴۷-۲۹۱-۵

فهرست مطالب

۹	سری با
۱۳	مقدمه
۱۷	آموزش ضمن خدمت و تعاریف آن
۱۸	پویایی ضمن خدمت: سطوح اساسی
۱۹	اهمیت و ضرورت دوره‌های ضمن خدمت
۲۱	نکات مهم در بررسی عوامل موثر بر پویایی دوره‌های ضمن خدمت
۲۲	عوامل موثر بر پویایی دوره‌های ضمن خدمت، از دیدگاه معلمان
۲۳	تعریف اصطلاحات
۲۹	مبانی نظری و پیشینه ضمن خدمت
۲۹	پویایی، مسئله‌ی محوری نظام آموزشی
۳۱	مولفه‌های مهم پویایی
۳۶	پویایی آموزشی
۳۷	برخی از چالش‌های فراوری آموزش و پرورش در
۳۸	استفاده ناکافی از دوره‌های آموزشی مجازی با توجه به
۴۰	آموزش مجازی چیست؟
۴۱	علل استفاده از آموزش مجازی
۴۳	اهداف آموزش از راه دور عبارتند از:
۴۳	مزایای استقرار و بهره‌گیری از آموزش مجازی در سازمان
۴۵	ضرورت استفاده از آموزش‌های مجازی

۴۷	اهداف و ویژگی‌های آموزش مجازی
۴۸	روش‌های ارائه آموزش مجازی
۴۹	کاربرد آموزش مجازی در دوره‌های ضمن خدمت
۵۲	دقت بیشتر در گزینش معلمان
۶۴	نبود نظارت دقیق بر ارزشیابی عملکرد معلمان و بازخورد لازم
۶۵	عدم توجه به واحدهای فردی و مدیریتی
۶۷	روش‌های غارروی معلمان در عصر کنونی
۶۹	اولویت نداشتن قطع ابتدایی و اقصیت ندادن به
۷۳	بازدهی و کلاس‌ها از آموزی و ضمن خدمت
۷۸	تعریف و هدف آموزش
۷۹	نظریه‌های یادگیری و به کار گیری آنان در آموزش کارکنان
۸۵	عوامل موردنظر در فرایند یادگیری و آموزش بزرگسالان
۸۷	چگونگی انتقال آموزش به شیوه‌های شغلی
۸۹	مقاصد آموزش ضمن خدمت
۹۲	عوامل موثر بر پویایی آموزش‌های ضمن خدمت
۹۳	انواع فنون و روش‌های آموزش منابع انسانی
۹۸	روش‌های آموزش حین خدمت
۱۰۴	شیوه‌های انتقال موثر مفاهیم آموزشی
۱۱۶	تمرکز فراگیران
۱۱۶	انگیزش معلمان
۱۱۸	ارزشیابی
۱۲۰	ارزیابی آموزش
۱۲۱	ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی
۱۳۱	انواع ارزیابی بر اساس روش تحقیق
۱۳۲	مدیریت آموزشی

نیازهای آموزشی و مشکلات آموزش	۱۳۳
برداشت و نقش مدیر آموزش	۱۳۵
روش‌های آموزش	۱۳۷
ضایع شغلی	۱۳۷
تاریخچه آموزش ضمن خدمت در جهان	۱۳۹
در ایران	۱۴۲
اهداف آموزش ضمن خدمت	۱۴۳
انواع برنامه‌های آموزشی	۱۴۵
تحقیقات خارجی	۱۴۶
تحقیقات داخلی	۱۵۰
چارچوب نظری پژوهش	۱۵۵
بحث و نتیجه گیری	۱۵۶
چند نکته حاصل از نظریه‌های یادگیری در آموزش کارکنان	۱۶۰
اصول چهارده گانه مدل آموزش مینگ (مدیریت کیفیت جامع)	۱۶۳
براساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد زیر ارائه می‌گردد:	۱۶۴
منابع و مأخذ	۱۶۹

سخنی با شما

روز به سرعت تغییر در فرآیندهای سازمانی، نیاز به آموزش کارکنان تبدیل به امری ضروری و بدیهی کرده است. اما گاه این ضرورت با توجه به مسائل و مشکلات روزمره در سازمان‌ها، ادارات و شرکت‌ها به حاشیه فراموشی سپرده می‌شود.

کارکنان تازه استخدام شده در بدو ورود به محیط کار با انبوهی از سوالات رو به روی می‌شوند که با مراجعه به اندوخته عملی و دانشگاهی خود جوابی برای آن نمی‌یابند، آنان که تجربه بیشتری دارند نیز با ابهامات جدیدی در حوزه تخصصی خود و همچنین در ارتباط با چگونگی واکنش نسبت به مسائل محیط پیرامون خود مواجه می‌شوند و مدیران با خیل عظیمی از موقعیت‌های تصمیم‌گیری، چالش‌ها و مسائل نیروی انسانی دست به گریبانند.

در چنین شرایطی آموزش می‌تواند به عنوان ابزاری برای غلبه بر مشکلات موجود به کار گرفته شود.

در این مجموعه بنا داریم به ضرورت‌ها، چالش‌ها و استراتژی‌ها آموزش ضمن خدمت کارکنان بپردازیم و عوامل موثر بر پویایی این دوره‌ها را بررسی نماییم.

این بررسی شامل نقش محیط و امکانات آموزشی، انگیزه معلمان، از شرکت در دوره‌ها، نقش مدرسين و روش‌های تدریس آنان،

نحوه ارزشیابی و بازخورد آن، روابط مجریان برگزارکننده دوره‌ها با همکاران شرکت کننده، رضایت شغلی و نیازسنجی می‌باشد که علاوه بر شرکت حضوری اینجانب در کلاس‌های ضمن خدمت همکاران چه به عنوان مدرس و چه شرکت کننده در دوره‌ها، ضمن نظرسنجی از معلمان، مجریان و مسئولین مربوطه، به بررسی نظرات و پیشنهادات آنان پرداخته و نتایج و راهکارهایی ارائه داده که امید است مفید و کاربردی بوده باشد. همچنین به بررسی شوم، گردآوری اطلاعات در این تحقیق با توجه به موضوع دو صورت کتابخانه ای و میدانی صورت گرفته است و کلیه مبانی در مورد به پیشینه تحقیق از طریق مطالعات کتابخانه ای و بررسی سالان علمی در این خصوص، تهیه و تدوین گردیده و اطلاعات گردیده به بررسی آموزش ضمن خدمت فرهنگیان، از طریق مطالعات میدانی از طریق پرسشنامه به دست آمده است که این پرسشنامه‌ها بین معلمان ناحیه ۱ آموزش و پرورش مشهد، توزیع و جمع آوری و سپس تجزیه و تحلیل گردیده است.

امیدوارم با تقدیم این مجموعه که حاصل ماه‌ها تلاش حقیر می‌باشد، توانسته باشم برخی گره‌های ناگشوده را در این زمینه برایتان بگشایم و علاوه بر ادای دین و زکات علم، رضایت شما را فراهم آورم.

پاس خداوند را که زبان قلم یارای پاس او نیست

به پاهای رسیدن مجموعه حاضر پس از لطف و عنایت خدایی
بزرگ، میوزیک هری عزیزانی است که کریمانه بذریعۀ عنایت
برفشاندند

عزیزانی که نامشان بسفید نمینجد، فقط به رسم احترام و
قدرشناسی دست یکنواستی را می‌بوسم و اظهار مراتب
قدرشناسی‌ام از آن بزرگواران را برخیزد واجب می‌دانم.

نهایت سپاسم نثار مهربان آنانی که
لحظات ناب باور بودن، لذت و غرور دانستن، مسارت خواستن،
عظمت رسیدن و تمام تجربه‌های یکتا و زیاده‌ناکم، مدیون
حضور سبز آنهاست.

به پاس تعبیر عظیم و انسانی‌شان از کلمه ایثار و از خودگذشتگی
به پاس عاطفه سرشار و گرمای امیدبخش وجودشان که این
سردترین روزگاران بهترین پشتیبان است

به پاس قلب‌های بزرگشان که فریادرس است و سرگردانی و ترس
در پناهشان به شجاعت می‌گراید

و به پاس محبت‌های بی‌دریغشان که هرگز فروکش نمی‌کند

این مجموعه را تقدیم می‌کنم
باشد که این خردترین، بخشی از زحمات آنان را سپاس گوید.
و سرانجام یادآور می‌شوم که
پایان هر رفتن رسیدن است
و من اکنون به نقطه‌ای رسیده‌ام که آغاز یک رفتن است
از این که در این آغاز همسفرم بودید "

سپاسگزارم

جمیله حلاج محمدنیا قالیباف

مقدمه

مفهوم آموزش و پرورش در هر کشوری برابر است با آماده سازی انسان برای روبرو شدن با مسائل زندگی و جامعه، به ویژه مسائل باارزشی که پیوسته و به تندی در حال دگرگونی است. پایبند بودن به آموزش سنتی بدون توجه به آخرین تغییر و تحولات علمی، تدریس یک ماده درسی به مدت چندین سال، تنها نتیجه‌ای که می‌تواند داشته باشد، تحویل دادن دانش‌آموزان با سواد اندک است که علاوه بر این که غیرکاربردی شده است هیچ‌گونه تاثیر مثبتی در زندگی شخصی خود و توسعه اقتصادی کشور نمی‌تواند داشته باشد. از این رو 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 به‌شمار می‌آید. به بیان دیگر اکنون آموزش و پرورش کارکنان در ردیف اساسی ریزش وظایف هر مدیر قرار گرفته است.

در این راستا مهمترین وظیفه مدیر آن است که با تدوین برنامه‌های آموزشی، راه دگرگون شدن و بهبود کار را هموار نماید. آموزش، کارآرترین ابزار و قوی‌ترین فرآیند موجود برای انتقال دانش و مهارت به نیروی انسانی و تقویت و آماده نمودن آنان برای انجام وظایف می‌باشد.

اغلب کشورهای توسعه یافته قیز برای بقاء، رشد و تداوم توسعه، بخش قابل توجهی از درآمد ناخالص ملی خود را به طرق مختلف صرف آموزش و تربیت نیروی انسانی می نمایند و با تعلیم مهارت های ضروری به کارکنان، میزان بهره وری کار را افزایش می دهند. به علاوه برای برنامه های آموزشی در سازمان، پرورش استعدادها، ژرف بینی، جامع نگری و پایداری افراد به ارزشهای سازمانی را تقویت می نماید. همچنین از جمله دلایل توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی گسترش همه جانبه آموزش و تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآمد می باشد.

تحولات سریع در زمینه دانش تکنولوژی نیازهای آموزشی جدیدی را برای مشاغل مختلف ایجاد می آورد که تحصیلات رسمی و دانشگاهی به تنهایی پاسخگو نباشد و در نتیجه به انواع دیگر آموزش از جمله آموزش های ضمن خدمت نیاز می باشد.

عصر حاضر سازمان های پویا و کارآمد را طلب می کند، خاصه خلاقیت و ظهور اندیشه های کارآمد برای تولید ثروت در صدر برنامه های کار سازمان های اداری و مراکز عمده قرار گرفته است، در این سوی هزاره تازه میلادی رقابت تنگاتنگ کشورها برای پویایی گسترده تر و کارآمدتر سازمان ها را به سمت جهش و تلاش های اگیرتر سوق داده است. امروزه سازمان هایی قادر می باشند خود را با تحولات پویایی قرین ساخته و به عصر اطلاعات و دوران ظهور فناوری های شتابنده گام بگذارند که در این روش ها از نوآوری های سازگار بهره گیرند.

توجه به نیازهای نظام آموزش کارکنان دولت، به ویژه طراحی و اجرای برنامه های آموزشی در رشته های شغلی اختصاصی که در

دستورالعمل‌های نظام آموزش مورد تاکید قرار گرفته است، می‌تواند به منزله منبع با ارزش دانش و اطلاعات شغلی در پیاده سازی و استقرار مدیریت دانایی و هدایت سرمایه‌های فکری سازمان‌های دولتی نقش مهمی را در آینده ایفا کند.

یکی از عوامل توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی گسترش همه جانبه آموزش، تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآمد می‌باشد. تحولات فزاینده در زمینه دانش تکنولوژی نیازهای آموزشی جدیدی را برای مشاغل مختلف بوجود می‌آورند که تحصیلات رسمی و دانشگاهی به تنهایی پاسخگوی نیازها نیستند. در نتیجه به انواع دیگر آموزش از جمله آموزش‌های ضمن خدمت نیاز می‌باشد.

آموزش ضمن خدمت در حقیقت دانش جدیدی را در سبب آموزش‌های قبلی دانش آموزان قرار داده و آنان را به همراه پیشرفت علوم و فنون پیش می‌برد و لذا توسعه این آموزش‌ها در بهبود کیفیت نظام آموزشی اثر مطلوب خود را حتماً گذارد. از طرف دیگر آموزش کارکنان به عنوان کلید طلایی توسعه هر سازمان یکی از عوامل اصلی و ارکان مهمی است که سازمان را به پویایی و اثربخت کارآیی و اثربخشی می‌رساند.

آموزش و پرورش زمانی می‌تواند ادعا کند که جامعه را برای حل مشکلات، هماهنگی با تغییرات و پیروزی در عرصه رقابت‌ها قرار دهد می‌سازد که از معلمانی دانا، توانا و بهره مند از آخرین پیشرفت‌های علوم و فنون روز برای تحقق انتظارات و الزامات یک نظام آموزشی پویا، کارآمد و اثربخش برخوردار باشد. برای آنکه در رفتار کارکنان از جنبه دانشی نگرشی و مهارتی تغییری پدید آید، فراهم کردن شرایطی

ضروری است. باتوجه به سرعت رشد علم در جهان همه انسان‌ها باید خود را با شرایط جدید و امروزی وفق دهند. در جهان کنونی هر چیزی تاریخ مصرفی دارد حتی مدرک تحصیلی و اگر آن نیز به روز نشود از درجه اعتبار ساقط می‌گردد، پس لازم است کارکنان برای هر وظیفه‌ای که بر عهده می‌گیرند تخصص به روز آن وظیفه را داشته باشند.

آموزش ضمن خدمت یکی از مؤثرترین ابزارهای مدیران برای مقابله با تغییرات محیطی بوده و ضامن ارائه مناسب خدمات، به خصوص در سازمان‌های خدماتی و دولتی می‌باشد که چنانکه منظم و هدفمند و در راستای نیازی واقعی کارکنان تدوین و اجرا شود، نه تنها عملکرد کارکنان و سازمان را بالا می‌برد، بلکه بهبود مهارت مدیران و افزایش رضایت کارکنان را از طریق رجوع را نیز در پی خواهد داشت.

آموزش صحیح نیروی انسانی همان‌گونه که در سطح سازمان‌های دولتی باعث ارتقاء عملکرد کارکنان و سازمان می‌گردد، زمینه‌های برخورد مناسب‌تر کارکنان با مراجعان را فراهم می‌نماید. رابطه‌ای که متأسفانه هنوز از جایگاه مطلوبی برخوردار نیست.