



آموزش‌های ضمن خدمت و اثر بخشی آن در توانمندسازی مربیان فنی و حرفه‌ای

دکتر امیر بابک مرجانی^۱، مهر داد زینی طلابری^۲

چکیده:

از توانمندسازی به عنوان چالش مدیران در عصر حاضر یاد می‌شود که در نتیجه این چالش‌ها باید شرایط سازمان را به گونه‌ای مهیا کرد که در آن هر شخصی بتواند توانمند تر باشد. سازمان یک سیستم اجتماعی است و این سیستم متفاوت از سیستم‌های مکانیکی یا ارگانیکی می‌باشد. توانمند سازی مربیان فنی و حرفه‌ای یکی از روش‌های مؤثر برای بالا بردن راندمان کاری مربیان و استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های آنان در زمینه‌ی اهداف آموزشی است. با توجه به این که نیروی انسانی ماهر و کارآمد، با ارزش‌ترین منبع هر سازمانی به حساب می‌آید قسمت اعظم سرمایه‌گذاری‌ها، معطوف به نیروی انسانی گردیده است. در این پژوهش که به بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت پرداخته است، برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه بسته پاسخ و باز پاسخ استفاده شد. پرسشنامه بسته پاسخ بر اساس مقیاس چند گزینه‌ای لیکرت تنظیم شد و فرضیات پژوهش با توجه به اهداف و متغیرهای مورد بررسی تنظیم گردیده. نمونه آماری در این پژوهش تعداد 103 نفر از مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای استان تهران هستند که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. نتایج بدست آمده در روشهای آماری استنباطی و توصیفی نشان داد که میانگین‌های بدست آمده بزرگتر از میانگین مقیاس بوده و نیز مقدار (T) بدست آمده در سطح $\alpha=05/0$ بزرگتر از (T) بحرانی بوده است لذا فرض تحقیق تأیید می‌شود و تأیید فرضیه‌های تحقیق بیانگر تأثیر مثبت آموزش ضمن خدمت در توانمند سازی منابع انسانی است.

واژگان کلیدی:

آموزش‌های ضمن خدمت، مربیان فنی-حرفه‌ای، توانمندی حرفه‌ای، آموزش حرفه‌ای.

بیان مسئله

^۱دانشیار دانشگاه

^۲کارشناس ارشد رشته

– کارشناس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور



امروزه اقتصاد جهانی بیش از آن که بر عواملی از جمله تولید ثروت، نیروی کار، مدیریت اطلاعات، تولید علم و ... تکیه و تأکید نماید بر توسعه سرمایه انسانی استوار بوده و در این میان نقش آموزش در توسعه منابع انسانی کشورها انکار ناپذیر است. توانمند سازی مربیان فنی و حرفه‌ای یکی از روش های مؤثر برای بالا بردن راندمان کاری مربیان و استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و توانایی‌های آنان در زمینه‌ی اهداف آموزشی است. با توجه به این که نیروی انسانی ماهر و کارآمد، با ارزشترین منبع هر سازمانی به حساب می‌آید قسمت اعظم سرمایه گذاری ها، معطوف به نیروی انسانی گردیده است. توانمند سازی نیروی انسانی از طریق آموزش مهارت های شغلی و تخصصی، در راستای ترغیب و کارآفرینی می تواند به عرضه نیروی انسانی توانمند منجر گردد. آرایه آموزش‌های ضمن خدمت در بالا بردن سطح معلومات، به روز سازی اطلاعات حرفه‌ای و تخصصی مربیان و همچنین در جهت توانمندی آنها در آرایه ایده‌های اشتغال زا برای مهارت آموزان مؤثر است.

آرایه آموزشهای ضمن خدمت در افزایش معلومات، روز آمد کردن اطلاعات و دانش حرفه ای و تخصصی مربیان آموزشی و همچنین در جهت توانمندی حرفه ای آنها در آرایه ایده های اشتغال زا برای مهارت آموزان مؤثر است. دستیابی به مهارت بیشتر در رشته ای که مربی تدریس می کند به عنوان مؤثرترین عوامل شرکت مربیان فنی و حرفه ای در دوره های آموزش ضمن خدمت می باشد. بنابراین برنامه ریزان آموزش ضمن خدمت باید توجه داشته باشند که محتوا و مواد آموزشی دوره های ضمن خدمت به نحوی انتخاب شود که مهارت و تواناییهای لازم مربیان در زمینه یاد گیری مهارت آموزان را شامل شود. آرایه نشدن آموزش های مناسب ضمن خدمت، باز آموزی و ...، موجبات کاهش مهارت های کاری، کمرنگ شدن هویت شغلی و بی معنا شدن کار برای مربیان آموزشی را فراهم کرده است. هدف اصلی از انجام این تحقیق، تبیین اهمیت آموزش های ضمن خدمت و اثر بخشی آن در توانمند سازی حرفه ای مربیان و تاثیر آن بر میزان کارایی و بهره وری مربیان آموزشهای فنی و حرفه ای را مورد توجه قرار می دهد. توانمند سازی مربیان فنی و حرفه ای یکی از تکنیک های مؤثر برای ارتقاء بهره وری مربیان و استفاده بهینه از ظرفیت ها و تواناییهای آنان در زمینه اهداف آموزشی است. و اهداف فرعی پژوهش عبارتند از:

- 1- تعیین اثر بخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت از جهت آمادگی لازم برای انجام وظایف توسط کارکنان
 - 2- تعیین اثر بخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در ایجاد ثبات شغلی کارکنان
 - 3- تعیین اثر بخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در ایجاد رضایت شغلی کارکنان
- فرضیه های تحقیق

- 1- آموزش ضمن خدمت در میزان بهره وری کارکنان تأثیر دارد.
- 2- آموزش ضمن خدمت در میزان آمادگی لازم جهت انجام وظایف تأثیر دارد.
- 3- آموزش ضمن خدمت در میزان ایجاد ثبات شغلی کارکنان تأثیر دارد.
- 4- آموزش ضمن خدمت در میزان رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد.



اهداف آموزش ضمن خدمت عمدتاً در سه مقوله فردی، سازمانی و اجتماعی قابل بررسی است.

1- از منظر فردی؛ رشد و توسعه استعدادهای فردی، شناسایی رغبت‌ها، تغییر و بهبود نگرش‌ها و افزایش رضامندی و سرانجام آمادگی برای خود شکوفایی، خودسازی و بهره‌مندی از حیات بهتر فردی در این مقوله قرار دارد.

2- از جهت سازمانی، تحقق انتظاراتی همچون موارد زیر دنبال می‌شود: 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 در کارکنان، بهبود روحیه افراد و بالا بردن رضایت شغلی، تقلیل غیبت‌ها و ترک خدمت، افزایش آگاهی و انعطاف پذیری در استفاده از روش‌ها، امکانات و وسایل جدید، به وجود آمدن امکان تغییر شغل، تسهیل شرایط ارتقا، کاهش هزینه‌ها، آشنا ساختن کارکنان با حقوق و امتیازات شغلی و اهداف و خط مشی‌های سازمانی، افزایش تعهد و حس مسؤلیت پذیری و تلاش برای بهبود عملکرد و کارایی سازمانی.

3- در بعد اجتماعی فراهم شدن زمینه‌های رشد و توسعه فردی و اجتماعی در سطح ملی و منطقه‌ای و جهانی از هدف‌هایی است که به صورت غیر مستقیم و غیر ملموس بر آموزش‌های ضمن خدمت مترتب است؛ چرا که با بهبود روش‌ها و مهارت‌ها و کیفیت بخشی به کالاها و خدمات و مصرف به جا و به اندازه منابع و امکانات، رفاه فردی و توسعه اجتماعی متحقق می‌شود.

شیوه‌های آموزش ضمن خدمت از نظر هدف

1- دوره‌های توجیهی: این دوره‌ها به منظور آشنایی با دستور العمل‌ها، بخشنامه‌ها و رویه‌های انجام کار برحسب تشخیص و درخواست تهیه و تدوین‌کنندگان مربوط برگزار می‌شوند و ضمن تأمین نوعی مشارکت غیر مستقیم برای مدیران و معلمان، آنان را با شیوه انجام کار آشنا می‌کنند.

2- دوره‌های بازآموزی: در دوره‌های بازآموزی فرض بر این است که دانش قبلی مربیان فراموش شده یا آن‌که با نیازهای جدید سازگاری لازم را ندارد؛ بنابراین، هرچند سال یک بار لازم است دست اندرکاران آموزشی آموخته‌های قبلی خود را بازنگری و مرور کنند.

3- دوره‌های دانش افزایی: این دوره‌ها به منظور افزایش دانش شغلی مربیان و بالا بردن آگاهی آنان در زمینه شیوه‌های جدید کار تشکیل می‌شود و در زمانی که برنامه‌های آموزش در تغییر قرار می‌گیرد، با اقبال بیش‌تری روبه‌رو می‌گردد.

4- آموزش‌های بدو خدمت: این نوع آموزش‌ها به منظور آشنا کردن فرد با شرایط عمومی، تشکیلات سازمانی، قوانین و مقررات، و توقعات و انتظارات قبل از آغاز به کار ارائه می‌شود. مرجع تعیین‌کننده این نوع آموزش‌ها سازمان امور اداری و استخدامی کشور است.

5- دوره‌های کارورزی و کارآموزی که معمولاً جنبه تکمیلی و کاربردی دارد و برای آماده کردن فرد جهت اشتغال واقعی برگزار می‌شود.

تاریخچه نظری



آشنایی با نیازهای آموزشی، تدوین برنامه آموزشی مناسب، اجرای آموزش، ارزشیابی آموزشی و سرانجام اصلاح برنامه‌های آموزشی، در استفاده بهینه از منابع انسانی تأثیر مستقیم دارد. بر اساس پژوهش‌های انجام گرفته، آموزش در افزایش بهره‌وری کارکنان نقش مهمی دارد؛ از اینرو، شناخت نیازهای آموزشی کارکنان بسیار ضروری است. (رجب بیگی، بامداد پرتوی و قنبرزاده علمداری، 1387) آموزش ضمن خدمت، مهارت و صلاحیت آنها را از نظر کمی و کیفی بهبود می‌بخشد و آنها را برای اجرای هرچه مطلوب‌تر، در آموزش آماده می‌سازد. مفهوم آموزش ضمن خدمت و اهمیت آن فقط در تجدید آگاهی‌ها و هماهنگ کردن مهارت‌های آموزشی و فنی کارکنان با پیشرفت‌های حاصل در حوزه علوم اداری نیست، بلکه آموزش ضمن خدمت از سویی وسعت بخشیدن به قلمرو جهان‌بینی مربی و گسترش رابطه او با شرایط محیط پیرامون و تغییراتی است که در حوزه‌های مختلف این محیط حادث می‌شود، از سوی دیگر ترمیم ضعف‌ها و کمبودهایی است که به ویژه در کشورهای در حال توسعه بین نظام آموزشی و آگاهی‌ها و تخصص‌های آموزشی و فنی و در زمینه شغل آنها وجود دارد.

(ویلیام جیمز) از دانشگاه هاروارد، بررسی کرد که کارکنان با 20 تا 30 درصد توانایی خود کار می‌کنند. تحقیق وی نشان داد که اگر کارکنان آموزش ببینند و به طور شایسته برانگیخته شوند 80 تا 90 درصد تواناییها و صلاحیت های خود را بروز می دهند. برنامه های آموزش کارمندان در یک سازمان می تواند نیاز به نیروی انسانی متخصص در آینده را نیز مرتفع کند و تضمینی برای حل مشکلات کارکنان باشد، برنامه های آموزش و توسعه با توجه به نیازهای سازمان طراحی شده و افرادی را که احتمال دارد در یک یا دو سال آینده متصدی شغل بالاتر گردند، آماده می سازند.

روش شناسی تحقیق

در این پژوهش به منظور توصیف و تفسیر آموزش ضمن خدمت در توانمند سازی، با توجه به شرایط موجود از روش توصیفی استفاده می کنیم و نحوه اجرای طرح به این صورت بوده است که پرسشنامه تهیه شده در اختیار کارکنان قرار گرفت. آزمودنی های جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مربیان (زن و مرد) شاغل به کار در مراکز آموزش فنی و حرفه ای تهران که در دوره های آموزش ضمن خدمت که از طرف دفتر آموزش نیروی انسانی برگزار شده، شرکت نموده اند، و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان یک نمونه آماری به تعداد 103 نفر با شیوه نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد.

در این پژوهش برای گردآوری داده های مورد نیاز از دو روش زیر استفاده شد:

1- روش کتابخانه ای

به منظور جمع آوری اطلاعات مورد نیاز جهت تدوین طرح تحقیق و ادبیات پژوهش از روش کتابخانه ای استفاده شده است و با استفاده از مطالعه منابع موجود در ارتباط با موضوع مورد پژوهش این بخش تدوین گردید.

2- استفاده از پرسشنامه



در این پژوهش که به بررسی تأثیر آموزش های ضمن خدمت پرداخته است ، برای گردآوری داده ها از پرسشنامه بسته پاسخ و باز پاسخ استفاده شد . پرسشنامه بسته پاسخ بر اساس مقیاس چند گزینه ای لیبرت تنظیم شد و فرضیات پژوهش با توجه به اهداف و متغیرهای مورد بررسی تنظیم گردید .

یافته های تحقیق

اکثر تحقیقات به عمل آمده در خصوص آموزش بر روی معلمان حوزه نظری بوده که در این تحقیق سعی شده است به حوزه مهارت و مربیان آموزش مهارتی پرداخته شود .

فرضیه اول : آموزش ضمن خدمت در میزان بهره وری مربیان تأثیر دارد.

میانگین بدست آمده	میانگین مقیاس	مقدار (تی) بدست آمده	درجه آزادی	سطح احتمالی	مقدار (تی) بحرانی
18/02	15	10/78	101	0/05	1/96

همانطوریکه جدول فوق نشان میدهد بین میانگین بدست آمده و میانگین مقیاس تفاوت مشاهده میگردد، این تفاوت را آزمون (T) تک نمونه معنادار نشان داده است چرا که (تی) بدست آمده برابر با 10/78 از مقدار (تی) بحرانی با درجه آزادی 101 در سطح $\alpha=0/05$ برابر 1/96 بزرگتر میباشد ، لذا با 95 درصد اطمینان میتوانیم قضاوت نمائیم که آموزش ضمن خدمت در میزان بهره وری مربیان مؤثر بوده است .

فرضیه 2 : آموزش ضمن خدمت در میزان آمادگی لازم جهت انجام وظایف تأثیر دارد.

میانگین بدست آمده	میانگین مقیاس	مقدار (تی) بدست آمده	درجه آزادی	سطح احتمالی	مقدار (تی) بحرانی
17/80	15	10/37	101	0/05	1/96

همانطوریکه داده های جدول فوق نشان میدهد بین میانگین بدست آمده و میانگین مقیاس ، تفاوت مشاهده میگردد، این تفاوت را آزمون (T) تک نمونه معنادار نشان داده است چرا که (تی) بدست آمده برابر با 10/37 از مقدار (تی) بحرانی با درجه آزادی 101 در سطح $\alpha=0/05$ برابر 1/96 بزرگتر میباشد ، لذا با 95 درصد اطمینان میتوانیم قضاوت نمائیم که آموزش ضمن خدمت در میزان آمادگی لازم جهت انجام وظایف مربیان مؤثر بوده است .



فرضیه 3: آموزش ضمن خدمت در میزان ثبات شغلی مربیان تأثیر دارد.

میانگین بدست آمده	میانگین مقیاس	مقدار (تی) بدست آمده	درجه آزادی	سطح احتمالی	مقدار (تی) بحرانی
18/40	15	13/07	101	0/05	1/96

نتایج آزمون نشان می‌دهند بین میانگین بدست آمده و میانگین مقیاس تفاوت مشاهده می‌گردد، این تفاوت را آزمون (T) تک نمونه معنادار نشان داده است چرا که (تی) بدست آمده برابر با 13/07 از مقدار (تی) بحرانی با درجه آزادی 101 در سطح $\alpha = 0/50$ برابر 1/96 بزرگتر می‌باشد لذا با 95 درصد اطمینان می‌توانیم قضاوت نمائیم که آموزش ضمن خدمت در میزان ایجاد ثبات شغلی مربیان تأثیر دارد.

فرضیه 4: آموزش ضمن خدمت در میزان ایجاد رضایت شغلی مربیان تأثیر دارد.

میانگین بدست آمده	میانگین مقیاس	مقدار (تی) بدست آمده	درجه آزادی	سطح احتمالی	مقدار (تی) بحرانی
17/99	15	9/64	101	0/05	1/96

با توجه به جدول فوق بین میانگین بدست آمده و میانگین مقیاس تفاوت مشاهده می‌گردد، این تفاوت را آزمون (T) تک نمونه معنادار نشان داده است چرا که (تی) بدست آمده برابر با 9/64 از مقدار (تی) بحرانی با درجه آزادی 101 در سطح $\alpha = 0/05$ برابر 1/96 بزرگتر می‌باشد بنابراین تفاوت از لحاظ آماری معنادار است به عبارت دیگر آموزش ضمن خدمت در میزان ایجاد رضایت شغلی مربیان تأثیر داشت.

نتایج تحقیق

نتایج حاصل از مطالعات نظری (کتابخانه ای) پژوهش:

با مقایسه دانش‌های نظری و مهارتی شغلی موجود مربیان مشاهده می‌شود که مشکلات مربیان و یا نقایص آموزش‌های آنان در خصوص مهارت‌های شغلی بیشتر از دانش‌های شغلی است، در حالی که چون آموزش‌های فنی و حرفه‌ای دارای ماهیت مهارتی و حرفه‌ای هستند، انتظار می‌رود مربیان از نظر مهارت‌های شغلی در حد مطلوب باشند. بنابر این، با تحول محتوای برنامه‌های آموزشی و درسی آنان می‌توان در این زمینه اقدامات لازم را به عمل آورد. آموزش یکی از اساسی‌ترین راه‌های جلوگیری از اتلاف منابع سازمان است که در این راستا لازم



است امر آموزش ضمن خدمت : مداوم باشد - سطوح مختلف سازمان را در بر گیرد - به افزایش مهارت‌های شغلی کارکنان کمک کند و زمینه لازم برای افزایش دانش و آگاهی را فراهم نماید.

آموزش چنانچه هدفمند بوده و با برنامه ریزی دنبال شود میتواند نقش خود را به خوبی ایفا نماید .

در راستای تقویت و تثبیت یادگیری مداوم، باید نقش مربی متحول شود؛ چنین تحولی مدیون چهار اقدام اساسی: 1. توجه به انتخاب و استخدام ومعیارهای اصولی آن 2. اصلاح آموزش و توجه خاص به آموزش‌های ضمن خدمت آنان 3. ایجاد نظام شایستگی 4. ایجاد شرایط و امکانات پژوهشی برای مربیان علاقه مند.

نتایج حاصل از بررسی تجزیه و تحلیل فرضیه های تحقیق

در آزمون فرضیه های اول تا چهارم تحقیق با استفاده از روشهای آماری استنباطی و توصیفی نشان داد که میانگین های بدست آمده بزرگتر از میانگین مقیاس بوده و نیز مقدار (T) بدست آمده در سطح $\alpha = 0.05$ بزرگتر از (T) بحرانی بوده است لذا فرض تحقیق تأیید می شود و تأیید فرضیه های تحقیق بیانگر تأثیر مثبت آموزش ضمن خدمت در توانمند سازی منابع انسانی است .

پیشنهادات کاربردی

بر اساس یافته‌های پژوهش های نظری صورت گرفته، بیشتر مربیان در برخی از مهارت های اساسی تدریس با مشکل مواجه اند و نیاز به آموزش دارند و دور ه‌های ضمن خدمت در آموزش مهارت‌ها موفق نبوده است لذا در اجرای دوره‌های آموزش ضمن خدمت، باید توجه برنامه ریزان به روشهای تدریس فعال، به جای روش‌های سنتی، معطوف گردد.

یکی از نارسایی های عمده دور ه‌های آموزش ضمن خدمت ، در رابطه با عدم توجه به سبک های یادگیری ، نظریه‌های یادگیری و میزان آگاهی مربیان از این نظریه‌ها ، گزارش شده است. لذا لازم است در برنامه ریزی آموزش این موضوع مورد توجه قرار گیرد.

مهمترین نارسایی سیستم موجود آموزش ضمن خدمت، ضعف عمده دوره‌های اجرا شده از لحاظ به روز بودن آنها است. آموزش ضمن خدمت روش بسیار سودمندی برای تطبیق مربیان با وضعیت جدید و ایجاد آمادگی در آنان برای مواجهه با شرایط جدید است.

کسب مهارت فنی، دانش و اطلاعات مورد نیاز برای افزایش اثر بخشی سازمان از یک سو و زمینه برای ارتقاء شغلی کارکنان از طرف دیگر می تواند هدف اصلی از آموزش حین خدمت باشد. ارزیابی مستمر و مداوم آموزش حین خدمت کارائی و اثر بخشی مربیان را افزایش میدهد.

اثر بخشی سازمان تنها در گرو آموزش نیروی انسانی نیست، بلکه در گرو رعایت ضوابط و معیارهایی است که در ذیل به برخی از آنها اشاره میشود:

سبک مدیریت و سرپرستی

بکارگیری مناسب سیستم تشویق و تنبیه

سیستم حقوق و دستمزد عادلانه



شرایط مطلوب محیط کار - به کارگیری درست سیستم کنترل و ارزیابی از نتایج کار و عملکرد کارکنان

منابع

- کافمن، ر. و هرمن، ج. (1374). برنامه‌ریزی استراتژیک در نظام آموزشی، ترجمه فریده مشایخ و عباس بازرگان، انتشارات مدرسه.
- فتحی و اجارگاه، ک. و فرمهینی فراهانی، م. (1381). طراحی و تدوین نظام جامع آموزش کارکنان بنیاد شهید انقلاب اسلامی، نشر شاهد.
- میرزاحمدی، م. ح. (1384) بررسی نیازهای آموزشی مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان تهران. دوماهنامه دانشور رفتار، 12، 62-49.
- اکبری عمروآبادی، ا. ر.، رجایی پور، س. (1389). تاثیر شیوه‌های مختلف تدریس در افزایش کیفیت دوره‌های آموزش ضمن خدمت دبیران شیمی دوره متوسطه. فصلنامه برنامه ریزی درسی، 25، 81-100.
- میرزاحمدی، م. ح. و قاضی زاده، م. (1387). بررسی نگرش معلمان در زمینه عوامل موثر بر گرایش آنها به تحصیل در دوره‌های آموزش ضمن خدمت. فصلنامه اندیشه‌های نوین تربیتی، 14، 193.
- رحیمی، م. تاج آبادی، ر. رنجبر، ع. شعبانی، س. (1391) اهمیت آموزش های ضمن خدمت در تونمند سازی مربیان فنی - حرفه ای و تاثیر آن بر میزان کارایی و بهره وری آنها، فصل نامه مهارت آموزی
- عباس زادگان، محمد، حسن زاده، سودابه (1385)، توانمند سازی رویکردی نوین در مدیریت، نشریه علمی پژوهشی مدیریت، شماره 111-112
- پاشا شریفی، حسن. نجفی زند، جعفر (1367)، روش های آماری در علوم رفتاری، تهران: سخن