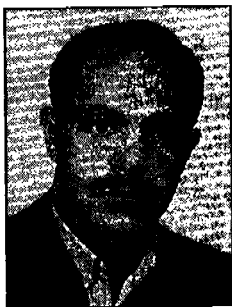


بررسی وضعیت آموزشی کارشناسان آموزش ضمن خدمت بخش دولتی و طراحی الگوی مناسب



حسین آموزگار

دکتری برنامه‌ریزی درسی از واحد علوم و تحقیقات تهران، معاون مدیر آموزش و بورسها در سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، مدرس دانشگاه‌های پیام نور و آزاد و مؤسسه عالی آموزش و پژوهش و دارای تألیفات و مقالاتی چند در زمینه برنامه‌ریزی آموزشی و درسی.

چکیده

از جمله عوامل مؤثر در کارایی و اثربخشی کارکنان دولت، توانایی و مهارت‌های شغلی کارشناسان آموزش (متصدیان سمت‌های کارشناسی آموزش) است، و وظیفه آنان برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی آموزشهای ضمن خدمت است. در این پژوهش ضمن بررسی وضعیت آموزشی (رشته تحصیلی، مقطع تحصیلی) کارشناسان آموزش ضمن خدمت، الگوی آموزشی آنان را نیز طراحی و تدوین کرده‌ایم. روش تحقیق از نوع پیمایشی (توصیفی) است و کلیه متصدیان سمت‌های کارشناسی آموزش دستگاههای اجرایی در ستاد وزارتخانه‌ها و سازمانهای وابسته به نهاد ریاست جمهوری جامعه آماری تحقیق را شکل می‌دهند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات

برای پرسشنامه ضروری است، لذا برای تدوین آن ابتدا شغل کارشناسی آموزش را تجزیه و تحلیل و ارزیابی کردیم و آنگاه دانشها و مهارتهای لازم شغل مذکور را استخراج و سپس، دانشها و مهارتهای مذکور را در قالب دروسهای عمومی، پایه و تخصصی طبقه‌بندی نمودیم. با استفاده از پرسشنامه، میزان آشنایی و نیاز کارشناسان با دروسهای مذکور، از طریق نظرسنجی ارزیابی شد و ملاک طراحی الگوی آموزشی آنان قرار گرفت.

براساس نتایج تحقیق مشخص شد که رشته تحصیلی کارشناسان آموزش ضمن خدمت بخش دولتی ارتباطی با وظایف آنان ندارد و نیز اکثریت آنان تحصیلات کارشناسی دارند، اما از الگوی آموزشی ویژه‌ای که بازآموزی حرفه‌ای و شغلی آنان را سبب شود برخوردار نیستند. اکثر دروسهای عمومی، پایه و تخصصی در آموزشهای کنونی کارشناسان آموزش وجود ندارد و اکثریت آنان نیز دروسهای مذکور را نگذرانده‌اند. آموزشهای کنونی کارشناسان نیز ساختار اجرایی مطلوبی ندارد و مستلزم تغییر در روشهای آموزشی و نحوه برنامه‌ریزی و اجراست.

مقدمه

از میان انواع آموزشها، آموزش ضمن خدمت یکی از مناسبترین و سهل‌الوصولترین وسایلی است که می‌توان برای بهبود و تجهیز نیروی انسانی به دانش و مهارتهای لازم توسعه، به‌کار گرفت. اما آموزش به‌ویژه آموزش ضمن خدمت زمانی ممکن است مؤثر واقع شود که در قالب نظام و الگویی مشخص و نه به‌صورت پراکنده و ناهمگون ارائه گردد و افرادی آن را برنامه‌ریزی و اجرا کنند که با مبانی نظری و عملی آموزش و پرورش و آموزش کارکنان آشنا باشند. در فرایند برنامه‌ریزی و اجرای آموزشهای ضمن خدمت کارکنان در بخش دولتی، کارشناسان آموزش (متصدیان سمت‌های کارشناسی آموزش) از جمله عوامل [۱] مؤثر در اثربخشی و کارایی آموزشهای ضمن خدمت قلمداد می‌شوند.

بدین منظور، در این پژوهش، ضمن بررسی وضعیت آموزشی کارشناسان [۲] آموزش ضمن خدمت بخش دولتی در مقام برنامه‌ریزان و مجریان اصلی آموزشهای

ضمن خدمت کارکنان دولت، الگوی آموزشی و آموزشهای ضروری آنان نیز ارائه و تدوین شده است. از این طریق، زمینه مناسب آموزش منظم کارشناسان آموزش ضمن خدمت و بازآموزی حرفه‌ای و شغلی آنان در چارچوبی هماهنگ با وظایف و مقتضیات شغلی آنان فراهم می‌شود. این پژوهش بخشی از پژوهش جامعتری است که نگارنده در سال ۱۳۸۰ و برای گذراندن پایان‌نامه دکترا انجام داده است.

بیان مسئله

کارشناسان آموزش ضمن خدمت وظیفه برنامه‌ریزی، اجرا و نظارت آموزش کارکنان بخش دولتی را بر عهده دارند. بدین جهت، مهارت‌ها و دانشهای این کارشناسان و میزان تسلط آنان بر یافته‌های علوم آموزش و پرورش نوین مستقیماً در کمیت و کیفیت شغلی همه کارکنان دولت و مآلاً فرایند توسعه اثر تعیین‌کننده‌ای دارد.

وزارتخانه‌ها و سازمانهای دولتی همه ساله مسالغ درخور توجهی [۳] را صرف آموزش و بهسازی کارکنان خود می‌کنند. به‌کارگیری مناسب این منابع و هدایت آنها در مسیری که حداکثر اثربخشی را داشته باشند مستلزم وجود افراد توانمندی است که بتوانند با استفاده از علوم جدید آموزش و پرورش و رویکردهای نوین آموزشی به تجهیز منابع انسانی سازمانهای متبوع خود به بهترین نحو ممکن بپردازند. کاستیهای موجود در برنامه‌ریزی و اجرای آموزشهای ضمن خدمت [۴] و نبود برنامه‌ای مشخص برای بهسازی و توانمندسازی آموزشی کارشناسان، سبب طرح این سؤالات شده است: کارشناسان آموزش ضمن خدمت از چه دانشها و چه مهارتهایی برخوردارند؟ آیا برای ارتقای دانش و مهارت حرفه‌ای آنان دوره‌ها و برنامه‌های آموزشی ویژه‌ای وجود دارد یا نه؟ در عین حال، دانشها و مهارتهای لازم آنان و سازوکار اجرایی این دانشها و مهارتها کدام‌اند و در قالب چه الگویی تبیین پذیرند؟ در پژوهش حاضر به سؤالات مذکور پاسخ می‌دهیم. لذا در این پژوهش، ضمن بررسی وضعیت آموزشی کارشناسان آموزش ضمن خدمت بخش دولتی، دانشها و مهارتهای لازم آنان و سازوکار اجرایی

دانشها و مهارتهای مذکور نیز بررسی می‌شود و یافته‌ها در قالب الگوی آموزش ویژه کارشناسان آموزش ضمن خدمت بخش دولتی ارائه می‌گردد.

اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

تجهیز منابع انسانی شاغل در دستگاههای دولتی به انواع دانشها و مهارتهایی که زمینه‌ساز انطباق و هماهنگی نیروی انسانی شاغل در سازمانها با تحولات و تغییرات در عرصه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی است، تنها از طریق تقویت و بنیادگذاری هسته‌های برنامه‌ریز و ساخت‌آفرین در بخش آموزشی امکان‌پذیر است. بازآموزی و آموزش منظم کارکنان و برقراری یک دوره آموزشی برای مشاغل، رشته‌ها و رشته‌های متفاوت شغلی در سازمانها، به‌منزله امری اساسی در بهبود سازمانها، تنها از عهده افراد توانمندی برمی‌آید که از دانش و مهارتهای لازم در ایفای وظایف خویش برخوردارند. تغییر و تحول بنیادی در مفاهیم اداری و خدمات عمومی و نیز اتخاذ راهکارها و رویکردهای نوین، از سوی مسئولان نظام اداری کشور در زمینه‌های مختلف توجیه‌کننده ضرورت و اهمیت آموزش ضمن خدمت به‌منزله مهمترین عامل بهسازی و تجهیز نیروی انسانی به علوم و فنون مختلف و انطباق آنان با تغییرات و تحولات است. بدیهی است تحقق این امر مستلزم برقراری نظام آموزشی مترقی و مناسبی است که براساس آخرین یافته‌های علمی تدوین شده باشد، و برای استمرار و تکامل، مجریان و برنامه‌ریزان آموزشی توانمندی داشته باشند که به مهارتها و دانشهای نوین آموزش و پرورش مجهزند. لذا اتخاذ راهکارهای مناسب تجهیز مجریان و برنامه‌ریزان آموزشهای ضمن خدمت کارکنان دولت به دانشها و مهارتهای لازم و متناسب با تحولات و پیشرفتهای آموزشی و شغلی امری اجتناب‌ناپذیر می‌نماید. چنین امری ارتقای اثربخشی آموزشهای کارکنان دولت و استفاده مناسب از منابع مادی و انسانی را در پی دارد. زیرا، کمیت و کیفیت برنامه‌های آموزشی بستگی تام و تمامی با میزان کارایی، دانش و توانمندی کارشناسان مذکور دارد و ناآشنایی آنان با مهارتها و دانشهای

لازم خود طراحی و اجرای دوره‌هایی را سبب می‌شود که اثربخشی کافی و حاصلی جز اتلاف سرمایه‌های مادی و انسانی ندارد. [5]

نبود سازوکار مناسب و الگوی جامع آموزشی که مهارت‌ها و دانش‌های لازم کارشناسان آموزش بخش دولتی را تعریف و تبیین می‌کند، ضرورت انجام پژوهش‌های لازم برای رفع خلأ مذکور را آشکار می‌سازد. زیرا، باتوجه به مقتضیات و الزامات جوامع کنونی، هر وظیفه‌ای تخصص و مهارت ویژه خود را می‌طلبد و مآلاً برنامه‌ریزی آموزش کارکنان از این قاعده مستثنی نیست. لذا کاربرد و اهمیت تحقیق از آن جهت است که در صورت ناآشنایی کارشناسان با دانش و مهارت‌های لازم ایفای وظایف خود و برخوردار نبودن از آموزش‌های ویژه و ضروری، به مسئولان توصیه می‌شود تا آموزش‌های لازم برای آنان ارائه شود.

هدفهای تحقیق را می‌توان در موارد ذیل ارائه کرد

۱. به‌دست آوردن اطلاعات لازم و جامع درباره وضعیت آموزش کارشناسان آموزش ضمن خدمت بخش دولتی؛
۲. به‌دست آوردن اطلاعات لازم درباره نیازهای آموزشی آنان؛
۳. طراحی و تدوین الگوی آموزشی مناسب کارشناسان مذکور متضمن ساختارها و زیرساختارهای بهسازی دانش و مهارت‌های آنان؛
۴. فراهم کردن امکان تجهیز و بهسازی دانش و مهارت برنامه‌ریزان و مجریان آموزش کارکنان و مآلاً متناسب نمودن فرایند برنامه‌ریزی و اجرای آموزش‌های کارکنان دولت با شرایط و مقتضیات جامعه.

عوامل مورد بررسی متغیرها

موضوع تحقیق ناظر بر نظرسنجی از کارکنانی است که در بخش‌های ستادی وزارتخانه‌ها و سازمان‌های وابسته به ریاست جمهوری متصدی سمت کارشناسی

آموزش‌اند. موضوع تحقیق مشتمل است بر بررسی عوامل مختلف. در کنار مدرک تحصیلی و رشته تحصیلی کارشناسان و اهداف آموزشی آنان، برخورداری از آموزشهای عمومی، پایه و تخصصی، میزان گذراندن آموزشها از سوی آنان، شرایط اجرایی کنونی و نیز میزان ضرورت و شرایط اجرایی مطلوب آموزشها از نظر کارشناسان بررسی شده است.

منظور از آموزشهای عمومی؛ مفاهیم و مبانی امور اداری و استخدامی، اصول نگارش و مکاتبات اداری، آموزشهای معارف اسلامی، سیستم عامل مقدماتی و پیشرفته (آموزشهای مربوط به استفاده و به‌کارگیری رایانه در امر آموزش نظیر سیستم‌عامل DOS) و زبان انگلیسی عمومی است. منظور از آموزشهای پایه؛ اصول و مبانی آموزش و پرورش، فلسفه آموزش و پرورش، روانشناسی تربیتی و آموزش بزرگسالان است. آموزش تخصصی نیز شامل قوانین و مقررات آموزش کارکنان، برنامه‌ریزی درسی و آموزشی، روشها و فنون تدریس، سنجش و اندازه‌گیری، طراحی و نیازسنجی آموزشی، آموزش و پرورش تطبیقی، فناوری آموزشی و زبان انگلیسی تخصصی است.

آموزشهای مذکور براساس شرح وظایف کارشناسان، اهداف کلی آموزش کارکنان و مبانی نظری برنامه‌ریزی آموزشی و درسی مشخص و عناوین محتوایی آنها متناسب با شرح وظایف کارشناسان و با رویکردی کاربردی تعیین شده‌اند. [6] برای مثال آموزش و پرورش تطبیقی ناظر بر بررسی هدف، روش، نحوه اجرا و ... آموزشهای ضمن خدمت کارکنان در برخی کشورها مشخص شده است و طراحی و نیازسنجی آموزشی مبتنی بر تهیه و تدوین طرح دوره آموزشی و نیازسنجی آموزشی است.

ساختار اجرایی؛ ناظر است بر مدیریت اجرا (بلندمدت، کوتاه‌مدت) نحوه عمل در ارائه آموزشها (الزامی و ارشادی) نوع آموزش (بدو خدمت، حین خدمت، ضمن خدمت) به‌کارگیری وسایل و تجهیزات آموزشی در آموزش، روشهای آموزشی (عملی، نظری) نحوه اجرا (حضور، غیرحضور) و ارزشیابی آموزشی (تشخیصی، تکوینی، پایانی).

منظور از مدیریت اجرا عبارت است از ارائه آموزش به صورت بلندمدت که منجر به ارتقای مدرک تحصیلی می شود و «کوتاه مدت» که منجر به ارتقای مدرک تحصیلی نمی شود. نحوه عمل به دو صورت «الزامی»، یعنی الزام کارشناس به طی دوره های آموزشی و «ارشادی» ناظر بر آزادی کارشناسان برای شرکت در دوره های آموزشی بررسی شده است. نوع آموزش نیز در قالب آموزش «بدو خدمت»، یعنی آموزشی که در ابتدای استخدام و خدمت کارشناس ارائه می شود، «حین خدمت»، یعنی آموزشی که در حین انجام کار و نه در کلاس درس ارائه می گردد و «ضمن خدمت» ناظر بر آموزشی است که در طول خدمت و در کلاسهای درس مختلف ارائه می شود. روشهای آموزشی در دو مقوله روشهای «عملی و مبتنی بر کارآموزی» و «نظری» مبتنی بر روشهایی نظیر سخنرانی، پرسش و پاسخ، بحث گروهی و ... مورد سنجش قرار گرفته است. نحوه اجرا نیز در چهارچوب دو مقوله «حضور»، یعنی ارائه آموزش به صورت مستقیم و در کلاس درس و «غیرحضور» مبتنی بر آموزش مکاتبه ای یا از راه دور بررسی شده است. روشهای ارزشیابی نیز در قالب ارزشیابی «آغازین یا تشخیصی»، «تکوینی یا مرحله ای» و «پایانی یا تراکمی» منظور شده است. محقق در پی این است که مشخص کند آموزش کنونی کارشناسان کدام یک از شرایط مذکور را دارد و کارشناسان با کدام یک از شرایط اجرایی موافقت بیشتری دارند (شرایط اجرایی مطلوب). میزان تشخیص ضرورت آموزشهای عمومی، پایه و تخصصی از نظر کارشناسان و موافقت آنان با هر یک از شرایط اجرایی مذکور ملاک تدوین الگوی آموزشی قرار گرفته است.

سؤالات تحقیق

به منظور تحقق هدفهای تحقیق، سؤالاتی به شرح ذیل تدوین شد تا با پاسخگویی به سؤالات مطرح شده، اهداف مذکور محقق شود.

۱. مدرک تحصیلی و رشته تحصیلی کارشناسان آموزش ضمن خدمت بخش

دولتی کدام‌اند؟

۲. آیا آموزش‌های عمومی، پایه و تخصصی در آموزش‌های کنونی کارشناسان آموزش ضمن خدمت بخش دولتی وجود دارند؟
۳. آیا کارشناسان آموزش ضمن خدمت بخش دولتی آموزش‌های عمومی، پایه و تخصصی را گذرانده‌اند؟
۴. آیا کارشناسان آموزش ضمن خدمت بخش دولتی آموزش‌های عمومی، پایه و تخصصی را برای خود ضروری می‌دانند؟
۵. ساختار اجرایی کنونی آموزش‌های کارشناسان آموزش ضمن خدمت بخش دولتی چگونه است؟
۶. ساختار اجرایی مطلوب آموزشها از نظر کارشناسان آموزش ضمن خدمت بخش دولتی چگونه است؟

روش تحقیق

روش مورد استفاده در این تحقیق، روش پیمایشی است. این روش عمدتاً برای دستیابی به نگرشها و ارزش‌گذاریهای افراد مختلف به‌کار می‌رود، و از آنجا که در تحقیق حاضر عمدتاً هدف بررسی آرای کارشناسان آموزش ضمن خدمت است از این روش استفاده کرده‌ایم.

ابزارها

«پرسشنامه» ابزار به‌کار گرفته شده در بخش نظرخواهی است. در این بررسی ابتدا به گردآوری اطلاعات مبنایی برای نوشتن سؤالات پرسشنامه پرداخته شده است. اهداف کلی آموزش کارکنان و شرح وظایف کارشناسان آموزش ضمن خدمت مطالعه و تحلیل شده است، هدفهای کلی و جزئی، انتظارات از کارشناسان و مبنای نظری برنامه‌ریزی آموزشی و درسی و مفاهیم محتوای پرسشنامه‌ای را مشخص می‌کند و در

آن به تفکیک در قالب آموزشهای عمومی، پایه و تخصصی طبقه‌بندی شده و برای تهیه سوالات از آنها استفاده می‌شود. همچنین با بررسی راهها، روشها و رویکردهای اجرایی آموزشهای ضمن خدمت، شرایط اجرایی آموزشها تعیین می‌شود و قسمتی از پرسشنامه شکل می‌گیرد.

پرسشنامه را از نظر روایی محتوا و روایی سازه نظارت می‌کنند و پایایی آن با استفاده از فرمول «اسپیرمن - براون» محاسبه و بالاخره فرمهای نهایی آن آماده می‌شود. گفتنی است که پرسشنامه خود مشتمل است بر چهاربخش مجزا: «الف»، «ب»، «پ» و «ت».

قسمت «الف». پرسشنامه اختصاص به مشخصات فردی (نام و نام خانوادگی) تکمیل‌کننده پرسشنامه دارد. در این قسمت اطلاعاتی نظیر مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی و مواردی نظیر آن ارائه می‌شود. قسمت «ب» (ساختار محتوا) پرسشنامه اختصاص دارد به بررسی ساختار عنوانهای محتوایی آموزشهای کارشناسان آموزش ضمن خدمت. سنجش و بررسی موضوع مذکور در چارچوب آموزشهای عمومی، پایه و تخصصی انجام می‌گیرد. در ذیل هر یک از عنوانهای آموزشی، عنوانهای سرفصلهای محتوایی آنها نیز آورده می‌شود؟ در ستونهای عمودی مقابل هر یک از عنوانها ارائه شده این مطلب سنجیده می‌شود که در عنوانهای آموزشهای ارائه شده، در آموزشهای کنونی، کارشناسان آموزشهای مذکور را گذرانده‌اند یا نه. در آخرین ستون نظر کارشناسان درخصوص ضروری بودن آموزشها برای خود بررسی می‌شود. در قسمت «پ» پرسشنامه ساختار اجرایی آموزشهای موجود سنجیده می‌شود و در قسمت «ت» ساختار مطلوب از نظر کارشناسان مورد سنجش قرار می‌دهد.

روش آماری

شیوه آماری استفاده شده به صورت گزارش فراوانی پاسخها و درصد آنها نسبت به کل جمعیت پاسخ‌دهنده بوده و نسبت به نتایج به دست آمده تحلیل و تعبیر و تفسیر به عمل

آمده است. میانگین فراوانی پاسخهای برخی از قسمتهای پرسشنامه که با استفاده از طیف مقیاس لیکرت تنظیم شده‌اند به منزله ملاک و معیار قضاوت نهایی محاسبه شده است. بدین‌سان، دیدگاه کارشناسان درباره ضروری بودن آموزش و موافقت با برخی از مؤلفه‌های ساختار اجرایی مبنای تدوین الگوی آموزشی مطلوب است. لازم به تذکر است که ستونهای پرسشنامه که آرای کارشناسان را منعکس می‌سازد با ۵ پاسخ تهیه شده است و پاسخگو می‌بایست با قرار دادن علامت (x) در یکی از ستونهای پنجگانه نظر خود را نسبت به موضوع مطرح شده ابراز کند. هر یک از ستونها بیانگر یکی از مقیاسهای ذیل است:

کاملاً ضروری - کاملاً موافقم = ۵

ضروری - موافقم = ۴

بی‌نظم = ۳

ضرورتی ندارد - مخالفم = ۲

کاملاً غیرضروری - کاملاً مخالفم = ۱

افزون بر این، چون هدف محقق پی بردن به وضعیت آموزشی کارشناسان و آرای آنان است و معیار تصمیم‌گیری میانگین فراوانی پاسخها براساس مقیاس مذکور بوده است در این جستار از آمار استنباطی استفاده نشده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری تحقیق را کلیه کارشناسانی تشکیل می‌دهند که سمت سازمانی آنان کارشناس آموزش ضمن خدمت است و در حوزه‌های ستادی وزارتخانه‌ها و سازمانهای وابسته به ریاست جمهوری انجام وظیفه می‌کنند. برای تعیین تعداد کارشناسان مذکور، مجموعه تشکیلات مصوب هر یک از وزارتخانه‌ها و سازمانهای فوق‌الذکر را که در سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور موجود است مورد بررسی قرار دادیم. نتایج این بررسی مشخص کرد که مجموع سمت‌های سازمانی کارشناس

آموزش ضمن خدمت در دستگاه‌های دولتی ۳۳۲ سمت است که از این تعداد، ۷۸ سمت بلا تصدی و بقیه با تصدی‌اند. باتوجه به کمیت جامعه آماری، نیازی به نمونه‌گیری نیست و همه جامعه آماری جامعه نمونه تحقیق را تشکیل می‌دهند. از تعداد ۲۵۴ پرسشنامه‌ای که توزیع شد، ۲۰۷ پرسشنامه تکمیل و جمع‌آوری گردید. علت تکمیل نشدن برخی از پرسشنامه‌ها، غیبتها، مرخصیها و مأموریت‌های کارشناسان و مواردی از این قبیل بود.

خلاصه نتایج و تحلیل و تفسیر آنها

۱. بر مبنای داده‌های مربوط به سؤال اول تحقیق مبنی بر وضعیت مدرک و رشته تحصیلی کارشناسان، ۷٪ از کارشناسان مدرک تحصیلی کمتر از دیپلم؛ ۲۵/۵٪ دیپلم؛ ۱۱/۵٪ فوق‌دیپلم؛ ۴۷٪ لیسانس و ۹٪ نیز فوق‌لیسانس دارند. به این ترتیب، اکثریت کارشناسان دارای مدرک تحصیلی لیسانس یا بالاترند.

رشته‌های تحصیلی کارشناسان نیز طیف وسیعی از رشته‌های تحصیلی گروه‌های آموزشی علوم انسانی و فنی‌مهندسی را دربرمی‌گیرند. اما اکثریت کارشناسان (۷۶٪) فارغ‌التحصیل رشته‌های علوم انسانی‌اند و تنها رشته تحصیلی ۱۱٪ آنان علوم تربیتی (برنامه‌ریزی آموزشی، درسی، مدیریت آموزشی و ...) است. بدین‌سان، رشته تحصیلی ۸۹٪ از کارشناسان مذکور متناسب با وظایف و سمت مورد تصدی آنها نیست.

۲. داده‌های مربوط به سؤال دوم تحقیق مبنی بر اینکه آیا آموزش‌های عمومی، پایه و تخصصی در آموزش کنونی کارشناسان وجود دارند یا نه؟ بر مبنای داده‌های فوق هیچ‌کدام از آموزش‌های پایه و تخصصی (بجز قوانین و مقررات آموزش کارشناسان) در آموزش‌های کنونی کارشناسان وجود ندارد و از آموزش‌های عمومی نیز فقط آموزش‌های مفاهیم و مبانی امور اداری و استخدامی و معارف اسلامی در آموزش‌های آنان وجود دارد (رک. جدول ۱). در نتیجه کارشناسان آموزش ضمن خدمت بخش دولتی آموزش‌های ویژه‌ای برای بهسازی و ارتقای دانش و توانمندی حرفه‌ای خود ندیده‌اند.

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد گزینه‌های مربوط به وجود آموزشهای عمومی، پایه و تخصصی در آموزشهای کنونی کارشناسان

—	—	۷	۱۴	۹۳	۱۹۳	مفاهیم و مبانی امور اداری و استخدامی
—	—	۹۲	۱۹۰	۸	۱۷	اصول نگارش و مکاتبات اداری
—	—	۶	۱۳	۹۴	۱۹۴	آموزشهای معارف اسلامی
۱/۵	۳	۹۳	۱۹۳	۵/۵	۱۱	سیستم عامل مقدماتی
۲	۴	۹۵	۱۹۷	۳	۷	سیستم عامل پیشرفته
۲/۵	۵	۹۷/۵	۲۰۲	—	—	زبان انگلیسی عمومی
—	—	۱۰۰	۲۰۷	—	—	اصول و مبانی آموزش و پرورش
۱/۵	۳	۹۷/۵	۲۰۴	—	—	فلسفه آموزش و پرورش
۰/۵	۱	۹۹/۵	۲۰۶	—	—	روانشناسی تربیتی
—	—	۹۷/۵	۲۰۴	۱/۵	۳	آموزش بزرگسالان
۱/۵	۳	۲/۵	۵	۹۶	۱۹۹	قوانین و مقررات آموزش کارکنان
۱۲/۵	۲۶	۸۷/۵	۱۸۱	—	—	برنامه‌ریزی آموزشی و درسی
۷	۱۵	۹۳	۱۹۲	—	—	روشها و فنون تدریس
۲	۴	۹۸	۲۰۳	—	—	سنجش و اندازه‌گیری
۲/۵	۵	۹۶/۵	۲۰۰	۱	۲	طراحی و نیازسنجی آموزشی
۱	۲	۹۸	۲۰۳	۱	۲	آموزش و پرورش تطبیقی
۳	۷	۹۵	۱۹۶	۲	۴	فناوری آموزشی
۵	۱۰	۹۵	۱۹۷	—	—	زبان تخصصی

۳. در پاسخ به سؤال سوم تحقیق درباره این موضوع که آیا کارشناسان آموزش ضمن خدمت، آموزشهای عمومی، پایه و تخصصی را گذرانده‌اند یا نه؟ پاسخهای ارائه شده نشان می‌دهد که تنها ۱۴٪ تا ۱۱٪ کارشناسان دوره‌های آموزشی مذکور را گذرانده‌اند. این تعداد عموماً فارغ‌التحصیلان علوم تربیتی و رشته‌های مشابه‌اند. اما آموزشهای معارف اسلامی و مفاهیم و مبانی امور اداری و استخدامی از درسهای عمومی را اکثریت کارشناسان (۹۶٪) و ۲۵٪ آنان دوره آموزش عامل مقدماتی و ۱۲٪ نیز دوره آموزشی عامل پیشرفته را گذرانده‌اند. بدین ترتیب، تنها درسهایی که

جدول ۲. توزیع فراوانی و درصد پاسخهای کارشناسان در خصوص گذراندن آموزشهای عمومی، پایه و تخصصی

مفاهیم و مبانی امور اداری و استخدامی	۱۹۸	۹۶	۹	۴	—	—
اصول نگارش و مکاتبات اداری	۱۸	۹	۱۸۹	۹۱	—	—
آموزشهای معارف اسلامی	۱۹۰	۹۲	۱۷	۸	—	—
سیستم عامل مقدمه‌ای	۵۲	۲۵	۱۵۰	۷۲/۵	۵	۲/۵
سیستم عامل پیشرفته	۲۴	۱۲	۱۸۰	۸۶/۵	۳	۱/۵
زبان انگلیسی عمومی	۶	۳	۱۹۵	۹۴	۶	۳
اصول و مبانی آموزش و پرورش	۲۶	۱۴	۱۷۵	۸۴/۵	۳	۱/۵
فلسفه آموزش و پرورش	۲۹	۱۴	۱۷۶	۸۵	۲	۱
روانشناسی تربیتی	۲۹	۱۴	۱۷۵	۸۴/۵	۳	۱/۵
آموزش بزرگسالان	۲۳	۱۱	۱۸۴	۸۹	—	—
قوانین و مقررات آموزش کارکنان	۷۳	۳۵	۱۳۰	۶۳	۴	۲
برنامه‌ریزی آموزشی و درسی	۲۹	۱۴	۱۷۳	۸۳/۵	۵	۲/۵
روشها و فنون تدریس	۲۹	۱۴	۱۷۶	۸۵	۲	۱
سنجش و اندازه‌گیری	۲۹	۱۴	۱۷۳	۸۳/۵	۵	۲/۵
طراحی و نیازسنجی آموزشی	—	—	۲۰۷	۱۰۰	—	—
آموزش و پرورش تطبیقی	۲۹	۱۴	۱۷۷	۸۵/۵	۱	۰/۵
فناوری آموزشی	۲۹	۱۴	۱۷۶	۸۵	۲	۱
زبان تخصصی	۲۷	۱۳	۱۷۴	۸۴	۶	۳

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

کارشناسان آموزش ضمن خدمت گذرانده‌اند در سه‌های مفاهیم و مبانی امور اداری و استخدامی و آموزشهای معارف اسلامی است (رک. جدول ۲).

در مورد سؤال چهار تحقیق مبنی بر اینکه آیا کارشناسان آموزش ضمن خدمت آموزشهای عمومی، پایه و تخصصی را برای خود ضروری می‌دانند یا نه؟ پاسخهای ارائه شده و میانگینهای محاسبه شده بیانگر آن است که کارشناسان آموزشهای مذکور را برای خود ضروری می‌دانند. میانگین محاسبه شده برای میزان موافقت پاسخ‌دهندگان برای مفاهیم و مبانی امور اداری و استخدامی مساوی ۴/۲۶؛ اصول نگارش و مکاتبات

اداری ۴/۴۵؛ آموزشهای معارف اسلامی ۳/۲۷؛ سیستمعامل مقدماتی ۴/۱؛ سیستمعامل پیشرفته ۳/۹ و زبان انگلیسی عمومی ۴/۳ است. میانگینهای محاسبه شده برای میزان موافقت پاسخ‌دهندگان با ضروری بودن آموزشهای پایه به ترتیب برای اصول و مبانی آموزش و پرورش، فلسفه آموزش و پرورش، روانشناسی تربیتی و آموزش بزرگسالان مساوی با ۳/۷، ۳/۲، ۳/۹ و ۴/۱ است.

درخصوص آموزشهای تخصصی نیز میانگینهای محاسبه شده بیانگر این است که آموزشها برای ایفای مناسب وظایف کارشناسان کاملاً ضروری است. میانگینهای محاسبه شده برای دروسهای قوانین و مقررات آموزش کارکنان ۴/۹؛ برنامه‌ریزی آموزشی و درسی ۴/۵؛ روشها و فنون تدریس ۴/۳؛ سنجش و اندازه‌گیری ۴/۲؛ طراحی و نیازسنجی آموزشی ۴/۶؛ آموزش و پرورش تطبیقی ۴؛ فناوری آموزشی ۴/۱ و برای آموزش زبان انگلیسی تخصصی ۴/۳ است. بدین ترتیب، کارشناسان آموزش ضمن خدمت دروسهای عمومی، پایه و تخصصی را بسرای خود ضروری و کاملاً ضروری تشخیص داده‌اند (رک. جدول ۳).

۵. داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری شده در زمینه ساختار اجرایی کنونی کارشناسان بیانگر شرایط ذیل است:

- مدیریت اجرای آموزشی (بلندمدت، کوتاهمدت) به دو صورت کوتاهمدت و بلندمدت است. زیرا، ۲۸٪ از پاسخ‌دهندگان آموزشهای خود را کوتاهمدت و ۲۴٪ نیز بلندمدت قلمداد کرده‌اند. ۲۷٪ نیز گفته‌اند که آموزشها به دو صورت کوتاهمدت و بلندمدت اجرا می‌شود. این امر بیانگر ناهمگونی آموزشهای کارشناسان آموزش ضمن خدمت در بخش دولتی است. زیرا، آموزش آنها در دستگاههای مختلف متفاوت است و از زاویه ثابته و یکسانی پیروی نمی‌کند.

- درباره نوع آموزشها (بلدو خدمت، حین خدمت، ضمن خدمت) اغلب پاسخ‌دهندگان (۹۰/۵٪) آموزشها را از نوع ضمن خدمت اعلام کرده‌اند.

جدول ۳. توزیع فراوانی و درصد پاسخهای کارشناسان در خصوص ضروری بودن آموزشهای عمومی، پایه و تخصصی

مفاهیم و مبانی امور اداری و استخدامی	۱۰۳	۵۰	۷۸	۳۸	۱۰	۵	۹	۴	۷	۳	—	—
اصول نگارش و مکاتبات اداری	۱۳۲	۶۴	۵۱	۲۵	۱۳	۶	۸	۴	۳	۱	—	—
آموزشهای معارف اسلامی	۳۲	۱۵	۵۰	۲۴/۵	۷۰	۳۴	۴۳	۲۱	۹	۴	۳	۱/۵
سیستم عامل مقدماتی	۸۳	۴۰	۹۷	۴۷	۱۱	۵	۱۲	۶	۴	۲	—	—
سیستم عامل پیشرفته	۶۴	۳۱	۹۱	۴۴	۲۷	۱۳	۲۲	۱۱	۳	۱	—	—
زبان انگلیسی عمومی	۱۱۱	۵۴	۶۹	۳۳	۱۲	۶	۷	۳	۶	۳	۲	۱
اصول و مبانی آموزش و پرورش	۴۳	۲۱	۹۷	۴۷	۴۷	۲۳	۱۸	۸	۲	۱	—	—
فلسفه آموزش و پرورش	۳۸	۱۸	۹۲	۴۴	۵۲	۲۵	۱۵	۷	۱۰	۵	۳	۱
روانشناسی تربیتی	۵۷	۲۷/۵	۱۰۳	۵۰	۱۳	۶	۱۹	۹	۸	۴	۷	۳/۵
آموزش بزرگسالان	۶۹	۳۳	۱۰۸	۵۲	۱۵	۷/۵	۱۲	۶	۲	۱	۱	۰/۵
قوانین و مقررات آموزش کارکنان	۲۰۲	۹۷/۵	۳	۱	۲	۱	—	—	—	—	۱	۰/۵
برنامه ریزی آموزشی و درسی	۱۴۵	۷۰	۳۸	۱۸/۵	۱۲	۶	۷	۳/۵	۳	۱	۲	۱
روشها و فنون تدریس	۱۳۴	۶۵	۲۹	۱۴	۱۹	۹	۱۶	۷/۵	۵	۲/۵	۴	۲
سنجش و اندازه گیری	۱۳۱	۶۳	۲۷	۱۳	۲۵	۱۲	۱۳	۶/۵	۸	۴	۳	۱/۵
طراحی و نیازسنجی آموزشی	۱۶۲	۷۸	۲۷	۱۳	۹	۴/۵	۴	۲	۳	۱/۵	۲	۱
آموزش و پرورش تطبیقی	۱۰۹	۵۳	۴۱	۲۰	۳۲	۱۵	۲۲	۱۰/۵	۲	۱	۱	۰/۵
فناوری آموزشی	۱۳۰	۶۳	۳۶	۱۷	۱۷	۸	۱۴	۷	۷	۳/۵	۳	۱/۵
زبان تخصصی	۹۳	۴۵	۷۸	۳۷/۵	۱۱	۵/۵	۱۳	۶	۸	۴	۴	۲

– روشهای آموزشی مورد عمل در آموزشهای کارشناسان، عمدتاً نظری (سخنرانی، بحث و گفتگو و ...) است و از روشهای کارآموزی و عملی استفاده کمتری می شود. ۹۴٪ از کارشناسان گفته اند که روشهای آموزشی مورد عمل در ارائه آموزشها نظری است و ۴/۵٪ نیز روشهای آموزشی خود را عملی و مبتنی بر کارآموزی دانسته اند. ۱/۵٪ نیز پاسخی به این سؤال نداده اند.

– نحوه اجرای آموزشهای کارشناسان (حضور، غیرحضور) نیز عمدتاً به صورت

حضور اجرا می‌شود. ۹۹٪ از آنان نحوه اجرای آموزشهای خود را حضوری و ۱٪ نیز غیر حضوری اعلام کرده‌اند.

- نحوه عمل (الزامی، ارشادی) در ارائه و اجرای آموزشها به صورت ارشادی - الزامی است. زیرا، ۷۳٪ از کارشناسان گفته‌اند که برخی از آموزشهای آنان به صورت الزامی و برخی به صورت ارشادی اجرا می‌شود.

- روشهای ارزشیابی آموزشی مورد عمل در ارائه و اجرای آموزشهای کارشناسان آموزش به صورت پایانی است و روشهای دیگر ارزشیابی آموزشی (آغازین - تکوینی و ...) به کار گرفته نمی‌شوند. ۹۰/۱۵٪ از کارشناسان گفته‌اند که ارزشیابی آموزشی مورد استفاده در آموزشهای آنان از نوع ارزشیابی پایانی با تراکمی است.

- در ارائه و اجرای آموزشها از وسایل و تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی استفاده اندکی می‌شود. ۸۲٪ از کارشناسان استفاده نکردن از وسایل و تجهیزات آموزشی در ارائه آموزشها را تأیید کرده‌اند و فقط ۱۶٪ از آنان گفته‌اند که در ارائه آموزشها از وسایل و تجهیزات آموزشی سود می‌جویند (رکذ جدول ۴).

۶. در خصوص ساختار اجرایی مطلوب آموزشها (سؤال ۶ تحقیق) از نظر کارشناسان می‌توان به این موارد اشاره کرد:

- بر مبنای پاسخهای ارائه شده کارشناسان در مورد مدیریت اجرای آموزشها، ۵۳/۵٪ از پاسخ‌دهندگان با اجرای آموزشها به صورت کوتاه مدت و ۲۴/۵٪ نیز به صورت بلندمدت موافق‌اند. میانگین محاسبه شده برای میزان موافقت کارشناسان با اجرای آموزشها به صورت کوتاه مدت و بلندمدت مساوی با ۳/۲۵ و ۲/۵ است؛ بدین ترتیب، از نظر کارشناسان، می‌توان آموزشها را به صورت کوتاه مدت اجرا کرد.

- بر مبنای داده‌های مربوط به نظر کارشناسان در مورد نوع آموزشها نظر موافق کارشناسان معطوف به ارائه آموزشها به صورت ضمن خدمت است. زیرا، ۲۸٪ از آنان با آموزشهای بدو خدمت؛ ۱۸٪ حین خدمت و ۷۰٪ نیز با ارائه آموزشها

جدول ۴. توزیع فراوانی و درصد پاسخهای کارشناسان به شرایط اجرایی فعلی آموزشها

		۲۸	۷۹	کوتاه مدت
۱	۲	۲۴	۲۹	بلند مدت
		۳۷	۷۷	بلند مدت و کوتاه مدت
		۸	۱۷	بدو خدمت
—	—	۱/۵	۳	حین خدمت
		۹۰/۵	۱۸۷	ضمن خدمت
۱/۵	۳	۹۴	۱۹۵	روشهای نظری (سختزانی، بحث، پرسش و پاسخ و...)
		۴/۵	۹	روشهای آموزشی عملی و مبتنی بر کارآموزی
۲	۴	۹۴	۱۹۵	حضور
		۴	۸	غیرحضور
۱۲	۶	۱۸	۳۷	الزامی
		۶	۱۲	ارشادی
		۷۳	۱۵۲	الزامی - ارشادی
۱/۵	۳	۲/۵	۵	آغازین (تشخیصی)
		۵/۵	۱۱	تکوینی (مرحله‌ای)
		۹۰/۵	۱۸۰	پایانی
۲	۴	۱۶	۳۳	در آموزش از وسایل و تجهیزات آموزشی استفاده می‌شود
		۸۲	۱۷۰	در آموزش از وسایل و تجهیزات آموزشی استفاده نمی‌شود

به صورت ضمن خدمت موافقت خود را ابراز داشته‌اند. میانگینهای محاسبه شده برای پاسخهای سؤال مذکور به ترتیب مساوی با ۲/۷، ۲/۱ و ۳/۸ است.

- روشهای آموزشی مطلوب از نظر کارشناسان روشهای آموزشی عملی و مبتنی بر کارآموزی است. ۸۹/۵٪ از کارشناسان موافقت خود را با روشهای مذکور اعلام کرده‌اند در حالی که این میزان برای روشهای نظری ۳۷/۵٪ است. میانگینهای محاسبه شده برای میزان موافقت کارشناسان با روشهای آموزشی نظری و عملی مبتنی بر کارآموزی به ترتیب مساوی با ۲/۷۵ و ۴/۲۵ است. بدین ترتیب، به رغم ترجیح روشهای آموزشی عملی، کارشناسان روشهای نظری را نیز به طور نسبی تأیید می‌کنند.

- در پاسخ به این سؤال که کارشناسان با کدام نحوه اجرایی آموزشها موافقت بیشتری دارند، ۷۷/۵٪ از پاسخ‌دهندگان با ارائه آموزشها به صورت حضوری و ۲۰٪ با ارائه آموزشها به صورت غیرحضوری موافق‌اند. میانگین پاسخهای ارائه شده برای اجرای آموزشها به صورت حضوری مساوی با ۳/۸۵ و برای غیرحضوری مساوی با ۲/۲۵ است. بدین ترتیب، کارشناسان ارائه آموزشهای حضوری را بر غیرحضوری ترجیح می‌دهند.

- ۵۳٪ از کارشناسان با ارائه آموزشهای الزامی و ۱۷/۵٪ نیز با ارائه آموزشهای ارشادی (آزادی عمل در گذراندن آموزشها) موافق‌اند. میانگینهای محاسبه شده، برای میزان موافقت آنها با دو مقوله فوق‌الذکر به ترتیب مساوی با ۳/۵ و ۲/۴ است.

- نظر کارشناسان درباره روشهای ارزشیابی نشانگر موافقت آنان با هر سه روش ارزشیابی (آغازین، تکوینی، پایانی) است. میانگینهای محاسبه شده برای میزان موافقت کارشناسان با روشهای ارزشیابی آغازین، مرحله‌ای و پایانی مساوی با ۳، ۳/۳ و ۳/۵ است (رک. جدول ۵).

- به نظر کارشناسان آموزش ضمن خدمت به کارگیری وسایل و تجهیزات آموزشی در فرایند آموزش آنان امری کاملاً ضروری است. ۹۶٪ آنان با به کارگیری وسایل آموزشی موافق یا کاملاً موافق‌اند. میانگین پاسخهای آنان با موضوع مذکور ۴/۳

جدول ۵. توزیع فراوانی و درصد نظرات کارشناسان در خصوص ساختار اجرایی مطلوب آموزش

۱	۲	۶	۱۳	۲۰	۴۱	۱۸	۳۷	۱۵/۵	۳۲	۳۹/۵	۸۲
۱	۲	۱۳	۱۶	۵۱/۵	۱۰۷	۱۰	۲۱	۱۶/۵	۳۰	۱۰	۲۱
—	—	۷/۵	۱۵	۳۹/۵	۸۲	۲۵	۵۲	۱۷	۲۵	۱۱	۲۳
۳/۵	۷	۳۱/۵	۶۶	۴۰/۵	۶۳	۲۳/۵	۴۹	۷/۵	۱۵	۳/۵	۷
—	—	۷	۱۴	۱۰	۲۱	۱۳	۲۷	۳۲	۶۶	۳۸	۷۹
۱/۵	۳	۱۱	۱۳	۶۲	۸۷	۹	۱۹	۳۳	۶۸	۳/۵	۷
۱/۵	۳	۲	۴	۲	۴	۵	۱۱	۲۸	۹۹	۴۱/۵	۸۶
—	—	۵/۵	۱۱	۱۰	۲۱	۸	۱۷	۲۶/۵	۹۶	۳۰	۶۲
—	—	۳۲	۶۵	۳۹	۸۱	۹	۱۹	۱۳	۲۷	۷	۱۵
۱/۵	۱	۷	۱۴	۵/۵	۱۲	۳۴	۷۱	۳۰	۶۲	۲۲	۴۷
—	—	۲۰	۴۱	۱۹/۵	۶۱	۳۳	۶۸	۱۲/۵	۲۸	۴	۹
۱	۲	۹/۵	۲۰	۳۳	۳۸	۲۵	۷۲	۱۶/۵	۳۴	۱۵	۳۱
۱/۵	۱	۸	۱۶	۹	۱۹	۲۲	۸۷	۲۴	۵۰	۱۶/۵	۳۴
—	—	۷/۵	۱۶	۱۴	۲۹	۱۶/۵	۳۰	۴۴	۹۱	۲۰	۴۱
۱	۲	—	—	۱	۲	۱/۵	۳	۶۲	۱۳۱	۳۳	۶۹

به کارگیری فناوری آموزش بر اجرای آموزشها


است که بیانگر موافقت بسیار بالای کارشناسان با به‌کارگیری وسایل و تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی در ارائه آموزشهاست.

خلاصه و جمع‌بندی

به‌طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که رشته تحصیلی اکثریت کارشناسان آموزش ضمن خدمت غیرمرتبط با وظایف مورد تصدی آنان است و اغلب آنان مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر را دارند. تنها درسهایی که به کارشناسان ارائه می‌شود مفاهیم و مبانی امور اداری و استخدامی و معارف اسلامی است و درسهای مطلوب رشته شغلی آنان: شامل نگارش و مکاتبات اداری، سیستم عامل مقدماتی و پیشرفته و زبان انگلیسی عمومی به‌منزله درسهای عمومی و درسهای اصول و مبانی آموزش و پرورش، فلسفه آموزش و پرورش، روانشناسی تربیتی و آموزش بزرگسالان به‌منزله درسهای پایه و نیز درسهای برنامه‌ریزی آموزشی و درسی، روشها و فنون تدریس، سنجش و اندازه‌گیری، طراحی و نیازسنجی آموزشی، آموزش و پرورش تطبیقی، فناوری آموزشی و زبان تخصصی به‌منزله درسهای تخصصی در آموزشهای آنان وجود ندارد و اکثریت آنان درسهای مذکور را نگذرانده‌اند و آنها را برای خود ضروری می‌دانند.

آموزش به‌صورت ضمن خدمت ارائه می‌شود و در ارائه آن عمدتاً از وسایل و تجهیزات آموزشی استفاده نمی‌شود. روشهای تدریس مورد عمل در ارائه آموزشها غیرعملی و به‌صورت نظری است و عمدتاً به‌صورت کوتاه‌مدت، الزامی - ارشادی و حضوری ارائه می‌شود. ارزشیابی آموزشهای کارشناسان به‌صورت پایانی است که می‌بایست به‌صورت ارزشیابی آغازین، تکوینی و پایانی انجام گیرد. بدین ترتیب، با توجه به نتایج تحقیق، الگوی آموزشی پیشنهادی مبتنی بر نظر کارشناسان آموزش ضمن خدمت دارای ویژگیهایی به‌شرح جدول ۶ است.

پیشنهادها

باتوجه به ناآشنایی اکثریت کارشناسان با دانشها و مهارتهای لازم، پیشنهاد می‌شود، آموزش کارشناسان آموزش ضمن خدمت بخش دولتی بر مبنای الگوی مذکور طراحی و براساس عناوین آموزشی ارائه شده و در قالب دوره‌های کوتاه‌مدت با رویکردی عملی و کاربردی اجرا شود و با نظام منظم ارزشیابی، ارزیابی شود. 

پی‌نوشتها

۱. در این پژوهش، بخش ستادی وزارتخانه‌ها و سازمانهای وابسته به ریاست جمهوری به منزله بخش دولتی در نظر گرفته شده است.
۲. شرح وظایف کارشناسان آموزش ضمن خدمت ناظر بر طراحی، برنامه‌ریزی، اجرا و نظارت آموزشهای ضمن خدمت است. بدین‌سان، کارشناسان مذکور از عوامل مهم و اثرگذار در فرایند آموزش کارکنان به شمار می‌روند.
۳. وضعیت آموزشی کارشناسان عبارت است از: مدرک و رشته تحصیلی، آموزشهای کنونی آنها و شرایط اجرایی آن.
۴. براساس قانون برنامه‌های اول، دوم و سوم توسعه جمهوری اسلامی ایران، دستگاههای دولتی موظف‌اند همه ساله یک درصد از بودجه جاری و عمرانی خود را به آموزش کارکنان اختصاص دهند.
۵. ر.ک. منابع ۱، ۵، ۶ و ۱۲.
۶. ر.ک. منابع ۱، ۸، ۹ و ۱۳.
۷. ر.ک. پرسشنامه ضمیمه بخش ساختار محتوا.

منابع و مأخذ

ابطحی، حسین، (۱۳۷۳)، آموزش و بهسازی منابع انسانی، نشر سازمان گستر و نوسازی صنایع ایران.

اسلامی کجیدی، حورا، (۱۳۷۷)، بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت بر اثربخشی مدیران دبیرستانهای دخترانه استان گیلان، پایان‌نامه فوق‌لیسانس مرکز آموزش مدیریت دولتی.

آموزگار، حسین، (۱۳۷۳)، مشخص ساختن نظرات مدیران و فارغ‌التحصیلان دوره آموزش کاردانی سازمان امور اداری و استخدامی کشور، پایان‌نامه فوق‌لیسانس برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.

ایزدی، صمد، (۱۳۷۱)، بررسی کارایی و اثربخشی آموزشهای ضمن خدمت معلمان، پایان‌نامه فوق‌لیسانس برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه تهران.

پاکدل، رحمت‌الله، (۱۳۷۵)، بررسی میزان اثربخشی آموزشهای کوتاه‌مدت ضمن خدمت بخشهای آموزش عمران و صنایع روستایی وزارت جهاد سازندگی و عوامل مؤثر بر آن، پایان‌نامه فوق‌لیسانس برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی.

پرونده آزاد، صالح، (۱۳۷۷)، بررسی ارتباط آموزشهای ضمن خدمت (کوتاه‌مدت - غیرحضور) با مهارت مدیران واحدهای آموزشی در مناطق آموزش و پرورش سراب و مهربان، پایان‌نامه فوق‌لیسانس مرکز آموزش مدیریت دولتی تبریز.

پیلهوریان، اصغر، (۱۳۷۱)، بررسی و مقایسه اثربخشی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت در جهاد سازندگی، پایان‌نامه فوق‌لیسانس برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه تهران.

جلالی محمد فرید، (۱۳۷۷)، بررسی تأثیر آموزشهای ضمن خدمت در افزایش کسارایی کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره)، پایان‌نامه فوق‌لیسانس مرکز آموزش مدیریت دولتی.

رشیدی‌فر، عبادالله، (۱۳۷۸)، بررسی اثربخشی دوره‌های بازآموزی و آموزش ضمن خدمت کارکنان دولت در آموزش و پرورش منطقه ۸ تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مرکز آموزش مدیریت دولتی.

صافی دستجردی، محمد، (۱۳۷۸)، ارزشیابی اثربخشی آموزش‌های امدادی در کاهش ضایعات و خسارات بلایای طبیعی، پایان‌نامه فوق‌لیسانس، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

صباغیان، زهرا، (۱۳۶۳)، بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت بر افزایش موفقیت و کارایی مدیران، پایان‌نامه فوق‌لیسانس، دانشگاه شهید بهشتی.

طباطبایی، سیداحمد، (۱۳۷۷)، بررسی اثرات آموزش‌های بلندمدت مرکز آموزش مدیریت دولتی در بهره‌وری نیروی انسانی، پایان‌نامه فوق‌لیسانس مرکز آموزش مدیریت دولتی.

فتیحی واجارگاه، کورش، (۱۳۷۵)، درآمدی بر برنامه‌ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان، تهران، سرآمد کاوش.

_____، (۱۳۷۶)، نیازسنجی در برنامه‌ریزی آموزشی و درسی، نشر آموزش و پرورش.

قاسمیان پورباوندی، سیاوش، (۱۳۷۸)، بررسی اثر آموزش‌های ضمن خدمت بلندمدت در عملکرد کارکنان فنی وزارت راه و ترابری، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مرکز آموزش مدیریت دولتی.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی