

توسعه منابع انسانی با استفاده از آموزش های الکترونیکی

دکتر مهدی مهدی زاده رستم

گروه مدیریت دولتی، واحد لارستان، دانشگاه آزاد اسلامی، لارستان، ایران (نویسنده مسئول).
mehdizadh5510@gmail.com

محمد عشایری نسب

دانشجوی کارشناسی ارشد گروه مدیریت دولتی، واحد لارستان، دانشگاه آزاد اسلامی، لارستان، ایران.
Ashayri.nasab@gmail.com

سمانه کرمی

دانشجوی کارشناسی ارشد گروه مدیریت دولتی، واحد لارستان، دانشگاه آزاد اسلامی، لارستان، ایران.
Sona.karamii.1369@gmail.com

چکیده

بی شک مهم ترین رکن هر مجموعه ای نیروی انسانی آن مجموعه است. عملکرد موثر و سازنده در توسعه منابع انسانی باعث پیشرفت بهتر و بیشتر آن مجموعه می شود. توسعه منابع انسانی بدون آموزش های تخصصی و بروز امری دشوار است که به مدد فناوری اطلاعات و ارتباطات، زمینه به وجود آمدن آموزش های الکترونیکی و جایگزینی آن ها به جای شیوه های سنتی فراهم آمده است. یادگیری الکترونیکی E-Learning مبحث جدیدی است که به سرعت جای خود را در بین روش های آموزشی دیگر باز کرده است. به کمک این شیوه محدودیت زمان و مکان از بین رفته و از انعطاف پذیری و سرعت بالایی در آموزش و بالا بردن سطح مهارت نیروی انسانی، برخوردار است. مقاله حاضر به بررسی توسعه انسانی و نقش آموزش در توسعه منابع انسانی و یادگیری الکترونیکی که روش نوین آموزش و یادگیری مبتنی بر فناوری است می پردازد.

کلیدواژه‌گان: توسعه منابع انسانی، آموزش و بهسازی منابع انسانی، یادگیری الکترونیکی، آموزش و یادگیری الکترونیکی.

مقدمه

امروزه در جهان آموزش و توسعه منابع انسانی متخصص و کارآمد در رشته های تخصصی و مدیریت بهینه آن ها جزء کلیدی ترین مباحث توسعه و اثر بخشی هر سازمانی قلمداد می شود. از این رو ارتقاء کیفیت و نحوه آموزش منابع انسانی یکی از مهم ترین موضوعات در حوزه برنامه ریزی منابع انسانی است و برنامه های توسعه منابع انسانی یکی از چالش های دولت ها در استقرار نظام های جامع مبتنی بر فناوری ارتباطات و اطلاعات می باشند. همانگونه که قابلیت های فناوری ارتباطات و اطلاعات مکمل باز آفرینی سازمان ها در بسیاری از فرآیندهای کاری روزمره به مانند بانکداری الکترونیکی، تجارت الکترونیکی، پست الکترونیکی، دولت الکترونیکی و ... گردیده است، حوزه یادگیری الکترونیکی یا آموزش الکترونیکی نوید بخش اجرایی شدن آرمان های به نظر دور از دسترس تا دو دهه قبل شده است. حذف محدودیت زمان، مکان و سن آموزش گیرنده که به عنوان آرمان های دوردست مطرح بوده است، امروزه دیگر محدودیت های بزرگی به نظر نمی رسند (منتظر، ۲۰۰۵). عمده ترین منبع استراتژیک هر سازمان یا جامعه، منابع انسانی آن است و جوامعی در بلند مدت قرین موفقیت خواهند

شد که بتوانند منابع انسانی خود را بطور صحیح و اصولی، توسعه و پرورش داده و همراه با تقویت دانش و معرفت و مهارت های فنی لازم، افرادی پرکار، معتقد مومن بسازند (میرسپاسی، ۱۳۷۸). مهم ترین هدف توسعه منابع انسانی شامل حل مشکلات فعلی عملکرد، جلوگیری از چالش ها و مشکلات آتی عملکرد و توسعه دانش کارکنان است. توسعه منابع انسانی یکی از فرآیندها و ماموریت های اصلی و مهم در مدیریت منابع انسانی است (جزئی و دیگران، ۱۳۸۹). در تحقیق انجام شده توسط (علوی و دیگران، ۱۳۸۹) کارکنان و مدیران سازمان، کارآمدترین مزیت یادگیری الکترونیکی در محل خدمت خود را "کاهش زمان لازم برای حضور در کلاس های حضوری" اعلام کردند و مدیران "عدم وجود محدودیت مکانی و زمانی برای آموزش" و "امکان بهنگام سازی سریع محتوای آموزشی" را نیز به عنوان مهم ترین مزایای یادگیری الکترونیکی دانستند. وقتی برای یادگیرندگان، دسترسی به دوره های آموزش الکترونیکی مهیا شده باشد و آن ها ارتباط این دوره ها را با کار خود درک کنند تمایل آن ها به استفاده از یادگیری الکترونیکی افزایش می یابد. رویکرد نوین یادگیری الکترونیکی، همانند دیگر فناوری های اطلاعاتی و ارتباطاتی، انقلابی در زمینه یادگیری ایجاد کرده است. یادگیری الکترونیکی و یادگیری مبتنی بر وب با ارائه ویژگی های کاربر پسندی چون یادگیری در هر زمان، در هر مکان، یادگیری فردی در کنار یادگیری مشارکتی، یادگیری مبتنی بر نیاز و نیز ایجاد امکان یادگیری مستقل و مبتنی بر علائق و استعداد های شخصی، توجه بسیاری از افراد را در سراسر جهان به خود جلب نمود است (سمیعی رومدشتی، ۱۳۸۸).

توسعه منابع انسانی

- توسعه منابع انسانی مجموعه ای از فعالیت ها در جهت کسب نتایج فردی و سازمانی مطلوب است (دلگشایی و دیگران ۱۳۸۶ به نقل از میرسپاسی، ۱۳۸۴).
 - توسعه و توانمندسازی کارکنان به معنای ایجاد ظرفیت های لازم در کارکنان برای قادر ساختن آن ها به ایجاد ارزش افزوده در سازمان ایفای نقش و مسئولیت در سازمان توأم با کارایی و اثر بخشی است (مک کراکن، ۲۰۰۰).
 - توسعه منابع انسانی شامل برنامه ها، سیستم ها و فعالیت هایی است که برای بهبود عملکرد کارکنان طراحی می شود (تسنگ و مک لین، ۲۰۰۸).
 - فعالیتی که در کوتاه مدت یا بلند مدت بتواند ظرفیت آگاهی پایه، تخصص، بهره وری و رضایت برای منافع سازمانی یا فردی، جامعه، ملت یا بشریت را توسعه دهد (سوانسون، ۲۰۰۱).
 - توسعه منابع انسانی با هدف ایجاد آگاهی علمی و ارتقای سطح دانش کارکنان، ارتقای قابلیت کارکنان و توسعه مهارت ها و به روز کردن اطلاعات است (دلگشایی و دیگران، ۱۳۸۶ به نقل از گلابی، ۱۳۸۳).
- در مفهوم جدید توسعه منابع انسانی، انسان های سازمانی باید به کیفیت های مجهز شوند که هیچ گونه تعارضی با سازمان نداشته باشند و با دلسوزی، تعهد و بینشی علمی، تمام توانمندی ها، انرژی، تخصص و فکر خود را در راستای تحقق ماموریت های سازمانی قرار دهند و دائما برای سازمان ارزش های فکری و کیفی جدیدی تولید کنند (کاوسی و فخرالدین، ۱۳۸۹). همانگونه که مطرح شد از جمله الزامات در برخورداری از یک سازمان موفق و پویا، بهره مندی از منابع انسانی توانمند و توسعه و تعالی آن ها به طریق مختلف می باشد.

امروزه شرکت ها دریافته اند که توسعه منابع انسانی می تواند به طور فزاینده ای در افزایش کارایی و اثر بخشی آن ها موثر باشد و به همین دلیل به شیوه های مختلف و ممکن سعی کرده اند تا برای نیروی انسانی خود شرایطی برای تعالی بوجود آورند، به طوری که هر فرد بتواند به عنوان جزیی از شرکت، اهداف استراتژیک شرکت را برآورده سازد و در جوار همکاری استراتژیک با آن ها بتوان به مزایای رقابتی مورد نظر و تعالی دیگر بخش های سازمان دست یافت. برای رسیدن به این اهداف، توسعه منابع انسانی از طریق روش های مختلف آموزش توأم با پیاده سازی راه حل های مدیریتی برای ایجا انگیزش در افراد به عنوان ضرورت اساسی مطرح می گردد (مجیبی و دیگران، ۱۳۹۱).

مولفه های توسعه منابع انسانی

در مفهوم جدید توسعه منابع انسانی، انسان های سازمانی بایستی به کیفیت هایی مجهز شوند که هیچگونه مشکلی به سازمان نداشته باشند و با دلسوزی و تعهد و بینشی علمی، تمام توانمندی ها، انرژی، تخصص و فکر خود را در راستای تحقق مأموریت های سازمانی قرار دهند و دائماً برای سازمان ارزش های فکری و کیفی جدیدی تولید کنند. به طور کلی توسعه منابع انسانی دارای مولفه های زیر است:

۱- ایجاد آگاهی علمی و ارتقای دانش کارکنان؛ ۲- تولید رفتارهای علمی و متعادل در کارکنان؛ ۳- ایجاد ارزش افزوده به عنوان کیفیت در کارکنان؛ ۴- ارتقای قابلیت های کارکنان؛ ۵- توسعه مهارت های انجام کار؛ ۶- به روز کردن اطلاعات کارکنان؛ ۷- توانایی حل مسائل به شکل علمی؛ ۸- درست انجام دادن کار؛ ۹- تصمیم گیری عقلایی؛ ۱۰- رشد شخصیت هماهنگ در کارکنان؛ ۱۱- توانایی ترکیب اطلاعات و ساختن مجموعه های جدید (سلطانی، ۱۳۸۱).

تحقق مولفه های فوق مستلزم تغییر در آگاهی، نگرش و رفتار منابع انسانی است که این تغییرات در سایه آموزش و به سازی نیروی انسانی امکان پذیر می شود چون آموزش یکی از محوری ترین روش ها در ایجاد و افزایش دانش و مهارت و بهبود نگرش و عملکرد نیروی انسانی تلقی می شود و محور اصلی توسعه منابع انسانی است و از این طریق شاخص توسعه منابع انسانی بهبود می یابد و در نتیجه کشور به سمت توسعه پایدار مبتنی بر محور دانایی (نوسعه دانایی محور) و شاخص های آن حرکت می کند.

عنصر اساسی عصر فاوا (فناوری اطلاعات و ارتباطات)، عنصر دانایی است و این عنصر از طریق آموزش متناسب این عصر یعنی آموزش از راه دور قابل دستیابی است که سرانجام منجر به رشد دانش، نگرش، مهارت و رفتار افراد می گردد که با نام توسعه منابع انسانی از آن یاد می شود (اسداله، ۱۳۸۴). آموزش از دور به علت حل مشکلات آموزشی، کاهش هزینه ها، پاسخگویی به نیازهای اقشار مختلف جامعه افزایش دانایی و دانش افزایی، رشد مهارت های فنی، انسانی و ارتباطی و ایجاد تغییر در نگرش افراد می تواند به توسعه منابع انسانی و تربیت نیروی انسانی کمک کند (سلطانی، ۱۳۸۲).

امروزه آموزش از دور بطور عام و آموزش الکترونیکی بطور خاص بخش مهمی از آموزش ارتقای منابع انسانی سازمان ها، بخش های مختلف صنعت، کسب و کار و سلامت شده است. یادگیری در هر زمان و مکان، تسهیل یادگیری فردی، آزادی و استقلال یادگیرنده و هزینه کمتر نسبت به آموزش حضوری، آنرا برای سازمان ها جذاب نموده است (کلسمن و همکاران، ۲۰۰۶).

آموزش و بهسازی منابع انسانی

هرگونه فعالیت یا تدبیر از پیش طرح ریزی شده‌ای که هدف آن ایجاد یادگیری در یادگیرندگان است (سیف، ۱۳۷۴).
کوشش در جهت بهبود عمل کرد شاغل در ارتباط با انجام کار و مسائل مربوط به کلیه مساعی و کوششهایی است که در جهت ارتقای سطح دانش و آگاهی، مهارت‌های فنی، حرفه‌ای و شغلی و هم چنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان یک سازمان به عمل می‌آید و آنان را آماده انجام وظایف و مسئولیت‌های شغلی خود می‌نماید (ابطحی، ۱۳۸۳).

آموزش منابع انسانی

آموزش و سرمایه‌گذاری منابع انسانی در حقیقت تسهیل جریان مدیریتی است و بدون آموزشکارکنان، پایه‌های مدیریت متزلزل و سست خواهد گردید. برای بهبود کیفی نیروی انسانی و پیشرفت دانش بشری مدیران باید توجه داشته باشند که هر رفتار سازمانی می‌تواند از سه عامل نشأت گرفته شود:

– عدم توانایی فرد در انجام وظایف: که از طریق آموزش مناسب، فرد در انجام وظایف خود توانا می‌شود.

– عدم انگیزش در انجام شغل: که از طریق جلسات مختلف آموزشی، توجیهی و تبادل اطلاعات در سازمان میتوان پاسخ مناسبی برای آن یافت (گرهارت و فانگ، ۲۰۰۵).

عوامل موثری که آموزش و بهسازی نیروی انسانی برای کارکنان را ضروری ساخته عبارتند از:

الف) پیشرفت تکنولوژی: آموزش کارکنان برای مهارت بیشتر و انطباق با پیشرفت تکنولوژی امری ضروری است.

ب) پیچیدگی سازمان: این پیچیدگی‌ها، نیاز به آموزش و بازآموزی در تمام سطوح از مدیران سطح بالا تا کارکنان عادی را ضروری می‌سازد.

ج) روابط سازمانی: رشد و پیچیدگی سازمانها، منجر به بروز مشکلات اساسی و گوناگون مانند از خودبیگانگی، مشکلات درون فردی، درون گروهی شده است. به همین دلیل آموزش در زمینه روابط انسانی برای حل مشکلات انسانی ضرورت می‌یابد (گانینگل و مور، ۱۹۹۴).

جمعی از صاحب نظران، آموزش و تربیت کارکنان و مدیران را به دلایل ذیل ضروری دانسته است:

۱- جهت دادن به کارکنان جدید استخدامی

۲- افزایش و حفظ مهارت کارکنان

۳- آماده ساختن نیروی انسانی ماهر برای آینده

۴- کمک برای اجرای تعهدات قانونی سازمان

۵- ایجاد انگیزه در کارکنان بوسیله خلق فرصت‌های رشد برای آنها

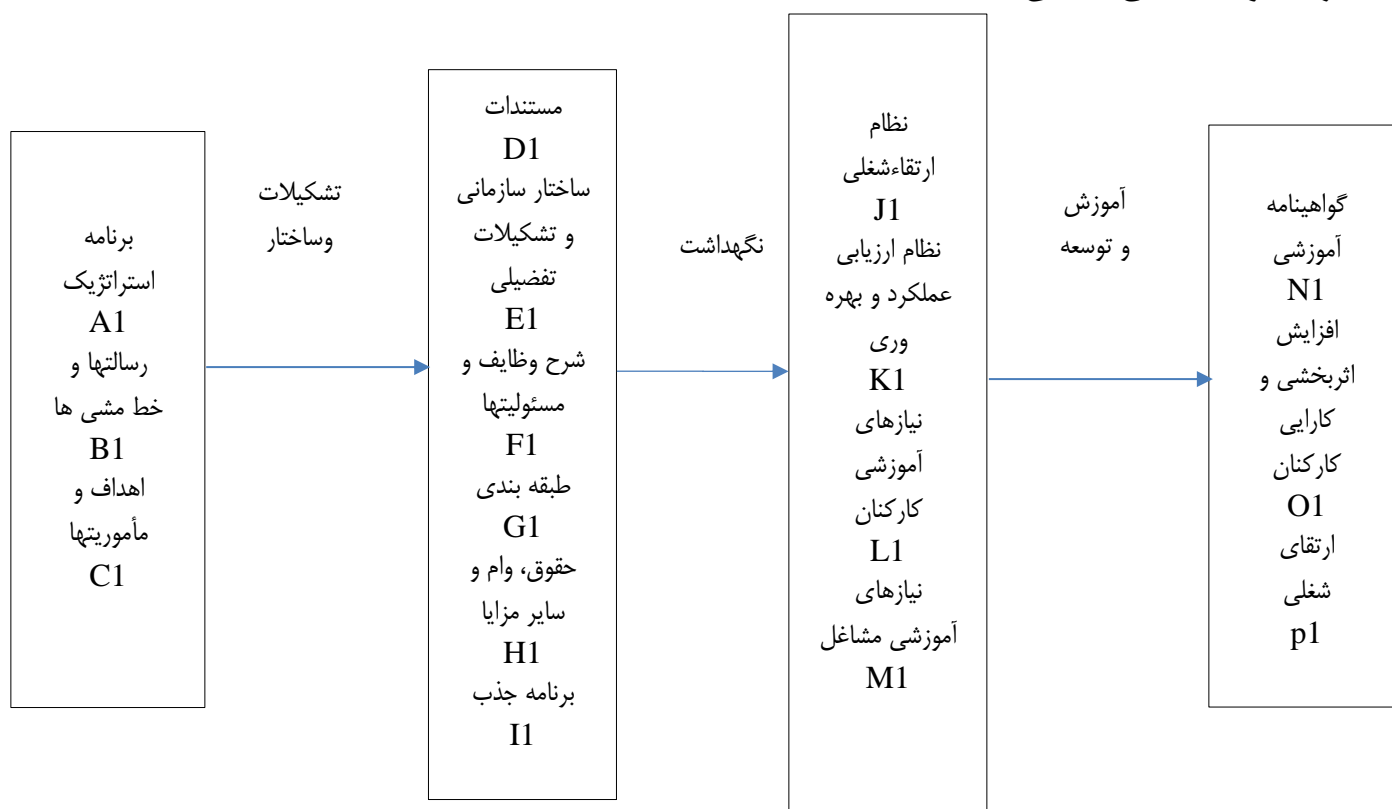
۶- آماده ساختن کارکنان برای احراز شاغل بالاتر

۷- اجتناب از شیوه‌ای طرد شده با توجه به مطالب مشروحه فوق در میابیم که مرکز نقل و هسته اصلی فرآیند مدیریت و توسعه منابع بر اندیشه و عمل استوار است و کمیت و کیفیت نیروی انسانی در یک سازمان و جذب و نگهداری، تجهیز و آموزش همه جانبه آن از اهم مسائل به حساب می‌آید و این اهمیت و ضرورت را با عنایت به آنچه که ذکر شد می‌توان به قرار زیر دسته بندی کرد:

- ۱- شتاب فرآیند علوم بشری در تمام زمینه ها
- ۲- پیچیدگی سازمان
- ۳- تغییر شغل و جابجایی شغلی
- ۴- پیشرفت روزافزون زندگی
- ۵- روابط انسانی و مشکلات آن
- ۶- ارتقاء و ترفیع کارکنان
- ۷- اصلاح عملکرد شغلی
- ۸- نیازهای تخصصی و حرفه ای کارکنان
- ۹- آموزش کارکنان جدید استخدامی
- ۱۰- بهره وری و افزایش کارآیی نیروی انسانی (گانینگل و مور، ۱۹۹۴).

جارویس، پس از بررسی و مطالعه متون مربوطه به آموزش بزرگسالان، در تعریف آموزش میگوید: فراگیری عبارت است از مراحل تبدیل تجربه به دانش، مهارت و نظر.

فرایند توسعه منابع انسانی



شکل (۱): فرایند توسعه منابع انسانی (رستمی، ۱۳۸۴)

هم چنان که در شکل شماره (۱) مشاهده می شود، با توجه به زیر سیستم‌های فرایند توسعه منابع انسانی:
زیر سیستم تشکیلات و ساختار؛
زیر سیستم نگه داشت و حقوق و مزایا؛
زیر سیستم توسعه و ارتقاء

آموزش کارکنان در این فرایند، جزء زیر سیستم توسعه و ارتقاء کارکنان لحاظ شده است (رستمی، ۱۳۸۴).

بررسی مسیر شکل گیری و تحول سازمانهای بشری نشان میدهد که در گذشته به علت عدم پیچیدگی جوامع و تکنولوژی محدود، ساختار سازمانها و کارکردهای آنان نیز عموماً ساده و ابتدایی بوده است به همین دلیل فرد می توانست ظرف مدت کوتاهی از طریق کارآموزی و یا آموزشهای استاد شاگردی برای مشاغل خاص آماده شود. با این همه به علت ظهور تدریجی تغییر و تحول در ابعاد مختلف زندگی بشری خصوصاً پس از انقلاب صنعتی که چهره ویژه ای به مشاغل و حرفه ها بخشید، آموزش استاد شاگردی توانایی خود را برای آماده سازی افراد جهت مشاغل مختلف از دست داد.

بنابراین گسترش و تغییرات سریع و روزافزون علم و فناوری باعث شکل گیری ساختارهای سازمانی متفاوت نسبت به گذشته شد و هر سازمانی برای هماهنگ شدن با این تغییرات سریع و رو به رشد، کانالهای ارتباطی درون سازمانی خود را مناسب با این تحولات تغییر داد. در چنین شرایطی سازمان موفق، سازمانی است که دانش روز افزون پیش رفته خود را به سوی ترقی و پیشرفت هدایت کند، که این امر مستلزم انجام فعالیتهای آموزشی منظم و مستمر در تمامی سطوح سازمانی می باشد که سازمانها برای بقا و پیشرفت در جهان پر تغییر و تحول امروزی سخت بدان نیازمندند. با توجه به نکات بیان شده این نکته قابل تامل است که صرفاً آموزش و اجرای دورههای آموزشی نمی تواند به سازمان در راه رسیدن به اهداف خویش کمک کند. چرا که آموزشها باید با توجه به اصول و روشهای علمی بنا گذاشته شوند تا نتیجه به دست آمده نیازهای موجود را بر طرف سازد.

در طراحی و برنامه ریزی آموزشی لازم است تا موارد زیر مورد توجه قرار گیرد:

اهداف و نیازمندیهای سازمان؛

اهداف آموزشی؛

آموزش گیرندگان؛

روشهای آموزش و محتوا؛

برنامه نیازمندیها، مانند، مدت، تاریخ و مسایل مالی؛

منابع، مواد آموزشی و پرسنل؛

معیارهای ارزیابی خروجی آموزش؛

اهداف و ضرورت آموزش کارکنان

سازمانها می توانند با اجرای برنامه های آموزشی به دو طریق بر رفتار کارکنان و اعضای خود اثر بگذارند، متداولترین روش این است که آنها می کوشند از طریق مستقیم، مهارتهای لازم (برای انجام وظایف مورد نظر) را به اعضای خود بیاموزند به گونهای که توانایی فرد افزایش یابد و بتواند به صورت بالقوه، کارها را در سطحی بالاتر و بهتر انجام دهد. بدیهی است که اگر این توان بالقوه شناسایی شود، موجب انگیزه بالایی در فرد خواهد شد (صبرکش، مزینانی و نور محمدی، ۱۳۹۲).

دومین منفعت برنامه های آموزشی این است که اعتماد به نفس کارکنان را افزایش می دهد. اعتماد به نفس عبارت است از: توقع یا انتظاراتی که شخص از خودش دارد، مبنی براین که میتواند بدان گونه رفتار کند که به هدف مورد نظر بی انجامد، که نتیجه آن نمی تواند چیزی جز عمل کرد مؤثر و موفقیت آمیز فرد باشد. کارکنانی که از اعتماد به نفس بر خوردارند نسبت به توان انجام موفقیت آمیز کار اعتماد زیادی دارند. آنان به خود اطمینان دارند، ازاین رو اجرای برنامه آموزشی موجب تقویت حس اعتماد به نفس آنان می شود و تمایل بیشتری پیدا می کنند که مسئولیت انجام کارهای سخت تر را بپذیرند و در این راه نهایت سعی خود را می نمایند. آموزش باعث می شود که از یک سو مهارت کارکنان و مدیران، همواره به روز باشد و به اصطلاح منسوخ نشود و از سوی دیگر، فرد نسبت به کار خود احساس بیزاری نکند و رضایت شغلی شان کاهش نیابد (رایبیز، ۱۳۷۴).

اهم مزایایی که در جهت نیل به اهداف سازمان میتوان برای آموزش و بهسازی کارکنان قائل شد به شرح زیر خلاصه می شود:

۱. بهبود در نحوه انجام وظیفه و کم و کیف کار؛
۲. امکان جایگزین کردن متخصصها در شرایط اضطراری؛
۳. امکان استفاده از منابع داخلی و کاهش هزینه ها از این راه؛
۴. کاهش حوادث و ضایعات؛
۵. ایجاد ثبات بیشتر در سازمان؛
۶. کاهش میزان تفاوت ها و افزایش قدرت خود کاری (میر سپاسی، ۱۳۷۷).

آموزش کارکنان

آموزش همواره به عنوان وسیله ای مطمئن در جهت بهبود کیفیت عملکرد و حل مشکلات مدیریت مد نظر قرار داده شده و فقدان آن نیز یکی از مسائل اساسی و حاد هر سازمان را تشکیل می دهد. بدین جهت برای تجهیز نیروی انسانی سازمان و بهسازی و بهره گیری هر چه موثرتر از این نیرو، بی شک آموزش یکی از مهم ترین و موثر ترین تدابیر و عوامل برای بهبود امور سازمان بشمار می رود (کاوسی و فخرالدین، ۱۳۸۹).

هدف اساسی برنامه های آموزش کارکنان توسعه مهارت های فنی و آشنا ساختن آنان با وظایف و مسئولیت های مربوطه است. با آموزش های فنی و عمومی کارکنان خواهد توانست وظایف روزمره را بطور منظم، بدون وقفه و با کارایی بیشتر انجام داده و بدین ترتیب سازمان را در استفاده مطلوب از نیروی کار و مهارت های فنی خویش بهره مند سازند (اسداله، ۱۳۸۴). آموزش های ضمن خدمت به دو شکل سنتی و الکترونیکی ارائه می شود. مسلم است که آموزش های سنتی برای تعداد زیادی از کارکنان زمان بر، هزینه بر و سخت است و با آموزش الکترونیکی می توان در صدد رفع این مشکل بر آمد و همچنین در یادگیری الکترونیکی یادگیرندگان می توانند بصورت ۲۴ ساعته درس بخوانند و نیاز به رفت و آمد برای کلاس های حضوری مرتفع می شود و در برنامه کاری کارکنان تداخل ایجاد نمی شود (علوی و همکاران، ۲۰۰۹). عمده روش های معمول را در آموزش کارکنان را در چند مورد خلاصه کرده است که "آموزش از راه دور" و "آموزش از طریق اینترنت" دو نمونه از آن هاست:

آموزش از راه دور

یکی از روش های نوین آموزشی محسوب می شود. در این روش با استفاده از فناوری ارتباطات برنامه های آموزشی در اختیار افراد مورد نظر قرار گرفته و ارزیابی لازم از آن ها بعمل می آید. آموزش از طریق میز گرد از راه دور یکی از فنون رایج این روش می باشد از این طریق به کارکنانی که از نظر جغرافیایی پراکنده اند یا در نقاطی دور از مربی قرار دارند، آموزش می دهند.

آموزش از طریق اینترنت

آموزش از طریق اینترنت یکی از دستاورد های عصر اطلاعات است. در این روش با استفاده از پست الکترونیک برنامه های آموزشی بطور منظم به اجرا در می آید و در این روش هزینه های آموزشی تا حد قابل ملاحظه ای کاهش یافته و امکان آموزش افراد در هر نقطه ای از جهان وجود دارد. این روش آموزشی از رونق زیادی برخوردار است و در آینده نه چندان دور به عنوان اساسی ترین روش کاربرد پیدا می کند.

ضرورت بکارگیری فناوری اطلاعات در آموزش

با ورود رایانه به زندگی انسان ها و به موازات آن گسترش شبکه اینترنت، بسیاری از تعاریف و خدمات اجتماعی تغییر یافته و یا به سمت تحول بنیادی در حرکت است و هر روز تاثیرات این دگرگونی ها در زندگی روزمره بیشتر نمایان می گردد (نیازآزاری و همکاران، ۲۰۱۱).

موج فناوری اطلاعات تقریباً تمام جنبه های زندگی ما را تحت تاثیر خود قرار داده است و مفاهیمی مثل تجارت الکترونیکی، دولت الکترونیکی، شهروند الکترونیکی، بانکداری الکترونیکی و سلامت الکترونیکی، همه حکایت از این واقعیت انکار ناپذیر دارد (چولس، ۲۰۰۷).

یا افزایش اهمیت اطلاعات، در تمدن نوین باید نظام آموزش، نوسازی، پژوهش علمی از نو تعریف شود. روش های آموزش یادگیری که از صدها سال قبل شاهد تغییرات اندکی بوده است، امروزه با توسعه یادگیری الکترونیکی تحولات شگرفی یافته است. با مد نظر داشتن اهمیت بالای یادگیری الکترونیکی، پیاده سازی و توسعه آن در هر جامعه ای که خواهان پیشرفت است امری ضروری و اجتناب ناپذیر خواهد بود.

امروزه دادن دانش لازم و تغییر و جهت دهی به آن در منابع انسانی از طریق فناوری اطلاعات به سهولت انجام می گیرد و کارکنان یک سازمان و یا جامعه را در ابعاد مختلف توسعه می دهد و فناوری اطلاعات در توسعه مهارت حرفه ای، کمک به نهادینه شدن تغییر و نوآوری، تقویت مهارت ادراکی، تقویت مهارت تصمیم گیری، به وجود آوردن روحیه پژوهشی در کارکنان و کمک به شکل گیری تفکر استاندارد، نقش موثری دارد و می تواند موجب ایجاد توسعه انسانی متوازن و چند جانبه گردد (سلطانی، ۱۳۸۱).

یادگیری الکترونیکی

روش های نوین آموزش و یادگیری مبتنی بر فناوری با عناوین متفاوتی مانند روشهای جایگزین، رسانه های نوین و چند رسانه ای، رسانه دانش، بهترین راه حل آموزشی و غیره خوانده شده است. اما به نظر می رسد بهترین عبارت که تعریف جامع و کاملی از تمام نامهای مذکور باشد، همان یادگیری الکترونیکی (e-Learning) است هر چند یادگیری الکترونیکی از فناوری شبکه گسترده جهانی (World Wide Web) بهره می گیرد، ولی به هیچ وجه به آن محدود نمی شود. در عرصه یادگیری الکترونیکی، به علاوه بر آموزش بر مبنای وب، آموزش غیرحضوری، آموزش از راه دور، تعلیم و تربیت از راه دور، بازآموزی، خودآموزی و آموزش بر مبنای رایانه (CBT)(Computer Based Training) نیز می توانند مطرح شوند. تعاریف مختلفی از یادگیری الکترونیکی ارائه شده است:

تعریف لغوی: به مجموع فعالیت های آموزشی اطلاق می گردد که با استفاده از ابزارهای الکترونیک اعم از صوتی، تصویری، رایانه ای شبکه ای مجازی صورت می گیرد.

تعریف مفهومی: یادگیری فعال و هوشمندی است که ضمن تحول در فرآیند یاددهی و یادگیری و مدیریت دانایی، در گسترش، تعمیق و پایدار نمودن فرهنگی ICT نقش اساسی و محوری خواهد داشت. آموزش الکترونیکی یک نظام آموزشی هنرمندانه و راه حل جامع می باشد که برای موسساتی که خواهان حرکت در مسیر فناوری روز و تغییر روش ها و محیط های آموزشی خود هستند می باشد که امکان دستیابی به شیوه های نوین آموزشی را فراهم می نماید. در آموزش الکترونیکی، ارائه مطالب بر اساس نیازهای فراگیران تغییر می یابد و در آن، فضایی ایجاد می شود تا فراگیر با فراغ بال و به دور از اضطراب و با حفظ استقلال و اعتماد به نفس، به فعالیت های مورد نظر خود بپردازد. آموزش الکترونیکی یک سیستم آموزشی واحد را برای تعدادی از فراگیران فراهم می سازد که منجر به ایجاد فرصت های آموزشی مختلف می شود. آموزش الکترونیکی مجموعه وسیعی از نرم افزارهای کاربردی و روشهای آموزشی شامل آموزش مبتنی بر رایانه، آموزش مبتنی بر وب، کلاس های درس مجازی و غیره است. آموزش الکترونیکی به کمک رایانه ها از طریق رسانه های الکترونیکی، اینترنت، وب، شبکه های سازمان یافته مشکل اکسترانت و اینترانت و پخش ماهواره ای، دیسک و نوارهای صوتی و DVD و CD-ROM سخت، بسترهای چند رسانه ای مانند تصویری ارائه می شود. درواقع آموزش الکترونیکی آموزش از راه دور بر مبنای فناوری است. به عبارت دیگر محتوای دوره آموزشی با استفاده از انتقال صدا، تصویر و متن ارائه می شود. که با بهره گیری از ارتباط دو سویه بین افراد فراگیر و استاد و یا بین فراگیران کیفیت ارائه دوره آموزشی به بالاترین سطح خود می رسد. استفاده از تجهیزات و امکانات پیشرفته تر، امکان ارائه اطلاعات و دانش را با کیفیت بهتر و بالاتر فراهم می سازد. مثلا در کسب اطلاعات از طریق وب، هر چه پهنای باند ارسال داده ها بیشتر شود، اطلاعات بیشتری دریافت می شود. این شیوه آموزشی را آموزش Online (برخط) نیز می نامند که اساس آن ارسال متنها، تصاویر، گفتار آموزشی، تمرینها، امتحانها و نگهداری نتایج دوره آموزشی شامل نمرات و مطالب مهم آن است. برای تکمیل این نوع آموزش، می توان از تصاویر متحرک، شبیه سازی امکانات صوتی تصویری و غیره استفاده کرد. آموزش الکترونیکی به صورت دوره های همزمان (synchrony) یا غیر همزمان (Asynchrony) ارائه می کنند و به طور همزمان log in می شود (زاگر، ۲۰۰۵). در آموزش همزمان همه کاربران به طور مستقیم با یکدیگر در ارتباط اند. در حالی که در آموزش ناهمزمان، ارتباط با پست الکترونیکی (رحیمی دوست، ۱۳۸۶).

• یادگیری الکترونیکی یک ابداع آموزشی است که می تواند از طریق لوح فشرده، شبکه محلی با اینترنت ارائه می شود و شامل آموزش مبتنی بر وب می شود.

- یادگیری الکترونیکی نظام یادگیری است که در آن آموزشگر و فراگیر از لحاظ مکان و زمان از یکدیگر جدا هستند و محتوای درس با بهره برداری از فناوری اینترنت و شبکه های کامپیوتر از طریق نرم افزار مدیریت دروس تدوین و ارائه می شود.
- یادگیری الکترونیکی عبارت است از مهارت ها و دانایی که به عنوان بخشی از یک فرآیند توسعه عملکرد انسانی با استفاده از اینترنت، اینترنت با فناوری های لوح فشرده به عنوان کانال های توزیع اشاره می شود (الدوی و علی جانی، ۱۳۸۷).
- یادگیری الکترونیکی، بهره گیری از فناوری اطلاعاتی و ارتباطی مانند اینترنت و نظام های چندرسانه ای و فرا رسانه ای برای بهبود کیفیت یادگیری از طریق تسهیل دسترسی به منابع و خدمات آموزشی و فراهم کردن سازو کارهایی چون تعامل و مشارکت از راه دور است. (هولمز و گراند، ۲۰۰۶).
- یادگیری الکترونیکی که پیشرفته ترین روش یادگیری مبتنی بر فناوری است به یادگیری از طریق وب یا هر نوع بستر ارتباط الکترونیکی دیگر اطلاق می شود (چریپ، ۲۰۱۳).
- یادگیری الکترونیکی به مجموعه فعالیت هایی اطلاق می شود که با استفاده از ابزارهای الکترونیکی اعم از صوتی، تصویری، رایانه ای و... صورت می گیرد (عبادی، ۱۳۸۴).
- مصادیق یادگیری الکترونیکی را در یادگیری مبتنی بر شبکه، آموزش مبتنی بر اینترنت و یادگیری پیشرفته می داند (خان، ۲۰۰۰).

انواع یادگیری الکترونیکی عبارتند از:

- آموزش و یادگیری مبتنی بر رایانه: در این شیوه آموزش، منابع آموزشی از قبیل دیسک نوری یا فلاپی به فراگیر داده می شود و فراگیر به صورت انفرادی در زمان و مکان معین می تواند به آموزش در زمینه های مورد علاقه خود بپردازد.
- آموزش مبتنی بر وب: در این روش منابع آموزشی از وسایل کمک آموزشی نظیر رایانه، دوربین، پروژکتور میکروفون، و برقراری ارتباط زنده بین فراگیر و متخصصین و معلمان را فراهم می سازد.
- سیستم ماهواره ای: این سیستم از یک هاب (فرستنده) و یک ایستگاه زمینی (گیرنده) تشکیل شده است. در این روش برای آموزش از راه دور، از یک پروژکتور، یک صفحه نمایش و رایانه ای که از طریق ماهواره به یک شبکه متصل شده استفاده می شود (حسن زاده، ۱۳۸۲).
- در آموزش مبتنی بروب یا آموزش مجازی، فراگیران می توانند از طریق اینترنت در مرکز ثبت نام کنند. از دروس ارائه شده انتخاب واحد نمایند، جزوه درسی مورد نظر را مطالعه کنند، از جلسات درس استفاده نمایند و در پایان دوره نیز امتحان دهند. در این سیستم آموزشی فراگیران می توانند هر روز و هر لحظه که مایل باشند با استاد و همکلاسی های خود ارتباط برقرار کنند و با تشکیل گروه های مباحثه، به تبادل نظر درباره مفاد درسی و تمرینات خود با استفاده از اینترنت بپردازد. محتویات دروس ممکن است از طریق اینترنت، یا با استفاده از ویدئو و تصاویر دوطرفه (تعاملی) انتقال یابند. ممکن است تلویزیون های کابلی یا ماهواره ای، رسانه های انتقال دهنده این مواد درسی باشند، یا منابع درسی بر لوح فشرده یا نوار ویدیویی یا دی وی دی یا ترکیبی از این روشها، در اختیار فراگیر قرار گیرند. در این سیستم آموزشی قسمت اعظم آموزش، مبتنی بر دروسی است

که هر زمان که فراگیر اراده کند میتواند به سایت مرکز متصل شود و آن دروس را دریافت کند. فراگیر می تواند چندین بار، مطالب ارائه شده را مشاهده کند. در این سیستم ممکن است افراد ثبت نام شده برای یک درس، هزاران نفر باشند. آموزش در سیستم کاملاً فعال است. آموزش الکترونیکی ثابت کرده که ۲۰ تا ۲۵ درصد میزان یادگیری را نسبت به روش های سنتی آموزش، افزایش می دهد (حسن زاده، ۱۳۸۲).

مولفه های یادگیری الکترونیکی

عوامل سازمانی: از میان عوامل سازمانی که در پیاده سازی موفق پروژه های یادگیری الکترونیکی دارای نقش می باشند، برنامه، چشم انداز، امور مالی، داشتن برنامه برگشت سرمایه، ارتباطات، ساختار و استانداردها انتخاب شده است (نیول، ۲۰۰۶ و اسواتمن، ۲۰۰۷).

عامل تکنولوژی: برای توسعه یادگیری الکترونیکی عامل تکنولوژی، به عنوان یک عامل حیاتی در اکثر مقالات به چشم می خورد این عامل شامل داشتن زیر ساخت، شبکه، نرم افزار و سخت افزار لازم می باشد.

منابع آموزشی: منابع آموزشی شامل text ، cd ، video ، ebooks در یادگیری الکترونیکی مورد استفاده قرار می گیرد کاربرد این منابع بستگی به شیوه های یادگیری الکترونیکی دارد اما حرکت به سمت یادگیری الکترونیکی مستلزم آن است که در این قسمت فعالیت دو چندان صورت پذیرد (مهرمنش و دیگران، ۱۳۹۰).

سطوح یادگیری الکترونیکی

یادگیری الکترونیکی در چهار گروه عمده طبقه بندی می گردد. گروه های فوق سطوح متفاوت آموزشی از ابتدائی تا سطوح پیشرفته را تضمین می نماید:

پایگاه های دانش پایگاههای دانش و اطلاعات خود بعنوان یک آموزشی واقعی در نظر گرفته نمی شوند. بانکهای اطلاعاتی شکل اولیه ای از آموزشی الکترونیکی می باشند. بانکهای اطلاعاتی فوق را می توان در سایتهای نرم افزاری متعدد، در اینترنت مشاهده نمود. بانک های اطلاعاتی با یک روشی سیستماتیک قادر به ارائه توضیحات و راهنماییهای ضروری در ارتباط با سوالات مطرح شده در رابطه با نرم افزار میباشند. در این راستا دستورالعملهای لازم بمنظور انجام عملیات خاصی توسط یک نرم افزار بصورت مرحله به مرحله در اختیار متقاضیان قرار می گیرد بانکهای اطلاعاتی فوق، اغلب بصورت متعامل با کاربران خود ارتباط برقرار می نمایند. مثلاً کاربران می توانند کلمات مورد نظر خود را در بخش مربوطه تایپ تا زمینه جستجو در بانک اطلاعاتی فراهم گردد. در این راستا امکان انتخاب موضوع مورد علاقه بر اساس لیستهای مرتب شده (موضوعی و یا الفبائی) نیز وجود دارد.

حمایت فنی online. حمایت online نیز نوع خاصی از آموزش الکترونیکی بوده که در مواردی شباهت هائی با پایگاههای دانش، دارد. برای پیاده سازی حمایتهای فنی Online، از روش های متعددی نظیر: تالارهای مباحثه، اتاق های گفتگو، سیستمهای BBS، پست الکترونیکی و یا ارسال پیام فوری و زنده استفاده می شود. سیستمهای فوق تعامل بمراتب بیشتری را نسبت به پایگاههای دانش با مخاطب، برقرار می نمایند.

آموزش نامتقارن سیستم فوق در آموزش های اولیه الکترونیکی استفاده می گردید. در روش فوق امکان خودآموزی با محوریت فراگیران فراهم می گردد. برای پیاده سازی و اجرای سیستم فوق از امکانات و روشهای متعددی نظیر آموزشهای مبتنی بر-CD ROM، اینترنت و یا اینترنت استفاده می گردد. دستیابی به مجموعه ای از دستورالعملها بمنظور انجام یک عملیات خاصی از طریق سیستمهای BBS، گروهها و تالارهای متفاوت مباحثه و پست الکترونیکی نمونه هائی از امکانات ارائه شده توسط سیستمهای فوق می باشند. در برخی موارد سیستم های فوق، بصورت کاملاً خودآموز بوده و از لینکهای خاصی برای مراجعه به منابع متفاوت استفاده می گردد. در این نوع سیستمها از مربیان آموزشی که بصورت زنده فعالیتهای آموزشی فراگیران را مدیریت می نمایند. استفاده نمی گردد. چارچوب و ساختار ارائه موضوع و محتوی اغلب بصورت خودآموز با هدایت لینک های تعریف شده در موضوعات متفاوت است.

آموزش همزمان آموزشی همزمان بصورت بلادرنگ با کمک یک مربی آموزشی که بصورت زنده ناظر تمام فعالیتهای آموزشی فراگیران است انجام می گیرد. در سیستم فوق فراگیران با ورود به کلاس مجازی، قادر به برقراری ارتباط مستقیم با مربی و سایر فراگیران موجود در کلاس خواهند بود. در این نوع آموزش الکترونیکی، تمام ویژگی های یک کلاس درس بصورت مجازی شبیه سازی و در اختیار مربی و فراگیران قرار می گیرد. مثلاً می توان بصورت مجازی دست خود را برای سوال کردن بالا برده و یا حتی از یک تخته سیاه مجازی استفاده و محتویات نوشته شده بر روی آن را مشاهده نمود. جلسات آموزشی ممکن است صرفاً در حد و اندازه یک جلسه بوده و یا هفته ها ماهها و یا حتی سال ها، بطول انجامد. این نوع آموزش ها معمولاً از طریق وب سایتیهای اینترنت، کنفرانسهای صوتی و یا تصویری، اینترنت تلفنی انجام می گیرد. به لحاظ کاربردی سیستمهای یادگیری الکترونیکی را در قالب عناوینی نظیر عناوین زیر یاد می کنند:

- آموزش متنی بر وب
- سیستم های الکترونیکی پشتیبانی از عملکرد
- کلاس مجازی نا همزمان
- کلاس مجازی همزمان

روشها و انواع یادگیری الکترونیکی

- آموزشی مبتنی بر وب WBT
- وب محیطی مبتنی بر مشتری کارگزار است که برای ارتباط از پروتکل http استفاده می کند آموزش مبتنی بر وب، آموزشی است که با استفاده از این پروتکل و در چنین محیطی انجام می پذیرد.
- سیستمهای الکترونیکی پشتیبان از عملکرد EPSS
- این قبیل سیستمها دسترسی به اطلاعات جامع در لحظه نیاز را برای کاربران فراهم می کند. اطلاعاتی که این سیستمها در اختیار کاربر قرار میدهند شامل اطلاعاتی است که به نحوی بر بهبود کیفیت کار نیروی انسانی اثر می گذارد، به همین دلیل بیشتر در محیطهای کاری و موسسات به منظور ارتقاء کارایی پرسنل به کار می روند.
- کلاسی مجازی ناهمزمان AVC

کلاسی مجازی ناهمزمان کلاسی در اینترنت است که استاد و فراگیر را به طور ناهمزمان و با استفاده از فناوریهای مختلف شبکه و اینترنت، دور هم جمع می کند. به این صورت که آنها همگی از یک فضای آموزشی به صورت اشتراکی استفاده نموده ولی هر یک در زمان مورد نظر خود به این فضای آموزشی مراجعه می کنند و از آنچه تا این لحظه در کلاس رخ داده است، اطلاعات حاصل می نماید. از مزایای این نوع آموزشی آن است که تا حدودی جنبه‌های اجتماعی محیط آموزشی را لحاظ می نماید و تعامل و ارتباط میان همکلاسیها و همکاران با استاد به طور نسبی فراهم می شود.

• کلاسی مجازی همزمان SVC

کلاس مجازی همزمان یک محیط آموزشی زنده است که در آن اساتید، کارورزان و فراگیران به صورت همزمان اما در مکانهای فیزیکی متفاوت با بهره گیری از شبکه های کامپیوتری به آموزش مشغول می شوند. این بدان معناست که کلاس در زمان واقعی برگزار می گردد. زمانبندی این کلاسها باید به نحوی باشد که همه ی اعضاء آن بتوانند در یک زمان مشخصی از آن استفاده کنند و این موضوع از محدودیتهای و معایب آن به شمار می رود که باعث پیچیده شدن سیستم از لحاظ فنی خواهد گردید.

منابع و نیروی انسانی مناسب برای کار از راه دور در آموزش و یادگیری الکترونیکی

مشاغل و اموری که:

- به شکل فردی قابل هدایت و اجرا می باشند.
 - به آموزشی، تعلیم و نظارت و بازرسی کمی نیازمندند.
 - به زمان و مکان خاصی وابسته نیستند.
 - نیاز به مواجهه رودررو با ارباب رجوع یا مدیر دسترسی فیزیکی به منابع ثابت و بکارگیری اطلاعات محرمانه ندارند.
 - نتایج حاصله به سهولت قابل اندازه گیری است.
- شغل های مرتبط با تفکر و برنامه ریزی، خواندن و نوشتن، پردازش لغات و متون، پژوهشی، آنالیز و تفسیر داده و سایر کارهای کاغذی که بصورت دیجیتالی انجام می شوند.

زیر ساخت های ضروری برای یادگیری الکترونیکی

آموزش الکترونیکی مستلزم زیرساختهای فراوانی است که عبارت اند از: توسعه مهارتهای فناوری اطلاعات و ارتباطات در تمام سطوح جامعه برای عموم مردم و کارکنان- ترغیب و ترویج پژوهشهای آموزشی در زمینه فناوری اطلاعات گسترش کمی و کیفی در تولید نرم افزارهای آموزشی تجهیز سازمانها به رایانه و دسترسی به شبکه جهانی توسعه مراکز آموزش مهارتهای اطلاعات و ارتباطات تقویت زیرساختهای شبکه اینترنت در سازمان، توسعه فرهنگی استفاده از فناوری اطلاعات در امور روزمره.

مزایای یادگیری الکترونیکی

در حال حاضر اکثر متقاضیان کسب دانش و مهارت به دنبال تحصیل آسان از طریق اینترنت هستند. در همین حال مدیران مراکز آموزشی و مدیران سازمانها نیز در پی یافتن راه حلهای مناسبی به منظور مقابله با مشکلات موجود در برنامه ها و

طرحهای آموزشی خود می باشند. آشنایی با آموزش الکترونیکی و توانمندیهای آن باعث شده است تا این افراد درصدد ایجاد و راه اندازی نظامهای آموزشی مبتنی بر آموزش الکترونیکی برآیند مزایای آموزشی الکترونیکی را در چند محور به شرح زیر میتوان برشمرد:

- سهولت دسترسی به منابع آموزشی
 - کاهش زمان، هزینه و صرفه جویی در وقت
 - امکان ثبت فعالیت ها و پیگیری پیشرفت مهارتی فراگیران و کارآموزان توسط استاد و مربی
 - حذف فضاهای آموزشی
 - امکان طراحی الگوهای متنوع آموزشی
 - امکان دسترسی تمام وقت به منابع آموزشی
 - جایگزینی رویکرد فراگیر محوری به جای استاد محوری
 - افزایش میزان اثربخشی و بازدهی آموزشی (به دلیل حذف محدودیتهای زمانی و مکانی)
 - تغییر وظیفه فراگیران از ذخیره سازی اطلاعات و افزایش محفوظات به مدیریت اطلاعات و تولید.
- در حوزه مدیریت نیز یادگیری الکترونیکی می تواند مزایایی زیر را دارا باشد:
- مدیریت آسان و کارآمد
 - نظارت و کنترل دقیق بر نظام آموزشی و اطلاعات
 - جمع آوری سریع بازخوردها و تجزیه و تحلیل آنها
 - کاهش هزینه و زمان
 - فراهم نمودن فرصتهای آموزشی یکسان برای تمامی افراد و کارمندان نیازمند به آموزش و بازآموزی
 - افزایش سرعت در توسعه و پیشرفت

جنبه های منفی یادگیری الکترونیکی

یادگیری الکترونیکی با وجود مزایای بسیار دارای محدودیتهایی است که قضاوت درباره به کارگیری آن در سطوح مختلف آموزشی و...)

- عدم دسترسی فراگیران و کارمندان و مدرسان به رایانه و خدمات جانبی آن
- ابهامات موجود در راهنماییهایی که از طریق آموزش الکترونیکی به فراگیران ارائه می شود
- هزینه اولیه نسبتاً بالا برای راه اندازی سیستم
- محدودیتهای موجود در شبکه های مخابراتی نظیر کم بودن پهنای باند، در ارسال چند رسانه ای ها و نیز مشکلات فنی کار با وجود این، تأکید بر جنبه های مثبت آن امری قابل قبول است، زیرا سبب امیدواری نسبت به آینده این روش آموزشی و تسریع در روند پیشرفت آن خواهد شد.

آموزش و یادگیری الکترونیکی

آموزش الکترونیکی پیشرفته ترین روش آموزش مبتنی بر فن آوری اطلاعات است که در آن از فن آوری های رایانه ای و اینترنتی برای مدیریت طراحی، ارائه محتوا، تبادل، هدایت و راهبردی، پشتیبانی توسعه یادگیری استفاده می شود. هدف اولیه و اساسی این نوع آموزش ها، گسترش و تنوع ظرفیت آموزش به مدد فن آوری اطلاعات و پاسخگویی به نیاز جامعه امروز و فردا برای کیفیت و انعطاف پذیری بهتر و هزینه کمتر در ارائه آموزش می باشد.

در عصر اطلاعات و حرکت سریع سازمان ها به سمت دانایی محوری، سازمان ها ناگزیرند به منظور ایجاد توان رقابتی توجه خود را به انتشار و پخش هرچه بهتر، بیشتر و سریعتر دانش و تجربیات از طریق بستر فناوری اطلاعات (IT) معطوف دارند. در این راستا سازمان ها به تدریج اقدام به بهره گیری از شیوه ها و نظام های یادگیری و آموزش الکترونیکی کردند تا بتوانند همگام با توسعه فناوری، کارکنان و کارمندان خود را از نظر دانش و مهارت مورد نیاز کارشان به روز و فعال نگه دارند. لذا متناسب با نیاز خود نسبت به تهیه و پیاده سازی این نظام ها (آموزش الکترونیکی همزمان و غیر همزمان) اقدام میکنند (البدوی و علی جانی، ۱۳۷۸).

ضرورت اهمیت و هدف یادگیری الکترونیکی در مدیریت منابع انسانی

نیازهای روزافزون مردم به آموزش، عدم دسترسی آنها به مراکز آموزشی، کمبود امکانات اقتصادی، کمبود آموزشگران مجرب و هزینه های زیادی که صرف آموزش می شود. متخصصان را بر آن داشت که با کمک فناوریهای اطلاعات، روش های جدیدی برای آموزش ابداع نمایند که هم اقتصادی و با کیفیت باشند و هم بتوان با استفاده از آن، به طور همزمان جمعیت کثیر یاز فراگیران را تحت آموزش قرار داد. امروز مفهوم سواد، دیگر توان خواندن و نوشتن نیست. به قول آلون تافلر (یزدیان، ۱۳۸۲) در قرن بیست و یکم، بیسوادان آن هایی نیستند که نمیتوانند بخوانند و بنویسند، بلکه کسانی هستند که نمی توانند یاد بگیرند و بازآموزی کنند. تحولات سریع فناوری اطلاعات و ارتباطات در دهه اخیر، جهان را با یک بی سوادی به تعبیر جدید و نیاز همگی به بازآموزی و یادگیری مواجه ساخته است. اقدام به صدور گواهینامه بین المللی کاربری رایانه یکی از اقدامات جهانی در زمینه بازآموزی است. روش های سنتی آموزش، دیگر پاسخگوی این حجم عظیم تقاضا برای آموزش نیست. نهضت سواد آموزی الکترونیکی به جای سواد آموزی متعارف، به عنوان یک راهکار برای گذر جامعه اطلاعاتی مطرح شده است. با این تفاوت که اجرای آن به جای بیسوادان جامعه، در میان باسوادترین اقشار باشد. طبیعی است که نظام آموزشی کشور و سازمان ها، نخستین مکان اجرای آن خواهد بود. گری بکر برنده جایزه نوبل (دولایی، ۱۳۸۲) می گوید که سرمایه انسانی ۷۰ درصد سرمایه مملکت است. او ثابت کرد که سرمایه گذاری روی مردم کشور بسیار پرسود است. مبنای اقتصاد مملکت در دانش، مهارت ها و قابلیت های بالقوه مردم است و باید برای آن ارزش قائل شد به طور کلی هدف آموزش الکترونیکی فراهم نمودن امکان دسترسی یکسان، رایگان و جستجو پذیر دوره های درسی و بازآموزی و ضمن خدمت و ایجاد فضای آموزشی یکنواخت برای اقشار مختلف در هر نقطه و بهینه سازی شیوه های ارائه مطالب آموزشی به منظور یادگیری عمیق و جدی تر است. در چنین فضای آموزشی بر خلاف آموزش سنتی، افراد به اندازه توانایی خود از موضوعات بهره مند می گردند.

نقش آموزش الکترونیکی در توسعه منابع انسانی

هدف اولیه، فعالیت های توسعه نیروی انسانی، بهبود عملکرد سازمان ها و ایجاد تحول در جوامع است. توسعه منابع انسانی در توسعه دانش و مهارت، تغییر نگرش و تغییر رفتار خلاصه می شود که این مفاهیم از طریق مکانیزم موثر آموزش محقق خواهد شد. امروزه انسان به عنوان یگانه عامل تاثیر گذار بر توسعه شناخته می شود. از این رو است که کرامت انسان به عنوان شریف ترین عامل زندگی توسعه یافته است. فرایند توسعه و رشد، بدون مشارکت انسان به جایی نمی رسد؛ زیرا انسان هم هدف و هم وسیله نیل به توسعه است. ایجاد آگاهی علمی و تولید رفتارهای علمی در افراد، ارتقای قابلیت ها توسعه مهارت های انجام کار آنان، به روز کردن اطلاعات و توانایی حل مسائل به شکل علمی، تصمیم گیری عقلایی و رشد شخصیت افراد مبتنی بر استفاده موثر آموزش تداوم این آموزش ها است که در عصر فناوری اطلاعات و ارتباطات آموزش های الکترونیکی باعث تجهیز نیروهای مولد، خلق و ایجاد مجموعه ای از امکانات اجتماعی و اقتصادی می شوند.

آموزش های الکترونیکی در توسعه مهارت حرفه ای، کمک به نهادینه شدن تغییر و نوآوری، تقویت مهارت ادراکی، تقویت مهارت تصمیم گیری، به وجود آوردن روحیه پژوهشی در کارکنان و کمک به شکل گیری تفکر استاندارد، نقش موثری دارد و می تواند موجب ایجاد توسعه انسانی متوازن و چند جانبه گردد. آموزش های الکترونیکی می تواند افزایش بهره‌وری را در سازمان ها باعث شوند به عنوان مثال افراد می توانند در دفتر کار خود بصورت الکترونیکی مهارت های شغلی خود را با کشورهای دیگر مقایسه کنند و آموزش های لازم را بصورت فیلم و عکس دریافت کنند و نیازی به خرج پرسنل از محل کار خود و اتلاف وقت و هزینه زیاد نیست. در عصر اطلاعات تنها سازمان هایی قادر به بقا خواهند بود که: اولاً دارای کارکنانی توانمند و با دانش بوده و قادر باشند سازمان را در برابر سایر رقبا به جلو هدایت کنند. ثانیاً بتوانند این کارکنان شایسته و توانمند را بروز و مهارت های آن ها را حفظ و موجبات ارتقای آنان را فراهم آورند.

آیا زمان یادگیری الکترونیکی، در توسعه و ارتقای آموزشی منابع انسانی در محیط سازمانی فرا رسیده است؟

یادگیری الکترونیکی که آن را اصطلاحاً (e-Learning) می نامند، شامل تمام آموزش هایی است که به آموزش گیرندگان ارائه می گردد. بسیاری از شرکتها و سازمانهایی که قبلاً (e-Learning) را به عنوان یک مد زودگذر در نظر می گرفتند، امروزه به دلیل انعطاف پذیری، تعاملی بودن و سایر مزیت‌های این روش آموزشی، به سرعت در حال ارائه برنامه های آموزشی خود به این شکل هستند. اما آیا واقعاً سازمان و مدیران سازمانی و منابع انسانی آنها برای استفاده از آموزش و یادگیری الکترونیکی آماده است؟ علیرغم هیجان، امکانات و جاذبه هایی که استفاده از این روش به همراه دارد، جهش به آن با عجله و بدون تجزیه و تحلیل اینکه چه کسی، چه چیزی، چه وقت و چرا باید از آن استفاده کند، ممکن است منجر به ایجاد یک فاجعه یا باعث شکست شود. امروزه مشخص شده که آموزش در موفقیت‌های تجاری و توسعه نقش مهمی دارد و از ارزشی استراتژیک برخوردار است. حال باید بسیار هوشیار بود که چرا باید مسیری را که دارای عیب و نقص است شروع کرد؟ شروع کورکورانه یک آموزش بدون توجه به انعطاف پذیری، خلاقیت، اثربخشی، مقرون به صرفه بودن و سایر عوامل ریسک بسیار بالایی است. در بسیاری از سازمانها استفاده از آموزش و یادگیری الکترونیکی به دلیل فشارهایی است که از طرف مدیران برای استفاده از فناوری اینترنت به واحدها وارد می شود. در برخی از سازمانها این شیوه آموزشی فقط برای تأمین هزینه های اینترنت سازمان می باشد. در حالی که بهترین دلیل برای استفاده از این روش، آموزشی، تربیت، بازآموزی، برگزاری دوره های

آموزشی حین خدمت، سودآوری برای سازمان مورد نظر ارتقای کیفیت منابع انسانی، اعتبار و بسیاری موارد دیگر است. خوشبختانه این دورهها به آموزش، نگهداری و حفظ کارکنان کمک می کنند. گرچه تمام موارد ذکر شده، امتیازات فوق العاده ای برای موفقیت‌های شیوه آموزشی می باشند. اما اینها به تنهایی دلایل خوبی برای عرصه نیستند. به هر علتی که ارائه آموزشی پیوسته رو به افزایش باشد، گسترش برنامه های آموزش و یادگیری الکترونیکی نیز با سرعت نجومی رو به رشد است، به طوری که در جهان از سال ۱۹۹۸ تا سال ۲۰۰۲ این میزان دو برابر شده است. تجربیات برآورد می کند که جهش عمده بعدی در صنعت آموزش یک روش ترکیبی است؛ یعنی مجموعه ای از آموزش معلم مدار و آموزشی مبتنی بر تکنولوژی که شامل آموزش همزمان و غیرهمزمان On-Line، آموزشی به وسیله CD-Rom ویدئو و ماهواره خواهد بود. آموزش می تواند با انواع مختلف رسانه ها ارائه شود، از قبیل کلاسهای درسی سنتی و آموزش مبتنی بر کامپیوتر انتخاب فناوری اینترنت برای ارائه آموزش باید فقط بعد از بررسی عواملی مانند چه کسی باید بیاموزد؟ چه چیزی قرار است آموزش داده شود؟ کجا آموزش صورت می گیرد؟ چگونه از آموزش حمایت می شود و چه وقت باید آموزشی انجام بگیرد؟ صورت پذیرد.

از طرفی امروزه منابع انسانی موجود در سازمانها باید قادر به پردازش حجم وسیعی از اطلاعات در مدت زمان کوتاهی باشند و با استفاده از روشهای مرسوم آموزش، معمولاً سازمانها هزینه زیادی را برای رفت و آمد و محل برگزاری دوره های آموزشی می پردازند، به طوری که تقریباً دوسوم هزینه آموزش را هزینه حمل و نقل تشکیل می دهد. به این ترتیب، گذشت زمان نمی تواند سود دهی لازم را برای سازمان و مؤسسه به همراه داشته باشد. به علاوه با مشکلات جامعه های امروزی رفت و آمد منجر به افت بازدهی افراد در فراگیری دانش خواهد شد. از طرفی، با پیشرفت فناوری اطلاعات، مرزهای کمرنگ تر و رقابتهای جهانی شدیدتر می شوند. همچنین، استفاده از روشهای کارآمدتر برای آموزش نیروی انسانی پراکنده در نقاط جغرافیایی مختلف، اهمیت ویژه ای می یابد. در نهایت هدف آموزشی و یادگیری الکترونیکی ارتقای دانش و مهارتهای نیروی انسانی با به کارگیری برنامه های به روز و مقرون به صرفه است.

نتیجه گیری

آموزش یکی از نیازهای اصلی در توسعه پایدار منابع انسانی است. آموزش های الکترونیکی به دلیل هزینه کم، امکان دسترسی و فهم آسان، انعطاف پذیری و... باعث ترغیب افراد در استفاده از این نوع آموزش ها در اغلب کشور ها شده است. در کشور ما ایران نیز با ورود شبکه اینترنت این روند آغاز گردیده است و اکنون روند سریع و رو به رشدی در این زمینه به وجود آمده است. در آغاز ورود این روند مورد توجه بسیاری از شرکت های خصوصی بوده است اما اکنون بسیاری از سازمان ها و بخش های دولتی نیز این نوع آموزش ها را اجرا نمودند. بهره گیری از این فناوری ها در آموزش علاوه بر آن که می تواند بخشی از نیازهای آموزشی متقاضیان را بر طرف سازد قطعاً عامل موثری در ایجاد زمینه های شغلی و مهارتی نوین در سطح جامعه خواهد بود.

منابع

- ✓ ابطحی، سیدحسین، (۱۳۸۳)، آموزش و بهسازی سرمایه های انسانی، (جلد اول)، تهران.
- ✓ اسداله، حمیدرضا، (۱۳۸۴)، آموزش و نقش آن در توسعه منابع انسانی، مجله مدیریت، شماره ۱۰۶-۱۰۵، صص ۳۷-۴۱.

- ✓ جزئی، نسرین، طاهری، نادر، ابیلی، خدایار، (۱۳۸۹)، تدوین راهبردهای توسعه منابع انسانی با رویکرد توسعه دانش کارکنان، مطالعات مدیریت راهبردی، شماره ۲۰، صص ۱۵-۲۹.
- ✓ حسن زاده، مریم، (۱۳۸۲)، یادگیری الکترونیکی، دسترسی در ۸ اسفند ۱۳۸۲.
- ✓ دلگشایی، بهرام، طیبی، سیدجمال الدین، پهلوان، پریسا، (۱۳۸۶)، ارائه الگوی توسعه منابع انسانی در بخش بهداشت و درمان ایران، دوره ۴، شماره ۳۱، صص ۳۱۷-۳۲۵.
- ✓ رابینز، استیفن، (۱۳۷۴)، مدیریت رفتار سازمانی، (جلد سوم)، ترجمه پارسایان و اعرابی، تهران.
- ✓ رحیمی دوست، غلام حسین، (۱۳۸۰)، تجربه پروژه های یادگیری الکترونیکی چگونه بوده است؟ چالش های پیش رو در پروژه های یادگیری الکترونیکی، کتابداری و اطلاع رسانی جلد ۱۰.
- ✓ سیف، علی اکبر، (۱۳۷۴)، روان شناسی پرورشی، تهران: انتشارات آگاه.
- ✓ سمیعی رومدشتی، صفر، (۱۳۸۸)، یادگیری الکترونیکی و استانداردهای الکترونیکی، پنجره ای بسوی فردای روشن.
- ✓ سلطانی، ایرج، (۱۳۸۱)، نقش فناوری اطلاعات در توسعه منابع انسانی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۸.
- ✓ صبرکش، علیرضا، مزینانی، حبیب الله، نور محمدی، هادی، (۱۳۹۲)، آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمان.
- ✓ علوی، سیده شهره، مکارم، جلیل، نمازی، علیرضا، (۱۳۸۹)، بکارگیری آموزش ضمن خدمت الکترونیکی، مجله راهبردهای آموزش، دوره ۳، شماره ۲؛ ۴۷-۵۰.
- ✓ کاووسی، اسماعیل، احمدی، فخرالدین، (۱۳۸۹)، جهانی شدن و توسعه انسانی (مقایسه تطبیقی ۶۲ کشور جهان).
- ✓ مهرمنش، حسن، سعیدی، لیلا، حسن پور، نیما، پازاوی، محمود، مالکی، طاهره، (۱۳۹۰)، بررسی عوامل تاثیرگذار بر عملکرد کارکنان با تاکید بر نقش یادگیری الکترونیک، هفتمین کنفرانس توسعه منابع انسانی.
- ✓ میرسپاسی، ناصر، (۱۳۷۷)، مدیریت منابع انسانی و روابط کار، تهران: انتشارات میر.
- ✓ مجیبی، تورج، یزدانی، امیرعباس، رضایی نصرتی، ولی اله، (۱۳۹۱)، توسعه منابع انسانی، گامی بلند در راستای بهبود مستمر سازمان ها، اسرار مدیریت.
- ✓ Alavi Sh ,Ebrahim Zadeh I,Karimzadegan Moghaddam D , Attaran M , Mehrdad R , Golestan B,(2009) “The Comparison of Rapid E-Learning Approach and Traditional E-Learning in Staff in-Service Training in Tehran University of Medical Science”.Knowledge& Health:4(1):16-23
- ✓ McCracken M.& Wallace.M.(2000)”towards a redefinition of strategic HRD”. Journal of European Industrial Training,245(5).281-290.
- ✓ Niazazari K.Taghvai Yazdi M,Niazazati M,(2011).”Theories about Management and Organization in Third Millennium.”Is ted.Ghaemshahr: Mehronnabi Publisher:p.322
- ✓ Swanson Ra,Holton EF, (2001).”Foundations of human resource development “Groupwest:p:4,292.
- ✓ Tseng,C,& Mclean , G,N,(2008).”Strategic HRD practices as Key Factors in Organizational learning” . Journal of European Industrial Training,6,418-432
- ✓ Fredrickson,s,Untangling a Tangled Web, (1999)” An overview of Web-besed Instruction Programs.The journal”, Assessing Technology.Volume 26,Number11,june1999.
- ✓ Gerhart,B.and Fang, M.(2005).”National Culture and Human Resource Management: Assumptions and Evidence. International Journal of Human Resource management .6 (6) : 971 - 98.

- ✓ Gunnigle P. and Moore S, (1994). "Linking Business Strategy and Human Resource Management: Issues and Implications". Personnel Review, 23 (1):63
- ✓ Montazer, Gholam Ali (2005). "Challenges and Approach has of Information Development of Higher Education system in Iran". E-learning Conferences proceeding: pp.101-145 (in Persian)
- ✓ Choules AP. (2007). The use of elearning in medical education: a review of the current situation postgrad med j :83(978):212-6
- ✓ Colman, A, et al. (2006). Computer-assisted learning in medicine, how to create a novel software for immunology. Archives of Dermatological Research 2013.
- ✓ Holmes B, Gardner J, (2006). E-Learning (Concepts and Practice). Landan, Thousand, New Delhi: SAGE publications.
- ✓ Galusha JM. (1997). Barriers to Learning in distance education. Interpersonal computing and Technology: 5(3-4):6-14.
- ✓ Khan, B.H. (2000). A Framework for Web-based Learning: Englewood Cliffs, NJ : Educational Technology Publications.