

مقدمه

کلید آغازین گشایش دروازه‌های فنی و دانش را می‌توان در امر آموزش جستجو نمود. امروزه در دنیا از سه تحول صحبت می‌شود: جنگ، انقلاب، آموزش. در پرتو آموزش، خلاقیتها شکوفا گشته، به بار می‌نشینند و جامعه به سمت کمال و توسعه راه می‌پیماید. برای گذر از این راه پرفراز و نشیب، تجهیز انسانها به دستاوردهای علمی و فنی، نخستین شرط است و این امر تنها از طریق آموزش مستمر هدفدار است که تحقق می‌یابد (قورچیان، ۱۳۸۴، ص ۵).

اهمیت عنصر آموزش در عرصه‌های فرهنگی، اجتماعی، علمی و فنی غیرقابل انکار است (Miles, 2002, p. 118). در سایه آموزش است که انتقال تجربه‌های گذشته امکان‌پذیر می‌گردد و آگاهی از آخرین رویدادهای علمی و فنی جهان حاصل می‌شود. در نتیجه فرایند آموزش، کیفیت رفتار آدمی بهبود یافته تواناییهای سازگاری شخص با محیط اطراف افزایش می‌یابد (شکوهی، ۱۳۷۲، ص ۴۲).

در بعد اقتصادی، آموزش انسان را در استفاده از ابزارها و وسایل کار توانمند می‌کند (Luthans, 1997, p. 19). آموزش به افراد می‌آموزد که چگونه بهترین، مفیدترین و کارآمدترین روشها را دریافت کنند. در عصر حاضر، با تغییرات سریع در فناوری و اطلاعات، نیازها دائم در حال تغییرند. دریافت تجربه‌ها از طریق همکاران بسیار کند و به صورت افقی بوده و طی سالیان طولانی انجام می‌پذیرد و چنانچه مراکز کار و تولید بخواهند از طریق انتقال تجربه‌ها اقدام نمایند در بازسازی نیروی انسانی دچار مشکل می‌شوند و نمی‌توانند پاسخگوی تقاضاها باشند. لذا در بهره‌وری کار و تولید عقب خواهند ماند.

از همین روست که آموزشهای نوین، مانند آموزشهای مجازی، آموزشهای سریع، آموزشهای کپسولی و آموزشهای پودمانی مطرح می‌شوند.

یکی از مؤلفه‌های مهم برای ورود به بازارهای جهانی و توسعه کشور، کارآمد نمودن افرادی است که در امر توسعه و اشتغال در بخشهای مختلف فعالیت دارند؛ و کارآمد شدن منابع انسانی جز با دریافت آموزش و تسلط به کار و فناوری ممکن نمی‌گردد. حتی اگر مدیران بهترین و آخرین اطلاعات روز را هم داشته باشند، باز در انتقال آن به منابع انسانی با مشکل مواجه خواهند بود. زیرا یک‌بعدنگری به امر آموزش مدیران و بالا بردن فقط تخصص آنان، فاصله بین مدیران و همکاران را بیشتر کرده و این امر زیانهای فراوانی به امور تولیدی و اداری خواهد زد. همچنین این ضرر و زیان در ساختن آینده مضاعف خواهد بود زیرا آینده برای جوامع امروز مهم و زنجیره‌فرداهایی است که در پیش روست (تافلر، ۲۰۰۱، ص ۵۷).

از طرفی، اندیشمندان عصر حاضر انفجار اطلاعات را نامی در خور و شایسته شرایط و مقتضیات امروز می‌دانند و اطلاعات^۱، یا به عبارت دیگر مجموعه داده‌های پردازش شده توسط پردازشگرهای انسانی، کامپیوتری، آماری و ... که عنصر و ماده اصلی تشکیل‌دهنده علوم و دانش امروزی به شمار می‌روند، با گسترش روزافزون دانش بشری، حجم و گستره وسیع و پیچیده‌تری یافته است به گونه‌ای که بهره‌گیری صحیح و مناسب از حجم وسیع اطلاعات یا داده‌های تولید شده، خود شدیداً نیازمند کاربرد تکنیکها و روشهای دقیق علمی و جدید است.

در جهان پیچیده و متحول امروز، سازمانها، شرکتهای، کارخانه‌ها، جوامع و افرادی می‌توانند خود را با شرایط روز سازگار نمایند و در ابعاد مختلف زندگی بشری پیشرفتهای چشم‌گیری داشته باشند که بتوانند از طریق به کارگیری تکنیکها و روشهای نو، اطلاعات موجود در شبکه‌های اطلاعاتی جهانی (جریانهای اطلاعاتی موجود در جهان) را به نحو مناسب در اختیار گرفته در موقعیتهای و شرایط بایسته به کار گیرند. بی‌شک به کار گرفتن تکنیکها و روشها به منظور در اختیار گرفتن اطلاعات و کاربرد آنها به صورت مناسب، پیوسته نیازمند مجموعه‌ای از سازوکارهای دقیق و علمی است که مهم‌ترین آنها «آموزش»، یا به طور کلی

یادگیری، است. به عبارت دیگر، اطلاعات موجود در محیط از طریق مکانیزم یادگیری در سازمانها و انسانها درونی می‌گردد و صرفاً سازمانهای یادگیرنده و انسانهای خواهان یادگیری، با به کار گرفتن اطلاعات با شرایط و موقعیتهای جدید همسازی ایجاد می‌نمایند. با عنایت به نگاه فوق در فرایند آموزش دو مسئله مهم است: اولاً شناسایی نیازهای آموزشی اساسی و ثانیاً فراهم کردن زمینه‌های تحقق آنها (Woodall, 1998, p. 1).

همچنین یادگیری انسان مفهومی است که از دو طریق صورت می‌گیرد:

الف) سازوکارهای غیربرنامه‌ریزی شده و تصادفی؛

ب) سازوکارهای برنامه‌ریزی شده.

در سازوکار غیربرنامه‌ای یادگیری، انسانها در برخورد با شرایط و موقعیتهای جدید، اطلاعات، دانش و نگرشهای موجود را به صورت کاملاً غریزی و طبیعی درونی نموده و از آنها در موقعیتهای جدیدتر استفاده می‌نمایند. همچنان که فردی با قرار گرفتن در یک سازمان یا محیط انسانی جدید، ارزشها، انتظارات، و فرهنگ موجود در آن محیط را به صورت کاملاً طبیعی می‌آموزد. در این سازوکار، برای یادگیری افراد هیچ‌گونه برنامه یا روش آموزشی خاصی تدوین نمی‌گردد و اصولاً برای آن از واژه آموزش استفاده نمی‌شود.

از طرفی نباید فراموش کرد که توسعه «منابع انسانی» به عنوان سرمایه‌های اصلی و عامل استراتژیک در کامیابی، پایداری و ماندگاری سازمانها، در سالهای اخیر از سوی صاحبان، مدیران و کارشناسان سازمانها، مؤسسات و شرکتهای بزرگ دنیا مورد توجه فراوان قرار گرفته است؛ به گونه‌ای که امروزه ارزش سازمانها را بر مبنای نیروی انسانی خلاق، لایق و کارآمد در عرصه‌های طراحی و برنامه‌ریزی، مدیریتی، کارشناسی و تخصصی برآورد می‌نمایند (Giao, 2004, p. 73).

به همین منظور، گرایش و سرمایه‌گذاری در حوزه آموزش و توسعه منابع انسانی دغدغه اساسی مدیران سازمانهای پویا و بالنده امروزی است و بیش از سایر امور جلب توجه می‌نماید؛ و این مهم در ۱۹۷۱، با بازشناسی محدودیتهای شیوه‌های برنامه‌ریزی کلان، به گردهمایی کشورها در پاریس با محوریت شیوه‌های آموزش و برنامه‌ریزی منابع انسانی منجر شد (Windham, 1975, pp. 187-201).

مدیران و کارشناسان مجرب آموزشی به خوبی آگاه‌اند که اگر چه همواره در دوره‌های بلندمدت و کوتاه‌مدت، رشته‌ها و دوره‌های آموزش مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی کشور، نیازسنجی آموزشی به عنوان یکی از ضروریات بحث آموزش تدریس می‌شود، در عمل کمتر مشاهده می‌شود که محتوای درسهایی که در دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت تدریس می‌شوند نیازهای کارکنان را در شرایط واقعی محیط کار با توجه به تفاوت‌های فردی آنان برطرف می‌سازند. زیرا نیازسنجی آموزشی فرایندی است پیچیده و دشوار و مستلزم صرف هزینه و زمان نسبتاً طولانی است که در رویکرد سنتی به آموزش، کمتر مورد توجه قرار می‌گیرد؛ چرا که در شیوه‌های سنتی آموزش، تأکید بر برگزاری و افزایش آمار فعالیتهای آموزشی است و امور زیربنایی و کیفی مانند نیازسنجی به عنوان اموری که بخشی از سرمایه، نیرو و زمان را به خود اختصاص داده و تأثیر مشهودی بر آمار فعالیتهای آموزشی نخواهند داشت غیرضروری تلقی شده و در این خصوص، به وضع موجود بسنده می‌شود. از سوی دیگر، به دلیل عدم همکاری مدیران و کارکنان بخشهای مختلف با واحد آموزش جهت طی مراحل نیازسنجی و آموزشی و همچنین عدم برخورداری از یک الگوی عملی فرایند نیازسنجی، مدیران و کارشناسان آموزش نیز تمایل چندانی به آن نشان نمی‌دهند. این اثر با ارائه الگوی عملی نیازسنجی و آموزش پودمانی تلاشی در جهت ایجاد انگیزه در مدیران و کارشناسان آموزشی برای تسهیل در اجرای این گونه آموزشها در سازمان را دارد. با عنایت به اینکه تناسب هر چه بیشتر آموزش با نیازها و خواسته عامل برانگیختگی، نگرشها^۱، بینشها^۲ و رفتار واقعی^۳ افراد خواهد شد. مطالعات نیز نشان می‌دهند در کشورهایی که تسهیلاتی برای این نوع آموزشها قرار داده‌اند، مشارکت جویان نیز رو به تزاید گذاشته‌اند و این پدیده به تشکیل بازاری واقعی برای کارآموزی منجر شده است (Atchoarena, 1996, p. 62).

یادآور می‌شود که در این اثر از محتوای طراحی پودمانهای آموزشی آقایان سیدصدرالدین صدری و رحمت‌الله پاکدل خصوصاً در فصل یازدهم و از آثار ارزشمند

1. attitudes
2. perceptions
3. real behavior

آقای دکتر کوروش فتحی و اجارگاه بالاخص نیازسنجی آموزشی و برنامه‌ریزی آموزشی ایشان بهره‌فراوانی در جای‌جای کتاب برده‌ایم. همچنین از دقت نظر و حسن همکاری علمی جناب آقای دکتر محمدحسن پرداختچی و جناب آقای دکتر محمدآرمند و پیگیری سرکار خانم زهرا گودرزی و سرکار خانم عابدینی در سازمان مطالعه و تدوین و زحمات تایپ و صفحه‌آرایی سرکار خانم نرگس جهانگیر اصفهانی بهره بردیم که از همه این بزرگواران تقدیر و تشکر می‌گردد.

دکتر حسین خنیفر