

به نام خدا

اهمیت آموزش معلمان در افزایش بهره وری سازمانی

مولفان :

شایان ملکی

هادی آقامحمدی

وحیده مسلم زاده اصل

پرستو خدادادی

سکینه ابراهیمی

انتشارات ارسطو

(سازمان چاپ و نشر ایران - ۱۴۰۳)

نسخه الکترونیکی این اثر در سایت سازمان چاپ و نشر ایران و اپلیکیشن کتاب رسان موجود می باشد

chaponashr.ir

سرشناسه: ملکی، شایان، ۱۳۸۰
عنوان و نام پدیدآور: اهمیت آموزش معلمان در افزایش بهره‌وری سازمانی / مولفان شایان ملکی، هادی آقامحمدی، وحیده مسلم زاده اصل، پرستو خدادادی، سکینه ابراهیمی.
مشخصات نشر: انتشارات ارسطو (سازمان چاپ و نشر ایران)، ۱۴۰۳.
مشخصات ظاهری: ۱۰۸ ص.
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۴۰۸-۱۸۵-۸
وضعیت فهرست نویسی: فیبا
موضوع: آموزش معلمان - بهره‌وری سازمانی
شناسه افزوده: آقامحمدی، هادی، ۱۳۶۴
شناسه افزوده: مسلم زاده اصل، وحیده، ۱۳۶۱
شناسه افزوده: خدادادی، پرستو، ۱۳۷۸
شناسه افزوده: ابراهیمی، سکینه، ۱۳۵۹
رده بندی کنگره: PN۲۱۴۹
رده بندی دیویی: ۸۰۹/۲۰۹
شماره کتابشناسی ملی: ۹۴۹۳۸۵۹
اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیبا

نام کتاب: اهمیت آموزش معلمان در افزایش بهره‌وری سازمانی
مولفان: شایان ملکی - هادی آقامحمدی - وحیده مسلم زاده اصل - پرستو خدادادی - سکینه ابراهیمی
ناشر: انتشارات ارسطو (سازمان چاپ و نشر ایران)
صفحه آرایی، تنظیم و طرح جلد: پروانه مهاجر
تیراژ: ۱۰۰۰ جلد
نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۳
چاپ: زیرجد
قیمت: ۱۰۸۰۰۰ تومان
فروش نسخه الکترونیکی - کتاب‌رسان:
<https://chaponashr.ir/ketabresan>
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۴۰۸-۱۸۵-۸
تلفن مرکز پخش: ۰۹۱۲۰۲۳۹۲۵۵
www.chaponashr.ir



فهرست

۷	پیشگفتار
۹	فصل اول: آموزش معلمان
۹	اهمیت آموزش سازمانی
۱۲	کلیاتی در زمینه آموزش
۱۲	تعریف آموزش
۱۳	مزایای آموزش
۱۴	دلایل منطقی برای آموزش
۱۷	فصل دوم: تأثیر آموزش کارکنان بر فعالیتهای حرفهای
۱۷	وضعیت مطلوب آموزش کارکنان
۱۷	انواع آموزش
۱۸	مشکلات آموزش
۱۹	مفهوم نیاز
۲۱	جمع‌بندی تعاریف ارائه شده درباره نیاز
۲۱	طبقه‌بندی نیازها
۲۵	نیاز آموزشی
۲۵	منابع نیازهای آموزشی
۲۷	اهداف نیازسنجی
۳۰	اصول نیازسنجی
۳۳	انواع نیازسنجی
۳۵	الگوهای نیازسنجی آموزشی
۳۵	الگوی ترند (TREND)
۳۵	الگوی پی. دی. کا (P.D.K)
۳۶	الگوی نیازسنجی جهانی
۳۶	الگوی نیازسنجی هوستون

۳۶.....	الگوی کلاین.....
۳۷.....	الگوی بورتون و مریل.....
۳۷.....	الگوی نیازسنجی در سطح مدارس متوسطه.....
۳۷.....	الگوی نیازسنجی اتحادیه نظام آموزشی.....
۳۸.....	الگوی تحلیل وظیفه.....
۳۸.....	مدل سه بعدی: کافمن، کوریگان و جانسون.....
۳۹.....	الگوی نیازسنجی آموزشی کارکنان در سطح منطقه آموزشی.....
۳۹.....	فنون نیازسنجی آموزشی.....
۳۹.....	فن دلفی.....
۴۰.....	فن فیش باول.....
۴۱.....	فن تل استار.....
۴۱.....	وقایع حساس.....
۴۲.....	فن تحلیل تأثیر متقاطع.....
۴۳.....	فن شبیه‌سازی و بازی.....
۴۳.....	فن جلسات مهمه‌ای.....
۴۴.....	فن تحلیل میدان نیروها.....
۴۵.....	فن تجزیه و تحلیل خطا.....
۴۵.....	آموزش و پرورش و اهداف آن.....
۴۶.....	آموزش و پرورش به مثابه عاملی برای رشد همه جانبه.....
۴۶.....	آموزش و پرورش به عنوان عامل انطباق اجتماعی.....
۴۷.....	آموزش و پرورش به عنوان عاملی برای پرورش معنوی و فرهنگی.....
۴۷.....	آموزش و پرورش به عنوان عاملی برای درک هدفدار بودن زندگی.....
۴۷.....	مدیریت مدارس.....
۴۸.....	وظایف مدیر مدرسه.....

۵۰..... فصل سوم: پیشینه آموزش کارکنان

۵۷.....	جمع‌بندی.....
---------	---------------

- اهمیت نظام آموزش و پرورش : ۶۱
- اهداف کلی آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران..... ۶۱
- تعریف آموزش و پرورش دوره ابتدایی..... ۶۲
- اهمیت آموزش و پرورش دوره ابتدایی..... ۶۲
- ویژگیهای دانش آموزان دوره ابتدایی..... ۶۳
- اهداف پایه اول دوره ابتدایی..... ۶۴
- اهداف پایه های دوم تا پنجم دوره ابتدایی..... ۶۵
- کودکان دبستانی..... ۶۵
- کتابهای درسی دوره ابتدایی..... ۶۶
- روشهای آموزش و پرورش دوره های ابتدایی..... ۶۶
- شیوه های تربیت اسلامی :..... ۶۷
- ویژگیهای معلمان دوره ابتدایی..... ۶۷
- ضرورت آموزش در دوران دبستان..... ۶۸
- تاریخچه آموزش دبستانی در ایران..... ۶۹
- رشد بدنی..... ۷۱
- رشد حرکتی و عضلانی..... ۷۲
- رشد حسی..... ۷۳
- وظایف معلم در پرورش حواس..... ۷۴
- رشد عاطفی..... ۷۶
- رشد عقلانی..... ۷۹
- رشد هوش..... ۸۰
- رشد عقلی و آموزش و پرورش..... ۸۲
- رشد اجتماعی..... ۸۵
- آموزشگاه..... ۸۵
- اثر آموزشگاه در رشد اجتماعی نوجوان..... ۸۷
- رشد شخصیت..... ۹۰
- تحول نظریات رشد از جنبه علمی..... ۹۱

پیشگفتار

در هر سازمانی بدون توجه به نوع هدف، به وسیله کارکنان اموری به اجرا در می‌آید که در نهایت به صورت مجموعه‌ای که ماحصل سرمایه‌گذاری است شکل می‌گیرد. بدینسان نتیجه کار اعضاء به صورت منسجم متجلی می‌شود. در سازمان‌ها و مؤسسات هر کاری نیازمند مهارت‌ها و به‌کارگیری دانش‌های در رابطه است. سازمان‌ها با توجه به این نیاز، شرایط احراز شغل نیروی انسانی خود را تهیه نموده و به‌گزینه می‌پردازند. هر چند در بدو استخدام نیروی تازه وارد در سازمان، با شغل خود انطباق کیفی دارد ولی اگر مدیریت آنها را کارآموزانی مستعد تلقی نکند، نخواهد توانست در پروراندن آنها اقدام نموده و در نتیجه از نیروی انسانی مفید برخوردار گردد. چرا که محبوس نگهداشتن تجارب و مهارت‌های شغلی افراد، روح تعالی و رشد را در اعضاء خفه کرده و موجبات سد تحرک و پویایی آنها را فراهم می‌کند.

با اجرای برنامه‌های آموزشی در سازمان‌ها می‌توان به رشد نیروی انسانی کمک کرد. آموزش تنها وسیله همگام شدن با تغییراتی است که در گذر زمان ایجاد می‌شود. تغییر و تحولات سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی و پیشرفت علم و تکنولوژی نیازهای آموزشی گوناگونی را به سازمان‌ها تحمیل می‌کند.

برنامه‌های آموزشی را تنها هنگامی باید طراحی و اجرا کرد که مطمئن باشیم می‌تواند به حل مشکلات، کمک مؤثری بنماید، بنابراین، عاقلانه‌ترین راه برای تصمیم‌گیری درباره مسائل مربوط به آموزش کارکنان باید براساس بررسی و مطالعه کامل کل سازمان باشد. با شناخت سازمان و مسائل موجود در آن خواهیم دانست که آموزش کارکنان چگونه می‌تواند به ما در رفع این مشکلات کمک کند. بر این اساس، اولین قدم در تجویز آموزش برحسب داده‌های نیازسنجی که به وسیله پرسشنامه‌ها و مشاهدات به دست می‌آید صورت می‌گیرد.

فصل اول: آموزش معلمان

اهمیت آموزش سازمانی

سازمان‌ها برای نیل به اهداف خود، باید کادری از نیروهای لایق و کارآمد در اختیار داشته باشند. دبستان، دبیرستان و دانشگاه نظامی برای تربیت و آموزش دانش و معلوماتی است که افراد را برای ورود به اجتماع و خدمت مؤثر آماده می‌سازد. اما افرادی که به استخدام سازمان در می‌آیند، علاوه بر این معلومات، به آموزش تخصصی و حرفه‌ای نیز نیاز دارند تا دانش فنی و مهارت‌های لازم را برای انجام شایسته وظایف محول به دست آورند. این آموزش‌ها به کارکنان کمک می‌کند تا نقش فعال‌تر و مؤثرتری در نیل به اهداف سازمان ایفا کنند (سعادت، ۱۳۸۱، ص ۱۷۴).

آموزش امری حیاتی و اساسی است، اما سؤال این است که چه چیزی را باید آموزش داد؟ درست است که آموزش ضروری است اما درعین حال امری است که هزینه‌های بسیاری را برای سازمان به بار می‌آورد لذا باید مشخص کرد که چه آموزشی مورد نیاز است.

یکی از بارزترین خصوصیات عصر حاضر تغییر و تحولات شگرف و مداومی است که در طرز تفکر، ایدئولوژی، ارزش‌های اجتماعی، روش‌های انجام کار و بسیاری از پدیده‌های دیگر زندگی به چشم می‌خورد. علوم مختلف در چند دهه اخیر بیش از هر دوران دیگر در طول تاریخ بشر پیشرفت کرده‌اند. تکنولوژی به‌طور مداوم و با شتابی بی‌مانند در حال تحول و پیشرفت است. بنابراین مدیران امروزی در محیطی پویا و متحول کار می‌کنند. لذا بهره‌گیری از اندیشه‌های نوین و روش‌های اثربخش مدیریت برای فرد، سازمان و جامعه ضرورتی اجتناب‌ناپذیر می‌باشد.

در نیم قرن اخیر، شیوه‌های مدیریت و رهبری در نظام‌های آموزشی، دستخوش تغییرات قابل ملاحظه‌ای شده است، طرح نظرات و اندیشه‌های جدید و متفاوت، از سوی صاحب‌نظران رشته‌های مدیریت و آموزش و پرورش از یک‌سو، و نیاز به بهبود کیفی عملکردها و نتایج آموزش و پرورش از سوی دیگر، ضرورت و اهمیت تحول و دگرگونی تکنولوژی و مدیریت آموزشی را به مرور، بر گردانندگان نظام‌های آموزشی آشکار کرده است. امروزه، تقریباً در تمام نظام‌های آموزش و پرورش، نگرش مثبتی نسبت به امر آموزش و بازآموزی معلمان و مدیران آموزشی و ترویج و به کارگیری روش‌های مؤثر آموزش ملاحظه می‌شود (علاقه‌بند، ۱۳۷۸، ص ۱).

در باب اهمیت و لزوم آموزش کارکنان صاحب‌نظران امر، نظرات بسیاری ارائه کرده‌اند. از جمله Frederick W. Taylor می‌گوید: «کارکنان را باید براساس روش‌های علمی انتخاب کرد و آنان را برای انجام وظایف محوله تعلیم و آموزش داد نه آنکه کارکنان خود مسئول انتخاب شغل و پرورش استعدادهایشان باشند» (Taylor, 1947, p.37).

مصطفی عسگریان در کتاب مدیریت نیروی انسانی در باب اهمیت و ضرورت آموزش، پویایی هر سازمانی را در گرو توجه به رشد و تعالی نیروی انسانی دانسته و می‌گوید: «ادامه حیات سازمانی به گونه‌های مختلف رهین آموزش است. چرا که آموزش تنها وسیله همگام شدن با تغییرات سریع سازمان در شئون مختلف است» (عسگریان، ۱۳۷۰، ص ۵۶).

دکتر محمود ساعتچی در کتاب روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت، در باب اهمیت و ضرورت آموزش می‌نویسد: «تا هنگامی که به فرایند مدیریت و آموزش اثربخش مدیران توجه نشود، همه تلاش‌های یک یا چند روانشناس، قاضی، پزشک و... فقط می‌تواند منجر به حل نسبی مشکلات تعداد معدودی از افراد جامعه شود. پس برای تأمین سلامت، رفاه و آسایش مردم کشور، راهی جز توجه به نقش عظیم آموزش و خاصه آموزش مدیریت نداریم. باید پذیرفت که بدون برخورداری از نظام مدیریت کارآمد، جامعه نمی‌تواند حتی مشکلات مربوط به زندگی روزمره مردم را حل نماید چه رسد به اینکه بخواهد برای آینده دور برنامه‌ریزی کند» (ساعتچی، ۱۳۷۰، ص ۲۴۴).

امروزه تقاضای روزافزون جامعه برای آموزش و پرورش موجب بسط و گسترش مؤسسات آموزشی گردیده و در نتیجه مسئولیت‌ها و عملکرد آنها در زمینه‌ها و سطوح مختلف آموزشی و پرورشی افزون‌تر و پیچیده‌تر شده است. همین نقش پراهمیت مدیریت در آموزش و پرورش، دقت و توجه بیشتری را از لحاظ انتخاب و تربیت مدیران آموزشی ایجاب می‌کند.

مدیران مدارس غالباً اذعان دارند که به دلیل فاقد بودن دانش و مهارت از درافتادن با مسائل اساسی نظام آموزشی در حیطه کار خود، نظیر افت تحصیلی، نابرابری‌های آموزشی، فقدان انگیزه یادگیری و هدر رفتن استعدادها و خلاقیت‌های فردی، احساس ناتوانی می‌کنند. (علاقه‌بند، ۱۳۷۸، ص ۱۷۲).

به نظر می‌رسد برای فائق آمدن مدیران بر مسائل و مشکلات اساسی نظام آموزشی در حیطه کار خود، مسلح ساختن آنان به آگاهی‌ها و شناخت لازم در زمینه دانش و آگاهی‌های مدیریتی ضروری است. با توجه به این امر، این پژوهش در پی شناسایی و بررسی نیازهای آموزشی مدیران مدارس متوسطه دولتی شهرستان کرج به صورت علمی است، تا در برنامه‌ریزی آموزشی مدیران مورد استفاده قرار گیرد.

توجه به نقش آموزش، در رابطه با بکارگیری منابع مادی مشخص می‌کند که نیروی انسانی در هر سازمانی اساس کار است و این انسان‌ها هستند که می‌توانند در پایایی حرکت و ازدیاد عایدی مؤثر گردند. در این رابطه کافی است که از چشم‌اندازی محدود به جوامع جهان سوم نگاه کرده و دریابیم که علت ضعف دستیابی به سود خواسته در سرمایه‌گذاری‌های صنعتی چیست؟ چرا اغلب اینگونه کشورها، با بکارگیری تکنولوژی‌های پیشرفته نمی‌توانند، به نیمه راه سوددهی جهان صنعتی نزدیک شوند؟ چرایی را در ضعف کیفی نیروی انسانی باید جستجو کرد. با وجود این ضعف کیفی، هنوز در نمودار سازمانی اغلب واحدهای تولیدی اینگونه جوامع جای واحد آموزش خالی است؛ و اگر زمانی از مدیریت نیروی انسانی که مسئول آموزش است سخن به میان آید، اغلب کارمندگزینی را با کمی روابط انسانی در ذهن تداعی می‌کند. غافل از اینکه، رشد انسانی را با رشد فعالیت‌های اقتصادی، ارتباطی تنگاتنگ است و تولید با کیفیت نیز به انسان‌های کارآمد نیاز دارد. بدین جهت باید بخشی از سرمایه‌گذاری تولیدی، در سرمایه‌گذاری آموزشی خلاصه شود، اما متأسفانه آموزش در مفهوم سرمایه‌گذاری برای عاملین اقتصادی هزینه مصرفی قلمداد می‌شود. پس چه باید کرد؟

نیروی انسانی را به مفهوم واقعی باید آموزش داد. آموزشی مداوم و مستمر، آموزش‌های هدفدار، بررسی نیازها و محسوب داشتن برنامه‌های آموزشی، در شرح وظایف مدیران و بالاخره واحد آموزشی قوی به وجود آوردن (عسگریان، ۱۳۷۰، ص ۶۹).

آموزش کارکنان شبیه نگهداری ماشین‌آلات است. ماشین‌ها برای آنکه در بالاترین حد کارایی کار کنند به دوره سازگاری یا تطبیق و سپس تعمیر منظم نیاز دارند. برای به حداکثر رساندن اثربخشی افراد باید کارکنان را با محیط کار آشنا نموده و سپس به صورت دوره‌ای آموزش‌هایی برای آنها تدوین نمود. یکی از وظایف اصلی و حیاتی در هر سازمانی آموزش کارکنان است، زیرا داشتن کارکنان ورزیده یکی از مهم‌ترین عوامل در میزان کارایی و کارآمدی سازمان‌ها است.

کارایی و اثر بخشی هر سازمانی تا حد قابل ملاحظه‌ای به نحوه مدیریت و کاربرد صحیح و مؤثر منابع انسانی بستگی دارد. طبیعی است که هر قدر سازمان‌ها گسترده‌تر و متنوع‌تر گردند، به مشکلات و اهمیت اداره این نیروی عظیم افزوده خواهد شد. بنابراین، مدیران باید به دانش و بینش لازم جهت مواجه شدن و حل مشکلات این عامل پیچیده و حساس مجهز شوند. مطالعات بین‌المللی نشان داده است که بین رشد اقتصادی و آموزش رابطه مستقیمی وجود دارد. مطالعات هاربیسون و مایر (نشان می‌دهد بین شاخص رشد اقتصادی و رشد نیروی انسانی ضریب همبستگی قابل توجهی (۰/۸۸۸) وجود دارد. از این پدیده می‌توان اینگونه نتیجه گرفت که رشد و توسعه اقتصادی به منابع نیروی انسانی نیازمند است. اهمیت آموزش از قدیم مورد توجه اقتصاددانان بوده است و دانشمندانی چون آدام اسمیت و جان استوارت میل به اهمیت و نقش تولیدی آموزش از طریق افزایش بازدهی نیروی کار اشاره کرده‌اند، و آلفرد مارشال یکی دیگر از پیش‌کسوتان اقتصاد می‌گوید: «با ارزش‌ترین نوع سرمایه‌گذاری، سرمایه‌گذاری در انسان‌ها است» (فیوضات، ۱۳۷۶، ص ۲۶). با توجه به مطالب ذکر شده می‌توان گفت: بدون آموزش کارکنان رشد سازمان‌ها کاهش خواهد یافت و در نهایت بی‌توجهی به امر آموزش نیروی انسانی سرنوشت و بقای سازمان را با خطر مواجه خواهد ساخت.

کلیاتی در زمینه آموزش

تعریف آموزش

آموزش را می‌توان جریانی دانست که افراد طی آن مهارت‌ها، طرز تلقی‌ها و گرایش‌های مناسب را برای ایفای نقش خاصی در جهت تحقق هدفی معین می‌آموزند. جریان آموزش شامل محتوی، جهت و تأکیدهای خاص است. طی این جریان، معلومات در ذهن فرد جایگزین شده و با آگاهی‌های قبلی وی تلفیق می‌شوند و در نتیجه در رفتار و نحوه دید فرد تغییراتی به وجود

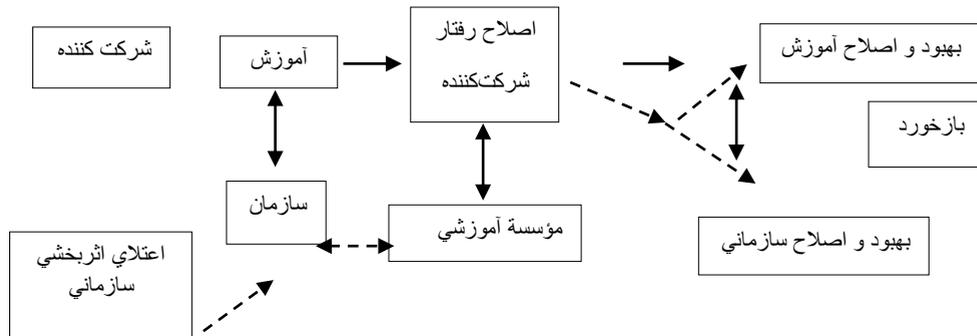
.Harbison and Myers

.Adam Smith

.J.S. Mill

.Alfred Marshall

می‌آید. آموزش صحیح سبب افزایش بازدهی در شغل فرد و نیز ایجاد آمادگی برای قبول مسئولیت‌های آتی در وی می‌شود (زاهدی، ۱۳۶۶، ص ۲۱۹).



نمودار جریان آموزش (زاهدی، ۱۳۶۶، ص ۲۱۹)

مزایای آموزش

فهرست زیر از جمله مزایای آموزش کارکنان است:

- هیچ‌کس در بدو ورود به سازمان با تمام جنبه‌ها و زیر و بم‌های شغل خود آشنا نیست و باید مدت زمانی بگذرد تا هر کس کار را به خوبی یاد بگیرد. برگزاری دوره‌های آموزشی با سرپرستی مربیان کارآموده و با تجربه، زمان یادگیری را به حداقل می‌رساند و باعث افزایش بازده کارکنان می‌گردد.

- آموزش، خاص افراد تازه وارد نیست، بلکه برای کارکنان با سابقه و با تجربه نیز باید، بنا به ضرورت، دوره‌هایی ترتیب داد. در واقع، آموزش، خاص یک گروه یا منحصر به یک مقطع زمانی خاص نبوده، تمام کارکنان در طول عمر کاری خود باید به‌طور دائم و مستمر، آموزش ببینند تا در سمتی که انجام وظیفه می‌نمایند، حداکثر کارایی و اثربخشی را داشته باشند.

- یکی از اهداف اولیه در هر دوره آموزشی، ایجاد طرز فکر صحیح نسبت به کار و سازمان است و انتظار می‌رود بعد از پایان دوره، بینش و نگرشی در کارکنان به وجود آمده باشد که رفتار آنها را در جهت مطلوب و همکاری مؤثر با سازمان تغییر دهد و ذهن آنان طوری شکل گیرد که از اهداف سازمان پشتیبانی نمایند.

- آموزش کارکنان به حل مشکلات عملیاتی کمک می‌کند. شکایت و نارضایتی در محیط کار غالباً ناشی از مدیریت ضعیف و بی‌اثر است و معمولاً با آموزش دادن مسئولان در زمینه‌هایی مانند روابط کارگری، روابط انسانی و رهبری می‌توان این‌گونه مشکلات را حل کرد. همچنین مسائلی از قبیل ضعیف بودن روحیه کارکنان، حیف و میل منابع و ضایعات بیش از اندازه و روش‌های عملیاتی غلط یا بی‌اثر را نیز می‌توان با آموزش رفع نمود.

- آموزش کارکنان فعلی روش مؤثری برای تأمین نیروی انسانی مورد نیاز سازمان است. چنانچه سازمان نتواند نیروی انسانی مورد نیاز خود را از بازار کار (خارج از سازمان) تأمین نماید، تنها راه چاره آموزش، تربیت یا حتی بازآموزی کارکنان موجود در درون سازمان است.

- آموزش برای خود کارکنان نیز مفید است؛ زیرا هر چه کارمند سطح دانش فنی و مهارت‌های شغلی خود را بالاتر ببرد، به همان اندازه به ارزش وی در بازار کار و در نتیجه به توانایی او در کسب درآمد بیشتر، افزوده خواهد شد. همچنین، داشتن مهارت‌های ویژه و سودمند موجب می‌شود تا مسئولان سازمان، ارزش و اعتبار بیشتری برای کارکنان خود قائل شوند و در نتیجه امنیت شغلی بیشتر می‌گردد. طبیعی است که کسب توانایی‌ها و مهارت‌های بیشتر به قابلیت ارتقای کارکنان برای تصدی پست‌ها و مشاغل عالی‌تر و مهم‌تر نیز خواهد افزود. (سعادت، ۱۳۸۱، ص ۱۷۶).

دلایل منطقی برای آموزش

- منحصر به فرد بودن هر موقعیت

سازمان‌ها دریافته‌اند هنگامی که کارکنان از نوعی آموزش پایه برخوردارند دوره انتقال آنها آسان‌تر طی می‌شود. هر محیط کاری، متفاوت و منحصر به فرد است، و حتی با تجربه‌ترین کارکنان در شروع شغل جدید با چالش‌های زیادی روبرو می‌شوند. اگر کارگری کار با ماشین خاصی را بلد باشد، دلیل نمی‌شود که وی بتواند بخشی از تجهیزات مشابه آن را به کار اندازد. ماشین تغییر پیدا می‌کند یا ابزارهایی از آن برای تناسب با موقعیت‌های خاص تعویض می‌شود و بعضی از ماشین‌ها ویژه صنعتی خاص هستند؛ به علاوه هر سازمانی روش و خط‌مشی خاص خود را دارد و اغلب از روش‌هایی متفاوت برای انجام کاری مشابه استفاده می‌کنند.

- تغییرات شغلی

امروزه تعداد بسیار کمی سازمان ایستا وجود دارد. شرکت‌ها برای آنکه قابل رقابت باقی بمانند به‌طور مداوم تجهیزات، روش‌ها، سیاست‌ها و خط‌مشی‌های خود را تغییر می‌دهند و روزآمد می‌کنند. افراد شاغل خود را غالباً و به دلایل زیادی تغییر می‌دهند. ترفیع و ارتقاء تغییرات مثبت‌اند ولی معمولاً مستلزم یادگیری و استفاده از مهارت‌های جدیدند. پیشرفت‌های فنی تجهیزات موجود را کهنه می‌کند و آموزش‌های بیشتری برای کارکنان ضروری می‌شود. این رشد سریع، جریان تازه‌ای از کارکنان را به سازمان وارد می‌کند. سازمان‌ها برای آنکه در حد قابل رقابت باقی بمانند باید مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان خود را به‌طور مداوم روزآمد کنند.

- قوانین و مقررات دولت

فشار روزافزون دولت برای پیشرفت اقلیت‌ها در نیروی کار، سبب شده که شرکت‌ها برنامه‌های آموزش مهارت گسترده‌ای برای این گروه‌ها تهیه و تدوین نمایند. این برنامه‌ها در طول دو دهه گذشته، به ویژه به دلیل تأمین یا کمک مادی دولت به این برنامه‌ها، رشد سریعی داشته است. علاوه بر این دولت، برنامه‌های آموزشی در مورد مسائل ایمنی کار را برای کارگرانی که در مشاغل خاصی کار می‌کنند اجباری کرده است، این مشاغل را کمیسیون بهداشت و ایمنی حرفه‌ای مشخص کرده است (آل‌آقا، ۱۳۷۸، ص ۲۵۷-۲۵۶).

اهداف آموزش

اهداف آموزش در مدیریت نیروی انسانی، می‌تواند شامل اهداف ذیل باشد:

- ایجاد معلومات و شناخت‌های کاری که موجبات افزایش کارایی کارکنان را فراهم می‌سازد.
- افزایش رشد کارایی کارکنان، در صورتی که پست‌های اشغالی آن را طلب کند و گرنه زمان آموزش به‌صورت ساعت تفریح در می‌آید.
- توجیه کارکنان در سطوح مختلف به منظور رفع نیازهای اجرایی و رفتاری.
- به‌روز نگه‌داشتن معلومات کارکنان «Up to date» هم‌عرض با تحولات تکنولوژی سازمان.
- جلوگیری و کاهش بروز حوادث و ضایعات در حین کار.
- ایجاد تغییرات بنیادی در سازمان.