

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مكتبة جامعة طهران
کتابخانه

۹۷۹۱۷

پایان نامه تحصیلی جهت تکمیل دوره و دریافت گواهینامه

کارشناسی ارشد رشته مدیریت منابع انسانی

دانشگاه پیام نور تهران

دانشگاه پیام نور تهران	
پشت سرک	
شماره	تاریخ
HD	
۱۷۶	
۱۳۸۶/۱۱/۱۹	

موضوع:

**بررسی تاثیر دوره های آموزشی ضمن خدمت دبیران
مقطع راهنمایی بر بهره وری آنان در شهر سبزوار**

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر رضار سولی

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر حسن درویش

استاد داور:

سرکار خانم دکتر شمس السادات زاهدی

دانشجو: محمدتقی علیخانی

سال تحصیلی ۸۴-۸۳

مجلس استاذات تهران
تاسیس ۱۳۸۷
۱۳۸۷ / ۲ / ۱۱

۹ ۷۹۱۷

با تقدیر و تشکر؛

از تمامی اساتید محترم راهنما ، مشاور و داور که بنده را
راهنمائی های لازم نمودند و همچنین تمامی همکارانی که
بنده را در انجام این تحقیق یاری نموده و با سپاس فراوان
از همسر گرامی خود که اینجانب را در انجام تحقیق
مساعدت نمودند .

فهرست جداول

شماره	عنوان	صفحه
۱-۱	میزان سرمایه گذاری در آموزش کارکنان	۳
۴-۱	فراوانی و درصد فراوانی نمرات مربوط به آموزش دبیران و ارتباط آن با بهره وری	۸۴
۴-۲	مقدار مجذور کای (خی دو) مربوط به بهره وری دبیران	۸۵
۴-۳	فراوانی های مورد مشاهده و مورد انتظار درباره نمرات بهره وری دبیران	۸۵
۴-۴	فراوانی و درصد فراوانی نمرات بهبود روشهای تدریس دبیران	۸۶
۴-۵	فراوانی های مورد مشاهده و مورد انتظار درباره نمرات بهبود روشهای تدریس دبیران	۸۶
۴-۶	مقدار مجذور کای (خی دو) درباره بهبود روشهای تدریس دبیران	۸۸
۴-۷	فراوانی و درصد فراوانی نمرات بهبود روشهای تدریس	۸۸
۴-۸	فراوانی و درصد فراوانی نمرات کارائی دبیران	۸۹
۴-۹	مقادیر میانگین، میانه، انحراف معیار و واریانس نمرات کارائی دبیران	۸۹
۴-۱۰	فراوانی های مورد مشاهده و مورد انتظار درباره نمرات کارائی دبیران	۹۰
۴-۱۱	مقدار مجذور کای (خی دو) درباره کارائی	۹۱
۴-۱۲	فراوانی، درصد فراوانی، نمرات، رضایت شغلی دبیران	۹۲
۴-۱۳	مقادیر میانگین، میانه، انحراف معیار و واریانس نمرات رضایت شغلی دبیران	۹۲
۴-۱۴	فراوانی های مورد مشاهده و مورد انتظار در نمونه درباره نمرات، رضایت شغلی دبیران	۹۳
۴-۱۵	مقدار مجذور کای (خی دو) درباره رضایت شغلی دبیران	۹۳

فهرست نمودارها

شماره	عنوان	صفحه
۱-۱	مراحل کلی پژوهش کنشی	۳۵
۲-۱	مراحل استراتژی آموزش معلمان	۴۰

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
.....	فصل اول : کلیات پژوهش
۱.....	مقدمه
۳.....	بیان مسئله
۴.....	اهمیت و ضرورت تحقیق
۵.....	اهداف تحقیق
۶.....	تعریف واژه ها و اصطلاحات
.....	فصل دوم - ادبیات تحقیق
۱۱.....	مقدمه
۱۳.....	آموزش کارکنان
۱۵.....	برنامه ریزی آموزشی
۱۵.....	تشخیص نیازهای آموزشی
۲۱.....	انواع روشهای آموزشی
۲۸.....	روشهای توانمندسازی کارکنان
۳۳.....	رویکردهای آموزشی
۴۱.....	خلاصه
۴۴.....	بهره وری
۴۷.....	بهره وری چیست
۴۸.....	تعاریف بهره وری

- مفاهیم مرتبط با بهره وری ۵۰
- عوامل موثر بر بهره وری ۵۶
- بهره وری در ایران ۶۲
- اندیشه سنتی بهره وری ۶۴
- نگرش نوین بهره وری ۶۵
- بخشی از بیانیه روز ملی بهره وری سال ۱۳۸۳ ۷۴
- تحقیقات و مطالعات انجام شده ۷۵
- فصل سوم - روش تحقیق
روش تحقیق ۸۰
- جامعه آماری ۸۰
- نمونه و روش نمونه گیری ۸۰
- ابزار تحقیق ۸۱
- فصل چهارم - یافته های تحقیق
توصیف و تحلیل داده های تحقیق ۸۳
- تبیین فرضیه ها ۹۴ تا ۸۳
- فصل پنجم
نتیجه گیری ۹۶
- پیشنهادات ۹۸
- فهرست منابع و مآخذ ۱۰۰

فصل اول :

کلیات پژوهش

- مقدمه
- تعریف مساله
- اهمیت و ضرورت پژوهش
- اهداف پژوهش
- سئوالات پژوهش
- تعریف واژه ها و اصطلاحات

مقدمه : Introduction

مادر دنیای سازمانها زندگی می کنیم، هر شخصی در هر کجای دنیا که باشد از لحظه تولد تا مرگ با سازمانها در موقعیت ها و زمانهای متفاوتی سروکار دارد. هر سازمانی با توجه به ماموریتی که دارد بخشی از نیازهای اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و... افراد جامعه خود را بر طرف می کند. هر سازمانی با هر ماموریت و مالکیتی که دارد سعی در بدست آوردن بیشترین کارآئی و اثربخشی از نحوه کار خود را دارد.

سازمانها توسط افراد تاسیس و اداره می شوند، البته میزان دخالت انسان بسته به نوع سازمان و نحوه کار سازمان متفاوت است بعضی از سازمانها بیشتر کار و فعالیت خود را توسط افراد انجام می دهند و برخی دیگر به تناسب فعالیت ها و با توجه به کاربرد وسایل ارتباطی پیشرفته امروزی از جمله شبکه اینترنت، فاکس، موبایل و... از افراد کمتری در اداره سازمان خود استفاده می کنند.

اندیشمندان سازمان و مدیریت هر کدام به نحوی سازمانها را از دیدگاه خود طبقه بندی نموده اند، یکی از این طبقه بندی ها سازمانها را از نظر حوزه فعالیت و ماموریتی که بر عهده دارند به سازمانهای فرهنگی، هنری، نظامی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی تقسیم بندی نموده اند. در این میان حوزه فعالیت بعضی از سازمانها فراگیرتر و بعضی دیگر محدودتر می باشد بعنوان مثال سازمانهای فرهنگی و آموزشی امروزه در تمامی دنیا، بعلاوه گستردگی حوزه فعالیت و عمومی بودن آنها از اهمیت ویژه ای از نظر حاکمان و دولتها برخوردار می باشند. در واقع اینگونه سازمانها بعلاوه عمومیت آنها ابزار بسیار مناسبی در دست دولتها، جهت اجرای مقاصد کوتاه مدت، میان مدت و دراز مدت به شمار می آیند.

درمیان سازمانهای فرهنگی و آموزشی، سازمان آموزش و پرورش بعلت فراگیربودن خدمات آن در اقصی نقاط هرکشوری از اهمیت و موقعیت ویژه ای برخوردار است. آموزش و پرورش که یک نهاد فرهنگ ساز و آموزشی می باشد در واقع ماموریت اصلی آن پرورش و آموزش افراد جامعه با توجه به سیاستها و خط مشی ها و ایدئولوژی های هرکشوری می باشد.

درکشور ما که ایدئولوژی و مکتب خود را از تعالیم و احکام انسان سازین اسلام گرفته است، هدف و ماموریت اصلی آموزش و پرورش پرورش انسانهای متعهد، متدین و اندیشمندی باشد که بتواند بعنوان آینده سازان نسلهای آینده در جامعه اسلامی باشند. در فرآیند توسعه پایدار، آموزش و پرورش یکی از بخشهای اصلی، کلیدی و زیربنایی توسعه هرکشوری است.

آموزش و پرورش چون در فرآیندهای سازمانی بطور کلی و در فرآیند آموزش بطور اخص با انسان و آموزش و تربیت وی، سروکار دارد، موضوع پرورش نیروی انسانی ماهر و کارآمد یکی از اهداف اصلی آن می باشد. البته در هر سازمانی نیروی انسانی یا بطور کامل تر منابع انسانی آن در واقع سرمایه های اصلی آن سازمان به شمار می روند ولی آن نیروی انسانی می تواند سازمان را در دستیابی به اهدافش کمک کند که آموزش دیده، ماهر و با انگیزه باشد. در این میان آموزش کارکنان از اهمیت ویژه برخوردار است و در آموزش و پرورش که یک سازمان آموزشی و فرهنگی است این موضوع دارای جایگاه مهم و خاصی است، درباره میزان سرمایه گذاری در آموزش کارکنان در کشورهای پیشرفته دنیا نگاهی به جدول زیر اهمیت این موضوع را تا حد بیشتری نمایان می سازد.

اروپائی	ژاپنی	انگلیسی	آلمانی	آمریکائی	
؟	؟	۵۰۰۰	۷۵۰۰	۱۸۰۰	میزان سرمایه گذاری در سال برای هر نفر در زمینه آموزش (به دلار)
۲۰٪	۷۴٪	؟	؟	۸٪	میزان آموزش رسمی کارکنان جدیداً استخدام (درصد)

منبع: فقهی فرهمند، ۱۳۸۱، ص ۵۴۵

این آمار و ارقام دلیل بر اهمیت دادن موضوع آموزش کارکنان جدیداً استخدام و یاد ر حال کار، در این کشورهاست. در واقع این کشورها به این نتیجه رسیده اند که موضوع آموزش یک نوع سرمایه گذاری درازمدت است نه هزینه جاری.

تعریف مساله:

یکی از عوامل بسیار مهم در افزایش کارآیی و اثربخشی سازمانها در عصر کنونی وجود کارکنان آموزش دیده و مجرب است. بانگاهی به میزان بهره وری نیروی انسانی در ایران درمی یابیم که این میزان حتی در مقایسه با کشورهای در حال توسعه نیز رقم پایینی را بخود اختصاص داده است این شاخص در جدیدترین آمار در مقایسه با کشورهای آسیایی در ایران ۱/۲٪ و در کشورهای آسیایی ۴/۵٪ تا ۵٪ بوده است. بنابراین لزوم و اهمیت آموزش مستمر به کارکنان و مخصوصاً دبیران که مستقیماً با آموزش سروکار دارند برکسی پوشیده نیست، در این تحقیق، محقق سعی دارد که برای سوالات اصلی و فرعی خود، جواب منطقی بیابد.

سوالات اصلی:

۱- آیا آموزش دبیران با بهره وری آنان مرتبط است؟

۲- آیا دبیران آموزش دیده انگیزه بیشتری در بهبود روشهای تدریس خود دارند؟

سوالات فرعی :

۱- آیا دبیران آموزش دیده آمادگی بیشتری در پذیرش کتابهای جدیدالتالیف دارند؟

۲- آیا آموزش فرآیندیادگیری را تسهیل می کند؟

سابقه و ضرورت انجام تحقیق:

عصری که مادرآن به سرمی بریم به عصر انفجار اطلاعات، عصر مافوق فضا - موسوم است، دراین رهگذر توجه به انسان و آموزش اوجهت ایجاد زندگی بهتر توسط دولتها و سازمان ها امری اجتناب ناپذیر است و آموزش و پرورش بعنوان یک رکن اساسی در توسعه انسانی، اجتماعی و اقتصادی از جایگاه مهمی برخوردار است و دراین میان آموزش دبیران که محورا اصلی آموزش و پرورش می باشند از اهمیت بسزایی برخوردار است .

در واقع آموزش دبیران، افزایش و ارتقاء سطح دانش علمی دانش آموزان است که در معلم آموزش دیده بصورت یک پل ارتباطی باعث ارتقاء سطح کمی و کیفی آموزش در جامعه می شود.

فرضیه ها :

فرضیه های این تحقیق عبارتنداز:

۱- بهره وری دبیران با آموزش آنان مرتبط است .

۲- دبیران آموزش دیده ، روش های تدریسشان بهبود می یابد.

۳- کارائی دبیران با آموزش آنان رابطه مستقیم دارد.

۴- رضایت شغلی معلمان آموزش دیده افزایش می یابد.

هدف های پژوهش :

هدفهای اصلی از این تحقیق عبارتند از :

۱- بررسی تاثیر و رابطه آموزش دبیران مدارس راهنمایی با بهره وری آنان در سبزووار.

۲- بررسی تاثیر آموزش بر کارآئی دبیران مدارس راهنمایی شهر سبزووار.

۳- بررسی تاثیر آموزش بر اثر بخشی دبیران مدارس راهنمایی شهر سبزووار.

۴- بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و آموزش دبیران راهنمایی شهر سبزووار.

چه کاربردهایی از انجام این تحقیق متصور است ؟

محقق از انجام تحقیق قصد دارد که تاثیر یا عدم تاثیر آموزش به دبیران را، مخصوصاً آموزش ضمن خدمت را بررسی کرده و با ارائه دیدگاهی منطقی کارآئی و یا عدم کارآئی دبیران آموزش دیده را از طی این دوره ها به اثبات رسانده تا گامی در جهت بهبود یا گسترش این روشها برداشته و از این رهگذر خدمتی هر چند هر کوچک در راه تعالی آموزش و پرورش و نسل آینده سازان اسلامی برداشته باشد.

شرح واژگان واصطلاحات :

دبیر :

به کسی اطلاق می شود که در دوره های راهنمایی یا دبیرستان مشغول به تدریس است و دوره های تربیت معلم دو ساله یا چهار ساله را با موفقیت گذرانده است و بامدرک فوق دیپلم یا لیسانس بعنوان کارمند رسمی در آموزش و پرورش فعالیت می کنند که هر دبیر رشته تخصصی خود را تدریس می کند.

آموزش ضمن خدمت (Job-in-Training) :

آموزش ضمن خدمت به آموزشی اطلاق می شود که معلمان در حین خدمت این آموزشها را می بینند. آموزش ضمن خدمت بطور کلی به دودسته عمومی و اختصاصی تقسیم می شود، آموزش عمومی راهمه دبیران و معلمان می توانند بگذرانند ولی آموزش تخصصی مربوط به رشته تدریس و به دلایل مختلف ایجاد می شود و دبیران همان رشته می توانند این آموزشها را ببینند. این آموزشها به دودسته کوتاه مدت یک یا چند هفته و دراز مدت تقسیم بندی می شود که در این تحقیق مقصود آموزشهای از هر دو نوع آن می باشد.

کارائی Efficiency :

از اصطلاح کارائی تعاریف و تعابیر مختلفی شده است که مفهوم ترین آن عبارت است از این است که کارائی عبارت از میزان تحقق اهداف با کمترین هزینه .

اثر بخشی :

اولین دیدگاهی که نسبت به اثر بخشی ارائه شد (که احتمالاً در طی دهه ۱۹۵۰ مطرح شد) بسیار ساده بود.

اثر بخشی به عنوان میزان یا حدی که یک سازمان اهدافش را محقق می سازد، تعریف شده بود.

البته در این تعریف ابهامات متعددی وجود داشت که موجب شد تا بررسی محققان و استفاده مدیران از آن را محدود کند.

نمونه ای از ابهامات که وجود داشت عبارت بود از اینکه، اهداف مطرح شده در تعریف اثر بخشی متعلق به کیست؟

اهداف بلند مدت مد نظرند یا کوتاه مدت؟ اهداف رسمی سازمان مورد نیا اهداف واقعی؟ در دهه ۱۹۶۰ و اوایل دهه ۱۹۷۰ تحقیقات وسیعی بر مورد اثر بخشی سازمانی صورت گرفت .

با مروری بر این تحقیقات به معیارهای سی گانه متفاوتی دست می یابیم تعدادی از آنها عبارتند از: بهره وری، اثر بخشی کلی، کارآئی، سود، کیفیت، حوادث، میزان غیبت در کار، رضامندی، انگیزش، ارزش منابع انسانی، تاکید بر آموزش، تاکید بر موفقیت، انعطاف پذیری و ...

واقعیت این است که تعداد محدودی از تحقیقات و بررسی های صورت گرفته پیرامون اثر بخشی از معیارهای چند گانه استفاده کرده اند و خود معیارها هم از مقیاسهای عمومی نظیر، کیفیت، روحیه، تا معیارهای تخصصی تر نظیر نرخ حوادث و میزان غیبت در کار تشکیل شده اند و این امر باعث شده است که اثر بخشی برای افراد مختلف، معانی متفاوتی بخود بگیرد .

بر فراز معیارهای سه گانه فوق با هم در تناقضند .

برای مثال کارآئی مستلزم حداکثر استفاده از منابع است یعنی اینکه در مقوله کارآئی نباید مازاد منابع باقی بماند، بلکه باید همه آنها را بکار گرفت .

برعکس انعطاف پذیری فقط در صورت مازاد منابع سازمانی حاصل می شود، یعنی از طریق در دسترس بودن مازاد منابع و امکانات، حال سوال این است که اگر فقدان منابع مازاد یک معیار اثر بخشی است (کارآئی) چگونه مازاد منابع می تواند یک معیار اثر بخشی باشد؟ (انعطاف پذیری)

نگرشهای گوناگونی پیرامون اثر بخشی سازمانی وجود دارند که در ادامه به این رویکرد پرداخته می شود.

۱- رویکردنیل به هدف: این رویکرد چنین اظهار می دارد که اثر بخشی سازمانی باید بر حسب میزان تحقق اهداف آن نه وسایل بکار گرفته شده برای دستیابی به اهداف، سنجیده شود.

معیار نیل به هدف، مواردی از قبیل؛ حداکثر نمودن سود، بهبود بیماری و برگشت سلامت جسمانی و نظایر اینها را در بر میگیرد.

آنچه در تمامی موارد ذکر شده مشترک می باشد، این است که همه آنها نتایج نهائی که سازمان به منظور تحقق آنها ایجاد می شود را مد نظر قرار می دهند استفاده از هدف بعنوان یک معیار اثر بخشی مستلزم مفروضات دیگری است که باید این مفروضات معتبر باشند تا تحقق هدف بتواند بعنوان معیار اثر بخشی سازمانی مورد استفاده قرار گیرد. اولاً؛ اینکه سازمانها باید اهداف نهائی داشته باشند.

ثانیاً؛ اینکه این اهداف بایستی مشخص بوده و برای اینکه بخوبی درک شوند باید تعریف شوند.

ثالثاً؛ اهداف باید در حد امکان قابل کنترل را داده باشند

رابعاً؛ روی اهداف باید اجماع یا توافق عمومی صورت گرفته باشد.

نهایتاً؛ اینکه پیشرفت به سوی این هدف یا اهداف باید قابل اندازه گیری باشد (همان منبع صص ۵۴ و ۵۵)

رویکرد سیستمی:

سازمانها داده های را دریافت کرده اند و آنها را در فرآیند تبدیل وارد نموده و ستاده هایی تولید می کنند رویکرد سیستمی چنین استدلال می کند که تعریف اثر بخشی فقط در قالب نیل به هدف، صرفاً یک جنبه از اثر بخشی را می سنجد.

در رویکرد سیستمی اهداف نهائی مورد غفلت واقع نمی شوند بلکه اهداف در یک مجموعه از معیارهایی بسیار پیچیده به عنوان یک جزء مورد توجه قرار می گیرند.

بنابراین رویکرد سیستمی به نتایج معین شده بیش از وسایل و امکانات نیل به آنها تاکید نمی کند.

رویکرد سیستمی نسبت به اثر بخشی چنین اظهاری دارد که سازمانها متشکل از قسمتهای فرعی مرتبط بهم هستند اگر قسمتی از این ضعیف عمل کند.

اثر عملکرد ضعیف آن بر عملکرد کل سیستم موثر واقع می شود.

رویکرد عوامل استراتژیک:

جدیدترین دیدگاه ارائه شده در خصوص اثر بخشی سازمانی رویکرد عوامل استراتژیک است.

از این دیدگاه سازمانی اثر بخش است که خواسته های عوامل محیطی خود را که تداوم حیات سازمان مستلزم حمایت آنهاست، برآورده کند.

رویکرد عوامل استراتژیک، سازمانها را محلی می داند که صاحبان منافع برای تسلط بر منابع به هم رقابت می کنند، سازمانها (عرصه های سیاسی) قلمداد می شوند.

در چنین حالتی اثر بخشی سازمانی عبارتست از ارزیابی یک سازمان در خصوص اینکه بطور موفقیت آمیزی خواسته های همه ذینفع هائیکه منابع مورد نیاز، جهت بقاء سازمان را کنترل می کنند، در بر دارد.

رویکرد و ارزشهای رقابتی:

رویکرد ارزشهای رقابتی با این فرض شروع می شود که برای ارزیابی اثر بخشی سازمانی بهترین معیار وجود ندارد و نه هدف واحدی وجود دارد که افراد بتوانند روی آن توافق کنند و نه بر اهداف مرجح بر سایر اهداف، اجماع کلی وجود دارد.

مفهوم اثر بخشی فی نفسه مفهومی ذهنی است و اهدافی که یک ارزیاب انتخاب می کند متکی به ارزشهای شخصی ترجیحات و منافع فردی است.

اگر یک سازمان را انتخاب نموده و نظاره کنیم که چگونه معیارهای اثر بخشی آن به منظور انعکاس منافع ارزیاب تغییر می کند. این موضوع بهتر می تواند ملاحظه شود. (همان منبع ص ۶۸)

هر کدام از این چهار رویکرد به تنهایی می توانند مدل مفیدی باشند.

اما تحت چه شرایطی یکی بر دیگری ارجحیت می یابد این موضوعی است که ارزیاب و کسی که قصد انتخاب یکی از این رویکردها را دارد باید با توجه به اهداف سازمان و شرایط محیطی داخلی و خارجی و ساختار سازمان یکی از آنها را انتخاب نموده و سازمان را ارزیابی کند.

اثر بخشی سازمانی می تواند بعنوان میزان یا حدی که یک سازمان اهداف بلند مدت و کوتاه مدت خود را تحقق بخشید و همچنین حدی که توانسته است عوامل استراتژیک موثر خود را شناخته و خواسته هایشان را برآورده کند، تعریف شود.

و در نهایت اثر بخشی را می توان در رویکرد رقابتی با معیار های متفاوت و در ارتباط با چرخه حیات سازمان توصیف کرد.

بهره وری : Productivity

سیژل (۱۹۷۶) مجموعه ای از نسبتهای خروجی به ورودی برای تعریف بهره وری مطرح کرد.

سامنت (۱۹۷۹) بهره وری کلی (بالغ) را که نسبت خروجی واقعی به ورودی واقعی است را بعنوان تعریف بهره وری پذیرفت.

محققان دیگر نیز معتقدند بهره وری را می توان نسبت خروجی به ورودیها در شکل کلی یا جزئی آن دانست

بطور کلی بهره وری میزان موفقیت سیستم را در استفاده از منابع برای کسب اهداف بیان می کند .

در این تعریف ساده چند نکته مهم نهفته است

۱- بهره وری مفهومی سیستمی است که می تواند برای موجودیتهای مختلف از یک شخص یا ماشین گرفته تا یک سازمان ،صفت یا اقتصاد ملی بکار رود.

۲- براساس این تعریف بهره وری توصیف میزان موفقیت سیستم در انجام کار و مفهومی ارزیابی کننده است

۳- تعریف بهره وری دو مفهوم کارآئی و اثر بخشی را در بر دارد.

استفاده از کارآئی و اثر بخشی در تعریف بهره وری آن را از جامعیت بیشتری دذر مقایسه با استفاده از کارآئی برخوردار می کند و این امر مورد تائید بسیاری از صاحبان است.

برخی محققان معتقدند که محدود کردن بهره وری به کارآئی بیش از آنکه موجب آگاهی شود موجب سردرگمی و ابهام می شود.



فصل دوم :

ادبیات تحقیق

مقدمه :

تمامی ما انسانها با سازمانها در موقعیتهای مختلفی سرو کار داریم . هر سازمانی با توجه به ماموریتی که دارد کارکرد های ویژه ای در جامعه دارد . در میان این سازمانها ، سازمانهای آموزشی به خصوص آموزش و پرورش بعلت گستردگی آن ، دارای وظایف و ماموریتهای کلیدی می باشند . در فرآیند توسعه همه جانبه ، آموزش و پرورش نقش کلیدی و اساسی را جهت بستر سازی فرهنگی در توسعه هر کشوری ایفا می کند .

در کشور ما که ایدئولوژی و مکتب خود را از تعالیم و احکام انسان ساز دین اسلام گرفته است . هدف و ماموریت اصلی آموزش و پرورش ، پرورش انسانهای متعدد ، متخصص و آگاه می باشد که بتوانند بعنوان آینده سازان جامعه اسلامی باشند .

در دستیابی به اهداف اساسی و ماموریتهای اصلی ، نهاد آموزش و پرورش و بطور کلی در هر سازمانی ، منابع انسانی آن نقش اساسی را ایفا می کنند . بعلت نقش مهم و کلیدی منابع انسانی در هر سازمانی ، امروزه بخشی بعنوان مدیریت منابع انسانی و یا پرسنلی وجود دارد که مدیریت منابع انسانی امروزه ، در واقع همان مدیریت پرسنلی (P.M) دو سه دهه قبل است که با وظایف و اهمیت بیشتری امروزه به آن نگریسته می شود . موضوع مهمی که درباره منابع انسانی سازمان مطرح است بهره وری منابع انسانی آن می باشد . در واقع سازمانی موفق و کارآمد خواهد بود که بتواند بهره وری منابع انسانی و فیزیکی خود را به حداکثر برساند و درباره بهره وری سازمانهای مختلفی در دنیا فعالیت می کنند که هدف اصلی آنها ارائه راهکارهایی جهت افزایش بهره وری ملی در کشورهای مختلف می باشد که از آن جهت می توان سازمان بهره وری آسیا و موسسه بهره وری اروپا را نام برد . عوامل مختلفی در افزایش بهره وری موثرند که یکی از مهمترین عوامل آموزش کارکنان می باشد .

اما در کشورهای پیشرفته چالش اصلی دیگر بهره‌ور ساختن کاریدی نیست بالاخره همه می دانیم که این کارا چگونه انجام بدهیم ، چالش اصلی بهره‌ور ساختن کارکنان علمی است . این چالش اصلی رامی توان به چندچالش کوچکتتر تقسیم نمود.

۱- بهره‌وری کارکنان علمی ایجاب می کندکه مسئولیت بهره‌وری کارکنان علمی رابه گردن تک تک آنها بیاندازیم ایشان باید خودرا اداره کنندومستقل وخودگردان باشند.

۲- نوآوری مستمر باید بخشی از کار، وظیفه ومسئولیت کارکنان علمی باشد.

۳- کار علمی مستلزم آموزش مداوم کارکنان علمی وبه همان نسبت تعلیم مستمر توسط آنهاست .

۴- بهره‌وری کارکنان علمی به مسئله کمیت در بازدهی بر نمی گردد ببالا اقل در ابتدا این طور نیست ، کیفیت هم دست کم به همان اندازه مهم است .

۵- بهره‌وری کارکنان علمی ، اقتضاء می کندکه به آنها به چشم دارایی نگریسته شودنه به چشم هزینه ، وهمین گونه هم با اور رفتار شود.

آموزش نیروی انسانی بامیزان بهره‌وری همبستگی مستقیم دارد ومهمترین وموثرترین وسیله برای همسازی وانطباق کارکنان باشرايط متغیر زمان ومکان می باشد زیرا باتغییرات تندوسریعی که در ابزار ووسایل وروشهای انجام کار بوجود می آید. آموزش کارکنان ضرورت می یابد. آموزش مستخدمین باید مداوم ، منظم واصولی

باشد وبیشتر نیروهای ظرفیت ساز واقعی راهد ف قرار دهد. (همان منبع ، ص ۵۹۸)

آموزش ، بهبود در نحوه انجام وظیفه کارکنان رادریی داشته وامکان استفاده کامل از منابع واقعی وكاهش هزینه هاراکه از مصادیق اصلی بهره‌وری می باشد،