

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی

پایان نامه

جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد در رشته تکنولوژی آموزشی

عنوان:

بررسی وضعیت استفاده از آموزش الکترونیکی در آموزش ضمن خدمت وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح
جمهوری اسلامی ایران

استاد راهنما:

دکتر اسماعیل زارعی زوارکی

استاد مشاور:

دکتر محمد حسن امیر تیموری

استاد داور:

دکتر حسن رشیدی

پژوهشگر:

دانیال رضایی

آبان ماه ۱۳۹۲

تقدیم به :

روح پاک پدرم

که عالمانه به من آموخت تا چگونه در عرصه زندگی، ایستادگی را تجربه نمایم

و

مادرم

دریای بی کران فداکاری و عشق که وجودم برایش همه رنج بود و وجودش برایم همه مهر

و

دختری که پاک و صادقانه دوستش دارم. زیباترین و خوش بو ترین گل عالم هستی،

که معنای واقعی عشق و دوست داشتن را تنها

در وجود او یافتیم.

تشکر و قدردانی

با تشکر از اساتید محترم:

جناب آقای دکتر زارعی زوارکی

که با صبر و حوصله و شکیبایی، اینجانب را در نوشتن این تحقیق راهنمایی فرمودند.

و

جناب آقای دکتر امیر تیموری

که با صبر و بردباری و دقت، اینجانب را در امر نوشتن این تحقیق مشاورت نمودند.

و

از روابط عمومی وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران

که زمینه ای مساعد را برای انجام این تحقیق فراهم آوردند

کمال تشکر و قدر دانی را

دارم.

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی وضعیت به کارگیری آموزش الکترونیکی در دوره های آموزش ضمن خدمت وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران می باشد. برای جمع آوری داده ها از روش پیمایشی استفاده شده است. ابزار سنجش عبارت بود از پرسشنامه ی محقق ساخته ای در مورد آموزش الکترونیکی (شامل ۳۳ سوال برای کارکنان) و بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱/۹، پایایی آن تأیید گردید. روش نمونه گیری در این پژوهش، نمونه گیری در دسترس بود که در نهایت از جامعه ۲۰۰ نفری کارکنان، ۱۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. با توجه به نوع و ماهیت پژوهش حاضر، برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی شامل (واریانس، انحراف معیار و میانگین وزنی) و آمار استنباطی (آزمون تی تک نمونه ای)، همچنین از اطلاعات عمومی پرسشنامه جهت اعتبار بخشیدن به یافته های پژوهش استفاده شده است. طبق بررسی های انجام شده، آموزش های الکترونیکی موجود در دوره های آموزش ضمن خدمت وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران به صورت غیربرخط برگزار می شود و در وضعیت **متوسطی** قرار دارد. همچنین وضعیت بکارگیری آموزش الکترونیکی در دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی (با میانگین کل ۲/۸۹) در وضعیت **متوسط**؛ از دیدگاه کارکنان میزان آشنایی علمی و عملی اساتید نسبت به آموزش الکترونیکی موجود در آموزش ضمن خدمت کارکنان وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح (با میانگین کل ۲/۷۳) در وضعیت **متوسط**؛ میزان استفاده از وسایل و رسانه های آموزش الکترونیکی در بین کارکنان وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران (با میانگین کل ۳/۱۸) در وضعیت **متوسطی**؛ میزان دسترسی به سخت افزارها و نرم افزارها در برنامه آموزش الکترونیکی وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح (با میانگین کل ۳/۵۳) در وضعیت **متوسط**؛ زیرساخت شبکه در برنامه آموزش الکترونیکی موجود در آموزش ضمن خدمت کارکنان وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح در (با میانگین کل ۲/۵) وضعیت **کم**؛ و سازماندهی امور اداری-تحصیلی و خدمات در وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح (با میانگین کل ۲/۵۳) در وضعیت **کم** قرار دارد.

کلمات کلیدی: آموزش الکترونیکی، آموزش ضمن خدمت، ابزارها و رسانه های آموزش الکترونیکی.

فهرست محتوا

صفحه	عنوان
أ	چکیده
فصل اول (کلیات طرح تحقیق)	
۱	مقدمه
۳	بیان مسأله
۵	اهمیت و ضرورت
۷	اهداف پژوهش
۷	هدف اصلی تحقیق
۷	اهداف فرعی
۷	سوال ها یا فرضیه های پژوهش
۷	سوال اصلی
۸	سوال فرعی
۸	متغیرهای پژوهش
۸	تعریف نظری و عملی مفاهیم
۸	تعریف نظری
۹	تعریف عملیاتی
فصل دوم (مبانی نظری و پیشینه تحقیق)	
۱۱	مقدمه
۱۲	آموزش

۱۲	تعاریف مختلف آموزش
۱۳	انواع آموزش طبق تعریف یونسکو
۱۴	شناخت ماهیت آموزش
۱۴	فواید آموزش
۱۶	هدف های آموزش
۱۸	فرایندهای آموزش
۲۰	روش های آموزش
۲۱	دلایل و ضرورت آموزش نیروی انسانی
۲۲	دلایل توجه موسسات و سازمان ها به آموزش نیروی انسانی
۲۲	نقش آموزش در موسسات صنعتی
۲۳	انواع آموزش در سازمان ها
۲۵	آموزش ضمن خدمت
۲۵	انواع تعاریف آموزش ضمن خدمت
۲۶	انواع آموزش ضمن خدمت
۲۷	اصول آموزش ضمن خدمت
۳۰	مزایای آموزش ضمن خدمت
۳۱	لزوم بازنگری در آموزش ضمن خدمت
۳۳	اهداف آموزش ضمن خدمت کارکنان
۳۴	ماهیت آموزش ضمن خدمت
۳۵	تحولات تاریخی آموزش ضمن خدمت

۳۶	آموزش ضمن خدمت کارکنان در ایران
۳۷	چالش های بهره گیری از IT در آموزش ضمن خدمت
۳۸	مفهوم جهانی شدن
۴۰	جهانی شدن فناوری
۴۰	آموزش از راه دور
۴۰	تعاریف آموزش از راه دور
۴۲	تاریخچه آموزش از راه دور
۴۵	تاریخچه آموزش از راه دور در ایران
۴۶	طبقه بندی آموزش از راه دور
۴۷	عناصر آموزش از راه دور
۴۹	ویژگی های آموزش از راه دور
۵۰	وجه تمایز آموزش از راه دور و آموزش سنتی
۵۱	نسل های آموزش از راه دور
۵۶	آموزش الکترونیکی
۵۸	تعاریف آموزش الکترونیکی
۶۰	پیشینه آموزش الکترونیکی در جهان
۶۱	انواع آموزش الکترونیکی
۶۵	دسته بندی نوع یادگیری در آموزش الکترونیکی
۶۵	مزایای آموزش الکترونیکی
۶۸	معایب و چالش های آموزش الکترونیکی

۶۹	ویژگی های آموزش الکترونیکی
۷۶	تعریف آموزش الکترونیکی سریع
۷۸	وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران
۸۵	نمونه هایی از توانمندی های وزارت دفاع
۹۵	پیشینه پژوهش
۱۰۰	تحقیقات صورت گرفته داخلی
۱۰۶	تحقیقات صورت گرفته خارجی

فصل سوم (روش شناسی تحقیق)

۱۰۹	مقدمه
۱۰۹	روش پژوهش
۱۱۰	جامعه آماری
۱۱۱	نمونه و روش نمونه گیری
۱۱۱	روش و ابزار گردآوری داده های پژوهش
۱۱۲	روش نمره دهی
۱۱۳	روایی و پایایی
۱۱۳	نحوه اجرای تحقیق
۱۱۴	روش تجزیه و تحلیل داده ها

فصل چهارم (تجزیه و تحلیل داده ها)

۱۱۶	مقدمه
۱۱۷	توصیف داده های تحقیق

۱۱۷	جنسیت
۱۱۸	سن
۱۱۹	تحصیلات
۱۲۰	سابقه خدمت
۱۲۱	رشته تخصصی
۱۲۳	تحلیل استنباطی داده های تحقیق
۱۲۳	سوال اصلی تحقیق : وضعیت آموزش الکترونیک
۱۲۵	سوال فرعی اول : میزان آشنایی علمی و عملی آموزشگران
۱۲۷	سوال فرعی دوم : میزان استفاده از ابزارهای آموزش الکترونیکی
۱۲۹	سوال فرعی سوم : میزان دسترسی به سخت افزارها و نرم افزارها
۱۳۱	سوال فرعی چهارم : وضعیت زیرساخت ها و تجهیزات آموزش الکترونیکی
۱۳۳	سوال فرعی پنجم : وضعیت سازمان دهی امور اداری – تحصیلی

فصل پنجم (بحث و نتیجه گیری)

۱۳۶	مقدمه
۱۳۷	بحث در رابطه با سوال های پژوهش
۱۴۳	محدودیت های پژوهش
۱۴۴	پیشنهادها

منابع

پیوستها

فهرست جدول ها

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲: مقایسه میان آموزش از راه دور و آموزش سنتی	۵۰
جدول ۲-۲: تقسیم بندی انواع آموزش الکترونیکی	۶۳
جدول ۳-۲: تقسیم بندی آموزش الکترونیکی از لحاظ زمان و مسافت	۶۳
جدول ۱-۳: طیف میانگین ها و وضعیت مرتبط	۱۱۲
جدول ۱-۴: توزیع فراوانی کارمندان مورد نظر به تفکیک جنسیت	۱۱۷
جدول ۲-۴: توزیع فراوانی کارمندان مورد نظر به تفکیک سن	۱۱۸
جدول ۳-۴: توزیع فراوانی کارمندان مورد نظر به تفکیک تحصیلات	۱۱۹
جدول ۴-۴: توزیع فراوانی کارمندان مورد نظر به تفکیک سابقه خدمت	۱۲۰
جدول ۵-۴: توزیع فراوانی کارمندان مورد نظر به تفکیک رشته تخصصی	۱۲۱
جدول ۶-۴: وضعیت میانگین وزنی استفاده از آموزش الکترونیکی	۱۲۳
جدول ۷-۴: محاسبه آزمون تی سوال اصلی	۱۲۴
جدول ۸-۴: دیدگاه کارکنان در خصوص سوال فرعی اول	۱۲۵
جدول ۹-۴: محاسبه آزمون تی سوال فرعی اول	۱۲۶
جدول ۱۰-۴: دیدگاه کارکنان در خصوص سوال فرعی دوم	۱۲۷
جدول ۱۱-۴: محاسبه آزمون تی سوال فرعی دوم	۱۲۸
جدول ۱۲-۴: دیدگاه کارکنان در خصوص سوال فرعی سوم	۱۲۹
جدول ۱۳-۴: محاسبه آزمون تی سوال فرعی سوم	۱۳۰
جدول ۱۴-۴: دیدگاه کارکنان در خصوص سوال فرعی چهارم	۱۳۱
جدول ۱۵-۴: محاسبه آزمون تی سوال فرعی چهارم	۱۳۲
جدول ۱۶-۴: دیدگاه کارکنان در خصوص سوال فرعی پنجم	۱۳۳
جدول ۱۷-۴: محاسبه آزمون تی سوال فرعی پنجم	۱۳۴

فهرست نمودارها و اشکال

صفحه	عنوان
۴۸	شکل ۱-۲: عناصر آموزش از راه دور
۱۱۷	نمودار ۱-۴: توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری کارکنان مورد نظر به تفکیک جنسیت
۱۱۸	نمودار ۲-۴: توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری کارکنان مورد نظر به تفکیک سن
۱۱۹	نمودار ۳-۴: توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری کارکنان مورد نظر به تفکیک تحصیلات
۱۲۰	نمودار ۴-۴: توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری کارکنان مورد نظر به تفکیک سابقه خدمت
۱۲۲	نمودار ۵-۴: توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری کارکنان مورد نظر به تفکیک رشته تخصصی
۱۲۴	نمودار ۶-۴: رابطه میانگین وزنی استفاده از آموزش الکترونیکی در آموزش ضمن خدمت

فهرست تصاویر

صفحه	عنوان
۸۶	تصویر ۱-۳: جنگنده مافوق صوت صاعقه
۸۶	تصویر ۲-۳: موشک سجیل
۸۷	تصویر ۳-۳: ناوچه موشک انداز ذوالفقار
۸۷	تصویر ۴-۳: زیردریایی السابحات
۸۷	تصویر ۵-۳: هواناو یونس ۶
۸۷	تصویر ۶-۳: قایق پرنده
۸۸	تصویر ۷-۳: زیر دریایی قائم
۸۸	تصویر ۸-۳: زیر دریایی غدیر

- تصویر ۳-۹: ساخت بالگرد ۸۸
- تصویر ۳-۱۰: سامانه مرصاد ۸۹
- تصویر ۳-۱۱: پهپادهای هدف، شناسایی و رزمی ۹۰
- تصویر ۳-۱۲: سلاح ملی خیبر ۹۰
- تصویر ۳-۱۳: سلاح ملی زعاف (کلت کمری) ۹۰
- تصویر ۳-۱۴: سلاح دراگانوف ۹۰
- تصویر ۳-۱۵: خمپاره انداز فاتح ۹۱
- تصویر ۳-۱۶: خمپاره انداز ۸۱ میلیمتری ۹۱
- تصویر ۳-۱۷: تیربار دوشکا ۹۱
- تصویر ۳-۱۸: تیربار ام ۳ ۹۱
- تصویر ۳-۱۹: نازنجک انداز ۴۰ میلی متری ۹۲
- تصویر ۳-۲۰: راکت انداز ۱۰۶ و ۱۰۷ میلی متری ۹۲
- تصویر ۳-۲۱: بمب هوشمند ۲۰۰۰ پوندی قاصد ۹۲
- تصویر ۳-۲۲: سامانه توپ پدافند هوایی ۱۰۰ میلی متری ۹۳
- تصویر ۳-۲۳: سلاح زاویه زن ۹۳
- تصویر ۳-۲۴: نفر بر زرهی براق ۹۳
- تصویر ۳-۲۵: توپ خودکشی ۱۵۵ میلیمتری هویتزر ۹۴
- تصویر ۳-۲۶: تانک ذوالفقار ۹۴
- تصویر ۳-۲۷: موشک قادر ۹۴



مقدمه:

قرن بیست و یکم قرن خرد و دانایی است، قرنی است که جوامع به سمت دانایی در حرکت هستند، قرن تغییر از جامعه‌ی صنعتی به جامعه‌ی اطلاعاتی است. اگر در گذشته ثروت ملت ها و دولت ها مبتنی بر طلا، برده داری، منابع انسانی، کشاورزی، منابع طبیعی، صنایع و تجارت بود، امروزه ثروت پایدار جوامع مبتنی بر فناوری پیشرفته، استعدادهای خلاق، نیروی انسانی، مغز افزارها و تولیدات نرم افزاری است. دنیای کنونی هر روز شاهد پیشرفت های تازه ای در زمینه های مختلف علمی و تکنولوژیکی است. رشد سریع صنایع الکترونیک و ماهواره ها و همچنین سرعت شگفت انگیز انجام کار با این پدیده ها، همه باعث شده اند که اطلاعات روز به روز جدیدتر در اختیار انسان قرار بگیرد. دانش جدید بگونه ای عمیق تمام ابعاد زندگی بشر را تحت تاثیر قرار داده است. در عصر حاضر جامعه ای پیشرفت خواهد کرد که به فناوری های جدید دسترسی داشته باشد و جدیدترین اطلاعات را به سرعت زمان دریابد. همچنین صنایع روز به روز گسترش یافته و دست آوردهای علمی بشر را در سطح وسیعی به کار گرفته اند (عطاران، ۱۳۸۳).

به موازات چنین پیشرفت های علمی و تکنولوژیکی، دولت ها نیز وظایف متعددی را به عهده گرفتند و بدین ترتیب سازمان های مختلفی پا به عرصه ی وجود گذاشتند. سازمان هایی که اگرچه برای ادراه ی دنیای پیشرفته به وجود آمده بودند اما مسایل و مشکلاتی را نیز با خود به همراه داشتند که خلق ایده های جدید برای حل آنها اجتناب ناپذیر می نمود. مهمترین مولفه ی هر سازمانی که در سازگاری، بقاء و توسعه ی بنگاه های اقتصادی با توجه به تغییرات اقتصاد جهانی می تواند موثر واقع گردد، سرمایه دانشی یا منابع انسانی سازمان ها است. به عبارت دیگر منابع انسانی برخوردار از دانش شناختی (دانش چه)، مهارت های پیشرفته (دانش چگونه)، فهم سیستمی (دانش چرا) و خلاقیت خود انگیخته، راه گریزناپذیری است که سازمان ها بگونه ای پویا و پیشرو نیاز به طی آن در راستای مواجه با چالش ها و موانع عصر دانش و یادآوری هستند (پاکدل، ۱۳۸۳، ص ۱۳).

سیر توسعه و تکامل سازمان ها با تکامل خواسته ها، نیازها و انتظارات افراد و جامعه همسو بوده و ملازمت داشته است. سازمان ها گرچه ایفاکننده ی نقش ها، مأموریت ها و رویکردهای مختلفی در طول زمان در جامعه بوده اند، ولی کارکرد آنها در دوره معاصر بسیار گسترده تر شده و انتظارات جامعه نسبت به آنها رو به افزایش می باشد. به نحوی که می توان این دوره را عصر حاکمیت سازمان ها به

منظور تامین نیازهای بشری در ابعاد مختلف قلمداد نمود. توجه به خواسته ها، نیازها و انتظارات جامعه از جمله مواردی است که در کنار اهداف فنی و اقتصادی از سازمان ها انتظار می رود و توفیق در این امر نیز مستلزم برقراری تعامل فعال و مستمر با جامعه به منظور کسب بازخورد از فعالیت ها می باشد (اسماعیلی، ۱۳۸۰، ص ۱۴۸).

آموزش کارکنان سازمان یکی از اساسی ترین و پایدارترین طرق رشد و ترقی فرد و سازمان است. بطوری که می توان گفت بدون وجود آموزش، بقاء و پیشرفت سازمان ها دستخوش تغییرات خواهد شد و به همین دلیل است که برخی از اندیشمندان مدیریت را مترادف با آموزش تلقی نموده اند. از طرف دیگر همگام با استخدام کارکنان، شرایط و ویژگی های کاری متنوع و مسائل و مشکلات ناشی از آن، این نیاز را به وجود می آورد که همواره نیروی انسانی آموزش های جدید و متناسب با وظایف محوله ی خود را دریافت کنند (فتحی و اجارگاه، ۱۳۷۵). آموزش مداوم کارکنان باعث می شود که سازمان در عرصه نوآوری که لازمه ی حیات سازمان های امروزی است به موفقیت های چشمگیری نائل شوند و از طرف دیگر علاوه بر افزایش بهره وری سازمانی، تاثیر مثبت آموزش بر روحیه و رضایت شغلی کارکنان را نیز نباید از نظر دور داشت که این مورد نیز متقابلاً بر کمیت و کیفیت کار موثر خواهد بود. آموزش نیروی انسانی علاوه بر آنکه استعداد های افراد را پرورش می دهد، روش ها و فنون انجام کار را بهبود می بخشد، موجب کسب دانش و افزایش مهارت های شغلی می گردد و از اتلاف هزینه و بودجه جلوگیری می کند (سلیمان پور، ۱۳۸۱، ص ۳۲).

امروزه منابع انسانی موجود در سازمان ها باید قادر به پردازش حجم وسیعی از اطلاعات در مدت زمان کوتاهی باشند و با استفاده از روش های مرسوم آموزش، معمولاً سازمان ها هزینه ی زیادی را برای رفت و آمد و محل برگزاری دوره های آموزشی می پردازند. بطوری که تقریباً ۲/۳ هزینه آموزش را هزینه ی حمل و نقل تشکیل می دهد. به این ترتیب زمان نمی تواند سود دهی لازم را برای موسسه یا سازمان به همراه داشته باشد. علاوه بر این، کارکنان برای شرکت در این دوره ها، ناگزیرند محل خدمت خود را ترک کنند و مدتی را در کلاس های حضوری به یادگیری مشغول باشند. این امر مشکلات جدی را برای انجام دادن امور و وظایف سازمانی افراد و متعاقباً برای سازمان ها به وجود آورده است (فتحی و اجارگاه و نصیری، ۱۳۸۴).

بنابراین از آنجایی که از طرفی آموزش های رسمی به تنهایی قادر نیستند تمام نیازهای آموزشی و کمبود کارکنان را بر طرف نمایند و از طرف دیگر با توجه به تغییرات و تحولات مشاغل و پیشرفت علوم و فنون و تکنولوژی های نوین آموزشی، آموزش به عنوان امری مستمر و حیاتی در جوامع امروزی مبدل شده است. لذا در این تحقیق سعی می شود وضعیت به کارگیری آموزش الکترونیکی در دوره های آموزش ضمن خدمت وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران بررسی شود.

بیان مسأله:

آموزش الکترونیکی یکی از مهمترین موضوعات در حال حاضر برای برنامه ریزان و سیاستمداران آموزشی دنیاست. امروزه آموزش الکترونیکی، به منزله ی یکی از تکنولوژی های نوین بشری، نه تنها خود دستخوش تغییرات ژرفی شده است، بلکه به سرعت در حال تأثیر گذاری بر روی الگوی های زندگی، روش تحقیق، آموزش، مدیریت، حمل و نقل، مسائل امنیتی و دیگر زمینه های زندگی انسان نیز شده است (عطاران، ۱۳۹۰). با توجه به این آهنگ شتابزده ی رشد علوم و فنون و تکنولوژی، سازمان ها لازم دانستند که برای آموزش کارکنان خود هزینه کنند. زیرا آموزش بار سودمندی است که با استفاده از آن می توان مهارت ها، نگرش ها و توانایی ها و دانش کارکنان خود را بالا برد. به عبارت دیگر آموزش وسیله ای برای ایجاد تغییر در فرد و سازمان می باشد و نیروی انسانی عاملی راهبردی، سنگ زیرین و نیروی محرک بر سازمان است و مهمترین عامل در پیشبرد اهداف توسعه و رسیدن به نقاط بهینه در سازمان و اجتماع است. هدف اولیه آموزش در سازمان ها ایجاد روابط سالم بین کارکنان است که موجب می شود مهارت های فنی، انسانی و ادراکی بهبود یابد (حاجی آقا بزرگی، ۱۳۸۶).

با پیدایش تکنولوژی اطلاعات و آغاز عصر اطلاعات، آموزش نیز که یکی از ابزارهای تبادل اطلاعات می باشد، خواه ناخواه دچار تغییر و تحول شده که در صورت عدم درک این واقعیت مراکز ذیربط آن فاصله ی زیادی از جامعه ی جهانی خواهند گرفت. سرعت این تغییرات آنقدر زیاد بوده که بسیاری از دانشگاه های جدید الکترونیکی را ایجاد نموده و بسیاری از روش های تدریس سنتی را محو کرده است (احمدی، و ویرجینیاری، ۱۳۸۲، ص ۴).

بسیاری از کشورها بطور منظم به بررسی وضعیت فناوری اطلاعات در آموزش می پردازند. این کار تنها به خاطر اهمیت سرمایه گذاری های اقتصادی عظیم از بودجه عمومی نیست، بلکه به خاطر

آگاهی برای تصمیم‌گیری درباره‌ی محتوا و جهت‌دهی سیاست‌های آینده نیز هست. علاوه بر ارزشیابی‌های کشوری، دولت‌ها معمولاً مصمم هستند که بفهمند، تحقق تلاش‌های مرتبط با فناوری اطلاعات در مقایسه با کشورهای دیگر چگونه بوده است (عطاران، ۸۳).

آموزش به عنوان یکی از مولفه‌های مهم در تربیت نیروی انسانی، همواره مورد توجه دولت‌های خواهان توسعه و ترقی بوده است و با سرعت چشمگیری که در تحولات علمی مشاهده می‌شود بدیهی است دانش و اندوخته‌های افراد و همچنین مهارت‌های مورد نیاز در حرفه‌اشان هر روز کندتر شده و "به روز بودن" و "کارآمدی" خود را از دست می‌دهد. از این رو هر نهاد مسئول برای ارتقاء سطح دانش، نگرش و مهارت‌های نیروی انسانی خود بر حسب قانون موظف است برنامه‌ریزی جامعی کرده و با حداکثر توان خود در توان این امر بکوشد (محمد نبی، ۱۳۸۸).

بطور کلی هدف نهایی آموزش، تربیت افراد و افزایش مهارت و دانش آنان در زمینه‌های مختلف علوم و فنون است. در عین حال آموزش فنون، مهارت‌ها و شیوه‌های جدید برای انجام کارها یا دوره‌های "بازآموزی" نیز حائز اهمیت و ارزش بسیاری است. اینگونه آموزش‌ها، آموزش ضمن خدمت نامیده می‌شوند. هدف از ایجاد آموزش ضمن خدمت کارکنان ایجاد امکانات شغلی، تقبل مشاغل بالاتر، آگاهی به وظایف و مسئولیت‌ها، تأمین مهارت‌ها و توانایی لازم جهت ارتقاء و انطباق با وضع جدید است (همان منبع، ص ۵۷).

در راستای توسعه‌ی کشور، وزارت دفاع ملی یکی از ارگانهای مهم و سرنوشت‌ساز در تأمین امنیت سراسری و دفاعی کشور است که قدرت و ضعف آن تأثیر مستقیم در سرنوشت کشور دارد. چنانچه که اگر وزارت دفاع، سیستم دفاعی خود را در بالاترین حد خود مستحکم نماید و نیروهای آموزش دیده و معتقد به ارزشهای ملی را تربیت نموده و در خدمت انبای وطن قرار دهد، این امر وحدت ملی و غرور ملی را نیز از نگاه روحی و روانی تقویت می‌نماید و اتکای ملی را به بیشترین حد خود افزایش می‌دهد. برعکس این قضیه نیز قابل تصور است، چنانچه که وزارت دفاع ملی نیروهای ناتوان و نابکار و غیر متعهد را در درون نظام خود جابجا نماید و بی‌تعهدی و ظن و گمانهای جا و بیجا و عدم شورملی در فضای وزارت دفاع ملی حکم فرما باشد، دستگاه امنیت ملی نه تنها نمی‌تواند مرجعی برای اتکای مردم باشد که چه بسا باعث رنج و محنت ملی می‌شود و در نتیجه باعث می‌گردد که روحیه ملی‌گرایی و همگرایی‌های اجتماعی در سطح جامعه از بین رفته و فضای بی‌اعتمادی در تمام عرصه

های زندگی مردم بوجود آید. در صورت ایجاد چنین شرایطی، فضای بی اعتمادی تنها به داخل مرزها محدود نشده بلکه به خارج از مرزها نیز سرایت می کند و کشوری که فضای امنیت ملی در آن مسموم کننده باشد، هیچ کشور دیگری نمی تواند در آن کشور سرمایه گذاری اقتصادی نماید و در عین حال از روی تحقیر و توهین به آن کشور نگاه می اندازند. با توجه به اهمیت بالایی که در مورد وزارت دفاع ملی تعریف گردید جایگاه وزارت دفاع ملی کشور نیز مشخص می شود (سایت وزارت دفاع آمریکا).

از آنجا که توسعه و توانمندی هر سازمانی بدون افراد متخصص و کارآمد امری غیر ممکن می نماید، یکی از اولویت های هر کشور و کشور ما، توانمندسازی در بخش های مختلف نیروی انسانی بوسیله آموزش است. نظام های مختلفی در هر کشور به فعالیت های آموزشی مشغول هستند و این وظیفه ی خطیر را انجام می دهند. یکی از نظام های آموزشی که در سال های اخیر، با توجه به رشد و گسترش شبکه های اینترنت مورد توجه قرار گرفته است، آموزش الکترونیکی می باشد که به عنوان یک پارادایم و کلید گذر نیروی انسانی به جامعه ی اطلاعاتی مطرح است. بنابراین محصولات فناوری اطلاعات، بشر را به سمت یک انقلاب بزرگ آموزشی سوق می دهد (آتشک، ۱۳۸۶).

لذا تحقیق حاضر با هدف بررسی وضعیت به کارگیری آموزش الکترونیکی در دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح صورت می گیرد تا در طی آن، نقاط ضعف و کمبودها و موانع و محدودیت های موجود در فناوری شبکه اعم از آموزش آنلاین یا آموزش غیر آنلاین، ابزار و تجهیزات تکنولوژی مشخص شود و با بهره گیری از نتایج حاصله، اصلاحات لازم در دوره های آموزش الکترونیکی موجود در دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان این وزارتخانه اعمال شود.

اهمیت و ضرورت:

عواملی از قبیل شتاب فزاینده علوم بشری در تمام زمینه ها، پیشرفت روزافزون تکنولوژی، پیچیدگی سازمان به دلیل ماشینی شدن، تغییر شغل یا جابه جایی شغلی، روابط انسانی و مشکلات انسانی، ارتقاء و ترفیع کارکنان، اصلاح عملکرد شغلی، بهره وری، کارکنان جدید استخدام شده، نیازهای تخصصی و حرفه ای نیروی انسانی، آموزش کارکنان را ضروری ساخته است (بزاز جزایری، ۱۳۷۹).

بر این اساس با توجه به موضوع تحقیق می توان بطور خلاصه چندین دلیل را برای اهمیت و ضرورت این پژوهش ذکر کرد که عبارت اند از:

۱- اولین و مهمترین دلیل اهمیت و ضرورت این پژوهش، بررسی وضعیت آموزش الکترونیکی و نیز ابزار و تکنولوژی های آموزشی، همچنین شناسایی محدودیت ها و مشکلات و موانع موجود در استفاده از ابزار و رسانه های آموزشی در آموزش کارکنانی است که در دوره های آموزش ضمن خدمت وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح شرکت می کنند، می باشد.

۲- اهمیت و نقش مهمی است که آموزش الکترونیکی در بهبود قابلیت دسترسی افراد به آموزش ایفا می کند. یعنی آموزش الکترونیکی در هر شرکت یا سازمانی که اجرا شود، باعث فراهم آوردن امکان دسترسی به آموزش برای کارکنان و افرادی که برنامه های زمانی آنها با سازمان در کلاس های حضوری تطابق ندارد یا بر اثر پراکندگی جغرافیایی و مشکلات اقتصادی نمی توانند در کلاس های حضوری سازمان شرکت کنند، می شود و به این ترتیب باعث افزایش سطح مهارت و دانش آنها شده و در نتیجه باعث بهبود و ارتقاء سطح بهره وری می شود و این خود ضرورت بررسی وضعیت آموزش الکترونیکی را ایجاب می کند.

۳- از آنجایی که کارکنان زیادی در بخش های مختلف وزارت دفاع مشغول به کار هستند و باید از دانش و مهارت کافی برخوردار باشند تا بتوانند به خوبی نقش خود را ایفا نمایند و اگر این آموزش ها از طریق آنلاین صورت گیرد بهتر است، به همین دلیل بررسی وسایل و ابزار تکنولوژیکی و بطور کلی آموزش الکترونیکی در این سازمان ضروری به نظر می رسد.

۴- پنجمین دلیل، نقش و اهمیتی است که آموزش الکترونیکی در آموزش ضمن خدمت کارکنان سازمان ها و شرکت ها ایفا می کند و از آنجایی که آموزش های الکترونیکی و یا آموزش های از راه دور باعث ایجاد فرصت هایی برای مشارکت دسته جمعی کارکنان در آموزش می شود و همچنین باعث آموزش مداوم و از بین بردن محدودیت زمانی کلاس ها می شود، لذا این پژوهش ضروری به نظر می رسد.

۵- ارائه ی نتایج حاصل از این پژوهش به مدیران، مجریان و مسئولین مربوطه این سازمان ضروری به نظر می رسد، زیرا به آنها امکان می دهد که به اصلاح، ادامه یا توقف برنامه های آموزشی در این زمینه اقدام کنند.