

مرکز آموزش و پژوهش های توسعه و آینده نگری استان همدان

از آغاز تا امروز

در سال ۱۳۴۸ براساس تبصره ۳ ماده ۴۴ قانون استخدام کشوری به منظور اجرای مفاد تبصره های ۱ و ۲ ماده قانونی فوق مرکز آموزش مدیریت دولتی باهدف ارائه آموزشهای مورد نیاز به دستگاههای دولتی تأسیس گردید.

حوزه فعالیت مرکز از بدو تأسیس باوجود تحت پوشش داشتن کلیه سازمانها ووزارتخانه های مشمول قانون استخدام کشوری وغیره ، عمدتاً درتهران متمرکز بود ودراستانهای کشور هیچ گونه فعالیتی نداشت . تاآنجا که تمامی کارکنان دولت که نیاز به آموزشهای ضمن خدمت داشتند به اجبار از اقصی نقاط کشور به مرکز یاد شده معرفی واعزام می گردیدند بعداز انقلاب اسلامی به دلیل وجود شرایط خاص وبه ویژه جنگ تحمیلی تا پایان سال ۱۳۶۷ وضعیت همچون گذشته ادامه داشت و فقط برخی ازدوره های کوتاه مدت مانند دوره های فنون ،بهبود وتوجهی بدو خدمت به صورت محدود وباهمکاری استانداریها دراستانها اجرا می شد .

در سال ۱۳۶۸ همزمان با پایان جنگ تحمیلی و همچنین اجرای قانون اول توسعه اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی و سیاست های عدم تمرکز در دولت ؛ بدلیل مسائل و مقتضیاتی از جمله :

اشتغال به کار تعداد قابل توجهی از رزمندگان جبهه های حق علیه باطل در نظام اداری و عدم دارا بودن تخصص و آموزش های لازم برای افراد یاد شده که به علت حضور مستمر در جبهه ها از ادامه تحصیل در مقاطع دانشگاهی محروم شده بودند و از سوی دیگر با عنایت به نیاز مبرم نظام اداری به نیرو های متخصص مقرر گردید مرکز آموزش مدیریت دولتی با اخذ مجوز از شورای امور اداری و استخدامی کشور نسبت به طراحی و برگزاری دوره های بلند مدت در مقاطع مشاغل کاردانی ، کارشناسی و کارشناسی ارشد رشته های مدیریت دولتی و آموزشی در تهران و سایر استان ها اقدام نموده ودر همین راستا از سال ۱۳۷۱ در مرکز منطقه ای جنوب غرب (همدان) دوره های آموزشی مذکور به شرح ذیل برگزار گردید:

- ❖ برگزاری ۲۳ دوره کاردانی اداری و مالی با آموزش ۶۰۷ نفر دانش آموخته
- ❖ برگزاری ۲۴ دوره کارشناسی مدیریت دولتی - آموزشی با ۵۴۵ نفر دانش آموخته
- ❖ برگزاری ۲۸ دوره کارشناسی ارشد مدیریت دولتی - آموزشی با ۴۹۸ نفر دانش آموخته

در سال ۱۳۸۱ و پس از تغییر ساختار مرکز آموزش مدیریت دولتی و ادغام آن در سازمان مدیریت و برنامه ریزی فعالیت مرکز با عنوان جدید : موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی در تهران و مدیریت آموزش و پژوهش، در استانها، عمدتاً در راستای وظیفه اصلی و بنیادین خود یعنی طراحی و برنامه ریزی آموزشهای کوتاه مدت متمرکز گردید و بر همین اساس ، با عنایت به ابلاغ بخشنامه نظام جامع آموزش کارکنان دولت در سال ۱۳۸۱ با هدف ارتقاء توانمندی های کارکنان دستگاههای دولتی در سه بعد نگرش - دانش و مهارت ، موسسه عالی آموزش و پژوهش و به تبع آن مدیریتهای استانی به عنوان بازوی توانمند دولت نسبت به برنامه ریزی و اجرای پودمانهای آموزشی کوتاه مدت در بخشهای بهبود مدیریت - عمومی - مشترک اداری - فنون اداری و فناوری اطلاعات (I.T.) اقدام نمودند که ضمن شرح مختصری در خصوص این آموزشها ، در ادامه آمار عملکرد دفتر آموزش و پژوهش همدان در بخشهای مختلف به استحضار می رسد.

آموزشهای کوتاه مدت:

این آموزشها با توجه به نیازهای بخشهای مختلف پرسنل نظام اداری از جمله مدیران ، کارشناسان و کارکنان طراحی گردیده است . و بر اساس بخشنامه ها و دستورالعملهای صادره از مراجع ذیصلاح کلیه پرسنل یاد شده موظف به طی دوره های مرتبط با رشته ورشته شغلی خود می باشند . آموزشهای کوتاه مدت در سه بخش عمده برای مدیران (عالی میانی و پایه) و کارکنان ارائه می گردد.

آموزشهای طولی :

این دوره ها به منظور آماده سازی مدیران برای موقعیت های شغلی بالاتر و بهبود امور مدیریت از این سطوح تا رده های سرپرستی و به طور اخص جهت افزایش آگاهی علمی اعتقادی مدیران و بهبود مهارتهای اساسی منطبق با نیازهای شغلی آنان و همچنین افزایش قدرت تصمیم گیری و تجزیه و تحلیل مسائل و مشکلات اداری در سه سطح عالی میانی و پایه به اجرا درمی آید.

آموزش‌های عرضی:

هدف از این نوع آموزشها ایجاد فضای تازه فکری در مدیران و پرورش نیروی ذهنی آنان در سطوح مختلف مدیریت می باشد. این برنامه ها به نحوی طراحی شده است که بتواند آخرین یافته های علمی و دگرگونی های فناوری در مسائل مدیریت را در قالب برنامه های آموزشی ارائه نماید.

آموزش‌های تخصصی مدیریت:

ایجاد فرصت‌های آموزشی مناسب برای کلیه مدیران و رفع نیازهای آموزشی آنان در زمینه های تخصصی و ویژه در کوتاه ترین زمان ممکن عمده ترین هدف ارائه این آموزشهاست. ویژگی این دوره ها که به صورت موضوعی طراحی شده در این است که به صورت متنوع زمانبندی و اجرا شوند. به نحوی که کلیه مدیران می توانند براساس اوقات فراغت خود در دوره مورد نظر شرکت نمایند.

گردهمائیها و سیمنارها:

برگزاری دوره های آموزشی کوتاه مدت اکثراً زمانبر بوده و در اغلب موارد از یک تا چند روز و حتی چند هفته زمان می برد. اما سیمنارها به لحاظ خصوصیتی از قبیل زمان اجرای کوتاه، برجسته بودن موضوع سیمینار بدون پرداختن به حواشی مربوطه در کلاسها و امکان اجرای کارگاه آموزشی و جلسات پرسش و پاسخ موجب می گردد که شرکت در سیمنارها از سوی مدیران با استقبال بیشتری همراه باشد.

آموزش‌های تخصصی اداری: (کارشناسی و کمک کارشناسی، فنون اداری، تخصصی اداری، مالی و تک درسی)

این بخش آموزشی سعی دارد از طریق بررسی و شناخت نیازهای آموزشی کارشناسان و کارکنان اجرائی واحدهای اداری مالی دستگاههای دولتی و بررسی و انتخاب روشهای آموزشی مناسب، دوره های آموزشی شغلی مورد نیاز را برگزار کند. علاوه بر مسئولیت فوق آموزش کارگزاران (کارمندان) جدیدالاستخدام و آشنا ساختن آنان با تحولات سیاسی، اجتماعی و اقتصادی کشور از طریق برنامه ریزی و اجرای دوره های آموزش عمومی و توجیهی می باشد که در قالب آموزش توجیهی بدو خدمت سامان دهی و اجرا می گردد.

آموزش توجیهی بدو خدمت:

مطابق با مصوبه شماره ۲۰۶/۲۱۹۱۸ مورخ ۸۰/۱۰/۱ کلیه کارکنان آزمایشی دولت برای تبدیل وضعیت استخدامی خود از رسمی آزمایشی به رسمی قطعی ملزم به شرکت در دوره آموزش توجیهی بدو خدمت و کسب امتیاز لازم می باشند.

رویکرد های آینده

با توجه به نقش و جایگاه محوری و مهم مرکز آموزش مدیریت دولتی در نظام اداری و اجرایی کشور و کارکرد مؤثر آن در ارتقاء توانمندیهای کارکنان دولت (که براساس قانون عهده دار وظایف مذکور می باشد) و مطابق رسالت سازمانی آن ، در تدوین و طراحی رویکردهای آینده و ترسیم چشم انداز ، نخست لازماست:

الف. با نگاه به عوامل بیرونی (برون سازمانی) مانند :

_ تغییرات مستمر و عمیقی که در کلیه ابعاد زندگی از جمله آموزش بوجود آمده است .

_ کارکنان دولت که گروه هدف مرکز تلقی می شوند و نیازهای آموزشی ایشان در سه حوزه دانش، مهارت و نگرش که در رده یا سطوح کارمندان ، کارشناسان ، مدیران پایه و مدیران ارشد (میانی و عالی) باید مورد عنایت و توجه خاص قرار گیرند .

ب. وضعیت موجود مرکز در دو بعد نرم افزاری شامل ساختار ، تشکیلات و جایگاه قانونی ، قوانین آئین نامه ها و بخشنامه های مربوطه ، نیروی انسانی ، توانمندی های بالقوه و بالفعل و بعد سخت افزاری از جمله فضا، امکانات آموزشی و کمک آموزشی و ... متناسب و همسو با وضعیت فعلی باید مورد امعان نظر قرار گرفته و در گام بعد نسبت به تدوین و ترسیم چشم انداز یا به تعبیر دیگر رویکردهای آینده اقدام نمود که ذیلاً بخشی از رویکردها و ضرورت های پیشنهادی ارائه می گردد :

بدیهی است موضوع این نوشتار و پیشنهادهای ارائه شده نه دفاتر استانی، بلکه مرکز آموزش مدیریت دولتی به عنوان یک کل مد نظر می باشد:

۱- طراحی نوین و تجدید نظر در ساختار مرکز با الهام از نمونه های موفق (داخلی و خارجی)

۲- نوسازی و تقویت بنیه علمی مرکز از طریق جذب و بکارگیری نیروهای متخصص مرکز و کارشناسی ارشد در رشته های مرتبط و مورد نیاز مدیریت (دولتی، آموزشی و ...)

۳- بازنگری در قوانین و مقررات آموزشی (سرفصل و محتوای دوره های آموزشی) و تدوین مجدد براساس مقتضیات و نیازهای روز.

۴- ایجاد زمینه و بستر های لازم جهت مجازی کردن آموزشهای ضمن خدمت به صورت جامع ومدون با توجه به وجود زیر ساختهای مناسب وامکان اجرای آموزشها از طریق مذکور.

۵- طراحی ساختار آموزشهای ضمن خدمت (عمومی، بهبود و ...) با بهره گیری از روشهای نوین به عنوان مثال استفاده از شیوه مدولار یا پودمانی برای کلیه دوره ها (در حال حاضر فقط آموزشهای شغلی یا مشترک اداری باساختار مذکور طراحی واریه شده است آنها هم نه بصورت کامل) وسایر روشهایی که در کشورهای توسعه یافته در حال اجرایی باشد چرا که ساختار های کنونی با نیازهای روز همخوانی ندارد.

۶- تدوین چشم انداز های کوتاه مدت (۲ تا ۳ساله) وتعیین نقاط هدف قابل دسترسی، پرهیز از آرمانگرایی و هدف گذاریهای ایده آل گرانه غیر عملی.

۷- تعیین تکلیف وضعیت مراکز استانی وتحت پوشش قرار دادن آنها وبهره گیری از ظرفیتهای بالایی که طی بیش از یک دهه باتالاش بسیار مدیران ومسئولان وقت درمراکز استان ها ایجاد گردیده است (ساختمان، فضاها، مناسب، سالن اجتماعات وجلسات با کیفیت وامکانات درخور توجه، وجود نیروهای کارشناسی مجرب و ...) وپیشگیری ازهدر رفت منابع وسرمایه های مذکور.

۸- برگزاری جلسات ونشستهای کارشناسی وتخصصی با مدیران وکارشناسان مرکز و دفاتر استانی وپیشگیری از بخشی نگری درتدوین مقررات وقوانین آموزشی.

۹- برگزاری دوره های آموزشی جهت کارشناسان آموزش مرکز ودفاتر استانی به صورت مشترک و توأمان درجهت ارتقاء توانائیها وآشنائی با روشهاوشیوه های نوین آموزشی و ...

۱۰- توجه خاص به موضوع نیاز سنجی آموزشی به صورت علمی وتربیت کارشناسان دفاتر استانی باعنایت به نیاز دستگاهها ی اجرائی بویژه دراستانها که این نیاز بشدت احساس می شود.

۱۱- طراحی واجرای سمینارهای آموزشی یک روزه جهت مدیران عالی استانها (استاندار، معاونین و ...) با هدف ارائه آموزش، برقراری ارتباط و تعامل مثبت به منظور طرح

مسائل آموزشی و ایجاد انگیزه های لازم در خصوص آموزش و مشکلات معضلات مبتلا به آموزش در استانها .

این موضوع بسیار با اهمیت می باشد چرا که آشنائی و طرح مباحث مرتبط با تنگناهای آموزشی در استانها با مدیران یاد شده موجب انتقال نگرشی نوین به داخل استانها و مدیران دستگاههای اجرائی خواهد شد که تحقق این هدف بسیار مشکل گشا خواهد بود.

۱۲- ایجاد زمینه و بسترهای لازم در جهت بهره مندی دفاتر استان از امکانات مرکز (تهران) بویژه ایجاد زمینه های استفاده از ظرفیت علمی اساتید مرکز در استان ها این موضوع در استان هایی که با کمبود اساتید و مدرسان مجرب و مطرح مواجه می باشند بسیار راهگشا خواهد بود.