

سند راهبردها و راهکارهای آموزشی سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران – سال ۹۱

تعاریف و پیش فرضها

- سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران ماموریت‌های خود را در ۳ حوزه فعالیت‌های فرهنگی-هنری، تبلیغی و آموزشی ساماندهی می‌نماید.
- آموزش روشی است که در آن استاد، عنوان درس، متن یا شرح تفصیلی درس و محیط آموزشی، به صورت حقیقی یا مجازی برای انتقال محتوا و مهارت معینی به کار گرفته می‌شود.
- آموزش در تعریف فوق دارای ویژگیهای فراگیر، جامع و اثربخش است که یکی از روشهای ارتباط با مخاطب است که در بعضی از شرایط و موضوعات الزاما بهترین شیوه اثربخشی نیست.
- سازمان بر اساس تعریف فوق در مرحله طراحی آموزشی، صرف نظر از ضریب نفوذ و میزان اثر بخشی در تمامی موضوعات و محورهای محتوایی ورود پیدا می‌کند. اما در مقام اجرا و استقرار تابع ملاحظات اجرایی است.
- موضوعات آموزشی از منظر ارتباط موضوعی با ماموریت‌های سازمانی و ضریب اهمیت آن به موضوعات اصلی و غیر اصلی تقسیم بندی می‌شود.
- دوره های آموزشی سازمان از منظر چگونگی ارائه به مخاطبین به دوره های آموزشی مستقل و دوره های آموزشی الحاقی تقسیم بندی می‌شود. دوره های آموزشی الحاقی دوره های غیر مستقلی بوده که به صورت حضوری و غیر حضوری به ضمیمه دوره های مستقل ارائه می‌شود.
- دوره های آموزشی سازمان از منظر کاربری و چگونگی تحقق اهداف سازمانی به دوره های عمومی و دوره های اختصاصی تقسیم بندی می‌شود. منظور از دوره های آموزشی اختصاصی، دوره های آموزشی است که به صورت بسته آموزشی برای گروهی خاص از مخاطب به منظور تحقق هدفی از قبل تعیین شده ارائه می‌شود.

چشم انداز آموزش

گسترش مسئولیت‌پذیری، ایمان، تعهد به فرهنگ عمومی، مهارت‌های مورد نیاز زندگی شهری و آمادگی‌های لازم در مواجهه با انواع آسیب‌ها، تهدیدها، ناهنجاری‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی از طریق آموزش شهروندان.

محورها	راهبردها (استراتژی)	راهکارها
محتوا و موضوعات آموزشی	افزایش دوره های آموزشی در موضوعات اصلی به میزان ۵۰ درصد فراوانی دوره های آموزشی سازمان طی برنامه ۲ ساله. (اعتبار مصوبه این بند تا زمان تصویب دوره های اصلی می باشد. پس از تصویب دوره های اصلی امکان تغییر فراوانی فوق وجود دارد)	-اعلان فهرست دوره های اصلی از سوی مرکز آموزش در هر سال و تصویب آن توسط شورای عالی آموزش. -ارائه یارانه های هدفمند برای توسعه دوره های اصلی در واحدهای آموزشی کم برخوردار. -توجه و آموزش مورد نیاز کارشناسان و عوامل آموزشی در خصوص ضریب اهمیت و چگونگی توسعه دوره های اصلی. -پیش بینی نظام انگیزشی مناسب ویژه کارشناسان و عوامل آموزش به تناسب توسعه دوره های اصلی در واحدهای آموزشی. -انجام تبلیغات و اطلاع رسانی متمرکز و پر حجم شهری با رویکرد تعالی نیاز مخاطب. -طراحی و ارائه بسته های آموزشی ترکیبی جذاب. -راه اندازی و توسعه ارائه دوره های الحاقی در موضوعات اصلی. -استفاده از ظرفیت دوره های پرمخاطب غیر اصلی به منظور انتقال پیامهای موضوعات اصلی.
مخاطبان	افزایش ۲ برابری فراوانی تعداد مخاطبین مذکر گروه سنی 12 تا 25 سال طی برنامه ۲ ساله با تاکید بر گروه پسران. (توضیح: کاهش مخاطب مونث مد نظر نیست)	-انجام تبلیغات هدفمند و دعوت از گروه هدف به ویژه در فصل تابستان. -پیش بینی نظام انگیزشی مناسب ویژه کارشناسان و عوامل آموزش به تناسب توسعه مخاطبین گروه هدف. -شناسایی و ارتباط با کانونهای مرتبط با گروه مخاطب هدف. -طراحی و ارائه دوره های مهارتی جذاب و اثربخش ویژه جوانان
ارزشیابی آموزشی	طراحی نظام جامع ارزشیابی با رویکرد تمرکز در طراحی و هدایت و عدم تمرکز در اجرا.	-ارائه و اعطای گواهی نامه های آموزشی به فراگیران. -ایجاد شبکه ناظران آموزشی. -برگزاری آزمونهای متمرکز در برخی از دوره های آموزشی.

سند راهبردها و راهکارهای آموزشی سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران - سال ۹۱

محورها	راهبردها (استراتژی)	راهکارها
منابع آموزشی	انتخاب یا گردآوری منابع آموزشی و در صورت لزوم تولید آن با اولویت موارد بدون جایگزین.	<p>- ارائه منابع آموزشی در شکل واحد و انحصاری شبکه آموزشی سازمان.</p> <p>- تهیه منابع آموزشی با اولویت دوره های آموزشی در موضوعات اصلی.</p> <p>- تهیه و تولید منابع آموزشی جهت آموزشهای غیر حضوری.</p> <p>- تولید منابع آموزشی غیر اصلی با اولویت گروه زبان انگلیسی.</p> <p>- توسعه رسانه های آموزشی از حوزه مکتوب به سایر حوزه ها.</p>
مربیان	<p>- اصلاح و تکمیل نظامات جذب، به کارگیری، نگهداشت و ارتقا مربیان با اولویت شناسایی و یا تربیت مربیان هدف در موضوعات اصلی آموزش.</p> <p>- تاکید بر نقش محوری مربیان و شاخصهای فکری، اخلاقی و تربیتی ایشان به منظور تحقق اهداف آموزشی سازمان.</p>	<p>- ایجاد زیرساخت و طراحی فرایند شناسایی، جذب و عندالزوم تربیت مربیان دارای ویژگیهای فکری، اخلاقی، تربیتی و مهارتی مورد توجه سازمان.</p> <p>- اصلاح فرایند انعقاد قراردادهای همکاری فی مابین و در نظر گرفتن کلیه مزایای شغلی با توجه به قوانین مصوب.</p> <p>- درجه بندی و سطح بندی مربیان توسط مرکز آموزش با توجه به اولویتهای آموزشی و تربیتی مورد توجه سازمان.</p> <p>- ارزشیابی مستمر مربیان با رعایت اصل تکریم.</p> <p>- اعلان فهرست مربیان دارای صلاحیت تدریس توسط مرکز آموزش به صورت مستمر.</p> <p>- بازآموزی و به روزرسانی مستمر مربیان با توجه به ماموریتهای سازمانی.</p>
ساختار منابع انسانی	افزایش کارایی و کارآمدی ساختار و منابع انسانی آموزشی.	<p>- اصلاح و ارتقای ساختار نیروی انسانی آموزش در مناطق حداقل در سطح واحد.</p> <p>- ارتقا کیفی کارشناسان و عوامل آموزشی از مسیر برگزاری دوره های آموزشی مهارتی تخصصی ویژه عوامل آموزشی و اجرایی.</p> <p>- متناسب سازی کمیت کارشناسان و عوامل آموزشی و اجرایی در سطح مناطق و واحدهای آموزشی.</p> <p>- پیش بینی نظام انگیزشی مناسب ویژه کارشناسان و عوامل آموزش.</p> <p>- انجام ارزشیابی مستمر کارشناسان و عوامل آموزشی.</p>
امکانات و تجهیزات آموزشی	بهسازی تجهیزات و امکانات آموزشی واحدهای آموزشی.	<p>- اختصاص درصدی از درآمد آموزشی سالیانه واحدهای آموزشی به توسعه و به سازی امکانات آموزشی.</p> <p>- تدوین استانداردهای تجهیزاتی آموزشی در گروههای مختلف توسط مرکز آموزش و اعلان آن.</p> <p>- طراحی و ارائه شناسنامه سخت افزاری توسط مرکز آموزش از واحدهای آموزشی و درجه بندی واحدهای آموزشی.</p> <p>- بهره گیری از مشارکت بخش خصوصی به منظور تسریع در بهسازی امکانات آموزشی واحدهای آموزشی با رعایت صرفه و صلاح سازمانی حسب دستور العمل مربوطه.</p>
سیستمهای آموزشی	توسعه روشهای آموزشهای غیر حضوری به میزان ۲ درصد فراوانی دوره های موجود.	<p>- تهیه منابع آموزشی غیر حضوری علی الخصوص ایجاد زیر ساخت ارائه آموزشهای مجازی.</p> <p>- توسعه ارائه منابع آموزشهای غیر حضوری و از راه دور به صورت دوره های الحاقی.</p> <p>- انجام تبلیغات موثر شهری به منظور بهره گیری از آموزشهای غیر حضوری.</p>