

## تحلیل تغییرات حاصل از برهم کنش شیوع کرونا و نظام‌های آموزش سازمانی

سعید هداوند<sup>۱\*</sup>

### چکیده

**مقدمه:** روند تحولات جهانی از زمان شیوع بحران کرونا وارد مراحل جدیدی شده و نظام‌های آموزشی را تحت تأثیر خود قرار داده است. مطالعه حاضر با هدف تحلیل تأثیرات بحران کرونا بر وضعیت نظام‌های آموزشی به این سؤال مهم که برهم‌کنش شیوع کرونا و نظام‌های آموزش سازمانی در تحولات ناشی از بحران کرونا چگونه است پاسخ می‌دهد. **روش‌ها:** پژوهش حاضر از نوع مروری است که به روش توصیفی-تحلیلی انجام شده است. در این پژوهش با استفاده از روش مطالعات اسنادی، روند آموزش‌های سازمانی در سال ۲۰۲۰ و پس از آن با توجه به شیوع بحران کرونا تحلیل لازم انجام گرفته است. به منظور تحلیل داده‌ها و فهم تغییرات نوظهور حاصل از برهم‌کنش نظام‌های آموزش سازمانی و شیوع کرونا از مدل مفهومی STEEPV استفاده شده است.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که بحران کرونا بر ابعاد اجتماعی، فناورانه، اقتصادی، زیست محیطی، سیاسی و ارزشی نظام‌های آموزش سازمانی تأثیراتی بر جای گذاشته و عملکردهای آموزشی را عمیقاً تحت تأثیر قرار داده است. **بحث و نتیجه‌گیری:** یافته‌های پژوهش، نابسندگی دانش کنونی و ناتوانی ساختارهای موجود را در مواجهه با تهدیدهای نوین نشان داد و کنشگران آموزشی را با این واقعیت که وضع کرونایی و پساکرونایی آموزش را با همان انگاره‌های پیشاکرونایی نه می‌توان دید و نه می‌توان فهمید روبرو کرد. اگرچه ممکن است هنوز برای نظام‌های آموزش زود باشد، اما به مرور ناگزیر از تفکر جدی درباره آموزش پساکرونا و تحول سازوکارها، نقش‌ها و فرآوردهای آن از جمله دگرگونی در فرایندهای آموزشی خواهند شد.

**کلمات کلیدی:** ویروس کرونا، نظام آموزش سازمانی، مراکز آموزش سازمانی

### مقدمه

ساختارهایی است که در طی این فرایند دچار تغییر و تحول شده است. تغییرات قابل توجهی که امروزه در نظام آموزش ایران به وقوع پیوسته است تا حدود زیادی متأثر از این بحران می‌باشد. این تغییرات که به منظور پیوند زدن چشم اندازهای نظام آموزش به تحولات جهانی صورت گرفته است، به تغییر در اهداف، راهبردها و فرایندهای برنامه‌ریزی و اجرای آموزش

روند تحولات جهانی از زمان شیوع بحران کرونا وارد مراحل جدیدی شده است. بطوریکه تقریباً در تمام زمینه‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی اثرات خود را بر جای گذاشته و مانند هر پدیده نوین دیگری ساختارهای سنتی جوامع را هدف قرار داده است. نظام آموزش هر کشوری از جمله

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران  
 آدرس الکترونیکی: Saeed.Hadavand@Srbiau.ac.ir

منجر خواهد شد (۱). از طرفی به دلیل ناشناختگی ویروس کرونا، آینده نظام‌های آموزش در هاله‌ای از ابهام قرار گرفته و به نظر می‌رسد که عدم شناخت دقیق این ویروس و تبعات آن در جهان انسانی، وضعیتی بغرنج در مواجهه با آن ایجاد نموده و احتمال تداوم آن تصویری از آینده‌ای مبهم را در پیش رو نهاده است.

سرعت همه‌گیری و غافلگیری این ویروس تا آنجا است که نهادهای اجتماعی نتوانسته‌اند مواجهه درستی با این پدیده داشته باشند؛ موضوعی که سبب بلا تکلیفی شده است. با این رویکرد، تعلیق جامعه در شرایط اپیدمی به وضعیتی منجر شده که همه ابعاد و زیر ساخت‌های زندگی اجتماعی را دچار شوکی عمیق کرده و بازاندیشی جدی در تمام شئون مبتلابه را در دستور کار نهادها و سازمان‌های ذیربط قرار داده است. بی‌شک نظام‌های آموزش سازمانی که از ویژگی‌های سنتی آن، تعامل افراد درگیر در تجربیات آموزشی در زیر سقف‌ها، کارگاه‌ها و برگزاری نشست‌ها بوده است، نمی‌تواند از این تغییرات مصون بماند. پیامدهای کوتاه مدت شیوع کرونا برای نظام‌های آموزش، تعطیلی کلاس‌ها و روی آوردن به انواع شیوه‌های جایگزین، یا آغاز گردیده و یا اکنون به مرحله‌ای از بروز و ظهور رسیده است. نتایج میان مدت و بلندمدت آنها نیز به تدریج بر ابعاد نظری حاکم بر نظام آموزش، حکمرانی و برنامه ریزی و سیاست‌گذاری، نهادها و ساختارها و فرایندها و رویه‌ها سایه خواهد گسترد (۲).

با این مقدمه تلاش شده تا تحولات آموزش‌های سازمانی به عنوان یکی از بخش‌های اصلی نظام‌های آموزشی که در نتیجه شیوع کرونا دچار تغییرات اساسی شده است، بررسی و توصیف شوند. پرسش اصلی پژوهش آن است که بر هم کنش شیوع کرونا و نظام‌های آموزش سازمانی در تحولات جهانی چگونه است؟. از حیث روش‌شناسی به منظور پاسخ به این سؤال با استفاده از روش مطالعات اسنادی و تحلیل روندهای آموزشی، بر هم کنش دو متغیر مذکور بررسی و توصیف شده

است. در ادامه با مرور و تحلیل پژوهش‌های انجام شده در مراکز دیده‌بانی آموزش و خط‌مشی‌گذاری از قبیل مرکز اخبار جهانی آموزش عالی، بنگاه مکنزی، یونسکو، انجمن آمریکایی پیشرفت علم، رویداد نامه آموزش، اتحادیه دانشگاه‌های اروپا و اتحادیه بین‌المللی دانشگاه‌ها، تغییرات و پیامدهای حاصل از شیوع کرونا و تأثیرگذاری آن بر نظام آموزش سازمانی شناسایی و تحلیل خواهند شد.

در جریان شیوع بحران کرونا، از آنجا که در ابتدا مسأله ماهیت بهداشتی و درمانی داشت، اولین توجهات به سمت متخصصان حوزه پزشکی جلب شد، ولی با تداوم و توسعه ابعاد آن به تدریج سایر تخصص‌ها نظیر روانشناسی، اقتصاد، مدیریت، هنر، جامعه‌شناسی، الهیات و تاریخ نیز در کانون توجه قرار گرفت. در واقع، کثیرالابعاد بودن مسأله موجب شد تا دغدغه‌ها، ابهامات و سؤالات جامعه، به تدریج از حوزه پزشکی به سایر حوزه‌های تخصصی سرایت کند و در معرض سؤال قرار گیرند (۳). با این رویکرد، در حوزه آموزش سازمانی، سؤال اصلی این است که نحوه مواجهه نظام آموزش با این مسأله چگونه باید باشد و انتظارات سازمان چیست؟

اگر بخواهیم پاسخ مناسبی برای این سؤال بیابیم با سؤال دیگری مبنی بر اینکه عملکرد نظام آموزش در قبال شیوع کرونا چگونه بوده است مواجه می‌شویم. این سؤالات ناظر به نظام آموزش به عنوان یک نهاد تخصصی در سازمان است، اما نظام آموزش از یک منظر دیگر نیز قابل بررسی است و آن بُعد اجتماعی به عنوان ساختاری رسمی است که مانند سایر ساختارهای سازمان فعالیت می‌کند.

از این منظر، نظام آموزش نه متولی حل بحران در سازمان، بلکه مسئول حفاظت از خود در قبال تهدیدات حادث شده و جبران کاستی‌ها و تأمین کارکردهای آموزشی و اداری خود می‌باشد. از این جهت، با تعطیلی دوره‌های حضوری و برقراری آموزش‌های مجازی تلاش می‌کند تا مدرسان و فراگیران خود را در قبال تهدیدات کرونایی مصون نگه دارد (۴).

شناخت مسائل سازمان و مشارکت در رفع و حل آنها، تقویت نگاه عالمانه و عرضه فراگیرانی که هم کنشگران حرفه‌ای قابل و هم شهروندانی مسئول باشند، موجب بازنمایی رابطه نظام آموزش و سازمان می‌گردد (۶). با این رویکرد، پیشینه پژوهش از دو جنبه نظری و تجربی بررسی می‌شود. در پیشینه نظری، مرور تحقیقات مرتبط در باب این بازنمایی، قائل به چارچوب‌های چندگانه از سازمان و نظام آموزش است که به اختصار به آن اشاره می‌شود (۷):

۱. سازمان و نظام آموزش به مثابه نهادی که مولد معرفت عقلانی / منطقی است؛ کنشگران اصلی این نهاد، فراگیرانی هستند که کنش آنها به واسطه هنجارهای نظام آموزش و اهدافی که دارد تعیین می‌شود. مواجهه فراگیران در خصوص درست یا نادرست بودن گزاره‌ها کار اصلی است. با این رویکرد، نحوه مواجهه نظام آموزش با محیط پیرامونی چندان جایگاهی ندارد.

۲. نظام آموزش به عنوان یک نظام مبادله؛ در این مدل، فعالیت‌های آموزشی در قالب نوعی نظام رقابتی مبتنی بر پاداش و کسب اعتبار جریان پیدا می‌کند. تنظیم فعالیت‌ها در راستای آئین نامه‌های ارتقاء و یا کسب جوایز در این چارچوب قرار می‌گیرد.

۳. نظام آموزش به مثابه بازتاب فرهنگ سازمانی؛ به گونه‌ای که فعالیت‌ها و تلاش‌های آموزشی، از طریق عوامل محیطی و تأمین منافع سازمان تعیین می‌شوند.

۴. نظام آموزش به عنوان ساختن شبکه‌های آموزشی مبتنی بر سازوکارهای ارتباط بین بخشی؛ که امکان فعالیت‌های شبکه‌ای را در سایه تعامل پویا و مستمر درونی و یا بیرون از نظام آموزش فراهم می‌آورد.

در چارچوب اخیر، ارتباط نظام آموزش و سازمان و نقش آفرینی مؤثر آن نسبت به مسائل سازمان معنادار می‌شود و امکان بروز می‌یابد. در این بین، آنچه اهمیت دارد، هم‌تراز شدن مجموعه‌های مختلف در مدار رجحان دادن به منافع جمعی برای نیل به فواید بزرگ‌تری است که هم پاسخی به

اقداماتی که در این رابطه انجام شده است، قابل توجه و اثرگذار بوده و حتی درباره اتخاذ تمهیداتی برای توسعه آموزش‌های آنلاین توفیقاتی مشهود بوده است، ولی این بخش از تمهیدات بیش از آنکه ناظر به بُعد علمی و تخصصی نظام آموزش باشد، ناظر به بُعد سازمانی آن است.

در واقع، نظام آموزش مانند سایر نظام‌ها، با تبعیت از تدابیر و دستورالعمل‌های رسمی نسبت به کاهش تجمعات و کنترل تماس‌ها و مراودات در مراکز آموزشی، اقداماتی را انجام داده که نتایج خوبی نیز داشته است. این تدابیر و اقدامات می‌تواند الگوها و مکانیزم‌های جدیدی برای برنامه ریزی و تعاملات اجتماعی در مراکز آموزش عرضه کند و بر فعالیت مدرسان و فراگیران اثراتی را برجای بگذارد. این امور بیش از آنکه متکی بر ظرفیت‌های تخصصی نظام آموزش باشد، با ویژگی‌های اجتماعی و انسانی آن مرتبط است؛ ویژگی‌هایی که در سایر نظام‌های آموزشی، فرهنگی و اجتماعی مانند دانشگاه‌ها و مدارس نیز قابل مشاهده است. درعین حال، مواجهه نظام آموزش با شرایط جدید، تجربه ذی‌قیمتی فراهم آورده تا با اتکاء به خرده فرهنگ رایج در میان مدرسان و فراگیران و استفاده از توانمندی‌ها و مهارت‌های بالقوه و بالفعل آنها در فضای مجازی، الگویی نسبتاً جدید از آموزش را در سطح وسیع سازماندهی نماید (۵). چنانچه این تجربه بتواند موفقیت لازم را کسب کند، در آینده با فضای تعاملی جدیدی در سازمان‌ها مواجه خواهیم شد، به ویژه در صورتیکه بحران کرونا در آینده، آنگونه که در برخی سناریوها مطرح شده است، مانند ویروس آنفلوآنزا به عنصری ماندگار در زندگی بشر تبدیل شود، بدون شک نظام‌های آموزش سازمانی شاهد تحولاتی شگرف در الگوها و شیوه‌های آموزشی بر پایه آموزش‌های الکترونیکی و غیرحضوری خواهند بود. پاسخ به پرسش‌های پیش گفته مستلزم آن است که نظام آموزش، محصولی متناسب با نیازهای سازمان داشته باشد.

تربیت نیروی متخصص، ارتقای فرهنگ و بصیرت سازمانی،

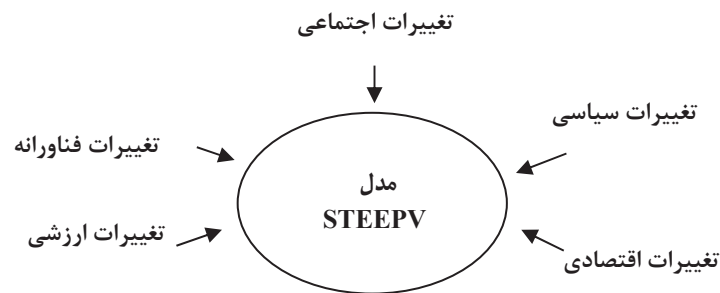
دانشجوی بین‌المللی در نتیجه شیوع کرونا به شدت آسیب پذیر شده است. به این ترتیب، روابط میان دو متغیر شیوع کرونا و نظام آموزش، اثرگذاری و اثرپذیری متقابل است؛ به عبارت روشن‌تر، شیوع کرونا بر نظام آموزش اثرگذار است و هم‌زمان از نظام آموزش نیز تأثیراتی را خواهد پذیرفت. این برهم‌کنش واجد توان علی‌ایجابی و سلبی است، به این معنا که برای سازمان، هم‌زمان دارای پیامدهای مثبت و منفی است.

### روش‌ها

در این پژوهش با استفاده از روش مطالعات اسنادی، روند آموزش‌های سازمانی در سال ۲۰۲۰ و پس از آن با توجه به شیوع بحران کرونا تحلیل می‌گردد. پژوهش حاضر مروری است که به روش توصیفی-تحلیلی انجام شده است. دلیل انتخاب روش توصیفی آن است که پژوهش فاقد جنبه آماری است و متکی به اسناد و مدارک و ادراک و تحلیل عقلانی است. داده‌های مورد نیاز پژوهش با مراجعه به پایگاه‌های معتبر مانند University World News و European Centre for Disease Prevention and Control و استفاده از منابع مستند کتابخانه‌ای و با استفاده از ابزار فیش برداری و فضای مجازی (اینترنت) در بازه زمانی سال ۲۰۲۰ گردآوری شده است. به منظور تحلیل داده‌ها و فهم تغییرات نوظهور و پاسخ به این سؤال که برهم‌کنش شیوع کرونا و نظام‌های آموزش سازمانی در تحولات جهانی چگونه است؟ از مدل پنج‌بعدی STEEPV که در شکل ۱ نشان داده شده است (۵) استفاده شده و بر مبنای آن تأثیرات بحران کرونا بر ابعاد اجتماعی (فرهنگ سازمانی، الگوهای کاری و تغییرات جمعیت شناختی)، فناورانه (پیشرفت فناوری، دسترسی بودن فناوری، مخاطرات فناوری)، اقتصادی (توسعه یافتگی و رشد اقتصادی سازمان، ساختارهای سازمانی، ثبات اقتصادی، رقابت و رقابت‌پذیری، بازار و مسائل مالی)، زیست محیطی (توسعه پایدار محیط زیست، بهداشت محیطی و دسترسی به منابع)، سیاسی (دیدگاه‌های غالب،

منافع فردی باشد و هم در تعارض با منافع سازمانی قرار نگیرد. واقعیتی که در خود، نوعی آینده‌پژوهی را در بردارد، زیرا همه کسانی که بخش نخبگانی سازمانی را تشکیل می‌دهند، دغدغه فردایی بهتر را در مقیاس‌های فردی و فرا فردی داشته و نوعی کنش معطوف به آینده را با خود دارند.

در زمینه پیشینه تجربی نیز بر اساس بررسی‌های انجام شده، مجموع هزینه‌هایی که در حوزه آموزش انجام شده است، از مبلغ ۲/۸ تریلیون دلار در سال ۲۰۰۰ میلادی به مبلغ ۵/۹ تریلیون دلار در سال ۲۰۱۹ میلادی افزایش پیدا کرده است و برآورد می‌شود که این مبلغ به ده هزار میلیارد دلار در سال ۲۰۳۰ میلادی افزایش پیدا کند. این بودجه ناظر بر کل هزینه‌هایی است که در تمام سطوح آموزشی مشتمل بر پیش دبستانی، دبستان، متوسطه، آموزش عالی و آموزش سازمانی انجام می‌شود و برآورد شده است که سهم آموزش سازمانی در سال ۲۰۳۰ میلادی معادل ۱۵ درصد این هزینه و حدود ۱۵۰۰ میلیارد دلار باشد (۱). علاوه بر منافع مادی و حجم گردش سرمایه در بخش آموزش، تعداد زیادی از افراد در سراسر جهان در این بخش مشغول به فعالیت هستند. در حال حاضر در سطح جهان، بیشتر از پنج هزار مؤسسه معتبر آموزشی، فعال می‌باشند و در این مؤسسات همه ساله بالغ بر ده‌ها میلیون نفر به صورت مستقیم یا غیر مستقیم شاغل می‌باشند (۵). مطابق آمار یونسکو، نظام آموزش بیش از ۱۸۸ کشور جهان که گرفتار بحران کرونا شده‌اند، آنها را ناگزیر از تعطیلی مؤسسات در سطوح مختلف نموده است (۸). براساس برآورد صورت گرفته، در نتیجه شیوع کرونا، تولید ناخالص جهان (GDP) بیش از ۱۰ درصد کاهش پیدا کرده (۴) و این موضوع، بخش آموزش را مانند سایر بخش‌های اقتصاد جهانی دچار تحولات اساسی نموده است. برای مثال، جایجایی دانشجویان بین‌المللی یکی از شاخص‌های سنجش مؤسسات آموزش عالی در سراسر جهان است. بر حسب این شاخص مشاهده می‌شود که اقتصاد کشورهای پذیرنده



شکل ۱- مدل پنج بُعدی STEEPV

رایگان و قابل دسترس برای متخصصان اقصی نقاط جهان به منظور به اشتراک گذاری آخرین یافته‌های علمی و فناوری در حوزه‌های مختلف، مصداق این تغییر است.

الزویر، اشپرینگر، و ویلی، از جمله پایگاه‌های مهم علمی هستند که بخش وسیعی از کتاب‌ها و مقالات خود را به رایگان منتشر کرده‌اند (۹) و از این طریق فرصتی بی نظیر برای استفاده از اطلاعات منتشر شده فراهم شده است.

در داخل کشور نیز برخی دانشگاه‌ها، مانند تهران، شهید بهشتی، صنعتی شریف، علم و صنعت و برخی از مؤسسات معتبر آموزشی مانند مکتب خونه، فرادرس و فرانش اقدام به اشتراک گذاری رایگان منابع آموزشی خود نموده‌اند که تا حدود زیادی خلاء ناشی از عدم برگزاری دوره‌های حضوری را جبران می‌نماید.

■ **کاهش حضور فیزیکی فراگیران:** در اغلب کشورها به دلیل نگرانی‌های حاصل از شیوع کرونا، حضور فیزیکی فراگیران در دوره‌های حضوری ممنوع و یا محدود شده است. این وضعیت برای سازمان‌های دانشی که به دانش روزآمد کارکنان خود متکی هستند، وضعیت دشواری را به وجود آورده است (۱۰).

■ **دشواری ارزیابی میزان یادگیری فراگیران:** به دلیل تعطیلی مراکز آموزشی، ارزیابی کارکنانی که از راه دور آموزش‌های خود را دریافت می‌کنند دشوار گردیده و این نگرانی که کارکنان نتوانند پس از طی دوره‌های غیر حضوری از پس مسئولیت‌های محول شده به خوبی برآیند را تشدید نموده

گروه‌های سیاسی، ثبات و یابی ثباتی سیاسی، قانونمندی، تعیین ضوابط و سیاست‌ها از سوی نهادهای بالا دستی) و ارزشی (ایستارهای معطوف به علم، سازمان، ارجحیت‌های فرهنگی، مناسبات سازمانی و ارزشمندی آموزش) بررسی می‌گردد.

## یافته‌ها

با بررسی مراجع مختلف و مرور ادبیات پژوهش در هر یک از ابعاد پنجگانه مدل مفهومی تحقیق، یافته‌های زیر به دست آمد که در ادامه به تفصیل به آنها پرداخته می‌شود.

### ۱. بُعد اجتماعی

مهم‌ترین تغییرات اجتماعی حاصل از برهم کنش نظام‌های آموزش سازمانی و بحران کرونا را می‌توان به شرح ذیل دسته‌بندی نمود:

- **شبکه سازی اجتماعات علمی:** در طی چند ماه گذشته و به منظور آگاهی از اطلاعات مربوط به تحولات علمی و کسب دانش مورد نیاز، شبکه سازی علمی شتاب زیادی پیدا کرده است، به نحویکه در بیشتر سازمان‌ها، مراکزی به منظور دیده بانی و پایش وضعیت علمی و فناوری در حوزه‌های مرتبط راه اندازی شده که امکان شبکه‌سازی میان متخصصان داخلی و خارجی را به منظور استفاده از آنها از طریق برگزاری دوره‌های غیر حضوری مانند وب کنفرانس مهیا می‌سازد (۶).
- **توسعه همکاری‌های بین‌المللی:** در قالب پایگاه‌های علمی

است.

از طرف دیگر، از آنجا که سازمان‌ها سلامت کارکنان خود را در اولویت بالاتری نسبت به نیازهای آموزشی آنان قرار داده‌اند، لذا تأمین منابع مالی در شرایطی که کارکنان در دوره‌ها حضور پیدا نمی‌کنند، بی‌معنا شده و برآیند این وضعیت، بروز بحران در تأمین هزینه‌ها می‌باشد که ثبات فعلی و آینده نظام‌های آموزشی را مبهم نموده است (۲).

■ **بی‌ثبات شدن جذب فراگیر؛ تعطیلی مراکز آموزش از یک سو و نامشخص بودن آینده کرونا از سوی دیگر موجب شده تا جذب فراگیر در دوره‌های آموزشی به ویژه دوره‌هایی که مستلزم حضور فیزیکی است به شدت تحت تأثیر قرار گیرد (۱۴).**

■ **افزایش دور کاری‌ها؛ یکی از مصادیق تحول در شیوه ارائه خدمات نظام‌های آموزشی است که به وضع قوانین و مقررات و تعیین استانداردها برای سنجش خدمات ارائه شده از راه دور منجر خواهد شد.**

■ **توقف تأمین بودجه‌های آموزشی؛ با توجه به بحرانی بودن وضعیت اقتصادی سازمان‌ها به دلیل تبعات ناشی از شیوع کرونا، بروز بحران در تأمین و پرداخت بودجه مورد نیاز نظام‌های آموزشی دور از انتظار نخواهد بود.**

### ۳. تغییرات سیاسی

مهم‌ترین تغییرات سیاسی مطرح شده که حاصل برهم‌کنش نظام‌های آموزش سازمانی و بحران شیوع کرونا است به شرح زیر می‌باشد:

■ **ممنوعیت سفرهای علمی به داخل و یا خارج از کشور؛** شیوع بحران کرونا موجب شده تا اغلب دولت‌ها برای شهروندان کشورهایی که گرفتار کرونا هستند، صدور روادید را متوقف نمایند. پیرو این سیاست، اعزام کارکنان به دوره‌های خارج از کشور منع شده است. این موضوع، علاوه بر از دست دادن فرصت‌های آموزشی، آسیب‌های مالی را برای آن دسته از نظام‌های آموزش که بخشی

■ **افزایش فهم عامه از شیوع کرونا؛** یکی از کارکردهای مهم نظام‌های آموزشی در طی چند ماهه اخیر بوده است.

انتشار اطلاعات به زبان عامه، از مهم‌ترین تلاش‌های نظام آموزش برای مواجهه مؤثر با بحران کرونا است (۱۲). استفاده از ظرفیت شبکه‌های اطلاعاتی، تولید ویدئوها، راهنماها و اینفوگراف‌ها از مصادیق این موضوع است.

■ **افزایش فاصله‌گذاری اجتماعی؛** یکی از اصول جهان شمول کاهش شیوع کرونا می‌باشد که از سوی سازمان بهداشت جهانی مورد تأکید قرار گرفته و کشورهایی که این بیماری در آنجا همه‌گیر شده است، ناگزیر از اجرای این اصل هستند (۱۱). این موضوع، شیوه زیست سازمانی را تغییر داده است. توسعه آموزش‌های الکترونیکی و کاهش ارتباطات حضوری که از ارکان اصلی آموزش به شمار می‌رود از مصادیق عینی این موضوع می‌باشد.

■ **گسترش دسترسی به آموزش؛** از طریق بکارگیری سامانه‌های آموزش الکترونیکی (آنلاین یا غیر آنلاین)، امکان دسترسی تمام اعضای سازمان به محتوای آموزشی را فراهم می‌کند (۱۰).

### ۲. حوزه اقتصادی

مهم‌ترین تغییرات اقتصادی حاصل از برهم‌کنش نظام‌های آموزش سازمانی و بحران کرونا به شرح زیر است:

■ **افزایش هزینه‌ها و کاهش درآمدها؛** محدودیت‌های اعمال شده بر نظام‌های آموزش منجر به بروز بحران درآمدزایی و تأمین منابع مالی مورد نیاز گردیده است.

علاوه بر این، سیاست فاصله‌گذاری اجتماعی، نرخ همکاری نظام‌های آموزش با تأمین‌کنندگانی که از خدمات آنها استفاده می‌کرده‌اند را کاهش داده و به تبع آن منابع مالی حاصل از اجرای برنامه‌های آموزشی کاهش یافته است.

آموزش تمام فراگیران را هم‌تراز لحاظ می‌کنند و بر این اساس، مدرس و محتوا را به شکل یکسان برای آموزش بکار می‌گیرند. هوش مصنوعی این امکان را مهیا می‌سازد تا بتوان از طریق گردآوری اطلاعات متفاوت از فراگیران، زمینه‌هایی را که استعداد و ظرفیت یادگیری در آنها بیشتر است را شناسایی و با توجه به آن محتوای متنوعی را عرضه نماید (۱۲). کاهش ارتباطات حضوری و اتکاء فراگیران به سامانه‌های هوشمند نقطه عطفی برای تحقق این موضوع است.

■ **ایجاد استارت‌آپ‌ها؛ شکل‌گیری استارت‌آپ‌ها جهت تأمین خدمات آموزشی مورد نیاز از جمله اثربخشی‌های نظام‌های آموزش سازمانی برای مواجهه با پیامدهای حاصل از شیوع کرونا است.**

#### ۵. بُعد زیست محیطی

یکی از پیامدهای شیوع بحران کرونا، بهبود شاخص‌های مرتبط با زیست بوم آموزش است، اما در کنار این موضوع، تغییراتی که بر هم‌کنش نظام آموزش سازمانی و شیوع کرونا تأثیرگذار است عبارتند از:

■ **محو شدن تفکر مکان فیزیکی کلاس‌ها؛ زیست بوم مراکز آموزشی از آغاز تاکنون، بر تردد فراگیران، مدرسان و کلاس‌های حضوری استوار بوده است (۱۳). سیاست‌های مبتنی بر فاصله‌گذاری اجتماعی نقطه عطفی در حیات اجتماعی نظام‌های آموزش محسوب می‌شود تا نگاه مکان محور بودن مراکز آموزشی را شالوده شکنی کند. تداوم وضعیت کرونا تا حدود دو سال آینده و ضرورت توسعه آموزش‌های غیرحضوری، موجب نگرانی در خصوص تغییر کارکرد مراکز آموزشی و تضعیف موقعیت آن شده است.**

■ **تهدیدزا شدن مراکز آموزشی؛ مراکز آموزشی از دیرباز همواره مأمّن افراد صاحب‌نظر محسوب می‌شوند، اما با بروز**

از درآمدهای خود را بر اجرای دوره‌های بین‌المللی بنا نموده‌اند وارد آورده است. همچنین، بحران کرونا، انجام به موقع تعهدات قراردادی را برای سازمان‌هایی که محصولات خود را صادر می‌کنند و به موجب آن متعهد به اجرای آموزش‌های کاربری برای مشتری می‌باشند دشوار ساخته است.

■ **استفاده از فرصت توسعه مناسبات بین‌المللی؛ در شرایطی که مرزهای انتقال دانش کم‌رنگ شده است و اغلب مجامع علمی، پایگاه داده‌های خود را به صورت رایگان در اختیار همگان قرار داده‌اند، این فرصت بی‌نظیر، موقعیت ممتازی را برای نظام‌های آموزش سازمانی جهت بهره‌برداری از منابع مذکور (که تا پیش از این باید برای آن هزینه پرداخت می‌کردند) به وجود آورده است.**

#### ۴. تغییرات فناورانه

فناوری یکی از حوزه‌های مهم در فهم تغییرات حاصل از تأثیرگذاری نظام‌های آموزش بر بحران کرونا و متقابلاً تأثیرپذیری از آن است. مهم‌ترین تغییرات این حوزه به شرح زیر می‌باشد:

■ **توسعه دوره‌های الکترونیکی؛ آموزش‌های الکترونیکی طی دو دهه اخیر به یکی از روندهای جهانی آموزش تبدیل شده بود، اما کرونا موجب مطرح شدن این نوع آموزش به عنوان بدیلی برای آموزش حضوری شده و برآورد می‌شود که در آینده نقش تعیین‌کننده‌ای در تحول نظام‌های آموزشی داشته باشد. بخشی از این تحول حاصل هم‌افزایی با گسترش فناوری هوش مصنوعی است.**

بکارگیری نظام آموزش آنلاین، حداقل در سال پیش رو امکان آموزش حضوری را از میان خواهد برد و به نظر می‌رسد در سال آینده نقش بیشتری در ارائه آموزش‌های مورد نیاز کارکنان ایفا نماید (۳).

■ **افزایش بکارگیری هوش مصنوعی؛ به‌طور سنتی نظام‌های**

آموزش، انتقال درست دانش و مهارت، در حوزه پژوهش، استفاده درست از دانش و فناوری و در حوزه فرهنگی، هنر خوب کار کردن و داشتن کارکنانی آگاه نسبت به بایسته‌های یک سازمان و شهروند خوب بودن، کارویژه‌هایی راهبردی و کلیدی به شمار می‌روند. این کارویژه‌های سه گانه آموزشی، پژوهشی و فرهنگی می‌بایست توأمان با یکدیگر در سیاست‌ها و برنامه‌های آموزشی تجلی و عینیت پیدا کند.

مهم‌ترین رسالت نظام آموزش به عنوان مرکز قوه عاقله و عقل نقاد سازمان، در تقویت فهم، بصیرت و بینش مدیران و کارکنان است. پویایی برنامه‌های آموزشی بستگی مستقیم به میزان نوآوری و طرح پرسش‌های نو دارد. حرکت در مرزهای دانش در حوزه‌های نظری و عملی، موجد این است که نظام آموزش، هم به داشته‌های درون سیستمی خود و هم آنچه در ورای مرزهای سازمان در جریان است نظر کند. از این بابت، تحرک نظام آموزش در گرو پویایی درونی و تعاملات برون سازمانی است. این مهم، در گرو چشمانی تیزبین نسبت به نیازها، چالش‌ها و عرصه‌های جدید فعالیت، بنابر ذائقه‌های تازه‌ای است که در سازمان وجود دارد و بر مبنای وزن و حجمی که هر کدام از این نیازها و چالش‌ها دارند، ساختار و مأموریت آموزش برای پاسخگویی در قالب تربیت نیروی انسانی و دانش و مهارتی که باید تولید شود تعیین می‌گردد. بر این اساس نظام آموزش، نیازمند ارتباطی پویا با محیط پیرامونی است. تحقق این موضوع مهم است، چرا که در عصر حاضر، در چارچوب ایده نظام آموزش اثربخش، سؤالاتی مانند رابطه نظام آموزش با کیفیت عملکرد، قابلیت، کارایی و توانمندی‌های علمی و مهارتی کارکنان و سهم آن در افزایش قابلیت‌های رقابتی، مواجهه با مخاطرات اجتماعی و زیست محیطی، سلامت، ریسک‌های صنعتی و ده‌ها مسأله دیگر که در جهان پر تلاطم امروز در پی یکدیگر سر بر می‌آورند، طرح می‌شود که نظام آموزش باید پاسخگوی آن باشد.

نادیده گرفتن پرسش‌ها و انتظارات، موجد بی‌توجهی و از

بحران کرونا، یکی از اصلی‌ترین اجتماعی‌هاست که در اولویت تعطیلی قرار گرفته همین مراکز هستند، چرا که محیط مراکز آموزشی به عامل تهدید کننده سلامت سازمانی تبدیل شده است (۱۱).

## ۶. تغییرات ارزشی

مهم‌ترین تغییرات ارزشی حاصل از برهم‌کنش نظام‌های آموزش سازمانی و شیوع بحران کرونا شامل موارد زیر می‌باشد:

- **افزایش مسئولیت‌پذیری سازمانی؛** از مهم‌ترین ویژگی‌های نظام‌های آموزشی است. در شرایط کنونی، انتظار می‌رود تا سازمان با حمایت و بهره‌گیری متعهدانه از روش‌های نوین آموزشی و مسئولیت‌پذیری بیشتر، از دانش و فناوری‌هایی که در نظام آموزش به آن پرداخته می‌شود در جهت توسعه بهتر سازمان استفاده نماید.

- **افزایش شأن علم، پژوهش و آموزش؛** استمداد سازمان از نظام آموزش برای تجویز راهکارهای مناسب و اطمینان بخش برای برون رفت از تبعات ناشی از شیوع کرونا، موجب ارتقای منزلت نظام آموزش در دستیابی به آینده مطلوب و ایمن شده می‌شود (۱۴).

اینکه نظام آموزش چه جهت‌گیری داشته باشد، چه خدماتی ارائه دهد، در بهبود عملکرد سازمان چه نقشی را ایفا کند، در حل مسائل سازمانی چه نقشی دارد، در حفظ و تولید سرمایه اجتماعی، فرهنگی، اخلاقی و نمادین سازمان چه سهمی دارد، پرسش‌هایی است که باید برای آن پاسخی درخور یافت تا سیاست‌گذاران را متوجه راهبردی که باید برای نظام آموزش تدوین کنند نموده تا بر مبنای آن تعهدات و مسئولیتی که بر عهده نظام آموزش است به خوبی برآورده شود.

با این رویکرد، کارویژه‌های نظام آموزش را می‌توان در سه حوزه آموزشی، پژوهشی و فرهنگی تعریف نمود که هر کدام موضوع مهمی را در کانون خود دارند، موضوعاتی که نه مستقل از هم، بلکه همراه و وام‌دار یکدیگر هستند. به گونه‌ای که در حوزه



پردازی در این باب نیاز دارند.

در این زمینه، علاوه بر فعالیت‌های پژوهشی و حتی مقدم بر آنها، باید به حساس کردن و توجه دادن توأمان بدنه اصلی نظام آموزش یعنی مدرسان، فراگیران و سازمان مدیریتی یعنی سیاست‌گذاران و مدیران نسبت به ابعاد و گستره‌های تغییرات کرونایی اهمیت داد. در این فرایند، راه اندازی اتاق فکر و شبکه‌های مجازی، ارجحیت دارد. بالا بردن حساسیت و آگاهی و برخوردارشدن از قدرت سازگاری و کنشگری در پارادایم احتمالی جدیدی که شیوه‌های تولید و توزیع و دریافت دانش‌های گوناگون را در نظام آموزش تحت تأثیر قرار می‌دهد، می‌تواند از جمله وظایف این اتاق‌های فکر و شبکه‌های مجازی باشد. بنابر گزارشی که مؤسسه مکنزی، منتشر نموده است، چالش‌های نظام‌های آموزش سازمانی را می‌توان در پنج سناریو طبقه‌بندی نمود (۱۴):

- **سناریوی اول:** مسائل پیش روی آموزش و یادگیری؛ این دسته از مسائل که زیر ساخت‌ها را هدف گرفته‌اند، تحت تأثیر تغییر ناگهانی به سوی آموزش‌های الکترونیکی ظهور بیشتری یافته‌اند. برای مثال، مدرسانی که در تدریس به شیوه الکترونیکی تجربه کمتری دارند و یا اصولاً تجربه آموزش در محیط مجازی را ندارند، دشواری تدریس دوره‌هایی که وجه عملی آنها بیشتر است، دشواری در برگزاری آزمون‌های غیر حضوری، ضعف ساختارهای فناوریانه و خستگی فراگیران از اختلال ارتباطات فنی از جمله عواملی است که برای حداقل یک سال آینده باید مورد نظر داشت، اما ضرورت بزرگتر، الزامات ورود به وضعیت پساکرونایی است، یعنی شرایطی که اساساً بازگشت به شیوه‌های مرسوم آموزش را ناممکن و یا حداقل دشوار می‌سازد.
- **سناریوی دوم:** مسائل مربوط به ثبت نام، برابری و تجربه فراگیران؛ در مرحله نخست، مهم‌ترین مسأله، مقاومت نظام آموزش است. فراگیران و مدرسان، در کشاکش انطباق و

دست دادن مقبولیت نظام آموزش می‌شود. حساسیت نسبت به پاسخگویی و حفظ مقبولیت، نظام آموزش را متوجه دو موضوع دیگر که قرین با مسئولیت اصلی آن، یعنی پرورش نیروی متخصص و آینده‌گرا بودن می‌باشد خواهد ساخت. یک نظام آموزش حرفه‌ای، در چارچوب ماموریت سازمانی اقدام به پرورش نیروهای مورد نیاز می‌کند و بنابر موقعیت فرهیختگی و نخبگانی که در اختیار دارد با ارائه ایده‌های تازه به آینده پژوهی سازمان کمک نموده و سازمان را به سوی آینده مطلوب سوق می‌دهد. با این رویکرد، مسئولیت اصلی نظام آموزش سازمانی این است که با حساسیت به مسائل و چالش‌های محیطی و آینده پیش رو، در توسعه کمی و کیفی سازمان سهم و نقش داشته و تولیدات آموزشی آن نافع و معطوف به حل مشکلات سازمان در مقیاس‌های خرد و کلان باشد.

## بحث و نتیجه‌گیری

اگرچه امروزه همه سؤالات به مسأله کرونا و آموزش معطوف شده است، اما نباید از دو پیش فرض و یک نتیجه مبتنی بر آن غافل شد. نخست اینکه ویروس کرونا نوپدید است و دیگر آنکه، شیوع آن به مرحله پاندمیک رسیده است؛ و در نتیجه حجم مجهولات و پرسش‌ها بر دانسته‌ها و پاسخ‌ها غلبه دارد؛ پس برای نزدیک شدن به راه حل‌های نو در جهت خروج از این وضعیت باید نگاهی به آینده داشت و به پرسش‌هایی فراتر از چارچوب‌های قالبی، محدود و متعارف اندیشید.

آنچه که در پیش روی ما است الزاماً در امتداد گذشته نیست. وضعیت کرونایی آموزش و وضع پساکرونایی آن را با همان انگاره‌های پیشاکرونایی نه می‌توان دید و نه می‌توان فهمید. اگرچه ممکن است هنوز برای نظام‌های آموزش زود باشد، اما به مرور ناگزیر از تفکر جدی درباره آموزش پسا کرونا و تحول سازوکارها، نقش‌ها و فرآورده‌های آن از جمله دگرگونی در فرایندهای آموزشی خواهند شد. نظام‌های آموزش بیش از هر چیز به تأمل، پرسشگری، نظریه پردازی، پژوهش و سناریو

و ناتوانی و ناکارآمدی نظام‌ها و ساختارهای موجود را در مواجهه با تهدیدات نو نشان داد، سازمان و کنشگران آموزشی را نیز با واقعیتی تازه روبرو کرده است، واقعیتی که اساس آن بر تفاوت با گذشته و ضرورت تغییر استوار است و به این اعتبار باید با تأمل در ساختارها و فرایندهای کنونی آموزش و یادگیری و نقد عالمانه آنها راهی نو یافت.

پذیرش تغییرات جهان پیش روی نظام آموزش سازمانی و فهم تفاوت وضعیت کرونايي و پساكرونايي، يعني انديشيدن به ابعاد و چشم اندازهاي نظام آموزشي كه خود گرفتار قرنطینه شده است. قرنطینه نظام آموزش می تواند سرآغاز شكل گيري نقش ها و كاركردهايي جديد براي آن باشد. جلب مشاركت همه كنجشگران آموزش سازمانی اعم از مدرسان، فراگیران، مدیران و كاركنان می تواند راه حل های اساسی را فراتر از دلخوشي به فرماليسم مجازی و یا هراس از تحولات آموزش و ساختارهای نظام آموزش بیابد. گذار نظام آموزش از بحران ناشی از شیوع کرونا مستلزم آینده نگری است تا بتوان از وضعیت موجود به وضعیت مطلوب گذر کرد.

نکته کلیدی آن است که آینده نگری، بر مشارکت پذیری ذینفعان برای ایجاد خرد و عقلانیت جمعی مبتنی است؛ بر این اساس، شناسایی ابعاد تغییرات و جستجوی راهکارهای هوشمندانه و پیش دستانه برای مواجهه با پیامدهای حاصل از تغییر و ابداع روش‌ها و رویکردهای نوین به منظور تبدیل تهدیدها به فرصت‌ها، حاصل رویکرد آینده نگری در مواجهه با شیوع بحران کرونا می‌باشد. با این رویکرد، لزوم پیش بینی آینده آموزش و برنامه ریزی برای آن در شرایط موجود و شرایط پساكرونايي اجتناب ناپذیر به نظر می‌رسد.

نظام‌های آموزش سازمانی به دلیل نقش تأثیرگذاری که در سازمان ایفا می‌کنند و ارتباط نزدیکی که با لایه‌های مختلف سازمان و بالاخص رابطه مستقیم و متقابلی که با کارکنان دارند، نیازمند انطباق با شرایط جدید می‌باشند. این انطباق از برخی جهات ممکن است با طرح سؤالاتی عمیق در خصوص

سازگاری با دوره‌های مجازی هستند و کیفیت آموزش و محتواهای مجازی مورد تردید است. به لحاظ عدالت و برابری، کارکنان کم درآمد از دسترسی به ابزارهای پیشرفته ارتباطی محروم هستند و همین می‌تواند عدم موفقیت آنها را به دنبال داشته باشد. خطر بیکاری و یا از دست دادن شغل نیز تاب آوری کارکنان کم درآمد را در مواجهه با وضعیت‌های جدید آموزشی کم رنگ می‌کند.

● **سناریوی سوم:** مسائل مربوط کارکنان مراکز آموزش سازمانی؛ در تمام سناریوها، مدرسان ملزم به ارائه دوره‌های مجازی خواهند بود که این اجبار الزاماً آنها را راضی به وضع موجود نخواهد کرد. همچنین کارکنان نظام آموزش که در تعطیلی فیزیکی مراکز آموزش گرفتار نامنی شغلی می‌شوند در شمار ناراضیان به حساب می‌آیند.

● **سناریوی چهارم:** مسائل مربوط به حوزه‌های زیرساختی؛ ضرورت تقویت زیر ساخت‌های الکترونیکی، یکپارچگی نرم افزارها و استفاده از ابزارهای جدید آموزشی در شرایط فعلی بیشتر شده است. در همین حال، ایجاد زیر ساخت‌های مناسب برای حفظ سلامتی مدرسان؛ فراگیران و کارکنان نظام‌های آموزشی بیشتر از گذشته اهمیت می‌یابد.

● **سناریوی پنجم:** مسائل مربوط به حوزه‌های مالی؛ کمبود بودجه و کاهش درآمدهای سازمان، بیشتر از هر چیز نظام آموزش را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به ویژه آنکه با تفاوت هزینه آموزش‌های مجازی و حضوری، تمایل سازمان به سوی دوره‌های مجازی و ارزان افزایش خواهد یافت.

موضوعات پرشمار دیگری از این دست را می‌توان از جمله مسائل پیش روی نظام‌های آموزش در سازمان‌های مختلف دانست؛ مسائلی که از یک سو وضعیتی بحرانی و نامعلوم را در روند تداوم نقش‌های متعارف آموزشی، پژوهشی، اداری، اجتماعی و فرهنگی را به وجود آورده و از سوی دیگر امکان خلق وضعیتی متفاوت و مبتنی بر فرصت‌های جدید را فراهم کرده است. بحران کرونا همانگونه که نابسندگی دانش کنونی

اجتماعی، فناورانه، ارزشی و زیست محیطی است و بر نظام آموزش سازمانی اثرگذار می‌باشد، با مشارکت مدیران ارشد و اعضای نظام آموزش سازمان و کنشگران مرتبط شناسایی و تحلیل می‌شوند.

۲. **تصمیم‌گیری**؛ در این گام مشخص می‌شود که در برابر تغییرات ناشی از شیوع کرونا چه اقداماتی باید صورت پذیرد. این اقدامات بر شناخت روای پایا از تغییرات شناسایی شده و نیز پابندی به فرهنگ و ارزش‌های سازمانی مبتنی است.

نکته مهم اینکه در این گام نباید تعلل کرد تا شواهد وقوع و شکل‌گیری تغییرات به ظهور برسند و باید قبل از وقوع تغییر، تصمیم برای چگونگی اقدام نظام آموزش مشخص شود. در وضعیت بحرانی، انجام اقدام خوب در زمان «حال»، بهتر از انجام اقدام تمام و کمال و در زمان «بعد» است.

۳. **طراحی**؛ در این گام، سبدهای اقدامات، مبتنی بر نگاه پیشینه‌سازی سرعت و میزان عملکردیانه بودن اقدام صورت می‌گیرد. بر این اساس، جدول زمانی عملکرد نظام آموزش می‌تواند متناسب با تغییر در شرایط و بودجه‌های سازمان تغییر پیدا کند.

۴. **ارائه راه حل‌ها**؛ در این گام، راهکارها به شکل منظم و کارآمد ارائه می‌شوند. تجربه شکست‌های کوچک می‌تواند به شکست‌های بزرگتر بعدی منجر شود؛ از این رو، لازم است نظام ارائه راه‌حل‌ها به شکل منعطف عمل کند تا متناسب با بازخوردهایی که از بیرون دریافت می‌کند عمل نماید.

در شرایط بحرانی، مدیران عموماً مایل به متمرکز ساختن نظام تصمیم‌گیری هستند تا کنترل تمام اطلاعات را در اختیار داشته باشند. اگرچه در شرایط بحرانی، رهبری بحران یکی از اصول مدیریت است، اما کافی نیست. واقعیت آن است که نظام آموزش به دلیل وابسته بودن به متغیرهای سازمانی نمی‌تواند در شرایط متغیر محیطی، تصمیمات مؤثر، سریع و لازم را اتخاذ نماید.

ضرورت آموزش و مهم‌تر از آن زیرساخت‌های مالی و فناوری، چالش‌های بیشتری را پیش روی نظام آموزش قرار دهد. این تعامل به دو شکل مطرح است. شکل اول، در قالب ارائه راه حل کوتاه و یا بلند مدت برای ارائه بازخورد مناسب به بحران کرونا از منظر زیرساخت‌های آموزشی مطرح است. مسائل مرتبط با سیاست‌گذاری‌های درونی آموزش نظیر برنامه ریزی و اجرای آموزش‌ها، امور مرتبط با آموزش‌های مجازی و غیره نیاز به بازنگری دارد.

در شکل دوم، شیوع بحران کرونا می‌تواند سرآغاز ایجاد تحول در ماهیت، مفهوم و نقش کلان نظام آموزش باشد، از جمله بازتعریف آموزش و ارتباط آن با بخش‌های مختلف، بازنگری در نقش نظام آموزش در پیشبرد سازمان، بازتعریف در رابطه مدرس و فراگیر، محتوا و فرایندهای آموزشی که تجربه‌های زیسته هر دو طرف آموزش را به شکلی دیگر از تجربه کردن انتقال می‌دهد و طرح دوباره این پرسش که نقش نظام آموزش در دنیای پساکرونای سازمان چه خواهد بود؟

برخی از متفکران و صاحب‌نظران به شیوه‌ها و دسته‌بندی‌های متفاوت تلاش کرده‌اند تا پاسخی معقول به شرایط موجود بدهند. از این رو مواردی که در کوتاه مدت و یا بلند مدت متأثر از این پاندمی قابل طرح هستند، از جمله انتقال شیوه‌های آموزشی از حضوری به مجازی، مسائل مرتبط با فراگیر، بودجه‌های آموزشی، زیرساخت‌های مورد نیاز و تثبیت آموزش مجازی به عنوان رایج‌ترین شکل آموزش، بررسی امکان و یا عدم امکان بکارگیری آموزش مجازی برای تمام سطوح سازمان، تغییر در نقش مدرسان، تغییر در رابطه نظام آموزش و سازمان از منظر تربیت نیروی کار ماهر و تغییر در تعیین اولویت در تخصیص بودجه‌های آموزشی از این قرار می‌باشد. به این ترتیب، لزوم پاسخگویی و اقدام در برابر بحران‌های ناشی از کرونا می‌تواند در قالب گام‌های ذیل انجام پذیرد:

۱. **شناسایی تغییرات محیطی**؛ در این گام، ابعاد متفاوت تغییرات محیطی که مشتمل بر تغییرات اقتصادی، سیاسی،

از سوی دیگر، ایجاد زیرگروه‌های دارای حق تصمیم‌گیری نمی‌تواند موجب شتاب بخشیدن به تصمیم‌گیری‌های مؤثر شوند. برای نظام آموزش که مروج فرهنگ تصمیم‌گیری مبتنی بر اجماع و عقلانیت است، این فرایند، دشوار اما اجتناب‌ناپذیر است. به این معنا که نظام مدیریتی سازمان از طریق ارتباط با نظام آموزش و برگزاری جلسات مستمر، تضمین لازم برای تصمیم‌گیری و اقدام درست را به دست می‌دهد. برای این کار، ایجاد کارگروه‌هایی که در حوزه‌های مشخص، مسئولیت و پاسخگویی دارند لازم و ضروری است.

با این رویکرد، نظام آموزش، می‌تواند مسئولیت کارگروه‌ها را با هدف تأمین منابع و جلوگیری از ایجاد تراحم برای یکدیگر بر عهده گیرد. بر این اساس، اعضای نظام آموزش باید از میان افرادی انتخاب شوند که از توان لازم برای مدیریت پروژه، تصمیم‌گیری و برقراری ارتباطات مؤثر برخوردار بوده و نسبت به فرهنگ سازمان آگاهی کامل داشته باشند.

با توجه به مباحث مطرح شده می‌توان نتیجه‌گیری کرد که نظام آموزش با جریانات ضد و نقیضی روبرو است، چنانکه به اعتقاد صاحب‌نظران، آموزش‌های سازمانی دچار وضعیت «فوق پیچیدگی» شده است (۱۴). این جریان‌ها، ادراک و احساس ما را نسبت به وضع کنونی آموزش و آینده آن با ابهام، پیچیدگی و دوگانگی روبرو کرده و احساس دوگانه بیم و امید نسبت به تحولات آموزش سازمانی به وجود آورده است.

یکی از موقعیت‌های کنونی که آموزش‌های سازمانی در آن قرار گرفته، شیوع بحران کرونا در سطح جهان است.

در این وضعیت سازمان‌ها به منظور به انجام رساندن وظایف خطیر و پویایی و ارتقای خود، نیازمند الگو و ابزار مناسب برای ارزیابی کیفی روند برنامه‌ها و فرایندهای مربوط به اثربخشی آموزش‌ها در شرایط موجود است. در وضعیت شیوع بحران کرونا نظام آموزش باید با برنامه ریزی دقیق آموزشی برای افزایش بهره‌وری سرمایه‌های انسانی سازمان تلاش کرده و بیش از پیش نویددهنده شکوفایی و اقتدار علمی و فرهنگی

سازمان باشد.

سازمان نیز برای حفظ پویایی خود در ایام کرونا نیازمند برنامه ریزی‌های توسعه‌ای و راهبردی، بهبود فرایندها و روش‌ها و کنترل کیفیت آموزشی است. تحقق فرایندهای مذکور همراه با برنامه‌ریزی دقیق، نیازمند اطلاعات واقعی، مرتبط و روزآمد است. بر این اساس، نتایج این پژوهش که مبتنی بر رویکرد توصیفی بود نشان داد که نظام‌های آموزش سازمانی به منظور نقش آفرینی مثبت و معنادار خود در ایام کرونا و پساکرونا نیازمند متناسب سازی خود بر اساس مؤلفه‌های ساختار، مدیریت و پاسخگویی محیطی است.

### پیشنهادها

شیوع کرونا یک بحران تمام عیار به شمار می‌رود که زندگی را دچار تغییراتی نموده است. با این همه افرادی هستند که خوشبینانه بر این باورند که وضعیت فعلی می‌تواند به فرصتی طلایی در آینده تبدیل شود. در هر صورت به نظر می‌رسد آنچه موجب تبدیل این موقعیت بحرانی به موقعیت طلایی می‌شود، در وهله اول به زیرساخت‌ها و سپس به چگونگی مدیریت بحران و تبدیل تهدید به فرصت باز می‌گردد.

همین امر در مورد نظام‌های آموزش در مواجهه با بحران کرونا صدق می‌نماید. زیر ساخت‌های آموزشی، میزان نقاط ضعف و قدرت آنها و نحوه مدیریت آن به منظور گذر از بحران، از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر گذر موفق و یا ناموفق از بحران است. با این رویکرد، آنچه حائز اهمیت است گامی به رو به جلو از طریق بهبود آموزش‌های سازمانی حتی در شرایط بحرانی موجود است؛ از اینرو، به جای ارائه پیشنهادات آرمان‌گرایانه، استفاده از فرصت‌های پیش آمده ذیل بر اساس گزینه‌های احتمالی مورد تأکید قرار می‌گیرد.

### ۱. دورآموزی

در صورت تداوم وضعیت فعلی، با دو تجربه متفاوت مواجه

IT قابل تحقق است. به نظر می‌رسد که شرایط حاضر، فرصتی مناسب برای خاتمه دادن به چنین مشکلاتی است.

■ **مدیران مراکز آموزشی؛** براساس آنچه ذکر شد، توسعه آموزش‌های آنلاین، فرصتی منحصر به فرد برای مدیران مراکز آموزشی جهت اطمینان از زیر ساخت‌های لازم برای تسهیل در توسعه آموزش‌های مجازی و اطلاع از کمبودها و ضعف‌های زیربنایی که همواره در برگزاری کلاس‌های حضوری با آن مواجه بوده‌اند فراهم می‌آورد. این امکان، مدیران را قادر می‌سازد تا در زمانی نه چندان دور در صورت توسعه این شیوه آموزشی در سازمان از آمادگی لازم برخوردار باشند.

## ۲. دورکاری اداری

فرصت دوم به دورکاری در نظام آموزش، باز می‌گردد که افقی جدید در فعالیتهای آموزشی ایجاد می‌کند. در این شرایط، خانه و محل کار کارکنان مراکز آموزشی می‌تواند به عنوان مکانی برای کار محسوب شود.

در این شرایط، کیفیت کار بجای ساعات کاری موظف، مبنای قضاوت در مورد تعهد و توانایی کارمند قرار می‌گیرد.

اجرای چند ماهه این شیوه از کار در برخی از مراکز آموزشی سازمان‌های طراز اول کشور مانند ایرانسل، فرصت اجرای آزمایشی طرح دورکاری را برای نظام‌های آموزش سازمانی به منظور دستیابی به نقاط ضعف و قدرت آن فراهم می‌سازد.

## ۳. تولید و به روز رسانی سرفصل‌های آموزشی

شیوع کرونا، فرصت بی‌نظیری برای نظام آموزش فراهم آورده تا علاوه بر تقویت زیرساخت‌های فنی به برخی از برنامه‌های برجای مانده در آموزش‌ها، مانند تولید محتوا و به روزرسانی سرفصل‌های آموزشی بپردازند. این فرصت می‌تواند از طریق شکل‌گیری هسته‌های علمی مجازی با محوریت نظام آموزش با دو راهکار متفاوت «تدوین یا به روز رسانی محتوا» و یا

خواهیم شد. اول فرصت همکاری مستقیم با اغلب مدرسان از دست خواهد رفت و دیگر اینکه، بیشتر کارکنان امکان حضور مستقیم در کلاس‌ها را از دست خواهند داد. در این صورت می‌توان ادعا نمود که نظام آموزش وارد مرحله جدیدی از نهضت یاددهی-یادگیری از راه دور خواهد شد.

با این رویکرد، مدرسان و فراگیران، ناگزیر از انجام امور آموزشی با استفاده از فناوری اطلاعات، پیام‌رسان‌ها و شبکه‌های اجتماعی خواهند بود. در این شرایط آنچه حائز اهمیت است توجه به ایجاد موقعیتی است که برای سه گروه از افراد که شامل مدرسان، متخصصان IT و مدیران مراکز آموزشی است فراهم می‌گردد.

## ■ **مدرسان مراکز آموزشی؛** فرصت آموزش آنلاین، امکان

نوآوری برای مدرسانی را فراهم می‌سازد که به دنبال خلاقیت و ابتکار هستند. از مزایای این فرصت، اصلاح روش‌های تدریس است. سنجش توانایی مدرسان در گذر از شیوه‌های حضوری به اداره کلاس‌های آنلاین چند نفره یکی دیگر از پیامدهای این شیوه از طریق بازخورد فراگیران است که امکان اصلاح و بهبود را میسر می‌سازد. بُعد دیگر این فرصت به مدرسانی باز می‌گردد که دچار تکنوفوبیا هستند و از کارکردن در بستر آموزش‌های الکترونیکی هراس دارند.

## ■ **متخصصان IT؛** کارشناسان فناوری اطلاعات، همواره از

کامل بودن سرویس‌های خود اطمینان دارند و به مدیران، گزارش‌هایی مبنی بر سلامت دستگاه‌ها ارائه می‌کنند. آنها معمولاً خطاهای دستگاه‌ها را ناشی از کم‌اطلاعی استفاده کنندگان و در مواردی به بودجه کم و همکاری نکردن سازمان جهت خرید تجهیزات موردنیاز ربط می‌دهند.

حتی گاهی دیده می‌شود که سازمان‌های طراز اول که از زیرساخت‌های مناسبی برخوردارند، در ارائه سرویس‌های معمولی برای کلاس‌های حضوری با مشکل مواجه‌اند. درحالی‌که رفع چنین مشکلاتی، به راحتی و توسط بخش

## تشکر و قدردانی

از پژوهشگاه مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به جهت ارائه آمار و اطلاعات روز مطرح شده در این پژوهش تقدیر و تشکر می‌گردد.

«ترجمه محتواهای مورد نیاز» به صورت انفرادی و یا گروهی محقق گردد.

## References

- HolonIQ. Global Education Market Expenditure. Smart Estimates™. Available at: <https://bit.ly/2019in10charts>. 2019.
- Altbach, Philip and de Wit, Hans. Post Pandemic Outlook for HE is Bleakest for the Poorest. University World News. 04 April 2020. Available at: <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20200402152914362>
- Mitchell, Nic. Five years to recover global mobility. University World News. 26 March 2020. Available at: <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20200326180104407>, 2020.
- UNESCO. COVID-19 Educational Disruption and Response. 05 Aprile, 2020. Available at: <https://en.unesco.org/covid19/educationresponse>, 2020.
- Saritas O, Proskuryakova LN. Water Resources—an Analysis of Trends, Weak Signals and Wild Cards with Implications for Russia. Foresight 2017; 19:152-73, 2017.
- The Association of Public and Land-grant Universities (APLU). Public University Communications on COVID-19. 5 Aprile, 2020. Available at: <https://www.aplu.org/newsand-media/communications-resources/coronavirus/>
- Alexander, Bryan (2020). What might the Coronavirus Mean for Higher Education? Posted on February 14, 2020. Available at: <https://bryanalexander.org/researchtopics/what-might-the-coronavirus-mean-for-higher-education/>
- Dennis, Marguerite. How will Higher Education have changed after COVID-19? University World News. 28 March 2020. Available at: <https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20200324065639773>
- European Centre for Disease Prevention and Control (EDC). Considerations relating to social distancing measures in response to COVID-19 – second update. EDC, 23 March 2020. Available at: <https://www.ecdc.europa.eu/sites/default/files/documents/covid-19-socialdistancing-measuresguide-second-update.pdf>
- Ross, Janell. Coronavirus Outbreak Revives Dangerous Race Myths and Pseudoscience. NBCNEWS March 19, 2020, Available at: <https://www.nbcnews.com/news/nbcblk/coronavirus-outbreak-revives-dangerous-race-mythspseudoscience-n1162326>, 2019.
- Harper, Jennifer. Trends and Drivers Analysis. The European Training Foundation (ETF). Available at: [https://connections.etf.europa.eu/wikis/home?lang=enus#!/wiki/Waf3b410daf0b\\_49f0\\_9a8e\\_897181655904/page/STEEPv](https://connections.etf.europa.eu/wikis/home?lang=enus#!/wiki/Waf3b410daf0b_49f0_9a8e_897181655904/page/STEEPv)
- Mwiti, Derrick. How Artificial Intelligence is shaping the Future of Education. Jan 18, 2019. Available at: <https://medium.com/@mwitiderrick/how-artificialintelligence-is-shaping-the-future-of-education-ffc910e0877>, 2019.
- Galloway, Scott. Coronavirus Pandemic is Reshaping Higher Education. Business Insider. Apr 4, 2020. Available at: <https://www.businessinsider.com/scott-gallowaycoronavirus-pandemic-reshaping-higher-education-universities-may-close-2020-4>
- Hossini Moghadam, Mohammad. The Rise of the Corona Virus and the Observation of Global Changes in higher education, In the Higher Education, the Science and Crisis of the Corona in Iran, the Institute of Cultural and Cultural Studies, Research and Technology, 2020.

# The analysis of changes resulted from the interaction of the corona spread and the organizational education systems

Saeed Hadavand<sup>1</sup>

## Abstract

**Introduction:** Introduction: The trend of global developments from the time of outbreaking Corona crisis has entered new stages and it has been affected the educational systems. The aim of the present study is to analyze the effects of the corona crisis on the status of educational systems.

**Methods:** This review article is a descriptive-analytical research. According to the prevalence of coronary crisis, the trend of organizational training in 2020 and the following years has been analyzed using the method of documentary studies. The STEEPV conceptual model has been used in order to analyze the data and understand the emerging changes resulting from the interaction of organizational training systems and the prevalence of coronation.

**Results:** The results showed that the corona crisis has affected the social, technological, economic, environmental, political and value dimensions of organizational education systems and It has profoundly affected educational practices.

**Conclusion:** The research findings showed the lack of current knowledge and the inability of existing structures to face new threats. Moreover, educators faced with the fact that the coronary and post-coronary status of education cannot be seen with the same preconceived notions. Although it may still be too early for education systems, serious thinking about post-corona education and the evolution of its mechanisms, maps, and products will inevitably lead to changes in educational processes.

**Keywords:** corona virus, organizational education system, organizational training centers

1- PhD Student, Department of Educational Management, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Saeed.Hadavand@Srbiau.ac.ir