


توسعه ضمن خدمت



مؤلفین:

بابک وندنوروز، زرین حیدری، پروانه عباسی، سید علی ناهی، مینا زوالنوریان

عنوان و نام پدیدآور	: توسعه ضمن خدمت / مولفین بابک و نندنوروز... [و دیگران]
مشخصات نشر	: تبریز: انتشارات پژوهش های دانشگاه، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	: ح، ۱۴۰ ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۴۸۳-۳۱۶-۸
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: مولفین بابک و نندنوروز، زرین حیدری، پروانه عباسی، سولماز رفاهی، مینا زوالنوریان.
موضوع	: آموزش حین خدمت - ایران - برنامه ریزی - کارکنان - توانمندسازی
شاسه افزوده	: و نندنوروز، بابک، ۱۳۵۲-
رده بندی کنگره	: HD۵۰/۵
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۳۴
شماره کتابشناسی ملی	: ۵۷۵۴۳۷۸

عنوان کتاب: توسعه ضمن خدمت

تألیف: بابک و نندنوروز، زرین حیدری، پروانه عباسی، سولماز رفاهی، مینا زوالنوریان

ناشر: پژوهش های دانشگاه

طراح روی جلد: امین آقایی نهمه ده

صفحه آرای: امین آقایی نهمه ده

چاپ و صفافی: مدیران

تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

نوبت چاپ: ۹۷/اول

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۴۸۳-۳۱۶-۸

قیمت: ۲۵۰۰ تومان



سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

انتشارات پژوهش های دانشگاه عضو رسمی انجمن ناشران دانشگاهی در شمالغرب کشور



انتشارات پژوهش های دانشگاه
تولید و توزیع اسناد و کتابخانه ملی

آدرس دفتر مرکزی: آذربایجان شرقی، تبریز، آبرسان، مجتمع تجاری بلور، روبروی کلانتری، داخل حیاط (ضلع شرقی)، پلاک ۳۹
تلفن های تماس بخش مدیریت: ۰۹۱۴۶۱۴۳۳۴۶/۰۴۱۳۳۴۶۱۱۶ بخش امور فنی: ۰۹۱۴۲۸۹۲۵۳/۰۴۱۳۳۲۵۰۲۴۸
دفتر اهر: شهرستان اهر- میدان معلم- روبروی دارایی- انتشارات پژوهش های دانشگاه/ دفتر اهر تلفن: ۰۹۳۰۸۱۴۸۴۸۶
www.Unpb.org / Info@unpb.org

طبق قانون حمایت از حقوق ناشران و مولفان هر شخص حقیقی و حقوقی که تمام یا قسمتی از این اثر را بدون اجازه ناشر و مؤلف، نشر یا عرضه یا تکثیر یا تجدید چاپ نماید مورد پیگیری جدی قانونی خواهد گرفت و مطابق با جرائم قوانین اسلامی برخورد خواهد شد.

فهرست محتوا

۱	پیشگفتار.....
۳	مقدمه.....
۱۱	فصل اول (آموزش نیروی انسانی).....
۱۲	مقدمه.....
۱۲	مفهوم شناسی آموزش و آموزش کارکنان.....
۱۳	اهمیت و ضرورت آموزش کارکنان.....
۱۴	اهداف آموزش نیروی انسانی.....
۱۷	انواع آموزش.....
۱۷	الف) آموزش رسمی.....
۱۸	ب) آموزش غیررسمی.....
۱۸	ج) آموزش تصادفی.....
۱۸	انواع آموزش بر اساس زمینه اثر.....
۱۹	انواع آموزش بر اساس زمان.....
۱۹	آموزش قبل از خدمت.....

۲۰	آموزش ضمن خدمت.....
۲۲	روش‌های آموزش.....
۲۳	اصول آموزش کارکنان.....
۲۴	سطوح آموزش کارکنان در سازمان‌های صنعتی.....
۲۶	پیامدهای آموزش کارکنان.....
۲۷	مراحل آموزش کارکنان.....
۳۰	محتوای آموزش کارکنان.....
۳۳	فصل دوم (آموزش ضمن خدمت)
۳۴	مقدمه.....
۳۴	آموزش.....
۳۴	آموزش ضمن خدمت.....
۳۵	آموزش‌های حین خدمت.....
۳۶	اهداف آموزش ضمن خدمت.....
۳۷	شیوه‌های آموزش ضمن خدمت.....
۳۷	شیوه‌های آموزش از لحاظ ارتباط فرایندهای سازمان با آموزش.....
۳۷	روش‌های انفرادی.....
۳۸	روش گروهی.....
۴۰	شیوه‌های آموزش به لحاظ هدف.....
۴۰	دوره‌های توجیهی.....
۴۰	دوره‌های بازآموزی.....
۴۰	دوره‌های دانش‌افزایی.....
۴۱	آموزش‌های بدو خدمت.....
۴۱	دوره‌های کارورزی و کارآموزی.....
۴۱	آموزش کارکنان.....
۴۱	شیوه‌های آموزش به لحاظ زمان.....
۴۱	آموزش‌های ضمن خدمت کوتاه‌مدت.....
۴۳	آموزش‌های ضمن خدمت بلندمدت.....
۴۴	آموزش ضمن خدمت.....
۴۵	روش‌های آموزش ضمن خدمت.....
۴۵	گردش شغلی.....

۴۵	استاد- شاگردی
۴۵	آموزش کارگاهی
۴۶	جانشینی موقت
۴۶	مربیگری
۴۶	اجرای دوره‌های آموزش ضمن خدمت
۴۷	مزیت آموزش ضمن خدمت
۴۸	اشکالات آموزش ضمن خدمت
۴۹	فصل سوم (برنامه‌ریزی آموزش دوره‌های ضمن خدمت)
۵۰	برنامه‌ریزی آموزشی
۵۰	مراحل برنامه‌ریزی آموزشی
۵۱	برنامه درسه آموزشی معلمان
۵۲	ارزیابی برنامه آموزشی
۵۴	تعاریف برنامه‌ریزی درسی
۵۵	برداشت‌های مختلف از مفهوم برنامه درسی
۵۵	عناصر برنامه درسی
۵۸	مدل‌های برنامه‌ریزی درسی
۵۸	مدل‌های تکنیکی
۵۸	برنامه‌ریزی درسی تابا
۶۰	مدل سیلور، الکساندر
۶۱	مدل اکر
۶۳	مدل هاگینز
۶۴	مدل‌های غیر تکنیکی - علمی
۶۴	دیدگاه چارترز
۶۵	مدل وین اشتین و فانتی نی
۶۷	متغیرهای برنامه‌ریزی درسی
۶۷	اهداف آموزشی
۶۷	ضرورت تهیه و تدوین هدف‌ها در برنامه‌ریزی درسی و آموزشی
۶۸	محتوا
۶۸	تدریس (یاددهی - یادگیری)
۶۹	جایگاه راهبردهای یاددهی - یادگیری در برنامه‌ریزی درسی

۶۹	فعالیت آموزشی (یادگیری).....
۷۰	انتخاب فعالیت‌های یادگیری.....
۷۰	گروه‌بندی.....
۷۱	منابع آموزشی.....
۷۱	زمان.....
۷۲	مدیریت زمان.....
۷۲	فضای آموزشی.....
۷۳	ارزشیابی.....
۷۵	فصل سوم (ارزیابی) جزئیات رویکردهای ارزیابی اثربخش دوره‌های آموزشی
۷۶	ارزشیابی آموزشی.....
۷۶	مفهوم شناسی ارزیابی آموزشی.....
۷۸	تاریخچه ارزشیابی.....
۸۰	ضرورت ارزشیابی.....
۸۱	ارزشیابی و برنامه‌ریزی.....
۸۲	موانع اثربخشی دوره‌های آموزشی.....
۸۳	عوامل مؤثر بر اثربخشی آموزش کارکنان.....
۸۴	رویکردهای ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی.....
۸۶	رویکرد ارزیابی مبتنی بر هدف.....
۸۸	رویکرد فارغ از هدف.....
۹۰	رویکرد محکمه قضایی.....
۹۱	رویکرد مرور حرفه‌ای.....
۹۱	رویکرد ارزشیابی واکنشی.....
۹۲	رویکرد سیستمی.....
۹۳	الگوهای ارزیابی اثربخشی آموزش.....
۹۵	الگوی ارزیابی اثربخشی کرک پاتریک.....
۱۰۲	الگوی ارزشیابی سیپ.....
۱۰۷	مدل انتقالی.....
۱۰۹	تیپولوژی مدل انتقالی.....
۱۱۱	ویژگی‌های فردی.....
۱۱۱	ویژگی‌های آموزشی.....

۱۱۱	ویژگی‌های سازمانی.....
۱۱۲	مدل ارزشیابی اثربخشی سودمندی (بازگشت سرمایه).....
۱۱۴	مراحل ارزشیابی بر اساس مدل بازگشت سرمایه.....
۱۱۷	مراحل جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها برای محاسبه بازگشت سرمایه.....
۱۲۰	الگوی ارزشیابی IPOO.....
۱۲۲	گام‌های فرایند ارزشیابی در مدل IPOO.....
۱۲۷	منابع و مآخذ
۱۲۸	منابع فارسی.....
۱۳۶	منابع انگلیسی.....

پیشگفتار

قرن حاضر، قرن اختراعات، اشفافیت و پیشرفت‌های سریع در زمینه‌ی مختلف صنعت و تکنولوژی است. با توجه به دگرگونی‌های سریع و پرشتاب دانش و معلومات بشری، همه‌چیز به‌شدت در حال تغییر و تحول است. سازمان‌ها به‌عنوان یک سیستم باز با محیط در تعامل می‌باشند و برای تداوم حیات، نیازمند پاسخگویی به تغییرات محیطی هستند. از آنجایی که منابع انسانی، مهم‌ترین عامل و محور سازمان‌ها محسوب می‌شوند، تجهیز و آماده‌سازی آنان مزبور برای مواجهه با تغییرات، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و کلیه سازمان‌ها از نوع مأموریتی که دارند باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را به پرورش انسان‌ها در ابعاد مختلف اختصاص دهند. جوامع نوین به انسان‌های متخصصی نیاز دارند که بتوانند با بینش مناسب، مجموعه‌های از مهارت‌های مختلف را در مشاغل متعدد به‌کارگیرند. انسان‌هایی که با خلاقیت، ابتکار، دانش و مهارت گسترده، ضمن انجام دادن بهینه مأموریت‌های شغلی، به تحقق اهداف سازمانی خود کمک کنند. نیروی انسانی کارآمد و متخصص، یکی از اساسی‌ترین عوامل مؤثر در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هر کشور محسوب می‌شود و آموزش و تجهیز نیروی انسانی به مهارت‌ها

و تخصص‌های موردنیاز هر شغل از مهم‌ترین راه‌های رسیدن به اهداف توسعه به حساب می‌آید. بین آموزش و تربیت نیروی انسانی ماهر از یک‌سو و تحقق فرآیند رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی از سوی دیگر، رابط‌های متقابل وجود دارد که پویایی آن در درجه اول به سطح تکامل کیفی و میزان اطلاعات و دانش فنی کارکنان بستگی مستقیم دارد. آموزش‌های تخصصی و ضمن خدمت کارکنان برای بهبود عملکرد آن‌ها ضروری است. یک برنامه آموزشی، زمانی مفید است که شواهد قابل اطمینان از تأثیر آموزش بر بهبود رفتار و عملکرد کارکنان و منافع سازمانی داشته باشد.

این امر اهمیت برنامه‌ریزی در آموزش رسمی و تربیت انسانی را مشخص می‌سازد. برنامه‌ریزی درس، تنظیم طرح درس و تهیه طرح و نقشه‌ی علمی برای آموزش، موجب پیشگیری از اتلاف وقت و به هدر رفتن سرمایه‌های انسانی و مادی می‌شود. درمجموع آموزش‌های مبتنی بر برنامه‌ریزی و طراحی برنامه درسی، اقدامات آموزشی را با تفکر و تصمیم‌گیری، آیندنگری و حل مشکل، مبتنی بر اصول و روش‌های علمی همراه می‌سازد. کلاس‌های فعالیت‌ها را در مسیر اهداف از پیش تعیین‌شده سوق می‌دهد و نهایتاً انجام صحیح آن منجر به افزایش کارایی و اثربخشی آموزش خواهد شد. از این‌رو، هرگونه آموزش، اعم از رسمی، غیررسمی و ضمن خدمت، هنگامی موفق خواهد بود که هدف یا اهداف آموزشی مشخص و مطلوبی را، دنبال کند و مبتنی بر اصول، فنون و مهارت‌های برنامه‌ریزی باشد.