

بسم الله الرحمن الرحيم

تغییر و نوآوری آموزشی

تألیف:

دکتر تقی اکبری

عضو هیات علمی دانشگاه محقق اردبیلی

9

مهدیه بایرام زاده سفیدگر

سکینه بیگ زاده

دبیر آموزش و پرورش اردبیل

سرشناسه	:	اکبری، تقی، ۱۳۵۰-
عنوان و نام پدیدآور	:	تغییر و نوآوری آموزشی / تألیف تقی اکبری، مهدیه بایرام‌زاده‌سفیدگر، سکینه بیگ‌زاده.
مشخصات نشر	:	اردبیل: انتشارات محقق اردبیلی، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	:	۳۰۲ ص.
شابک	:	۵-۷۷۴-۳۴۴-۶۰۰-۹۷۸
وضعیت نویسی	:	فیا
یادداشت	:	کتابنامه: ص. ۲۹۵-۳۰۲.
موضوع	:	یادگیری سازمانی -- نوآوری
موضوع	:	Organizational learning -- Technological innovations
موضوع	:	یادگیری سازمانی -- مدیریت
موضوع	:	Organizational learning -- Management
موضوع	:	نوآوری -- مدیریت
موضوع	:	Technological innovations -- Management
موضوع	:	نیروی انسانی -- آموزش
موضوع	:	Manpower -- Education
موضوع	:	آموزش حین خدمت
موضوع	:	Employees -- Training of
موضوع	:	تحول سازمانی
موضوع	:	Organizational change
موضوع	:	آموزش و پرورش -- آینده نگری
موضوع	:	Education -- Forecasting
شناسه افزوده	:	بایرام‌زاده، مهدیه، ۱۳۷۴ -
شناسه افزوده	:	بیگ‌زاده، سکینه، ۱۳۷۲-
رده بندی کنگره	:	۸۲/۵۸HD
رده بندی دیویی	:	۳۱۲۴/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	:	۷۶۴۳۱۹۹
وضعیت رکورد	:	فیا

نام کتاب: تغییر و نوآوری آموزشی

مولفان: دکتر تقی اکبری - مهدیه بایرام زاده سفیدگر

سکینه بیگ زاده

محقق اردبیلی

نوبت و سال چاپ: ۱۴۰۰

تیراژ: ۱۰۰۰

قیمت: ۵۰۰۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۳۴۴-۷۷۴-۵

آدرس: اردبیل سه راه دانش بازار معطری طبقه فوقانی پ ۸ تلفن ۳۳۲۴۰۰۸۱

فهرست مطالب

مقدمه

فصل ۱: مفاهیم تغییر و نوآوری در سازمان

- تغییر و نوآوری در سازمان ۱۰
- تغییر و نوآوری در مکاتب ۱۵
- تئوری های تغییر ۱۹
- ماهیت تغییر سازمانی ۲۲
- انواع تغییر در سازمان ۳۰
- نوآوری در سازمان ۵۶

فصل ۲: رویکردها و الگوها

- رویکردهای حاکم بر تغییر در نظام آموزش و برنامه درسی ایران ۶۰
- دیدگاه مدرن تغییر سازمانی ۷۲
- دیدگاه پست مدرن تغییر سازمانی ۷۹

فصل ۳: تحولات جهانی و نسبت آن با نوآوری آموزشی

- مقدمه ۸۶
- زمینه ظهور پارادایم جهانی شدن ۸۹
- وجه تمایزهای جهانی شدن ۹۲
- چالشهای سازمانها در فرایند جهانی شدن ۹۷
- هویت ملی و جهانی شدن ۱۰۱
- زمینه نوآوری در آموزش و پرورش ۱۰۷
- تاثیر جهانی شدن بر آموزش و پرورش ۱۱۲

فصل ۴: مقاومت در برابر تغییر

- مقدمه ۱۱۶
- مقاومت فردی ۱۱۹
- مقاومت سازمانی ۱۲۳
- مدیریت مقاومت در برابر تغییر ۱۳۱
- مواجهه با مقاومت ۱۳۲

فصل ۵: نقش و کارکرد رهبران در تغییر و نوآوری

- مقدمه ۱۳۸
- رابطه فرهنگ سازمانی و نوآوری ۱۳۹
- رابطه جوسازمانی و نوآوری ۱۴۸
- رابطه رهبری و نوآوری در سازمان ۱۵۱
- مدیریت دانش و خلاقیت و نوآوری سازمانی ۱۶۷
- مدیریت دانش ۱۷۰

فصل ۶: نوآوری در مدیریت و فرایند یادگیری و آموزش

- مقدمه ۱۸۰
- یادگیری سازمانی ۱۸۱
- مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و نوآوری ۱۹۰
- نوآوری در آموزش و خلاقیت در یادگیری ۱۹۴

فصل ۷: نوآوری در حل مساله و بهبود کارآفرینی در سازمان

- مقدمه ۲۰۲
- شیوه نوین حل مساله ۲۰۶
- تاثیر دانش بر مدیریت نوآوری ۲۱۰
- نوآوری در حل مساله و بهبود کارآفرینی در سازمان ۲۱۱
- سیر تاریخی مفهوم کارآفرینی ۲۱۷
- انواع مدل‌های کارآفرینی از گذشته تا امروز ۲۲۰
- مراحل کارآفرینی سازمانی ۲۲۷
- انواع مدل‌های کارآفرینی در سازمان ۲۲۸
- مدیریت و نقش حمایتی او در سازمان کارآفرین ۲۳۰
- موانع و محدودیت‌های کارآفرینی در سازمان ۲۴۵

فصل ۸: رهبری فرایند آموزش با رویکرد کارآفرینی

- مقدمه ۲۵۰
- راهکارهایی برای تغییر و نوآوری آموزشی ۲۶۴

مقدمه

اهمیت تغییر و تحول مثبت بر کسی پوشیده نیست، چرا که تغییر و تحول از اهم نیازهای آینده و مفهومی چند سطحی و فراگیر در راستای یک چشم انداز مطلوب است. از سویی سازمانهای موفق در جهان امروز سازمانهایی هستند که تغییر و تحول را در چهارچوب تشکیلاتی خود بگنجانند. سازمان یک پدیده اجتماعی متشکل از انسانها است و انسانها نیازهای متعدد و متغیری دارند، بنابراین لزوم تحول در سازمانها در جهت پاسخگویی به نیازهای بشری همواره مشهود است و احساس نیاز به مدیریت بر روی این تحولات بیش از پیش خود را نمایان می سازد.

در نظریه تغییر و تحول سازمانی، اصلاح چشم انداز فعلی سازمان با حمایت رهبران عالی سازمان مطرح شده است،^۱ که این تغییر چشم انداز صرفاً از طریق فرهنگ سازمانی میسر می گردد.

نوآوری به مفهوم خلق یا اقتباس ایده های جدید است (دمانپورو شنایدر^۱، ۲۰۰۶)، به عبارت دیگر، نوآوری شامل احیا، گسترش تولیدات، خدمات، بازارها، توسعه اسلوب های جدید تولید و استقرار نظام های مدیریتی جدید است (گراسان و اپایدین^۲، ۲۰۰۹)، درحالی که نوآور بودن خصوصیات درونی، نهادینه شده، گرایش و توانمندی برای نوآوری است، که در تمام اجزاء و ابعاد سازمان نهادینه شده است و به صورت رویه های کاری و روح حاکم بر حرکات و سکنات سازمان درآمده است (والش، لینچ و هرگتن^۳، ۲۰۰۹). سازمان نوآور، سازمانی است که نوآوری را در تمام نقاط سازمان، در تمام جنبه های کسب و کار و در میان تمام اعضای

^۱ Damanpour & Schneider

^۲ Grossan & Apaydin

^۳ Walsh, Lynch & Harrington