

طراحی مدل نیازسنجی آموزشی در سطح سازمانی، شغلی، فردی

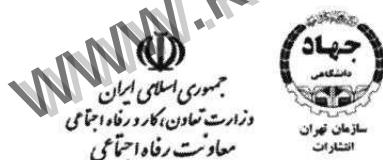
(بومی سازی مدل نیازسنجی آموزشی)

www.ketab.ir

تهیه و تنظیم:

پژوهشکده مطالعات توسعه سازمان جهاد دانشگاهی تهران

سرشناسه	سازمان جهاد دانشگاهی تهران، پژوهشکده مطالعات توسعه
عنوان و نام پدیدآور	طراحی مدل نیازسنجی آموزشی در سطح سازمانی، شغلی، فردی (بومی سازی مدل نیازسنجی آموزشی) // تهیه و تنظیم پژوهشکده مطالعات توسعه سازمان جهاد دانشگاهی تهران؛ زیر نظر لادن حیدری، سیدحسین سیدی، فاطمه پرتوزاده؛ به سفارش دفتر نوسازی و تحول اداری، گروه برنامه‌ریزی و آموزش و بهسازی منابع انسانی وزارت ارشاد اسلامی، پژوهشگاه مطالعات توسعه سازمان جهاد دانشگاهی تهران.
مشخصات نشر	تهران: سازمان جهاد دانشگاهی تهران، انتشارات، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	۱۵۴ص.؛ جدول، نمودار.
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۱۳۳-۵۳۹-۶-۶
وضعیت فهرست نویسی	فیبیا
یادداشت	کتابنامه: ص. ۱۴۳-۱۵۴.
موضوع	آموزش حین خدمت -- ایران -- نیازسنجی -- نمونه‌پژوهی
موضوع	Employees -- Training of -- Iran -- Needs assessment -- Case studies:
موضوع	آموزش حین خدمت -- ایران -- برنامه‌ریزی -- نمونه‌پژوهی
موضوع	Employees -- Training of -- Iran -- Planning -- Case studies:
موضوع	نیازهای آموزشی -- ایران -- ارزشیابی -- نمونه‌پژوهی
موضوع	Training needs -- Iran -- Evaluation -- Case studies:
موضوع	نیروی انسانی -- ایران -- آموزش -- نمونه‌پژوهی
موضوع	Manpower -- Iran -- Education -- Case studies:
شناسه افزوده	حیدری، لادن، ۱۳۵۷-
شناسه افزوده	سیدی، سیدحسین، ۱۳۴۶-
شناسه افزوده	پرتوزاده، فاطمه، ۱۳۳۴-
شناسه افزوده	سازمان جهاد دانشگاهی تهران، انتشارات
شناسه افزوده	ایران، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، دفتر نوسازی و تحول اداری، گروه برنامه‌ریزی آموزشی و بهسازی منابع انسانی
رده بندی کنگره	HF ۵۵۴۹/۵
رده بندی دیویی	۳۴۰.۵۵/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	۸۴۷۱۶۶۴
اطلاعات رکورد کتابشناسی	فیبیا



♦ نام کتاب: طراحی مدل نیازسنجی آموزشی در سطح سازمانی، شغلی، فردی (بومی سازی مدل نیازسنجی آموزشی)

♦ تهیه و تنظیم: پژوهشکده مطالعات توسعه سازمان جهاد دانشگاهی تهران

♦ زیر نظر: لادن حیدری، سیدحسین سیدی، فاطمه پرتوزاده

♦ ناشر: انتشارات سازمان جهاد دانشگاهی تهران

به سفارش دفتر نوسازی و تحول اداری، گروه برنامه‌ریزی و آموزش و بهسازی منابع انسانی وزارت ارشاد اسلامی و پژوهشگاه مطالعات توسعه سازمان جهاد دانشگاهی تهران

♦ چاپ و صحافی: رامین

♦ نوبت چاپ: اول - پاییز ۱۴۰۰

♦ قیمت: ۴۰۰۰۰ تومان

♦ شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۱۳۳-۵۳۹-۶-۶

♦ نشانی: تهران - صندوق پستی ۱۸۶ - ۱۳۱۴۵

♦ تلفن: ۶۶۹۵۴۳۸ - تلفکس: ۶۶۴۶۴۹۴۱

♦ مراکز پخش: خانه کتاب دانشگاه: ۶۱۱۱۲۸۵۰ - فروشگاه الکترونیک: 16book.ir

این اثر، مشمول قانون حمایت مولفان، مصنفان و هنرمندان مصوب ۱۳۴۸ است. هر کس تمام یا قسمتی از این اثر را بدون اجازه مولف یا ناشر تکثیر و کپی برداری کند، مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت.

۱۱	پیشگفتار
۱۳	فصل اول: کلیات طرح
۱۵	مقدمه
۱۶	۱-۱ بیان مسئله
۱۹	۲-۱ ویژگی‌های این طرح
۱۹	۳-۱ اهداف طرح
۱۹	۳-۱-۱ اهداف عملیاتی طرح
۱۹	۴-۱ سؤالات طرح
۲۰	۵-۱ واژگان و اصطلاحات
۲۰	۵-۱-۱ نیازسنجی آموزشی
۲۰	۵-۱-۲ شناسندگی
۲۰	۵-۱-۳ دوره‌های آموزشی
۲۱	۵-۱-۴ طراحی دوره آموزشی (بسته آموزشی)
۲۱	۵-۱-۵ نردبان آموزشی
۲۱	۵-۱-۶ کمیته کنترل کیفیت
۲۱	۵-۱-۸ استانداردهای مبنادر ارائه شرح خدمات
۲۲	۶-۱ روش انجام طرح
۲۴	۷-۱ مراحل انجام طرح
۲۵	۸-۱ جمع‌بندی
۲۷	فصل دوم: مبانی نظری
۲۹	مقدمه
۳۰	۱-۲ بخش اول: مدیریت منابع انسانی
۳۰	۱-۲-۱ آموزش و بهسازی منابع انسانی
۳۲	۱-۲-۲ دلایل و ضرورت آموزش و بهسازی منابع انسانی
۳۴	۱-۲-۳ سناریوها و جهت‌گیری‌ها در آموزش و یادگیری سازمانی
۳۷	۱-۲-۴ تاریخچه آموزش در سازمان‌ها
۳۸	۱-۲-۵ ویژگی‌های نظام آموزشی و بهسازی غیر مؤثر
۴۱	۱-۲-۶ شاخص‌های آموزش مؤثر
۴۲	۱-۲-۷ تسهیل‌کننده‌های اجرای برنامه‌های آموزشی در سازمان

۴۸	۱-۲-۸ موانع اجرای مؤثر برنامه‌های آموزشی و یادگیری در سازمان‌ها
۵۰	۱-۲-۹ فرایند طراحی نظام آموزش
۵۸	۱-۲-۱۰ ارزشیابی دوره‌های آموزشی
۵۸	۱-۲-۱۱ بخش دوم: الگوهای آموزش و توسعه منابع انسانی
۵۸	۱-۲-۱۱-۱ الگوی اشریچ
۶۱	۱-۲-۱۱-۲ الگوی لینتون و یاریک
۶۲	۱-۲-۱۱-۳ الگوی اثربخشی بیشتر (افزایش یافته)
۶۳	۱-۲-۱۱-۴ الگوی اسلومن
۶۳	۱-۲-۱۱-۵ الگوی ساده
۶۴	۱-۲-۱۱-۶ الگوی گلدشتاین
۶۶	۱-۲-۱۱-۷ الگوی سرمایه‌گذاری در انسان
۶۶	۱-۲-۱۱-۸ بخش سوم: مبانی تجزیه و تحلیل مشاغل و نیازسنجی آموزشی
۶۶	۱-۲-۱۱-۹ تعریف نیاز
۶۷	۱-۲-۱۱-۱۰ تعریف نیازسنجی
۷۹	۱-۲-۱۱-۱۱ بخش چهارم: آموزش مبتنی بر شایستگی و مبانی نظری مدل شایستگی
۷۹	۱-۲-۱۱-۱۲ مقدمه
۸۱	۱-۲-۱۱-۱۳ خاستگاه و مفهوم شایستگی
۸۲	۱-۲-۱۱-۱۴ سطوح شایستگی
۸۲	۱-۲-۱۱-۱۵ ابعاد شایستگی
۸۳	۱-۲-۱۱-۱۶ کاربرد شایستگی‌ها در طراحی برنامه‌های آموزشی
۸۴	۱-۲-۱۱-۱۷ مدل‌های شایستگی
۸۸	۱-۲-۱۱-۱۸ مدل شایستگی در عمل
۹۱	۱-۲-۱۱-۱۹ آموزش و بهسازی منابع انسانی مبتنی بر شایستگی
۹۵	۱-۲-۱۱-۲۰ بخش پنجم: جایگاه آموزش در اسناد بالادستی
۹۵	۱-۲-۱۱-۲۱ خاستگاه و اصولی کلی
۹۵	۱-۲-۱۱-۲۲ کلیات نظام آموزش
۱۰۰	۱-۲-۱۱-۲۳ فرایند آموزش کارکنان دولت
۱۰۳	۱-۲-۱۱-۲۴ ساختار آموزش‌های کارمندان و مدیران
۱۰۹	۱-۲-۱۱-۲۵ مهارت‌شناسی
۱۱۰	۱-۲-۱۱-۲۶ برون‌سیاری فعالیت‌های آموزشی
۱۱۰	۱-۲-۱۱-۲۷ گواهی‌نامه‌های آموزشی، امتیازات و سازوکارهای انگیزشی آموزش‌ها
۱۱۴	۱-۲-۱۱-۲۸ مدیریت اطلاعات و ارزشیابی آموزش کارمندان دولت

پیشگفتار

امروزه بحث آموزش تخصصی در سازمان‌ها، یکی از مباحث مهم مدیریتی است. شناخت نیازسنجی آموزشی در هر سازمانی می‌تواند به مفاهیم اساسی آموزش کمک کند.

نیازسنجی آموزشی بخشی از فرآیند برنامه‌ریزی آموزشی است که به عنوان ابزاری در خدمت سازمان برای تأمین اهداف آن سازمان است. بنابراین شناخت اهداف سازمان در اولویت کار برای نیازسنجی و در نهایت برنامه‌ریزی آموزشی است.

اولین و اساسی‌ترین گام در تدوین و اجرای برنامه آموزشی، اجرای صحیح و مبتنی بر واقعیت فرایند نیازسنجی است. نیازسنجی در حقیقت سنگ‌زیرین ساختمان آموزش است و هر قدر این سنگ زیرین بنیانی‌تر و مستحکم‌تر باشد، بنای روی آن محکم‌تر و آسیب‌ناپذیر خواهد بود. در قلمرو آموزش، نیازسنجی به عنوان یکی از مؤلفه‌های اساسی و ضروری فرایند برنامه‌ریزی در نظر گرفته می‌شود و هر کجا که مسئله تدوین طرح‌ها و اتخاذ مجموعه‌ای از تدابیر آموزشی مطرح باشد، از نیازسنجی به طور مکرر یاد می‌شود و مبنای منطقی هر برنامه وجود نیاز یا مجموعه‌ای از نیازهاست.

نیازسنجی در واقع فرایند جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات است که بر اساس آن نیازهای افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و جوامع مورد شناسایی قرار می‌گیرد. گام آغازین در فرایند برنامه‌ریزی، شناسایی هدف‌ها یا نقاط مطلوب است. هدف‌ها عموماً ریشه در نیازها دارند. از این رو برای طراحی و اجرای برنامه‌های واقع‌بینانه و اثربخش، ضرورت دارد تا نیازها دقیقاً سنجیده و بر اساس نیازها، اهداف ویژه برنامه تدوین شوند و سپس مجموعه اقدامات و وسایلی که به بهترین وجه نیازها را محقق می‌سازند، پیش‌بینی شوند. شناخت و تحلیل اثربخش نیازهای آموزشی، پیش‌نیاز یک سیستم آموزشی موفق است.

هدف از تدوین و تسلیم این گزارش بررسی مبانی نظری پژوهش و ارائه چارچوب بومی‌سازی شده به‌روزرآوری نیازهای آموزشی مشاغل وزارت فرهنگ و ارشاد و تدوین سند شایستگی‌های آنان با در نظر داشتن سه محور سازمان، شغل و شاغل می‌باشد. از این رو، در این گزارش ابتدا مبانی نظری، تئوری‌ها، مفاهیم اساسی و الگوهای رایج نیازسنجی آموزشی و کاربرد آن‌ها تشریح می‌شود و در نهایت در بخش پایانی گزارش با عنایت به دیدگاه بهینه‌کاوانه و نیز در نظر گرفتن مجموعه نکاتی که در جلسات کنترل کیفیت

طرح که تا این گام از تدوین گزارش سازمان مد نظر بوده، چارچوب نظری و الگوی مفهومی تجزیه و تحلیل مشاغل و فرآیند تدوین سند شایستگی، ارائه می‌گردد. این گزارش از سه فصل به طور کلی تشکیل شده است؛ در فصل اول به کلیات طرح پرداخته شده است؛ فصل دوم مبانی نظری یادگیری و توسعه سازمانی در قالب پنج بخش تشریح شده است؛ بخش اول: مفاهیم آموزش و توسعه، بخش دوم: الگوهای آموزش و توسعه منابع انسانی، بخش سوم: مبانی تجزیه و تحلیل مشاغل و نیازسنجی آموزشی، بخش چهارم: مبانی نظری شایستگی و مدل شایستگی، بخش پنجم: جایگاه آموزش در اسناد بالادستی مورد مطالعه قرار گرفته است. در فصل سوم، ساختار و جایگاه وزارتخانه بررسی شده است. نهایتاً در فصل چهارم به معرفی طرح نیازسنجی آموزشی مشاغل وزارت فرهنگ و ارشاد از منظر روش شناسی پرداخته شده است.

لازم است از تلاش صمیمانه و مجدانه کلیه همکاران محترم وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی و محققان و پژوهشگران پژوهشکده مطالعات توسعه که در انجام این پژوهش از هیچ تلاشی فروگذار نکردند تشکر و قدردانی شود. اسامی برخی از همکاران که در تهیه این گزارش ما را یاری رساندند عبارت‌اند از: لادن حیدری- سید حسین سیدی- فاطمه پرتوزاده- رضا خانی- سعید رزمی- مهدی احدی- فاطمه صباغ‌پور- فریبا امیری- آریتا رحمتی زاده- فاطمه گنابادی.

نام و نام خانوادگی همکاران مجری طرح:

ردیف	نام و نام خانوادگی	مسئولیت	حوزه تخصصی	مقطع
۱	تیمور مرجانی	مدیر طرح	مدیریت منابع انسانی	دکتری
۲	محمد ولدخانی	مشاور	مدیریت منابع انسانی	دانشجوی دکتری
۳	فرحناز غلمانی	مدیر اجرایی همکار اصلی	مدیریت منابع انسانی	کارشناسی ارشد
۴	عباس احمدی	همکار اصلی	مدیریت آموزشی	کارشناسی ارشد
۵	عاطفه طالبلو	همکار اصلی	مدیریت منابع انسانی	کارشناسی ارشد