

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	مقدمه
۳	فصل اول: آموزش و بهسازی منابع انسانی: مفاهیم اساسی
۳	مقدمه
۵	مفاهیم و اصطلاحات اساسی
۱۱	رابطه آموزش با یادگیری
۱۲	هدف‌ها و نقش آن‌ها در آموزش
۱۶	ویژگی‌های آموزش فعال
۱۹	خلاصه فصل
۱۹	نمونه سؤالات فصل
۲۰	فصل دوم: روان‌شناسی یادگیری و انگیزش
۲۰	یادگیری چیست؟
۲۲	نظریه‌های یادگیری
۴۱	سبک‌های یادگیری
۵۰	انگیزش و یادگیری
۵۳	سبک‌های انگیزش یادگیری
۵۵	بُعد اجتماعی یادگیری
۵۶	خلاصه فصل
۵۷	نمونه سؤالات فصل
۵۸	فصل سوم: مبانی نظری آموزش بزرگسالان در سازمان
۵۸	مقدمه
۵۹	پداگوژی
۶۱	آندراگوژی
۶۹	هیوتاگوژی

صفحه	عنوان
۷۷	سینرگوژی
۸۶	پی‌یراگوژی
۹۰	خلاصه فصل
۹۱	نمونه سؤالات فصل
۹۲	فصل چهارم: روش‌های آموزش کلاسیک (مبتنی بر کلاس درس)
۹۲	مقدمه
۹۳	سخنرانی
۹۹	یادگیری مسئله محور
۱۰۲	ایفای نقش
۱۰۸	نمایش کار
۱۱۰	مهارت‌آموزی فعال
۱۱۲	یادگیری کنش مند
۱۱۴	تصویرسازی ذهنی
۱۱۵	تکالیف نوشتاری
۱۱۷	گروه‌های مطالعاتی
۱۱۸	یادگیری پازلی
۱۱۹	مسابقات یادگیری
۱۲۰	مشاهده
۱۲۲	بازی
۱۲۴	مطالعه موردی
۱۲۶	تدریس هدایت شده
۱۲۷	جستجوی گروهی
۱۲۸	جستجوی اطلاعات
۱۲۹	بحث گروهی
۱۳۳	تدریس خصوصی
۱۳۴	مصاحبه
۱۳۵	گوش دادن و مشاهده کردن
۱۳۶	پنل
۱۳۶	روش گلوله برفی
۱۳۷	گروه‌های درمانی
۱۳۷	تورها و بازدیدهای میدانی

صفحه	عنوان
۱۳۸	کارگاه
۱۳۸	یادگیری قراردادی
۱۳۹	نظام‌های فردی شده آموزش
۱۴۰	یادگیری تجربی
۱۴۳	کدام روش تدریس اثربخش تر است؟
۱۴۴	خلاصه فصل
۱۴۵	نمونه سؤالات فصل
فصل پنجم: راهکارهای بهسازی و روش‌های آموزش حین شغل	
۱۴۶	کارورزی
۱۴۷	تفویض کار
۱۴۹	روش یادگیری ثانویه
۱۵۲	سایه‌سازی
۱۵۵	ارتقای موقت
۱۵۸	چرخش شغلی
۱۶۰	مربیگری
۱۶۳	منتورینگ
۱۷۰	خلاصه فصل
۱۷۵	نمونه سؤالات فصل
فصل ششم: روش‌های آموزش الکترونیکی و تلفیقی	
۱۷۶	الف) روش‌های آموزش الکترونیکی
۱۷۷	وبینار
۱۷۷	بازی‌های جدی
۱۸۱	یادگیری الکترونیکی
۱۸۴	یادگیری مبتنی بر تلفن همراه
۱۸۷	محیط‌های یادگیری شخصی
۱۹۰	موک
۱۹۳	واقعیت مجازی
۱۹۸	واقعیت افزوده
۲۰۱	محیط‌های یادگیری مدیریت شده
۲۰۳	بازی‌های واقعیت جایگزین
۲۰۷	شبیه‌ساز
۲۰۹	

صفحه	عنوان
۲۱۳	ب) یادگیری تلفیقی
۲۱۸	خلاصه فصل
۲۱۸	نمونه سؤالات فصل
۲۲۰	فصل هفتم: سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی
۲۲۰	یادگیری سازمانی چیست؟
۲۲۱	برداشت‌های متفاوت از مفهوم یادگیری سازمانی
۲۲۳	مکانیسم‌ها و منابع یادگیری سازمانی
۲۲۴	حلقه علی ریسک‌پذیری گروهی
۲۲۶	سازمان یادگیرنده چیست؟
۲۳۰	سطوح و انواع یادگیری در سازمان یادگیرنده
۲۳۱	عوامل مؤثر در شکل‌گیری سازمان یادگیرنده
۲۳۲	خلاصه فصل
۲۳۲	نمونه سؤالات فصل
۲۳۴	منابع و مآخذ

مقدمه

در دهه‌های اخیر، آموزش و بهسازی منابع انسانی از مرحله شعار فراتر رفته است و سازمان‌های بزرگ دنیا تلاش کرده‌اند تا سرمایه‌گذاری عمده‌ای در حوزه توسعه کارکنان انجام دهند. هنگامی که بحث از ضرورت آموزش به میان می‌آید طبیعتاً داده‌های حاصل از ارزشیابی برنامه‌های آموزشی می‌توانند در توجیه این ضرورت یاری‌رسان باشند؛ اما به نظر می‌رسد در بخش عمده‌ای از دنیای توسعه‌یافته امروز، عصر توجیه ضرورت پایان یافته باشد چرا که سعی سازمان‌های بزرگ دنیا بیشتر بر آن است تا روش‌های کارآمدی را جهت بهبود آموزش‌ها و توسعه عملکرد کارکنان خود مورد استفاده قرار دهند. گزارش‌های سالیانه‌ای که در سال‌های اخیر از سوی مؤسسات معتبر منتشر می‌شوند نیز عمدتاً میزان به کارگیری روش‌های مختلف آموزشی را در عمل به تصویر کشیده‌اند. در کشور ما انتشار آثار مرتبط با حوزه توسعه کارکنان پس از تأسیس انجمن ایرانی آموزش و توسعه منابع انسانی و راه‌اندازی مقطع کارشناسی ارشد رشته آموزش و بهسازی منابع انسانی در دانشگاه شهید بهشتی شدت گرفت، به طوری که در طی سال‌های گذشته ده‌ها کتاب در این زمینه منتشر شده و مقالات متعددی نیز به چاپ رسیده‌اند؛ اما در بین این آثار کمتر اثری را می‌توان یافت که به طور اخص روش‌های آموزش کارکنان را تشریح کرده باشد. لذا در این کتاب تلاش شده است با بررسی مهم‌ترین آثار منتشرشده در حوزه راهبردهای تدریس و توسعه منابع انسانی، این ضعف مهم برطرف گردد. روش‌های طرح‌شده در این کتاب با توجه به آخرین تحولات روان‌شناختی و بر مبنای آثار بزرگ این رشته نگاشته شده‌اند و سه حوزه روش‌های کلاسیک، راهبردهای حین شغل و راهکارهای آموزش مجازی را شامل می‌شوند. سازمان‌های موفق سازمان‌هایی هستند که بتوانند بنا بر نیاز و با توجه به شرایط خود این روش‌ها را به طور متعادل به کار گیرند. تأکید بیش از حد و غیرمنطقی بر هر کدام از روش‌های فوق نه تنها مانع اثربخشی است، بلکه نوعی روزمرگی را نیز در وضعیت کاری ادارات آموزش ایجاد خواهد کرد. نکته شایان توجه این است که به کارگیری روش‌های توصیه‌شده در این کتاب باید به طور نظام‌مند صورت پذیرد و زیرنظام‌هایی چون نیازسنجی، طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی، ارزشیابی آموزشی و حتی

بهبود عملکرد را باید به عنوان شاخص‌هایی مهم در انتخاب هر روش مدنظر قرار داد. همچنین ماهیت شغلی هر سازمان (تولیدی، خدماتی و بازرگانی) باعث خواهد شد تا برخی روش‌ها مطابق با مأموریت آن سازمان بیشتر مورد استفاده قرار گیرند و این نوع تصمیم‌گیری اقتضایی را باید به عنوان نقطه قوت یک نهاد برشمرد. در نهایت، امیدواریم که چاپ اثر حاضر بر انتشار آثار بیشتر و متفاوت‌تر در زمینه راهبردهای نوین آموزش و توسعه منابع انسانی، طلیعه‌ای باشد.