

مدیریت سه‌آی و یادگیری

www.ketab.ir

گردآورندگان و مؤلفان:

نسیم محمدی

(دکتری مدیریت آموزشی)

زهره عنایت قوی

(دانشجوی دکتری مدیریت برنامه ریزی درسی)



| | |
|-------------------------|--|
| سرشناسه | : محمدی، نسیم، ۱۳۶۵- |
| عنوان و نام پدیدآور | : مدیریت سه آی و یادگیری/مولفان نسیم محمدی، زهره عنایت‌قوی؛ ویراستار آسیه احمدی. |
| مشخصات نشر | : بجنورد: گسترش علوم نوین، ۱۴۰۰. |
| مشخصات ظاهری | : ۱۰۷ص:؛ مصور (رنگی)، جدول. |
| شابک | : 978-622-6911-62-7: ۳۷۰۰۰۰ ریال |
| وضعیت فهرست نویسی | : فیا |
| یادداشت | : کتابنامه: ص. ۹۲ - ۱۰۱. |
| موضوع | : آموزش از راه دور - آموزش به کمک کامپیوتر |
| موضوع | : Distance education-- Computer- assisted instruction |
| موضوع | : واقعیت مجازی در آموزش و پرورش |
| موضوع | : Virtual reality in education |
| موضوع | : آموزش بر پایه وب |
| موضوع | : Web-based instruction |
| موضوع | : آموزش از راه دور - آموزش به کمک کامپیوتر -- جنبه‌های روان‌شناسی |
| موضوع | : Distance education-- Computer- assisted instruction -- Psychological aspects |
| شناسه افزوده | : عنایت‌قوی، زهره، ۱۳۶۱- |
| رده بندی کنگره | : LC۵۸۰۳ |
| رده بندی دیویی | : ۳۷۱/۳۵۸ |
| شماره کتابشناسی ملی | : ۸۴۲۹۳۳۵ |
| اطلاعات رکورد کتابشناسی | : فیا |

مدیریت سه آی و یادگیری

| | | |
|--------------|----------------------------|---|
| عنوان کتاب: | گردآوردندگان و مؤلفان: | ■ |
| ویراستار: | نسیم محمدی، زهره عنایت قوی | ■ |
| طراح جلد: | آسیه احمدی | ■ |
| نوبت چاپ: | حسین قلی‌پور | ■ |
| شمارگان: | اول، تابستان ۱۴۰۰ | ■ |
| شابک: | ۱۰۰۰ جلد | ■ |
| تعداد صفحات: | ۷-۶۲ - ۶۹۱۱ - ۶۲۲ - ۹۷۸ | ■ |
| قیمت: | ۱۰۷ صفحه | ■ |
| انتشارات: | ۳۷۰۰۰۰ ریال | ■ |
| | گسترش علوم نوین | ■ |

فهرست مطالب

| صفحه | عنوان |
|---------|---|
| ۱..... | سخن نویسنده..... |
| ۲..... | مقدمه..... |
| ۶..... | اهمیت کتاب..... |
| ۹..... | مدیریت..... |
| ۱۱..... | مدیریت غیرمتمرکز..... |
| ۱۴..... | مدیریت سه آی (Idea .Information.Intelligence)..... |
| ۱۵..... | بررسی عوامل ساختاری سازمان سه آی..... |
| ۱۸..... | بررسی عوامل محتوایی سازمان سه آی..... |
| ۱۸..... | برخی از شاخصه‌های فرهنگی و محیطی بروز یک سازمان سه آی..... |
| ۱۹..... | پیش زمینه‌های محیط داخلی سازمان برای حرکت به سوی سازمان سه آی:..... |
| ۲۳..... | مدیریت سه آی: هوش..... |
| ۲۹..... | اصول هوش اخلاقی در مدیریت..... |
| ۳۱..... | مدیریت سه آی: ایده..... |
| ۳۱..... | چارچوب پیشنهادی (ایده پردازی)..... |
| ۳۸..... | مدیریت سه آی: اطلاعات..... |
| ۳۸..... | کاربرد اطلاعات در سازمان..... |
| ۴۱..... | نقش اطلاعات در سازمان..... |
| ۴۲..... | ابعاد و جنبه‌های گوناگون اطلاعات..... |
| ۴۲..... | الف) اتوماسیون اداری..... |
| ۴۲..... | ب) انواع کاربردها یا زیر سیستم‌های اتوماسیون اداری..... |
| ۴۳..... | کیفیت یادگیری آموزش مجازی..... |
| ۴۴..... | آموزش الکترونیکی (مجازی)..... |
| ۴۵..... | شیوه یادگیری در آموزش مجازی..... |
| ۴۷..... | آموزش مجازی در آموزش..... |
| ۵۰..... | یادگیری الکترونیکی؛ یک فعالیت آموزشی..... |
| ۵۱..... | کیفیت یادگیری الکترونیکی..... |
| ۵۲..... | رویکرد سازهگرایی شناختی در طراحی دروس الکترونیکی..... |
| ۵۵..... | عوامل بهبود کیفیت یادگیری در مراکز آموزش الکترونیکی..... |
| ۵۵..... | عوامل علی..... |

| | | |
|----|-------|---|
| ۵۶ | | عوامل انسانی |
| ۵۷ | | مدیریت |
| ۵۷ | | عوامل زمینه‌ای |
| ۵۹ | | عوامل محیطی |
| ۶۰ | | فناوری‌های تولید محتوا برای یادگیری الکترونیکی |
| ۶۰ | | طراحی مطالب یادگیری درونخطی |
| ۶۱ | | کارکرد مطالب |
| ۶۳ | | تاب آوری |
| ۶۵ | | چهارچوب مدل تاب آوری |
| ۶۶ | | استرس زاهای حاد |
| ۶۶ | | شرایط زیست محیطی |
| ۶۶ | | ویژگی‌های فردی |
| ۶۷ | | انواع تاب آوری |
| ۶۷ | | تاب آوری حقیقی |
| ۶۷ | | تاب آوری تلقیحی |
| ۶۸ | | تاب آوری خانوادگی |
| ۶۸ | | تاب آوری عمومی |
| ۶۹ | | تاب آوری و کنار آمدن |
| ۶۹ | | تاب آوری به عنوان یک فرآیند سازگاری پویا |
| ۷۰ | | الگوی تاب آوری و آسیب پذیری |
| ۷۲ | | نمونه تجارب آسیب زای روانی |
| ۷۳ | | تاب آوری و آسیب پذیری |
| ۷۴ | | شباهت بین مفهوم کیفیت زندگی و تاب آوری |
| ۷۵ | | پیامدهای تاب آوری |
| ۷۵ | | ارتباط تاب آوری و سلامت روان |
| ۷۶ | | ارتباط بین تاب آوری، مراحل رشد روانی شناختی اجتماعی |
| ۷۹ | | ویژگیهای تاب آوری |
| ۸۲ | | مطالعات مشابه |
| ۹۱ | | منابع فارسی |
| ۹۶ | | منابع انگلیسی |

سخن نویسنده

در زمانی نه چندان دور، سازمان‌ها در محیطی پایدار و باثبات به سر می‌بردند. به تدریج تغییرات مربوط به فناوری، اقتصاد، فرهنگ و سیاست به سرعت سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار داد اما امروزه مدیران سازمان‌ها دریافته‌اند که به یادگیری، به عنوان پدیده‌ای ارزشمند بنگرند و برای موفقیت در ایجاد آینده‌ای بهتر، سازمانی را پرورش دهند که به خوبی و به طور اثربخش و پایدار در جهت فراگیری باشد و برای حفظ بقای خود با دگرگونی‌ها هماهنگ گردد (دمیر^۱، ۲۰۱۸).

یکی از مهم‌ترین این ابزارها، آموزش و نهادینه کردن یادگیری است. ریشه واژه یادگیری از کلمه هندی و اروپایی (Leis) است که به معنای شیار انداختن یا دنبال کردن است. یادگرفتن به معنای تقویت توانایی به کمک تجربه‌ای است که از پیگیری امور بدست می‌آید. یادگیری همیشه در طی زمان و در مسیر زندگی واقعی بدست می‌آید (خان^۲، ۲۰۱۵).

با پیدایش عصر جدید و نوین سازمانی، امروزه تنها سازمانهایی که تفکرات بزرگ (بدون توجه به اندازه ظاهری) دارند از نظر کلی موفق و در عرصه رقابت پیش گیرنده و در نظام سازمان و مدیریت پویا و اثربخش می‌باشند، همچنین سازمان‌های یادگیرنده به عنوان مقصدی برای این نظام سازمانی، ریشه در تغییرات سریع و تحولات شدید محیطی دارد که ضرورت و اهمیت آن‌ها را تبیین می‌نماید. از طرفی با توسعه روزافزون شبکه‌های ارتباطی و فناوری اطلاعات، واژه‌های نو، ایده‌های نوین و اشکال بدیعی از فعالیتهای مرتبط با اینترنت و فناوری اطلاعات در حوزه‌های مختلف ظهور یافته‌اند.

مفاهیمی از قبیل تجارت الکترونیک، دولت الکترونیک، بازاریابی الکترونیک روز به روز در حال توسعه و گسترش هستند (رفیعی و غفاری، خرمی، ۱۳۹۶). از جمله حوزه‌های مرتبط با فناوری اطلاعات و ارتباطات که می‌تواند نقش مؤثری در انتقال دانش بشری داشته باشد، آموزش الکترونیکی است. این آموزش ترکیبی از فناوری و علم و هنر یاددهی و یادگیری است. هنگام ارائه آموزش در دوره‌های آموزش مجازی نیز نقش استاد از یک سخنران صرف در محیط

^۱- Demir

^۲ Khan



کلاس درس سنتی که وظیفه‌اش تنها انتقال پیام از طریق رسانه آموزشی به فراگیران است، به راهنما و مربی و هدایت‌کننده فعالیت‌های یادگیری فراگیران ارتقا یافته است (معصومی، ۱۳۹۲). از طرفی در یک جامعه رقابتی، هوشمند بودن به تنهایی کافی نیست و کسانی که در پی تولید یک ایده جدید از طریق دانش هستند به اطلاعات زیادی نیاز دارند که با آن کار کنند و ایده‌هایی در ذهن پرورانند.

سازمان خردمند برای اینکه دانش را به ارزش تبدیل کند از ماشین‌های هوشمند و افراد خبره استفاده می‌کند و به این منظور اطلاعات را در اختیار همه افراد قرار می‌دهند و زمانی که تمامی افراد از اطلاعات سری با خبر هستند در واقع تمامی افراد سازمان هوشمند محسوب می‌شوند. در حال حاضر سازمانها مجبور هستند از دارایی فکری خود استفاده می‌کنند (ضمیر، ۱۳۹۴)؛ در این خصوص باید گفت نزدیکترین نوع مدیریت به این حالت، مدیریت سه‌آی است، مدیریت سه‌آی به مفهوم ساده یعنی توانایی، مهارت و بهره‌مندی از ابزارها و ابزارهای دیجیتال (تجهیزات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری) به منظور تولید، پردازش، نگهداری، جمع‌آوری، ذخیره، حفاظت، توزیع، انتقال و بازیابی داده‌ها و اطلاعات به شکلی مطمئن و امن جهت بهبود در وضعیت عملکرد سازمان؛ به عبارت دیگر مدیریت مطالعه، طراحی، توسعه، پیاده‌سازی، پشتیبانی یا مدیریت سیستم‌های اطلاعاتی مبتنی بر علم رایانه، خصوصاً برنامه‌های نرم‌افزاری و سخت‌افزار با رعایت امور امنیتی بر روی بسترهای زیرساختی به همراه امور نشر و انتقال دیتا و اطلاعات را می‌گویند (رضوانی و گرابلی نژاد، ۱۳۹۰).

مقدمه

امروزه آموزش و پرورش به عنوان یکی از سازنده‌ترین سازمانها و از ارکان اساسی برای توسعه آموزشی، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی جامعه مطرح است. این سازمان، از عناصر مختلفی تشکیل شده است که هر کدام از این عناصر در پیشبرد اهداف آن مؤثرند. معلم، به عنوان یکی از عناصر، اهمیت خاصی دارد و رضایت او می‌تواند در تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش تأثیر بسزایی داشته باشد؛ آمار دانش‌آموزان کشور بالغ بر ۱۲ میلیون و ۷۹۵ هزار و ۵۲۵ نفر است و این



مهمترین دلیل برای انجام این پژوهش است؛ هدف از آموزش همانا تسهیل یادگیری است (شعبانی، ۱۳۹۰). با نگاهی ساده می‌توان گفت حدود ۲۰ میلیون از جمعیت کشور با امر یادگیری و آموزش بصورت مستقیم و غیرمستقیم (خانواده‌ها) درگیر می‌باشند و چه ضرورتی مهمتر از این همه جمعیت درگیر در امر تعلیم و تربیت؛ تحول و تکامل فناوری اطلاعات، همه بخش‌های جامعه، از جمله حوزه آموزش را تحت تأثیر قرار داده است. همچنین از حوزه‌های مرتبط با فناوری اطلاعات و ارتباطات که می‌تواند نقش مؤثری در انتقال دانش بشری داشته باشد، آموزش الکترونیکی^۱ (آموزش مجازی^۲) است (لرکیان، ۱۳۹۰). مطالعات انجام شده در ارتباط با برنامه‌های توسعه هزاره سوم تا سال ۲۰۲۰ در اغلب کشورها، نشان‌دهنده محوری بودن نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات در این گونه برنامه‌هاست. فناوری اطلاعات و ارتباطات را می‌توان به عنوان ابزاری نیرومند و قوی برای ارتقای کیفیت و کارآیی آموزش مورد استفاده قرار داد، به گونه‌ای که شیوه‌های سنتی آموزش را دستخوش تغییر قرار دهد و دیگر نیازی به حضور فیزیکی در کلاس‌های درس نباشد.

آموزش مجازی، توجه و عنایت هر چه بیشتر برنامه‌ریزان آموزشی را به خود معطوف داشته است و تنها یک امر جایگزین به شمار نمی‌رود، بلکه یک ضرورت است (راسچک^۳، ۲۰۱۲)؛ آموزش مجازی باید با راه‌های ایجاد فضای ارتباطی گرم و صمیمی، آغارگری و هدایت بحث، ارزشیابی از آموخته‌ها و ارائه بازخورد، طراحی فعالیت‌های گوناگون یادگیری و مدیریت فرایند آموزش آشنایی داشته باشد (بارن، کوریا و تامپسون^۴، ۲۰۱۱). کیفیت یادگیری یکی از هدف‌های آموزشی است که این هدف در گرو برنامه‌های درسی با کیفیت، جامع و کامل است (شیری، ۱۳۹۶). در آموزش مجازی، ارزیابی برنامه درسی شامل شناسایی مزایا و پاشنه آشیل آن یعنی برنامه درسی است. برنامه درسی شامل بخش و عناصر مختلفی است که از طریق ارزشیابی تعیین می‌شود (انصاری، ۱۳۹۳).

^۱ E-learning

^۲ Virtual training

^۳ Raschke

^۴ Baran, Correia & Thompson

