



برنامه درسی

رشته : آموزش و بهسازی منابع انسانی

دوره : کارشناسی ارشد

دانشکده : علوم تربیتی و روان‌شناسی

مصوب جلسه مورخ ۱۳۹۶/۱۰/۲۵ شورای برنامه ریزی درسی دانشگاه

این برنامه براساس آیین نامه شماره ۲۱/۲۳۸۰۶ وزارت علوم تحقیقات و فناوری در خصوص تفویض اختیارات برنامه ریزی درسی به دانشگاه های دارای هیات ممیزه توسط اعضای هیات علمی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی تدوین شده و در جلسه مورخ ۱۳۹۶/۱۰/۲۵ شورای برنامه ریزی درسی دانشگاه به تصویب رسیده است.



مصوبه شورای برنامه ریزی درسی دانشگاه فردوسی مشهد

رشته: آموزش و بهسازی منابع انسانی

دوره: کارشناسی ارشد

برنامه درسی دوره کارشناسی ارشد که توسط اعضای هیات علمی گروه آموزشی علوم تربیتی تدوین شده است با اکثریت آراء به تصویب رسید.

- این برنامه از تاریخ تصویب لازم الاجرا است.
- هر نوع تغییر در برنامه درسی مجاز نیست مگر آنکه به تصویب شورای برنامه ریزی درسی دانشگاه برسد.

م. رضی کرمی

مسئول کمیته تخصصی برنامه درسی دانشگاه

رضا پیش قدم

معاون آموزشی دانشگاه

رای صادره جلسه مورخ ۱۳۹۶/۱۰/۲۵ شورای برنامه ریزی درسی دانشگاه در مورد بازنگری برنامه درسی آموزش و بهسازی منابع انسانی در مقطع کارشناسی ارشد صحیح است. به واحد ذیربط ابلاغ شود.

محمد کافی

رئیس دانشگاه





معاونت آموزشی

شورای برنامه‌ریزی درسی

برنامه درسی

دوره: کارشناسی ارشد

رشته: آموزش و بهسازی منابع انسانی





فصل اول

مشخصات کلی

بسمه تعالی

تعریف رشته:

آموزش و بهسازی (توسعه) منابع انسانی به عنوان یک رشته کاربردی و بین رشته‌ای معطوف به بهبود و ارتقای عملکرد منابع انسانی سازمان از طریق فراهم کردن زمینه‌های یادگیری، ارتقای شایستگی‌های محوری و نیز بهبود کیفیت برنامه‌های آموزشی در سازمان در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی است. شواهد و تحولات علمی توسعه منابع انسانی نشان‌دهنده تغییر جهت در رویکرد این رشته به نظام توسعه منابع انسانی با تأکید بر «یادگیری» و «توسعه استعداد» می‌باشد.

هدف رشته:

تربیت کارشناسان، متخصصان، مدیران و رهبران اثرگذار به منظور:

- برنامه‌ریزی، طراحی، مشاوره و راهنمایی، اجرا و ارزشیابی اثربخش برنامه‌های آموزش و بهسازی در جهت بهبود عملکرد منابع انسانی سازمان‌ها
- پیشبرد و انعکاس هم‌زمان صدای نظریه و عمل حرفه‌ای در حوزه آموزش و توسعه منابع انسانی
- شناخت نظام منابع انسانی سازمان و تشخیص نقش و ارتباط آن با ساختار، اهداف و فرهنگ سازمان
- ارتقا و بهبود یادگیری و عملکرد فردی، گروهی و سازمانی از طریق حوزه‌های تخصصی آموزش و توسعه منابع انسانی
- تقویت پژوهشگری و استفاده مؤثر از شواهد پژوهشی در مواجهه با مسائل و چالش‌های سازمانی در حوزه توسعه منابع انسانی
- آماده کردن منابع انسانی برای درک مسئولیت حرفه‌ای در زمینه آموزش، پرورش، بهسازی و بهبود عملکرد بزرگ‌سالان در محیط‌های کاری
- توانمندی تجزیه و تحلیل مسائل آموزش و توسعه منابع انسانی، شناسایی و یافتن روش‌هایی برای رویارویی با پیچیدگی‌های عملی حوزه توسعه منابع انسانی
- تقویت استراتژی‌های مناسب آموزش و توسعه منابع انسانی.

ضرورت و اهمیت رشته:

➤ پاسخ به نیازهای جامعه و سازمان‌های صنعتی، خدماتی، کشاورزی، نظامی و نظامی در تربیت متخصصان آموزش و توسعه منابع انسانی توانمند



- زمینه‌سازی ظهور رویکردهای جدید توسعه منابع انسانی
- ایجاد بنیان‌های نظری آموزش و توسعه منابع انسانی در سطح ملی و بین‌المللی
- بهبود مستمر کیفیت آموزش و یادگیری منابع انسانی در سازمان‌های مختلف
- گسترش فعالیت‌های تحقیقاتی و بررسی مسائل و چالش‌های مهم در حوزه آموزش و بهسازی منابع انسانی.

نقش، توانایی و شایستگی دانش‌آموختگان:

- انتظار می‌رود دانش‌آموختگان دوره کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی به شایستگی‌های ذیل دست یابند:
- کسب دانش و توانمندی‌های لازم جهت عهده‌داری مسئولیت راهبری آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمان‌های مختلف
- درک ماهیت بیش رشته‌ای آموزش و توسعه منابع انسانی و تحلیل ارتباط آن با حوزه‌های دیگر مانند روانشناسی، جامعه‌شناسی، رفتار سازمانی، آموزش بزرگ‌سالان، مدیریت، اقتصاد
- تحلیل نقش آموزش و توسعه منابع انسانی و ارتباط آن با سایر بخش‌ها و فعالیت‌های سازمان
- توانایی رهبری و پیاده‌سازی استراتژی‌ها و مداخلات تغییرات به‌منظور بهبود عملکرد منابع انسانی و در نتیجه توسعه سازمانی
- مهارت طراحی و پیاده‌سازی برنامه‌های یادگیری و بهبود عملکردی با کیفیت به‌منظور توسعه سطوح مختلف منابع انسانی
- فهم و واکنش نقادانه و فراگیر محوری در بهسازی منابع انسانی
- کسب دانش و آگاهی درباره سیاست‌های آموزشی، سازمانی و رهبری با تمرکز بر بهسازی منابع انسانی
- توانایی ارزشیابی برنامه‌های آموزشی و ارزشیابی کارکنان به‌صورت انفرادی و گروهی و ارائه راهنمایی شغلی به آنان برای توسعه و بهبود عملکرد
- توانایی تجزیه و تحلیل عملکرد منابع انسانی و سازمان برای ارائه و اجرای راه‌حل‌های بهبود عملکرد
- درک و دانش کافی از چگونگی توسعه سازمانی از طریق رویکردهای مدیریت تغییر، حل مسئله گروهی، مدیریت استعداد، توسعه تیمی، تجزیه و تحلیل و طراحی فرایندهای شغلی و ارائه آموزش تخصصی به منابع انسانی
- گسترش تفکر تأملی برای کسب شایستگی‌های استراتژیک و کل‌نگر به‌منظور اتخاذ مداخلات مناسب در توسعه منابع انسانی و سازمانی



- تسلط و درک ادبیات یادگیری و توسعه منابع انسانی و استفاده از آن در تجزیه و تحلیل موقعیت‌های پیچیده واقعی در سازمان
- توانایی ایفای نقش رهبری آموزشی و توسعه به‌عنوان سیاست‌گذار، پژوهش‌گر، مشاور، برنامه‌ریز، راهبر برنامه‌ریزان آموزش و مدیر آموزش و یادگیری در سازمان‌ها
- فهم و درک تأثیر اجرای سیاست‌های درست توسعه منابع انسانی کشور در توسعه سازمان‌ها و مؤسسات صنعتی، اجتماعی، اقتصادی.

طول دوره و شکل نظام:

دوره کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی به صورت ناپیوسته می‌باشد. شکل نظام به صورت ترمی - واحدی و به شیوه آموزشی - پژوهشی است. در این نظام دروس طی یک نیم سال شامل ۱۶ هفته آموزشی و ۲ هفته امتحان پایانی ارائه می‌شوند. طول دوره کارشناسی ارشد ۲ و حداکثر ۳ سال می‌باشد. در این برنامه یک واحد درسی شامل ۱۶ ساعت نظری است.

تعداد و نوع واحدهای درسی:

تعداد واحدهای درسی دوره کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی ۳۲ واحد خواهد بود. در این دوره حداکثر دروس جبرانی ۱۲ واحد می‌باشند. دانشجویانی که رشته دوره کارشناسی آن‌ها غیر مرتبط است، باید به تناسب رشته تحصیلی دوره کارشناسی‌شان، تعدادی واحد جبرانی تا سقف ۱۲ واحد بگذرانند. تعداد واحدهای پایان‌نامه نیز ۴ واحد درسی می‌باشد.

تعداد کل واحدهای دوره کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی بر اساس ۳۲ واحد به شرح زیر می‌باشد:

دروس تخصصی: ۱۲ واحد

دروس اختیاری: ۱۶ واحد

پایان‌نامه: ۴ واحد

شرایط و ضوابط ورود به دوره:

- دارا بودن مدرک رسمی پایان دوره کارشناسی اعم از پیوسته و ناپیوسته مورد تأیید وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
- قبولی در آزمون متمرکز ورودی دوره کارشناسی ارشد



➤ شناخت و آگاهی نسبت به حوزه فعالیت آموزش و توسعه منابع انسانی و داشتن هدف و انگیزه لازم برای تحصیل

این رشته

➤ احساس مسئولیت نسبت به آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمان‌های دولتی و خصوصی کشور

➤ برخورداری از مهارت زبان انگلیسی، آمار و روش تحقیق

➤ مهارت استفاده از رایانه، اینترنت و جست‌وجو در پایگاه‌های اطلاعاتی مربوط به آموزش و توسعه منابع انسانی.





فصل دوم:

واحدهای درسی و جداول دروس

جدول ۱- دروس جبرانی

پیش نیاز / هم نیاز	تعداد ساعات			تعداد واحد			نام درس	ردیف
	جمع	عملی	نظری	جمع	عملی	نظری		
-	۳۲	-	۳۲	۲	-	۲	مدیریت عمومی	۱
-	۳۲	-	۳۲	۲	-	۲	برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان	۲
-	۳۲	-	۳۲	۲	-	۲	روابط انسانی / رفتار سازمانی	۳
-	۳۲	-	۳۲	۲	-	۲	مقدمات روش تحقیق	۴
-	۳۲	-	۳۲	۲	-	۲	روش ها و فنون تدریس	۵
-	۳۲	-	۳۲	۲	-	۲	ارزشیابی آموزشی	۶
-	۱۹۲	-	۱۹۲	۱۲	-	۱۲	جمع کل	



جدول ۴- دروس تخصصی

پیش نیاز / هم نیاز	تعداد ساعات			تعداد واحد			نام درس	ردیف
	جمع	عملی	نظری	جمع	عملی	نظری		
-	۳۲	-	۳۲	۲	-	۲	مدیریت منابع انسانی	۱
-	۳۲	-	۳۲	۲	-	۲	طراحی آموزش	۲
-	۳۲	-	۳۲	۲	-	۲	راهبردهای توسعه منابع انسانی	۳
-	۳۲	-	۳۲	۲	-	۲	ارزشیابی اثربخشی آموزش	۴
-	۳۲	-	۳۲	۲	-	۲	مدیریت بهبود عملکرد	۵
-	۳۲	-	۳۲	۲	-	۲	مدیریت دانش	۶
-	۱۹۲	-	۱۹۲	۱۲	-	۱۲	جمع کل	



جدول ۵- دروس اختیاری

ردیف	نام درس	تعداد واحد			تعداد ساعات		
		نظری	عملی	جمع	نظری	عملی	جمع
۱	آمار	۲	-	۲	۳۲	-	۳۲
۲	روش تحقیق	۲	۱	۳	۳۲	۱۶	۴۸
۳	توسعه مدیریت	۲	-	۲	۳۲	-	۳۲
۴	تحلیل رفتار سازمانی	۲	-	۲	۳۲	-	۳۲
۵	کاربرد فناوری‌های نوین یادگیری	۲	-	۲	۳۲	-	۳۲
۶	مطالعات تطبیقی آموزش و توسعه منابع انسانی	۲	-	۲	۳۲	-	۳۲
۷	تحول سازمانی	۲	-	۲	۳۲	-	۳۲
۸	یادگیری بزرگ‌سالان	۲	-	۲	۳۲	-	۳۲
۹	روان‌شناسی سازمانی و صنعتی	۲	-	۲	۳۲	-	۳۲
۱۰	کارورزی	-	۱	۱	-	۱۶	۳۲
۱۱	سمینار	۱	۱	۲	۱۶	۱۶	۳۲
۱۲	یادگیری سازمانی	۲	-	۲	۳۲	-	۳۲
۱۳	مدیریت استعداد	۲	-	۲	۳۲	-	۳۲
۱۴	نیازسنجی آموزشی	۲	-	۲	۳۲	-	۳۲
۱۵	استانداردهای آموزش سازمانی	۲	-	۲	۳۲	-	۳۲
۱۶	اخلاق حرفه‌ای در آموزش و توسعه منابع انسانی	۲	-	۲	۳۲	-	۳۲
	جمع کل	۲۹	۳	۳۲	۴۶۴	۴۸	۵۱۲





فصل سوم

سرفصل دروس



مشخصات درس

عنوان درس (فارسی): مدیریت منابع انسانی

عنوان درس (انگلیسی): Human Resources Management

نوع درس: تخصصی پیش‌نیاز: دارد ○ ندارد ● عنوان پیش‌نیاز: -
تعداد واحد: ۲ نوع واحد: ۲ واحد نظری تعداد ساعت: ۳۲

اهداف کلی درس

هدف این درس افزایش و گسترش دانش و آگاهی دانشجویان از ماهیت، فلسفه، ضرورت، اهداف، سیر تکامل، چارچوب و مفاهیم، چالش‌ها و مسئولیت‌های مدیریت منابع انسانی می‌باشد. در پایان این درس از دانشجویان انتظار می‌رود ضمن شناخت فرایندهای مدیریت منابع انسانی قادر به نقد و بررسی جنبه‌ها و زمینه‌های کاربرد آن در توسعه و آموزش منابع انسانی در جهت بهبود عملکرد منابع انسانی و در نتیجه توسعه‌سازمانی باشند.

اهداف ویژه درس

- ✓ شناخت قلمرو مدیریت منابع انسانی
- ✓ شناخت نظام مدیریت منابع انسانی و زیر نظام‌های آن
- ✓ مقایسه و تحلیل دیدگاه‌های سنتی و جدید در مدیریت منابع انسانی
- ✓ ترسیم و درک چشم‌اندازهای جدید در حوزه مدیریت منابع انسانی
- ✓ برقراری ارتباط بین نظام مدیریت منابع انسانی و سایر بخش‌های سازمان

توانایی و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد

- ✓ نظام مدیریت منابع انسانی سازمانی و هر یک از زیر نظام‌های آن را می‌شناسد.
- ✓ سیر تحولات تاریخ مدیریت منابع انسانی را می‌داند.
- ✓ رویکردهای نوین مدیریت منابع انسانی را می‌داند.
- ✓ هر یک از استراتژی‌های و کارکردهای مدیریت منابع انسانی را می‌شناسد.
- ✓ توانایی تجزیه و تحلیل شغل، طراحی شغل، تنظیم شرح شغل و تنظیم شرایط احراز هر شغل را دارد.
- ✓ فرآیندهای برنامه‌ریزی نیروی انسانی، کارمندی، آموزش، ارزشیابی و عملکرد، سیستم پاداش و قوانین و مقررات مربوط به هر یک از آن‌ها را می‌داند.



- ✓ به جایگاه و اهمیت سرمایه انسانی و نقش مدیریت منابع انسانی در آن پی خواهد برد.
- ✓ با فرآیند مدیریت استعداد و توسعه استعداد آشنایی دارد.
- ✓ انواع دیدگاه‌ها و نظریه حاکم بر مدیریت منابع انسانی را می‌داند.
- ✓ چگونگی اجرا و سازمان‌دهی وظایف مختلف مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها را می‌شناسد.
- ✓ چگونگی ایجاد سازگاری بین عملکرد سازمانی مدیریت منابع انسانی با استراتژی‌های کلی سازمانی را درک می‌کند

سرفصل‌ها

- تاریخچه و سیر تحول مدیریت منابع انسانی
- ارتباط مدیریت منابع انسانی و آموزش و بهسازی منابع انسانی
- برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی
- تجزیه و تحلیل شغل
- آشنا سازی و اجتماعی کردن کارکنان
- آموزش و بهسازی کارکنان
- مسیر پیشرفت شغلی
- انگیزش کارکنان
- طراحی شغل
- ارزشیابی و مدیریت عملکرد کارکنان
- نظام پاداش و جبران خدمات
- برنامه‌های ایمنی و سلامت کارکنان

روش یاددهی یادگیری:

تلفیقی از روش سخنرانی، مطالعه انفرادی، مشارکت فردی و گروهی دانشجویان در بحث‌های کلاس و مرور مقالات و تجارب نظام‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های پیشرفته.

روش ارزشیابی

ارزشیابی مستمر	میان‌ترم	آزمون نهایی	پروژه
۲۰٪	۲۰٪	نوشتاری: ۴۰٪ عملکردی: -	۲۰٪ معرفی یک نمونه تجربه مدیریت منابع انسانی از سازمان‌های منتخب



فهرست منابع

- دسلر، گری (۱۳۹۵). مبانی مدیریت منابع انسانی. ترجمه (سید محمد اعرابی و علی پارسایان). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی. تهران: سمت.
- قلی پور، آرین و آغاز، عسل (۱۳۹۳). مدیریت منابع انسانی پیشرفته. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- آرمسترانگ، مایکل (۱۳۹۵). مدیریت استراتژیک منابع انسانی (راهنمای عمل). ترجمه امید مهدیه، سید حامد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی
- شولتز، کریستین (۱۳۹۴). مدیریت منابع انسانی در اروپا: تجزیه و تحلیل مقایسه‌ای و استنباط ضمنی. ترجمه (سید مسعود همایون فر و احمد فنایی پور). تهران: روناس.
- فرهادی، کاوه (۱۳۹۱). مدیریت منابع انسانی پیشرفته. تهران: علم.
- نوئه، ریموند (۱۳۹۶). مدیریت منابع انسانی. ترجمه اباصلت خراسانی، سمیه رحیمی، مهدی مهدی، رامین نجفی. تهران: مهربان نشر.
- بامبرگر، پیتر و مشولم، لن (۱۳۹۳). استراتژی منابع انسانی. ترجمه میرسپاسی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- Timms, P. (2013). *HR2025: Human Resource Management in the Future*.
- Budhwar, P. S., & Debrah, Y. A. (Eds). (2013). *Human resource management in developing countries*. Routledge.
- Losey, M., Meisinger, S., & Ulrich, D. (Eds). (2007). *The future of human resource management: 64 thought leaders explore the critical HR issues of today and tomorrow*. John Wiley & Sons.
- Hendry, C. (2012). *Human resource management*. Routledg.
- Dowling, P. J., Schuler, R. A. N. D. A. L. S., & Welch, D. E. (1991). *Human resource management*. Wadsworth.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2007). *Fundamentals of human resource management*. Boston, MA: McGraw-Hill/Irwin.
- Sparrow, P., & Cooper, C. L. (Eds). (2017). *A Research Agenda for Human Resource Management*. Edward Elgar Publishing.
- Khanka, S. S. (2007). *Human resource management*. S. Chand Publishing
- Cole, G. A. (2002). *Personnel and human resource management*. Cengage Learning EMEA.
- Price, A. (2007). *Human resource management in a business context*. Cengage Learning EMEA.



منابع مطالعاتی:

<http://www.hrmsociety.ir> انجمن مدیریت منابع انسانی ایران

<http://istd.ir> انجمن علمی و فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی ایران

<http://hrm.iranjournals.ir> فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی

<http://ormr.modares.ac.ir> فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی

<https://irandoc.ac.ir> مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران

www.magiran.com بانک اطلاعات نشریات ایران

www.sid.ir پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی

www.shrm.org



مشخصات درس

عنوان درس (فارسی): طراحی آموزشی

عنوان درس (انگلیسی): Instructional Design

نوع درس: تخصصی
پیش نیاز: دارد ○ ندارد ●
عنوان پیش نیاز -
تعداد واحد: ۲
نوع واحد: ۲ واحد نظری
تعداد ساعت: ۳۲

اهداف کلی درس:

این درس با هدف نیازسنجی، طراحی و توسعه راه‌های یادگیری غیررسمی و رسمی برای پاسخگویی به نیازهای سازمانی، تجزیه و تحلیل و انتخاب مناسب‌ترین استراتژی، روش‌ها و فناوری‌ها به منظور به حداکثر رساندن تجربه یادگیری و اثربخشی آن تدوین شده است؛ بنابراین، این درس به دنبال تسلط و مهارت فراگیران در کاربرد و استفاده از اصول مهم مربوط به طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی برای توسعه منابع انسانی است.

اهداف ویژه درس

- ✓ آشنایی با ضرورت و اهمیت نیازسنجی و طراحی علمی آموزش‌های سازمانی
- ✓ آشنایی با انواع تکنیک‌های نیازسنجی آموزش و اولویت‌بندی نیازهای آموزشی
- ✓ شناخت مدل‌های مختلف طراحی آموزشی
- ✓ شناخت رویکردهای مختلف طراحی آموزشی برای توسعه منابع انسانی
- ✓ انجام یک نمونه طراحی آموزش سازمانی

توانایی و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد

- ✓ توانایی انجام نیازسنجی آموزشی با استفاده از هر یک از فنون نیازسنجی آموزشی را دارد.
- ✓ الگوهای مختلف طراحی آموزشی را می‌شناسد.
- ✓ توانایی طراحی یک برنامه درسی، برنامه آموزشی و یا موقعیت یادگیری را دارد.
- ✓ می‌تواند نتایج یادگیری مورد انتظار در پایان دوره‌های آموزشی تعریف کند.
- ✓ توانایی ایجاد مشارکت و ارتباط با ذینفعان در یک پروژه طراحی آموزشی و جلب نظر آن‌ها برای هر مرحله از فرآیند طراحی آموزشی را دارد.
- ✓ شایستگی کاربرد تکنیک‌های مختلف طراحی آموزشی برای تعیین محتوای آموزشی را دارد.
- ✓ می‌تواند مواد آموزشی مناسب برای یک دوره آموزشی را شناسایی کند.



- ✓ توانایی طراحی محتوای آموزشی متناسب با تفاوت‌های یادگیرندگان و گروه‌های آموزشی مختلف را دارد.
- ✓ کسب توانمندی در تجزیه و تحلیل و انتخاب فن آوری یادگیری مناسب را دارد.
- ✓ توانایی شناسایی تکنیک‌های مناسب ارزشیابی و اجرای آن‌ها را دارد.
- ✓ توانایی انجام یک نمونه نیازسنجی آموزشی و یک نمونه طراحی برنامه آموزش سازمانی را دارد.

سرفصل‌های درس

- ✓ مفهوم و انواع نیاز آموزشی
- ✓ تکنیک‌های نیازسنجی آموزشی
- ✓ شناسایی نیازهای یادگیری
- ✓ تحلیل نیازهای یادگیری
- ✓ ارتباط نیازسنجی و طراحی آموزش
- ✓ تجزیه و تحلیل آموزش
- ✓ نظریه طراحی آموزشی و فرآیند
- ✓ طراحی سیستم آموزش
- ✓ انواع و فنون طراحی آموزشی
- ✓ برنامه‌ریزی محتوا، روش و ابزارهای آموزشی
- ✓ طراحی محیط یادگیری مناسب

روش یاددهی یادگیری:

تلفیقی از روش سخنرانی، مطالعه موردی و مشارکت فردی در بحث‌های کلاس به‌ویژه در موضوعاتی که نیازمند ارائه مثال‌های عینی داشته باشد.

روش ارزشیابی

ارزشیابی مستمر	میان‌ترم	آزمون نهایی	پروژه
۲۰٪	۲۰٪	نوشتاری: ۴۰٪	۲۰٪
		عملکردی: ندارد	انجام یک نمونه نیازسنجی و طراحی آموزشی



فهرست منابع

- رومیسوزوسکی، ای.جی (۱۳۹۶). طراحی نظام‌های آموزشی: تصمیم‌گیری در برنامه‌ریزی درسی و طراحی برنامه درسی. ترجمه هاشم فردانش. تهران: سمت.
- لشین، سینتیا، پولاک، جولین و رایگلوث، چارلز (۱۳۹۴). راهبردها و فنون طراحی آموزشی. ترجمه هاشم فردانش. تهران: سمت.
- کریمی، مرتضی (۱۳۹۰). طراحی آموزشی در کسب‌وکار و صنعت. تهران: کویر.
- بهمنی، لیلا (۱۳۹۳). طراحی آموزشی: مفاهیم، رویکردها و راهبردها. تهران: کهکشان دانش.
- فقیهی، علیرضا و حیدری، مجتبی (۱۳۹۲). طراحی آموزشی (با تأکید بر رویکرد تلفیقی). تهران: موسسه کورش چاپ
- Romiszowski, A. J. (1984). *Designing instructional systems: Decision making in course planning and curriculum design*. Psychology Press.
- Hartley, J. (2013). *Designing instructional text*. Routledge.
- McArdle, G. E. (2010). *Instructional design for action learning*. AMACOM Div American Mgmt Assn.
- Jonassen, D. H. (2004). *Learning to solve problems: An instructional design guide* (Vol. 6). John Wiley & Sons.
- Conrad, K. (2000). *Instructional design for web-based training*. Human Resource Development.

منابع مطالعاتی:

انجمن تکنولوژی آموزشی www.aect.org

فصلنامه روانشناسی تربیتی <http://jep.atu.ac.ir>

مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران <https://irandoc.ac.ir>

بانک اطلاعات نشریات ایران www.magiran.com

پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی www.sid.ir

پایگاه مجلات تخصصی نور www.noormags.ir



مشخصات درس

عنوان درس (فارسی): راهبردهای توسعه منابع انسانی

عنوان درس (انگلیسی): Strategies of HRD

نوع درس: تخصصی پیش‌نیاز: دارد ○ ندارد ● عنوان پیش‌نیاز: -

تعداد واحد: ۲ نوع واحد: ۲ واحد نظری تعداد ساعت: ۳۲

اهداف کلی درس

هدف کلی این درس کسب توانایی در فراهم کردن فرصت‌های آموزش و توسعه برای منابع انسانی سازمان جهت دستیابی به سطح عملکردی مورد انتظار از طریق شناخت و کاربرد راهبردهای روزآمد و متناسب آموزش و توسعه منابع انسانی برای دانشجویان است.

اهداف ویژه درس

- ✓ شناخت انواع راهبردهای آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمان
- ✓ تسلط بر کاربرد هر یک از راهبردهای آموزش و توسعه منابع انسانی متناسب با موقعیت ویژه سازمانی
- ✓ کسب توانایی انجام برنامه‌ریزی استراتژیک برای توسعه منابع انسانی از طریق فراهم کردن موقعیت آموزش و توسعه در جهت دستیابی به رشد حرفه‌ای
- ✓ مهارت شناخت مشاغل استراتژیک و برنامه‌ریزی توسعه آن‌ها
- ✓ شناخت استراتژی‌های افزایش بهره‌وری منابع انسانی در سازمان

توانایی و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد

- ✓ انواع راهبردهای آموزش و توسعه منابع انسانی (فردی و گروهی) را می‌شناسد.
- ✓ زمینه‌ها و موارد کاربرد هر یک از راهبردهای توسعه منابع انسانی را می‌داند.
- ✓ توانایی خلق موقعیت‌های یادگیری بهتر و ایجاد تمایل به یادگیری در راستای اهداف سازمانی را دارد.
- ✓ توانایی پیاده‌سازی برنامه آموزش سازمانی و مدیریت فرآیند آموزش را دارد.
- ✓ چالش‌های عدم موفقیت برنامه آموزشی در یک بافت سازمانی را می‌داند.
- ✓ آفت‌های آموزش برای آموزش را می‌شناسد و بر راه‌های اثربخش انتقال یادگیری تسلط دارد.



- ✓ نقش نظام‌های همبسته مانند نظام جامع مدیریت منابع انسانی سازمان در موفقیت راهبردهای توسعه منابع انسانی را تشخیص می‌دهد.
- ✓ توانایی تحلیل ویژگی‌ها، سودمندی و مزایا و معایب مربوط به فناوری‌های موجود و در حال ظهور، از جمله یادگیری آنلاین، یادگیری ترکیبی و گزینه‌های یادگیری غیررسمی و کاربرد آن‌ها در محیط آموزشی متنوع را دارد.
- ✓ انواع روش‌های مستقیم و غیرمستقیم آموزش و توسعه منابع انسانی (سخنرانی، کارگاه آموزشی، ایفای نقش، بازی مدیریتی، شبیه‌سازی، بحث گروهی، حل مسئله، بارش فکری، مربی‌گری، مرشد‌گری، یادگیری خود راهبر، کار راهه، اقدام پژوهی، یادگیری انفرادی، گردش شغلی) را می‌شناسد و می‌تواند آن‌ها را به کار گیرد.

سرفصل‌ها

- تاریخچه و دیدگاه‌های نظری درباره راهبردهای آموزش و توسعه منابع انسانی
- راهبرد و پیوندهای نظری و عملی آن با توسعه منابع انسانی
- برنامه‌ها و سیاست‌های توسعه منابع انسانی
- نتایج و پیامدهای اجرای راهبردهای توسعه منابع انسانی برای محل کار
- توسعه منابع انسانی و تحول سازمانی
- گونه‌شناسی راهبردهای آموزش و توسعه منابع انسانی
- معرفی و نقد روش‌های آموزش منابع انسانی (سخنرانی، بحث گروهی، کارگاه آموزشی، پودمان و مانند آن)
- معرفی و نقد روش‌های توسعه منابع انسانی (منتورینگ، کوچینگ، یادگیری مبتنی بر شایستگی، یادگیری خود راهبر، یادگیری مادام‌العمر، جوامع یادگیری، جانشین‌پروری، اقدام پژوهی، شبیه‌سازی، ایفای نقش، بازی مدیریتی، بارش فکری، گردش شغلی و کار راهه)
- فرآیند اجرا و سنجش اثربخشی برنامه‌های راهبردی آموزش و توسعه منابع انسانی
- تحلیل مسائل راهبردهای توسعه منابع انسانی در سازمان‌های منتخب
- چالش‌های متعارف سازمان‌های ایرانی در طراحی و استقرار راهبردهای توسعه منابع انسانی.

روش یاددهی یادگیری

تلفیقی از روش سخنرانی، مشارکت فردی و گروهی، مورد کاوی و نمایش تدریس در ارائه هر یک از راهبردهای توسعه منابع انسانی.



روش ارزشیابی

ارزشیابی مستمر	میان ترم	آزمون نهایی	پروژه
۲۰٪	۲۰٪	نوشتاری: ۴۰٪	معرفی یک نمونه کاربرد راهبرد توسعه منابع انسانی در یک سازمان پیشرو
		عملکردی: ندارد	

تجهیزات و امکانات موردنیاز برای ارائه:

رایانه

فهرست منابع

لاندى، ایلو و کاولینگ، آلن (۱۳۹۴). *استراتژی‌های توسعه منابع انسانی*. ترجمه سید حسین ابطحی، شمس اله جعفری نیا، رضا نجاری و مهربان هادی پیکانی. تهران: نشر فوژان.

والتون، جان (۱۳۹۲). *پرورش راهبردی منابع انسانی*. ترجمه ناصر میرسپاسی و داریوش غلامزاده. جلد ۱. تهران: میر.

والتون، جان (۱۳۹۳). *پرورش راهبردی منابع انسانی*. ترجمه ناصر میرسپاسی و داریوش غلامزاده. جلد ۲. تهران: میر.

فتحی واجارگاه، کورش و نوری، فیروز (۱۳۹۵). *مدیریت یادگیری در سازمان‌ها (آموزش و بهسازی منابع انسانی در هزاره سوم)*. تهران: علم استادان.

فقیهی پور، جواد و حقگو، طیبه (۱۳۹۵). *توسعه منابع انسانی و شاخص توسعه انسانی*. تهران: دارالفنون.

الوانی، مهدی و عبدالصمد خدای (۱۳۹۶). *مربی‌گری رویکردی اثربخش در مدیریت منابع انسانی*. تهران: جهاد دانشگاهی.

باب، وال (۱۳۹۳). *هوش هیجانی و مربیگری*. ترجمه محمدعلی گودرزی و علیرضا درخشان. تهران: رسا

دراپور، مت (۱۳۹۳). *مربیگری سازمانی*. ترجمه محمد ذاکری و اسماعیل اسدی. تهران: جهاد دانشگاهی.

Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2011). *Human resource development*. Cengage Learning.

Grievess, J. (2003). *Strategic human resource development*. Sage.

Kandula, S. R. (2001). *Strategic human resource development*. PHI Learning Pvt. Ltd.

Regis, R. (2008). *Strategic human resource management and development*. Excel Books India.

Harris, P. R. (1984). *Global strategies for human resource development*. Washington, DC: American Society for Training and Development.

Rothwell, W. J., & Kazanas, H. C. (2003). *Planning and Managing Human Resources: Strategic Planning for Human Resources Management*. Human Resource Development.

Torraco, R. J., & Swanson, R. A. (1995). *The strategic roles of human resource development*. People and Strategy, 18(4), 10.

Boxall, P., & Purcell, J. (2011). *Strategy and human resource management*. Palgrave Macmillan.



Daley, D. M. (2012). *Strategic human resources management*. Public Personnel Management, 120-125.

منابع مطالعاتی:

<http://www.istd.ir> انجمن علمی آموزش و توسعه منابع انسانی ایران

<https://www.td.org> انجمن توسعه استعداد

<http://istd.saminattech.ir> فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی

<https://www.ahrd.org> آکادمی توسعه منابع انسانی

<http://www.inderscience.com> مجله بین‌المللی توسعه و مدیریت منابع انسانی

www.associationforcoaching.com انجمن بین‌المللی مربی‌گری

<https://irandoc.ac.ir> مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران

www.magiran.com بانک اطلاعات نشریات ایران

www.sid.ir پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی



مشخصات درس

عنوان درس (فارسی): ارزشیابی اثربخشی آموزش

عنوان درس (انگلیسی): Evaluation of Training Effectiveness

نوع درس: تخصصی پیش‌نیاز: دارد ○ ندارد ● عنوان پیش‌نیاز: -
تعداد واحد: ۲ نوع واحد: ۲ واحد نظری تعداد ساعت: ۳۲

اهداف کلی درس

آموزش اثربخش عاملی مهم در تعیین کارایی یک سازمان است که بستگی به قابلیت کارکنان آن دارد. با وجود اینکه که ارزشیابی در آخرین مرحله فرایند آموزش ذکر می‌شود، اما در واقع ارزشیابی در تمام مراحل انجام می‌شود. ارزشیابی نه فقط برای مربیان، مدرسان و سازمان اهمیت دارد، بلکه برای یادگیرندگان و منابع انسانی در اصلاح و دریافت بازخورد به منظور بهبود عملکرد اهمیت بسیاری دارد. لذا این درس به دنبال جمع‌آوری، سازمان‌دهی و تجزیه و تحلیل اطلاعات در مورد ارزشیابی اثربخشی برنامه‌های آموزش و یادگیری بر روی بهبود عملکرد فردی و سازمانی منابع انسانی است. به گونه‌ای که با فراهم کردن اطلاعات جامع و درست، اجرای دوره‌های آموزشی برای سازمان معنادار باشد تا کارشناسان و مدیران بتوانند با استفاده از معیارهای یادگیری و تجزیه و تحلیل نتایج یادگیری، اقدام به اتخاذ تصمیم‌گیری مناسب نمایند.

اهداف ویژه درس

- ✓ درک چرایی و اهمیت ارزشیابی برنامه‌های آموزشی برای منابع انسانی و سازمان‌ها
- ✓ شناخت مهارت‌ها و شایستگی‌های لازم برای نظارت و ارزشیابی
- ✓ آشنایی با روش‌های ارزشیابی برنامه‌های آموزشی
- ✓ شناخت روش‌های تجزیه و تحلیل (به عنوان مثال، تجزیه و تحلیل هزینه-فایده، بازده سرمایه‌گذاری، بازگشت انتظارات)
- ✓ تجزیه و تحلیل و ارزشیابی دوره‌های آموزشی
- ✓ تفسیر و گزارش دهی ارزشیابی آموزشی برای توجیه آموزش
- ✓ آشنایی با انواع ارزشیابی در سطح برنامه، سیستم یا سطح سازمان.
- ✓ شناسایی فعالانه شیوه‌های ارزشیابی مناسب و به کارگیری آن
- ✓ توانایی انجام چهار سطح مختلف ارزشیابی (واکنش، یادگیری، رفتار و نتایج)
- ✓ شناخت استانداردهای حوزه آموزش و توسعه منابع انسانی (مثل ایزو ۱۰۰۱۵ و ایزو ۲۹۹۹۰) و نحوه اجرا و پیاده‌سازی آن‌ها.



توانایی و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد

✓	مدل‌های ارزشیابی یادگیری در توسعه منابع انسانی را می‌شناسد.
✓	اصول و روش‌های مختلف ارزشیابی را اجرا می‌کند.
✓	مهارت و شایستگی‌های لازم برای ارزشیابی اثربخشی برنامه‌های آموزشی در سطح فرد و سازمان را دارد.
✓	توانایی طراحی، توسعه و به کارگیری تکنیک‌های ارزشیابی اثربخشی برنامه‌های آموزشی را دارد.
✓	توانایی تعیین اثربخشی برنامه‌ها و خدمات یادگیری در محل کار را دارد.
✓	توانایی تصمیم‌گیری و انتخاب در مورد چگونگی، چرایی و زمان انجام ارزشیابی اثربخشی را دارد.
✓	انواع استانداردهای ارزشیابی اثربخشی برنامه‌های آموزش سازمانی و نحوه اجرای آن‌ها را می‌داند.
✓	توانایی تجزیه و تحلیل هزینه-فایده برنامه‌های آموزشی در توسعه منابع انسانی برای سازمان و افراد را دارد.

سرفصل‌ها

✓	تعریف مفاهیم ارزشیابی اثربخشی آموزش
✓	شناخت عناصر کلیدی در ارزشیابی اثربخشی آموزش (محیط آموزشی، طراحی و توسعه آموزشی، انتقال آموزشی، اجرا و پیاده‌سازی آموزش، ارزشیابی آموزش)
✓	اهداف ارزشیابی آموزش (بازخورد، کنترل برنامه‌ها، پژوهش و تحقیق، بازی قدرت، اعمال مداخلات مناسب)
✓	فرایند و مراحل ارزشیابی آموزش
✓	تکنیک‌های ارزشیابی آموزش
✓	مهارت‌های نظارت و ارزشیابی اثربخشی آموزشی
✓	الگوهای ارزشیابی اثربخشی آموزش (الگوی سیپ، الگوی چهار سطحی کرک پاتریک)
✓	بازگشت سرمایه در آموزش (ROI)
✓	تحلیل هزینه-فایده آموزش
✓	روش‌های تحقیق در ارزشیابی اثربخشی آموزش
✓	ارزشیابی اثرات یادگیری در محل کار
✓	اندازه‌گیری جریان نقدینه تنزیل شده
✓	مقایسه نتایج و اثرات برنامه آموزشی و هزینه‌های آن
✓	استانداردهای کیفیت آموزش (مثل ایزو ۲۹۹۰ و ۱۰۰۱۵)
✓	گزارش دهی نتایج به مدیران و دست‌اندرکاران



روش یاددهی یادگیری

تلفیقی از روش سخنرانی، مطالعه موردی و مشارکت فردی در بحث‌های کلاس به‌ویژه در موضوعاتی که نیازمند ارائه مثال‌های عینی داشته باشد.

روش ارزشیابی

ارزشیابی مستمر	میان‌ترم	آزمون نهایی	پروژه
۲۰٪	۲۰٪	نوشتاری: ۴۰٪ عملکردی: ندارد	۲۰٪ معرفی یک مورد اجرای ارزشیابی آموزش در یک سازمان

تجهیزات و امکانات موردنیاز برای ارائه:

رایانه

فهرست منابع

بازرگان هرندی، عباس (۱۳۹۲). ارزشیابی آموزشی: مفاهیم، الگوها و فرایند عملیاتی. تهران: سمت.
خراسانی، اباصلت و دوستی، هومن (۱۳۹۱). ارزشیابی اثربخشی آموزش‌های سازمانی، راهنمای عملیاتی. تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران
مجیدی، داود و علی محمدی، میترا (۱۳۹۴). راهنمای دوره‌های ضمن خدمت کارکنان آموزش، ارزشیابی و اثربخشی. تهران: آراه

Phillips, J. J., & Phillips, P. P. (2016). *Handbook of training evaluation and measurement methods*. Routledge.

Kirkpatrick, J. D., & Kirkpatrick, W. K. (2016). *Kirkpatrick's four levels of training evaluation*. Association for Talent Development.

Basarab Sr, D. J., & Root, D. K. (2012). *The training evaluation process: A practical approach to evaluating corporate training programs* (Vol. 33). Springer Science & Business Media.

Kirkpatrick, D. L. (2009). *Implementing the Four Levels: A Practical Guide for Effective Evaluation of Training Programs: Easyread Super Large 24pt Edition*. ReadHowYouWant.com.

Madaus, G. F., Scriven, M., & Stufflebeam, D. L. (Eds). (2012). *Evaluation models: Viewpoints on educational and human services evaluation* (Vol. 6). Springer Science & Business Media.

Stufflebeam, D. L., Madaus, G. F., & Kellaghan, T. (Eds). (2000). *Evaluation models: Viewpoints on educational and human services evaluation* (Vol. 49). Springer Science & Business Media.

Scheerens, J., Glas, C. A., Thomas, S. M., & Thomas, S. (2003). *Educational evaluation, assessment, and monitoring: a systemic approach* (Vol. 13). Taylor & Francis.



Eseryel, D. (2002). Approaches to evaluation of training: Theory & practice. *Educational Technology & Society*, 5(2), 93-98.

Phillips, J. J., Phillips, P. P., & Hodges, T. K. (2004). *Making Training Evaluation Work: Show Value and Communicate Results, Select the Right Model and Find Resources, Get Management Buy-in and Overcome Resistance*. American Society for Training and Development.

Hale, R. (1999). *Using evaluation in training and development*. *Industrial and Commercial Training*, 31 (7).

منابع مطالعاتی:

<http://jresearch.sanjesh.org> فصلنامه مطالعات اندازه گیری و ارزشیابی آموزشی

<http://jem.atu.ac.ir> فصلنامه اندازه گیری تربیتی

<http://www.istd.ir> انجمن علمی آموزش و توسعه منابع انسانی ایران

<https://irandoc.ac.ir> مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران

www.magiran.com بانک اطلاعات نشریات ایران

www.sid.ir پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی

www.noormags.ir پایگاه مجلات تخصصی نور



مشخصات درس

عنوان درس (فارسی): مدیریت بهبود عملکرد

عنوان درس (انگلیسی): Management of Performance Improvement

نوع درس: تخصصی پیش‌نیاز: دارد ○ ندارد ● عنوان پیش‌نیاز: -

تعداد واحد: ۲ نوع واحد: ۲ واحد نظری تعداد ساعت: ۳۲

اهداف کلی درس

هدف کلی این درس آشنایی با نظام مدیریت عملکرد و روش‌های به کارگیری آن در راستای بهبود عملکرد کارکنان و ارتقای اثربخشی سازمان است.

اهداف ویژه درس

- ✓ آشنایی با تاریخچه و مبانی نظری مدیریت عملکرد
- ✓ آشنایی با جایگاه مدیریت عملکرد در توسعه منابع انسانی
- ✓ شناخت خرده سیستم‌های مدیریت عملکرد و چگونگی بهره‌گیری از آن در بهبود عملکرد
- ✓ شناخت رویکردها و روش‌های شناسایی، تحلیل و رفع شکاف عملکرد منابع انسانی
- ✓ برنامه‌ریزی جهت پیشرفت عملکرد منابع انسانی
- ✓ آشنایی با نظارت بر تغییرات برنامه‌ریزی شده در عملکرد منابع انسانی
- ✓ توانایی ارزشیابی نتایج یادگیری و بهبود عملکرد از طریق آموزش

توانایی و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد

- ✓ توانایی تشخیص ارزیابی عملکرد از مدیریت عملکرد و ارتقای ارزیابی به مدیریت عملکرد
- ✓ توانایی پیوند مدیریت عملکرد با بهبود و ارتقای عملکرد منابع انسانی
- ✓ توانایی انتخاب و به کارگیری روش‌ها و ابزارهای ارزیابی عملکرد مناسب برای بهبود عملکرد منابع انسانی در سطوح سازمانی و در مشاغل مختلف
- ✓ توانایی تدوین یک برنامه پیشرفت مسیر شغلی و پیوند آن با بهبود عملکرد
- ✓ توانایی نظارت بر حسن اجرای برنامه‌های بهبود عملکرد کارکنان



سرفصل‌ها

✓ عملکرد و اهمیت مدیریت و بهبود آن
✓ مدیریت عملکرد: رویکردها، مدل‌ها و چارچوب‌ها
✓ مبانی نظری مدیریت بهبود عملکرد منابع انسانی
✓ روش‌های مدیریت عملکرد منابع انسانی
✓ عناصر و ابعاد نظام مدیریت عملکرد و رابطه آن با مدیریت منابع انسانی، مدیریت توسعه منابع انسانی
✓ روش‌های شناسایی و تحلیل شکاف وضع موجود و مطلوب عملکرد منابع انسانی سازمان
✓ فرایندهای بهبود عملکرد منابع انسانی
✓ روش‌های ارزشیابی اثربخشی برنامه‌های بهبود عملکرد

روش یاددهی یادگیری

تلفیقی از روش سخنرانی، تفحص گروهی، مشارکت فردی و گروهی دانشجویان در تحقق هدف‌های درس
--

روش ارزشیابی

ارزشیابی مستمر	میان‌ترم	آزمون نهایی	پروژه
۲۰٪	۲۰٪	نوشتاری: ۴۰٪	۲۰٪
		عملکردی: ندارد	معرفی یک مورد نظام مدیریت عملکرد موفق

تجهیزات و امکانات موردنیاز برای ارائه:

رایانه

فهرست منابع

آرمسترانگ، مایکل (۱۳۹۳). مدیریت عملکرد (فرد، تیم و سازمان). ترجمه بهروز قلیچ‌لی و داریوش غلام‌زاده. تهران: صفار.
ابوالعلائی، بهزاد (۱۳۹۵). مدیریت عملکرد: راهنمای مدیران برای ارزشیابی و بهبود عملکرد کارکنان. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
رضایان، علی و اسدالله گنجعلی (۱۳۹۰). مدیریت عملکرد: چیستی، چرایی و چگونگی. تهران: دانشگاه امام صادق.
بکال، رابرت (۱۳۹۲). مدیریت عملکرد. ترجمه علی رستمی، محمدرضا رنجبر و احمد علی محمصی. تهران: نورا.



اگرت، مکس ای. (۱۳۹۲). *مدیریت ارزشیابی کارکنان*. ترجمه یزدان محمد بیگی. تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.

امیران، حیدر، میثم غفاری و علیرضا شیخ (۱۳۹۱). *مدیریت و اندازه‌گیری عملکرد سازمان از ایده تا اجرا*. تهران: امیران.

Dubois, D. D. (1993). *Competency-based performance improvement: A strategy for organizational change*. HRD Press, Inc., 22 Amherst Road, Amherst, MA 01002.

Phillips, J. J. (2012). *Return on investment in training and performance improvement programs*. Routledge.

Carleton, R. (2009). *Implementation and management of performance improvement plans: Emphasizing group and organizational interventions* (Vol. 5). Human Resource Development.

Baxter, L. F., & MacLeod, A. M. (2007). *Managing performance improvement*. Routledge.

Fuller, J. (1997). *Managing performance improvement projects: Preparing, planning, implementing*. Pfeiffer.

Enos, D. D. (2007). *Performance improvement: Making it happen*. CRC Press.

منابع مطالعاتی:

فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول <http://jmsd.atu.ac.ir>

انجمن مدیریت منابع انسانی ایران www.hrmsociety.ir

مجله مدیریت عملکرد تیمی www.emeraldinsight.com

مجله بین‌المللی مدیریت عملکرد <http://www.inderscience.com>

مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران <https://irandoc.ac.ir>

بانک اطلاعات نشریات ایران www.magiran.com

پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی www.sid.ir

پایگاه مجلات تخصصی نور www.noormags.ir



مشخصات درس

عنوان درس (فارسی): مدیریت دانش

عنوان درس (انگلیسی): Knowledge Management

نوع درس: تخصصی پیش نیاز: دارد ○ ندارد ● عنوان پیش نیاز: -

تعداد واحد: ۲ نوع واحد: ۲ واحد نظری تعداد ساعت: ۳۲

اهداف کلی درس

آشنایی با مفاهیم، رویکردها و الگوهای نظری، فرایندها و راهبردهای مدیریت دانش و تحلیل آن در بستر سازمانها

اهداف ویژه درس

- ✓ مفهوم دانش و مفاهیم مرتبط با آن را تعریف می کند.
- ✓ نسبت بین دانش و توسعه در ابعاد اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی را تحلیل می کند.
- ✓ چستی و چرایی مدیریت دانش در سازمانها را می داند.
- ✓ رویکردهای حاکم بر فضای فکری مدیریت دانش را در جهت دهی الگوهای پیاده سازی آن می شناسد.
- ✓ اصول، راهبردها و سازوکارهای اجرایی مدیریت دانش را می داند.
- ✓ ویژگی های سازمان های دانایی محور را تمیز می دهد و نسبت آن ها را با یکدیگر می داند.
- ✓ کاربرست زیرساخت های استقرار نظام جامع مدیریت دانایی را می داند.

توانایی و شایستگی هایی که درس پرورش می دهد

- ✓ شناخت ماهیت، اهداف و ضرورت های مدیریت دانایی در سازمان های کشور
- ✓ درک نقش آموزش و یادگیری در توسعه جامعه و اقتصاد مبتنی بر دانایی
- ✓ تبیین الگوهای مختلف مدیریت دانایی و دستیابی به الگوی مناسب برای سازمان آموزشی
- ✓ تحلیل عوامل مؤثر در پیاده سازی موفقیت آمیز مدیریت دانایی و طراحی زیرساخت های متناسب با سازمان آموزشی

سرفصل ها

- ✓ آشنایی با مفاهیم جامعه، اقتصاد و سازمان دانش بنیان
- ✓ زنجیره ارزشی دانش: Data, Information, Knowledge, Wisdom
- ✓ رویکردهای حاکم بر فضای فکری و عملی مدیریت دانایی



- ✓ چهارچوب و الگوهای نظری مدیریت دانایی در سازمان
- ✓ اصول، راهبردها و سازوکارهای مدیریت دانش
- ✓ زیرساخت‌های استقرار نظام جامع مدیریت دانش
- ✓ دلالت‌ها و کاربردهای سیستم‌های مدیریت دانایی در سازمان

روش یاددهی یادگیری

تلفیقی از روش سخنرانی، مورد کاوی و مشارکت فردی و گروهی دانشجویان در بحث‌های کلاس به‌ویژه برای موضوعاتی که نیازمند مطالعه و مرور مقالات موردنظر و ارائه آن در کلاس درس می‌باشد.

روش ارزشیابی

ارزشیابی مستمر	میان‌ترم	آزمون نهایی	پروژه
۲۰٪	۲۰٪	نوشتاری: ۴۰٪ عملکردی: ندارد	۲۰٪

تجهیزات و امکانات موردنیاز برای ارائه:

رایانه

فهرست منابع

سالیز، ادوارد؛ جونز، گری (۱۳۸۷). مدیریت دانش در سازمان‌های آموزشی. ترجمه محمدرضا آهنچیان و رضوان حسینقلی زاده، تهران: انتشارات پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش.

رمضان، مجید؛ حسینی، رضا (۱۳۹۰). بهره‌وری دانش در سازمان‌های دانشی. تهران: آتی‌نگر.

Earl, M. (2001). *Knowledge management strategies: Toward a taxonomy*. J. of Management Information Systems, 18(1), 215-242.

Hargreaves, D. H. (1999). *The knowledge-creating school*. British journal of educational studies, 47(2), 122-144.

Zack, M. H. (1999). *Developing a knowledge strategy*. California management review, 41(3), 125-145.

Thambi, M., & O'Toole, P. (2012). *Applying a knowledge management taxonomy to secondary schools*. School Leadership & Management, 32(1), 91-102.

منابع مطالعاتی:

انجمن علمی مدیریت دانش <http://ikma.ir/index.php/fa>

انجمن‌های جهانی مدیریت دانش <https://www.skyrme.com/kmorgs/index.htm>

انجمن علمی مدیریت اطلاعات ایران <http://isaim.ir>



مشخصات درس

عنوان درس (فارسی): آمار

عنوان درس (انگلیسی): Statistics

نوع درس: اختیاری پیش‌نیاز: دارد ○ ندارد ● عنوان پیش‌نیاز: -

تعداد واحد: ۲ نوع واحد: ۲ واحد نظری تعداد ساعت: ۳۲

اهداف کلی درس

این درس به دنبال آشنایی دانشجویان با انواع روش‌های آمار توصیفی و استنباطی (پارامتریک و ناپارامتریک) و کاربرد نرم‌افزارهای آماری مناسب در مطالعات توسعه منابع انسانی است.

اهداف ویژه درس

- ✓ آشنایی با انواع داده‌های آماری و نحوه دسته‌بندی آن‌ها؛
- ✓ آشنایی با شاخص‌ها و پارامترهای مرکزی و نحوه نمایش جدولی و نموداری آن‌ها؛
- ✓ آشنایی با پارامترهای پراکندگی و نحوه محاسبه آن‌ها؛
- ✓ آشنایی با انواع آزمون‌های آماری پارامتریک و ناپارامتریک؛
- ✓ کسب توانایی استفاده از روش‌های آماری مناسب جهت تحلیل داده‌ها؛
- ✓ کسب توانایی به‌کارگیری نرم‌افزارهای آماری در تحلیل داده‌ها.
- ✓ آشنایی با شیوه‌های تحلیل و ارزشیابی وضعیت موجود در حوزه آموزش و توسعه منابع انسانی با استفاده از شاخص‌های آماری
- ✓ تقویت مهارت‌های اساسی و پیشرفته آماری دانشجویان برای حمایت و پشتیبانی از جمع‌آوری و کاربست داده‌ها و اطلاعات در فرایندهای برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری‌های بهینه و راه‌حل‌های تحلیلی در آموزش و توسعه منابع انسانی

توانایی و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد

- ✓ توانایی تشخیص و به‌کارگیری روش‌های آماری مناسب جهت تحلیل داده‌ها
- ✓ مهارت در استفاده از انواع نرم‌افزارهای آماری مناسب جهت تحلیل داده‌ها
- ✓ توانایی داده‌کاوی، تجزیه و تحلیل داده‌های تأییدی و اکتشافی در پروژه‌های آموزش و توسعه منابع انسانی



✓ توانایی استفاده از ابزارها، روش‌ها و مدل‌های آماری در آموزش و توسعه منابع انسانی در تجزیه و تحلیل و پیش‌بینی تصمیم‌گیری در حوزه منابع انسانی

سرفصل‌ها

✓ مدل‌های طبقه‌بندی داده‌های آماری و معرفی آزمون‌های مرتبط با آن‌ها؛
 ✓ انواع آزمون‌های آماری توصیفی (مرکزی و پراکندگی)؛
 ✓ انواع آزمون‌های پارامتریک (تحلیل واریانس دو عاملی، تحلیل واریانس چند عاملی، تحلیل کوواریانس، تحلیل مانووا، رگرسیون ساده و چندگانه)؛
 ✓ انواع آزمون‌های ناپارامتریک (ویلکاکسون، مجذور خی چند سطحی، کالموگروف-اسمیروف، کروسکال-والیس)؛
 ✓ نحوه کاربرد نرم‌افزارهای آماری (مثل SPSS، LSREL و AMOS) در تحلیل داده‌های کمی.

روش یاددهی یادگیری

تلفیقی از روش سخنرانی، کارگاهی، کار با نرم‌افزارهای آماری و انجام نمونه‌های کاری.

روش ارزشیابی

ارزشیابی مستمر	میان‌ترم	آزمون نهایی	پروژه
۲۰٪	۲۰٪	نوشتاری: ۴۰٪ عملکردی: ندارد	۲۰٪ (انجام یک نمونه تحلیل آماری)

تجهیزات و امکانات موردنیاز برای ارائه:

رایانه، نرم‌افزارهای آماری

فهرست منابع

دلاور، علی (۱۳۹۶). احتمالات و آمار کاربردی در روانشناسی و علوم تربیتی. تهران: رشد.
 هومن، حیدر علی (۱۳۸۸). استنباط آماری در پژوهش رفتاری. تهران: سمت.
 حسن‌زاده، رمضان؛ مداح، محمد تقی (۱۳۸۸). روش‌های آماری در علوم رفتاری (آمار توصیفی و آمار استنباطی). تهران: انتشارات ویرایش.
 لاورنس، س. میرزا؛ یامست، یلش؛ یارینو، ا.جی. (۱۳۹۱). پژوهش چند متغیری کاربردی (طرح و تفسیر). تهران: رشد.



گودرزی، سعید (۱۳۸۸). کاربرد آمار در علوم اجتماعی همراه با دستورات SPSS و نحوه تفسیر خروجی‌ها. تهران: انتشارات جامعه‌شناسان.

هومن، حیدرعلی (۱۳۹۳). مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل. تهران: سمت.

منابع مطالعاتی:

نرم‌افزار تحلیل آماری کمی مثل SPSS، LISREL، AMOS و ...

نرم‌افزارهای تحلیل کیفی مثل MAXQDA، NVIVO، ATLAS-TI و ...



مشخصات درس

عنوان درس (فارسی): روش تحقیق

عنوان درس (انگلیسی): Research Methods

نوع درس: اختیاری پیش‌نیاز: دارد ● ندارد ○ عنوان پیش‌نیاز: آمار

تعداد واحد: ۳ نوع واحد: ۲ واحد نظری - ۱ واحد عملی تعداد ساعت: ۴۸

اهداف کلی درس

آشنایی با مفهوم پژوهش و مبانی نظری و فلسفی آن، انواع روش‌های پژوهش کمی و کیفی و آمیخته و کسب مهارت‌های لازم جهت تهیه پیشنهاد پژوهش، اجرای پیشنهاد و تهیه گزارش پژوهش‌های کمی و کیفی

اهداف ویژه درس

- ✓ چستی، چرایی و زیرساخت‌های نظری پژوهش را می‌شناسد.
- ✓ روش‌های پژوهش کمی و کیفی و تفاوت‌های آن‌ها را می‌داند.
- ✓ قادر به یافتن مسئله در قلمرو نظری رشته خود (آموزش و بهسازی منابع انسانی) و انتخاب روش پژوهش متناسب با مسئله و سؤال پژوهش می‌باشد.
- ✓ قادر به استفاده از انواع ابزار و روش‌های جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها و نمونه‌گیری در پژوهش‌های کمی و کیفی است.
- ✓ اصول اخلاق پژوهش را می‌شناسد و نسبت به مراعات آن در پژوهش تسلط دارد.
- ✓ الزامات و اقتضانات استفاده از روش پژوهش آمیخته و روش استفاده از طرح‌های آن را می‌شناسد.
- ✓ قادر به نگارش پیشنهاد پژوهش به شیوه کمی، کیفی و آمیخته می‌باشد.
- ✓ روش‌های موجه انتشار نتایج پژوهش در منابع معتبر را می‌شناسد.

توانایی و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد

- ✓ توانایی شناخت پارادایم‌های پژوهش، رویکردها و سنت‌های تحقیق، روش‌شناسی و تسلط بر رابطه روش‌شناسی با روش پژوهش در علوم اجتماعی و مدیریت
- ✓ توانایی درک رابطه پژوهش و توسعه نظریه در مطالعات آموزش و بهسازی منابع انسانی و در محیط‌های سازمانی
- ✓ مهارت مسئله‌یابی و تبیین مسئله و تدوین هدف و سؤال برای پاسخ به سؤال (های) پژوهش



- ✓ توانایی انتخاب روش پژوهش مناسب برای حل مسائل نظری و عملی در قلمرو رشته تخصصی (آموزش و بهسازی منابع انسانی) در محیط سازمانی
- ✓ مهارت در تنظیم و ارائه پیشنهاد و تسلط بر عناصر اصلی تشکیل دهنده آن
- ✓ تسلط بر اصول و استانداردهای اخلاق پژوهش در طراحی، اجرا و انتشار نتایج پژوهش
- ✓ دانش و مهارت طراحی و اجرای طرح پژوهش در قلمرو تخصصی رشته (آموزش و بهسازی منابع انسانی)

سرفصل‌ها

- ✓ مفهوم و مبانی فلسفی و روش‌شناسی پژوهش کمی، کیفی و آمیخته
- ✓ مرور مناقشه‌های پارادایمیک و راه‌های پراگماتیک در روش‌های کمی، کیفی و آمیخته تنظیم و ارائه پیشنهاد پژوهش کمی، کیفی و آمیخته
- ✓ بازخوانی روش‌های پژوهش کمی (پیمایشی، همبستگی، علی-مقایسه‌ای) و کاربرد آن‌ها در مطالعات آموزش و بهسازی منابع انسانی
- ✓ انواع روش‌های پژوهش کیفی (پدیدارشناسی، پژوهش موردی، قوم‌نگاری، اقدام پژوهی، پایه‌ور یا زمینه‌ای، تحقیق ارزشیابی، پژوهش روایی) و کاربرد آن‌ها در مطالعات آموزش و بهسازی منابع انسانی
- ✓ روش‌های جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها در پژوهش کمی و کیفی
- ✓ نمونه‌گیری در پژوهش کمی و کیفی
- ✓ اعتبارسنجی یافته‌ها در پژوهش کمی و کیفی
- ✓ ملاحظات اخلاقی در پژوهش و انتشار یافته‌های آن

روش یاددهی-یادگیری

تلفیقی از روش سخنرانی، کارگاهی، مطالعه موردی به‌ویژه در فرایند تنظیم پیشنهاد پژوهش

روش ارزشیابی

ارزشیابی مستمر	میان‌ترم	آزمون نهایی	پروژه
۲۰٪	۲۰٪	نوشتاری: ۴۰٪	۲۰٪
		عملکردی: ندارد	تدوین پیشنهاد پژوهش

تجهیزات و امکانات موردنیاز برای ارائه:

رایانه



فهرست منابع

گال، مردیت؛ بورگ، والتر؛ یال، جويس (۱۳۸۲). روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روانشناسی، ترجمه احمدرضا نصر و همکاران، تهران: انتشارات سمت و دانشگاه شهید بهشتی.

کرسول، جان دبلیو. (۱۳۹۱). طرح پژوهش: رویکردهای کیفی، کمی و ترکیبی، ترجمه علیرضا کیامنش و مریم دانای طوسی. تهران: جهاد دانشگاهی دانشگاه علامه طباطبایی.

بازرگان هرندي، عباس (۱۳۸۹). مقدمه‌ای بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته رویکردهای متداول و علوم رفتاری. تهران: دیدار.

لارنس، ویلیام (۱۳۹۵). شیوه‌های پژوهش اجتماعی: رویکردهای کمی و کیفی، ترجمه حسن دانایی‌فرد، تهران: مهربان الوانی، مهدی و دانایی‌فرد، حسن (۱۳۹۴). روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع، تهران: اشراقی.

منابع مطالعاتی:

مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران [/https://irandoc.ac.ir](https://irandoc.ac.ir)

پایگاه استنادی علوم جهان اسلام <http://www.isc.gov.ir>

سامانه نشریات علمی کشور <https://journals.msrt.ir>

بانک اطلاعات نشریات ایران www.magiran.com

پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی www.sid.ir

پایگاه مجلات تخصصی نور www.noormags.ir

سامانه‌های پایان‌نامه دانشگاه‌های کشور (مثل <https://thesis.ut.ac.ir/fa>، <http://library.um.ac.ir> و ...)



مشخصات درس

عنوان درس (فارسی): توسعه مدیریت

عنوان درس (انگلیسی): Management Development

نوع درس: اختیاری پیش نیاز: دارد ○ ندارد ● عنوان پیش نیاز: -
تعداد واحد: ۲ نوع واحد: ۲ واحد نظری تعداد ساعت: ۳۲

اهداف کلی درس

هدف کلی این درس توانمندسازی مدیران، افزایش دانش، ایجاد مهارت و توسعه شایستگی در آن‌ها به منظور بهبود کارایی فردی و افزایش اثربخشی سازمان است. توسعه مدیریت به توصیف روش‌های متعددی که سازمان‌ها می‌توانند از طریق آن‌ها به کارکنان و مدیران خود کمک کنند تا مهارت‌های فردی و سازمانی خود را به‌عنوان مدیران در کار مدیریتی یا مدیریت کارها توسعه دهند، می‌پردازد.

اهداف ویژه درس

- ✓ شناخت مبانی نظری، چستی و چرایی توسعه مدیریت
- ✓ شناخت رویکردها و روش‌های توسعه مدیریت
- ✓ نسبت توسعه مدیریت با تحول سازمان
- ✓ توسعه مدیریت از منظر مدیریت منابع انسانی
- ✓ برنامه‌ریزی توسعه مدیریت: اصول، عناصر
- ✓ ارزشیابی اثربخشی برنامه‌های توسعه مدیریت

توانایی و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد

- ✓ مبانی و فلسفه توسعه مدیریت را می‌داند.
- ✓ رویکردهای توسعه مدیریت را می‌شناسد.
- ✓ جایگاه و نسبت توسعه مدیریت را در نظام جامع مدیریت منابع انسانی می‌داند.
- ✓ مدل‌های توسعه مدیریت را می‌شناسد.
- ✓ می‌تواند به برنامه‌ریزی توسعه مدیریت در سازمان‌های آموزشی و غیر آموزشی اقدام کند.
- ✓ توانایی ارزشیابی نتایج برنامه‌های توسعه مدیریت را دارد.



- ✓ توانایی گسترش مهارت‌های مدیران از طریق راهبردهای توسعه مدیریت را دارد.
- ✓ بر اصول کلی توسعه مدیریت شناخت دارد.

سرفصل‌ها

- ✓ مبانی و فلسفه توسعه مدیریت
- ✓ راهبردها و مدل‌های توسعه مدیریت
- ✓ ساختار سازمانی و توسعه مدیریت
- ✓ شبکه‌سازی و نقش آن در توسعه مدیریت
- ✓ رهبری و نقش آن در توسعه مدیریت تعهد و اخلاق حرفه‌ای
- ✓ فضای الکترونیکی و توسعه مدیریت
- ✓ برنامه‌ریزی توسعه مدیریت
- ✓ اجرای اثربخش برنامه‌های توسعه مدیریت
- ✓ ارزشیابی و سنجش برنامه‌های توسعه مدیریت

روش یاددهی یادگیری

تلفیقی از روش سخنرانی، مطالعه موردی و مشارکت فردی در فرایند یاددهی-یادگیری

روش ارزشیابی

ارزشیابی مستمر	میان‌ترم	آزمون نهایی	پروژه
۲۰٪	۲۰٪	نوشتاری: ۴۰٪	۲۰٪
		عملکردی: ندارد	

تجهیزات و امکانات موردنیاز برای ارائه:

رایانه

فهرست منابع

کریمی، مرتضی و صالحی، مسلم (۱۳۸۹)، توسعه مدیریت مبتنی بر شایستگی رویکردی نوین در آموزش و توسعه مدیران، تهران: آبیژ.

روبین، رابرت اس؛ و تیمو تی بالدوین و ویلیام بامر (۱۳۹۱). توسعه مهارت‌های مدیران: مواردی که مدیران بزرگ می‌دانند و به آن عمل می‌کنند. ترجمه سید مهدی الوانی، عباس ابراهیمی، علی جمالی. تهران: سمت.



International Labour Organizatio (1996). Management Development: A Guide for the Profession. International Labour Office.

ASTD Management Development Handbook. <https://www.td.org/books/the-astd-management-development-handbook>

Mabey, Christopher and Lees, Tim Finch. (2008). *Management and Leadership Development*. SAGE Publications

Journal of Management Development: <http://www.emeraldinsight.com/loi/jmd>

منابع مطالعاتی:

انجمن جهانی توسعه استعداد [/https://www.td.org](https://www.td.org)

انجمن علمی آموزش و توسعه منابع انسانی ایران <http://www.istd.ir>

مجله توسعه مدیریت <https://www.emeraldinsight.com/journal/jmd>

انجمن بین‌المللی توسعه مدیریت [/http://imda-usa.org](http://imda-usa.org)

مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران [/https://irandoc.ac.ir](https://irandoc.ac.ir)

سامانه نشریات علمی کشور [/https://journals.msrt.ir](https://journals.msrt.ir)

بانک اطلاعات نشریات ایران www.magiran.com

پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی www.sid.ir

پایگاه مجلات تخصصی نور www.noormags.ir

انجمن بین‌المللی مربی‌گری www.associationforcoaching.com



مشخصات درس

عنوان درس (فارسی): تحلیل رفتار سازمانی

عنوان درس (انگلیسی): Organizational Behavior Analysis

نوع درس: اختیاری پیش نیاز: دارد ○ ندارد ● عنوان پیش نیاز: -
تعداد واحد: ۲ نوع واحد: ۲ واحد نظری تعداد ساعت: ۳۲

اهداف کلی درس

شناخت مفاهیم، نظریه‌ها و انواع رفتار سازمانی و توانایی تجزیه و تحلیل مسائل رفتاری موجود در سازمان‌ها در سطح فردی، گروهی و سازمانی و نیز به کارگیری آن‌ها در دستیابی به عملکرد اثربخش.

اهداف ویژه درس

- ✓ رویکردها و چهارچوب‌های مختلف برای درک و تحلیل رفتار افراد در یک سازمان را می‌شناسد.
- ✓ قادر به تجزیه و تحلیل اثرات ویژگی‌های فردی، تعامل گروه و ساختار سازمانی بر رفتار افراد در سازمان می‌باشد.
- ✓ تاریخچه رفتار سازمانی و موضوعات تحت پوشش آن را می‌داند.
- ✓ مدل‌های مختلف و فلسفه تحلیل رفتار سازمانی را درک کند.
- ✓ نمونه‌های رفتار سازمانی قابل مطالعه در سازمان‌ها را شناسایی و تحلیل می‌کند.

توانایی و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد

- ✓ توانایی درک چابکی و چرایی بروز رفتار افراد در سازمان در سطوح مختلف
- ✓ توانایی شناسایی و تحلیل انواع رفتارهای سازمانی در چهارچوب رویکردهای مختلف
- ✓ توانایی چگونگی مدیریت رفتار سازمانی در سازمان‌ها
- ✓ توانایی اعمال روش‌های مختلف به منظور اصلاح رفتار سازمانی در سطح فرد، گروه و سازمان

سرفصل‌ها

- ✓ شناخت نظریه‌ها و مبانی نظری رفتار سازمانی
- ✓ ادراک، نگرش و ارزش‌ها و تأثیر آن بر تصمیمات فردی کارکنان در سازمان
- ✓ انگیز و تأثیر انتظارات بر عملکرد شغلی منابع انسانی سازمان



- ✓ توسعه تفکر انتقادی، خلاق و حل مسئله در فرایند تصمیم‌گیری
- ✓ ارتباط اثربخش و هوش هیجانی در تعاملات بین فردی و گروهی
- ✓ سطوح رفتار در سازمان و مدیریت
- ✓ جایگاه گروه و پویایی‌های گروهی در بهبود عملکرد سازمان‌ها
- ✓ مهارت تیم‌سازی و الگوی کار تیمی اثربخش در سازمان
- ✓ مدیریت تعارض‌های بین فردی و بین گروهی در سازمان‌ها
- ✓ رفتار سیاسی و انواع بازی‌های سیاسی در سازمان‌ها
- ✓ مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان
- ✓ -فرهنگ سازمانی و جایگاه آن در عملکرد سازمانی
- ✓ -انگیزش و تأثیر انتظارات بر عملکرد شغلی
- ✓ -تفاوت‌های روان‌شناختی افراد و رفتار در سازمان
- ✓ -ارزش‌ها و نگرش‌های فردی و جایگاه آن در رفتار سازمانی
- ✓ -ارتباطات و مدیریت آن
- ✓ -قدرت، رفتار سیاسی و مدیریت تضاد و سبک‌های آن
- ✓ -رهبری و اعتماد در رفتار سازمانی
- ✓ -مدیریت استرس و فشار عصبی
- ✓ -تعریف، تعریف کارکردها و مدیریت کار گروهی
- ✓ -راهنماها و استراتژی‌های هماهنگی
- ✓ -مدیریت جهانی و تنوع منابع انسانی
- ✓ -رفتار شهروندی و عوامل مؤثر بر آن
- ✓ -تنیدگی و عوامل مؤثر بر آن در محیط کار
- ✓ -تغییر، توسعه، تحول و رابطه آن با رفتار سازمانی

روش یاددهی یادگیری

تلفیقی از روش سخنرانی، مطالعه کاوی و مشارکت فردی در بحث‌های کلاس به‌ویژه برای موضوعاتی که نیازمند مطالعه و مرور مقالات موردنظر و ارائه آن در کلاس درس می‌باشد.



روش ارزشیابی

ارزشیابی مستمر	میان ترم	آزمون نهایی	پروژه
۲۰٪	۲۰٪	نوشتاری: ۴۰٪ عملکردی: ندارد	۲۰٪

تجهیزات و امکانات موردنیاز برای ارائه:

رایانه

فهرست منابع

- رایبترز، ا. پ. (۱۳۸۹). *مبانی رفتار سازمانی*. ترجمه محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رضاییان، ع. (۱۳۸۸). *مبانی مدیریت رفتار سازمانی*. تهران: انتشارات سمت.
- سیدجوادی، ر. (۱۳۸۶). *مدیریت رفتار سازمانی*. تهران: انتشارات نگاه دانش.
- قلی پور، آ. (۱۳۸۶). *مدیریت رفتار سازمانی (رفتار فردی)*. تهران: سمت و پویا.
- مورهد، گک؛ و گریفین، دبلیو. (۱۳۸۶). *رفتار سازمانی*. ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده. تهران: مروارید.
- Ivancevich, J. M. & Konopaske, R. & Matteson, M.T. (2010). *Organizational behavior and management*. (9th ed). New York: McGROWHill.
- Hersey, P. H. & Blanchard, K. H. & Johnson, D. R. (2007). *Management of Organizational Behavior*. (9th ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Luthan, F. (2008). *Organizational behavior*. (11th ed). Boston: McGraw-Hill.
- Hanson, E. M. (1996). *Educational Administration and Organizational Behavior*. Allyn & Bacon, A Simon & Schuster Company, 160 Gould Street, Needham Heights, MA 02194-2310.
- Owens, Robert, & Valesky, Thomas. (2007). *Organizational behavior in education*. Allyn & Bacon.
- McShane, S.L. & Von Glinow, M.A. (2010). *Individual behavior, personality, and values*. In *Organizational behavior: Emerging knowledge and practice for the real world*, 5th Ed (pp. 33-65). Boston, MA: McGraw-Hill Irwin.

منابع مطالعاتی:

فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی [/http://obs.sinaweb.net](http://obs.sinaweb.net)

آکادمی بین‌المللی مدیریت رفتار سازمانی [/http://www.iaobm.ca](http://www.iaobm.ca)

مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران [/https://irandoc.ac.ir](https://irandoc.ac.ir)

سامانه نشریات علمی کشور [/https://journals.msrt.ir](https://journals.msrt.ir)

مجله رفتار سازمانی [/https://onlinelibrary.wiley.com](https://onlinelibrary.wiley.com)



مشخصات درس

عنوان درس (فارسی): کاربرد فناوری‌های نوین یادگیری

عنوان درس (انگلیسی): Application of new learning technologies

نوع درس: اختیاری پیش‌نیاز: دارد ○ ندارد ● عنوان پیش‌نیاز: -

تعداد واحد: ۲ نوع واحد: ۲ واحد نظری تعداد ساعت: ۳۲

اهداف کلی درس

هدف این درس آشنایی با فناوری‌های نوین یاددهی-یادگیری و نحوه کاربرد آن‌ها در توسعه منابع انسانی است. از دانشجویان انتظار می‌رود ضمن شناخت فناوری‌های نوین یادگیری، قادر به نقد و بررسی جنبه‌ها و زمینه‌های کاربرد آن در توسعه و آموزش منابع انسانی در جهت بهبود عملکرد منابع انسانی باشند و بتوانند کاربرد ابزارهای پیشرفته یادگیری را در جهت بهبود آموزش و توسعه منابع انسانی مورد تجزیه و تحلیل، طراحی، توسعه، پیاده‌سازی و ارزیابی قرار دهند.

اهداف ویژه درس

- شناخت انواع مختلف فناوری‌های نوین یادگیری
- شناخت کاربرد هر یک از فناوری‌های نوین یادگیری در آموزش و توسعه منابع انسانی
- مقایسه و نقد زمینه‌های کاربرد هر یک از فناوری‌های نوین یادگیری
- اتخاذ رویکرد سیستماتیک به طراحی و استفاده از آموزش تعاملی در توسعه منابع انسانی

توانایی و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد

فناوری‌های نوین یادگیری در آموزش و توسعه منابع انسانی را می‌شناسد.
سیر تحولات و تغییرات به وجود آمده در عرصه فناوری‌های نوین یادگیری را می‌داند.
رویکردهای جدید در کاربرد فناوری‌های نوین یادگیری را در توسعه منابع انسانی را می‌داند.
کاربرد هر یک از فناوری‌های نوین یادگیری در توسعه منابع انسانی را می‌شناسد.
توانایی تجزیه و تحلیل و نقد و بررسی هر یک از فناوری‌های نوین یادگیری را دارد.
به جایگاه و اهمیت استفاده و به کارگیری از فناوری‌های نوین یادگیری در آموزش و توسعه منابع انسانی در عصر حاضر مدیریت منابع انسانی پی خواهد برد.
چگونگی اجرا و پیاده‌سازی هر یک از فناوری‌های نوین یادگیری در سازمان‌ها را می‌شناسد.



سر فصل ها

- تاریخچه و سیر تحول فناوری های آموزشی (یادگیری)
- انواع فناوری های یادگیری و کاربرد هر یک از آنها
- انواع فناوری های نوین آموزش (یادگیری الکترونیکی، آموزش مبتنی بر رایانه، آموزش مبتنی بر وب، ویدئو کنفرانس، سیستم ماهواره ای، یادگیری مبتنی بر موبایل، بازی آموزشی، بازی سازی آموزشی و...)
- انواع روش های یادگیری الکترونیکی (فردی، گروهی، بر خط، همزمان، غیر همزمان)
- فناوری های یادگیری مورد استفاده در آموزش و توسعه منابع انسانی
- الزامات کاربرد هر یک از فناوری های یادگیری در انواع روش های توسعه منابع انسانی
- ارزشیابی اثربخشی کاربرد هر یک از فناوری های آموزشی

روش یاددهی یادگیری:

تلفیقی از روش سخنرانی، مطالعه انفرادی، مشارکت فردی و گروهی دانشجویان در بحث های کلاس و مرور مقالات و تجارب سازمان ها و کشورهای پیشرفته در کاربرد فناوری های نوین یادگیری در آموزش و توسعه منابع انسانی

روش ارزشیابی

ارزشیابی مستمر	میان ترم	آزمون نهایی	پروژه
۲۰٪	۲۰٪	نوشتاری: ۴۰٪ عملکردی: ندارد	۲۰٪ معرفی یک نمونه از کاربرد فناوری نوین یادگیری در زمینه آموزش و توسعه منابع انسانی و چگونگی پیاده سازی آن

تجهیزات و امکانات مورد نیاز برای ارائه:

رایانه

فهرست منابع

Anderson, T. (Ed). (2008). *The theory and practice of online learning*. Athabasca University Press.

Robey, D., Boudreau, M. C., & Rose, G. M. (2000). Information technology and organizational learning: a review and assessment of research. *Accounting, Management and Information Technologies*, 10(2), 125-155.

Chang, V., & Fisher, D. (2003). The validation and application of a new learning environment instrument for online learning in higher education. In *Technology-rich learning environments: A future perspective* (pp. 1-20).



Bates, A. T. (2005). *Technology, e-learning and distance education*. Routledge.

Attwell, G. (2007). Personal Learning Environments-the future of eLearning?. *Elearning papers*, 2(1), 1-8.

Smaldino, S. E., Lowther, D. L., Russell, J. D., & Mims, C. (2008). Instructional technology and media for learning.

Leung, C. H., & Chan, Y. Y. (2003, July). Mobile learning: A new paradigm in electronic learning. In *Advanced learning technologies, 2003. Proceedings. The 3rd IEEE international conference on* (pp. 76-80). IEEE.

منابع مطالعاتی:

انجمن تکنولوژی آموزشی www.aect.org

انجمن یادگیری الکترونیکی ایران (یادا) <http://elearningassociation.ir>

انجمن علمی آموزش و توسعه منابع انسانی ایران <http://www.istd.ir>

فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی ایران <http://istd.ir>

سامانه نشریات علمی کشور <https://journals.msrt.ir>

بانک اطلاعات نشریات ایران www.magiran.com

پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی www.sid.ir

پایگاه مجلات تخصصی نور www.noormags.ir



مشخصات درس

عنوان درس (فارسی): مطالعات تطبیقی آموزش و توسعه منابع انسانی

عنوان درس (انگلیسی): Comparative Studies of Human Resource Training and Development

نوع درس: اختیاری پیش‌نیاز: دارد ○ ندارد ● عنوان پیش‌نیاز: -
تعداد واحد: ۲ نوع واحد: ۲ واحد نظری تعداد ساعت: ۳۲

اهداف کلی درس

هدف کلی این درس آشنایی ساختن دانشجویان با برنامه‌ها، استراتژی‌ها، روش‌ها، تکنیک‌ها و مدیریت آموزش و توسعه منابع انسانی در کشورها و سازمان‌های پیشرفته جهان به منظور استفاده از این تجارب در راستای حل مسائل و پیشبرد امور آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمان‌های مختلف کشور است.

اهداف ویژه درس

- ✓ شناخت نهادها، انجمن‌های عملی و مراکز تخصصی آموزش و توسعه منابع انسانی در سطح جهان و در سایر کشورها
- ✓ شناخت سازمان‌ها و کشورهای پیشرو در حوزه آموزش و توسعه منابع انسانی
- ✓ کسب مهارت در انجام مطالعات تطبیقی
- ✓ آشنایی با مبانی نظری و الگوهای آموزش و توسعه منابع انسانی در سطح دنیا
- ✓ شناخت ابعاد و عناصر مختلف نظام‌های آموزش و توسعه منابع انسانی در کشورها و سازمان‌های پیشرفته جهان
- ✓ آشنایی با برنامه‌ها، روش‌ها و تکنیک‌های آموزش و توسعه منابع انسانی در جوامع پیشرو
- ✓ آشنایی با نوآوری‌های آموزش و توسعه منابع انسانی در عرصه جهانی
- ✓ کسب توانایی در تطبیق تجارب و آموزه‌های جهانی توسعه منابع انسانی با شرایط سازمان‌های دولتی و خصوصی کشور
- ✓ تحقیق درباره گذشته آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها و کشورهای پیشرفته برای استفاده از تجربه‌های آموزشی آنان
- ✓ آشنایی با روندها و مسائل آموزش و توسعه منابع انسانی در سطح بین‌الملل



توانایی و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد

- ✓ نهادها و انجمن‌های علمی بین‌المللی مرتبط با آموزش و توسعه منابع انسانی را می‌شناسد.
- ✓ سازمان‌ها و کشورهای پیشرو در حوزه آموزش و توسعه منابع انسانی را می‌شناسد و از تجارب موفق آن‌ها در این زمینه آگاهی دارد.
- ✓ انواع مدل‌ها و سیستم‌های آموزش و توسعه منابع انسانی و نقاط قوت و ضعف آن‌ها را می‌شناسد.
- ✓ راهبردها، روش‌ها و راهکارهای آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها و کشورهای پیشرو را می‌شناسد.
- ✓ می‌تواند از تجارب بین‌المللی در راستای حل مسائل و یا پیشبرد آموزش و بهسازی منابع انسانی در سازمان‌های مختلف استفاده نماید.

سرفصل‌ها

- ✓ انواع روش‌های مطالعات تطبیقی
- ✓ نقاط قوت و ضعف و کاربرد مطالعات تطبیقی
- ✓ انجمن‌های علمی، نهادها و مراکز تخصصی آموزش و توسعه منابع انسانی در سطح دنیا
- ✓ سازمان‌ها و کشورهای پیشرو در زمینه آموزش و توسعه منابع انسانی
- ✓ تاریخچه سیر تحول آموزش و توسعه منابع انسانی در سطح دنیا
- ✓ مبانی نظری و الگوهای آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها و کشورهای پیشرفته
- ✓ نوآوری‌های آموزش و توسعه منابع انسانی در سطح دنیا
- ✓ روندها و مسائل پیشروی آموزش و توسعه منابع انسانی در سطح بین‌الملل

روش یاددهی یادگیری

تلفیقی از روش سخنرانی، مطالعه موردی، مطالعه مقالات و سایت‌های مربوط به نهادهای علمی و سازمان‌های مربوطه.

روش ارزشیابی

ارزشیابی مستمر	میان‌ترم	آزمون نهایی	پروژه
۱۰٪	۳۰٪	نوشتاری: ۴۰٪	۲۰٪
		عملکردی: ندارد	(انجام یک مطالعه تطبیقی در یکی از محورهای آموزش و توسعه منابع انسانی در یک کشور یا سازمان پیشرفته)

تجهیزات و امکانات موردنیاز برای ارائه:

رایانه



- Wilson, J. P. (2014). International human resource development: Learning, education and training for individuals and organisations. *Development and Learning in Organizations*, 28(2).
- Sims, R. R. (2002). *Organizational success through effective human resources management*. Greenwood publishing group.
- Lepak, D. P., & Snell, S. A. (1999). The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development. *Academy of management review*, 24(1), 31-48.
- MacDuffie, J. P., & Kochan, T. A. (1995). Do US firms invest less in human resources?: training in the world auto industry. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 34(2), 147-168.
- Storey, J. (2007). *Human resource management: A critical text*. Cengage Learning EMEA.
- Griego, O. V., Geroy, G. D., & Wright, P. C. (2000). Predictors of learning organizations: a human resource development practitioner's perspective. *The Learning Organization*, 7(1), 5-12.

منابع مطالعاتی:

- <https://www.td.org> انجمن توسعه استعداد
- <http://www.istd.ir> انجمن علمی آموزش و توسعه منابع انسانی ایران
- <https://onlinelibrary.wiley.com/toc/15321096/2018/29/2> فصلنامه توسعه منابع انسانی
- <http://journals.sagepub.com/home/hrd> مجله توسعه منابع انسانی
- <https://journals.msrt.ir> سامانه نشریات علمی کشور
- www.magiran.com بانک اطلاعات نشریات ایران
- www.sid.ir پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی



مشخصات درس

عنوان درس (فارسی): تحول سازمانی

عنوان درس (انگلیسی): Organizational transformation

نوع درس: اختیاری پیش نیاز: دارد ○ ندارد ● عنوان پیش نیاز: -

تعداد واحد: ۲ نوع واحد: ۲ واحد نظری تعداد ساعت: ۳۲

اهداف کلی درس

آشنایی با نظریه‌ها و فرآیند تحول در سازمان و افزایش دانش ادراکی و تحلیلی دانشجویان در زمینه پارادایم‌های ایجاد تحول در سازمان و نظام مدیریتی آن از طریق شناخت، مقایسه و تحلیل جامع نظریه‌ها، الگوهای مدیریت تحول به منظور کمک به بهبود کارکرد افراد، گروه‌ها و سازمان. این درس به دنبال ارائه رهنمودهایی برای بهبود سازگاری و تطبیق بین افراد و سازمان، بین سازمان و محیط و میان عناصر و اجزای سازمانی نظیر استراتژی، ساختار و فرآیندها می‌باشد که این رهنمودها از طریق برنامه‌ها و فعالیت‌های ایجاد تغییر که هدف آن رفع مشکل در شرایط خاص و مشکل ساز است اجرا می‌شود.

اهداف ویژه درس

- ✓ آشنایی با تاریخچه و مفهوم تحول سازمانی و مفاهیم مشابه آن
- ✓ شناخت نقش برنامه‌ریزی و مدیریت تحول سازمانی در ارتقای بهره‌وری سازمان
- ✓ شناخت انواع رویکردها و روش‌های تحول سازمانی
- ✓ افزایش سازگاری بین ساختار، فرآیندها، استراتژی، افراد و فرهنگ سازمان
- ✓ ایجاد و توسعه راه‌حل نو و خلاقانه در سازمان
- ✓ شناخت نقش آموزش و بهسازی منابع انسانی در تحول سازمانی

توانایی و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد

- ✓ راهبردهای مؤثر مدیریت تحول سازمانی را می‌شناسد.
- ✓ چگونگی مدیریت مؤثر فرایندهای نوآوری و طراحی تحول سازمانی را مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهد.
- ✓ شایستگی مشارکت عملی در تحول سازمانی با اتخاذ راهبردها، سیاست‌ها و برنامه‌های کارآمد را دارد.
- ✓ توانایی نظارت بر سیستم‌های مدیریت تحول و نوآوری و طراحی آن را دارا می‌باشد.
- ✓ نقش‌های مدیران و ویژگی‌های مدیران نوآور را می‌شناسد.



- ✓ ضرورت ایجاد تحول سازمانی را تحلیل می کند.
- ✓ الگوی های تحول سازمانی را می شناسد.
- ✓ هم راستایی شیوه های مدیریت تحول سازمانی با ساختار، فناوری، منابع انسانی و استراتژی های سازمانی را مورد ارزشیابی قرار می دهد.

سرفصل ها

- ✓ تعریف تحول سازمانی و تاریخچه تکامل آن
- ✓ تحول سازمانی در دنیای پیچیده سازمان ها
- ✓ ضرورت و ماهیت تغییر و تحول در سازمان
- ✓ ارزش های در حال تغییر در سازمان و مدیریت و پیامدهای آن
- ✓ زمینه های محیطی و راهبردهای مدیریت تحول
- ✓ پارادایم و چارچوب تحول در سازمان
- ✓ دوره عمر سازمان و مراحل رشد آن
- ✓ مدل های مفهومی تحول در سازمان و روش های توصیفی هنجاری در آن
- ✓ ابعاد تحول سازمانی
- ✓ سطوح تحول: فرد، گروه و سازمان
- ✓ رهبری تحول در سازمان
- ✓ سیستم های نرم و سخت تحول در سازمان
- ✓ ارتباط تحول سازمانی با مدیریت منابع انسانی
- ✓ نقش آموزش و بهسازی منابع انسانی در تحول سازمانی
- ✓ -مباحث خاص مدیریت تحول (سازمان های آینده، اخلاق و تحول سازمانی)
- ✓ مقاومت در برابر تغییر
- ✓ نقش تحول سازمانی در بهره وری و اثربخشی سازمان

روش یاددهی یادگیری

تلفیقی از روش سخنرانی، مطالعه موردی و مشارکت فردی در بحث های کلاس به ویژه در موضوعاتی که نیازمند ارائه مثال های عینی داشته باشد.



روش ارزشیابی

ارزشیابی مستمر	میان ترم	آزمون نهایی	پروژه
۱۰٪	۳۰٪	نوشتاری: ۴۰٪ عملکردی: ندارد	۲۰٪ (معرفی یک نمونه تحول در سازمان‌های منتخب)

تجهیزات و امکانات موردنیاز برای ارائه:

رایانه

فهرست منابع

فرنج، نندل و سسیل بل (۱۳۹۰). مدیریت تحول در سازمان. ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد. تهران: اشراقی.

تسلیمی، محمد سعید (۱۳۹۴). مدیریت تحول سازمانی. تهران: سمت.

مک‌لنن، روی (۱۳۹۳). مدیریت تحول سازمانی پیشرفته. ترجمه مهمی بابایی اهری. تهران: سمت.

استیسی، رالف دی. (۱۳۹۵). تفکر استراتژیک و مدیریت تحول: دیدگاه‌های بین‌المللی درباره پویایی سازمانی. ترجمه مصطفی جعفری. تهران: رسا.

نصیری کاشانی، کاظم و فضل‌الله جمالو (۱۳۹۵). تحول ناب سازمانی. تهران: ترمه.

استر، آلن و دیگران (۱۳۹۳). تحول سازمانی استراتژیک: ایجاد قابلیت‌های تحول در سازمان. ترجمه احمد عیسی خانی. تهران: صفار.

اسماعیلی امیدوار، محمود و آجرلو، شهرام (۱۳۹۵). مدیریت استراتژی در تحول سازمان. تهران: حریم دانش

پی آزرین، استیفن و کری، برون (۱۳۹۴). مدیریت تحول و نوآوری در سازمان‌های بخش عمومی. تهران: امام همام

نازی، شهربانو و علیزاده، علی (۱۳۸۹). مدیریت تحول در سازمان‌ها (از دیدگاه قرآن، نهج‌البلاغه و...). تهران: فرهنگسرای زبان.

تیمور نژاد، کاوه (۱۳۹۰). مدیریت تحول سازمانی از تئوری تا عمل. تهران: نرم‌افزاری هامون

Durand, R. (2006). *Organizational evolution and strategic management*. Sage.

Simon, H. A. (1993). Strategy and organizational evolution. *Strategic Management Journal*, 14(S2), 131-142.

Barbara, S.B. & Stephen, S.S. (2010). *Organizational change*. (4th ed). Prentice Hall.

Burk, W. W. (2010). *Organization Change: Theory and Practice*. (3rd ed.) Sage Publication

Collins, D. (1998). *Organizational Change*. Taylor & Francis. Inc.

Fleming, J. and Senior, B. (2006). *Organizational Change*. (3rd ed). Prentice Hall.

Grievs, J. (2010). *Organizational Change: Themes and Issues*. Oxford University Press.

Hayes, L. J. & Houmanfar, R. & Austin, J. A. (2001). *Organizational Change*. Context Press

Jaffe, D. T. (2006). *Change Management*. (3rd ed). Axzo Press.

منابع مطالعاتی:

<https://tmj.um.ac.ir> پژوهشنامه مدیریت تحول

<http://jmsd.atu.ac.ir> فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول

<http://jmdp.ir/article-1-327-fa.html> فصلنامه فرآیند مدیریت و توسعه

مشخصات درس



عنوان درس (فارسی): یادگیری بزرگسالان

عنوان درس (انگلیسی): Adult Learning

نوع درس: اختیاری پیش‌نیاز: دارد ○ ندارد ● عنوان پیش‌نیاز: -

تعداد واحد: ۲ نوع واحد: ۲ واحد نظری تعداد ساعت: ۳۲

اهداف کلی درس

آشنایی با مفاهیم اساسی و اصول یادگیری بزرگسالان (اندرآگوژی)، تجزیه و تحلیل تئوری و پژوهش‌های یادگیری بزرگسالان و به کارگیری آن در زمینه آموزش و توسعه منابع انسانی.

اهداف ویژه درس

- ✓ شناخت ماهیت و نظریه‌های یادگیری بزرگسالان و رویکردهای مختلف در آموزش و یادگیری بزرگسالان
- ✓ آشنایی با شرایط و عوامل مؤثر در پیشبرد و بهبود آموزش و یادگیری بزرگسالان
- ✓ شناخت اصول و فرایند یادگیری بزرگسالان و الگوهای توسعه حرفه‌ای بزرگسالان
- ✓ شناخت چستی، ماهیت و چرایی یادگیری بزرگسالان
- ✓ درک زمینه‌های یادگیری بزرگسالان
- ✓ توانایی در برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های آموزش و توسعه بزرگسالان
- ✓ شناخت شیوه‌ها و راه‌حل‌های افزایش فرصت‌های یادگیری در زندگی، محل کار و اوقات فراغت بزرگسالان
- ✓ توانایی کاربردها فناوری‌های نوین در یادگیری بزرگسالان

توانایی و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد

- ✓ توانایی درک چستی، چرایی و چگونگی یادگیری بزرگسالان
- ✓ توانایی تبیین فرایند یادگیری بزرگسالان
- ✓ توانایی پیاده‌سازی برنامه‌های یادگیری بزرگسالان به منظور توسعه حرفه‌ای آنان
- ✓ توانایی در استفاده از فناوری‌های نوین در یادگیری بزرگسالان
- ✓ تحلیل رویکردهای مختلف یادگیری بزرگسالان در بهبود و ارتقای سطح کیفیت آموزش و یادگیری آنان



سرفصل‌ها

- ✓ اهمیت و ضرورت یادگیری بزرگ‌سالان
- ✓ مبانی و تعاریف یادگیری بزرگ‌سالان
- ✓ ماهیت و اصول یادگیری بزرگ‌سالان
- ✓ رابطه آموزش بزرگ‌سالان و توسعه منابع انسانی سازمان
- ✓ تئوری‌های یادگیری بزرگ‌سالان
- ✓ سیر تکامل تاریخی به یادگیری بزرگ‌سالان
- ✓ رویکردهای مختلف به آموزش و یادگیری بزرگ‌سالان
- ✓ اصول یادگیری بزرگ‌سالان
- ✓ فرایند یادگیری بزرگ‌سالان
- ✓ ویژگی‌های یادگیری بزرگ‌سالان
- ✓ برنامه‌ریزی و طراحی فرصت‌های یادگیری بزرگ‌سالان
- ✓ فناوری‌های نوین یادگیری در محل کار
- ✓ موارد کاربرد هر یک فناوری‌های نوین در یادگیری بزرگ‌سالان

روش یاددهی یادگیری

تلفیقی از روش سخنرانی، مطالعه موردی و مشارکت فردی در بحث‌های کلاس

روش ارزشیابی

ارزشیابی مستمر	میان‌ترم	آزمون نهایی	پروژه
۲۰٪	۲۰٪	نوشتاری: ۴۰٪ عملکردی: ندارد	۲۰٪

تجهیزات و امکانات موردنیاز برای ارائه:

رایانه

فهرست منابع

صباغیان، زهرا و سهیلا اکبری (۱۳۹۵). آموزش بزرگ‌سالان. تهران: سمت.
میرزاحمدی، محمدحسن و طاهره ظفری‌پور (۱۳۸۸). نگاهی به آموزش بزرگ‌سالان. تهران: یسپرون.
جارویس، پیتر (۱۳۹۳). آموزش بزرگ‌سالان و آموزش مداوم. ترجمه غلامعلی سرمد. تهران: سمت.



لاول، برنارد (۱۳۸۶). حافظه و یادگیری: روش‌های نوین در آموزش بزرگسالان. ترجمه غلامرضا احمدی. تهران: ققنوس.

جهان‌پناه، بیژن و فرهاد جواهری (۱۳۹۱). اصول و روش‌های آموزش بزرگسالان. تهران: هم‌پا.

Foley, G. (Ed). (2004). *Dimensions of adult learning*. McGraw-Hill Education (UK).

Tennant, M. (2006). *Psychology and adult learning*. Taylor & Francis

Rothwell, W. J. (2008). *Adult learning basics*. American Society for Training and Development.

Boshier, P. (2006). *Perspectives of quality in adult learning*. A&C Black.

Tight, M. (2002). *Key concepts in adult education and training*. Psychology Press.

Rubenson, K. (Ed). (2011). *Adult learning and education*. Academic Press.

Edwards, R., Hanson, A., & Thorpe, M. (Eds). (2013). *Culture and processes of adult learning* (Vol. 1). Routledge.

Ross-Gordon, J. M., Rose, A. D., & Kasworm, C. E. (2016). *Foundations of Adult and Continuing Education*. John Wiley & Sons.

Kasworm, C. E., Rose, A. D., & Ross-Gordon, J. M. (Eds). (2010). *Handbook of adult and continuing education*. Sage.

منابع مطالعاتی:

<http://www.istd.ir> انجمن علمی آموزش و توسعه منابع انسانی ایران

<https://www.td.org> انجمن توسعه استعداد

<https://journals.msrt.ir> سامانه نشریات علمی کشور

www.magiran.com بانک اطلاعات نشریات ایران

www.sid.ir پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی



مشخصات درس

عنوان درس (فارسی): روانشناسی سازمانی و صنعتی

عنوان درس (انگلیسی): **Industrial and Organizational Psychology**

نوع درس: اختیاری پیش‌نیاز: دارد ○ ندارد ● عنوان پیش‌نیاز: -

تعداد واحد: ۲ نوع واحد: ۲ واحد نظری تعداد ساعت: ۳۲

اهداف کلی درس

مطالعه و کاربرد آن دسته از اصول و یافته‌های علم روانشناسی که در رابطه بین انسان و کار او اثر می‌گذارد و همچنین افزایش دانش ادراکی و تحلیلی دانشجویان در زمینه آسیب‌شناسی مشکلات سازمانی و ارائه مشاوره حرفه‌ای و مداخله مؤثر بر اساس روش‌های علمی و تجربی جهت حل مشکلات سازمان.

اهداف ویژه درس

- ✓ شناخت نظریات و نتایج پژوهش‌های حوزه روانشناسی صنعتی و سازمانی
- ✓ مطالعه علمی ابعاد روان‌شناختی کارکنان و محیط کار
- ✓ بهبود محیط کار و روابط انسانی در سازمان‌ها و محیط‌های کار
- ✓ کاربرد نظریه‌ها و روش‌های روان‌شناختی جهت شناخت و حل مشکلات صنعتی و سازمانی مرتبط با فرد، همکاران فرد، مشاغل، ماشین‌ها، اعمال و نظایر آن.
- ✓ بهبود روش‌های انتخاب کارکنان و روش‌های کار
- ✓ بهبود جو سازمانی به سمت تبدیل شدن به محیط شادی‌آور
- ✓ کمک به تأمین بهداشت روانی منابع انسانی سازمان

توانایی و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد

- ✓ به‌کارگیری اصول روان‌شناسی در یادگیری و آموزش کارکنان در سازمان‌ها
- ✓ کمک به استخدام و کارمند یابی در سازمان‌ها
- ✓ بررسی شرایط کاری مشاغل و کمک به بهبود محیط کار کارکنان
- ✓ بررسی و تشخیص میزان رضایت کارکنان یک سازمان از شغل خود
- ✓ بررسی و سنجش میزان بهره‌وری در یک سازمان



- ✓ مشاور داخلی سازمان
- ✓ توانایی در تشخیص عواملی که مخل انجام کارها در سازمان می‌شوند
- ✓ شناخت کافی از اصول روان‌شناسی کاربردی در محیط کار صنعتی و سازمانی
- ✓ توانایی در تهیه و میزان کردن آزمون‌های استخدامی
- ✓ توانایی ارزشیابی رفتار شغلی کارکنان
- ✓ توانمندی در تعیین الگوهای انگیزشی و برانگیختن کارکنان
- ✓ تجزیه و تحلیل و بررسی اثر عوامل مختلف سازمانی بر رفتار کارکنان
- ✓ شناسایی عوامل مؤثر در حوادث سازمانی
- ✓ کمک به تأمین بهداشت روانی محیط کار
- ✓ ارائه خدمات مشاوره به کارکنان برای کاهش تعارض‌های شغلی
- ✓ استفاده از مفاهیم مربوط به تفاوت‌های فردی در محیط کار در زمینه مسائلی همچون انتخاب کارکنان، آموزش کارکنان، ارزیابی عملکرد شغلی کارکنان، روش اعمال رهبری و مدیریت، ایجاد انگیزه شغلی
- ✓ توجه به ویژگی شخصیتی مؤثر بر عملکرد شغلی منابع انسانی
- ✓ به کار بستن یافته‌ها و اصول روانشناسی یادگیری، روانشناسی تدریس، روانشناسی بهره‌وری و روانشناسی کار

سرفصل‌ها

- ✓ ماهیت و چرایی روان‌شناسی صنعتی و سازمانی
- ✓ تفاوت‌های فردی در منابع انسانی و موفقیت
- ✓ گزینش کارکنان و اندازه‌گیری عملکرد
- ✓ بافت سازمانی و روش‌های آموزش مناسب
- ✓ نگرش، عواطف و کار
- ✓ ماهیت، ساختار و انواع آزمون‌های استخدامی
- ✓ شیوه‌های مصاحبه استخدامی
- ✓ نظریه‌های انگیزش شغلی و پیشرفت
- ✓ طراحی محیط کار
- ✓ پویا شناسی گروه و رهبری
- ✓ آسیب‌شناسی فعالیت‌های گروهی در کار
- ✓ روان‌شناسی شخصیت منابع انسانی



- ✓ استرس، فرسودگی، اختلاف نقش، ابهام نقش
- ✓ نقش روانشناسان در محیط کار
- ✓ روش‌های جمع‌آوری اطلاعات و مداخله
- ✓ مردم در کار
- ✓ ایمنی در کار
- ✓ افراد و رفتارهای ایمنی
- ✓ خطای انسانی
- ✓ مدیریت خطا در سیستم‌های تکنولوژی
- ✓ تفاوت در محل کار
- ✓ خشنودی شغلی
- ✓ رویکردها، مدل‌ها و ابزارهای آسیب‌شناسی به سازمان
- ✓ تعریف مشاوره و مداخله سازمانی و نقش آن در تحول سازمانی
- ✓ جنبه‌های اخلاقی و حقوقی مشاوره و مداخله در سازمان

روش یاددهی یادگیری

تلفیقی از روش سخنرانی، مطالعه موردی و مشارکت فردی در بحث‌های کلاس به‌ویژه در موضوعاتی که نیازمند ارائه مثال‌های عینی داشته باشد.

روش ارزشیابی

ارزشیابی مستمر	میان‌ترم	آزمون نهایی	پروژه
۲۰٪	۲۰٪	نوشتاری: ۴۰٪ عملکردی: -	۲۰٪

تجهیزات و امکانات موردنیاز برای ارائه:

رایانه

فهرست منابع

ساعتچی، محمود (۱۳۹۵). روانشناسی صنعتی و سازمانی. تهران: ویرایش.
 شولتز، دوآن و سیدنی شولتز (۱۳۹۴). روانشناسی صنعتی و سازمانی (فرد و سازمان) در هزاره سوم. ترجمه حسین خنیفر و مهدی عطایی. تهران: دانشگاه تهران.



- فیزنت، استیفن (۱۳۹۵). *انسان، آنتروپومتری، ارگونومی و طراحی*. تهران: نشر مرکز.
- ساعتچی، محمود (۱۳۹۴). *روانشناسی کار (کاربرد روانشناسی در کار، سازمان و مدیریت)*. تهران: ویرایش.
- ساعتچی، محمود (۱۳۹۳). *بهداشت روانی در محیط کار (با تأکید بر فشار روانی و فرسودگی شغلی)*. تهران: ویرایش.
- مهداد، علی (۱۳۹۵). *روانشناسی صنعتی و سازمانی*. تهران: جاودانه.
- کورمن، ابراهام ک. (۱۳۸۵). *روانشناسی صنعتی و سازمانی*. تهران: رشد.
- اسپکتور، پل (۱۳۹۲). *روانشناسی صنعتی و سازمانی*. ترجمه شهناز محمدی فریده همتی. تهران: ارسباران.
- Dunnette, M. D. (1990). *Blending the science and practice of industrial and organizational psychology: Where are we and where are we going?*. Consulting Psychologists Press.
- Muchinsky, P. M. (2006). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology*. Cengage Learning.
- Borman, W. C., Ilgen, D. R., & Klimoski, R. J. (2003). *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, Vol. 12. John Wiley & Sons Inc.
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2016). *Work in the 21st Century, Binder Ready Version: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. John Wiley & Sons.
- Berry, L. M., & Houston, J. P. (1993). *Psychology at work: An introduction to industrial and organizational psychology*. Brown & Benchmark/Wm. C. Brown Publ.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial-organizational psychology*. McGraw-Hill Book Company.
- Riggio, R. (2015). *Introduction to industrial and organizational psychology*. Routledge.
- Anderson, N., Ones, D. S., Sinangil, H. K., & Viswesvaran, C. (Eds). (2001). *Handbook of industrial, work & organizational psychology: Volume 1: Personnel psychology*. Sage.
- Rogelberg, S. G. (Ed). (2008). *Handbook of research methods in industrial and organizational psychology (Vol. 5)*. John Wiley & Sons.

منابع مطالعاتی:

وبسایت روانشناسی صنعتی و سازمانی <http://www.siop.ir>

فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی <http://jcoc.sbu.ac.ir>

سامانه نشریات علمی کشور <https://journals.msrt.ir>

بانک اطلاعات نشریات ایران www.magiran.com

پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی www.sid.ir

پایگاه مجلات تخصصی نور www.noormags.ir



مشخصات درس

عنوان درس (فارسی): سمینار	
عنوان درس (انگلیسی): Seminar	
نوع درس: اختیاری	پیش‌نیاز: دارد ● ندارد ○
تعداد واحد: ۲	نوع واحد: ۱ واحد نظری - ۱ واحد عملی
تعداد ساعت: ۳۲	عنوان پیش‌نیاز: روش تحقیق

اهداف کلی درس

شناخت و مرور نظام‌مند مبانی نظری و شواهد پژوهشی معطوف به رویکردها، چهارچوب‌ها و روش‌های توسعه حرفه‌ای منابع انسانی در سطوح مختلف سازمانی

اهداف ویژه درس

- ✓ فرایند توسعه حرفه‌ای منابع انسانی در سازمان را می‌شناسد.
- ✓ مسائل و چالش‌های توسعه حرفه‌ای منابع انسانی را می‌داند.
- ✓ با مرور نظام‌مند مبانی نظری و گردآوری شواهد پژوهشی مسئله موردنظر را واکاوی می‌کند.
- ✓ قادر به ارائه یک چهارچوب مفهومی مشخص از توسعه منابع انسانی می‌باشد.
- ✓ رویکردها و روش‌های جدید در آموزش و توسعه منابع انسانی را ارائه و معرفی می‌نماید.

توانایی و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد

- ✓ توانایی تهیه مقاله یا انجام طرح پژوهشی در یک یا چند موضوع مرتبط با توسعه منابع انسانی و ارائه آن در جلسه سمینار برای اظهارنظر و نقد علمی
- ✓ توانایی شناسایی مسائل توسعه حرفه‌ای منابع انسانی و تمرکز بر یک مسئله محوری
- ✓ توانایی واکاوی ابعاد مسئله با رجوع به ادبیات و پیشینه نظری
- ✓ توانایی مرور شواهد پژوهشی مرتبط و ارائه یک چهارچوب مفهومی برای توسعه منابع انسانی
- ✓ توانایی کشف و معرفی رویکردها و روش جدید در آموزش و توسعه منابع انسانی

سرفصل‌ها

- ✓ مبانی نظری و پیشینه پژوهش در حوزه‌های منتخب مباحث آموزش و توسعه منابع انسانی
- ✓ چارچوب مفهومی در هر یک از حوزه‌های منتخب آموزش و توسعه منابع انسانی



- ✓ مسائل و چالش‌های آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمان‌های کشور
- ✓ کاربرد روش علمی در حل مسائل و چالش‌های حوزه آموزش و توسعه منابع انسانی
- ✓ عرضه نتایج مطالعات و پژوهش در هر یک از موضوعات مرتبط با آموزش و توسعه منابع انسانی

روش یاددهی یادگیری

مشارکت فردی در بحث‌های کلاس و ارائه یک سمینار آموزشی

روش ارزشیابی

پروژه	آزمون نهایی	میان ترم	ارزشیابی مستمر
٪۶۰	نوشتاری: ٪۲۰	-	۲۰٪
	عملکردی: سمینار آموزشی		

منابع مطالعاتی:

انجمن توسعه استعداد [/https://www.td.org](https://www.td.org)

انجمن علمی آموزش و توسعه منابع انسانی ایران <http://www.istd.ir>

انجمن بین‌المللی توسعه مدیریت [/http://imda-usa.org](http://imda-usa.org)

سامانه نشریات علمی کشور [/https://journals.msrt.ir](https://journals.msrt.ir)

بانک اطلاعات نشریات ایران www.magiran.com

پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی www.sid.ir



مشخصات درس

عنوان درس (فارسی): **کارورزی**

عنوان درس (انگلیسی): **Internship**

نوع درس: اختیاری
پیش‌نیاز: دارد ○ ندارد ●
عنوان پیش‌نیاز: -
تعداد واحد: ۱
نوع واحد: ۱ واحد عملی
تعداد ساعت: ۳۲

اهداف کلی درس

فراهم‌سازی زمینه تجربه عملی در حوزه آموزش و توسعه منابع انسانی سازمان‌ها.

اهداف ویژه درس

- ✓ آشنایی با محیط کار حوزه فعالیت آموزش و توسعه منابع انسانی سازمان
- ✓ آشنایی با ساختار و ارتباطات سازمانی و نحوه تعاملات با بخش آموزش و توسعه منابع انسانی
- ✓ آشنایی با نحوه نیازسنجی، طراحی، پیاده‌سازی، ارزشیابی آموزش‌های سازمانی
- ✓ آشنایی با کاربرد استراتژی‌های آموزش و توسعه منابع انسانی
- ✓ آشنایی با فعالیت‌های روزمره و برنامه‌های کاری کارشناسان آموزش و توسعه منابع انسانی
- ✓ شناخت مسائل و چالش‌های واقعی محیط کار در حوزه توسعه منابع انسانی.

توانایی و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد

- ✓ نحوه عمل نظام آموزش و توسعه منابع انسانی را می‌داند.
- ✓ وظایف و فعالیت‌های کارشناسان آموزش و توسعه منابع انسانی را می‌داند.
- ✓ با مسائل و چالش‌های عملی حوزه فعالیت آموزش و توسعه منابع انسانی آشنایی دارد.
- ✓ توانایی راهبری فرآیند آموزش و توسعه منابع انسانی از مرحله طراحی تا اجرا و ارزشیابی را دارد.
- ✓ توانایی تدوین گزارش عملکرد یک فعالیت در حوزه آموزش و توسعه منابع انسانی را دارد.

سرفصل‌ها

- ✓ آشنایی با محیط کلی سازمان و جایگاه سیستم آموزش و توسعه منابع انسانی
- ✓ آشنایی با ارتباطات و تعاملات انسانی سازمان و بخش آموزش و توسعه منابع انسانی



- ✓ مشاهده نحوه نیازسنجی آموزشی، طراحی آموزشی و ارزشیابی آموزشی در سازمان
- ✓ مشاهده کاربرد استراتژی‌ها و کاربرد فناوری‌های آموزشی در آموزش‌های سازمانی
- ✓ مشارکت در یک فعالیت خاص از فرآیند آموزش و توسعه منابع انسانی
- ✓ تدوین گزارش از فرآیند کارورزی.

روش یاددهی یادگیری

مشاهده عملی و روش کارگاهی

روش ارزشیابی

ارزشیابی مستمر	میان ترم	آزمون نهایی	پروژه
۲۰٪	-	نوشتاری: - عملکردی: -	۸۰٪ گزارش کارورزی



مشخصات درس

عنوان درس (فارسی): **یادگیری سازمانی**

عنوان درس (انگلیسی): **Organizational Learning**

نوع درس: اختیاری پیش‌نیاز: دارد ○ ندارد ● عنوان پیش‌نیاز: -
تعداد واحد: ۲ نوع واحد: ۱ واحد نظری تعداد ساعت: ۳۲

اهداف کلی درس

افزایش شناخت ادراکی و تحلیلی دانشجویان در درک ویژگی‌های یادگیری سازمان و یادگیری در محل کار و نیز شناخت ویژگی‌های سازمان یادگیرنده.

اهداف ویژه درس

- ✓ آشنایی با تئوری‌های یادگیری سازمانی
- ✓ آشنایی با مفاهیم یادگیری سازمانی و یادگیری در محل کار
- ✓ درک این پنداره که چگونه یک سازمان یاد می‌گیرد
- ✓ آشنایی با سطوح یادگیری سازمانی
- ✓ آشنایی با انواع یادگیری سازمانی
- ✓ آشنایی با روش‌های یادگیری سازمانی
- ✓ شناخت ویژگی‌های سازمان یادگیرنده

توانایی و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد

- ✓ منظور از یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده را می‌داند.
- ✓ سطوح یادگیری سازمانی را تشخیص می‌دهد.
- ✓ شرایط و زمینه‌های ایجاد یادگیری سازمانی را می‌شناسد.
- ✓ ویژگی‌های سازمان یادگیرنده را می‌داند.
- ✓ می‌تواند نقش یادگیری در ارتقای بهره‌وری سازمان را تحلیل نماید.
- ✓ می‌تواند یادگیری سازمانی را مورد ارزشیابی قرار دهد.



- ✓ در عمل قادر باشد تا راهبردهای یادگیری موفق را در سراسر سازمان خود توسعه و پیاده‌سازی کند تا موجب رشد کسب و کار گردد.
- ✓ بتواند در عمل نظریه‌های یادگیری سازمانی را به کار بندد.
- ✓ قادر به تجزیه و تحلیل زمینه‌های لازم برای گسترش یادگیری و دانش در سازمان باشد.
- ✓ توانایی تنظیم و تعیین استراتژی‌های مناسب برای توسعه و بهبود یادگیری سازمانی در محل کار باشد و دانش فردی و سازمانی را به منظور تحقق اهداف استراتژیک را در بر گیرد.
- ✓ بتواند یادگیری در محل کار را فعال، ظرفیت یادگیری سازمانی را ارزیابی کرده و سپس راه‌های برای ایجاد یک فرهنگ یادگیری استراتژیک را پیشنهاد دهد.

سرفصل‌ها

- مفهوم شناسی یادگیری، یادگیری سازمانی، یادگیری در محل کار و سازمان یادگیرنده؛
- تئوری‌های مطرح در حوزه یادگیری سازمانی؛
- سطوح یادگیری سازمانی (فردی، گروهی و سازمانی)؛
- انواع یادگیری سازمانی (یادگیری تک حلقه‌ای، دو حلقه‌ای و سه حلقه‌ای)؛
- فرآیند یادگیری سازمانی؛
- رویکردهای یادگیری سازمانی (فنی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگ سازمانی)؛
- مهارت‌های یادگیری سازمانی (الگوهای ذهنی، تفکر سیستمی، خود یادگیری، چشم‌انداز مشترک، یادگیری تیمی)؛
- نقش فناوری در ایجاد یادگیری سازمانی (توسعه یادگیری و مدیریت دانش)؛
- زمینه‌های شکل‌گیری سازمان یادگیرنده (چشم‌انداز، فرهنگ، ساختار، استراتژی، محیط، فناوری)؛
- راهکارهای تقویت سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی؛

روش یاددهی یادگیری

تلفیقی از روش سخنرانی، مورد کاوی و مشارکت فردی و گروهی دانشجویان در بحث‌های کلاس به‌ویژه برای موضوعاتی که نیازمند مطالعه و مرور مقالات موردنظر و ارائه آن در کلاس درس می‌باشد.

روش ارزشیابی

ارزشیابی مستمر	میان‌ترم	آزمون نهایی	پروژه
۲۰٪	۲۰٪	نوشتاری: ۴۰٪ عملکردی: -	۲۰٪



فهرست منابع

- سنگه، پیتز (۱۳۹۲). پنجمین فرمان. ترجمه حافظ کمال هدایت و محمد روشن. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- مارکورات، مایکل (۱۳۸۵). ایجاد سازمان یادگیرنده. ترجمه محمدرضا زالی. تهران: دانشگاه تهران.
- سنگه، پیتز و دیگران (۱۳۹۳). رقص تغییر: چالش‌های تغییر پایدار در سازمان یادگیرنده. ترجمه حسین اکبری، مسعود سلطانی. تهران: آریانا قلم.
- فرامرزی، زهره (۱۳۹۴). یادگیری سازمانی در عصر فناوری اطلاعات. تهران: آوای نور.
- Argyris, C. & Schon D.A. 1978), *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective*. Reading, Mass: Addison Wesley.
- Argyris, C. & Schon D.A. (1996), *Organizational Learning II Reading, Mass: Addison Wesley*.
- Dodgson, M. "Organizational Learning: A Review of Some Literatures", *Organization Studies*. Vol 14, No. 3, 1393, PP. 375-394.
- Argote, L. (2012). *Organizational learning: Creating, retaining and transferring knowledge*. Springer Science & Business Media.
- Dixon, N. M. (1999). *The organizational learning cycle: How we can learn collectively*. Gower Publishing, Ltd.
- Dierkes, M., Antal, A. B., Child, J., & Nonaka, I. (Eds). (2003). *Handbook of organizational learning and knowledge*. Oxford University Press, USA.
- Easterby-Smith, M., & Lyles, M. A. (Eds). (2011). *Handbook of organizational learning and knowledge management*. John Wiley & Sons.

منابع مطالعاتی:

مجله سازمان یادگیرنده <https://www.emeraldinsight.com/loi/tlo>

انجمن علمی آموزش و توسعه منابع انسانی ایران <http://www.istd.ir>

بانک اطلاعات نشریات ایران www.magiran.com

پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی www.sid.ir



مشخصات درس

عنوان درس (فارسی): مدیریت استعداد			
عنوان درس (انگلیسی): Talent Management			
نوع درس: اختیاری	پیش نیاز: دارد ○	ندارد ●	عنوان پیش نیاز: -
تعداد واحد: ۲	نوع واحد: ۲ واحد نظری		تعداد ساعت: ۳۲

اهداف کلی درس

آشنایی با فرآیند مدیریت استعداد در سازمان و ایجاد فرهنگ سازمانی مناسب برای توسعه استعدادهای سازمانی.

اهداف ویژه درس

- ✓ شناخت جریان‌های کلیدی در توسعه مفهوم مدیریت استعداد
- ✓ آشنایی با مفاهیم استعداد، مدیریت استعداد، توسعه استعداد و مدیریت سرمایه فکری
- ✓ آشنایی با فرآیند مدیریت استعداد
- ✓ آشنایی با چالش‌های مدیریت استعداد در سازمان‌های کشور.

توانایی و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد

- ✓ منظور از استعداد، مدیریت استعداد، توسعه استعداد و مفاهیم مشابه آن را می‌داند.
- ✓ فرآیند مدیریت استعداد را می‌شناسد.
- ✓ راهکارهای شناسایی، توسعه و نگهداشت استعداد را می‌شناسد.
- ✓ اهمیت سرمایه فکری در سازمان‌های امروزی را تشخیص می‌دهد.
- ✓ می‌تواند چالش‌های سازمان‌ها را در فرآیند مدیریت استعداد شناسایی و تحلیل کند.
- ✓ منابع انسانی را طوری سازمان‌دهی می‌کند که از استعدادهای گوناگون بهره‌برداری بهینه شود.

سرفصل‌ها

- ✓ مفاهیم استعداد، مدیریت استعداد، توسعه استعداد
- ✓ نقش استعدادهای موفقیت و بهره‌وری سازمان
- ✓ استراتژی‌های مدیریت استعداد در سازمان



- ✓ مؤلفه‌های کلیدی سیستم‌های مدیریت استعداد (برنامه‌ریزی نیروی کار، کسب استعداد، توسعه استعداد، جانشین‌پروری، جبران و پاداش، تعهد و نگهداشت استعداد)
- ✓ برنامه‌ریزی نیروی کار و رویکرد اکتساب و حفظ استعداد (برآورد تقاضای آینده، ارزشیابی قابلیت‌های فعلی، تجزیه و تحلیل شغلی و مدل‌سازی شایستگی)
- ✓ نظریه‌ها و رویکردهای توسعه استعداد
- ✓ استراتژی‌ها و روش‌های توسعه استعداد
- ✓ تجزیه و تحلیل مدیریت استعداد
- ✓ راه‌حل‌های نرم‌افزاری جدید و در حال ظهور مدیریت استعداد
- ✓ رویکردهایی برای به حداکثر رساندن تنوع در محیط کار
- ✓ مسائل حقوقی و اخلاقی مربوط به مدیریت استعداد یکپارچه.

روش یاددهی یادگیری

سخنرانی، سمینار، مورد کاوی، بحث گروهی.

روش ارزشیابی

ارزشیابی مستمر	میان‌ترم	آزمون نهایی	پروژه
۲۰٪	۲۰٪	نوشتاری: ۴۰٪ عملکردی: -	۲۰٪

فهرست منابع

قلی‌پور، آرین و افتخار، نیره (۱۳۹۶). مدیریت استعدادها (نخبه‌یابی، نخبه‌داری، نخبه‌پروری). تهران: مهربان نشر.

چیز، پیتر؛ جوزف، رابرت، توماس و کریگ، الیزابت (۱۳۹۴). سازمان استعداد محور: استراتژی‌هایی برای جهانی‌شدن، مدیریت استعداد و ارتقای عملکرد. ترجمه عبدالرحیم نوه ابراهیم. تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.

ایبلی، خدایا و رحمتی، سارا (۱۳۹۴). مدیریت استعداد؛ رویکردی نو در مدیریت منابع انسانی. تهران: زبان امروز.

کارت رایت، راجر (۱۳۸۷). مدیریت استعداد: نگاهی نو به توسعه سرمایه انسانی. ترجمه علی محمد گودرزی و سید جمال حسینی. تهران: موسسه خدمات فرهنگی رسا.

نوروزی فرد، محمد (۱۳۹۶). مدیریت استعداد با رویکرد استراتژیک. تهران: رهنما.

تورن، کی؛ و پلانت، اندی (۱۳۹۳). راهنمای ضروری برای مدیریت استعداد. ترجمه علی پورحیدری. تهران: هنگام.

Ashton, C., & Morton, L. (2005). Managing Talent for Competitive Advantage. *Strategic HR Review*, 4(5), 28– 31.



- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic Talent Management: hat is it and how does it matter? *Human Resource Management Review*, 19(4), 304–313.
- Iles, p., Chaui, X and Preece, D. (2009)"Talent management and HRM in multinational companies in Beijing: definitions, differences and drivers". *journal of world business*,vol.412,p.3.
- Joyce, S., Herreman, J., & Kelly, K. (2007). *Talent Management: Buzzword or Holy Grail*. Palo Alto: Hackett Group.
- Mc cauley, C & Wakefield.M. (2006)."Talent management in the 21st century: Help your company find, develop and keep it's strongest workers". *The journal for qualify and participation*, Vol.29, No.4.
- Silzer, R., & Dowell, B. E. (2010). Strategic Talent management matters. In R. Silzer & B. E. Dowell (Eds.), *Strategy-Driven Talent Management* (pp. 3–72). San Francisco: John Wiley & Sons.
- Tansley, C., Turner, P. A., Foster, C., Harris, L. M., Stewart, J., Sempik, A., et al. (2007). *Talent: Strategy, management, measurement*. Plymouth: Chartred Institute of Personal & Development.
- Scullion, H., & Collings, D. (2011). *Global talent management*. Routledge.
- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent management: A critical review. *Human Resource Management Review*, 16, 139–154.
- Stahl, G. K., Bjorkman, I., Farndale, E., Morris, S. S., Stiles, P., Trevor, J., et al. (2007). Global talent management: How leading multinationals build and sustain their talent pipeline, *Faculty & research working paper*. Fontainebleau, France: INSEAD.

منابع مطالعاتی:

انجمن توسعه استعداد [/https://www.td.org](https://www.td.org)

انجمن بین‌المللی مربی‌گری www.associationforcoaching.com

انجمن علمی آموزش و توسعه منابع انسانی ایران <http://www.istd.ir>

مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران [/https://irandoc.ac.ir](https://irandoc.ac.ir)

بانک اطلاعات نشریات ایران www.magiran.com

پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی www.sid.ir



مشخصات درس

عنوان درس (فارسی): **نیازسنجی آموزشی**

عنوان درس (انگلیسی): **Training Need Assessment**

نوع درس: اختیاری پیش‌نیاز: دارد ○ ندارد ● عنوان پیش‌نیاز: -
تعداد واحد: ۲ نوع واحد: ۲ واحد نظری تعداد ساعت: ۳۲

اهداف کلی درس

آشنایی با مفاهیم، الگوها، روش‌ها و تکنیک‌های نیازسنجی آموزشی.

اهداف ویژه درس

- ✓ آشنایی با مفاهیم نیاز، نیاز آموزشی و نیازسنجی آموزشی
- ✓ آشنایی با فرآیند نیازسنجی آموزشی در سازمان
- ✓ آشنایی با مراحل نیازسنجی آموزشی
- ✓ آشنایی با تکنیک‌ها و روش‌های نیازسنجی آموزشی
- ✓ کسب توانایی در انجام یک نمونه نیازسنجی آموزشی.

توانایی و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد

- ✓ انواع نیازهای آموزشی را تشخیص دهد.
- ✓ ارتباط نیازسنجی آموزشی با فرآیند مدیریت و توسعه منابع انسانی را درک کند.
- ✓ تکنیک‌های نیازسنجی آموزشی و نحوه به کارگیری آن‌ها را بداند.

سرفصل‌ها

- ✓ مفاهیم نیاز، نیاز آموزشی و نیازسنجی آموزشی
- ✓ انواع نیاز آموزشی
- ✓ انواع روش‌های شناسایی نیازهای آموزشی
- ✓ روش‌های اولویت‌بندی نیازهای آموزشی
- ✓ انواع تکنیک‌های نیازسنجی آموزشی (توافق-محور و مسئله-محور)



✓ ابزارهای مورد استفاده در نیازسنجی آموزشی.

روش یاددهی یادگیری

سخنرانی، مورد کاوی، بحث گروهی.

روش ارزشیابی

ارزشیابی مستمر	میان ترم	آزمون نهایی	پروژه
۲۰٪	۲۰٪	نوشتاری: ۴۰٪ عملکردی: -	۲۰٪

فهرست منابع

فتحی واجارگاه، کورش و فخامزاده، پروانه (۱۳۹۲). نیازسنجی آموزشی: الگوها و فنون. تهران: آیتز.

فتحی واجارگاه، کورش (۱۳۹۱). راهنمای تجزیه و تحلیل دیکوم (رهیافت جامع در نیازسنجی آموزشی). تهران: سیمای دانش.

عباسزادگان، محمد و ترکزاده، جعفر (۱۳۸۸). نیازسنجی آموزشی در سازمان‌ها. تهران: شرکت سهامی انتشار.

خراسانی، اباصلت و عیدی، اکبر (۱۳۹۴). تکنیک‌های کاربردی نیازسنجی آموزشی (با تأکید بر تشریح الزامات استاندارد بین‌المللی /یزو ۱۰۰۱۵). تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.

سلطانی، ایرج (۱۳۸۶). تعامل نیازسنجی و اثربخشی آموزش در سازمان‌های یادگیرنده. تهران: ارکان دانش.

Miller, J. A., & Osinski, D. M. (2002). Training needs assessment. *Journal of Commerce, UK*.

Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002). *Training in organizations: Needs assessment, development, and evaluation*. Wadsworth/Thomson Learning.

Barbazette, J. (2006). *Training needs assessment: Methods, tools, and techniques* (Vol. 1). John Wiley & Sons.

منابع مطالعاتی:

انجمن علمی آموزش و توسعه منابع انسانی ایران <http://www.istd.ir>

مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران <https://irandoc.ac.ir>

سامانه نشریات علمی کشور <https://journals.msrt.ir>

بانک اطلاعات نشریات ایران www.magiran.com

پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی www.sid.ir



مشخصات درس

عنوان درس (فارسی): استانداردهای آموزش سازمانی

عنوان درس (انگلیسی): Training Standards

نوع درس: اختیاری پیش‌نیاز: دارد ○ ندارد ● عنوان پیش‌نیاز: -

تعداد واحد: ۲ نوع واحد: ۲ واحد نظری تعداد ساعت: ۳۲

اهداف کلی درس

آشنایی با استانداردهای بین‌المللی و ملی در حوزه آموزش و بهسازی منابع انسانی.

اهداف ویژه درس

- ✓ آشنایی با مباحث مدیریت کیفیت و مدیریت کیفیت آموزش
- ✓ آشنایی با استانداردهای بین‌المللی آموزش (مثل ایزو ۱۰۰۱۵، ایزو ۲۹۹۹۰ و سی پی ال پی و...)
- ✓ آشنایی با استانداردهای ملی آموزشی (مثل جایزه تعالی آموزش).

توانایی و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد

- ✓ معیارهای ارزشیابی کیفیت آموزش را بداند.
- ✓ شاخص‌های ارزشیابی کیفیت آموزش سازمانی را در چارچوب هر یک از استانداردهای شناخته‌شده بداند.
- ✓ بتواند با استفاده از دستورالعمل استانداردها، کیفیت آموزش سازمانی را در چارچوب هر یک از استانداردها مورد ارزشیابی قرار دهد.

سرفصل‌ها

- ✓ مفاهیم کیفیت، کیفیت آموزش، تضمین کیفیت، ایزو و ارزشیابی کیفیت
- ✓ انواع استانداردهای آموزش سازمانی در سطح بین‌المللی و ملی
- ✓ الزامات اجرای استانداردهای کیفیت آموزش
- ✓ استاندارد ایزو ۱۰۰۱۵ (اهداف، دامنه کاربرد، عناصر، مراحل و شاخص‌ها)
- ✓ استاندارد ۲۹۹۰ (اهداف، موارد کاربرد، مراحل اجرا و شاخص‌های آن)
- ✓ جایزه تعالی آموزش (اهداف، عناصر، مراحل و شاخص‌ها)



✓ سایر استانداردهای آموزش سازمان.

روش یاددهی یادگیری

سخنرانی، سمینار، مورد کاوی، بحث گروهی.

روش ارزشیابی

ارزشیابی مستمر	میان ترم	آزمون نهایی	پروژه
۲۰٪	۲۰٪	نوشتاری: ۴۰٪ عملکردی: -	۲۰٪

فهرست منابع

خراسانی، اباصلت (۱۳۹۱). استاندارد بین‌المللی: *ISO 10015:1999* مدیریت کیفیت، راهنمایی برای آموزش. تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.

نوری، فیروز (۱۳۹۰). *استقرار استاندارد: ISO 10015:1999 در سازمان‌ها و صنایع (استاندارد مدیریت آموزش و بهسازی منابع انسانی)*. تهران: سیمای دانش.

افتخار زاده، سید حامد (۱۳۹۵). *مدیریت آموزشی بر اساس استاندارد ۱۰۰۱۵*. تهران: سنجش و دانش.

ملک، مریم. امیدی، مرجان (۱۳۸۴). *استاندارد بین‌المللی ایزو ۱۰۰۱۵ و ویرایش اول ۱۵/۱۲/۱۹۹۹ مدیریت کیفیت - خطوط راهنما برای آموزش*. تهران: چهارم.

بختیاری، یزدان (۱۳۸۹). *مهندسی آموزش (با رویکرد استاندارد ایزو ۱۰۰۱۵)*. تهران: دانشگاه صنعتی مالک اشتر.

منابع مطالعاتی:

سازمان بین‌المللی استاندارد <https://www.iso.org/standard/21231.html>

انجمن علمی آموزش و توسعه منابع انسانی ایران <http://www.istd.ir>

فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی ایران <http://www.istd.ir>

مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران <https://irandoc.ac.ir>

بانک اطلاعات نشریات ایران www.magiran.com

پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی www.sid.ir

پایگاه مجلات تخصصی نور www.noormags.ir



مشخصات درس

عنوان درس (فارسی): اخلاق حرفه‌ای در آموزش و توسعه منابع انسانی

عنوان درس (انگلیسی): Professional Ethics in HRD

نوع درس: اختیاری پیش‌نیاز: دارد ○ ندارد ● عنوان پیش‌نیاز: -

تعداد واحد: ۲ نوع واحد: ۲ واحد عملی تعداد ساعت: ۳۲

اهداف کلی درس

آشنایی با اخلاق حرفه‌ای آموزش و بهسازی منابع انسانی و کسب توانایی در تدوین کدهای اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها.

اهداف ویژه درس

- ✓ آشنایی با مفاهیم اخلاق و اخلاق حرفه‌ای و جایگاه آن در سازمان
- ✓ شناخت اهمیت و مصادیق اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های مختلف
- ✓ شناخت حقوق متقابل کارکنان، مدیران و سازمان
- ✓ کسب توانایی در تدوین کدهای اخلاقی و منشور اخلاقی سازمان
- ✓ شناخت و تحلیل مسائل اخلاقی در سازمان‌ها
- ✓ شناخت عوامل اثرگذار بر رفتار اخلاقی و تصمیم‌گیری حرفه‌ای در توسعه منابع انسانی
- ✓ ارائه استانداردهای اخلاقی و صحیح برای متخصصان آموزش و توسعه منابع انسانی درگیر در عمل، تحقیق، مشاوره، آموزش و رهبری
- ✓ ارائه تعریف حرفه‌ای جامع و روشن از متخصصان آموزش و توسعه منابع انسانی
- ✓ شناخت استانداردها، اصول کلی و قواعد تصمیم‌گیری در هر یک از موقعیت‌های توسعه منابع انسانی برای متخصصان این حوزه.

توانایی و شایستگی‌هایی که درس پرورش می‌دهد

- ✓ منظور از اخلاق حرفه‌ای و جایگاه آن در سازمان را می‌داند.
- ✓ از حقوق متقابل کارکنان، مدیران و سازمان اطلاع دارد.
- ✓ می‌تواند مسائل اخلاقی سازمان را شناسایی و تحلیل کند.
- ✓ می‌تواند کدهای اخلاقی و منشور اخلاقی سازمان را تدوین کند.



- ✓ مقید به رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای در سازمان است.
- ✓ می‌تواند تصمیمات اخلاقی درست را در حرفه خود اتخاذ نماید.

سرفصل‌ها

- ✓ شناخت مفاهیم اخلاق، اخلاق کاری و اخلاق حرفه‌ای
- ✓ کارکردهای اخلاق حرفه‌ای
- ✓ ابعاد اخلاقی سازمان
- ✓ مسئولیت‌های اخلاقی رهبران سازمان
- ✓ مسئولیت‌های اخلاقی کارکنان
- ✓ مسئولیت‌های اخلاقی متخصصان آموزش و بهسازی منابع انسانی
- ✓ آموزش اخلاق حرفه‌ای
- ✓ حقوق متقابل افراد سازمانی
- ✓ مسائل اخلاقی و تشخیص آن
- ✓ حل اثربخش مسائل اخلاقی
- ✓ کدهای اخلاقی و نحوه شناسایی آن‌ها
- ✓ منشور اخلاقی و نحوه تدوین آن
- ✓ کدهای اخلاقی در سازمان‌های پیشرو
- ✓ اخلاق حرفه‌ای در اسلام.

روش یاددهی یادگیری

سخنرانی، سمینار، مورد کاوی، بحث گروهی.

روش ارزشیابی

ارزشیابی مستمر	میان‌ترم	آزمون نهایی	پروژه
۲۰٪	۲۰٪	نوشتاری: ۴۰٪ عملکردی: -	۲۰٪

فهرست منابع

فرامرزی قراملکی، احد (۱۳۹۳). اخلاق حرفه‌ای. تهران: مجنون.



فرامرزی قراملکی، احد (۱۳۸۸). *اخلاق حرفه‌ای در تمدن ایران و اسلام*. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
فرامرزی قراملکی، احد (۱۳۹۳). *اخلاق سازمانی*. تهران: سرآمد.
فرامرزی قراملکی، احد (۱۳۸۵). *سازمان‌های اخلاقی در کسب‌وکار*. تهران: مجنون.
اکبری‌فر، نزهت (۱۳۹۶). *اخلاق حرفه‌ای*. تهران: ساکو.
فرامرزی قراملکی، احد (۱۳۸۵). *درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای*. تهران: سرآمد.
عنابستانی، ملیحه و مهدی سعیدی کیا (۱۳۹۵). *اخلاق حرفه‌ای*. تهران: آها.

Kuchinke, K. P. (2017). The ethics of HRD practice. *Human Resource Development International*, 20(5), 361-370.

Chen, A. Y. S., R. B. Sawyers, and P. F. Williams. 1997. "Reinforcing Ethical Decision Making Through Corporate Culture." *Journal of Business Ethics*, 16 (8): 855-865.

Kuchinke, K. P. 2011. "Human Flourishing as a Core Value for HRD in an Age of Global Mobility." edited by In *HRD as We Know It: Speeches that Have Shaped and Developed the Field of HRD*, M. M. Lee, 292-305. Milton Park, Abingdon, UK: Routledge.

Le Deist, F. D., and J. Winterton. (2005). "What is Competence?" *Human Resource Development International*, 8 (1): 27-46.

Park, N., and C. M. Peterson. (2003). "Virtues and Organizations." In *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*, edited by K. S. Cameron, J. E. Dutton, and R. E. Quinn, 33-47. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.

Academy of Human Resource Development Standing Committee on Ethics and Integrity (2000). Academic Standards Committee of the Academy of Human Resource Development

Peterson, C. M., and M. E. P. Seligman. 2003. *The VIA Classification of Strengths and Virtues*. Washington, DC: American Psychological Association.

منابع مطالعاتی:

<http://iranethics.ir> انجمن ایرانی اخلاق در علوم و فناوری

<http://ethicsjournal.ir> فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری

منشور اخلاق حرفه‌ای

<http://www.dmk.ir/ShowPage.aspx?page=form&sub=0&PageId=235>

<http://www.istd.ir> فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی ایران

<https://irandoc.ac.ir> مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران

www.magiran.com بانک اطلاعات نشریات ایران





فصل چهارم

جدول ترم بندی دروس



ترم اول

پیش نیاز / هم نیاز	تعداد واحد			نوع درس	نام درس	ردیف
	جمع	عملی	نظری			
-	۲	-	۲	تخصصی	مدیریت منابع انسانی	۱
-	۲	-	۲	تخصصی	طراحی آموزش	۲
-	۲	-	۲	اختیاری	آمار	۳
آمار	۳	-	۳	اختیاری	روش تحقیق	۴
-	۹	-	۹	جمع کل		

ترم دوم

پیش نیاز / هم نیاز	تعداد واحد			نوع درس	نام درس	ردیف
	جمع	عملی	نظری			
-	۲	-	۲	تخصصی	مدیریت بهبود عملکرد	۱
-	۲	-	۲	اختیاری	تحول سازمانی	۲
-	۲	-	۲	تخصصی	راهبردهای توسعه منابع انسانی	۳
-	۲	-	۲	تخصصی	ارزشیابی اثربخشی آموزش	۴
-	۲	-	۲	تخصصی	مدیریت دانش	۵
-	۱۰	-	۱۰	جمع کل		



ترم سوم

پیش نیاز / هم نیاز	تعداد واحد			نوع درس	نام درس	ردیف
	جمع	عملی	نظری			
-	۲	-	۲	اختیاری	توسعه مدیریت	۱
-	۲	-	۲	اختیاری	یادگیری بزرگسالان	۲
-	۲	-	۲	اختیاری	مطالعات تطبیقی آموزش و توسعه منابع انسانی	۳
روش تحقیق	۲	۱	۱	اختیاری	سمینار	۴
-	۱	۱		اختیاری	کارورزی	۵
	۹	۲	۷	جمع کل		

ترم چهارم

پیش نیاز / هم نیاز	تعداد واحد			نوع درس	نام درس	ردیف
	جمع	عملی	نظری			
تمام درس تخصصی	۴	۴	-		پایان نامه	۱
	۴	-	-	جمع کل		

