

به نام خدا

واکاوی نقش میانجی سواد رایانه ای در رابطه بین فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی و توسعه شغلی معلمان دوره ابتدایی

مؤلف :

مریم رشید لوشابی

انتشارات ارسطو

(سازمان چاپ و نشر ایران - ۱۴۰۳)

نسخه الکترونیکی این اثر در سایت سازمان چاپ و نشر ایران و اپلیکیشن کتاب رسان موجود می باشد

chaponashr.ir

سرشناسه: رشید لوشابی، مریم، ۱۳۶۶
عنوان و نام پدیدآور: واکاوی نقش میانجی سواد رایانه ای در رابطه بین فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی و توسعه شغلی معلمان دوره ابتدایی / مولف مریم رشید لوشابی.
مشخصات نشر: انتشارات ارسطو (سازمان چاپ و نشر ایران)، ۱۴۰۳.
مشخصات ظاهری: ۸۳ ص.
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۳۳۹-۹۴۲-۸
وضعیت فهرست نویسی: فیبا
یادداشت: کتابنامه: ص ۸۳-۷۲.
موضوع: سواد رایانه ای - فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی - توسعه شغلی معلمان
رده بندی کنگره: LC۴۷۲۷
رده بندی دیویی: ۳۷۱/۹۱۳۸۱
شماره کتابشناسی ملی: ۹۴۲۳۲۳۹
اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیبا

نام کتاب: واکاوی نقش میانجی سواد رایانه ای در رابطه بین فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی و توسعه شغلی معلمان دوره ابتدایی
مولف: مریم رشید لوشابی
ناشر: انتشارات ارسطو (سازمان چاپ و نشر ایران)
صفحه آرای، تنظیم و طرح جلد: پروانه مهاجر
تیراژ: ۱۰۰۰ جلد
نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۳
چاپ: زبرجد
قیمت: ۷۶۰۰۰ تومان
فروش نسخه الکترونیکی - کتاب رسان:
<https://chaponashr.ir/ketabresan>
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۳۳۹-۹۴۲-۸
تلفن مرکز پخش: ۰۹۱۲۰۲۳۹۲۵۵
www.chaponashr.ir



انتشارات ارسطو



فهرست مطالب

۷	فصل اول: کلیات
۷	مقدمه
۱۴	اهمیت موضوع
۸۴	فصل دوم: مبانی نظری
۸۴	مقدمه
۸۴	مفهوم توسعه شغلی
۸۷	علل توسعه شغلی کارکنان
۸۸	اثر فناوری بر محیطهای کار
۸۸	افزایش انتظارات مشتریان
۸۸	ضرورت انعطافپذیری سازمانها
۸۹	شیوههای ارتقاء توسعه شغلی
۹۰	تاثیر آموزش بر توسعه شغلی
۹۲	بهبود کمی و کیفی محصولات و خدمات
۹۲	جلوگیری از بروز حوادث در حین کار
۹۳	ایجاد ثبات در سازمان و رعایت انعطاف در موارد ضروری
۹۳	کاهش در نظارت
۹۳	تقویت روحیه کارکنان و ایجاد غرور و حیثیت در آنان
۹۴	نقش مدیران در توسعه شغلی کارکنان
۹۵	نقش سازمان بر توسعه شغلی کارکنان

- ۹۶ نقش فناوری اطلاعات بر توسعه شغلی کارکنان
- ۹۷ شیوه‌های ارتقاء توسعه شغلی
- ۹۸ ادبیات نظری سواد رایانه‌ای
- ۱۰۰ سواد رایانه‌ای و یادگیری رایانه‌ای
- ۱۰۳ ابعاد سواد رایانه‌ای
- ۱۰۵ سواد اینترنتی
- ۱۰۸ استانداردهای سواد رایانه‌ای
- ۱۰۸ استاندارد اول: تشخیص نیاز رایانه‌ای
- ۱۰۸ استاندارد دوم: دسترسی موثر به اطلاعات مورد نیاز
- ۱۰۹ استاندارد سوم: معیارهای بررسی و ارزیابی منابع رایانه‌ای
- ۱۰۹ استاندارد چهارم: استفاده بهینه از منابع رایانه‌ای
- ۱۱۰ استاندارد پنجم: رعایت مبانی قانونی، اخلاقی و اجتماعی استفاده از اطلاعات
- ۱۱۰ سطوح سواد رایانه‌ای
- ۱۱۲ مهارت‌های سواد رایانه‌ای
- ۱۱۳ ادبیات نظری فرهنگ یادگیری الکترونیکی سازمانی
- ۱۱۳ مفهوم فرهنگ
- ۱۱۴ مفهوم یادگیری
- ۱۱۵ مفهوم فرهنگ یادگیری
- ۱۱۶ مفهوم فرهنگ یادگیری سازمانی
- ۱۱۸ مفهوم یادگیری الکترونیکی

۱۲۱	مفاهیم پایه در یادگیری الکترونیکی
۱۲۲	انواع یادگیری الکترونیکی
۱۲۴	روشهای یادگیری الکترونیکی
۱۲۵	اصول یادگیری الکترونیکی
۱۲۷	نظریه‌های یادگیری الکترونیکی
۱۳۰	مهارتهای یادگیری الکترونیکی
۱۳۳	مهارت تفکر انتقادی
۱۳۳	مهارت پرسشگری
۱۳۴	مهارت فراشناختی
۱۳۵	مهارت‌های فنی رایانه‌ای
۱۳۵	ویژگیهای یادگیرندگان برای موفقیت در یادگیری الکترونیکی
۸۴	فهرست منابع

فصل اول

کلیات

مقدمه

نقش نیروی انسانی کارآمد و توانمند در تحقق اهداف سازمانی، امری غیرقابل انکار است. به عبارتی دیگر، فلسفه وجودی سازمان‌ها، متکی به کارکنان آن است. کارکنان در کالبد سازمان‌ها روح می‌دمند، آن را به حرکت در می‌آورند و اداره می‌کنند (احمدیان و قربانی، ۱۳۹۳). نیروی انسانی ارزشمندترین منبع برای سازمان است و اساس ثروت واقعی سازمان را تشکیل می‌دهد (الوانی و احمدی، ۱۳۹۰). وجود چنین نیروی توانمندی وجهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌کند (مولائی، ۱۳۹۴). موضوع توسعه شغلی کارکنان در دهه‌های گذشته در کانون توجه بسیاری از پژوهشگران بوده است. اولین بار مفهوم توسعه شغلی^۱ توسط گاردنر^۲ به کار گرفته شد (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۴). توسعه حرفه‌ای نیروی انسانی، ترکیب تکامل یافته‌ای از علم و هنر است که هم زمینه تخصصی عملکرد اجتماعی و هم قلمروی از بررسی و کاوش علمی را تشکیل می‌دهد. ابعاد علمی توسعه شغلی، تشکیل گروه‌های کاری با مدیریت سطوح بالای سازمان، انجام تغییرات ساختاری و بنیادین در سیستم‌های کار و برنامه‌های غنی‌سازی شغلی در یک موسسه تولیدی، همگی فعالیت‌های متنوع و

1 . Careear development
2 . Gardner

وسیع‌تری با تنوع‌های مختلف و بی‌شمار مربوط به آن‌ها را تحت پوشش قرار می‌دهد (فیضی و اسمی، ۱۳۹۳).

یکی دیگر از متغیرهایی که در سال‌های اخیر توسط یونسکو^۱ مطرح شده است سواد و انواع آن است که در دهه دوم قرن، ۲۱ در مفهوم آن تغییر ایجاد شد. در این تعریف مهارت‌هایی اعلام شد که داشتن این توانایی‌ها و مهارت‌ها مصداق باسواد بودن قرار گرفت. بدین ترتیب شخصی که در یک رشته دانشگاهی موفق به دریافت مدرک دکتری می‌شود، حدود ۵ درصد با سواد است. در این راستا ۱۲ نوع توانایی و مهارت مطرح شد که از جمله آنها سواد رایانه‌ای^۲ است. سواد رایانه‌ای دانستن مهارت‌های راهبری رایانه است (یونسکو، ۲۰۱۷). سواد رایانه‌ای عبارت از آگاهی از قابلیت‌های محاسباتی و توانایی تشخیص و بیان روش مسائلی که به کمک فناوری رایانه‌ای قابل حل است. سواد رایانه‌ای علم و توانایی شخص برای استفاده از رایانه‌ها و فناوری اطلاعات است. سواد رایانه‌ای همچنین ترجیحاً به سطحی اطلاق می‌شود که افراد می‌توانند از برنامه‌های رایانه‌ای و قابلیت‌های دیگری استفاده نمایند که با رایانه‌ها ارتباط دارد (ویلیام^۳، ۲۰۱۶). یادگیری مهارت‌های سواد رایانه‌ای در عصر اطلاعات و ارتباطات اهمیت ویژه‌ای دارد و می‌بایست آموزش و پرورش در کنار سایر حوزه‌های آموزشی به آموزش مهارت‌های رایانه‌ای به خصوص در سنین کودکی دانش‌آموزان نیز پردازد (طالبی و همکاران، ۱۳۹۰).

علاوه بر این، نفوذ فناوری‌های جدید اطلاعاتی به مراکز آموزشی، روابط ساده‌ی معلمی و شاگردی را به‌طور کلی دگرگون ساخته است. به‌این ترتیب، الگوهای سنتی یادگیری متحول شده‌اند و کاربران با حجم گسترده‌ای از دانش و اطلاعات مواجه هستند. آموزشگاه‌های سنتی ناگزیر به سازگاری با سیر تحولات و تغییرات جدید هستند. در

1 . UNESCO

2 . Computer literacy

3 . Wiliam

محیط جدید، نقش مربیان و اساتید عوض شده و آنها بیشتر نقش تسهیل‌گر و مربی یا طراحان آموزشی را ایفا دارند. نظام‌های آموزشی از راه دور، ابزاری برای آموزش مداوم تلقی می‌شوند و این آموزش‌ها می‌تواند شامل معلمان و دانش‌آموزان در هر سن، مکان جغرافیایی، موقعیت و موقعیت اجتماعی و سیاسی و با هرگونه آموزشی باشد (مسعودی، ۱۳۹۷). برای اینکه معلمان بتوانند از مزایای متدهای پیشرفته یاد شده بهره‌مند شوند نیازمند آن هستند که مهارت‌های یادگیری الکترونیکی خود را افزایش دهند (ایریس و ویکاس^۱، ۲۰۱۱). یادگیری الکترونیکی، نظام یادگیری است که در آن آموزشگر و فراگیر از لحاظ مکان و زمان از یکدیگر جدا هستند و محتوای درس با بهره‌برداری از فناوری اینترنت و شبکه‌های کامپیوتری از طریق نرم‌افزار مدیریت دروس تدوین و ارائه می‌شود (مظلومیان و همکاران، ۱۳۹۷).

در این فصل به بررسی کلیات پژوهش پرداخته شده است. بر این اساس ابتدا مساله اصلی پژوهش بیان گردید و سپس اهمیت و ضرورت پژوهش مورد بررسی قرار گرفت، در ادامه به اهداف و فرضیه‌های پژوهش، تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها و در نهایت قلمرو پژوهش بیان شده است.

در دهه گذشته، کانون بحث و گفتگو پیرامون بهسازی آموزش و پرورش و کیفیت مدارس اثربخش، بیشتر متوجه توسعه شغلی معلمان بوده است (ریشتر و همکاران^۲، ۲۰۱۱). اهمیت توسعه شغلی به دلیل تشدید چالش‌های پیش‌روی معلمان در حرفه معلمی و افزایش انتظارات مردم از «کیفیت آموزش» است (گنسر^۳، ۲۰۱۰). معلمان، مهمترین عامل ایجاد کننده تغییر محسوب می‌شوند و به‌عنوان یکی از عناصر اصلی و مجری تغییرات،

1 . Iris & Vikas
2 . Richter et al
3 . Ganser

توسعه شغلی را به حوزه‌ای در حال رشد و چالش‌برانگیز تبدیل نموده‌اند (ویلگاز-رایمرز، ۲۰۱۳).

توسعه شغلی به معنای کشف و شناسایی استعدادها، توسعه صلاحیت‌ها و به تعبیری دیگر تسهیل رشد حرفه‌ای و فردی کارکنان در جهت بالندگی شغلی و انجام وظایف شغلی با استفاده از فناوری جدید است (ورنر و دسیمون، ۲۰۰۹). در تعریفی دیگر، توسعه شغلی معلمان عبارت است از فرایندها و فعالیت‌های طرح‌ریزی شده به‌منظور افزایش دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای معلمان تا اینکه بتوانند موجب بهبود یادگیری دانش‌آموزان شوند (گاسکی، ۲۰۱۲). این تعریف دامنه وسیعی برای توسعه شغلی معلمان قائل است، با این حال رویکردهای جدید نسبت به توسعه شغلی، طرفدار یادگیری مادام‌العمر بوده و یادگیری حرفه‌ای را مداخله‌ای کوتاه مدت نمی‌دانند، بلکه توسعه شغلی معلمان را فعالیتی بلندمدت می‌دانند که دامنه آن از آموزش معلمان در دانشگاه تا دوره‌های ضمن خدمت فردی معلمان را در بر می‌گیرد (ریشتر و همکاران، ۲۰۱۱).

با توجه به اینکه معلمان گروهی از جمعیت کشور ما را تشکیل می‌دهند و بهبود مستمر معلمان هم یکی از وظایف نظام آموزشی کشور ماست ضرورت دارد عواملی که بر توسعه و عملکرد شغلی معلمان اثرگذار هستند مورد توجه قرار گیرند (علاقه‌بند، ۱۴۰۰). در عصر حاضر با توسعه دسترسی به رایانه‌ها و اینترنت فرصت‌های جدیدی برای یادگیری به وجود آمده است. یکی از مزایای کلیدی فناوری یادگیری الکترونیکی، ارتقاء یادگیری از طریق فضای مجازی است که منجر به انتقال فرآیندها بر اساس دانش موجود در بخش‌های مختلف سازمان می‌شود (ایریس و ویکاس، ۲۰۱۱). بر همین اساس، هم زمان

1 . Villegas-Reimers

2- Werner & Desimon

3 . Guskey

4 . Iris & Vikas