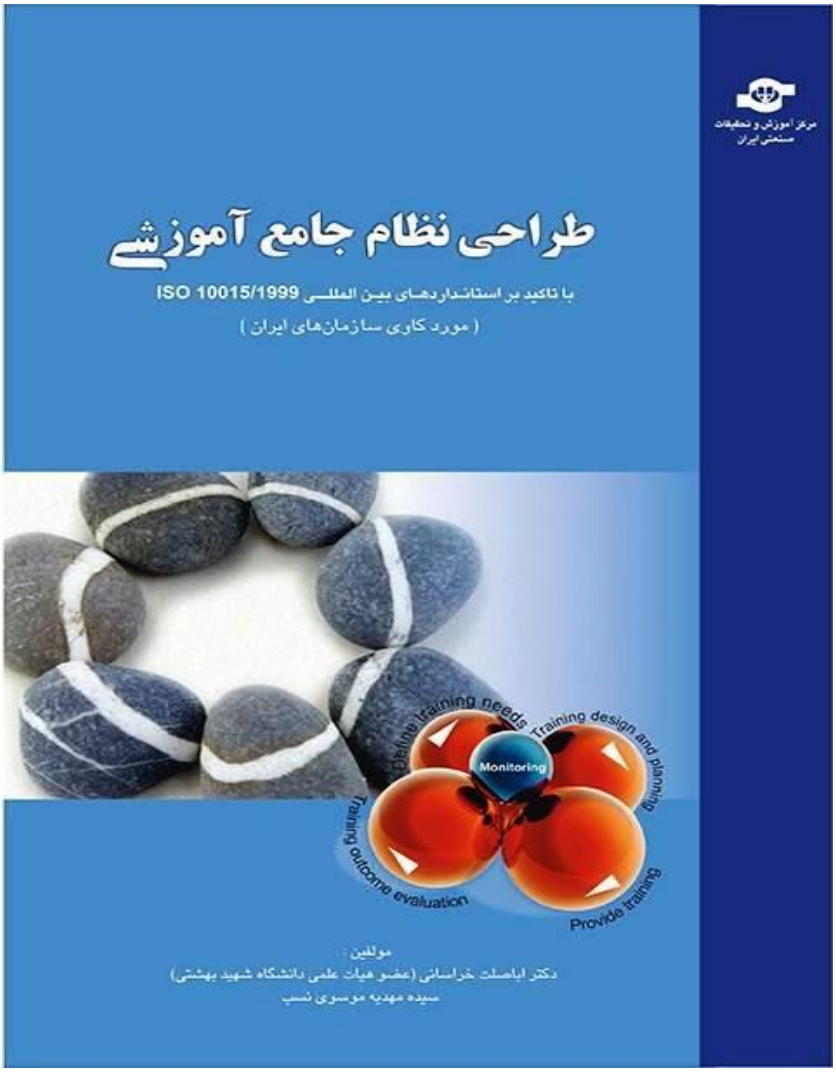
معرفی کتاب



نویسنده/نویسندگان :

اباصلت خراسانی، مهدیه موسوی نسب

ناشر:

مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران

تلخیص:

علی مهدی

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-23]

مقدمه

کتاب طراحی نظام جامع آموزشی با تاکید بر استانداردهای بین‌المللی؛ مورد کاوی سازمان‌های ایرانی نوشته آقای دکتر اباصلت خراسانی و خانم سیده مهدی موسوی نسب، به‌عنوان مرجعی اختصاصی در حوزه برنامه‌ریزی و طراحی نظام جامع آموزشی مطرح است. این کتاب در چهار بخش مختلف شامل؛ بخش اول: کلیات و بخش دوم مدل‌های فرایندی آموزش کارکنان، بخش سوم شامل کلیات استاندارد بین‌المللی آموزشی و بخش چهارم شامل الگویی مناسب برای طراحی نظام جامع آموزش تدوین شده است.

این بخش از فصلنامه به بیان خلاصه‌ای از مهم‌ترین محورهای کتاب مزبور پرداخته است.

در بخش اول مباحثی همچون اهمیت و نقش نیروی انسانی در توسعه سازمانی، آموزش کارکنان اهمیت و ضرورت آموزش کارکنان، فواید آموزش کارکنان برای سازمان، اهداف آموزش کارکنان اصول آموزش کارکنان، عوامل موثر بر آموزش کارکنان مورد اشاره قرار گرفته است و در بخش دوم کتاب، مدل‌های آموزشی کارکنان، چرخه شوارتز یا دمینگ مدل استراتژیک آموزش کارکنان، مدل نادلر، الگوی انستیتوی توسعه آموزشی، الگوی روش تهیه برنامه آموزشی ضمن خدمت و استانداردهای بین‌المللی آموزش مورد اشاره قرار گرفته است. بخش سوم کتاب به مواردی چون ایزو و نقش آن در آموزش الزامات استاندارد، اصول استاندارد فواید آن در استاندارد ایزو، تامین خدمات آموزشی مشارکت کارکنان، موضوع نیازسنجی آموزشی، مفهوم نیازسنجی اصول نیازسنجی و موارد مرتبط به آن اشاره شده و در ادامه، یکی از مهم‌ترین بخش‌هایی که در این کتاب به آن اشاره شده است، موضوع طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی، مفهوم طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی، مراحل طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی، الگوهای طراحی آموزشی، الگوی طراحی آموزشی بر اساس عوامل چهارگانه، الگوی طراحی آموزشی دانشگاه ایندیانا و الگوی طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی مبتنی بر رویکرد ایزو ۱۰۰۱۵ مورد اشاره قرار گرفته است و در بخش چهارم و پایانی این کتاب به این سوال جواب می دهد که چرا طراحی نظام جامع آموزش با رویکرد ایزو ۱۰۰۱۵ مورد نیاز است؟

در این تلخیص تلاش شده است که به مهم‌ترین نکات و موارد با اهمیت این کتاب با محوریت موضوع برنامه‌ریزی و طراحی آموزش کارکنان دولت اشاره شود که در ذیل بدان پرداخته می‌شود.

آموزش کارکنان

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-23]

آموزش کارکنان یکی از پیچیده‌ترین وظایف در اداره امور هر سازمان بویژه در مدیریت منابع انسانی است. در حقیقت آموزش از مهم‌ترین اقدامات و برنامه‌های هر سازمانی بوده و نظام آموزشی تکمیل کننده نظام استخدامی به شمار می رود و باعث توانمندی نیروی انسانی موجود شده و موفقیت‌های آتی را تضمین می‌کند. آموزش و بهسازی باعث بینش و بصیرت عمیق‌تر دانش و معرفت بالاتر و توانایی مهارت بیشتر انسان‌های شاغل در سازمان برای اجرای وظایف محول شده و در نتیجه موجب نیل به هدف‌های سازمانی با کارایی و عملکرد بهتر و بیشتر است.

در زمینه آموزش تعاریف زیادی شده است، آنچه در اغلب تعاریف ارائه شده از مفهوم آموزش کارکنان به صورت آشکار یا پنهان مشاهده می شود، اینگونه است که:

- آموزش کارکنان عبارت است از تمامی مساعی و کوشش هایی که در جهت ارتقای سطح دانش و آگاهی، مهارت های فنی، حرفه‌ای و شغلی و همچنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان سازمان به‌عمل می‌آید و آنان را آماده انجام وظایف و مسئولیت‌های شغلی خود می‌نماید.
- آموزش، تجربه‌ای است مبتنی بر یادگیری و به منظور ایجاد تغییرات نسبتا ماندگار در فرد صورت می‌گیرد تا او بتواند توانایی خود را برای انجام دادن کار بهبود بخشد. به‌طور مرسوم، آموزش می‌تواند به معنای تغییر مهارت‌ها، دانش، و نگرش‌ها و رفتار اجتماعی را در برداشته باشد. آموزش می‌تواند به معنای بوجود آمدن تغییر در دانش افراد، طرز کارشان، نگرش هایشان در مورد کار یا تعامل آنان با همکاران و مدیرانشان باشد.
- آموزش، کوششی است در جهت بهبود عملکرد شاغل در ارتباط با انجام کار و مسایل مربوط به آن.
- آموزش در سازمان؛ عبارتست از اکتساب مهارت‌ها، دانش و نگرش‌هایی که افراد را برای نیل به اهداف معین فردی و سازمانشان در حال و اینده توانا می‌سازد.
- آموزش به تلاش برنامه‌ریزی شده‌ای اشاره می‌کند که بوسیله یک سازمان برای تسهیل یادگیری رفتار مرتبط با شغل بر روی بخشی از کارکنان اعمال می‌شود. اصطلاح رفتار در معنای وسیعی به‌کار می‌رود تا هر دانش و مهارت اکتسابی را وسیله کارکنان نشان دهد.
- آموزش عبارت است از تلاش سازمان برای تغییر رفتار کارکنانشان از طریق فرایند یادگیری با اهداف افزایش کارایی
- آموزش کارکنان به‌زعم سوآنسون، فرایند نظام‌مند و برنامه‌ریزی شده یادگیری است که در راستای توسعه دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های کارکنان به منظور انجام وظایف محوله و دستیابی به سطح عملکردی مورد نیاز سازمان می‌باشد.
- همچنین موسسه بین‌المللی استاندارد در اسناد منتشر شده در خصوص استاندارد بین‌المللی ایزو ۱۰۰۱۵، آموزش را شامل فرایندی می‌داند که دانش، مهارت و رفتار را در جهت دستیابی به نیازها ایجاد یا بهبود می‌بخشد.

در اینجا به منظور درک بهتر از جایگاه آموزش کارکنان در میان سایر کارکردهای مدیریت منابع انسانی به بررسی رابطه آنان با یکدیگر پرداخته‌ایم.

منابع مختلف علمی ارتباط بین آموزش کارکنان با دیگر کارکردهای مدیریت منابع انسانی را از زوایای مختلف بررسی نموده‌اند. براساس مدل سیستمی ارائه شده توسط دیسنزو و رابینز، کارکردهای مدیریت منابع انسانی لازم و ملزوم هم بوده و در تعامل با یکدیگر می‌باشند.

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-23]

طی فرایند جذب و بکارگماری منابع انسانی مورد نیاز خود را استخدام می‌نماید، این منـابع از محـیط‌هـای خـارج از سـازمان وارد چرخه تولیدی و خدماتی سازمان می‌شوند و در بسیاری از زمینه ها با فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، قـوانین و مقـررات سازمانی، ساختار سازمانی، سیستم ارتباطات و غیره نا اشنا هستند، از این روی به منظور آگاه نمودن آنان، کارکرد آشناسـازی با بهره‌گیری از فرایندهای مطرح در زمینه آموزش کارکنان این وظیفه را انجام می‌دهـد. معمـولاً در سـازمان‌هـای مختلـف کارکرد اشناسازی نیز در قالب آموزش‌های بدو خدمت توسط نظام آموزش کارکنان موجود طراحی، اجرا و ارزشیابی می‌شود.
در نقطه مقابل آن فرایند جذب و بکارگماری نیز در مواقعی که براساس برنامه‌ریزی استراتژیک به منظور جذب منابع انسانی جدید اقدام نماید، قابلیت‌های منابع انسانی مورد نیاز را مطرح و مشخص می‌کند. در این شرایط بسته به اینکه نظام آموزشـی موجود در سازمان‌ها به دلایل مختلف امکان روزآمد نمودن نیروهای شاغل را داشـته باشـد و یـا بـرعکس در صـورت بـروز تغییرات در کوتاه مدت، شیوه و نحوه اقدام در زمینه برنامه‌ریزی، جذب و به کارگماری منابع انسانی متفاوت خواهد بود.
در فرایند آموزش و بالنده‌سازی منابع انسانی که علاوه بر کارکرد آموزش کارکنان، کارکردهای دیگری از قبیل آشناسـازی و توسعه منابع انسانی و بالنده‌سازی مسیر شغلی قرار دارد. کارکردهای آشناسازی و بالنده‌سازی منـابع انسـانی در قالـب نظـام آموزش کارکنان سازمان و با استفاده از روش‌ها و فنون آن صورت می‌پذیرند. در خصوص توسعه مسیر شغلی نیـز مـی‌تـوان گفت آموزش کارکنان مسیر شغلی افراد را در طول خدمت متحول می‌نماید. در بسیاری از سازمان‌ها پیوند این دو کارکرد بـه گونه‌ای با یکدیگر در هم آمیخته که تغییر و توسعه مسیر شغلی افراد بدون طی دوره‌های آموزشی پیش‌بینی شده غیـرممکن است.
نظام آموزش کارکنان علاوه بر آنکه مدیران سازمان را با روش‌های مختلف ایجاد انگیزه در کارکنان آشنا می‌سـازد، افـزایش انگیزش‌های فردی و گروهی کارکنان را به منظور تحقق اهداف سازمان با توجه به تاثیرات عمیقی که بر مسیر شـغلی آنـان دارد موجب می شود. همچنین ارزیابی عملکرد نیز کارکردی است که در بسیاری از منابع ارتباط آن با آموزش کارکنان مـورد تاکید قرار گرفته است. نظام آموزش کارکنان به‌علت اینکه دانش، توانایی‌ها و مهـارت‌هـای کارکنـان را ارتقـا مـی‌بخشـد و افزایش این قابلیت‌ها در سازمان‌ها، بالا رفتن حقوق و مزایا را شامل می‌گردد. با این نظام ارتبـاط تنگـاتنگی دارد. در فراینـد نگهداشت نیز آموزش کارکنان باعث افزایش آگاهی‌های کارکنان نسبت به خطرات و تهدیدهای موجود در محیط کـار مـی-شود و آنان را برای مقابله با خطرات احتمالی آماده می‌نماید. آموزش کارکنان همچنین علاوه بـر آنکـه شـیوه‌هـای صـحیح ارتباطات سازمانی را به کارکنان می‌آموزد و افزایش ارتباطات بین فردی و گروهی را در محیط‌هـای سـازمانی موجـب مـی-گردد.

دلایل اهمیت آموزش کارکنان در سازمان‌ها را می‌توان در چند زمینه بررسی نمود:

الف) تحولات سریع در سازمان‌ها:

تغییرات بسیار زیادی که امروزه تمام ابعاد زندگی بشر را در همه زمینه‌ها تحت تاثیر قرار داده موضوعی است کـه همگـان از آن آگاه هستند. بدیهی است هیچ سازمان یا موسسه ای را نمی توان یافت که طی چند سال متمـادی تـاب تحمـل در برابـر امواج تحولات دنیای پیرامون خود را آورده باشد. از این که طی چند سال متمادی تاب تحمل در برابر امواج تحولات دنیـای پیرامون خود را آورده باشد. از این رو سازمان ها ناگزیرند برای آنکه در گرداب این تحولات بقای خود را حفظ نمایند نسـبت به روز آمد نمودن منابع انسانی خود از طریق آموزش اقدام نمایند. پیتر دراکر در این زمینه معتقد است رشد سـریع صـنعت در آمریکا به رشد سریع آموزش کارکنان وابسته است چرا که کارکنان صنعتی با کارکنان فرهیخته جایگزین خواهند شد.

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-23]

ب) ویژگی منحصربه‌فرد منابع انسانی:

منابع انسانی به‌عنوان منحصربه‌فردترین منبع سازمان‌ها از رقابت‌ها و توانمندی‌های شگفت‌انگیزی برخوردار هستند. به‌گونه‌ای که این قابلیت‌ها و توانمندی‌ها امکان تغییر و تبدیل و به‌خدمت گرفتن سایر منابع را در بهترین شکل و یا بیشترین بهره‌وری برای سازمان‌ها امکان‌پذیر می‌نماید. منبع انسانی از استعدادها، خلاقیت و توان رهبری و مدیریت سایر منابع و قوه تفکر و تعقل و نظایر آن برخوردار است. این منبع می‌تواند حداکثر استفاده را از سایر منابع جهت دستیابی به اهداف فردی و یا سازمانی و یا تحقق همزمان هر دو به‌عمل آورد و یا اقدام به تخریب و یا به هدر دادن منابع دیگر نماید. او بر دیگر منابع تسلط داشته و می‌تواند کارکردهای آنان را متناسب با خواست و نظر خود تغییر دهد. بنابراین آموزش و توسعه این منابع منحصربه‌فرد، علاوه بر آنکه آنان را در مسیر رشد و ترقی قرار خواهد داد، زمینه شکوفایی و خود انگیختگی آنان را بیشتر فراهم خواهد نمود.

آموزش فرایندی است که سازمان‌ها آن را تنها در مورد منابع انسانی بکار می‌گیرند و تنها همین منابع هستند که می‌توانند دانش‌ها و مهارت‌های آموخته شده خود را در زمینه‌های مختلف مورد استفاده قرار دهند.

ج) ایجاد مزیت رقابتی پایدار:

در منابع مختلف علمی همواره بر این نکته تاکید شده است که منابع انسانی مهمترین مزیت رقابتی پایدار هستند و آموزش به‌عنوان مهم‌ترین عامل آن معرفی شده است و تاکید شده که فعالیت‌های آموزشی بیشترین نقش را در دستیابی سازمان‌ها به مزیت رقابتی پایدار برعهده دارند. البته توجه به این نکته لازم است که زمانی آموزش کارکنان منجر به ایجاد مزیت رقابتی پایدار می‌گردد که در آن تنها به توسعه مهارت‌های پایه‌ای مشاغل پرداخته نشود. بدین معنا که آموزش باید به صورت گسترده به‌عنوان مسیر دستیابی به سرمایه ذهنی در نظر گرفته شود. سرمایه ذهنی شامل مهارت‌های پایه (مهارت‌های مورد نیاز برای یک شغل)، مهارت‌های پیشرفته (مانند اینکه چگونه با استفاده از تکنولوژی اطلاعات برخی تجربیات با دیگر کارکنان به اشتراک گذارده شود)، داشتن استنباط از سیستم تولید یا مشتری و قدرت خلاقیت خود انگیخته است.

د) جنبه استراتژیک آموزش کارکنان:

آموزش کارکنان از جهت تاثیر بسیار زیادی که در جهت تحقق چشم‌اندازها و راهبردهای سازمان دارد، می‌توان به‌عنوان یک کارکرد استراتژیک مطرح شود. آموزش و بهسازی کارکنان اقدامی است راهبردی که در سطح فردی باعث ارزشمندی فرد، در سطح سازمانی باعث بهبود و توسعه سازمان و در سطح ملی و حتی فراملی باعث افزایش بهره‌وری می‌گردد. لذا از جمله اقدامات زیربنایی که باعث کارآمدی سازمان‌ها می‌شود توسعه پیوسته سرمایه انسانی از طریق آموزش و بهسازی منابع انسانی است. بدین ترتیب فعالیت‌های آموزشی نیز مدیریتی استراتژیک را طلب می‌نماید. چرا که هدف سازمان در یک وضعیت پویا با آموزش به‌عنوان ابزار اصلی ایجاد و بهسازی سرمایه‌های انسانی گره خورده است.

افزایش کارایی سازمان‌ها در گرو افزایش کارایی منابع انسانی است و افزایش کارایی منابع انسانی دربند آموزش، توسعه دانش و مهارت و ایجاد رفتارهای مطلوب برای کارکردن موفقیت‌آمیز است. البته آموزش‌هایی می‌توانند به افزایش کارایی دامن بزنند که هدف‌دار، پیوسته و پرمحتوا باشند و کارشناسان، استادان و مربیان مجرب در امور آموزشی آن‌ها را برنامه‌ریزی و اجرا کنند. این آموزش‌ها می‌توانند نیروهای انسانی یک سازمان را همگام با پیشرفت‌های علمی و فناوری به‌حرکت درآوردند و در ارتقای کیفیت و کمیت کارهای آنان موثر باشند.

فواید سازمان

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-23]

یکی از وظایف اصلی و حیاتی هر سازمانی آموزش کارکنان است زیرا داشتن کارکنان ورزیده یکی از مهم‌ترین عوامل در میزارن کارایی و کارآمدی سازمان است.

برای سازمان

- به‌سودآوری منجر می‌شود یا دست‌کم نگرش‌های مثبت‌تری را در مورد سودآوری پدید می‌آورد.
- دانش و مهارت‌های شغلی را در تمام رده‌های سازمان بهبود می‌بخشد.
- روحیه کارکنان را بهبود می‌بخشد.
- به افراد کمک می‌کند تا هدف‌های سازمان را بشناسند.
- به ایجاد تصویر ذهنی بهتری از سازمان کمک می‌کند.
- صداقت، بی‌پردگی و اعتماد را تقویت می‌کند.
- رابطه میان فرادست و زیردست را بهبود می‌بخشد.
- بالندگی سازمانی را گسترش می‌دهد.
- سازمان در راستای بهبود مستمر از کارآموزان بازخورد می‌گیرد.
- امکان تهیه دستورالعمل‌های شغلی را میسر می‌کند.

برای فرد:

- به فرد کمک می‌کند تا تصمیمات بهتر بگیرد و مشکلات را به گونه‌ای اثربخش حل کند.
- از طریق آموزش متغیرهای انگیزشی مقبول بودن، پیشرفت، رشد و مسئولیت در فرد ریشه می‌گیرد و به‌عمل می‌آیند.
- خودپروری و اعتماد به‌نفس را ترغیب و دستیابی به آن‌ها را ممکن می‌کند.
- به فرد کمک می‌کند تا بر فشار روانی، تنش، یاس و تعارض غلبه کند.
- برای بهسازی دانش رهبری، مهارت‌های ایجاد ارتباط و تغییر نگرش‌ها، اطلاعات فراهم می‌کند.
- رضایت شغلی و مقبولیت شغلی را افزایش می‌دهد.
- فرد را به‌سوی هدف‌های شخصی هدایت می‌کند و همگام با آن مهارت‌های بین افراد و اثرگذاری متقابل را بهبود می‌بخشد.
- نیاز شخصی کارآموز و مربی را تامین می‌کند.

اهداف آموزش کارکنان

در راستای اهداف آموزش کارکنان تعاریف متعددی ارائه شده که هر یک به‌نحوی قابل تامل و بررسی است. سلطانی ۱۳۷۷ معتقد است که آموزش کارکنان می‌بایست در پی ایجاد آگاهی علمی و ارتقا سطح اطلاعات و دانش کارکنان، ارتقا قابلیت‌ها و توانایی‌های کارکنان و سازمان‌ها، ارتقا سطح آگاهی اجتماعی کارکنان سازمان، توسعه مهارت و توانایی‌های انجام کار، بهبود عملکرد، به‌روزکردن اطلاعات کارکنان، ترفیع شغلی، آشنا کردن کارکنان جدید با هدف‌های سازمان، رشد شخصیت، ارزش‌ها و اخلاقیات درمیان کارکنان باشد.

اصول آموزش کارکنان

بهره‌برداری صحیح از مزایای آموزش کارکنان و تحقق اهداف سازمان مستلزم توجه به‌اصول زیر است:

- آموزش باید در مراحل متفاوت شغلی کارکنان و مناسب با هر مرحله ارائه شود.

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-23]

- آموزش نه به صورت انفعالی بلکه به شیوه‌های فعال و با بهره‌گیری از روش‌های نیازسنجی همراه با درون‌اندیشی صورت گیرد و با نیازهای فردی و شغلی کارکنان مناسب باشد.
- با این فرض که سواد نیز تاریخ مصرف دارد باید فرصت‌های آموزشی را بطور مداوم در اختیار کارکنان قرار داد.
- آموزش کارکنان باید نظام‌مند باشد و با استفاده از آخرین روش‌ها و رعایت اصول مربوطه مراحل سه‌گانه برنامه‌ریزی، اجرا، ارزیابی را در برگیرد.
- لازم است از طریق ارجاع مسئولیت و بررسی میزان تغییرات حاصله در رفتار و نحوه عمل کارکنان اثربخشی آموزش آنان مورد نظارت و ارزیابی قرار گیرد.
- اصول یادگیری در حین عمل و عمل در حال یادگیری را باید اساس و فلسفه آموزشی کارکنان قرار داد.
- آموزش کارکنان باید هدفمند(شناختی، نگرشی، مهارتی) باشد
- آموزش کارکنان را نباید هزینه دانست بلکه باید آن را سرمایه‌گذاری تلقی کرد.

عوامل موثر بر آموزش کارکنان:

در هر سازمان منابع انسانی تحت تاثیر عوامل داخلی و خارجی قرار می‌گیرند که در بعضی موارد این عوامل تاثیر زیادی دارند و در بعضی موارد تاثیر کمی دارند. مهم‌ترین عواملی که برآموزش تاثیر می‌گذارد:

- حمایت مدیر
- تعهد و اقدامات متخصصان و هیات رئیسه
- تکنولوژی
- پیچیدگی سازمان
- دانش علوم رفتاری
- اصول یادگیری
- سایر وظایف مدیریت منابع انسانی
- تنگناها و مشکلات آموزش کارکنان

بخش دوم : مدل‌های فرایند آموزش کارکنان

بررسی منابع علمی و آثار اندیشمندان حوزه مدیریت منابع انسانی نشان از وجود برخی مدل‌ها در زمینه آموزش کارکنان می‌دهد. که همه این مدل‌ها تلاش دارند با در نظر گرفتن ابعاد مختلفی که بر آموزش کارکنان متصور است، آنان را تحلیل نموده و سازمان‌ها را در برنامه‌ریزی و طراحی مناسب‌ترین شیوه برای آموزش کارکنانشان یاری رسانند تا ازین طریق بتوان تنگناهای موجود بر مسیر آموزش را تا حد امکان تقلیل دهند.

الف) چرخه شوارت یا دمینگ

اولیان و دیگران بر مبنای الگوی زبده‌گزینی اقدام به ارائه این چرخه، که به چرخه شوارت یا دمینگ معروف است، نموده‌اند. آنان با جمع‌آوری اطلاعات زبده‌گزینی و استنتاج، یک مدل منسجم را برای سیستم آموزش و بهسازی ارائه نموده‌اند. زبده-گزینی غالبا به منظور شناسایی فعالیت‌های سازمانی به‌کار می‌رود که به‌عنوان رهبران یا نوآوران در حوزه خاصی شناخته شده‌اند تا سازمان‌ها بتوانند از آن به‌عنوان محک یا معیار مقایسه برای ارزیابی میزان پیشرفت‌های خود استفاده کنند.

ب) مدل استراتژیک اموزش کارکنان

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-23]

مدل استراتژیک آموزش کارکنان به‌صورت کارآمد و اثربخش محتوای اموزشی را از طریق تمرکز بر اهداف استراتژیک هر سازمان مشخص می‌کند. ضمن آنکه محدودیت‌هایی را نیز دربردارد. این مدل از سه سطح تشکیل شده است که عبارتند از: سطح آموزش کلان سازمانی سطح آموزش خرد سازمانی و سطح اجرا، بازخورد، ارزشیابی که تمامی این سطوح با هم در تعامل هستند.

مفهوم طراحی و برنامه‌ریزی

طراحی در لغت به معنای اختراع کردن اندیشیدن یا تنظیم یک نظریه ذهنی ترسیم ساختن و آماده کردن پیش‌نویس یک نقشه اختصاص دادن یا به کارگیری منابع برای دستیابی به یک هدف و سرانجام تهیه یک نقشه کاری برای حصول آنچه که از پیش تعیین شده است می‌باشد. طراحی آموزشی را می‌توان بر اساس تعاریف فوق تهیه نقشه‌های مشخص در مورد چگونگی دستیابی به اهداف آموزشی تعریف کرد به‌عبارت دیگر هر گاه برای دستیابی به یک سلسله از دانش و مهارت‌ها به‌عنوان هدف‌های آموزشی مجموعه‌ای از فعالیت‌ها و روش‌های آموزشی قبل از تحقق آموزش پیش‌بینی و تنظیم گردد در واقع طراحی آموزشی انجام شده است و بنابراین طراحی آموزشی را می‌توان تجویز یا پیش بینی و روشهای مطلوب آموزشی برای نیل به‌تغییرات مورد نظر در دانش‌ها و مهارت‌ها و عواطف شاگردان دانست.

در مجموع طراحی آموزشی به شناسایی و اعمال روش‌های خاص آموزشی برای دستیابی به اهداف خاص آموزشی برای یک محتوای خاص و شاگردان خاص اطلاق می‌شود.

مراحل طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی

مرحله طراحی و برنامه‌ریزی اساس برنامه آموزشی می‌باشد و می‌تواند در پیش‌بینی تسهیلات مورد نیاز برای اجرا به‌شرح ذیل در اختیار کاربران قرار گیرد

- تعریف و تبیین معیارهای ارزیابی نتایج آموزش
- شناخت و آگاهی از روش‌های متناسب آموزشی
- شناخت کامل از محتوای برنامه آموزشی
- انتخاب اساتید متخصص و صاحب‌نظر
- انتخاب شرکت‌کنندگان براساس تحصیلات تجربیات دانش و غیره

طراحی آموزشی طراحی سیستم از درباره مراحل چون پیش‌بینی تعیین مدل کمی بهینه‌یابی کنترل و قابل اطمینان‌سازی عملیات سروکار دارد بنابراین با توجه به اینکه کلیه موارد طراحی نظام‌ها در طراحی آموزشی اعمال می‌شود در تعریف طراحی آموزشی می‌توان گفت که طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی پیش‌بینی یک روال منطقی از فعالیت‌هایی است که برای رسیدن به هدف‌های معتبر و مطلوب انجام می‌گیرد و شامل مراحل زیر است:

- شناسایی و تثبیت نیازها.
- گزینش آن تعداد از نیازهای مستند که برای اقدام اولویت دارند.
- تشریح جزئیات و مشخصات برون داده‌ها یا مسائل اجرایی که مورد حصول هر نیاز و ضروری است.
- تعیین شرایط مورد نذر برای انجام نیاز انتخابی شامل ذکر مشخصات و جزئیات مهم جهت فرونشانی هر نیاز با استفاده از فراگرد حل مسئله.
- توالی عملیات در انجام نیازهای تعیین شده لازم است.

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-23]

- شناسایی روش‌ها و ابزارهای جایگزین موجود که برای انجام هر شرایط اجرایی مربوط به هر یک از نیازها ضروری است به همراه ذکر مزایا و معایب هر کدام از روش‌ها و رسانه‌های مورد نظر.

طراحی با تعیین چه باید انجام گیرد آغاز می‌شود و به دنبال آن تصمیم‌های اجرایی عملی اتخاذ می‌گردد طراحی قبل از عمل انجام می‌گردد بنابراین طراحی فرآیندی برای نیل به مقصد و شناسایی ملازمه‌های رسیدن به آن با بهره‌گیری از مطلوب‌ترین و کارآمدترین شیوه‌های ممکن است.

الگوهای طراحی آموزشی

هرگاه با استفاده از نتایج تحقیقات آموزشی مجموعه‌ای از راه حل‌ها و روش‌های لازم برای پاسخگویی به پرسش‌های مشخصی در زمینه روش‌های آموزشی تحت شرایط خاص و آموزشی گردآوری و سازماندهی شود یک الگوی طراحی آموزشی به‌دست می‌آید الگوهای طراحی آموزشی راه‌حل‌های مناسب را برای رسیدن به نتایج موردنظر در شرایط داده شده مشخص می‌کند و به‌صورت مجموعه‌ای از فرمول‌های طراحی می‌توان از آن‌ها در موقعیت‌های مختلف سود جست. این الگوها همانطور که از نامشان مشهور است نقشه کار یا تراز پیش تعیین شده فعالیت‌هایی است که طراح آموزشی باید در شرایط متفاوت از آن پیروی کند و به نتایج موردنظر دست یابد.

الگوهای آموزشی برای تنظیم و سازماندهی فعالیت‌های یک تکنولوژیست آموزشی طراحی شده‌اند و دقیقا تمام خصوصیات مثال مذکور به انضمام خصوصیات مشترک زیر دارند:

- الگوها نحوه صحیح تجزیه و تحلیل عوامل آموزشی را ممکن می‌سازند.
- الگوها ارتباط منطقه بین عوامل آموزشی را روشن می‌کنند.
- الگوها شناسایی کمبودها و نقص‌های موجود در برنامه‌های آموزشی را میسر می‌سازند.
- الگوها برخورد منظم و مسائل آموزشی را تجویز می‌کنند.
- الگوها کلیه فعالیت‌های برنامه‌های آموزشی را سازماندهی می‌کنند.
- الگوها کنترل و مدیریت برنامه‌های آموزشی را ممکن می‌سازند.

بنابراین الگوی آموزشی نقشه کلی انجام اموری است که بنا به تعریف به‌عهده تکنولوژیست آموزشی است الگوهای آموزشی بر حسب محیطی که در آن به‌کار گرفته می‌شوند انواع گوناگونی دارند و همانطور که در بالا آمده براساس تجارب افراد مختلف نیز می‌توان تغییراتی در آن‌ها ایجاد کرد تا پاسخگوی نیازهای گوناگون در وضعیت‌های مختلف باشد.

الگوی طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی مبتنی بر رویکرد ایزو ۱۰۰۱۵

در این مرحله ابتدا می‌بایست طراحی و برنامه‌ریزی اقداماتی که بایستی به منظور پرداختن به فاصله‌های مربوط به شایستگی در که در مرحله قبل تعیین شده است انجام گیرد در ابتدا لازم است تا محدودیت‌های موجود در مسیر فرایند آموزش شناسایی شود و همچنین روش‌های بالقوه موجود آموزشی مدنظر قرار گیرد تا بتوان با استناد به معیارهای انتخابی که براساس محدودیت‌ها و هدف‌های آموزشی تعیین می‌کنیم، مناسب‌ترین روش‌ها را اتخاذ نموده و براساس آن‌ها برنامه-ریزی نماییم.

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-23]

[Downloaded from smtjournal.smtc.ac.ir on 2026-10-23]