

# یادا نامه



خبرنامه انجمن علمی یادگیری الکترونیکی ایران (یادا)

همکاران این شماره (به ترتیب حروف الفبا): مهندس سوگل بابازاده، دکتر زهره خوش نشین لنگرودی، دکتر فرهاد سراجی، مهندس محمد صادق رضایی، دکتر مریم طایفه محمودی، مهندس متین ماهری

آنچه در این شماره می خوانید:

## وبگاه های یادگیری



رویدادهای آینده

واژه های رایاد



## گزارش ویinar



نشریات  
رایاد

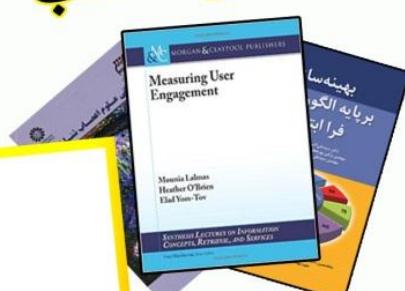
## ستون صاحب نظران



## گزارش سخنرانی



## معرفی کتاب



با عرض سلام و احترام خدمت همراهان بهاری،

خیمه نوروز بر صحرا زدند چار طاق لعل بر خضرا زدند  
لله را بنگر که گویی عرشیان کرسی از یاقوت برمینا زدند  
(خواجوي کرمانی)

با شماره‌ای دیگر از یادآنامه در خدمت شما بزرگواران هستیم. در راستای ارتقاء فعالیت‌های انجمن از منظر علمی و تخصصی، و نیز ارتقاء بینش و دانش مخاطبان درخصوص تحولات و رویدادهای حوزه یادگیری الکترونیکی، هیات تحریریه خبرنامه بر آن شده است تا بدین منظور بخش‌هایی را تا حد ممکن بطور ادواری در این خبرنامه درج نماید. اهم این بخش‌ها عبارتند از: ستون صاحب‌نظران، رویدادهای مهم درخصوص یادگیری- یاددهی الکترونیکی(e-pedagogy/e-learning) در ایران و جهان، کتاب‌ها و مقالات مهم انتشار یافته و چکیده رساله‌های کارشناسی ارشد/ دکتری در این حوزه، سیاست‌گذاری و آینده تکری برای موسسه‌های آموزش مجازی، استاندارد گذاری در حوزه آموزش مجازی، تقویم کنفرانس‌ها و همایش‌های مرتبط، چکیده سخنرانی‌های برگزارشده توسط انجمن یاد، و بگاه‌های مرتبط با یادگیری، معرفی شرکت‌ها و نهادهای مرتبط با یاد وغیره. با توجه به اهمیت این بخش‌ها، از تمامی علاقمندان این حوزه استدعا می‌گردد تا با در اختیار گذاشتن محتوای مناسب، از طریق رایانامه [yadanewsletter@gmail.com](http://yadanewsletter@gmail.com)، <http://elearningassociation.ir> در سایت <http://elearningassociation.ir> را از زبان های قبلی خبرنامه نیز می‌توانید به بخش خبرنامه انجمن، در سایت <http://elearningassociation.ir> را از زبان در این شماره از یادآنامه، در ستون صاحب‌نظران، "چالش‌های توسعه آموزش‌های مجازی در دانشگاه‌های ایران" تدریس و تفکر در جناب آقای دکتر سراجی می‌شنویم. سپس، گزارش سخنرانی سرکارخانم دکتر خوش نشین تحت عنوان "تدریس و تفکر در محیط یادگیری الکترونیکی"، که در سیزدهمین سخنرانی علمی انجمن یادگیری الکترونیکی ایران ارائه شده است، در اختیار تان قرار می‌گیرد. به دنبال آن، گزارشی از ویinar جناب آقای دکتر ابیلی، تحت عنوان "مدیریت سرمایه‌های انسانی در محیط‌های کسب و کار" ارائه می‌گردد. در رابطه با تازه‌های نشر نیز، کتاب "سنچش میزان یادگیری کاربران"، که توسط آقای لاماس و همکار انسان تالیف شده است، معرفی می‌شود. به سیاق گذشته نیز، معادل‌های مصوب فرهنگستان زبان و ادب فارسی را برای دو واژه دیگر از واژه‌های رایاد معرفی کرده و با یکی دیگر از مجلات علمی در این حوزه و یک مورد از وبگاه های یادگیری نیز آشنا می‌شویم. نیم‌نگاهی نیز به چند رویداد علمی مطرح این حوزه در سطح ملی و بین‌المللی خواهیم داشت. در این شماره نیز، علارغم پیگیری‌های فراوان جهت دریافت عنوان و چکیده پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد و دکترا مرتبط با این حوزه، از استانی دانشگاه‌های مختلف، متناسفانه موردی به دستمنان نرسیده است، بنابراین در شماره حاضر این بخش موجود نمی‌باشد.



## چالش‌های توسعه آموزش‌های مجازی در دانشگاه‌های ایران

دکتر فرهاد سراجی

گروه علوم تربیتی، دانشگاه بولنی سینا

با توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات (فاوا) و افزایش دسترسی همگانی به آن، از این دستاوردهای بشری در حوزه‌های مختلف به ویژه عرصه آموزش عالی بهره گرفته می‌شود. در آموزش عالی ایران راه‌اندازی دوره‌های مجازی از سال تحصیلی ۱۳۸۴ در دانشگاه علوم حدیث شهر ری، دانشگاه شیراز، دانشگاه علم و صنعت و خواجه نصیر الدین طوسی آغاز شد و به تدریج در سایر دانشگاه‌ها نیز توسعه یافت، به نحوی که اکنون در ۲۳ دانشگاه کشور دوره‌های آموزش مجازی ارائه می‌شود. ارائه دوره‌های آموزش‌های مجازی در طول این مدت در دانشگاه‌های کشور به دلایل زیر دارای ایرادهایی بوده است که موجب انتقاد برخی از مستولان از کلیت آموزش‌های مجازی شده است. برخی از این دلایل عبارتند از:

(۱) پذیرش دانشجوی مجازی و حضوری از طریق یک آزمون ورودی.

هدف گیری توسعه آموزش‌های مجازی غالباً دانشجویان شاغل، افراد دارای تعهدات و قیدهای فرهنگی اجتماعی ویژه بخصوص زنان، افراد معلول جسمی و داوطلبان علاقمند به محیط مجازی است؛ در صورتی که در شرایط فعلی گزینش دانشجو، افرادی به دوره‌های مجازی هدایت می‌شوند که نمره لازم برای دوره‌های حضوری را کسب نکرده‌اند. بنابراین با این روند دانشجویان ورودی دوره‌های مجازی عمدهاً افراد هدف این نوع آموزش‌هارا شامل نمی‌شوند.

(۲) نبود سیستم یکپارچه تولید و تبادل محتوای الکترونیکی. یکی از قابلیت‌های مهم دوره‌های مجازی ارائه محتوای با کیفیت و استاندارد به دانشجویان است ولی تولید محتوای با کیفیت به هزینه بالا و نیروهای تخصصی نیاز دارد. در شرایط فعلی دانشگاه‌ها باید برای راه‌اندازی دوره‌ها و هر رشته حداقل

۲۵ درصد محتوای آن دوره قبل از صورت الکترونیکی تهیه و آماده کنند. با توجه به هزینه و نبود نیروی ماهر، این کار در دانشگاه‌های مجازی غالباً به صورت صوری و سطحی صورت می‌گیرد که حاصل نارضایتی دانشجویان دوره‌های مجازی است. از طرفی هر دانشگاه باید محتوای دروس را خودش راساً تهیه و تولید نماید که چنین کاری هدر دادن هزینه‌های عمومی و بیت المال تلقی می‌شود. با تدارک یک سامانه یکپارچه تبادل محتوای توافق در سراسر کشور مسئولیت تولید محتوا را در بین دانشگاه‌ها توزیع کرد تا ضمن بهره‌مندی از مشارکت افراد و دانشگاه‌های توانمند، از دوباره کاری‌های بیهوده جلوگیری نمود.

(۳) نبود جایگاه مشخص «آموزش مجازی» در چارت سازمانی وزارت توانمندی و راه‌اندازی دوره‌های مجازی در برخی از موارد با آموزش‌های حضوری تفاوت عمده دارد. بنابراین نظارت و ارزشیابی، گسترش و راه اندازی دوره‌های جدید آن باید بر اساس ملاک‌های مشخص و تعریف شده صورت پذیرد.

(۴) عدم آشنایی مدرسان دوره‌های مجازی با شیوه‌های تدریس و تعامل با دانشجویان در این دوره‌ها.

تدریس در این دوره‌ها به دانش، مهارت و باورهای خاصی نیاز دارد که مدرسان داوطلب تدریس در این دوره‌ها باید قبل از آغاز تدریس، دوره‌های آموزشی ویژه در این زمینه را طی نمایند.

(۵) نبود ساختارهای لازم برای ارزشیابی‌های مجازی. در شرایط فعلی ارزشیابی در دوره‌های مجازی کشور عمدهاً به صورت پایان ترم و حضوری صورت می‌گیرد و اصول آموزش مجازی منافات دارد.

(۶) ضعف‌های زیرساخت‌های فنی. توسعه زیرساخت‌های فنی برای بسط ارتباط‌های همزمان و ناهمزمان بین دانشجویان با یکدیگر و با مدرسان از ضروریات کیفیت بخشی به دوره‌های مجازی است.

با توجه به موارد فوق، منشاء ضعف‌های موجود در دوره‌های آموزش مجازی دانشگاهی کشور را می‌توان در حوزه‌های مختلف جستجو کرد که بخشی از آن به داخل دانشگاه‌ها مربوط می‌شود، برخی دیگر به وزارت توانمندی و راه‌اندازی علوم، تحقیقات و فناوری و برخی دیگر به سطح کلان اجتماعی بر می‌گردد.

به طور کلی آن‌چه در شرایط فعلی از آن تحت عنوان «آموزش مجازی» در دانشگاه‌ها یاد می‌شود، به دلایلی که ذکر شد، با اصول و رسالت‌های آموزش مجازی فاصله دارد که بهبود این کار در درجه اول به عزم و تصمیم‌های مدبرانه وزارت علوم بستگی دارد و در گام بعدی دانشگاه‌ها باید خود را با تدارک گام‌های سنجیده، عملی و دقیق به سوی مجازی کردن آموزش‌ها مهیا نمایند.

نکته قابل ذکر این که، امروزه ارائه دروس عمومی از طریق مجازی نیز از مباحث داغ محافل آموزش عالی است. در این زمینه باید توجه داشت

همچنین برای اجرای بهتر این شیوه، آموزش مدرسان لازم است. البته در آموزش مجازی معمولاً مدرسان به دو دسته مدرسان اصلی و مدرسان دستیار تقسیم می‌شوند که کاراصلی هدایت دانشجویان بر عهده مدرس دستیار است و او از بین دانشجویان دکتری یا افراد دارای مدرک کارشناسی ارشد رشته انتخاب می‌شود. شرط اصلی در انتخاب افراد میزان علاقمندی و مهارت در استفاده از فناوری‌های جدید است.

بهتر است کار تولید محتوای این دروس به یک دانشگاه واحد شرایط واگذار شود و سایر دانشگاه‌ها با بهره‌گیری از سامانه آن دانشگاه دانشجویان خود را آموزش دهند. در این شیوه مدرسان و دانشجویان هر دانشگاه با استفاده از رمز عبور به سامانه دست می‌یابند. در اجرای این شیوه بهتر است برای هر درس تعدادی کلاس حضوری و تعدادی کلاس مجازی برای هر درس در نظر گرفته شود و حتی در سال‌های اول برای دانشجویانی که داوطلبانه محیط مجازی را انتخاب می‌کنند، می‌توان مشوق‌هایی را در نظر گرفت.

## سخنرانی علمی

### تدریس و تفکر در محیط یادگیری الکترونیکی

۱۰ اردیبهشت ۱۳۹۳

خانم دکتر زهره خوش نشین لنگرودی، دارای مدرک تحصیلی دکترای تکنولوژی آموزشی از دانشگاه دهلي هندوستان هستند. در حال حاضر، ایشان عضو هیئت علمی دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی هستند. زمینه‌های پژوهشی مورد علاقه ایشان عبارت اند از: یادگیری - یاددهی و نیازسنگی آموزشی در محیط یادگیری الکترونیکی. سخنرانی ایشان تحت عنوان، تدریس و تفکر در محیط یادگیری الکترونیکی شامل سرفصل‌های زیر می‌باشد:



- ارائه چارچوب و مؤلفه‌های ضروری برای تدریس در محیط الکترونیکی
- ساخت‌شناختی مفاهیم برای آموزش در محیط یادگیری الکترونیکی
- مدل مناسب بحث و ضرورت هدایت سازماندهی جریان بحث در این محیط
- افق پیش‌رو برای سازماندهی به ساخت مفاهیم وجهت‌دهی به فرایند آموزش و یادگیری در محیط یادگیری الکترونیکی

#### ۱. عرصه تدریس

در آموزش رسمی و غیررسمی، با توجه به وظایف تدریس که بر عهده یاددهنده است، حضور وی در عرصه «تدریس» بسیار مهم است:

عرضه تدریس، ارزیابی و یادگیری برخط = انگیزه و مشارکت در انجام تکالیف

#### ۲. عرصه اجتماعی

فراهم کردن محیط حمایتی برای یادگیرنده نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ محیطی که در آن دانش‌آموز / دانشجو برای بیان احساساتش در میان جمع مشکلی ندارد. این محیط را حضور در عرصه «اجتماعی» نامیده‌اند. این عرصه با توانایی بیان دیدگاه‌های مشترک، توافق، اختلاف نظرها و حمایت گروه‌های هم‌عقیده در میان وقایع سروکار دارد:

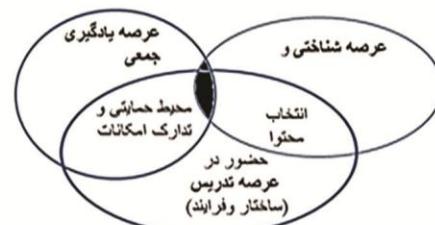
حضور در عرصه جمعی و تسهیل فرایند مباحثه = تدارک فرایندهای تقویت توانمندی استدلال

#### شبکه یادگیری

«رورکی»، «اندرسن»، «گاریسن» و «آرچر» در سال ۲۰۰۰ مدلی را به منظور تسهیل درک مفهوم جایگاه و نقش معلم در نظام یادگیری الکترونیکی (یا مبتنی بر تجهیزات الکترونیکی) ارائه دادند که مدل مفهومی «شبکه یادگیری» نامیده شد.

بر اساس آنچه در این طرح موردنظر قرار گرفته، یادگیری عمیق و معنی دار زمانی حاصل می‌شود که یاددهنده‌گان در سه عرصه حضور مشخصی داشته باشند:

۱. عرصه تدریس
۲. عرصه اجتماعی
۳. عرصه شناختی



### ۳. عرصهٔ شناختی

- اصلاح و تقویت پدagogی و رویکردهای تدریس و یادگیری
- پرورش سطح توانمندی‌های روبه تغییر یا تقویت دانش ضمنی معلمان
- توسعهٔ توانمندی‌های حرفه‌ای معلمان
- تدارک فرصت‌های یادگیری باز کار امبدبرای مخاطبان از سوی معلمان

## گزارش وبینار



**مدیریت سرمایه‌های انسانی در محیط‌های کسب‌وکار**  
سخنران: جناب آقای دکتر خدایار ابیلی  
(عضو هیئت‌علمی دانشگاه تهران)

وبینار «مدیریت سرمایه‌های انسانی در محیط‌های کسب‌وکار» روز سه‌شنبه ۲۱ دی ماه ۱۳۹۳ ساعت ۱۷ توسط موسسه آموزش عالی مهرالبرز با همکاری انجمن یادگیری الکترونیکی ایران (یادا) با سخنرانی جناب آقای دکتر خدایار ابیلی برگزار شد.

در ابتدای این وبینار جناب آقای دکتر شاه‌حسینی معاون پژوهش و همکاری‌های علمی موسسه مقدمه‌ای از مدیریت منابع انسانی بیان نمودند. پس از فرمایشات دکتر شاه‌حسینی و در ادامه بحث جناب آقای دکتر ابیلی با تأکید بر این که سرمایه‌های نامشهود متشکل از سرمایه‌های ارتباطی، ساختاری و انسانی می‌باشد، بیان نمودند که بیش از ۸۵ درصد سرمایه‌های سازمان‌ها سرمایه‌های نامشهود می‌باشد. این آمار میزان اهمیت سرمایه‌های نامشهود رانشان می‌دهد. به گفته ایشان سیر تکاملی نگاه به کارکنان در سازمان‌ها به گونه‌ای است که در گذشته نگاه به کارکنان نگاه ابزاری و یک‌طرفه بوده است. در طول زمان این نگرش‌ها متفاوت گردید در حال حاضر در کشور مانگاه به کارکنان به عنوان سرمایه‌های انسانی می‌باشد و در دنیا بیشتر بر نگاه‌هایی چون گنجینه‌های انسانی و شهر و ندان سازمانی تأکید شده است.

بر اساس حضور در «عرصهٔ شناختی» فرصت یادگیری و حمایت از شرایط توسعه و رشد مهارت‌های تفکر انتقادی فراهم می‌شود: حضور در عرصهٔ شناختی = انتقال توان و تفکر (هوشمندانه)

**عرصهٔ توسعهٔ مهارت‌های شناختی از سوی یاددهنده**  
عرصهٔ شناخت مبتنی بر مطالعهٔ محتواهای مشخص است و نیازمند داشتن معرفت علمی، فرهنگی و تجربه اجتماعی متناسب با محتواست؛ به گونه‌ای که بتواند مهارت‌های تفکر انتقادی را افزایش دهد. توانایی در ک مطلب ابتدایی ترین سطح توانمندی ذهنی و برونداد اولیه حاصل از فرایند آموزش است. البته باید اشاره کرد بعضی از پژوهشگران (از جمله مارتون و سالیج ۱۹۷۶) میان در ک مطلب عمیق و سطحی تفاوت قائل شدند.

### وجوه متمایز محتوا در تناسب با مهارت‌های ذهنی

مهارت‌های ذهنی	↔	محتوا
درک مطلب	↔	وقایع (علوم)
تحلیل	↔	نظریات (فلسفه)
کاربرد	↔	اصول (آمار، ریاضی، مکانیک)
فرضیه سازی	↔	نگرش‌ها (منطق، فلسفه، دین)
ساخت دهنی و تبیین	↔	روابط علی - معلولی (همه علوم - عینی و ذهنی)
ارزشیابی	↔	معیار
حل مسئله	↔	مسئل

### راههای پرورش مهارت‌های شناختی متناسب با محتوا در محیط یادگیری الکترونیکی

- تدارک راهبردهای مبتنی بر ارزشیابی مطمئن و برخوردار از ترکیبی ساختن گرایانه در زمینه اهداف یادگیری
- تشویق به کاربرد محتوا در موقعیت‌های مقتضی و طراحی برای یادگیری موقعیتی
- تدارک شرایطی برای دسترسی و انگیزش، جامعه‌پذیری برخط، تبادل سریع و هم‌جانبه اطلاعات، سازماندهی دانش و بهسازی توانمندی
- تدارک و طراحی فرصت تمرین و تعامل برای مخاطبان (دانشجو، دانش آموز و ...)

## تکالیف یاددهنده یا هدایت کننده

- یاددهنگان نیز باید تکالیف زیر را برای یادگیری بهتر انجام دهند:
۱. کلاس‌های برخط تهیه کند.
  ۲. محتوای درسی الکترونیکی کلاس‌ها را مطابق الزامات طراحی آموزشی تهیه کند.
  ۳. طرح درس و محتوای الکترونیکی را بر مبنای ساختار مشخص درسی ارائه دهد.
  ۴. کلاس‌های مجازی یا زنده گروهی رفع اشکال و حل تمرین برگزار نماید.
  ۵. از وبگاه‌های مختلف و مرتبط با موضوع خود مطلع باشد و به همراه فرآگیران در این فضای الکترونیکی حضور داشته باشد.
  ۶. در کلیه خدمات تحت وب باید مطالب را دقیق و در عین حال کوتاه بیان کند و اصول تفکیک، تنوع، ارتباط دادن، سطح دشواری مناسب را در متون نوشته شده دروس مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات رعایت نماید.
  ۷. در مطالبی که به صورت گپ و نامه الکترونیکی و ... ارائه می‌دهد، کلمات مناسبی را انتخاب نماید زیرا در غیاب صدا و چهره، کلمات نشان‌دهنده شخصیت‌هایی است.
  ۸. به بحث‌های گروهی میدان دهد و از امکاناتی مشابه تالار گفت و گو و پرسش و پاسخ ساده بهره‌برداری کند.
  ۹. پروژه و تکلیف ارائه دهد و آنها را برای انجام کنترل کند. تکالیف را قطعاً تصحیح کند و نتیجه را به اطلاع برساند.
  ۱۰. مطالب ارائه شده در تالار گفت و گو را حتماً خلاصه کند و در تابلوی اعلانات و بخش‌های مرتبط از وبگاه آموزشی در اختیار علاقه مندان قرار دهد.
  ۱۱. با استفاده از امکان تعامل مستقیم با سایر همکاران (دستیاران یا سایر مدرسان) در قالب ابزارهای الکترونیکی به نظارت و کنترل کار گروهی پردازد.
  ۱۲. به نامه‌های الکترونیکی و سوالات به موقع پاسخ دهد. اگر فرصت وی و گروه هدایت کننده محدود است زمانی را برای انجام این مهم تعیین نماید.

## ویژگی‌های درس‌پارها و تولید محتوا

در پایین ترین قسمت این ساختار منابع رسانه‌ای آموزشی مختلف قرار دارند. این منابع بخشی از یک متن، تصویر، یک قطعه فیلم، یک قطعه پویانمایی و... هستند. این اجزاء به اشکال مختلف می‌توانند با یکدیگر

این سیر تکاملی را می‌توان به شکل زیر نشان داد:

نیروی کار: نگاه ابزاری و یک طرفه به کارکنان

نیروی انسانی: نگاه انسانی به کارکنان و توجه به منافع و نیازهای آنان

منابع انسانی: کشف، آماده‌سازی و به کارگیری اثربخش کارکنان

سرمایه‌های انسانی: تاکید بر سرمایه‌گذاری و ارزش افزوده کارکنان

گنجینه‌های انسانی: افراد کمیاب، بسیار با ارزش و منبع اعتبار برای سازمان - افراد کلیدی سازمان

شهر و ندان سازمانی: تاکید بر رفتار شهر و ندانی کارکنان

با توجه به فرمایشات ایشان هر فردی لزوماً سرمایه انسانی سازمان نیست و اگر ارزش افزوده‌ای برای سازمان داشته باشد به سرمایه انسانی تبدیل می‌شود. برای آن که کارکنان به سرمایه‌های انسانی سازمان تبدیل شود باید سازمان روی آن‌های سرمایه‌گذاری انجام دهد. در واقع ایجاد ارزش افزوده بر روی کارکنان باعث ایجاد ارزش افزوده در سازمان می‌گردد.

در ادامه بحث دکتر ایلی و چه تمایز دارایی انسانی و سرمایه انسانی را این گونه عنوان نمودند که دارایی انسانی پس از عقد قرارداد براساس مالکیت دوچاره صورت می‌گیرد اگر این دارایی را مدیریت نماییم به سرمایه انسانی تبدیل خواهد شد. برای مدیریت مناسب دارایی جهت تبدیل به سرمایه انسانی باید دقت شود که روی چه افرادی سرمایه‌گذاری صورت پذیرد تا نهایتاً به سرمایه تبدیل شوند یا در زمان مناسب جابجایی افراد صورت پذیرد و در نهایت سازمان باید دائماً بازار جذب نیروی کار را رصد کردو نیرو را در زمان مناسب جذب نماید. اگر این مدیریت به درستی صورت پذیرد منجر به فرار مغز و یا فرار فکر می‌شود. فرار مغز جدایی انسان از سازمان می‌باشد ولی فرار فکر یعنی افراد در سازمان هستند ولی انگیزه کاری ندارند این افراد نسبت به سازمان و کار بی‌تفاوت هستند و یا حتی باعث مزاحمت افراد دیگر می‌شوند. فرار فکر ضایعه‌ای بزرگ برای سازمان‌ها می‌باشد. متاسفانه در مورد ضایعه فرار فکر در سازمان‌های بزرگ کشور دچار مشکل جدی هستیم.

وقتی دارایی انسانی به سرمایه انسانی تبدیل می‌گردد دارای یک سری توانمندی‌های بالقوه و بالفعل می‌گردد که بسیار اثرگذار خواهد بود. بود و نبود سرمایه در سازمان اثر گذار است چه از لحاظ رفتاری و چه از لحاظ توانمندی شغلی.

- سرمایه‌فکری
- سرمایه‌عاطفی
- سرمایه‌معنوی
- سرمایه‌دانایی
- سرمایه‌فرهنگی
- سرمایه‌جهانی
- سرمایه‌اخلاقی
- سرمایه‌اجتماعی

یکی از تفاوت‌های عمدۀ سرمایه انسانی با دیگر سرمایه‌ها این که سرمایه انسانی نمی‌تواند بی‌تفاوت باشد، می‌تواند تصمیم بگیرد و واکنش نشان دهد. سرمایه انسانی اختیار دارد و می‌تواند تصمیم بگیرد که به سرمایه تبدیل شود یا خیر این تفاوت سرمایه انسانی با دیگر سرمایه‌ها به عنوان یک مزیت برای سرمایه انسانی بر شمرده می‌شود.

دکتر ایلی در ادامه مبحث افزود که تمامی کارکنان یک سازمان استعداد نوعی سرمایه شدن را دارند. سرمایه شدن افراد یک حق، تعهد و وظیفه متقابل بین فرد و سازمان است.

مسیر تکاملی سازمان‌ها و سرمایه شدن افراد لازم و ملزم یکدیگرند. جز از طریق انجام تعهدات متقابل فرد و سازمان و در یک رابطه برد-برد، هیچ یک از این دو امکان پذیر نیست.

از دیدگاه دکتر ایلی مدیریت سرمایه انسانی نوعی نگاه و نظام فکری است که کارکنان سازمان را به عنوان دارایی‌های آن تلقی می‌کند که ارزش آن‌ها قابل اندازه‌گیری است و از طریق سرمایه گذاری روی آنان قابل افزایش و بهبود است.

در سازمان‌هایی که در آن‌ها مدیریت سرمایه انسانی اعمال می‌شود، کارکنان از انتظارات عملکردی سازمان مطلع هستند و مدیران مسئولیت ارزیابی، پاداش و پاسخ‌گو بودن کارکنان به تحقق اهداف کسب و کار، نوآوری و حمایت از بهبود مستمر افراد را عهده‌دار هستند.

مدیریت سرمایه‌های انسانی با دو رویکرد باید در سازمان‌ها اجرا کرد یکی مدیریت برخود و دیگری مدیریت توسط سازمان که در نگاه مدیریت سرمایه‌های انسانی مدیریت برخود به مراتب با اهمیت‌تر از مدیریت توسط سازمان است.

ایشان در ادامه بیان نمودند که بستر سازمانی مناسب برای سرمایه شدن افراد باید دارای ویژگی‌های زیر باشد:

## • محیط سالم • محیط خلاق

- محیط تحول‌پذیر
- محیط توانمندساز
- محیط یادگیرنده
- محیط دانایی محور

امروزه از نظر محیط‌های سازمانی در حال ورود به محیط‌ها خردورز هستیم و از قابلیت شهود افراد در محیط‌ها استفاده می‌شود و خوشبختانه با توجه به این محیط‌ها بهانه‌ای برای سرمایه نشدن وجود ندارد.

آقای دکتر ایلی در آخر بحث خود بیان نمودند که افرادی در سازمان‌ها به یکی از طرق زیر به سرمایه تبدیل می‌شوند:

در دقایق پایانی این ویتار فرصتی جهت پرسش و پاسخ ایجاد گردید تا حاضرین در ویتار بتوان پاسخ سوالات خود را از مباحث مطرح شده دریافت نمایند.

## واژه‌های رایاد

### Gerontagogy

این واژه انگلیسی از نوع اسم بوده و به فرایند آموزش به سالخوردگان اشاره دارد. معادل این واژه در زبان آلمانی واژه «Geragogik» است. معادل این واژه در زبان فارسی بنا به پیشنهاد کارگروه واژه‌گزینی یادگیری الکترونیکی فرهنگستان زبان و ادب فارسی، واژه نوساخته «پیرآموزی» است. این واژه از ترکیب و است تقاض صفت «پیر»، ستاک‌حال «آموز» و پسوند «-ی» تشکیل شده است. نمونه‌ای از کاربرد این واژه در مثال زیر آورده شده است:

«در کشورهایی همچون نیوزلند که جمعیت نسبتاً پیری دارد پیرآموزی اهمیت فراوانی پیدا کرده است.»

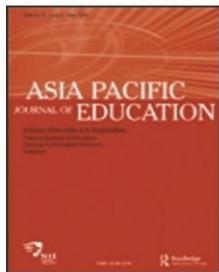
### Education

این واژه انگلیسی از نوع اسم بوده و فرآیند تعلیم و تربیت در مدرسه یا دانشگاه یا هر محیط دیگر را شامل می‌شود که با هدف رشد همه‌جانبه یادگیرنده انجام می‌گیرد. معادل این واژه در زبان فرانسه واژه «etudes»، در زبان اسپانیایی واژه «estudios» و در زبان عربی واژه «التعلیم» است. معادل این واژه در زبان فارسی بنا به پیشنهاد کارگروه واژه‌گزینی یادگیری الکترونیکی فرهنگستان زبان و ادب فارسی، واژه برگریده «آموزش» است. این واژه از است تقاض ستاک‌حال «آموز» و پسوند «-ش» تشکیل شده است. نمونه‌ای از کاربرد این واژه در مثال زیر آورده شده است:

«مدارس از بنیادهای نظام آموزش کشورها هستند.»

### آموزش

# معرفی مجله های رایاد



آموزش آسیا و اقیانوسیه  
Asia Pacific Journal of Education

صاحب امتیاز: Buros Center for Testing  
انتشارات: Taylor & Francis, Inc. on behalf of  
National Institute of Education, Singapore

سردبیو: Oon Seng Tan  
دوره تناوب انتشار: فصلنامه فعالیت موضوعی: آموزش، پژوهش در آموزش، مطالب تکمیلی، بطور عام و تداوم و تغییرات زبانی و فرهنگی، توسعه زیر ساخت هاو سامانه ها، فرهنگ و گفتمان سازمان های آموزشی، ارتباط تاریخی و آموزشی جاری میان کشورهای آسیا و اقیانوسیه، تاثیر فناوری ها و رسانه های ارتباطی جدید، فرهنگ های تلقیقی و اقتصاد جهانی در آموزش، به طور خاص

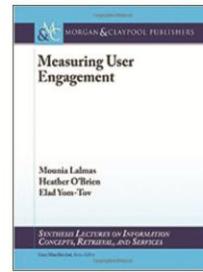
نمایه: Impact Factor: 0.328

ISSN: ۰۲۱۸-۸۷۹۱ (Print), ۱۷۴۲-۶۸۵۵ (Online)

نشانی الکترونیکی:

<http://www.tandf.co.uk/journals/apje>

# معرفی کتاب



## سنجد میزان درگیری کاربران

مؤلفان: M. Lalmas, H. O'Brien, E.Y. Tov  
ناشر: Morgan & Claypool  
چاپ اول: ۲۰۱۵

درگیری کاربر، بینگر کیفیت تجربه کاربر (جهنه های مثبت) در تعامل با برنامه های برخط است که از طریق اندازه گیری میزان استفاده طولانی و مدوام از برنامه مورد ارزیابی قرار می گیرد. علاوه بر آن، ارزیابی برنامه های کاربردی نیز علاوه بر بررسی طراحی و کاربرد، میزان درگیری موقتی آمیز کاربران در تعامل برنامه برخط را مورد سنجش قرار می دهد. رویکردهای مختلفی جهت سنجش این امر وجود دارد مانند استفاده از پرسشنامه، تحلیل توصیف حالات صورت، تحلیل صحبت و پردازش های عصب شناختی وغیره.

در این کتاب که در هفت فصل تنظیم شده است، ابتدا ویژگی های ضروری جهت سنجش میزان درگیری کاربران در تعامل با برنامه های برخط معرفی می شوند، سپس برخی از رویکردهای ضروری جهت انجام فرآیند سنجش مورد بررسی قرار می گیرند. مهم ترین این روش ها عبارتند از: روش خود-گزارشده، استفاده از سنجه های روانشناسی و تحلیل وب. در نهایت شیوه بهبود و توسعه میزان درگیری نیز مورد بحث قرار می گیرد.

# رویدادهای آینده

اولین کنفرانس بین المللی و چهارمین کنفرانس  
ملی آموزش مهندسی  
(با تکیه بر فناوری های نوین یادگیری)

اولین کنفرانس بین المللی و چهارمین کنفرانس ملی آموزش مهندسی، از ۱۹ الی ۲۱ آبان ماه سال ۱۳۹۴ در دانشکده های مهندسی دانشگاه شیراز با همکاری و مشارکت فرهنگستان علوم جمهوری اسلامی ایران و انجمن آموزش مهندسی ایران برگزار می گردد.

# وبگاههای یادگیری

Skilledup

<http://www.skilledup.com/>



دوره‌های آموزشی موجود بر روی اینترنت را دسته بندی می‌کند و به صورت یک جا ارائه می‌دهد. به عبارت دیگر، موتور جستجویی برای ارائه دوره‌های آموزشی برخط می‌باشد. هدف Skilledup، گسترش استفاده از دوره‌های آموزشی برخط میان کاربران اینترنت است. این دوره‌های آموزشی برخط می‌توانند به کاربران کمک کنند تا مهارت‌های مربوط به کامپیوتر را از این طریق کسب کرده و آنها را بهبود بخشنند. به علاوه، skilledup پلی‌بین آموزش و مهارت‌های شغلی برقرار می‌نماید.

به گزارش پایگاه خبری فناوری اطلاعات برسام و به نقل از آی کلاب، بازتاب‌های آموزشی این دوره‌ها را با دوره‌های حضوری مقایسه شده است و به این نتیجه رسیده‌اند که نتایج دوره‌های برخط بسیار ملموس‌تر از دوره‌های آموزشی حضوری هستند و از لحاظ مادی هم هزینه کمتری صرف می‌کنند. در Skilledup حدود هفتاد هزار دوره آموزشی از سیصد ارائه دهنده معتبر گنجانده شده است. در این وب‌گاه درخصوص موضوعاتی مانند: خلاقیت (طراحی و ب و موبایل ، طراحی گرافیک ، عکاسی ، محتواسازی ، صوت و تصویر) ، فناوری (علوم داده ، مهندسی ، امنیت اطلاعات ، محاسبات ابری ، شبکه‌های کامپیوتری ، توسعه نرم افزار) ، آموزش عمومی (علوم طبیعی ، بهداشت و علوم زندگی ، توسعه شخصی ، زبان‌های خارجی) ، کسب و کار (مدیریت و کسب و کار ، بازاریابی ، مدیریت پروژه ، فروش ، قانون کسب و کار ، حسابداری و امور مالی) ، دوره‌های آموزشی ، مقالات ، شغل‌ها و مهارت‌های مرتبط ارائه می‌شود. تعداد زیادی از این دوره‌های آموزشی برخط رایگان هستند ولی برای بهره‌بردن از دوره‌های پیشرفته موجود در این وب‌گاه باید مبلغی را پرداخت کنید که بسته به نوع دوره، مبلغ پرداختی متفاوت است.

محورهای اصلی همایش عبارتند از:

- ۰ فناوری‌های نوین در آموزش مهندسی، یاددهی و یادگیری
- ۰ دغدغه‌های مسؤولیت‌پذیری اجتماعی و نقش آموزش مهندسی
- ۰ گذر از توسعه کمی به توسعه کیفی در آموزش مهندسی
- ۰ افقهای آینده در مهندسی و آموزش مهندسی
- ۰ خلاقیت و کارآفرینی در آموزش مهندسی
- ۰ مستندسازی تجربیات در آموزش مهندسی
- ۰ آموزش مهندسی و محیط زیست
- ۰ نقش پژوهش در آموزش مهندسی
- ۰ اخلاق مهندسی و توسعه پایدار
- ۰ آموزش مهندسی و کشاورزی
- ۰ آموزش مجازی در مهندسی
- ۰ آموزش مهندسی و انرژی
- ۰ ارزیابی آموزش مهندسی

وبگاه: <http://iceei2015.ir>

مهلت ارسال چکیده مقالات: ۱۵ اردیبهشت ۱۳۹۴

مهلت ارسال مقالات: ۱۵ مرداد ۱۳۹۴

پست الکترونیکی: [iceei2015@shirazu.ac.ir](mailto:iceei2015@shirazu.ac.ir)

آدرس دبیرخانه کنفرانس: شیراز، خیابان زند، دانشکده مهندسی

برق و کامپیوتر دانشگاه شیراز، کد پستی ۷۱۳۴۸۵۱۱۵۴

تلفن: ۰۷۱۳۶۱۳۳۲۹۰

دورنگار: ۰۷۱۳۶۴۷۴۶۱۸

نهمین کنفرانس اروپایی یادگیری مبتنی بر بازی  
سال ۲۰۱۵

The 9th European Conference on Games Based

این کنفرانس در شهر Steinkjer کشور نروژ برگزار شده و به دنبال ارائه تجارب جدید نظری و عملی در زمینه یادگیری مبتنی بر بازی است. در کنار کنفرانس، مسابقه‌ای هم برای ارائه بازی‌های جدید برگزار خواهد شد، که جهت شرکت در آن باید تا ۱۶ June ثبت نام به عمل آید.

زمانی‌بندی‌های مهم کنفرانس به شرح زیر است:

زمان برگزاری کنفرانس: ۹-۱۸ اکتبر ۲۰۱۵

مهلت ارسال چکیده مقالات: ۱۸ مارچ ۲۰۱۵

مهلت ارسال مقالات کامل: ۷ می ۲۰۱۵

زمان اعلام پذیرش مقالات: ۱۶ جولای ۲۰۱۵

وبگاه کنفرانس:

<http://academic-conferences.org/ecgbl/ecgbl2015/ecgbl15-home.htm>

مشتاقانه در پی دیدن نقطه نظرات

شاعر زیران هستیم

باشد که بایاری شما این خبرنامه

هرچه پر بار تر و به یادماندنی تر گردد.

