

# SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



عضویت در خبرنامه



فیلم های آموزشی

## کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی



PROPOSAL  
پروپوزال

مركز آموزش  
پروپوزال نویسی و پایان نامه نویسی

کارگاه آنلاین  
پروپوزال نویسی و پایان نامه نویسی



مركز آموزش  
روش تحقیق و مقاله نویسی علوم انسانی

کارگاه آنلاین  
روش تحقیق و مقاله نویسی علوم انسانی



مركز آموزش  
آشنایی با پایگاه های اطلاعات علمی بین المللی و ترکیه های جستجو

کارگاه آنلاین آشنایی با پایگاه های اطلاعات علمی بین المللی و ترکیه های جستجو

## نقش یادگیری الکترونیکی در سازمان

مریم قلی پور<sup>۱</sup>، نسرين قلی پور<sup>۲</sup>، حسنعلی قلی پور<sup>۳</sup>، حسینعلی قلی پور<sup>۴</sup>

### چکیده

در دنیای کسب و کار رقابتی قدرتمند کنونی که به سرعت در حال تغییر است، شرط پیشی گرفتن از سازمان‌های رقیب، برتری در نیروی انسانی و لازمه آن، توانایی سازمان در آموزش مداوم کارکنان خود است؛ اما واقعیت موجود نشان از آن دارد که روش‌های سنتی بیش از این پاسخگوی جهان متغیر و متحول امروز نیست. در دنیای متغیر کنونی، افزایش رایانه‌های شخصی و سرعت روزافزون ارتقای نرخ سواد فناوری افراد، شرایط خوبی را برای حرکت سازمان‌ها به سمت یک انقلاب آموزشی از طریق دنیای مجازی فراهم آورده است، به طوری که اکنون "به طور روز افزونی، یادگیری الکترونیکی به منزله روش عمده و اصلی برای تربیت کارکنان در سازمان‌ها پذیرفته شده است". در این راستا سازمان‌ها به تدریج اقدام به بهره‌گیری از شیوه‌ها و نظام‌های یادگیری و آموزش الکترونیکی (eL) کرده‌اند تا بتوانند همگام با توسعه فناوری، کارکنان و کارمندان خود را از نظر دانش و مهارت مورد نیاز کارشان، به روز و فعال نگه دارند. با مد نظر داشتن اهمیت بالای یادگیری الکترونیکی، پیاده‌سازی و توسعه آن در هر جامعه‌ای که خواهان پیشرفت است، امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر خواهد بود. لذا ما در این مقاله ضمن بررسی خصوصیات، عوامل و مزایای یادگیری الکترونیکی و ... برآنیم تا به نقش آن در سازمان و ارائه پیشنهادهایی بپردازیم.

واژگان کلیدی: یادگیری الکترونیکی، مدل‌های یادگیری الکترونیکی، سازمان.

### ۱- مقدمه

در دنیای کسب و کار رقابتی قدرتمند کنونی که به سرعت در حال تغییر است، شرط پیشی گرفتن از سازمان‌های رقیب، برتری در نیروی انسانی و لازمه آن، توانایی سازمان در آموزش مداوم کارکنان خود است؛ اما واقعیت موجود نشان از آن دارد که روش‌های سنتی بیش از این پاسخگوی جهان متغیر و متحول امروز نیست. در دنیای متغیر کنونی، افزایش رایانه‌های شخصی و سرعت روزافزون ارتقای نرخ سواد فناوری افراد، شرایط خوبی را برای حرکت سازمان‌ها به سمت یک انقلاب آموزشی از طریق دنیای مجازی فراهم آورده است، به طوری که اکنون

<sup>۱</sup> مدرس دانشگاه پیام نور، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

<sup>۲</sup> کارشناس ارشد زبان و ادبیات فارسی، دبیر

<sup>۳</sup> کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دبیر

<sup>۴</sup> کارشناس ارشد تاریخ، دبیر

"به طور روز افزونی، یادگیری الکترونیکی به منزله روش عمده و اصلی برای تربیت کارکنان در سازمان‌ها پذیرفته شده است". (مصدق و دیگران، ۱۳۹۰).

اصطلاح یادگیری الکترونیکی را اولین بار کراس<sup>۱</sup> وضع کرد و آن به انواع آموزش‌هایی اشاره دارد که از فناوریهای اینترنت و اینترنت برای یادگیری استفاده می‌کند. مایر به تعریف مفهومی یادگیری الکترونیکی پرداخته است و آن را یادگیری فعال و هوشمندی دانسته که ضمن تحول در فرایند یاددهی-یادگیری، در گسترش و تعمیق و پایدار ساختن فرهنگ فناوری اطلاعات و ارتباطات نقش اساسی و محوری دارد.

یادگیری الکترونیکی، نه به عنوان یک تکنولوژی یا محصول، بلکه به عنوان یک فرایند توصیف می‌شود و محدودیتهای یادگیری سنتی (محدودیت زمان و مکان) را ندارد. یادگیری الکترونیکی مدلی با محوریت فرد یادگیرنده است و او در این فرایند خود نیاز آموزشی اش را تشخیص داده و آن را برطرف می‌سازد. (علی نژاد و دیگران، ۱۳۹۰).

در یادگیری الکترونیکی، یادگیرندگان به صورت ۲۴ ساعته به دوره‌های آموزشی دسترسی دارند، با سرعت دلخواه خود درس می‌خوانند، نیاز به رفت و آمد برای مراجعه با کلاس‌های حضوری مرتفع می‌شود، در برنامه کاری کارکنان تداخل ایجاد نمی‌شود و زمان لازم برای یادگیری ۲۵ تا ۳۰ درصد کاهش می‌یابد. یادگیری الکترونیکی، سازمان را به جامعه اطلاعاتی در سطح خرد تبدیل نموده است و کارکنان این گونه سازمان‌ها دیگر تنها یک کارمند نیستند، بلکه شهروندان الکترونیکی محسوب می‌شوند. ویژگی اصلی یادگیری الکترونیکی، سهولت در ارتباط، تعامل و دسترسی آسان به اطلاعات است. در حقیقت هدف اصلی یادگیری الکترونیکی پذیرفتن تنوع منابع آموزشی و روشهای تدریس، در عین یکپارچگی آن‌ها برای تحقق یادگیری موثر یادگیرنده است (خراسانی و دوستی، ۱۳۹۰). از اینرو در یک تعریف جامع، یادگیری الکترونیکی برای توصیف محتوای آموزشی یا تجارب یادگیری که به وسیله فناوری الکترونیکی تحویل یا فراهم می‌شود اطلاق می‌شود که در نتیجه می‌توان گفت یادگیری الکترونیکی در دسترس مردم قرار دادن یادگیری است به جای اینکه مردم در دسترس یادگیری قرار گیرند. از این رو می‌توان ویژگی‌هایی چون: ۱- فعالیت یادگیری مبتنی بر اینترنت ۲- انتقال اطلاعات از طریق منابع شبکه ای ۳- توزیع جهانی و به اشتراک گذاردن یادگیری ۴- ایجاد محیط مطالعه مجازی ۵- ارائه روش خاصی از مطالعه و ۶- ایجاد روش منعطفی از یادگیری را برای یادگیری الکترونیکی نام برد. (جعفرپور، ۱۳۹۱).

کارلینر<sup>۲</sup>، یادگیری الکترونیکی را به منزله روش ارائه مواد آموزشی از طریق رایانه تعریف کرده است. خان<sup>۳</sup>، یادگیری الکترونیکی را به منزله رویکردی نوآورانه تلقی می‌کند که از امکانات اینترنت برای ارائه آموزش به فراگیر از راه دور استفاده می‌شود. با این حال، یادگیری الکترونیکی چیزی بیش از ارائه مواد آموزشی بر روی اینترنت است و نقطه تمرکز آن یادگیرنده و فرایند یادگیری است. (عبداللهی و دیگران، ۱۳۸۹).

<sup>۱</sup> Kerass

<sup>۲</sup> -carliner

<sup>۳</sup> -Khan

## ۲- اهمیت و ضرورت تحقیق

نیازهای روزافزون به آموزش، عدم دسترسی به مراکز آموزشی، کمبود امکانات اقتصادی، کمبود مدرسان مجرب و هزینه های زیادی که صرف آموزش می شود، متخصصان را بر آن داشت که با کمک فناوری های اطلاعات، روشهای جدیدی برای آموزش ابداع کنند که هم اقتصادی و با کیفیت باشند و هم بتوان با استفاده از آنها، به طور همزمان جمعیت زیادی از فراگیران را تحت آموزش قرار داد. (فرهادی، ۱۳۸۴). امروزه مفهوم سواد، دیگر «توان خواندن و نوشتن» نیست. به قول آلون تافلر در قرن بیست و یکم بیسوادان آنهایی نیستند که نمی توانند بخوانند یا بنویسند بلکه کسانی هستند که نمی توانند یاد بگیرند و بازآموزی کنند تحولات سریع فناوری اطلاعات و ارتباطات در دهه اخیر، جهان را با یک بیسوادی به تعبیر جدید و نیاز همه گیر به بازآموزی و یادگیری مواجه ساخته است اقدام به صدور گواهینامه بین المللی کاربری رایانه یکی از اقدامات جهانی در زمینه بازآموزی است روش های سنتی آموزش دیگر پاسخگوی این حجم عظیم تقاضا برای آموزش نیست. نهضت سوادآموزی الکترونیکی به جای سوادآموزی متعارف به عنوان یک راهکار برای گذر به جامعه اطلاعاتی مطرح شده است با این تفاوت که اجرای آن به جای بیسوادان جامعه در میان باسوادترین اقشار باشد طبیعی است که نظام آموزشی کشور و سازمان ها، نخستین مکان اجرای آن خواهد بود. (دولایی، ۱۳۸۲).

## ۳. پیسکورپیج، عوامل و موانع توسعه یادگیری الکترونیکی را ۹ عامل ذکر کرده است:

۱- ترس از شکست

۲- احساس بی کفایتی نسبت به یادگیری الکترونیکی و نامناسب دانستن آن

۳- مسائل پیچیده کاری

۴- ناشناخته بودن یا قابل شناسایی نبودن نیازهای آموزشی

۵- کنترل مدیریت شدید در طی تعلیم

۶- زمان

۷- نبود پشتیبان مدیریتی

۸- مشکلات مالی

۹- قطع شدن کار و فعالیت در میانه راه. (مجیدی، ۱۳۸۸: ۲۱).

## ۴- فواید یادگیری الکترونیکی

فواید یادگیری الکترونیکی به شرح زیر است:

- به هنگام، کافی و مناسب است،

- به صرفه بودن

- به روز بودن

- سریع

- قابل نگهداری

-آزاد از ریسک

-تعاملی و همیارانه

-تقویت کردن (ای.پلارد و جی.هیلاک، ۱۲:۱۳۸۸).

### ۵- مزایای یادگیری الکترونیکی:

۱- یادگیری در هر زمان و مکان و با هر زمینه ای

۲- یادگیری بدون پیش نیازهای یکسان

۳- یادگیری فردی در کنار یادگیری مشارکتی

۴- تعیین سرعت و روند آموزش و یادگیری با توجه به نیازهای فردی

۵- ۵۰٪ صرفه جویی در زمان

۶- ۶۰٪ صرفه جویی در هزینه

۷- امکان آموزش و یادگیری برای عموم افراد

۸- آموزش و یادگیری به صورت دو طرفه

۹- دریافت سریع نتیجه در آموزش و یادگیری

۱۰- یادگیری مطالب بیشتر با استفاده از امکانات

۱۱- حفظ منابع و کاهش الودگی های محیطی و صوتی و ... (غلامحسینی، ۱۳۸۷).

### ۶- اصول یادگیری الکترونیکی

یادگیری الکترونیکی از اصولی تبعیت می کند که مهم ترین آن ها عبارتند از:

اصل جدایی زمانی و مکانی یاددهنده و یادگیرنده: آموزش و یادگیری مستلزم حضور یاددهنده و یادگیرنده در یک زمان و کان مشخص نیست.

اصل یادگیری مستقل: یادگیرنده در زمان و مکان دلخواه با سرعت مناسب خود به طور مستقل اما با حفظ ارتباط با سازمان یا موسسه به همکاری با یک یاددهنده یا گروهی از یادگیرندگان می پردازد.

اصل ارتباط با سازمان، یاددهنده و سایر یادگیرندگان: فناوری ارتباطات به عنوان پلی ارتباطی فاصله زمانی-مکانی بین یادگیرنده و یاددهنده را پر می کند. لازم به ذکر است که در رویکردهای ترکیبی از ارتباطات چهره به چهره نیز می توان بهره جست.

اصل کنترل کیفیت و اساتیدآموزشی: استفاده از شیوه های ارزشیابی متنوع و معتبر در مراحل مختلف فرایند یادگیری و به کارگیری استانداردهای جهانی در امر تولید محتوا، ارزشیابی و سایر مراحل فرایند آموزش از اصول حاکم بر محیط های یادگیری الکترونیکی هستند.

اصل خود ارزیابی: ارزیابی تکوینی پیشرفت تحصیلی به عهده خود یادگیرنده است، اما از سوی سیستم آموزشی کنترل های لازم برای حفظ استانداردهای آموزشی از طریق انجام ارزیابی نهایی صورت می گیرد.

اصل انعطاف پذیری: هر یادگیرنده بنا بر نیاز خود، مبتنی بر سبک یادگیری و شخصیتی و متناسب با سرعت یادگیری خود در هر کجا و هر زمان می‌تواند به یادگیری در محیط‌های یادگیری الکترونیکی بپردازد.

اصل اقتصادی و مقرون به صرفه بودن: این رویکرد یادگیری می‌تواند حجم وسیعی از مطالب یادگیری را در حداقل زمان و با حداکثر سرعت به تعداد انبوه از یادگیرندگان در هر نقطه از جهان انتقال دهد و با ویژگی فراگیری که دارد آموزش را با حداقل هزینه برای تمامی افراد فراهم سازد و از هزینه‌های ناشی از بی‌سوادی و کم‌سوادی جلوگیری به عمل آورد. (ای.پلارد و جی.هیلاک، ۲۱:۱۳۸۸).

روزنبرگ<sup>۱</sup> یادگیری الکترونیکی را دارای سه ضابطه می‌داند:

۱- یادگیری الکترونیکی شبکه‌ای است، قابلیت بهنگام سازی فوری، ذخیره/بازیابی، توزیع و اشتراک اطلاعات و آموزش را دارد.

۲- با استفاده از فناوری اینترنتی آموزش استاندارد از طریق رایانه به کاربر نهایی ارائه می‌شود.

۳- تمرکز آن بر روی یادگیری راه‌حلهای یادگیری که فراتر از پارادایم سنتی آموزش است. (بابایی، ۸۰:۱۳۸۹).

#### ۷- مدل‌های مختلف یادگیری الکترونیکی

تاثیر چشمگیر فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی بر جریان یادگیری و به دنبال آن پیدایش یادگیری الکترونیکی، سبب شد تا مدل‌های جدیدی در عرصه یادگیری پدید آید.

۱- خودیادگیری<sup>۲</sup>: در این نوع یادگیری، محیط آموزشی شامل یک رایانه و نرم‌افزارهای آموزشی است. نرم‌افزار آموزشی می‌تواند پیوسته یا ناپیوسته یا ترکیبی از این دو حالت باشد. در حالت ناپیوسته، نرم‌افزار آموزشی از طریق لوح‌های فشرده فراهم می‌شود و دربرگیرنده مواد آموزشی است. در حالت پیوسته، رایانه یادگیرنده باید به شبکه‌ای که حاوی مواد آموزش یاست، متصل باشد. در حالت ترکیبی، از حالت‌های پیوسته و ناپیوسته، لوح فشرده در دسترس و قابل اتصال به یک خدمتگر وب نیز است.

۲- یادگیری از راه دور: در این روش، یک مربی از راه دور، یک یا چند فراگیر را هدایت و در صورت درخواست فراگیران از آن‌ها حمایت می‌نماید. تفاوت این مدل با خودیادگیری، حضور یک مربی است که البته این مربی، خود نیز به آموزش نیازمند است و باید مهارت‌های لازم برای یادگیری، به صورت همزمان است و البته می‌تواند به صورت غیر هم‌زمان و از طریق پست الکترونیکی نیز انجام شود.

۳- کلاس مجازی<sup>۳</sup>: در این حالت، یک مربی به همراه چند فراگیر از طریق ابزارهای ارتباطی در مکان‌هایی متفاوت با هم در ارتباطند. این نوع یادگیری ویژگی‌هایی بدین قرار دارد:

<sup>۱</sup>-Rosenberg

<sup>۲</sup>-self-learning

<sup>۳</sup>-Virtual Class

مکانها از طریق ابزارهای ارتباطی به هم متصل می‌شوند و مربی با فراگیران گفتگو می‌کند، مدیریت تعاملات فراگیران را عهده دار است، مواد آموزشی را برمی‌گزیند و به فراگیران معرفی می‌کند. این امر مستلزم دسترسی به منابع آموزشی است.

۴- یادگیری گروهی<sup>۱</sup>: مشابه کلاس مجازی است، با این تفاوت که کل جریان یادگیری را فرد خاصی اداره نمی‌کند. فراگیران متعددی به صورت همزمان از مکانهای مختلف با یکدیگر در ارتباط هستند و به تبادل اطلاعات و دانش می‌پردازند. هر فراگیر می‌تواند با افراد دیگر در تعامل باشد (اصنافی، ۱۳۸۴).

## ۸- محدودیتهای محیط یادگیری الکترونیکی

با توجه به ساختار، محیط و ویژگی‌های یادگیری الکترونیکی، مهم‌ترین چالشهای پیش رو در استقرار و به کارگیری آموزشهای الکترونیکی عبارتند از:

- نبود سیاست سازمانی مشخص در استفاده از فناوری اطلاعات در آموزش که ناشی از نبودن راهبرد سازمانی مشخص در این زمینه است. به دلیل مشخص نبودن راهبردهای کلان در ICT، سیاستها، اهداف، مخاطبان و مقاطع یادگیری الکترونیکی به دقت مشخص نمی‌شوند.

- وجود نداشتن توافق درباره مفهوم یادگیری الکترونیکی به دلیل اینکه هیچ مرجع رسمی و علمی در کشور مسئول یادگیری الکترونیکی نیست و لذا، دستگاههای ارائه دهنده این آموزشها تعاریف متعدد و برخی اوقات متضاد از یادگیری الکترونیکی ارائه می‌دهند. اختلاف در تعاریف که ناشی از تفاوت در رویکردهای آموزشی است، چالشی جدی در سیاستگذاری و برنامه‌ریزی آموزشها ایجاد می‌کند.

- نبود سرمایه‌گذاری مناسب. علی‌رغم اهمیت اشکار یادگیری الکترونیکی در توسعه دانش و مهارتهای حرفه‌ای و نقش موثر آن در کاهش هزینه‌ها، همچنان سرمایه‌گذاری مناسبی در این بخش نسبت به آموزشهای سنتی صورت نمی‌گیرد. مشکل دیگر به وضعیت زیرساختهای فناوری باز می‌گردد. مجهز نبودن مناسب مراکز آموزش به امکانات مورد نیاز، به روز نبودن تجهیزات موجود و به‌ویژه توزیع نامناسب آن موجب می‌شود تا اجرای این گونه آموزشها به نحو مناسبی انجام نشود.

- وجود داشتن مراکز متعدد تصمیم‌گیری: در برخی از ساز سازمانها واحدهای آموزش، انفورماتیک، اداری و منابع انسانی و بعضا حتی طرح و برنامه خود را متولی موضوع آموزش الکترونیکی می‌دانند و هریک سیاستها، خط مشی‌ها و دستورالعمل‌های متفاوتی برای این آموزشها به کار می‌گیرند که به اجرای غیر تخصصی فرایند آموزش و حاصل نشدن نتایج مورد انتظار منجر می‌شود.

- سواد اطلاعاتی نازل: مهم‌ترین شرط بهره‌مندی از یادگیری الکترونیکی بهره‌مندی از سواد اطلاعاتی است. این مفهوم را که یونسکو اشاعه داد و جایگزین تعریف سابق سواد (مهارتهای سه‌گانه خواندن، نوشتن و حساب کردن) شد، متأسفانه هنوز جایگاه و شان خود را پیدا نکرده است.

<sup>۱</sup>-Group Learning

-ضعف نظام پشتیبانی شامل ضعف قانون رعایت مالکیت فکری، نبود سیستم عامل فارسی، نبود سرمایه‌گذاری مناسب در تهیه و تولید نرم افزارها و محتوای الکترونیکی و ضعف در ارائه آموزشهای مناسب به مدرسان و فراگیران برای آشنایی به مهارت‌های مورد نیاز یادگیری الکترونیکی است.

-وجود داشتن نظام آموزش سنتی، به دلیل سنتی بودن اهداف، ساختار، روشها و محتوای آموزشی، یادگیری الکترونیکی فرصت بروز مناسب و شایسته نیافته است. فرایند یاددهی-یادگیری سنتی بر مبنای آموزه های رفتاری و حداکثر شناختی که در آن مدرس نقش غالب و مسلط در فرایند آموزش دارد، شکل گرفته است، در حالی که ضرورت یادگیری الکترونیکی شکل گیری رویکرد ساختار گرایی به فرایند یاددهی-یادگیری است که در آن هر فراگیر خود در ساخت دانش و معرفت نقش دارد. (هداوند و دیگران)

### ۹-پیشنهادهایی برای توسعه یادگیری الکترونیکی در کشور

۱-ایجاد زیرساختهای مورد نیاز: اولویت در این مرحله ایجاد مرکز توسعه ICTدر سطوح ملی، استانی و منطقه ای است. وظایف این مرکز ایجاد شبکه ها و زیرساختهای ارتباطی مناسب در تمام سطوح کشور، تعمیم دسترسی همگان به شبکه و رایانه‌های رشته های مناسب با یادگیری الکترونیکی، تعیین سیاستها، خط مشی و اهداف کلی توسعه ICTدر کشور و نظارت بر حسن اجرای فعالیت هاست.

۲-توسعه منابع انسانی: مهم ترین شرط ایجاد و استفاده از یادگیری الکترونیکی وجود منابع انسانی با صلاحیت است. در این قسمت پس از پیش بینی نیروی انسانی ماهر مورد نیاز در تمام بخشهای یادگیری الکترونیکی سفارش تربیت آنها به مراکز دانشگاهی داده می‌شود.

۳-تصویب سیاستها، برنامه ها و قوانین مورد نیاز: به دلیل نبود سیاستها و قوانین منظم، مرتبط و منسجم در زمینه یادگیری الکترونیکی، تصویب سیاستها، قوانین و برنامه‌هایی در راستای موضوعات زیر می‌تواند در گسترش یادگیری الکترونیکی راهگشا باشد:

-برنامه تجهیز سخت افزاری و نرم افزاری مدارس دانشگاه‌ها و مناطق کشور

تعیین سیاستها، خط مشی ها و اهداف یادگیری الکترونیکی

-تصویب قوانینی برای حمایت از تولیدات مرتبط با یادگیری الکترونیکی(کپی رایت).

-برنامه جامع ارتقای سواد اطلاعاتی کشور

-برنامه اصلاح و بازسازی مراکز آموزشی (تغییر در ساختار، اهداف، محتوا و روشها و متناسب کردن آنها با ضروریات یادگیری الکترونیکی)

-تصویب قوانینی به منظور حمایت از بخش خصوصی برای گسترش و همگانی کردن یادگیری الکترونیکی

-تعیین استانداردهای مورد لزوم برای راه اندازی مراکز یادگیری الکترونیکی در بخش غیر دولتی

۴-تغییر در برنامه‌های درسی: از ضرورت‌های لازم در گسترش یادگیری الکترونیکی تغییر در برنامه‌های درسی موجود است. در این خصوص، لازم است شورای عالی انقلاب فرهنگی با همکاری دبیرخانه شورای عالی آموزش و پرورش و



### مجموعه آثار و مقالات برگزیده دهمین کنگره پیشگامان پیشرفت

سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی تغییرات لازم در اهداف، محتوا و روشهای تدریس، ارزیابی و نحوه اعطای مدارک برنامه‌های درسی سنتی را مورد تجدید نظر قرار دهند و آن‌ها را با یادگیری الکترونیکی متناسب سازند.

۵- گسترش نهادها و موسسات مجری یادگیری الکترونیکی: عمومیت و گسترش یادگیری الکترونیکی نیازمند مشارکت و همکاری تمام نهادها و موسسات دولتی و غیر دولتی است. در این بخش می‌توان ضمن گسترش مراکز مجری دولتی (سازمان آموزش فنی و حرفه ای مناطق و موسسه های آموزش از راه دور استاها و مناطق) با تسهیل شرایط از ظرفیتهای بخش غیر دولتی با صلاحیت نیز مدد گرفت (آتشک، ۱۵۳: ۱۳۸۶).

#### ۱۰- نتیجه‌گیری

در عصر اطلاعات و حرکت سریع سازمان‌ها به سمت دانایی محوری، سازمان‌ها ناگزیرند به منظور ایجاد توان رقابتی، توجه خود را به انتشار و پخش هرچه بهتر، بیشتر و سریع تر دانش و تجربیات از طریق فناوری اطلاعات (IT) معطوف دارند، در این راستا سازمان‌ها به تدریج اقدام به بهره‌گیری از شیوه‌ها و نظام‌های یادگیری و آموزش الکترونیکی کرده‌اند تا بتوانند همگام با توسعه فناوری، کارکنان و کارمندان خود را از نظر دانش و مهارت مورد نیاز کارشان، به روز و فعال نگه دارند. بهره‌گیری از فناوری اطلاعات و ارتباطات به‌ویژه آموزش مجازی می‌تواند بسیاری از موانع و مشکلات شیوه سنتی آموزش از جمله کاهش ساعات حضور فرد در محل کار و اختلال در برنامه کاری، همگام نبودن آموزش با تغییرات علمی و پژوهشی، محدودیتهای فرمانی و مکانی و غیره را برطرف و راه را برای پیدایش نوین آموزش نیروی انسانی هموار نماید. در این رابطه می‌توان با فراهم آوردن امکانات، تجهیزات و زیرساختهای مورد نیاز، دوره‌های آموزش مجازی از راه دور مبتنی بر شبکه را برقرار نمود تا افراد یک سازمان در هر زمان و مکان به برنامه‌های آموزشی دسترسی داشته باشند، اطلاعات مورد نیاز بطور سریع و به موقع و همگام با تغییرات در اختیار آن‌ها قرار گرفته و فرصت‌های سازمان یافته به منظور بازآموزی، ارتقاء و کسب دانش و مهارت‌های جدید و به روز برای آنان فراهم آید. به زودی و در آینده ای نه چندان دور، هیچ سازمانی نخواهیم یافت که بدون آموختن و یادگیری الکترونیکی بتواند لحظه‌ای دوام داشته باشد. آینده متعلق به سازمانهایی خواهد بود که بتوانند بیاموزند و از تمامی شیوه‌های یادگیری الکترونیکی به بهترین وجه بهره‌گیرند؛ زیرا دنیا در حال تغییر و دگرگونی پرشتابی است و هیچ نیرویی قادر نیست مانع این تغییر و تحول شود و سازمانی شانس ماندگاری دارد که بتواند خود را پیوسته با تغییرهای محیطی پیرامون خود وفق دهد. تغییرهای محیطی، سازمان‌ها را وادار ساخته تا پیوسته به منظور سازگاری با محیط خود، به دنبال بهترین راهکارها و رویه‌ها باشند و بدین ترتیب به مزیت رقابتی دست یابند و تنها راه چاره سازمان‌های آینده در برابر تغییر و تحول‌های آن است که خود را تبدیل به سازمان یادگیرنده کنند. یادگیری الکترونیکی یک وظیفه اساسی در سازمان‌ها و یک فرآیند مداوم و همیشگی است و موقت و تمام‌شدنی نمی‌باشد. کارکنان در هر سطحی از سطوح سازمان، اعم از مشاغل ساده یا مشاغل پیچیده مدیر یا زیردست محتاج آموزش و یادگیری الکترونیکی و کسب دانش و مهارت‌های جدید هستند و باید همواره برای بهتر انجام دادن کار خود از هر نوع که باشد، روشها و اطلاعات جدیدی کسب نمایند.

## ۱۱-پیشنهادهای

-سیاستها، خط مشی ها و اهداف نظام آموزش سازمان در حمایت از تولیدات مربوط به یادگیری الکترونیکی به طور شفاف و مشخص تعریف و تعیین شود.

-برنامه اصلاح و بازسازی مراکز آموزشی (تغییر در ساختار، اهداف، محتوا و روشها و متناسب کردن آنها با ضروریات یادگیری) در زمره اولویتهای اصلی سازمان قرار گیرد.

-قوانین لازم برای حمایت از نظام آموزش سازمان در گسترش و همگانی کردن یادگیری الکترونیکی توسط مراجع ذی ربط تصویب شوند.

-این نظریه که یادگیری های الکترونیکی نوعی سرمایه گذاری و زمینه اساسی برای توسعه دانش و بهبود مهارتهای فردی و سازمانی است، پذیرفته و در برنامه بهبود روند امور سازمان هدفگذاری شود.

-الگوبرداری و شاخص قرار دادن دیگر سازمان های موفق در یادگیریهای الکترونیکی به عنوان ضرورتی اجتناب ناپذیر برای تبادل دانش، تجربه ها و مهارتها در دستور کار قرار گیرد.

-الزامهای فرهنگی-ترغیبی در حمایت از به کارگیری فناوری اطلاعات در آموزش و اولویت دهی به آموزشهای الکترونیکی در مقایسه با دیگر آموزشها ایجاد شوند.

## منابع

۱. ای. پلارد و جی. هیلاک. (۱۳۸۸). یادگیری الکترونیکی. ترجمه: دکتر سید رسول عمادی... همدان: سپهر دانش. چاپ اول.
۲. آتشک، محمد. (۱۳۸۶). مبانی نظری و کاربردی یادگیری الکترونیکی. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. ۱۳.
۳. اصنافی، امیررضا. (۱۳۸۴). یادگیری الکترونیکی چیست و جایگاه کتابخانه های مجازی در این فرایند کجاست؟ مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات. شماره ۶۳.
۴. بابایی، محمود. (۱۳۸۹). مقدمه ای بر یادگیری الکترونیکی. چاپار: تهران. چاپ اول.
۵. سادات موسوی، علی. نادری، سمانه. ۱۳۸۶. کتابخانه مجازی و نقش آن در یادگیری الکترونیکی. شماره ۴. ماهنامه اطلاع یابی و اطلاع رسانی.
۶. دولایی، پرویز (۱۳۸۲). شکل دهی بدنه آموزش الکترونیکی کشور: یک ضرورت ملی (سخنرانی). دفتر مدیریت طرح توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات. دسترسی در ۸ خرداد ۱۳۸۳، از سایت [www.ict-edu.ir](http://www.ict-edu.ir)

## مجموعه آثار و مقالات برگزیده دهمین کنگره پیشگامان پیشرفت

۷. جعفرپور. محمود. مدلی برای پذیرش یادگیری الکترونیکی در دانشگاههای ایران. فصلنامه مطالعات مدیریت فناوری اطلاعات. سال اول. شماره ۱. ۱۳۹۱.
۸. خراسانی، اباصلت. دوستی، هومن. (۱۳۹۰). ارزیابی میزان رضایت و اهمیت عوامل موثر بر اثربخشی آموزش های الکترونیکی از دیدگاه کارکنان \* مطالعه موردی: بانک سامان). فصلنامه فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی. شماره ۴.
۹. علی نژاد و دیگران. (۱۳۹۰). سطح سواد اطلاعاتی و نقش آن در فرایند آموزش یادگیری الکترونیکی دانشجویان... تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه های عمومی. دوره ۱۷. شماره ۲.
۱۰. عبداللهی و دیگران. (۱۳۸۹). شناسایی عوامل بازدارنده مشارکت مدرسان دانشگاهها در دوره های یادگیری الکترونیکی. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. شماره ۵۶. ۱۳۸۹.
۱۱. غلامحسینی، لیلا. (۱۳۸۷). یادگیری الکترونیکی و جایگاه آن در نظام آموزش دانشگاهی. مجله دانشکده پیرا پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران. سال سوم. شماره ۲. شماره مسلسل ۵.
۱۲. فرهادی، ربابه. (۱۳۸۴). آموزش الکترونیکی الگو جدید در عصر اطلاعات. فصلنامه علوم و فناوری اطلاعات.
۱۳. مجیدی، اکبر. (۱۳۸۸). آموزش الکترونیکی: تاریخچه، ویژگیها، زیر ساختها و موانع. فصلنامه کتاب. ۷۸.
۱۴. مصدق و دیگران. (۱۳۹۰). امکان سنجی برگزاری یادگیری الکترونیکی در شرکت گاز استان یزد. فصلنامه پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران. دوره ۲۶. شماره ۳.
۱۵. هداوند و دیگران. بررسی تاثیر یادگیری الکترونیک بر توسعه دانش و بهبود مهارتهای شغلی مهندسان (مورد پژوهی: شرکت مهندسی برق رسا نیرو). نشریه آموزش مهندسی ایران ۵۴.

# SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



عضویت در خبرنامه



فیلم های آموزشی

## کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی



PROPOSAL  
پروپوزال

پروپوزال نویسی و پایان نامه نویسی

دکتره تهرانی

کارگاه آنلاین  
پروپوزال نویسی و پایان نامه نویسی



روش تحقیق و مقاله نویسی علوم انسانی

دکتره تهرانی

کارگاه آنلاین  
روش تحقیق و مقاله نویسی علوم انسانی



ISI  
Scopus

آشنایی با پایگاه های اطلاعات علمی بین المللی و ترند های جستجو

دکتره تهرانی

کارگاه آنلاین آشنایی با پایگاه های اطلاعات علمی بین المللی و ترند های جستجو