

## شناسایی مولفه‌های آموزش باز و از دور و توسعه نیروی انسانی در دانشگاه‌های دارای این نوع آموزش و ارائه الگوی برای آن

مهران فرج‌اللهی<sup>۱\*</sup>

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۵/۲۰؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۱۰/۱۷)

### چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی نقش نظام آموزش باز و از دور بر توسعه نیروی انسانی در دانشگاه پیام نور به عنوان متولی و مجری آموزش باز و از دور در ایران و ارائه مدلی برای آن، در قالب روش توصیفی - پیمایشی انجام گرفته است. جامعه آماری این تحقیق کلیه دانشجویان دکتری پیام نور در سال تحصیلی ۹۱-۹۰ به تعداد ۱۰۸۲ نفر بودند که از این تعداد ۳۲۱ نفر به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده، دو پرسشنامه محقق ساخته بود که بر اساس مبانی نظری و پیشینه تحقیق تنظیم شده است. روایی پرسشنامه‌ها توسط صاحب‌نظران مورد تایید قرار گرفت و پایایی آن نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای نظام آموزش باز و از دور ۰/۸۹۸ و برای توسعه نیروی انسانی ۰/۸۷۲ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز، از آمار توصیفی و استنباطی (تحلیل عاملی و تحلیل مسیر) استفاده شد. بعد از تجزیه و تحلیل (تحلیل عاملی)، نظام آموزش باز و از دور به ترتیب اولویت دارای ۳ مولفه اصلی فناوری، تعامل، امکانات و ۲۲ شاخص و توسعه نیروی انسانی نیز به ترتیب اولویت دارای ۴ مولفه اصلی دانش، نگرش، مهارت، رفتار و ۲۹ شاخص شد. بر اساس اولویت‌بندی مولفه‌ها و شاخص‌های آموزش باز و از دور و توسعه نیروی انسانی و با استفاده از نرم افزار لیزرل ۵۳/ ۸/ (تحلیل مسیر)، مدل نظری و ساختاری ارائه گردید که نشان می‌دهد، اگر آموزش باز و از دور به همراه مولفه‌ها و شاخص‌های آن در دانشگاه‌های دارای نظام باز و از دور به خوبی طراحی، تولید، اجرا و ارزشیابی شود، منجر به توسعه مولفه‌های نیروی انسانی؛ دانش، نگرش، مهارت، رفتار و شاخص‌های آن در افراد می‌شود.

**واژه‌های کلیدی:** نظام آموزش باز و از دور، توسعه نیروی انسانی، مولفه‌ها و مدل نظری.

<sup>۱</sup> - دانشیار علوم تربیتی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران. نویسنده مسئول:  
drmfarajollahi@yahoo.com

## ۱- مقدمه

در عصر اطلاعات و ارتباطات، یکی از نهادهایی که دستخوش تغییر و تحول شده، نهادهای آموزشی است (عبادی، ۱۳۸۳). از سوی دیگر، یکی از ارکان توسعه اقتصادی و انسانی یک کشور آموزش و پرورش آن کشور است. تربیت انسانی متخصص برای نیل به توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و همگانی کردن آموزش به عنوان حقوق بنیادی، از مهمترین اهداف آموزش و پرورش هر جامعه‌ای به حساب می‌آید (متوسلی و آهن چیان، ۱۳۸۱، ص ۶۱). به همین دلیل ریشه توسعه فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و حتی سیاسی هر ملتی را باید در آموزش و پرورش آن کشور جستجو کرد (سرمدی، ۱۳۸۰، ص ۳). اما با ورود به عصر اطلاعات و ارتباطات و به علت مشکلات سرمایه‌گذاری، افزایش روز افزون و بی سابقه ورود جوانان به تحصیلات عالی، اشتغال‌زایی، آلودگی هوا، هزینه‌های بالا، دیگر آموزش مرسوم؛ جوابگوی نیازهای فعلی نسل جدید نیست. به همین دلیل دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی گرایش به سوی رویکردهای نوین آموزشی از جمله آموزش از دور پیدا کرده‌اند. آموزش از دور به عنوان یک نظام آموزشی در کنار و مکمل با نظام آموزش سنتی با هدف توجه به تفاوهای فردی، فراهم کردن فرصتهای برابر آموزشی و دموکراسی آموزشی به تناسب سن، جنسیت و اشتغال افراد با تحقق شعار محوری «آموزش برای همه، همه وقت و همه جا» ایجاد شده است (نجفی، ۱۳۹۱). علاوه بر این، آموزش از دور<sup>۲</sup>، به دلیل دارا بودن فضای پویا، روزآمد، مشارکتی و قابلیت دسترسی به محتوا در سریع‌ترین زمان (ابرهیم زاده، ۱۳۸۵)، در جهت تحقق رسالت انسانی «آوردن آموزش برای مردم و نه بردن مردم برای آموزش» نقش مهمی ایفا کرده و این همان توجه به انسان‌ها، نیازها و تفاوت‌های فردی اوست که در علوم انسانی با مفهوم توسعه انسانی از آن یاد می‌شود (Macmillan, 2010).

توسعه انسانی اشاره به همه ابعاد وجودی انسان‌ها (بعد فکری، نگرشی، رفتاری و مهارتی) دارد. در اهمیت توسعه انسانی نیز باید گفت، هیچ سازمانی بدون توجه به انسانی، ابعاد وجودی او و نقش سازنده آن در ارائه خدمات قادر به ادامه حیات نبوده و نیز نقش هیچ عاملی در توسعه همه جانبه جامعه‌ای را نمی‌توان با عامل انسانی برابر دانست (خواجه شاهکوهی و صحنه، ۱۳۸۷). با این توصیف، پیشرفت و تحول هر جامعه به عنوان مظهر توسعه، بدون تحول و توسعه انسان امکان‌پذیر نیست (گروه مشاوران یونسکو، ۱۳۸۳). با این بیان، در توسعه منابع انسانی، انسان محور است (یونسکو، ۱۹۹۷) و ایجاب می‌کند که برای تربیت انسانهای دلسوز، متعهد، کارا، توانمند، فکور، سازگار و خلاق در چهار ویژگی فکری، نگرشی، مهارتی و رفتاری او

<sup>1</sup>-Every one, Everywhere and Every time

<sup>2</sup>-Distance Education

تغییراتی ایجاد گردد. البته این تغییرات باید با کمک آموزش مبتنی به عنصر دانایی و اقتصاد دانش‌محور؛ یعنی آموزش از دور و الکترونیکی ایجاد شود. در چنین شرایطی بحث توسعه انسانی و آموزش از دور دو مقوله مرتبط به هم به نظر می‌آیند؛ یعنی آموزش از دور و توسعه منابع انسانی اصلی‌ترین مولفه‌های توسعه برای توجه می‌باشند (Gaba, 2004). به همین دلیل، پاندا، میشرا و مورتی آموزش از دور را بهترین و کم هزینه‌ترین راه برای توسعه سریع و آسان نیروی انسانی می‌دانند (Panda, Mishra & Marty, 2006).

علاوه بر این، کشورمان ایران نیز به عنوان یک کشور در حال توسعه با ویژگی‌های خاص اقتصادی - اجتماعی و فرهنگی که نیل به توسعه پایدار را در برنامه چهارم توسعه با عنوان اقتصاد دانش‌محور و دانایی‌محور و توسعه ایران با چشم‌اندازی وسیع در حوزه علم و فناوری برخوردار از دانش پیشرفته، توانایی در تولید علم و فناوری، متکی بر سهم برتر انسانی و سرمایه اجتماعی در تولید ملی و متکی بر اصول اخلاقی و ارزش‌های اسلامی و تأکید بر فرمایشات مقام معظم رهبری مبنی بر نامگذاری چهارمین دهه از عمر پر برکت انقلاب اسلامی با عنوان دهه پیشرفت، توسعه و عدالت و نامگذاری سال ۱۳۹۰ به سال جهاد و کوشش اقتصادی و سال ۱۳۹۱ به سال تولید ملی و حمایت از کار و سرمایه ایرانی را وجهه همت خود قرار داده است. جهت سوق به این همت والا، باید از فناوری‌های نوین آموزشی برای افزایش دانایی و آگاهی جامعه و تربیت و آموزش افراد کارا و اثربخش برای نیل به نیازهای جامعه استفاده کند. بنابراین این تحقیق در پی پاسخگویی به سوالات زیر است:

۱. مولفه‌ها و شاخص‌های اصلی نظام آموزش از دور در دانشگاه پیام نور کدامند؟
۲. مولفه‌ها و شاخص‌های اصلی توسعه منابع انسانی در دانشگاه پیام نور کدامند؟
۳. مدل نظری توسعه منابع انسانی مبتنی بر آموزش از دور در دانشگاه پیام نور چگونه است؟

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

### توسعه منابع انسانی و اهمیت آن

در گذشته سرمایه و عامل اقتصادی، تنها عامل توسعه جوامع به شمار می‌رفت، اما با مشخص شدن نقش انسانی در توسعه، گونه دیگری از سرمایه یعنی سرمایه انسانی نیز، به تدریج جای شایسته خود را در تحلیل‌ها و برنامه‌ریزی‌ها باز کرد (موسوی جهرمی، ۱۳۸۵). به همین دلیل باید انسان را رکن و اساس تحول تلقی کرد. در اهمیت انسانی نیز باید گفت نقش هیچ عاملی را در توسعه کشور نمی‌توان با عامل انسانی برابر دانست و بی‌گمان نقش عامل انسانی با رشد دانش و فناوری ارتقاء می‌یابد (خواجه شاکوهی و صحنه، ۱۳۸۷). از سوی دیگر، باید توجه

داشت کمبود نیرو و نارسایی انسانی چه از نظر تعداد و چه از نوع و کیفیت، یکی از مهمترین و اساسی‌ترین تنگناهای توسعه آموزشی به شمار می‌رود (گروه مشاوران یونسکو، ۱۳۸۳) از این رو، باید، برای رشد و توسعه انسان باید توانایی‌ها و خصیصه‌های او را شناخت. این توانایی‌ها و خصیصه‌ها در روانشناسی و علوم تربیتی با عنوان ویژگی‌های شخصیتی و در مدیریت و سازمان‌ها با عنوان از آن یاد می‌شود. پس ویژگی‌ها و توانمندی‌های انسان در سازمان‌ها را انسانی<sup>۱</sup> می‌گویند. با این توصیف، توسعه منابع انسانی به عنوان یکی از مؤلفه‌های اصلی توسعه اقتصادی (اسداله، ۱۳۸۴ و لشکری، ۱۳۸۸)، در اواخر قرن نوزدهم با کارهای نادلر<sup>۲</sup> به عنوان یکی از رشته‌های علوم تربیتی در قالب بحث‌های آموزش بزرگسالان در دانشگاه‌ها مطرح گردید (۱۳۸۴). نادلر در تعریف توسعه انسانی آنرا فعالیت سازمان یافته‌ای می‌داند که هدف اصلی آن تغییر رفتار افراد می‌باشد. فقیه میرزایی (۱۳۸۶) نیز توسعه منابع انسانی را شامل تغییرات رفتاری، مهارتی، دانشی و نگرشی افراد می‌داند. انسانی به عنوان مهمترین، گران‌ترین و با ارزش‌ترین سرمایه سازمان‌ها و تنها عنصر ذی شعوری است که به عنوان هماهنگ کننده سایر عامل سازمانی، نقش اصلی را بر عهده دارد (لشکری، ۱۳۸۸). به عبارتی بدون افراد کارآمد و متعهد و شایسته، دستیابی به اهداف سازمانی که همان اهداف انسانی است، غیر ممکن است. به همین دلیل انسانی توسعه یافته نقش اساسی در رشد و پویایی سازمان‌ها ایفا می‌کند (سید جوادین و همکاران، ۱۳۸۸) و همین سازمان‌ها نیز برای بقاء خود به دانش، مهارت و توانایی انسانی شاغل نیاز دارند (Nolan, 2002). اسداله (۱۳۸۴) و فقیه میرزایی (۱۳۸۶) انسانی را به چهار مولفه دانش<sup>۳</sup>، نگرش<sup>۴</sup>، مهارت<sup>۵</sup> و رفتار<sup>۶</sup> تقسیم می‌کنند. علاوه بر این، سید جوادین و همکاران (۱۳۸۸)، در جدول ۱ به ابعاد مورد توجه در تعریف توسعه منابع انسانی از دیدگاه برخی از صاحب‌نظران اشاره می‌کنند:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

---

<sup>1</sup>-Human Recourse

<sup>2</sup>-Nadler

<sup>4</sup>-Knowledge

<sup>5</sup>-Attitude

<sup>6</sup>-Skill

<sup>7</sup>-Behaviore

جدول ۱- ابعاد مورد توجه در تعریف توسعه منابع انسانی

نظریه پرداز	سال	ابعاد مورد توجه در توسعه انسانی
نادر	۱۹۷۰	تغییر رفتار
سوانسون <sup>۱</sup>	۲۰۰۱	توسعه و آموزش کارکنان و بهبود عملکرد
گیلی و ماکونیچ <sup>۲</sup>	۲۰۰۰	ارتقاء عملکرد توانایی و آمادگی فکری
جوادین و همکاران	۱۳۸۸	سرمایه‌گذاری در ابعاد فکری، نگرش، رفتاری و خلاقیتی افراد
سلطانی	۱۳۸۴	ایجاد نگرش، ایجاد آگاهی و ارتقاء علمی، تولید رفتارهای علمی
استات فورد	۲۰۰۴	تغییر و توسعه دانش، مهارت، نگرش و رفتار
سلطانی	۱۳۸۴	رشد مهارت‌های تصمیم‌گیری، ارتباطی، ادراکی و شغلی، فنی، اجتماعی
مک لین	۲۰۰۶	تحلیل و گسترش دانش، رضایت شغلی در سطح فردی، سازمانی و ملی
رولی <sup>۳</sup>	۲۰۰۴	توجه به آموزش و توسعه آموزش
اسداله	۱۳۸۴	توجه به قابلیت‌ها و توانایی‌های نگرشی، مهارتی و فناوری افراد
فقیه میرزایی	۱۳۸۶	توجه به توسعه دانش، نگرش، مهارت و رفتار با کمک آموزش
استورات <sup>۴</sup>	۱۹۹۹	فرآیند یادگیری
لال	۱۹۹۴	تحصیل و گسترش دانش

منبع: (سید جوادین و همکاران، ۱۳۸۸)

با توجه به مطالب بالا، در بحث توسعه انسانی، دانش، مهارت و تخصص عامل اصلی کارایی انسانی است. به عنوان مثال، یک نفر کار ماهر و با دانش، از پنج نفر کار ساده و بی دانش در یک فرایند تولیدی ممکن است مثرتر باشد. از این رو گرایش به افزایش کیفی کار انسانی در عصر جدید مهم تلقی شده و نقطه شروع سرمایه‌گذاری بر انسانی را فراهم نموده است. به همین دلیل تیادن<sup>۵</sup> معتقد است توسعه اقتصادی بر پایه توسعه انسانی از طریق سرمایه‌گذاری آموزش و پرورش در انسانی یک کشور حاصل می‌شود (Thiadin, 1995) و اگر چنین تحولی در تفکر، دانش و مهارت انسانی رخ دهد، می‌توان به توسعه و نوآوری در یک جامعه امیدوار بود. از سوی دیگر، اگر توجه کافی به مولفه‌های سازنده توسعه انسانی شود، پدید آورنده بستر مناسبی برای توسعه اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی می‌شود (درکی، ۱۳۸۵).

1-Swanson

2- Gilleg &amp; Maycunich

3-Roly

4-Stewart

5-Thiadin

## آموزش از دور

در اعلامیه حقوق بشر، از آموزش و پرورش به عنوان مهم‌ترین و اساسی‌ترین حقوق اولیه انسان‌ها یاد شده است. این حق منحصر به سن خاصی نیست و در برگیرنده همه انسان‌ها با هر سن، جنس، طبقه اجتماعی و اقتصادی است (یونسکو، ۱۹۹۷). در این نگاه، انسان‌ها به عنوان رکن اصلی توسعه در عصر اطلاعات، نیازمند آموزش‌هایی هستند که با تحولات اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و فناورانه عجین شده‌اند. آموزش به عنوان رکن انسان‌ساز و نیز لحاظ نمودن اصول و مبانی جامعه‌شناختی و اجتماعی آموزش در عرصه‌های دین، مذهب، وضع اقتصادی، سیاسی و فرهنگی می‌تواند نقش زیادی در توسعه انسانی از بعد کارایی و اثربخشی اقتصادی و رضایت‌مندی اجتماعی افراد را به همراه داشته باشد (اسداله، ۱۳۸۴). از سوی دیگر، آموزش مجموعه تغییرات فکری، نگرشی، مهارتی و رفتاری افراد می‌باشد که نتیجه آن یادگیری و ایجاد رفتارهای عقلانی در افراد است (ابیلی و موثقی، ۱۳۸۸). از نظر یونسکو نیز آموزش؛ کلید توسعه معرفی شده است، چرا که سایر ابعاد توسعه از جمله اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و حتی فناورانه به آن بستگی دارند. به همین دلیل سازمان یونسکو آموزش را اساس و بنیان هر نوع توسعه یاد می‌کند. به عبارتی نظام آموزش و پرورش به عنوان یکی از مهم‌ترین مظاهر زندگی پیشرفته بشر ارتباط نزدیکی با روند کمی و کیفی تحولات بشری و توسعه انسانی دارد (ابیلی و موثقی، ۱۳۸۸).

علاوه بر این، بانک جهانی<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) معتقد است شرط لازم برای رشد علمی و فناوری یک کشور، شناخت اهمیت وجود یک نظام آموزشی جدید است که اگر به درستی اجرا و عملیاتی شود، می‌تواند در قالب سرمایه‌گذاری<sup>۲</sup> در انسانی با فراهم کردن و ارتقاء دانش، مهارت و نگرش افراد به توسعه همه جانبه جامعه بخصوص توسعه انسانی به عنوان یکی از مؤلفه‌های توسعه اقتصادی و توسعه پایدار کمک کند. اما در عصر اطلاعات، به علت تغییرات سریع در دانش و فناوری، از یک سو، و از سوی دیگر، بنابر ضرورت و نیاز و مواجهه با چالش‌هایی چون افزایش جمعیت بالقوه متقاضی آموزش عالی، افزایش تقاضا برای آموزش عالی، افزایش تقاضا برای یادگیری مادام‌العمر، مسأله کیفیت در آموزش، برابری فرصت‌های دسترسی به آموزش و کاهش هزینه‌های آموزشی و تربیت انسانی مورد نیاز دانشگاه‌ها و سازمان‌های اجتماعی با توانمندی‌ها و شایستگی‌های بالا، دیگر روش‌های آموزش سنتی قادر به پاسخگویی به مسائل و مشکلات امروزی نسل جدید نیست. به همین دلیل گرایش به شیوه‌های نوین آموزشی از جمله آموزش از دور ضروری به نظر می‌رسد (ابراهیم آبادی، ۱۳۸۳). آموزش از دور در پایان قرن نوزدهم با

<sup>۱</sup>-World Bank

<sup>۲</sup>-Investment

کارهای آناتیکنر و دانشگاه باز انگلستان (۱۹۷۹)، برای پاسخگویی به نیازهای همه افرادی که به نوعی محدودیت زمانی، مکانی، جنسیتی و حتی معلولیتی برای حضور در سر کلاس را داشتند، به وجود آمد (Beth, 2003). در این نگاه، آموزش از دور عبارت است از سازماندهی فرایند یاددهی - یادگیری توسط یک موسسه آموزشی از طریق به کارگیری فناوری های آموزشی، سامانه‌های چند رسانه‌ای و فناوری اطلاعات و ارتباطات برای ایجاد تسهیلات یادگیری و برقراری تعامل و انتقال محتوای آموزشی بین یاددهنده و یادگیرنده (ابراهیم زاده، ۱۳۸۵). این نوع آموزش در سیر تاریخی خود پنج مرحله آموزش مکاتبه‌ای، آموزش به کمک رادیو و تلویزیون، آموزش به کمک سی‌دی‌های آموزشی، آموزش با کمک کامپیوترهای شخصی و نرم‌افزارهای جاوا و سرانجام آخرین نسل آموزش از دور با کمک اینترنت به عنوان آموزش الکترونیکی را طی کرده است.

علاوه بر این، آموزش از دور و الکترونیکی به علت توانمندی‌هایی چون تعامل، یادگیری انفرادی، پشتیبانی سازمان آموزشی، استفاده از چندرسانه‌ای‌ها، صرفه‌جویی در هزینه، زمان و مکان، استقلال در یادگیری و توانمندسازی فردی می‌تواند به رشد و توسعه همه جانبه در قالب اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و انسانی کمک نماید. از سوی دیگر، آموزش از دور به علت سیستمی شدن آموزش، گسترش فناوری اطلاعات، افزایش تولید و مدیریت علم و دانش، افزایش استانداردهای جهانی علم و سواد، افزایش کیفیت آموزشی، کاهش تفاوت‌های فردی، افزایش انگیزه یادگیرندگان و ایجاد رشد خلاقیت و کارآفرینی در یادگیرندگان؛ جایگزین آموزش سنتی یا حداقل به صورت منصفانه مکمل آموزش سنتی شده است (الحسینی، ۱۳۸۴). علاوه بر این، این نوع آموزش دارای ویژگی‌هایی به شرح زیر است: جدایی زمانی و مکانی یاددهنده - یادگیرنده، سازمان پشتیبانی‌کننده آموزشی، استفاده از چندرسانه‌ای‌ها<sup>۱</sup> برای انتقال محتوا، یادگیری انفرادی، استقلال در یادگیری، استفاده از مدل اسکورم<sup>۲</sup> در تولید محتوا، تعامل<sup>۳</sup> بین یاددهنده - یادگیرنده و محتوا، پاسخگویی به تفاوت‌های فردی، دسترسی آسان و به موقع به آموزشی، استفاده از سیستم مدیریت محتوای یادگیری<sup>۴</sup>، ایجاد فرصت‌های متنوع و برابر آموزشی، توجه به کیفیت در کنار کمیت آموزشی، کاهش هزینه های آموزشی، افزایش کارایی و اثربخشی آموزشی، بهبود عملکرد و بهره‌وری بیشتر، به روز شدن دانش و دانش‌افزایی، کاهش ترافیک و کمک به حفظ محیط زیست، انعطاف پذیری در اصلاح محتوای الکترونیکی، نبود محدودیت های پذیرش، گسترش فرهنگ یادگیری جمعی و مشارکتی، تحول و توسعه توسعه توسعه توسعه

<sup>۱</sup>-Multimedia

<sup>۲</sup>-SCORM

<sup>۳</sup>-Intrraction

<sup>۴</sup>-leaning Management System

توسعه توسعه توسعه انسانی به جامعه تحول در تجهیزات، کاربردی کردن آموزش و نهادینه نمودن فرهنگ پژوهش اشاره کرد (اصغری، ۱۳۸۶). به همین دلیل باقری زاده، آموزش به طور عام و آموزش از دور به طور خاص را تعیین کننده اولیه دورنمای یک کشور برای توسعه اقتصادی، انسانی و رقابت بین‌المللی می‌داند (باقری‌زاده، ۱۳۸۴). با این توصیف، اگر بپذیریم که آموزش و پرورش شالوده و زیر بنای توسعه انسانی است، باید اهتمام بیشتری به این حوزه شود. لذا یکی از نظام‌هایی که این نوع فعالیت‌ها را در اختیار دولت‌ها قرار می‌دهد، نظام آموزش از دور است.

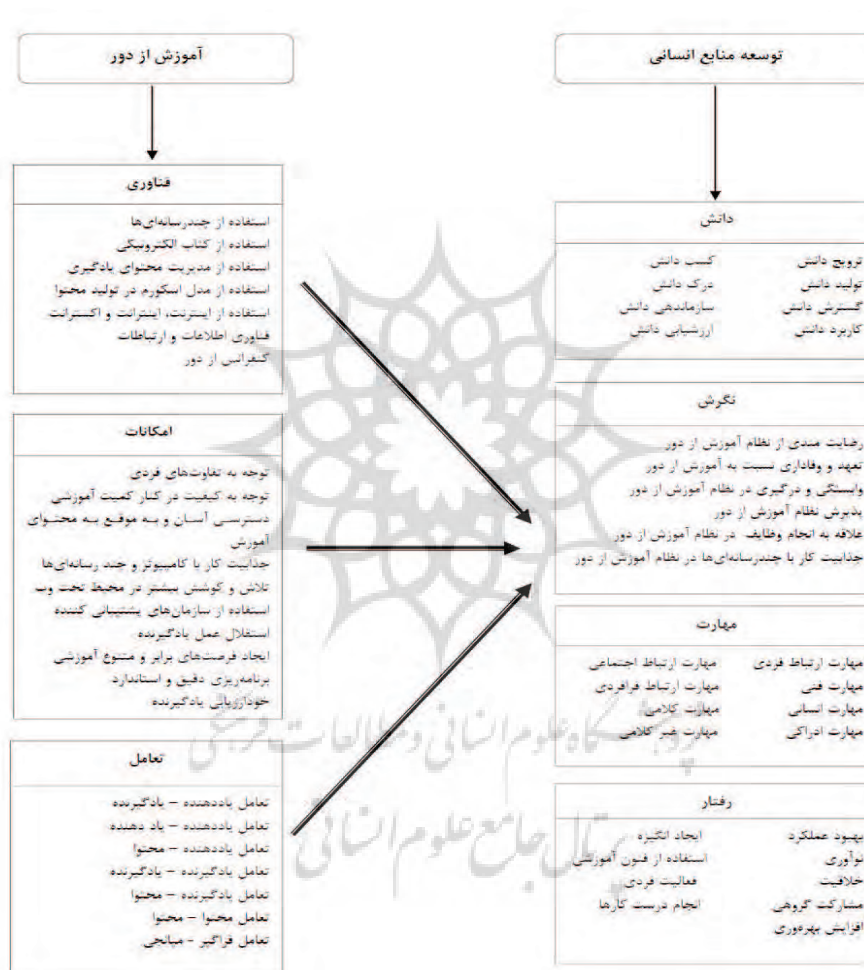
### پیشینه تحقیق

درکی (۱۳۸۵) طی تحقیقی به نقش آموزش و پرورش در توسعه منابع انسانی و اهمیت آن در پدید آوری علم و دانش پرداخته است. علاوه بر این او استدلال می‌کند گسترش آموزش و پرورش در کشورهایی که نخستین گام‌های توسعه را بر می‌دارند، نمی‌تواند به تنهایی ضامن رشد اقتصادی آن کشور باشد؛ بلکه توسعه آموزش و پرورش به گونه‌ای که به پرورش انسانی دانش آموخته و کارشناس بیانجامد، در گام‌های بعدی که جامعه نیازمند آن باشد، می‌تواند در رشد اقتصادی جامعه مؤثر افتد. متانی و حسن زاده (۱۳۸۷) طی تحقیقی سرمایه، انسانی، فناوری و مدیریت را از ارکان اصلی سازمان‌ها برشمرده و معتقدند که انسانی مهم‌ترین رکن در این بین است. علاوه بر این آنها استدلال می‌کنند امروزه اقتصاد جهانی بیش از آنکه بر عواملی از جمله تولید ثروت، کار، مدیریت اطلاعات، تولید علم تأکید نماید، بر توسعه انسانی استوار بوده و در این میان تأثیر آموزش در توسعه انسانی کشورها انکارناپذیر است. اسداله (۱۳۸۴) یکی از عوامل پرورش و توسعه سرمایه انسانی را آموزش می‌داند و معتقد است که این سرمایه انسانی اشاره به توانایی‌ها و قابلیت‌های سازنده و کارآمد افراد از جمله دانش، مهارت، تجربه و رفتار آنها دارد. او همچنین نقش اصلی آموزش در فرآیند توسعه انسانی را در قالب تغییر رفتار، دانش، نگرش و مهارت تبیین و معتقد است که آموزش موجب توسعه انسانی و توسعه انسانی زمینه توسعه اقتصادی و رشد اقتصادی، توسعه پایدار را به همراه دارد و سرانجام به توسعه انسان آرمانی منتهی می‌شود. اسری کومار (۲۰۰۴) نیز طی تحقیقی با عنوان آموزش از دور و توسعه انسانی، ایجاد توسعه در کیفیت عامل انسانی را به اندازه سرمایه‌گذاری در بخش پولی ضروری می‌داند و بیان می‌کند این انسانی یک ملت است که ویژگی‌های توسعه اقتصادی و اجتماعی آن را مشخص می‌کند، انسانی بنیان اصلی ثروت ملت‌ها را فراهم می‌سازد. پولی و طبیعی عوامل غیر فعال تولید هستند، اما انسان‌ها عوامل فعالی هستند که سرمایه را گرد می‌آورند.



### مدل مفهومی تحقیق

با توجه به مطالعات نظری و پیشینه تحقیق و تدوین پرسشنامه و نظرسنجی از اساتید، برای ارائه مدل نظری تحقیق مبنی بر شناسایی مولفه‌ها و شاخص‌های نظام آموزش از دور و توسعه منابع انسانی و رابطه بین آنها شکل ۱ ارائه گردیده است.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

منبع: (محاسبات نگارنده)

در شکل بالا مولفه‌های اصلی آموزش از دور و توسعه منابع انسانی و تأثیر آموزش از دور بر توسعه انسانی در قالب نهایی الگوی نظری تحقیق آمده است. در این مدل، آموزش از دور به ترتیب دارای ۳ مولفه اصلی فناوری، تعامل و امکانات و توسعه منابع انسانی نیز به ترتیب دارای ۴ مولفه اصلی دانش، نگرش، مهارت و رفتار آورده شده است. علاوه بر این فناوری، تعامل و امکانات با ۲۲ شاخص و دانش، نگرش، مهارت و رفتار با ۲۹ شاخص در زیر آورده شده است.

شاخص‌های فناوری شامل استفاده از چند رسانه‌ای‌ها، استفاده از کتاب‌های الکترونیکی، استفاده از مدیریت محتوای یادگیری، استفاده از مدل اسکورم برای تولید محتوا، استفاده از اینترنت، اینترنت و اکسترانت، پست الکترونیکی، فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌باشد.

شاخص‌های امکانات شامل توجه به تفاوت‌های فردی، توجه به کیفیت در کنار کمیت آموزشی، دسترسی آسان و به موقع به محتوای آموزشی، جذابیت کار با رایانه و چند رسانه‌ای‌ها، تلاش و کوشش بیشتر در محیط تحت وب، برنامه‌ریزی و نیازسنجی دقیق، استفاده از سازمان‌های پشتیبانی کننده آموزشی، استقلال عمل یادگیرنده، ایجاد فرصت‌های متنوع و برابر آموزشی، عدم محدودیت زمانی و مکانی، کاربردی شدن آموزش، کاهش هزینه آموزشی، سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی، خودارزیابی یادگیرنده، جامعیت و به روز بودن محتوا است. شاخص‌های تعامل شامل تعامل بین یاددهنده - یادگیرنده، یاددهنده - یاددهنده، یاددهنده - محتوا، یادگیرنده، یادگیرنده - محتوا، محتوا - یادگیرنده، یادگیرنده - میانجی به دست آمد.

شاخص‌های دانش شامل کسب دانش، درک دانش، سازماندهی دانش، ترویج دانش، تولید دانش، گسترش دانش، کاربرد دانش و ارزشیابی دانش عنوان گردید.

شاخص‌های نگرش شامل رضایت‌مندی از نظام آموزش از دور، تعهد و وفاداری نسبت به نظام آموزش از دور، وابستگی و درگیری در نظام آموزش، پذیرش چارچوب‌ها و آیین‌نامه‌های آموزش از دور، علاقه به انجام وظایف در آموزش از دور، جذابیت کار با چند رسانه‌ای‌ها در نظام آموزش از دور می‌باشد.

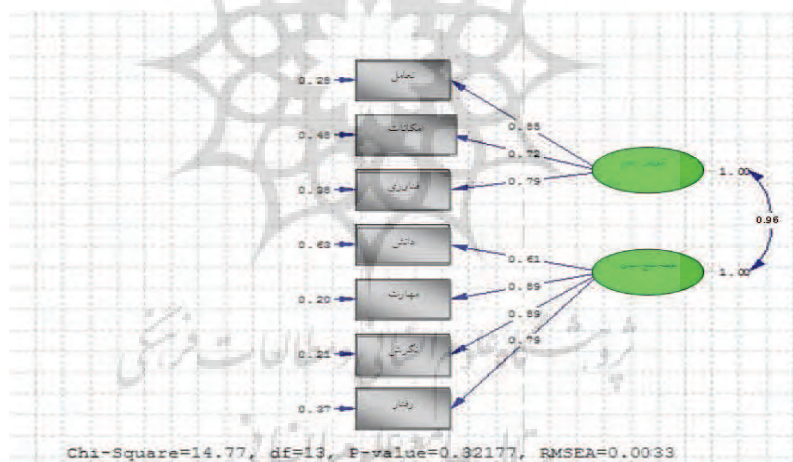
شاخص‌های مهارت شامل مهارت ارتباطی (فردی، اجتماعی، فرافردی)، فنی، انسانی، کلامی، غیرکلامی، ادراکی به دست آمد. شاخص‌های رفتار در قالب بهبود عملکرد، نوآوری، خلاقیت و مشارکت گروهی، ایجاد انگیزه، فعالیت فردی، انجام درست کارها و استفاده از فنون آموزشی بیان شدند.

## ۲- روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر نوع هدف، کاربردی و از نظر روش، تحقیق توصیفی- پیمایشی است. ابزار اصلی جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه بود که بر اساس مدل نظری و پیشینه تحقیق تدوین شد. سرانجام این پرسشنامه برای استخراج مولفه‌ها و شاخص‌ها در اختیار ۳۰ استاد دانشگاه پیام نور قرار گرفت که براساس نظرسنجی از آنها آموزش از دور دارای سه بعد فناوری، تعامل و امکانات و ۲۲ شاخص و توسعه منابع انسانی نیز دارای چهار مولفه دانش، نگرش، مهارت و رفتار و ۲۹ شاخص به دست آمد. بر اساس این مولفه‌ها و شاخص‌ها و با کمک نرم افزار لیزرل ۸/۵۳ مدل نظری تحقیق (شکل ۱) ارایه شد.

## ۳- یافته‌های پژوهش

به منظور ارایه مدل ساختاری تحقیق مبتنی بر مدل نظری تحقیق و حصول اطمینان از وجود یا عدم وجود رابطه علی بین نظام آموزش از دور و شاخص‌های آن و توسعه منابع انسانی و شاخص‌های آن، از مدل معادلات ساختاری (شکل ۲) استفاده شد.



Chi-square=14/77, d f =13, P-value=. /32177, RMSEA=. /0032, GFI = 0.97, AGFI = 0.93

شکل ۲- مدل معادلات ساختاری برای شناسایی مولفه‌ها و شاخص‌های آموزش از دور و توسعه منابع انسانی و رابطه بین آنها و ارایه الگوی نهایی تحقیق منطبق با الگوی نظری تحقیق

منبع: (محاسبات نگارنده)

بر اساس شکل بالا چون مقدار  $\chi^2$  دو ۱۴/۷۷ به درجه آزادی ۱۳ برابر با ۱/۲۳ کوچکتر از عدد ۳، شاخص برازش نیکویی برابر با ۰/۹۷، و شاخص برازش نیکویی تعدیل شده برابر با ۰/۹۳، بزرگتر از ۹۰ درصد استاندارد، ریشه میانگین خطای مجذورات تقریبی برابر با ۰/۰۳۳، کوچکتر از سطح استاندارد (a=۰/۱) و میزان ارزش بحرانی ۳۲۱۷۷، بزرگتر از سطح استاندارد (a=۰/۰۵) به دست آمد که نشان می‌دهد این شاخص‌ها بیانگر و تأیید کننده برازش خوب مدل (نظری) بوده و نیز بیان کننده رابطه علی مولفه‌های آموزش از دور و مولفه‌های توسعه منابع انسانی است.

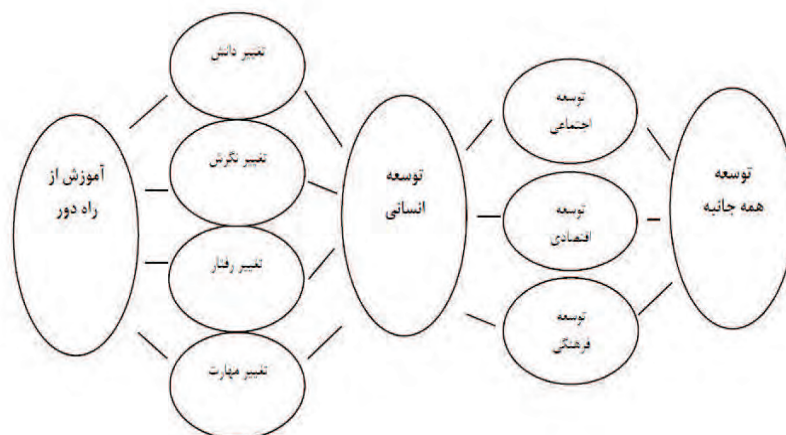
#### ۴- بحث و نتیجه‌گیری

عصر امروز، عصر اطلاعات و ارتباطات است. مهمترین دارایی این عصر، دانش و دانایی است. این دانش و دانایی، از طریق آموزش و پرورش حاصل می‌شود. آموزش و پرورش به عنوان مهمترین نهاد اجتماعی، تربیت و پرورش انسان‌ها را بر عهده دارد. بر اساس گزارش یک ریو<sup>۱</sup> سازمان ملل و بر اساس نظر یونسکو، آموزش اساس توسعه معرفی شده است، چرا که رشد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی به آن وابسته است. از سوی دیگر بر اساس گزارش کتاب «یادگیری به عنوان گنج درون»، از آموزش به عنوان محرک و تحول انسان‌ها یاد شده است. با این توصیف، با پذیرش آموزش به عنوان حیات جمعی بشر و اساس توسعه همه جانبه یک کشور، باید در آموزش و آن سرمایه‌گذاری شود. از مهمترین انسانی آموزش و پرورش می‌توان به دانش، نگرش، مهارت و رفتار افراد اشاره کرد. لذا آموزش و پرورش برای سرمایه‌گذاری در انسان‌ها باید در چهار منبع یاد شده سرمایه‌گذاری کند، زیرا انسان چیزی جز آنها نیست. اما در عصر اطلاعات به علت تغییرات سریع در دانش و فناوری، از یک سو، و از سوی دیگر، بنابر ضرورت و نیاز و مواجهه با چالش‌هایی چون افزایش جمعیت بالقوه متقاضی آموزش، افزایش تقاضا برای آموزش، افزایش تقاضا برای یادگیری مادام‌العمر، مسأله کیفیت در آموزش، برابری فرصت‌های دسترسی به آموزش، کاهش هزینه‌های آموزشی، تربیت انسانی مورد نیاز دانشگاه‌ها و سازمان‌های اجتماعی با توانمندی‌ها و شایستگی‌های بالا و فرصت‌هایی که به واسطه فناوری اطلاعات و ارتباطات ایجاد شده و دگرگونی‌هایی که در سطح ملی و فراملی در حال وقوع است، دیگر روش‌های آموزش سنتی قادر به پاسخگویی به مسائل و مشکلات امروزی نیست. به همین دلیل گرایش به شیوه‌های نوین آموزشی از جمله آموزش از دور و الکترونیکی ضروری به نظر می‌رسد. از این رو بنا به گفته هافمن<sup>۲</sup> آموزش از دور، به دلیل داشتن ویژگی‌هایی چون جدایی یاددهنده و

<sup>۱</sup>-Riyo

<sup>۲</sup>-Hafman

یادگیرنده، استفاده از وسایل ارتباطی مانند اینترنت، تعامل هفتگانه بین یاددهنده، یادگیرنده و محتوا، وجود سازمان پشتیبانی‌کننده آموزشی به عنوان واسط آموزشی و انفرادی شدن یادگیری، قادر به پاسخگویی به تفاوت‌های فردی و همخوانی با نیازهای یادگیرندگان عصر اطلاعات و ارتباطات از هر سن، جنس، طبقه اجتماعی و اشتغال افراد بوده و می‌تواند به عنوان مکمل و موازی با آموزش سنتی در رشد و توسعه جامعه نقش ایفا کند. از سوی دیگر اگر در گذشته مادی و طبیعی سرمایه اصلی و موجب رشد اقتصادی می‌شد، اما امروزه سرمایه انسانی در کنار دو سرمایه قبلی نقش اساسی را ایفا میکند. از این رو، سرمایه یا انسانی مهمترین و مؤثرترین عامل در رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هر کشوری تلقی می‌شوند. به عبارتی، در بحث توسعه، انسان رکن و اساس تحول است. نقش هیچ عاملی را در توسعه یک کشور نمی‌توان با عامل انسانی برابر دانست و کمبود نیرو و نارسایی انسانی چه از نظر تعداد و چه از نوع و کیفیت، یکی از مهمترین و اساسی ترین تنگناهای توسعه به ویژه توسعه آموزشی به شمار می‌رود. با این توصیف، انسانی به عنوان مهمترین، گران‌ترین و با ارزش‌ترین سرمایه سازمان‌ها و تنها عنصر ذی‌شعوری است که به عنوان هماهنگ‌کننده سایر عامل سازمانی، نقش اصلی را بر عهده دارد؛ به عبارتی بدون افراد کارآمد، متعهد و شایسته، دستیابی به اهداف سازمانی که همان اهداف انسانی است، غیر ممکن است. به همین دلیل باید گفت انسانی توسعه یافته نقش اساسی در رشد و پویایی سازمان‌ها ایفا می‌کنند. از این رو، برای توسعه انسان باید توانایی‌ها و خصیصه‌های او را شناخت. این توانایی‌ها و خصیصه‌ها در روانشناسی و علوم تربیتی با عنوان ویژگی‌های شخصیتی و در مدیریت و سازمان‌ها با عنوان انسانی از آن یاد می‌شود. این توانمندی‌ها و انسانی را می‌توان به چهار مولفه دانش، نگرش، مهارت و رفتار طبقه‌بندی کرد. اگر در این تغییراتی ایجاد گردد، منجر به رشد و توسعه دانش، نگرش، مهارت و رفتار فرد می‌شود که این امر زمینه توسعه انسانی را فراهم می‌کند. با این توصیف، توسعه منابع انسانی زمانی محقق می‌شود که فرد از نظر دانش و اطلاعات به روز شده و مراحل کسب، ترویج، درک، تولید، گسترش، سازماندهی، کاربرد و ارزشیابی دانش را به خوبی یاد بگیرد. به عنوان مثال اگر فرد از نظر دانش رشد کرد، در او منجر به ایجاد نگرش عمیق می‌شود. فرد دارای نگرش باز و عمیق دارای افق دید وسیع نسبت به دنیای اطراف می‌گردد و همین افق وسیع زمینه‌گرایش و ایجاد انواع مهارت‌های اجتماعی، فردی، انسانی، ادراکی، فنی و کلامی و غیر کلامی در فرد می‌شود و سرانجام همین مهارت‌ها منجر به ایجاد رفتار جدید و یادگیری جدید در فرد می‌رود. بنابراین، اگر این تغییرات در فرد ایجاد شود، باعث توسعه منابع انسانی می‌گردد و توسعه انسانی نیز زمینه توسعه اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی را به همراه دارد (شکل ۳) که البته این تغییرات به کمک آموزش بخصوص آموزش از دور و الکترونیکی امکان‌پذیر است.



شکل ۳- تأثیر آموزش از دور بر مولفه انسانی دانش، نگرش، مهارت و رفتار و ارتباط آن با توسعه همه جانبه

منبع: (محاسبات نگارنده)

برای پاسخگویی به سوال اول و دوم تحقیق مبنی بر شناسایی مولفه‌های اصلی آموزش از دور و توسعه منابع انسانی از روش دلفی (سه مرحله) و نظرسنجی از ۳۰ استاد و صاحب‌نظر حوزه آموزش از دور پیام نور استفاده شده است. با توجه به مطالعات نظری و پیشینه تحقیق و تدوین پرسشنامه بر اساس ادبیات نظری و پیشینه تحقیق و نظرسنجی از اساتید برای شناسایی و اولویت‌بندی مولفه‌ها و شاخص‌های آموزش از دور و توسعه منابع انسانی و رابطه بین آنها، مدل نظری ارایه گردید که نشان دهد آموزش از دور به ترتیب اولویت دارای ۳ مولفه اصلی فناوری<sup>۱</sup>، تعامل<sup>۲</sup> و امکانات<sup>۳</sup> با ۲۲ شاخص؛ و توسعه انسانی نیز به ترتیب دارای ۴ مولفه اصلی دانش، نگرش، مهارت و رفتار با ۲۹ شاخص بود.

شاخص‌های فناوری شامل استفاده از چندرسانه‌ای‌ها، استفاده از کتاب‌های الکترونیکی، استفاده از مدیریت محتوای یادگیری، استفاده از مدل اسکورم برای تولید محتوا، استفاده از اینترنت، اینترانت و اکسترانت، پست الکترونیکی، فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌باشد. شاخص‌های امکانات شامل توجه به تفاوت‌های فردی، توجه به کیفیت در کنار کمیت آموزشی، دسترسی آسان و به موقع به محتوای آموزشی، جذابیت کار با رایانه و چندرسانه‌ای‌ها، تلاش و

<sup>۱</sup>-Technology

<sup>۲</sup>-Intrraction

<sup>۳</sup>-Feasibility

کوشش بیشتر در محیط تحت وب، برنامه‌ریزی و نیازسنجی دقیق، استفاده از سازمان‌های پشتیبانی کننده آموزشی، استقلال عمل یادگیرنده، ایجاد فرصت‌های متنوع و برابر آموزشی، عدم محدودیت زمانی و مکانی، کاربردی شدن آموزش، کاهش هزینه آموزشی، سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی، خودارزیابی یادگیرنده، جامعیت و به روز بودن محتوا است. شاخص‌های تعامل شامل تعامل بین یاددهنده - یادگیرنده - یاددهنده - یاددهنده - محتوا، محتوای یادگیرنده - یادگیرنده، یادگیرنده - محتوا، محتوای یادگیرنده - میانجی به دست آمد.

شاخص‌های دانش شامل کسب دانش، درک دانش، سازماندهی دانش، ترویج دانش، تولید دانش، گسترش دانش، کاربرد دانش و ارزشیابی دانش عنوان گردید. شاخص‌های نگرش شامل رضایت‌مندی از نظام آموزش از دور، تعهد و وفاداری نسبت به نظام آموزش از دور، وابستگی و درگیری در نظام آموزش، پذیرش چارچوب‌ها و آیین‌نامه‌های آموزش از دور، علاقه به انجام وظایف در آموزش از دور، جذابیت کار با چندرسانه‌ای‌ها در نظام آموزش از دور می‌باشد. شاخص‌های مهارت شامل مهارت ارتباطی (فردی، اجتماعی، فرافردی)، فنی، انسانی، کلامی، غیرکلامی و ادراکی به دست آمد. شاخص‌های رفتار در قالب بهبود عملکرد، نوآوری، خلاقیت و مشارکت گروهی، ایجاد انگیزه، فعالیت فردی، انجام درست کارها و استفاده از فنون آموزشی بیان شدند.

سرانجام برای پاسخگویی به سوال سوم تحقیق مبنی بر تأثیر آموزش از دور بر توسعه منابع انسانی و آرایه الگوی ساختاری منطبق با الگوی نظری تحقیق (شکل ۲)، از مدل معادلات ساختاری با کمک نرم افزار لیزرل ۸/۵۳ استفاده شد. نتیجه لیزرل نشان می‌دهد، چون نسبت خی دو به درجه آزادی ۲۳ / ۱ کوچکتر از ۳، مقدار ریشه خطای میانگین مجذورات تقریبی ۰۰۳۳ / کوچکتر از ۰۱، مقدار ارزش بحرانی ۳۲۱ / بزرگتر از ۰۵، میزان شاخص نیکویی برازش برابر با ۹۷ / و مقدار شاخص نیکویی برازش تعدیل شده برابر با ۹۳ / بزرگتر از ۹۰ / بود، نشان دهنده رابطه علی بین آموزش از دور و توسعه منابع انسانی و نیز بیان کننده برازش خوب مدل ساختاری تحقیق است. با این بیان، اگر دانشگاه پیام نور بتواند مولفه‌های نظام آموزش از دور (سه بعد فناوری، امکانات و تعامل و ۲۲ شاخص آن) را به خوبی نیازسنجی، طراحی، اجرا و مورد ارزشیابی قرار دهد، موجب توسعه منابع انسانی دانشجویان (در چهار بعد دانش، نگرش، مهارت و رفتار با ۲۹ شاخص آن) خواهد شد.

یعنی اینکه تک تک مؤلفه‌های فناوری، امکانات و تعامل در صورت اجرای درست، موجب رشد و گسترش دانش، ایجاد نگرش مثبت و رضایت‌مندی، ایجاد مهارت‌های اجتماعی، فردی، فنی و انسانی و ایجاد رفتار جدید در دانشجویان آموزش از دور (دانشگاه پیام‌نور) می‌شود که با نتایج

تحقیقات اسداله (۱۳۸۴)، کاپور<sup>۱</sup> (۲۰۰۶)، کومار<sup>۲</sup> (۲۰۰۴)، گابا<sup>۳</sup> (۲۰۰۶)، رنا<sup>۴</sup> (۲۰۰۴)، پاندا، میشرا و مورتی (۲۰۰۶)، آمبدکاو<sup>۵</sup> (۲۰۰۲) و وید، براون و مورفی<sup>۶</sup> (۲۰۰۶) مبنی بر اینکه مولفه‌های آموزش به طور عام و آموزش از دور به طور خاص بر دانش، نگرش، مهارت و رفتار به عنوان مولفه‌های توسعه منابع انسانی؛ تأثیر می‌گذارد، همخوانی دارد.

## ۵- منابع

- اسداله، حمیدرضا. (۱۳۸۴). آموزش و نقش آن در توسعه منابع انسانی. فصلنامه مدیریت، شماره ۱۰۶ و ۱۰۵، صص ۱-۱۲.
- ابراهیم‌آبادی، حسین. (۱۳۸۳). توسعه علمی و توسعه فرهنگی. دایره‌المعارف آموزش عالی، ج ۱. تهران بنیاد دانشنامه بزرگ فارسی.
- ابراهیم‌زاده، عیسی. (۱۳۸۵). تعلیم و تربیت مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات: جستارهای مفهومی. فصلنامه پیک نور، سال چهارم، شماره ۴ صص ۱۳-۳.
- ابیلی، خدایار و موثقی، حسن. (۱۳۸۹). مدیریت انسانی و با تأکید بر رویکردهای نوین. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- اصغر زاده، بهمن. (۱۳۸۶). مقدمه‌ای بر آموزش الکترونیکی. مرکز پژوهش و فناوری و آموزش‌های آزاد، شماره ۴. الحسينی، سیدحسن. (۱۳۸۴). مقدمه‌ای بر آموزش از راه دور در ایران. تهران: نشر موسسه فرهنگی منادی تربیت.
- باقری زاده، محمود. (۱۳۸۴). آموزش عنصر اساسی توسعه منابع انسانی. تحول/اداری، دوره چهارم، شماره ۱۴. صص ۳۶-۴۴.
- درکی، سیمین. (۱۳۸۵). بررسی تحلیلی راهکارهای عملی و نظری توسعه انسانی از راه آموزش و پرورش برای ورود به گسترده تجارت جهانی و بازارهای بین‌المللی. اندیشه‌های تربیتی، دوره ۲، شماره ۱ و ۲، صص ۱۶۸-۱۳۹.
- سرممدی، محمدرضا. (۱۳۸۰). دورنمای آموزشی از دور در قرن بیست و یکم. تهران: انتشارات پیام نور.
- سید جوادین، رضا؛ شریفی، مهدی و رایج، حمزه. (۱۳۸۸). نقش منابع انسانی در دستیابی به چشم‌انداز ۱۴۰۴ صنعت نفت. فصلنامه مدیریت انسانی در صنعت نفت. سال سوم. شماره ۸. صص ۹۹-۷۷.
- عبادی، رحیم. (۱۳۸۳). یادگیری الکترونیکی و آموزش و پرورش. تهران: نشر آفتاب مهر.
- فقیه میرزایی، سمیه. (۱۳۸۶). مفهوم توسعه منابع انسانی. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی.
- خواجه شاهکوهی، علیرضا و صحنه، بهمن. (۱۳۸۷). نقش آموزش عالی در توسعه اقتصادی. فصلنامه آموزش عالی، سال اول، شماره ۳. صص ۱۱۹-۱۲۵.
- لشکری، محمد. (۱۳۸۸). توسعه اقتصادی و برنامه‌ریزی. تهران: پیام نور.

<sup>1</sup>-Kapoor

<sup>2</sup>- Kumar

<sup>3</sup>-Gaba

<sup>4</sup>-Rena

<sup>5</sup>-Ambedkav

<sup>6</sup>- Brown, Murphy & Wade



- گروه مشاوران یونسکو. (۱۳۸۶). *فرآیند برنامه‌ریزی آموزشی*. ترجمه فریده مشایخ، تهران: انتشارات مدرسه.
- موسوی چهارمی، یگانه. (۱۳۸۶). *توسعه اقتصادی و برنامه‌ریزی*. تهران: پیام نور.
- متوسلی، محمود و آهنچیان، محمدرضا. (۱۳۸۱). *اقتصاد آموزش و پرورش*. تهران: انتشارات سمت.
- متانی، مهرداد؛ حسن زاده، رمضان و متان، مجتبی. (۱۳۸۷). بررسی تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت در توسعه منابع انسانی. *فصلنامه مدیریت*. سال پنجم. شماره ۱۱. صص ۴۸-۵۶.
- نجفی، حسین. (۱۳۹۱). مبانی پداگوژیکی آموزش از دور و نظریه‌های آن. *فصلنامه پژوهش در برنامه‌ریزی درسی*، سال نهم. شماره ۷. صص ۳۲-۴۱.
- Ambedkav, B. R. (2002). *Distance education and human Resource Development*. Manpower of India. 11MR, new Ddhi.
- Beth, H.C. (2003). *History, theory, and quality indicators of Distance Education*," Texas: Longman.
- Gaba, A. (2008). Distance education and human resource development. *The Indian open learning journal*, (8), p. 233-231.
- Panda, S; Mishra, S & Murty, C.R.K. (2006). *Human Resource Development for Distance Education, Four Decades of Distance Education Indian :Reflections on Policy and Practice*. New Delhi: Viva Books.
- Kapoor, N. (2006). Role of Science Education in Human Resource Development: A Case study of IGNOU. *Indian Journal of Open Learning*, 24(2), p.183.
- Rena, R. (2004). Educational Development in Eritrea. *Asmara: Eritrea Profile 11*(12).
- Macmillan, P. (2010). *Human Development Report 2010, 20th Anniversary Edition*. United Nations Development Programmed publication.
- Nolan, C. (2002). Human Resource development in larch Hotel industry: the case of the small firm. *journal of European industrial training*. 26, pp. 88.99.
- Thiamin, G. (1995). *Measuring the information Aye Business*. Atlanta, GA: Georgia. institute of technology.
- UNESCO. (1997). *Education for all: Purpose and contents*. Paris: UNESCO.
- UNESCO. (2002). *Distance and open Learning: Strategically and Economical approach French*. Paris: UNESCO.
- World Bank. (2007). *World development report 2004: Knowledge for development*. Washington, DC: World Bank.



پښتونستان ښار علمي او مطالعاتي مرکز  
پښتونستان ښار علمي او مطالعاتي مرکز