

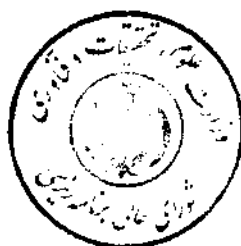


دانشگاه شهید بهشتی

**مشخصات کلی، برنامه درسی و
سرفصل دروس دوره کارشناسی ارشد**

در رشته آموزش و بهسازی منابع انسانی

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی



مصوب جلسه ۴۹ شورای دانشگاه مورخ ۱۳۸۲/۲/۳۱

این برنامه بر اساس مصوبه جلسه ۵۴۸ مورخ ۸۴/۳/۲۱ شورای عالی برنامه ریزی مبنی بر ضرورت ایجاد رشته آموزش و بهسازی منابع انسانی در دانشگاه شهید بهشتی و مطابق مواد آیین نامه واگذاری اختیار برنامه ریزی درسی به دانشگاهها توسط اعضای هیأت علمی گروه علوم تربیتی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی تهیه و تنظیم و در جلسه مورخ ۸۲/۲/۳۱ شورای دانشگاه به تصویب رسید.

دوره کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی



پیشنهاد دهنده:

گروه علوم تربیتی

دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی

دانشگاه شهید بهشتی

فصل اول

**مشخصات کلی، برنامه و سرفصل دروس دوره کارشناسی ارشد
آموزش و بهسازی منابع انسانی**



جمعیت عظیم نیروی شاغل در کشور و همچنین ورود نیروهای جدید به بازار کار، پیشرفت های روزافزون علوم و فنون که نیازمند ارتقای دانش، آگاهی و مهارتهای فنی آنان می باشد، توجه به امر آموزش نیروی انسانی را بیشتر از هر زمان دیگری توجیه می کند.

گسترش خدمات سازمان ها و تغییر و تحولات علمی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، نیاز به آموزش های جدید را آشکار می سازد. با توجه به نقش مهم و اساسی منابع انسانی یک سازمان به عنوان مهم ترین سرمایه سازمان که در اولویت بالاتری نسبت به منابع مالی، مادی و فناوری قرار می گیرد، اهمیت توجه به موضوع آموزش و بهسازی نیروی انسانی را بیش از هر زمانی، ضروری می سازد.

۱. تعریف

دوره کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی دوره ای است که درصدد اعتلای فعالیت های آموزش نیروی انسانی در سطح سازمان ها و نهادهای جامعه است. این دوره با موضوع و محتوای برنامه درسی ویژه ای در قالب دورس اصلی، تخصصی، و پایان نامه ارائه می گردد.



۲. هدف

هدف اصلی این دوره، اعتلای سطح علمی و تخصصی آموزش و بهسازی منابع انسانی در سازمان های دولتی و غیر دولتی می باشد. در عین حال مهم ترین اهداف این رشته عبارتند از:

- تربیت نیروی انسانی متخصص و توانمند در امر برنامه ریزی و مدیریت آموزش و بهسازی سازمان
- گسترش روحیه پژوهش محوری در تصمیمات مرتبط با آموزش و بهسازی منابع انسانی
- ایجاد توانایی و زمینه های لازم برای تحقیق و پژوهش در زمینه آموزش و بهسازی منابع انسانی
- افزایش سطح دانش نظری و مهارت عملی مدیران و کارشناسان ادارات و واحدهای آموزش و بهسازی

سازمان ها

۳. طول دوره و شکل نظام

دوره کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی بصورت ناپیوسته ارائه شده و در آن دارندگان دانشنامه کارشناسی علوم تربیتی، مدیریت و سایر رشته ها پس از موفقیت در آزمون ورودی و دارا بودن شرایط مندرج در آیین نامه کارشناسی ارشد مصوب شورای عالی برنامه ریزی به ادامه تحصیل می پردازند. تعداد واحدهای این دوره ۳۲ واحد بوده و طول آن، همچنین تعداد حداکثر و حداقل واحد که دانشجوی در یک نیمسال مجاز به انتخاب آن است، شرایط نیمه وقت یا تمام وقت بودن دانشجو، حداقل نمره قبولی در یک درس، شرط معدل و مشروط شدن دانشجو مطابق آیین نامه کلی کارشناسی ارشد شورای عالی برنامه ریزی مشخص می باشد. در این برنامه، یک واحد درسی معادل ۱۶ ساعت درس نظری می باشد.

۴. واحدهای درسی

تعداد واحدهای درسی کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی ۳۲ واحد به شرح زیر می باشد:



الف) دروس اصلی	۱۴ واحد
ب) دروس تخصصی	۱۴ واحد
ج) پایان نامه	۴ واحد
جمع	۳۲ واحد

۵. پایان نامه

انتخاب موضوع پایان نامه با نظر استاد راهنما با توجه به نکات زیر صورت می گیرد

الف) موضوع طرح مورد نظر می بایست حتی الامکان در جهت شناخت یا رفع مشکلات اساسی در حوزه آموزشی و بهسازی منابع انسانی باشد.

ب) روش یا راه حل موردنظر حتی المقدور در سطح جهانی، نو باشد. یعنی اطلاعات موردنظر را نتوان در یک بررسی کتابخانه ای پیدا نمود.

ج) امکانات اجرای طرح در محل اجرا و در زمانی معقول موجود باشد.

ز) نتایج تحقیقات بصورت پایان نامه تدوین گردیده و دانشجو پس از مطالعه استادان راهنما و مشاور از آن در حضور کمیته دفاع از پایان نامه دفاع نماید. کمیته دفاع از پایان نامه مرکب است از استاد راهنما، استاد مشاور، نماینده گروه و استاد مدعو. در صورت صلاحدید گروه آموزشی، هرگاه در اولین جلسه دفاع پایان نامه مورد قبول

واقع نشود، فقط یک بار دیگر به دانشجوی فرصت داده می شود تا حداکثر پس از ۳ ماه مجدداً به دفاع بپردازد. مشروط بر اینکه از حداکثر مجاز تحصیل طبق آیین نامه آموزشی تجاوز ننماید.

۶. نقش و توانایی

بطور کلی دانش آموختگان این رشته دارای توانایی ها و مهارت های زیر خواهند بود:

۱. شناسایی مسائل و مشکلات آموزش سازمان ها

۲. نیازسنجی آموزش کارکنان سطوح متفاوت سازمان

۳. توانایی تجزیه و تحلیل، طبقه بندی و طراحی مشاغل

۴. برنامه ریزی و طراحی آموزشی در قالب برنامه های نیروی انسانی سازمان

۵. ارزشیابی برنامه های آموزشی

۶. کنترل کیفیت دوره های آموزشی در حال اجرا



۷. اهمیت و ضرورت

نیروی انسانی سازمان ها، در حقیقت ارزشمندترین سرمایه هر سازمانی محسوب می شود. براساس گزارش بانک جهانی بیش از هفتاد درصد تولید ناخالص ملی کشورها، توسط منابع انسانی و تنها ۳۰ درصد از طریق سرمایه فیزیکی حاصل می گردد. نیروی انسانی سازمانها اگرچه در بدو استخدام باید تحصیلات معینی را طی کرده باشند، اما به تدریج دچار نابهنگامی در حرفه خود می شوند و با تحولات علمی و تکنولوژی فزاینده، توانایی انجام خلاق وظایف را از دست می دهند. به این دلیل مقوله آموزش و بهسازی نیروی انسانی در بسیاری از ممالک پیشرفته دنیا به عنوان یک عرصه علمی، پژوهشی درآمدی است سازمانها نیز منابع ویژه ای را برای تحقیق و آموزش در این زمینه اختصاص داده اند. این بیان بدان معناست که در کشور ما نیز زمینه های متعدد و بالقوه ای برای پژوهش و آموزش در این زمینه وجود دارد و نیز می توان با تربیت نیروی انسانی متخصص برای سازمان ها، گام مهمی در بهره وری و بهسازی نیروی انسانی برداشت.

بطور کلی نیازهایی که ایجاد این رشته توان تحقق آنها را دارد به قرار زیر است:

۱. نیاز به طراحی و اجرای دوره های آموزشی براساس نیازهای واقعی

۲. اعتلای فرهنگ آموزش نیروی انسانی و تعمیق بینش و تعهد نسبت به بالندگی منابع انسانی در

سازمان ها

۳. آماده سازی مشاوران تخصصی برای مدیران سازمان ها در زمینه بهسازی منابع انسانی

۴. تولید دانش تخصصی متناسب با فرهنگ، بومی کشور در زمینه بهسازی منابع انسانی

۵. افزایش میزان بهره وری نیروی انسانی سازمان ها از طریق توانمندسازی حرفه ای و تخصصی آنها.

۸. مواد ضرایب امتحانی

مواد و ضرایب امتحانی موردنظر جهت آزمون ورودی دوره کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی به شرح زیر مشخص می شود:

ضرایب

مواد

- | | |
|---|--|
| ۳ | - آموزش ضمن خدمت |
| ۲ | - کلیات روش های فنون تدریس (با تاکید بر آموزش بزرگسالان) |
| ۲ | - برنامه ریزی آموزشی و درسی |
| ۱ | - مدیریت آموزشی |
| ۱ | - زبان تخصصی |
| ۱ | - آمار و روش تحقیق |
| ۱ | - نظارت و راهنمایی تحصیلی |



۹. شرایط ورود به دوره

۱. دارا بودن مدرک کارشناسی از دانشگاههای معتبر
۲. این دوره مخصوص مدیران و کارشناسان واحد آموزش ساز مانها و ادارات دولتی و غیر دولتی بویژه آموزش و پرورش و آموزش عالی می باشد.

فصل دوم

برنامه



جدول دروس پیش نیاز برنامه کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی

پیش نیاز	ساعت			تعداد واحد	نام درس	کد درس
	جمع	عملی	نظری			
	۳۲	-	۳۲	۲	آموزش بزرگسالان	۱
	۳۲	-	۳۲	۲	برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت	۲
	۴۸	-	۴۸	۳	روشها و فنون تدریس	۳
	۴۸	-	۴۸	۳	روابط انسانی در سازمانهای آموزشی	۴
	۳۲	-	۳۲	۲	روشهای ارزشیابی آموزشی	۵
	۴۸	-	۴۸	۳	اصول مدیریت آموزشی	۶
	۳۲	-	۳۲	۲	کاربرد مقدمات کامپیوتر در مدیریت آموزشی	۷
	۳۲	-	۳۲	۲	روشهای آماری در علوم تربیتی	۸
				۱۹	جمع	

برای دانشجویانی که رشته کارشناسی آنان غیر مرتبط می باشد.



جدول دروس اصلی برنامه کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی

پیش نیاز	ساعت			تعداد واحد	نام درس	کد درس
	جمع	عملی	نظری			
	۳۲	—	۳۲	۲	مبانی آموزش بزرگسالان	۱
	۳۲	—	۳۲	۲	مدیریت منابع انسانی	۲
	۳۲	—	۳۲	۲	آمار استنباطی پیشرفته	۳
آمار استنباطی پیشرفته	۳۲	—	۳۲	۲	روش های تحقیق پیشرفته	۴
مدیریت منابع انسانی	۳۲	—	۳۲	۲	بهسازی سازمانی (OD)	۵
مدیریت منابع انسانی	۳۲	—	۳۲	۲	رفتار سازمانی	۶
	۳۲	—	۳۲	۲	زبان تخصصی	۷
				۱۴	جمع	



جدول دروس تخصصی برنامه کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی

پیش نیاز	ساعت			تعداد واحد	نام درس	کد درس
	جمع	عملی	نظری			
مدیریت منابع انسانی	۳۲	—	۳۲	۲	مدیریت آموزش و بهسازی منابع انسانی	۱
	۳۲	—	۳۲	۲	طراحی برنامه های آموزش ضمن خدمت	۲
	۳۲	—	۳۲	۲	ارزشیابی دوره های آموزشی	۳
	۳۲	—	۳۲	۲	روش های تدریس در آموزش و بهسازی منابع انسانی	۴
	۳۲	—	۳۲	۲	آموزش و بهسازی منابع انسانی در کشورهای پیشرفته	۵
مدیریت منابع انسانی	۳۲	—	۳۲	۲	آموزش از راه دور و کاربرد آن در آموزش و بهسازی منابع انسانی	۶
	۳۲	—	۳۲	۲	کارروزی در آموزش بهسازی	۷
				۱۴	جمع	
				۴ واحد	پایان نامه	

فصل سوم

شناسنامه و سرفصل دروس



مبانی آموزش بزرگسالان

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

پیش‌نیاز:

هدف: آشنا ساختن دانشجویان با مفاهیم اساسی مبحث آموزش بزرگسالان است در این زمینه دانشجویان با اهمیت و ضرورت آموزش بزرگسالان از ابعاد مختلف سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و اسلامی آشنا می‌شوند.

محتوی درس:

۴. تعاریف بزرگسال و آموزش بزرگسالان

۴. اهمیت و ضرورت آموزش بزرگسالان

۴. ماهیت آموزش بزرگسالان

۴. انواع آموزش بزرگسالان

۴. اهداف آموزش بزرگسالان

۴. فلسفه آموزش بزرگسالان

۴. اصول آموزش بزرگسالان

۴. آموزش مداوم

۴. آموزش بزرگسالان و توسعه سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و شغلی

۴. بزرگسال، جامعه و آموزش بزرگسالان

۴. سازمان‌های مربوط به آموزش بزرگسالان

۴. تربیت معلم برای آموزش بزرگسالان



منابع :

- آرائس، میگل، برزیل، مردم و دولت آن، ترجمه مینا سرابی، انتشارات امیر کبیر، ۱۳۷
- اقبال قاسمی پویا(ترجمه) رهایی از وحشت آموزش در نیکاراگوا، تالیف جوج بلک، جان بوان، انتشارات توس، ۱۳۶۳.
- آشفته، امیر، برنامه ریزی فرهنگی و توسعه اقتصادی، تهران، کانون پیشرفت و توسعه سال ۱۳۴۶.
- ایلیچ، ایوان، فقر آموزش در آمریکای لاتین، ترجمه هوشنگ وزیری، تهران: انتشارات خوارزمی، ۱۳۵۶.
- آهی لیلی، ایمن، مقدمه ای بر آموزش مداوم، تهران - کمیته ملی پیکار با بیسوادی.
- آصفی، آصفه، مدرسه خانواده و آموزش پدران و مادران، تهران، انجمن ملی اولیاء و مربیان، ۱۳۵۱.
- بولا، هس. ارزیابی آموزشی و کاربرد آن در سواد آموزی تابعی، ترجمه عباس بازرگان، تهران، مرکز نشر دانشگاهی ۱۳۶۲.
- پال، یرجون، فلسفه ای برای آموزش بزرگسالان، ترجمه بهبهانیان، تهران، بنگاه ترجمه و نشر کتاب، ۱۳۵۹.
- فریره، پائولو، آموزش ستمدیدگان، ترجمه احمد بیرشک، انتشارات خوارزمی، سال ۱۳۵۸.
- تفضلی، مسعودی(ترجمه). تالیف توماس فردریک ح. کن دو. الن اس. بسوی سوادآموزی علمی، تهران موسسه بین المللی روش های سوادآموزی بزرگسالان ۱۳۶۰.
- صباغیان، زهرا، آموزش بزرگسالان، انتشارات سمت، ۱۳۷۸.



مدیریت منابع انسانی

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

پیش نیاز: تئوری سازمان و مدیریت

هدف: آشناسازی دانشجویان با مدیریت منابع انسانی بعنوان یکی از کارکردهای اساسی مدیریت که جذب، آموزش و بهسازی، نگهداری و کاربرد نیروی انسانی موجود و مورد نیاز سازمان را برنامه ریزی، سازماندهی، رهبری و نظارت می کند.

سرفصل درس:

- عوامل موثر در شکل گیری و اهمیت یافتن مدیریت منابع انسانی بعنوان یک کارکرد اساسی و مهم مدیریت و یک رشته علمی و تحقیقاتی
- مدیریت منابع انسانی در مکاتب مختلف مدیریت
- چهار خرده سیستم اصلی مدیریت منابع انسانی:
 - جذب (کارمند یابی، گزینش، کارگماری)
 - آموزش و بهسازی
 - نگهداری
 - کاربرد
- برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی
- کارکردهای مختلف مدیریت منابع انسانی: تجزیه و تحلیل شغل، ارزشیابی و طبقه بندی مشاغل، مدیریت عملکرد، نظام جبران، روابط کار، بهداشت و ایمنی در کار، ارگونومی، نظام انضباطی و رسیدگی به شکایات، خدمات پرسنلی، روابط کار
- توانمندسازی منابع انسانی



منابع:

- دکتر اسفندیار سعادت، مدیریت منابع انسانی، انتشارات سمت ۱۳۸۴
- دکتر سیدرضا سیدجوادین، مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، نشر پگاه، ۱۳۸۱
- شیمون ال. دولان و رندال اس. شولر، مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، ترجمه: محمدعلی طوسی و محمد صائبی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۸۰
- توانمندسازی منابع انسانی، دنیس کینلا، ترجمه دکتر ایران نژاد و دکتر سلیمانان، نشر مدیران ۱۳۸۳

- 0- Robert L. Mathis and John H. Jackson(2005), Human Resource Management, 11th ed, Thompson Business and Professional Publishing.
- 0- Joh Bernardin (2003), Human Resource Management: An Experimental Approach , 3d ed, Mc Graw Hill
- 0- David A. Decenzo, Stephen P. Robbins(2002), Human Resource Management, 7 th ed, John Willey and Sons, Inc



آمار استنباطی پیشرفته

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

پیشنیاز: آمار توصیفی

هدف: شناخت مفهوم استنباط آماری و نظریه نمونه برداری و آشنا شدن با تکنیک های استنباطی برای داده های فاصله ای و طبقه ای

سرفصل دروس:

• نمونه برداری و آمار استنباطی:

جامعه آماری، نمونه پارامترها و آماره ها، نظریه نمونه برداری، روش های نمونه برداری، نظریه استنباطی آماری، قضیه حد مرکزی، اشتباه استاندارد آمارها، منطق آزمون فرض ها، اشتباهات نوع اول و دوم، توان آزمون، حجم نمونه و رابطه اش با توان آزمون، مدل بینودیل در آزمون فرض ها



• توزیع نرمال محاسبه احتمالات از طریق توزیع نرمال

• تکنیک های استنباطی برای داده های فاصله ای

• موارد یک متغیری - آزمون فرض و برآورد فاصله ای برای میانگین جامعه (آزمون های T و Z)

• موارد دو متغیری - همبستگی های دو متغیری، مقایسه گروههای مستقل و وابسته (آزمون فرض

و برآورد فاصله ای تفاوت دو میانگین)

• موارد بیش از دو متغیر، تحلیل واریانس، مقایسه ها و مقابله ها (شفه توکی و ...)

منابع

- استدلال آماری در علوم رفتاری، جلد اول توصیف آماری ترجمه دکتر علیرضا کیامنش. ۱۳۷۱
- مرتضی نصیبت اصول و روش های آماری انتشارات دانشگاه تهران ۱۳۷۵
- چین کلاس و جولین استانلی آمار توصیفی در روانشناسی و علوم تربیتی ترجمه دکتر جمال عابدی
- رگرسیون چند متغیری در پژوهش رفتاری - کرسخر، ترجمه دکتر سرانی مرکز نشر دانشگاهی

روش های تحقیق پیشرفته

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری + عملی

پیش نیاز: آمار استنباطی پیشرفته

هدف: آشنائی دانشجویان با روش های تحقیق در علوم تربیتی، ارزیابی تحقیقات تربیتی و نوشتن گزارش تحقیق است.

سرفصل دروس: ۶۸ ساعت (۲ نظری + ۱ عملی)

۷. نقش تحقیق و اهمیت آن
۷. مساله تحقیق، برنامه تحقیق و مطالعه مقدماتی (تعیین رنوس کلی برنامه تحقیق، تدوین فرضیه)
۷. ملاحظات اخلاقی و محدودیت های قانونی در اجرای تحقیقات تربیتی
۷. تعیین متغیرها و تعریف عملیاتی آنها
۷. مطالب موجود در زمینه مساله مورد تحقیق
۷. مطالعه اجمالی
۷. ارزیابی انتقادی از تحقیق
۷. انتخاب افراد نمونه و تکنیک های نمونه گیری
۷. روش ها و ابزارهای تحقیق پرسشنامه های - مصاحبه ای (تحقیق پیمایشی)
۷. روش ها و ابزارهای تحقیق مشاهده ای
۷. روش علی - مقایسه ای و تحلیل آمار اطلاعات مربوطه
۷. روش همبستگی و آمارهای مربوطه
۷. طرح های آزمایشی (طرح های پیش آزمایشی، طرح های آزمایشی، طرح های عاملی، طرح های شبه آزمایشی)
۷. شیوه های دستی و کامپیوتری در کدگذاری و پردازش داده ها
۷. نوشتن گزارش تحقیق



منابع:

منابع اصلی

روش تحقیق در علوم تربیتی تألیف برگ و گال ترجمه: دکتر قربانعلی سلیمی، ۱۳۷۲

روش تحقیق در علوم تربیتی، دکتر پاشا شریفی

منابع خارجی

- 0) Educational Research By Borg and Gall.
- 0) Introduction to Research indications by Donald Ary/iucy cheser Jacobs/ Asqhar Razavieh

منابع فرعی:

.. روش تحقیق در علوم انسانی با تأکید بر تعلیم و تربیت تألیف دکتر عزت الله نادری و مریم سیف نرافی

.. روش تحقیق در علوم اجتماعی تألیف دکتر بهروز نبوی

تحقیق پیمایشی ترجمه جمال عابدی



بهسازی سازمانی (OD)

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

پیشنیاز: مدیریت منابع انسانی

هدف: آشنایی مدیران (بخصوص مدیران و کارشناسان آموزش و بهسازی) با کاربرد سیستماتیک دانش علوم رفتاری در سطوح مختلف (افراد، گروهها، بین گروهها و کل سازمان) برای ایجاد تغییرات برنامه ریزی شده در جهت ارتقاء و بهبود کیفیت زندگی کاری، بهره وری، سازگاری، کارایی و اثربخشی.

محتوای درس

- دلایل ضرورت و اهمیت یافتن بهسازی سازمانی
- مفروضات بهسازی سازمانی
- تعریف بهسازی سازمانی
- رابطه بهسازی سازمانی و علوم رفتاری و مدیریت منابع انسانی
- ویژگی های بهسازی سازمانی
- اصول بهسازی سازمانی
- اهداف بهسازی سازمانی
- مراحل بهسازی سازمانی
- مدل پژوهش عملی (Action Research) در بهسازی سازمانی
- الگوهای مختلف بهسازی سازمانی
- سطوح و انواع مداخله در بهسازی سازمانی
- فنون متعارف بهسازی سازمانی
- مزایا و محدودیت های بهسازی سازمانی
- رابطه آموزش با بهسازی سازمانی



منابع:

الف - انگلیسی

- 0- William J. Rothwell, (1996) Beyond Training and Development; State of the Art Strategies for Enhancing Human Performance, (AMACOM)
- 0- Robert L. Graig(1996), The ASTD Trainig and Development Handbook, 4the ed, (ASTD)
- 0- Thomas G Cummings, (2006) Handbook of Organizational Development.

ب - فارسی

- ۰ - وندال فرنچ - سیسیل اچ بل، مدیریت تحول در سازمان، ترجمه و نگارش: دکتر سبدمهدی الوانی و حسن دانایی فرد، (تهران، انتشارات صفا - اشرافی: ۱۳۷۹)
- ۰ - دونالدات بهادری و دونالد آر بروان، رویکردی تجربی به توسعه سازمانی (مدیریت تحول)، ترجمه: دکتر عباس محمدزاده.
- ۰ - نیک ابلنسکی، مهندسی مجدد و مدیریت دگرگون سازی سازمانها، ترجمه: منصور شریفی، نشر آروین، تهران: ۱۳۷۴.
- ۰ - دکتر محمدعلی طوسی، بالندگی سازمانی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۸۰



رفتار سازمانی

تعداد واحد: ۲ واحد

نوع واحد: نظری

پیشنیاز: تئوری های مدیریت و مدیریت منابع انسانی

هدف: آشنا ساختن دانشجویان با مبانی فردی، گروهی و سازمانی رفتار انسان و بر آن اساس ایجاد زمینه

جهت پیش بینی و هدایت و کنترل رفتار کارکنان

سرفصل مباحث:

-تاریخچه و چگونگی شکل گیری مبحث رفتار سازمانی

-رفتار سازمانی به عنوان یک مبحث میان رشته ای و رابطه آن با رشته های علمی دیگر

-مبانی فردی رفتار انسان

- ادراک
- انگیزش
- شخصیت
- یادگیری
- ارزش ها، نگرش و رضایت شغلی

- مبانی گروهی رفتار انسان:

- گروه و پویایی گروهی
- تیم و تیم های کاری
- ارتباطات
- رهبری
- قدرت و سیاست
- تصمیم گیری فردی و گروهی
- تعارض



- مبانی سازمانی رفتار انسان:

- ساختار سازمانی
- طراحی شغل
- خط مشی ها و عملیات سازمان در زمینه مدیریت منابع انسانی
- فرهنگ سازمانی
- تغییر و تحول
- استرس



منابع:

منابع فارسی

- استیفن پی رابینز، رفتار سازمانی، ترجمه: دکتر علی پارسائیان و دکتر محمد اعرابی، دفتر پژوهش های فرهنگی، ۱۳۸۳.
- مورهد/گرفیتن، رفتار سازمانی، ترجمه دکتر سید مهدی الوانی و دکتر غلامرضا معمارزاده، انتشارات مروارید، ۱۳۸۳.
- شمر هورن، هانت و ازیورن، رفتار سازمانی، ترجمه دکتر ایران نژاد، دکتر سبحان الهی و دکتر بابائی، انتشارات: مرکز آموزش و پژوهشی وزارت نیرو ۱۳۸۲.

منابع انگلیسی

1. Krietner and Kinicki, Organizational Behavior, Mc Graw- Hill, 2004.
2. Bloisi et al, Organizational Behavior, 2003.
3. Organizational Behavior 9e, Schermerhorn, 2005.
4. Organizational Behavior, Luthans, 2005.

متون تخصصی

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

پیشنیاز:

هدف:

Familiarizing the students with outlins and content of typical text books, and handbooks in Training and Development

سرفصل دروس:

0. Factors contributing to importance of Training and Development
0. Human Resource Administration as one of the essential functions of management
0. Training and Development as a key function in Human Resource Administration
0. Training benefits for employees, organization and Human Resources Management.
0. Phases of training and development process:
 - Need assessment and analysis
 - Desinging training and development strategies and plans
 - Providing apportunities, resourcess, and support
 - Evaluating the effectiveness of training and development
0. Flow - chart model of training and development system
0. Results - Based training design models
0. Differences and common all ties between Education, Training, Development and Organizational Development
0. Long distance Training
0. Virtual Training



منابع:

0. William R. Tracy (1968), Evaluating Training and Development Systems, (American Management Association)
0. Ishwor Dayal, (1970), Management Training in Organizations: Text, Cases and Simulated Exercises, (Prentice-Hall of India)
0. Mol Siblingman and Carol Auerbach (editors) The 1997 Mc. Graw- Hill Training and Performance Sourcebook.
0. Alan Georgo (1997), Trainihg and Develop Your Staff, (GOWER: London)
0. Ronald R. Simis (1998), Reinventing Training and Development, (Quorum Books: London)
0. Stephen M. Brown and Constance J. Seidner (1998), Evaluating Corpoate Traning Models and Issues (Kluwr Academic publishers: Boston)
0. Mike Woodcock and Pare Francis (1998), Management Skill Assessment, (GOWER: London)
0. Donald L. Kirkpatrick (1998), Evaluating Training Programs, 2nd ed (Koehler: San Francisco)
0. Donald J. Ford (1999), Bottom-Line Traning, (Gulf Publishing Company: USA)
0. Sharon Bartram and Brenda Gibson (1999) Evaluating Training (GOWER: London)
0. Leslie Rae (2002), Assessing Value of Your Training (GOWER: London)
0. Leslie Rae (2002), Trainer Assessment, (GOWER: London)
0. Dave Francis and Milke Woodcock, (2004) Audits for Organizational Effectiveness, (GOWER: London)
0. Leslie Rae (Date?) Assessing Trainer Effectiveness, (GOWER: London)
0. Penny Hacket (2003), Traning Practice, (Chartered Institute of Personnel and Development),
0. Donald L. Kirkpatrick (Compiler), Another Look at Evaluating Training Programs, (ASTD), Date?



مدیریت آموزش و بهسازی منابع انسانی

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

پیش نیاز: مدیریت منابع انسانی

هدف: آشنا ساختن دانشجویان با فرآیند سازماندهی و مدیریت فعالیت های آموزش و بهسازی منابع انسانی در

سازمان ها

فهرست رئوس مطالب

- مفهوم و قلمرو مدیریت آموزش و بهسازی منابع انسانی
- اصول مدیریت آموزش و بهسازی منابع انسانی
- اهداف و قلمروهای مدیریت آموزش و بهسازی منابع انسانی
- برنامه ریزی استراتژیک در آموزش و بهسازی منابع انسانی
- مسئولیت ها و وظایف مدیران پروژه های آموزش و بهسازی منابع انسانی
- تقویت فرهنگ آموزش و بهسازی سازمان
- برنامه ریزی و تقویم آموزشی
- بودجه بندی
- برنامه ریزی تجهیزات و تسهیلات
- سازماندهی
- نظارت بر کیفیت اجرای دوره ها
- مدیریت بر پروژه های آموزشی
- ملاحظات قانونی و اخلاقی در آموزش و بهسازی منابع انسانی (قوانین و مقررات آموزشی در سازمان ها)



منابع:

طوسی، محمدعلی و دیگران. مدیریت آموزش کارکنان. انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی ۱۳۷۲.
بارترام، شارون و برندا گیبسون، مدیریت اداری و آموزش (تجزیه و تحلیل نیازهای شغلی) ترجمه احمدرضا
حراف، انتشارات شرکت ملی صنایع پتروشیمی، ۱۳۷۸

Mitchell, G. Handbook: The Americas Management Association Guide To effective Training. AMA. 2001.

Weatherly, J. Management of Training and Staff Development. Neal-Schulman Publishers. 2005.

O Borien, J and Mac Breath, J. Coordinating Staff Development. Journal of In service duration. Vol. 25. No. 1999.

Hew ton, G. School-Focused Staff Development: systematic. C Approach. Falmer Press./998.



طراحی برنامه های آموزش ضمن خدمت

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

پیش نیاز: مبانی آموزش بزرگسالان

هدف: آشنایی دانشجویان با الگوها و فنون طراحی برنامه های آموزش ضمن خدمت کارکنان

فهرست رئوس مطالب:

- مفهوم برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان
- الگوهای آموزش و بهسازی منابع انسانی
 - مفاهیم و کلیات نیازسنجی آموزش سازمانی
 - الگوها و رویکردهای نیازسنجی آموزش سازمانی
 - روش ها و فنون نیازسنجی آموزش سازمانی
 - تدوین اهداف آموزشی
 - پیش بینی و تدارک منابع و تجهیزات آموزشی



منابع فارسی:

۱. فتحی و اجارگاه کورش، درآمدی بر برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان، انتشارات کاوش، ۱۳۷۶.
۲. شارون بارترام، برندآگیبسون، ترجمه: حراف احمدرضا، تجزیه و تحلیل نیازهای آموزشی، تهران، انتشارات شرکت ملی صنایع پتروشیمی، تهران، ۱۳۷۸.
۳. ایروین ل. گلدشتاین، ترجمه محمدزاده شریف غلامرضا، نیازسنجی آموزشی در سازمان ها، انتشارات دانشگاه فردوسی مشهد، ۱۳۸۰.
۴. عباس زادگان سیدمحمد و ترک زاده جعفر، نیازسنجی آموزشی در سازمان ها، شرکت سهامی انتشار ۱۳۷۹.
۵. میگر. جی، تدارک هدف های آموزشی، ترجمه امان اله صفوی، انتشارات مدرسه، ۱۳۷۲.

منابع انگلیسی:

1. William R. Tracy (1984), Designing Training and Development Systems, (American Management Association)
2. Peter Bramley (1990), Evaluating Training Effectiveness: Translating Theory in to Practice (Me Grow-Hill Book Company: USA)
3. Irwin L. Goldstein (1993), Training in Organizations: Need Assessment Development and, Evaluation, (Brooks Publishing Company: USA)
4. Sunny Stout, (1993), Managing Training, (Kogan page: England)
5. Malcom Graig (1994), Analysing Learning needs, (GOWER: London)
6. Sharon Bartram and Brenda Gibbson (1994) Training Need Analysis, (GOWER: London)
7. GOWER Handbook of Training and Development 2nd ed (1994)
8. Robert L. Graig (1994), The ASTD Training and Development Handbook, (American Society For Training and Development)
9. William J. Rothwell, (1996), Beyond Training and Development (American Management Association)



10. Lawrence H. Peters, Charles R. Greer, and Stuart A. Yonblood (1997), The Blackwell Encyclopedic Dictionary of Human Resource Management, (Blackwell: UK)
4. Leslie Rae (1997), Planning and Designing Training Programs, (GOWER: London)
4. Dick Letherman (1995), Designing Training Programs, (GOWER: London)
4. Kaye Thorne and David Mackey (2000) Everything You Ever Needed to Know About Training, 2nd ed. (Kogan Page: USA)
4. Irwin L. Goldstein and J. Kevin Ford (2002), Training in Organization: Need Assessment, Development, and Evaluation 4th ed, (Wadsworth: USA)
4. Raymond A. Noe (2005), Employee Training and Development, 3d ed. (McGraw-Hill: USA)



ارزشیابی دوره های آموزشی

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

پیش نیاز: طراحی برنامه های آموزش ضمن خدمت

هدف: آشنایی دانشجویان با روش های مختلف ارزشیابی دوره های آموزش و بهسازی منابع انسانی در سازمان

فهرست رئوس مطالب:

- تعاریف مختلف ارزشیابی:

- ارزشیابی به عنوان میزان تحقق هدف ها
- ارزشیابی به عنوان میزان نتایج واقعی برنامه ها
- ارزشیابی به عنوان میزان تامین رضایت گروههای ذینفع
- ارزشیابی به عنوان میزان رعایت استانداردهای آموزشی
- ارزشیابی به عنوان نقد هنری و خبرگی

- جایگاه ارزشیابی در دوره های آموزش و بهسازی

- اصول ارزشیابی از دوره های آموزش و بهسازی

- الگوهای ارزشیابی از دوره های آموزشی:

- الگوی سنتی
- الگوهای سیستماتیک
- الگوی کرک پاتریک
- الگوی مشارکتی نیکولز
- الگوی مبتنی بر هدف اسپکتر
- الگوی جک فلیپس

• الگوی تحلیل هزینه - فایده مارین وودهال

- عوامل موثر بر موفقیت ارزشیابی از دوره های آموزشی

- مسائل و مشکلات ارزشیابی از دوره های آموزشی

- روندها در ارزشیابی آموزش و بهسازی (استانداردها و چالش ها)

ارزشیابی اثربخشی دوره های آموزشی



منابع:

منابع فارسی

۱. فتحی واجارگاه کورش و دیبا واجاری، طلعت. ارزشیابی اثربخشی دوره های آموزشی. انتشارات آبیژ. ۱۳۸۴.
۲. بازرگان، عباس. ارزشیابی آموزشی، انتشارات سمت. ۱۳۸۲.
۳. سیف، علی اکبر. ارزشیابی. انتشارات رز. ۱۳۷۹.
۴. کیامنش علیرضا، ارزشیابی آموزشی. انتشارات مرکز نشر دانشگاهی. ۱۳۷۹.
۵. میگر، جی. تدارک هدف های آموزشی. ترجمه امان الله صفوی. انتشارات مدرسه ۱۳۷۲.
۶. وودهال، مورین، تحلیل هزینه - فایده در برنامه ریزی آموزشی. ترجمه کورش فتحی. انتشارات آبیژ ۱۳۸۱.

منابع انگلیسی

1. Apple, M(1991)Power and Democracy in Schools. Roputledge Publishing Company. New York.
2. Ashridge(2002)Management for the Future. Ashridge University. UK.
3. Eisner, E.W(1994). Educational Imagination. Pergamon Press. Houston.
4. Ford, J.D(2000)Training in Organization. Gulf Publishing Company. Texas.
5. Foshay, W(1993) Instructional Design. IBS Publications. Seatile.
6. Gentry, C(1994) Instruction Development. Wadoworth Publishing Company. New York.
7. Kirkpattik, D(1996) Evaluating Training Programs: The Four Levels. Berrett Publishing. New York.
8. Nicols, D(2000) Participatory Evaluation. Journal of Consumer Sciences. 92.(3)
9. Popham. W. J(1978)Educational. Evaluation Englewood Cliffs.Prentice – Hall.
- 10.Raivas, P(1995)Designing Training Programs. Wesliy Publishing. California.
۱۱. Spector, P(1993) Organizational Psychology. Prentic Hall. New York.



روش های تدریس در آموزش و بهسازی منابع انسانی

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

پیش نیاز: آموزش بزرگسالان

هدف: آشنایی دانشجویان با روش های تدریس و یادگیری و نحوه ارائه آموزش ها در حوزه آموزش و بهسازی

منابع انسانی

فهرست رئوس

- ماهیت آموزش در محیط کار

- اصول آموزش در توسعه منابع انسانی

- روش های آموزشی:

• روش های گروهی

○ کنفرانس

○ سمپوزیوم

○ فوریوم

○ کارگاه آموزشی

○ قضایای اداری

○ بارش مغزی

○ شبیه سازی

○ بازیهای مدیریت

• روش های انفرادی

○ آموزش خودگام

○ کارآموزی

○ آموزش خصوصی

- آموزش در مشاغل مختلف

- تجربه برنامه ریزی شده

- آموزش برنامه ای

- روش های آموزش مبتنی بر تکنولوژی



منابع:

- بیان، حسام الدین و شکیبا مقدم، محمد. مدیریت شیوه های نو در آموزش. انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی. ۱۳۷۲.
- طوسی، محمدعلی. پرورش کارکنان. انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی ۱۳۷۳.
- فتحی واجارگاه، کورش. برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان انتشارات سمت. ۱۳۸۴.
- مجموعه مقالات اولین سمینار آموزش ضمن خدمت در ایران. وزارت آموزش و پرورش. ۱۳۷۳.

Ford , D. Botton – Line Training. Gulf Publishing Company. 1999.

ASTD. Hand book of Training Development. U.S.A 2000.

Goldstein, J. Organizational Training. 1998.



آموزش و بهسازی در کشورهای پیشرفته

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

پیش نیاز:

هدف: آشنا ساختن دانشجویان با برنامه ها، روش ها و مدیریت آموزش و بهسازی منابع انسانی در کشورهای پیشرفته و سازمان های معتبر جهانی ، به نحوی که از این تجربیات در راستای حل مسائل آموزش و بهسازی سازمانی استفاده بعمل آید.

فهرست رئوس مطالب:

- مبانی نظری آموزش و بهسازی در چارچوب بین المللی
- اهداف، مفاهیم و تعاریف آموزش و بهسازی منابع انسانی
- نظریه های عمده در آموزش و بهسازی منابع انسانی
- تاریخچه سیر تحول آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهان
- مکانیزم ها و راهکارهای آموزش و بهسازی منابع انسانی در کشورهای مختلف جهان
- نوآوری های آموزش در عرصه توسعه منابع انسانی
- آشنایی با مراکز و انجمن های علمی - تخصصی فعال در سطح جهان
- روندها و مسائل آموزش و بهسازی منابع انسانی در سطح بین المللی



Brew, A(ed) Direction in Staff Training and Development. Buckingham. OUP and SRHE. 1995.

Webb, G. C. understanding Staff Development. Buckingham:OUP and SRHE. 1999.

Webb, G. Theories of Staff Development. International . Journal of Academ. Z. Development. Vol. Nol, 1996.

Training and Development in Common weath Countries. Journal of Distance Education.

Handbook of Training and Development. ASTD. 2000.

UNESCO. In service Training of Teachers. Banokok. Thailand. 1995



آموزش از راه دور و کاربرد آن در آموزش و بهسازی منابع انسانی

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: نظری

پیش نیاز: طراحی برنامه های آموزشی ضمن خدمت - روش های تدریس در آموزش و بهسازی منابع انسانی
هدف: آشنایی دانشجویان با نقش و نحوه بکارگیری نظام آموزش از راه دور در فرآیند آموزش و بهسازی منابع

انسانی

فهرست رئوس مطالب:

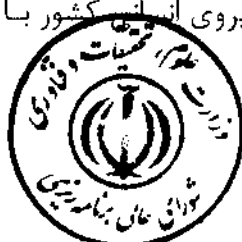
- نقش و جایگاه آموزش از راه دور در فرآیند آموزش و بهسازی منابع انسانی
- تاریخچه و سیر تحول آموزش از راه دور
- اشکال مختلف بکارگیری تکنولوژی در آموزش و بهسازی
- آموزش و بهسازی مکاتبه ای
- آموزش و بهسازی بوسیله تجهیزات آموزش
- آموزش و بهسازی مجازی (Virtual training)
- تاریخچه و سیر تحول
- نسل های مختلف بکارگیری IT در آموزش و بهسازی



منابع:

منابع فارسی:

۱. آموزش عالی عصر مجازی، دانشگاه بین المللی ایران، ترجمه دکتر علیرضا ربیع و همکاران، ۱۳۸۳.
۲. حمزه بیگی، طیبه، طرح و اشاعه کمی و کیفی آموزش مجازی در وزارت آموزش و پرورش دفتر برنامه ریزی و تالیف کتب درسی، تیرماه ۱۳۸۱.
۳. حمزه بیگی، طیبه، گزارش اجمالی اولین دوره آموزش مجازی، وزارت آموزش و پرورش دفتر برنامه ریزی و تالیف کتب درسی، مردادماه ۱۳۸۳.
۴. دفتر منطقه ای یونسکو، ۱۳۷۰، آموزش از راه دور، مترجم پرویندخت ناظم، تهران، دانشگاه الزهراء.
۵. دیفزیان، البرت، ۱۳۸۲، آموزش مجازی: تصورات و چالش ها، دفتر مدیریت طرح توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات آموزش و پرورش، سند شماره ۵۳.
۶. طلایی، ابراهیم، ۱۳۸۱، طراحی و ارائه دوره های آموزش از راه دور، دفتر مدیریت طرح توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات آموزش و پرورش، سند شماره ۴۹.
۷. طلایی، ابراهیم، ۱۳۸۱، قابلیت اینترنت برای یادگیری قول تا عمل، دفتر مدیریت طرح توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات آموزش و پرورش سند شماره ۶۸.
۸. مقصودی، مجتبی و حمزه بیگی طیبه، ۱۳۸۰، مدرسه مجازی، دفتر مدیریت طرح توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات آموزش و پرورش، سند شماره ۸۶.
۹. مکنزی، نورمن و دیگران، ۱۳۶۹، آموزش باز، ترجمه مسعود علی محمدی، دانشگاه پیام نور، تهران.
۱۰. منیعی، رضا، ۱۳۸۱، آموزش از راه دور: فرصت ها و چالش ها، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مرکز تحقیقات IT.
۱۱. نفیسی، عبدالحسین ۱۳۸۱، فن آوری اطلاعات و ارتباطات و آموزش و پرورش، دفتر مدیریت طرح توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات، سند شماره ۹۵.
۱۲. ابراهیم زاده، عیسی، ۱۳۷۷، طرح آموزش ضمن کار نیروی انسانی کشور با استفاده از نظام آموزش از راه دور، موسسه کار و تامین اجتماعی.



۱۳. اندرسن، جانتان و همکاران، ۱۳۷۲، گسترش کاربرد کامپیوتر در آموزش و پرورش چشم اندازها، روش ها و موضوعات، ترجمه داود حسینی نسب، مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی.
۷. خادمی، محسن و رضایی، حسن، ۱۳۸۱، مبانی نظری آموزش از راه دور، شیراز، دانشگاه شیراز.

منابع انگلیسی

0. Anonymous(2001), history of distance education and training council (75 years).
0. Allison. Chain & other, (2002), an integrated frame work for distributed learning environments.
0. Carter, A.(2001) Interactive distance education: implication for adult learner. Inter aurinal media.
0. Farrell, glen(2001) the charging faces of virtual education. The common wealth of learning.
0. Al. Sale, hMary Margaret(2002), a description and comparison of RN-BSN Nursing student, perception of student- teacher relationships in traditional and internet distance education nursing courses. DNSC, Widener university school of nursing.



کارورزی در آموزش و بهسازی

تعداد واحد: ۲

نوع واحد: عملی

پیش نیاز: مدیریت آموزش و بهسازی منابع انسانی - طراحی آموزش برنامه های ضمن خدمت - ارزشیابی دوره

های آموزشی - روش های تدریس در آموزش و بهسازی منابع انسانی

هدف: فراهم سازی تجربیات عملی در عرصه آموزش و بهسازی برای دانشجویان

محتوای درس:

در این درس فرصت های لازم برای دانشجویان جهت استفاده از آموخته ها و مهارت هایشان در تجزیه و تحلیل نیازها، طراحی دوره ها، ارائه آموزش و ارزشیابی از دوره های یک سازمان فراهم می شود. در این راستا، مدرسان در طی جلسات اولیه راهنمایی های لازم را برای دانشجویان در خصوص شناسایی سازمان های مرتبط و نحوه مراجعه و همکاری با واحدهای آموزش سازمان ها ارائه دهند. و در طی مدت کارورزی، به طور مستمر بر عملکرد آنها نظارت خواهند داشت. در این راستا ضروری است که دانشجویان ۵۱ ساعت موثر در مراکز ذیربط به کارآموزی اشتغال داشته و گزارش نهایی را تحویل نمایند.

منابع:

فعالیت ها و تکالیف دانشجویان از طرف استاد درس تعیین می گردد.





دانشگاه شهید بهشتی

سرکتابخانه عالی دانش شورای عالی
۱۳۹۲، ۲۱

تهران ۱۳۹۳، ۱۱، ۱۹

تلفن: ۲۹۹۰۰۱

روزمرگی در بیابانیم. تلاش و فراخوان جمعی می‌تواند بالاترین مرجع شورای دانشگاه است. باید وقت خودش را صرف برنامه بلندمدت دانشگاه بگذارد. از مسائل اجرایی پرهیز کنیم. و در جهت تقویت و جهش کیفی آن برنامه‌ریزی کنیم. از اینکه وقت گذاشتید و صحبت‌هایی من را تحمل کردید متشکرم.

مصوبات شورای دانشگاه در خصوص تصویب رشته و تغییر برنامه آموزشی به شرح ذیل می‌باشد:

- ۱- دانشکده ادبیات و علوم انسانی، تغییر برنامه رشته فلسفه مقطع دکتری
- ۲- پژوهشکده گیاهان دارویی، تغییر برنامه فیتوشیمی، مقطع کارشناسی ارشد
- ۳- دانشکده ادبیات و علوم انسانی، تصویب رشته آموزش زبان انگلیسی: مقطع کارشناسی ارشد
- ۴- دانشکده ادبیات و علوم انسانی، تصویب رشته مترجمی زبان انگلیسی: مقطع کارشناسی ارشد
- ۵- پژوهشکده لیزر، تصویب رشته مهندسی پلاسما، مقطع کارشناسی ارشد
- ۶- پژوهشکده لیزر، تصویب رشته مهندسی فناوری تولید سلولز و کاغذ، مقطع کارشناسی ارشد
- ۷- دانشکده علوم، تصویب رشته زیست‌شناسی، علوم گیاهی با گرایش‌های (بیوسستماتیک و فیزیولوژی): مقطع دکتری
- ۸- دانشکده علوم، تصویب رشته زیست دریا، مقطع کارشناسی ارشد
- ۹- دانشکده علوم تربیتی، تصویب رشته آموزش و بهسازی منابع انسانی: مقطع کارشناسی ارشد

جلسه در ساعت ۱۵ خاتمه یافت.

محمدصادق مهدوی
دبیر شورا

هادی ندیمی
رئیس شورا