



جایگاه

# سبک یادگیری و سبک تدریس در آموزش و بهسازی کارکنان

دکتر محمد حسن پرداخت چی

**6th National Conference Of  
Training & Human Capital Development**

# بخش اول

تعریف سبک یادگیری و تدریس

## عارف خود شو که بشناسی خدای

خود شناسی در طول تاریخ بشریت یکی از موضوعات مورد بحث ادیان، سیاست، تعلیم و تربیت و ... بوده است

### اصول بهداشت روانی: خود را بشناس، خودت باش، با خودت بساز

وقتی که افراد در اداره امور زندگی خویش، با مساله ای مواجه می شوند، عمدتاً توجه خود را معطوف نشانه های ظاهری مسئله، مثل استرس و فشار زمانی آن می کنند.

در حالی که فشار زمانی و استرس علامت است و خود ناشی از مسایل اساسی تری همچون ضعف خود آگاهی و نداشتن هدف و یا اولویت بندی غیر اصولی اهداف است.

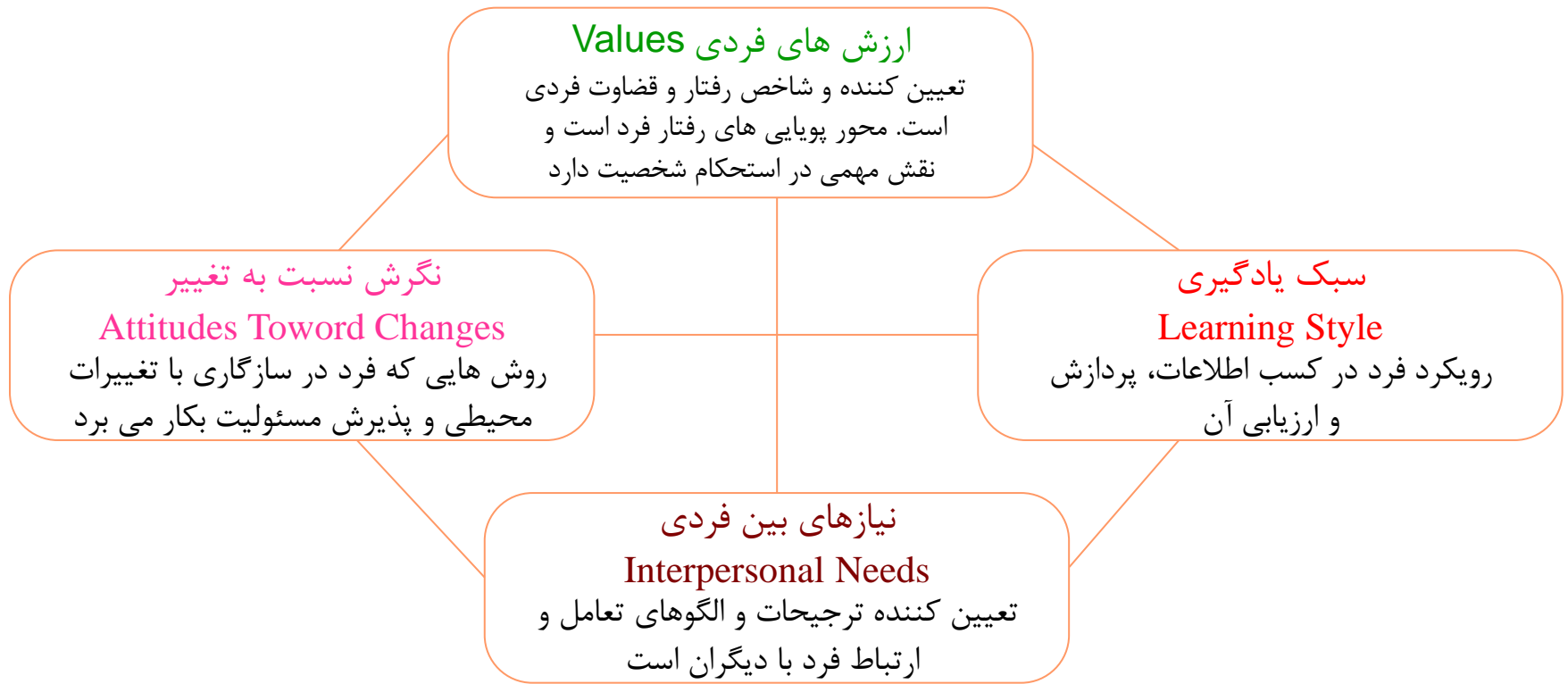
سلسله مراتب مهارت های مدیریت زندگی فردی

### A Hierarchy of Personal Life Management Skills



Whetten and Kim S. Cameron (2018), Developing Management Skills, 6<sup>th</sup> ed, (Pearson: Prentice), p 54

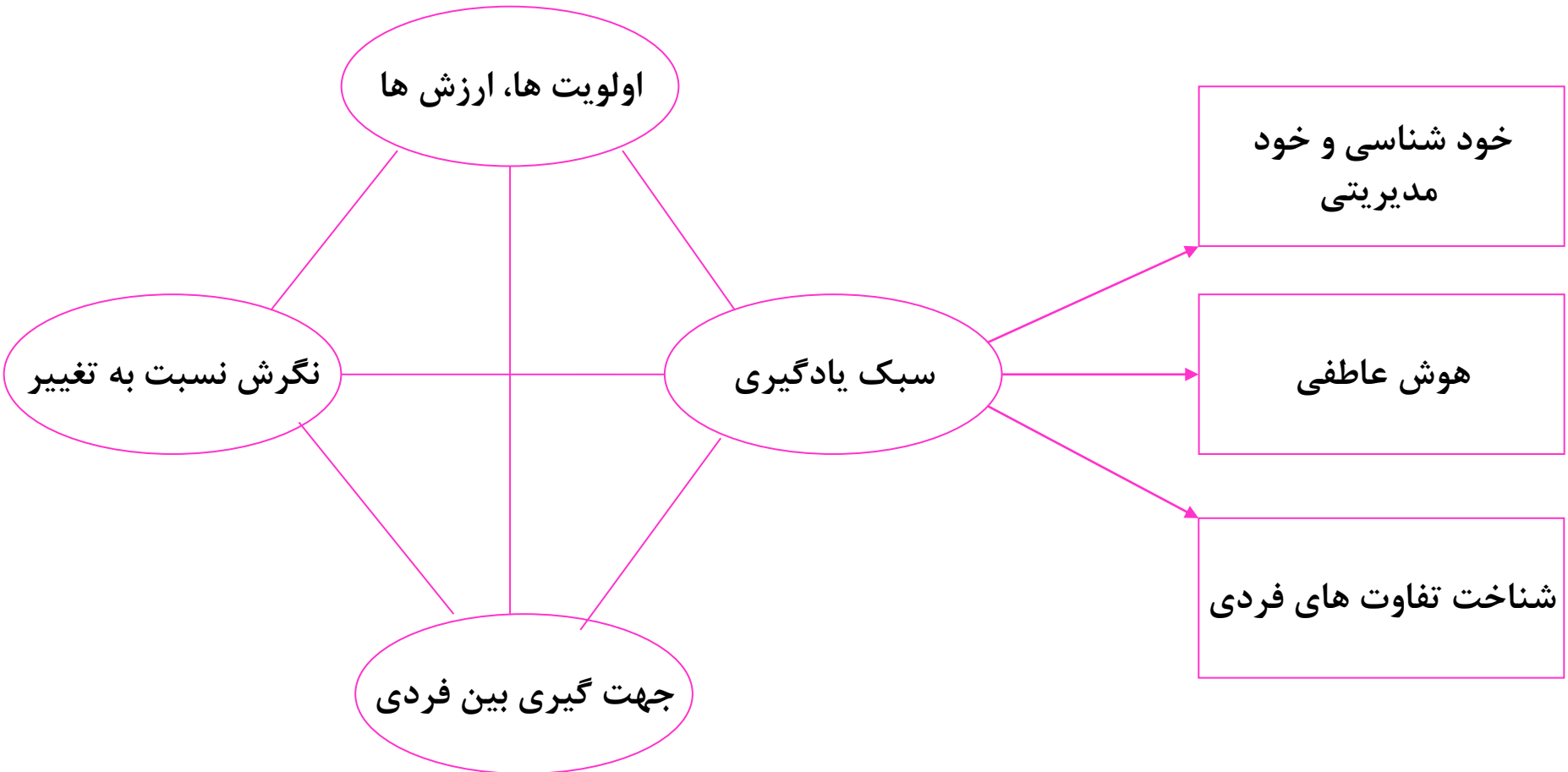
## چهار حوزه عمده خود آگاهی (خود شناسی)



این چهار حوزه خود آگاهی در موفقیت افراد در زمینه های مختلف زندگی، بخصوص در موارد مشروحه زیر بسیار تاثیر دارد:

- ۱- مدیریت زندگی فردی
- ۲- عملکرد اثربخش در تیم ها و گروه ها
- ۳- تصمیم گیری صحیح و مناسب
- ۴- یادگیری مادام العمر
- ۵- خلاقیت و ابتکار
- ۶- تبحر در ارتباطات
- ۷- خود تواناسازی

## جنبه های اصلی خود آگاهی و کاربرد آن مدیریت



David A. Whetten and Kim S. Cameron (2005), Developing Management Skills, 6<sup>th</sup> ed, (Pearson: Prentice-Hall) , P80

ترجمه و اقتباس: دکتر محمدحسن پرداختچی

## سبک یادگیری بعنوان یکی از ابعاد خود آگاهی

❖ بعنوان یک مدرس و دست اندرکار آموزش:

• خودتان را چقدر می شناسید؟

• آیا به نقاط قوت خود و زمینه هایی که نیاز به پیشرفت و بهبود دارید واقف هستید؟

❖ بعنوان یک مدرس هر چه خودتان را بهتر بشناسید، بهتر می توانید به یادگیری دیگران کمک کنید

❖ ما به روش های مختلف می توانیم از خودمان تصویر بدست آوریم

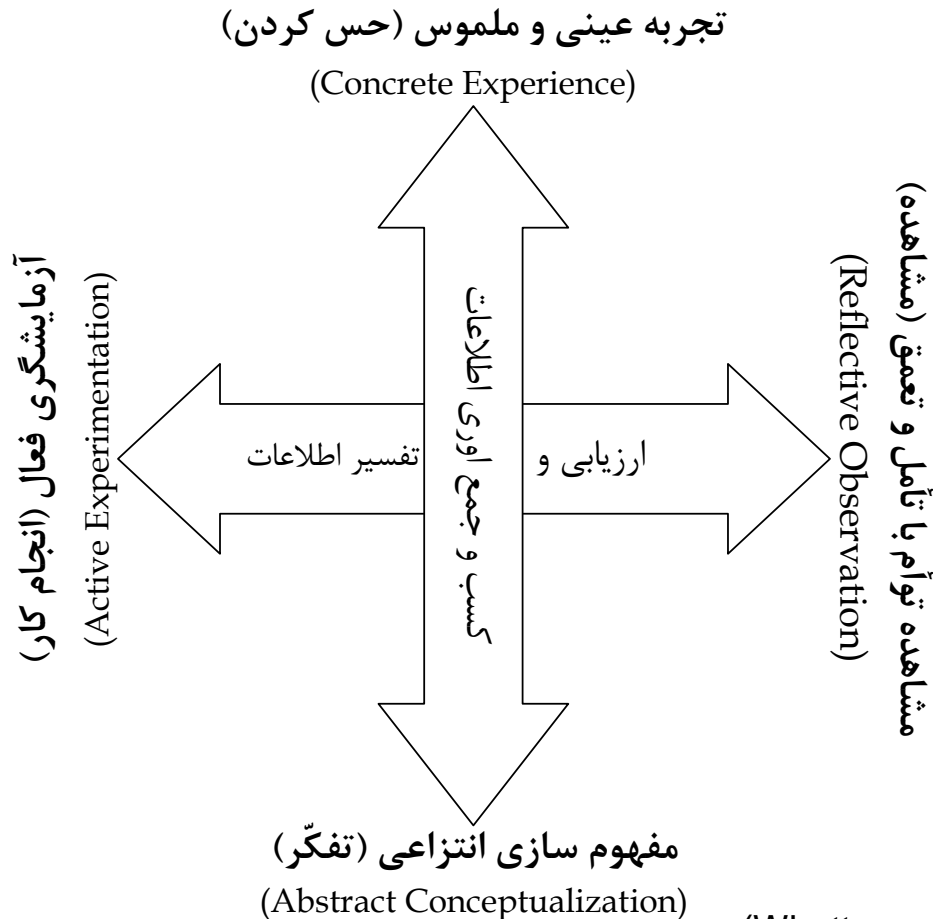
❖ کی ترون و دیوید مک کی (Kay Thorne and David Mackey 2001) مدل زیر را به دست اندرکاران آموزش

جهت شناخت خویش و شناخت تصویر و برداشتی که دیگران از ما دارند پیشنهاد می کنند.



# یکی از مفروضات یادگیری تجربی:

یادگیری مستلزم حل تعارض بین حالت های متضاد نحوه سازگاری با جهان است.



(Whetten and Cameron, 2005, 68-73)

ترجمه واقتباس: دکتر محمدحسن پرداختچی

# تعریف سبک یادگیری:

مجموعه ای از استراتژی های نسبتاً ثابت و مستمری که فرد ترجیح میدهد در هنگام یادگیری بکار بندد برای:

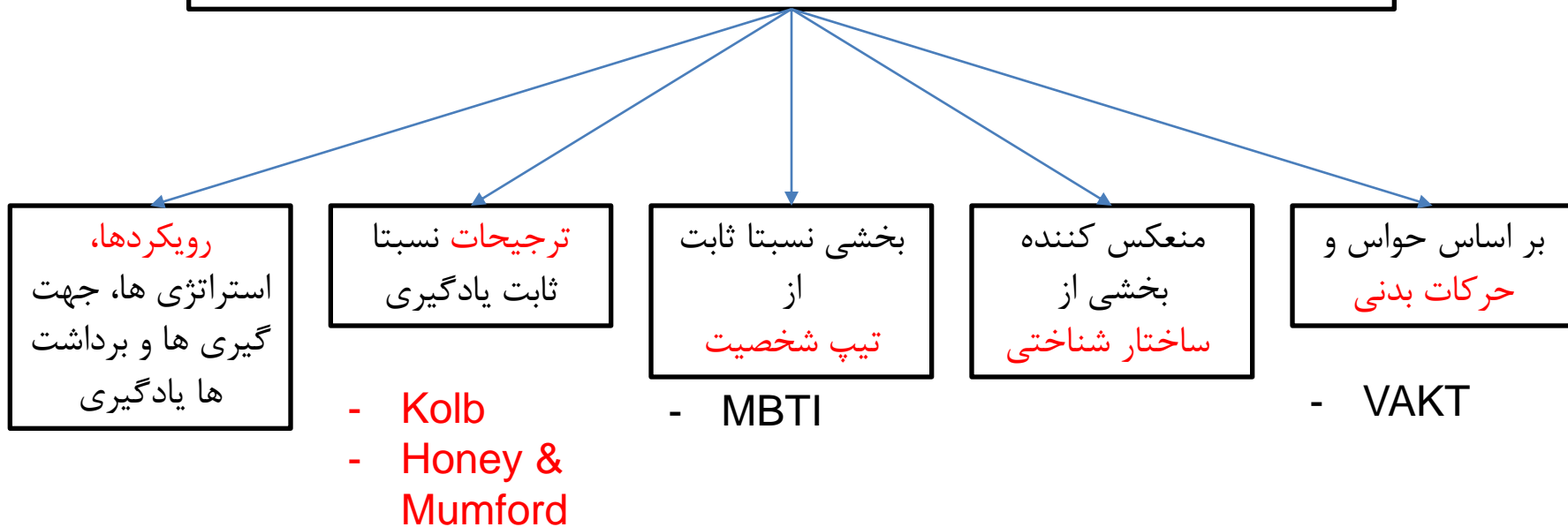
- دریافت اطلاعات از طریق ساز واره های حسی (حواس)
- گزینش اطلاعات برای تحلیل مسایل
- ذخیره کردن اطلاعات در حافظه و بازیافت آن
- معنی بخشیدن به اطلاعات برای ایجاد معانی - اندیشه ها، ارزش ها، مهارت ها و استراتژی های جدید و یا بازنگری معانی، اندیشه ها، ارزش ها، مهارت ها و استراتژی های موجود
- استفاده از اطلاعات و معانی، اندیشه ها، ارزش ها، مهارت ها و استراتژی ها در حل مسایل و اتخاذ تصمیمات
- برنامه ریزی و اقدام بر اساس چنین تصمیماتی که منجر به تجربه های جدید میشود و از آن تجربه ها میتوان اطلاعات جدید کسب کرد
- تعامل با دیگران در محیط یادگیری
- تغییر یا اصلاح یک استراتژی یا تمامی استراتژی های فوق الذکر



# نکاتی در باره سبک یادگیری:

- هیچ سبکی بهترین سبک یادگیری نیست
- هر سبکی نقاط قوت و ضعف خاص خودش را دارد
- سبک یادگیری با عملکرد و سطح توانایی فرد در یادگیری فرق دارد
- مدرسین اغلب فکر میکنند که سبک یادگیری آنها بهترین سبک است و برای همه مفید میباشد
- هر سبک مبنای فیزیولوژیکی دارد که متاثر از ویژگی های موروثی و ژنتیکی است از آنجا که سبک های یادگیری آموختنی است فرد میتواند با سعی و کوشش سبک های یادگیری خود را تنوع بخشد
- در هر کلاس ترکیبی از سبک ای یادگیری و توانایی یادگیری نا متجانس وجود دارد
- فراگیرندگان به لحاظ تفاوت سبک یادگیریشان برداشت و تجارب متفاوتی از فعالیت های کلاسی خواهند داشت
- بعضی از سبک یادگیری گاهی با سبک های دیگر ترکیب میشوند

## طبقه بندی مدل های ارایه شده در زمینه سبک یادگیری



گیلبرت و سوانیر (Gilbert & Swanier, 2008) ۸۰ مدل سبک یادگیری را شناسایی کردند.

# سبک های یادگیری طبق مدل کولب (Kolb)

تجربه عینی و ملموس (Concrete Experience)

(Feeling)

**همسازی و انطباق (Accommodation)**

- آزمایشگری فعال و مثال های عینی و ملموس را ترجیح می دهد  
- دست زدن به تجربه در مورد پدیده های زندگی واقعی را ترجیح می دهد  
- اقداماتش بیشتر متأثر از و مبتنی بر احساساتش می باشد تا یک فرآیند تفکر منطقی

آزمایشگری فعال

Doing

(Active Experimentation)

**همگرایی یا تقارب (Convergence)**

- مفهوم سازی انتزاعی و آزمایشگری فعال را ترجیح می دهد  
- در استدلال قیاسی قوی است  
- کاربرد عملی اندیشه های انتزاعی را ترجیح می دهد  
- طراحی تجربه هایی جهت آزمایش تئوری ها برایش آسان است

**واگرایی (Divergence)**

- ترجیح می دهد که با مثال های عینی و ملموس و مشاهده توام با تعمق و تأمل یاد بگیرد.  
- مهارت های مشاهده به او اجازه می دهد درک سریع از مسایل داشته باشد برای آنها راه حل خلاقانه ارائه دهد

مشاهده توام با تأمل و تعمق

Watching

(Reflective Observation)

**فهم و تحلیل یا جذب (Assimilation)**

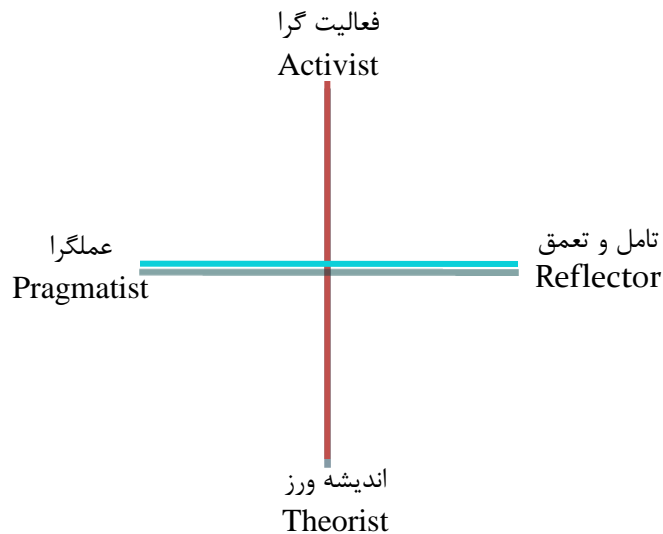
- یادگیری از طریق مشاهده توام با تأمل و تعمق و مفهوم سازی انتزاعی را ترجیح می دهد.  
- در استدلال استقرایی قوی است  
- ترجیح می دهد که طیف گسترده ای از تجربه ها در چارچوبی منطقی ادغام کند و شکل دهد  
- به صحت منطقی اندیشه بیشتر از ارزش عملی آن اهمیت می دهد

Thinking

مفهوم سازی انتزاعی (Abstract Conceptualization)

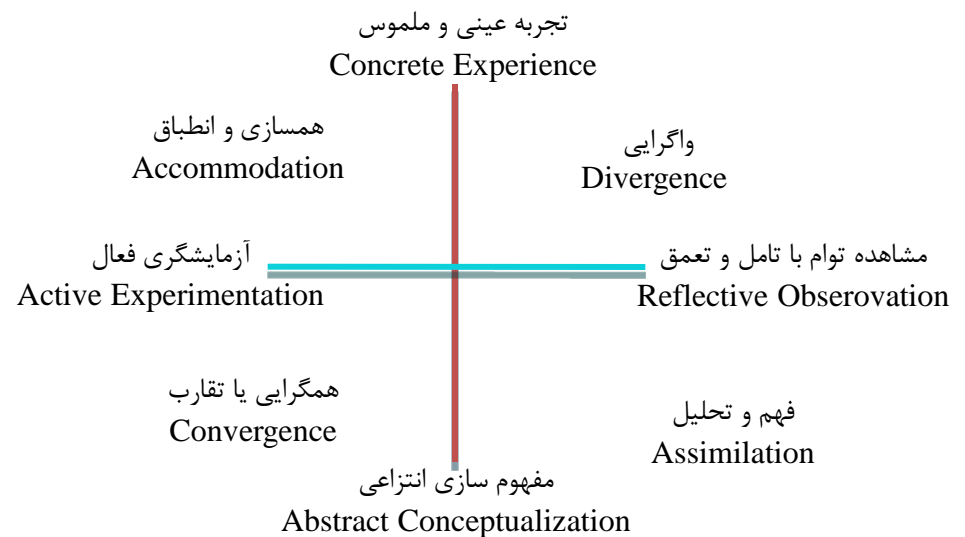
# مقایسه مدل مورد استفاده در LST و LSQ

## پرسشنامه سبک یادگیری Learning Style Questionnaire



Honey and Momford (1986)

## سیاهه سبک یادگیری Learning Style Inventory



David Kolb(1985)

# سبک تدریس Teaching Style

-رفتار و نحوه عمل مدرس هنگام تلاش برای ارتقاء یادگیری  
فرگیر

-رفتار عملیاتی فلسفه تربیتی مدرس

-سبک تدریس فرد بر سیستمی از ارزش های خاص مبتنی  
است که مدرس به آن باور دارد (فلسفه تدریس)

-سبک تدریس مدرس نتیجه مستقیم سبک یادگیری اوست

Susan B. Lucas, (2005), P.32

# چهار سبک تدریس (Honey and Mumford)

۱. فعال (Activist)

۲. متفکر و اهل تامل (Reflector)

۳. نظریه پرداز (Theorist)

۴. عمل گرا (Pragmatist)

# پنج سبک تدریس (Grasha)

۱. متخصص (Expert)

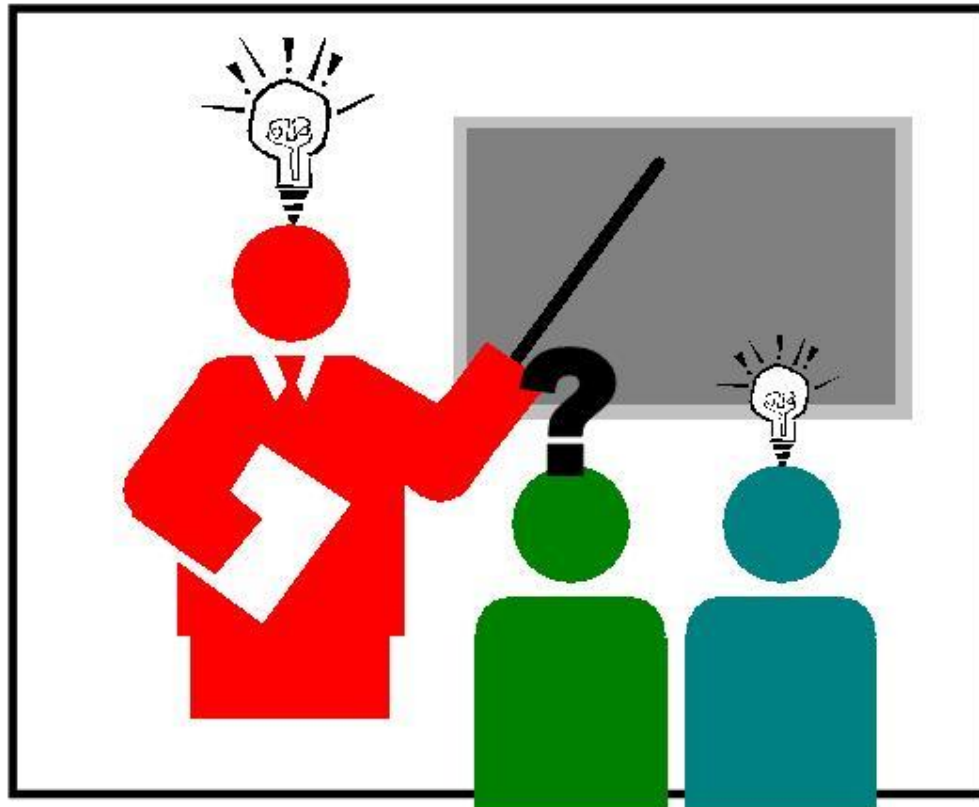
۲. نماد اقتدار رسمی (Formal Authority)

۳. الگو و اسوه (Personal Model)

۴. تسهیل گر (Facilitator)

۵. تفویض کننده (Deligator)

# Teaching Styles/Learning Styles

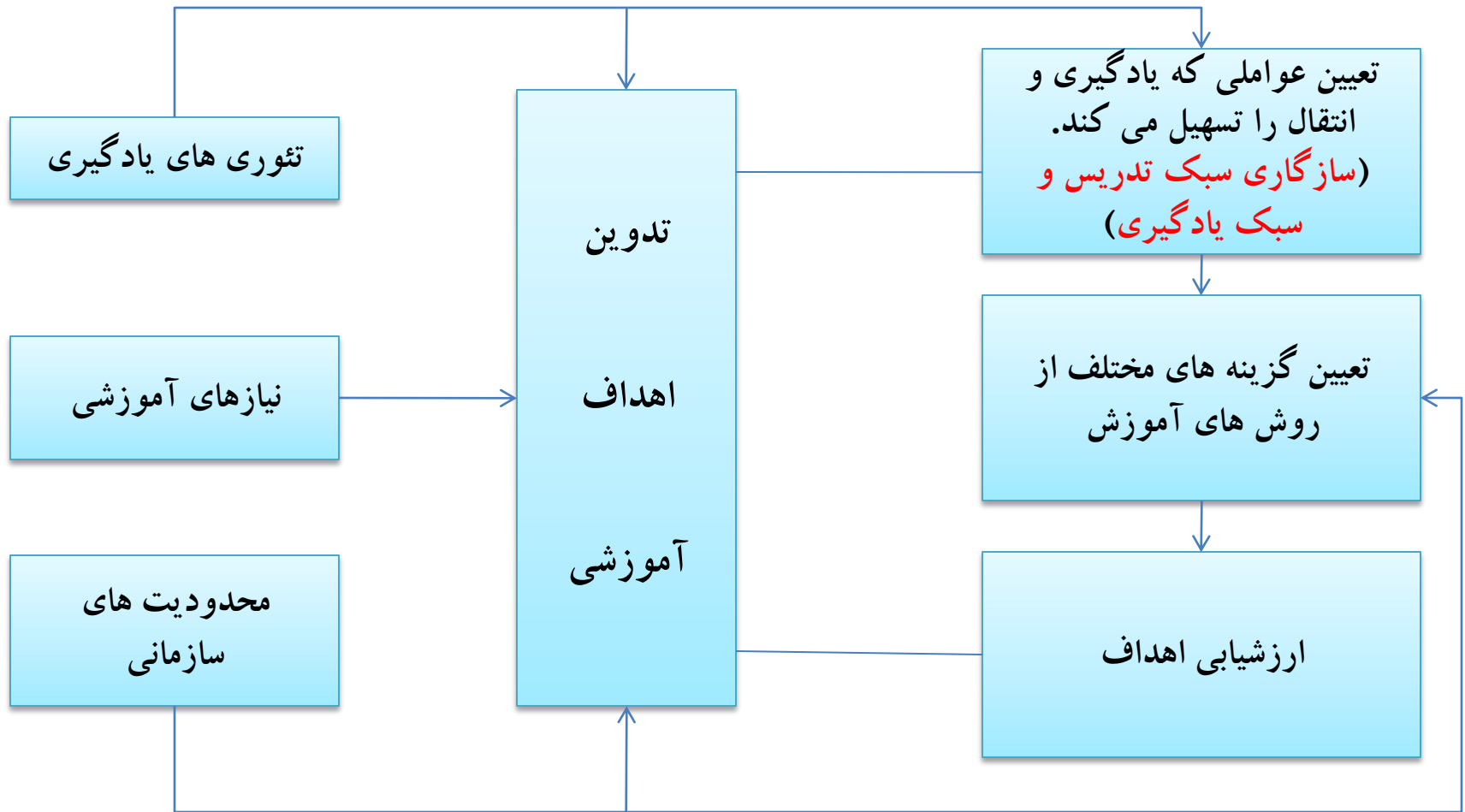




## بخش دوم

اهمیت سبک یادگیری و تدریس  
در آموزش و بهسازی کارکنان

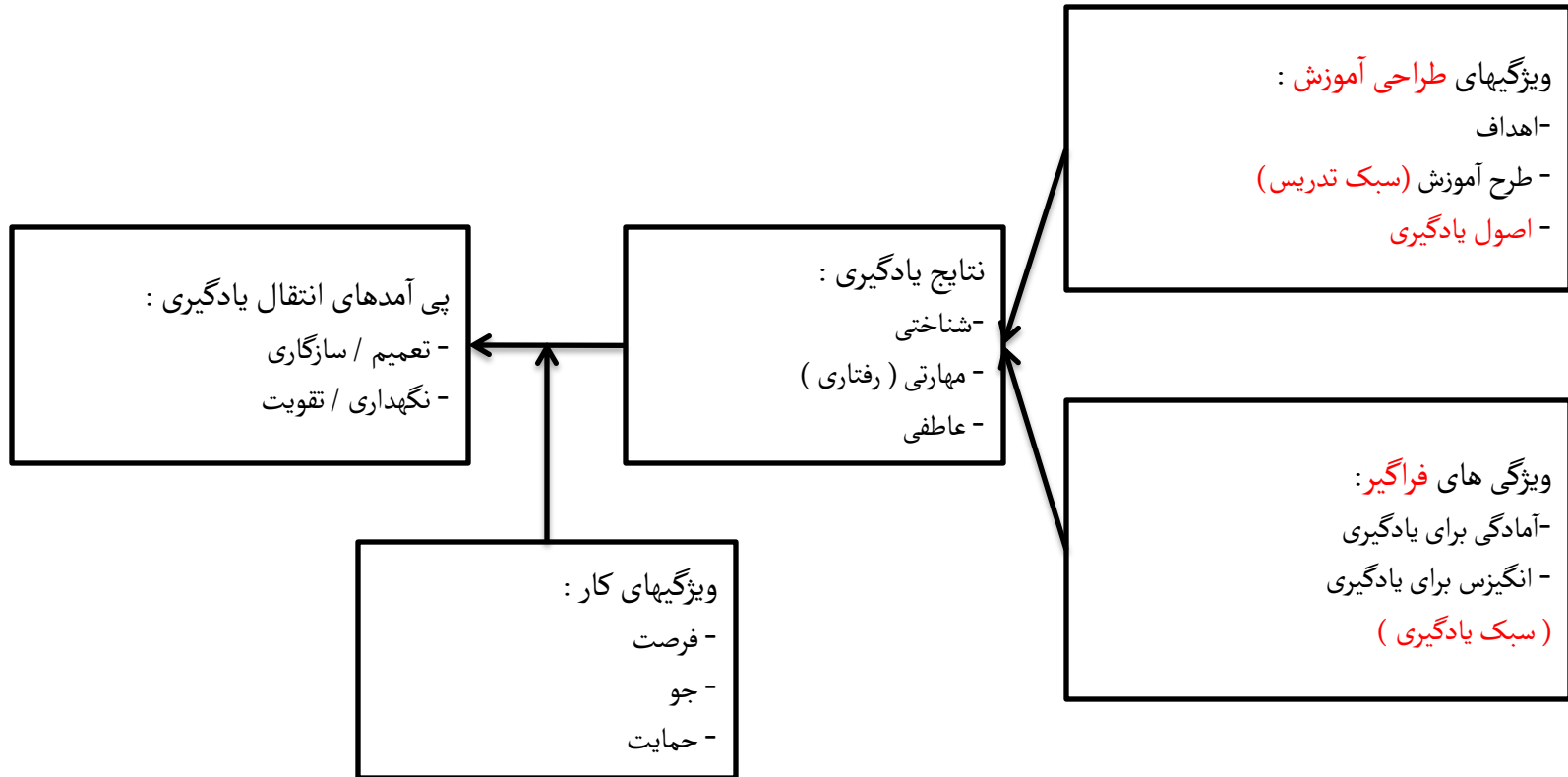
# طراحی آموزش



ترجمه واقتباس: دکتر محمدحسن پرداختچی

Blachard and Thacher (2007), Effective Training , 3d, P159

# ویژگی های تأثیر گذار بر انتقال یادگیری



ترجمه واقتباس: دکتر محمدحسن پرداختچی

Cited From: Irvin Goldstein and J. Kevin Ford (2002)

Training in Organizations: Needs assessment, Development, and Evaluation.

4<sup>th</sup> Ed (Wadsworth) P87

# رנסانس آموزش و بهسازی

سه روندی که در آینده بر کسب دانش و اطلاعات و کاربرد در سازمانها تأثیر خواهد داشت:

**اول- شناخت یادگیرنده، شناخت فرآیند یادگیری و نتایج یادگیری**

در سالهای اخیر در مدل های آموزش و بهسازی به جای مقایسه سطحی و ساده فنون و روشهای مختلف طراحی-اجرا و ارزشیابی فعالیت های آموزش و بهسازی، کوشش ها صرف **شناخت چگونگی و چرایی اثر بخشی فنون و روشهای آموزش و بهسازی می شود.**

از این تغییر مسیر به عنوان رנסانس آموزش و بهسازی یاد می کنند.

# رנסانس آموزش و بهسازی

دوم - طراحی و ارایه آموزش و بهسازی با توجه به **ماهیت متغیر** سازمانها و دنیای کار و فعالیت

بعلاوه پیشرفت های فنی و ارتباطی آموزش و بهسازی را از **کلاس درس به محل کار و منزل** کشانیده و توزیع زمانی و مکانی آن موجب شده که فراگیران در فرآیند آموزش و **بهسازی نقش** **فعالتری** را ایفا کنند.

# رئسانس آموزش و بهسازی

**سوم** - تأکید بر یادگیری و بالندگی در بافت سازمان، در سطوح مختلف سازمان و بصورتی مستمر در طول زمان است.

سازمانها این مطلب را درک نموده اند که در اقتصاد جهانی سریع التغیر و غیر قابل پیش بینی امروز، دانش و اطلاعات و یادگیری اگر تنها منبع مزیت رقابتی نباشد، لاقلاً یکی از منابع مهم در این زمینه است.

ترجمه واقتباس: دکتر محمدحسن پرداختچی

Steve W. J. Kozlowski, and Eduarbdolas (editors), 2010, Learning , Training and Development in Organizations (Routledge), P. XV

# فواید آگاهی از سبک یادگیری برای فرد

- اثر بخشی یاد گیری خود را ارتقا می بخشد
- به نقاط قوت و ضعف یاد گیری خود پی می برد
- از ترجیحات خود در ارتباط با کسب جمع آوری، سازماندهی و استفاده از اطلاعات برای تصمیم گیری آگاه می شود
- یاد می گیرد که چگونه به چالش های نظارتی، مدیریتی و تیمی پاسخ گوید
- کارراهه خود را تدوین می کند

# فواید آگاهی از سبک یادگیری برای سازمان

- کمک به مربیان و مدرسان در شناخت **سبک های یادگیری مرجح** فراگیران
- فراهم آوردن موجبات **پیش بینی** و **مدیریت رفتار** فراگیران
- **طراحی و اجرای** فعالیتهای آموزشی **هماهنگ** با سبک های یادگیری فراگیران
- کمک به مربیان و مدرسان در دستیابی به **حداکثر نتیجه** از برنامه های آموزشی

ترجمه واقتباس: دکتر محمدحسن پرداختچی  
Honey and Mumford 1999, P3



# فواید آگاهی از سبک یادگیری برای سازمان

ادامه

- کمک به سازمان در ارتقا دانش، اطلاعات، مهارت و **نگرش شغلی** کارکنان
- کمک به سازمان در **تدوین برنامه بالندگی شخصی** کارکنان
- ارتقا اثربخشی **مراکز ارزیابی و بهسازی**
- کمک به **تشکیل تیمهای کاری** و تسهیل و تسریع تبادل دانش و اطلاعات در آنها
- کمک به شکل گیری **سازمان یادگیرنده** و توسعه **یادگیری سازمانی**

ترجمه واقتباس: دکتر محمدحسن پرداختچی  
Honey and Mumford 1999, P3

# سبک یادگیری در طراحی و ارایه آموزش سازمانی

<p>طراحی و تهیه مواد و روشهای آموزش و ارایه آن</p>	<p>طراحی آموزش و ارزشیابی</p>	<p>در نظر گرفتن سبک یادگیری و شخصیت فراگیران</p>	<p>تدوین مشخصات آموزش و بهسازی</p>	<p>نیازسنجی و توافق برای نیازها:</p>
<p>استفاده از روشهای متناسب و در عین حال مدرن</p>	<p>ارزیابی اثربخشی آموزشی را قبل، حین و بعد در نظر بگیریم</p>	<p>- سبک یادگیری افراد از جمله عواملی است که مشخص می کند چه نوع آموزشی برای فرد راحت تر و اثربخش تر است - پیاد داشته باشیم که با افراد سر و کار داریم و هر فرد شخصیتی منحصر به فرد دارد و از دانش و مهارت های خاص خود برخوردار است</p>	<p>بعد از اینکه مشخص شد که چه چیزی باید آموزش داده شود آن را به اجزا و عناصر قابل سنجش تقسیم می کنیم</p>	<p>- تجزیه و تحلیل نیاز و نیازسنجی - اولویت بندی نیازها</p>

# ضرورت توجه به فرآیند یادگیری و سبک یادگیری و سبک تدریس در آموزش کارکنان

- مدرسین بدون آنکه به **سبک تدریس** خویش و **سبک یادگیری** فراگیران واقف باشند، چگونه می توانند **اثر بخشی تدریس** را **ارتقا** بخشند؟
- مدیران بدون آنکه بدانند خودشان و کارکنانشان چگونه یاد می گیرند چگونه می توانند یادگیری را در سازمان ذیربط خود تقویت کرده و گسترش داده و از آن طریق عملکرد کارکنان و در نتیجه **عملکرد سازمان** را **بهبود و ارتقاء** بخشید؟

تحقق جامعه یادگیرنده و سازمان یادگیرنده مستلزم  
آن است که ما بدانیم:

با چه سبک یا مدل یادگیری عمل می کنیم و چگونه می  
توانیم با استفاده از آن سبک یا مدل عملکرد فراگیران،  
کارکنان یا سازمان را بهبود بخشیم؟

# پایان

با تشکر از توجه شما

**6th National Conference Of  
Training & Human Capital Development**