



انجمن علمی آموزش و توسعه منابع انسانی ایران



توسعه سرمایه انسانی
توسعه سرمایه انسانی



جامعه علمی و ملی آموزش و توسعه منابع انسانی



IFTDO

پنجمین کنفرانس ملی آموزش و توسعه سرمایه انسانی

نام و نام خانوادگی: سعید صفائی موحد

عنوان سخنرانی:

واکاوی وریشه یابی علل عدم اثر بخشی برنامه های آموزشی: منظرهای پژوهشی و تجربیات زیسته



سه رویکرد نسبت به اثر بخشی آموزشی:

- میزان تحقق اهداف آموزش
- تاثیر گذاری در تحقق اهداف کلان یا چشم اندازهای سازمانی
- انتقال یادگیری



انتقال یادگیری:

فرایند بکارگیری دانش ها ، مهارت ها ، و نگرش های آموخته شده در طی یک دوره آموزشی به محیط کار





داده ها و مراجع :

الف- تجربیات زیسته

ب- فرا تحلیل پژوهش ها





گزارش وزارت بازرگانی آمریکا:

• حداقل ۸۰ درصد آموخته ها در محیط کار آموخته می شوند.

3 Types of Experiences That Impact Executive Development



پژوهش معروف ۷۰:۲۰:۱۰:

• حداکثر ۱۰ درصد عملکرد افراد موفق را می توان به دوره های آموزشی نسبت داد.



علل اصلی این شرایط چیستند؟ مشکل نخست:

نادیده انگاری تفاوت های شناختی

راه حل پیشنهادی: پیاده سازی نظام شناسایی سبک های یادگیری کارکنان در
شناسنامه های آموزشی



مشکل دوم:

نادیده انگاری تفاوت های انگیزشی

- Goal – oriented
- Relationship – oriented
- Learning- oriented
- thrill – oriented



جاری سازی نظام شناسایی سبک های انگیزشی کارکنان

راه حل پیشنهادی:



یک راه حل تلفیقی

نام و نام خانوادگی :

شماره پرسنلی :

نمیرخ ویژگی های فردی یادگیرنده:

هیجان محور	یادگیری محور	رابطه محور	هدف محور	سبک یادگیری
			*	دیداری
				شنیداری
	*			خواندنی / نوشتنی
				جنبشی / حرکتی



مشکل سوم: شاخص های ارزشیابی (نفر / ساعت، نرخ واکنش، ...)



راه حل پیشنهادی: پیاده سازی نرخ انتقال یادگیری



مشکل چهارم: دانش خنثی / دانش مرده

راه حل پیشنهادی: پیاده سازی نظام باشگاه مدرسان / مربیان

تشکیل اجتماعات خبرگی (COP)،
جاری سازی نظام مدیریت دانش
جاری سازی آموزش های خرد



مشکل پنجم: جو سازمانی بازدارنده/نامید کننده/خنثی



راه حل: تدوین معاهده های یادگیری



کنفرانس ملی آموزش و توسعه سرمایه انسانی
توسعه سرمایه انسانی

هشتمین کنفرانس ملی آموزش و توسعه سرمایه انسانی

بعد زمانی			
بعد از آموزش	حین آموزش	قبل از آموزش	
			یادگیرندگان
			مدرس
			سرپرست
			نقش آفرینان



مسئله ششم: اثر بازگشت از فضاء (Return form space)



راه حل پیشنهادی: توانمند سازی یکپارچه



کنفرانس ملی آموزش و توسعه سرمایه انسانی
توسعه سرمایه انسانی

ششمین کنفرانس ملی آموزش و توسعه سرمایه انسانی

مشکل، منضم: اثر بیوگی یا یتیمی (widow/orphan effect)



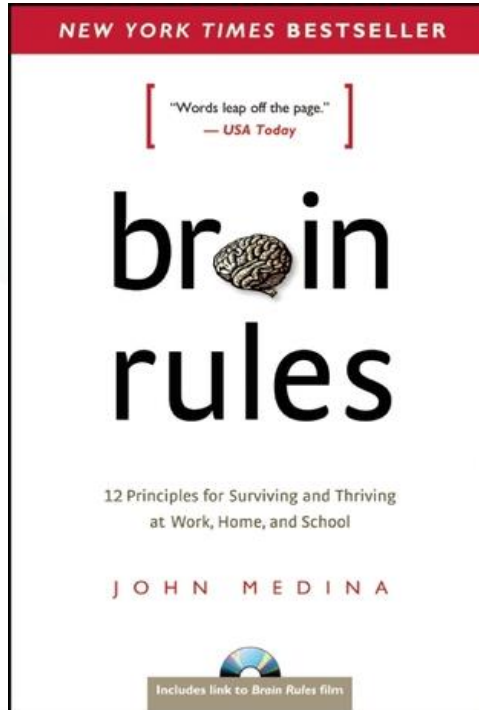
راه حل پیشنهادی: بهره گیری از کوچ های سازمانی



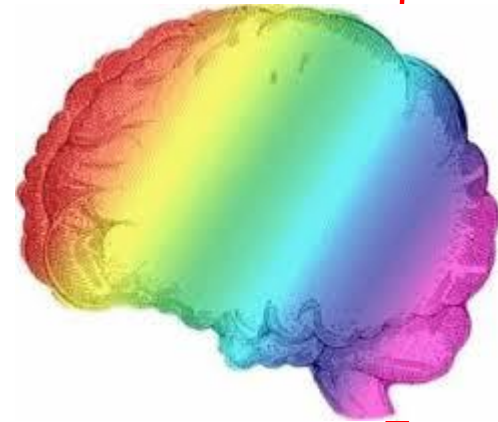
مسئله، مستم: آموزش های خطی / محتوایی در عصر دیجیتال



راه حل پیشنهادی: راه اندازی موک های سازمانی (SPOC)
راه اندازی شبکه های یادگیری فردی (PLN)



مشکل نهم: نادیده انگاری پژوهش های علوم شناختی



راه حل پیشنهادی: طراحی آموزشی بر مبنای یادگیری مغز پسند (brain-friendly learning)



کنفرانس ملی آموزش و توسعه سرمایه انسانی
توسعه سرمایه انسانی

هشتمین کنفرانس ملی آموزش و توسعه سرمایه انسانی

پیشنهادات نهایی:

تغییر پارادایم از آندراگوژی به هیوتاگوژی

تغییر رویکرد از آموزش (training) به بهبود عملکرد (HPI)

تغییر نگاه از مهارت افزایی (upskilling) به توانمندسازی (empowerment)



Theories

Behaviorism

Cognitivism

Constructivism

نگاهی کوتاه به موضع نظریه های روانشناسی یادگیری

- نظریه قوای ذهنی: پرورش ماهیچه های ذهنی
- نظریه رفتارگرایی: عناصر مشابه
- نظریه گشتالت: اصول قابل تعمیم
- نظریه شناخت موقعیتی: دانش بافت محور



کنفرانس ملی آموزش و توسعه سرمایه انسانی
توسعه سرمایه انسانی

هشتمین کنفرانس ملی آموزش و توسعه سرمایه انسانی

برقرار باشید

t.me/ssmovahed2

Instagram: SaeidSafaeiMovahhed

6th National Conference Of
Training & Human Capital Development

www.Istdconf.ir