



جلسه چهارم:

توسعه منابع انسانی (آموزش)

ارزیابی نیازهای آموزشی یک سازمان



انواع برنامه های آموزش کارکنان



ارزیابی یادگیری افراد



مدرس: محمدرضا شمشیرگر

چگونه یک فرد بی سواد را به مدیر تبدیل کنیم؟





تأثيرات آموزش:

افزایش بازدهی

کاهش میزان خطا

توانمندشدن افراد

رضایت شغلی

اهداف آموزش:

افزایش مهارت

افزایش دانش

تغییر رفتار

آموزش بزرگسالان

پیش فرض اطلاعات دارند

مبتنی بر نیاز یاد می گیرند

آن ها می دانند (در کنارشان بودن، نه رو به رویشان)

همراه کردن افراد (جلب مشارکت)

برای حل مشکلات حاضر چه فایده ای دارد؟ (بزرگسال) در مقابل آینده (کودک)

طراحی دوره آموزشی استاندارد

نیازسنجی آموزشی

انتخاب مناسب مخاطب

انتخاب مدرس مناسب

زمان مناسب

مکان مناسب

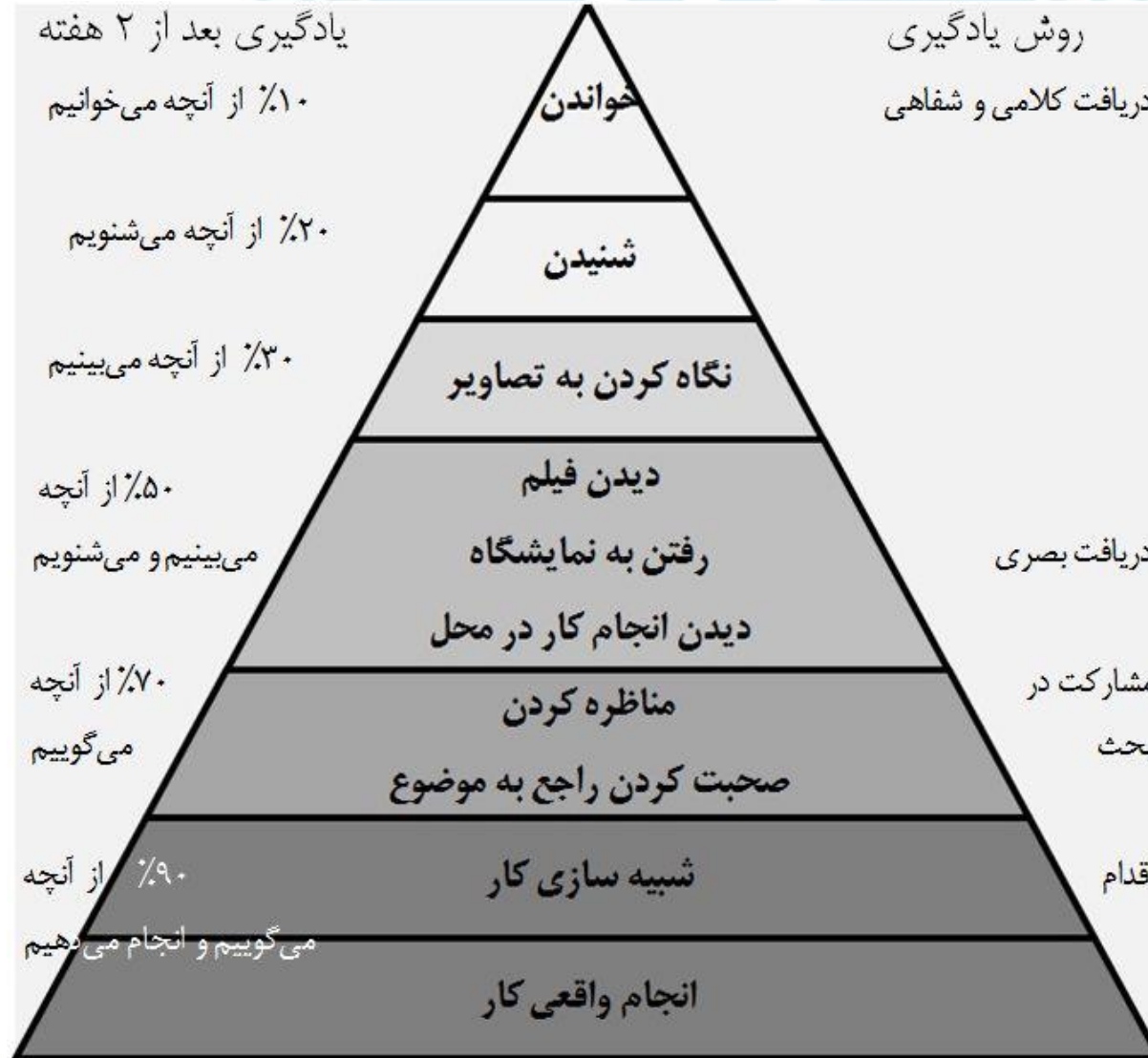
پیش آزمون

طراحی فعالیت مشارکتی

پروژه

آزمون پایانی

بازخورد



مهارت هایی که

* از اهمیت آنها کاسته خواهد شد *

- ♦ مهارت های دستی
- ♦ توانایی کلامی و حسابرسی
- ♦ مدیریت مالی و منابع مادی
- ♦ نصب و راه اندازی فناوری و تکنولوژی
- ♦ خواندن، نوشتن و گوش دادن فعال
- ♦ مدیریت پرسنل
- ♦ کنترل کیفی و آگاهی ایمنی
- ♦ مدیریت زمان و هماهنگی
- ♦ توانایی بصری و سخنرانی
- ♦ کنترل و نظارت در تکنولوژی

مهارت هایی که

* اهمیت زیادی خواهد یافت *

- ♦ تفکر تحلیلی و نوآوری
- ♦ یادگیری فعال و راهبردهای یادگیری
- ♦ خلاقیت، اصالت و ابتکار
- ♦ طراحی فناوری و برنامه نویسی
- ♦ تفکر انتقادی
- ♦ حل مسائل پیچیده
- ♦ رهبری و نفوذ اجتماعی
- ♦ هوش مصنوعی
- ♦ استدلال و حل مسئله
- ♦ تجزیه و تحلیل و ارزیابی سیستم

چشم انداز مهارتی در سال ۲۰۲۲



توسعه بینش به واسطه همراهی

استخدام افراد مناسب

از طریق غنی سازی شغلی و استقلال عمل

مشارکت در تصمیم گیری

تقویت هویت برند سازمان