



بررسی سبک های مختلف یادگیری در فرایند آموزش موسسات عالی

علی عبدی جمایران^{۱*}، مسعود فرازمند^۲، الهه حسینی^۳، الهام محمدی^۴

^۱دانشجوی دکتری کارآفرینی سازمانی و مدرس دانشگاه فنی حرفه ای، a.abdi6769@ut.ac.ir

^۲مدیر مجتمع بزرگ آموزشی رهیار تهران و دانش آموخته مدیریت آموزشی، mf1344256@gmail.com

^۳دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی از دانشگاه دولتی یزد، elahee.hosseini@gmail.com

^۴کارشناس ارشد کارآفرینی دانشگاه تهران، elham.mohammadi9069@gmail.com

چکیده:

یادگیری فرآیندی دانشی است که از طریق انتقال اطلاعات، تجارب ساخته می شود. این تعریف بر چند نکته کلیدی از فرآیند یادگیری تاکید دارد. سبک یادگیری، روش ترجیحی یا معمول فرد برای یادگیری است. سبک ها مانند توانایی ها تا حدود زیادی حاصل تعامل فرد با محیط و قابل توسعه و تحول اند. بنابراین، سبک ها ثابت نیستند بلکه سیال اند، به این معنی که سبک های متفاوت چه بسا در موقعیت های متفاوتی به کار گرفته می شوند. فردی که در یک موقعیت به سبک خاصی عمل می کند ممکن است در موقعیتی دیگر به سبک دیگری عمل کند. در این مقاله سعی گردیده است سبک های مختلف یادگیری با رجوع به نوشته های اندیشمندان و صاحب نظران این حوزه به روش کتابخانه ای تجمیع گردیده و راه حل جدیدی ارائه گردد. کلمات کلیدی: یادگیری، فرایند یادگیری، سبک یادگیری، موسسات، آموزش

مقدمه:

امروزه دیگر سازمان های بزرگ و پیچیده ای که دهه های قبل به وجود آمده بودند، کارساز نیستند و حکم دایناسورهایی را دارند که توان تطبیق خود با محیط را نداشتند و محکوم به فنا شدند. سازمان های بزرگ با ساختارهای سنتی توان و انعطاف لازم جهت همسویی

با تغییرات محیط پیرامونی بویژه با توجه به مسایل جهانی شدن را ندارند و برای بقای خود ناچارند یا تغییر ساختار دهند یا خود را به ابزارهایی مجهز کنند تا توان مقابله با تغییرات جهانی را به دست آورند (Skerlevaj et al, 2007). یکی از مهمترین این ابزارها، ایجاد سازمان یادگیرنده و نهادینه کردن یادگیری سازمانی است.

ادبیات نظری:

کارآفرینی در درون شهرها (۱۹۶۹):

نرخ شکست کسب و کارهای کوچک در آمریکا بسیار بالاست. برای اطمینان از موفقیت این کارآفرینی ها لازم است برنامه های آموزشی تدوین شود. این برنامه ها بایستی شامل ۵ عامل مهم باشند که عبارتند از: (۱) سرمایه؛ (۲) مهارت فنی؛ (۳) مشوق ها و محرک ها؛ (۴) ارتباطات و حمایت از انجمن ها؛ (۵) بازارها. و چالش اساسی در برابر این برنامه ها عبارتند از کنترل شدید توسط انجمن ها.

مدل مفهومی برنامه توسعه سازمانی در این پژوهش دارای ۷ مرحله است. که عبارتند از پیشاهنگی، ورود، شناسایی، برنامه ریزی، اقدام کردن، ارزیابی کردن، و پایان. دو حلقه اول مربوط به بازخورد اطلاعاتی از مرحله برنامه ریزی به مرحله ورود است. و بازخورد اطلاعاتی از مرحله مرحله ارزیابی به برنامه ریزی که در