

الگوی انتقال یادگیری هالتون: (TRANSFER OF LEARNING)

یکی از شاخص های اثربخشی آموزشی در هر سازمان، انتقال مطالب آموخته شده به محیط کار است. یادگیری در بزرگسالی زمانی روی خواهد داد که افراد نیاز به دانستن را احساس کنند و همچنین زمانی یاد خواهند گرفت که نسبت به موضوع علاقه و توجه نشان دهند و با احساس بی کفایتی و عدم شایستگی رو به رو شوند و تشخیص دهند که تا پیش از کسب سطح اساسی شایستگی، همواره اشتباهات بسیاری را انجام خواهند داد. در یک مقیاس وسیع، انتقال در آموزش توجه بسیاری از محققان آموزش و کارگزاران توسعه منابع انسانی را به خود جلب کرده است، خصوصاً اینکه چگونه ممکن است بهبود یابد.

انتقال آموزش سطحی است که آموزش را با عملکرد فردی مرتبط می کند، عملکرد فردی در برگشت می تواند منجر به بهبود عملکرد سازمانی و در نهایت به رشد گردد. انتقال آموزش درجه ای است که کارآموز، دانش، مهارت ها و نگرش های کسب کرده از آموزش را در حرفه اش بکار می برد. همچنین انتقال آموزش به عنوان پایداری این دانش، مهارت ها و نگرش ها در یک دوره زمانی معین تعریف شده است.

انتقال آموزش شامل تعدادی عناصر عمومی است. این عناصر عمومی؛ افراد^۱، نتایج^۲، کاربرد^۳ و زمینه^۴ هستند. افراد درگیر در انتقال ممکن است شامل یادگیرندگان، مربیان، همکاران و زیردستان باشد. نتایج انتقال آموزش شامل نتایج شناختی، مهارتی و عاطفی می باشند، کاربرد اشاره دارد به درجه ای که کارآموزان قادرند مهارت های یاد گرفته را در حرفه شان بکار ببرند یا عمومیت دهند. و سرانجام زمینه شامل محیط های کاری است، مانند منابع در دسترس.

- ۱ Individual
- ۲ Results
- ۳ Applied
- ۴ Context



❖ ویژگی های فردی^۵

به استثنای انگیزه در مورد تاثیر ویژگی های فردی بر یادگیری و عملکرد انتقال توافق وجود دارد. ویژگی های فردی تنوعی از ویژگی های کارآموزان مانند دانش قبلی، توانایی کلی، سطح مهارت، سطح انگیزه و دریافت از منابع یادگیری را شامل می شود.

❖ ویژگی های آموزشی^۶

بررسی ویژگی های آموزشی یک مرحله پیشرفته تر از ویژگی های فردی است. این بیانگر آن است که محققان بطرف اثربخشی بوسیله تکنیک های آموزشی خاص و اصول یادگیری حرکت می کنند. تحقیقات وسیعی روی طراحی آموزش به عنوان ویژگی آموزش انجام شده است. آموزش و انتقال آموزش، اگر آموزش و مجموعه یا موقعیتی که آموزش به آن انتقال داده می شود مشابه باشند بهبود می یابد. به عبارت دیگر درجه شباهت بین آموزش و موقعیت انتقال، میزان انتقال را تعیین می نماید.

❖ ویژگی های سازمانی^۷

تحقیقات مربوط به تاثیر ویژگی های سازمانی بر انتقال بطور فزاینده ای روی فاکتورهای چون حمایت سازمانی، ارزش آموزش برای سازمان، حمایت مدیریت، حمایت سرپرست، حمایت همکاران و فرصت استفاده از آموزش تمرکز کرده است. فاکتورهایی که تجربه نشان داده روی نتایج انتقال اثر دارند به طور مختصر شامل موارد زیر می باشند:

جدول: شاخص های فاکتور محیط در الگوی انتقالی

تعریف	شاخص
میزانی که همکاران استفاده از یادگیری را در کار حمایت و تقویت می نمایند.	حمایت همکاران
وسعتی که مدیران و سرپرستان استفاده از یادگیری را در کار تقویت و حمایت می نمایند.	حمایت سرپرستان
میزانی که کاربرد آموزش در کار منجر به نتایج مثبت برای کارآموز می گردد.	نتایج فردی مثبت

^۵ Individual characteristics

^۶ Training characteristics

^۷ Organizational characteristics

نتایج فردی منفی	میزانی که افراد اعتقاد دارند عدم کاربرد مهارت‌ها و دانش کسب شده در دوره آموزشی می‌تواند منجر به نتایج منفی گردد.
مجوز سرپرست	میزان پاسخ‌های منفی دریافت شده افراد از مدیر و سرپرست هنگام استفاده از مهارت‌ها و دانش کسب شده از دوره آموزشی.
فرصت استفاده	میزانی که کارآموزان مجهز شده اند یا بدست آورده اند امکانات و ابزارهایی را که آنها را قادر به استفاده از آموزش در کار می‌نماید.
انتظار عملکرد تلاش انتقال	انتظار داشتن که تلاش صورت گرفته برای انتقال یادگیری می‌تواند منجر به تغییر در عملکرد کاریشان گردد.
انتظار نتایج عملکرد	انتظار داشتن که تغییر در عملکرد کاری می‌تواند منجر به نتایج مفید گردد.
آزادی	هنجارهای گروهی رایج که براساس آن کارآموزان پی به مقاومت و مخالفت در استفاده از مهارت‌ها و دانش کسب شده برده اند.

جدول: شاخص های فاکتور ویژگی مشارکت کنندگان در دوره براساس الگوی انتقالی

تعریف	شاخص
میزان آمادگی کارآموزان برای ورود و مشارکت در آموزش.	آمادگی یادگیرنده
تمایل کارآموزان به استفاده از دانش و مهارت های کسب شده از دوره آموزشی در کار.	انگیزه انتقال
میزانی که افراد زمان و انرژی برای انتقال آموزش دارند.	استعداد فردی برای انتقال
اعتقاد کلی کارآموزان به اینکه آنها قادرند عملکرد کاریشان را هر وقت که بخواهند تغییر دهند.	خود کار آمدی عملکرد

جدول: شاخص های فاکتور طراحی دوره آموزشی بر اساس الگوی انتقالی

شاخص	تعریف
اعتبار محتوا	میزانی که کارآموز قضاوت می کند محتوای آموزشی به درستی نیازهای شغلی وی را انعکاس می دهد.
طرح انتقال	درجه ای که الف (آموزش برای دادن توانایی انتقال یادگیری در حرفه کارآموز طراحی شده و اجرا شده ، ب) آموزش تعلیم داده شده با نیاز های کار هماهنگ باشد.
باز خورد	شاخص های رسمی و غیر رسمی در مورد عملکرد کاری افراد.