

# انواع روش های آموزش کارکنان + مزایا و معایب آنها

با توجه به گوناگونی فعالیت های سازمانی و حرفه ای در جوامع با تنوع روش های آموزش کارکنان مواجه هستیم. بهترین روش آموزشی برای یک مجموعه ممکن است برای مجموعه دیگر تأثیرگذاری چندانی نداشته باشد. به همین خاطر نیازسنجی و برنامه ریزی برای آموزش امری مهم شمرده می شود. ممکن است سازمانی برای ارتقای سطح علمی و مهارتی کارکنان خود در شیوه های نامتناسب با نیاز آموزشی، سرمایه گذاری کند.

تمامی آموزش هایی که برای کارکنان در نظر گرفته می شوند به مهارت های حرفه ای مرتبط نیستند. در موارد زیادی آموزش های توسعه فردی به کارکنان کمک می کنند تا علاوه بر شناخت بیشتر از خود، راه های یادگیری و پیشرفت شغلی را کشف کنند و همچنین در بهبود روابط بین فردی و ارتقای فرهنگ سازمانی گام های مؤثری بردارند.

«با متنوع تر شدن روش های آموزش کارکنان، استفاده از [نرم افزار آموزش](#) به سازمان ها کمک می کند همه این روش ها را به صورت یکپارچه، قابل اندازه گیری و هدفمند مدیریت کنند.»

کلیک کنید

برای دریافت دمو

## آموزش گروهی و فردی، پیوسته و مقطعی

علاوه بر شیوه‌های آموزشی که در ادامه توضیح داده می‌شود، می‌توان روش‌های آموزش کارکنان را به دو دسته گروهی و فردی و آموزش پیوسته و مقطعی نیز تقسیم‌بندی کرد.



## آموزش گروهی

در شرایطی لازم است که یادگیری دانش، مهارت یا اطلاعات جدید برای تمامی کارکنان یک بخش یا گروهی از کارکنان ضروری باشد یا مهارت و دانشی که در انتهای دوره آموزشی به دست می‌آید تنها از طریق مشارکت گروهی و تعاملات چندگانه قابل دسترسی باشد.

## آموزش فردی

معمولاً این آموزش‌ها برای افراد تازه‌وارد یا متخصص در نظر گرفته می‌شود. تازه‌واردان با آموزش فردی سعی می‌کنند تا سطح مهارتی خود را به دیگر کارکنان برسانند. نیروهای متخصص نیز آموزش‌های دوره‌ای یا پیوسته‌ای را برای ارتقای توانایی‌ها و سطح دانش خود نیاز دارند.

## آموزش پیوسته

در سازمان‌هایی که کارکنان باید همیشه همگام با دانش روز باشند و از آخرین تکنولوژی‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای در امور کاری و روزمره خود استفاده کنند، آموزش پیوسته در جریان است. همچنین سازمان‌هایی که برنامه بلندمدتی برای رشد و توسعه سازمانی و فردی کارکنان خود در نظر گرفته‌اند و سعی در ایجاد فرهنگ پویا در سطح سازمان را دارند اقدام به برقراری آموزش پیوسته در زمینه‌های مختلف می‌کنند.

## آموزش مقطعی

دوره‌های تکمیلی آموزشی و مهارتی یا بازآموزی و یادآوری که در مقاطع مختلف زمانی برگزار می‌شوند، از این دسته آموزش‌ها هستند. بیشتر روش‌های آموزشی کارکنان به صورت مقطعی و بسته به نیاز سازمان و کارکنان برگزار می‌شوند.

## آموزش درون‌سازمانی و برون‌سازمانی

تمامی روش‌های آموزش کارکنان از نظر مکانی می‌توانند به دو صورت باشند.

### آموزش درون‌سازمانی

با استفاده از امکانات و افراد داخل سازمان و یا به خدمت گرفتن افراد و امکاناتی خارج از سازمان اما در مکان سازمان برگزار می‌شوند. معمولاً اصطلاح آموزش درون‌سازمانی در مواردی به کار می‌رود که آموزگار دوره از کارکنان ماهر و ارشد همان سازمان باشند.

### آموزش برون‌سازمانی

تمهیداتی را در نظر می‌گیرد که کارکنان در محیطی خارج از سازمان توسط افراد سازمان یا افرادی دیگر، آموزش‌های لازم را دریافت کنند. معمولاً آموزش بیرون از سازمان به مواردی گفته می‌شود که محل برگزاری دوره و کلاس آموزشی خارج از سازمان باشد.

## انواع روش های آموزش کارکنان

آموزش به کارکنان نیز بر اساس اصول کلی آموزش انجام می شود و تمامی روش های آموزش به کارکنان منطبق بر روش های اصلی آموزشی است. آموزش های تئوری و عملی نیاز به صرف زمان و انرژی و برپایی آموزش کلاسی و کارگاهی دارند. بر مبنای نیاز سازمان، نیاز کارکنان و ماهیت آموزش موردنظر، روش آموزشی انتخاب می شود.



### 1. آموزش کلاسی

کلاس آموزش یک راه سنتی و همچنان ارزشمند و مؤثر از بین روش های آموزش کارکنان یک سازمان و کسب و کار است. آموزش با ساختار کلاس درس شامل یک

آموزگار و تجهیزات کمک آموزشی مثل ابزاری برای نمایش متن‌ها و تصاویر است. این نوع آموزش معایب و مزایایی دارد که پیش از برگزاری در سطح سازمان باید از آنها مطلع شد و آگاهانه به انتخاب آن مبادرت ورزید.

## مزایا

- **تعامل مستقیم:** دانش‌پذیران تعامل مستقیم با آموزگار دارند و در صورت بروز هر گونه ابهامی به راحتی می‌توانند آن را رفع و فرایند یادگیری را تکمیل کنند.
- **دسترسی به منابع آموزش:** همراه با برگزاری کلاس منابع آموزشی مناسب در اختیار افراد قرار می‌گیرد تا از طریق مطالعه یا هر نوع یادگیری دیگر به مهارت مورد نیاز دست یابند.

## معایب

- **زمان و مکان محدود:** تقریباً تمام آموزش در زمان برگزاری کلاس انجام می‌شود و محدودیت‌هایی را ایجاد می‌کند.
- **عدم هماهنگی در سرعت یادگیری:** برخی از کارکنان ممکن است استعداد یا زمینه قبلی در یادگیری داشته باشند و برای برخی دیگر مباحث مطرح شده کاملاً تازه و ناشناخته باشد.
- **محدودیت روش‌های آموزشی:** معمولاً در شیوه سنتی از روش‌های متنوع و خلاقانه‌ای استفاده نمی‌شود.

## 2. آموزش تعاملی و کارگاهی

در آموزش تعاملی، کارکنان به صورت پویا درگیر مسائل آموزشی می‌شوند و همیشه برای یادگیری و اطلاعات تازه اشتیاق خواهند داشت. در این دسته از روش‌های آموزشی کارکنان بحث‌های آزاد گروهی ترتیب داده می‌شود. با این روش کارکنان متخصصی که مهارت بیشتری دارند، دانش خود را به دیگر افراد منتقل می‌کنند. در بحث‌ها ارتباط و تعامل مناسب بین استاد (کارکنان ماهر) و شاگرد (کارکنان مبتدی) برقرار می‌شود. این روش یکی از مؤثرترین روش‌های آموزش کارکنان است.

معمولاً در این بحث‌ها ایده‌پردازی و خلاقیت نیز نقش دارد. در آموزش تعاملی شیوه اجرایی و توضیحی برای رفع ابهامات به کار می‌رود. ممکن است در این تعامل‌ها از گونه‌های مختلف آزمون، مطالعه موردی، کارت‌های سؤال، جلسات پرسش و پاسخ یا بازی‌های خاصی نیز استفاده شود.

استفاده از تکنیک‌های مختلف به جذابیت آموزش می‌افزاید و مهارت‌های گروهی و کار تیمی را نیز بین افراد گسترش می‌دهد. وجود افرادی که کارکنان را تشویق و جلسات بحث را به سمت‌وسوی درست هدایت کنند، در این آموزش‌ها ضروری است. این افراد باید به خوبی بر جلسات نظارت کنند و مدیریت کلی آموزش را نیز بر عهده داشته باشند. ضرورتی ندارد که ناظران جلسه الزاماً آموزگاران جلسه باشند.

## مزایا

- **افزایش مشارکت و انگیزه:** آموزش تعاملی به افراد امکان اظهارنظر و مشارکت می‌دهد.
- **یادگیری مفهومی و عمیق:** با امکان بحث و بررسی تعاملی مفاهیم به شکل کامل‌تر و عمیق‌تری به افراد منتقل می‌شوند.
- **توسعه مهارت فردی و اجتماعی:** در شیوه تعاملی، کارکنان نحوه تبادل نظر سازنده و انتقال تجارب به یکدیگر را نیز تمرین می‌کنند.

## معایب

- **زمان بر بودن:** این روش به اختصاص وقت زیادی نیاز دارد. هم برگزارکنندگان دوره آموزشی باید برای طراحی مباحث بیشتر وقت و انرژی صرف کنند و هم جلسات آموزش بسیار پرهیجان خواهد بود و کنترل و هدایت بحث نیاز به صرف وقت زیادی دارد.
- **چالش برانگیزی:** ممکن است در زمان بحث و گفتگو هر گونه چالش مفهومی و رفتاری به وجود آید که نظارت بر آموزش را سخت کند.



### 3. منتورینگ

در این شیوه از روش های آموزش کارکنان، یکی از کارمندان ارشد که تخصص و تجربه بالایی دارد آموزگار خواهد شد و تمامی آموزش های فنی و حرفه ای را به کارکنان دیگر بخش منتقل می کند. مراحل و شیوه آموزش به اختیار آموزگار است و ممکن است برای ارزیابی میزان تسلط کارکنان در زمان آموزش به آنان اموری را واگذار کند که به عنوان تکلیف یا پروژه انجام دهند.

در برخی از سازمان ها با پیاده سازی این روش، فرهنگ یادگیری مستمر و رشد حرفه ای را پرورش می دهند. به این ترتیب که هر کدام از کارکنان که در مهارت خاصی توانایی

بیشتری دارند راهنمای بقیه کارکنان خواهند بود. ممکن است در یک زمینه حرفه‌ای چندین منتور در هر تخصصی وجود داشته باشد. آموزش به صورت پیوسته و در جلسات کوتاه هفتگی یا روزانه پیگیری می‌شود.

## مزایا

- **انتقال تجربه و دانش:** انتقال دانش و تجربه منتور و راهنما به کارکنان دیگر باعث کاهش اشتباهات و افزایش کارایی سازمان می‌شود.
- **افزایش اعتماد به نفس:** با حمایت و راهنمایی منتورها اعتماد به نفس کارکنان افزایش می‌یابد و با انگیزه بیشتری به انجام امور می‌پردازند.

## معایب

- **ایجاد وابستگی بیش از اندازه:** ممکن است کارکنان برای اخذ تأیید برای تصمیم‌گیری‌ها به منتورها وابسته شوند.
- **عدم تطابق و هماهنگی:** اختلاف سلیقه و عدم هماهنگی سبک‌های کاری، شخصیت و انتظارات افراد ممکن است این فرایند را دچار ایراد کند.

## 4. دوره کارآموزی

برخی از مسئولیت‌های شغلی که نیاز به مهارت بالایی دارند نیازمند آموزش‌های حرفه‌ای کوتاه‌مدت یا بلندمدت هستند. این دوره‌های کارآموزی ممکن است شبیه کلاس درس

باشد و یا خارج و داخل سازمان برگزار شود تا کارکنان آموزش‌های تئوری و عملی کافی را دریافت کنند و پروژه‌هایی را نیز به کمک یکدیگر یا آموزگار و یا به تنهایی انجام دهند. کارآموزی یکی از روش‌های آموزش کارکنان است که بیشتر برای افراد تازه‌وارد به سازمان کارایی دارد.

## مزایا

- **کسب تجربه عملی:** تمام آموزش‌ها در محیط و شرایط واقعی کار انجام می‌شود و کارآموز به خوبی با نحوه حل مشکلات و چالش‌ها آشنا می‌شود.
- **توسعه مهارت‌های حرفه‌ای:** هم‌زمان با آموزش عملی، مهارت‌های نرمی چون مدیریت زمان، برقراری ارتباط، کار تیمی و قدرت حل مسئله در کارآموزان تقویت می‌شود.

## معایب

- **محدودیت وظایف و مسئولیت‌ها:** در حالی که دسترسی کارآموزان به اطلاعات و دامنه عملکردی آنها محدود شود ممکن است خسته‌کننده و تکراری هم باشد.
- **نیاز به زمان و منابع:** آموزش به کارآموزان نیاز به صرف وقت و انرژی و حوصله از سوی کارکنان دیگر دارد که این ممکن است روند انجام امور معمول را تا حدی کاهش دهد.



## 5. آموزش اینترنتی

از متداولترین روش های آموزش کارکنان برگزاری دوره های آنلاین و آفلاین آموزشی است. این روش با استقبال بسیار زیادی روبه رو شده است. از مزیت های اصلی این آموزش سهولت دسترسی به منابع آموزشی است. دوره ها به صورت غیرحضوری و اینترنتی هستند. این آموزش خود به دو گونه تقسیم می شود؛ آنلاین و آفلاین.

آموزش آنلاین به این صورت است که کارکنان باید رأس ساعت مشخصی در یک پلتفرم آموزشی به صورت آنلاین حضور داشته باشند و آموزگار دوره نیز برای ارائه آموزش حاضر است.

آموزش آفلاین به این صورت است که آموزش‌ها در فرمت‌های مختلف در اختیار کارکنان قرار می‌گیرد و هر زمانی که تمایل داشته باشند می‌توانند از آنها استفاده کنند.

نرم افزار آموزش دیدگاه به سازمان‌ها کمک می‌کند تا در مسیر آموزش کارکنان خود راحت‌تر و مطمئن‌تر قدم بردارند.

## مزایا

- **دسترسی آسان و گسترده:** انواع دوره‌های آموزشی در سطوح مختلف در بستر اینترنت قابل دسترسی است.
- **انعطاف‌پذیری زمانی و مکانی:** امکان دسترسی در هر زمان و مکان یکی از بهترین مزایای آموزش اینترنتی است.
- **تنوع منابع آموزشی:** آموزش‌های اینترنتی به شکل‌های مختلف متنی، حضوری، کلاسی، انفرادی، ویدئویی و تصویری و ... وجود دارند.
- **هزینه کمتر:** معمولاً دوره‌های آموزشی اینترنتی برای برگزارکنندگان و شرکت‌کنندگان با هزینه کمتری نسبت به انواع روش‌های آموزش کارکنان قابل اجرا هستند.
- **پیشرفت متناسب با سرعت یادگیری افراد:** دانش‌پذیران هر کدام می‌توانند متناسب با میزان یادگیری خود در این دوره‌ها شرکت کنند و با هر سرعت که برای آنها مقدور است آموزش را به اتمام برسانند.

## معایب

- **کاهش سطح تعامل:** به غیر از کلاس‌های آنلاین حضوری در دیگر موارد آموزشی تعامل خاصی بین دانش‌پذیران وجود نخواهد داشت.
- **نیاز به انگیزه برای ادامه آموزش:** در برخی موارد که دوره‌ها دارای محتوای سنگین و پیچیده باشند یا افراد علاقه‌ای به ادامه نداشته باشند ممکن است آموزش ناتمام بماند.
- **مشکلات فنی و زیرساختی در دسترسی به آموزش‌ها:** ضعف بودن مهارت فناوری ارتباطات، اینترنت ضعیف و برقراری اتصال همراه با اختلال یکی از مشکلات عمده برای آموزش اینترنتی است.
- **عدم ارزیابی و نظارت کافی:** در این دوره‌ها معمولاً آموزگار، منتور یا مربی در دسترس نیست تا برای ارزیابی و نظارت بر کیفیت یادگیری اقدامی داشته باشد.



## 6. آموزش ترکیبی

آموزش ترکیبی یکی از بهترین روش های آموزش کارکنان است که بسته به نیاز سازمانی و توانایی یادگیری و نوع مهارت و دانشی که باید استفاده شود امکان استفاده از تمامی روش های آموزش کارکنان وجود دارد. مثلاً در یک مرحله آموزش های حضوری و در مرحله دیگر آموزش های غیرحضوری در اختیار کارکنان خواهد بود. تمامی مراحل آموزشی با آموزش اینترنتی هم قابل انجام هستند و امکان برگزاری دوره یا کلاس آموزشی در سازمان یا خارج از آن نیز وجود دارد. در این روش از مزایای هر کدام از روش های دیگر استفاده می شود تا از معایب آنها کاسته شود.

## 7. خودآموزی

یک روش مؤثر در کشف استعدادهای کارکنان، تشویق آنها به استفاده از روش خودآموزی یا یادگیری خودمحور است. برخی سازمان‌ها منابع آموزشی را در اختیار کارکنان قرار می‌دهند و در موارد دیگر افراد شخصاً برای یافتن منابع تلاش می‌کنند. شیوه‌های تشویقی نیز برای ایجاد انگیزه بیشتر در کارکنان در نظر گرفته می‌شود: مواردی نظیر پاداش یا ترفیع شغلی.

### مزایا

- **انعطاف‌پذیری زمانی و مکانی:** این روش مناسب افرادی با انگیزه است که از هر فرصت ممکن برای یادگیری استفاده می‌کنند.
- **توسعه مهارت فردی و مدیریتی:** افراد برای تنظیم وقت و انرژی خود جهت یادگیری بیشتر تمرین می‌کنند تا مدیریت بهتری برای امور جاری خود داشته باشند.

### معایب

- **مشکل درک مفاهیم پیچیده:** یکی از مشکل‌ترین روش‌های آموزش کارکنان است چون افراد برای یادگیری مفاهیم پیچیده دچار مشکل می‌شوند و برای یافتن راه‌حل یا راهنمایی باید انرژی و زمان زیادی صرف کنند.
- **نیاز به انگیزه بالا:** افراد خودآموز برای یافتن منابع آموزشی، گذراندن دوره‌های

آموزی، برطرف کردن اشکالات و ارزیابی خود نیاز به میزان بالایی از انگیزه دارند چون هر کدام از این مراحل نیازمند بررسی و صرف انرژی از سوی افراد است و راهنما و برنامه‌ریزی سازمانی وجود ندارد.

## 8. شبیه‌سازی

این روش برای آموزش‌های بسیار حساس و مشاغلی به کار می‌رود که حضور در شرایط واقعی خطرناک یا غیرقابل انجام است. خلبانی، پزشکی، پلیس، آتش‌نشانی و بسیاری از مشاغل دیگر وجود دارند که در آنها با استفاده از شرایط شبیه‌سازی شده به آموزش افراد پرداخته می‌شود.

### مزایا

- **کاهش خطرات:** در روش‌های شبیه‌سازی شده نگرانی برای خطرات احتمالی و عواقب تمرین‌ها و آموزش‌ها وجود ندارد.
- **تکرارپذیری و بازخورد فوری:** در شرایط واقعی شاید امکان تکرار یک آزمایش یا جبران خسارت ناشی از خطا وجود نداشته باشد.

### معایب

- **هزینه بالا:** شبیه‌سازی شرایط معمولاً با هزینه بالا انجام می‌شود.
- **محدودیت در شبیه‌سازی:** در موارد بسیار حساس امکان شبیه‌سازی تمام جزئیات

و پیچیدگی موقعیت‌های مختلف وجود ندارد.



## 9. گیمیفیکیشن

این آموزش شامل ترکیب عناصر بازی در فرایندهای آموزشی است. به این ترتیب آموزش به شکلی جذاب و لذت‌بخش ارائه می‌شود. برنامه‌ها به صورت بازی‌های تعاملی و رقابتی بین افراد تنظیم می‌شوند و در حین این رقابت‌ها مهارت‌های لازم آموزشی به شکل بازی آموخته و سنجیده می‌شوند. گیمیفیکیشن به شکل و مفهوم امروزی یکی از روش‌های آموزش کارکنان است که در عرصه آموزش سازمانی نوظهور به شمار می‌رود. در حالی که در گذشته از شیوه‌های ساده‌تر آن استفاده می‌شد. پیشرفت تکنولوژی و هوش مصنوعی تسهیل و توسعه این روش آموزشی نقش بسیار زیادی داشته

است.

## مزایا

- **افزایش انگیزه و تعامل:** استفاده از عناصر بازی علاوه بر جذابیت و یادگیری توأمان موجب افزایش انگیزه و تعامل بیشتر افراد می‌شود.
- **تقویت همکاری و کار گروهی:** بسیاری آموزش‌ها بر اساس همکاری و کار گروهی در گیمیفیکیشن انجام می‌شوند که در موارد تیمی منجر به تعامل در موارد گروهی و توسعه مهارت حل مسئله در موارد انفرادی می‌شود.

## معایب

- **نیاز به هزینه و صرف انرژی بالا:** برنامه‌ریزی این شیوه آموزشی نیازمند صرف زمان و انرژی و طراحی بازی‌هاست که نسبت به دیگر روش‌های آموزش کارکنان با پیچیدگی بیشتری مواجه است.
- **نیاز به زیرساخت‌های فناوری:** اجرای گیمیفیکیشن نیاز به زیرساخت‌های فناوری و تجهیزات دیجیتالی دارد که ممکن است تمام سازمان‌ها قادر به تأمین آنها نباشند.

## سخن پایانی

یکی از اصول پیشرفت و توسعه سازمانی در نظر داشتن سطح مهارت کارکنان آنهاست. در بیشتر موارد یکی از روش‌های آموزش کارکنان هزینه بسیار کمتری نسبت به تعدیل نیروهای قبلی و استخدام نیروی جدید با مهارت کافی دارد. از سویی آموزش

کارکنان بسیار پسندیده‌تر از روش‌های تدافعی و غیرمنطقی است.

با گذر زمان و پیشرفت تکنولوژی راه‌های بسیار مؤثر و بهینه‌ای جهت آموزش نیروهای تازه‌نفس و کارکنان قبلی سازمان مهیا شده است که انتخاب راهکار مناسب در بهبود شرایط تأثیر به‌سزایی دارد.

از متداول‌ترین روش‌های آموزش کارکنان استفاده از منابع اینترنتی برای کارکنان جوان و آموزش‌های حضوری برای کارکنان قدیمی سازمان است. هر روش مزایا و معایبی نیز دارد اما در نهایت آورده‌ای که آموزش مداوم و به‌موقع برای هر سازمانی دارد بیش از هزینه و مشکلات آن شیوه آموزشی خواهد بود.