



Knowledge For Development
Partnership



Knowledge Management Austria



دانشگاه خاتم
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

هشتمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانشی (KM4D)

با رویکرد هوشمندسازی دانشی



جایزه مدیریت دانشی



انجمن مدیریت ایران

(دانشگاه خاتم، تهران – ۱۶ مهر ماه ۱۴۰۴)

عنوان ارائه

آموزش و توانمندسازی دانشگران در عصر دیجیتال

ارائه کننده

دکتر مریم اخوان خرازیان

عضو هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



Knowledge For Development
Partnership



Knowledge Management Austria



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
دانشگاه خاتم

هشتمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانشی (KM4D)

با رویکرد هوشمندسازی دانشی



جایزه مدیریت دانشی



(دانشگاه خاتم، تهران – ۱۶ مهرماه ۱۴۰۴)

چالش‌های عصر دیجیتال:

تحول دیجیتال سازمان‌ها با سرعت بی‌سابقه

85% مشاغل سال ۲۰۳۰ هنوز ایجاد نشده‌اند (Dell & Institute for the Future)

نیمی از مهارت‌های فعلی کارکنان تا ۲۰۳۰ منسوخ می‌شوند (WEF, 2023)

شکاف دیجیتالی بین نیازهای سازمانی و توانایی‌های کارکنان

World Economic Forum (2025):

50% از مهارت‌های فعلی تا ۲۰۲۷ منسوخ می‌شوند.

نقش “دانشگران” در صنایع فناوری محور تا ۲۰۳۰، ۲ برابر نقش کارکنان عملیاتی خواهد بود.

گزارش: McKinsey & Company (2024)

شرکت‌هایی که از AI برای آموزش و توانمندسازی دانشگران استفاده کرده‌اند، بهره‌وری آن‌ها ۲۰ تا ۳۰ درصد افزایش یافته است.

یادگیری شخصی‌سازی شده (AI-driven Personalized Learning) نرخ رضایت کارکنان را تا ۳۵٪ بالا برده است.

در سال ۲۰۲۳، شرکت Siemens تصمیم گرفت فرآیندهای آموزش مهندسان و کارشناسان خود را به طور کامل دیجیتال کند. آنها یک آکادمی مجازی (VR-based Digital Academy) راه اندازی کردند که شبیه سازی های سه بعدی از تجهیزات و سناریوهای کاری واقعی را ارائه می داد.

در کمتر از شش ماه، زمان لازم برای آموزش نیروها ۴۰٪ کاهش یافت و نرخ حفظ دانش (Knowledge Retention Rate) حدود ۲۳٪ افزایش پیدا کرد (MIT Sloan Management Review, 2024).

پیام مهم: فناوری دیجیتال، یادگیری دانشگران را سریع تر، ماندگارتر و هیجان انگیزتر می کند.

چند نفر از کارکنان امروز واقعاً از ابزارهای دیجیتال استفاده مؤثر می‌کنن؟»

- یک مثال واقعی کوتاه: «خانم احمدی توی اداره‌مون تا پارسال حتی ایمیل نداشت، الان با یادگیری Excel تونسته کارهای کل واحد رو اتومات کنه!
- مصاحبه استخدامی با پرامپت نویسی برای هوش مصنوعی
- یک آمار جالب: «طبق گزارش مکنزی، سازمان‌هایی که کارکنانشون رو دیجیتالی توانمند می‌کنن، تا ۴۰٪ بهره‌وری بالاتری دارن.»

در یک اداره، کارمندان با نرم افزار جدیدی مثل Excel پیشرفته یا سیستم اتوماسیون اداری مشکل دارند.

مدیر برای توانمندسازی آنها

یک گروه واتساپی یا کانال تلگرام آموزشی درست می کند

هر هفته ویدیوهای کوتاه آموزشی می فرستد

به کسانی که دوره را کامل می کنند، گواهی و امتیاز می دهد

• نتیجه:  **کارکنان مهارت جدید یاد می گیرند، احساس رشد می کنند و با اعتماد به نفس بیشتری کار می کنند.**

استفاده از پلتفرم های آنلاین برای ایده پردازی

در یک شرکت تولیدی، مدیر یک فرم آنلاین (مثلاً در Google Forms یا Trello) ایجاد می کند و از کارکنان می خواهد ایده های خود را برای بهبود کار ثبت کنند.

هر ماه بهترین ایده انتخاب می شود و جایزه می گیرد

 نتیجه: **کارکنان احساس می کنند نظرشان مهم است و در تصمیم گیری نقش دارند.**

- کار ترکیبی (حضوری + دور کاری)

- یک سازمان به کارمندان اجازه می‌دهد بعضی روزها از خانه کار کنند و از پلتفرم‌هایی مثل Microsoft Teams برای جلسات و وظایف استفاده می‌کند.
-  نتیجه: کارکنان حس استقلال بیشتری دارند، بهتر بین کار و زندگی تعادل برقرار می‌کنند و بهره‌وری‌شان بالا می‌رود.

- باشگاه مهارت دیجیتال

- در یک اداره دولتی، مدیر واحد منابع انسانی هر هفته یک جلسه ۱ ساعته برگزار می‌کند که در آن یکی از کارکنان، مهارتی دیجیتال مثل کار با نرم‌افزارهای ابری یا امنیت رمز عبور را به بقیه آموزش می‌دهد.
-  نتیجه: کارکنان از هم یاد می‌گیرند، حس ارزشمندی پیدا می‌کنند و فضای یادگیری ایجاد می‌شود.

داشبورد شفاف عملکرد

- در یک شرکت فروش، هر کارمند در یک سامانه آنلاین مثل Power BI یا Google Data Studio می‌تواند آمار عملکرد خودش را ببیند (مثل فروش ماهانه، رضایت مشتریان و اهداف).
-  نتیجه: افراد خودشان پیشرفت‌شان را می‌سنجند، نیاز به کنترل مستقیم مدیر کمتر می‌شود و انگیزه برای رشد بالا می‌رود.

•
– SECI Model (Nonaka & Takeuchi, 1995) مدل خلق دانش سازمانی با چهار مرحله:

- Socialization – اشتراک دانش ضمنی در تعاملات انسانی
 - Externalization – تبدیل دانش ضمنی به دانش آشکار از طریق مستندسازی
 - Combination – ترکیب دانش‌های موجود با فناوری‌های دیجیتال
 - Internalization – درونی‌سازی دانش در قالب مهارت‌های جدید
- نسخه دیجیتال: استفاده از پلتفرم‌های AI برای ترکیب خودکار داده‌ها و ارائه آموزش شخصی‌سازی شده به دانشگران



Knowledge For Development
Partnership



Knowledge Management Austria



دانشگاه خاتم
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

هشتمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانشی (KM4D)

با رویکرد هوشمندسازی دانشی



جایزه مدیریت دانشی



انجمن مدیریت ایران

(دانشگاه خاتم، تهران – ۱۶ مهرماه ۱۴۰۴)

سوال کلیدی:

چگونه سازمان‌ها می‌توانند کارکنان خود را برای موفقیت در عصر دیجیتال توانمند سازند؟



Knowledge For Development
Partnership



Knowledge Management Austria



دانشگاه خاتم
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

هشتمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانشی (KM4D)

با رویکرد هوشمندسازی دانشی



جایزه مدیریت دانشی



انجمن مدیریت ایران

(دانشگاه خاتم، تهران - ۱۶ مهرماه ۱۴۰۴)

روش آموزشی	ویژگی‌های کلیدی	مزایا	چالش‌ها
E-Learning Platforms	یادگیری آنلاین، انعطاف‌پذیر	دسترسی ۲۴/۷، مقیاس‌پذیری	نیاز به انگیزه بالا
Microlearning	محتوای کوتاه ۵-۱۰ دقیقه‌ای	یادگیری سریع، به‌یادماندنی	محدودیت در مباحث پیچیده
Gamification	بازی‌وارسازی یادگیری	افزایش انگیزه، تعامل بالا	هزینه طراحی بالا
VR/AR Training	واقعیت مجازی و افزوده	تجربه عملی، ایمن	هزینه بالا، نیاز به تجهیزات
AI-Powered Learning	شخصی‌سازی با هوش مصنوعی	مسیر یادگیری سفارشی	نگرانی‌های حریم خصوصی
Social Learning	یادگیری مشارکتی آنلاین	تبادل دانش، ایجاد شبکه	کنترل کیفیت محتوا

نکته کلیدی: ترکیب روش‌ها (Blended Learning) مؤثرترین رویکرد است.



Knowledge For Development
Partnership



Knowledge Management Austria



دانشگاه خاتم
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

هشتمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانشی (KM4D)

با رویکرد هوشمندسازی دانشی



جایزه مدیریت دانشی



انجمن مدیریت ایران

(دانشگاه خاتم، تهران – ۱۶ مهرماه ۱۴۰۴)

Strategic Empowerment Approaches

مدل P۴ برای توانمندسازی دیجیتال:

۱. Purpose (هدف):

- ارتباط واضح بین آموزش و اهداف شغلی
- نقشه راه توسعه شخصی (Personal Development Plan)
- تعریف معیارهای موفقیت

۲. Platform (بستر):

- LMS (Learning Management System) مناسب
- دسترسی موبایل و چندکاناله
- یکپارچه‌سازی با سیستم‌های HR



Knowledge For Development
Partnership



Knowledge Management Austria



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
دانشگاه خاتم

هشتمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانشی (KM4D)

با رویکرد هوشمندسازی دانشی

(دانشگاه خاتم، تهران – ۱۶ مهرماه ۱۴۰۴)



جایزه مدیریت دانشی



۳. People (افراد):

- مربیان و منتورهای دیجیتال
- جوامع یادگیری (Learning Communities)
- سفیران دیجیتال در سازمان

۴. Performance (عملکرد):

- ارزیابی مستمر پیشرفت
- بازخورد فوری و سازنده
- شناسایی و پاداش دستاوردها



Knowledge For Development
Partnership



Knowledge Management Austria



دانشگاه خاتم
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

هشتمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانشی (KM4D)

با رویکرد هوشمندسازی دانشی



جایزه مدیریت دانشی



انجمن مدیریت ایران

(دانشگاه خاتم، تهران - ۱۶ مهرماه ۱۴۰۴)

مطالعه موردی - شرکت‌های پیشرو

Case Studies: Best Practices

"2025Amazon - "Upskilling

سرمایه‌گذاری 1.2\$ میلیارد دلار

آموزش 300,000 کارمند تا 2025

برنامه‌های: Machine Learning

University, AWS Training

نتیجه: 40% افزایش در حفظ کارکنان، 35%

بهبود بهره‌وری

"Siemens - "Digital Academy

آموزش 385,000 کارمند در سراسر

جهان

استفاده از Gamification و VR

2 میلیون ساعت آموزش دیجیتال سالانه

نتیجه: 50% کاهش زمان یادگیری، 60%

افزایش رضایت

اندازه‌گیری و ارزیابی مستمر

IBM SkillsBuild (2024):

پلتفرم آموزش آنلاین مبتنی بر AI که مسیر یادگیری هر دانشگر را بر اساس نیازهای واقعی شغلی و داده‌های عملکردی طراحی می‌کند.

نتایج: کاهش ۱۵٪ نرخ ترک شغل، افزایش ۲۲٪ رضایت شغلی دانشگران.



Knowledge For Development
Partnership



Knowledge Management Austria



دانشگاه علم و فناوری
دانشگاه امانشهر

هشتمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت دانشی (KM4D)

با رویکرد هوشمندسازی دانشی



جایزه مدیریت دانشی



انجمن مدیریت ایران

چالش	توضیح	راه‌حل پیشنهادی
مقاومت در برابر تغییر	ترس از فناوری، نگرانی از جایگزینی	• Change Management منظم • ارتباطات شفاف • مشارکت کارکنان در فرآیند
شکاف مهارتی	فاصله بین مهارت‌های فعلی و نیاز	• Skills Gap Analysis • برنامه‌های هدفمند • همکاری با دانشگاه‌ها
محدودیت بودجه	هزینه بالای آموزش‌های دیجیتال	• استفاده از منابع رایگان • مشارکت با سازمان‌های دیگر • ROI واضح برای مدیریت
نگهداری دانش	فراموشی سریع مطالب	• Microlearning • تکرار و تمرین مستمر • Learning in the Flow of Work
اندازه‌گیری اثربخشی	دشواری سنجش تأثیر آموزش	• KPIs مشخص • Kirkpatrick Model • Learning Analytics
تنوع نسلی	نیازهای متفاوت نسل‌ها	• رویکرد چندکاناله • شخصی‌سازی محتوا • Reverse Mentoring

Conclusions and Recommendations

یافته‌های کلیدی:

ضرورت استراتژیک:

آموزش دیجیتال دیگر اختیاری نیست، بلکه ضرورت بقاست

سازمان‌های موفق ۳ برابر بیشتر در آموزش سرمایه‌گذاری می‌کنند

رویکرد یکپارچه:

ترکیب فناوری + انسان + فرهنگ = موفقیت پایدار

یادگیری باید در جریان کار ادغام شود (Learning in the Flow)

شخصی‌سازی:

هر کارمند مسیر یادگیری منحصر به فرد دارد نرم افزار brain

AI می‌تواند تجربه یادگیری را متحول کند

نمونه

• Duolingo سیستم یادگیری زبان با شخصی سازی مسیر، بازخورد فوری و الگوریتم هایی که تمرین ها رو براساس خطاهای یادگیرنده تنظیم می کنند. مناسب برای مثال های تطبیقی و تجربه کار!



SITE LANGUAGE: ENGLISH



The free, fun, and effective way to
learn a language!

GET STARTED

I ALREADY HAVE AN ACCOUNT

۱. وقتی با سیستم آموزش مبتنی بر هوش مصنوعی کار می‌کنید، چه ویژگی‌هایی باعث می‌شود آن را خوب یا بد ارزیابی کنید؟

۲. چه چیزهایی در محتوای آموزشی ارائه‌شده برای شما اهمیت بیشتری دارد؟

۳. در طول تجربه خود، چه نوع پشتیبانی یا خدماتی برای شما ارزشمند بوده است؟

۴. وقتی از خدمات آموزشی مبتنی بر هوش مصنوعی استفاده می‌کنید، کیفیت این خدمات را چگونه توصیف می‌کنید؟

۵. در تجربه‌تان چه چالش‌ها یا نگرانی‌هایی در استفاده از این نوع خدمات وجود داشته است؟

• پیام نهایی:

• “سرمایه‌گذاری در توانمندسازی دیجیتال کارکنان، سرمایه‌گذاری در آینده سازمان است. سازمان‌هایی که امروز یاد می‌دهند، فردا رهبری می‌کنند.”