ابریادگیری فردی چیست؟

تقریبا یک دهه از شکل گیری **" ابر یادگیری فردی "**می گذرد و اجزای آن عبارتند از دوره های آموزشی برخط، بسترهای اجتماعی و ابزارهای جدید یادگیری که هدف آن ها ارتقای مهارت های کلیدی افراد به شکل سریع و قابل تایید در محیط هایی تعاملی است.

ابر یادگیری فردی

"ابر یادگیری فردی" چهار ویژگی مهم دارد:

۱- یادگیری، شخصی سازی شده است .کارکنان می توانند به دنبال توسعه مهارت هایی در خود باشند که به کارشان می‌آید، دوره آموزشی مناسب برای توسعه این مهارت ها را بیابند، با سرعت خود آن‌ها را پشت سر بگذارند و از رسانه‌های استفاده کنند که با سبک یادگیری و محیط کاری آن ها سازگارتر است" **.ابر یادگیری فردی** "همچنین سازمان‌ها را قادر می سازد تغییر رفتار و دستاوردهای حاصل از این دوره‌ها را در کارکنان خود پیگیری کنند و دوره‌ها و محتواهای آموزشی را در شرکت توسعه دهند که متناسب با نیازهای در حال تحول افراد و تیم های سازمان باشد.

۲-یادگیری از طریق تعاملات اجتماعی صورت می گیرد .همان طور که تجربیات اچ . بی. اکس هاروارد و آکادمی مکنزی نشان داده، یادگیری وقتی به بهترین شکل اتفاق می افتد که یادگیرندگان با هم همکاری داشته و به هم کمک کنند. دانش، طبیعی اجتماعی دارد. در میان گروهی از افراد گسترش مییابد که از آن برای حل مشکلات به صورت جمعی استفاده می کنند" **.ابر یادگیری فردی** "به شکل گیری تیم های رسمی و غیر رسمی کمک می کند و یادگیرندگانی را گرد هم می آورد که به طور مشترک به دنبال توسعه مهارت‌ها و قابلیت های جدید در خود هستند.

۳-یادگیری در بافتار صورت می گیرد .همان طور که یافته های مصاحبه های ما و به تازگی شواهدی در لینکدین ارنینگ نشان داده؛ اکثر مدیران ارشد به فرصت‌هایی برای توسعه حرفه ای در شغلشان بها می دهند که به طور مستقیم با محیط کاری آن ها مرتبط باشد" **.ابر یادگیری فردی** "به افراد این امکان را می دهد و آن‌ها را قادر می سازد هم در محیط کار بیاموزند و هم اطمینان حاصل کنند می توانند آموخته های خود را در محیط کار مورد استفاده قرار دهند.

۴--نتایج حاصل از یادگیری می تواند به طور واضح پیگیری شده و در برخی موارد تاییدیه دریافت کند .ظهور" **ابر یادگیری فردی** "به معنای حذف تاییدیه ها و بی ارزش شدن مدارک و گواهی نامه های آموزشی نیستند. برعکس، به معنای ظهور عصر جدیدی از گواهی نامه‌های مهارت محور و شایستگی محور هستند که اجزایی از مدارک حرفه‌ای پیشین محسوب می‌شوند. در واقع، دیگر لازم نیست افراد زمان و پول خود را صرف یک دوره آموزشی کامل برای دریافت مدارک حرفه ای کنند، چون سازمان‌ها گواهی نامه هایی را هم که تایید می کنند فرد در مهارت هایی خاص آموزش دیده را می پذیرند. این نوع گواهی نامه¬ها به این دلیل فراگیر شده اند که "ابریادگیری فردی" پیگیری این که افراد در دوره های آموزشی ثبت نام کرده اند و آن را با موفقیت پشت سر می گذارند را آسان کرده و از این طریق از اعتبار دوره‌ها نیز می توان اطمینان حاصل کرد.

"ابر یادگیری فردی" به طرز چشمگیری هزینه های توسعه رهبران را کاهش داده است. آموزش های سنتی پرهزینه هستند. دوره‌های آموزشی به طور متوسط پنج روز به طول می انجامد و سازمانها معمولا هر روز بین ۱۵۰۰ تا پنج هزار دلار برای هر یک از شرکت کنندگان در این دوره ها هزینه صرف می کنند .
دوره‌های آموزشی توسعه رهبران که در خارج از سازمان برگزار می‌شوند، بسته به صنعت، فرهنگ و ساختار سازمانی و ماهیت دوره‌ای که سازمان در آن سرمایه گذاری کرده، سالانه از یک میلیون تا ده میلیون دلار برای سازمان هزینه در بردارد.



" ابر یادگیری فردی" می‌تواند مهارت های لازم را به هر فرد و در هر زمانی با چند صد دلار در سال آموزش دهد. علاوه بر این، این شیوه به سازمان‌ها امکان می دهد هزینه صرف شده را با ارزش حاصله مقایسه کنند، چون ابزارهایی برای ارزیابی های عملکرد پیش از آموزش و پیگیری عملکرد پس از آموزش را فراهم می کند. بنابراین، سازمانی با بیش از ده هزار کارمند می تواند سالانه به این وسیله برای نیمی از کارکنانش امکان شرکت در دوره‌های آموزشی برای توسعه مهارت‌هایشان را در داخل خود شرکت از طریق سامانه‌هایی که کاملا در دسترس هستند و کاملا می توان به کارایی آن‌ها اطمینان داشت، فراهم کند.

دیجیتال سازی باعث می‌شود پیام‌های آموزشی با کارایی بیشتری انتقال پیدا کنند. برای مثال سخنرانی‌های کلاسی می‌تواند ضبط شوند و سپس توسط تعداد بیشتری از آموزش پذیران به صورت برخط مشاهده شوند. به طریق مشابه، امکان شکل گیری گروه‌ها و تالارهای بحث و گفتگو برای درک عمیق‌تر موضوعات مطرح شده در کلاس‌ها اغلب با استفاده از نرم افزارهایی مانند زوم، اسکایپ و... وجود دارد که امکان مشارکت تعداد بیشتری از افراد در بحث‌ها را با هزینه‌ها و دردسرهای کمتر فراهم می‌کند.

کارمندان نسل هزاره با تعاملات اجتماعی فضاهای مجازی راحت‌تر هستند و کم کم حضور فیزیکی در کلاس‌های درس جذابیت خود را از دست می‌دهد. بنابراین، هزینه آموزش بسیاری از مهارت‌ها کاهش یافته، به ویژه مهارت‌های فنی و تحلیلی که آموزش و یادگیری آن‌ها به حد کافی روتین شده است.

منابع: برگرفته از مقاله آینده توسعه رهبری، نشریه گزیده مدیریت، شماره ۲۱۰