

یادگیری خرد یا میکرولرنینگ چیست ؟

وقتی در مورد آموزش سازمانی بحث می‌شود و زمانی که به روزترین رویکردها مد نظر قرار می‌گیرد، چیزی جز کوچک سازی مراحل یادگیری به ذهن خطور نمی‌کند. ایده هوشمندانهای که در دنیا به نام **میکرولرنینگ (Micro Learning)** یا یادگیری خرد شناخته می‌شود. در این متن خلاصه سعی می‌کنیم به معرفی یادگیری خرد پرداخته و به این سوال که میکرولرنینگ چیست پاسخ دهیم و چگونگی تأثیر این نوع از یادگیری در افزایش بازدهی و سود مجموعه‌ها را بررسی کنیم. امروز مسئله فراگیران مدرن را باید با رویکرد مدرن پاسخ داد.

یادگیری خرد یا میکرولرنینگ چیست ؟

میکرولرنینگ (ساخته شده از کلمه «میکرو» به معنی کوچک) بدان معناست که همه مواد آموزشی در آموزش مجازی در مقادیر کوچک که بتوانید در مدت کوتاهی آن را بفهمید (برخلاف کتاب‌های قطوری که باید در مدرسه می‌خواندید یا کلاس‌های آموزش مجازی با محتوای سنگین که در طبقه‌بندی «ماکرو» قرار می‌گیرند)، ارائه می‌شود.

یادگیری خرد در سال ۲۰۱۸ به عنوان یکی از ۱۰ موضوع برتر و روز در حوزه منابع انسانی و آموزش محسوب می‌شود.

اینها در اندازه‌های بسیار ریز هستند، چیزی بین سه تا ده دقیقه، به اندازه‌ای که توجه فراگیر را از ابتدا تا انتها به خود جذب کند. مطالب دقیقا در زمان و جایی که فراگیر به آن نیاز دارد، ارائه می‌شوند.

مختصر، کوچک، تکه تکه، در لحظه اینها چهار ویژگی مهم یادگیری خرد هستند که در تمام تعاریف گفته شده است. اینها شاید به نظر ساده برسند، اما در واقع بیانگر یک تغییر سیستمی است در نحوه تفکر ما درباره اجزای آموزش شرکتی. یادگیری خرد:

- روش تحلیل، طراحی، توسعه، اجرا و ارزیابی برنامه‌های آموزشی ما را تغییر می‌دهد.

- از ما می‌خواهد از تکنولوژی‌های جدید استفاده کنیم که به فراگیران یک تجربه قوی و متمرکز به شیوه‌ای ساده و مقرون به صرفه از لحاظ هزینه و زمان ببخشد.

- متخصصان آموزش و توسعه را مجبور می‌کند تا در خصوص مشتریان و اینکه شغلشان باید دقیقاً چه باشد، تجدیدنظر کنند.

تکه‌های میکرولرنینگ می‌توانند به هم متصل شوند یا به تنهایی به کار بروند، اما باید بتواند در هر زمان و توسط هر کسی مورد استفاده قرار گیرد. به طور ایده‌آل می‌تواند در یک مخزن قرار گیرد تا به سرعت در دسترس قرار گیرد.

برای فراگیرانی که مدام نیاز دارند که صفحه را رفرش کنند، یادگیری خرد آنها را قادر می‌سازد بدون آنکه مجبور باشند صفحات محتوا را یکی پس از دیگری باز کنند، آموزش ببینند و این یکی از مهمترین مزایای یادگیری خرد است. از این گذشته، بسیار مناسب کارمندان آگاه و باتجربه است که زمان کافی برای طی کردن کل دوره ندارند. اگر این افراد به گزینه یادگیری خرد دسترسی داشته باشند، می‌توانند به راحتی به موضوعات مورد علاقه خود دسترسی پیدا کنند و در عرض چند دقیقه به اهداف آموزشی‌شان دست یابند.

مسئله دسترسی در میکرولرنینگ حل شده است. این قطعات آموزشی به فراگیر اجازه می‌دهد تا با هر ابزاری که می‌خواهد، به کلاس‌های آموزشی دسترسی یابد. در واقع سازگاری با موبایل، یکی از نکات مهمی است که باید در طراحی یادگیری خرد مدنظر قرار گیرد. این چیزی است که برای فراگیران بزرگسال بسیار سودمند است.

ویژگی‌های میکرولرنینگ چیست؟

میکرولرنینگ چه به صورت غیررسمی باشد و چه به عنوان بخشی از تجربه یادگیری ساختاریافته، چند ویژگی دارد:

- اختصار: رویدادهای یادگیری خرد کوتاه هستند، گرچه مدت زمان مشخصی ندارند.
- تکه تکه بودن: با توجه به هدف یادگیری خرد و اختصار آن، میکرولرنینگ بر ایده، مفهوم یا موضوع محدود تمرکز دارد.

- تنوع: محتوای یادگیری خرد می‌تواند به شکل ارائه (presentation) ، فعالیت (activity) ، بازی ، بحث، ویدئو، آزمون، فصل کتاب یا هر فرمت دیگری که موجب یادگیری فرد می‌شود، باشد.
 - انعطاف‌پذیری: به فراگیران این امکان را می‌دهد تا از هر ابزاری که می‌خواهند برای یادگیری استفاده کنند. این با سبک زندگی و شیوه‌های یادگیری فراگیران مدرن همخوانی دارد.
 - جذاب برای همه: یادگیری خرد فراگیرانی را از هر نسل و ملیتی به خود جذب می‌کند.
 - قابل دسترس برای فراگیر در حین کار: برای فراگیر در جریان کارش قابل دسترسی است، بنابراین می‌تواند در همان لحظه که نیاز دارند، به آن دسترسی داشته باشند.
 - عمل‌گرا بودن: می‌توانید تکه‌های آموزشی طراحی کنید که به فراگیران در یادگیری، حل مشکل، ارتقا، تمرین و به کارگیری موفقیت‌آمیز آن در کار کمک کند.
 - سازگار با نیازهای آموزشی: می‌تواند تک قسمتی یا به عنوان مجموعه تکه‌های مرتبط با هم در راستای مسیر یادگیری، ارائه شود.
 - قابلیت شخصی‌سازی: تکه تکه بودن میکرولرنینگ شما را قادر می‌سازد تا مسیر یادگیری برای فراگیران را شخصی‌سازی کنید. آنها بر اساس مهارت، نقش یا ترجیحات خود می‌توانند آموزشی که می‌خواهند را دریافت کنند.
 - قابلیت بروزرسانی و انتقال مجدد سریع
- در ادامه به مزیت‌های عمده یادگیری خرد می‌پردازیم:

مزایای میکرولرنینگ چیست ؟

زمان بسیار کمتری صرف یادگیری می‌شود

هر جلسه یا بسته یادگیری خرد زمان بسیار کمی را از فراگیر می‌گیرد. همه چیز هم از همان نام خرد نشأت می‌گیرد که ایده اصلی این نوع یادگیری است. در شرایطی که یک کارگاه آموزشی در روز حدود ۶ ساعت از فراگیر زمان می‌گیرد، یک بسته آموزش خرد حداکثر ۵ دقیقه طول می‌کشد. خوب زمان که کوتاه شده است و

هزینه تولید محتوای آموزشی هم که بسیار کم است. در مقایسه با آموزش الکترونیک سنتی این زمان و هزینه قابل مقایسه نیست و این یک گام مهم در کاهش هزینه‌ها و افزایش کارایی و در نهایت بازده و سود سازمان‌ها و شرکت‌هاست.

هزینه‌های ایاب و ذهاب تعطیل

فرض کنید سازمان یا شرکتی قصد دارد نیروهای فروش یا نمایندگی‌های خود را برای آموزش مشخصی گرد هم آورد. می‌دانید و می‌دانیم به لحاظ لجستیک این یک کابوس است. پس چرا این هزینه هنگفت؟ یادگیری خرد به معنای واقعی آموزش‌ها را در دسترس قرار داده و همیشه می‌تواند از طریق موبایل، تبلت، لپ‌تاپ یا پی‌سی در محل کار و ضمن کار باشد.

هزینه بسیار کم تولید محتوای میکرولرنینگ

زمان تولید بسته‌های آموزشی در این ساختار بسیار کم است. به همین نسبت هزینه تولید هم کاهش بسیار زیادی دارد. یادگیری خرد یک راه حل بسیار کارآمد برای سازمان‌هایی است که می‌خواهند دوره‌های کاربردی و مؤثر را با روشی بهینه و مقرون به صرفه اجرا کنند.

ماژول‌های Bite Size یادگیری خرد به دلیل دارا بودن تکه‌های آموزشی منفک و در عین حال یکپارچه، این مزیت را ایجاد می‌کنند که متناسب با نوع آموزش مورد نیاز، ماژول‌های مربوطه با زمان و هزینه کم تولید شود و به جریان آموزش اضافه گردد. ولی در یک آموزش الکترونیک متداول که دوره‌های چند ساعته دارد، نمی‌توان به این روش عمل کرد.

محتوای آموزشی خود را همیشه تازه و به روز نگه دارید، اما هزینه بسیار کمی صرف کنید

در ساختار یادگیری خرد همیشه و در هر لحظه شما می‌توانید ماژول‌های محتوایی را تغییر دهید، اصلاح کنید، به روز کنید و یا جهت آن را تغییر دهید تا همیشه آموزش‌های شما بیشترین همخوانی را با نیازهای آموزشی سازمان شما را داشته باشد. این چابکی و سرعت تطابق در کنار هزینه بسیار پایین، ویژگی طلایی یادگیری خرد است که منجر به سودآوری و کارایی بیشتر می‌شود.

میکرولرنینگ، منحنی ابینگهاوس (The Ebbinghaus Curve) را شکست می دهد

همانطور که می دانید، منحنی ابینگهاوس به فرآیند فراموشی مطالب از ذهن انسان اشاره دارد و تشریح می کند چطور تکرار و مرور مطالب باعث جلوگیری از فراموشی مطالب می شود. در روش یادگیری خرد، هر مازول با فاصله زمانی مشخص که توسط خود فراگیر تنظیم می شود، تکرار شده و باعث افزایش ماندگاری موضوع در ذهن وی می شود. رفته رفته یک مسیر آموزشی سفارشی سازی شده توسط فراگیر و بر اساس قطعات آموزشی که حداکثر کارایی را داشته باشد شکل می گیرد. نتیجه این وضعیت افزایش کارایی و اثربخشی است.

میکرولرنینگ پاسخ نیاز فراگیران مدرن امروزی است

امروز با نیازهای آموزشی متعددی که افراد در حوزه های علمی، فنی و مهارتی دارند و حجم آموزش هایی که با آنها روبرو هستند، معضلات بسیاری را برای ایشان ایجاد می کند. غرق شدن در مفاهیم پیچیده، سرعت کم یادگیری و پریشانی و سردرگمی عوارض این فضای پیچیده است.

خوب برای فراگیری که با تکنولوژی عجین شده و از آن درک نسبی دارد و در عین حال دچار کمبود وقت است، چه چیزی می تواند راهگشاتر از یادگیری خرد باشد که در هر زمان و مکانی و با هر ابزار الکترونیک در دسترس بوده و بتواند یادگیری مستمر داشته باشد.

بهره وری کارمند

یادگیری خرد، در ایجاد احساس استقلال در کارمندان کمک می کند. میکرولرنینگ در عین حال که کارمندان را تحت کنترل قرار می دهد، مسئولیت آنها در آموزش را بیشتر می کند. در عین حال که قابلیت یادگیری سریع را به آنها می بخشد، روحیه و نگرش کارمندان را نیز تغییر می دهد که در نهایت سبب پرورش فرهنگی کاری مثبت می شود.

تنوع

چه برای یادگیری ساختاری و چه غیرساختاری، میکرولرنینگ پتانسیل استفاده از روش ترکیبی را دارد.

سهولت جستجو

تکه‌های کوچک محتوای آموزشی می‌توانند جهت سهولت در جستجو، دسترسی و استفاده مجدد، برچسب گذاری شوند.

انعطاف پذیری

دوره‌های یادگیری خرد می‌توانند همه موضوعاتی که یک آموزش مجازی عادی دارد، پوشش دهند، فقط به روش کوچک و تکه تکه شده. می‌توانید دوره‌هایی بسازید که یک نمای کلی از موضوع بدهد یا برای موضوعات پیچیده، یک دوره کامل بسازد.

جذاب بودن برای فراگیران

یادگیری خرد یکی از جذاب‌ترین روش‌های یادگیری است. بیشتر مانند چک کردن شبکه‌های اجتماعی محبوب در گوشی هوشمند است تا یک مطالعه جدی در روش‌های معمول آموزشی.

آزادی بیشتر به فراگیران

آموزش‌های آنلاین منظم که از دوره‌های آموزشی با متن سنگین استفاده می‌کنند، برای مطالعه در بازه کوتاه مناسب نیستند. از طرفی دیگر، یادگیری خرد سبب می‌شود فراگیران از آموزش اتفاقی در هر زمان که وقت خالی دارند، لذت ببرند. از آنجایی که دوره‌های میکرولرنینگ کوچک هستند، آسانتر دانلود می‌شوند و در مواقعی که آفلاین هستید نیز می‌توانید مورد استفاده قرار دهید.

میکرولرنینگ به فراگیران اجازه می‌دهد مطالبات خود را داشته باشند، خودشان درس مناسب خود را انتخاب و برگزینند، در عین حال که آنها را راهنمایی نیز می‌کند.

تولید محتوا توسط فراگیر

وقتی فراگیران خودشان مدرس می‌شوند و آموزش می‌دهند، یادگیری عمیق‌تر می‌شود. یادگیری خرد، فرصتی برای انتقال نقش‌ها، همچنین ایجاد فیده‌های اجتماعی، بلاگ‌ها و بازخوردهای فوری از اجتماع و شبکه فراگیران فراهم می‌کند.

یادگیری خرد راه حل نهایی برای جایگزینی دیگر انواع آموزش مجازی نمی تواند باشد، چرا که معایب و کاستی های خود را دارد. به دلیل تاکیدی که بر قطعات کوچک آموزشی دارد، نمی تواند دید کاملی به مواد آموزشی بدهد و قادر به اتصال عناصر مختلف در یک تصویر منسجم نیست.

در ادامه برخی معایب آن را برمی شماریم:

معایب میکرولرنینگ چیست ؟

فقدان تحقیقات

تحقیقات کافی در خصوص اینکه آیا یادگیری خرد برای دستیابی به اهداف آموزشی بلندمدت مناسب است یا خیر، صورت نگرفته است.

قطعات آموزشی

برای اهداف آموزشی بلندمدت ممکن است قطعات آموزشی در کنار هم قرار بگیرند که با هم سنخیتی ندارند.

فقدان به هم پیوستگی شناختی

نمی توانیم مطمئن شویم که فراگیران به خوبی محتوا را از یادگیری خرد به هم پیوند می دهند تا یک مدل ذهنی مناسبی بسازند.

احتمال سردرگمی

در صورتی که میکرولرنینگ شامل طیف متنوعی از فرمت ها باشد، برخی فراگیران ممکن است در سوئیچ کردن بین آنها دچار مشکل شوند.

برای مفاهیم پیچیده مناسب نیست

واحدهای یادگیری خرد برای ارائه اطلاعات ساده بسیار خوب است، اما لزوماً برای مفاهیم پیچیده بهترین انتخاب نیست. امکان پذیر است اما به تلاش بیشتری نیاز دارد. برای مثال، نیاز دارید مفهوم را به بخش های

ساده تقسیم کنید. یک دوره آموزشی کوچک راه بسیار خوبی برای دستیابی به چشم‌انداز خوب به موضوع است.

مناسب آموزش عمقی نیست

اگر موضوعی دارید که نیازمند مطالعه عمقی است، ممکن است میکرولرنینگ بهترین رویکرد برای شما نباشد. برای مثال می‌توانید از آن برای یادگیری مکالمه آلمانی استفاده کنید، اما نه برای مطالعه ادبیات آلمانی. در بسیاری زمینه‌ها، به خصوص آموزش کسب و کار، یک دوره کوتاه آموزش خصوصی چیزی است که شما نیاز دارید.

فراگیران موقتی

اگر فراگیران بدانند ملاقات‌هایشان کوتاه مدت خواهد بود، ممکن است از پردازش کل محتوای دوره خودداری کنند.

موانع تکنولوژی

از آنجا که بسیاری از دوره‌های یادگیری خرد به بهترین نحو توسط تکنولوژی‌های وب ارائه می‌شود، و اغلب برای تبلت یا گوشی‌های هوشمند نیز بهینه‌سازی شده‌اند، گویی این یک حکم قطعی است که فراگیران با تکنولوژی‌ها راحت هستند.

این بدان معنا نیست که دیگر اهمیتی به میکرولرنینگ ندهیم، بلکه نشان می‌دهد جایگاه خاصی در طیف وسیع روش‌های آموزش مجازی دارد.

گفته می‌شود همانطور که یادگیری خرد امروزه جایگاه بزرگی دارد، این جایگاه بزرگتر نیز خواهد شد، چرا که به طور طبیعی متناسب با موبایل است و امروزه استفاده از اینترنت موبایل بر دسکتاپ غالب شده است.

از این منظر، میکرولرنینگ بخش دائمی از آموزش مجازی خواهد شد، چرا که مجموعه ویژگی‌های جذاب را دارد:

- جذاب و سرگرم کننده است (با کوتاه نگه داشتن و استفاده از مزایای گیمیفیکیشن و چند رسانه‌ای‌ها)
- مفید است (افراد از طریق یادگیری خرد بهتر مطالب را به خاطر می‌سپارند)
- خودمانی است (می‌توانید هر جایی از آن استفاده کنید و وقت شما را خیلی نمی‌گیرد).

در آخر یکی از مزایای یادگیری خرد این است که گرچه می‌تواند خود به خود پیاده‌سازی شود، اما به عنوان بخشی از یک آموزش مجازی بزرگتر نیز کار می‌کند که در واقع همراه کوچکی در کنار آموزش سنتی است.

لزوم استفاده از میکرولرنینگ چیست ؟

امروزه کارمندان در بسیاری از مشاغل پیچیده نیازمند بالا بردن دانش کاری‌شان هستند. اطلاعات موردنیاز آنها آنقدر به سرعت تغییر می‌کند که قابل تدریس در کلاس‌های درس معمولی نیستند. از طرفی دوره‌های آموزش مجازی که چرخه توسعه طولانی مدت دارند نیز بلافاصله پس از انتشار، تاریخ مصرفشان تمام می‌شود.

در سال ۲۰۱۴، Deloitte دریافت که کارمندان به طور متوسط روزانه ۱۱۰ ایمیل پاسخ می‌دهند، اما نمی‌توانند در هفته بیشتر از ۲۴ دقیقه برای آموزش خود وقت صرف کنند. این تقریباً یک درصد از ۴۰ ساعت هفته کاری است. در واقع محیط‌های کاری مدرن با دوره‌های آموزش مجازی ۳۰ دقیقه‌ای سازگاری ندارد.

محیط آموزش سنتی به سرعت جای خود را به برنامه‌های آموزش مجازی در شرکت‌ها داده است، که این امر به دلیل نیاز به رشد حرفه‌ای سریع رخ داد.

دوره‌های طولانی، کلاس‌های آموزشی، کارگاه‌ها و کتاب‌های راهنمای سنگین کمتر موردعلاقه کارمندان است. این بدان معنا نیست که آنها مایل به شرکت در کلاس‌های آموزشی نیستند، بلکه آنها تنها می‌خواهند دوره آموزشی کوتاه‌تری داشته باشند و بر نظام آموزشی خود کنترل بیشتری داشته باشند.

این فاکتورها سبب شکل‌گیری یادگیری خرد شد که ارزان‌تر است و متود موثرتری نیز برای تحقق خواسته‌های آموزشی کارمندان است.

روش‌های استفاده از میکرولرنینگ

درس‌ها و فعالیت‌های آموزشی کوتاه بسیار رواج پیدا کرده است. از آنجا که هم مخاطب و هم محتوا بهره زیادی از ریز شدن دروس می‌برند، میکرولرنینگ با طراحی خوب می‌تواند استراتژی خوبی باشد. برخی نمونه‌ها عبارتند از:

- یادگیری موضوعات یا زبان‌ها که نیازمند تکرار زیاد هستند
- یادگیری یک نرم‌افزار
- فرآیند و رویه‌های کسب و کار
- تعامل با مطالعات موردی
- تمرین مهارت‌های خرد که به مهارت‌های بزرگتر تبدیل می‌شوند.
- استفاده از بهترین روش‌ها

چه زمان باید از میکرولرنینگ استفاده کرد؟

وقتی تصمیم می‌گیرید از استراتژی یادگیری خرد استفاده کنید، مهم است که هم نیازهای بیزنس خود و هم نیازهای فراگیران‌تان را در نظر بگیرید. اگر می‌خواهید بدانید چه زمان برای استفاده از یادگیری خرد مناسب است، موارد زیر را در نظر بگیرید:

چه نوع محتوایی را می‌خواهید در آموزش خود به کار ببرید؟

محتوای عملی که به قطعات کوچک تقسیم شود، به خوبی با استراتژی‌های میکرولرنینگ انطباق می‌یابد. در هر حال، فهم محتوای انتزاعی یا پیچیده ممکن است برای فراگیر دشوار باشد، از این رو نیاز به راه‌حل ترکیبی دارد. چنین راه‌حلی از فرمت‌های طولانی‌تر آموزشی برای توسعه دانش بنیادی استفاده می‌کنند، در حالی که از قطعات میکرولرنینگ برای محتوای هدفمند و قابل استفاده، استفاده می‌کند.

از چه تکنولوژی برای در دسترس قرار دادن آموزش استفاده خواهید کرد؟

همه [سامانه‌های آموزش مجازی](#) نمی‌توانند میکرولرنینگ را به خوبی مدیریت کنند. تاثیرگذاری یادگیری خرد، به سهولت دسترسی آن بستگی دارد. اگر فراگیر نتواند به سرعت آنچه جستجو می‌کند را بیابد و آن را درست زمانی که نیاز دارد، استفاده کند، کمتر احتمال دارد که برای دسترسی و استفاده از قطعات کوچک آموزشی تلاشی کند. برای گسترش بهتر داده‌های یادگیری خرد، سامانه آموزش مجازی شما باید به راحتی قابل جستجو باشد و برچسب‌گذاری خوبی فراهم کند تا فراگیران آنچه نیاز دارند را بیابند. در صورت امکان، داشتن ظرفیت برای به اشتراک‌گذاری داده‌های میکرولرنینگ در رسانه‌های اجتماعی، موفقیت و استفاده از داده‌های یادگیری خرد را افزایش می‌دهد.

فراگیران شما چه کسانی هستند؟

زمان انتخاب استراتژی آموزشی، مهم است که با نیازهای فراگیران و زمینه فکری آنها آغاز کنید. گرچه میکرولرنینگ می‌تواند یک استراتژی بسیار موثر در میان همه نسل‌ها باشد، فراگیران جوانتر یا فراگیرانی که درک بیشتری از فن‌آوری دارند، احتمالاً راحت‌تر از داده‌های میکرولرنینگ استفاده می‌کنند تا کسانی که به ندرت از ابزارهای دیجیتالی استفاده می‌کنند. علاوه بر این، یادگیری خرد مبتنی بر وب بستگی به فراگیرانی دارد که حین کار دسترسی به ابزارهای مبتنی بر وب دارند، زیرا این آموزش وقتی در تنظیمات کاری استفاده می‌شود، بهتر کار می‌کند.

استفاده از میکرولرنینگ در آموزش شرکتی

موفقیت یادگیری خرد یک دلیل کاملاً ساده دارد. میکرولرنینگ برپایه آن است که چطور مغز ما اطلاعات را نگه می‌دارد. مغز بشر طوری طراحی شده است که اطلاعات را وقتی در قطعات کوچک ارائه می‌شود، نگه دارد، در حالی که بیشتر ماژول‌های شرکتی صفحات متنی زیادی هستند که فراگیر را گیج می‌کند و حداقل به خاطر سپاری را دارد. ماژول‌های میکرولرنینگ اطلاعات متمرکز، کوچک و لیزری ارائه می‌دهد با اهداف خاص، که حفظ آن نیز آسان است. به همین خاطر است که میکرولرنینگ در میان مدرسان شرکتی بسیار محبوب شده است و ارزش افزوده‌ای برای هر برنامه آموزشی شرکتی است.

یادگیری خرد لزوماً به معنای کوتاه کردن محتوا به نکات مرتبط با هم نیست، بلکه چیزهای بیشتری را دربر می‌گیرد. متن، گرافیک، ویدیو، آزمون، مکانیک بازی و زیرمجموعه‌های آنها همگی بخشی از یادگیری خرد هستند، تا زمانی که بدانید چطور برای کسب بیشترین مزایا از آنها استفاده کنید. در واقع، موفقیت ماژول میکرولرنینگ در این است که چطور ابزارهایی که در بالا گفته شد، به کار گرفته شوند. ما در خصوص ۵ روش استفاده از میکرولرنینگ در آموزش شرکتی بحث می‌کنیم:

آزمون‌ها و ارزیابی‌ها

هرچقدر بهتر فراگیران خود را بشناسید، بهتر می‌توانید ماژول آموزش و توسعه برای آنها طراحی کنید. پیش از شروع به انتقال دانش جدید به کارمندان سازمان، عاقلانه است که بفهمید در حال حاضر آنها چه می‌دانند. بهترین نقطه شروع این است که برنامه یادگیری خرد در پیش ارزیابی دانش فراگیران هدف‌گذاری شود، به خصوص اگر در فرمت آزمون ارائه شود. آزمون‌ها بهترین راه برای تست دانش کنونی فراگیران است، و سپس از آن برای ساخت ماژول میکرولرنینگ شخصی‌تر که خلاءهای دانش و مهارت آنها را پر کند، استفاده کنید. آزمون‌ها و ارزیابی‌ها باید در طول آموزش جا به جا استفاده شوند تا دانش جدید فراگیران آزموده شود.

ویدیوها

مسئله وقتی صحبت از ماژول‌های آموزش مجازی می‌شود، ویدیو نقش مهمی ایفا می‌کند. صرف‌نظر از اینکه این رسانه در حال حاضر بیشترین میزان درگیر کردن مخاطب را دارد، از آنجایی که اطلاعات بصری بهتر از اطلاعات متنی یا شنیداری در ذهن مخاطب می‌ماند، ویدیو در یادگیری افراد موثرتر است. این گویای این حقیقت است که ویدیوهای کوتاه بهتر از عکس یا پست‌های متنی در رسانه‌های اجتماعی است. به همین شکل، باید در ماژول‌های یادگیری خرد نیز از ویدیوهای کوتاه استفاده کنید تا رویه‌های مرحله به مرحله، ویژگی‌های محصول یا یک ماشین، مفهوم و مانند آن نشان داده شود. اما نباید در استفاده از ویدیو زیاده‌روی کنید، چرا که برخی فراگیران متن و صورت را ترجیح می‌دهند و بدین شکل بهتر یاد می‌گیرند.

اینفوگرافی‌ها

احتمالا اینفوگرافی را در مازول‌های آموزش مجازی زیاد می‌بینید و این یک دلیل خوب دارد: در جمع‌بندی پاراگراف‌های بزرگ و متن‌های سنگین از طریق ارائه‌های تصویری چون نمودار، گراف، آیکون و تصاویر بسیار کمک‌کننده است. امروزه گیف و موشن‌گرافی‌ها در مازول‌های میکرولرنینگ بسیار محبوب شده‌اند، چرا که به توجه و یادگیری فراگیران به طور موثری کمک می‌کند. توصیه می‌شود هر زمان می‌خواهید چگونگی به کار بستن یک مهارت یا دانش خاص را نشان دهید، استفاده از این ابزارها می‌تواند نتیجه بهتری داشته باشد.

اسناد تعاملی

PDFهای تعاملی می‌توانند شامل لینک‌هایی به دیگر منابع باشند، برای فراگیرانی که نیاز به دانش عمیق‌تری نسبت به موضوع دارند، از طرفی لینک به ویدیو به عنوان یک رسانه محبوب نیز امکان‌پذیر است. در واقع، پی‌دی‌اف‌های تعاملی خودشان یک دوره آموزش مجازی کوچک هستند.

دوره یادگیری خرد با گیمیفیکیشن

اگر همیشه در صنعت آموزش مجازی بروز باشید، امکان ندارد نام گیمیفیکیشن را نشنیده باشید. ترکیب بازی و آموزش از خسته‌کننده بودن آموزش می‌کاهد و آن را جذاب‌تر می‌کند. پس از آنکه بعد از تکمیل هر دوره میکرولرنینگ نشان دریافت کردید، می‌توانید جلوی همکاران با آن رجزخوانی کنید، این بین شما ایجاد یک رقايت سالم می‌کند.

نکات مهم در استفاده درست از میکرولرنینگ

در مقایسه با دوره‌های آموزش سنتی، دوره یادگیری خرد ساده‌تر ساخته می‌شود و سریع‌تر نیز تکمیل می‌شود. اما برای استفاده درست از آن باید چند مورد را رعایت کنید:

- **ببینید آیا متناسب با مورد استفاده شماست:** اگر موضوع شما پیچیده است، نیاز به مطالعه عمیق دارد یا مستلزم آموزش حضوری است، احتمالاً میکرولرنینگ برای شما مناسب نیست. بیشتر گفته می‌شود که این یک متود تکمیلی آموزش است.

- **شاخ و برگ آن را کم کنید:** همان تکه‌های آموزش مجازی را به عنوان واحدهای میکرولرنینگ قرار ندهید. کوتاه بنویسید و بر محتوایی متمرکز شوید که ذات آنچه می‌خواهید تدریس کنید را بیان می‌کند.
- **از چند رسانه‌ای‌ها استفاده کنید:** متن به تنهایی فراگیر را خسته می‌کند. منابع چندرسانه‌ای همچون ویدئو، عکس، تصویرسازی و انیمیشن استفاده کنید تا مخاطب را جذب کند. در انتخاب چندرسانه‌ای‌ها دقت کنید. باید با موضوع شما مرتبط باشد نه اینکه تنها برای زیبایی آنها را بیفزایید.
- **از گیمیفیکیشن برای جذابیت و مشارکت بیشتر استفاده کنید:** اگر پلتفرم میکرولرنینگ شما [گیمیفیکیشن](#) را ساپورت می‌کند، چند عنصر آن را به دوره خود بیفزایید. گیمیفیکیشن یک ابزار مخفی برای جذب فراگیر به دوره آموزش مجازی است. اگر آن را با تجربه میکرولرنینگ سازگار با موبایل ترکیب کنید، حتی جذابیت آن بیشتر خواهد شد.
- **از ارزیابی‌های خرد برای ارزیابی پیشرفت استفاده کنید:** یادگیری خرد همراه با ارزیابی خرد بسیار خوب کار می‌کند. از تست‌های کوچک و آزمون‌های کوتاه استفاده کنید تا مطمئن شوید فراگیران شما فرآیند یادگیری را به خوبی طی می‌کنند.

سخن آخر

دیدیم که میکرولرنینگ چیست. یادگیری خرد سرعت بیشتر تولید و توسعه محتوای آموزشی را در کنار صرف هزینه کمتر برای ما به ارمغان می‌آورد. به علاوه زمان کمتری را از پرسنل صرف می‌کند و می‌تواند در بازه‌های زمانی کوتاه بین کاری مورد استفاده قرار گیرد. همچنین ماندگاری یادگیری در ذهن فراگیر بیشتر شده و ایشان را بیشتر درگیر آموزش می‌کند.

حال پس از اشاره به همه این موارد و در شرایطی که شما صرفه‌جویی زیادی در برگزاری آموزش‌های تکمیلی، بازآموزی و هزینه‌های ناشی از کاهش کارایی و از دست دادن مزایای رقابتی داشته‌اید، می‌توانید قدم‌های بزرگی را در افزایش سودآوری سازمان خود بردارید. اما آیا به همین راحتی است؟ یعنی آموزش‌های ۵ دقیقه‌ای تولید کنیم و سودآوری را افزایش دهیم. قطعاً این طور نیست. تنها وقتی که این ساختار یادگیری به عنوان استراتژی اصلی آموزش سازمانی شما قرار گیرد و به طور مستمر بهینه‌سازی و توسعه یابد، می‌تواند راهکاری مهم برای افزایش سودآوری شود.

به خاطر داشته باشید این فقط یک راه حل خوب نیست که باید به آن فکر کرد. اینکه چه موقع یک تصمیم درست بگیرید مهم است. یادگیری خرد راه حلی نیست که همیشه روی میز باشد و قطعاً سایر سازمان‌ها و شرکت‌ها به خصوص رقبا زودتر به اجرای آن خواهند پرداخت.