



جریان یادگیری برای پیشرفت اشخاص و سازمان‌ها

ترجمه: دکتر رضا رسولی *

مقدمه:

در جهان در حال تغییر، روندهای اجتماعی مانند بها دادن به کارکنان، تاکید بر روی کیفیت کالاها و پیشرفت در حال افزایش کارهای پیچیده محیطی نیاز به آموزش سازمان‌ها به طور دائم دارد. (Diworth 1998 a.b) جریان یادگیری ممکن است مانند موتوری باشد که تغییرات بیرونی محیط را تبدیل به تغییرات داخلی سازمان‌ها و اشخاص می‌کند. (Mumford 1991)

این خلاصه کاربرد تمرین، تاثیر یادگیری را توصیف می‌کند و راجع به بعضی از مزایا و اعتراض‌ها بحث می‌کند، بعضی از کاربردهای آموزش آن را مشخص تر می‌سازد و تمرین‌ها را برای کاربرد در آینده پیشنهاد می‌دهد.

AL چیست؟

"رگ روانس"^(۱) (۱۹۹۸)، طراح جریان یادگیری، عقیده داشت که توصیف آن بسیار مشکل است. برای این که بسیار ساده است. "مگ جیل" و "بیتی"^(۲) (۱۹۹۵) آن را به عنوان «یک روند ادامه دار یادگیری و عکس‌العمل‌ها که با همکاری که قصد کارهای انجام شده را دارند پشتیبانی می‌شود»، توصیف کردند. به طور همسان، اینگلس^(۳) (۱۹۹۴). جریان یادگیری رابه مانند «روندی که مردم را در کنار هم برای پیدا کردن راه‌حل‌های مشکل و انجام آنها جمع می‌کند و هم شخصیت‌ها و هم سازمان‌ها را توسعه می‌دهد» تعریف می‌کند.

برای فهمیدن این که AL (جریان یادگیری) چیست باید فهمید که چه چیزی نیست. شاید در یک قسمت، به خاطر شباهت اسم‌ها، اغلب جریان یادگیری با انجام دادن آن مخلوط می‌شود. (Wallace 1990) "روانس" خودش در

این اغتشاش با به صورت بی ربط بیان کردن ماهیت AL به عنوان یادگیری و هم درجه دانستن مشکلات در هنگام گلاویز شدن با آنها سهیم بود (O, neil Marsick 1994) به هر حال "روانس" (۱۹۸۰) همچنین نشان داد که جریان یادگیری با پروژه کار، چرخش شغل یا با مورد‌های مطالعه یا بازی‌های تجارت، هم معنی نیست. دتر چه چیزهای AL با این روش‌های

دیگر اختلاف دارد. (Inglis 1994)

◀ یادگیری در نیاز به یافتن راه‌حل برای مشکلات جدی متمرکز شده است.
◀ یادگیری به صورت آزادی تحت فرمان یادگیرنده است.

◀ توسعه افراد به اندازه پیدا کردن راه حل مشکلات مهم است.
◀ جریان یادگیری خیلی قابل لمس است، روندهای اجتماعی که ممکن است باعث تغییر





در سازمان‌ها بشود.

◀ جریان یادگیری زمان می‌برد، به عنوان یک چیز کاملاً فرضی جریان یادگیری غیر از مرحله اجرا چهار تا ۹ ماه وقت خواهد گرفت.

پنج عنصر پایه‌ای از جریان یادگیری شامل: مشکل، مجموعه، مشتری، مشاور و روند می‌باشد.

مشکلات: باید برای شرکت‌کنندگان در AL برجسته باشد. به عبارت دیگر باید گفت: نتیجه راه‌حل‌های مشکلات باید برای آنها مهم باشد. (Dixon 1998) شرکت‌کننده‌ها در گروه‌های کوچک ممکن است که همه آنها روی یک مشکل مشابه یا مشکلات مختلفی کار کنند. (Froiland 1994) به علاوه مشکلات ممکن است با مطرح کردن استراتژی (چه کار کنیم) یا مطرح کردن تاکتیکی (چطور انجام بدهیم)، بررسی شوند. (Dilworth 1998) به هر حال مشکلات باید ذاتاً، غیرتکنیکی و تصویب شده به وسیله «ائتلاف قدرت» میان سازمان‌های تضامنی باشند. (Dixon 1998)

مجموعه: به ۴ تا ۶ یادگیرنده فعال که با هم برای حل مشکلات کار می‌کنند برمی‌گردد (AL چیست؟ ۱۹۹۶). هر یک از اعضای مجموعه مانند یک مشاور، نصیحت‌گر و حامی برای دیگر اعضای گروه کار است. (Ingis 1994)

اعضای یک مجموعه لازم نیست که متخصص باشند ولی باید لایق و متعهد به انجام روند باشد. برای دیدن مشکلات با «چشم باز»،

مجموعه‌ها باید متشکل از افرادی با دایسپلین‌های گوناگون و دارای مشکلاتی باشند که شبیه به هم باشند.

مشتری: شخصی هست که دارای مشکل است. مشتری ممکن است مجموعه اعضا یا سازمان‌های تضامنی باشد. (Ingis 1994)

مشاور: مانند یک تسهیل‌کننده گروه عمل می‌کند. نقش مشاور مجموعه در ابتدای روند بسیار با اهمیت است. بعداً دیگر اعضای گروه ممکن است این نقش را برعهده بگیرند (Dilworth 1998) مشاور توضیح دادن روند جریان یادگیری را بالا می‌برد، در هنگام لزوم مهارت‌های شخصی مناسبی را می‌سازد. به علاوه مشاور مجموعه ممکن است اعتماد به نفس و تعهد مشتری‌ها را بایک‌گفت‌وگو آزاد و باز با آنها بالا ببرد. وقتی که گروهی شروع به کار می‌کند، مشاور مجموعه ممکن است در درک صحیح از خودشان کمک کنند و یا ممکن است به عنوان

یک منبع مهم با سوال‌های مناسب یا پیشنهاد دادن مرجع‌های مناسب عمل کند. (AL چیست؟ ۱۹۹۶)

به علاوه AL در شکل خالص آن، برای اجرا کردن در فرهنگ‌های با آموزش تحصیل بالا مشکل است. (Pun 1992)

نهایتاً سوال این که آیا واقعا AL عملکرد را افزایش می‌دهد، به طور مناسب جواب داده نشده است. بیشتر ارزیابی‌های دوره‌ها نشانه‌هایی از رشد شخصی شرکت‌کنندگان می‌دهد. به هر حال این ارزیابی‌ها به ندرت برای اندازه‌گیری بی‌طرفانه تاثیر کلاس‌های آموزشی در عملکرد شرکت‌کنندگان تلاش می‌کند.

در یک مورد که اندازه‌گیری عملکرد بی‌طرفانه انجام گرفت، نتیجه این بود که جریان تاثیرات بسزایی را در مورد بعضی از شخصیت‌ها داشته است ولی تاثیرات کمی در مورد سازمان‌ها داشته است. بعداً اشاره شد به این که تاثیر ممکن است در مورد سازمان‌ها در طول دوره‌ای از سال‌ها اتفاق بیفتد. (Wallace 1992)

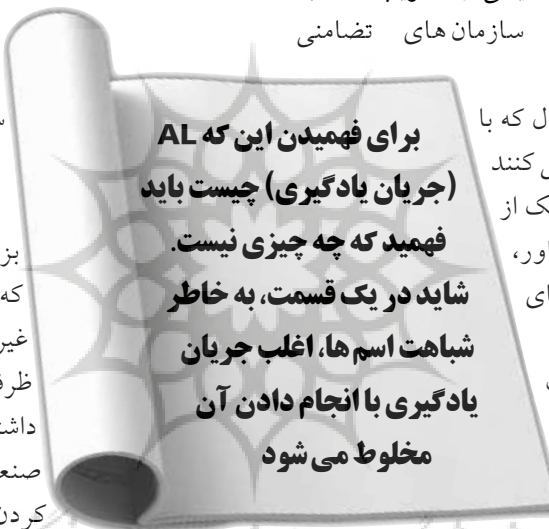
کاربرد AL:

AL کاربردهای زیادی در آموزش بزرگسالان دارد. آن می‌تواند هر وقت که یادگیرنده‌ها مشکلات برجسته و غیرتکنیکی برای حل شدن داشته و ظرفیت کار در گروه‌های کوچک را داشته باشند استفاده شود. برای مثال در صنعت مجموعه‌های AL برای آسان کردن کارگروهی میان مدیران میانی، برای توسعه و مشاوره برای بالا بردن سطح تولید و برای بالا بردن اثرات بخش سرویس عمومی استفاده شده است (AL چیست؟ ۱۹۹۶). AL در آموزش پرستاران برای تشویق پرستاران به انعکاس و فراگیری تجربیات کلینیکی استفاده شده است. (Haddok 1997)

AL همچنین در برنامه‌های آموزش پیشرفت تدریجی منابع انسانی در دانشگاه‌ها برای کمک کردن به دانشجویان تا با خلاقیت بیشتر قانون‌های پیشرفت انسانی را در مشکلات جهان واقعی به کار ببرند استفاده شده است. (Willis 1998)

توصیه‌ها برای کاربرد و اجرا:

- ۱- شرکت‌کنندگان در مجموعه را برای فرآیند AL با کارگاه اولیه برای بالا بردن فهم آنها از ذات و هدف AL و روشن سازی مشکلات آماده کنید. (Ingis 1994)
- ۲- شرکت‌کنندگان مجموعه باید پرسشنامه اولیه برای





مزایای جریان یادگیری چیست؟

با AL، شرکت کننده های مجموعه برای حل مشکلات طولانی برجسته که با آموزش های ساده قابل حل نیستند توانا خواهند شد. در حالی که توانایی های رهبری را توسعه می دهند (Lanahan Maldonado 1998) این روند شرکت کننده ها را با تشویق آنها در قبول مسوولیت مشکلاتشان قوی می سازد. (Mamford 1991)

AL همچنین هدف و انعطاف پذیری طرح را اصلاح می کند (AL چیست؟ ۱۹۹۶) به علاوه انتقال یادگیری ممکن است با AL از زمانی که شرکت کنندگان قادر به گرفتن عمل های سریع باشند افزایش پیدا کند. (Yorks. al. 1998)

اعتراض بر جریان یادگیری چیست؟

۳ نوع اعتراض بر روش AL وجود دارد:
۱- ترجمه غلط آن

۲- خود روش

۳- سوالاتی در مورد تاثیرات آن

همچنان که قبلا ذکر شد، AL بارها با آموزش به وسیله انجام دادن که شامل همه موارد از نیروهای کار تا مورد های مطالعه می باشد، مخلوط شده است. در میان توجهات به خود روند، سوال هایی در مورد اقتضای تشویق اعضای گروه به کار بر روی مشکلات غیرمتشابه برای پیشرفت عملکرد شغلی مناسب وجود ندارد. (Wallace 1990)

همچنین عقیده روانس که جریان سوال پرسیدن نمی تواند تدریس بشود در شک و ابهام قرار دارد. در واقع راه های زیادی از سوال پرسیدن مهیج و پر معنا وجود دارد که همه آنها می تواند با کارشناسان تدریس شود. (Smith 1988).

انتقاد دیگر این است که این روند شامل بیش از یک راه حل منطقی و مستدل برای مشکلات است. در حل مشکلات باید جوانب سیاسی و احساسی جریان گروه در نظر گرفته شود. (1993)

(vince Martin)

پی نوشت ها:

۱- Reg Revans

۲- MC Gill Beary

۳- Inglis

* عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور

کارگاه اولیه را پر کنند. این پرسشنامه را مورد ارزیابی قرار دهید و راجع به اثرات انواع آموزش در کارگاه ابتدایی بحث کنید. (Wallace 1990)

۳- راجع به اثرات سیاست های مجموعه بر فرآیندها در اولین ملاقات بحث کنید. (Vince Martin 1993)

۴- اطمینان حاصل کنید که مشاوران مجموعه آموزش های اولیه مناسبی دارند. (Wallace 1990)

۵- مراحل پیشرفت اشخاص را بایگانی کنید و شرکت کنندگان را به وسیله درخواست از آنها برای ضبط تفکرات جدیدشان در مورد مشکل یا جریان AL در منطق یادگیری در طول جلسه اعضا به تفکر تشویق کنید. (Inglis 1994)

روند: شامل مشاوره مشکل، انعکاس و تشکیل فرضیه و عمل می باشد.

اطلاعات واقعی در مورد مشکل در پایه های در حال اجرا جمع می شوند. تشکیل فرضیه ها و انعکاس قبل و بعد و در طول ملاقات های مجموعه اتفاق می افتد.

عمل ممکن است سریع باشد یا در موقع اتمام فعالیت های مجموعه باشد. (Mumford 1197)

به طور نمونه، ملاقات های مجموعه، از بخش های زمانی برای اشخاص، تقریباً ۳۰ دقیقه برای هر شخص تشکیل شده است هر شخص در مورد روند کاری پروژه خودشان که در آخرین ملاقات مجموعه ساخته اند بحث می کند. سپس، شخص سوال های ناتمام شرکت کننده را تنظیم می کند. این سوالات آنها را به پیشنهادی جدید در مورد مشکل هدایت می کند. هر شرکت کننده با طرح عمل نوشته شده یا شفاهی بحث مشکلات شخصی را به پایان می رساند تا آنها در جلسه بعدی به انجام برسند.

جلسه با خلاصه ای از انعکاس ها از کارهای انجام شده مجموعه و نظرات آنها برای پیشرفت پروژه به پایان می رسد. معمولاً قوانین مجموعه شامل صحبت کردن شخص به موقع و نگه داشتن اعتماد به نفس روشن است.

به طور دوره ای روند ممکن است به ازایه یک برنامه به اعضای مجموعه به وسیله کارشناسان تکنیکی بر روی بعضی از مسایل مورد علاقه طرفین در طول جلسه مجموعه برنامه ریزی شده نیاز داشته باشد. به طور ایده آل، تمامی ملاقات ها باید در مکان شخصی، ساکت و احاطه کننده های خویشاوندی مناسب اتفاق بیفتد. (MC Beaty 1995)

