

“Webinar 12 June 2018”

## “Enhancing Your Leadership Development Training with Micro learning”

در حقیقت در وبینار حاضر روش‌های جدیدی در تقویت آموزش توسعه رهبری، قبل، در حین و بعد از دوره در سازمان بحث می‌شود. وبینار بر روی برنامه یادگیری‌های کوچک پویا<sup>۱</sup> ابسکو<sup>۲</sup> متمرکز است که بر فرهنگ سازمانی تاثیر می‌گذارند. آخرین گرایش‌ها در توسعه رهبری بحث شده و امیلی هایدن<sup>۳</sup> شریک تجاری توسعه و یادگیری ابسکو، جزئیاتی از برنامه توسعه رهبری موفقیت آمیز ابسکو را برای کارکنان نظارت در سراسر جهان به اشتراک می‌گذارد. هارتون بیان می‌کند که چگونه بعد از یک سال پژوهش بر روی رفتارها و مهارتها در ابسکو رهبران موفق شدند و یک برنامه جامع شامل ارزیابی‌ها، گفتگوهای مدیران، مربیگری هم‌تا با هم‌تا (همکار با همکار)، شبکه‌ای کردن و آموزش آنلاین منحصر به فرد در راه حل‌های یادگیری ارائه می‌دهد. اینکه چگونه یادگیری‌های کوچک در همه سطوح در سازمان می‌توانند برای کارکنان مفید باشند. همچنین کلایود وردر<sup>۴</sup>، رئیس HCM و پژوهشگر VP گروه براندون هال نیز در وبینار صحبت می‌کند.



**Emily Hayden**  
Learning &  
Development Business  
Partner, EBSCO



**Claude Werder**  
VP/Research  
Operations &  
Principal HCM Analyst  
Brandon Hall Group

امیلی مثال‌هایی را از مواد آموزشی که کارکنان را در خدمات اطلاعاتی ابسکو قادر می‌سازند، نشان می‌دهد.

<sup>1</sup> Dynamic micro learning program

<sup>2</sup> EBSCOs

<sup>3</sup> Emily Hayden

<sup>4</sup> Claude Werder

## تعریف یادگیری کوچک (Micro learning):

یادگیری‌های کوچک رویکردی جامع در یادگیری مبتنی بر مهارت هستند که با واحدهای یادگیری کوچک مناسب اندازه گرفته می‌شوند. اغلب به «قطعه‌های یادگیری<sup>۱</sup>» یا «تکه‌های بزرگ یادگیری<sup>۲</sup>» اشاره دارند و برای یادگیری در کلاس و یادگیری الکترونیکی مفید هستند. در حقیقت در سازمان می‌توان مفاهیم و مهارتهایی که در قالب یادگیری‌های دیگر ارائه شده‌اند را با کمک یادگیری‌های کوچک مکرراً تقویت کرد.

همچنین هارتون رویکردهای در حال افزایش را در توسعه رهبری سازمان‌ها بیان می‌کند، مبنی بر اینکه مربیگری، یادگیری‌های کوچک، آموزش مجازی مداوم، آموزش موبایلی و ارزیابی‌ها در حال افزایش‌اند و بزرگترین موانع در توسعه رهبری اثربخش را محدودیت‌های زمانی، منابع مالی و فقدان منابع برای طراحی و اجراء برنامه‌ها می‌داند. از طرفی یکسری شایستگی‌هایی را برای رهبران بر می‌شمارد از جمله: تفکر استراتژیک، صداقت، خلاقیت و نوآوری، تیم‌سازی، حل کردن مشکل، مربیگری، تحلیل و الهام بخش بودن. همچنین هارتون با توجه به سطوح مختلف مدیریت در سازمان شایستگی‌ها را مطرح می‌کند. در نهایت هارتون مدلی را در توسعه رهبری ابسکو بحث می‌کند و ضرورت وجود چنین مدلی را در توسعه رهبری موارد زیر می‌داند:

- استانداردهای بالا و روشن برای موفقیت رهبران،
- وجود سازگاری در سرمایه‌گذاری‌ها،
- اینکه رهبران در هر سطحی چیزهای درست را انجام دهند،
- تقویت روش ابسکو،
- کرسی رهبری محکم‌تری در هر سطح و
- اصولی برای هم ترازای سیستم‌های استعداد.

هارتون در مدل توسعه رهبری نقش‌های رهبری را؛ هدایت خود، هدایت دیگران، هدایت یادگیرنده و هدایت کسب و کار می‌داند.

---

<sup>1</sup> learning Nuggets

<sup>2</sup> Learning Chunks