

گزارشی از آینده یادگیری

فهرست

۱۶.....	سلامت روان، اهمیت دارد.....	۲.....	پیشگفتار.....
۱۷.....	نوآوریهای تکنولوژیکی.....	۳.....	مقدمه.....
۱۸.....	مهارتهای لازم برای آینده.....	۴.....	افراد چگونه می آموزند.....
۱۹.....	راه حل‌های برخورد با شکاف مهارتها.....	۵.....	بالاترین امتیازهای مربوط به یادگیری آنلاین.....
۲۰.....	ارتقاء مهارتها بصورت آنلاین.....	۷.....	انعطاف پذیری، کلید اصلی است.....
۲۰.....	اشتیاق به یادگیری مستمر.....	۸.....	چرا افراد تمایل به یادگیری دارند؟.....
۲۲.....	مهارتهای مورد نیاز برای آینده ای پایدارتر.....	۸.....	راه حل‌های برخورد با موضوعات حساس.....
۲۳.....	مهارتهای دیجیتالی: مناسب برای کسب و کار.....	۱۰.....	ایستادگی در مسیر یادگیری چیست؟.....
۲۳.....	نتیجه گیری.....	۱۱.....	یادگیری پس از پاندمی.....
۲۴.....	روش بررسی.....	۱۲.....	تنوع بیشتر در کلاس و محل کار.....
۲۵.....	پنل متخصصین ما.....	۱۴.....	تکمیل کردن برنامه درسی.....
		۱۵.....	یادگیری برای اقتصاد گیگ.....

رسالت ما، دگرگون ساختن دسترسی به آموزش است

در پلتفرم "فیوچر لرن"، قصد داریم که دسترسی به آموزش را دگرگون سازیم. با رسیدن به دهمین سالگرد ظهور MOOC، نگاهی به پتانسیل گسترش بازار شرکتهای فناوری آموزشی و اینکه یادگیرندگان در آینده چطور به نظر خواهند رسید، داریم.

ما شاهد دگرگونی گسترده بخشی بودیم که دارد خود را برای دوره پسا کرونا آماده میسازد. در حال حاضر، یادگیرندگان به دنبال گزینه ها، انعطاف پذیری و توان مالی بیشتری در زمینه آموزش هستند. همچنین موسسات نیز به دنبال یافتن الگوهای ترکیبی یا تلفیقی آموزشی میباشند. در پلتفرم "فیوچر لرن"، به مشخص نمودن این گرایشها و فرصتهای جدید میپردازیم. درواقع ما در کنار فناوریهای همچون هوش مصنوعی و یادگیری ماشینی، بر روی استفاده از داده ها و دیدگاهها نیز تمرکز کرده ایم تا بتوانیم یادگیرندگان را هدایت کرده و با ارائه محتوای آموزشی ارزشمند و یکپارچه، به آنها در روند یادگیری مستمرشان کمک کنیم.

ما با شبکه ای کار میکنیم که بیش از ۲۶۰ پارتنر بین المللی در بخشهای آموزش عالی، صنعتی و دولتی دارد و این باعث میشود که بتوانیم بهترین تجربه یادگیری دیجیتال و کاتالوگ دوره هایی را ارائه دهیم که متمرکز بر توسعه مهارتهای مورد نیاز ۱۸ میلیون یادگیرنده مان برای زندگی در دنیای مدرن است.

رویدادهایی مثل "استغای بزرگ"، تقاضا برای اشتغال پذیری و مهارتهای حرفه ای را افزایش داد. این در حالی است که موضوعات مهمی همچون سلامت روان و تنوع، برابری و پذیرش در زندگی و محل کار دارای اولویت هستند و ما در اقتصاد پسا کرونا، شاهد چالشهایی بودیم و در این گزارش به خوبی آنها را مشخص نموده ایم. البته یکی از نتایج اساسی که در رابطه با موضوعات ذکر شده وجود دارد، این است که یادگیری آنلاین چگونه میتواند راهگشای پتانسیل افراد باشد و به همه کمک کند تا آینده بهتری داشته باشند.

به همین دلیل است که نباید ارزش والای امیدواری و تغییرات محسوس ناشی از برقراری ارتباط و به اشتراک گذاشتن دانش را دست کم بگیریم. آموزش میتواند افراد را در کنار یکدیگر جمع کند و دنیا را مجددا شکل دهد. ما با مشاهده پتانسیل بالای یادگیری اجتماعی در پلتفرم مان، به این مساله پی بردیم.

برای ما، آینده در ارتباطات عمیق تر، همکاری نزدیکتر و ایجاد جامعه جهانی به اوج خود میرسد که در آن، راه یادگیری برای همه باز است. برای اینکه متوجه شوید که بخش آموزش، کارفرمایان و ارائه دهندگان یادگیری آنلاین چگونه میتوانند این آینده را برای زمینه یادگیری را به ارمغان آورند، میتوانید ادامه مطلب را مطالعه نمائید.

مقدمه

اشتیاق به دانش و مهارت‌های لازم برای یک دنیای کاری جدید: از جمله موارد لازم برای آموزش پس از پاندمی میباشند.

در دو سال اخیر، تغییر اساسی در مسیرهای حرفه‌ای، تعادل میان کار و زندگی و نیز آینده کاری ایجاد شده است. در نتیجه افراد بیشتر از همیشه تمایل به یادگیری و ارتقاء اشتغال پذیری و مهارت‌های زندگی شان هستند. در حال حاضر با بزرگتر شدن اقتصاد گیگ، مشاغلی که قبلاً وجود داشتند در حال تغییر میباشند و افراد بطور منظم حرفه خود را تغییر میدهند.

در نتیجه، یادگیرندگان بایستی نیازهای یادگیری مستمر را تشخیص دهند و بنابراین انعطاف پذیری و دسترسی به آموزش آنلاین، در این راه پیشرو هستند. افراد حتی به بررسی دقیق برنامه آموزشی و شناسایی شکاف دانشی خود میپردازند و البته این میتواند فرصت بی نظیری برای پر کردن این شکاف و در نهایت، موفقیت یادگیرندگان باشد.

کارفرمایان نیز در جستجوی مهارت‌های تازه ای هستند تا بتوانند به مزیت رقابتی دست یابند. این مهارت‌ها شامل تفکر نقادانه تا درک عمیق فناوری و موضوعات نوظهوری همچون پایداری میباشند.

ازینرو بهتر است که ارائه دهندگان خدمات آموزشی، موارد زیر را انجام دهند: رفع نیاز یادگیرندگان به گزینه های منعطف دوره آموزشی، آموزش دادن به صورتیکه متناسب با نیازهای گسترده افراد باشد، کمک به کارفرمایان برای ارتقاء مهارت های نیروی کار و تایید شدن کسب و کارشان در آینده.

در این گزارش، "فیوچر لرن" به تجزیه و تحلیل دیدگاه‌های حاصل از تحقیقات یادگیرندگان و رهبران تجاری میپردازد. ما همچنین انگیزه های تحصیلی، گرایشها و رفتارهای ۲۰۰۰ فرد و بیش از ۵۰۰ کارفرما در انگلستان را تیز آشکار می کنیم.

لازم به ذکر است که با ده متخصص برتر در حوزه تحصیلات آکادمیک مصاحبه کردیم و از آنها در مورد مسیر حرکت یادگیری که میخواهند در دهه های آتی استفاده کنند، پرسیدیم و آنرا به گزارشمان اضافه کردیم.

خوانندگان میتوانند با مطالعه این گزارش، از جزئیات موارد زیر آگاه شوند:

- افراد چگونه می آموزند
- یادگیری پس از پاندمی
- مهارت های لازم برای آینده

در حال حاضر، افراد نسل‌های مختلف و همچنین گروه‌های اجتماعی و قومی گوناگون تصور میکنند موانع چندگانه یادگیری وجود دارند که باعث بسته شدن راه کسب بهترین تجارب آموزشی میشوند (از توان مالی دوره ها گرفته تا مسائل نژادی). متخصصین، فناوری را بعنوان ابزاری ضروری برای کسب بهترین نتایج یادگیری میبینند.

بخش ۱: افراد چگونه می آموزند

در چند سال گذشته، آموزش با سرعت بالایی توسعه یافته است. افراد هنوز هم برای رفع اشتیاقشان به دانش اندوزی مطالعات خود را ادامه می‌دهند و گزینه‌های یادگیری بسیاری از آنان، کاملاً بصورت انتخابی شده است. یادگیرندگان فهمیده‌اند که دیگر هیچ حرفه‌ای مادام‌العمر نیست. امروزه با عوض شدن دائمی شغلها و نیز رشد اقتصاد گیگ، تقاضای زیادی برای ارتقاء مهارت‌های نیروی کار انگلستان وجود دارد. یادگیرندگان می‌خواهند و نیاز دارند که در طول زندگی حرفه‌ای شان، مهارت‌های فنی بیشتری بیاموزند. در نتیجه، مخاطبان بیشتر علاقمندند که از آموزش آنلاین استفاده نمایند. بطور کلی ۸۱٪ از کسانی که از زمان آغاز پاندمی شغل و حرفه خود را تغییر داده‌اند، اظهار دارند که دوره‌های آموزشی آنلاین توانسته کمک شایانی به آنها کند. البته آنها از کارفرمایان نیز می‌خواهند که فرصت‌های یادگیری مستمر را همواره فراهم نمایند. در بین این رویدادها، الگوهای جدید تدریس و فناوری باعث انعطاف‌پذیری هرچه بیشتر یادگیرندگان نسبت به نحوه، مکان و زمان برگزاری دوره‌های تکمیلی شده‌اند و این مزیتی برای کلاس‌های آنلاین یا رویکردهای تلفیقی نسبت به کلاس‌های حضوری قدیمی است.

دیوید کوین، مشاور سیاسی ارشد در آژانس "Skills Development Scotland" معتقد است که یادگیرندگان بصورت کاملاً تیزبینانه به بکارگیری مهارت‌های جدید در حرفه خود می‌نگرند. او می‌گوید: "اگر بتوانید به نقطه‌ای برسید که فهرست کارهای لازم برای کسب شایستگی در زمینه‌ای خاص را شرح و یا انجام دهید، خیلی جالب می‌شود. قرار است من به مدت سه هفته در یک کشتی تجاری باشم که ۲۵ امتیاز برایم به همراه دارد. باید کارهایی را هم بصورت آنلاین انجام دهم که این هم امتیازهای بیشتری برایم خواهد داشت و سپس در یک مجموعه سخنرانی شرکت خواهم کرد. این خود شما هستید که درجه تان را مشخص می‌کنید." متخصصان، اولویت‌های جدیدی را برای دوره‌های آموزشی آنلاین و تلفیقی مشاهده کرده‌اند و یادگیرندگان بایستی منعطف باشند. در آینده، تمرکز بیشتر روی الگوهایی خواهد بود که شامل راه‌های جدید به سوی یادگیری هستند (از MOOCها گرفته تا یادگیری آزاد در یوتیوب) و بسیاری از موانع آموزشی همچون هزینه و مکان را از بین می‌برند.

نیک ورثینگتون، سرپرست "King's Online" اظهار دارد: "بیماری کرونا، سرعت ایجاد تغییرات در بخش‌های مختلف را خیلی بالا برد و یادگیری را به افراد بیشتری تعمیم بخشید. البته این همه‌گیری برای بسیاری از بازیگران بازار همچون دانشگاهها و سایر سازمانها، فرصت بزرگی ایجاد کرده است." درحالی‌که این رویدادها فرصت ویژه‌ای برای یادگیرندگان و آموزش دهندگان بشمار می‌روند، اما همچنان شاهد شکاف دیجیتالی در جامعه هستیم. واضح است که پیش زمینه‌های اقتصادی-اجتماعی افراد هنوز هم تعیین‌کننده موفقیت یا تلاش آنها در پیشروی به سوی راه‌های نوین آموزشی می‌باشند.

"اگر بتوانید به نقطه‌ای برسید که فهرست کارهای لازم برای کسب شایستگی در زمینه‌ای خاص را شرح و یا انجام دهید، خیلی جالب می‌شود. قرار است من به مدت سه هفته در یک کشتی تجاری باشم که ۲۵ امتیاز برایم به همراه دارد. باید کارهایی را هم بصورت آنلاین انجام دهم که این هم امتیازهای بیشتری برایم خواهد داشت و سپس در یک مجموعه سخنرانی شرکت خواهم کرد. این خود شما هستید که درجه تان را مشخص می‌کنید."

دیوید کوین / مشاور سیاسی ارشد / آژانس "Skills Development Scotland"

بالاترین امتیازهای مربوط به یادگیری آنلاین

متخصصان، اصلا از محبوب شدن آموزش آنلاین بصورت دوره های کوتاه و یا آموزش تلفیقی غافلگیر نشدند زیرا این روش بسیار منعطف بوده و با بسیاری از موقعیتهای تطابق میابد (مثلا برای افرادی که شاغل هستند یا صاحب فرزند هستند، خیلی مناسب است). آنها متذکر شده اند که دوره های آموزشی آنلاین میتوانند اهداف مختلف یادگیرندگان را پوشش دهند، از اشتیاق به دانش اندوزی گرفته تا نیازهای حرفه ای ویژه.

اکثر گروههای سنی مختلف بررسی شده، پلتفرم های آنلاین را در بالاترین مرتبه درجه بندی کردند که البته این شامل افراد بالای ۵۵ سال که ترجیح میدهند دوره های آموزشی خود را در کالج ها بگذرانند، نمیشود (۳۲٪).

همچنین تفاوتهای جالبی نیز در اولویتهای یادگیری وجود دارند که ناشی از پیش زمینه های نژادی می باشند. آسیایی ها (۴۳٪) و افراد سفید پوست (۳۳٪) از پلتفرمهای آموزش آنلاین مهارتهای جدید، بعنوان بهترین گزینه یاد کردند. البته زمانیکه صحبت از یادگیری مستقیم با استفاده از شرکتهای فناوری یا برندهای خاصی همچون تیک تاک و یوتیوب باشد، نظر اکثریت پاسخ دهندگان سیاه پوست (۳۸٪) درباره آن مثبت بود اما در بین سفیدپوستان (۱۱٪)، کمترین محبوبیت را داشت.

از لحاظ نحوه یادگیری در افراد، باید بگوئیم که ۳۱٪ از پاسخ دهندگان اظهار داشتند اگر نیاز باشد در راستای رسیدن به اهداف حرفه ای خود مهارتهای جدیدی بیاموزند، حتما از آموزش آنلاین استفاده میکنند. این پاسخ، بالاتر از بقیه جوابها بود.

بنابر دلایل مختلف، یادگیرندگان ترجیح میدهند که از دوره های آنلاین استفاده نمایند. مهمترین دلیل، متناسب بودن سرعت یادگیریشان بود (۲۳٪)، اما توانایی یادگیری از منزل (۲۲٪) و انعطاف پذیری بالا (۲۰٪) نیز از دیگر دلایل مهم بشمار میرفتند.

بطور کلی، نظر زنان نسبت به کلیه این عوامل، مثبت تر بود. در مقایسه با مردان که تعدادشان یک پنجم بود (۲۰٪)، بیش از یک چهارم (۲۶٪) زنان از یادگیری با سرعت متناسب با خودشان لذت میبردند. بعلاوه، ۲۴٪ از زنان در مقایسه با میزان ۲۰ درصدی مردان، دوست داشتند که دوره های آموزشی را در منزل شان بگذرانند.

پاسخ دهندگان سیاه پوست (۲۵٪) اظهار داشتند که گرفتن دوره های آموزشی در کنار سایر افرادی که از دیگر نقاط جهان هستند، یکی دیگر از دلایل اولویت شان برای انتخاب آموزش آنلاین است. این نوع دوره ها که باعث دنیا دیده تر شدن افراد میشوند، افراد را از نژادها، فرهنگها و مکانهای مختلف گرد هم می آورد و پاسخ دهندگان ۱۶ تا ۲۴ ساله (۱۶٪) بسیار بیشتر از افرادی که سن شان زیادتر بود (مخصوصا افراد بالای ۵۵ سال (۴٪))، تمایل به شرکت در این کلاسها را داشتند.

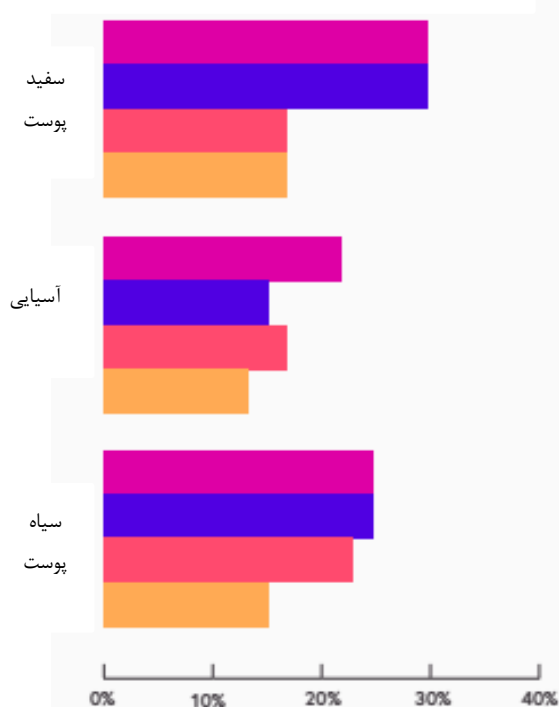
زمانیکه از افراد خواستیم در مورد نکات منفی دوره های آنلاین صحبت کنند، یک پنجم (۲۰٪) از پاسخ دهندگان اظهار داشتند که هیچ نکته بدی درباره این دوره های وجود ندارد.

البته تحقیقات نشان داد که برخی پلتفرم ها و ارائه دهندگان دوره های آنلاین، هنوز هم میتوانند محیطهای آموزشی خیلی بهتری ایجاد نمایند. برای مثال برخی پاسخ دهندگان اظهار داشتند که از دست دادن سریع انگیزه و نبودن کلاس درس بصورت فیزیکی، از نکات منفی این دوره ها است.

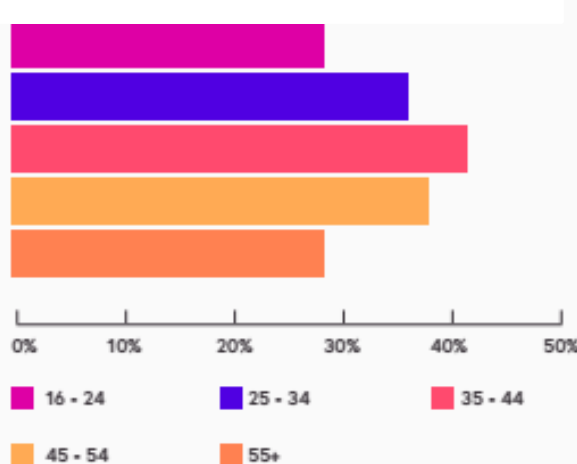
متخصصین متذکر شده اند که بطور کلی در کلیه زمینه های آموزشی، یادگیرندگان دارای علاقمندیها و عدم علاقه های مشترکی هستند. آنها همچنین معتقدند که برای تقویت انگیزه و پشتیبانی از یادگیرندگان دوره های آنلاین، بایستی مشاوران یا معلمان به آنها اختصاص داده شوند و توصیه ها و حمایت های لازم را ارائه دهند. همچنین چت کردن آنلاین هم میتواند خیلی مفید واقع شود. در بسیاری از موارد، کلیه این معیارها کاملا بجا و مناسب هستند.

دکتر کرین کولن، روانشناس تربیتی اظهار دارد: "اگر ما افراد را توانمند نسازیم و به آنان کمک نکنیم تا احساس کنند کسی حامی شان است، آنگاه دنیا تبدیل به جای ناشناس و خصمانه ای خواهد شد."

افراد شاغل چگونه میخواهند مهارتهای جدید را بیاموزند؟



انتخاب پلتفرمهای آموزش آنلاین برای یادگیری مهارتهای جدید در میان پاسخ دهندگان با سنین مختلف، متفاوت بود:



انعطاف پذیری، کلید اصلی است

زمانیکه بحث یادگیری است، افراد علاقمندی های مختلفی دارند. بیش از یک چهارم افراد (۲۶٪) می‌خواهند اینکار را به گونه ای انجام دهند که متناسب با زمانبندی های خودشان باشد.

پروفسور کایران ترهان، معاون حرفه ای بخش مشارکت و سرپرست مرکز سرمایه گذاری، رهبری، اقتصاد و گوناگونی زنان؛ دانشگاه یورک در همین راستا اظهار دارد: "دیگر راه حل یکسان برای همه، مطابق با آن چیزی که ما می‌خواهیم نیست. در واقع ما دوست داریم بتوانیم در هر زمان، به هر نحوه و در هر مکانی که می‌خواهیم آموزش ببینیم و این نشان دهنده تغییر پذیر بودن است."

احتمال جستجو برای یادگیری در مردان بسیار زیاد است (۲۸٪)، البته در بین زنان نیز رویکردی که بیشترین تطابق را با زمانبندی روزانه خودشان داشته باشد، در بالاترین مرتبه قرار دارد (۲۹٪). ضمناً یک پنجم (۲۱٪) افراد ۲۵ تا ۳۴ سال و تقریباً همه افراد ۳۵ تا ۴۴ ساله (۲۰٪)، کاملاً با دوره های آموزشی آنلاین موافق بودند.

۱۹٪ از افراد تمایل دارند در دوره های آموزشی کوتاه و آنلاین شرکت کنند و ۱۹٪ دیگر هم ترجیح می‌دهند تا از ترکیب کلاسهای حضوری و آنلاین استفاده نمایند. این امر به وضوح نشان دهنده آن است که انعطاف پذیری و شخصی سازی برای یادگیرندگان، خیلی مهم است.

کارشناسان تصور میکنند یادگیری تلفیقی که گاهی اوقات از آن بعنوان "یادگیری فعال" و یا "یادگیری ترکیبی" هم یاد میشود، کلید اصلی رویکردهای آتی است. این روش، بهترین جوانب تدریس حضوری (مثل پشتیبانی از یادگیرندگان و شبکه سای غیررسمی) را با انعطاف پذیری آموزش آنلاین که بیشتر شبیه به رویدادهای اخیر در راستای کار ترکیبی است، تلفیق میکند. بسیاری از ارائه دهندگان دوره ها، آموزش آنلاین را با برنامه های سنتی تلفیق کرده اند و برای مثال، از آزمایشگاههای مجازی و یا بازی سازی استفاده کرده اند. این میتواند نیاز به ارزیابی مجدد مهارتهای تدریسی فعلی آموزگاران را برانگیزد تا در نهایت بتوانند در دنیای امروزی، به خوبی عمل کنند.

همچنین لازم به ذکر است که بسیاری می‌خواهند پرداخت دوره ها، بصورت منعطف باشد. زمانیکه از پاسخدهنگان پرسیدیم ترجیح می‌دهند هزینه کلاسهای آنلاین را چگونه پرداخت کنند، ۱۷٪ دوست داشتند که یک جلسه آزمایشی رایگان قبل از ثبت نام داشته باشند و حدود یک ششم از افراد (۱۶٪) هم فکر میکردند که پرداخت همزمان با شرکت در کلاس، گزینه بسیار خوبی است. بعلاوه، ۱۵٪ از پاسخ دهنگان اظهار داشتند که کارفرمایانشان بایستی هزینه های آموزش را تقبل کند.

"گاهی اوقات درباره یک الگوی دانشگاه Uber صحبت میکنم. اگر شما میتوانید بدون اینکه ماشینهای زیادی داشته باشید (Uber)، صاحب شرکتهای تاکسیرانی باشید و یا بدون اینکه مالک هتلی باشید، هتل‌های زنجیره ای را به افراد معرفی کنید (Airbnb)، پس میتوان گفت که دانشگاه هم میتواند مثل شبکه نتفلیکس آموزشی عمل کند و شما هم میتوانید مطمئن باشید که افراد قادرند در هر کجا که خودشان می‌خواهند، آموزش ببینند."

پروفسور رومی لاسون، معاون (دانشجویان)، دانشگاه فلیندرز

چرا افراد تمایل به یادگیری دارند؟

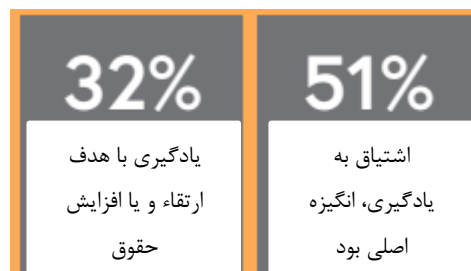
اشتیاق افراد به یادگیری، از هر عامل دیگری قدرتمندتر است. بیش از ۵۱٪ از پاسخ دهندگان اظهار داشتند که مشتاق بودن نسبت به یادگیری موضوعی خاص، انگیزه اصلی آنها برای انتخاب دوره های آموزشی است.

دومین دلیل قدرتمندی که پاسخ دهندگان به آن اشاره نمودند (۳۲٪)، یادگیری با هدف کسب شغل پردرآمد و یا افزایش حقوق بود. این نسبت در بین افراد ۳۵ تا ۴۴ ساله، تا ۳۷٪ افزایش یافته بود.

نوع دوستی، دلیل دیگری بود. تقریباً هدف یک چهارم (۲۴٪) افراد از یادگیری، تبدیل دنیا به جای متفاوتی بود و بیش از یک پنجم (۲۱٪) نیز میخواستند برای جامعه مفید واقع شوند.

مایک زیلی، مدیر عامل خدمات آموزشی KPMG در این راستا اظهار داشته است که:

"شما باید بفهمید که چرا افراد میخواهند آموزش ببینند. آیا برای ارتقاء شغلی است یا اینکه میخواهند نقش متفاوتی ایفا کنند؟ این مساله میتواند نوع تصدیق و پاداش افراد را مشخص میکند.



راه حل‌های برخورد با موضوعات حساس

کارشناسان آموزش متوجه شدند که پاسخ دهندگان، بیشتر مشتاق آموزش دیدن در حوزه سلامت روان بودند (۱۶٪). افراد ۵۵ سال و بیشتر، کمترین تمایل به یادگیری آنلاین در حوزه سلامت روان داشتند (۱۱٪) که البته این روش، در بین افراد ۳۵ تا ۴۴ ساله بیشترین محبوبیت را داشت (۲۲٪).

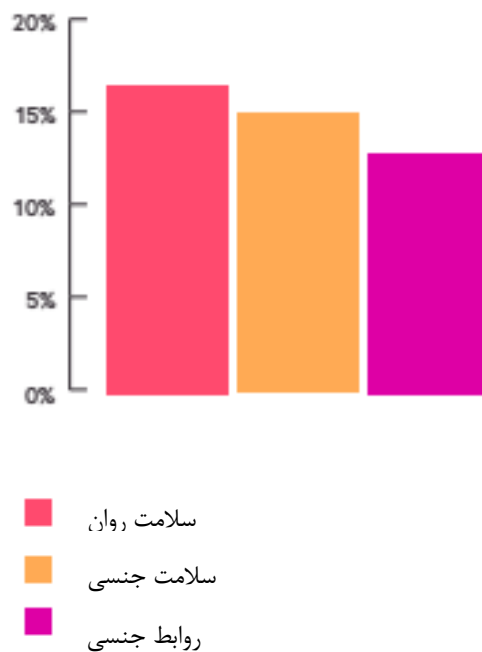
کارشناسان احساس میکنند که این امر را میتوان با تمرکز بیشتر روی سلامت روان در طول پاندمی، توضیح داد. آنها همچنین به آگاهی از سلامت روان در موسسات آموزشی و محیط‌های کار نیز اشاره کردند و اظهار داشتند که در حال حاضر، کمتر از گذشته به این موضوع که باعث برانگیخته شدن اشتیاق یادگیرندگان میگردد، پرداخته میشود.

در حالیکه امروزه درک بهتری از نیاز جامعه به بحث پیرامون سلامت ذهنی و جنسی ایجاد شده است، برخی از افراد هنوز هم ترجیح میدهند که آموزش در حوزه های سلامت روان (۱۶٪)، سلامت جنسی (۱۵٪) و روابط جنسی (۱۳٪) بصورت آنلاین باشد.

دیوید کوین، مشاور سیاسی ارشد آژانس "Skills Development Scotland" معتقد است که آموزش آنلاین در این حوزه ها، مزیت‌های فراوانی به همراه دارد. وی اظهار دارد: "همه ما میتوانیم به خاطرات وحشتناک کلاسهای آموزش جنسی بخندیم. کسی که آموزش میدهد خیلی مهم است. اگر فردی یک معلم خوب باشد میتواند به ۴۰ نفر آموزش دهد اما اگر یک اینفلوئنسر آنلاین خیلی خوب وجود داشته باشد، میتواند به میلیونها نفر آموزش بدهد."

یادگیرندگان غیرسفیدپوست، بیشتر با کلاسهای آنلاینی که مرتبط با قوم و نژادها هستند احساس راحتی میکنند. تنها ۶٪ از پاسخ دهندگان سفیدپوست این گزینه را انتخاب کردند و این درحالیست که ۱۷٪ از پاسخ دهندگان آسیایی و حدود یک هفتم (۱۳٪) از پاسخ دهندگان سیاه پوست، این گزینه را انتخاب کردند.

در کدامیک از حوزه ها، آموزش آنلاین را به حضوری ترجیح میدهید؟



"همه ما میتوانیم به خاطرات وحشتناک کلاسهای آموزش جنسی بخندیم. کسی که آموزش میدهد خیلی مهم است. اگر فردی یک معلم خوب باشد میتواند به ۴۰ نفر آموزش دهد اما اگر یک اینفلوئنسر آنلاین خیلی خوب وجود داشته باشد، میتواند به میلیونها نفر آموزش بدهد."

دیوید کوین / مشاور سیاسی ارشد / آژانس "Skills Development Scotland"

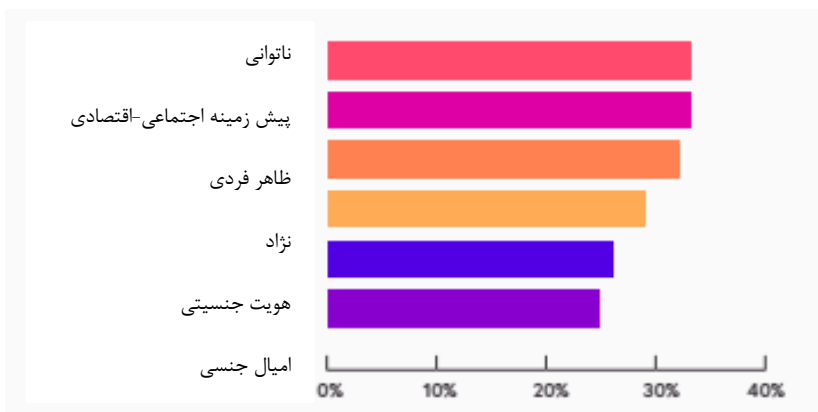
ایستادگی در مسیر یادگیری چیست؟

واضح است که آموزش هنوز هم باید مسیر طولانی را طی کند تا به نقطه ای برسد که واقعا برای همگان قابل دسترس باشد. پاسخ دهندگان اظهار داشتند که بسیاری از جوانب مربوط به پیش زمینه های شخصی، میتوانند تاثیر منفی روی افراد و شیوه های یادگیری مورد نظرشان داشته باشند. درحقیقت حدود چهار پنجم (۷۹٪) از افراد اظهار داشتند که حداقل یک عامل وجود دارد که منجر به دشوار شدن روند یادگیری میگردد. ناتوانی (۳۳٪) بعنوان اصلی ترین عاملی است که تاثیر منفی روی آموزش دارد. همچنین پیش زمینه های اقتصادی-اجتماعی نیز به همین اندازه میتوانند روی روند یادگیری تاثیر منفی داشته باشند (۳۳٪).

پروفسور کایران ترهان، معاون حرفه ای بخش مشارکت و سرپرست مرکز سرمایه گذاری، دانشگاه یورک معتقد است که: "فقر دیجیتال بعنوان یکی از موانع اصلی بشمار میرود. آیا میتوانیم محیطهای یادگیری مجازی جامعی خلق کنیم؟ اگر بتوانیم اینکار را انجام دهیم، آنگاه قادر خواهیم بود که شکاف دیجیتالی را از بین ببریم و از نظارت و پذیرش به سوی استراتژی طراحی دوره آموزشی حرکت کنیم که میتوان آن را اجرایی کرد."

ظاهر فردی نیز از جمله موضوعاتی است که تقریبا یک سوم (۳۲٪) از افراد به آن اشاره کردند و این درحالی است که ۲۹٪ از پاسخ دهندگان، مساله نژادی را بعنوان عامل منفی در یادگیری ذکر کرده بودند. لازم به ذکر است که بیش از یک پنجم (۲۱٪) از پاسخ دهندگان سیاهپوست ترجیح میدادند که روند آموزش کاملا بصورت آنلاین باشد اما تنها یک ششم (۱۶٪) از سفیدپوستان، این نظر را داشتند. بیش از یک چهارم (۲۶٪) پاسخ دهندگان، احساس میکردند که موضوعات جنسیتی میتوانند تاثیر منفی روی روند یادگیری افراد داشته باشند و تقریبا همین درصد نیز (۲۵٪) اظهار داشتند که مسائل مربوط به امیال جنسی، دارای آثار منفی میباشد.

بزرگ ترین موانع یادگیری:



"فقر دیجیتالی بعنوان یکی از موانع اصلی بشمار میرود. آیا میتوانیم محیطهای یادگیری مجازی جامعی خلق کنیم؟ اگر بتوانیم اینکار را انجام دهیم، آنگاه قادر خواهیم بود که شکاف دیجیتالی را از بین ببریم و از نظارت و پذیرش به سوی استراتژی طراحی دوره آموزشی حرکت کنیم که میتوان آن را اجرایی کرد."
پروفسور کایران ترهان، معاون حرفه ای بخش مشارکت و سرپرست مرکز سرمایه گذاری، دانشگاه یورک

بخش ۲: یادگیری پس از پاندمی

مادامیکه در کل دنیا بازسازیهای پس از پاندمی انجام میشوند، یادگیرندگان بایستی الزامات جدیدی برای آموزش داشته باشند و ارائه دهندگان خدمات آموزشی نیز میتوانند این فرصت را داشته باشند تا از این نیازها، حمایت کنند.

برای مثال رشد سریع اقتصاد گیگ و تعداد افراد خویش فرما، نیاز به یادگیری منعطف و دوره های آموزشی مختلفی که مهارتهای افراد را ارتقاء میدهند را بیشتر نمایان میسازد. کارشناسان بر این باورند که آموزش (و بطور خاص، آموزش آنلاین) نقشی حیاتی در پشتیبانی از افرادی که حرفه شان بصورت اجباری و یا اختیاری در حال تغییر است، ایفا میکند.

درحالیکه این تغییرات همواره قبل از پاندمی هم وجود داشتند، اما کارشناسانی که برای انجام این مطالعه با آنها مشورت نمودیم، به ظهور چند فرصت آموزشی در آینده اشاره کردند که عبارتند از:

- مشارکتهای جدید، از جمله همکاری ارائه دهندگان خدمات آموزشی قدیمی با پلتفرمها و طرفین تجاری،
- الگوهای جدید آموزش عالی و فراتر از آن (نوعی دانشگاه Uber)،
- رویکردهای تازه برای امتحانات و ارزیابی ها،
- گواهینامه های میکرو بیشتر و رویکردهای جدیدتر برای اعتبارسنجی و صلاحیت که منعکس کننده تغییرات مداوم نیازهای یادگیرندگان هستند،
- استفاده از رویکرد "خودت درجه ات را بساز"،
- بهینه سازی مستمر دوره های آموزشی،
- نیاز فزاینده به آموزش بازگشتی که ناشی از تغییر پیوسته نیازهای کارفرمایان و یادگیرندگان است،
- بکارگیری فناوریهای نوین دیجیتالی همچون هوش مصنوعی (AI)، یادگیری ماشینی (ML)، واقعیت افزوده (AR)، واقعیت مجازی (VR) و واکاوش های یادگیری.

ضمنا کارشناسان معتقدند که فرصتهای بزرگی برای یادگیرندگان، کارفرمایان و پارتنرهای آموزشی وجود دارند که به اندازه مزیت‌های حاصل از افزودن مهارتهای زندگی (مثل مدیریت مالی، سلامت روان و گوناگونی) به برنامه های آموزشی در سطح ملی، مفید واقع میشوند. البته هنوز هم موانع آموزشی سر جای خود قرار دارند. این مطالعه، نشان میدهد که بسیاری از افراد با تنوع و موارد گنجانده شده فعلی در برنامه های آموزشی احساس راحتی نمیکنند و معتقدند که این امر، میتواند تاثیر منفی روی روند یادگیری داشته باشد. این یک مساله پیچیده است که بایستی حتما مشخص شود و درحالیکه بعضی از انگیزه ها میتوانند متنوع نبودن پروسه آموزشی را پوشش دهند، اما لازم است تا فعالیت های بیشتری در این زمینه صورت بگیرد. پروفیسور جان ویلسون، استاد فرهنگ و استراتژی برند از دانشگاه ریجنت لندن معتقد است که همه گیری کرونا میتواند بعنوان فرصتی برای از بین بردن نابرابریهای فعلی در حوزه آموزش بشمار برود.

"در برخی از حوزه های آموزشی، یادگیری ضمنی یک شکاف اجتماعی است. اگر شما پول و یا ابزارهای دسترسی به کلاسهای حضوری را داشته باشید حتما در آنها شرکت خواهید کرد اما کسی که امکاناتش را نداشته باشد، از این کلاسها محروم است و باید از راه دور آموزش ببیند. تقریبا تمام کسانی که این امکانات را دارند، رفتار خودستایانه از خود نشان میدهند و این باعث ایجاد یک نظام آموزشی با اختلاف طبقاتی میشود و فکر میکنم نباید این را بپذیریم."

تنوع بیشتر در کلاس و محل کار

تا قبل از پاندمی، تنوع تبدیل به یک موضوع کلیدی در همه کارهای زندگی شده بود و در حال حاضر نیز یکی از اصلی ترین مسائل برای یادگیرندگان است. بحث نژاد نیز یکی از دیگر موضوعات اصلی است. تقریباً سه دهم (۲۹٪) از پاسخ دهندگان اظهار داشتند که این تاثیر منفی روی آموزش افراد دارد. نسبت پاسخ دهندگان آسیایی، سفید پوست و سیاهپوستی که با این امر موافق بودند، به ترتیب برابر با ۳۵٪، ۲۹٪ و ۲۵٪ بود. کارشناسان معتقدند عوامل اقتصادی و اجتماعی بسیاری وجود دارند که منجر به وجود آمدن این دیدگاهها میشوند و تاثیر بیماری کرونا روی افراد غیر سفیدپوست، یکی از آنهاست. شایان ذکر است که چیزی بیش از یک پنجم (۲۱٪) از افراد آسیایی تحت بررسی، با دوره های کاملاً آنلاین بیشتر راحت بودند و این نسبت در بین سفیدپوستان برابر با ۱۶٪ بود. کارشناسان بر این باورند که یادگیرندگان احساس میکنند آموزش از راه دور میتواند سوگیریهای آموزش دهنده (خواه بصورت ناخودآگاه و یا عمدی) را از کلاسها از بین ببرد.

پروفسور جاناتان ویلسون، استاد فرهنگ و استراتژی برنند از دانشگاه ریجنت لندن بیان کرده است که: "آگاهی من در این زمینه بسیار زیاد است. من به صحبت‌های همکارانم گوش کردم و نظاره گر کلاسها نیز بوده ام و متوجه شدم با یادگیرندگانی که جزء اقلیت های نژادی هستند، به طرز متفاوتی برخورد میشود. این میتواند نوعی خرده پرخشگری و یا بی اعتباری باشد. من لزوماً نمیگویم که افراد این کارها را از روی عمد انجام میدهند، اما بسیاری از این مسائل میتوانند رخ دهند و این میتواند برای یادگیرندگان تبدیل به موضوعی دشوار و رنج آور شود."

"افراد متوجه شدند که در ارائه خدمات آموزشی، چیزی کم است و با این موضوع مشکل داشتند. کاملاً حق با آنها است."

پروفسور جاناتان ویلسون، استاد فرهنگ و استراتژی برنند، دانشگاه ریجنت لندن

پاسخ دهندگان بیشتر دوست داشتند که در روند آموزشی تنوع وجود داشته باشد و افراد جدیدی به آنان آموزش دهند. اکثر آنان میگفتند که همیشه یک مرد سفیدپوست (۵۵٪) و یا یک زن سفید پوست (۵۴٪) آموزگار آنها بوده است. بیش از چهار دهم (۴۳٪) افراد نیز دوست داشتند کسی به آنان آموزش بدهد که غیربایرنی و تقریباً سه چهارم (۷۳٪) نیز میخواستند که فرد غیرسفیدپوستی معلمشان باشد. تقریباً یک سوم (۳۴٪) افراد دوست داشتند که یک فرد ترنس، آموزگارشان باشد. البته نتایج این بررسی، نشان دادند که گوناگون بودن افراد آموزش دهنده میتواند روند آموزشی را بهبود بخشد. یادگیرندگان ۱۶ تا ۲۴ سال کمتر از سایرین اظهار داشتند که توسط مرد سفیدپوست (۳۹٪) و یا زن سفیدپوست (۴۰٪) آموزش دیده اند. همچنین ۶۷٪ از افراد بالای ۵۵ سال بیان کردند که معلمشان مرد سفید پوست بوده و ۶۳٪ نیز توسط زن سفیدپوست آموزش دیده بودند. علاوه بر این، بسیاری از کارفرمایان متوجه نیاز به درک بهتر وجود تنوع در کسب و کار هستند. یک پنجم (۲۰٪) افراد، اظهار داشتند که تنوع و آگاهی فرهنگی بعنوان شکاف مهارتی میان افراد سازمانشان است.

این مساله توسط کارفرمایان حتی بیشتر هم احساس میشود. زمانیکه از آنها پرسیدیم که رهبران سازمان باید چه آموزشهایی ببینند، ۳۶٪ به آموزش برای ایجاد برابری و تنوع اشاره کردند که این پاسخ در درجه سوم (از لحاظ زیاد بودن) قرار داشت. همچنین زمانیکه از آنها درباره آموزش به کل افراد کسب و کار پرسیدیم نیز، این پاسخ در سومین درجه قرار داشت (۳۸٪).

ضمنا ۱۷٪ از پاسخ دهندگان کسب و کار فکر میکردند که مطالعات جنسیتی نیز بایستی در برنامه آموزشی ملی حتما گنجانده شود. همچنین ۱۷٪ افراد نیز اظهار داشتند که تاریخچه اقلیتهای فرهنگی و سیاهپوستان نیز بایستی گنجانده شود. ۱۷٪ دیگر هم تمایل داشتند که نسل جدید، چیزهایی درباره تاریخاستعمار بریتانیا یاد بگیرند و ۱۶٪ افراد از تفاوتهای ذهنی و روانی و همچنین ناتوانی بعنوان موضوعی که به آن پرداخته نشده، یاد کردند. بطور کلی داده های تحقیقاتی، اختلافات عمیق در جامعه را مشخص میکنند. کارشناسان معتقدند که ارائه دهندگان خدمات آموزشی بایستی به منظور ایجاد مشمولیت بیشتر در کلاسهای درس و محیط کار، این اختلافها را از بین ببرند.

پروفیسور موریافیشباچر اسمیت، معاون رئیس بخش تدریس و یادگیری دانشگاه گلاسگو اینطور استدلال کرده است: "مدارک بسیاری دال بر اینکه ایجاد تنوع در نیروی کار باعث بهتر شدن محیط کاری میشود، وجود دارند. میتوانید از ایده های خلاقانه تر، از دیدگاهها و تجربیات سالم تر و سیاستها و فعالیتهای خاص استفاده کنید. چنانچه بخش خاصی از جامعه را کاملا حذف کنید، آنگاه فرصت استخدام بسیاری از نیروهای با استعداد و کارآمد را از دست خواهیم داد."

"مدارک بسیاری دال بر اینکه ایجاد تنوع در نیروی کار باعث بهتر شدن محیط کاری میشود، وجود دارند. میتوانید از ایده های خلاقانه تر، از دیدگاهها و تجربیات سالم تر و سیاستها و فعالیتهای خاص استفاده کنید."
پروفیسور موریافیشباچر اسمیت، معاون رئیس بخش تدریس و یادگیری دانشگاه گلاسگو

تکمیل کردن برنامه درسی

همه گیری کرونا، باعث شد که تمرکز بیشتر روی نحوه روند آموزشی مورد نظر افراد در آینده و همچنین مهارتهای مرکزی باشد که بایستی برای چالشهای جدید یاد بگیرند. کسب مهارتهای مالی و همچنین درک بهتر سلامت روان، دو نمونه از حوزه هایی هستند که به عقده یادگیرندگان و صاحبان کسب و کار، باید در برنامه آموزشی ملی حتما گنجانده شوند.

مصرف کنندگان احساس میکنند که کدام موضوعات از برنامه آموزشی ملی جا افتاده اند؟ مدیریت مالی روزانه (۳۹٪)، سلامت روان (۳۹٪) و مهارتهای خانگی همچون آشپزی، تمیزکاری و وظایف والدینی (۳۵٪) در بالاترین درجه قرار دارند. زنان (۴۳٪) بیشتر از مردان (۳۷٪) تمایل دارند تا در دوره های آموزشی مدیریت مالی شرکت نمایند.

از نظر رهبران تجاری، مهارتهای مدیریت مالی روزانه (۴۰٪) و آموزش سلامت روان (۳۵٪) و همچنین مهارتهای عملی (مثل ساختمانی، نجاری و الکترونیکی) (۳۰٪) در بالاترین درجه قرار داشتند. در درجه بعدی، مهارتهای خانگی (۲۸٪) قرار داشت که بدان معنا بود که نظر یادگیرندگان و صاحبان کسب و کار درباره اینکه چه مهارتهایی برای آینده لازم است و باید به برنامه آموزشی افزوده شوند، با یکدیگر مشابه بود.

تاز لاتیف، مشاور و مربی تنوع، برابری و پذیرش از اینکه مردم خواستار دید بیشتر نسبت به نحوه مدیریت امور مالی شان باشند اصلا متعجب نشد. وی اظهار کرد: "مهارتهای مالی کاملا با داشتن سلامت روان مرتبط میباشد و عبارت است از نحوه پس انداز و مدیریت کردن پول، مذاکره کردن درباره حقوق و دستمزد و غالبا، مدیریت کردن کیفیت زندگی. وقتی به خاطر می آورم که در دوران مدرسه هیچکس چیزی درباره مالیات به من نیاموخته، واقعا خیلی ناامید می شوم. مردم از اینکه وقتی مدرسه را تمام میکنند هیچ یک از مهارتهای مورد نیاز برای زندگی به آنان آموزش داده نشده است، خیلی ناراضی هستند."

ضمنا مایک زیلی، مدیرعامل خدمات آموزشی KPMG به ارزیابی این مساله پرداخت که آیا بایستی بیشتر به یادگیرندگان کمک شود تا بتوانند نحوه دسترسی به آموزشهای لازم را کسب کنند یا خیر. او با وجود این شیوه های گسترده برای یادگیری کلاسها و دوره های آموزشی فعلی که امروزه بصورت آنلاین و تلفیقی در دسترس هستند، معتقد است که باید اطلاعات لازم برای فرصت دادن به افراد حتما فراهم شوند. وی اظهار دارد: "مهارتی که من آرزو داشتم در برنامه آموزشی گنجانده میشد و معتقدم افراد بیشتر از هر چیزی به آن نیاز دارند، این است که به آنان بیاموزیم چگونه باید چیزهای جدید را یاد بگیرند."

"مهارتهای مالی کاملا با داشتن سلامت روان مرتبط میباشد و عبارت است از نحوه پس انداز و مدیریت کردن پول، مذاکره کردن درباره حقوق و دستمزد و غالبا، مدیریت کردن کیفیت زندگی. وقتی به خاطر می آورم که در دوران مدرسه هیچکس چیزی درباره مالیات به من نیاموخته، واقعا خیلی ناامید می شوم. مردم از اینکه وقتی مدرسه را تمام میکنند هیچ یک از مهارتهای مورد نیاز برای زندگی به آنان آموزش داده نشده است، خیلی ناراضی هستند."

تاز لاتیف، مشاور و مربی تنوع، برابری و پذیرش

یادگیری برای اقتصاد گیگ

در حال حاضر هیچ نشانه‌ای از آهسته شدن روند رشد اقتصاد گیگ مشاهده نمی‌شود. از بین پاسخ دهندگانی که پس از همه گیری شغل و حرفه خود را تغییر داده بودند، ۴٪ اکنون بصورت خویش فرما کار میکنند. همچنین ۵٪ از کسانی که بیان کردند هنوز شغل جدیدی شروع نکرده اند نیز تمایل داشتند تا بصورت خویش فرما کار کنند و این بدان معناست که تقریباً یک نفر از هر ده نفر یا خویش فرما شده است و یا اینکه قصد دارد بصورت خویش فرما کار کند.

بسیاری از یادگیرندگان، دوست دارند تا حدی که میتوانند برای خودشان کار کنند، حتی اگر هم که در حال حاضر بصورت تمام وقت در جایی مشغول به کار باشند. بیش از چهار دهم (۴۲٪) افراد نیز سعی دارند تا در کنار شغل تمام وقتشان، بصورت پاره وقت کار کنند. این نسبت برای پاسخ دهندگان غیرسفیدپوست بدست آمد و ۶۹٪ از افراد سیاه پوست و ۶۵٪ از پاسخ دهندگان آسیایی نیز اظهار داشتند که دوست دارند در کنار شغل تمام وقتشان، یک شغل پاره وقت نیز داشته باشند. دتعداد زیادی از نیروی کار انگلستان نیز سعی در کسب مهارتهای جدیدی هستند تا بتوانند رویاهایشان را محقق سازند.

مواردی که ذکر کردیم نشان دادند که در طول پاندمی کرونا، افراد زمان خود را برای یادگیری اینکه کار چگونه میتواند برای آنان کار کند و پیشرفت کنند، صرف کردند. پروفیسور جانان ویلسون، استاد فرهنگ و استراتژی برند از دانشگاه ریجنت لندن بیان دارد: "همواره این ترس وجود داشته است که ممکن است با پیشروی همه گیری کرونا، افراد کنترل خود برای کسب موفقیت در زندگی شان را از دست بدهند. اگر حساب و کتاب داشته باشید، آنگاه شاید بتوانید در هزینه های خشک شویی، سفر و قبضه‌های مراقبت از فرزندان که به خاطر داشتن شغل تمام وقت ایجاد شده اند صرفه جویی کنید و متوجه خواهید شد که اگر برای خودتان بصورت منعطف و دورکاری کار کنید، بی پول تر از زمانیکه شغل تمام وقت داشتید نخواهید بود. خوشبختانه افراد این حساب و کتابها را انجام داده اند."

دوره های آموزشی آنلاین میتوانند برای خویش فرما شدن بسیار مثر واقع شوند. در واقع ۱۹٪ از پاسخ دهندگان (که این رقم برای افراد ۴۵ تا ۵۴ ساله به ۲۳٪ هم میرسد) اظهار داشتند که این میتواند به آنها کمک کند تا مهارتهای مورد نیاز برای راه اندازی کسب و کار خودشان را کسب کنند. انتخاب دوره های آموزشی آنلاین در درجه اول سایر گزینه ها قرار داشتند.

تمامی این تغییرات ایجاد شده در زندگی حرفه ای یادگیرندگان، بدان معناست که ارائه دهندگان خدمات آموزشی و رهبران کسب و کارها بایستی روی کمک به افراد جهت ارتقاء مهارتهایی که در آینده در محیطهای کاری لازم میشوند، متمرکز شوند.

پروفیسور رومی لاوسون، معاون رئیس دانشگاه فلیندرز اظهار داشته است: "ما باید افراد را برای استخدام شدن آماده کنیم، این تنها کلیدواژه است. افراد قبلاً درباره آمادگی شغلی صحبت میکردند اما این دیگر فقط یک شغل نیست. یادگیرندگان به مهارتهایی نیاز دارند که بتوانند در حرفه خود به جلو حرکت کنند و تبدیل به متخصصان تطبیق پذیری شوند."

سلامت روان، اهمیت دارد

رهبران NHS در انگلستان، درباره "موج مشکلات سلامت روان" پس از پاندمی هشدار دادند. یادگیرندگان سعی دارند تا به درک عمیق تری از اینگونه موضوعات برسند زیرا این مسائل میتوانند تاثیر بسزایی روی زندگی شخصی و حرفه ای افراد داشته باشند. کارشناسان تربیتی همچنین احساس میکنند که سلامت روان، دیگر یک تابو نیست. آنها معتقدند که فراهم نمودن دوره های آموزشی آنلاین در این زمینه (البته اگر به درستی اجرا شود) میتواند بسیار موثر واقع شود. وقتی از یادگیرندگان پرسیدیم که در کدامیک از حوزه ها، دوره های آموزشی آنلاین را به کلاسهای حضوری ترجیح میدهند، آنها به دوره های سلامت روان بیشتر از سایر حوزه ها اشاره کردند (۱۶٪). مایک زیلی، مدیر عامل خدمات آموزشی KPMG اظهار دارد: "برخی از برچسبهای نامناسبی که به مسئله سلامت روان زده شده اند، طی این سالها کمرنگ تر شده اند و درحال حاضر پذیرش و تایید چالشهای ناشی از این موضوع، بهتر از قبل شده است. در چند سال گذشته، زندگی خیلی سخت تر شده است و فکر میکنم اکنون همه ما بیشتر از قبیل با مسائل سلامت روان در ارتباط هستیم."

سلامت روان، در درجه اول حوزه هایی است که افراد بیشتر تمایل دارند در دوره های آنلاین آن شرکت کنند. ۴۴٪ از افراد فکر میکنند که رهبران کسب و کارها بایستی در دوره های آموزشی سلامت روان شرکت نمایند.

پروفسور رومی لاوسون، معاون رئیس دانشگاه فلیندرز اینطور میپندارد که یادگیری، کلید حل مشکل موج مشکلات سلامت روان است. وی بیان کرده است: "فکر میکنم دلیل آنکه بسیاری از افراد میخواهند در دوره های آموزشی سلامت روان شرکت کنند، این است که احساس میکنند درگیر آموزشهای رسمی شده اند و اینگونه آموزش میتواند فرصتی برای یادگیری درباره این مسائل باشد. البته شنیدن پاسخهای داده شده به اینکه باید این دوره ها در برنامه های آموزشی گنجانده شوند، کاملا دلسرد کننده است. این مسئله دیگر یک تابو نیست و ایرادی ندارد که افراد مشکلات سلامت روان داشته باشند و از آنها حمایت شود." علیرغم علاقه افراد، کاملا ناامید کننده است که فرصتهای ارائه دوره های آموزشی سلامت روان زیاد نیست. تقریباً نیمی از (۴۶٪) زنان بیان کردند که جای خالی این دوره ها در برنامه آموزشی ملی کاملاً احساس میشود. همچنین هیچگونه حمایتی از افزودن این دوره ها به برنامه آموزشی گروههای نژادی مختلف وجود ندارد و پاسخ دهندگان سفیدپوست (۴۱٪)، آسیایی (۳۴٪) و سیاهپوست (۲۸٪) نیز این موضوع را تایید نمودند. زمانیکه پاسخ دهندگان دیدگاهشان راجع به نزدیک شدن رهبران آموزشی و تجاری به مساله سلامت روان را اظهار کردند، بیشتر روی اهمیت این موضوع تاکید کردند. زمانیکه از آنها پرسیدیم که مربیان، مدیرعاملان و سایر رهبران کسب و کار باید چه نوع آموزشهایی دریافت کنند، تقریباً نیمی از افراد (۴۴٪) دوره های آموزشی سلامت روان را توصیه کردند. این درصد در میان زنان به ۵۰٪ و در بین افراد ۴۵ سال به بالا به ۴۸٪ افزایش یافت. یادگیرندگان تصور میکنند که آموزش مسائل سلامت روان، نباید تنها محدود به رؤسا باشد. تقریباً نیمی از افراد (۴۶٪) فکر میکنند که همه کارمندان نیز باید این دوره ها را که مرتبط با زندگی مدرن میباشند، کاملاً پشت سر بگذارند و این درصد در بین زنان، ۵۳٪ بود. تاز لاتیف، مربی و مشاور برابری و پذیرش اجتماعی موافق تمرکز بیشتر روی ضرورت آموزش سلامت روان است: ما به اندازه کافی عمل نکرده ایم. فکر میکنم بهترین راهی که میتوانیم با استفاده از آن در زمینه آگاه کردن افراد از مسائل سلامت روان پیشرفت کنیم، این است که واقعا تایید کنیم هیچ خط پایانی برای اینگونه مسائل وجود ندارد. نسل Z بعنوان بخش بزرگی از این حرکت بشمار میرود. آنها درواغ نیروگاه این تفکر هستند. به منظور ساخت جهانی بهتر برای نسلهای آینده، بایستی در ساختن آینده با آنها همکاری کنیم."

نوآوریهای تکنولوژیکی

وابستگی زیاد به فناوری، یکی از دیگر پیامدهای همه گیری کرونا بود. از تغییر یک شبه برای کنترل از راه دور کارها گرفته تا خریدهای آنلاین، اکثر ما بیشتر از قبل با فناوری کار میکنیم.

شاید بیش از هر جنبه تحقیقاتی دیگری، نسلهای آینده به استراتژیهای تکنولوژیکی بعنوان مساله ای اشاره کنند که انقلابی در روند آموزش و تدریس ایجاد کرد. اولویت یادگیرندگان برای دوره های آنلاین نیز تایید کننده این موضوع است.

کارشناسان پیش بینی کرده اند که تطبیق و نوآوری دیجیتال، سرعت رفع نیازهای آموزشی و اشتغال را شتاب میبخشد و پلتفرمهایی که در این زمینه مورد استفاده قرار میگیرند، عبارتند از:

- هوش مصنوعی (AI) و یادگیری ماشینی همراه با واکاوش های یادگیری. برای مثال، جهت توصیه دوره های آموزشی بیشتر و یا تطبیق آنی دوره ها با رفتارهای یادگیرندگان بکار میروند.
- واقعیت افزوده (AR) و واقعیت مجازی، دوره های آموزشی عملی تر را پشتیبانی میکنند.
- استفاده فزاینده از بازی سازی برای افزایش مشارکت.
- باتهای مربیگری و چت بات ها که به منظور پشتیبانی و آموزش مجازی بکار میروند.

این امر بیشتر توسط نظرات کارشناسان تایید شد. دکتر لیز مار، معاون رئیس دانشگاه اوپن اظهار دارد که در حال حاضر، این بهترین مسیر است: "ارائه دهندگان خدمات آموزشی میتوانند از داده های حاصل از واکاوشهای یادگیری برای اصلاح دوره های آموزشی استفاده کنند و هم اکنون این کار در حال انجام است. اگر به کمک تجزیه و تحلیلها متوجه شویم چیزی به درستی کار نمیکند، میتوانیم آنرا تنظیم کنیم."

مایک زیلی، مدیرعامل خدمات آموزشی KPMG می گوید: "آموزش مجازی دیگر ماندگار شده است. فکر میکنم که این روش، مستلزم طراحی مجدد بسیاری از روشهای آموزشی قدیمی است که احتمالاً این اصلاحات مدت طولانی است که صورت نگرفته اند. من فکر میکنم که این مساله خیلی جالب است زیرا میتوان با استفاده از ابزارهای تکنولوژیکی که اکنون برای همه ما در دسترس میباشد، فرصتهای جدیدی برای همکاری مربیان و یادگیرندگان خلق کرد."

همه گیری کرونا، اولویتهای آموزشی یادگیرندگان و ارائه دهندگان دوره های آموزشی و همچنین شرکتهای فناوری را کاملاً تغییر داد. مربیان بایستی همچنان به پیش بینی تغییرات بیشتر ادامه دهند و آماده پاسخگویی به نیازهای در حال افزایش یادگیرندگان و کارفرمایان باشند.

"آموزش مجازی دیگر ماندگار شده است. فکر میکنم که این روش، مستلزم طراحی مجدد بسیاری از روشهای آموزشی قدیمی است که احتمالاً این اصلاحات مدت طولانی است که صورت نگرفته اند. من فکر میکنم که این خیلی جالب است زیرا میتوان با استفاده از ابزارهای تکنولوژیکی که اکنون برای همه ما در دسترس میباشد، فرصتهای جدیدی برای همکاری مربیان و یادگیرندگان خلق کرد."

مایک زیلی، مدیرعامل خدمات آموزشی KPMG

بخش ۳: مهارت‌های لازم برای آینده

در حالیکه بسیاری از افراد پس از کرونا تغییراتی در حرفه خود ایجاد کردند، نیاز کارفرمایان و کارمندان به ساخت مهارت‌های جدید کاملاً احساس میشود.

کارشناسان تصور میکنند که کلید از بین بردن شکاف مهارتها و پاسخ به نیازهای یادگیرندگان و رهبران تجاری، این است که ارائه دهندگان خدمات آموزشی روی موارد زیر تمرکز کنند:

- تغییر سریع نیاز به مهارتها که شامل مشاغلی میشود که در چند سال گذشته، مورد ملاحظه قرار نمیگرفتند،
- حرکت به سوی استخدام نیروی کار موقتی و ظهور اقتصاد گیگ،
- تاثیر اتوماتیک سازی نیروها و تمرکز مجدد و ارتقاء مهارت‌های نیروی کار حرفه ای.

رهبران تجاری به ما گفتند که عمدتاً به دنبال کارمندانی هستند که مهارتهایی همچون تفکر نقادانه، خلاقیت و مدیریت زمان را دارند و در حال حاضر این قبیل کارکنان را در سازمانشان ندارند.

دکتر لیز مار، معاون رئیس دانشگاه اوپن تصریح کرد: "کارفرمایان چند سال اظهار داشتند که نمیتوانند فارغ التحصیلانی را استخدام کنند که مهارت فکر کردن، افزایش زمان و یا مهارتهای بین فردی را دارند. برایم واقعا جالب است که میبینم حالا دارند در مورد خلاقیت و تفکر نقادانه صحبت میکنند زیرا فکر میکنم این آموزشها باید در دوران آموزش عالی، ارائه شوند. ما نمیدانیم که مشاغل در آینده به چه صورت خواهند بود. بیست سال پیش چه کسی فکرش را میکرد که نیاز بالایی به متخصصین امنیت سایبری داشته باشیم؟"

یکی از رویدادهای دیگر، این است که مردم دیگر انتظار ندارند در کل زندگی حرفه ای شان تنها یک شغل داشته باشند. دکتر کارین کولن، روانشناس تربیتی اظهار دارد: "ما داریم جوانان را برای متنوع شدن و کار در زمینه های مختلف و ایجاد تغییرات احتمالی در زندگی کاریشان آماده میسازیم. بخش حرفه ای آموزش، از اهمیت بسزایی برخوردار است."

این بدان معناست که فرصتهای توسعه و یادگیری مستمر بایستی در اولویت کارمندان قرار داشته باشد. دکتر مار از دانشگاه اوپن بیان کرده که این امر در واقع منعکس کننده دستور کار پشتیبانی از یادگیری است. وی تصریح میکند: "در برنامه ارتقاء سطح که دولت انجام میدهد، تقاضای بسیار زیادی برای رقابت پذیری اقتصادی وجود دارد. این امر نشان دهنده تمایل به دسترسی به آموزش در راستای ارتقاء مهارتها و استخدام، حفظ و پیشرفت افراد در حرفه شان است."

کارشناسان همچنین اعتقاد دارند که بخش آموزش بایستی رهبری ارتقاء مهارت افراد را بر عهده داشته باشد و به موضوعاتی همچون پایداری که تاثیر قابل ملاحظه ای روی زندگی شخصی و حرفه ای افراد دارند، رسیدگی نماید.

ارائه دهندگان خدمات آموزشی، کارکنان و کارفرمایان با چالشهای آموزشی قابل توجهی مواجه هستند، اما این مساله میتواند فرصت بزرگی جهت شکل گیری مهارتهای مورد نیاز نیروی کار برای دهه های آینده باشد.

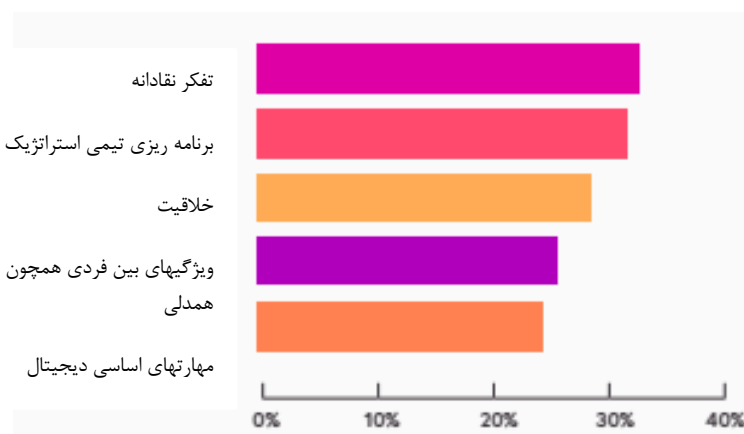
راه‌های برخورد با شکاف مهارت‌ها

زمانیکه با در نظر گرفتن نیازهای آتی به ارزیابی مجموعه مهارت‌های سازمان می‌پردازیم، متوجه می‌شویم که کارفرمایان بایستی شکافهایی را از بین ببرند. در حقیقت ۸۸٪ از مهارت‌های خاص در کسب و کارها وجود ندارند.

البته کارفرمایان به این کاستی بعنوان فرصتی برای جستجوی صلاحیت‌های ضروری مینگرند، مثل تفکر نقادانه (۳۲٪)، برنامه ریزی تیمی استراتژیک (۳۱٪)، خلاقیت (۲۷٪)، ویژگی‌های بین فردی همچون همدلی (۲۷٪) و مهارت‌های اساسی دیجیتال (۲۵٪).

در مقابل، لازم به ذکر است که این نوع مهارت‌ها از جمله موارد اصلی که کارفرمایان به دنبال آنند، نمیباشند. وقتی از یادگیرندگان پرسیدیم برای شغل مورد نظرشان چه صلاحیتهایی لازم دارند، بیشتر آنها گفتند که باید در دوره‌های آموزشی حرفه‌ای و ارتقاء مهارت‌ها شرکت کنند. زمانیکه رزومه‌های افراد بررسی می‌کنیم و به دنبال یافتن استعدادها جدید هستیم، این مهارت‌ها هستند (۴۱٪) که بعنوان ضروری‌ترین فاکتور برای متقاضیان در نظر گرفته می‌شود. این عامل در مرتبه بالاتری نسبت به موجود بودن مشاغل (۳۷٪) قرار دارد. همچنین انگیزه‌نامه یا کاور لتر (۳۵٪) و صلاحیت‌های مبتنی بر مهارت (۲۶٪) نیز تقریباً مهم هستند. در حدود یک هفتم (۱۴٪) از رزومه‌های بررسی شده متقاضیان، تکمیل دوره‌های آموزشی که گواهی اعطا میکنند مشاهده گردید. در نتیجه میتوان گفت که آموزش آنلاین، به منظور ارتقاء مهارت‌های متخصصان طراحی شده است. علیرغم این تمرکز که روی مهارت‌ها قرار گرفته است و با هدف ارتقاء رشد در آینده میباشد، کسب و کارها بطور متوسط تنها حدود پنج ساعت در ماه (یعنی حدود یک ساعت در هفته) به کارمندان اجازه میدهند تا در دوره‌های ارتقاء مهارت شرکت کنند. درحقیقت ۱۲٪ از شرکتهای بررسی شده، هیچگونه برنامه آموزشی مستمری را ارائه نکردند. این یک کاستی بزرگ است زیرا بیش از سه چهارم (۷۶٪) یادگیرندگان اظهار داشتند که وقتی میخواهند شغل جدیدی پیدا کنند، دسترسی به آموزش و توسعه یکی از معیارهای مهم است. در مورد افراد ۳۵ تا ۴۴ ساله و ۲۵ تا ۳۴ ساله، این رقم به ترتیب به ۸۶٪ و ۸۲٪ میرسد. بیش از هشت دهم (۸۲٪) افراد آسیایی مورد مطالعه، ۷۷٪ از پاسخ دهندگان سیاه پوست و همچنین ۷۶٪ از سفیدپوستان نیز همین پاسخ را دادند.

مهارت‌های کلیدی مورد نظر کارفرمایان



ارتقاء مهارت‌ها بصورت آنلاین

در بین بحث‌های زیادی که پیرامون رویداد "استعفای بزرگ" صورت گرفت، تقریباً یک پنجم (۱۹٪) پاسخ‌دهندگان اظهار داشتند که مسیر حرفه‌ای خود را در طول پاندمی تغییر دادند و تمرکزشان را روی بخش آموزش گذاشتند تا بتوانند فرصت یادگیری مهارت‌های جدید را برای خود ایجاد کنند.

مردان (۲۰٪) بیشتر از زنان (۱۷٪) محتمل به تغییر مسیر حرفه‌ای شان بودند. ضمناً برخی از گروه‌های قومی نیز بیشتر از سایرین تحت تاثیر قرار گرفته بودند. پاسخ‌دهندگان سیاهپوست (۳۸٪) بیش از دو برابر بیشتر از سفیدپوستان (۱۷٪) مسیر حرفه‌ای خود را تغییر داده بودند.

کارشناسان، به نقش آموزش در پشتیبانی از تغییرات حرفه‌ای افراد اشاره میکنند و متذکر میشوند که آموزش آنلاین میتواند کلیدی بسیار قدرتمند برای ارتقاء مهارت‌ها باشد. از بین افرادی که شدر دو سال گذشته شغل خود را تغییر داده بودند، ۸۱٪ از کسانی که در دوره‌های آموزشی آنلاین شرکت کردند اظهار داشتند که اینکار کمک شایانی به تغییر مسیر حرفه‌ای شان کرده است. احتمال سودآور بودن این دوره‌ها برای مردان (۸۸٪) بیشتر بود و حدود سه چهارم از زنان (۷۳٪) نیز از این دوره‌ها سود بردند. برای پاسخ‌دهندگان آسیایی، سیاهپوست و سفید پوستی که شغل خود را تغییر داده و در این دوره‌ها نیز شرکت کرده بودند، این نسبت به ترتیب برابر با ۱۰۰٪، ۹۵٪ و ۷۷٪ بود. تقریباً نه دهم (۸۹٪) از افراد ۲۵ تا ۳۴ ساله و ۸۶٪ از افراد ۱۶ تا ۲۴ ساله که حرفه‌شان را تغییر داده بودند، بیان کردند که دوره‌های آنلاین خیلی توانسته به آنان کمک کند.

البته ارتقاء مهارت‌ها فقط شامل حرفه‌های جدید نمیشود، بلکه بعنوان امری شناخته شده که باید بصورت مادام‌العمر صورت بگیرد.

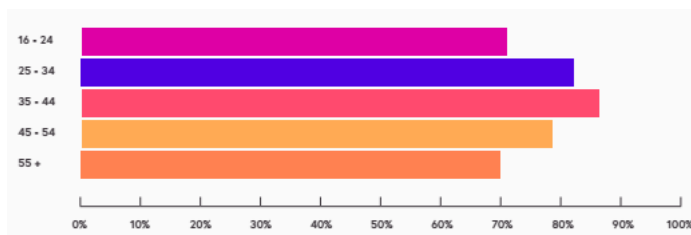
اشتقاق به یادگیری مستمر

گرایشهای افراد نسبت به توسعه حرفه‌شان همواره در حال تغییر است. افراد انتظار دارند که کارفرمایانشان به آنان در ارتقاء مهارت‌های مناسب بازار کارشان و همچنین تغییراتی که در حرفه‌شان ایجاد میشود، کمک کنند. بیش از سه چهارم (۷۶٪) پاسخ‌دهندگان اظهار داشتند که وقتی راجع به انتخاب شغلی جدید و یا کارفرمای جدیدی فکر میکنند، دسترسی به آموزش و توسعه بعنوان یکی از جنبه‌های مهم این تصمیم در نظرشان ظاهر میشود. تقریباً یک سوم (۳۱٪) بیان کردند که توانایی یادگیری مستمر، از اهمیت بسزایی برخوردار است. دکتر لیز مار، معاون رئیس دانشگاه اوپن این مساله را به خوبی درک میکند. او بیان میکند: "یادگیری مستمر امری بسیار ضروریست و یکی از منابع مورد نیاز برای تغییر سریع مسیر حرفه‌ای در نظر گرفته میشود. من کسانی را میشناسم که حرفه خود را کاملاً عوض کرده‌اند."

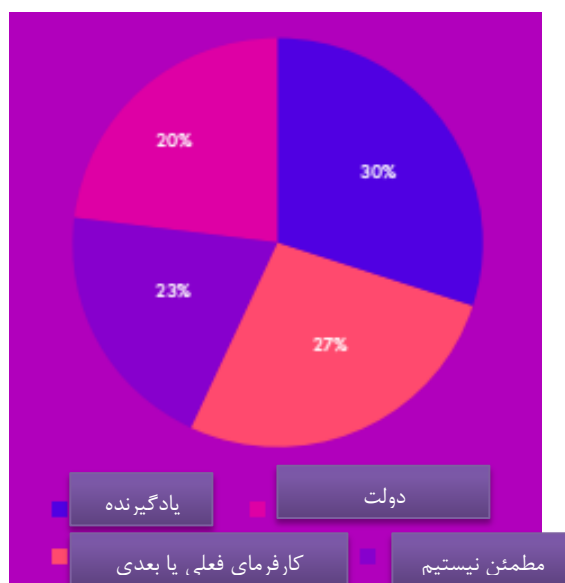
ما قبلاً شاهد تمایل به استفاده از موارد جایگزین همچون مدیریت مای و افزودن تنوع به برنامه آموزشی ملی بوده ایم. در راستای تمایل افراد به تغییر مسیر حرفه‌ای و یا خویش فرما شدن، داشتن شغل دوم و اقتصاد گیگ، یادگیری مستمر از اهمیت بیشتر برای ارتقاء مهارت‌های نیروی کار آینده برخوردار شده است. پروفیسور جان اتان ویلسون، استاد فرهنگ و استراتژی برنرد از دانشگاه ریجنت لندن گفته است: "هیچ شغلی تا آخر عمر به همین شکلی که الان دارد باقی نمی ماند. نمیتوانیم به افتخاراتی که اکنون داریم وابسته بمانیم، پس باید درباره چیزهای بسیاری آموزش ببینیم و در جستجوی یافتن راههای بدست آوردن شغل‌های چندگانه باشیم."

در مجموع، یک بی‌قراری در بازار کار وجود دارد که نشان می‌دهد رویداد "استعفای بزرگ" در حال وقوع است. تقریباً دو سوم (۶۳٪) از پاسخ‌دهندگان که شغلشان تحت تأثیر پاندمی قرار نگرفته بود، اظهار داشتند که دوست دارند در صنعتی دیگر، صاحب شغل شوند. در حالیکه ۱۰٪ از این پاسخ‌دهندگان هنوز مطمئن نیستند که می‌خواهند شغل بعدی‌شان چه چیزی باشد اما به حرفه‌های مختلفی علاقه مند بودند، از فناوری اطلاعات گرفته تا تولید و خویش فرمایی. ضمناً شاید جالب باشد بدانید که از نظر اکثر افراد، سن اصلاً مانع یادگیری نیست. زمانیکه از افراد پرسیدیم یادگیری و ارتقاء مهارت‌ها مناسب چه سنی نیست، بیش از یک چهارم (۲۷٪) گفتند که در هیچ سنی نمی‌خواهند از یادگیری دست بردارند. بنابراین اینطور به نظر می‌رسد که یادگیرندگان، همواره کسب مهارت‌های جدید و دانش اندوزی را در طول زندگی‌شان در نظر می‌گیرند و این بدان معناست که لازم است حتماً درباره تامین بودجه و هزینه‌های دوره‌ها صحبت شود. پروفیسور مورییا فیشرباچر اسمیت، معاون بخش آموزش و تدریس از دانشگاه گلاسگو معتقد است: "ما نیاز داریم که مساله تامین بودجه را مورد ملاحظه قرار دهیم زیرا اگر سعی در بازیابی اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی داریم، پس این سوال مطرح می‌شود که آیا افراد و کارفرمایان می‌توانند هزینه دوره‌ها را پرداخت کنند یا خیر." تقریباً یک سوم (۳۰٪) از پاسخ‌دهندگان انتظار دارند که خودشان هزینه‌های یادگیری مستمرشان را پرداخت نمایند و ۲۷٪ نیز می‌خواهند که کارفرمای فعلی یا بعدی‌شان این هزینه‌ها را تقبل کند. یک پنجم افراد (۲۰٪) که سه دهم (۳۰٪) این نسبت، افراد ۱۶ تا ۲۴ ساله را شامل می‌شود) اظهار داشتند که دولت بایستی هزینه‌های ارتقاء مهارت کارمندان را بپردازد و سیاستمداران بایستی این موضوع را مورد ملاحظه قرار دهند. در نهایت باید بگوئیم که علاوه بر انعطاف‌پذیری در نحوه یادگیری افراد، یادگیری مستمر و مادام‌العمر نیز باید در اولویت قرار بگیرد.

اهمیت دسترسی به یادگیری و توسعه هنگام در نظر گرفتن شغل و یا کارفرمای جدید:



چه کسی باید هزینه‌های یادگیری مستمر را تقبل کند؟



مهارتهای مورد نیاز برای آینده ای پایدارتر

مادامیکه کل دنیا در حال گذر از این همه گیری است، بیشتر روی تطبیق مهارتهای نیروی کار با رویدادهای صنعتی نوظهور تمرکز شده است. این همه گیری و اخباری که روزانه از آن منتشر میشود، باعث شده اند که توجه بیشتری به محیط زیست شود. در نتیجه، بسیاری از پاسخ دهندگان سعی در کسب آگاهی بیشتر از استراتژیهای پایدار جهانی دارند. مایک زیلی، مدیرعامل خدمات آموزشی KPMG اینطور بیان کرده است: "عرصه های مختلفی برای یادگیری وجود دارند و این بسیار مهم است که افراد از روند کربن زدایی آگاه شوند. بیست و ششمین کنفرانس تغییرات اقلیمی (COP26) اهمیت این موضوع را دوچندان کرد و ما نیز باید این کار را دنبال کنیم. تیم های آموزشی بایستی به خاطر داشته باشند که این مساله، چیزی بیش از آگاهی یافتن فنی راجع به صفر خالص و کربن خنثی است. ما همچنین برای کمک به سازمانها جهت مشخص نمودن جنبه های فرهنگی و رفتاری نیز به آموزش نیاز داریم."

پایداری، در حال تبدیل شدن به یکی از ملاحظات کلیدی برای کارمندان و کارفرمایان است. بیش از یک دهم (۱۲٪) از قبل حرفه خود را عوض کرده اند تا بتوانند وارد شرکتهایی شوند که بیشتر در قبال محیط زیست احساس مسوولیت میکنند. دلیل ترک شغل ۱۱٪ افراد، بی توجهی کارفرمایان به مساله پایداری بود. تقریباً چهار پنجم (۷۹٪) اظهار داشتند که مسائل سبز (زیست محیطی) برایشان مهم است و این در بین زنان (۸۳٪) بیش از مردان (۷۷٪) بود. رهبران کسب و کار در حال پاسخ به این موضوع هستند. سازمانها در حال اجرای فعالیتهایی هستند که برای محیط زیست مفید باشند مثل کاهش تاثیرات کربن (۴۱٪)، آموزش مسائل پایداری به کارکنان (۳۶٪) و یا معرفی طرحهای چرخه ای (۲۸٪).

از آنجاییکه بطور کلی ۸۸٪ از شرکتهای در حال ایجاد تغییرات در این زمینه هستند، مهارتهای پایداری بعنوان یکی از قدرتمندترین راهها برای کارکنان در انگلستان در نظر گرفته میشوند. پرفسور موری فیشباچر اسمیت، معاون تدریس و آموزش از دانشگاه گلاسگو اظهار دارد: "ما نیاز داریم فرصتهایی برای افراد ایجاد کنیم تا بتوانند مفهوم واقعی پایداری در رشته خود را درک کنند. در دانشگاه ما، همکارانم در حال توسعه برنامه آموزشی هستند تا بتوانند فرصت اجرای این کار را مهیا سازند."

دکتر لیز مار، معاون رئیس دانشگاه اوپن موفق این مساله است که ارتقاء مهارتها برای ایجاد پایداری، یک چالش بسیار پیچیده است: "وجود یک رویکرد میان رشته ای بسیار حائز اهمیت است. قرار نیست که یک مهندس آب را از هر جایی استخدام کنید. بلکه به افرادی نیاز دارید که درک و دانش بالایی از جوانب فرهنگی و جغرافیایی دارند. با استفاده از مهارتها و دانش مناسب، میتوانیم به اهداف توسعه پایداری دست یابیم." در حال حاضر، تقریباً یک چهارم (۲۳٪) از رهبران تجاری تصور میکنند که مسائل زیست محیطی در برنامه های آموزشی مدرسه تا دانشگاه گنجانده نشده اند. یک چهارم (۲۴٪) از پاسخ دهندگان نیز با این امر موافق بودند. این نسبت، شامل ۲۷٪ زنان و تقریباً سه دهم (۲۹٪) افراد بالای ۵۵ سال میشود. همچنین شایان ذکر است که حدود یک هفتم (۱۳٪) از پاسخ دهندگان، سعی داشتند تا با شرکت در دوره های آموزشی کوتاه مدت به جستجوی یافتن اطلاعات مربوط به پایداری بپردازند. پس از اخبار (۴۱٪) و رسانه های اجتماعی (۲۶٪)، این بعنوان سومین منبع اطلاعات زیست محیطی در نظر گرفته میشود.

"ما نیاز داریم فرصتهایی برای افراد ایجاد کنیم تا بتوانند مفهوم واقعی پایداری در رشته خود را درک کنند. در دانشگاه ما، همکارانم در حال توسعه برنامه آموزشی هستند تا بتوانند فرصت اجرای این کار را مهیا سازند."
پرفسور موری فیشباچر اسمیت، معاون تدریس و آموزش از دانشگاه گلاسگو

مهارت‌های دیجیتالی: مناسب برای کسب و کار

نوآوری در فناوری، محرک اصلی رشد آتی شرکتها و گسترده تر شدن اقتصاد در انگلستان است. همچنین برای ساخت مهارت‌های نیروی کار نیز ضروری است. رهبران کسب و کار این مولفه را ضروری تشخیص میدهند زیرا سازمانها میتوانند با کمک آن، کارمندانی داشته باشند که بهترین استفاده را از فناوری داشته باشند. تقریباً یک چهارم (۲۳٪) پاسخ دهندگانی که در زمینه کسب و کار فعالیت میکردند، تمایل داشتند تا مهارت‌های دیجیتالی رسماً در برنامه آموزشی ملی گنجانده شود. به گفته دکتر کارین کولن، آموزش آنلاین نقش بسیار مهمی را در اجرای استراتژیهای تجاری ایفا میکند. وی اظهار دارد: "نمیتوانم به موقعیتی فکر کنم که با کمک ارتباطات، بهتر نشده است. میتوانید با کمک فناوری از خلاقیت بهره ببرید، مدیریت زمان کنید و مهارت‌های سازمانی تان را ارتقاء دهید. با استفاده از تدریس آنلاین، میتوان خیلی از استراتژیها را با موفقیت به انجام رساند."

تقریباً یک دهم (۹٪) کسب و کارها هنگام جذب نیرو به دنبال افرادی هستند که دوره های آموزشی را با یک شرکت فناوری همچون گوگل و مایکروسافت گذرانده باشند. جالب است بدانید که ۱۳٪ از یادگیرندگان میپندارند که این نوع تعیین صلاحیت میتواند به آنان کمک کند تا به شغل رویایی خود دست یابند. این نسبت، شامل ۱۶٪ مردان، ۲۷٪ پاسخدهندگان آسیایی و ۲۶٪ از سیاهپوستان مورد مطالعه بود. نیک ورثینگتون، سرپرست آژانس "King's Online" اظهار داشت: "هوش مصنوعی (AI) و ابر داده ها، نقشی بزرگی در روند یادگیری ایفا میکنند. برای مثال تصور کنید اگر گوگل یا آمازون واقعا وارد بازار آموزش میشدند، چه تاثیر فزاینده ای در این زمینه ایجاد میکرد. این قبیل حرکت ها میتوانند تغییری بسیار اساسی در کل روند آموزش ایجاد کنند." فناوری عمدتاً بعنوان یکی از عوامل پیشرو در آینده روند آموزش در نظر گرفته میشود اما اگر بصورت خاص تر به این موضوع بنگریم، باید بگوئیم که این عامل نقشی بسیار ویژه را در ارائه مهارتهایی ایفا میکند که منجر به افزایش بهره وری و رشد اقتصادی میشوند. همچنین یکی از ستونهای استراتژی آموزش نیز بشمار میرود که نوید یادگیری، رشد و امکان دسترسی تمام افراد از هر حوزه حرفه ای که باشند را میدهد.

نتیجه گیری

اکنون زمان هیجان انگیزی برای دنیای آموزش است. پس از پاندمی کرونا، همه چیز به سرعت در حال تغییر است و این باعث شده تا افراد به دنبال ارتقاء مهارت‌های خود و حرکت در دنیای کار هستند. نوآوریهای دیجیتالی جنبش بزرگی ایجاد کرده اند و موضوعاتی همچون پایداری و تنوع نیز بیشتر مورد توجه واقع شده اند. بسیاری از افراد، از روشهای یادگیری نوین استفاده کردند و این فقط شامل دوره های آموزشی آنلاین که به سرعت هم در حال تبدیل به اولین روش کسب مهارت‌های جدید هستند، نمیباشد. این مساله برای همه افرادی که میخواهند در نقش فعلی خود موفق شوند، حرفه خود را عوض کنند و یا کسب و کار خودشان را راه اندازی کنند کاملاً صدق میکند. همچنین افراد موافق آموزش یکباره نیستند و ترجیح میدهند یادگیری مستمر داشته باشند. این بدان معناست که در حال حاضر، آموزش تبدیل به جزئی جدا نشدنی از استراتژیهای تجاری شده و در اکثر جلسات هیئت مدیره کشور نیز در خصوص مهارتها، آموزش و تامین بودجه دوره ها صحبت میشود. ارائه دهندگان خدمات آموزشی سخن از دوره های قدرتمند حضوری، آنلاین و تلفیقی میگویند اما هنوز راه زیادی تا تکمیل برنامه های آموزشی و قابل دسترس کردن این دوره ها برای همه افراد باقی مانده است. فشار زیادی برای استفاده از فرصتهای ایجاد شده توسط این تغییر بسیار بزرگ در دنیای یادگیری، کاملاً احساس میشود.

روش بررسی

این مطالعه، توسط Censuswide و روی یک نمونه ۲۰۰۰ نفری از افراد بزرگسال و بالای ۱۶ سال که در انگلستان زندگی میکردند صورت گرفت. افراد از ملیتها، جنسیت، گروههای سنی و مناطق مختلف بودند و ۵۰۰ کارفرمای بالای ۱۸ سال نیز در بین آنان حضور داشتند. اطلاعات از تاریخ ۲۰۲۱/۱۲/۲۴ تا ۲۰۲۲/۰۱/۰۴ جمع آوری شدند. ده مصاحبه کیفی با پیشگامان حوزه خدمات آموزشی نیز بعنوان بخشی از این تحقیق، صورت گرفتند. در راستای انجام این مطالعه، Censuswide فقط از اعضای انجمن تحقیقات بازار استفاده کرد و طبق آئین رفتار حرفه ای MRS که مبتنی بر اصول ESOMAR است، عمل کرد.

نژاد:

پاسخ دهندگان از گروههای قومی زیر در این مطالعه شرکت کردند: سفیدپوستان بریتانیایی، ایرلندی، جیپسی و یا مسافری ایرلندی. سایر سفیدپوستان اهل آسیا بودند که بعنوان سفیدپوستان هندی-آسیایی، پاکستانی-آسیایی، بنگلادشی-آسیایی، چینی-آسیایی و سایر آسیایی ها از قوم های مختلف بودند. افراد سیاهپوست نیز شامل سیاهپوستان آفریقایی، سیاهپوستان کارائیبی و سایر سیاهپوستان از قوم های مختلف بودند. همچنین گروههای زیر نیز تحت مطالعه قرار گرفتند: افراد با نژادهای مختلط سفید پوست و سیاهپوست آفریقایی، سفیدپوست و سیاهپوست کارائیب، سفید پوست و آسیایی و سایر نژادهای مختلط، عرب و سایر گروههای قومی. البته این پاسخ دهندگان نمیتوانستند در آنالیز هم شرکت کنند زیرا نمونه بررسی شده، خیلی کوچک بود.

جنسیت:

زمانیکه گزینه های تعیین جنسیت این مطالعه را حاضر میکردیم، یک گزینه غیر باینری هم به آن اضافه شد و فقط ۳۱ نفر آنرا انتخاب کردند. بنابراین نمیتوانستیم نظری درباره این گروه از افراد بدهیم زیرا تعداد افراد غیر باینری خیلی کم بود. هم سو جنسی، یعنی فردی که از همان جنسیتی که از بد تولد برایش مشخص کرده اند، استفاده میکند. کسانی که در این مطالعه شرکت کردند خودشان جنسیتشان را مشخص کردند و ما مشخص نکرده بودیم که آیا این جنسیت چیزی است که از بدو تولد برایشان مشخص کرده اند یا خیر.

پنل متخصصین ما

از تمام پیشگامان و کارشناسانی که دیدگاهها و برآوردهای خود را با ما در میان گذاشتند، کمال تشکر و قدردانی را داریم. در این قسمت اطلاعاتی درباره این افراد و کارهایی که انجام میدهند، ارائه نموده ایم.



پروفسور رومی لائوسون، معاون
رئیس دانشگاه فیلندرز

رومی دارای بیش از ۲۵ سال سابقه رهبری در حوزه آموزش عالی و طرحهای تدریس و یادگیری استراتژیک در استرالیا و انگلستان است. قبل از کار در دانشگاه فیلندرز معاون رئیس و ناظم دانشکده موردوچ بود. رومی در طول حرفه خود، رهبری پروژه "اولویت استراتژیک OLT ملی: شکارچیان و گردآوردندگان: استراتژیهای برای طراحی برنامه آموزشی و جمع آوری اطلاعات جهت تضمین یادگیری (assuringlearning.com)" را بر عهده داشت و از اعضای تیم پروژه های ALTC نیز بود. پروژه ها عبارتند از: افزودن یادگیری حرفه ای به آموزش تجاری، تسهیل مشارکت کارکنان و دانشجویان در توسعه آموزش، ارزیابی و استاندارد های کسب و کار. در سال ۲۰۱۳، کمک هزینه آموزشی ملی OLT برای طراحی برنامه آموزشی تضمین یادگیری، دریافت کرد.

فعالیت دارد و مقالاتی برای

انتشارات آکادمیک و تحصیلی

نوشته است. همچنین کتابهایی

درباره روانشناسی کودک و وظایف

والدین نیز منتشر کرده است.



پروفسور مویا فیشباچر اسمیت،
معاون تدریس و آموزش از دانشگاه
گلاسگو

مویا فیشباچر اسمیت، استاد مدیریت دولتی و معاون بخش تدریس و آموزش دانشگاه گلاسگو است. او رهبری استراتژی دانشگاه و توسعه سیاستهای آموزش و تدریس و مسوولیت حفظ کیفیت تدریس را بر عهده دارد و با همکاران خود جهت حمایت از رشد و توسعه دانشجویان و کارمندان در زمینه تدریس و آموزش، همکاری میکند. مویا در پروژه توسعه یادگیری جیمز مک کوین اسمیت در دانشگاه نیز فعالیت دارد و کار بازسازی فضای تدریس در پردیس دانشگاه را رهبری میکند.



دیوید کوین، مشاور سیاسی ارشد،
آژانس "Skills Development"
Scotland"

دیوید، مشاور سیاسی ارشد در آژانس "Skills Development Scotland" که با ارائه خدمات، توانسته پشتیبانی لازم برای رهبری سازمانها را در اسکاتلند (جایی که مهارتها و استخدام مدام در حال تغییر هستند) فراهم میسازد. سابقه او در رشد اقتصادی بسیار درخشان بوده و در زمینه توسعه زیرساختها، فرصتهای شغلی، احیاء در سطح محلی و بین المللی تجربه دارد.



دکتر کارین کولین، روانشناس
تربیتی

دکتر کارین کولین، متخصص و روانشناس تربیتی که فعالیت هایش شامل حوزه های مختلفی از جمله آموزش، سلامت، ورزش و رسانه ها میشود. او در زمینه نویسندگی نیز



پروفسور کایران تران، معاون حرفه ای بخش مشارکت و سرپرست مرکز سرمایه گذاری، رهبری، اقتصاد و تنوع زنان؛ دانشگاه یورک کایران تران، معاون حرفه ای بخش مشارکت و سرپرست مرکز سرمایه گذاری، رهبری، اقتصاد و گوناگونی زنان از دانشگاه یورک است. او یکی از مشارکت کنندگان اصلی رهبری، توسعه سازمانی و تنوع در شرکتها و کسب و کارهای کوچک است. او همچنین با برخی از پیشگامان، موسسات و کسب و کارها نیز همکاری کرده و مقالاتی را نیز در چند مجله، گزارش سیاسی و کتاب به چاپ رسانیده است. از کارهای او همواره توسط شورای تحقیقات اقتصادی و اجتماعی، شورای پژوهشی هنر و علوم انسانی، دپارتمانهای دولتی و آژانسهای محلی و منطقه ای حمایت و تامین مالی میشده است. او بعنوان مشاور ملی و بین المللی هم فعالیت داشته که باعث شده اطلاعات وی درخصوص سیاستهای ایجاد برابری، تنوع و پذیرش بالا باشد.



دکتر لیز مار، معاون رئیس دانشگاه اوپن
دکتر لیز مار، معاون رئیس دانشگاه اوپن در بخش دانشجویان است. مسوولیتهای وی شامل رساندن تجربیات دانشجویان، صدای دانشجویان، مشارکت دانشجویان و کسب رضایتمندی و با تمرکز بر کسب موفقیت آنان میباشد. همچنین بر فرصتهای شغلی دانشجویان، دسترسی، مشارکت و استراتژی موفقیت (از جمله APP) آنان، چارچوب برتری تدریس (TEF) و ارتقاء و نظارت کیفی (QME) نیز نظارت دارد. لیز بیش از ۳۰ سال سابقه کار در حوزه آموزش عالی در انگلستان را دارد و علاقمند به زمینه یادگیری مستمر و ادامه تحصیلات و نقش این دو در عدالت و پویایی اجتماعی میباشد. وی همچنین مشتاق ایجاد فرصت برای تمام افرادی که میخواهند در دوره های رسمی و غیر رسمی آموزش شرکت کنند، میباشد. لیز معاون رئیس انجمن دانشگاههای آموزش از راه دور اروپا (EADTU) میباشد و دو سال بعنوان رئیس آنجا بود.



ناز لطیف، مربی و مشاور تنوع، برابری و پذیرش
قبلا معلم بوده و در زمینه اصلاح آموزش فعالیت میکرد است. وی معتقد است که باید قدرت جامعه برای ساخت سیستمهای پایدار و در نهایت، ایجاد تغییرات را مهار کرد. او رهبر و مربی DEI است و از طریق کنشگری، به نسلهای آینده الهام میبخشد تا بتوانند تاثیرات اجتماعی مختلفی خلق کنند. کار او خیلی زیاد است، وی باید اکوسیستمهای جدیدی از افراد جوان (در سطح مردم عادی) بسازد و همچنین آموزش مجدد و بازسازی را در سطح شرکتی، انجام دهد. در دهه گذشته، با سامسونگ و GoogleForStartups و همچنین وزارت دادگستری، جی پی مورگان، فایننشال تایمز، Macmillan Cancer و اکسپدیا همکاری کرده است.



مایک زیلی، مدیرعامل خدمات
آموزشی KPMG

مایک، مدیرعامل خدمات آموزش آنلاین KPMG است که به مشتریان خود کمک میکند تا مهارت‌ها و تواناییهای خود را برای مشاغل مورد نظرشان ارتقاء دهند و در آینده به موفقیت و سلامتی برسند. مایک، به نتایج دنیای واقعی و آموزشی که منجر به متفاوت کردن سازمانها و زندگی افراد میشود خیلی علاقمند است. عمدتاً KPMG به مشتریان از بازارهای مختلف خدمات میرساند. کار KPMG و همچنین ارائه دهندگان خدمات آموزشی، در واقع انرژی دادن و پاداش دادن به افراد و همچنین کمک به آنها برای ایجاد تاثیرات عمیقی است که بدون کمک آموزش، نمیتوانند انجام دهند. مایک افتخار میکند که با استفاده از مهارتهای دولتی و واحدهای برنامه آموزشی، کارهای KPMG را رهبری میکند و به طراحی و ارائه برنامه آموزشی برای خدمات دولتی انگلستان و سایر قسمتهای بخش خصوصی، کمک میکند.



نیک ورثینگتون، سرپرست
"King's Online"

نیک، حرفه خود را در بخش خصوصی آغاز کرد و نقشهای مختلفی را در FTSE100 ایفا کرد. تمرکز او بیشتر روی افزایش کسب رشد بیشتر در بازار از طریق ایجاد کانالهای جدید بود. وی در سال ۲۰۱۵ به بخش آموزش عالی ملحق شد و چند پروژه را در دانشگاه کاونتری رهبری کرد. نیک در سال ۲۰۱۷ بعنوان سرپرست دانشگاه آنلاین کاونتری مشغول به کار شد که در واقع شرکت فرعی بود که مالکیت کامل گروه دانشگاهی را داشت. او کسب و کار خود را از هیچ شروع کرد و در نهایت توانست سازمانی با بیش از ۱۳۰ کارمند بسازد و در عرض چهار سال تبدیل به یکی از پیشگامان بازار آموزش از راه دور تبدیل شد و تقریباً به یک میلیون نفر از ۱۹۵ کشور، خدمات آموزشی ارائه کرد. نیک در اواخر سال ۲۰۲۱، بعنوان سرپرست دانشگاه آنلاین کینگز، عضو دانشگاه کینگز لندن شد و قصد دارد کاری کند که تا سال ۲۰۲۹، تبدیل به اصلی ترین ارائه دهنده خدمات آموزشی آنلاین شود.



پروفسور جاناتان ویلسون، استاد
فرهنگ و استراتژی برند از دانشگاه
ریجنت

پروفسور جاناتان دارای دو مدرک دکتری میباشد و به قول خودش، متخصص الفبای کسب و کار یعنی تبلیغات، برندسازی، ارتباطات و دیجیتال است. پروفسور ویلسون، دارای بیش از ۲۰۰ کار منتشر شده است، به ۴۰ کشور دنیا سفر کرده و روی برندسازی برای همه چیز کار میکند (از کشورها گرفته تا افراد). او در بازیهای ویدیویی اتوموبیل دزدی بزرگ همکاری کرده و در سطح بین المللی نیز در تلویزیون و استیجهایی همچون فستیوال موسیقی گلاستونبری نیز حضور داشته است. وی برای چهار سال متوالی جایزه Top Voices هم دریافت نموده است و اخیراً نیز در تبلیغات تلویزیونی آمریکا حضور داشته است.

از اینکه مطالب را مطالعه کردید، متشکریم.