



یادگیری تلفیقی

تالیف: جنیفر هافمن

ترجمه

دکتر ملیحه السادات موسوی وحیدرضا نعیمی

امروزه کتاب‌خوانی و علم‌آموزی، نه تنها یک وظیفه ملی، که یک واجب دینی است.^۱

مقام معظم رهبری

در عصر حاضر یکی از شاخصه‌های ارزیابی رشد، توسعه و پیشرفت فرهنگی هر کشوری میزان تولید کتاب، مطالعه و کتاب‌خوانی مردم آن مرز و بوم است. ایران اسلامی نیز از دیرباز تاکنون با داشتن تمدنی چندهزارساله و مراکز متعدد علمی، فرهنگی، کتابخانه‌های معتبر، علما و دانشمندان بزرگ با آثار ارزشمند تاریخی، سرآمد دولت‌ها و ملت‌های دیگر بوده و در عرصه فرهنگ و تمدن جهانی به‌سان خورشیدی تابناک همچنان می‌درخشد و با فرزندان نیک‌نهاد خویش هنرنمایی می‌کند. چه کسی است که در دنیا با دانشمندان فرزانه و نام‌آور ایرانی همچون ابوعلی سینا، ابوریحان بیرونی، فارابی، خوارزمی و ... همچنین شاعران برجسته‌ای نظیر فردوسی، سعدی، مولوی، حافظ و ... آشنا نباشد و در مقابل عظمت آنها سر تعظیم فرود نیاورد. تمامی این افتخارات ارزشمند، برگرفته از میزان عشق و علاقه فراوان ملت ما به فراگیری علم و دانش از طریق خواندن و مطالعه منابع و کتاب‌های گوناگون است. به شکرانه الهی، تاریخ و گذشته ما، همیشه درخشان و پر بار است. ولی اکنون در این زمینه در چه جایگاهی قرار داریم؟ آمار و ارقام ارائه‌شده از سوی مجامع و سازمان‌های فرهنگی در مورد سرانه مطالعه هر ایرانی، برایمان چندان امیدوارکننده نمی‌باشد.

کتاب، دروازه‌ای به سوی گستره دانش و معرفت است و کتاب خوب، یکی از بهترین ابزارهای کمال بشری است. همه دستاوردهای بشر در سراسر عمر جهان، تا آنجا که قابل کتابت بوده است، در میان دست‌نوشته‌هایی است که انسان‌ها پدید آورده و می‌آورند. در این مجموعه بی‌نظیر، تعالیم الهی، درس‌های پیامبران به بشر، و همچنین علوم مختلفی است که سعادت بشر بدون آگاهی از آنها امکان‌پذیر نیست. کسی که با دنیای زیبا و زندگی‌بخش کتاب ارتباط ندارد بی‌شک از مهم‌ترین دستاورد انسانی و نیز از بیشترین معارف الهی و بشری محروم است. با این دیدگاه، به‌روشنی می‌توان ارزش و مفهوم رمزی عمیق در این حقیقت تاریخی را دریافت که اولین خطاب خداوند متعال به پیامبر گرامی اسلام (ص) این است که «بخوان!» و در اولین

۱. پیام مقام معظم رهبری به مناسبت آغاز هفته کتاب ۷۲/۱۰/۴

سوره‌ای که بر آن فرستاده عظیم‌الشان خداوند، فرود آمده، نام «قلم» به تجلیل یاد شده‌است: «إِقْرَأْ وَ رَبُّكَ الْأَكْرَمُ. الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ» در اهمیت عنصر کتاب برای تکامل جامعه انسانی، همین بس که تمامی ادیان آسمانی و رجال بزرگ تاریخ بشری، از طریق کتاب جاودانه مانده‌اند.

دانشگاه پیام‌نور با گستره جغرافیایی ایران‌شمول خود با هدف آموزش برای همه، همه‌جا و همه‌وقت، به‌عنوان دانشگاهی کتاب‌محور در نظام آموزش عالی کشورمان، افتخار دارد جایگاه اندیشه‌سازی و خردورزی بخش عظیمی از جوانان جویای علم این مرز و بوم باشد. تلاش فراوانی در ایام طولانی فعالیت این دانشگاه انجام پذیرفته تا با بهره‌گیری از تجربه‌های گرانقدر استادان و صاحب‌نظران برجسته کشورمان، کتاب‌ها و منابع آموزشی درسی شاخص و خودآموز تولید شود. در آینده هم، این مهم با هدف ارتقای سطح علمی، روزآمدی و توجه بیشتر به نیازهای مخاطبان دانشگاه پیام‌نور با جدیت ادامه خواهد داشت. به‌طور قطع استفاده از نظرات استادان، صاحب‌نظران و دانشجویان محترم، ما را در انجام این وظیفه مهم و خطیر یاری‌رسان خواهد بود. پیشاپیش از تمامی عزیزانی که با نقد، تصحیح و پیشنهادهای خود ما را در انجام این وظیفه خطیر یاری می‌رسانند، سپاسگزاری می‌نماییم. لازم است از تمامی اندیشمندانی که تاکنون دانشگاه پیام‌نور را منزلگاه اندیشه‌سازی خود دانسته و ما را در تولید کتاب و محتوای آموزشی درسی یاری نموده‌اند، صمیمانه قدردانی گردد. موفقیت و بهروزی تمامی دانشجویان و دانش‌پژوهان عزیز آرزوی همیشگی ما است.

دانشگاه پیام‌نور

فهرست مطالب

درآمد	هفت
فصل اول. شروع کنیم: یادگیری ترکیبی چیست؟	۱
فصل دوم. شکل‌دهی آینده: چرا باید یک برنامه یادگیری ترکیبی را آغاز کرد؟	۲۷
فصل سوم. طراحی برنامه آموزش ترکیبی: چگونه شروع کنید؟	۵۷
فصل چهارم. اجرای برنامه: چگونه برنامه یادگیری ترکیبی مؤثری را اجرا کنید؟	۹۹
فصل پنجم. انتقال یادگیری و ارزشیابی نتایج: چگونه موفقیت را نمایش دهید؟	۱۱۹
فصل ششم. برنامه‌ریزی برای گام‌های بعدی: از اینجا کجا باید رفت؟	۱۵۵
درباره نویسنده	۱۸۳
واژه‌نامه	۱۸۵

درآمد

آیا سازمان شما یادگیری ترکیبی را اولویت قرار داده است؟ آیا سردرگم هستید که یادگیری ترکیبی چیست و چگونه بر نتایج یادگیری اثر می‌گذارد؟ شاید دیده‌اید که برنامه‌های یادگیری ترکیبی بسیاری ناکام مانده است و می‌خواهید مطمئن شوید که ابتکار شما موفقیت‌آمیز است. اگر به هر شکلی با طراحی یادگیری ترکیبی سروکار دارید، یا می‌خواهید سروکار داشته باشید، به ابزارها، منابع و طرحی برای جلو رفتن نیاز دارید.

در هر موقعیتی باشید، برای شروع به جای مناسبی آمده‌اید. این کتاب مکان مناسبی برای آغاز سفر شماست - پاسخ بسیاری از سؤالات شما را این کتاب خواهد داد، اما شاید مهم‌تر از آن، پرسش‌های دیگری را مطرح می‌کند که شما و سازمان شما می‌توانید جواب دهید. پاسخ به این پرسش‌ها هنگامی که کار را شروع می‌کنید، برای حصول اطمینان از موفقیت ضروری است. به علاوه، از ابزارها و کاربرگ‌های دیگر که برای کمک به شما برای برنامه‌ریزی، طراحی، اجرا و ارزشیابی دوره‌های یادگیری ترکیبی در نظر گرفته شده است، بهره خواهید برد.

چرا یادگیری ترکیبی مهم است؟

امروز بیشتر یادگیری ترکیبی است. عموماً ابتکارهای یادگیری شامل نوعی ترکیب از یادگیری زنده و یادگیری خودآموز با پشتیبانی امکاناتی همچون نمودارهای

اطلاع‌رسانی، ویدئو و یادگیری الکترونیک است؛ اما یادگیری ترکیبی نوین چیزی بیش از پشت سر هم قرار دادن رسانه‌های و فعالیت‌های مختلفی است که اتفاقاً برحسب موضوع به هم مرتبط هستند. این نوع یادگیری شامل هماهنگ کردن هدف‌های یادگیری با مناسب‌ترین راهبردها، فنون و فناوری‌های آموزشی، هم‌زمان با برآوردن نیازهای سازمان و یادگیرندگان جدید است.

یادگیری ترکیبی اگر خوب طراحی و اجرا شود، بسیار نیرومند است. امکاناتی برای هر شخص پدید می‌آورد که از رخدادهای یادگیری رسمی و برنامه‌ریزی‌شده و از هر لحظه غیررسمی نیاز به یادگیری پشتیبانی می‌کند. یک مزیت مضاعف این است که پس از آنکه سامانه مدیریت یادگیری (LMS) پایان درس را نشان داد، امکانات آن دیگر مسکوت یا به بایگانی سپرده نمی‌شود. بلکه، مراجع و ابزارهای مهمی می‌شوند که یادگیرندگان مدت‌ها پس از پایان برنامه آموزشی می‌توانند از آن استفاده کنند.

یادگیری ترکیبی از تقویت ارتباط با یادگیرندگان پشتیبانی می‌کند و نیروهای کار را که در سراسر جهان پراکنده‌اند، در فضای مجازی کار می‌کنند و همواره در حال حرکت هستند، به هم مرتبط می‌کند. به‌علاوه، منابع یادگیری ترکیبی در هر زمان و مکانی که برای یادگیرندگان مناسب باشد، در اختیارشان است و نیز مناسب افراد دچار مشکلات بینایی، شنوایی و حرکتی است؛ بنابراین، یادگیری ترکیبی ابتکارهای پرورش استعداد شما را جامع‌تر می‌کند.

یادگیری ترکیبی همچنین یادگیری واقعی را امکان‌پذیر می‌کند، چون اجازه می‌دهد افراد یاد بگیرند و هر زمان و مکانی که به محتوا نیاز داشتند، آنچه را یاد گرفته‌اند، به یاد بیاورند و به کار ببندند و کارشان را انجام دهند. دوره‌های یادگیری ترکیبی و منابع مرتبط با آن‌ها، این توانایی را فراهم می‌آورند که مسیرهای یادگیری شخصی ایجاد کنند تا افراد بتوانند نیازهای خود را ارزیابی کنند و تصمیم‌های آگاهانه‌ای درباره اینکه چگونه و چه چیزی بیاموزند، بگیرند.

این کتاب با ارائه توصیه‌ها درباره چگونگی موفق شدن در این فرایند بالقوه پیچیده، از تمام اعضای جامعه پرورش استعداد پشتیبانی می‌کند.

مرور فصل به فصل

فصل‌های این کتاب در این باره بحث می‌کند که یادگیری ترکیبی نوین چیست، چرا

اهمیت دارد، چگونه آن را طراحی کرد، چگونه آن را اجرا کرد، چگونه نتیجه را ارزشیابی کرد و چه کار باید بکنید تا برای آینده یادگیری آماده شوید.

فصل ۱: شروع کار با ارائه تعریفی روشن از آنچه امروز یادگیری ترکیبی را تشکیل می‌دهد، یادگیری ترکیبی نوین را معرفی می‌کند. این فصل برداشت‌های متغیر درباره یادگیری را بررسی می‌کند و در عین حال اطلاعاتی درباره چگونگی ارزیابی موقعیت شما و راه‌های ارزشیابی وضعیت فعلی یادگیری شما به دست می‌دهد. نقشی جدید برای هدایت این تغییر پیشنهاد می‌شود: معمار تجربه یادگیری.

از آنجایی که بخش اعظم یادگیری ترکیبی نوین جدید است، این فصل همچنین شامل فهرستی از عبارات اصلی است که به شما کمک می‌کند گفت‌وگوها درباره یادگیری ترکیبی با دیگر ذینفعان را مدیریت کنید. مفهوم پویش (campaign) یادگیری به شما معرفی خواهد شد که می‌تواند جایگزین الگوی سنتی تر دوره (course) شود. طراحی و اجرای دوره یادگیری مفهومی بنیادی است که پشتیبان بخش‌های دیگر کتاب است. این بخش همچنین پنج موقع نیاز یادگیری را به هم پیوند می‌دهد: هنگام یادگیری چیزی جدید، هنگام یادگیری بیشتر، هنگام به کار بستن چیزی که یاد گرفته شده، هنگام حل مسائل هنگامی که اوضاع تغییر می‌کند.

فصل ۱ از شما می‌خواهد که سؤالات بسیاری را در نظر بگیرید: سابقه و آینده یادگیری ترکیبی در سازمان شما چیست؟ برداشت فعلی چیست و چگونه می‌توانید به آن شکل دهید؟ اکنون چگونه به همه مواقع نیاز یادگیری رسیدگی می‌کنید؟ نقش شما در پیشبرد ابتکارهای یادگیری ترکیبی چیست؟

همچنین ابزارهای خواهید یافت که این امکان را به شما می‌دهد که درباره تلاش‌های مربوط به یادگیری ترکیبی در گذشته بیندیشید، شخصیت‌های یادگیرنده پدید آورید و تدریجاً شبکه یادگیری شخصی خود را بنا کنید.

فصل ۲: شکل دادن به آینده به شما کمک می‌کنید تا زمینه را برای موفقیت فراهم کنید. برای آنکه یادگیری ترکیبی موفقیت‌آمیز باشد، لازم است بنیاد محکمی به منظور مدیریت کردن تغییر الگوهای سنتی تر گذاشته شود.

این فصل به جابه‌جایی از «الگوی آموزش سنتی» که در آن محتوایی به یادگیرندگان داده می‌شود که نیازهای محیط کسب و کار معین می‌کند، به «الگوی یادگیری خودراهبر» می‌پردازد که در آن به یادگیرندگان این امکان داده می‌شود که هر

کجا، هر زمان و هر طور که خواستند، یاد بگیرند. در این فصل، راهبردهایی برای مشارکت دادن گروه پرورش استعداد با شرکت‌ها و یادگیرندگان داده می‌شود تا به سازمان کمک شود در مسیر منحنی تغییر به پیش برود.

آنچه در این فصل اهمیت زیادی دارد، بحث درباره مکان یادگیری نوین (در کلاس سنتی، پشت میز، با دستگاه همراه یا سر کار) و چگونگی (رسمی یا غیررسمی) آن است. این جنبه‌های مهم تعیین می‌کند که برنامه‌های یادگیری چگونه باید طراحی شود و به ایجاد محیط یادگیری واقعی تری کمک می‌کند. همچنین درباره کاربرد اصول یادگیری بزرگسالان بحث می‌کنیم که مهم‌تر از هر زمان دیگری است.

فصل ۲ از شما می‌خواهد در این باره فکر کنید که چه چیزی درباره طراحی، هزینه و پیچیدگی آموزشی ابتکارهای یادگیری ترکیبی در گذشته باعث تعجب شما شده است. دیگر سؤالات شامل است که چگونه جهانی شدن، بسیج شدن و فناوری‌های همکاری اجتماعی بر طراح دوره اثر می‌گذارد. چگونه امکانات یادگیری فردی را قابل استفاده دوباره می‌کنید تا به‌طور بالقوه از تمام لحظات نیاز یادگیری پشتیبانی شود؟ چگونه می‌توانید از مشکلات مربوط به طراحی، فناوری و اجرای ابتکارهای اولیه برای کاستن از مسائل در آینده درس بگیرید؟

این فصل حاوی یک ابزار کمک اشتغال است که به شما کمک می‌کند ببینید جای سازمان شما روی منحنی تغییر کجاست. فهرستی از منابع دیگر پایان‌بخش این فصل است.

فصل ۳: طراحی برنامه یادگیری ترکیبی به چگونگی طراحی کردن دوره‌های یادگیری ترکیبی نوین می‌پردازد. طراحی آموزشی حائز اهمیت حیاتی در یادگیری ترکیبی است و تحقیقاً مهم‌تر از قبل است. به مانند دیگر روش‌های سنتی‌تر، طراحی دوره یادگیری ترکیبی با ارزیابی نیازها آغاز می‌شود. این فرایند نتایج آموزشی را به نیازمندی‌های محیط کسب‌وکار پیوند می‌دهد و به این پرسش پاسخ می‌دهد که آیا سازمان شما آماده اجرای چنین برنامه‌ای است یا خیر.

این فصل بین راهبردهای آموزشی که چارچوب یادگیری (یادگیری بازی‌محور، یادگیری مسئله‌محور، یادگیری تمرین‌محور) را عرضه می‌کند، فنون آموزشی که برای اجرا کردن راهبرد (سخنرانی، توفان مغزی، بازی‌سازی، شبیه‌سازی و سایر فعالیت‌ها) به کار می‌رود و فناوری‌های آموزشی که برای به کار بستن فنون (ابزارهای نویسندگی،

کلاس‌های مجازی و سایر فناوری‌ها) استفاده می‌شود، تمایز قائل می‌شود. اینجا نتیجه اصلی این است که انتخاب فناوری آخرین بخش فرایند طراحی است نه نخستین بخش.

برای همه از جمله گروه طراحی، یادگیرندگان و سایر ذینفعان می‌تواند دشوار باشد که مسیر خود را از میان پیچیدگی آموزشی دوره یادگیری ترکیبی پیدا کنند. در این باره صحبت خواهیم کرد که چگونه استفاده از نقشه دوره می‌تواند کمک کند و یاد خواهید گرفت چگونه نقشه دوره تدوین کنید.

پرسش‌هایی که در این فصل به آن پرداخته می‌شود، عبارت است از «همکاری چه نقشی در انتخاب فناوری ایفا می‌کند؟» «سازمان شما چقدر برای پذیرفتن یادگیری ترکیبی آماده است؟» «شما چقدر آماده هستید؟» «آیا می‌توانید طراحی خود را مستقیماً به نیازهای محیط کسب‌وکار خود پیوند بزنید؟»

این‌ها پرسش‌های دشواری است و این بر عهده شماست که پاسخ‌ها را درون سازمان خود ارائه کنید. برای پشتیبانی از تلاش شما، یک کاربرگ الزامات محیط کسب‌وکار، یک ارزیابی آمادگی سازمانی برای یادگیری ترکیبی، یک کاربرگ فهرست موجودی فناوری آموزشی، ابزاری برای کمک به شما به‌منظور مرتبط کردن هدف‌های یادگیری با راهبردها، فنون و فناوری‌های آموزشی، و یک ابزار کمک اشتغال خواهید یافت که به شما کمک می‌کند نقشه دوره را تدوین کنید. فهرستی از منابع دیگر پایان‌بخش این فصل است.

فصل ۴: اجرا کردن طرح به شما کمک می‌کند که طراحی شما واقعیت کارکردی به خود بگیرد. این امر اهمیت زیادی دارد که راهی برای مدیریت کردن تمام این بخش‌های متحرک و انواع مختلف محتوا داشته باشید. طرح راهبرد محتوا به مفاد محتوا، ساختار، گردش کار و نظارت می‌پردازد.

همچنین به طرحی برای تسهیل کردن پویش یادگیری ترکیبی نیاز دارید. تسهیل‌کننده چهره این پویش و مسئول مدیریت کردن درس‌های کلاس مجازی زنده، نظارت کردن بر تجارب اجتماعی، حمایت کردن از درس‌های خودخوان، سازمان دادن به محتوا و ارائه کردن راهنمایی و هدایت مجازی است. این فصل رویکردی تیمی را پیشنهاد می‌کند: استفاده از تسهیل‌کننده و تولیدکننده با هم برای انگیزه بخشیدن به یادگیرندگان، تشویق کردن همکاری، مدیریت کردن فناوری و حصول اطمینان از تجربه یادگیری موفقیت‌آمیز.

پویش‌های یادگیری ترکیبی نوین باید هم‌زمان با به‌کارگیری محتوا و افکار جدید تکامل یابد. این امر نیازمند سازمان‌دهی محتواست. اجرا کردن طرح سازمان‌دهی محتوا که بتواند به همه یادگیرندگان اطلاع دهد و آنان را حول موضوعی مشارکت دهد، راهی برای آن است که سازمان به‌روز بماند. این کار شکل‌گیری فرهنگ یادگیری دائمی را امکان‌پذیر می‌کند و از ذهنیت یادگیری نوین در محیط کار پشتیبانی می‌کند که یادگیرندگان را تشویق به پیگیری یادگیری مستقل و ایجاد مسیرهای یادگیری شخصی می‌کند؛ اما مدیران همچنان برای حصول اطمینان از پذیرش پویش یادگیری ترکیبی در سازمان نقش حیاتی دارند؛ بنابراین این فصل درباره چگونگی مشارکت دادن مدیران از ابتدای کار در یادگیری ترکیبی راهنمایی می‌کند.

فصل ۴ از شما می‌خواهید که ببینید: فرایند جاری شما برای نگهداری چرخه حیات محتوا چیست و احتمالاً چگونه باید تغییر کند؟ نقش تسهیل‌سازی در راهبرد جاری شما چیست و آیا تغییر خواهد کرد؟ اکنون چگونه مدیران را در یادگیری مشارکت می‌دهید؟

ابزارها برای پشتیبانی از تلاش شامل ابزار طراحی راهبرد محتوا، ابزار برنامه‌ریزی سازمان‌دهی محتوا و کاربرگ برنامه اجرای یادگیری ترکیبی است.

فصل ۵: انتقال نتایج یادگیری و ارزشیابی درباره ویژگی‌های چگونگی ارزشیابی کردن پویش یادگیری ترکیبی بحث می‌کند. طراحی و اجرای یادگیری ترکیبی بر برنامه‌ریزی متمرکز است – و همین هم در مورد ارزشیابی صدق می‌کند. پویش‌های یادگیری ترکیبی همراه با چالش‌هایی در ارزشیابی است که هنگام ارزیابی برنامه‌هایی که به‌طور سنتی ارائه می‌شود، اصلاً وجود ندارد.

فرایند ارزشیابی را با پاسخ به این پرسش آغاز کنید، «موفقیت چگونه است و وقتی پیش می‌آید، چگونه آن را تشخیص دهیم؟» این فصل به شما کمک خواهد کرد که پاسخ را بیابید. همچنین باید نوع داده‌هایی را که باید جمع‌آوری شود و زمان‌های جمع‌آوری را معین کنید.

مشارکت یادگیرنده نقش حیاتی در موفقیت پویش یادگیری ترکیبی دارد. این فصل چارچوبی برای اندازه‌گیری مشارکت براساس سه عامل به‌دست می‌دهد: عاطفی، فکری و پاسخ محیطی به پویش.

این فصل از شما می‌خواهد که ببینید چگونه امروز موفقیت یادگیرنده را ارزشیابی می‌کنید و اینکه با آن داده‌ها چه کار می‌کنید. آیا اکنون مشارکت را اندازه می‌گیرید؟ چگونه داده‌ها طراحی شما را تغییر می‌دهد؟ آیا از تمام داده‌هایی که جمع می‌کنید، استفاده می‌کنید؟

ابزارها برای پشتیبانی از تلاش شما شامل کاربرگی برای اندازه گرفتن این سه عامل مشارکت یادگیرنده، برگه امتیاز اجرای مؤثر طراحی آموزشی یادگیری ترکیبی و ابزاری برای یادگیرنده است که با آن تسهیل‌کننده، تولیدکننده و خودشان را ارزشیابی کند.

فصل ۶: برنامه‌ریزی گام‌های بعدی پایان‌بخش کتاب و شامل موضوع‌هایی است که به این پرسش می‌پردازد، «خوب حالا چه؟» توصیه‌هایی را درباره چگونگی حصول اطمینان از موفقیت اجرای پویش یادگیری ترکیبی در سازمان متبوع خود خواهید دید. این فصل همچنین به شما یادآوری می‌کند که محتوای مناسب را در مکان مناسب در زمان مناسب به مخاطب مناسب عرضه کنید. به‌منظور کمک به این فرایند، برنامه بازاریابی اجرا و با مدیران مشارکت کنید. از نتایج ارزشیابی‌های گذشته برای کمک کردن به شکل‌دهی به پویش‌های آتی استفاده کنید.

فصل ۶ همچنین آینده یادگیری ترکیبی را تصویر می‌کند. مسیرهای یادگیری شخصی محتوای بسیار دقیقی را به یادگیرندگان عرضه می‌کند. فناوری‌های همچون xAPI به شما اجازه خواهد داد تا مشارکت و یادگیری را دقیق‌تر اندازه بگیرید؛ و رویکردهای جدید مانند یادگیری غوطه‌وری و محتوای تولیدشده توسط کاربر تجاربی را خلق خواهد کرد که حتی پنج سال پیش هم نمی‌توانستید تصور کنید.

این فصل، این کتاب، با بخشی به پایان می‌رسد که در آن شما تشویق می‌شوید که یک پویش یادگیری ترکیبی شخصی طراحی کنید که به شما کمک از روندها و فنون جدید مطلع باشید.

ابزارهای پشتیبانی از شما شامل کاربرگ طرح بازاریابی یادگیری ترکیبی، فهرست بازبینی مواردی که باید در بخش‌آشنایی با پویش یادگیری ترکیبی گنجانده شود و کاربرگ برنامه‌ریزی مسیر یادگیری است.

چگونه بیشترین استفاده را از این کتاب بکنید

کتاب یادگیری ترکیبی شما را در مسیر طراحی و اجرای پویش‌های یادگیری ترکیبی

به حرکت درمی‌آورد. قرار است این کتاب راهنما و مروری بر این موضوع باشد. قرار نیست این کتاب مرجعی فراگیر برای طراحی آموزشی، ارزشیابی یا فناوری‌های آموزشی باشد. این کتاب به‌اندازه‌ای اطلاعات ارائه می‌دهد که کار خود را آغاز کنید و همچنین ابزار و نکاتی را ارائه می‌کند که برای حرکت کردن در جهت درست به آن نیاز دارید. با این حال، برای موفق شدن، نیاز خواهید داشت تا ریزه‌کاری‌های سازمان متبوع خود و نیازهای خاص آن را بگنجانید. این کتاب نمی‌تواند همه گزینه‌های ممکن را در بر بگیرد. پس حتماً از منابعی که در هر فصل عرضه شده است، استفاده کنید تا کاوش و مشورت خود را به مرحله بعدی ببرید.

و در خلأ نیاموزید. شاید یادگیری ترکیبی نوین برای شما و دیگران در سازمان متبوع شما جدید باشد. از این کتاب برای یادگیری با هم استفاده کنید تا بتوانید از سازمان خود و یادگیرندگان خود پشتیبانی کنید.

احتمالاً به‌سرعت از همه منابع استفاده نخواهید کرد. اشکال ندارد. یادگیری ترکیبی نوین از تمام لحظات نیاز یادگیری شخصی شما پشتیبانی می‌کند - نه فقط زمانی که چیزی جدید یاد می‌گیرید. به هنگام نیاز به ابزارهای شخصی مراجعه کنید. این کتاب فقط یک بخش از سفر یادگیری شخصی شماست. آنچه را آموخته‌اید، با شبکه‌های یادگیری خود به اشتراک بگذارید.

فصل اول

شروع کنیم: یادگیری ترکیبی چیست؟

در این فصل:

- تعریفی از یادگیری ترکیبی
- ایده‌هایی برای ارزیابی وضعیت شما
- نگاهی به مفاهیم و نگرش‌های در مورد یادگیری
- چه کسی باید تغییر در یادگیری ترکیبی را مدیریت کند؟

بسیاری از متخصصین در این حوزه، یادگیری ترکیبی^۱ را روشی سه محوری می‌دانند که در آن روش‌های آموزشی در هم تلفیق می‌شوند، فناوری‌های آموزشی به‌عنوان یک ابزار بکار گرفته می‌شود و آموزش در مکان‌های مختلف انجام می‌شود. با این حال، یادگیری ترکیبی نوین فراتر از این است که افراد چه می‌آموزند و چگونه و کجا در حال یادگیری هستند. به‌علاوه، این موضوع مربوط به زمان یادگیری افراد نیز می‌شود. واقعیت این است که یادگیرنده‌های نوین در حال یادگیری هستند و یادگیری ترکیبی در واقع چهاروجهی دارد.

با پشتیبانی وسایل کمکی شغلی، کار برگ‌ها و منابع گردآوری شده به واکاوی آنچه که برای یادگیری ترکیبی نوین مؤثر است، خواهیم پرداخت. از این کتاب به‌عنوان نقطه آغازی در مسیر یادگیری فردی خودتان به‌سوی یادگیری ترکیبی استفاده کنید.

تعریف یادگیری ترکیبی

یادگیری ترکیبی مجموعه‌ای از بلوک‌های محتوای^۱ متوالی به‌منظور ایجاد تجارب یا فرایندهای یادگیری است. این یادگیری یک برنامه درسی مدیریت شده و قابل رهگیری با یک آغاز و یک پایان است. شما به‌عنوان کارشناس یادگیری، هدف‌های یادگیری را با مناسب‌ترین ابزار انتقال و محیط یادگیری هماهنگ می‌کنید تا اطمینان حاصل کنید که شرکت‌کنندگان از طریق انتقال محتوا تحت مدیریت یک تسهیل‌کننده^۲ یاد می‌گیرند و در عین حال عناصری از کنترل را بر روی مکان، زمان، میزان سرعت و غیره بکار می‌برید. علاوه بر این یادگیری رسمی^۳، یادگیری ترکیبی شامل تجاربی است که خارج از یک برنامه آموزشی رسمی رخ می‌دهد. طراحان یادگیری باید به یاد داشته باشند که یادگیری امری است مداوم و همیشگی که پیوسته در پیرامون یادگیرنده‌های شما شکل می‌گیرد. این کتاب به کلیت فرایند یادگیری می‌پردازد و نشان می‌دهد که چگونه شما می‌توانید از یادگیرندگان در هر لحظه از نیاز یادگیری حمایت کنید.

کلاس‌های نوین

کلاس امروزه تنها یک مکان نیست، بلکه یک تجربه است. یادگیری نوین در یک کلاس سنتی به‌وسیله یک ابزار سیار^۴، بر روی یک میز و در حین کار رخ می‌دهد. این مکان‌های یادگیری دارای تعداد زیادی از فناوری‌های یادگیری است که برای یادگیری‌های رسمی و غیررسمی مناسب هستند. با این حال، اینکه فردی تنها در مکان خاصی می‌تواند یاد بگیرد، الزاماً به مفهوم آن نیست که آن مکان درست‌ترین و بهترین محیط یادگیری است.

نیروی کار نوین بیش از قبل پراکنده و از هم دور و در عین حال مرتبط با هم است. یادگیری سازمانی تنها به‌منظور تأمین اطلاعات طراحی نشده، بلکه هدف آن حمایت یادگیرندگان در پیشرفت در حوزه کاری‌شان است. وقتی که شما یک دوره آموزشی طراحی می‌کنید باید مخاطب خود را در نظر بگیرید و برنامه‌های آموزشی را تهیه کنید که منعکس‌کننده ماهیت جهانی، اجتماعی و محرک کار باشد.

1. Content Block
 2. Facilitator
 3. Formal Learning
 4. Mobile Device

طراحی مدرن

طرح آموزشی برای یادگیری ترکیبی باید دقیق و جدی بکار گرفته شود. طراحی ضعیف یا بی تأثیر زمانی بیشتر مشهود است که یادگیرنده در برابر روش‌ها و رفتارهای آموزشی متعددی قرار می‌گیرد که نمی‌تواند «رضایت» استاد را در کلاس جلب کند. پرسش مهم در یک راهکار ترکیبی آن است که از کجا بدانیم که چه موقع از کدام تکنیک و یا فناوری استفاده کنیم. روزی نیست که طی شود بدون آنکه یک نظریه یا روش جدیدی به‌عنوان پیشگامی در تغییری نوین مطرح نشود که نحوه تدریس، یادگیری یا ارزیابی شما را دوباره تعریف می‌کند. یکی از نمونه‌های اولیه این پدیده به توماس ادیسون در سال ۱۹۱۳ برمی‌گردد. زمانی که در مورد فیلم‌های سینمایی بحث می‌شود:

«فیلم سینمایی آموزگار بزرگ آدم‌های محروم‌تر است. فیلم با مجسم کردن کل دنیا پیش چشمان آن‌ها، قوه تخیل آن‌ها را بکار می‌اندازد. فیلم تماشاگران را به فکر وامی‌دارد و سطح زندگی آن‌ها را بالا می‌برد. کتاب‌ها به‌زودی در مدارس عمومی منسوخ خواهند شد. دانش آموزان از طریق چشم آموزش خواهند دید. با فیلم می‌توان هر شاخه‌ای از علوم انسانی را آموزش داد. سیستم مدارس ما، ظرف ده سال به‌کلی تغییر خواهد یافت. (کیگان ۲۰۱۳، ۱۴۵)».

جالب است که یادآوری کنیم بیش از ۱۰۰ سال بعد، انسان‌ها هنوز فیلم را به‌عنوان پاسخی برای هر آنچه که در یادگیری هست، می‌شناسند.

یک نمونه جدیدتر معرفی دوره‌های آزاد انبوه برخط^۱ است. نیویورک تایمز سال ۲۰۱۲ را به‌عنوان سال دوره‌های آزاد انبوه برخط معرفی کرد (باپانو ۲۰۱۲)؛ اما در سال ۲۰۱۵، این شور و هیجان فروکش کرد:

سه سال پس از توسعه چشمگیر و یک‌باره یادگیری آنلاین در آموزش عالی، محققین استنفورد که از پیشگامان این حرکت بودند نتیجه‌گیری کرده‌اند که یادگیری آنلاین همان دوی همه دردها که بسیاری از آموزش‌دهندگان به دنبال آن بودند، نیست (استابر ۲۰۱۵).

جدیدترین «تحول دگرگون‌کننده» ظهور نرم‌افزار (xAPI) است که اجازه می‌دهد

محتوا، مانند یادگیری الکترونیکی و فیلم ویدیویی، اطلاعات را به سامانه‌های مدیریت یادگیری ارسال کند. این امکان به‌منظور پیگیری مشارکت با یادگیرنده‌ها و تجارب یادگیری است و به‌دلیل سهولت بخشی در روش ایجاد و مدیریت یادگیری جهانی به‌عنوان «آینده یادگیری» مطرح شده است. چند سال بعدی نشان می‌دهد که آیا این دستاورد و نوآوری نوین همچنان مطرح و در اوج خواهد بود یا خیر.

تحقیقات جدید در مورد ابزار، تکنیک‌ها و فناوری آموزشی به توسعه و پیشرفت این حرفه کمک می‌کند اما نتایج تحقیقات و تفسیر آن‌ها به‌طورکلی ایده چندانانی به کارشناسان حوزه یادگیری در مورد نحوه به‌کارگیری آن‌ها نمی‌دهد، زیرا نحوه به‌کارگیری فناوری‌های آموزشی به‌منظور مرتبط کردن کلیه هدف‌های یادگیری در یک برنامه درسی یادگیری ترکیبی را بیان نمی‌کند. در عوض، به‌منظور درک آسان‌تر این موضوع، بهتر است مفاهیم را به سه دسته گروه‌بندی کرد: راهبردهای آموزشی، فنون آموزشی و فناوری‌های آموزشی. درحالی‌که به‌طور حتم، این تنها روش طبقه‌بندی، سازمان‌دهی آن‌ها به این ترتیب نیست که امکان بحث و بررسی معنادار پیرامون یادگیری ترکیبی را میسر می‌سازد. در اینجا پرسش‌هایی که هر دسته به آن‌ها می‌پردازد ارائه شده است.

راهبردهای آموزشی

کدام راهبرد آموزشی برای کمک به یادگیرنده‌ها جهت دستیابی به سطح مطلوبی از مهارت برای آن هدف یادگیری خاص باید استفاده شود؟ زمانی که یک راهبرد آموزشی را انتخاب می‌کنید، یک رویکرد کلی را برای مواجهه با نیاز آموزشی انتخاب می‌نمایید: این راهبرد رویکردی را در برمی‌گیرد که سپس آن را با فنون و فناوری‌های گوناگونی به‌منظور دستیابی به هدف آموزشی خود، آراسته خواهید کرد. راهبردهای آموزشی بر پایه ویژگی‌های بنیادین مخاطب و محتوای یادگیری قرار دارد. راهبردهای آموزشی شامل یادگیری مبتنی بر بازی^۱، یادگیری مشارکتی اجتماعی^۲، یادگیری مسئله محور^۳، یادگیری خود راهبر^۴، یادگیری مورد محور^۵ و آموزش تکلیف محور^۶ می‌شود.

-
1. Game-Based Learning
 2. Social Collaborative Learning
 3. Problem-Based Learning
 4. Self-Directed Learning
 5. Case-Based Learning
 6. Task-Based Instruction

فنون آموزشی

چه تکنیکی به منظور به کارگیری راهبرد آموزشی باید مورد استفاده قرار بگیرد؟ فنون از راهبرد پشتیبانی می کنند و به تدریج می توان آن ها را به عنوان هم تا تلقی کرد، به این معنا که می توان یک فن را جایگزین فن دیگری کرد و نتیجه یادگیرنده قاعدتاً یکسان است. این به مفهوم آن نیست که دو فن بکار رفته در یک محتوا (به عنوان مثال آموزش خود گام کامپیوتری^۱ در مقابل آموزش حضوری سنتی^۲) تجربه و نتیجه یکسانی را ایجاد می کند؛ اما پیشرفت تدریجی یادگیرنده به سوی هدف آموزش، یکسان است. فنون آموزشی نحوه پیشرفت یادگیرنده از طریق آموزش را در برمی گیرند و شامل شبیه سازی ها، محیط های آموزشی سازمان یافته، اجتماعات یادگیری، بازی سازی^۳، مطالعات موردی، مباحثات مدیریت شده و سخنرانی ها می شود.

فناوری های آموزشی

کدام فناوری ها و ابزار برای پشتیبانی از این روش باید استفاده شود؟ فناوری ها شامل ابزار نوشتاری و ارائه می شود و به منظور به کارگیری یک روش آموزشی مورد استفاده قرار می گیرند. سخنرانی (به عنوان یک روش) را می توان در یک کلاس سنتی یا مجازی، به کمک ویدیو یا حتی پادکست (فناوری) مورد استفاده قرار داد. انتخاب فناوری بیشتر براساس الزامات ارزیابی و ارزشیابی تعیین می شود. علاوه بر این، انتخاب فناوری تحت تأثیر عواملی مانند اینکه یادگیرنده ها کجا هستند و چه زمانی مهارت را به کار می برند و یا به دانش نیاز دارند قرار دارد تا از اینکه آیا یادگیری حتی الامکان به صورت واقعی صورت گرفته است یا خیر، اطمینان حاصل کرد.

ابزار

در طول این کتاب، به مفاهیمی مانند راهبرد، فن و فناوری اشاره خواهم کرد. برای کمک به شما در یادآوری تفاوت بین آن ها زمانی که لازم است برنامه یادگیری ترکیبی خود را طراحی کنید، به «راهبردهای آموزشی، فنون و فناوری های آموزشی» در پایان این فصل مراجعه کنید.

به تدریج که یادگیری ترکیبی تبدیل به یک آموزش رایج می‌شود، موانع پیش روی شما پیچیده‌تر خواهد شد. به عنوان مثال، پیگیری تکمیل یادگیری و کسب مهارت و تسلط دغدغه و نگرانی جدی‌ای را ایجاد می‌کند. لازم است به پرسش‌هایی پیرامون نحوه و در صورت امکان سنجش میزان مشارکت و تعامل با نمودار اطلاع‌رسانی، ویدیو، کتاب و بلاگ و اجتماعات یادگیری اجتماعی، پاسخ دهید. آیا هر تعامل و مشارکت یا رویداد کلی را مورد سنجش قرار می‌دهید؟ (این مشکلی است که xAPI قصد حل آن را دارد).

برای کسب موفقیت مجبورید آماده شوید و کارهای زیادی را انجام دهید و در این راه لازم است محتوایی برای یادگیری طراحی، ارائه و آماده کنید و کلیه ابزارها و تکنیک‌های در دسترس را بشناسید.

ترکیب نوین

برای اینکه هر راهکار یادگیری ترکیبی مؤثر و کارآمد باشد، لازم است بتوانید مفاهیم بسیاری را در یک برنامه منسجم تلفیق کنید. قابلیت انعطاف و گزینه‌هایی برای ترکیب می‌تواند این حالت را حتی دشوارتر کند نسبت به زمانی که شما تنها از یک نوع رویکرد آموزشی استفاده کرده باشید. علاوه بر توانایی افزودن محتوا در ابزارهای تألیف^۱، مدیریت مباحث، انگیزه دادن به یادگیرندگان و مدیریت به کارگیری یادگیری ترکیبی، لازم است که ارتباط میان فناوری‌های آموزشی و راهبردها را بشناسید.

این موضوع چالش برانگیز است. راهبردهای آموزشی طبقه‌بندی شده، یادگیری بازی محور و یادگیری مشارکتی اجتماعی بسیار متفاوت از راهبردهای طراحی سنتی هستند. فناوری‌های پیوسته معرفی و مرحله‌بندی می‌شوند. کارشناسان یادگیری تمایل دارند به این مفاهیم یک‌باره تسلط پیدا کنند. ممکن است در یک وینار در مورد نحوه سازمان‌دهی حضور پیدا کنید. ممکن است در یک دوره آموزشی پیرامون نحوه تسهیل کردن در کلاس‌های مجازی شرکت کنید. ممکن است کتابی در مورد یادگیری آموزش خرد^۲ خریداری کنید. همه این‌ها عالی است اما مشکل این است که آموزش متقابل به ندرت وجود دارد. چگونه کلاس مجازی را بازی‌سازی می‌کنید؟ آیا می‌توانید در طول

یک شبیه‌سازی از یادگیری خرد استفاده کنید؟ آیا یک کارگاه خلاق بر روی یک گوشی تلفن همراه کارساز است؟

هدف از طرح این پرسش‌ها آن است که نشان دهیم یک برنامه یادگیری ترکیبی اجزای تشکیل دهنده‌اش را مجزا از هم نگهداری نمی‌کند. در زمان طراحی یک ترکیب، شما راهبردها، فنون و فناوری‌ها را با دانش خود در مورد پیرامون فضای یادگیری مدرن تلفیق می‌کنید تا محصولی ایجاد شود که تعادلی بین نیازهای یادگیرنده‌ها با الزامات آن حرفه ایجاد کند.

ارزیابی وضعیت یادگیری ترکیبی شما

این‌گونه فرض کنیم که امروز کل یادگیری تا حدی ترکیب یافته است. از شما می‌خواهم که برنامه‌ای واقعاً تأثیرگذار را که فعالیت‌های تحت مدیریت یک تسهیل‌کننده^۱ و تحت مدیریت یادگیرنده ترکیب نمی‌کند، شناسایی کنید. برنامه‌های کلاسی سنتی به‌طور معمول شامل کار اولیه یا پیش کار^۲ و پیشنهادهایی برای فعالیت‌های تکمیلی و بعدی است. دروس ارائه شده به‌طور مجازی اغلب تحت پشتیبانی برنامه‌های ویدیویی و یادگیری الکترونیکی قرار دارند. حتی محتوای طراحی شده به‌عنوان یک شبکه و برنامه مجزا و مستقل، از قبیل یک برنامه ویدیویی متحرک در مورد نحوه ایجاد فرمولی در یک نرم‌افزار صفحه گسترده^۳، براساس این فرضیه عمل می‌کنند که یادگیرنده به‌طور مستقل مهارت‌های جدید را تمرین می‌کند تا به سطح مهارت و تسلط مطلوبی دست پیدا کند.

کارشناسان یادگیری بر روی تجارب طراحی شده، از قبیل یادگیری الکترونیکی و برنامه‌های کلاسی سنتی تأثیر می‌گذارند؛ اما همان‌طور که الزامات کاری برای راهکارهای آموزشی را ارزیابی می‌کنید، لازم است به تجاربی که طراحی نشده‌اند، نیز توجه کنید: تجاربی که بیشتر یادگیرنده راهبر^۴ هستند. حتماً می‌توانید فرض کنید که کسی که یک برنامه یادگیری الکترونیکی را به پایان می‌رساند، آن مهارت را تمرین خواهد کرد، اما چرا باید یادگیری در آن نقطه متوقف شود؟ شما می‌توانید با ارائه

1. Facilitator Led Activity
2. Pre-Work
3. Spreadsheet
4. Learner Directed

رهنمودهایی پیرامون چگونگی نحوه به‌کارگیری، تأمین منابع سازمان‌دهی و انتخاب شده بر روی تسلط یادگیرندگان بر مهارت‌ها تأثیر بگذارد. به‌طوری‌که بیشتر یاد بگیرند و برنامه‌های یادآوری تهیه کنید که یادگیرنده‌ها را تشویق به ادامه حرکت به‌سوی کسب مهارت و تسلط کند.

به‌جای ارزیابی این موضوع که آیا به یک راهکار یادگیری ترکیبی نیاز دارید یا خیر، ببینید نیاز یادگیری واقعی را بررسی کنیم. این بررسی با فهرست برداری از آنچه که تاکنون در اختیار داریم، آغاز می‌شود.

چشم‌انداز یادگیری

چه در حال طراحی یک برنامه یادگیری ترکیبی خاصی باشید یا برنامه‌ای راهبردی را برای بخش پرورش استعداد ترتیب می‌دهید، لازم است بدانید چه چیزی در گذشته مؤثر بوده، چه منابعی موجود است، یادگیرنده‌های شما چه کسانی هستند و سازمان و تشکیلات چقدر برای پذیرش یک طرح یادگیری ترکیبی نوین آماده است.

تاریخچه

حتی اگر سازمان به‌تازگی مبادرت به ایجاد یادگیری ترکیبی برای اولین بار کرده باشد، شما باید تحقیق کنید روش‌های ارائه و رفتارهای آموزشی متفاوت در گذشته چگونه عمل کرده‌اند. مهم است که بدانیم یادگیری ترکیبی نوین تغییر عمده‌ای در روش ارائه و انتقال سنتی محتوا از سوی سازمان‌ها، به‌شمار می‌آید و این یادگیری به‌مراتب بر روی افرادی بیش از جمعیت یادگیرنده تأثیر می‌گذارد و لازم است بدانید کل سازمان در کدام نقطه منحنی تغییر قرار دارد. در فصل ۲ راهبردهای برای تشویق و ترغیب به‌کارگیری و اتخاذ یادگیری ترکیبی از طریق چهار مرحله تغییر شامل انکار، مقاومت، بررسی و تعهد، ارائه می‌شود.

از داده‌های ارزیابی یا گزارش‌های سامانه مدیریت یادگیری برای تعیین نحوه دریافت مطلوب راهکارها و اقدامات متفاوت و نحوه تأثیرگذاری آن‌ها بر روی نتایج و اجرای یادگیری، استفاده کنید.

عنصر انسانی را فراموش نکنید. با طراحان، یادگیرندگان، حامیان مالی پروژه و هرکس دیگری که برای ترسیم تصویر کاملی از آنچه که در گذشته مؤثر واقع شده و