

“互联网+”催生职工教育培训“新常态”

"Internet Plus" Gave Birth to the "New Normal" of Education and Training for Employees

祖钦先

ZU Qin-xian

中原油田人力资源处
河南 濮阳 457001
Sinopec Zhongyuan
Oilfield Human
Resources Office, Puyang
457001, China

【摘要】“互联网+”的出现是人类最大的一种进步,也是改变人类生活方式的一种革命。通过“互联网+”,衣食住行全能在网上解决,很多社交活动也不见得必须面对面了,新闻、资讯也不再依赖报纸、广播和电视了。然而,“互联网+”的真正贡献是让全社会的人都有机会接收教育,它改变了传统的教育及学习模式,催生了职工教育培训诸多新的“常态”。

【Abstract】 "Internet Plus" is a kind of progress in humans, and it is also a kind of revolution to change the human way of life. "Internet Plus" can solve all the problems of food and shelter, many social activities may not have to face to face, people get news and information no longer relying on newspapers, radio and television. However, the real contribution of "Internet Plus" is to let all people have opportunities to receive education, it has changed the traditional mode of education and learning, education and training of employees has spawned many "new normal".

【关键词】“互联网+”;教育培训;新常态

【Keywords】 "Internet Plus"; education and training; new normal

1 培训越来越多地倾向于支持业务发展

“互联网+”推动培训实现了从学习知识到支持业务发展的跨越。传统的培训中,大多数学员参加培训是为了“学习知识”或“提升素质”。“互联网+”的出现,使传统的课堂学习变得越来越弱化,大量的网络资源让更多学习者把目光转向“互联网+”,学习不再单纯是课堂上的行为,它更多地融入实际工作中。例如撰写业务方案、工作计划、总结材料、会议发言、领导讲话等业务文件时,需要什么素材,随手就在网上查询或通过微信、QQ等沟通交流手段向同事、朋友或专家求教。哪一个问题搞不明白,随时通过网络会议请教其它专家帮助支招。开展工作分析、课题研究、难题攻关、材料写作,所需要的知识、信息、理论、观点和方法,直接通过网络学习来获得。在这些情况下,学习已经超越了单纯的学习知识或提升能力的范畴,更多的是为了处理业务问题或提升工作绩效,培训学习已经不再是简单的“知识学习”,它已经转变为支持业务发展的一种手段。

2 自选互动式的学习成为培训方式的主流

培训要想获得好的效果,培训形式的选择至关重要。每一次培训方式的更替,都引发了教学观念的变革和创新。以文字函授教材为主要载体和教学方式的第一代远程教育,其最大的贡献在于打破了师生面对面的口、耳相传的面授培训教学方式,实行师生在教学时空上的分离,把传统课堂教学中教师的讲授、辅导内容由语言转换成以文字为中介、传媒的新型远距离培训方式。以广播、电视为主要载体和教学方式的第二代远程教育,其最大的贡献就在于推动了培训的开放性,实现了“一人讲课千万人同时视听”、“一次授课千百次反复学习”的大面积和大批量人才培养模式。以信息网络技术为基础的第三代网络远程教育,使培训中的双向、多向交互活动成为现实,它催生出更多更好的培训方法,增加了更多学习选择的手段和方式,让学员能按照自己的意愿、喜好、习惯等自主选择培训内容或课程。满堂灌式的培训方式逐渐被多种多样的互动式培训所取代,如人机互动、人课互动、师生互动、

教育与培训 Education & Training

学习内容的自我选择、学习过程中的随课问答、测验, 针对课程与问题的多方讨论、在线交流等。因此, 互动式、自选式学习方式越来越多被应用, 逐渐形成培训学习的主流。

3 翻转课堂正在颠覆传统的课堂教学模式

传统的培训是学员送到课堂上来学习知识(学), 回到岗位才去处理与解决工作中的问题(做)。在今后的培训学习中, 对知识的学习更多放在了课堂外, 真正解决工作疑难问题的学习越来越多地放在课堂内。例如, 当前教学中经常使用的案例分析、专题研讨、行动式学习、五星教学法等等, 无一不是让学员带着问题来, 在学习中去解决工作中的问题。“互联网+”的出现, 让知识学习起来越来越容易, 随处可以找到学习资源, 随处可以进行知识积累, 因此, 更多的学习被融入生产经营活动, 真正需要到培训学校去学习的, 是那些有问题通过自我学习不能解决, 需要更多的人参与解决时, 才带着这些问题参加培训, 到培训学校寻求解决问题的方案。新型培训模式的“学”与“做”与传统培训模式“学”与“做”的安排正好颠倒了过来。它将对培训的效果带来革命性的影响。

4 基于业务单元的团队学习模式正在形成

传统企业管理强调一人一岗, 做好本职工作。但随着“互联网+”时代的到来, 人与人的沟通、业务之间的联动正变得越来越重要, “各扫门前雪”式的工作模式正逐渐退出和淡化, 企业之间的竞争也正在由“英雄创造历史”走向“团队创造历史”的时代, 企业之间的竞争更多地体现了团队战斗力的竞争, 团队学习力正成为推动发展的核心力量。因此, 基于业务单元, 创造高效的团队学习模式成为适应未来变化的战略举措。越来越多的企业、越来越多的培训活动正在由传统的增加知识式个人学习向以业务单元为基础的团队式的学习模式过渡。如马云团队、柳传志团队、中国乒乓团队、中国女排等。无一不是靠团队整体战斗力和学习力走向辉煌的, 他们也各自创造出了适应自身特点的团队学习(训练)模式。

5 “微”课将担当学习内容载体的主角

研究显示, 在“互联网+”时代, 组织中促进能力(绩效)提升的要素中, 正式学习(培训)所占比例不足20%; 80%为非正式学习手段, 这将促使企业培训模式发生重要的转变。随着网络时代的到来, 工作学习化、学习工作化成为企业工作学习新常态, 人们更多地是应用工作间隙中大量的碎片时间开展碎片式学习, 对学习课程的小、精、实的要求越来越突出, 培训微课程将成为企业培训课程的主体, 如企业网络学习平台上的各类培训微课、手机端的移动学习课程、MOOC平台的自选学习课程正在越来越多应用于培训学习活动中。如中国石化集团公司创立远程培训移动平台, 将大量课程放在了移动平台, 每个课件时长都是3-5分钟, 让职工在工休间隙、等车之时、休闲时段, 随时随地用很短的时间就学完一门微课, 掌握工作中的一个知识点或一项操作, 有效提高了学习效率, 把大量需要通过集中学习才能解决的培训转化为员工茶余饭后就能完成的

学习, 既节约了培训投资, 也缓解了工学矛盾。

6 知识管理在培训中的价值与作用日益凸显

所谓知识管理, 是指在组织中构建一个量化与质化的知识系统, 让组织中的资讯与知识, 透过获得、创造、分享、整合、记录、存取、更新、创新等过程, 不断的回馈到企业的知识系统内, 形成不间断的累积个人与组织的知识并把它转化成组织智慧的循环, 推动企业的成长与发展。“互联网+”时代的到来, 让信息流动更快, 市场竞争更加激烈。环境的不确定性表现在由于竞争而导致的不确定性和由于模糊性而带来的不确定性, 在动态的不确定环境下, 学习已成为企业得以生存的根本保证, 组织成员获取知识和使用知识的能力成为组织的核心技能, 知识已成为企业获取竞争优势的基础。

同时, 信息流动的加快也导致雇员的流动性加快, 员工倾向于提前退休, 如果企业不能很好地管理其所获得的知识, 企业将面临失去其知识基础的风险。所以企业必须不断地从生产经营的具体活动中获得新知识与信息, 并利用这些知识、信息把企业优良经验传承下去, 为企业更大的创新与发展奠定坚实基础。在企业培训活动中, 内部专家成为培训师主要来源, 大家参与学习、人人贡献知识成为培训活动的主体, 知识管理在企业培训及人才培养工作中的价值与作用越来越突出。

认识新常态, 适应新常态, 引领新常态, 是当前和今后一个时期中国经济发展的大逻辑, 也是企业走出“寒冬期”, 实现持续发展的必经之路。面对“互联网+”带来的这些“新常态”。

首先, 我们必须认识到它的到来, 并以积极的心态接收和了解它。同时, 我们也应看到“互联网+”给我们工作带来的新变革和新挑战, 从中找到实现我们工作新跨越的新机遇。

再者, 我们应该用科学的策略与措施去适应它。当前, “互联网+”的加入, 使我们传统的培训办法体现的优势逐渐弱化, 例如一些课堂授课、加强学员管理等等, 尽管这些传统培训模式在过去工作中是卓有成效的, 它已不适应于当前培训工作面临的新形势与新要求。我们必须面对“互联网+”带来的新常态, 探索适应新常态的办法与措施, 以确保培训工作的有效性。

第三, 我们要通过创新驱动去引领和驾驭它。针对“互联网+”带来的新常态, 我们也不能一味地被动应付, 更要主动出手, 抢占先机。要针对员工学习需求, 有效应用数字化技术与网络培训的优势, 组织开发系列在线课程、移动课件及方便员工碎片化学习的微课等, 构建培训学习课程包、数据库与资源池。强化鼓励员工主动学习的理念意识与文化氛围, 建立和完善适应“互联网+”时代特点的培训学习机制, 让培训借助“互联网+”这一平台, 为企业人才培养和持续发展发挥出更大的作用。

参考文献:

[1] 潘西华. 建立企业职工教育网络培训系统初探[J]. 石油教育, 2003(02):15-17.