

Less is More

Nano-Learning

אורלי שליו וישי רז, Highskills

A collage of various colored paper scraps (yellow, green, orange, blue, pink, purple) scattered together. Each scrap has a large, hand-drawn black question mark on it. In the center, there is a white speech bubble with a black outline containing the Hebrew text "ננו מה?".

ננו מה ?

ננו למידה = אסטרטגיית למידה

יחידות לימוד עצמאיות
או חלק מקורס

תוכן מגוון

יחידות למידה
קצרות (דקות)

לינקים
ללמידת המשך

התאמה לצרכי
קהל היעד

נושא
ממוקד

הנגשה באמצעות
פלטפורמות
טכנולוגיות שונות

דחיפה /
משיכה

מכל מקום
ובכל זמן

איך נדע אם הם יודעים?

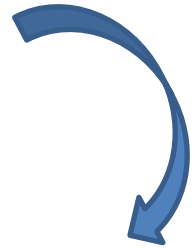
איתור פערי ידע / צרכים

מקורות:

מבדקים, לקוחות, מנהלים,
עובדים, דוחות פעילות,
סטטיסטיקת משיכת
תכנים, אופן השימוש

איך נדע אם הם יודעים?

איתור פערי ידע / צרכים



פיתוח ננו

תוכן מגוון מותאם לצרכי
קהל היעד:
וידאו, אודיו, מבדק ידע,
צ'קליסט, תסריט שיחה וכו'

איך נדע אם הם יודעים?

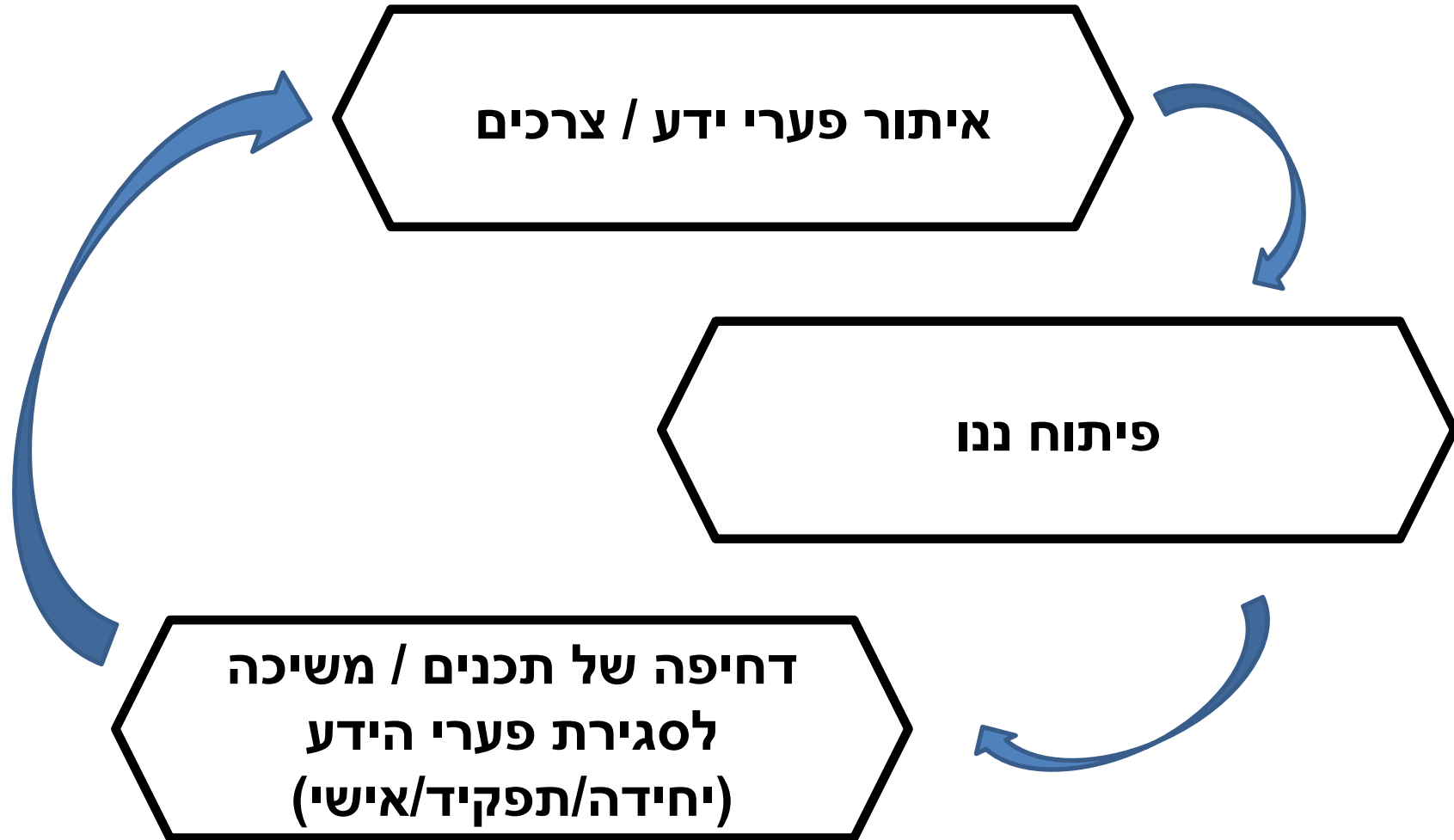
איתור פערי ידע / צרכים

פיתוח ננו

דחיפה של תכנים / משיכה
לסגירת פערי הידע
(יחידה/תפקיד/אישי)

הנגשה לעובדים:
דרך פלטפורמות
טכנולוגיות שונות: פורטל,
אינטרא-נט, LMS

איך נדע אם הם יודעים?



הערכה ומדידה באמצעות ניהול כשירויות

✓ **כשירות מקצועית** - מצב בו העובד מסוגל לבצע את תפקידו על

הצד הטוב ביותר.

✓ **המטרה: MAX** אפקטיביות: מקסימום עובדים, במקסימום הביצועים

שלהם, מקסימום מהזמן

הערכה ומדידה באמצעות ניהול כשירויות

✓ הגדרת הידע והמיומנויות הדרושים לכל בעל תפקיד/עיסוק

✓ הבניית תהליכי למידה לשמירת כשירות בתפקיד ובמעבר לתפקיד

הבא

✓ הגדרת תורת הפעלה ושגרות עבודה (זמן למידה שבועי, סוגי

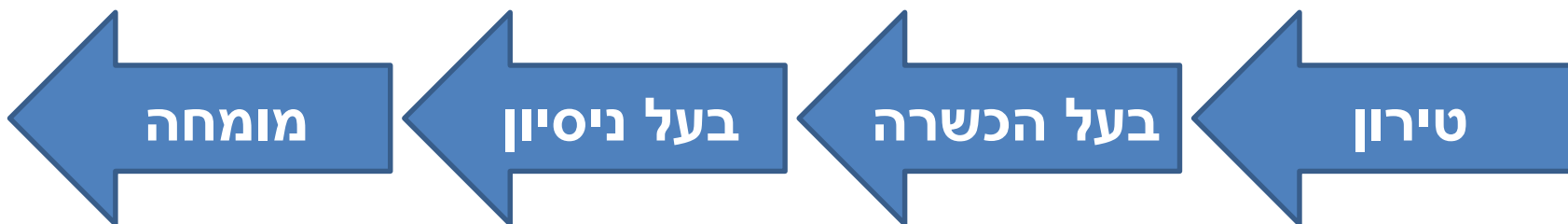
תוצרים, אופן הנגשת התכנים, מתן מענה הדרכת יעיל ומהיר

לפערי ידע, מעקב ובקרה וכו')

הערכה ומדידה באמצעות ניהול כשירויות

- ✓ בחינה מתמדת של ידע העובד ואיתור צרכים מתמשך
- ✓ קישור בין משימות למידה לכשירויות (ב LMS)
- ✓ השלמת הפערים של העובד (למידה ותחזוקת ידע מתמשכת),
בכניסה לתפקיד, במהלך התפקיד, למול חידושים ושינויים)
- ✓ הערכה חוזרת של ידע העובד לאחר השלמת פערי הידע
- ✓ מדידת הביצועים העסקיים של העובד / יחידה ארגונית

הערכה ומדידה באמצעות ניהול כשירויות



מ ש כ ה	צרכי למידה שכיחים	צרכי למידה ייחודיים	ד ה פ ה
	הכשרה פורמאלית ומובנית	הכשרה לא פורמאלית, OJT	
	סילבוס מובנה	למידה אישית מביצוע	
	הכשרה, סימולציה, אימון	תמיכה בביצועים, ניהול ידע	

אסטרטגיית הלמידה בארגון



הערכה ומדידה באמצעות ניהול כשירויות

דוגמה: בנק הפועלים

מטריצת תפקידים וכשירויות

פיתוח משימות למידה והגדרתן לפי
כשירויות

איתור פערי ידע

השלמת פערי ידע רלוונטיים לתפקיד
ולכשירות

ניהול ובקרה באמצעות מערכת הלמידה

חיווי לעובד ולמנהליו ביחס לרמת
הכשירות של העובד / יחידה ארגונית
בכל רגע נתון

מה הארגון מרוויח?

✓ אחריות אישית של עובדים ללמידה

✓ אחריות ומעורבות מנהלים בלמידה של עובדיהם

✓ קיצור זמני הכשרה

✓ צמצום הוצאות על למידה פורמאלית

✓ למידה אפקטיבית

✓ שיפור ביצועים



הדגמה על MOODLE - ישי

- במערכת הלמידה: יחידת לימוד בנושא ממוקד, באמצעות סרטון, עזר עבודה?
- בסוף היחידה 2 שאלות לעובד (בסמס)
- פידבק מידי לטלפון הנייד:
 - צדק ולינק להעמקה / כלי עבודה
 - טעה ולינק ליחידת לימוד נוספת
- במערכת הלמידה:
 - שיקוף תוצאות בגרף למנהלים
 - שיקוף לכל עובד ביחס לעצמו