5 thách thức của việc tự học mà chúng ta không thể bỏ qua



Nhiều nhà khoa học, nhà phát minh và nghệ sĩ vĩ đại nhất trong lịch sử đều tự học. Leonardo da Vinci tự học kỹ thuật. Anh em nhà Wright chưa bao giờ tốt nghiệp trung học. Henry Ford chưa bao giờ học đại học.

Có rất nhiều bằng chứng về lợi ích của việc tự học ở nơi làm việc. Nó làm cho nhân viên cảm thấy tự chủ và đáp ứng mong muốn hoàn thiện bản thân của mỗi người trưởng thành. Không có gì ngạc nhiên khi nhiều công ty coi việc tự học là con đường phía trước.

Tự học có nhiều mặt tích cực nhưng chúng ta cũng cần thừa nhận những thách thức của việc tự học.

Tự học là gì?

Học tập tự định hướng có thể được định nghĩa là một chiến lược học tập cho phép người học tự chịu trách nhiệm về quá trình học tập của mình (chẩn đoán nhu cầu học tập, xác định mục tiêu học tập, lựa chọn chiến lược học tập và đánh giá hiệu suất và kết quả học tập).

Đó là việc trao quyền cho người học để quyết định những gì họ cần học. Thay vì tổ chức của bạn gửi nhân viên của mình tham gia các khóa học thường không liên quan đến hoạt động hàng ngày của họ, tổ chức của bạn giả định rằng họ có khả năng quyết định nên học gì và dành bao nhiêu thời gian cho việc đó. Đó là việc đối xử với nhân viên của bạn như những người trưởng thành có trách nhiệm, có thể quản lý thời gian của chính họ.

Hầu hết các tổ chức cung cấp việc tự học theo một trong hai cách:

Họ triển khai hệ thống quản lý học tập (LMS) trong đó nhân viên đọc tài liệu đào tạo, xem video hoặc hoàn thành các câu đố

Họ khuyến khích nhân viên tìm kiếm giải pháp trực tuyến cho vấn đề của họ

Tại VisualSP, chúng tôi tin rằng ở nhiều nơi làm việc, việc tự học là một cách tuyệt vời để truyền tải kiến thức. Tuy nhiên, điều quan trọng là phải xem xét những nhược điểm.

5 nhược điểm của việc tự học

Dưới đây là một số vấn đề chính của việc tự học:

1. Không biết phải học gì

Nếu bạn là người mới làm quen với một môn học, thì việc quyết định bắt đầu học gì thường rất khó khăn.

Tôi nên đọc những tài liệu nào? Tôi nên hoàn thành khóa học nào? Điều gì sẽ liên quan đến công việc của tôi và điều gì chỉ đơn giản là tiếng ồn?

Nhiều khóa đào tạo tự định hướng yêu cầu cá nhân phải tìm ra những gì họ cần học. Nhưng điều này có nghĩa là họ có thể dành nhiều thời gian để tìm hiểu những thông tin không liên quan trong khi bỏ lỡ những khái niệm quan trọng nhất.

2. Thiếu thời gian

Nghiên cứu cho thấy rằng thiếu thời gian là trở ngại lớn nhất đối với việc tự học. Nếu bạn có thời hạn, cuộc họp và dự án phải hoàn thành, có bao nhiêu người sẽ dành thời gian mỗi ngày để học những điều mới?

3. Động lực và sự quan tâm của bản thân

Như bất kỳ chuyên gia đào tạo và phát triển nào cũng sẽ biết, có nhiều loại tính cách khác nhau trong tổ chức của bạn. Một số người rất gắn bó và liên tục tìm cách cải thiện kỹ năng của mình. Tuy nhiên, những người khác lại ít có động lực hoặc tham vọng hơn - họ giỏi những gì họ làm nhưng thiếu động lực để liên tục học hỏi các kỹ thuật mới.

Về nhiều mặt, việc tự học có phần hơi lý tưởng hóa! Thực tế là nhiều nhân viên sẽ không nỗ lực đào tạo thêm khi họ không cần thiết.

4. Quá nhiều sự lựa chọn

Một LMS chứa đầy các tài nguyên thú vị và hữu ích sẽ mang lại lợi ích cao cho tổ chức. Tuy nhiên, đôi khi có quá nhiều sự lựa chọn. Nếu một nhân viên đăng nhập vào LMS của bạn và phải đối mặt với hàng trăm khóa học, video và tài liệu đào tạo thì điều đó có thể khiến họ choáng ngợp. Điều này có thể gây khó chịu về mặt tinh thần và khiến mọi người mất động lực. Cứ như thể họ đang được chỉ ra tất cả những điều mà họ không biết!

Tìm hiểu thêm: Điểm mạnh và điểm yếu của đào tạo vi mô

5. Chỉ học những gì họ quan tâm

Hạn chế cuối cùng của việc tự học là hầu hết mọi người đều chọn con đường ít trở ngại nhất. Ngay cả những người có động lực học tập nhìn chung cũng sẽ bị thu hút bởi các chủ đề mà cá nhân họ thấy thú vị hoặc hấp dẫn.

Bằng cách tương tự, một người có sở thích cá nhân về thể thao sẽ dành thời gian rảnh rỗi ngoài giờ làm việc để đọc về thể thao. Rất ít người trong số họ sẽ dành thời gian rảnh rỗi để đọc về việc làm vườn chỉ vì mục đích đó!

Và việc tự học ở nơi làm việc cũng vậy. Nếu bạn quan tâm đến các chủ đề quản lý, bạn sẽ tự nhiên hướng tới việc học các kỹ thuật quản lý. Điều này không sao, nhưng điều đó có nghĩa là bạn sẽ không chủ động tìm kiếm thông tin về cách sử dụng hệ thống CNTT mới nếu bản thân bạn không quan tâm đến công nghệ.

Tự học khi cần thiết

Bất chấp những hạn chế của nó, việc tự học không nên bị bỏ qua. Thay vào đó, chúng ta cần nghĩ ra những cách tốt hơn để áp dụng khái niệm này.

Tại VisualSP, cách tiếp cận của chúng tôi là cung cấp việc học theo ngữ cảnh. Bất cứ khi nào ai đó không chắc chắn về cách sử dụng các công cụ kinh doanh, hoàn thành một quy trình hoặc thực hiện một nhiệm vụ tuân thủ các quy tắc, họ sẽ nhận được một mô-đun đào tạo có liên quan mở trong một cửa sổ bật lên hướng dẫn họ cách thực hiện nhiệm vụ đó. Điều này vẫn giữ được lợi ích của việc tự học đồng thời tránh được những rủi ro:

Họ vẫn kiểm soát được những gì họ học và có thể đọc bất cứ khi nào họ muốn

Họ không bị choáng ngợp bởi những thông tin họ không cần

Nếu họ thiếu kiến thức về một lĩnh vực nào đó, họ sẽ dễ dàng tìm ra giải pháp

Phải mất rất ít thời gian để tiêu thụ thông tin

Nó khuyến khích họ học những điều quan trọng ngay cả khi họ không bị thu hút một cách tự nhiên

Bằng cách đặt việc học tự định hướng vào bối cảnh, bạn trao cho nhân viên của mình quyền tự chủ để lựa chọn những gì họ muốn học khi họ muốn học. Đồng thời, bạn vượt qua được nhiều trở ngại chính mà việc học tập tự định hướng tạo ra.

VisualSP là một công cụ mạnh mẽ có thể giúp nhân viên của bạn học các kỹ năng mới và cải thiện hiệu suất của họ. Nếu bạn đang tìm cách cải thiện kỹ năng của nhân viên, VisualSP là một lựa chọn tuyệt vờ