



PRIORITATI SI NECESITATI ALE INVATARIII MODERNE

in classroom sau online

www.codecs.ro



#ModernTrainerLearning:

Cele **6** priorități și necesități ale învățării moderne

Domeniul învățării și dezvoltării se află în plin proces de transformare. Unul uriaș care a început înainte ca pandemia să forțeze toate organizațiile să regândească training-ul. În acest moment, toată această schimbare se desfășoară pe fundalul volatilității pieței, a schimbării rapide a forței de muncă și a transformării tehnologice care a afectat în toate modurile viața noastră. De aceea, pregătirea forței de

1

[#ModernTrainerLearning](#)

muncă, denumită și cunoscută ca fiind starea de a fi pe deplin pregătit, reprezintă mandatul prioritar al tuturor organizațiilor lumii în contextul unei evoluții din ce în ce mai rapide pe toate planurile.

Acum un an, 70% dintre managerii și liderii de organizații menționau ca preocupare și grijă majore faptul că lipsa abilităților esențiale ale forței de muncă amenință creșterea viitoare a organizației lor.

Prin urmare, training-ul a devenit mai mult ca oricând parte a unei politici generale de reinventare, reconsolidare și transformare direct responsabilă de tot ce înseamnă și va însemna de aici încolo forța de muncă, mediul organizațional și economia lumii.

Fie că suntem creatori și furnizori interni sau externi de învățare și dezvoltare, cu toții, avem nevoie să găsim răspunsul corect la unele dintre cele mai mari întrebări ale momentului în învățare și dezvoltare:

Pe ce avem nevoie să ne concentrăm în activitățile noastre de training?

Care ne sunt prioritățile?

Care trebuie să ne fie obiectivele și, prin urmare, viziunea?

Cum facem această transformare mai mult decât necesară?

Pentru aceasta, este nevoie să cunoaștem și să aplicăm cele 6 elemente fundamentale care stau la baza abordării moderne de învățare și dezvoltare:

1. Concentrează-te pe momentul nevoii

Orice inițiativă modernă de învățare este concepută pornind de la următorul scop: Cum se leagă experiența de învățare inițială de momentul nevoii?

Orice inițiativă modernă de învățare este concepută având în vedere finalul: Cum se leagă experiența de învățare inițială de momentul necesar?

Astfel, prin acest model, învățarea este încorporată în viața de zi cu zi a angajaților, care trec de la statutul de consumatori de conținut de învățare la cel de participanți activi. În plus, este necesar ca orice creator și furnizor de învățare și dezvoltare să poată răspunde la următoarele întrebări:

- Ce întărire, dezvoltare și practică trebuie să se producă până la momentul nevoii pentru a mă asigura că angajații sunt bine pregătiți?
- Ce rol joacă conținutul de învățare în momentul nevoii?
- Cum sunt cele mai bune practici și metode de învățare experiențială ce pot fi folosite în momentul nevoii, astfel încât să poată fi valorificate în întreaga organizație?

În plus, este necesar ca învățarea să fie încorporată înainte, în timpul și după fiecare moment de nevoie al angajatului, în așa fel încât să se poată construi o cultură a învățării, să se poată extinde învățarea la toate nivelurile forței de muncă și să se poată produce impactul dorit asupra rezultatelor de afaceri.

2. Asigurarea accesului facil

Indiferent de modalitatea de livrare, învățarea trebuie să fie omniprezentă, continuă și ușor accesibilă. Oricare dintre noi, în calitate de consumatori, ne așteptăm și ne dorim să o găsim ori de câte ori avem nevoie de ea, indiferent ce modalități sau surse folosim sau avem la dispoziție. De aceea, modul în care este susținută experiența de învățare a angajaților trebuie să reflecte același nivel de accesibilitate. Așadar, este esențial pentru orice agent al învățării și dezvoltării să cunoască și să înțeleagă momentele, platformele și formatele pe care le poate folosi pentru a îmbogăți experiențele de învățare ale angajaților prin captarea și livrarea de scopuri precise de învățare și de experiențe de învățare direcționată și intuitivă.

3. Viteză și agilitate

A folosi metodele tradiționale în crearea conținutului și programelor de învățare și dezvoltare presupune săptămâni sau chiar luni întregi. Pe măsură ce ritmul afacerilor s-a accelerat, iar așteptările forței de muncă au crescut la rândul lor, valoarea relevanței și cea a actualității încep să depășească valoarea formalității și complexității. De aceea, a devenit necesar să se evalueze dacă livrarea programelor de învățare creează bariere în calea implicării utilizatorilor și limitează relevanța conținutului de învățare. Inițiativele moderne de învățare accelerează conținutul și derularea programelor prin instrumente de dezvoltare și implementare de tip agile. De asemenea, ele descentralizează procesul de creare a conținutului prin

folosirea de resurse de tip crowdsourced, îngrijire atentă și personalizată și învățare modulară reutilizabilă.

4. Colaborare

Dacă întrebi orice trainer, fie el intern sau extern, ce anume determină valoarea învățării din sală sau în cadrul întâlnirilor față în față, cel mai probabil, va spune că această valoare este dată de implicarea participanților alături de ceilalți, învățarea de la ceilalți și împărtășirea de provocări și experiențe. Studiile arată de altfel că experiențele care sunt active, sociale, contextuale și deținute direct de subiect conduc la un grad mai mare de implicare.

Atunci când trainerul oferă învățare eficientă, convenabilă și antrenantă, el reușește să creeze o comunitate care prosperă în rezolvarea în comun a problemelor. Astfel, într-un mediu de colaborare, angajații împărtășesc unii cu ceilalți cele mai bune practici, solicită și oferă feedback și devin contribuabili activi la orice inițiativă de învățare. De aceea, este necesar pentru orice trainer să cultive un mediu în care împărtășirea cunoașterii să fie valorizată și încurajată atât în formate formale, cât și informale.

5. Personalizare și impact

Orice experiență de învățare ar trebui și trebuie să fie relevantă, targetată și să aducă plus valoare afacerii. Trainerii moderni și perfect adaptați vremurilor sunt cei care înțeleg că personalizarea bazată pe date are ca rezultat experiențe de învățare mai impactante. Atât datele profilului cursantului, cât și datele privind experiența sa de învățare pot fi utilizate pentru a rafina și îmbunătăți învățarea continuă și rezultatele asociate acesteia. Spre exemplu, analizele care arată cât de des sunt accesate modulele de învățare și dacă acel acces este voluntar sau obligatoriu dezvăluie și indică atât acele persoane care pot beneficia de practică, precum și subiecte care necesită consolidare. Pe măsură ce crește accentul asupra învățării bazate pe date, pe atât, se pot utiliza automatizarea și inteligența artificială pentru a îmbunătăți experiența cursanților, pentru a asigura adoptarea și implicarea acestora și pentru a obține acele rezultate semnificative în afaceri care pot fi legate de inițiativele de învățare.

De aceea, orice trainer are nevoie să aibă o perspectivă clară și corectă asupra tuturor lacunelor sau deficiențelor în ceea ce privește competențele și abilitățile individuale ale cursanților, ale celor de echipă și a celor de la nivelul întregii organizații pentru a putea astfel oferi antrenamente specifice și dovedi rentabilitatea investiției. Este de asemenea indicat să folosiți inteligența artificială pentru a implementa, gestiona și scala procesul de training în întreaga organizație, în așa fel încât aceasta să obțină rezultate consistente și să-și îmbunătățească productivitatea.

6. Campionii învățării

Ultimul element al învățării moderne, dar la fel de important ca și restul. Și anume, identificarea și marcarea talentelor organizației. Pentru a construi o cultură a învățării, orice lider și manager trebuie să se gândească la învățare ca la unul din instrumentele esențiale din trusa sa de lucru. Un instrument absolut vital pentru susținerea inițiativelor de afaceri și pentru îmbunătățirea performanței. Din păcate însă, deoarece platformele și programele tradiționale de învățare sunt gestionate central, mulți furnizori de învățare, fie ei interni sau externi, nu au reușit să insuflă liderilor și managerilor această proprietate de a promova și facilita o cultură de învățare în organizații. Astfel, responsabilitatea a căzut direct pe **L&D** și pe angajatul individual. Învățarea experiențială și schimbul de bune practici, învățarea colaborativă, învățarea de consolidare, dezvoltarea abilităților și învățarea în echipă sunt capabilități esențiale, nu doar pentru L&D, ci și pentru dezvoltarea companiei pe termen lung.

De aceea, orice **furnizor modern de învățare** are nevoie să construiască impulsuri și sprijin pentru inițiativele de învățare, oferind căi pentru lideri și manageri în așa fel încât aceștia să dețină, să creeze și să faciliteze experiențe de învățare pentru fiecare membru al echipei.

Te invităm să descoperi cursurile și programele marca CODECS pentru acel pas care să facă diferența în creșterea ta profesională și personală.

Alegerea îți aparține pe deplin. Noi suntem pregătiți să îți oferim condiții de excelență atât în formarea ta profesională, cât și în ceea ce privește siguranța ta.

Până data viitoare, te invităm să accesezi întregul Calendar de cursuri și evenimente CODECS.

Pentru informații și detalii despre înscrierea la un curs, un consultant îți stă la dispoziție la unul din numerele de telefon: 021.252.51.82/3/4 sau prin email la adresa: sales@codecs.ro.

De asemenea, te așteptăm și pe <https://www.facebook.com/CODECSNetwork/>, pe pagina noastră de LinkedIn- <https://www.linkedin.com/company/codecs>, pe grupurile noastre specializate, în grupul celor care primesc newslettere personalizate nevoilor și intereselor lor, cât și pe Instagram- https://www.instagram.com/codecs_romania/?hl=ro.