

2023

14 strategii pentru creșterea impactului învățării în organizații



LEARNING
NETWORK

În ce business suntem?



Clementina Anghelache

**Learning Facilitator
& Publisher**

Anul acesta se împlinesc 10 ani de când am creat platforma Learning Network. Un spațiu virtual de creare de conținut pentru organizațiile care învață, un spațiu fizic de întâlnire în evenimente. Un concept de platformă pe care înainte de vreme îmi era destul de greu să îl explic celor care întrebau ce face **Learning Network**. Astăzi suntem singura **platformă** din România care creează și distribuie conținut de învățare pentru organizații și primul **marketplace** pentru cursuri deschise și in-house. Ne-am dezvoltat competențele de L&D astfel încât să fim o sursă capabilă să recomande programe care să își atingă obiectivele odată implementate în organizația ta.

Credem în:

ÎNVĂȚARE CONTINUĂ: învățarea este alegerea noastră de a ne ușura viața

COMUNITATE: o zicală românească spune că nu ajungi singur în Rai; la fel e cu învățarea, ajungi mai departe împreună cu ceilalți

GRIJĂ: un cuvânt pentru multe cuvinte - respect pentru esența oamenilor și puterea lor de a se dezvolta, adaptare la nevoile individuale și de grup, empatie

RESPONSABILITATE INDIVIDUALĂ PENTRU CALITATE: fiecare este direct responsabil pentru calitatea muncii sale

CREATIVITATE & INOVAȚIE: avem gena creativității și căutăm constant modalități de a contribui la domeniul învățării din România

DISTRACȚIE: ni se spune că nu este o valoare de afaceri, dar nu ne putem imagina că poți performa fără să te simți bine



14 strategii pentru creșterea impactului învățării în organizații

Pe măsură ce oamenii continuă să se adapteze la munca de la distanță, mulți dintre ei și-au exprimat dorința de a învăța abilități noi. Pandemia a oferit angajaților mult timp pentru a se gândi la felul în care să-și perfecționeze talentele și capacitățile la locul de muncă.

Pentru lideri este important să mențină aprinsă această scânteie a dobândirii cunoștințelor suplimentare, cu ajutorul unor încurajări. Descoperă 14 strategii care să-i ajute pe angajați să-și dezvolte abilitățile de învățare.



1. Creează o echipă de ÎNVĂȚARE ȘI DEZVOLTARE

Numește un lider care să formeze o echipă de Învățare și Dezvoltare.

Angajează o firmă externă de educație sau implementează o platformă LMS care să ofere diverse cursuri pe abilități hard și soft.

Stimulează-i pe angajați, transformând procesul de învățare într-un joc.

Oferă ecusoane și certificate pe care cei care le obțin le pot utiliza în parcursul de carieră în organizație și apoi încurajează-i să-și pună în aplicare noile abilități, prin sarcini bazate pe proiecte, în plus pe lângă sarcinile lor obișnuite de muncă.



2. Încurajează EXPERIENȚA

Experiența este unul dintre cele mai bune moduri de a dezvolta abilități noi.

Poți combina dezvoltarea carierei cu învățarea experiențială și poți face din asta nucleul rolurilor de manageri: ei trebuie să înțeleagă ce vrea să învețe sau să facă un angajat și să creeze un plan personalizat împreună cu acesta, aliniat la pașii din proiectele concrete și la responsabilitățile angajatului.

De exemplu, poți include gestionarea proiectelor, mentoratul angajaților noi sau a internilor și învățarea unor abilități noi care să-i facă mai eficienți.



3. Creează grupuri de suport

Companiile trebuie să aibă grupuri de suport pentru învățare, pentru a-i încuraja și ajuta pe angajați să fie antrenabili. Învățarea este o activitate hiper-personalizată, de aceea conținutul trebuie să fie accesibil și disponibil pentru fiecare angajat, pe baza nevoilor sale.

În plus, căile de învățare bine structurate care sunt aliniate cu structura companiei, îi pot ajuta pe angajați să se dezvolte mai repede.



4. Cursuri digitale

Învățarea digitală continuă poate dezvolta abilitățile. Este esențial ca angajații să poată naviga prin lumea digitală folosindu-se de abilități de citire, scriere, de abilități tehnice și de gândirea critică.

Tehnologia evoluează, așa că angajații trebuie să înțeleagă tehnologia, adică telefoanele inteligente, calculatorul personal și alte dispozitive. Asta va face lucrul de acasă mai eficient, fiecare angajat devenind abil în a gestiona spațiile de lucru virtuale, a găsi informațiile specifice în platformele de extranet și a livra documentele la care lucrează.



5. Accesează resursele online

Unul dintre rezultatele standardelor de distanțare din pandemie a fost creșterea imensă a opțiunilor de învățare online care sunt disponibile acum.

În timp ce înainte de pandemie doar un procent mic dintre furnizori oferea opțiuni online, acum majoritatea face asta.

Cheia este accesarea acestor resurse pentru echipa ta, prin achiziționarea calității de membru pe aceste platforme.



6. Oferă suport angajaților

Multe organizații susțin că dezvoltarea abilităților cade în răspunderea angajatului, dar angajații tot simt că nevoile lor nu sunt auzite și mulți părăsesc organizația din acest motiv.

Angajații sunt mai dispuși să admită că angajatorul le oferă dezvoltarea de care au nevoie, atunci când au parte de sprijinul managerului.

Oferă managerilor training și resurse suplimentare, cum ar fi formarea ca manager coach și dezvoltarea abilităților de mentor.



7. Dă dovadă de înțelegere

O afacere trebuie să înțeleagă de ce au nevoie clienții și astfel să producă cele mai utile produse sau servicii.

În mod similar, managerii trebuie să înțeleagă ce au nevoie angajații pentru a le oferi posibilități ideale de învățare.

A pune întrebări și a manifesta empatie sunt cele mai bune căi pentru a înțelege și crea cele mai bune oportunități.



8. Creează un buget individual de training

Permite angajaților să aibă un buget de training sau de dezvoltare personală.

Acest lucru le oferă posibilitatea să aleagă felul în care doresc să se dezvolte: prin seminarii, webinarii, programe de certificare și în fond orice le poate îmbunătăți cunoștințele și poate ajuta afacerea.

Managerii lor pot lucra cu ei pentru a determina care este cel mai bun parcurs, iar HR-ul poate aproba asta, pentru a se asigura că întrunește toate cerințele companiei.



9. Răsplătește loialitatea angajaților

Faptul că oferi angajaților posibilități de învățare nu ar trebui perceput ca fiind ceva ce îi pregătește pentru a pleca la alt loc de muncă.

Deși unii pleacă, loialitatea față de echipă și cultura companiei joacă un rol mai important în minimizarea riscului ca angajații să părăsească locul de muncă.

Sprijină dezvoltarea profesională a angajaților, rambursându-le seminariile achiziționate individual sau chiar oferindu-le șansa de a se antrena unii pe alții pe poziții laterale din cadrul companiei.



10. Organizează evenimente interne

Organizează un târg intern al carierei sau evenimente de tipul Zilele Învățării.

Acestea le oferă angajaților ocazia să afle mai multe despre alte departamente și despre oportunitățile din cadrul acestora. De asemenea, acest lucru le oferă angajaților un motiv să-și facă relații în cadrul companiei, fapt care inspiră colaborarea între ei și între departamente.

Evenimentele de acest fel arată că organizația ta încurajează mobilitatea internă și că vrea ca angajații să-și asume răspunderea pentru propria carieră.



11. Creează oportunități de învățare colaborativă

Organizațiile ar trebui să aibă o abordare colectivă când vine vorba de învățarea abilităților.

Suntem prea concentrați pe abilitățile individuale ale angajaților, dar impactul real asupra productivității unei unități de producție are loc când supervisorul înțelege competența colectivă a echipei.

Liderii ar trebui să ia în considerare suma abilităților indivizilor. Ce abilități lipsesc pentru a crea un grup coerent și eficient?



12. Oferă timp liber pentru învățare

Una dintre cele mai mari greșeli este a cere angajatului să învețe în timpul său liber. Cea mai mare investiție a unei organizații pentru a arăta angajaților că îi pasă de dezvoltarea lor este darul timpului.

Organizațiile îi pot ajuta pe angajați în procesul de învățare, oferindu-le timp liber de la muncă pentru training-uri și seminarii.

Luarea acestui angajament la nivelul întregii companii este o modalitate bună pentru a construi o cultură a învățării.



13. Compilează resursele

Nu există ceea ce se numește prea mult conținut. Gândește-te să investești în biblioteci de conținut pentru a oferi o mare diversitate de subiecte și abilități care pot fi dezvoltate.

Apoi cartografiază conținutul pentru a identifica care sunt interesele angajaților în ce privește abilitățile pe care vor să le învețe.

O decizie înțeleaptă este să oferi conținut relevant atât pentru nevoile personale, cât și pentru cele profesionale ale angajaților.



14. Implementează un plan de împărtășire a abilităților

Organizațiile ar trebui să implementeze un plan de împărtășire a abilităților, astfel încât angajații să aibă o platformă pe care să-și împărtășească cunoștințele dobândite cu colegii.

Poate fi sub forma unor prezentări obișnuite pe tema unor subiecte la alegere sau sub forma unui catalog de materiale pe un spațiu comun, de pildă documente de informare sau ghiduri video, care le permit lucrătorilor să învețe și să își actualizeze informația în mod liber.

