

## Jak wykorzystać innowacyjne formy edukacyjne w rozwijaniu kompetencji?

Od kilku lat technologia informacyjna staje się nieodłącznym elementem życia prywatnego i zawodowego. Wzrastające tempo pracy, rozproszenie zespołów projektowych w różnych regionach kraju przy jednoczesnej konieczności zachowania jakości i efektywności realizacji celów wymusza poszukiwania innowacyjnych, niestandardowych metod współpracy, komunikacji czy wymiany doświadczeń.

Przed podobnymi wyzwaniami stają firmy doradczo-szkoleniowe: jak zatem dopasować ofertę do potrzeb klienta, przy nierzadko ograniczonym budżecie i dostępności osób w tym samym czasie i zapewnić jednocześnie skuteczne działania?

Na te pytania i wiele innych szukaliśmy odpowiedzi, opracowując projekt „RÓWNI – PROFES rozwija kompetencje”, który był realizowany w woj. mazowieckim w 3 lokalizacjach: Warszawa, Radom, Płock, od listopada 2010 – do września 2011.

Zastanawialiśmy się wówczas nad takimi kwestiami jak: jak zwiększyć skuteczność szkoleń w projekcie obejmującym 250 uczestników, w jakiej formie proponować działania, wiedząc iż każdy z uczestników dysponuje określonym czasem (projekt nie mógł być realizowany w godzinach pracy), jak poradzić sobie z ograniczeniami budżetowymi w projekcie, czy wreszcie: jak usprawnić komunikację i zaangażować uczestników w działania projektowe?

W artykule zaprezentuję rozwiązania, jakie z powodzeniem zostały wdrożone w ramach projektu otwartego dofinansowanego ze środków EFS

### Po pierwsze: sprawna komunikacja

Wykorzystanie odpowiedniego narzędzia jest kluczem w dziedzinie zdalnego nauczania, dlatego korzystaliśmy z platformy on-line jako narzędzia do stałego i systematycznego kontaktu z uczestnikami. Platforma służyła nam do rekrutacji a także informowaniu o programach szkoleń, terminach i lokalizacji szkoleń, zmianach w harmonogramie szkoleń, nieobecnościach uczestników, czy bieżących zmianach w ramach projektu.

Na platformie każdy uczestnik posiadał swój profil, na którym informowany był o kolejnych działaniach, jakie musi podjąć, aby ukończyć wybraną przez siebie ścieżkę.

*W dowolnej chwili mogłem zalogować się na platformę, sprawdzić terminy i programy szkoleń. Bardzo dobrym rozwiązaniem było zamieszczanie na platformie materiałów wypracowywanych podczas szkoleń lub dodatkowych zagadnień, które stanowiły poszerzenie wiedzy z danego szkolenia. Po każdym szkoleniu mieliśmy możliwość kontaktu z trenerem, zostawiając mu informację na forum. Umieszczane były także zdjęcia – nas uczestników – w różnych momentach szkolenia, co przyczyniało się do wymiany informacji między nami na forum oraz budowania relacji i podtrzymywania kontaktu, także po szkoleniach. W kilku przypadkach udało nam się zorganizować spotkania integracyjne poza działaniami w projekcie. Pierwszy raz brałem udział w takiej formie edukacji i życzyłbym sobie, żeby kolejne były również na tak wysokim poziomie.*

Umieszczenie projektu na platformie pozwoliło zaoszczędzić czas uczestników projektu, jak i organizatora, a także zmniejszyć koszty związane z obsługą organizacyjną projektu. Od strony merytorycznej, przyczyniło się do zwiększenia zaangażowania uczestników w projekt.

## Po drugie: zaangażowanie i skuteczność działań

Każda ścieżka zakładała udział w trzech 2-dniowych stacjonarnych szkoleniach. Każdą ścieżkę kończyła sesja Development Center, w wyniku której uczestnicy otrzymywali Indywidualne Raporty Kompetencji. Ze względu na rozłożenie projektu w czasie (szkolenia w ścieżce co 1,5 miesiąca), a także

zdiagnozowane potrzeby uczestników w ramach innych projektów (*szkolenia powinny trwać dłużej*), postanowiliśmy wzmocnić szkolenia tradycyjne poprzez umieszczenie na platformie 3 form multimedialnych: lekcji e-learningowych, webcastów i filmów. Jako wsparcie w tych działaniach posłużyli konsultanci, którzy mieli określone godziny dyżurowania i za pomocą chatu odpowiadali na pytania i wątpliwości uczestników oraz dyskutowali o zakresie merytorycznym lekcji.



Celem **lekcji e-learningowych** było powtórzenie i utrwalenie wiedzy, którą uczestnicy zdobywali podczas metod tradycyjnych. Zależało nam również na tym, aby lekcje e-learningowe były interaktywną formą weryfikacji umiejętności i kompetencji, a więc zastosowania teorii w praktyce.



Dlatego też, każda lekcja była swoistym case-study np.: jesteś handlowcem, przygotowujesz się do spotkania z nowym klientem, wybierzesz sformułowania, od których rozpocząłbyś rozmowę handlową, etc.

A co o lekcjach e-learningowych powiedzieli uczestnicy szkoleń?

*Lekcje e-learningowe były podsumowaniem szkolenia, ale również poszerzały temat o dodatkowe elementy, ciekawostki.*

*Podobała mi się możliwość uczestniczenia w lekcji w dowolnym momencie i powrotu do niej, bez wychodzenia z domu. Dobry sposób na powtórzenie materiału przerabianego podczas szkoleń z trenerem.*

*Jest to przede wszystkim nowa forma edukacji pozwalająca uzupełnić wiedzę ze szkolenia stacjonarnego, zwłaszcza dzięki lekcjom e-learningowym do których można było wrócić w dowolnym momencie. I to jest na plus.*

### Webcast „Zarządzanie różnorodnością”

Jednym z celów projektu było również promowanie równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Oprócz działań dla kobiet, zależało nam na uświadomieniu wszystkim uczestnikom projektu jak wygląda sytuacja kobiet na rynku pracy. Chcąc uniknąć dodatkowych kosztów, wykorzystaliśmy innowacyjne rozwiązanie i zorganizowaliśmy w kilkunastu terminach webcasty.

*Pierwszy raz brałem udział w webcaście, bardzo ciekawa forma pozwalająca zdobywać*

*wiedzę bez wychodzenia z domu, a jednocześnie wziąć udział osobom z różnych miast.*

### Film „Asertywna kobieta w pracy”

Dzięki przeprowadzonej w fazie definiowania projektu analizie potrzeb, zidentyfikowaliśmy wśród kobiet problem braku pewności siebie i niski poziom asertywności. Dlatego też zaproponowaliśmy wszystkim uczestniczkom dodatkowe szkolenia rozwijające kompetencje z zakresu asertywności, negocjacji społecznych i autoprezentacji. Nakręciliśmy na potrzeby projektu film, który obrazował konsekwencje braku asertywności w pracy. Film był prezentowany podczas szkoleń, a na prośby uczestniczek został umieszczony również na platformie.

*Film dawał do myślenia, na co dzień nie zastanawiamy się, jakie mogą być konsekwencje przyjmowania postawy uległej, które najczęściej dotyczą nas kobiet. Film wzbogacił szkolenie, z chęcią obejrzę go ponownie na platformie.*

Zastosowanie różnorodnych form w projekcie zdecydowanie przyczyniło się do zaangażowania uczestników w projekt – chętniej wymieniali się informacjami o lekcjach, filmach, webcastach, szkoleniach tradycyjnych. Co ważniejsze, zaangażowanie, jak i zwiększenie skuteczności działań tradycyjnych wiązało się z optymalizacją kosztów, dowolną liczbą szkolonych osób (nawet w tym samym czasie), przy jednoczesnym monitoringu wyników i zastosowaniu nowoczesnych metod nauczania.

Zaprezentowany projekt pokazuje, iż wychodzenie naprzeciw oczekiwaniom klientów i włączanie w system szkoleniowy innowacyjnych rozwiązań przynosi korzyści. Wszystkie zaproponowane działania w projekcie zostały wysoko ocenione przez uczestników.

Na koniec, chciałabym zwrócić uwagę na wyniki badań przeprowadzonych przez nas wśród uczestnikach projektu „RÓWNI – PROFES rozwija kompetencje”. Pokazują one jakie potrzeby mają odbiorcy naszych działań doradczo-szkoleniowych. Zapytaliśmy uczestników: „czy wzięłabyś/wziąłbyś udział w projekcie realizowanym **wyłącznie** przez platformę z wykorzystaniem lekcji e-learningowych, webcastów i filmów”. Aż 85% uczestników odpowiedziało *raczej nie* i *zdecydowanie nie*. Jako uzasadnienie, podając następujące odpowiedzi:

- *najlepsze rozwiązanie to połączenie tradycyjnych metod z innowacyjnymi, trudno byłoby mi sobie wyobrazić, że nie mam możliwości przećwiczenia na sali tych informacji, które zawarte są na platformie,*
- *bezpośredni kontakt z trenerem pozwala zadać pytania na bieżąco, pozwala uzyskać feedback co robię dobrze, na co jeszcze zwrócić uwagę,*
- *kontakt z innymi ludźmi i wymiana doświadczeń są bezcenne*

Podglądy uczestników naszego projektu znajdują swoje odzwierciedlenie w badaniach przeprowadzonych przez American Express na

grupie 2000 pracowników<sup>1</sup>. Z badań tych wynika, że najskuteczniejszą formą rozwijania kompetencji miękkich (tu: przywództwo) jest blended-learning. American Express określił, że ROI w przypadku projektu realizowanego w formule blend learning sięgał prawie 1600%, w przypadku szkoleń tradycyjnych 972%, a w przypadku e-learningu było to 923%.

Sądzę, że wyniki tego typu badań jak również coraz liczniejsze pozytywne doświadczenia związane z tym zagadnieniem sprawiają, iż zarówno firmy jak i osoby indywidualne coraz częściej będą korzystały z formy blended learning.

### Anna Jaworska

Trener, konsultant PROFES



<sup>1</sup> The Real ROI of Leadership Development: Comparing Classroom vs. Online vs. Blended Delivery

[http://www.personneldecisions.com/uploadedfiles/Case\\_Studies/PDFs/AmericanExpress.pdf](http://www.personneldecisions.com/uploadedfiles/Case_Studies/PDFs/AmericanExpress.pdf)