

INFORMACJA PRASOWA

Warszawa, 04 listopada 2020 r.

**Programy rozwojowe i szkolenia dla dużych organizacji w zdalnej rzeczywistości**

Pracownik w centrum uwagi

**Rok 2020 to pod wieloma względami rok wyjątkowy dla wszystkich organizacji. Większość firm i zatrudnionych w nich pracowników zmieniła nie tylko swój codzienny styl i miejsce pracy, wykorzystywane do niej narzędzia czy strategie funkcjonowania. Zmieniła również swoje podejście do edukacji i rozwoju zatrudnionych. Programy szkoleniowe i rozwojowe, prowadzone przez duże organizacje mają zapewnić nie tylko stałe doskonalenie umiejętności kadr, ale przede wszystkim sprawne funkcjonowanie procesów biznesowych, a tym samym całych firm. Szkolenia tego typu są niezbędne w organizacjach na całym świecie również teraz, a sami menedżerowie coraz częściej zwracają uwagę na przekwalifikowanie i podnoszenie kwalifikacji swoich pracowników w okresie pandemii. Bardzo mocno skupiają się również na samym pracowniku – jego obecnej sytuacji, możliwościach zdobywani wiedzy i przyswajania informacji w nowej rzeczywistości, ale przede wszystkim prawdziwego skupienia na jego kondycji i dobrostanie psychicznym, które mogą stać się przeszkodą dla jego rozwoju. Z jakich rozwiązań mogą obecnie skorzystać duże organizacje, by nie tylko efektywnie podnosić kwalifikacje zatrudnionych, uczyć ich nowych, niezbędnych umiejętności, ale również szybko wdrażać je w zawodową rzeczywistość przy zapewnieniu im odpowiedniego wsparcia?**

Dotychczas w branży szkoleniowej niemal co roku pojawiały się nowe trendy, które wpływały również na ofertę programów rozwojowych dla dużych organizacji. Przestrzeń szkoleniowo-rozwojowa dawała i daje nadal wiele możliwości, a jednocześnie stawia nowe wyzwania. Nagły wybuch pandemii diametralnie zmienił nie tylko lokalną, ale również światową scenę szkoleń dla dużych organizacji, zwanymi również szkoleniami korporacyjnymi. Ich istotą jest interakcja międzyludzka, która bardzo często odbywa się na poziomie międzynarodowym. W trakcie pandemii w sporej części ludzie, znajdujący się w różnych częściach świata, ale pracujący na rzecz jednego pracodawcy, rozpoczęli pracę z domu, zachowując ścisły dystans społeczny. Stan ten w przypadku wielu organizacji trwa nadal, przynosząc nowe wyzwania zarówno dla trenerów, jak i dla samych uczestników szkoleń.

*W zależności od wielkości, strategii i polityki organizacji firma może współpracować w zakresie szkoleń i rozwijania umiejętności swoich pracowników z zewnętrznym dostawcą, korzystać z wewnętrznego zespołu szkoleniowego i rozwojowego, który będzie zaspokajał te potrzeby lub opierać się na działaniach podejmowanych samodzielnie przez dział HR. Każde w tych rozwiązań ma mocne i słabe strony, jednak w obecnej sytuacji, gdy formy przekazywania wiedzy muszą być dostosowane do nowych wyzwań i oczekiwań oraz wielu wytycznych, pozwalających zachować bezpieczeństwo i dystans, jednym z najbezpieczniejszych i najefektywniejszych rozwiązań jest skorzystanie z profesjonalnego wsparcia sprawdzonych pomiotów zewnętrznych. Przewaga profesjonalnych firm szkoleniowych nad pozostałymi rozwiązaniami to przede wszystkim skupienie na obecnych potrzebach rynku i dostarczanie rozwiązań szytych na miarę danej organizacji, ale przy wykorzystaniu sprawdzonych form przekazywania wiedzy na odległość, często niedostępnych lub też nieprzetestowanych w ramach struktur samych organizacji. W ostatnich miesiącach podmioty szkoleniowe całkowicie przebudowały swoje strategie działań i rozbudowały wachlarz wykorzystywanych form i kanałów. Dzięki temu osiągnęły taki poziom profesjonalizmu i bezpieczeństwa w zakresie zdalnych form rozwojowych, że są w stanie zaoferować dużym firmom niespotykane i nigdy wcześniej nie wykorzystywane przez nie, a jednocześnie bardzo efektywne rozwiązania –* **twierdzi Grzegorz Święch, Wiceprezes i Partner w firmie szkoleniowej Nowe Motywacje.**

**Szkolenie w erze dystansu społecznego**

Dystans społeczny i praca zdalna to dwa słowa, które w bardzo szybkim czasie zagościły w życiu firm i pracowników na całym świecie. Te „nowe normy” wpisały się w tkankę codzienności wielu organizacji, tak samo jak efektywność czasowa i e-learning w strategię firm szkoleniowych. Dotychczasowe programy rozwojowe były projektowane tak, aby zapewnić pracownikom uczenie się bez utrudniania przepływu pracy w środowisku biurowym. Z powodu pandemii i dystansu społecznego sposób pracy uległ jednak zmianie, a życie zawodowe i osobiste zatrudnionych zostało mocno powiązane. Specjaliści rynku szkoleń musieli zatem znaleźć natychmiast rozwiązanie i przeprojektować oraz dostosować programy rozwojowe tak, by pasowały do nowej rzeczywistości pracy, czyli „kultury domowej”. Dało to niedostępną dotychczas możliwość zapożyczenia pewnych schematów i przyzwyczajeń z życia prywatnego pracowników na płaszczyznę ich rozwoju zawodowego. Seriale edukacyjne, korzystanie z różnego rodzaju komunikatorów do celów szkoleniowych, czy osadzanie niektórych ćwiczeń w kontekście codziennych domowych czynności, by szybciej przyswoić wiedzę czy określone umiejętności, przynoszą zaskakujące efekty.

Czy takie podejście i skuteczne mieszanie obszaru zawodowego i prywatnego w kwestii podnoszenia kwalifikacji i przekazywania wiedzy powinno być zatem traktowane jako tymczasowe rozwiązanie, czy stać się stałym sposobem prowadzenia szkoleń?

**Nowe strategie uczenia się**

Trudne czasy zawsze przynoszą nowe pomysły i tworzą nowe strategie, aby przezwyciężyć trudności napotkane w nowej sytuacji. To samo zjawisko wielokrotnie było obserwowane w branży rozwoju i szkoleń. Dostrzec je można było bardzo wyraźnie również w ostatnich miesiącach.

Aktualnie wykorzystywane formy szkoleniowe są bardziej skoncentrowane na przygotowywaniu programów i wykorzystywaniu technik tworzących bezpieczne środowisko nauki i współpracy dla wszystkich uczestników. Opracowywane są nowe strategie, które mają zapewnić uczniom płynne i angażujące doświadczenie edukacyjne np. learning journey. A ponieważ nauka nie odbywa się już osobiście w sposób fizyczny, cała uwaga skupiona jest na „wirtualnych uczniach”, których sposób uczenia się i przyswajania wiedzy również uległ zmianie.

Mając na względzie czas skupienia uwagi uczestników szkoleń zdalnych długość sesji jest skracana lub tak rozkładana w czasie, aby mogli oni przyswoić i zachować przekazane informacje jeszcze w wirtualnym otoczeniu. Materiały edukacyjne są dostarczane za pośrednictwem łatwych w użyciu platform, wzbogaconych o różne dodatkowe rozwiązania, dzięki czemu cele są jasne, atrakcyjne i angażujące. Ponieważ natomiast interaktywność w środowisku wirtualnym jest trudna, opracowywane są rozwiązania zwiększające czynny udział uczestników w procesie rozwojowym.

**Szkolenie dotyczące zdrowia i dobrego samopoczucia**

Zachęcanie do troski o zdrowie i dobre samopoczucie pracowników w wielu organizacjach od lat było traktowane priorytetowo tylko na papierze oraz szeroko dyskutowane. Niewiele jednak działo się w zakresie wdrażania programów, które przynosiłyby konkretne korzyści zatrudnionym, szczególnie w dużych organizacjach. Jednak zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników obecnie ma kluczowe znaczenie, również, a może przede wszystkim dla „być albo nie być” wielu organizacji. Pandemia COVID-19 przyniosła wielu firmom realne otrzeźwienie również w tym obszarze i znacząco przyspieszyła raczkujący trend dbania o dobrostan fizyczny i psychiczny zatrudnionych przez pracodawców.

W efekcie wiele organizacji wdraża obecnie programy i szkolenia dotyczące zdrowia psychicznego, aby pomóc pracownikom radzić sobie ze stresem, lękiem i wieloma negatywnymi emocjami, ale przede wszystkim by mogli oni dalej normalnie pracować i nadal się rozwijać. Webinaria edukacyjne, praktyczne warsztaty, praktykowanie uważności czy nawet zapewnienie profesjonalnej opieki specjalistów, stają się powoli „nową normą”. Są one szczególnie ważne teraz w związku z nagłością zachodzących zdarzeń i zmianą kultury pracy.

Pandemia zmieniła podejście do szkoleń w dużych organizacjach, a specjaliści z branży szkoleń wykazali się szybką reakcją i bardzo sprawnie dostosowali swoją ofertę do obecnej sytuacji. Ta nagła zmiana w tak wielu obszarach sprawiła jednak również, że część firm zaczęła zastanawiać się nad potrzebami edukacyjnymi i rozwojowymi pracowników, w sposób uwzględniający ich ludzką stronę i indywidulane możliwości. Nikt nie wie jeszcze, jakie zmiany przyniosą przyszłe wydarzenia. To co wiemy jednak na pewno już teraz to fakt, że zarówno poszczególne branże, organizacje, jak i sami pracownicy są w stanie zaakceptować zmiany i razem z nimi ewoluować.

\*\*\*

Nowe Motywacje to firma szkoleniowa z ponad 20 letnim doświadczeniem w projektowaniu i dostarczaniu rozwiązań rozwojowych w formie szkoleń, doradztwa trenerskiego oraz konsultingu. Firma od początku swojego istnienia w sposób pragmatyczny rozwiązuje problemy w organizacjach, za którymi stoją ludzie i procesy. Każdy projekt realizowany dla klienta musi mieć sens i nieść ze sobą realną zmianę. Firma posiada doświadczenie w realizacji kompleksowych projektów rozwojowych z wykorzystaniem zaplecza informatycznego oraz form zdalnych. Nowe Motywacje są częścią grupy Schouten Global, globalnego lidera szkoleniowego, który od 1997 roku jest udziałowcem i partnerem strategicznym firmy.

Od lipca 2020 Nowe Motywację są też wyłącznym dystrybutorem platformy Cross Knowledge w Polsce.

Więcej na [www.nowemotywacje.pl](http://www.nowemotywacje.pl)

Kontakt dla mediów:

Anna Skłucka

Grupa Nowe Motywacje

e-mail: [anna.sklucka@nm.com.pl](mailto:anna.sklucka@nm.com.pl)

tel. +48 606 323 804