

Budowanie wartości szkolenia zdalnego – od-analoguj myślenie na nową rzeczywistość

A gdyby na tę Pandemię spojrzeć jak na trudną sytuację edukacyjną? Wszyscy doświadczamy jej negatywnych skutków, strachu, obaw, ograniczeń, ale w końcu to się skończy i warto sobie zadać pytanie – jak będzie wyglądała nasza branża po tym wszystkim. Kto z niej wyjdzie z nową nauką i jaka nauka to będzie. Czy sprawdzi się powiedzenie „Co cię nie zabije, to cię wzmocni”?

Jak z tego wszystkiego wyjdą klienci edukacji dorosłych? Czy zmienią się ich potrzeby szkoleniowe po przymusowym przetestowaniu nowych form pracy i zarządzania? Czy powstaną nowe tematy szkoleń związane na przykład z zarządzaniem zdalnym lub zadbaniem o psychikę pracowników w takiej sytuacji? Czy zmienią się ich oczekiwania co do formy szkoleń? Przeszli w końcu darmową jazdę próbną i to na dystansie dobrego rajdu. Jak z tego wyjdą pracownicy firm, uczestnicy naszych szkoleń? Czy doświadczając nowych form pracy i nauki, o jakich wcześniej nie myśleli, będą mieli nowe oczekiwania dotyczące formy szkoleń?

Jak z tego wyjdą firmy szkoleniowe? Przygoda z zajęciami online, choć czasami w trybie awaryjnym, to jednak jakaś nauka. Czy można powiedzieć, że przeszły kawałek cyklu Kolba? Spróbowały edukacji cyfrowej w praktyce, więc może czas na etap Refleksji i poszerzenie horyzontów? Bo poprzednie grupy, czyli klienci i ich pracownicy, przeszli przemianę, to może warto się przygotować na nowe.

W Polsce od lat są dostawcy edukacji cyfrowej - są firmy, są ludzie, są klienci. Czy ten sektor ulegnie zmianie? Czy czegoś się uczymy obserwując napływ do naszej branży nieco mniej doświadczonych cyfrowo edukatorów, którzy stanowią olbrzymi potencjał merytoryczny i intelektualny?

Zajmuję się edukacją cyfrową od mniej więcej początku wieku i często pracuję z firmami szkoleniowymi – moim skromnym zdaniem synteza wiedzy i doświadczeń szkoleniowców „cyfrowych” i „ex-analogowych” to olbrzymi potencjał intelektualny.

Wiele wskazuje na to, że wyjdziemy z tej sytuacji edukacyjnej mądrzejsi o nowe doświadczenie. Warunek jest jeden – musimy otworzyć się na uczenie się. Kontynuujemy zatem cykl Kolba. Pobróbowaliśmy – czas na trochę wskazówek jak tworzyć wartość szkoleniową za pomocą technologii i Internetu.

Dwie udeptane ścieżki

Z tego, co obserwuję, to są dwie dość naturalne ścieżki pandemicznego przejścia na edukację zdalną. Jedna z nich to przejście na Zooma, MS Teams lub inny tego typu program i realizacja tych samych zajęć – tylko, że online. Druga to produkcja tzw. e-szkoleń, czyli materiałów umożliwiających samodzielną naukę z internetu. Pierwsza metoda jest ściśle synchroniczna, druga wręcz przeciwnie. Każda ma swoje wady i zalety.

Warsztat na Zoom, z natury rzeczy synchroniczny, to co prawda proces grupowy, ale wadą jest to, że wszyscy muszą być na raz dostępni, co może być ograniczeniem. Dochodzi do tego tzw. „zoom fatigue”, czyli syndrom zwiększonego zmęczenia wynikający ze specyfiki kontaktu online (nie wiesz, kto na ciebie patrzy, wypowiedzi są nieco opóźnione itd.). Poprowadzenie całego dnia szkoleniowego „na raz” online to karkołomny pomysł.

E-szkolenia to super wygoda – każdy pracuje w swoim tempie, a organizacja szkolenia to jeden klik udostępnienia szkolenia osobie uczącej się. Jednak to też samotność, brak procesu grupowego i jego energii.

Czas nieco zejść z udeptanych ścieżek. Dzieciństwo i młodość spędzone w górach nauczyły mnie, że schodzenie z łatwych szlaków wymaga przygotowania (szczególnie w trudnych warunkach pogodowych). Przygotujmy się zatem na trudniejszy szlak, by bezpieczniej zejść dalej, w nieoklepane miejsca.

Od-analoguj myślenie

Myślenie o dobrym szkoleniu zdalnym warto zacząć od oczyszczenia umysłu z ograniczeń charakterystycznych dla edukacji analogowej.

Zapomnij o dniach szkoleniowych. W edukacji cyfrowej opłaca się robić również krótkie formy rozwojowe, niekoniecznie wymagające udziału trenera, więc dążenie do pełnego dnia szkoleniowego nie ma już ekonomicznego uzasadnienia.

Rozróżniaj aktywności synchroniczne i asynchroniczne i świadomie wykorzystuj potencjał każdego z tych trybów uczenia. Naucz się myśleć nieliniowo.

Zacznij elastycznie myśleć o grupach – może ludzie powinni być dobierani do grup na podstawie wspólnych zainteresowań, może grupy powinny być dynamiczne, może grupa asynchroniczna może obejmować byłych i przyszłych uczestników.

Pomyśl w kategoriach zasobów. Na przykład zadawane przez uczestników pytania i odpowiedzi (tzw. *user generated content*) na nie mogą się stać zasobem wartym udostępnienia następnym odbiorcom twoich usług.

Rozłóż szkolenie na czynniki pierwsze

Na początek nie przejmuj się technologią. Zacznij od budowania wartości usługi szkoleniowej. Najlepiej rozbić analogowe szkolenie na czynniki pierwsze (atomizacja) i zdać sobie sprawę jakie każdy atom ma zadanie. Każdy fragment szkolenia, mini-wykład, ćwiczenie, dyskusja są w szkoleniu z jakiegoś powodu.

Zastanów się nad strukturą szkolenia i podziel na części. Zobacz, które sytuacje edukacyjne są od siebie niezależne, a które wymagają zachowania kolejności. Im bardziej przejrzystą strukturę uzyskasz, tym łatwiej będzie budować z tych klocków nowe budowle.

Wyjdź poza schemat

Każdy atom twojego szkolenia ma swój cel (jeśli jest bezcelowy, to go wyrzuć) i można ten cel osiągnąć na wiele sposobów.

Jeśli potrzebne jest na przykład objaśnienie jakiegoś zjawiska, to można to zrobić na wiele sposobów: nagrać mówiącego trenera, zrobić animację, w formie artykułu z ilustracjami, pokazać jakąś historię, wykorzystać infografikę itd. Świadomość celu pozwala na naprawdę kreatywne i efektywne pomysły. Co więcej, można użyć kilku tych sposobów na raz i pozostawić wybór osobie uczącej się.

W podejściu Learning Battle Cards mówimy, że nie ma obiektywnie złych lub dobrych metod – są tylko mniej lub bardziej adekwatne do sytuacji.

Zaprojektuj różne sytuacje edukacyjne na bazie atomów swojego szkolenia. Idealnie, jeśli będą tak pomyślane, żeby można je było swobodnie łączyć w różne formy szkoleniowe – to w przyszłości może zwiększyć efektywność ich wykorzystania w wielu procesach (tzw. reusability).

Zbuduj proces

Zbuduj proces szkoleniowy w oparciu o sytuacje edukacyjne. Wykorzystaj metodę 7 Okien Projektu Rozwojowego (zwaną też LBC Canvas). Dzięki temu zadbasz o kluczowe czynniki udanego szkolenia.

Zwróć szczególną uwagę na każde z siedmiu okien tej metody, żeby zaprojektować proces kompletny. Jeśli któreś okno jest puste, to rozważ dodanie nowych sytuacji edukacyjnych do swojego szkolenia.

Weź pod uwagę swobodę lokalizacyjną i czasową jaką daje edukacja cyfrowa. Trener może przejść w ciągu kilku minut na inną „salę”. Zadania asynchroniczne może wykonywać o dowolnej, wygodnej dla siebie porze.

Adaptacyjność

Każdy odbiorca edukacji ma nieco inne doświadczenie, oczekiwania, zainteresowania, sposób i tempo uczenia się. Zbuduj proces, który potrafi się adoptować się do potrzeb.

Elastyczność poszczególnych elementów szkolenia, możliwość doboru ich zakresu, wariantów lub kolejności pozwala uczestnikowi szkolenia uczyć się „po swojemu”.

Nie daj się zgubić osobie uczącej się. Zbuduj przejrzystą strukturę procesu i dobrze opisz poszczególne elementy. Zbuduj coś w rodzaju mapy szkolenia.

Rozważ zrobienie autodiagnozy, która pozwoli uczestnikowi zdecydować, które części szkolenia są mu potrzebne. Być może nawet prosta ankieta lub quiz znacząco ułatwi osobie uczącej się dobranie sobie odpowiednich aktywności.

Wprowadź moduły dla chętnych lub dla osób zainteresowanych specyficzną tematyką.

Pozwól na wielokrotne sięganie po zasoby cyfrowe, jeśli uczestnik procesu tego potrzebuje.

Zbuduj produkt z dbałością o wdrożenie

Często, o ile nie zawsze, kluczowym celem szkolenia jest jakaś zmiana. Inne zachowania, zmiana sposobu wykonywania zadań zawodowych, zmiana nawyków często goszczą na liście oczekiwań wobec szkolenia.

W edukacji cyfrowej możemy sobie na wiele sposobów pozwolić na wspieranie procesu wdrożenia zmian w praktykę zawodową osoby uczącej się. Możemy oferować usługi, takie jak na przykład konsultacje, ocenę zadań wdrożeniowych. Możemy również dać narzędzia wspierające zmiany – arkusze, szablony, gotowce to wykorzystania w firmie uczestnika.

Kontakt z uczestnikiem po szkoleniu (na przykład w modelu „na żądanie”) dzięki technologiom komunikacyjnym nie musi być drogi. Być może część przychodów może być generowana z usług wspierających pracowników firm we wdrażaniu zmian.

Wybierz swoją drogę rozwoju cyfrowego

Każda firma szkoleniowa ma swoją tożsamość i specyfikę. Inaczej generuje wartość, za co inne jest ceniona, ma inne zasoby, metodykę, kulturę organizacyjną i możliwości. Warto to wziąć pod uwagę przy projektowaniu produktów cyfrowych, żeby budować przyszłość na mocnych fundamentach. Warto przejrzeć swoje zasoby treściowe, możliwości swoich ludzi, ich naturalne talenty i predyspozycje pod kątem nowych usług.

Im trudniejszy szlak, tym bardziej warto się dobrze przygotować. Przygotuj się dobrze na tę drogę i na konfrontacje z post-pandemiczną rzeczywistością.