



Flexibilizare si motivare pentru cursuri

Instruirea online este deja mai versatilă și personalizabilă decât formarea directă. Cu toate acestea, asta nu înseamnă neapărat că este întotdeauna mai flexibil pentru cursanți. Ei se confruntă cu o varietate de obstacole care stau între ei și creșterea lor profesională, cum ar fi programele încărcate, obligațiile personale și lipsa de motivație. Din fericire, formarea online poate mai convenabilă și personalizată pentru nevoile lor. Acest lucru crește gradul de implicare, retenție și satisfacție a angajaților.

Prezentăm cateva moduri de a crea cursuri de formare online mai flexibile (adresate atat angajatilor, cat si angajatorilor):

1. Integrați o bibliotecă practică de formare online pentru microînvățare

Bibliotecile de formare online de dimensiuni mici fac antrenamentul online rapid și convenabil. Angajații au acces la tutoriale de instruire online, activități, demonstrații video și alte resurse de instruire online în momentul în care au nevoie. Fiecare activitate de formare online se concentrează pe o anumită temă sau sarcină. Astfel, personalul este capabil să se concentreze asupra aptitudinilor individuale și a decalajelor de performanță. Secretul este de a include o varietate mare de instrumente de formare online care apelează la diverse preferințe de învățare. De exemplu, jocuri serioase pentru cursanții tactili care au nevoie de o abordare mai practică sau podcasturi pentru cursanții audio care doresc să-și extindă baza de cunoștințe din mers.

2. Creați conținut de instruire online prietenos cu mai multe platforme, cu un instrument de proiectare responsiv

Cursanții moderni sunt mobili. Ei își folosesc smartphone-urile și tabletele pentru a obține cele mai multe informații. Ca atare, instruirea online flexibilă se bazează pe design responsiv. Instrumentele de design responsiv permit să creați un aspect principal al cursului de formare online care include puncte de întrerupere. Angajații primesc automat versiunea optimă în funcție de dispozitivul ales. Ei pot obține informațiile de care au nevoie de oriunde în lume în orice moment.

3. Dezvoltați un catalog de cursuri eLearning asincron

Catalogele de cursuri eLearning prezintă adesea resurse de învățare în ritm propriu pe care angajații le pot accesa ori de câte ori este nevoie sau când este timpul să-și dezvolte abilitățile și baza de cunoștințe pentru a se pregăti. Ei au posibilitatea de a alege cursurile de formare online care se adresează talentelor lor specifice sau domeniilor de îmbunătățire. O altă opțiune este de a oferi angajaților cataloage personalizate de cursuri eLearning pe baza performanțelor lor anterioare. De exemplu, o persoană a primit note mici în timpul modulului de abilități de comunicare. Ca răspuns, le puteți oferi o listă de cursuri adaptate nevoilor lor, cum ar fi module de formare online care se concentrează pe ascultarea activă sau abilitățile interpersonale.



4. Oferiți resurse de suport pentru rețelele sociale

Rețelele de socializare oferă angajaților o ieșire pentru a-și împărtăși gândurile și ideile. Cu toate acestea, pot primi și sprijinul de care au nevoie pentru a profita la maximum de formarea lor online. Începeți un grup sau o pagină de socializare unde angajații pot pune întrebări și pot posta link-uri. Încurajați-i să vă viziteze grupul de rețele sociale pentru a se angaja în discuții aprinse. Secretul este de a construi o comunitate de învățare online înfloritoare, care să ofere suport non-stop. Angajații au șansa de a interacționa cu colegii și de a vorbi despre probleme care contează cu adevărat pentru ei. Blogurile corporative eLearning sunt, de asemenea, instrumente valoroase de învățare socială, deoarece angajații pot comenta postările pentru a-și oferi propriile perspective sau chiar pot începe propriul lor blog corporativ de eLearning, care să exploreze domeniul lor de expertiză.

5. Furnizați trasee personalizate de formare online

Cereți angajaților să facă o pre-evaluare înainte de a începe formarea online. Utilizați rezultatele pentru a crea o cale de formare online personalizată care se concentrează pe punctele forte, punctele slabe și responsabilitățile lor. De exemplu, un angajat al serviciului pentru clienți trebuie să lucreze la abilitățile sale de ascultare activă și la cunoștințele politicilor companiei. Astfel, traseul lor personalizat de formare online poate consta în simulări de formare online care construiesc seturi de abilități aferente, precum și tutoriale de formare online sau prezentări care explorează diverse aspecte ale politicii companiei. În același timp, un membru al echipei de vânzări pornește pe o cale care se concentrează pe abilitățile de negociere și cunoașterea produsului.

6. Permiteți angajaților să-și aleagă și să-și aleagă activitățile de formare online

Una dintre cele mai directe moduri de a crea un program de instruire online mai flexibil este eliberarea comenzilor de navigare. În loc să urmeze un format liniar, permiteți angajaților să aleagă propriile activități și module de formare online. Dezvoltați o hartă a cursurilor de eLearning pe care să faceți clic, prin care să poată accesa fiecare activitate de formare online atunci când sunt gata. Ați putea lua în considerare un termen limită până la care trebuie finalizate toate activitățile de formare online. De exemplu, angajații trebuie să completeze întreaga hartă a cursurilor de eLearning până la sfârșitul cursului. Acest lucru le oferă motivația suplimentară de care au nevoie pentru a depăși distragerile și a obține rezultatul dorit.

7. Împuterniciți angajații cu autoevaluări

De obicei, angajații se tem de evaluări. Unii pot chiar simți că provoacă stres sau presiune inutilă. Cu toate acestea, autoevaluările pot fi încurajatoare, mai ales dacă angajații dețin controlul asupra situației. Oferiți angajaților o bază de date de autoevaluare care conține o gamă largă de categorii sau obiective de învățare. Ei au șansa de a alege când susțin examenele și cum urmează după fapt. De exemplu, angajații folosesc resursele de formare online de microînvățare pentru a elimina decalajele online.

8. Creați contracte personalizate de formare online

Contractele de formare online țin angajații la răspundere pentru propria lor dezvoltare profesională. Dar le oferă și șansa de a alege programul de instruire online și activitățile care se aliniază nevoilor lor. Astfel, sunt o modalitate excelentă de a împuternici



lucrătorii de la distanță, adăugând în același timp mai multă flexibilitate formării online. Invitați-vă personalul să scrie propriile contracte de formare online sau să facă echipă cu un manager pentru a elabora un plan de acțiune. De asemenea, pot colabora cu mentori și colegi pentru a personaliza un program personalizat de formare online. Fiecare contract de formare online ar trebui să includă repere, recomandări de resurse și obiective generale de învățare.

Tehnici pentru a vă ajuta să creșteți motivația cursanților:

1. Dezvoltarea aptitudinilor sociale

Conducerea unei comunități de învățare online poate crea un mediu deschis în care elevii se simt încrezători în a pune întrebări. Angajații pot folosi comunitatea pentru a se motiva reciproc, împărtășind cele mai bune practici și discutând progresul lor. Organizarea de evenimente pentru cursanți poate fi, de asemenea, o modalitate distractivă de a motiva angajații.

2. Lucrurile simple

Încurajați angajații să facă lucruri simple pas cu pas, se vor concentra pe stadiul actual la care lucrează și evidențiază orice etape cheie ale învățării de care se află aproape. În acest fel, se vor simți încrezători că fac progrese bune fără a fi copleșiți.

3. Dezvoltarea unei rețele de asistență

Identificați cursanți cu performanță ridicată și cereți-le să devină mentori oficiali. Ei își pot împărtăși experiențele pozitive cu colegii și pot oferi motivație și sprijin suplimentar atunci când este necesar. Crearea unei rețele de sprijin care să includă mentori sau colegi de echipă poate oferi cursanților îndrumări suplimentare și șansa de a pune întrebări pe măsură ce formarea lor progresează.

4. O sarcină dificilă legată de o recompensă

O altă modalitate importantă de a stimula motivația angajaților este să găsim modalități de a recompensa cursanții atunci când ating etapele cheie în călătoria lor de învățare. Acest lucru va ajuta la insuflarea unui sentiment de realizare și îi va motiva să atingă următoarea etapă. Recompensele ar putea include mici premii pentru atingerea etapelor de învățare sau o mini ceremonie de absolvire în care cursanții primesc un certificat la finalizarea programului lor.

5. Evaluați progresul

Recunoașterea progresului în formarea angajaților poate fi un factor cheie pentru menținerea motivației. Organizați întâlniri regulate cu angajații și luați în considerare implicarea și supervisorul lor. În acest fel, ei vor fi conștienți de ceea ce a realizat angajatul lor și de cum să-l încurajeze pe cursant să atingă următoarea lor etapă de pregătire.

6. Încurajați echipa

Stimularea angajaților să atingă obiective sau ținte specifice pe parcursul programului de formare poate fi o sursă excelentă de motivație. Stimulentele pot include premii, certificate sau bonusuri financiare (din partea angajatorilor).



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



7. Luați în considerare penalitățile

Penalitățile pot fi folosite pentru a încuraja personalul să se concentreze pe finalizarea pregătirii, dar acestea trebuie să fie folosite cu moderație. Crearea unei structuri de penalizare care este supravegheată de manageri, care include analize de performanță pentru utilizare redusă sau obiective ratate poate fi o modalitate eficientă de a crește implicarea.

8. Oferiți asigurare

Unii cursanți pot considera descurajantă trecerea între învățarea independentă și participarea la o clasă de conversație. Oferirea reasigurării cursanților vă poate ajuta să faceți saltul mai puțin înfricoșător. O metodă ar fi aceea de a permite cursanților care se alătură pentru prima dată la o clasă de conversație să asculte doar în clasă. Acest lucru le va permite să se familiarizeze cu formatul și să se simtă încrezători.

Intocmit de

Expert informare si constientizare

Orzea Corneliu Gheorghe

Februarie 2025