

Firmy, które chcą inwestować w rozwój swoich pracowników powoli wdrażają e-learning

# Pracownicy do e-learningu!

Katarzyna Sklepik

Na polskim rynku e-learning wciąż jeszcze raczkuje, na dodatek jego potencjał w szkoleniach biznesowych pozostaje niedoceniany. A szkoda, bo wiem – jak przekonują specjaliści – e-learningowe szkolenia w biznesie mogą być nie tylko równie efektywne co szkolenia stacjonarne, ale w niektórych przypadkach wpisują się lepiej w specyfikę danej firmy. Decydując się na tego typu rozwiązanie w naszej organizacji, powinniśmy jednak pamiętać o kilku ważnych kwestiach.

Wbrew pozorom, wybór odpowiedniego dostawcy rozwiązań e-learningowych nie jest kwestią błahą.

– Wprowadzenie e-learningu do organizacji niesie za sobą więcej zmian, niż to się może na początku wydawać. Jednocześnie wiąże się to z taką liczbą korzyści, że naprawdę warto bardzo dobrze zaplanować cały jego proces, tak aby z oferowanych rozwiązań skorzystała cała firma, a nie tylko wybrany dział czy działy – przekonuje Tomasz Hoffmann z firmy Learn Up, oferującej profesjonalne rozwiązania dla biznesu.

Dostawców rozwiązań e-learningowych na rynku jest wielu. Większość z nich wywo-



Szkolenia internetowe oszczędzają czas i pieniądze pracodawców

dzi się z jednej, dwóch branż: informatycznej lub szkoleniowej. Wybierając dostawcę nie powinniśmy zapominać o tym, że nasze szkolenie musi przede wszystkim wspierać realizację celów biznesowych organizacji oraz służyć podnoszeniu poziomu umiejętności i wiedzy pracowników. Dlatego wybrany przez nas dostawca e-learningu powinien rozumieć specyfikę

danego biznesu, tak aby szybciej mógł znaleźć odpowiednie rozwiązania dla jego wsparcia.

Musi mieć też odpowiednie doświadczenie w samym biznesie – wśród dostawców rozwiązań e-learningowych są również itacy, którzy nigdy nie pracowali dla korporacji, koncentrując się na e-learningu dla sektora akademickiego lub samorządowego. Powinien wreszcie znać

się na procesach szkoleniowych w organizacji, aby móc zaprojektować dla niej odpowiednią formę tzw. blended learningu, w którym część zagadnień opiera się na tradycyjnych szkoleniach, część natomiast na szkoleniach przez internet.

Istotną korzyścią zastosowania rozwiązań e-learningowych w biznesie jest to, że mogą one wpłynąć na zmianę wszystkich

procesów szkoleniowych, które występują w organizacji, dzięki czemu będą one lepiej wspierały realizację celów biznesowych. E-learning pozwala ponadto tanio i efektywnie przeprowadzać szkolenia produktowe i testować wiedzę pracowników, w tym także tych doświadczonych.

Warto także za pomocą tego rozwiązania zmienić proces wdrażania ludzi do organizacji, najlepiej korzystając z modelu blended learning. Może się on okazać przydatny na przykład w branży farmaceutycznej, w której momencie rozpoczęcia pracy pracownik przechodzi zazwyczaj dwutygodniowe lub trzytygodniowe szkolenia; kto jednak jest w stanie zapamiętać taką ilość materiału w tak krótkim czasie?

Ponadto zdarza się, że pracownicy nie przepadają za tego typu szkoleniami – e-learning jest więc dla nich doskonałym rozwiązaniem. W innych branżach, np. detalicznej, firmy często nie mają budżetu na szkolenia dla pracowników rozpoczynających pracę, w związku z czym rozpoczynają sprzedaż bez odpowiedniego wdrożenia. Tutaj również przygotowane kursy e-learningowe mogą okazać się bardzo sensownym wyjściem z sytuacji. Ważne jest, by plan przebiegu takich szkoleń,

w którym e-learning będzie obejmował stopniowo coraz większą liczbę działań, ustalili we współpracy z doświadczonym biznesowo dostawcą.

Do e-learningu w swojej firmie warto przekonać menedżerów średniego szczebla, o której to grupie często się zapomina.

– Jeśli chcemy, by setki czy tysiące pracowników uczestniczyło w naszym projekcie e-learningowym, musimy być pewni, że ich przełożeni rozumieją, na czym takie szkolenie polega, są do niego pozytywnie nastawieni i wspierają swoich podwładnych w uczestniczeniu w takiej formie doksztalcania – wyjaśnia Tomasz Hoffman.

A jeśli kierownictwo wyższego szczebla uzna, że średni managerowie nie mają tu nic do gadania, że mają najpierw sami zaliczyć test, a potem pilnować, by zrobili to inni?

– No cóż, jeśli chcemy z e-learningu zrobić e-testing, czyli narzędzie do sprawdzania, z którego każdy obowiązkowo musi skorzystać, to możemy tak zrobić. Szkopuł w tym, że w dłuższej perspektywie nie jest to zbyt efektywne, ponieważ pracownik powinien chcieć doskonalic swoje umiejętności, a nie być do tego zmuszany odbezpieczonym pistoletem – uważa Tomasz Hoffmann.