6 perspective despre transformarea L&D-ului extrase din evenimentul “2020 Learning & Development Trends”

BUCURESTI - 7 februarie 2020 ora 11:49
Comunicat tip Produse / Servicii in Educatie / Cultura, Cursuri

6 perspective despre transformarea L&D-ului extrase din evenimentul “2020 Learning & Development Trends”:

Schimbare. Transformare. Digitalizare. Robotizare. Globalizare. Fragmentare... Epuizare sau Entuziasm mare?

De câțiva ani buni simțim în viețile noastre transformări pe cât de profunde, pe atât de rapide, atât pe plan profesional (evoluția business-ului, a job-urilor...), cât și personal (cum ne creștem copii, cum relaționăm...). Ce facem în acest context continuu schimbător? Negăm realitatea, rezistăm sau ne adaptăm și participăm activ la șlefuirea viitorului? Întrebare retorică, desigur. Negarea realității nu ajută la nimic. Pe când adaptarea la noua realitate și participarea activă la crearea viitorului pe care ni-l dorim nu ține doar de supraviețuire, ci și de relevanță și împlinire personală. Cum ne adaptăm? Cu deschidere personală, prin învățare și experimentare continuă și cu sprijinul unui ecosistem de suport.

În acest context, peste 80 de profesioniști din industria L&D s-au întâlnit pe 30 ianuarie la “2020 Learning & Development Trends” – cel de-al doilea eveniment din seria Learning Bites – serie de evenimente de crowd-learning organizate în parteneriat de Qriser .com și Mindspace și care susțin dezvoltarea oamenilor și a business-urilor prin învățare continuă.





Learning Bites - 2020 Learning & Development trends

Iată 6 perspective din evenimentul seriei Learning Bites despre transformări și tendințe în industria L&D, ca inspirație pentru planurile 2020: 1.“Re-skilling is the new Skilling”.

Business-urile au nevoie de oameni “Future Ready”, echipați cu skill-uri relevante pentru viitor. Asta înseamnă că toți oamenii, indiferent de rolul pe care îl au astăzi în companie, trebuie să se implice și să fie susținuți activ în Re-skilling continuu. Timpurile în care învățai o meserie din care ieșeai la pensie au apus de mult. Anii următori vor însemna, pentru business-uri și pentru oameni, schimbări semnificative de job-uri și skill-uri la fiecare 2-3 ani.
- Inspirație extra: La World Economic Forum – Davos 2020 tema reskilling-ului pentru 1 miliard de job-uri noi până în 2030 a fost una dintre temele principale. Mulți leaderi au adus exemple concrete prin care susțin reskilling-ul cu impact real în economie și în viața oamenilor. Aici un panel pe această temă.

2. Cele mai căutate Skill-uri în 2020 vin din tech, din relaționare și self-management,

dar și din nevoia de echilibru.

Soft Skills: creativitate, persuasiune, colaborare, adaptabilitate, inteligență emoțională. Hard Skills: Blockchain, Cloud computing, Analytical reasoning, AI, UX. Skill-uri pentru echilibru: sănătate personală (fizică/ mentală și emoțională), incluziune, grija pentru mediu.
- Inspirație extra: 2 studii globale care vorbesc despre skill-urile cu cea mai mare creștere. „The Skills Companies Need Most in 2020—And How to Learn Them”; „Upwork debuts The Upwork 100, ranking the top 100 in-demand skills for independent professionals”.

3. Leadership-ul, la fel de actual, dar transformat.

Se vorbește mult despre irelevanța leader-ului charismatic al deceniilor trecute și despre transformarea modelului de leader. Cum ar trebui să fie leader-ul viitorului, pentru a inspira organizațiile? Am explorat leader-ul viitorului din 2 perspective:
- Oana Scarlat – Manager de marketing și vânzări Exec-Edu a explorat Leader-ul în vremuri VUCA – leader-ul care știe să inspire prin viziune, prin ascultare și înțelegere rapidă și în profunzime a realității, prin claritate și prin adaptabilitate. Leader-ul, prin exemplul său personal, redefinește siguranța prin capabilitatea de a se adapta și îi ajută pe oameni să înțeleagă că volatilitatea și ambiguitatea sunt, nu doar noua normalitate, ci și surse de creștere.
- Magor Imre Csibi – Heal of Leadership & Culture Practice Trend Consult a adus în prim plan Leader-ul vulnerabil, deschis, care îi are pe oameni în centrul atenției sale. Grija sa nu este să aibă dreptate, să le știe pe toate și să urmărească zilnic rezultatele. Atenția sa este îndreptată asupra oamenilor, pe care îi ascultă activ, cu care empatizează și pentru care asigură un mediu în care oamenii se exprimă liber, își expun ideile, colaborează și aduc rezultate ca și consecință și nu ca scop primar. Cele 2 imagini se suprapun în mare măsură. Iar tendința preconizată este că vom vedea din ce în ce mai mulți leaderi care se transformă sau sunt înlocuiți de oameni noi, în linie cu cele descrise mai sus.

4. Învățăm din ce în ce mai mult. Dar altfel.

Viteza schimbărilor, digitalizarea societății, schimbarea generațiilor duc la o nevoie impetuoasă de inovare a metodelor de livrare a învățării. Iată cele mai importante noutăți.
- OSF 55-25-20 este noul 70-20-10. Conform celor mai recente studii, mixul de învățare adaptat zilelor noastre este 55% – învățare prin practică (On the job), 25% învățare Socială (discuții cu coachi, mentori, colegi) și 20% învățare Formală (cursuri, workshop-uri, conferințe, self-learning etc).

- Experiențele de învățare formală se transformă, pentru a se adapta la ritmul alert și atenția în scădere a participanților. Vedem cum experiențele de învățare cele mai apreciate importă tehnici din alte industrii, cum ar fi: UX, Design Thinking, producție video/ content, Big data, gamificare, modularizarea conținutului și proiectarea de learning journeys personalizate, implicare prin diagnosticare, etc. Nu există o rețetă universală. Design-ul experienței depinde întotdeauna de profilul learner-ului, de complexitatea sau profunzimea tematicii.
- Andrei Țigănaș, Sculptor de voci, a povestit despre cât de important este să planificăm engagement-ul participanților în 3 pași. Înainte de training / program facilitatorul câștigă credibilitate și stabilește deja o relație cu participanții prin prezență în on-line, prin comunicare. În timpul training-ului facilitatorul construiește context de învățare, interacțiune, explorare, bună dispoziție, introspecție. După training, facilitatorul susține participanții prin metode de follow-up, pentru consolidare și aplicare în practică a conceptelor explorate.

5. Managementul L&D evoluează și el, iar la provocări noi, apar și soluții noi.

După cum ne-a povestit Lavinia Mehedințu, People Experience Manager eMag și Community Manager HR Hub. Iată care sunt cele mai importante provocări în L&D management și câteva soluții testate și care dau roade:
- Provocarea ROI-ului, a impactului în business a investițiilor L&D rămâne la fel de actuală în continuare. Dacă la nivel macro există studii care arată că acele companii care investesc în L&D au rezultate net superioare celor care nu investesc în L&D, la nivel micro se pot face analize de program, cu măsurarea evoluției skill-urilor targetate sau cu măsurarea impactului în business a grupurilor expuse la un program de învățare vs. grup de control.
- Provocarea complexității și a vitezei de schimbare a capabilităților cerute – ca și în business, recomandarea este ca L&D-ul să treacă de la planificare pe cicluri lungi, la Agile și procese de tip SCRUM, care să permită input continuu și soluții “la timp” mai degrabă decât “perfecte”.
- Cum gestionăm nevoia de personalizare, la nivel de individ? Ca L&D/ Manager, trebuie să susținem autonomia în învățare – prin cultură, prin resurse, prin sisteme. Fiecare individ este unic, rolurile devin din ce în ce mai fragmentate, așadar implementarea mecanismelor prin care fiecare angajat este susținut în learning journey-ul său individual, crește implicarea oamenilor și impactul L&D.

6. La business exponențial, talente pe măsură.

Marius Istrate – Chief People Officer UiPath, a povestit despre provocarea de a forma în ritm alert talente care să poată susține ritmul exponențial de creștere al UiPath. Programe complexe de leadership development, soluții de e-learning, programe de

fast și mass on-boardings, promovarea autonomiei și a proactivității în învățare ca și a culturii de do-learn-do, sunt doar câteva dintre practicile implementate în UiPath în cei câțiva ani în care a crescut de la un start-up local cu 100 de angajați la leader global în soluții RPA.

Când totul se schimbă în jur, noi, participanți activi în ecosistemul L&D, ce avem de făcut?
Ești learner – fii proactiv, deliberat în dezvoltarea ta. Planifică unde vrei să ajungi și ce skill-uri îți sunt necesare? Atrage și planifică resursele de care ai nevoie pentru a te dezvolta, oricare ar fi metoda care ți se potrivește.
Ești leader – fii un model pentru echipa ta când vine vorba de reskilling-ul tău continuu. Susține-ți echipa prin focus, cultură și resurse. Vorbește despre învățare la fel cum vorbești despre profit, căci profitul nu poate veni fără deschiderea oamenilor tăi de a învăța continuu.
Ești HR sau L&D – adu subiectul re-skilling-ului pe lista de priorități a boardului. Asigură-te că planul personal de dezvoltare este o realitate asumată de fiecare om din organizație, fără excepție, sau fă din asta prioritatea ta de business. Adaptează-te și tu la noul tău rol care tocmai s-a upgradat – acum ești strateg, curator, influencer, designer – sau altfel spus, ești catalizator de re-skilling.
Ești formator – construiește experiențe excepționale de învățare, ce lasă impact durabil. Cât mai interactive, cât mai aplicate. Desigur, și tu trebuie să înveți skill-uri noi: data, marketing, content production, actorie și multe altele. Un lucru e sigur: un formator care stăpânește arta facilitării cu impact, nu va fi înlocuit prea repede de computere și Artificial Intelligence. Pentru că în înlesnirea învățării, empatia e, deocamdată, de neînlocuit.

Dacă acest conținut îți folosește, rămâi aproape. Următorul eveniment dedicat L&D, Learning Bites, se va ține în martie. Pentru detalii, înregistrează-te la Newsletter-ul Qriser.

Despre organizatori:

Qriser.com este un start-up Edtech de tip digital concierge care oferă soluții personalizate pentru orice nevoie de învățare. Pornind de la înțelegerea fiecărei nevoi, având o comunitate de peste 80 de companii furnizoare de programe de training, coaching sau mentorat pe cele mai diverse tematici (soft skills, hard skills și after-work) și folosind tehnologia ca suport, Qriser oferă soluții modulare pentru orice nevoie de învățare continuă. Dacă ești în căutare de soluții pentru dezvoltarea ta sau a echipei, poți să cauți programul potrivit sau să ne scrii pe chat-ul de pe Qriser.com.
Mindspace este un furnizor global de spații de birouri flexibile și all-inclusive de tip boutique care se concentrează pe membrii săi și pe experiența oferită acestora mai mult decât orice alt operator de acest tip din lume. Companiile care fac parte din

comunitatea Mindspace se bucură de un nivel ridicat de satisfacție, productivitate și inovare a angajaților, reușind astfel să atragă și să păstreze alături cele mai bune talente pentru a se concentra pe obiectivele lor de business.

Despre Qriser

Credem că prin învățare continua, prin educație de calitate, viața oamenilor se transformă iar lumea devine mai bună. Învățarea continuă contribuie la fericirea oamenilor, căci prin învățare se deschid noi perspective, iar viața capătă noi culori. Din această convingere s-a născut Qriser: locul unde dorința de dezvoltare prin învățare continuă se întâlnește cu cei mai buni specialiști în training și coaching. Qriser.com este un start-up Edtech de tip digital concierge care oferă soluții personalizate pentru orice nevoie de învățare. Pornind de la înțelegerea fiecărei nevoi, având o comunitate de peste 80 de companii furnizoare de programe de training, coaching sau mentorat pe cele mai diverse tematici (soft skills, hard skills și after-work) și folosind tehnologia ca suport, Qriser oferă soluții modulare pentru orice nevoie de învățare continuă. qriser.com

Alexandru Grigorescu
alexandru@qriser.com
0744825552
QRISER