

Czy nauka zdana, uczenie zdalne kompetencji lidrskich, biznesowych, miękkich czy społecznych może być tak samo efektywne jak takie szkolenie na sali?

No więc my to zmierzaliśmy i wychodzi, że nie do końca. Mniej więcej 7 do 10 % spada efektywność tej nauki zdalnej w porównaniu z identycznym cyklem szkoleniowym wyjazdowym czy na sali.

To dlaczego w takim razie proponujemy naukę zdalną?

Po pierwsze to jest oczywiście znacznie tańsze, czasami dwukrotnie tańsze, bo koszty hoteli czy dojazdów zupełnie odpadają.

Po drugie to jest ogromna oszczędność czasu, bo jednak czasami 1/3 szkolenia to jest po prostu to że trzeba na niego dojechać i wrócić.

I po trzecie to jednak jest ekologiczne. Jeśli, jak policzyliśmy, dwanaście osób dojeżdża mniej więcej średnio 100 kilometrów w samochodach (4, 5 samochodów) to oni wyemitują w te i z powrotem jakieś półtorej tony dwutlenku węgla łącznie. To jest oszczędność do ekologii, dla atmosfery.

Ale co zrobić żeby ten spadek efektywności był naprawdę niewielki, czyli żeby gdy porównamy potem to szkolenie na sali i online to to online było tylko nieznacznie, minimalnie, kilka % mniej efektywne? My się kierujemy kilkoma ważnymi zasadami, o których teraz chciałbym powiedzieć i które możesz samodzielnie wdrożyć w swoich wewnętrznych szkoleniach.

Po pierwsze spotykamy się nie na cały dzień ale na krótkie dwu-, dwupółgodzinne sesje, średnio co dwa tygodnie. Dlaczego? Dlatego, że umysł nie jest w stanie pracować efektywnie, intelektualnie, kreatywnie, analityczne przez całe osiem godzin. To, że szkolenia wyjazdowe są 8 godzinne czy dwudniowe to dlatego, że to jest bardziej praktyczne (bo trudno jechać na dwie godziny). Ale tak naprawdę nauka jest lepsza, jeśli spotykamy się na dwie godziny, średnio co dwa tygodnie i na tym dwugodzinnym module omawiamy jeden problem i potem próbujemy to przez kolejne dwa tygodnie wdrażać w praktyce, a potem dopiero się spotykamy po raz kolejny. Bo dwie godziny, i to jest ta pierwsza najważniejsza zasada, to jest dobry czas na skupienie umysłu.

Po drugie, i drugi nasz paradygmat, to na jednym, tym dwugodzinnym module poruszamy maksymalnie jeden problem, wąski problem, jedno narzędzie, jedno zagadnienie, jeden problem, jeden case, jeden temat. To jest bardziej efektywne, bo nauczymy się jednej konkretnej rzeczy, rozwiążemy jeden konkretny problem, przećwiczmy jedno konkretne narzędzie i potem przez dwa tygodnie, w pracy, będziemy, przed następną sesją, ćwiczili sobie to narzędzie, ugruntowywali sobie i dobrze zapamiętali, rozumieli, przećwiczmy to.

Po trzecie spotykamy się w małych grupach, maksymalnie 12 osób, tak żeby wszyscy się widzieli, słyszeli, mogli wszyscy uczestniczyć w interakcjach. Pracujemy zawsze, wszystkie 12 osób, z włączonymi kamerami, bo to jednak jest szkolenie umiejętności społecznych, miękkich, zespołowych. Interakcje międzyludzkie oparte są w dużym stopniu na komunikacji niewerbalnej, więc potrzebujemy się dobrze widzieć. To nie jest webinar. Tutaj potrzebujemy mieć włączone kamery wszyscy i przez prawie cały czas. Mimo, że mała grupa i tylko 12 osób to i tak większość czasu będziemy pracowali jeszcze w mniejszych grupach 3-4 osobowe Breakout Rooms tzw. podpokoje. Bo trzy albo cztery osoby to jest optymalna grupa, żeby coś poćwiczyć, wspólnie eksperymentować, wymieniać się doświadczeniami i potem te małe trójki albo czwórki dopiero wracają na wspólne forum i wymieniają się tymi najlepszymi pomysłami, które gdzieś wymyśliły w pracy w podgrupach. Większość czasu pracujemy w jeszcze mniejszych grupach niż te dwanaście osób, naprawdę niewielkich.

Kolejna zasada - do każdego tematu, oprócz tego, że przygotowujemy case czy gry to przygotowujemy też jednak konkretne praktyczne narzędzie, które umieszczamy w chmurze i te małe grupy eksperymentują z tym narzędziem. Poznają go, a potem ćwiczą jego zastosowanie. Faktycznie, współpracując aktywnie w chmurze, bo to narzędzie jest interaktywne. Dlaczego? Dlatego, że potem w tym narzędziu znajdują się wszystkie wnioski, przemyślenia i decyzje. A potem każdy uczestnik pobierze sobie je na własny komputer i przez kolejne dwa tygodnie może do niego wracać, ćwiczyć dalej pracę z nim albo wręcz wdrożyć go do swojej codziennej pracy, już na co dzień, na etacie w biurze.

Nawet jeśli moderator prowadzi całość spotkania to i tak zawsze wybierzemy jednego współmoderatora innego na każdą sesję. Przykładowo planujemy 10 czy 15 spotkań, 10 czy 15 tematów i w związku z tym wybierzemy 10 czy 15 współmoderatorów, uczestników spotkania. Współmoderator ma konkretną rolę. Kiedy już wie jaki to będzie temat spotkania, to ma przygotować jeden projekt, jedno zagadnienie, jedno doświadczenie z własnego podwórka, które jest związane z tym tematem. Na przykład rozmawiamy o budżetowaniu projektów, więc ktoś kto uważa (a na początku sesji, na początku cyklu się tego dowie), że w tym temacie ma ciekawe doświadczenie, którym mógłby się podzielić z innymi, to przygotowuje krótką prezentację w takim zawsze schemacie - jaki miałem problem, jaki był kontekst sytuacyjny tego problemu, jak ten problem rozwiązałem, czyli co konkretnie i krok po kroku praktycznie zrobiłem, jaki był efekt tego co zrobiłem i co bym dzisiaj zrobił jeszcze lepiej albo inaczej, czyli czego się nauczyłem. I dzieli się tym doświadczeniem z innymi. Oczywiście każdy uczestnik, wiedząc na początku jaka będzie seria tematów tych 10 czy 15 spotkań, wybiera sobie takie zagadnienia do zaprezentowania, w którym czuje, że ma coś ciekawego do powiedzenia i mógłby się tym podzielić z innymi. W ten sposób po cyklu dziesięciu spotkań mamy dziesięć ciekawych doświadczeń od uczestników - każdy wymienił się tym czym warto się podzielić, bo tam miał coś ciekawego do powiedzenia. Ale i tak po takiej prezentacji robimy krótką chwilę, w której dyskutujemy z uczestnikami.

Każdy z uczestników sobie stawia takie pytanie:

- „Co ja z tego mogę wnieść do siebie, bo moje stanowisko pracy jest przecież inne, ale może coś mogę przenieść, zaadoptować, przerobić i jednak zastosować?”

- „Co bym zrobił inaczej?”

- „A może miałbym inny pomysł do rozwiązania tego samego problemu?”

Następuje sesja wymiany doświadczeń. Czasem plenarna, 12 osób, a czasami w mniejszych podgrupach, to zależy od tematu. I w takim trybie nauka zdolna jest bardzo efektywna. Nie mówię, że tak jak na sali ale prawie tak jak na sali, bo większość czasu to małe podgrupy, bo pracujemy z kamerami, bo jest dużo ćwiczeń, bo jest bardzo interaktywne, bo jedna krótka sesja poświęcona jest jednemu problemowi a przez dwie godziny możemy utrzymać skupienie grupy, szczególnie jeśli to robimy w porannych godzinach.

Zwykle takie sesje proponujemy gdzieś od 9:00 do 11:00, bo wtedy ludzie są rzeczywiście jeszcze obudzeni i można z nimi efektywnie i twórczo pracować. W ten sposób my pracujemy z uczestnikami w ramach naszej akademii lidera czy w ogóle zdalnych szkoleń, ale w ten sam sposób możesz Ty pracować na swoich wewnętrznych spotkaniach czy szkoleniach.

Przy okazji o tym jak prowadzić spotkania a nie warsztaty szkoleniowe, o tym porozmawiamy na jednym z osobnych naszych podcastów.

Dziękuję bardzo.