

Szkolenia w przemyśle: niedoceniane e-nauczanie

Polscy przedsiębiorcy wciąż sceptycznie podchodzą do przekazywania wiedzy w swoich organizacjach za pomocą platform e-learningowych. Niejednokrotnie kierują się mylnym wyobrażeniem o tego rodzaju szkoleniach, uważając je za mało interaktywne i zwyczajnie przeładowane informacjami. W rzeczywistości przekazywanie wiedzy w sieci ma wiele zalet, które w prosty sposób mogą usprawnić działanie przedsiębiorstw.



Dominik Cichoń
prezes Zarządu Quinto sp. z o.o.

E-learning dzięki szybkiemu rozwojowi technologicznemu i możliwościom, jakie dostarcza internet, staje się coraz bardziej popularnym sposobem dzielenia się wiedzą w organizacjach. Dotyczy to zwłaszcza tych organizacji, których jednostki zlokalizowane są w różnych miejscach. Niestety, przedsiębiorstwa przemysłowe wciąż nie doceniają zalet e-learningu, choć najczęściej to właśnie one posiadają rozmieszczone w różnych lokalizacjach zakłady produkcyjne, biura, magazyny czy centra logistyczne. E-learning sprawdzi się również jako narzędzie umożliwiające szybki przepływ spójnych informacji między różnymi podmiotami wchodzącymi w skład spółek, konsorcjów oraz całych holdingów.

PRAKTYCZNY I EFEKTYWNY PRZEKAZ

Ta forma dzielenia się wiedzą najczęściej kojarzy się z uczelniami wyższymi, chętnie korzystają z niej również banki i firmy szkoleniowe. Dlaczego zatem sektor przemysłowy tak niechętnie podchodzi do przekazywania wiedzy za pomocą internetu? Pierwszą przyczyną takiego stanu rzeczy może być mylne postrzeganie wiedzy udostępnianej dzięki platformom e-learningowym. W pierwszej kolejności przychodzi na myśl ogromne ilości skodyfikowanych danych lub suche instrukcje postępowania, które można przekazać pracownikom tym sposobem. Jednak e-learning to zupełnie inny schemat oraz sposób dzielenia się wiedzą. Nie musi dostarczać wyłącznie informacji tożsamych z wiedzą teoretyczną, faktograficzną, prezentowaną

np. w formie mało przystępnych instrukcji postępowania. Przedsiębiorcy często zapominają, że w tworzeniu szkoleń e-learningowych może zostać wykorzystana również wiedza praktyczna. Wszystko zależy od metody i oprogramowania, z których będziemy korzystać.

Dzięki e-learningowi eksperci pracujący na co dzień w głównej siedzibie przedsiębiorstwa mogą w znacznym stopniu ograniczyć obowiązki związane z podróżowaniem od jednego do drugiego ośrodka firmowego, aby tam bezpośrednio przekazywać wiedzę i uczyć pracowników. Wystarczy, że ekspert spisze swoje doświadczenia, wrzuci je na platformę e-learningową i udostępni szerszemu gronu odbiorców w postaci praktycznych case studies, czyli studium przypadków. Należy pamiętać, że wiedza praktyczna może być także przekładana na język teoretyczny, dzięki czemu jej wartość niejednokrotnie wzrasta. Tak naprawdę wszystkie potrzebne in-

formacje da się zamieścić w jednym pliku, który w razie potrzeby można rozbudować o nowe wnioski i znów przekazać dużej grupie pracowników w tym samym czasie. Taka strategia szkoleniowa jest znacznie tańsza od tradycyjnej metody prowadzenia szkoleń podczas bezpośrednich spotkań grupowych.

PRZEKONAĆ OPORNÝCH

Kolejną przyczyną małego zainteresowania tą wciąż raczkującą w Polsce metodą szkoleń jest opór pracowników, którzy obawiają się nowych rozwiązań i zazwyczaj boją się przejmując odpowiedzialności za własne kształcenie. E-learning wymaga bowiem sporej dozy zaangażowania pracowników, którzy sami muszą sięgnąć po dostępne materiały, skrupulatnie je analizować, rozwiązywać problemy i ewentualnie zadawać pytania. Pracownicy obawiają się nowych obowiązków, konieczności wypełnienia testów sprawdzających, w jakim stopniu zdo-

łali przyswoić nową wiedzę, oraz utraty prywatności. Niejednokrotnie przeszkodę stanowi sama konieczność korzystania z komputera. W większości wypadków obawy te są jednak niezasadne. Należy pamiętać, że nauczanie on-line ma na celu ułatwienie dzielenia się wiedzą w obrębie organizacji. Pomaga zaoszczędzić czas, a sama platforma e-learningowa może stanowić kompleksową bazę wiedzy firmy i jej specjalistów. Kluczową więc kwestią, decydującą o powodzeniu takiego przedsięwzięcia, jest wzbudzenie u pracowników wewnętrznej chęci do uczenia się czegoś nowego oraz przekonanie ich, że przyswojona wiedza może być przydatna w pracy. Należy im przedstawić korzyści wynikające ze zdobycia nowych informacji, co w dużej mierze leży po stronie przełożonych. To właśnie oni swoim przykładem powinni zachęcać pracowników do nauki. Bardzo ważny jest także aspekt oceny przydatności kursów. Często do ścieżki szkoleniowej dołączona jest ankieta, której wyniki wpływają na ewentualną dalszą modyfikację szkolenia.

E-LEARNINGOWA INDYWIDUALIZACJA

Wprowadzenie metody e-learningowej do systemu szkoleń danego przedsiębiorstwa poprzedzone jest zazwyczaj stosownymi szkoleniami, które mają pomóc pracownikom w korzystaniu z nauczania w sieci. Co więcej, w przeciwieństwie do szkoleń tradycyjnych e-learning pozwala na dostosowanie poszczególnych informacji do profilu pracownika, stopnia zaawansowania jego wiedzy czy obszaru działalności. Pracownik może przyswajać nowe informacje indywidualnie, niezależnie od grupy oraz w swoim tempie, w wybranym przez siebie miejscu i dogodnym czasie. Jeżeli to możliwe, warto, aby platforma e-learningowa była do dyspozycji pracownika przez 24 godziny na dobę.

SPRAWNA KOMUNIKACJA

Platforma e-learningowa to również środek, za którego pośrednictwem pracownicy i zarząd przedsiębiorstwa mogą wymieniać się spostrzeżeniami, pomysłami oraz uwagami na temat funkcjonowania wszystkich obszarów działalności organizacji. W ten sposób tworzy się jawna sieć komunikacyjna, do której mają dostęp wszyscy pracownicy. Metoda szkoleń on-line wbrew pozorom jest doskonałym rozwiązaniem właśnie dla przedsiębiorstw z sektora przemysłowego. Ogranicza bowiem czas wdrożenia nowych pracowników w obowiązki związane z podjętym stanowiskiem. Do przeprowadzenia stosownych szkoleń nie jest zatem konieczne angażowanie wykwalifikowanych ekspertów lub wyznaczanie konkretnych pracowników przedsiębiorstwa, którzy musieliby poświęcić swój czas. Jest to niezwykle istotne udogodnienie, biorąc pod uwagę wzmożoną fluktuację pracowników w sektorze przemysłowym.

E-LEARNING W PRAKTYCE

Skoro wspomnieliśmy o możliwości wykorzystania w e-learningu licznych przykładów praktycznych, posłużę się case study zarządzanej przeze

”
WDROŻENIE
ROZWIĄZANIA TRWAŁO
OKOŁO MIESIĄCA
I KOSZTOWAŁO
KILKADZIESIĄT TYSIĘCY
ZŁOTYCH

mnie i wchodzącej w skład Grupy Kapitałowej Complex spółki Quinto. Dwa lata temu postanowiono wprowadzić do systemu szkoleń edukację on-line, co było możliwe dzięki zbudowaniu solidnego zaplecza umożliwiającego szybkie tworzenie szkoleń elektronicznych. Wdrożenie rozwiązania trwało około miesiąca i kosztowało kilkadziesiąt tysięcy złotych. Powołano zespół pracowników, któremu powierzono obowiązek administrowania platformą e-learningową oraz opracowywania szkoleń elektronicznych. Materiały szkoleniowe tworzone były na podstawie scenariuszy pisanych przez pracowników Grupy Kapitałowej Complex, w ramach projektu „wirtualny trener”. Niezależnie od tego zespół na bieżąco dokonuje zakupu gotowych treści szkoleń od podmiotów zewnętrznych. Obszar jego działań obejmuje również analizę funkcjonalności systemu w danych jednostkach organizacji, ocenę umiejętności związanych z obsługą platformy poszczególnych pracowników oraz dopasowanie metody nauczania on-line do poszczególnych stanowisk. Szkolenia zostały podzielone na kilka obszarów tematycznych: korporacyjne (tematyka całego holdingu oraz wchodzących w jej skład spółek), produktowe, kompetencyjne (m.in. odnoszące się do typologii asortymentu czy norm pracy, jak np. norm spawalniczych), IT, biznesowe (np. ekonomiczne podstawy zarządzania przedsiębiorstwem) oraz proceduralne. Szkolenia wprowadzające, dotyczące struktury oraz obszarów działalności grupy, udostępniane są wszystkim i odgrywają ważną rolę w przypadku nowych pracowników, gdyż pozwalają skrócić czas ich adaptacji oraz wdrażania się w codzienne obowiązki. Szkolenia przygotowane w kontekście konkretnych zadań czy funkcji w organizacji są szkoleniami obligatoryjnymi i udostępniane są pracownikom w zależności od zajmowanego stanowiska. Z kolei szkolenia tzw. miękkie mają charakter otwarty i proponowane są wszystkim pracownikom.

ELASTYCZNOŚĆ SZKOLEŃ

Oczywiste jest, że pracownicy linii produkcyjnej nie mają tak łatwego dostępu do komputerów, jak pracownicy np. działu administracji. Szef zespołu wdrażającego system e-learningowy stworzył więc specjalne stanowisko komputerowe przeznaczone dla pracowników hali produkcyjnej. Dzięki odpowiedniemu harmonogramowi szkoleń praca przedsiębiorstwa, a przede

wszystkim działu produkcji, nigdy nie została zakłócona. Każdy z pracowników według ustalonego grafiku przybywał na stanowisko komputerowe i odbywał kurs wsparty właściwymi modułami egzaminacyjnymi. Oczywiście, odpowiednio wcześniej, na etapie wdrażania e-learningu, wszyscy pracownicy otrzymali skrypt z piktogramami pozwalający zapoznać się z informacjami, jak dokonać logowania do e-szkoleń, jak przejść przez całe szkolenie oraz jakie są zasady zdawania egzaminów. Została im także przydzielona specjalna osoba służąca wsparciem w procesie uczestniczenia w pierwszych kursach.

Nie badamy konkretnej korelacji pomiędzy udziałem w szkoleniach a danym rezultatem biznesowym. Monitorujemy jednak stopień przechodzenia przez kursy, kładąc szczególny nacisk na te osoby, których wyniki odbiegają od naszych oczekiwań. Mamy świadomość tego, że szkolenia e-learningowe nie zastąpią szkoleń typu *training on the job*, dzielenia się wiedzą przez przełożonego oraz współpracowników czy uczestnictwa w szkoleniach tradycyjnych o charakterze zewnętrznym i wewnętrznym. Dlatego tak ważne jest stosowanie różnych metod oraz wewnętrzna motywacja pracownika do uczenia się i korzystania z oferowanych przez firmę narzędzi, a jeśli chodzi o samego pracownika – samodzielne poszukiwanie wiedzy, która wpłynie na jego rozwój i pozwoli mu nieustannie się doskonalić.

Z sukcesem wprowadziliśmy prawie 20 jednostek szkoleniowych, udowadniając tym samym, że metody e-learningowe równie dobrze sprawdzają się w przedsiębiorstwach produkcyjnych. Ta nowoczesna forma gwarantuje ustawiczny rozwój pracowników spółki. Ponadto jest spójna ze strategią organizacji i polityką personalną, określającą zasoby kapitału intelektualnego w przedsiębiorstwie.

E-learning to w Polsce wciąż innowacyjna metoda dzielenia się wiedzą, która – ku zaskoczeniu wielu przedsiębiorców – sprawdzi się w firmie z każdego segmentu gospodarki. W dobie minimalizacji kosztów, maksymalizacji efektywności i postępującej personalizacji e-learning wydaje się łączyć w sobie wszystkie te elementy. Być może zamiast ciąć koszty produkcji czy sukcesywnie zmniejszać kadrę pracowniczą w poszukiwaniu oszczędności, warto zwrócić uwagę na e-learning, który z powodzeniem zastąpić może systemy szkoleń tradycyjnych. Taka forma przekazywania informacji może okazać się szczególnie pomocna w przedsiębiorstwach przemysłowych, których jednostki zlokalizowane są w różnych miejscach. ■



Quinto jest producentem specjalnych konstrukcji stalowych. W swojej ofercie spółka posiada konstrukcje wykorzystywane w górnictwie odkrywkowym oraz przemyśle energetycznym (zwłaszcza zbiorniki, silosy, kontenery specjalnego użytku), a także w górnictwie głębinowym (pompy pneumatyczne, czujniki, zawory redukcyjne, filtry do cieczy i inne). Ponadto Quinto sp. z o.o. świadczy klientom usługi w zakresie obróbki plastycznej, obróbki mechanicznej, łączenia (spajania) metali, obróbki strumieniowo-ściernej oraz zabezpieczania powierzchni. Więcej informacji można znaleźć pod adresem www.quinto.pl.

SKANUJ
I CZYTAJ
ON-LINE

