



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

CAREER GUIDE AND MOBILE APPLICATION FOR EMPLOYEES

2017-1-TR01-KA204-046061

POCKET GUIDE CAREER PLANNING



Funded by the Erasmus+ Program of the European Union. However, European Commission and Turkish National Agency cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein

Tartalomjegyzék

Bevezetés	2
Projekt Weboldal	4
Oktatási útmutató	4
Formális, nem-formális, informális oktatás	4
Hogyan szervezzünk tréninget?	7
Új alkalmazotti betanítási módszerek és technikák	7
Tapasztalt munkavállalói tréning módszerek és technikák	9
Tantermi vagy oktató által irányított képzés	9
Interaktív Módszerek	11
Gyakorlati oktatás	12
Számítógép-alapú tréning	13
Online vagy E-Tanulás	15
Hogyan használd a kevert tanulási megközelítést	16
Vezetői képzési módszerek és technikák	17
Vezetői fejlesztési módszerek	17
Hogyan használd a mobil applikációt?	19

Kézikönyv

Bevezetés

A karriertervezés az egyik leghatékonyabb módszer az új pozíciók betöltésére, a termelés hatékonyságának növelésére, a jelenlegi helyzet minőségének javítására és fenntartására. Emiatt a karriertervezés, amely az elmúlt években gyorsan fejlődött, a vállalatok egyik fontos adminisztratív feladatává vált. A vezetők rájöttek, hogy a szervezetek és az alkalmazottak is elérhetik céljaikat, ha a jelenlegi és jövőbeni célokat alaposan megtervezve és szisztematikusan irányítják. Minden munkavállaló arra törekszik, hogy olyan szakmát válasszon, amely a legjobban megfelel tehetségének és képességeinek, és a választott szakmában olyan karriert építsen fel, mely egy egész életen át fenntartható.

A mai üzleti életben a jó vezetőség és irányítás alapelve, hogy maguk az emberek és az ő erőfeszítéseik adják a szervezetek sikerének alapját. Ezen felül jelentős előrelépések történtek azzal kapcsolatban, hogy a szakképzett munkavállalók hogyan viszonyulnak az üzlethez és mit várnak el a szervezettől.

A karriertervezés eszközei és az innovatív megközelítések minden ország számára fontos kérdések, ezért azokat mindenképp fejleszteni kell. Sokat dolgoztunk annak érdekében, hogy olyan eredményeket mutassunk fel, melyeket a munkavállalók saját javukra tudnak fordítani, és a projekt keretein belül gyakorlati tapasztalatot, ismereteket tudjanak szerezni az EU-ban.

Projektünk célja olyan innovatív oktatási anyagok létrehozása, melyek segítségével az alkalmazottak képesek lesznek karrierjük megtervezésére; illetve olyan alkalmazások kifejlesztése, amelyekkel a munkavállalók képesek lesznek felmérni jelenlegi készségeiket és kompetenciáikat.

A tervezett projekt célcsoportja az összes alkalmazott és a közeljövőben munkáját megkezdeni szándékozó személyeket foglalja magában. Így a projekt keretében kidolgozandó pályaválasztási útmutató és mobil alkalmazás hasznos lehet minden munkavállaló számára.

Az ok, amiért ezt a célcsoportot választottuk, az a tény, hogy a karriertervezés minden ember számára fontos szükséglet a jelenlegi állapotokban.

Projektünk keretein belül szükségletelemzés, illetve karriertervezésre irányuló kézikönyv és mobil alkalmazás fejlesztése történt munkavállalók számára. Első körben a karriertervezéssel kapcsolatos szakirodalom áttekintése és felmérése zajlott. Ezután a szükségletelemzés eredményei alapján három szinten egy karriertervezési útmutató készült. Ezután a pályaválasztási útmutató alapján egy mobilalkalmazást fejlesztettünk.

A karriertervezési útmutatót úgy készítettük el, hogy az a következő három szintet foglalja magában: a kezdő, haladó- és menedzseri szintet. A mobilalkalmazás elkészítése ezen útmutató alapján történt, így az alkalmazás is magában foglalja a kezdő, a haladó és a menedzseri szinteket. A felhasználók jelenlegi pozíciójuk alapján kiválaszthatják a szintet, majd megkezdhetik karriertervezésüket. Például egy mostanában munkát vállaló személy a kezdő szintet választja, hogy fejleszteni tudja karrierjét. Hasonlóképpen, a haladó szinten dolgozó alkalmazott a haladó szintet választja, a menedzser pedig a legfelső, menedzseri szintet.

A tervezett eredmények, hatások és a lehetséges hosszabb távú előnyök:

- A munkavállalók több információval rendelkeznek majd a karriertervezéssel kapcsolatban.
- A munkavállalók saját maguk tervezhetik meg karrierútjukat.
- A munkavállalók hatékonyabban dolgoznak.
- Az alkalmazottak egyre nagyobb sikert fognak elérni az üzleti életben.
- Az alkalmazottak rendszerezettebbek lesznek.
- Az alkalmazottak saját önéletrajzot tudnak létrehozni.
- A munkavállalók karriertervezése könnyebben zajlik majd a mobilalkalmazás segítségével.
- A munkavállalók megértik a karriertervezés fontosságát.
- Karriertervezéssel kapcsolatos innovatív képzési anyagok jönnek létre.
- A munkavállalóknak könnyebb lépést tartani a munkaerőpiac követelményeivel, mivel szakmai kompetenciájuk és karriertervezési képességük javul.
- A munkavállalók karriertervezéssel kapcsolatos ismeretei, képességei és kompetenciája javul.
- A karriertanácsadás és a támogató szolgáltatások fejlesztésével javul a munkavállalók tanulási és képzési tevékenységekben való részvétele.
- A felnőttoktatásban nemzetközi kommunikációt és együttműködést fejleszthetnek.
- Az uniós országokban a felnőttképzés különböző megvalósításait adaptálják.
- A célcsoportok tudatosabban viselkednek a jövőben és a karriertervezésben.
- Karriertervezési útmutató és mobilalkalmazás fejlesztése egyének és intézmények számára

Projekt Weboldal

A projekt honlapján további információkat találhatsz a „Karriertervezési útmutató és mobil alkalmazás munkavállalók számára” projektről, a partnerekről és a témában végzett munkáról.

Szintén elérhető a Karrier Útmutató Könyv is, melyben részletesen olvashatsz az 5 országban elvégzett kutatási eredményekről, de ami még fontosabb, megismerkedhetsz a kompetenciafejlesztéssel, három szinten: a kezdők szintjén, akik a munkakezdés előtt állnak, az alkalmazottak szintjén, akik már dolgoznak és szeretnék bővíteni tudásukat a karrierfejlesztésben, és a menedzserek szintjén, akik vezetői képességeiket szeretnék fejleszteni.

A Karrier Útmutatóban megismerheted a munkával kapcsolatos készségeket, megtudhatod a készségfejlesztés módszertani megközelítéseit, és külön modulokat is találsz a munkainterjúkról, az önszervezésről (motivációról) és az e-management stratégiákról.

A honlapunk:

www.careerguidance.eu

Oktatási útmutató

Formális, nem-formális, informális oktatás

A formális képzés ideális azon tanulók számára, akik valami újat szeretnének megtanulni, például egy új technológiát vagy speciális eljárást. A fokozatok megszerzése és az egyetemi órák látogatása növeli a személy ismereteit és képességeit, miközben tapasztalatokat szerez a másokkal való beszélgetések és ötletelések által.

Az informális képzés alkalmi és előre nem eltervezett. Jellemzően nincsenek meghatározott képzési célok, és nem is értékelik azt, hogy a képzés ténylegesen teljesítette-e ezeket a célokat. Ez a fajta képzés annyira természetes, hogy sokan valószínűleg nem is tudják, hogy egyáltalán részt vesznek benne. Az informális képzés egyik legjelentősebb formája a munkahelyi tapasztalatszerzés. Ilyen például a munkavállalók közötti informális beszélgetés egy adott témáról, a könyvklubok, valamint az újság- és folyóiratcikkek olvasása. A legújabb megközelítés az, hogy a munkavállalókat szemináriumokra küldik. Az informális tanulás valószínűleg a leggyakoribb tanulási forma. Nincs hivatalos struktúra vagy tanterv, és általában nem szakember oktat. Általában nincs formális elismerés, például tanúsítvány vagy oklevél. Az informális tanulás a tapasztalt emberek számára ideális.

Az informális képzés kevésbé hatékony, mint a formális képzés, ha az adott tudást vagy készséget időben szeretnénk elsajátítani. Nem igazán gondolunk arra, hogy mit is tanulunk, és hogy ez a tanulás megtörtént-e vagy sem. Azonban ez a képzési forma biztosítja a legmélyebb és legértékesebb tanulást, hiszen ez a tanulásnak azon formája, ami természetesen, az életben történik.

Az informális / nem formális képzés magában foglalhat látogatásokat is más cégekhez vagy szervezetekhez.

A képzési és fejlesztési folyamatokat két dimenzióval is jellemezhetjük - egyet a formalitás mértékére és egyet az önirányított és mások által irányított tanulás egyensúlyára.

Ez a két választási lehetőség négy általános megközelítést eredményez. Ez azt jelenti, hogy az önirányítású vagy "más irányítású" tanúláshoz informális megközelítést lehet alkalmazni.

Hasonlóképpen, formális megközelítést is alkalmazhatunk az önirányított vagy „más irányítású” tanulásra.

A „más irányítású” , formális képzés jellemzően drágább, mint más megközelítések, de gyakran ez a legmegbízhatóbb a tanuló számára a kívánt tudás és készségek időben történő elsajátításához. Az önirányított, informális tanulás nagyon alacsony költségű lehet, azonban a tanulóknak képesnek kell lennie arra, hogy saját magát képezze. A képzés hosszabb időt vehet igénybe, mint a „más irányítású” formák.

Ha a képzésre azonnal van szükség, akkor gyakran a „más irányítású” képzés lehet hasznos, például egy helyi egyetemen, főiskolán vagy képzési központban való képzés, vagy be lehet vonni egy szakembert. Mint korábban említettük, a „más irányítású” képzés általában gyorsabb és megbízhatóbb, de drágább.

Az önirányított képzési formák megkövetelik, hogy a tanuló erősen motivált legyen, és képes legyen a lépést tartani, különösen a formális képzésben.

Önirányított tanulás

Az önirányított képzés magában foglalja a tanuló / diplomás / munkavállaló / menedzser döntéseit arról, hogy milyen képzési és fejlesztési tapasztalatok alapján dönt és hogyan. A tanuló / diplomás / munkavállaló / menedzser kiválasztja és végrehajtja saját tanulási céljait, célkitűzéseit, és alkalmazza különféle módszereit és eszközeit a célok elérésének ellenőrzése érdekében. Úgy tűnik, hogy az önirányított képzés mostanában egyre népszerűbb.

Megjegyezzük, hogy önálló irányítású megközelítést lehet informális vagy formális képzésre is alkalmazni. Például az önirányított, informális képzés magában foglalhatja a fent felsorolt példákat (könyvklub, stb.) mindaddig, amíg a tanuló a tevékenységnek és a témának a kiválasztását szakmai vagy személyes okokból végezte. Az önirányított, formális képzés

magában foglalja a tanuló saját tanulási céljainak, célkitűzéseinek kiválasztását és végrehajtását, és azon módszerek és eszközök alkalmazását, melyekkel ellenőrizhető, hogy a célok megvalósultak-e.

Valószínűleg a mai gyorsan változó világban a munkaerő legfontosabb készsége az önreflexió képessége. Az önreflexiós készséggel rendelkező, magasan motivált, saját irányítású tanulók a munkahelyre úgy tekinthetnek, mint egy tanteremre, ahonnan minden nap tanulhat az ember. A vezetők és az alkalmazottak, akik folyamatosan együtt dolgoznak a munkahely formális, önálló tanulásának megvalósításában, egyben hozzájárulnak a termelékenység javításához is.

Az önirányított tanulási programok számos előnnyel rendelkeznek a munkahelyi alkalmazottak hagyományos tanulási formáival szemben, függetlenül attól, hogy azt vezetők, menedzserek vagy más egyének végzik. Bouchard (Önálló tanulás a szervezeten belül (munkadokumentum), Montreal, Kanada) a következőket állította: „Az évek során egyre inkább világossá vált, hogy a programtervezés és a munkahelyi illetve társulási szervezetek hagyományos megközelítései elgyengültek. A problémás területek a következők: a hasznos tudás rövid élettartamának kezelése; a megszerzett kompetenciák átadása a következő generációk számára; a termelékenység igényeinek kielégítése, miközben az biztosítja a tanulás folyamatosságát; [és!] lehetővé teszi a tanulók számára, hogy a tanulási tempójuknak és igényeiknek megfelelő tevékenységeket folytassanak ”(1. oldal).

A sokéves, tanulásról való gondolkodás után Carl Rogers, az önirányított terápia alapítója, kijelentette, hogy „bármilyen, ami a másoknak tanítható, lényegében hatástalan, és kevés befolyással bír a viselkedésre” (On Becoming a person: A Therapist's View of Psychotherapy, Houghton Mifflin, 1961, 276. o.). Hozzátette, hogy „Az egyetlen olyan tanulás, amely jelentősen befolyásolja a viselkedést, az az önfelfedezett, önmeghatározott tanulás” (276. o.).

Önirányított tanulási programok:

- Hatékonyabbak a fejlesztésben, mert a tanulás magában foglalja a diplomások / munkavállalók / vezetők tanulási stílusait és céljait
- Jelentős képzési költségeket takarít meg, mivel a tanulók gyakorlati anyagokkal fejlesztik magukat és másokat
- A munkavállalók / munkáltatók hatékonyságát növeli a munkahelyen, mert megtanulnak tanulni a saját tapasztalataikból, és ténylegesen alkalmazzák tudásukat a munkahelyen.

Mások által irányított tanulás

Ez a tanulási forma azt jelenti, hogy nem a tanuló, hanem egy másik személy irányítja, hogy milyen képzési tevékenységek történjenek. A mások által irányított, informális képzés magában foglalja például a vezetők által biztosított tanulást, mely során a munkavállalókat a diverzitásról, szakpolitikáról, a munkahelyi szexuális zaklatásról szóló képzésre küldik.

A mások által irányított, formális képzés magában foglalja azt is, hogy egy harmadik személy határozza meg a képzési célokat a képzés során, hogyan teljesülnek ezek a célok, és azt is, hogyan kerül sor majd a célok teljesítésének ellenőrzésére. Valószínűleg ez a legismertebb tanulási forma, mivel ez foglalja magában az egyetemeken, főiskolákon és képzési központokban alkalmazott tanulási megközelítéseket. Ez a tanulási forma általában diploma és bizonyítványszerzéssel jár. Ne feledje, hogy bár ez a képzési forma könnyen hozzáférhető bárki számára az egyetemeken, stb., általában valamivel "általánosabb", vagyis a program célja a legtöbb tanuló igényeinek kielégítése, és nem egyénileg szabott. A tanuló általában tandíjat fizet, és sokszor nem csak azt a tudást és a készségeket fejleszti, amire személy szerint szüksége van.

A más által irányított, formális képzések további formája a munkavállalói fejlesztési terv. A tervek meghatározzák a teljesítménycélokat, a célok elérésének módját, és azt is, hogy ki és mikor fogja ellenőrizni a teljesítményt.

A "más irányítású", formális képzés rendkívül hatékony lehet ahhoz, hogy a tanulók időben meg tudják szerezni a kívánt tudást és készségeket. Hátránya, hogy a tanulók némileg passzívak lehetnek, abban bízva, hogy majd a "szakértő" megmondja mit és mikorra kell elvégezni.

Hogyan szervezzünk tréninget?

Új alkalmazotti betanítási módszerek és technikák

Az új alkalmazotti betanítás az a folyamat, amelyet akkor használnak, amikor egy új alkalmazott csatlakozik a szervezetbe. A betanítás célja, hogy segítse az új alkalmazottat integrálódni a szervezetbe, és a lehető leggyorsabban sikerüljön helyt állnia az új munkakörben.

A betanítás, amelyet gyakran a humánerőforrás-részleg biztosít, általában olyan információkat szolgáltat, mint például a biztonsági előírások, a munkahelyi környezet, a munkaköri leírás, az előnyök és a jogok. A munkavállaló megismeri új vezetőjét és munkatársait, a vállalati

kultúrát, a vállalat történelmét, a szervezeti szinteket és minden mást, amit az új alkalmazottnak tudnia kell, mielőtt megkezdí munkáját az új munkahelyen.

A betanítás gyakran magában foglalja a vállalat minden részlegének bemutatását, valamint az alkalmazottak listáját, akik segíthetnek az új alkalmazottnak a későbbi siker eléréséhez. Az alkalmazott betanítását olyan munkatárs végzi, aki jelenleg vagy korábban abban a munkakörben dolgozott. A betanítás során az új alkalmazott minden részlegen eltölt egy kis időt, hogy lássa, hol mi történik, és hogy megértse a munkafolyamatokat a szervezeten belül.

A betanítás kulcsfontosságú ahhoz, hogy az új munkavállaló a lehető leggyorsabban integrálódni tudjon a szervezet mindennapi rutinjába.

A megfelelő munkavállalói képzés, fejlesztés és oktatás nagy nyereséget biztosít a munkáltató számára a termelékenység, a tudást, a hűséget és a munkavállalók hozzájárulását tekintve.

A képzés a munkavállaló számára is nyereséges, hiszen minden alkalmazottnak segít a készségeik és ismereteik bővítésében, és hogy jobban teljesítsenek a jelenlegi pozíciójukban. A fejlesztés lehetősége növeli a munkavállalók lojalitását is a szervezet iránt.

A szervezetek gyakornoki programokat kínálnak főiskolai hallgatók számára, akik munkatapasztalatot szeretnének szerezni a nyári hónapokban. A szakmai gyakorlatok értékes, valós munkahelyi tapasztalatokat biztosítanak a tanulók számára, és a szervezetek gyakran rendkívül elkötelezett, magas-színvonalú szolgáltatást kapnak cserébe. Több gyakornoknak is teljes munkaidős állást ajánlanak a gyakorlat után.

A szakmai gyakorlat lehetővé teszi a munkaadók számára, hogy a tapasztalatlan dolgozókat fejleszteni tudják a jövőbeli jó munkaerő növelése érdekében. Ezek a programok lehetőséget biztosítanak, hogy a fiatal munkavállalók beletanuljanak a szakmába, és valamikorra kis jövedelemre is szert tegyenek. A gyakornoki program ötvözi a felügyelt, munkahelyi tanulást az osztálytermi oktatással egy formális, strukturált program keretein belül, amely egy vagy akár több évig is eltarthat.

Az interaktív alkalmazotti képzési technika magával ragadja az alkalmazottakat, elkötelezetté válnak és nagyobb hatékonysággal sajátítják el az új információkat. Ezen technikák közé tartozik a csoportos megbeszélés, ami az egyik legjobb módja annak, hogy a tapasztalt munkavállalók továbbadják tudásukat új alkalmazottak számára. Más szóval, a megbeszélések nyílt kommunikációt tesznek lehetővé a gyakornokok és az oktató között.

A bemutatók hatékony képzési eszközök, mivel olyan eszközöket és berendezéseket használnak, amelyek bemutatják a tanított lépéseket vagy a főbb folyamatokat.

Karrier tanácsadás - Remélhetőleg a tanulóknak lehetőségük van arra, hogy vezetőikkel együtt olyan karriertervet dolgozzanak ki, amely rávilágít azokra a területekre, ahol fejlesztésre vagy fejlődésre van szükség, és megoldást kínál arra, hogyan és mikor lehetne ezeket a területeket fejleszteni.

A „coaching” egy nagyon népszerű eljárás, mely gyakran a négy szemközti munkát jelenti a tanulóval, hogy az oktató képes legyen felmérni a tanuló szükségleteit, segítse a fő célok elérését, egy cselekvési terv kidolgozását és a tanuló támogatását a terv megvalósításához. A tanuló ezt a tevékenység tervet követi, és a „coach” folyamatos visszajelzést és támogatást nyújt.

Tapasztalt munkavállalói tréning módszerek és technikák

A munkáltatók okosan osztják be a képzésre és fejlesztésre szánt erőforrásaikat annak érdekében, hogy megfeleljenek az alkalmazottak igényeinek. Az oktató által vezetett, szemtől-szemben az osztályteremben történő oktatás a világszerte leggyakrabban alkalmazott módszer volt. A munkahelyi tanulás kulcsfontosságú része volt a munkavállalók fejlesztési folyamatainak; A munka során jelentkező tanulási helyzetek nagyon fontosak a szervezetekben.

Tantermi vagy oktató által irányított képzés

Az oktató által vezetett képzés az oktatók egyik legkedveltebb képzési technikája. Számos típus létezik, mint pl.:

Tábla. Talán ez a leginkább régimódi módszer, de még mindig hatékony lehet, különösen akkor, ha arra kéred a gyakornokokat, hogy írjanak a táblára, vagy visszajelzést kérsz arról, amit a táblára írtál.

Írásvetítő. Ezt a módszert egyre inkább helyettesítik a PowerPoint prezentációk, de az írásvetítő előnye, hogy lehetővé teszi számodra, hogy bármikor írj rájuk, és bemutatóidat könnyedén testre szabhatod.

Videó részlet. Az előadások megszakíthatók rövid videó részletekkel, amelyek a képzési téma egyes részeit magyarázzák.

PowerPoint® bemutató. A prezentációs szoftvert olyan testreszabott csoportképzések megvalósítására használják, amelyeket egy oktató vezet. A CDROM-on képzési anyagok kerülnek elhelyezésre, és nagyszámú képernyőn jeleníthetők meg egyszerre, gyakorlatilag nem számít hány gyakorlónak vesz részt a képzésben. A munkatársak egyénileg is használhatják a programokat, ami lehetővé teszi a csoportos munkamenetből hiányzó munkatársak számára a könnyű felzárkózást. Ez a módszer az egyik legnépszerűbb előadásmód, és kombinálható különféle kiadványokkal és más interaktív módszerekkel.

Történetmesélés. A történetek példaként szolgálhatnak a helyes és rossz módszerek bemutatására. Ez a módszer akkor a leghatékonyabb, ha kérdéseket teszünk fel az egyes történetek után, például:

Hogyan kapcsolódik ez a történet a képzéshez?

Mit gondolsz a főszereplő döntéséről?

Milyen következtetéseket vontál le a látottak során? Helyesek voltak?

Mit csinálnál másképp?

Ez a technika könnyebbé teszi a kommunikációt, mivel nincs helytelen válasz egyetlen kérdésre sem. Költséghatékony módszer, különösen, ha az oktatóknak megvan a saját története. Az ismert történetek még személyesebbé tehetik a találkozókat. Számos oktatási történetet találhatsz online.

Előnyök

Az oktató által vezetett tantermi képzés hatékony módja annak, hogy nagy mennyiségű tananyagot közvetítsünk nagy vagy kislétszámú csoportok számára.

Ez egy személyes, szemtől-szemben típusú képzés, szemben a számítógépes képzéssel és más módszerekkel, amelyeket később tárgyalunk.

Biztosítja, hogy mindenki ugyanazokat az információkat kapja egyszerre.

Költséghatékony, különösen akkor, ha nem külső oktató tartja az előadásokat.

A történet mesélés megragadja az emberek figyelmét.

Hátrányok

Néha nem interaktív.

A képzés sikere az előadó hatékonyságától függ.

Az osztálytermi képzések ütemezése nagyszámú gyakorlónak esetén nehéz lehet – különösen akkor, ha a gyakorlók több helyről érkeznek.

Interaktív Módszerek

Számos módja van annak, hogyan teheted izgalmasabbá a képzéseket, és közben figyelemmel kísérhesd a gyakornok fejlődését, beleértve a következőket:

Kvíz. Hosszú, bonyolult képzéseknél időnként tarts szünetet, hogy az addig bemutatott információkkal kapcsolatban rövid kérdéseket tegyél fel. Ha előadással kezded a találkozót, akkor célszerű előre elmondani a résztvevőknek, hogy később egy kvíz következik. A gyakornokok jobban oda fognak figyelni annak érdekében, hogy jó eredményt érjenek el a kvízen. A résztvevőket tovább motiválhatod azáltal, hogy a legmagasabb pontszámú hallgatónak valamilyen díjat vagy kitüntetést adsz.

Kis csoportos megbeszélések. A résztvevőket oszd kis csoportokba, és adj nekik esettanulmányokat, melyeket meg kell, hogy vitassanak vagy oldjanak. Ez egy jó módja annak, hogy a jól képzett, veterán alkalmazottak átadják tapasztalataikat az újonnan érkezőknek.

Esettanulmányok. A felnőttek hajlamosak a munkahelyi képzésre probléma-orientált gondolkodásmóddal érkezni. Az esettanulmányok kiváló módjai ennek a felnőttkori tanulásnak a kihasználására. Valódi munkahelyi helyzetek elemzésével az alkalmazottak megtanulhatják, hogyan kezeljék a későbbi, hasonló helyzeteket. Azt is láthatják, hogy a munka különböző elemei hogyan járulnak hozzá a problémák kialakulásához és hogyan tudnak rájuk megoldást találni.

Aktív összefoglalók. Alakíts ki kis csoportokat, és mondd neki, hogy válasszanak egy csoportvezetőt. Kérd meg őket, hogy foglalják össze az előadás főbb pontjait, és hogy minden csoportvezető mutassa be a csapatát és a csapat álláspontját. Olvass fel egy előzetesen megírt összefoglalót és közösen vessétek össze az egyes csapatok álláspontjával.

Kérdezz-felelek. Az informális kérdezz-felelek a kis csoportoknál a leghatékonyabb. Célja az új készségek tanítása helyett a már meglévő készségek fejlesztése. Például az egyes osztályokon történő változások könnyen átláthatók és kezelhetők a vezető rövid magyarázata révén, mely egy rövid kérdezz-felelek során történhet.

Kérdés-kártyák. Az előadás során kérd meg a résztvevőket, hogy írjanak össze kérdéseket a témával kapcsolatban. Gyűjtsd össze őket, és készíts hozzájuk egy kvízt.

Szerepjáték. A munkahelyen esetlegesen előforduló szerepek és helyzetek eljátszásával az alkalmazottak megtanulhatják, hogyan kezeljék a különböző helyzeteket, mielőtt még nekilátnak a munkának. A szerepjáték kitűnő képzési technika számos interperszonális készség fejlesztéséhez, melyeket például ügyfelek kezelésénél, interjúk során hasznosíthatunk.

Résztevők ellenőrzése. Találj ki egy témakört és add meg az előadás tematikáját. Kérd meg a résztvevőket, hogy gondolják végig, és válasszák ki azokat az elemeket, amelyekről többet szeretnének tudni. Kérj meg egy résztvevőt, hogy mutassa be az általa választottat. Dolgozzátok fel a témát, és lépjétek a következőre.

Bemutató. Lehetőségeidhez mérten mutasd be a képzés során felhasznált eszközöket, és mutasd be a tanított lépéseket vagy az véghezvitt folyamatokat.

Egyéb tevékenységek.

Hozz létre személyes munkatervet.

Mutass be érveket az előadás fontosságához kapcsolódóan.

Emeld ki a legfontosabb dolgokat, amit eddig tanultatok.

Előnyök

Az interaktív foglalkozások fenntartják a résztvevők érdeklődését, így több információt képesek befogadni.

A tréninget szórakoztatóbbá és élvezetesebbé teszi.

Lehetővé teszi a veterán alkalmazottak számára, hogy továbbadják tudásukat és a tapasztalataikat az fiatalabb alkalmazottak felé.

Visszajelzést ad az oktatóknak arról, hogy a tanulók milyen szinten fejlődnek.

Gyakorlati oktatás

A tapasztalati vagy gyakorlati képzés számos hatékony technikát kínál az alkalmazottak fejlesztéséhez, beleértve:

Kereszt-képzés. Ez a módszer lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy más munkahelyeket is meglátogathassanak, ami nemcsak a munkavállalók készségeit növeli, hanem a vállalatok számára is előnyt biztosít, ha olyan alkalmazottai vannak, akik többféle munkát is képesek elvégezni. A keresztoktatás révén a munkavállalók jobban átlátják, hogy mit csinálnak munkatársaik, és hogyan kapcsolódik saját munkájuk mások munkájához a vállalati célok elérése érdekében.

Bemutató. A bemutató figyelemfelkeltő. Kiváló módja annak, hogy megtanítsák a munkavállalókat az új berendezések használatára vagy az új folyamatok elvégzésére. Hatékonyan módja a biztonsági ismeretek oktatásának. Azzal, hogy helyet hagy a kérdéseknek és válaszoknak, egy erőteljes, vonzó képzési forma.

Coaching. A coaching célja a munkavállaló teljesítményének javítása. A coaching a munkavállaló egyéni igényeire összpontosít, és általában kevésbé formális, mint más típusú képzés. Általában nincsenek beállított képzések. A coach egy vezető, irányító vagy veterán alkalmazott. A coach, ha ideje engedi együtt dolgozik a munkatársakkal: válaszol a kérdésekre, hatékonyabb stratégiákat javasol, iránymutatást ad a célok eléréséhez, támogat és bátorít, visszajelzést ad.

Gyakorlat. A gyakorlati tevékenység során a munkavállalók készségeiket gyakorolhatják. Az evakuálási gyakorlatok hatékonyak például a vészhelyzetek kezelésében.

Előnyök

A gyakorlati képzési módszerek hatékonyak az új eljárások elsajátításánál.

Azonnal alkalmazható technikák.

Lehetővé teszik az oktatók számára, hogy azonnal lássák, hogy a gyakorlók megtanultak-e az új készségeket vagy eljárásokat.

Számítógép-alapú tréning

A számítógépes képzés egyre gyakoribbá válik, mivel a technológia egyre szélesebb körben elterjedt és könnyen használható. Bár a hagyományos képzési formák nem helyettesíthetők technológiai megoldásokkal, de tovább erősíthetik azokat. Az emberi interakció mindig a munkahelyi képzés kulcseleme marad.

Mindazonáltal jó ötlet, ha alaposabban megvizsgáljuk, milyen képzési technológiákat kínálhatunk, és hogyan lehet őket felhasználni a meglévő képzési programok kiegészítésére, vagy az új fejlesztések során. A számítógépes képzési módszerek a legegyszerűbb szöveges programoktól a rendkívül kifinomult, multimédiás programokon át a virtuális valóságig terjednek. Nézzük, melyek lehetnek azok:

Csak szöveg. A legegyszerűbb számítógép-alapú képzési programok önállóan tanulható képzést nyújtanak, mely csak szöveges formátumban elérhető. Ezek a programok hasonlóak a nyomtatott, egyénre szabott képzési modulokhoz, amelyek többnyire interaktív funkciók hozzáadásával járnak. Bár nagyon egyszerűek, ezek a programok igen hatékonyak lehetnek

azáltal, hogy bonyolult információkat és fogalmakat mutathatnak be érthető és könnyen hozzáférhető módon.

CD ROM. A CD-ROM-on számos, a munkahelyi témakör széles körét lefedő képzési program áll rendelkezésre. A programokat képzési tanácsadók is létrehozhatják az adott szervezet vagy egyes szervezeti egységek speciális igényeihez mérten.

Multimédia. Ezek a képzési anyagok a számítógépes képzés fejlett formái. Sokkal kifinomultabbak, mint a szöveges programok. A szöveg mellett érzékeket stimuláló grafikát, hangot, animációt és / vagy videót is biztosítanak. A multimédia provokatív és kihívást jelentő, ezzel stimulálva a felnőtt elmét. Bár a költségek magasabbak, mint a szöveges szoftvereknél, a munkavállalói tanulás előnyeit tekintve megéri a befektetést. A multimédiás képzési anyagok általában DVD formátumban elérhetők.

Virtuális valóság. A virtuális valóság háromdimenziós és interaktív, a tanulást új távlatokba helyezi. A legtöbb virtuális valóság képzési programja szimuláció formájában történik, amely a képzések rendkívül hatékony formája. Ez gyakorlati tapasztalatot jelent a tényleges teljesítmény kockázata nélkül. A repülőgép-szimulátorokat például évek óta sikeresen használják a légi járművek és katonai pilóták kiképzéséhez, valamint hogy felkészítsék őket arra, hogyan reagáljanak az esetleges vészhelyzetekre.

Előnyök

A számítógépes képzési programok könnyen kezelhetők.

Gyakran testreszabható vagy egyedi tervezésű.

Jól használhatók a munkavállalók új készségeinek fejlesztésében és gyakorlásában.

Továbbképzéseken előszeretettel alkalmazottak. Alkalmasak az önirányított tanulásra.

Költséghatékonyak lehetnek, mivel ugyanazon berendezéseket és programokat nagyszámú alkalmazott használhatja.

Rugalmasak, mert a gyakornokok saját tempójukhoz mérten és a számukra megfelelő időben tanulhatnak. A számítógépes programok a nap 24 órájában, a hét minden napján rendelkezésre állnak. Nem számít, hogy milyen műszakban dolgozik valaki, a képzés mindig rendelkezésre áll.

Egyes programok interaktívak, így a gyakornokok válaszolhatnak a kérdésekre, döntéseket hozhatnak, és megtapasztalhatják a választások következményeit. Ez az interakció általában segít, hogy jobban megértsék és megtartsák az információt.

Egységesek, ami lehetővé teszi a képzés egységesítését.

Mérhetőek. Amikor a számítógépeket képzési célokra használják, nyomon követhetjük, hogy az egyes alkalmazottak hogyan tanulnak a számítógépen. A legtöbb programnak van

utólagos felülvizsgálati lehetősége annak megállapítására, hogy a munkavállaló megértette-e a tanultakat. A teszt pontszámok statisztikai adatokat szolgáltatnak az oktatóknak a képzések értékeléséhez.

Online vagy E-Tanulás

Számos vállalat, ahol az alkalmazottak különböző helyeken tartózkodnak szerte az országban, a számítógépes képzéseken kívül más technológiákra támaszkodnak a képzés nyújtásához. Ez a módszer egyre népszerűbbé válik, mivel az internethez való hozzáférés szélesebb körben elérhető manapság. Néhány példa:

Web alapú képzés. Ez a módszer a számítógépes képzési modulokat az internetre helyezi, amelyeket a vállalatok az alkalmazottai rendelkezésére bocsáthatnak a vállalati intraneten vagy a vállalat weboldalának egy részén. Számos kurzus áll rendelkezésre az interneten különféle témakörökben. Ezek a tanfolyamok gyakorlati, interaktív lehetőségeket biztosítanak a munkavállalók számára a CD-ROM-hoz vagy a PowerPoint-hoz hasonló képzési előadásokon keresztül. A képzési anyagok egységesítve vannak, mivel minden gyakoronok ugyanazt a programot használja. Az anyagok könnyen frissíthetők, így könnyen lépést tudnak tartani a szervezet munkafolyamataival. A webalapú képzési programok gyakran valamilyen szoftverrel kapcsolatosak (tanulási menedzsment rendszer, vagy LMS), amely lehetővé teszi a gyakoronokok fejlődésének nyomon követését, így a képzés adminisztrátora mindig ismeri a személyes fejlődési folyamatokat.

Tele- vagy videokonferencia. Ezek a módszerek lehetővé teszik, hogy az oktató egy adott helyen tartózkodjon, míg a gyakorononok a világ más pontjairól vegyenek részt a képzésben. A résztvevők egy internetes hálózatot építenek ki és általában telefonon vagy webchat szolgáltatáson keresztül állnak kapcsolatban egymással és az oktatóval. Ezzel a módszerrel az előadások és bemutatások nagyon hatékonyak lehetnek.

Audiokonferencia. Ez a módszer hasonló a videokonferenciához, de kép helyett csak hangot tartalmaz. A résztvevők a menetrend szerinti találkozási időben beszélhetnek, és hallgathatják az előadást. Gyakran a meetingek végén hagynak időt arra, hogy a résztvevők e-mailben kérdezhessenek, vagy telefonon beszélhessenek az előadóval.

Webes találkozók vagy webináriumok. Ez a módszer audio és vizuális összetevőket is tartalmaz. A résztvevők hang-alapú képzést kapnak, de a számítógép képernyőjén megjelenő vizuális anyagokat is nyomon követhetik. Ezek az előadások hasonlóak a CD-ROM vagy a

PowerPoint bemutatókhoz, és néha csak minimális online interaktivitást kínálnak. Az tréningek végén a kérdezz-felelek is könnyen megtartható.

Online főiskolák és egyetemek. Ezt a módszert távoktatásnak is nevezik, és sok olyan iskola kínál jelenleg is tanúsítvány-, vagy diplomaszerező képzést, amelyek csak minimális egyetemi óralátogatást igényelnek.

Kollaboratív dokumentum készítés. Ez a módszer megköveteli, hogy a résztvevők ugyanahhoz a hálózathoz kapcsolódjanak. Jól használható a vezetők és gyakornokok számára, hogy közösen írjanak jelentéseket vagy műszaki dokumentációt.

Email. Az e-mail funkció segítségével hozzájárulhatsz a tréning előre meneteléhez. Emlékeztetőket küldhetsz a közelgő eseményekről vagy találkozóról. Feltehetsz különféle kérdéseket az oktatóknak és / vagy a vezetőknek. Az értékelést ig végezheted e-mail-en keresztül.

Előnyök

Az online vagy az e-tanulási programok hatékonyak a több helyszínen történő képzéshez.

Megspórolja a szervezet utazásra szánt keretösszegét.

Kevésbé költséges módja annak, hogy cégen kívüli szakemberektől és tanácsadóktól kapjanak képzést az alkalmazottak.

Fellendítik a továbbképzéseket.

Jól alkalmazhatók önirányított tanulásra.

Könnyen frissíthetők az új vállalati irányelvekkel, eljárásokkal és előírásokkal.

Az oktatóknak több lehetőséget kínál, hogy a képzési programot az alkalmazottak ismereteihez és készségeihez igazítsa.

Hogyan használd a kevert tanulási megközelítést

A kevert tanulás, ha jól alkalmazzuk, nagy tanulási sikert eredményezhet. Dióhéjban annyit jelent, hogy a kevert tanulás egynél több képzési módszer használatát jelenti egy téma oktatására.

A tanulási szakértők úgy vélik, hogy a kevert tanulás nagy előnye az, hogy pontosabban reprezentálja azt, hogy az emberek valójában hogyan tanulnak a munkahelyen, a tapasztalatok révén és a munkatársakkal való interakció során.

Ez a megközelítés azért működik jól, mert a módszerek sokfélesége fenntartja az oktató és résztvevők érdeklődését és elhivatottabbak lesznek a tanulás iránt. A kevert tanulásnak egyszerűen sok előnye van.

A munkavállaló képzési lehetőségei segíthetnek az alkalmazott által végzett munka során:

Kiterjeszteni a munkát új, magasabb szintű feladatokra, amelyek segítik az alkalmazott készségeinek fejlesztését.

Újra osztani a felelősséget, melyet a munkavállaló vagy nem szeret, vagy ami már rutin, vagy már túl régóta csinálja. (Segíthet más alkalmazottak fejlődésében, miközben csökkenti az érintett munkavállaló unalmát.)

Nagyobb jogosultságot adni a munkavállaló számára, hogy önállóan irányítson és döntéseket hozzon. Ezek az önszervezési módszerek segítik az alkalmazott motiváltságát és teljesítményét fokozni.

Felkérni az alkalmazottat, hogy járuljon hozzá a fontosabb, osztály- vagy vállalati szintű döntések tervezéséhez és meghozatalához.

Hozzáférést biztosítani a nagyobb találkozókra való részvételhez.

Több magas szintű információt megosztani az alkalmazottal azáltal, hogy olyan e-mail levelezési listára kerül, mely a cég belsőbb információit tartalmazza.

Lehetőséget biztosítani a munkavállaló számára, hogy részt vegyen a célok és prioritások létrehozásának folyamatában.

Előléptetni a munkáját kiválóan végző alkalmazottat. Ha személyes sikernek érzik ezt, sokkal hatékonyabban végzik majd munkájukat.

Olyan feladatokat osztani a munkavállalónak, mely a vezetői készségek továbbfejlesztésére irányuló projektek menedzselését vagy csapatok irányítását jelenti.

Lehetővé tenni, hogy a munkavállaló több időt töltsön a főnökével. A mentorral vagy a főnökkel végzett közös munka idővel növeli a vállalkozószellemet.

Lehetőséget biztosítani arra, hogy a munkavállaló más szerepeket és felelős pozíciókat is kipróbáljon.

Belső oktatás, munkavállalói fejlesztés és képzési lehetőségek

A helyszíni szemináriumok a szervezet számára személyre szabott képzést nyújtanak.

A coaching lehetőséget ad a munkavállalóknak a tudás megosztására.

A mentorálás egyre fontosabb a munkavállalók fejlesztésében és képzésében, szintúgy, mint a hivatalos mentorprogramok.

Hozz létre egy munkahelyi könyvklubbot.

Vezetői képzési módszerek és technikák

Vezetői fejlesztési módszerek

A helyi egyetemek, főiskolák és képzési központok általában kínálnak ilyen programokat. Képzési ötletek, amelyeket a vezetők a szervezeten belül megvalósíthatnak.

1) Szervezeti tanulási kultúra kialakítása

Minden sikeres, modern szervezet egyik fő feladata egy hatékony tanulási kultúra kialakítása. Ehhez ösztönözni kell a munkavállalók folyamatos tanulását és fejlődését. A legjobb alkalmazottak azok, akik motiváltak és hajlandók folyamatosan bővíteni tudásukat és fejleszteni készségeiket.

Azok a szervezetek, melyek szorgalmazzák a tanulási kultúra kialakítását, általában vonzzák a legjobb, leginnovatívabb tehetségeket. Segítenek a képzetesebb és intuitívabb alkalmazottak formálásában is.

Azok a lépések, amelyek segíthetik a szervezeteket az erős tanulási kultúrák kifejlesztésében, az alábbiak: alkalmazottak ösztönzése, hogy az osztályterem kívül is tanuljanak; kreatív megoldások ösztönzése a kudarcok ellenére is; az eltérő vélemények és visszajelzések fogadása; a tanulási kultúra kialakításához hozzájáruló alkalmazottak jutalmazása; a meglévő vezetési stratégiából való ötletmerítés.

2) Ösztönözd a meglévő vezetőket, hogy osszák meg tudásukat

Amikor a vezetők úgy gondolják, hogy a szervezet, amelyben dolgoznak egy tökéletes felület arra, hogy meglévő tapasztalataikat és tudásukat megosszák a fiatalabb generációval, az segíthet az ő vezetői készségeik fejlesztésében is. A mentorálás és a coaching révén a vezetői képzés nyújtása személyes tapasztalaton alapszik. Segít a résztvevők számára, hogy úgy érezzék, mintha valóban számítanának, mint emberek és mint munkavállalók.

3) Használj önirányított oktatási módszereket

Az, hogy képesek vagyunk önállóan tanulni, mindenki számára létfontosságú kérdés. A ma elérhető internetes technológiák bősége - videó, weboldal, online tanfolyam-portálok, játékok és egyéb - segíthet a kíváncsiság és a folyamatos tanulás elősegítésében. Ezek informális tanulási környezetet biztosítanak a vezetői képzés számára az osztályteremen kívül.

Az önirányított tanulók lényegében motiváltak. Megértik, hogy a tanulás iránti szenvedély alapvetően összefügg képességeikkel, és fontos abban, hogy sikeresek legyenek a munkahelyen. Tudják, hol kell fejlődniük ahhoz, hogy még hatékonyabbak legyenek a munkában és előmozdítsák karrierjüket. Felelősséget vállalnak saját tanulási folyamatukért, mert szenvedélyesek, inspiráltak és kíváncsiak.

4) A tapasztalaton alapuló gyakorlati képzés

A tanuláshoz nem kell szigorúan elméletinek lennie vagy arról szólnia, ki mit csinált előttünk. Egy másik nagyszerű vezetői képzési ötlet az, hogy lehetővé tesszük a tapasztalati tanulási gyakorlatokat az alkalmazottak számára. Ezáltal segíthetünk elérni az „a-ha” pillanatokat, amikor is úgy értelmezzük és tanulunk meg dolgokat, hogy azt egyszerű olvasással nem lehet megérteni. A tapasztalati képzés a résztvevők számára is sokkal emlékezetesebb élmény.

A tapasztalati tanulási lehetőségek közé tartoznak a következők: vezetői-képzési típusú programok, amelyekben a munkavállalók a meglévő vezetőik helyébe képzelhetik magukat; munkatársakat olyan vezetői pozícióba helyezünk, amelyek segítik őket vezetői készségeik fejlesztésében; vagy a munkavállalók részt vesznek a bizottságokban, hogy megoldást találjanak a szervezet sajátos problémáira.

A vezetői csoportok további előnye, hogy a képzésben résztvevő vezetők további hiányzó üzleti és tanulási értékeket tudnak felismerni, és azok hiányosságait pótolni, még mielőtt az valódi gondot okozna.

5) Speciális képzés kidolgozása és végrehajtása

A vezetők fejlesztésének másik nagyszerű módja a speciális képzési programok alkalmazása. Ezek a fókuszált programok olyan specifikus területekre és készségekre fektetnek hangsúlyt, amelyek teljesen hiányoznak vagy hiányosak a szervezeten belül.

Ezek a programok kisebb csoportokra osztják a vezetők csoportját, biztosítva a személyre szabottabb tanulást. Ezenkívül a következők lehetnek: csoportos megbeszélések és különböző témákra összpontosító gyakorlatok; esettanulmányok a szervezet valós példái alapján; játékok és egyéb tanulási módszerek a készségek ismeretének növelésére.

Hogyan használd a mobil applikációt?

Ahhoz, hogy használni tudd a „Karrier Útmutató és a Mobilalkalmazás Alkalmazottak Részére” nevű alkalmazásunkat, kérlek látogass el weboldalunkra. Ezután kétféleképpen használható az alkalmazás:

- használhatod az okostelefon webböngészőjében, vagy
- letöltheted okostelefonodra és használhatod beépített alkalmazásként internetkapcsolat nélkül is.

Az alábbiakban az alkalmazás letöltéséhez szükséges lépések találhatók.

Android-eszközökön:

Látogass el weboldalunkra, ahonnan könnyedén letöltheted az alkalmazást:

- Kattints a „Beállítások” gombra a Chrome webböngészőben,
- Kattints a „Hozzáadás a főképernyőhöz” gombra,
- Kattints a „Hozzáadás” gombra.

IOS eszközökön:

Látogass el weboldalunkra, ahonnan könnyedén letöltheted az alkalmazást:

- Kattints a „Megosztás” gombra a Safari webböngészőben,
- Kattints a „Hozzáadás a kezdőképernyőhöz” gombra,
- Kattints a „Hozzáadás” gombra a képernyő jobb felső sarkában.

Amikor az alkalmazást először futtatod, ki kell választanod, hogy melyik országból regisztrálsz, és az alkalmazáshoz használni kívánt nyelvet. Ezután kiválaszthatod a jelenlegi karrier szinted, és kezdődhet is a felmérés. Ezt követően bemutatjuk az eredményeket a hozzájuk tartozó leírásokkal. Végül az alkalmazás visszatér az kezdőképernyőre, így bármikor újra elvégezheted a felmérést.