



UNIUNEA EUROPEANĂ



Fondul Social European

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară: Educație și competențe

Prioritatea de investiții: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Beneficiar: Fundația Orizont

Titlul proiectului: „VISION - Viitor profesional pentru angajați”

Cod SMIS: 134085

Cum dezvoltăm conceptul de „Peer training” la locul de muncă?

Unde merg membrii unei echipe când au nevoie să învețe ceva? HR ar dori să spună că merg la sistemul lor de management al învățării și urmează un curs. Dar de cele mai multe ori, angajații merg între ei pentru a rezolva probleme și pentru a învăța. Aceasta este esența învățării peer-to-peer. Pentru a extinde învățarea de la egal la egal în organizații, dezvoltăm un ghid pentru a începe un program de învățare de la egal la egal.

Potrivit Societății Americane pentru Training și Dezvoltare, companiile au cheltuit în medie 1.208 USD pentru formare și dezvoltare în 2013. În 2014, au cheltuit în medie 1.229 USD pentru formarea angajaților. În 2019, o corporație medie a cheltuit 1308 USD pe învățarea directă pentru un angajat, conform raportului Asociației pentru Dezvoltarea Talentelor, Starea Industriei din 2020.

Un lucru este evident: companiile și corporațiile cheltuiesc milioane de dolari anual pentru a-și menține abilitățile angajaților actualizate cu cunoștințele și abilitățile necesare pentru a excela. Cu toate acestea, 75% dintre profesioniștii în HR își fac griji cu privire la decalajele crescânde de competențe ale candidaților. Și nu fără un motiv întemeiat. Forumul Economic Mondial raportează că va exista o lipsă de competențe, iar jumătate din forța de muncă globală va trebui să își îmbunătățească competențele până în 2025. O modalitate sigură de a aborda lacunele de competențe în organizații este prin implementarea învățării de la egal la egal în rândul acestora.

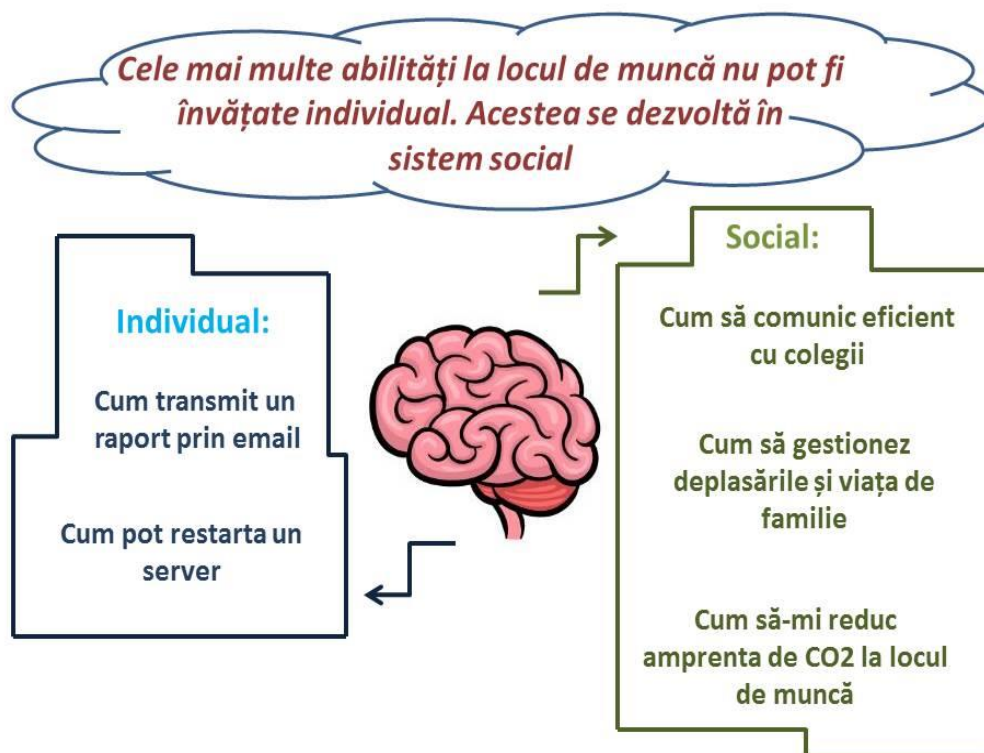
Pentru că este cel mai eficient mod de a învăța. Studiile de specialitate arată că lucrătorii se îndreaptă către colegii lor, cu 55% căutând sprijin de la colegii de muncă - iar acest lucru este abia pe locul doi, după ce se adresează managerilor lor.

Vom defini în cele ce urmează ce este învățarea peer-to-peer, avantajele acesteia, exemplele și pașii pentru a începe programul de învățare peer-to-peer. Urmând acești pași, oricine aș dorește poate dezvolta un plan și poate aplica cele mai bune practici pentru a elimina golurile de competențe în forța de muncă și pentru a construi echipe de înaltă performanță.

Ce este învățarea peer-to-peer?

Învățarea peer-to-peer este o abordare a predării în care cursanții se învață reciproc. Fără intervenția directă a profesorilor, cursanții se angajează în învățarea colaborativă. Personalul monitorizează procesul, dar colegii sunt responsabili. Lucrând unul la unu, colegii își oferă reciproc ajutor individualizat, promovează munca în echipă și obțin noi perspective unii de la alții. Această abordare devine din ce în ce mai comună în învățământul superior.

În contextul locului de muncă, învățarea peer-to-peer este o modalitate prin care angajații pot învăța noi abilități și tactici de la colegii lor prin experiențe comune. Învățarea de la alții îi poate ajuta să-și îmbunătățească performanța la locul de muncă. Și acest lucru este în contrast cu învățarea individualizată. Majoritatea abilităților nu pot fi învățate independent, ci necesită lucru în echipă.



Care sunt avantajele învățării peer-to-peer la locul de muncă?

Organizațiile care implementează învățarea peer-to-peer beneficiază de mai multe beneficii. Este o modalitate eficientă pentru angajați de a dezvolta bucle de feedback, de a îmbunătăți abilitățile de comunicare și de a promova munca în echipă. Să ne uităm la beneficiile concrete pentru locul de muncă, mai detaliat.

- Promovează îmbunătățirea competențelor la locul de muncă: învățarea peer-to-peer este o modalitate eficientă pentru angajați de a deveni mai buni în ceea ce fac, de a-și crește productivitatea și baza de cunoștințe generale și de a îmbunătăți relațiile cu colegii. Lipsa abilităților de învățare este cea mai importantă provocare pentru multe companii. Dacă doriți să reduceți acest decalaj și să rămâneți competitiv, atunci este esențial ca echipele dvs. să fie echipate cu noi cunoștințe despre industria sau domeniul lor - iar educația la locul de muncă joacă un rol esențial pentru a vă asigura că sunt la zi.
- Angajații sunt responsabili de învățarea și dezvoltarea lor: 87% dintre angajați consideră învățarea și dezvoltarea o parte esențială a carierei lor. Capacitatea angajaților de a învăța, de a crește și de a-și dezvolta abilitățile la locul de muncă este esențială pentru a avea succes. Învățarea peer-to-peer face acest lucru posibil, oferind lucrătorilor acces la educație și mentorat de la colegi.
- Învățare socială: modelul de învățare 70-20-10 arată că mai mult din învățarea noastră are loc social, mai degrabă decât prin studiu independent. Când vă gândiți la formarea corporativă, cea mai mare parte este un sistem de management al învățării și învățării online. Dar asta reprezintă doar 30% din învățarea angajaților. Învățarea peer-to-peer umple restul golului. Învățarea peer-to-peer este mai eficientă pentru angajați decât formarea online. Cursurile online sunt excelente pentru abilități tactice specifice, dar abilitățile esențiale de astăzi, cum ar fi conducerea, rezolvarea problemelor și gândirea strategică, sunt cel mai bine învățate lucrând alături de membrii echipei.
- Partajarea cunoștințelor: Conform unui studiu, învățarea între egali s-a dovedit a fi eficientă în îmbunătățirea dezvoltării personale și a performanței jucătorilor de fotbal germani de top. În același mod în care ajută în sport, învățarea între egali făcută corect poate, de asemenea, îmbunătăți dezvoltarea și performanța angajaților tăi.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Exemple de învățare peer-to-peer

Există diferite moduri în care învățarea de la egal la egal poate avea loc într-o organizație. Iată câteva modalități prin care vă puteți implica angajații în învățarea de la egal la egal.

✓ *Atribuirea unui prieten de integrare noilor angajați*

Stacey Nordwall, Senior People Operations Manager de la Culture Amp, spune: „Crearea unei experiențe bune de integrare nu mai este un lucru plăcut, este o necesitate”, dar veți fi șocat să aflați că doar 12% dintre angajați simt că organizația lor are un proces eficient de integrare, conform Gallup.

Organizațiile pot atribui un partener de integrare noilor angajați prin învățarea peer-to-peer, îmbunătățind experiența lor de integrare.

- 87% dintre companii spun că un prieten sau un mentor de integrare facilitează eficiența angajării noi
- 56% dintre noii angajați preferă să aibă un prieten sau un mentor la care să se adreseze pentru ajutor.
- 76% dintre noii angajați consideră că socializarea este crucială pentru integrarea lor (Clickboard, 2020)

Învățarea de la egal la egal este socializare.

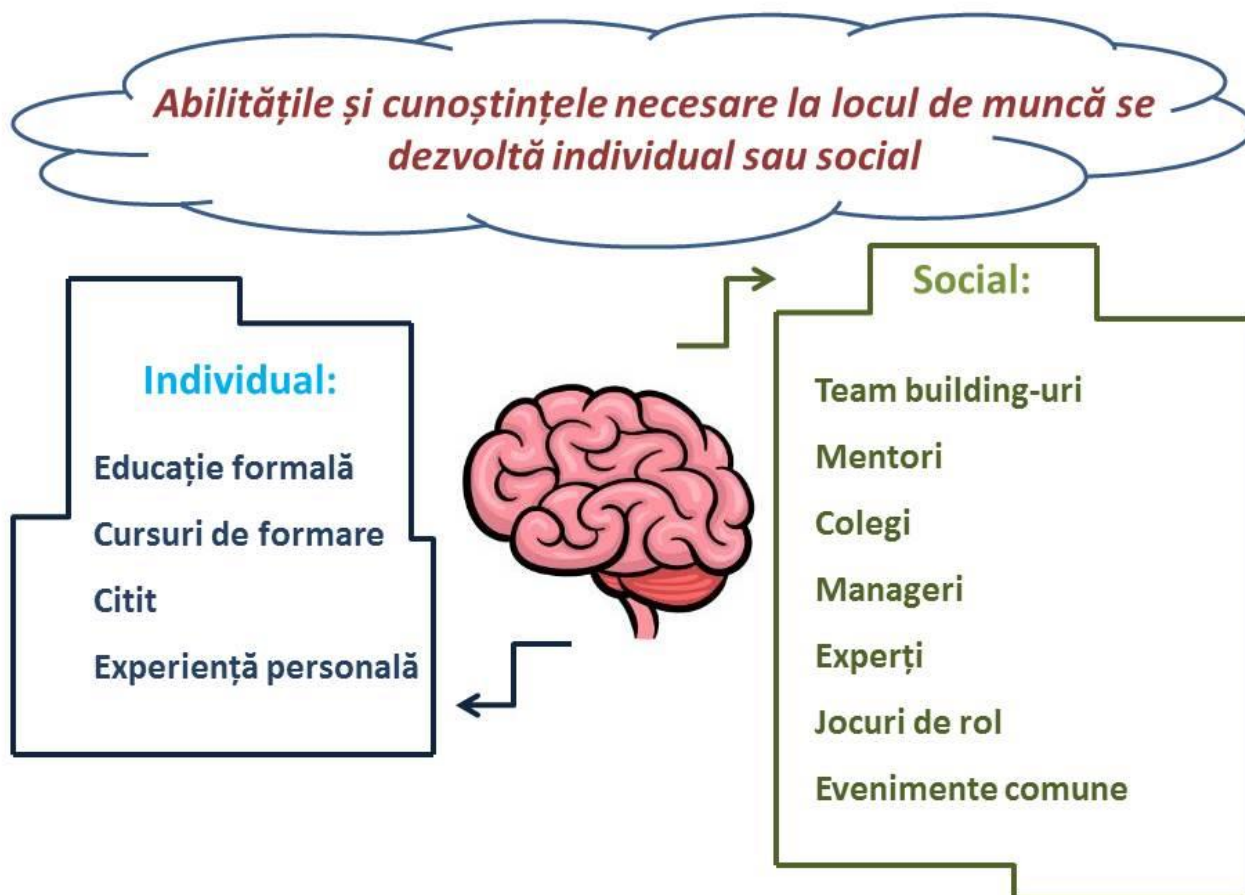
✓ *Demararea unui program de mentorat de grup pentru dezvoltarea managerilor*

Uneori poate fi dificil pentru noii manageri să-și atingă potențialul maxim. Pentru a rezolva această problemă, crearea unui program de mentorat de grup care le va oferi coaching profesional și sprijin din partea mentorilor cu experiență îi va ajuta efectiv să se dezvolte în noile lor roluri. 98% dintre noii manageri au nevoie de mai multă pregătire și ajutor pentru a reuși în noul lor rol. Dar, din păcate, 58% nu primesc pregătirea și ajutorul necesare. Dezvoltarea unui program de mentor manager va ajuta la completarea acestui gol.

✓ *Conectarea lucrătorilor de la distanță prin activități de partajare a cunoștințelor*

În timp ce munca de la distanță câștigă din ce în ce mai mult avânt, 35% dintre angajați spun că învățarea între egali este o modalitate excelentă de a se conecta de la distanță, deoarece granițele geografice nu o limitează. Colaborarea prin activități de partajare a

cunoștințelor permite oamenilor din întreaga lume să se conecteze și să-și împărtășească experiența, în timp ce se îmbunătățesc în ceea ce fac.



Cinci pași pentru implementarea unui program de învățare între egali la locul de muncă

Înainte de a putea implementa un program de învățare la locul de muncă, trebuie să creați un mediu care să încurajeze și să faciliteze colaborarea în grup. Mai jos sunt pașii pentru implementarea unui program de învățare între egali la locul de muncă. Fundamentul acestor pași este, totuși, promovarea unei culturi la locul de muncă care prețuiește învățarea.

1. Definiți care este scopul dumneavoastră

Nu poți doar să înscrii oameni într-un program și să te aștepti ca ei să înceapă să învețe ceva nou fără scop. Pentru a profita cu adevărat de învățarea de la egal la egal, trebuie să fii foarte specific cu privire la obiectivele tale, astfel încât toți cei implicați să știe exact de ce



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

sunt acolo. Acest lucru face ca definirea acelor scopuri și obiective să fie un prim pas important atunci când creați orice program la locul de muncă.

- Creșteți gradul de implicare a angajaților în programul zilnic
- Sprijiniți inițiativele de perfecționare sau de formare pentru angajați
- Creșteți retenția angajaților și mobilitatea internă pe diverse funcții

2. Atribuiți un manager de program

Un program de învățare între egali de succes are o structură organizațională clară și detaliată, care poate fi realizată prin desemnarea unui manager cu experiență sau a unui facilitator de învățare. Aveți nevoie de o persoană desemnată care să se ocupe de logistica programului. Nu se va întâmpla de la sine. Trebuie să existe un lider desemnat.

Acest manager de program sau facilitator de învățare va menține claritatea în rândul angajaților cu privire la subiectul, ideile și temele programului. De asemenea, se va asigura că participanții lucrează din greu pentru a primi și a oferi feedback în mod constructiv, pentru a le îmbunătăți posibilitățile de învățare.

3. Construiți agende de întâlnire și organizați resurse sau activități de învățare

Un program eficient de învățare între egali înseamnă mai mult decât activitățile în sine. Trebuie să construiți și să dezvoltați un cadru propice, precum agende de întâlniri, să organizați resurse sau activități pentru ca grupul să învețe unul din experiențele celuilalt și să facilitezi conexiunile dintre viața, cariera și cultura companiei.

Nu poți să aduci angajații în aceeași cameră și să te aștepți ca ei să înceapă să învețe. Oferă-le spărgătoare de gheață și agende structurate pentru discuții. Exemplele includ stabilirea de obiective, observarea locurilor de muncă sau rezolvarea problemelor. O modalitate grozavă de a începe acest proces ar fi prin brainstorming în colaborare despre subiectele care îi interesează pe toți și despre orice lacune de cunoștințe relevante care ar putea exista în industriile companiei dvs.

4. Promovați programul

Organizarea de evenimente (fie virtual, fie personal) este o modalitate de a vă promova programul de învățare între egali. O altă modalitate de a obține sprijin este de a încuraja angajații cu privire la beneficiile învățării între egali. Programele de învățare între egali presupun nominalizarea colegilor pe baza valorii contribuțiilor lor. Angajatul sau lucrătorul



care obține cele mai multe puncte este recompensat. Nu se termină aici: un manager eficient va avea oameni care doresc să se înregistreze în programul de învățare.

5. Faceți perechi între angajați și oferiți-le sesiuni structurate

Scopul perechilor este de a încuraja mentoratul de la egal la egal. Deoarece ați promovat bine programul, veți avea angajați care să-și dorească în mod sincer să se înscrie în program. Dacă utilizați formulare Google, următorul lucru pe care trebuie să îl faceți este să verificați trimerile și să asociați angajații manual. Acest pas poate dura mult timp. Dar dacă rulați un program mai mare, cel mai bine este să utilizați un algoritm de împerechere precum Together's care automatizează procesul. La procesul de stabilire a perechilor, puteți organiza grupuri mici sau perechi 1 la 1. Consultați obiectivele programului și decideți care ar fi cel mai relevant pentru dvs.

În cele din urmă, furnizați agendele pe care le-ați făcut în al treilea pas. Ar trebui să aibă activități pe care colegii să le termine împreună. Dacă sunt făcute bine, sesiunile lor ar trebui să se concentreze pe subiecte relevante care încurajează colegii să învețe unii de la alții și să construiască o relație axată pe creștere.

6. Monitorizați rezultatele învățării și colectați feedback

Până acum programul este definit. Un program eficient de învățare între egali va avea participanți care sunt implicați activ și vor oferi feedback cu privire la experiența lor. Feedback-ul lor este esențial pentru îmbunătățirea programului. Există câteva modalități de a obține feedback pentru a monitoriza programul.

- ❖ Sondaje
- ❖ Înregistrări individuale cu participanții
- ❖ Monitorizarea progresului în ceea ce privește învățarea

Scopul acestui pas final este de a începe să colectați feedback de la fiecare persoană despre ceea ce a mers bine sau nu a mers atât de bine și care poate fi îmbunătățit. Această documentație va informa modificările necesare pentru îmbunătățirea sesiunilor viitoare.

Există o serie de programe software de raportare încorporată care oferă o perspectivă asupra fiecărei perechi sau a întregului program. Puteți vedea detalii precum obiectivele lor, progresul în atingerea lor sau cum se simt despre fiecare dintre sesiunile lor cu feedback și evaluări.



Oferirea de oportunități de învățare peer-to-peer în organizația dvs. este o modalitate excelentă de a îmbunătăți implicarea angajaților și de a reduce cheltuielile. De asemenea, vă ajută să valorificați talentul pe care îl aveți deja, utilizând angajații actuali să colaboreze și să-i ajute pe alții din organizația dvs. pentru a dezvolta noi abilități. Odată ce sunteți capabil să valorificați puterea învățării de la egal la egal, puteți fi sigur că învățarea și dezvoltarea angajaților dvs. se vor accelera.

Sursa: <https://www.togetherplatform.com/blog/a-guide-to-peer-to-peer-learning>

Întocmit,

Coordonator partener P2

Gabriela Ciutea

Expert grup țintă P2

Silviu Marinide

Iulie 2022

