

MOKYMOSI GALIA

Organizacijos daug tikisi iš savo žmonių: kad sumažintų išlaidas, kad sukurtų daugiau vertės, kad geriau aptarnautų didesnę klientų kiekį, kad efektyviau dirbtų...

Bet ne visuomet nutinka taip, kaip buvo suplanuota.

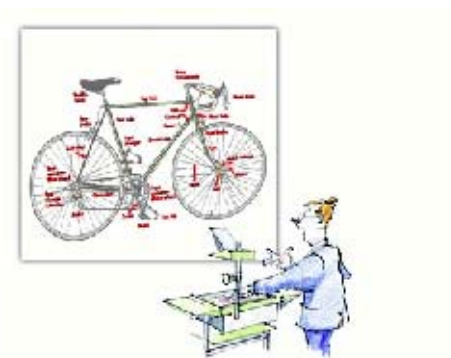
Tada klausiamo “kodėl”?

Tradicinis būdas perteikti tokio pobūdžio prašymus (informaciją) nesukuria būtino supratimo ir troškimo tų žmonių gretose, kurie yra atsakingi už jų įgyvendinimą. Net jei žmonės ir išgirsta garsiai bei aiškiai suformuluotus prašymus, jie ne visada supranta, ką jie reiškia jų kasdienės realybės kontekste. To pasekoje kyla sąmyšis, netikrumas ir pasipriešinimas permainoms.

Priešinga yra taip pat teisinga: kai žmonėms yra duodama tai, ko jiems reikia tam, kad patys darytų atradimus bei savas išvadas, tada galime drąsiai tikėtis, kad jie pasinaudos ta galimybe įtakoti permainas.

“Jei žmonės supranta, kokia kryptimi jūsų organizacija nori eiti ir kodėl, jie jus ten ir nuves.”

Organizacijos, kurios tiki šiuo teiginiu, renkasi kitokį komunikacijos būdą. Jo esmę galima paaiškinti paprastai:



Šitaip jūs nemokote žmonių važiuoti dviračiu



Dėl tos pačios priežasties...tai greičiausiai ne pats geriausias būdas pasiekti, kad žmonės suprastų “bendrą vaizdą”.

Tai ko jums reikia, yra mokymosi priemonė.

Taip kaip jums reikia dviračio, kad išmoktumėte juo važiuoti, taip jums reikėtų gyvo praktinio patyrimo – “priemonės”, padėsiančios pamatyti ir išbandyti judančias dalis, kai mokysitės vadovauti verslui





Verslo imitacijos – tikro mokymosi priemonė

Verslo imitacija savo esme yra fizinis, dinamiškas organizacijos ir jos veiklos modelis. Konkuruojančių komandų laukia išbandymas: atrasti patį geriausią būdą, kaip panaudoti ribotus verslo išteklius tam, kad sukurtų kaip įmanoma daugiau vertės (pvz. geriau aptarnautų didesnę klientų kiekį mažesniais sąnaudomis).

Egzistuoja didžiulis skirtumas tarp išvadų ir mokymosi esmės žmonėms pateikimo bei davimo to, kas padeda žmonėms patiems susikurti savo žinias, remiantis jų esama padėtimi ir ankstesniu supratimu.

Imitacijos naudingos verslui ne tik kaip investicijos į darbuotojų kompetenciją, bet ir kaip papildoma priemonė motyvuoti žmones:

- parodant pasitikėjimą jų sugebėjimu mąstyti savarankiškai ir leidžiant jiems tą daryti;
- užtikrinant didesnę supratimą apie tai, ko vadovybė siekia, tokiu būdu sukuriant didesnę pasitikėjimą ir tikėjimą jų sugebėjimą tuos siekius įgyvendinti.

Šio būdo efektyvumas nėra paslaptis. Atvirkščiai, tai tik sveiko proto padarinys:

Mes negalime įsisavinti kitų žmonių žinias...

Mes tik galime sukurti savas.

Tos organizacijos, kurios vadovaujasi šia mintimi, turi galimybę išiebt mokymosi galios liepsną.

Klas Mellander, Vyriausiasis mokymo konsultantas, Celemi



Klas Mellander yra tarptautinis vadybos konsultantas, kuris specializuojasi kuriant efektyvias mokymosi priemones, skirtas strateginei komunikacijai bei kompetencijos ugdymui.

Kaip Celemi vienas iš įkūrėjų ir vyriausiasis mokymo konsultantas, jis koncentruojasi ties inovatyvių naujų produktų bei klientams skirtų sprendimų kūrimu. Būdamas šios srities pradininkas, jis jau daugiau kaip 35 metus dirba su plačiu spektru globalių klientų. Jis yra Decision Base®, Tango™, Cayenne™ ir kitų itin veiksmingų verslo imitacijų autorius. K.Mellander taip pat yra daugelio knygų ir straipsnių autorius, įskaitant ir jo bestselerį "Mokymosi galia: kaip puoselėti darbuotojo augimą" (The Power of Learning: Fostering Employee Growth), išleistą anglų ir vokiečių kalbomis.

LPK Mokymo centras yra tarptautinės mokymo konsultavimo bendrovės Celemi sprendimų pateikėjas Lietuvoje, Rusijoje ir Ukrainoje.

Platesnė informacija internete www.lpk-mc.lt.