

Opleiding : Een lerende organisatie ontwerpen en implementeren

Leren omzetten in een hefboom voor duurzame prestaties
Praktijkcursus - 2d - 14u00 - Ref. OAE

NEW

In een omgeving die wordt gekenmerkt door steeds snellere veranderingen (op technologisch, organisatorisch en vakgebiedgebied) moeten bedrijven hun vaardigheden voortdurend aanpassen. Het klassieke opleidingsmodel stuit op zijn grenzen. De best presterende organisaties ontwikkelen leeromgevingen die in het werk zijn geïntegreerd en waarbij managers, HR, opleiders en medewerkers worden betrokken. Deze opleiding biedt een gestructureerde aanpak om de overstap te maken van een opleidingsgerichte benadering naar een operationele en meetbare lerende organisatie.

Pedagogische doelstellingen

Aan het einde van de training is de deelnemer in staat om:

- ✓ De principes van een lerende organisatie vaststellen
- ✓ De uitdagingen en hefbomen voor leren binnen het bedrijf in kaart brengen
- ✓ De leermaturiteit van een organisatie vaststellen
- ✓ Leermiddelen kiezen die aansluiten bij de behoeften
- ✓ De rollen van de actoren in het leer-ecosysteem structureren
- ✓ Een implementatieplan opstellen

Doelgroep

HR-managers, opleidingsmanagers, Learning & Development (L&D)-managers, HR Business Partners (HRBP), managers op het gebied van competentieontwikkeling, pedagogisch ingenieurs, interne opleiders, managers op het gebied van HR-transformatie.

Voorafgaande vereisten

Geen

Opleidingsprogramma

DEELNEMERS

HR-managers, opleidingsmanagers, Learning & Development (L&D)-managers, HR Business Partners (HRBP), managers op het gebied van competentieontwikkeling, pedagogisch ingenieurs, interne opleiders, managers op het gebied van HR-transformatie.

VOORAFGAANDE VEREISTEN

Geen

VAARDIGHEDEN VAN DE CURSUSLEIDER

De deskundigen die de cursus leiden zijn specialisten op het betreffende vakgebied. Zij werden geselecteerd door onze pedagogische teams zowel om hun vak kennis als hun pedagogische vaardigheden voor elke cursus die zij geven. Zij hebben minstens vijf tot tien jaar ervaring in hun vakgebied en oefenen of oefenden verantwoordelijke bedrijfsfuncties uit.

BEOORDELINGSMODALITEITEN

De cursusleider beoordeelt de pedagogische vooruitgang van de deelnemer gedurende de gehele cursus aan de hand van meerkeuzevragen, praktijksituaties, praktische opdrachten, ...
De deelnemer legt ook van tevoren en naderhand een test af ter bevestiging van de verworven kennis.

1 De uitdagingen van de lerende organisatie in kaart brengen

- De veranderingen op de arbeidsmarkt analyseren
- De beperkingen van het opleidingsmodel begrijpen
- De lerende organisatie definiëren
- De bijdragen van Peter Senge in kaart brengen
- Leren en presteren met elkaar verbinden

Praktisch werk

Informeel leren binnen de eigen organisatie in kaart brengen. De deelnemers brengen in kaart op welke momenten er daadwerkelijk in de praktijk wordt geleerd.

2 Leermechanismen structureren

- Het onderscheid tussen individueel en collectief leren
- De principes van de andragogie toepassen
- De motivatiefactoren in kaart brengen
- De kennisoverdracht in de praktijk bevorderen
- Actief leren ontwerpen

Praktisch werk

Een opleiding omvormen tot een actief leerprogramma. De deelnemers passen bestaande lesstof aan om de betrokkenheid en het ervaringsgericht leren te versterken.

3 De leermaturiteit beoordelen

- De leercultuur analyseren
- De rol van het management evalueren
- De HR-praktijken onder de loep nemen
- Organisatorische belemmeringen in kaart brengen
- Het meten van kennisuitwisseling

Praktisch werk

Een rijpheidsanalyse uitvoeren en de belangrijkste verbeterpunten vaststellen. De deelnemers plaatsen hun organisatie in een gestructureerd schema en brengen de belangrijkste hefboomen voor actie in kaart.

4 De rollen binnen het leer-ecosysteem verduidelijken

- HR positioneren als architecten van het leerproces
- De rol van de manager verder ontwikkelen
- De houding van de opleider veranderen
- Medewerkers meer verantwoordelijkheid geven
- Het leerbeheer structureren

Praktisch werk

Een matrix van rollen en verantwoordelijkheden opstellen. De deelnemers analyseren de huidige verantwoordelijkheden en brengen onduidelijkheden in de organisatie in kaart.

PEDAGOGISCHE EN TECHNISCHE MIDDELEN

- De gebruikte pedagogische middelen en cursusmethoden zijn voornamelijk: audiovisuele hulpmiddelen, documentatie en cursusmateriaal, praktische oefeningen en correcties van de oefeningen voor praktijkstages, casestudies of reële voorbeelden voor de seminars.
- Na afloop van de stages of seminars verstrekt ORSYS de deelnemers een evaluatievragenlijst over de cursus die vervolgens door onze pedagogische teams wordt geanalyseerd.
- Na afloop van de cursus wordt een presentielijst per halve dag verstrekt, evenals een verklaring van de afronding van de cursus indien de stagiair alle sessies heeft bijgewoond.

TOEGANGSMODALITEITEN EN TERMIJNEN

De inschrijving dient 24 uur voor aanvang van de cursus plaatsgevonden te hebben.

TOEGANKELIJKHEID VOOR MINDERVALIDEN

Is voor u speciale toegankelijkheid vereist? Neem contact op met mevr. FOSSE, contactpersoon voor mindervaliden, via het adres psh-accueil@ORSYS.fr om uw verzoek en de haalbaarheid daarvan zo goed mogelijk te bestuderen.

5 Leermiddelen inzetten

- AFEST
- Mentorschap/begeleiding
- Gezamenlijke ontwikkeling
- Praktijkgemeenschappen
- RETEX

Praktisch werk

Werksituaties koppelen aan geschikte hulpmiddelen. De deelnemers kiezen de meest geschikte hulpmiddelen op basis van concrete praktijkvoorbeelden uit het bedrijfsleven.

6 Een leeromgeving ontwerpen

- Klassikaal/afstandsonderwijs/blended learning
- Sociaal leren
- Microlearning
- Kennisbenutting
- Kunstmatige intelligentie en leren

Praktisch werk

Een doelgericht leerecosysteem ontwerpen. De deelnemers ontwikkelen een samenhangende structuur die is afgestemd op een strategische competentie.

7 Een lerende organisatie opzetten

- Strategie en vaardigheden op elkaar afstemmen
- Het leerbeheer structureren
- Managers mobiliseren
- Culturele verandering in gang zetten
- Interne communicatie opzetten

Praktisch werk

Een implementatieplan opstellen voor een periode van 6 tot 12 maanden. De deelnemers bepalen de belangrijkste stappen, de betrokken partijen en de prioriteiten voor de uitvoering.

8 De leerprestaties sturen

- Het meten van de overdracht van vaardigheden
- De belangrijkste indicatoren vaststellen
- Gebruik maken van learning analytics
- De impact van de maatregelen bijhouden
- Een cultuur van voortdurende verbetering invoeren

Praktisch werk

Een stuurdashboard opstellen. De deelnemers selecteren de relevante indicatoren om de daadwerkelijke impact van de maatregelen te volgen.

Dit programma is een origineel concept, ontwikkeld door de pedagogische teams van ORSYS Formation. Elke reproductie, weergave, aanpassing of exploitatie, geheel of gedeeltelijk, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van ORSYS, is ten strengste verboden. ORSYS behoudt zich het recht voor om alle nodige maatregelen te nemen ter bescherming van

haar intellectuele-eigendomsrechten.