INNOVÁCIÓ A FELNŐTTKÉPZÉS TERÜLETÉN: A MIT ÉS A HOGYAN?

Gedővári Dóra, a Tequa értékesítési- és operatív vezetőjével arról beszélgettünk, hogy egy felnőttképzéssel foglalkozó vállalkozás életében hogyan jelenik meg az innováció? A Tequa képzéseiről és oktatási módszereiről az október 18-19-én megrendezésre kerülő Techtogether 2022 kiállításon és konferencián még többen megtudhat, jöjjön el ön is!

Szerző: Pörge Béla

Arra a kérdésre, hogyan jelenhet meg az innováció a felnőttképzésben, a Tequa értékesítési- és operatív vezetője elmondta, hogy véleménye szerint az innovációs lehetőségek abban rejlenek, hogy a képzéssel, oktatással foglalkozó vállalkozások mennyire gyorsan képesek reagálni a partnereik által, a képzések iránti igények megváltoztatására. A rövid válasz az innovációra talán az lehet, hogy semmiképpen nem a tananyag száraz leadása, illetve annak fejlesztése a cél, hanem a szakmai ismeretek bővítése és mélyítése új módszertanok és informatikai lehetőségek bevonásával. Innovációs lehetőség rejlik továbbá az úgynevezett „soft skill" képességek fejlesztésében, amelyet be lehet és be is kell építeni a szakmai ismeretek mellé a képzések során.

Ebben a témában az innovációt úgy képzeljük és tervezzük, hogy a szakmai tananyag kiegészül a gyakorlattal, egy-egy szituációs elemmel és az életből vett példával. Az auditoroknak (gyakorló és aspiráns) megtanítjuk, hogyan kell kommunikálni egy nyitóértekezleten, hogyan kell prezentálni, szemkontaktust létesíteni, együttműködésre rábírni. A lényeg, hogy a hallgatóink kapjanak egy olyan készséget és tudást, amely biztonságot és önbizalmat ad a szakmaiság mellet a mindennapokban, ahol az audit nem egy gyomorgörcsös érzés – fogalmazta meg a lényeget Gedővári Dóra.

A Six Sigma Green Belt képzésnél a nyolc nap alatt a projektekben alkalmazandó vezetési- és minőségtechnikák megismerésén és alkalmazási készségén kívül, problémaazonosítási módszereket, adatmegjelenítési,

Gedővári Dóra, a Tequa Akadémia értékesítési- és operatív vezetője

-feldolgozási és -elemzési technikákat, okkeresési technikákat oktatunk, de a képzés végén az ismeretek megszerzéséről a hallgatók például egy vállalati projekten keresztül számolnak be. Vagyis a képzés során igyekszünk úgy ismereteket átadni, hogy azokat már a hallgatók a munkájukba be is tudják illeszteni.

Igénylik is a változást a partnerek

Változtak a partnerek igényei is és a szervezeteken belüli prioritások is. Korábban talán kizárólag az volt a fontos, hogy egy-egy témát illetően meglegyen a munkatárs bizonyítványa, tanúsítványa az adott munkakör kapcsán, mára azonban fontossá vált az is, hogy az adott munkatárs milyen szakmai fejlődést lát az adott cégnél és ehhez milyen képzési terv szükséges, illetve hogyan lehet ezt a kollegát nemcsak szakmai téren, hanem soft készségek terén is fejleszteni. Az a tapasztalatunk, hogy az a vállalat, amelyik hosszú távon befektet a munkavállalói fejlesztésébe és ezzel hosszú távú együttműködést is remél, ott a lojalitás is növekszik.

Az alkalmazkodás is lehet innováció

Gedővári Dóra szerint tehát az a kérdés, hogy egy képzésekkel foglalkozó cég mennyire tudja lekövetni a világ változásait, vagyis, hogy megváltozott a partneri igény, megváltozott az ember, lényegében minden. „Ennek a változásnak a COVID volt a katalizátora, de ezek ott lógtak már a levegőben. Hisszük, hogy az alkalmazkodás is innováció, amit a kommunikáció hajt. A Tequa azért tudott és tud gyorsan reagálni a kihívásokra, mert a partnerei megfogalmazzák az oktatással kapcsolatos igényeiket, a Tequa pedig nem zárkózik el semmilyen változástól – hiszen a felnőttképzés már tényleg nem a tananyag leadásáról, hanem a hallgatók szakmai és emberi képzéséről szól.

TEQUA AKADÉMIA